

# Info

Zeitschrift des Interdisziplinären  
Frauenforschungs-Zentrum



20. Jg. Nr. 25 / 2003



## Aufsätze

*Maskulin oder schön, Mann oder Frau?*

*Werbung mit Frauenbildern*

*Geschlechtsblindheit oder Geschlechtssensibilität?*

*Dialogische Perspektive auf die Genderforschung*

## Berichte aus der Uni Bielefeld

*Studierende und Promovierende in der Soziologie*

*Gender Mainstreaming*

*Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege*

## Berichte aus dem IFF

*u. a.:*

*Tagung anlässlich des 20jährigen Bestehens*

*Online-Studium VINGS*

*Ringvorlesung SS 2003*

**Impressum:**

IFF Info, Zeitschrift des Interdisziplinären Frauenforschungs-Zentrum  
20. Jg., Nr. 25, 2003  
ISSN 1611-230X

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

Redaktion: Dr. Anina Mischau, Email: [anina.mischau@uni-bielefeld.de](mailto:anina.mischau@uni-bielefeld.de)  
Layout: Sonja Neuß  
Umschlagdesign: Imke Brunzema  
Druck: Zentrale Vervielfältigung der Universität Bielefeld

# EDITORIAL

Liebe Leser/innen,

mit der letzten Nummer des IFF Info haben wir begonnen, die Zeitschrift des Interdisziplinären Frauenforschungs-Zentrum der Universität Bielefeld inhaltlich wie optisch neu zu gestalten. Die Resonanz war selbst für uns überwältigend. Die Anerkennung und positive Rückmeldung langjähriger Leserinnen und Leser hat uns gezeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind, das IFF Info zu einem wichtigen Forum des wissenschaftlichen Diskurses der Frauen- und Geschlechterforschung und zu einem Medium des inner- wie außeruniversitären Informationsaustausches werden zu lassen. Die zahlreichen Beiträge, die für die vorliegende Nummer des IFF Info eingegangen sind, bekräftigen dies. Auch bei bisherigen „Nicht-LeserInnen“ erfreute sich das letzte IFF Info einer großen Beliebtheit und einer erhöhten Nachfrage, so dass unsere Auflage binnen kurzer Zeit vergriffen war.

Diese Erfahrung spornt uns an und wir möchten uns bei all denen bedanken, die weder mit Lob noch mit konstruktiver Kritik gespart haben. Auch bei dieser Nummer haben wir unser Layout kreativ weiterentwickelt. Das IFF Info ist jedoch nur so gut, wie die Beiträge, die wir erhalten. Die Redaktion möchte deshalb wieder alle Leserinnen und Leser dazu ermutigen, durch interessante Aufsätze, Forschungsberichte, Diskussionsbeiträge, Mitteilungen, Veranstaltungshinweise, Rezensionen oder Tagungsberichte daran mitzuwirken, das IFF Info zu einer lebendigen, interdisziplinären, anregenden und informativen Zeitschrift der Frauen- und Geschlechterforschung und zu einem Forum frauen- und geschlechterpolitischer Diskussionen werden zu lassen. Die nächste Nummer wird im Oktober 2003 erscheinen, Beiträge können bis 15. August eingereicht werden.

Das Interdisziplinäre Frauenforschungs-Zentrum (IFF) führt dieses Jahr zwei große und spannende Veranstaltungen durch, auf die wir an dieser Stelle besonders hinweisen wollen. Bereits im letzten Jahr beging das IFF sein 20jähriges Jubiläum; es ist damit in Deutschland eines der ältesten universitären Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung. Im Mai veranstalten wir eine Tagung in deren Rahmen auch der Festakt anlässlich unseres 20jährigen Bestehens stattfinden wird. Wir würden uns freuen, wenn wir hierzu viele „alte“ und „neue“ WegbegleiterInnen und Interessierte begrüßen dürften. Im Sommersemester veranstalten das IFF eine Ringvorlesung zum Thema „Work-Life-Balance“. Die Vorträge der Ringvorlesung umfassen sowohl die wissenschaftliche Forschungsperspektive und -diskussion, die praktische Umsetzung wie die gesellschaftlichen Implikationen und Konsequenzen dieses aktuellen und viel diskutierten Themas. Diese aus der Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung zu reflektieren und zu diskutieren ist Ziel der Veranstaltungsreihe. Die Programme beider Veranstaltungen sind in der Rubrik „Berichte aus dem IFF“ abgedruckt.

Für diese Ausgabe des IFF Info wünschen wir allen LeserInnen eine anregende Lektüre!

*Anina Mischau, Redaktion*



# IFF-Info

Zeitschrift des Interdisziplinären Frauenforschungs-Zentrum (IFF)  
20. Jahrgang / Nr.25 / 2003

## EDITORIAL

### AUFSÄTZE

- Gisela Steins, Birgit Sprehe: Maskulin oder schön, Mann oder Frau?  
Maskulin schön! Auswirkungen von Attraktivität und Geschlechtsspezifität  
auf die zugeschriebene berufliche Qualifikation 7
- Christiane Schmerl: Männliche Reflexe, weibliche Reflexionen: Werbung mit  
Frauenbilder 16
- Marion Franke: Geschlechtsblindheit oder Geschlechtssensibilität?  
(Arbeits-)Zeit im Forschungsprogramm Organisation-Kultur-Geschlecht 29
- Cornelia Muth: Das Dialogische als das Zwischen in der Vielfalt der  
Anderheiten – eine dialogische Perspektive auf die Gender- und  
Frauenforschung 43

### BERICHTE AUS DER UNIVERSITÄT

- Gabriele Abels, Angelika Engelbert: Die Situation von Studierenden und  
Promovierenden an der Fakultät für Soziologie 53
- Uschi Baaken, Lydia Plöger: Gender Mainstreaming: das Thema der Zukunft  
an der Universität Bielefeld 63
- Katharina Gröning, Anne-Christine Kunstmann, Elisabeth Rensing:  
Modellprojekt „Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege dementiell  
Erkrankter“ 72

### BERICHTE AUS DEM IFF

- Tagung anlässlich des 20jährigen Bestehens des IFF 75
- Silja Polzin: Internationale und interdisziplinäre Lehrkooperationen erhöhen  
Attraktivität des Online-Studiums „VINGS“ 79
- Dr. Asha Elkarib zu Besuch im IFF 85
- Asha Elkarib: Sudanese Women: Overview, Opportunities and Challenges 87
- Ringvorlesung Sommersemester 2003:  
Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance? 95
- Arbeitskreis „Geschlechterbezogene Gewaltforschung“ gegründet 96

## BERICHTE AUS DER REGION UND NRW

Bielefelder Beginenhöfe e.V.	97
Ulrike Struwe: Das Bundesausbildungsprojekt <i>idee_it</i>	100
Geplante Kürzungen der Landesregierung NRW gefährden Hilfeinrichtungen für Frauen und Mädchen	103
Christiane Nack: „Studentinnen auf Probe“ erkundeten für drei Tage die Uni. Schnupperstudium für Schülerinnen im natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereich	105

## DEBATTE

Birgit Riegraf: Von der Frauen- zur Geschlechterforschung	107
Daniel Wiese: Männer, Frauen, Fantasien. Was die Geschlechter trennt – Gender Studies fassen auch an deutschen Universitäten Fuß	110

## TAGUNGSBERICHTE

Ellen Kuhlmann, Sigrid Betzelt: „Wandel im Dienstleistungssektor – Flexibilisierung der Geschlechterverhältnisse“	112
Hannelore Queisser: Mentoring für Frauen	114

## REZENSIONEN

Sabine Hering und Gudrun Maierhof: Die unpässliche Frau – Sozialgeschichte der Menstruation und Hygiene (Birgitta Wrede)	116
Ulrike Allroggen, Tanja Berger, Birgit Erbe (Hg.): Was bringt Europa den Frauen? Feministische Beiträge zu Chancen und Defiziten der Europäischen Union (Ingrid Biermann)	117
Caroline Kramer (Hg): FREI-Räume und FREI-Zeiten: Raum-Nutzung und Zeit-Verwendung im Geschlechterverhältnis ((Verena Kiedaisch)	119

NEUERSCHEINUNGEN	121
------------------	-----

INFORMATIONEN	124
---------------	-----

## Maskulin oder schön, Mann oder Frau? Maskulin schön!

Auswirkungen von Attraktivität und Geschlechtsspezifität auf die zugeschriebene berufliche Qualifikation

*Der Einfluss von Geschlechtsspezifität und Attraktivität auf die zugeschriebene Eignung für eine Führungsposition wird untersucht. Die bisherige Forschung zeigt, dass es für Bewerber/innen in Führungspositionen vorteilhaft ist, männlich zu sein, da Führung und Maskulinität mit ähnlichen Attributen belegt sind. Zahlreiche Studien zeigen auch, dass Attraktivität hierbei eine Rolle spielt. Beide Einflussfaktoren sind in empirischen Untersuchungen jedoch häufig konfundiert. Das Ziel der vorliegenden Untersuchung besteht darin, beide Faktoren unabhängig voneinander zu variieren.*

Klischeehafte Vorstellungen über Männer und Frauen sind weit verbreitet. Männer verkörpern demnach das rationale, Frauen das emotionale Prinzip. Für Männer ist es wesentlich, leistungsfähig und kompetent zu sein, bei Frauen steht das emotionale Erleben und soziale Beziehungen im Mittelpunkt (Schneider-Düker/Kohler 1988; Alfermann 1994). Diese Zuweisungen werden auch als rational-instrumentell beziehungsweise expressiv-interpersonell bezeichnet (Bem 1974; Cook 1985) und stellen Geschlechtsstereotype dar, die mit verschiedenen Skalen für eine Reihe von Nationen gefunden wurden. Die relative Stabilität dieser Stereotype ist erstaunlich: Eine ähnliche Zuschreibung fanden Rosenkrantz et al. bereits 1968; 1988 konnte dies von Rustemeyer für den deutschsprachigen Raum noch immer bestätigt werden.

Im Vordergrund unserer Arbeit steht die Bedeutung dieser Stereotype für den beruflichen Kontext. Durch die Etikettierung in männliche und weibliche Eigenschaften erfolgt die Rollenverteilung häufig unabhängig von persönlicher Eignung lediglich aufgrund des Geschlechts (Sieverding/Alfermann

1992). Steht der spätere berufliche Erfolg bei Männern in einem proportionalen Verhältnis zum früheren Schulerfolg, finden wir bei Frauen einen disproportionalen Zusammenhang (Betz/Fitzgerald 1987; Steins 2003). So zeigt sich, dass Männer mehrheitlich die Rolle des Ernährers übernehmen und Frauen für die Kindererziehung und den Haushalt zuständig sind (Deaux 1984; Steins 2003). Die Konsequenzen dieser Rollenstereotype zeigen sich insbesondere in Leistungssituationen (Keller 1979). Bei derselben Stellenausschreibung wird möglicherweise von einem Bewerber eine andere Qualifikation verlangt als von einer Bewerberin (Cecil et al. 1973) oder ein angeblich von einer Frau verfasster Aufsatz wird als schlechter bewertet als derselbe angeblich von einem Mann geschriebene (Greenglas 1986). Auch angebliche Künstlerinnen schnitten im Vergleich zu angeblichen Künstlern schlechter ab; de facto wurden aber identische Bilder zur Beurteilung vorgelegt (Pheterson et al. 1971).

### **Wirkungen von Geschlechtsstereotypen: Eignung für eine Führungsposition**

Unverändert, so wie es stereotype

Vorstellungen über Männer und Frauen gibt, existieren Vorstellungen über den erfolgreichen Manager. Die Ergebnisse der Führungsforschung belegen eindeutig, dass der „typische“ Mann und der „erfolgreiche“ Manager nahezu identisch beschrieben werden. Führung ist also männlich (Schein 1973 1975; Powell/Butterfield 1979 1984; Schein et al. 1989; Steins/Wickenheiser 1995). Diese Erkenntnis spiegelt sich in den Statistiken wieder: So stieg zwar der Anteil der berufstätigen Frauen in der Bundesrepublik Deutschland seit 1970 von 30.2% auf fast 40% im Jahr 1988 (Statistisches Bundesamt 1989). Doch trotz dieser Statistik, die den Anschein vermittelt, dass traditionelle Rollenverteilungen immer mehr aufbrechen, sucht man berufstätige Frauen in Führungspositionen meist vergeblich. Mit lediglich 5-6% sind Frauen im mittleren Management vertreten. Auf der Vorstandsebene erreichen sie sogar nur einen Anteil von knapp 1%. An den Universitäten in Deutschland, die mit zu den integriertesten Arbeitsplätzen gehören dürften, finden wir in Ostdeutschland einen Frauenanteil von 11% unter den Professoren/innen, in Westdeutschland von 5% (Nüss-

lein-Volhard 2002). Je besser ausgebildet Frauen sind, desto größere Diskrepanzen erleben sie zwischen tatsächlicher und angemessener Bezahlung (zusammenfassend in Steins 2003). „Auf dem Weg nach oben gehen die Frauen verloren“, fassen Kirchler et al. (1996 S. 149) die Situation im Managementbereich zusammen. Am Ende des Weges, im Topmanagement, stellen sie dann nur noch eine Minderheit dar (Bischoff 1990; Nerge/Stahlmann 1991).

### **Wirkungen von Attraktivität im beruflichen Kontext**

Neben der empirisch belegten Wirksamkeit von Geschlechtsstereotypen spielt auch das äußere Erscheinungsbild, die „physische Attraktivität“, bei der Personenbeurteilung eine Rolle. Nach Dion et al. (1972) gilt folgendes Postulat: „What is beautiful, is good.“ Demnach werden attraktiven Menschen mit dem Ausmaß ihrer Attraktivität weitere positive Eigenschaften (Leo et al. 1984; Cunningham 1986; Castellow et al. 1990; Feingold 1992) und in ihrem Tätigkeitsbereich größere Kompetenzen zugeschrieben, sei es für Studierende (Ritts et al. 1992) oder Manager (Marlowe et al. 1996).

Allerdings beschreiben Dermer und Thiel (1975) einschränkende Bedingungen für die Wirksamkeit des Schönheitsstereotyps. So schreiben unattraktivere Versuchsteilnehmer gut aussehenden Stimuluspersonen mehr negative Eigenschaften zu (beispielsweise: eingebildeter, egoistischer, unsympathischer) als unattraktiveren Stimuluspersonen (Eagly et al. 1991). Ebenfalls wird attraktiven Menschen eher ein promiskuitives Verhalten zugeschrieben (Tanke 1982). Dies gilt insbesondere für attraktive Frauen (Hocking et al. 1982). Vagt und Majert (1979)

finden keine Bestätigung des Schönheitsstereotyps für jugendliche Versuchsteilnehmer.

Dass Attraktivität und Geschlechtsspezifität zusammenwirken könnten, geht indirekt aus einer Untersuchung von Gillen hervor (1981). Studenten mussten Fotos auf den Skalen Feminität, Maskulinität und soziale Erwünschtheit einschätzen (Bem 1974). Die Fotos waren zuvor als „sehr attraktiv“, „durchschnittlich“ oder „unattraktiv“ eingestuft worden. Dabei kam heraus, dass gutaussehende Frauen als weiblicher und attraktive Männer als männlicher wahrgenommen werden als weniger attraktive Stimuluspersonen. Durchschnittlich und sehr gut aussehende Personen unterscheiden sich dabei nicht signifikant hinsichtlich positiv zugeschriebener Eigenschaften. Weiterhin werden ihnen weniger negative Eigenschaften zugeschrieben als unattraktiven Versuchspersonen.

Für Bewerbungssituationen und die Bewertung einer Eignung für Führungspositionen bedeutet dieser Befund, dass einerseits zwar ein Schönheitsstereotyp gelten mag, dies aber sich paradox bei attraktiven Frauen niederschlagen könnte, die sich für eine Führungsposition bewerben, denn Führung ist männlich und Attraktivität lässt Frauen weiblicher erscheinen. Attraktivität und Geschlechtsspezifität sind also möglicherweise konfundierte Variablen. Dies soll der nachfolgende Überblick über eine Reihe von Studien belegen.

### **Auswirkungen von Attraktivität und Geschlechtsstereotypen im beruflichen Kontext**

Zunächst ist festzustellen, dass das postulierte Schönheitsstereotyp von Dion et al. (1972) im beruflichen Kontext nicht uneingeschränkt gilt. Im Gegenteil, besonders wenn es

um die Besetzung von Führungspositionen durch attraktive Frauen geht, kann Attraktivität sogar ein Nachteil sein. So fanden Cash et al. (1977) und Heilmann/Saruwatari (1979) heraus, dass attraktive Männer immer von ihrem Aussehen profitieren, unabhängig von der Berufswahl; auch verdienen sie mehr (Roszell et al. 1989). Attraktive Frauen hatten jedoch nur in traditionellen oder neutralen Jobs einen Vorteil, nicht jedoch bei Positionen im Managementbereich. Hinsichtlich ihres Einkommens profitieren Frauen nicht von dem Ausmaß ihrer Attraktivität. Die Qualifikation attraktiver Frauen wird in diesem Fall deutlich niedriger eingeschätzt als bei unattraktiven Frauen.

Auch die Geschlechtsrollenorientierung der Beurteiler führt zu systematischen Beurteilungen der Stimulusperson. So berichten Cash und Kilcullen (1985), dass maskuline und feminine Beurteiler attraktive vor unattraktiven Bewerbern (es ging um die Auswahl von Manager/innen) bevorzugten. Als androgyn eingestufte Beurteiler hingegen bevorzugten qualifizierte Bewerber, wobei männliche Bewerber vor weiblichen favorisiert wurden.

Die bisherige Forschung weist deutlich darauf hin, dass beide Faktoren zusammen – Attraktivität und Geschlechtsspezifität – die Beurteilung von Bewerbern und Bewerberinnen beeinflussen. Vor allem drängt sich die Frage auf, ob Frauen ihre Weiblichkeit verstecken müssen, wenn sie sich auf eine Führungsposition bewerben. Insbesondere die Ergebnisse von Cash und Janda (1985) geben besonders weiblich wirkenden Frauen eine schlechte Prognose, in die Managementebene zu gelangen. Allerdings weisen die Designs der bisher aufgeführten Studien Defizite in den Operationalisierungen „Ge-



schlechtsspezifität“ und „Attraktivität“ auf. Bei einigen der vorliegenden Untersuchungen wird bei der Variable „Attraktivität“ auf eine Mischformbedingung verzichtet, so z.B. bei den Studien von Cash et al. (1977), Heilmann/Saruwatari (1979) und Cash/Kilcullen (1985). Lediglich bei Gillen (1981) sowie Cash/Kilcullen (1985) wird eine systematische Einteilung der Variablen „Attraktivität“ in attraktiv, und durchschnittlich unattraktiv vorgenommen. Die Einbeziehung einer geschlechtsstereotypen Mischform fehlt jedoch in allen bisherigen Studien, eine androgyne Stimulusperson wurde bislang nicht in die Variation der Geschlechtsspezifität aufgenommen.

#### **Vorliegende Fragestellung**

Eine systematische Variation der Dimensionen Attraktivität und Geschlechtsspezifität führt möglicherweise in Hinblick auf die zugeschriebene Qualifikation und die eingeschätzte Eignung als Führungskraft zu weiteren Erkenntnissen.

Für die vorliegende Untersuchung wurde eine eigene Fotoserie erstellt, wobei die Geschlechtsspezifität (maskulin-Mischform-feminin) und die Attraktivität (attraktiv-unattraktiv) der Stimulusperson variiert wurde. Ein weiterer wesentlicher Unterschied dieser Studie im Vergleich zu bisherigen Untersuchungen besteht darin, dass auf den Fotos nicht verschiedene Frauen und Männer, sondern das identische männliche bzw. weibliche Modell in verschiedenen Erscheinungsbildern abgebildet ist. Dadurch sind „Attraktivität“ und „Geschlechtsspezifität“ in der vorliegenden Untersuchung zwei unabhängige Dimensionen und nicht konfundiert. Sowohl männliche als auch weibliche Versuchspersonen beurteilten die beiden Modelle hinsichtlich ihrer

beruflichen Qualifikation und ihrer Eignung als Führungskraft.

Aus dem bisherigen Forschungsstand ergeben sich die folgenden Hypothesen:

1. Männer profitieren von Männlichkeit und Attraktivität. Die männliche Stimulusperson sollte also bei einem maskulinen und attraktiven Erscheinungsbild eine höhere berufliche Qualifikation als die Mischform und die feminine Bedingung erhalten. Außerdem sollte ihr bei einem attraktiven Erscheinungsbild immer eine höhere berufliche Qualifikation zugewiesen werden als in der unattraktiven Vergleichsbedingung. Bei einem femininen Erscheinungsbild sollte die männliche Stimulusperson die geringste berufliche Qualifikation zugewiesen bekommen.
2. Führung wird mit Männlichkeit verbunden. Bei einem maskulinen Erscheinungsbild sollte der maskulinen Stimulusperson eher eine Führungsposition zugesprochen werden als in der Mischform oder femininen Vergleichsbedingung. Der letzten Bedingung sollte die geringste Führungseignung zugewiesen werden.
3. Frauen profitieren von Männlichkeit, nicht von Attraktivität. Die weibliche Stimulusperson sollte bei einem maskulinen Erscheinungsbild unabhängig von der Attraktivität eine höhere berufliche Qualifikation als in der Mischform oder der femininen Bedingung erhalten. Außerdem sollte ihr bei einem maskulin / unattraktiven Erscheinungsbild eine höhere berufliche Qualifikation zugeordnet werden als in der attraktiven Vergleichsbedingung. Bei einem femininen Erscheinungsbild sollte ihr die geringste berufliche Qualifikation zugewiesen werden.

#### **Vorgehensweise**

##### **Material**

Die Stimulusperson wurde auf zwölf Farbfotos als Ganzkörperportrait abgebildet. Auf allen Bildern wird *Attraktivität* durch eine gepflegte Erscheinung und durch die Wahl von farblich aufeinander abgestimmter Kleidung hergestellt. *Unattraktiv* sollen die Modelle durch eine ungepflegte Erscheinung und eine unpassend aufeinander abgestimmte Garderobe/Accessoires wirken.

Die männliche Stimulusperson ist zum Zeitpunkt der Aufnahmen 36 Jahre alt und trägt auf allen Fotos einen dunklen Anzug. Das Modell sitzt vor einem neutralen Hintergrund auf einem Ledersofa. Die weibliche Stimulusperson ist 35 Jahre alt. Das Setting ist identisch mit dem des männlichen Modells. Sie trägt einen dunklen Hosenanzug.

##### **Die Bedingung „maskulin“**

In der Bedingung „maskulin“ soll der Gesamteindruck eines geschlechtstypischen, maskulinen Mannes beziehungsweise einer geschlechtsuntypischen, maskulinen Frau geschaffen werden (siehe folgendes Bild für eine maskuline attraktive Frau).

Das männliche Modell trägt eine Krawatte und kurze Haare. Auf Make-up und Schmuck wurde verzichtet. Bei dem weiblichen Modell wurden die Haare streng zurück frisiert. Darüber hinaus wurde auf dekorative Kosmetik und Schmuck verzichtet. Das Modell trägt flache Schuhe ohne Absatz und einen hochgeschlossenen Rollkragenshirt. Bei der Sitz- und Handhaltung sollte die Maskulinität dadurch betont werden, dass bei beiden Personen beide Beine fest auf dem Boden stehen und die Hände auf den Knien liegen.



maskuline attraktive Frau

#### Die Bedingung „Mischform“

Die Abgrenzung von einem geschlechtstypischen männlichen und einem weiblichen Gesamteindruck wird hier als Mischform bezeichnet. Hierbei wird das Modell weniger geschlechtstypisch in Szene gesetzt, beispielsweise wird bei dem männlichen Modell eine Krawatte als charakteristisches männliches Merkmal weggelassen; das Hemd ist leger geöffnet. Bei dem weiblichen Modell wurde der Ausschnitt mit einem Top und einem Halstuch verdeckt. Die Haare sind offen, aber glatt frisiert. Auf auffälligen Schmuck wurde verzichtet, geschminkt wurde nur ganz dezent. Bei beiden Modellen sind die Beine zwar fest auf dem Boden, allerdings etwas näher zusammen als in der „maskulinen“ Bedingung und die Hände liegen zusammengelegt auf einem Knie.

#### Die Bedingung „feminin“

Die Bedingung „feminin“ wurde bei dem männlichen Modell durch die Verwendung typisch weiblicher Accessoires hergestellt wie beispielsweise Schmuck und ins Gesicht gekämmte Haare. Make-up wurde zur

Verstärkung des Eindrucks von Weiblichkeit verwendet. Auf einen Bart wurde verzichtet und nur ein feiner Lidstrich gezogen. Das Hemd des Modells ist geöffnet, um einen weiblichen Ausschnitt anzudeuten (siehe folgendes Bild für einen femininen unattraktiven Mann). Das Erscheinungsbild des weiblichen Modells ist mit typisch weiblichen Merkmalen ausgestattet. Die Stimulusperson trägt lange, offene Haare, dekoratives Make-up, Seidenstrümpfe, Schmuck und Schuhe mit hohen Absätzen. Die Beine sind übereinandergeschlagen und die Hände liegen zusammengelegt auf einem Knie.



feminin unattraktiver Mann

#### Eine Voruntersuchung

Diese Fotos wurden in einer Voruntersuchung hinsichtlich ihres beabsichtigten Eindrucks von Attraktivität und Geschlechtsspezifität getestet. Jeweils sechs Fotos wurden insgesamt 20 Versuchspersonen (10 Frauen, 10 Männer unterschiedlicher Berufsgruppen) vorgelegt.<sup>1</sup> Das Alter der Versuchspersonen betrug durchschnittlich 30.5 Jahre. Die Rei-

henfolge der gezeigten Fotos war permutiert. Die Versuchspersonen bekamen 5-Punkte-Skalen vorgelegt für die Einschätzung von „Attraktivität“ (1=sehr attraktiv, 2=attraktiv, 3=mittel, 4=unattraktiv, 5=sehr unattraktiv) und die Beurteilung der Geschlechtsspezifität (1 =sehr männlich, 2=männlich, 3= neutral, 4=weiblich, 5=sehr weiblich). Der Vortest bestätigte, dass die Mittelwerte der Attraktivitäts- und Geschlechtsspezifitätsurteile mit den konstruierten Bedingungen übereinstimmten.

#### Design

Der nun folgenden Hauptuntersuchung liegt ein 2x3-faktorielles between-subject-Design mit den unabhängigen Variablen „Attraktivität“ der Stimulusperson (attraktiv/unattraktiv) und „Geschlechtsspezifität“ (maskulin/Mischform/feminin) und den abhängigen Variablen Berufsnennung und Eignung für eine Führungsposition zugrunde.

#### Stichprobe und Setting

Drei Versuchsleiterinnen und ein Versuchsleiter sprachen in der Innenstadt Bielefeld Personen an, ob sie bereit wären, an einer kurzen Untersuchung zur Eindrucksbildung teilzunehmen. Insgesamt setzt sich die Stichprobe aus 120 Frauen und 120 Männern im Alter von 16 bis 81 Jahren ( $M = 36.06$ ;  $SD = 14.55$ ) zusammen. Das durchschnittliche Alter der Frauen betrug 35.53 Jahre, das der Männer 36.59 Jahre. Die Probanden/innen wurden randomisiert einer Bedingung zugeteilt, hatten also jeweils ein Bild zu beurteilen, so dass pro Bedingung die Einschätzungen von zehn Männern und zehn Frauen vorliegen. Das jeweilige Foto konnte aus einem Abstand von ungefähr 30 cm zwölf Sekunden angeschaut werden.

### Fragebogen

Die Probanden/innen hatten vier Fragen hinsichtlich des Bildes zu beantworten. Die ersten beiden Fragen zielen auf eine Manipulationskontrolle ab, also (1) auf eine Attraktivitätseinschätzung („Für wie attraktiv halten Sie diese Person?“) und (2) eine Einschätzung der Geschlechtsspezifität („Für wie weiblich bzw. männlich halten Sie diese Person?“). Für beide Fragen standen Skalen mit den Polen „1“ („sehr attraktiv“ bzw. „sehr männlich“) und „5“ („sehr unattraktiv“ bzw. „sehr weiblich“) zur Verfügung. (3) Danach folgte eine Frage nach der Berufsnennung („Welchen Beruf könnte diese Person ausüben?“) und schließlich (4) nach der Eignung der Stimulusperson zur Führungskraft („Könnten Sie sich vorstellen, dass diese Person für eine Führungsposition geeignet ist?“); diese Frage konnte mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden.

### Ergebnisse

Weder die Versuchsleiter/innen noch das Geschlecht der Versuchsteilnehmer/innen übte einen bedeutenden Einfluss auf die abhängigen Variablen aus.

Die Attraktivitätseinschätzungen sowohl für das männliche als auch für das weibliche Stimulusmodell verhalten sich in der erwarteten Richtung. Die Bilder 1, 3, 5, und 7, 9, 11 werden durchschnittlich als attraktiver eingeschätzt als die Bilder 2, 4, 6 und 8, 10, 12. Hinsichtlich der eingeschätzten Geschlechtsspezifität lassen sich ebenfalls Variationen der Einschätzung in der gewünschten Richtung erkennen. Diese fallen aber hinsichtlich des männlichen Stimulusmodells gering aus, wenn man die Bedingungen „maskulin“ und „Mischform“ vergleicht. Dies gilt auch bei einem Vergleich der Bedingungen „Mischform“ und

„feminin“ des weiblichen Modells.

### Berufsnennungen

Die Berufe, die auf die Frage „Welchen Beruf könnte diese Person ausüben?“ genannt wurden, stammten zu 40 Prozent aus dem kaufmännischen Bereich. Darüber hinaus wurden eine Reihe weiterer Berufe genannt wie beispielsweise Unternehmer/Geschäftsführer (3.5%), Beamter (1.6%), Wissenschaftler (1.2%), Ingenieur (0.4%), Architekt (0.8%), Unternehmensberaterin (0.4%), Lehrer (2.7%), Handwerker (1.9%), Maschinenschlosser (0.4%), Handelsvertreter (1.2%), Techniker (0.4%), Wirtschaftsprüfer (1.2%), Versicherung (2.3%), Bildende Künstler (8.5%), Gastwirte (1.9%), Buchhalter (0.4%), Psychologe (1.2%), Werbefachleute (0.8%), Lagerverwalter (0.8%), Kfz-Fahrer (0.4%), Sozialarbeiter, Pädagoge (2.3%), Verkäufer (7-8%), KFZ-

(12.8%) konnten weiterführend nicht ausgewertet werden. Dies betrifft Antworten wie „alles außer Führungsposition“, „ziemlich viel“, „etwas Unkonventionelles“, „alles“, „Student“, „Journalist“, „arbeitslos“, „Prostituierte“, „Fotomodell“, „Hausfrau“.

Um ein Kriterium für die Bewertung der zugeschriebenen Qualifikation zu bekommen, wurde den genannten Berufen das durchschnittliche Nettoeinkommen zugeordnet (Statistisches Bundesamt 1995). Dabei sind zwei verschiedene Statistiken für die Zuordnung des durchschnittlichen Nettoeinkommens verwendet worden: eine Gesamtstatistik für Männer und Frauen und eine nach Geschlechtern getrennte Einzelstatistik. Da Männer und Frauen für die gleiche Berufstätigkeit häufig nicht gleich bezahlt werden, erschien uns die zusätzliche Verwendung der zweiten Statistik

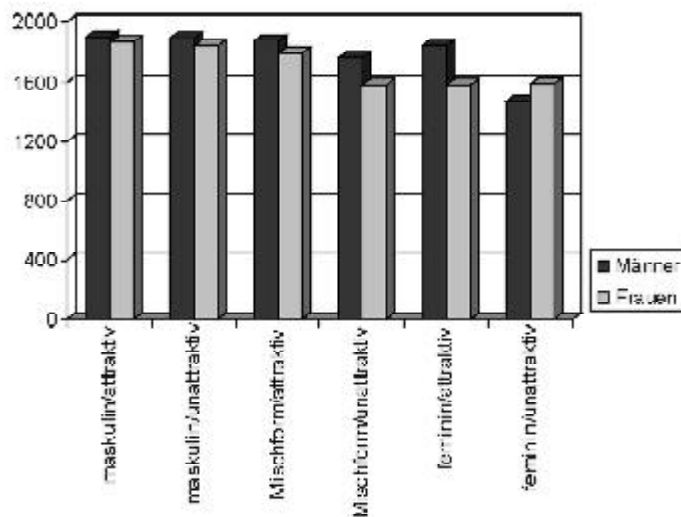


Abb.1: Zuschriebene berufliche Qualifikation, gemessen am durchschnittlichen Nettoeinkommen in Abhängigkeit von Geschlecht, Attraktivität und Geschlechtsspezifität

Mechaniker (0.8%), Erzieherin (0.4%), Gärtner, (0.8%), Arzthelferin (0.8%), Friseur (1.6%), Gebäude reiniger (0.4%). Manche Nennungen

realitätsnäher. Auch wenn dieses Kriterium nicht absolut trennscharf ist, liefert die Einkommensstatistik doch quasiobjektive Daten. Die Zu-

grundelegung eines anderen Kriteriums, z.B. Prestige, wäre nur durch subjektive Einschätzungen möglich gewesen.

Aus Abbildung 1 geht visuell deutlich hervor, dass allen „maskulinen“ Modellen unabhängig von Geschlecht und Attraktivität ein Einkommen von fast beziehungsweise über DM 3.600.- zugeordnet werden kann. Am unteren Ende rangiert die weibliche Stimulusperson, die „feminin“ bzw. „neutral“ dargestellt wurde. Dieser Gruppe wurde mit knapp DM 3.100.- ein geringeres durchschnittliches Nettoeinkommen als den „maskulinen“ Vergleichsbedingungen zugeordnet. Dem männlichen, „femininen“ und „unattraktiven“ Modell wird mit Abstand das geringste durchschnittliche Nettoeinkommen zugewiesen (unter DM 3000.-).<sup>2</sup>

teren Hälfte der Tabelle vertreten ist. Das männliche Modell erhält fortgesetzt ein Einkommen über DM 3.000.-, während im Gegensatz dazu dem weiblichen Modell immer ein durchschnittliches Nettoeinkommen unter DM 3000.- zugeordnet werden muss. Die Bedingungen „maskulin/unattraktiv“ und „maskulin/ attraktiv“ gehören dabei zu den Spitzenverdienern der weiblichen Stimulusperson. Im Vergleich zum männlichen Spitzenverdienst liegt der weibliche Spitzenverdienst bis zu DM 1.400.- weniger.<sup>3</sup>

**Eignung für eine Führungsposition**

Hinsichtlich des Faktors Geschlechtsspezifität wurde, wie erwartet, der Stimulusperson mit dem maskulinen Erscheinungsbild am

39).<sup>4</sup> Ebenfalls zeigen die Ergebnisse, dass Attraktivität generell einen Vorteil darstellt: 76 Versuchsteilnehmer/innen stimmten einer Eignung für die Führungsperson zu (gegenüber 44 Ablehnungen), wenn die Stimulusperson attraktiv war. Die Antworten hinsichtlich der unattraktiveren Stimulusperson waren mit 60:60 genau gleich verteilt.<sup>5</sup>

Wie auch schon in den Ergebnissen zum Nettoeinkommen deutlich wird, spielt auch das biologische Geschlecht eine Rolle für die Einschätzung der beruflichen Qualifikation: Die männliche Stimulusperson wurde hier jedoch insgesamt seltener als geeignet wahrgenommen (Ja: 58; Nein: 62) als die weibliche Stimulusperson (Ja: 78; Nein: 42).<sup>6</sup>

Hier geben die ermittelten Häufigkeiten für die Bilder Aufschluss über die Zusammenhänge der Faktoren in ihrem Einfluss auf die abhängige Variable:<sup>7</sup> Der männlichen Stimulusperson wird dann am häufigsten eine Eignung als Führungskraft zugetraut, wenn sie „maskulin/attraktiv“ oder aber „feminin/unattraktiv“ ist. Am schlechtesten schneidet hier die männliche Stimulusperson „unattraktiv/Mischform“ ab. Der weiblichen Stimulusperson wird dann am häufigsten die Eignung für eine Führungsposition zugeschrieben, wenn sie „maskulin/attraktiv“ oder aber „Mischform/attraktiv“ ist. Alle anderen Erscheinungsbilder werden relativ seltener genannt.

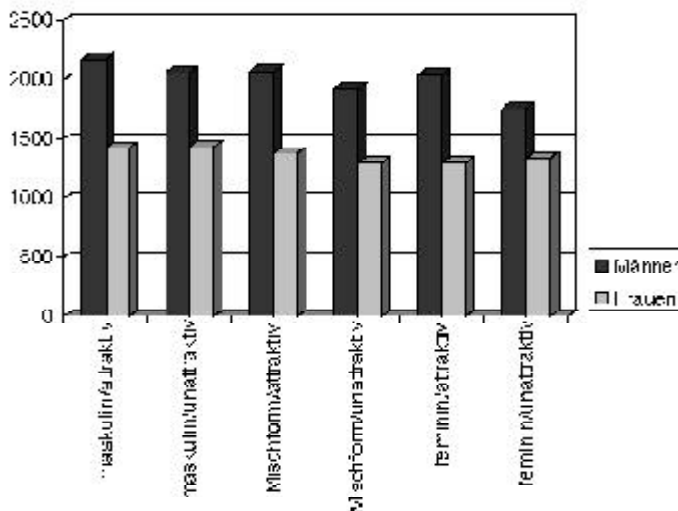


Abb. 2: Zugeschriebene berufliche Qualifikation gemessen am geschlechtsspezifischen Nettoeinkommen in Abhängigkeit von Geschlecht, Attraktivität und Geschlechtsspezifität

Dieses Bild ändert sich bei der Betrachtung der nach Geschlechtern getrennten Statistik. Wie Abbildung 2 zeigt, belegt die männliche Stimulusperson komplett die ersten sechs Rangplätze, während die weibliche Stimulusperson in der un-

häufigsten die Eignung für eine Führungsposition zugesprochen (Ja: 53; Nein: 27; siehe Abbildung 3), Mischformbedingung und feminine Bedingungen wurden annähernd gleich häufig genannt (Mischform: Ja: 42, Nein: 38; feminin: Ja: 41; Nein:

**Diskussion**

In welcher Beziehung stehen die Befunde zu unseren Hypothesen? Hypothese 1 „Männer profitieren von Männlichkeit und Attraktivität“ wird durch die Befunde gestützt: Bei einem „maskulinen“ und „attraktiven“ Erscheinungsbild wird in beiden Statistiken das höchste durch-

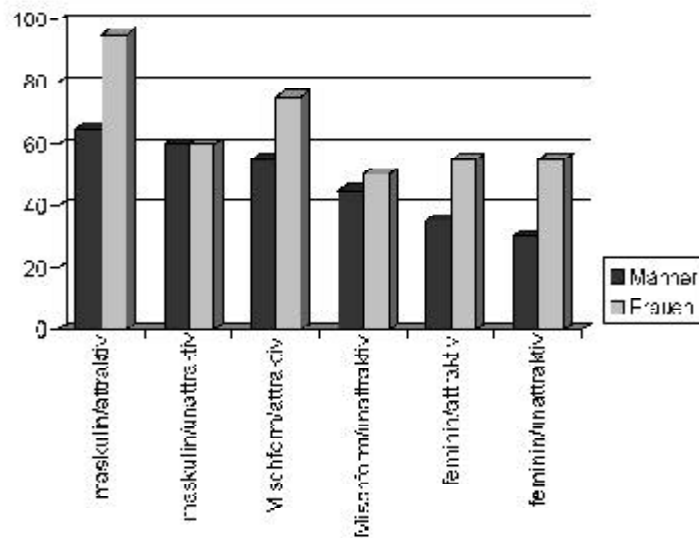


Abb3.: Eignung für eine Führungsposition in Abhängigkeit von Geschlecht, Attraktivität und Geschlechtsspezifität

schnittliche Nettoeinkommen zugeordnet. Weiterhin wurde den attraktiven Bedingungen des männlichen Stimulusmodells ein höheres Nettoeinkommen zugeschrieben als den unattraktiven Vergleichsbedingungen. Schließlich erfährt diese Hypothese Stützung dadurch, dass die männliche Stimulusperson bei einem „femininen“ Erscheinungsbild das geringste Nettoeinkommen erhält und seltener als geeignet für eine Führungsposition erscheint. Allerdings muss hier zwischen „attraktiver“ und „unattraktiver“ Bedingung differenziert werden: Die Kombination eines „unattraktiven“ und „femininen“ Erscheinungsbild wirkt sich besonders negativ auf Männer aus.

Hypothese 2 ist aus der bisherigen Führungsforschung abgeleitet, demnach Führung mit Männlichkeit verbunden ist. Die Vorhersage konnte elaboriert werden, insofern Männer nicht nur von Männlichkeit, sondern auch von Attraktivität profitieren. Einen „attraktiven“ und „maskulinen“ Mann halten 65% der Befragten als Führungskraft geeignet. In der „unattraktiven“ Ver-

gleichsbedingung wird derselbe Mann nur noch von 45% der Befragten als geeignet angesehen. Ein generell feminines Erscheinungsbild bei Männern wird nur dann in Hinblick auf die Frage nach der Führungsposition bestraft, wenn Femininität mit Unattraktivität gekoppelt ist.

Was zeigen schließlich die Befunde hinsichtlich der dritten Hypothese, „Frauen profitieren von Männlichkeit, nicht von Attraktivität“? Diese Hypothese wird durch die Daten bezüglich der Einschätzung der beruflichen Qualifikation gestützt: Sowohl die „attraktive“ als auch die „unattraktive“ maskuline Bedingung führt die Rangfolge bei der Ermittlung des Nettoeinkommens gegenüber der „femininen“ und der „Mischform“ an. Männlichkeit stellt also einen generellen Vorteil für Frauen dar, unabhängig von der Attraktivität. Diese Schlussfolgerung wird weiterhin gestützt durch den Befund, dass bei einem „femininen“ Erscheinungsbild das geringste Nettoeinkommen zugewiesen wird. Allerdings hilft auch hier hinsichtlich der Einschätzung

„Für eine Führungsposition geeignet?“ Attraktivität, wenn sie mit Maskulinität kombiniert ist.

Die Befunde zeigen einen weiteren, neuen Gesichtspunkt auf: Durch die systematische Variation der beiden Dimensionen „Geschlechtsspezifität“ und „Attraktivität“ konnte untersucht werden, ob sich die „Mischform“ des männlichen Modells vom weiblichen Modell unterscheidet. Die Rangfolge beider Statistiken zeigt, dass Attraktivität sowohl für Männer wie für Frauen bei der „Mischformbedingung“ einen Vorteil darstellt. Ein unattraktives Erscheinungsbild wirkt sich hier besonders ungünstig aus.

### Implikationen

Insgesamt zeigen die Daten dieser Untersuchung, dass – in Übereinstimmung mit früheren Befunden – Frauen eindeutig von einem „maskulinen“ Erscheinungsbild profitieren. Der Unterschied zu früheren Forschungsergebnissen auf diesem Gebiet ist, dass das weibliche Modell von einem attraktiven Aussehen in bezug auf die Eignung als Führungskraft profitiert. Möglicherweise deuten diese Daten darauf hin, die aufgestellte These von Dion et al. (1972) im beruflichen Kontext zu ergänzen: „*Wer schön maskulin ist, ist gut.*“ Frauen sollten also nicht ihre Attraktivität „verstecken“, wohl aber ihre Maskulinität betonen, wenn sie sich für eine Führungsposition bewerben. Die mit Weiblichkeit assoziierten Merkmale verstärken nicht den Eindruck von Kompetenz. Geschlechtsstereotype scheinen, zumindest bei den hier befragten Personen, erstaunlich stabil zu sein.

Natürlich hängt Personalbeurteilung und -einstellung nicht nur von Attraktivität und Geschlechtsspezifität ab. Auch andere Prozesse spielen eine entscheidende Rolle, wie bei-

spielsweise persönliche Orientierungen derjenigen, die Personalpolitik verantworten. So berichten Snyder et al. (1988), dass Personen mit einer hoch ausgeprägten Selbstüberwachung eher an der physischen Erscheinung von Bewerber/innen, solche mit einer niedrigeren Ausprägung jedoch eher an den persönlichen Dispositionen der Bewerber/innen interessiert waren. Ebenfalls dürfte die Einstellung zur Gleichstellung wichtig sein (Hayden 1987; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1997). Auch die Zuständigkeit der Frauen für die Familienarbeit in den Köpfen der Männer und Frauen ist ein wichtiger Faktor (Schmitt 1986; Steins 2003). Den geschlechtsstereotypen Vorstellungen kommt aber wahrscheinlich ein besonderer Stellenwert bei der Personalbeurteilung zu.

Solche Orientierungen wurden in dieser Untersuchung, die mit Laien auf dem Gebiet der Personalbeurteilung und -einstellung durchgeführt wurde, nicht erfasst. Dennoch zeigen die Befunde, dass, trotz der teilweise nur leichten Unterschiede in den Attraktivitäts- und Geschlechtsspezifitätsvariationen, systematische Effekte der unabhängigen Variablen auf die erhobenen Maße der zugeschriebenen beruflichen Qualifikation erzielt werden können. Diese Befunde weisen daraufhin, dass diejenige Grundlagenforschung wichtig für ein Verständnis der beruflich diskrepanten Situation von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft ist, die sich mit den Inhalten von Geschlechtsstereotypen systematisch auseinandersetzt und ihre Befunde idealerweise Entscheidungsträger/innen nahebringt.

### Anmerkungen

<sup>1</sup> Innerhalb eines within-subject-Designs;

<sup>2</sup> Die Ergebnisse einer univariaten Varianzanalyse zeigen, dass ein signifikanter Einfluss des Faktors „Bedingung“ auf die Gehaltszuweisung vorliegt ( $F(11, 224) = 2.23, p < .01$ ). Post-hoc Scheffé-tests ( $p < .05$ ) weisen allerdings nicht auf signifikante Unterschiede zwischen den Bedingungen hin.

<sup>3</sup> Die Ergebnisse einer univariaten Varianzanalyse belegen das visuell deutliche Muster ( $F(11, 224) = 22.8, p < .001$ ). Post Hoc Scheffé-tests ( $p < .05$ ) zeigen, dass sich mit Ausnahme der Bedingung „feminin/unattraktiv“ alle Bilder der männlichen Stimulusperson signifikant von den Bildern der weiblichen Stimulusperson unterscheiden.

<sup>4</sup> Dieses Gesamtmuster ist, einseitig getestet signifikant, ( $\chi^2(1) = 3.07, p < .05$ ).

<sup>5</sup>  $\chi^2(1) = 4.344, p < .05$ , zweiseitig

<sup>6</sup>  $\chi^2(1) = 6.79, p < .02$ ; zweiseitig

<sup>7</sup> Diese weichen signifikant von den zu erwartenden Häufigkeiten ab ( $\chi^2(11) = 26.61, p < .005$ , zweiseitig).

### Literatur

- Alfermann, D.: Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten, München 1994.
- Bem, S.L.: The measurement of psychological androgyny, in: Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42, 1974, S. 155-162.
- Betz, N.E./Fitzgerald, L.F.: The Career Psychology of Woman, New York 1987.
- Bischoff, S.: Frauen zwischen Macht und Mann, Hamburg 1990.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Wirklichkeit und Einstellungen in der Bevölkerung 1994, Berlin 1997.
- Cash, T.F./Gillen, B./Burns, D.S.: Sexism and beautyism in personnel consultant decision making, in: Journal of Applied Psychology, 62, 1977, S. 301-310.
- Cash, T.F./Kilcullen, R.: The eye of the beholder: Susceptibility to sexism and beautyism in the evaluation of

managerial applicants, in: Journal of Applied Social Psychology, 15, 1985, S. 591-605.

Cash, T.F./Janda, L.H.: Wie schön darf Frau sein?, in: Psychologie Heute, 4, 1985, S. 32-37.

Castellow, W.A./Wuensch, K.L./Moore, C.L.: Effects of physical attractiveness on the plaintiff and defendant in sexual harassment judgements, in: Journal of Social Behavior and Personality, 5, 1990, S. 547-562.

Cook, E.P.: Psychological androgyny, New York 1985.

Cunningham, M.R.: Measuring the physical in physical attractiveness: Quasi experiments on the socio-biology of female facial beauty, in: Journal of Personality and Social Psychology, 50, 1986, S. 925-935.

Deaux, K.: From individual differences to social categories: Analysis of a decade's research on gender, in: American Psychologist, 39, 1984, S. 105-116.

Dermer, M./Thiel, L.: When beauty may fail, in: Journal of Personality and Social Psychology, 31, 6, 1975, S. 1168-1176.

Dion, K./Berscheid, E./Walster, E.: What is beautiful is good, in: Journal of Personality and Social Psychology, 24, 1972, S. 285-290.

Eagly, A.H./Ashmore, R.D./Makhijani, M.G./Longo, L.C.: What is beautiful is good, but...: A meta-analytic review of research on the physical attractiveness stereotype, in: Psychological Bulletin, 110, 1991, S. 109-128.

Feingold, A.: Good-looking people are not what we think, in: Psychological Bulletin, 111, 1992, S. 304-341.

Gillen, B.: Physical attractiveness: A determinant of two types of goodness, in: Personality and Social Psychology Bulletin, 7, 1981, S. 277-281.

Greenglas, E.R.C.: Geschlechterrolle als Schicksal, Stuttgart 1986.

Hayden, V.: A review of some factors restricting the advancement of female managers in the UK, in: Management

- Biographics and Reviews, 12, 1987, S. 18-26.
- Heilmann, M.E./Saruwatari, L.R.: When beauty is beastly: The effects of appearance and sex on evaluations of job applicants for managerial and nonmanagerial jobs, in: *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 1979, S. 360-372.
- Hocking, J.E./Walker, B.A./Fink, E.L.: Physical attractiveness and judgements following an „immoral act“, in: *Psychological Reports*, 51, 1982, S. 111-116.
- Keller, H.: *Geschlechtsunterschiede. Psychologische und physiologische Grundlagen der Geschlechterdifferenzierung*, Weinheim 1979.
- Kirchler, E./Wagner, J./Buchleitner, S.: Der langsame Wechsel in Führungsetagen – Meinungen über Frauen und Männer als Führungspersonen, in: *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 27, 1996, S. 148-166.
- Leo, L.J./Adams, G.R./Dobson, W.R.: Male and female attributions and social influence behavior towards a physically attractive female, in: *Journal of Psychology*, 117, 1984, S. 97-103.
- Marlowe, C.M./Schneider, S.L./Nelson, C.E.: Gender and attractiveness biases in Hiring decisions. Are more experienced managers less biased?, in: *Journal of Applied Psychology*, 81, 1996, S. 11-21.
- Nerge, S./Stahlmann, M.: *Mit Seidentuch und ohne Schlips. Frauen im Management*, Frankfurt/M. 1991.
- Nüsslein-Volhard, C.: Mehr Frauen an die Forschungsfront, in: *Die ZEIT*, 22, 2002, S. 36.
- Cecil, E.A./Paul, R.J./Olins, R.A.: Perceived importance of selected variables used to evaluate male and female job applicants, in: *Personnel Psychology*, 26, 1973, S. 397-404.
- Pheterson, G.I./Kiesler, S.B./Goldberg, P.A.: Evaluation of the performance of woman as a function of their sex, achievement, and personal history, in: *Journal of Personality and Social Psychology*, 19, 1971, S. 114-118.
- Powell, G.N./Butterfield, D.A.: The „good manager“: masculine or androgynous?, in: *Academy of Management Journal*, 22, 1979, S. 395-403.
- Powell, G.N./Butterfield, D.A.: If „good managers“ are masculine, what are „bad managers“?, in: *Sex Roles*, 10, 1984, S. 477-484.
- Ritts, V./Patterson, M.L./Tubbs, M.E.: Expectations, impressions, and judgements of physically attractive students: A review, in: *Review of Educational Research*, 64, 1992, S. 413-426.
- Rosenkrantz, P./Vogel, S./Bee, H./Broverman, D.M.: Sex-role stereotypes and self-concepts in college students, in: *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 32, 1968, S. 287-295.
- Roszell, P./Kennedy, D./Grabb, E.: Physical attractiveness and income attainment among Canadians, in: *Journal of Psychology*, 123, 1989, S. 547-560.
- Rustemeyer, R.: Geschlechtsstereotype und ihre Auswirkungen auf das Sozial- und Leistungsverhalten, in: *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 8, 1988, S. 115-129.
- Schneider-Düker, M./Kohler, A.: Die Erfassung von Geschlechtsrollen – Ergebnisse zur deutschen Neukonstruktion des Bem Sex-Role-Inventory, in: *Diagnostica*, 3, 1988, S. 256-270.
- Schein, V.E.: The relationship between sex-role stereotypes and requisite management Characteristics, in: *Journal of Applied Psychology*, 57, 1973, S. 95-100.
- Schein, V.E.: Relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers, in: *Journal of Applied Psychology*, 60, 1975, S. 340-344.
- Schein, V.E./Mueller, R./Jacobson, C.: The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics among college students, in: *Sex Roles*, 20, 1989, S. 103-111.
- Schmitt, R.: *Frauen und Arbeitswelt: Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen*, in: *Informationen für die Frau*, 10, 1986, S. 10-15.
- Sieverding, M./Alfermann, D.: Instrumentelles (maskulines) und expressives (feminines) Selbstkonzept: ihre Bedeutung für die Geschlechterrollenforschung, in: *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 1, 1992, S. 6-15.
- Snyder, M./Berscheid, E./Matwychuk, A.: Orientations toward personnel selection: Differential reliance on appearance and personality, in: *Journal of Personality and Social Psychology*, 126, 1988, S. 972-979.
- Statistisches Bundesamt (Hg.): *Datenreport 1989*, Wiesbaden 1989.
- Statistisches Bundesamt (Hg.): *Datenreport 1995*, Wiesbaden 1995.
- Steins, G.: Die Entwicklung von Mädchen zu Frauen und Jungen zu Männern. Perspektiven auf die Entwicklung geschlechtsspezifischer Identität, Lengerich 2003.
- Steins, G./Wickenheiser, R.: Konzepte von „Frau“, „Selbst“ und „Führung“: Ein Vergleich zwischen Managerinnen und Betriebswirtschaftsstudentinnen, in: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39, 1995, S. 78-80.
- Tanke, E.D.: Dimensions of the physical attractiveness stereotypes: A factor/analytic Study, in: *Journal of Psychology*, 10, 1982, S. 63-73.
- Vagt, G./Majert, W.: Wer schön ist, ist auch gut? Überprüfung eines Vorurteils, in: *Psychologische Beiträge*, 21, 1979, S. 49-61.

*Dr. Gisela Steins, Fakultät für Psychologie, Universität Bielefeld, Postfach 100131, 33501 Bielefeld, Email: gisela.steins@uni-bielefeld.de*

## Männliche Reflexe, weibliche Reflexionen: Werbung mit Frauenbildern

*Eine junge blonde langbeinige Frau steht auf der Innenseite einer sonnendurchfluteten Veranda. Sie ist bis auf einen schwarzen Tanga und einen trägerlosen schwarzen BH nackt. Sie trägt hochhackige Pumps und bietet sich stehend mit gespreizten Schenkeln und zurückgebeugtem Oberkörper dem Genuss durch einen jungen, bis an den Hemdkragen zugeknöpften Geschäftsmann an (Schnürschuhe, Bügelfaltenhose, weißer Blazer). Er presst einen ihrer Oberschenkel zwischen seine Beine, lehnt sich über sie, seine rechte Hand auf ihrer nackten Hüfte und sein Mund an ihrem Hals. Der Rest des offensichtlich überflüssig gewordenen Kleides baumelt noch an ihrem linken Oberarm. Der kleingedruckte Text („... das Geschäftsessen konnte warten. Der klassische Sonnenblazer mit den goldenen Knöpfen passte sowieso besser zu ihrem Teint“) weist darauf hin, dass es sich um eine Werbung für Herrenoberbekleidung handelt.*

*Vor einer düsteren Strandkulisse mit grauem Kai, schmutzigem Sand und schwarz aufragendem Hotel im Hintergrund rennt eine schwarzgekleidete Blondine mit hochgerafften Röcken, wild wogenden Perlenketten und fliegenden Haaren auf den im Vordergrund stehenden PKW zu. Dieser ist halb verdeckt von einem breitschultrigen kräftigen Mann in einer derben Karojacke, der ihr den Rücken zuwendet und sich ruhig und überlegen eine Zigarette anzündet. Text: „Sie wollte jetzt nur weg von hier. Und er war ihre einzige Chance. Denn in seinem (XY-Auto) würde sie sich sicher fühlen.“ (PKW-Werbung)*

*Wir sehen einen als Computer verkleideten Frauenkopf aggressiv-gefräßig den Mund aufreißen. Die Frau/der Computer wird von einer distinguiert-gepflegten Männerhand (weiße Manschetten, Jackettärmel, tadellose Maniküre) mit einer Diskette gefüttert, die ihr der (ansonsten unsichtbare) Mann ins aufgerissene Maul schiebt (Computer-Werbung).*

Frauen und Männerbilder wie diese begleiten uns inzwischen von der Wiege bis zur Bahre, vom morgentlichen Verkehrsstau bis zum abendlichen Gassi-Gehen, vom Friseur bis zum Zahnarzt. Die Entscheidung darüber, was wir sehen und hören wollen, entzieht sich schon lange unserem Willen, da wir Augen und Ohren nicht dauerhaft verstopfen können. Uns bleibt nur die Gewöhnung daran.

Seit mehr als 30 Jahren konstatieren Frauen – Feministinnen, Journalistinnen, Wissenschaftlerinnen, aber auch ganz 'normale' Hausfrauen, Mütter und Verbraucherinnen –, dass öffentlich millionenfach Bilder und Bildgeschichten über Frauen verbreitet werden, die ein merkwürdiges Arsenal bestimmter, stets wiederkehrender Frauen-Inszenierungen vorführen: Frauenbilder wer-

den mit Waren kombiniert, die gekauft werden sollen. Frauen werden auf diesen Bildern wie Waren vorgestellt – oft wird die Gleichsetzung eigens noch im Text hervorgehoben: Frauen sind wie Autos, wie HiFi-Geräte, wie Zigaretten, wie Alkohol, wie Luxusmöbel; sie sind Luxusartikel schlechthin. Es gibt kein Produkt – vom Lakritzbonbon bis zur Motorsäge –, das seine bemerkenswerten Eigenschaften nicht mit denen einer Frau assoziieren ließe.

Schon Betty Friedan hatte ihrem 1963 erschienenen, als Auftakt der 2. Frauenbewegung geltenden Buch „Der Weiblichkeitswahn“ eine sorgfältig recherchierte Analyse der durch Frauenzeitschriften und durch Werbung kreierten Frauenbilder zugrundegelegt und ihre Schlüsse daraus gezogen. 1974 kam eine von der Unesco herausgegebe-

ne Untersuchung über den Einfluss der Massenmedien auf die Rolle der Frau, an der sich 28 Regierungen und 22 nicht-staatliche Organisationen beteiligten, ebenfalls zu einem äußerst deprimierenden Urteil hinsichtlich der Darstellungsweise der Frau. Dabei wurde speziell die Werbung als die für die Darstellung von Frauen negativste und bedenklichste Erscheinung hervorgehoben. Diesen Ergebnissen nach wurden Frauen von der Werbung international in stereotyper Weise als *Dekoration* und als *nicht denkende Wesen* gezeigt. Außerdem würden sie in beiden Fällen als vom Mann abhängig präsentiert.

Die sozialwissenschaftliche Perspektive auf die Frauenbilder der internationalen Werbung ist seit dieser Zeit ständig weitergeführt worden (vgl. u.a. Komisar 1971; Hering



1979; Umiker-Sebeok 1981; Schmerl 1980; Courtney/Whipple 1983; Bartos 1982, 1992; Barthel 1988; Kilbourne 1979, 1992; Heller 1992; Schmerl 1992a). Dabei haben sich kritische Analysen und Recherchen seit nunmehr 30 Jahren in Europa, in Nordamerika (USA und Kanada) und auch in Australien immer wieder auf zwei Schwerpunkte konzentriert: auf die *offen beleidigende* Darstellung von Frauen und auf die *klischeehaft einengende und rückwärts-gewandte* Mit diesen beiden Punkten war stets mehr gemeint als lediglich die sexuell provozierende Darstellung von (nackten) Frauen oder nur die Inszenierung als beschränkte Hausfrauen. Zwar wurden unter dem ersten Punkt nackte oder sexuell anzügliche Frauenabbildungen am häufigsten genannt. Doch wurden stets als Frauen ebenso beleidigende Werbemethoden zusätzlich jene erkannt, die Frauen z.B. als neidisch, raffgierig, verwöhnt, unzurechnungsfähig, dumm o.ä. vorführen, und jene, die Frauen explizit mit Konsumartikeln gleichsetzen.

Auch die Kritik an der klischeehaft-rückwärtsgewandten Rollendarstellung der Frau meinte mehr als nur die auf Waschen, Putzen, Kochen fixierte Hausfrau. Zusätzlich ging (und geht) es hier um all jene Bilder, durch die Frauen auf ihre alten, dem Mann dienenden und gefallenden Rollen festgelegt werden, die sie als eindimensional schön, schwach, passiv und inkompetent idealisieren. Diese zweite Art, Frauenbilder in der Werbung einzusetzen, scheint inzwischen quantitativ die vorherrschende Methode zu sein: Frauen sind schön und haben nichts zu tun (vgl. Heller 1992). Ihre genormte Attraktivität (schmal, jung, langbeinig etc.) ist Dekoration für grundsätzlich jedes mögliche Produkt. Auch die sogenannte 'neue' Frau macht darin keine Ausnahme:

Als 'neue Müßiggängerin' steht oder liegt sie blasiert in der Gegend. Falls sie gelegentlich berufstätig ist, so entweder in untergeordneter Position (Sekretärin, Serviererin) oder in Traumberufen (Anwältin, Managerin). In beiden Fällen ist aber ihre Arbeit nicht sichtbar (denn die erledigt sich von allein).

Visuelle Bilder sprechen das wichtigste Sinnesorgan des Menschen an: die Augen. Menschen sind Augentiere. Menschen orientieren sich in ihrer Welt hauptsächlich mit Hilfe ihres Gesichtssinnes; Erinnerung wie Selbstbild sind am stärksten durch visuelle Eindrücke bestimmt. Erst an zweiter Stelle kommen Gehör und Tastsinn, die das Gesehene unterstützen und differenzieren. Menschen beziehen sogar große Teile ihrer Identität daraus, wie sie von anderen angeschaut, gesehen, wahrgenommen werden.

Niemand wird also ernsthaft annehmen, dass die permanente und massenhafte Präsenz von schönen, exotischen, kunstvollen, schockierenden oder auch langweiligen Bildern – und so insbesondere von Menschenbildern, die den gesamten öffentlichen wie privaten Raum unseres Lebens durchdringen – keinerlei Spuren in unseren Vorstellungen hinterlassen. Die beabsichtigten Effekte auf Seiten der Werber sind klar: die Menschen sollen reflexhaft ihre Aufmerksamkeit von den schönen, den begehrten Bildern auf die damit gekoppelten Konsumgüter übertragen und sie besitzen wollen, sprich kaufen. Sie sollen außerdem glauben, dass sie ebenso schön und glücklich durch den Besitz dieser Dinge werden, wie die in der Werbung abgebildeten schönen und glücklichen Menschen. Und drittens schließlich sollen sie lernen, dass Kaufen überhaupt glücklich macht, und dass man ohne ständiges Kaufen unglücklich, hässlich,

ohne Freunde und ohne Erfolg ist. Diese beabsichtigten, offenen Effekte der Werbung sind in den damit schon länger vertrauten Industrieländern halbwegs jeder/m klar – jedenfalls so klar, dass sie oder er sie als kritische Antwort auf Nachfrage abspulen kann (gleich ob man selbst diesen Effekten mehr oder weniger häufig erliegt oder nicht).

Was eine kritische Öffentlichkeit demgegenüber jedoch oft noch mehr interessiert, ist, ob über dieses 'Zum-Konsum-verführen-Wollen' hinaus die schönen, begehrten oder auch aggressiven Werbebilder nicht noch ganz andere Spuren in den Gemütern der unfreiwilligen Zuschauer und Zuschauerinnen hinterlassen. Von besonderem Interesse war im engeren Sinne dabei stets, welche *Menschenbilder* die Werbung in ihren milliardenfachen Appellen verbreitet, und welche Auswirkungen diese Kunstbilder auf das Selbstbild und das Selbstideal der Menschen haben (können). Je nach Denktradition, Veränderungsinteresse und Fachdisziplin sind Art und Einbettung dieser Fragen wie auch die Akzentuierung der Antworten unterschiedlich (und diese Unterschiede sind nicht uninteressant). Dabei ging trotz mancher Differenz niemand von einer *automatischen* Übernahme der Menschenbilder nach Art eines platten, passiven Wirkmechanismus aus. Vielmehr war die gemeinsame Grundannahme bei allen Fragestellern die, dass angesichts der vorhandenen Sachlage – Menschen lernen durch Vorbilder; unterschwellig gleichbleibende Einflüsse sind oft wirksamer als explizit pädagogisch gewollte – bestimmte Nachwirkungen dieser Bilder im Bewusstsein nicht in Zweifel zu ziehen sind. Sogar die Werbeindustrie selbst brüht sich damit, moderne und aufgeschlossene Menschen als Vorbil-

der, Trendsetter, als Lebens- und Orientierungshilfe anzubieten. Auch die Befreiung der menschlichen Sexualität rechnet sie zu ihren Verdiensten.

Die übergreifende Frage verschiedener Disziplinen lautete also für den Bereich des von der Werbung verbreiteten Menschenbildes – und damit des von ihr verbreiteten Geschlechterbildes – stets: Welche orientierenden, welche desorientierenden Auswirkungen haben die öffentlich verbreiteten Bilder von Frauen und Männern in den westlichen Industriegesellschaften hinsichtlich der Vorstellungen von beiden Geschlechtern, hinsichtlich ihrer idealtypischen Eigenschaften und hinsichtlich ihres Verhältnisses zueinander? Im folgenden soll versucht werden, eine Übersicht über die hierzu vorliegenden Antworten zu geben. In einem zweiten Schritt sollen danach diese Antworten in einen übergreifenden Rahmen gestellt werden, der ihre mögliche Bedeutung zu diskutieren versucht.

## 1. Antworten, Argumente, Theorien

Der Übersichtlichkeit halber werden einige der Argumentationsstränge, die häufig kombiniert auftreten und sich gegenseitig stützen, hier zunächst getrennt vorgestellt.

### 1.1. Empirische Untersuchungen zu bestimmten Arten der Geschlechterdarstellung

Dieses Herangehen an Fragen der Menschen-/Frauen-/Männer-Bilder der Werbung bildet die harte, mit nachprüfbareren Fakten ausgestattete Grundlage für alle anderen Argumentationsstränge. In empirischen Medienuntersuchungen der Sozialwissenschaften (z.B. Soziologie, Sozialpsychologie, Publizistik, Psychologie, Medienpädagogik u.ä.) werden quantitative wie qualitative Dar-

stellungen von bestimmten Männer- und Frauenbildern für unterschiedliche Werbeträger erforscht (z.B. TV, Frauenzeitschriften, Publikumszeitschriften, Männerzeitschriften usw.). Diese Untersuchungen können sowohl auf einem sehr hohen Verallgemeinerungs-Niveau angesiedelt sein (z.B. die Frauen- und Männerdarstellungen in der US-amerikanischen, in der australischen oder in der mexikanischen TV-Werbung; vgl. Gilly 1988; Lovedal 1989; Wyndham 1989; Mazzella et al. 1992), oder sie können auch sehr speziell sein: z.B. Unterschiede der Frauen- und Männerdarstellung der Werbung in US-amerikanischen Sportsendungen am Samstagmittag (wenn viele Männer zuschauen) versus die Frauen- und Männerbilder in den nachmittäglichen Seifen-Opern (wenn überwiegend Frauen und Kinder zuschauen) versus die Geschlechterinszenierungen der Werbung zur abendlichen Hauptsendezeit (wenn die ganze Familie vor dem TV-Set sitzt; vgl. Craig 1992). Untersuchungen dieser Art werden immer wieder durchgeführt, um festzustellen, ob und was sich über die Zeit, im Medienvergleich oder im internationalen Ländervergleich an den Geschlechterbildern ändert oder nicht. *Alle diese Ergebnisse sind seit über 30 Jahren von verblüffender Gleichförmigkeit hinsichtlich ihrer stark polarisierenden Geschlechterdarbietung* (siehe vorn). Schwankungen ergeben sich lediglich z.B. in der prozentualen Abnahme und Verjüngung von 'Hausfrauen', dem gelegentlichen Auftauchen von 'neuen' Frauen („Managerin“) oder auch durch 'neue' Männer (z.B. Zurstiege 1998). Untersuchungen dieser Art sind hilfreich durch die Lieferung von objektiven Fakten und Trends; sie zeigen am deutlichsten, dass sich trotz aller Kritik an der Geschlechterpräsentation der

Werbung bis auf modische Kleinigkeiten nur sehr wenig verändert hat.

Solche Untersuchungen machen in der Regel keine expliziten Aussagen über *Auswirkungen* ihrer Ergebnisse. Aus den Schlussdiskussionen solcher Veröffentlichungen geht aber meist hervor, dass sie einen ungünstigen Einfluss dieser Klischees auf Selbstbild, Idealbild und Geschmack der beiden Geschlechter bei potentiellen ZuschauerInnen vermuten, da empirisch arbeitende Sozialwissenschaftler dieser Couleur von den gut belegten Erkenntnissen des sozialen Lernens ausgehen, die die Nachahmung von realen und TV-Vorbildern nachgewiesen und die Identifikation mit attraktiven Modellen festgestellt haben (vgl. Bandura 1976).

### 1.2. Wertkonservative und kulturpessimistische Aussagen

Antworten aus dieser Perspektive bauen auf den in 1.1. gelieferten Fakten auf und kritisieren in der Regel nicht nur die Werbung, sondern auch andere Trends der modernen Massenmedien (z.B. zuviel Gewalt, zuviel Sex etc.). Ihre Kritik richtet sich ebenfalls auf die unrealistischen, aber attraktiven Vorbilder der Werbung und deren Speicherung, Nachahmung und Identifikation seitens der ZuschauerInnen. Anders als die von ihnen zitierten empirischen Untersuchungen nehmen sie aber eine direkte und unausweichliche Beeinflussung der Medienvorbilder als unumstößliche Gewissheit an. Sie sehen ZuschauerInnen überwiegend als Medienopfer und unterbewerten den aktiven, aufsuchenden, bzw. auswählenden oder wegblendenden Part des Publikums. Die Motivation dieses Ansatzes ist einerseits pädagogisch sehr engagiert, d.h. um falsche Erziehungseinflüsse und die Bewahrung von Kindern vor falschen Vorbildern besorgt, zum an-

deren spricht aus dieser Richtung häufig aber ein weltanschauliches konservatives Bild, das gelegentlich stärker am Aufrechterhalt bestimmter Dogmen und Verbote – besonders dem der 'bösen' Sexualität – interessiert ist, als an Prinzipien moderner Erziehung (nämlich Kinder auf das Leben angemessen vorzubereiten und sie dabei zu unterstützen). Daher macht diese Argumentationsweise es ihren Gegnern oft leicht, sie als altmodisch in die prude bzw. reaktionäre Ecke zu stellen. Obwohl die Befürchtungen der Vertreter dieser Richtung ernst zu nehmen sind, können sie ihre Wirkungsannahmen natürlich nicht in dem Ausmaß beweisen, wie ihre eigenen Behauptungen es erforderten, sondern nur anhand von Einzelfallstudien (vgl. Glogauer 1993). Dies wird ihnen natürlich von ihren Gegnern (sowohl unter den 'neuen' Medienpädagogen als auch unter den Werbern) gern unter die Nase gerieben. Trotzdem bleiben Befürchtungen, die aus Einzelfallstudien (z.B. zum Bereich der Medienaggression und deren Wirkung auf Kinder und Jugendliche) ihre Argumente herleiten, als empirische 'Wirkungshinweise' durchaus ernst zu nehmen, da auch 'Extremfälle' direkter Medien-Nachahmung bedenklich sein können und überdies Rückschlüsse auf den 'Normalfall' des 'nur' kognitiven Speicherns und Erinnerns zulassen.

### **1.3. Aussagen der empirischen Wirkungsforschung zum Thema 'Werbung'**

Empirische Untersuchungen über die Auswirkungen von Botschaften der Massenmedien haben eine lange Tradition und eine wechselvolle Geschichte an Auseinandersetzungen über Methoden und Aussagekraft ihrer Ergebnisse, die hier nicht nachgezeichnet werden kann. Für

den hier interessierenden Bereich lassen sich als Hintergrund zwei Punkte festhalten: Das methodische Vorgehen empirischer Wirkungsprüfungen sieht in der Regel einen Vergleich zwischen zwei (oder mehreren) Zuschauer-/Zuhörergruppen vor, die unterschiedliche oder gegensätzliche Medieninhalte angeboten bekommen und danach direkt um ihre Aussagen dazu gebeten werden, oder die danach in ihrem Verhalten oder ihren Testwerten bezüglich verschiedener Merkmale beobachtet und untersucht werden. Der Vergleich mindestens zweier Gruppen, die sich ansonsten in allen Eigenschaften ähneln (Kontrollgruppenversuch), stellt sicher, dass Verhaltens- und Meinungsunterschiede nur auf die unterschiedliche Medienerfahrung zurückzuführen sind.

Am gründlichsten wurde der Einfluss von Geschlechterstereotypen der *Fernsehwerbung* auf die Einstellungen bei *Kindern* untersucht. Auf dem Hintergrund, dass in der Medienwirkungsforschung als gesichert gilt, dass Kinder durch Beobachtung und Modell-Lernen anhand von TV-Bildern genauso effektiv Verhaltensweisen übernehmen wie von realen Vorbildern des täglichen Lebens (vgl. Bandura/Ross/Ross 1963), wurden in verschiedenen Untersuchungen Kindern geschlechterrollenkonforme wie -nichtkonforme Werbespots gezeigt. Dabei handelte es sich meist um Berufsrollenstereotype für Frauen und Männer oder um geschlechterkonformes bzw. -nichtkonformes Spielzeug. Obwohl die Wirkungsforschung – dies ist als zweiter wichtiger Punkt festzuhalten – in der Regel *keine* Medienwirkung nach *einmaligen* Darbietungen erwartet (wegen ein ausbleibender Effekt nach nur *einer* Darbietung auch noch nicht deren 'Wirkungslosigkeit' beweist), zeigten alle Untersuchungen

von diesem Typ einen beeindruckenden Einfluss nicht-stereotyper Geschlechtsrollen in Werbespots auf die Mädchen (im Sinne der Erweiterung ihres Verhaltensrepertoires, ihrer Berufswünsche etc.) und eine Verstärkung klischeehafter Geschlechtervorstellungen und Berufswünsche bei jenen Kindergruppen, die jeweils die stereotypen Werbespots mit Frauen und Männern gesehen hatten (Cheles-Miller 1975; Atkin/Miller 1975; O'Bryant/Corder-Bolz 1978; Huston et al. 1984). Einige Untersuchungen haben einen vergleichbaren Effekt auch bei erwachsenen Frauen nachweisen können. In zwei methodisch aufwendigen und sorgfältigen Untersuchungen mit konventionellen und 'umgekehrten' Werbespots zeigte sich, dass die Frauen, die Spots mit progressiven Frauenrollen angesehen hatten, in entsprechenden Testverfahren danach wesentlich höhere Werte für 'Selbstbewusstsein' und 'Unabhängigkeit' aufwiesen als die Vergleichsgruppen mit konventionell-stereotypen Werbespots. Jene Frauen, die traditionelle Werbung gesehen hatten, äußerten geringere berufliche Leistungsansprüche als die anderen Frauen und als die Männer (Jennings et al. 1980; Geis et al. 1984). Die Ergebnisse dieser speziellen, auf Werbung im Fernsehen zugeschnittenen Untersuchungen stimmen im Übrigen bestens überein mit den Trends jener Untersuchungen, die sich mit den geschlechtsstereotypisierenden Wirkungen des Fernsehens allgemein befasst haben. Sie machen somit deutlich, dass es nicht nur widersinnig wäre, ausgerechnet der Werbung eine geschlechtsrollenbeeinflussende Wirkung abzuspochen (die sie ebenso ausübt wie andere Sendungen desselben Mediums, nur dass die Inhalte hier wesentlich homogener und überzeichneter sind als in Unterhaltungs- und

Informationssendungen), sondern dass mit ziemlicher Sicherheit vielmehr von *kumulativen* Effekten auszugehen ist. Gleiches dürfte für die Werbung in Printmedien gelten.

#### **1.4. Argumente und Stellungnahmen der Werbewirtschaft selbst**

Die Werbewirtschaft selbst beruft sich bei den von ihr gezeigten Geschlechterbildern gerne auf das bekannte 'Spiegel'-Argument: „Werbung ist nur ein Spiegel der Gesellschaft“. Sie erschaffe die einseitigen Geschlechterbilder nicht, sondern spiegele nur die Realität oder wahlweise die Ideale einer Gesellschaft und ihres Geschlechterverhältnisses wider. Außerdem seien die von ihr verwendeten Bilder und Spots zuvor auf ihre Akzeptanz beim Publikum getestet worden. Als drittes Argument wird schließlich noch hinzugefügt, dass Werbung per se keine der ihr nachgesagten spezifischen Wirkungen haben könne, da solche Wirkungen (besonders die ihrer Geschlechterbilder) methodisch nicht exakt von anderen gleichgerichteten Einflüssen aus der übrigen Gesellschaft zu trennen seien. Da Werbewirkungen sich nicht isoliert nachweisen ließen, sei bis zum Beweis des Gegenteils von der Wirkungslosigkeit in diesem Bereich auszugehen.

Diese Argumente, seit 30 Jahren bekannt und oft wiederholt, scheinen nur auf einen oberflächlichen Blick hin stimmig. Natürlich ist Werbung *auch* ein Spiegel der jeweiligen Gesellschaft, in der sie agiert. Mit Sicherheit sagt sie einiges über den Zustand und die Funktionsweisen der Gesellschaft aus (z.B. über die Prinzipien ihrer Wirtschaft, über Verdrängungswettbewerb, über mangelhafte gesellschaftliche Kontrolle von Machtausübung, die Produktion überflüssiger Güter, die

Priorität von Schein über Sein, die Verschwendung von Ressourcen, um nur einige zu nennen). Was sie mit Sicherheit aber *nicht* spiegelt – im Sinne einer Punkt-für-Punkt-Widerspiegelung – ist das reale Verhältnis der Geschlechter. Werbung übertreibt vielmehr – wie es Goffman (1981) herausgearbeitet hat – gesellschaftliche Klischees der Geschlechter, indem sie sie 'hyperritualisiert' (so besonders bezüglich Gestik, Motorik, Größenverhältnissen und Kleidung). Was Werbung hingegen sehr gut reflektiert – ganz im Sinne einer psychologischen Projektion – ist dagegen die Vorstellungswelt der Werbemacher: *Ihre* Vorstellungen über das Geschlechterverhältnis, über die ideale Verteilung von Aufgaben und Eigenschaften der Geschlechter, über das, was sie – die männlichen 'Kreativen' – für ihre eigenen Ideale oder die der Konsumenten hinsichtlich des Verwendungszwecks von Frauen und Männern halten. Werbung ist ein Spiegel der Vorstellungen ihrer Macher. Darauf wird noch zurückzukommen sein.

Die anderen Argumente sind noch kürzer und knapper zu beantworten: der große Aufwand um die empirische Testung von Werbeanzeigen und Werbespots ist leider wissenschaftlich gesehen unseriös und voller methodischer Fehler. Und so auch besonders hinsichtlich ihrer Geschlechterbilder. Schon aus dem einfachen Grund, weil meist nur die 'Aufmerksamkeit' und der 'Erinnerungswert' eines Werbeentwurfs geprüft wird, und weil zweitens keine wirklich alternativen, nicht-sexistischen Entwürfe getestet werden (ausführlicher dazu Heller 1992; Schmerl 1992c).

#### **1.5. Postmoderne und dekonstruktivistische Antworten**

Diese Denkrichtung hat sich erst re-

lativ spät entwickelt und hat erst in jüngster Zeit Einfluss auf die Medienwirkungsdiskussion und auf die feministische Medien- und Geschlechterdiskussion gefunden. Diese Richtung geht davon aus, dass die in der menschlichen Wahrnehmung bestehenden Abbilder der (sozialen) Realität durch eben diesen Akt des Wahrnehmens gleichzeitig mitkonstruiert sind, und zwar durch kulturelle Tradition, durch sozialen Konsens und durch ständiges eigenes Denken, Sprechen, Handeln. Nach dieser Sichtweise sind alle kulturellen Schöpfungen im weitesten Sinne (also nicht nur Denkmäler, Gemälde, Literatur und Filme, sondern alle Diskurse, Ideologien, Traditionen etc.) 'Texte' und Zeichensysteme, die von ihren Rezipienten 'gelesen', d.h. gedeutet, geteilt, verstanden, aber auch umgedeutet, interpretiert, widerständig gelesen werden (können und müssen).

Für den Medienkonsum eines Individuums (TV, Video, Film, Presse etc.) heißt dies, dass jede/r innerhalb gewisser kulturell allgemeinverständlicher Codes ihren/seinen eigenen Film sieht, ihr/sein eigenes Buch liest. Und es bedeutet darüber hinaus die subjektiv aktive Auswahl von Medien, die eigenständige Hinwendung zu jenen Medien-Genres, die die eigenen Bedürfnisse erfüllen und Gratifikationen bieten – und weniger ein passives Von-Medien-manipuliert-werden. Kurzum, diese Sichtweise betont den aktiven Rezipienten und Medienkonsumenten, der aus dem reichhaltigen und heterogenen Strom des Vorhandenen sich sein Privatkino, seinen privaten Buchclub, seinen privaten 'Text' erschafft und innerhalb dieses subjektiven Gratifikations-Spektrums zusätzlich eigene subjektive Deutungs- und Lesekultur betreibt. Der Forschungsschwerpunkt dieser Richtung liegt – wenn empi-

risch gearbeitet wird – in der Regel darauf, wie Kinder und Jugendliche einzelne Sendungen (in der Regel TV-Sendungen) subjektiv verarbeiten, erinnern und ausphantasieren. Die Verarbeitung von *Werbesendungen* durch Zuschauer wurde nach dieser Methode bisher noch nicht unter die Lupe genommen, wäre aber denkbar.

Die postmoderne *feministische* Geschlechterdiskussion (d.h. die dekonstruktivistische Richtung des Feminismus) geht ihrerseits davon aus, dass das, was in einer Kultur als 'typisch weiblich' und 'typisch männlich' gilt, eine kulturelle und keine biologische Setzung ist. Die dominante Geschlechterauffassung einer Kultur ist genauso konstruiert wie andere kulturelle Setzungen, ist genauso 'Text' und Zeichensystem, der/das ständig gelesen, ausbuchstabiert und damit nachvollzogen werden muss, um ihn/es zu verstehen, zu teilen und aufrechtzuerhalten. Dadurch dass sich (möglichst) alle Mitglieder einer Kultur an diesen geschlechtertypischen Aktivitäten und Verhaltensweisen beteiligen, wird die soziale Geschlechterkonstruktion am Leben erhalten, ihre Berechtigung und 'Natürlichkeit' ständig bewiesen. Da der soziale Geschlechter-Code kulturell gesetzt ist (und nicht biologisch unausweichlich), kann er theoretisch auch verändert, verweigert, oder sogar abgeschafft werden.

Feministische Medienwissenschaftlerinnen, die der dekonstruktivistischen Denktradition nahe stehen, haben sie benutzt, um aufzuzeigen, dass das hochgradig geschlechterstereotype Angebot der Massenmedien allgemein eine der mächtigsten Quellen für die Aufrechterhaltung bzw. Re-Installation jener Geschlechter-Codes und Geschlechterzeichensysteme ist, in denen hyperritualisierte Superfrauen und Super-

männer den alten Code verherrlichen und Abweichungen davon schlimm enden müssen. Bis zu diesem Punkt unterscheiden sie sich in der Konsequenz ihrer Aussagen nicht von den Fazits der empirischen Inhalts- und Wirkungsforschung. Auch deren VertreterInnen waren stets davon ausgegangen – nur mit einem teilweise anderen Fachvokabular –, dass die gezeigten stilisierten und polarisierenden Geschlechterbilder der Massenmedien auf die Zuschauer sozialisierende bzw. die allgemeine Geschlechtersozialisation enorm verstärkende Effekte haben würden. Wobei dies stets im Sinne von statistischer Wahrscheinlichkeit (durch jahrelange Berieselung mit geschlechtshomogenen Medieninhalten) verstanden wurde, nicht in Form von kausaler Einzelfall-Wirkung oder von one-trial-learning.

Feministische Medienwissenschaftlerinnen, die speziell mit diesem Ansatz arbeiten, haben ihr Interesse zunächst darauf gerichtet, wie die kulturell extrem homogenen Geschlechter-Codes der Massenmedien (insbesondere hier des TV und des Films) von weiblichen Zuschauern oder Lesern für ihre *eigenen* Bedürfnisse umfunktionalisiert werden können, also *gegen den Strich* gelesen werden. Ihr Interesse ist auf jene Rezipientinnen gerichtet, die aus dem klassisch patriarchalen Medienangebot sich nach ihren Bedürfnissen und Vorlieben bedienen und ihren persönlichen Nutzen ziehen, wobei die Betonung dieses Ansatzes darauf liegt, dass die Entzifferung des konsumierten 'Textes' durchaus *nicht* den Intentionen des Senders entsprechen muss. Diese Forschungsrichtung hat sich besonders um jene offiziell verachteten Genres wie 'Seifenoper' und ihre fast ausschließlich weiblichen Rezipienten bemüht, um die weiblich-widerstän-

dige Interpretation von Hollywood-Filmen (z.B. mit Marilyn Monroe und Doris Day), sowie um die 'persönlichen Gratifikationen', die Leserinnen aus den ebenso misstrauisch bewerteten Groschenromanen ziehen (vgl. Radway 1984; Saar 1991). Dieser Ansatz besteht darauf, dass die Konsumentinnen solcher Genres nicht wie passive Opfer der Indoktrination des patriarchalen Geschlechtersystems stromlinienförmig erliegen.

Interessant ist, dass gerade das Genre 'Werbung' bisher *nicht* unter diesem Blickwinkel der widerständigen 'Dekonstruktion' von enkodierten Geschlechterbotschaften betrachtet worden ist. Dies könnte entweder daran liegen, dass Inhalte von Werbesendungen sich in ihrer simplen und eindimensional übertriebenen Präsentation von Geschlechter-Codes nicht für eine Frage des widerständigen Lesens eignen.

Ein dritter Grund – wahrscheinlich der Hauptgrund – aber liegt vermutlich in einem sehr fundamentalen Unterschied zwischen der üblichen Rezeption von Werbung und der von Hollywoodfilmen/Seifenoperen/Groschenheften: Die Menschen, die diese Medien gerne konsumieren (und die ihre Phantasie damit beschäftigen) tun dies aktiv, selektiv und aus eigenem Interesse. Genau diese Bedingungen sind für die tägliche Rezeption von Werbung *nicht* gegeben. Abgesehen von Besuchen von Filmvorführungen der Cannes-Rolle (wo notabene die originellste und witzigste Werbung ganz Europas durchgeführt wird und nicht die täglichen Niederungen der TV-Werbung) ist der/die normale Werbetreibende eben kein aktiv auswählender Rezipient, sondern ein heimgesuchter. Widerständiges Lesen dürfte hier entweder gar nicht oder nur in sehr schmalen Teilssegmenten spontan entstehen können.

### 1.6. **Ethisch-menschenrechtlich orientierte Argumente**

Ethische Argumente stecken in mehreren der bisher aufgeführten Argumentationsstränge. Sie sind aber nicht explizit herausgearbeitet und werden daher oft nicht als solche wahrgenommen, oder sie werden in ihrem inhaltlichen Gehalt missverstanden und falsch bewertet. Sie besagen im Prinzip u.a., dass bereits die Würde eines Menschen unantastbar ist (d.h. sein muss), weil das Antasten seiner Würde (z.B. durch Beleidigung, Verleumdung, demütigende Behandlung etc.) der erste, vorbereitende Schritt ist für weitere Verletzungen. Nirgendwo ist dieser Zusammenhang so glasklar und perfekt organisiert vor-exerziert worden wie im national-sozialistischen Deutschland an den Bevölkerungsgruppen der Juden, der Sinti/Roma, der Homosexuellen und der psychisch Kranken und Behinderten. Die letzte systematisch organisierte und durch offizielle Propaganda ebenfalls bestens vorbereitete Verfolgung einer anderen Gruppe in Europa liegt schon einige hundert Jahre zurück – die Ermordung von einer Million sogenannter 'Hexen' – und ist in der Erinnerung bereits arg verblasst.

Bewahrt worden ist aber in heutigen Menschenrechtsdeklarationen die Erkenntnis, dass materielle Diskriminierungen und physische Verfolgungen stets vorbereitende und begleitende Rechtfertigungen benötigen. Es hat lange gedauert und bedurfte großer Anstrengungen an feministischer Aufklärung, bis sich im Westen mancherorts die Erkenntnis durchsetzte, dass dieser Zusammenhang auch für die Gruppe der Frauen gilt. Die UN-Konvention von 1979 zur „Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau“, von den meisten Mitgliedstaaten der EU unterzeichnet, regelt deshalb auch in

Teil I, Artikel 2:

„Die Vertragsstaaten verurteilen jede Form von Diskriminierung der Frau; sie kommen überein, mit allen geeigneten Mitteln unverzüglich eine Politik zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau zu verfolgen, und verpflichten sich zu diesem Zweck, ... (f) alle geeigneten Maßnahmen einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen zur Änderung oder Aufhebung aller bestehender Gesetze, Verordnungen, Gepflogenheiten und Praktiken zu treffen, die eine Diskriminierung der Frau darstellen; ...“.

Alle gegen die Benutzung von Frauenbildern zu kommerziellen Zwecken argumentierenden Positionen enthalten also implizit eine ethisch-menschenrechtliche Position, die der Auffassung ist, dass Eigenschaften von, aber auch Vorurteile gegenüber bestimmten Gruppen es nicht rechtfertigen, Menschen wie ein Ding vorzuführen, öffentlich bloßzustellen, lächerlich zu machen oder als Blickfang einzusetzen. Dies ist eine andere Position als jene, die gegen die öffentliche Thematisierung von Sexualität ist (wie z.B. fundamentalistische Religionen), obwohl sie oft absichtlich mit jener in eine Schublade gesteckt wird.

### 2. **Aus der Werkstatt der Geschlechterkonstrukteure**

Kommen wir nach diesem Überblick über das Spektrum der Argumente und Antworten zum anfangs formulierten Fragenkomplex zurück

Wir können konstatieren, dass Werbung durch ihre Bilder und Texte permanent Behauptungen und Geschichten über Frauen und Männer transportiert. Sie informiert unaufhörlich über Aussehen und Eigenschaften von idealen Frauen und Männern. Sie macht Orientierungs-

angebote für beide Geschlechter, indem sie traumhaft perfekte Bilder vorführt, die in unserer Kultur als Inbegriff für Ästhetik, Attraktivität und Luxus stehen. Ihr Angebot ist insofern orientierend, als es schon vom rein quantitativen Umfang ihrer Allgegenwart nichts Vergleichbares gibt, das unseren Gesichtssinn – unser Hauptsinnesorgan – derartig exzessiv und homogen beschickt. Kein Schulbuch, kein Urlaub, keine Fete, kein Vereinsleben kann an visuellen Eindrücken damit konkurrieren. Gleichzeitig enthält dieses „Orientierungsangebot“ eine Menge desorientierender, d.h. objektiv falscher Eindrücke und Informationen, besonders über die beiden Geschlechter und ihr Verhältnis zueinander. Frauen sind nicht nur zwischen 16 und 36 Jahre alt und sehen nicht nur wie geklonte Barbiepuppen aus. Frauen arbeiten, nicht nur im Haushalt, sondern auch in Berufen, und zwar in sehr verschiedenen. Frauen sind als Gruppe überhaupt äußerst unterschiedlich, sowohl im Aussehen als auch in ihren sonstigen Eigenschaften. Frauen sind nicht nur für Männer da, sondern auch für sich selbst. Weibliche (Hetero-)Sexualität und Schönheit sind nicht die einzig interessanten und maßgeblichen Gesichtspunkte an Frauen. Frauen sind keine Dinge, Frauen sind keine Luxusgüter, Frauen sind keine Dekoration usw. Mutatis mutandis ließe sich ein entsprechender schmalerer Desinformations-Katalog auch für Männer erstellen.

Die Kernfrage lautet nun: Wie wirken diese orientierenden und gleichzeitig desorientierenden Bilder auf wirkliche Frauen und Männer? Glauben Menschen blind und unkritisch alles, was sie auf diesen Geschlechterbildern sehen, oder wissen sie nicht vielmehr, dass es im 'wirklichen Leben' ganz anders zugeht?

Natürlich können normale Menschen beiderlei Geschlechts Abbilder und Wirklichkeit, Werbung und Realität auf Anfrage unterscheiden. Viele Menschen langweilen sich sogar oder ärgern sich über Werbung, zappen in andere Kanäle, gehen derweil auf's Klo, oder überblättern sie. Menschen sind auch in der Lage, Werbung zu ignorieren, zu übersehen, sogar zu kritisieren. Man braucht nicht auf den Mythos von den 'geheimen Verführern' zurückzugreifen, um trotzdem zu wissen, dass reale visuelle Bilder auch übersehene oder sogar abgelehnte Spuren in Vorstellung und Geschmack hinterlassen, vor allem wenn sie langjährig, gleichförmig und äußerst selbstverständlich daherkommen. Sie bestimmen unsere Sehgewohnheiten für Ästhetik und Proportionen (z.B. hinsichtlich des weiblichen Körpers). Frauen und Männer lernen, dass dies die 'richtigen' Proportionen sind, die als schön erst definiert, dann auch empfunden werden. Dieser Effekt funktioniert ebenso bei werbekritisch eingestellten Menschen, da sie zumindest, was die Perfektion der Geschlechterbilder angeht, sich dem normsetzenden ästhetischen Angebot idealer Frauen- und Männerbilder nicht entziehen können. Wir alle lernen vornehmlich an bildlichem Anschauungsmaterial, was in unserer Kultur jeweils als 'schön' für einen Mann oder eine Frau gilt. Das Spektrum für Frauen ist allerdings sehr viel rigider und enger als das für Männer – auch das wird 'gelernt'. Dass Werbebilder sehr wohl nebenbei und nicht-bewusst Vorstellungen bei Menschen hinterlassen, wissen wir spätestens seit den o.a. Wirkungsuntersuchungen im engeren Sinne. Jahrelange Vorbilder von schönen, aber passiv-konventionellen Frauen hinterlassen bei Kindern und Erwachsenen 'Selbstverständ-

lichkeiten' der Vorstellungswelt über Möglichkeiten und Ansprüche für Frauen, die ebenso passiv-konventionell sind. Bilder, die 'anders' orientieren – z.B. interessante Berufe für Frauen zeigen oder unkonventionelle Frauentypen –, hinterlassen ebenso identifikatorische Spuren. Diese möglichen Wirkungen *kann* Werbung also durchaus haben. Je länger und gleichförmiger die Geschlechterbilder, umso *wahrscheinlicher* die Tatsache, dass sich bei sehr vielen ZuschauerInnen markante Spuren davon festsetzen werden – nicht als platter Automatismus, sondern als statistisch hochgradige Wahrscheinlichkeit.

Dazu kommt ein zweiter Effekt, der vorn bereits kurz angesprochen wurde, der für alle Zuschauer gilt, unkritische wie kritische, und der noch darüber hinausgeht und ihn vermutlich ergänzt: Um eine Werbebotschaft zu 'verstehen' – sei es ein Bild, ein TV-Spot, eine Hörfunk-Szene – muss ich ihre kulturellen Anspielungen und Voraussetzungen mental nachvollziehen, um sie entschlüsseln zu können. Das verlangt von dem/der ZuschauerIn, dem/der ZuhörerIn, sich auf die Sprach-, Denk- und Bedeutungsebene der verwendeten Symbole zu begeben, egal, ob sie/er diese teilt, goutiert oder ablehnt. Es ist gewissermaßen wie bei einem schlechten Witz, über den man vielleicht nicht (mehr) lachen kann – dessen Anspielung, dessen Konstruktion man aber nachvollziehen muss, um herauszufinden, was er einem als 'witzig' verkaufen will.

Ein Beispiel mag dies für den deutschsprachigen Werberaum verdeutlichen: ein Frauenkopf mit gepolsterter Schutzkappe, blau geschlagenem Auge und spielerisch vorgestreckten Fäusten in Boxhandschuhen erklärt lachend: „Bei uns hat mein Mann die HILTL an.“ Um

diese Anzeige, die für Herrenhosen wirbt, richtig entziffern zu können, muss man Sprüche kennen wie 'die Hosen anhaben', 'die Hosen anhaben wollen' oder 'sie hat die Hosen an' – altbekannte Slogans, die ausdrücken sollen, wie falsch und lächerlich es ist, wenn Frauen etwas eindeutig Männliches – wie hier die früher als männlich privilegierten Beinkleider – für sich beanspruchen. Es gibt zudem eine lange Tradition in Karikatur und Literatur unserer Kultur, wo der 'Streit um die Hosen' glossiert wird: mit Bildern und Zuschreibungen für Frauen, die diese als herrschsüchtig, streitsüchtig und widernatürlich darstellen, die Männer dagegen als bedauernswerte und schwache Pantoffelhelden, die sich gegen diesen Übergriff nicht wehren (können). Zweitens gibt es in unserer Kultur ebenso eine lange Tradition des Ehefrauenschlagens, das bis vor ca. 30 Jahren noch eher als komisch bzw. sogar als berechtigt galt, wenn der Mann sich anderweitig nicht mehr zu helfen wusste (z.B. *wenn* sie versuchte, 'die Hosen anzuhaben'). Und es wurde ihm als legitimes Mittel zugestanden, seiner Frau durch Schläge zu zeigen, *wer* die Hosen anhatte. Die Annonce setzt also diesen historischen Kontext und die daran hängenden kulturellen Assoziationen voraus, um ihre Aussage an den Mann (und die Frau) zu bringen. Z.B.: wenn die Frau versucht, die Hosen anzuhaben, kriegt sie Dresche (blaues Auge) von ihrem Mann. Dieser beweist somit durch legitime Schläge, dass er die Hosen anhat (hier die der umworbenen Marke 'Hiltl'). Die Tatsache, dass sie trotz blaugeschlagenen Auges noch lacht, zeigt, dass sie ihm recht gibt: sie sagt zustimmend: „Bei uns hat mein Mann die H... an“. Zudem ist sie in vollem Kampfdress – es wird also so etwas wie ein 'fairer' oder freiwilliger

Kampf suggeriert. Sie ist selbst schuld, wenn sie es herausfordert (d.h. sich überschätzt und verliert – das muss man als Sportler eben einstecken). Und überdies wird das Frauen-Schlagen so ganz nebenbei zum 'Sport' erklärt. Wenn der Mann die H... anhat und das seiner Frau in einem Boxkampf Mann gegen Frau 'schlagend' beweist, dann ist das Schlagen in der Ehe eben eine Form sportlicher Auseinandersetzung und kein unfairer Einsatz männlicher Körperkraft usw.

Man kann sich mit Werbern stundenlang darüber streiten, ob solche Anzeigen vielleicht *nur* „schlecht gemacht sind“. Viel wesentlicher dürfte sein, dass solche Anzeigen überdeutlich demonstrieren, was hier gemeint ist und was bei 'milderen' Versionen ganz genauso funktioniert: Das ständige Nachvollziehen jener optischen und kognitiven Botschaften, die sicherstellen, dass bestimmte Denktraditionen über Frauen (und Männer), bestimmte Vorurteile, Assoziationen und Suggestionen, die als diskriminierend in unserer patriarchalen Kultur existieren und existierten, ständig belebt, aufrechterhalten und durch Phantasie und Verstehen nachvollzogen werden. Das Aufrechterhalten von Geschlechterkonstruktionen funktioniert also nicht nur unterschwellig bei 'verführten' KäuferInnen mit falschem Bewusstsein, sondern es passiert auf einer viel alltäglicheren, selbstverständlicheren und öffentlichen Ebene zusätzlich.

### 3. Die fatale Kreuzung von finanzieller Macht und pubertären Männer-Phantasien

Wenn die Geschlechterbilder der Werbung somit kein Spiegel der facettenreichen gesellschaftlichen Wirklichkeit sind, sondern das Geschlechterdrama noch viel einseitiger konstruieren, als es die ande-

rerseits ebenso künstlichen, aber real existierenden Geschlechterarrangements tun, was sagen ihre Konstruktionen dann über die inhaltlich-ideologische Seite hinaus noch aus? Sind es doch 'Spiegelungen' bestimmter Phänomene? Wenn ja, was wird hier gespiegelt?

Zunächst spiegeln sich ganz direkt in diesen Entwürfen die Ideen und Vorstellungen ihrer Autoren – der sich selbst als 'Kreative' oder 'Art directors' bezeichnenden, überwiegend männlichen Werbe-Entwerfer. Gleich einem projektiven Test verrät die nach außen gewendete Ideenprojektion die Phantasien und Gedanken ihrer Schöpfer. Was wir in der Werbung täglich an Geschlechterbildern sehen, sind die auf Papier und Chromdioxid gebannten Materialisierungen jener Ideen, die sich zuvor in den Köpfen der Macher – wie der ihrer meist ebenso männlichen Auftraggeber – gebildet haben. Es sind also mitnichten die Phantasien 'der' Massen, sondern die Phantasien einer kleinen männlichen Elite von hochbezahlten, hochkonkurrenten Ideenfabrikanten, die sich aus ihrer *eigenen* Vorstellungswelt, aus ihren Vorstellungen von *dem* Massengeschmack und aus ihrer eigenen konkurrenten Zwangslage des ständig Originell-sein-Wollens/Müssens ergeben. In dieser merkwürdigen (Dauer-)Kombination von 'schneller-besser-auffälliger' greifen die gestressten und ausgelaugten Köpfe auf das zurück, was ihnen 'schnell' in den Sinn kommt (weil es so 'nah' liegt) und was sie für 'originell' halten: das 'andere' Geschlecht zu benutzen – vor allem die darüber vorhandenen Klischees –, diese weiter auszubauen und zu übertrumpfen.

Weil *alle* Werber dies so machen, verleiht es gleichzeitig eine große Sicherheit durch gegenseitige Selbstbestätigung. „Was mit Frauen zu

machen geht immer“ (von Lobenstein 1994). Immer dann, wenn einem Werber überhaupt nichts mehr einfällt, wenn der Konkurrenz auch nichts mehr einfällt, wenn man auf Nummer sicher gehen will und gleichzeitig – die männliche Konkurrenz ist sowohl eigene Bezugsgruppe als auch Definitionsmacht – als 'gewagt' durchgehen will. Also 'wagt' man sich (mal wieder) an eine Frauen- oder Geschlechterinszenierung: noch greller, noch extremer, noch künstlicher. Wenn man dafür – was selten vorkommt – öffentliche Kritik erfährt, kann man sich sogar als verkannter, verfolgter Künstler gerieren: Die Spießer haben ihn nicht verstanden; das ist in Fotografen- und Werberkreisen schon fast ein Adelsprädikat. Bezugsgruppe ist die eigene Berufsgruppe, die Konkurrenz und eben *nicht* die Öffentlichkeit der KundInnen und VerbraucherInnen. Bei der Sparte 'Werbung mit Frauenbildern' (und dies ist eine sehr breite Einzelsparte im Gesamtwerbep-Spektrum) ist dies ganz genauso: gezielt wird auf den Applaus, die Beachtung durch die Konkurrenz, und so schaukelt man sich gegenseitig hoch in seinen Entwürfen, bestätigt sich gleichzeitig gegenseitig in der Richtigkeit dieses Weges und der eigenen kreativen Potenz.

Insofern sagen die Frauenbilder der Werbung sehr viel aus: über die Ideenwelt und die männliche Gemütsverfassung ihrer Kreatoren, und darüber, wie solche Prozesse zustande kommen und ablaufen. Da gleichzeitig sehr, sehr viel Geld im Spiel ist (Budget der deutschen Werbeindustrie 2001: 33,2 Milliarden Euro), erscheint dieses kindische Spiel automatisch als 'erwachsen', 'richtig' und furchtbar wichtig – was es ja von seinen Auswirkungen her zwangsläufig auch ist. Was sich also in diesen Bildern, der Funktionswei-



se ihrer Entstehung und Verbreitung spiegelt, ist der Mechanismus einer überwiegend männlichen Phantasie, die sich unter einem enormen Produktionszwang fühlt und sich gegenseitig darin bestätigt, Frauen zu benutzen und vorzuführen. In einem Maß, das ihr für andere Menschengruppen (Ausländer, Schwarze, Juden z.B.) als Tabu selbstverständlich ist, das aber nach werbeinternem männlichen Konsens für die Spezies Frau und ihre Menschenwürde gerade nicht gilt.

Obwohl die Werbeindustrie also mit erstaunlicher Hartnäckigkeit und Indifferenz seit gut 30 Jahren an ihren Frauenkonstruktionen festhält und so auch an ihren Argumenten, mit denen sie dieses Bild legitimiert (vgl. Schmerl 1992b), so sind feministische Kritik und Analyse in dieser Zeit keinesfalls stehen geblieben. Dominierten in den 60er und 70er Jahren Kritiken, die das Frauenbild und das gezeigte Geschlechterverhältnis als falsch, diskriminierend und bewusstseinsvernebelnd orteten, so hat sich seit den 80er Jahren eine weitere Perspektive entwickelt, die dem eine analytische Dimension hinzufügt. Werbung wird jetzt auf einer viel grundsätzlicheren und allgemeineren Ebene als ein zentraler Faktor im alltäglichen Geschäft des ständig stattfindenden, ständig betriebenen öffentlichen Geschlechterdiskurses, bzw. der Geschlechterkonstruktion verstanden. Zwar wird dieser Prozess von vielen gesellschaftlichen Quellen gespeist und aufrechterhalten, und selbstverständlich auch von den Mitgliedern der Gesellschaft durch eigenes Verhalten, Sprechen, Interagieren etc. mitkonstruiert und am Leben gehalten (wie auch natürlich in Teilen variiert und verweigert). Doch zeigt sich am Aktionsfeld der Werbung in sonst seltener Deutlichkeit, wie gesellschaftliche (Geld-)Eli-

ten mit den ihnen zur Verfügung stehenden, öffentlich nicht kontrollierten/kontrollierbaren Mitteln des Geldes und der Ideologiefabrikation ihre Sichtweise der Dinge – hier ihre Sichtweise auf Frauen – durchsetzen in Wort und Bild. Die Eindimensionalität des Produktions- und Verbreitungsvorgangs, die Verteilung und der Einsatz von Macht, die Definition und Artikulation von eigenen Interessen ist hier im Gegensatz zu anderen gesellschaftlichen Bereichen unübertroffen klar. Somit gebührt der Werbung eine Art didaktischer Paradeplatz im komplexen Wirkungsgefüge patriarchaler Machtausübung, der überdies visuell höchst anschaulich ist.

#### 4. David gegen Goliath?

Lassen sich derzeit Möglichkeiten und Strategien erkennen, die auf eine Verweigerung oder auf gezielte Gegendefinition/Gegenkonstruktion des dominanten, als natürlich propagierten Geschlechterdiskurses herauslaufen, und die die exemplarisch einmalig gute 'Sichtbarkeit' dieser Bild-Konstruktionen für ihre Zwecke nutzen?

Oben war bereits ausgeführt worden, dass Werbebilder und -spots mit dem Zeichen 'Frau' so konstruiert sind, dass sie eine mentale Mobilisierung der patriarchalen Klischees über 'die' Frauen verlangen (z.B. 'Schlampe', Konkurrenz um den Mann, etc.), um sie zu verstehen. Zwar sind manche von ihnen bereits auf der direkten, visuellen Ebene so plump und lächerlich, dass sie sich selbst entlarven. In der Regel aber sind ihre Botschaften so verpackt, dass sie auch bei gegenteiliger Meinung zunächst nachvollzogen werden müssen, um für den/die BetrachterIn Sinn zu machen. Widerständiges, 'lustvolles' Lesen zum eigenen Vergnügen ist aufgrund der hochgradig auf Klischees

setzenden Konstruktionen in der Regel nicht ergiebig. Wenn also individuell nur jene zweifelhaften Nutzen und Gratifikationen aus den Frauenwerbebildern zu ziehen sind, die mit den beabsichtigten Geschlechterkonstruktionen konform gehen, welche anderen Möglichkeiten des De-Konstruierens, des Entlarvens von Willkürlichkeit, Künstlichkeit und Ideologielastigkeit der Frauen-Werbebilder gibt es?

Feministische Publikationen, so vor allem Periodika wie z.B. die amerikanische 'MS' oder die deutsche 'Emma' haben lange Zeit regelmäßig besonders krasse, diskriminierende Werbebeispiele abgedruckt und somit 'vorgeführt'. Hier wurde eine Methode zum Einsatz gebracht, die die ursprüngliche Intention der Anzeige durch die Platzierungen in einen radikal anderen Kontext unterläuft und sie der Kritik, dem Spott einer bereits 'vorgewarnten' Gruppe preisgibt (den frauenbewegten Leserinnen). Durch die Regelmäßigkeit des Erscheinens einer solchen Kolumne in einer feministischen Zeitschrift und durch die damit ermöglichte Kumulierung ähnlicher oder gleichgestrickter Werbeamaschen mit Frauen wird die Willkürlichkeit und Künstlichkeit dieser Bilder viel anschaulicher als in ihrer normalen publizistischen Einbettung. Das gleiche Prinzip nur auf breiterer Grundlage verfolgen Ausstellungen und Videofilme, die besonders typische und gleichförmige Fraueninszenierungen vorführen (z.B. Kilbourne 1979, 1992; Schmerl/Fleischmann 1980; Griebhammer 1994; Gleichstellungsstelle Dresden 2002). Sie erreichen breitere Rezipientenkreise als nur die Leserinnen feministischer Zeitungen.

Andererseits sollte die *Sprache* als Mittel der Auflösung, des Durchdringens und des Demontierens eines visuellen Bildes, einer visuellen

Geschichte nicht unterschätzt werden. Eine verblüffende Erfahrung der völlig veränderten Wirkung von Werbebildern ist dadurch erzielbar, dass man in der guten alten Art der Bildbeschreibung eine Print-Anzeige einfach sprachlich wiedergibt. Allein die klare Benennung von Bildaufbau, von Eigenschaften, Haltungen, Aktivitäten und Aussehen der abgebildeten Personen bringt einen Schub in Richtung Ernüchterung, Banalisierung und auch Ridikülisierung. Dieser ist ausschließlich dem sprachlichen Dingfestmachen, der der Sprache möglichen Klarheit, der möglichen Benennung von Ambivalenzen, Gefühlen und Widersprüchen geschuldet, wie sie auf einer nur visuell-emotional wirkenden Erlebnisebene der reinen Bild-Rezeption spontan nicht gegeben sind. Am besten wirkt dieses Verfahren, wenn man einem Zuhörer ein solches Werbebild verbal schildert, ohne dass es gleichzeitig zu sehen ist (vgl. vorn).

Die in einer übertriebenen Werbeinszenierung steckende Künstlichkeit und Lächerlichkeit wird durch das Medium Sprache sofort deutlich, während der optische Eindruck allein zunächst nur Emotionen anspricht – z.B. die Empfindungen von Schönheit, Exotik und sexueller Einladung. Die Beschreibung der optischen Auslöser und der damit angestrebten Gefühle, sowie die ernüchternden Benennung der 'Seife', die dadurch verkauft werden soll, lässt den faulen Zauber platzen. Dieses Verfahren ist höchst wirksam bei allen Werbebildern und Bildgeschichten. Es lässt sich zwar didaktisch nur am jeweiligen Einzelfall einsetzen (etwa im Schulunterricht, vgl. BMFJ 1994) und nicht auf gleicher Ebene wie die massenweisen Fraueninszenierungen der Werbung, trifft aber medienpädagogisch auf positive Resonanz bei SchülerInnen.

Zum Zweck der *öffentlichen* Aufmerksamkeit hat sich ein anderes Vorgehen der Demontage von Werbeintentionen als hilfreich erwiesen: Die witzige, gegen den Strich bürstende Kommentierung von öffentlichen Plakatwänden durch Sprayerinnen. Jill Posener (1986), die solch öffentliche Graffiti jahrelang in Großbritannien und Australien fotografiert und publiziert hat, gibt eine Menge schlagender Beispiele für diese Methode der Umdeutung: Das Plakat einer extravaganten gekleideten Frau, die auf dem Dach eines Fiat liegt und die Titelseite „Er ist so praktisch, Liebling“ in den Mund gelegt bekam, kann nicht mehr in der vorgedacht stereotypen Art rezipiert werden, wenn daneben gesprayed steht: „Wenn ich nicht auf Autos liege, bin ich Neurochirurgin.“ Eine bekannte, blondgelockte Nachrichtensprecherin im schulterfreien Abendkleid, die einen ebenso bekannten männlichen Nachrichtensprecher im Harald-Juhnke-Look küsst (um auf einen lokalen TV-Sender aufmerksam zu machen) und ihn fragt „Was machst Du heute Abend nach der Arbeit?“ bekommt mit der darunter gesprühten Antwort „... gehe in die Lesben-Bar“ eine Perspektive verpasst, die die keimfrei-heterosexuelle Abend-Party-Kostümierung der beiden TV-Stars erfrischend anknackst. Das öffentliche Um-Schreiben von Werbewänden ist eine von Feministinnen und Künstlerinnen seit längerer Zeit gepflegte Tradition, die sich zunehmender Beliebtheit erfreut, und die darüber hinaus sogar eigens hergestellte Werbewände und Plakatserien mit Frauenbildern umfasst (z.B. in Deutschland: Rita Bleschoefski 1989; Beate Ortmeier 1989, u.v.a., vor allem Studentinnen von Kunsthochschulen und Fachhochschulen für Design).

Die Strategien von Frauen und

von Feministinnen, die solcherart den von der Werbung reinstalleden Geschlechter-Codes widersprechen, sind bei weitem nicht so verbreitet, so allgegenwärtig und so finanzkräftig wie der von ihnen gepiesackte Goliath. Daher gibt es auch Stimmen, die aus Gründen dieses Ungleichgewichts Zweifel an der Dekodierbarkeit der Male-stream Werbung haben. Diese Zweifel lassen sich nicht durch Logik ausräumen – da ja die Machtverhältnisse geklärt sind –, sondern vermutlich nur 'by doing'. Es könnte gut sein, dass die o.a. Nadelstiche im Meer der von vielen als langweilig und lästig empfundenen Werbung doch so etwas wie das Salz in der Suppe bilden, d.h. proportional mehr und andere Aufmerksamkeit erregen als die alltägliche Werbeflut.

Ein anders geartetes Argument von SkeptikerInnen bleibt denn auch ernster zu nehmen: die Zweifel, ob die kulturell dominante Lesart des Zeichens 'Frau' – d.h. die allen geläufigen Diskurse über Frauen und Sexualität, Frauen und Natur, Frauen und Passivität, Schönheit, Ding, Luxus, Gewalt, Käuflichkeit, Abhängigkeit, Dienstbarkeit etc., etc. – nicht bereits zu unauslöschlich verankert sind, um sie wirksam zu konterkarieren, und ob darüber hinaus die Werbung nicht inzwischen die feministische Empörung bereits inkalkuliert für die von ihr gewünschte öffentliche Aufmerksamkeit. Dabei geht es sowohl um die Vorführung von Feministinnen als spießig, puritanisch und dogmatisch, damit man sich selbst als Tabubrecher, Provokateur und mutiger Künstler profilieren kann. Zum anderen geht es auch um das schon geschilderte notwendige 'Eintauchen' in den männlichen Text 'Frau', dessen Verständnis der/m Rezipierenden erst einmal die nötige männliche Perspektive abverlangt, um seine Be-

deutung zu erfassen und seine Widersprüche zu lokalisieren.

Hinzu kommen die Faktoren Ästhetik und Vergnügen. Wenn Werbung schöne erstrebenswerte Bilder von Menschen und Dingen – und so auch von Frauen – vorführt, so ist dies nicht nur ein gewaltsam übergestülpter Prozess, sondern zu bestimmten Teilen werden die dort versprochenen Freuden und Annehmlichkeiten (Schönheit, Erfolg, Liebe) von den Zuschauerinnen durchaus als begehrenswert empfunden. Ihr Wünschen und Trachten geht tatsächlich auf den Besitz schöner vergnüglicher Dinge oder auf das Erlangen von 'weiblich' definierten, attraktiven Eigenschaften und Betätigungen.

Somit gibt es auch eine Reihe von Bedenken, was die Effektivität von möglichen Gegenstrategien gegen die von der Werbung verstärkten, rückwärts gewandten Geschlechterbilder betrifft. In irgendeiner Weise nimmt man selbst als KritikerIn und DemonteurIn noch immer auf die vorgegebenen Geschichten und ihre Assoziationen Bezug; gleichzeitig ist es sehr wohl möglich, diese durch Sprache und Argumente zu entlarven.

Der Ausgang dieses ambivalenten Prozesses ist derzeit nicht absehbar, auch wenn die Machtverhältnisse eindeutig sind. Nur die Praxis eines ständig geführten Gegen-Diskurses kann ausloten, was möglich ist – und das Feld den reaktionären Geschlechter-Konstrukteuren widerstandslos zu überlassen, verbietet sich von selbst. Also: sprechen wir weiter davon.

#### Literatur

Atkin, C./Miller, N.: The effects of television on children: Experimental evidence, Paper presented to the Mass Communication Division of the International Communication Asso-

- ciation, Chicago 1975.
- Bandura, A.: Lernen am Modell, Stuttgart 1976.
- Bandura, A./Ross, D./Ross, S.: Imitation of film-mediated aggressive models, in: *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 1963, S. 3-11.
- Barthel, D.: Putting on appearances: Gender and advertising, Philadelphia 1988.
- Bartos, Rena: The moving target: What every marketer should know about women, New York 1982.
- Bartos, Rena: Marketing für Frauen weltweit, Wien 1992.
- Bleschoefski, Rita (Hg.): *Werbewand in Frauenhand!*, Hamburg 1989.
- Bundesministerium Frauen und Jugend: Medienpaket „Gewalt gegen Frauen und Mädchen“. Unterrichtsvorschläge für Deutsch/Geschichte/Sozialkunde/Geographie/Englisch, Bonn 1994.
- Cheles-Miller, R.: Reactions to marital roles in commercials, in: *Journal of Advertising Research*, 15, 1975, S. 45-49.
- Courtney, Alice/Whipple, Thomas: Sex stereotyping in advertising, Lexington 1983.
- Craig, R.: The effects of television day part on gender portrayals in television commercials: A content analysis, in: *Sex Roles*, 26, 1992, S. 197-211.
- Friedan, Betty: *Der Weiblichkeitswahn oder die Selbstbefreiung der Frau*, Reinbek 1986 (Original 1963).
- Geis, F. et al.: TV commercials as achievement scripts for women, in: *Sex Roles*, 10, 1984, S. 513-525.
- Gleichstellungsstelle Dresden: *Der Frauencoo der Werbung. Das Frauenbild in der Werbung Dresden*, Wanderausstellung, Dresden 2002.
- Gilly, M.: Sex roles in advertising: A comparison of television in Australia, Mexico, and the United States, in: *Journal of Marketing*, 52, 1988, S. 75-85.
- Goffman, Erving: *Geschlecht und Werbung*, Frankfurt 1981.
- Glogauer, W.: *Die neuen Medien verändern die Kindheit*, Weinheim 1993.
- Grießhammer, Birke: „... und immer lockt das Weib“. 100 Jahre Werbung mit der Frau, Wanderausstellung, Erlangen 1994.
- Heller, Eva: Frauen haben im Beruf nichts zu suchen und zu Hause nichts zu tun – die neue Frau der 80er Jahre, in: Schmerl, C. (Hg.): *Der Frauencoo der Werbung*. München 1992, S. 131-145.
- Hering, Heide: *Weibsbilder. Zeugnisse zum öffentlichen Ansehen der Frau*, Reinbek 1979.
- Huston, A. et al.: Children's comprehension of televised features with masculine and feminine connotations, in: *Developmental Psychology*, 20, 1984, S. 707-716.
- Jennings, J. et al.: Influence of television commercials on women's self-confidence and independent judgment, in: *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 1980, S. 203-210.
- Komisar, Lucy: *Das Bild der Frau in der Werbung – die 60er Jahre*, in: Schmerl, C. (Hg.): *Der Frauencoo der Werbung*, München 1992, S. 80-92 (Original 1971).
- Kilbourne, Jean: *Killing us softly: Advertising images of women*, (Film), Cambridge (MA) 1979.
- Kilbourne, Jean: *Still killing us softly*, (Film), Cambridge (MA) 1992.
- Lovedal, L.: Sex role messages in television commercials: An update, in: *Sex Roles*, 21, 1989, S. 715-724.
- Mazella, C. et al.: Sex role stereotyping in Australian television advertisements, in: *Sex Roles*, 26, 1992, S. 243-259.
- O'Bryant, C./Corder-Bolz, C.: The effects of television on children's stereotyping of women's work roles, in: *Journal of Vocational Behavior*, 12, 1978, S. 233-244.

- Ortmeyer, Beate: Werbematerialien im Auftrag des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit zum 40jährigen Jubiläum des Grundgesetzes. „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Plakat- und Postkartenserie, Bonn/Frankfurt 1989.
- Posener, Jill: *Louder than words*, London 1986.
- Psaar, Gabriele: „Silvia“ und die Sehnsucht der Frauen. Ursachen und Gründe für den Konsum von Liebesromanheften, in: *Psychologie und Gesellschaftskritik*, 15, 3/4, 1991, S. 7-31.
- Radway, Janice: *Reading the romance. Women, patriarchy, and popular literature*, London 1984.
- Schmerl, Christiane: *Frauenfeindliche Werbung. Sexismus als heimlicher Lehrplan*, Berlin 1980; Reinbek 1983.
- Schmerl, Christiane: *Das Frauen- und Mädchenbild in den Medien*, Opladen 1984.
- Schmerl, Christiane (Hg.): *Der Frauenzoo der Werbung. Aufklärung über Fabeltiere*, München 1992a.
- Schmerl, Christiane: Thema Frau: das Diskussionsniveau der deutschen Werber. Glaubensstark, prinzipienfest und international 20 Jahre zurück, in: Schmerl, C. (Hg.): *Der Frauenzoo der Werbung*, München 1992b, S. 260-278.
- Schmerl, Christiane: Der Wahn-Sinn als Methode, oder: Zweck heiligt Mittel, in: Schmerl, C. (Hg.): *Der Frauenzoo der Werbung*, München 1992c, S. 260-278.
- Schmerl, Christiane/Fleischmann, Gerd: *Die Spitze des Eisbergs. Frauenfeindlichkeit in der Werbung*. Wanderausstellung, Berlin 1980.
- Umiker-Sebeok, Jean: Die 7 Lebensalter der Frau – ein Blick auf die 70er Jahre, in: Schmerl, C. (Hg.): *Der Frauenzoo der Werbung*. München 1992, S. 93-130 (Original: 1981).
- Unesco: *Influence of mass communication media on the formation of a new attitude towards the role of women in present day society*, Geneva 1974.
- Von Lobenstein, Hubertus: Streitgespräch in der Zeitschrift „Insight“ über ‘Frauenbilder in der Werbung’, No 7, 1994, S. 12-15.
- Wyndham, D.: The portrayal of women in advertising: Surveys and forum, in: *Media Information Australia*, 51, 1989, S. 58-61.
- Zurstiege, G.: *Mannsbilder – Männlichkeit in der Werbung*, Opladen 1998.

*Prof. Dr. Christiane Schmerl, Fakultät für Pädagogik, Universität Bielefeld, Postfach 100131, 33501 Bielefeld, Email: sigrid.ward@uni-bielefeld.de*

## Geschlechtsblindheit oder Geschlechtssensibilität?

(Arbeits-)Zeit im Forschungsprogramm Organisation-Kultur-Geschlecht

*Im Forschungsfeld Organisation Kultur Geschlecht lassen sich in einer qualitativen Studie in neun Organisationen in Deutschland mit der These der Geschlechtssensibilität in und von Organisationen verschiedene Aufmerksamkeiten entziffern. Mit einem systemtheoretischen Ansatz, einem ethnographischen Sehen und einem konstruktivistischen Denken kann am Beispiel von Arbeitszeitdiskussionen und -forderungen zu Teilzeit im Management von Organisationen ein konstituierender Blick entlarvt werden, der Frauen in Teilzeit und Männer in Vollzeit zwingt. Der blinde Fleck wird deutlich, wenn Teilzeitmänner und Vollzeitfrauen aus der Wahrnehmung verschwinden. Geschlechterprogramme leisten dazu ihren Beitrag.*

Geschlecht ist paradox oder eine selbsterzeugte Unbestimmtheit: Man kommt der Sache Geschlecht nicht näher, wenn gleich zu Anfang Geschlecht abschließend definiert oder so getan wird, als wüssten alle, wovon man (frau) spricht<sup>1</sup>. Man kann sich nicht durch Vermeidung entziehen, auch wenn wir uns als »geschlechtliche« Forscherinnen vorstellen<sup>2</sup>. In unserer Organisationsforschung, in der wir dieses Thema mit dem Kunstgriff der Befremdung (Hirschauer/Amann 1997) offen und gleichzeitig verdeckt angegangen sind, stellten wir fest, dass auch die Organisationen und deren Mitglieder gegenüber uns befremdet sind. Es bleibt paradox. Und wie bescheiden die Forschungsfrage auch gestellt wird, es ist eine »große« Frage: *Wo haben es Organisationen mit Geschlecht zu tun und in welcher Weise gehen Organisationen mit Geschlecht um?* Wir sind davon ausgegangen, dass Organisationen sensibel gegenüber Geschlecht sind. Dass sie Geschlecht damit beachten und in ihren Prozessen und Handlungen eine Wirkung und Folgen für die Geschlechter hervorbringen. Diese Charakterisierung von Organisationen war der Ausgangspunkt dafür, unser Forschungsinteresse einzugrenzen und uns davon zu befreien, den Organisationen (allein) nachzuweisen, dass sie geschlechtssensibel sind.

Unsere Aufmerksamkeit lag auf denjenigen Aktivitäten und Handlungen, die eine Integration von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Organisationen bewirkten, beiden Geschlechtern breite Verhaltensmöglichkeiten auf egalitärer Basis ermöglichten, was wir als »positive Ansätze« bezeichneten. Unter dem Titel der Geschlechterkultur begannen wir eine Suche nach den »sensiblen Stellen« der Organisationen, hinter vorgehaltener Hand eine Variabilität und verschiedene möglichen Ausprägungen vermutend, vorausdenkend und einräumend.

Geschlechterprobleme werden oft auf Frauenprobleme »zugekürzt«. Nicht verwunderlich ist eine Forderung nach Dekonstruktion und Etablierung von Aufmerksamkeitsstrukturen für die Geschlechterthematik in Organisationen: Verschleierte Geschlechterdifferenzen sollen artikulierte Kontroversen werden, Geschlecht soll in Entscheidungsprozesse und routinisierte Abläufe integriert und geschlechtsblinde Akteure zu geschlechtssensiblen werden. Und diese Forderungen haben ja inzwischen einiges ausgelöst, man denke nur an die sprunghaft ansteigende Institutionalisierung von Chancengleichheitsprogrammen wie Gender Mainstreaming. Dagegen steht unsere Aussage, dass in Organisatio-

nen Geschlecht schon lange »drin« ist. Eine durchgängige Konstruktion einer Differenz von Frauen und Männern gewährleistet nicht mehr die Legitimierung des Ausschlusses von Frauen aus Arbeitsbereichen, -tätigkeiten und -positionen. Organisationen leisten kulturelle Arbeit, in der weder ausschließlich Biologie überstrapaziert wird, noch von Geschlechtsblindheit die Rede sein kann. Geschlechterdifferenzen sind nicht beobachtungsunabhängig. Frauen und Männer sind Konstruktionen einer Realität, die auch auf andere Weise, ausgehend von anderen Unterscheidungen, konstruiert werden können. Daher regen wir mit der »geschlechtssensiblen Organisation« eine Kurskorrektur von Geschlechterprogrammen<sup>3</sup> an. Die logischen Grundlagen dieser Programme scheinen geklärt, aber in ihrem Durchsetzungsvermögen und in ihren praktischen Folgen sind sie dahingehend zu hinterfragen, inwieweit sie den geschlechtlichen Blick, die Reduzierung von Geschlecht auf Frau und altbewährte kulturelle Muster der Differenzen zwischen Frauen und Männern erneut zum Blühen bringen, also eher kontraproduktiv wirken.

Im Folgenden möchte ich das „Blühen der Differenzen“ an Ergebnissen aus unserer Studie aufzeigen. Die These der geschlechtssen-

siblen Organisationen soll untermauert werden. Dazu skizziere ich zunächst einige Aspekte zu den Stichworten: Organisation als soziales System, Geschlechterkultur, Forschungsprogramm. Ein Exkurs zum Konstrukt der Blindheit schließt die theoretischen Überlegungen ab. Anschließend werde ich dann am Beispiel von Zeit in Organisationen, den nicht intendierten Beitrag von Geschlechterprogrammen zur Konstruktion von Geschlechterdifferenzen aufzeigen und zwar mit einem Fokus auf das Management von Organisationen und den ManagerInnen in Organisationen. Deutlich wird hier wie Organisationen sich mit Geschlecht beschäftigen, d.h. wie sie Geschlecht organisieren und welche Auswirkung dies auf den Aufstieg von Frauen in Topmanagementpositionen hat. Es werden die Kosten für die Frauen – die Teilzeitfalle – und der Nutzen für die Männer – die Pflege der *firewalls*<sup>4</sup> – in Organisationen thematisiert.

### Organisationen als soziale Systeme

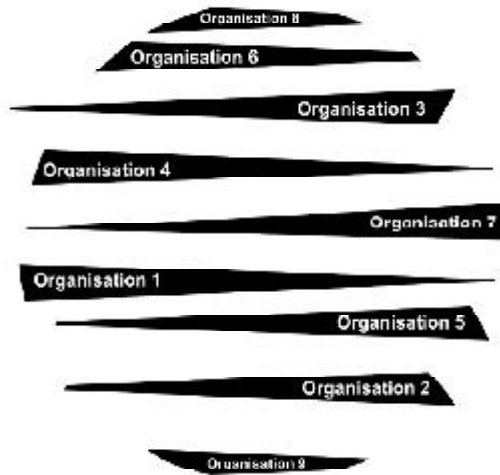
Organisationen werden als soziale Systeme bezeichnet und deren Einheit Kommunikation bzw. Entscheidung genannt. In sozialer Systemreferenz haben wir es mit Produktion und Reproduktion von Kommunikationen zu tun und mit einer bestimmt gearteten Verkettung von Kommunikationen. Auf der Basis von Entscheidungen, die differenz-erzeugende Operationen sind, entwickeln Organisationen ihre eigene Spezifität und diese Spezifizierung ist die Ausprägung von Grenzen, die die Organisationen von ihrer Umwelt unterscheidet. Erst diese relevanten Unterscheidungen, die eine Organisation kommunikativ begründen, führen zur Konstruktivität der Unterscheidungen, die die Or-

ganisationen hervorbringen können, und sie als das schaffen, was sie sind (vgl. u.a. Luhmann 1984, 1999, 2000, Wolff 1999). Demnach sind Organisationen soziale Systeme, die sich Geschlecht als Anlass und Gegenstand ihrer Kultur wählen und gleichzeitig offen für Themen und Anlässe sind, aber geschlossen in bezug auf die Form von Geschlecht. Grundlegend ist, dass Organisationen sich »vor« Geschlecht in Sicherheit bringen, von der Ungewissheit zu einer Gewissheit oder von einer Mehrdeutigkeit in eine Eindeutigkeit. Damit ist das Thema Geschlechterkultur von Organisationen umrissen. Orientierungen oder sog. Entscheidungsprämissen sind ein Gemisch von letztlich zweiwertigen Unterscheidungen, mit deren Hilfe die Grenzen einer Organisation auf der Innenseite artikuliert werden. Metaphorisch wirkt Geschlechterkultur wie ein Spiegel, in dem sich die Organisation erkennt und die strukturellen Bedingungen für die Weiterführung ihrer eigenen Handlungen sichtbar werden. Hinter allen Beobachtungen und Beschreibungen treten Paradoxien (sich selbst unbezeichnenbar machen müssen, um etwas bezeichnen zu können) oder performative Widersprüche auf, die durch Unterscheidungen entfaltet werden, so dass man im Weiteren mit der Unterscheidung arbeiten und damit diesen Widerspruch verdecken kann. Die Entfaltung einer Geschlechterkultur ist die Antwort der Organisation, die nach wie vor geschlechtlich strukturiert ist, auf die Zumutung sich nicht mehr geschlechtlich zu strukturieren. Mit Kultur kann Geschlecht zur Kenntnis genommen werden. Kultur ist eine Beobachtungsstruktur, die Geschlecht verzichtbar und unersetzbar zugleich in der Organisation selbst vorführt und zur Disposition stellt.

### Das Forschungsprogramm: Organisation Kultur Geschlecht

Damit ist das Spielfeld eröffnet, in dem die empirische Untersuchung der Geschlechtssensibilität von Organisationen zunächst theoretisch und in bezug auf das Forschungsprogramm verortet ist. Eine soziologische Systemtheorie kann, da selbst mit hoher Komplexität ausgestattet, einen angemessenen theoretischen und methodologischen Rahmen liefern, in dem der komplexe Zusammenhang Organisation beschrieben wird. Eine »Liaison« mit dem Potential systemischer Zusammenhänge von Organisation und Kultur sowie einer konstruktivistischen Denkweise »stättet« die Forscherin mit einer Arbeitsweise aus, mit der sie an soziale Phänomene wie Organisationen in ihren Geschlechterkulturen und ihrem Verständnis geschlechtlicher Unterscheidung beständig herantreten kann. Praktisch ist die empirische Studie eine ethnographische Studie. Im Mittelpunkt des Forschungsprogramms steht die Anwendung eines reflektierten Ansatzes qualitativer Forschung: Die Grounded Theory mit ihrem wesentlichen Element des Theoretical Sampling (vgl. Glaser/Strauss 1967, Glaser 1979, Strauss/Corbin 1996). Die Studie wurde in den Jahren 1998 und 1999 in neun Organisationen in Deutschland durchgeführt. Wir versuchten zu entdecken, wo (Geschlechts-)Sensibilität in Organisationen entsteht, wo (Geschlechts-)Sensibilität als solche zu erkennen ist und welche Auswirkungen dies auf den Aufstieg in Managementpositionen hat. Wir stellten uns die Frage: *What the hell is going on her?*<sup>5</sup> Eine Strategie, die in der Erforschung der Organisationen angelegt wurde, bezeichneten wir als Kosmographie. Das kosmographische Verfahren gründet auf eine Konstruktion des

Kosmos (siehe Konstruktion 1), der als eine künstliche Einheit begriffen und durch den alle Organisationen umspannenden Begriff der Geschlechterkultur geschaffen wird<sup>6</sup>. Organisationen werden als Räume



Konstruktion 1: Der Kosmos

vorstellbar und damit begrenzbar. Rekonstruiert wird die Herstellung eines Zustandes, der weiterhin im Werden begriffen ist (Geschlechterordnungen). Geschlecht ist nicht schlicht da oder nicht da, sondern ein in der Wirklichkeit von Organisationen hergestelltes Phänomen. Das Geschlecht hergestellt ist, ist sicherlich keine Neuigkeit mehr, aber was sich dahinter aus der Sicht von Organisationen verbirgt, bleibt bis jetzt wenig ausgeleuchtet. In Organisationen verankert und in Orientierungs- und Wertstrukturen abgelagert (Geschlechterkulturen), ist Geschlecht als »hergestellt« wirklich. Es steht dem zukünftigen Handeln und den Entscheidungen der Organisationen grundsätzlich offen, wenn auch nicht wirklich praktisch.

### Das Konstrukt der Blindheit – ein Exkurs

Blindheit ist die Feststellung oder Beobachtung, dass jemand oder etwas »nicht sehen« kann<sup>7</sup>. Die Unterscheidung sehend (erkennend) und blind impliziert die Unterscheidung Wahrnehmung – Nicht-Wahrnehmung, wobei die Nicht-Wahrnehmung selbst nicht wahrgenommen werden kann. Eine andere Umschreibung ist der blinde Fleck<sup>8</sup>. Eine partielle Form der Blindheit – z.B. bezogen auf Geschlecht oder geschlechtsbezogene Faktoren – begründet oder rechtfertigt, dass jemand von sich selbst behauptet, dem Geschlecht gegenüber neutral zu sein, oder etwas als geschlechtsneutral bezeichnet wird.

Häufig geschieht dies gerade gegenüber Organisationen, sie werden als geschlechtsneutrale Systeme/Gebilde bezeichnet, die geschlechtsneutrale Arbeitskräfte beschäftigen, die geschlechtsneutrale Fragestellungen bearbeiten und geschlechtsneutrale Probleme lösen. Der Mythos der Geschlechtsneutralität ist lebendig in der Vorstellung von Organisationen als »an sich« geschlechtslose oder entsexualisierte Gebilde. Geschlechtsspezifische Differenzen sind in diesen Vorstellungen weder konstitutiv für die Organisationen und ihre Strukturen, noch spielen sie eine systematische Rolle als Eigenschaft der Organisationsmitglieder in organisatorischen Prozessen (vgl. Hearn/Parkin 1987, Acker 1991, Rastetter 1994, Wilz 2001). Die entgegengesetzte Position, geht von vergeschlechtlichten Organisationen aus (z.B. Acker 1992, 1999). Organisationen können »keine Inseln

der Neutralität innerhalb eines durch Geschlecht strukturierten Umfeldes darstellen« (Wilz 2001, S. 99). Die Aufmerksamkeit für »gendered organizations« entwickelt sich hier aus einer gesellschaftlichen Perspektive der sozialen Ungleichheit von Frauen und Männern und der Herstellung sozialer Ordnung durch geschlechtliche Klassifikation und Differenzierung.

Geschlechtsblindheit als Blindheit gegenüber der Tatsache, dass Geschlecht eine bedeutsame Rolle in der Beschreibung oder Erklärung sozialer und gesellschaftlicher Phänomene spielt, ist ein Vorwurf, den Feministinnen und zwischenzeitlich auch Männerforscher gegen die Wissenschaften erheben (vgl. Lange 1998, Meuser 1998, Müller 1999, Wilz 2001). Die Ausklammerung von Geschlecht als Kategorie und Dimension wird als Ausdruck der gesellschaftlichen Verhältnisse zwischen den Geschlechtern gedeutet, die es zu verändern gilt. Geschlecht in die Wissenschaften hineinzuschreiben, verspricht die Aufhebung der Unsichtbarkeit der Frauen und die Erhellung derjenigen vergeschlechtlichten Prozesse und Strukturen, die die Macht- und Ungleichheitsverhältnisse zwischen Frauen und Männern bedingen. Der Vorwurf des Blindseins trifft Personen, Institutionen oder soziale Systeme. Es wird von geschlechtsblinden Handelnden, von geschlechtsblinden Wissenschaften oder von geschlechtsblinden Organisationen gesprochen (vgl. Brück et al. 1992, Müller 1995, 1998). Eine Überwindung der Geschlechtsblindheit, d.h. eine »größere Geschlechtersensibilität«, – so die Vorstellung – trägt zu »interessanterer und ertragreicherer Forschung« bei (Wilz 2001, S. 98).

Geschlechtsblindheit als ein Ausdruck der Wahrnehmungs- oder

Beobachtungsfähigkeit in bezug auf Geschlecht ist eine selektive Wahrnehmung in dem Sinne, dass sie meist unbewusst und deshalb nicht kommunizierbar ist. Nur eine BeobachterIn (zweiter Ordnung) von »Blinden« kann sie als Nicht-Wahrnehmung, als blinden Fleck diagnostizieren<sup>9</sup>. Um etwas sehen und erkennen zu können, werden Unterscheidungen vorgenommen, die eine Seite der Unterscheidung präferieren, die andere im Dunkeln lassen (vgl. Luhmann 1996). Geschlechtsblindheit führt also zur Frage nach den zugrunde liegenden Unterscheidungen, eine Unterscheidung beispielsweise zwischen den Geschlechtern, zwischen Frau – Nicht-Frau etc. Hier findet sich eine Leistung der Beschreibung von Geschlecht, die ihrerseits vorausgesetzt wird, ohne sie kenntlich zu machen. Der Blindfleck ist konstitutiv für das, was eben gesehen wird, was an dessen Stelle markiert oder nicht markiert wird. Die Nicht-Wahrnehmung oder Nicht-Beachtung lässt trotzdem ein »vollständiges Bild« von Geschlecht zu. So führt der Bezug auf Geschlechtsblindheit zwei »Unterstellungen« mit sich. Zum einen wird unterstellt, dass Geschlecht für Organisationen keinen Belang hat bzw. für ihre Mitglieder keine Grundlage zum Handeln darstellt (weil keine Wahrnehmung für Geschlecht vorhanden ist). Zum anderen fördert die Geschlechtsblindheit, die den Organisationen und ihren Mitgliedern »anhäftet«, eine andere Sicht auf die Welt, eine Interpretation zutage, die zur einseitigen Sicht auf Geschlecht führt (Geschlecht findet damit doch Beachtung). Geschlechtsblindheit kann somit verbunden mit einer spezifischen Sensibilität sein, die ihrerseits auf bestimmten Interpretationen oder Reflexionen beruht.

Mit der Konstatierung der Ge-

schlechtsblindheit werden nun Stellen offen gelegt und die Aufmerksamkeit für Geschlecht als notwendig deklariert, um die soziale Relevanz von Geschlecht in den verschiedensten gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Bereichen aufzudecken. Weist die Sensibilisierung für die Bedeutung von Geschlecht auf viele positive Reaktionen hin (z. B. Blickerweiterung in empirischen Untersuchungen, Infragestellung von wissenschaftlichen Standards etc.), so verbindet sich damit jedoch auch:

- eine zum Teil recht unreflektierte Übernahme von politisch korrekten Standards, z.B. der Hinweis in vielen Büchern auf den Gebrauch der Sprache;
- eine Tendenz zur Gleichsetzung von Geschlecht = Frau, die dadurch noch gesteigert wird, dass überwiegend Frauen »geschlechtersensibel« Fragestellungen bearbeiten
- und eine Überbetonung oder »Neuthematisierung« der Geschlechterdifferenz im Sinne einer erhöhten Aufmerksamkeit für den Unterschied von Frauen und Männern und anderes.

Geschlechtsblindheit kann nicht vorausgesetzt oder als Ergebnis vorangestellt werden, sondern muss beobachtet werden<sup>10</sup>. Mit der Annahme der »gendered organization« und »gendered processes« (Joan Acker) werden Organisationen nun u. a. daraufhin betrachtet, wie sie ihre blinden Flecken »zurichten«. Das Konstrukt der Blindheit selbst wird dabei fallen gelassen<sup>11</sup>. Blindheit als These oder Beobachtungskonstrukt, also die Unterscheidung zwischen blind und nicht blind, sagt noch nichts über die faktische Bedeutung oder Bedeutungslosigkeit von Geschlecht für die »Blinden« und die »Sehenden« aus. Es wirkt abschließend und einseitig, in dem Sinne,

dass der Blick auf Frauen gerichtet wird und der Blick auf Geschlecht und die damit ablaufenden Prozesse mehr verstellt als freigegeben wird. Sensibilität dagegen stellt eine Öffnung dar für Geschlecht, vertreten durch Frauen wie Männer, und für die Frage nach der Praktizierung von Geschlecht bzw. danach, was die Wirklichkeit von Geschlecht ausmacht. Von Sensibilität zu sprechen, eröffnet also die Möglichkeit der Suche und Offenlegung von Stellen, an denen auf Geschlecht Bezug genommen wird. Dabei beinhaltet Sensibilität keine Vorabdefinition dessen, was Geschlecht bedeutet.

Gewonnen ist eine »neue« Position der Betrachtung, mit dem Begriff selbst ist jedoch nichts zementiert.

Thesen:

- Organisationen haben eigene Vorstellungen von und Annahmen über Geschlecht
- Organisationen sind geschlechtssensibel

Hier schließt sich nun der Begründungszusammenhang für die These von geschlechtssensiblen Organisationen. Sie wird den Vorstellungen der geschlechtsblinden Organisationen entgegen gestellt. Denn Organisationen beachten Geschlecht in je spezifischer Weise und betten es in ihre Strukturen und Prozessen ein (Sensibilität der Organisation und ihrer Mitglieder = Organisationssensibilität). Damit geht die Forscherin einen Schritt zurück indem sie empirisch erfasst, in welcher Weise Organisationen für Geschlecht sensibel sind, welche Geschlechterprogramme in den Organisationen »gefahren« werden, wel-



che fire-walls, d. h. welche Abwehrstrategien in den Organisationen und/oder im Management von Organisationen installiert sind, um Frauen aus Führungs- und Nachwuchspositionen herauszuhalten. Glass ceilings und glass walls müssen als hoch geschlechtssensible Strukturen in Organisationen interpretiert werden, weil sie nur bestimmte Organisationsmitglieder treffen bzw. beschäftigen. Die These der geschlechtssensiblen Organisationen soll helfen, den Blick zu erweitern.

An dieser Stelle soll nun auch eine Definition von Geschlecht vorgenommen werden. Blumer (1979) plädiert für die Metapher »den Schleier lüften«. Aufgabe wissenschaftlicher Untersuchung ist es, den Schleier zu lüften, der das Geschehen verdunkelt oder verdeckt. Schleier werden nicht gelüftet, wenn die ForscherIn ihre »vorfabrizierte(n) Bilder an Stelle von Wissen aus erster Hand einsetzt« ( ebd., S. 53).

Lüften wir den Schleier mit einer Definition von Geschlecht, die nach unserer ethnographischen Forschung aus der Feldphase heraus entstanden ist:

*Geschlecht ist ein »Ergebnis« sozialer Prozesse, das in Handlungen (Interaktionen) und kulturellen Ordnungen hervorgebracht wird. Sichtbar sind Frauen und Männer als RepräsentantInnen von Geschlecht, weniger sichtbar sind die »Orte« in Organisationen, an denen Geschlecht auffindbar ist. Die Bedeutsamkeit von Geschlecht muss erst im Kontext der Organisation aufgespürt werden.*

Mit dieser Definition geht eine Abgrenzung einher. Geschlecht wird als Ergebnis permanenter sozialer Konstruktionsprozesse aufgefasst, die die Realität durch Handeln unter der Prämisse der Zweigeschlechtlichkeit erst erzeugen. Im alltäglichen Handeln stellt Geschlecht – meist unbewusst und selbstver-

ständig – eine spezifische »Resource« zur Strukturierung sozialer Felder dar.

### Zeit in Organisationen

Schauen wir nun auf die Daten der Kosmographie: Zeit in Organisationen wird neben anderen Optimierungsgrößen wie Kosten und Qualität gestellt. Diese – häufig in einem „magisch verbundenen Dreieck“ dargestellt – werden als die bestimmenden Faktoren für den Erfolg eines Unternehmens angesehen. Prinzipiell werden sie als gegenläufig zueinander eingestuft, „denn beim Versuch, eine der Zielgrößen zu optimieren, wird nur allzu oft der Erfüllungsgrad einer anderen Zielgröße verschlechtert“ (Braun 1996, S. 11f.). Zeit ent-

puppt sich als Wettbewerbsfaktor nicht nur für die profitorientierten Organisationen. Auch die Non-Profit Organisationen, die sozialen Organisationen haben den Faktor Zeit im Wettbewerb mit der Konkurrenz entdeckt bzw. erkannt. Die KundInnen- und Dienstleistungsorientierung erfordert bedarfsorientierte Arbeitszeiten und Reaktionszeiten. Dezentralisierung und Enthierarchisierung erfordern breitgefächerte Kompetenzen der MitarbeiterInnen und setzen auf Team- und Gruppenarbeit, die wiederum Zeitabsprachen und die Fähigkeit zur Selbstorganisation der Beschäftigten voraussetzen. Marktwirtschaftliche Strukturen sind eng verbunden mit Halbwertzeiten von Wissen und der permanenten fachlichen Qualifikation der Organisa-

tionsmitglieder.

Zeit in Organisation – Arbeitszeit – kann als aktuelle Sensibilität von Organisationen entziffert werden. In allen Organisationen im

Organisation	Ort
dienste in übersee (dü) Arbeitsgemeinschaft evangelischer Kirchen in Deutschland e.V.	Stuttgart
DT Bad Kissingen (DT) Technische Vertriebs GmbH	Bad Godesberg
AWO Kreisverband Straubing-Bogen	Straubing
Landratsamt (.A) Amberg-Weilheim	Amberg
Webasto GmbH Karosseriesysteme	Schierling
Deutsche Bahn AG (DB RB Süd) GB Fernverkehr Regionalbereich Süd	München
Deutsche Telekom AG (TK NL3) Niederlassung 3	Hannover
Universität Hildesheim (Uni)	Hildesheim
Zentrum für Weiterbildung (ZFW) gGmbH	Frankfurt

Konstruktion 2: Organisationen im Kosmos

Kosmos (vgl. Konstruktion 2) ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Entkoppelung der Arbeitszeit von der Betriebszeit<sup>12</sup> ein Thema. Alle Organisationen beschäftigen sich mit der Veränderung ihrer (Arbeits-)Zeitmodelle. Die *Veränderungen der Arbeitszeitmodelle* sind von gravierender Natur und gehen zum Teil einher mit der *Veränderung der Zeitdokumentation* und/oder *Kontrolle der Anwesenheit von MitarbeiterInnen* in der Organisation. Gleichzeitig ist/wird die Flexibilisierung der Zeit mit der Flexibilisierung von Menschen verbunden. Ein *modernes Personalmanagement* zielt auf die *Qualifikation* und die *zeitliche wie räumliche Flexibilität der MitarbeiterInnen* ab. Also, nicht nur die Veränderung der Strukturen, sondern auch die Veränderung der Menschen ist ein Thema in den

Organisationen. Eine ganzheitliche Sicht auf die Organisation, flexibilisiert die Menschen und die Organisation.

Keine der aktuellen Veränderungen bezüglich der Neuausrichtung der Arbeitszeit hat einen geschlechtlichen Ursprung. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit wird also als ein wichtiges Thema angesehen, ohne etwas Besonderes für Frauen und Männer tun zu wollen. In vielen Organisationen heißt das Thema „*Kostensenkung auf Teufel komm raus*“ und es geht um *Maßnahmen zur Standort-sicherung* oder *Sanierung des Unternehmens*. Die neuen Arbeitszeitvarianten erhöhen den Dispositionsspielraum für die Organisation und/oder die Organisationsmitglieder. Trotzdem zeigt das Thema Arbeitszeit die Geschlechtssensibilität von Organisationen, wie im Folgenden noch deutlich werden wird.

**(Teil-)Zeit(be)rechnungen**

Zeit in Organisationen wird über Teilzeit und Vollzeit kommuniziert und über Frauen und Männer. Dabei zeigen sich Auffälligkeiten auf der individuellen und organisationalen Wahrnehmungsebene, was denn Vollzeit und Teilzeit ist. Es zeigt sich die große Bedeutung einer Grenzziehung durch die geregelte Berechnung einer Organisation und der ihr zugrundegelegten Messlatte und/oder die geregelte Berechnung eines Organisationsmitgliedes und des ihr zugrundegelegten Maßstabes. Und es zeigen sich die Berechnungen der Forscherin(nen). Gemeinsam ist den verschiedenen Beteiligten ein konstituierender Blick. Differenzen zwischen verschiedenen Varianten gehen dabei ebenso verloren, wie Differenzen zwischen der Selbstdefinition welches Arbeitszeitmodell man (frau) denn arbeitet. Gleichzeitig geraten die Unterschiede zwischen Frauen (also jungen

Frauen, homosexuellen Frauen, Führungsfrauen, Müttern etc.) und zwischen Männer (z.B. Vätern, ausländische Männern, alte Männern etc.) aus dem Blick. Die Palette wird letztendlich reduziert auf ein Vierermodell.

Es passiert aber noch etwas: Die Gegenüberstellung von Teilzeit und Vollzeit, sowie Frauen und Männer bündelt das Sehen auf Teilzeit für Frauen und Vollzeit für Männer (siehe Konstruktion 3). Über Teilzeit und Vollzeit wird in den Organisationen kommuniziert als Vollzeit, die die scheinbare Normalität für Männer ist und als Teilzeit, die die schein-

	Teilzeit	Vollzeit
Frauen	Frauenteilzeit	Frauenvollzeit
Männer	Männervollzeit	Männerteilzeit

Konstruktion 3:  
Der konstituierende Blick 1

bare Normalität für Frauen ist. Frauen in Vollzeit und Männer in Teilzeit werden als Ausnahme wahrgenommen. Markierungen von Frauen und Markierungen von Männer können jedoch als Konstruktionen der Organisationen, der Organisationsmitglieder und der OrganisationsforscherIn(nen) entlarvt werden und der blinde Fleck im Sinne des Joharifensters wird deutlich, wenn der Blick auf Organisationen nur Frauenteilzeit und Männervollzeit erfassen kann. Das dies so ist, daran haben die Geschlechterprogramme einen wesentlich Beitrag. Geschlechterstellen nehmen Frauen und Männer in den

Blick und Geschlechterprogramme erzeugen einen Frauenblick.

**Geschlechterprogramme in Organisationen**

Geschlechterstellen managen Geschlecht in Organisationen. Die im Kosmos (vgl. Konstruktion 1) befindlichen Organisationen haben aus eigener oder gesetzlicher Initiative einen Posten, der sich dem Geschlecht in Organisationen annimmt, geschaffen. Eine *Gleichstellungsbeauftragte*, ein *Gleichstellungsarbeitskreis*, ein *E-Quality Team*, ein *Frauenbüro*, ein *Frauenarbeitskreis*, ein *Frauenrat*, ein *Frauenförderkreis* oder wie auch immer genannt – nur das gleiche für Männer war nicht zu finden – nimmt sich der Sache Geschlecht an. Mit realen Frauen und Männern besetzt, übernehmen die Institutionen die Aufgabe, den Faktor Geschlecht zu managen, Männer und Frauen zu fördern. Dies kann in verschiedener Weise erfolgen und mit verschiedenen Instrumenten überprüft werden. Jedoch, so ist es wichtig festzuhalten, gibt es »irgend-etwas«, was getan werden muss auf diesen Stellen, damit sich die Kosten und die Arbeit legitimieren. Einmal installiert leisten die Geschlechterprogramme einen bedeutenden Beitrag. Über kurz oder lang nehmen sie, die in den Organisationen mehr oder weniger stark vorhandenen Diskriminierungen von Frauen in den Blick. Der Anspruch, auf Geschlecht zu schauen, verkürzt sich dabei „auf Frauen zu schauen“, weil die Vergleichsgröße der Männer scheinbar keine oder wenige Diskriminierungen erlebt. Der fokussierte Blick der Organisationen ist verbunden mit einer Bestandsaufnahme, die mit Zahlen operiert, d.h. mit sogenannten harten Fakten, die das Verhältnis von Frauen zu Männern ausdrücken, um Forderungen stellen zu können oder Ver-

änderungsvorschläge zu unterbreiten. Der Überblick, den die »institutionalisierten Geschlechterstellen« durch ihre eigenen Berechnungen bekommen, führt nun in Dokumenten zu einer »Abbildung« der Diskriminierung in (eigenen) Statistiken oder Veröffentlichungen, die sich dann *Routine zur Gleichstellung, Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung, Frauenförderplan, Frauengleichstellungsplan* oder *Frauenförderkonzept* nennen. Hierin dokumentieren sich die Bemühungen der Organisationen zum Beitrag einer »geschlechtergerechten« Gesellschaft. Die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern steht auf dem Prüfstand. Verbunden mit *Quoten, Zielvorgaben, Anreizsysteme* werden Vorschläge unterbreitet und Ideen entwickelt, wie diese Chancengleichheit erreicht werden kann, damit die Realität sich für Frauen und Männer im Unternehmen verändert. Auffallend in den Dokumentationen der Geschlechterstellen und/oder in den allgemeinen Dokumenten der Organisation, ist ein Mix von Bilanz (Präsentation des Ist-Zustandes), mit der Darstellung der Zielrichtung (Soll-Zustand), verbunden mit Vorschlägen zu Maßnahmen (How to do), zum Teil auch mit visionären Zukunftsperspektiven und recht unterschiedlichen Foki (alle Frauen, alle Frauen und Männer, oder Frauen und Führungskräfte, Frauen und Mütter etc.). Unterschiedliche Sensibilitäten und die Angliederung der Stelle (also auf welcher Höhe positioniert, mit wie ausgebildeten Frauen oder Männern besetzt, ist es eine Stabstelle etc.) bestimmen den Schwerpunkt der Programme in der weiteren Differenzierung. So geht es um die:

- Qualifizierung von Frauen;
- stärkere Berücksichtigung von Frauen bei Beförderung und Höhergruppierung bei gleichwer-

- tiger Qualifikation;
- Wiedereingliederung nach Familienphase;
- Möglichkeit der generellen Teilzeit in Organisationen und zwar für Frauen und Männer zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (work-life-balance);
- Jobsharing auf Vollzeitstellen
- sowie die bessere Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben, die u.a. auch durch Teilzeit in Managementpositionen erreicht werden soll.

Sind die Geschlechterstellen längerfristig installiert, übernehmen sie meist Kontroll- und Prüfungsfunktionen, Zwischenberichte, jährliche Bilanzierung von Förderplänen und ähnliches. Aktivitäten werden auch, z.B. in den staatlich-hoheitlichen Organisationen, durch Gesetze erzwungen. Geschlechterstellen und Geschlechterprogramme dokumentieren den Fortschritt in den Organisationen. Bei dem Blick auf die Berechnung der Organisationen für das Management, die dann die Grundlage für die Berechnungen der Geschlechterstellen bilden und die Forderung nach Förderung aktualisieren, zeigen die Zahlen meist nur grob vereinfachende Zusammenfassungen prozentualer Anteile von Frauen und Männern, die ManagerInnen unabhängig der Managementebenen zusammenfassen.

Geschlecht und Funktion können als Grenzziehung der Organisation angewendet werden und zeigen die Gestaltungsfreiheit einer Organisation über Aufnahme und Verteilung ihrer Mitglieder. Dass die so konstruierten Ordnungen sich in den »institutionalisierten Geschlechterstellen« und zwischen den Geschlechterstellen von den Ordnungen der Organisation und des Managements und von den Ordnungen der Forscherinnen unterscheiden, soll hier nicht vertieft, sondern

vorausgesetzt werden. Sie weisen auf vorgängige Entscheidungen und Orientierungen und bestimmen den Faktor der Lageverhältnisse, die errechnet werden, um die Abweichung zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen zu markieren. Ähnlich wie verschiedenste Untersuchungen und Veröffentlichungen in den Wissenschaften und der Politik<sup>13</sup> kommen die Geschlechterstellen in ihren Berechnungen zu dem Ergebnis, dass Frauen kaum/oder in einer ansehnlichen Anzahl in Führungspositionen sind, jedoch, dass sie überwiegend in den niedrigen Positionen und in bestimmten Aufgabenfeldern anzutreffen sind. In den Blick geraten in den Geschlechterprogrammen die Frauen in den Organisationen als defizitäre Gruppe. In keiner Organisation wird in den Dokumenten die wohl privilegierte Position von Männern genannt, das umgekehrte System der Nennung von reinen Anteilen von Männern in bestimmten Positionen vorgenommen, oder von einer männerfreundlichen Unternehmenspolitik geredet. Geschlechterprogramme gehen nun den Weg, mit ihrem Zahlenmaterial zu operieren. Gibt es kein Zahlenmaterial, wird die generelle Forderung nach Frauen auch in Führungspositionen aktiviert und die Forderung nach Teilzeit auch im Management von Organisationen. Gibt es Zahlenmaterial werden zum Zeichen des Erfolges (?), oder weil es nicht weiter zu differenzieren ist, Frauen in allen Managementstufen zusammengefasst, eine Zahl errechnet und die dem errechneten Faktor der männlichen Beschäftigten gegenübergestellt, bzw. bei der Betrachtung der Zeit, die geschlechtliche Unterscheidung im Management aufgehoben und nur der Unterschied zwischen Teilzeit und Vollzeit aktualisiert. Aus dem Blick ge-

rät aus verschiedenen Gründen also das Besondere der Managementposition. Nicht unerwähnt, wenn auch



Konstruktion 4:  
Der konstituierende Blick 2

nicht verwunderlich, soll bleiben, dass auch keine anderen Unterscheidungen getroffen werden (z.B. hinsichtlich der Dimension Alter, Nationalität, Länge der Betriebszugehörigkeit, geschlechtliche Orientierung etc.).

Fassen wir zusammen, so lassen sich Teilzeitforderungen und Teilzeitumsetzungen als Geschlechtersensibilitäten der Organisationen entschlüsseln. Geschlechterprogramme schärfen den Blick auf Teilzeit in Führungspositionen. Geschlechterprogramme lenken den Blick auf das Management und unterscheiden zwischen Frauen und Männer. Sie legen den Blick auf die Teilzeit und unterscheiden zwischen Frauen und Männer. Und schneiden sich Management und Zeit, werden die Frauen in Teilzeitpositionen sichtbar – wie gehabt. Hier kommunizieren die Programme über die Forderung nach Teilzeit in Führungspositionen und treffen sich mit der Kommunikation und mit den Stereotypen in der Kommunikation über Teilzeit in Führungspositionen und Frauen in Teilzeit in Führungspositionen, sichtbar in vielen Interviews, Beobachtungen und Gesprächen.

Dazu noch einmal eine visuelle Vorstellung (vgl. Konstruktion 4). Wieder wird das Verhältnis von Frauen und Männer thematisiert, wieder werden die Unterscheidungen auf einer anderen Ebene getroffen und wieder werden die Frauen und die Männer auf je unterschiedliche Weise als Normalität wahrgenommen. Frauen arbeiten Teilzeit in Führungspositionen und Männer arbeiten Vollzeit in Führungspositionen. Keine Statistik in Organisationen bildet dies ab, weil es eine „unsinnige“ Statistik wäre in der Logik der Geschlechterprogramme bzw. eine Statistik wäre, die nur das abbildet, was jedem in der Organisation klar ist.

Und hier treffen sich die Geschlechterprogramme mit den Bedürfnissen der Organisationen, sich ein *modernes Outfit* zu geben. Teilzeitarbeit gibt Organisationen ein *frisches Image*. Der Wunsch von MitarbeiterInnen nach Teilzeit und/oder die Forderungen der Geschlechterprogramme nach Teilzeit auf allen Ebenen der Organisation ist also durchaus kompatibel mit dem Wunsch der Organisation nach *Kostenreduzierung, Sanierung, betriebliche Rationalisierung* oder allgemeinen *Erhöhung der Wirtschaftlichkeit (Abbau von Slack, Abdeckung von Arbeitsspitzen und Arbeitstälern, Veränderung von Aufgabenzuschnitten)*, trifft sich aber auch mit der in allen Organisationen *prekären Situation von Arbeitsplätzen*.

In den Geschlechterprogrammen errechnet, in den Organisationen entdeckt, in den Interviews gehört, in Statistiken der Organisationen gefunden oder in anderen Dokumenten gesucht, zeigen die von uns besuchten Organisationen eine Bandbreite von Frauen in Managementpositionen. Sie sind in der *Geschäftsleitung* anzutreffen, arbeiten als *Niederlassungsleiterin*, stehen einem Team oder einer Arbeitsgruppe vor,

sind Präsidentin einer Organisation, arbeiten im *Vorstand* oder leiten ein Projekt. Sie sind *alt*, sie sind *jung*, sie sind *verheiratet/gebunden*, *alleinlebend*, *hetero-* oder *homosexuell* orientiert, sie *verdienen viel* oder *wenig Geld*, sie *haben Einfluss über viele* oder *wenige Personen* und sie sind *kurz* oder schon *ganz lang* in dieser Position. Sie *haben Karriere gemacht* in der Organisation oder kommen als *Quereinsteigerinnen ins Unternehmen*. Sie *sind gefördert worden qua Geschlecht* oder haben es auch ohne *geschlechtliche Protektion* geschafft. Sie unterscheiden sich in ihren *Arbeitsaufgaben, Arbeitsfeldern* und ihrer *Arbeitsmotivation*. Sie sind *Weiß* und sie sind *Deutsche*<sup>4</sup>. Und sie sind, wie in den Lageverhältnissen deutlich wird (vgl. Konstruktion 5), in jeder Organisation vorhanden und in einigen sogar in dominanter Position, d.h. in der Überzahl.<sup>15</sup>

Bei den Männern ist es ähnlich. Auch sie sind in unterschiedlicher Quantität und Qualität in den Organisationen als Führungskräfte zu finden. Ein differenzierter Blick zeigt sie in *eher höheren Positionen* im Management, weist auf eine *größere Anzahl von Menschen hin, die sie lenken und führen* und auf *andere Aufgabefelder*. Ihr *Gehalt* wird *durchschnittlich über alle männlichen Führungskräfte hinweg höher liegen*, als das der Frauen, vielleicht zeigen sie eine höhere Heirats- und Familienrate, eine längere Zugehörigkeit zur Organisation oder sind durch Männerförderung in die Position gekommen etc. Ein »geschlechtlich differenzierender Blick« kann auch in unserem Material viele Unterschiede entdecken. Männer gehören zur Normalität, auf allen Ebenen und deshalb auch in Führungspositionen in den Wirtschaftsunternehmen im Kosmos. In den Sozialorganisationen sind sie in geringer Zahl vorhanden. Hier finden sich auch schon mal nur wenig Männer in Führungsebenen

	Geschlechter		Geschlechter				Führungspositionen		
	Insgesamt		Führungsbereich		Andere Bereiche		Im Verhältnis zu		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Gesamt	F/F	M/M
DB	51 55%	21 34%	11 42%	15 50%	40 82%	8 18%	1:5	1:5	1:2
DT	110 79%	31 21%	10 89%	2 17%	100 75%	28 22%	1:12	1:11	1:5
AWO	73 57%	54 43%	5 63%	3 37%	60 57%	52 43%	1:10	1:14	1:8
LA	131 47%	140 53%	5 10%	43 90%	125 51%	106 46%	1:5	1:25	1:4
Webasto	76 26%	184 71%	2 13%	13 87%	74 40%	110 60%	1:10	1:36	1:4
DB RB Süd	603 27%	1917 73%	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.			
TK NL 3	406 45%	760 65%	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.			
Uni	173 44%	221 56%	5 12%	37 86%	167 44%	215 56%	1:9	1:31	1:6
ZFW	112	0	14	0	100	0	1:8	1:8	0:0

Konstruktion 5: Lageverhältnisse in den Organisationen im Kosmos

im Unternehmen oder gar keine (weil es generell keine festgestellten Männer gibt). Jedoch für die Forderung nach Männern in Führungspositionen und die festgeschriebene/dokumentierte Männerförderung der Organisation lassen sich keine Hinweise finden.

### Firewalls im Management von Organisationen

Um von Teilzeit in Führungspositionen zu reden/rede zu können, sind alle diese Stellen mit einer Anwesenheitspflicht und/oder Kontrolle der von der normalarbeitszeitabweichenden Stundenzahl verbunden. Konkret unterliegen die Teilzeitkräfte in Führungspositionen einer Stempelpflicht oder einer sonstigen Dokumentation ihrer Anwesenheit. Genau hier markieren sich die Besonderheiten für Teilzeit in Führungspositionen. Teilzeit in Führungspositionen bedeutet also die Dokumentation der tatsächlich abgeleiteten Stundenzahl für das Unternehmen, damit man (frau) von Teilzeit reden kann. Ist die Führungs- oder Leitungsposition von

der Dokumentation der realen körperlichen Anwesenheit befreit, macht es eigentlich keinen Sinn von Teilzeit in Führungspositionen zu reden. Deutlich wird dann weder für die teilzeitarbeitende ManagerIn/Führungskraft noch für die restliche Organisationsspitze bzw. restlichen Organisationsmitglieder, woraus denn die Teilzeit besteht. Und nur das reduzierte Gehalt macht den Unterschied „schmerzlich“ deutlich. Blicken wir nun auf „diese“ Teilzeit in Führungspositionen, denn eine andere ist nicht anzutreffen, treffen wir auf die Frauen in Führungspositionen – und wir treffen auf die Low-Managerinnen. Männer „kokettieren“ mit der Möglichkeit, in ähnlichen Positionen eine reduzierte Arbeitszeit zu fahren, tun es aber in der Realität der Organisation nicht, d.h. es sind in unseren Daten keinerlei Hinweise auf die Verwirklichung einer männlichen Teilzeitstelle im Management zu finden. Teilzeit in Führungspositionen sind ausschließlich Frauen in Führungspositionen. Es verdichten sich sogar die Hinweise, dass Männer (?)

und die Organisationen dies als wirkliche Lösung ausschließen (müssen). Teilzeitstellen im Management erscheinen als Angebot an Frauen, um ihre „biologischen Probleme“ zu klären oder die ihnen zugeschriebenen und/oder angenommenen Reproduktionspflichten zu übernehmen. Teilzeit in Führungspositionen wird also zur familienfreundlichen Variante und unterscheidet sich damit nicht mehr von der generellen Vorstellung in Organisationen und der Vorstellung der Organisationsmitglieder zu Teilzeit und der Entstehungsgeschichte von Teilzeit: Problemgruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren (vgl. Stephan 1995). Genau hier zeigt sich die Geschlechtssensibilität von Organisationen<sup>16</sup>.

Organisationsmitglieder und Organisationen können Teilzeit in Führungspositionen strategisch unterstützen. Die Förderung von Teilzeit in Führungspositionen kann als Konsequenz der Geschlechterprogramme interpretiert werden, oder als Folge von Einzelaktivitäten von Frauen und Männern in den Organisationen. Sie kann auch eine Folge von Familienpolitik oder Gewerkschaftspolitik sein (und den damit verbundenen Aktivitäten in Personalräten oder Betriebsräten) oder nur ein politisches Korrektiv der Organisation. Wesentlich erscheint die Qualität der Arbeit, die einem veränderten Zeitmodell unterworfen wird. *Ein engagierter Schritt in die richtige Richtung* wird dann auch von einigen Frauen und Männern dem Modell Teilzeit in Führungspositionen zugeschrieben<sup>17</sup> und zwar unabhängig von der tatsächlichen Inanspruchnahme des Modells und der möglichen Tatsache, dass Männer erkannt haben, dass dies vielleicht ganz schön ist, sich aber auf jeden Fall als nicht karrierefördernd oder klug in den Organisationen

herausstellt. Männliche Führungskräfte, die für sich Teilzeit in Führungspositionen als Möglichkeit sahen und/oder sich als Förderer von Teilzeitmodellen verstanden, arbeiteten in der Realität in Organisationen, die Teilzeit in Führungspositionen nicht erlaubten oder wo es real ab einer bestimmten Managementebene nicht vorkam.

Die Organisationen zeigen ihr frisches Image, dies „wir tun was für Frauen“ und gleichzeitig übernehmen die Frauen den Part, zu demonstrieren, dass Teilzeit auch im Management möglich ist. Hier wird es nun verwirrend und kompliziert: Teilzeitfrauen in Führungspositionen sind paradox. Verbinden wir es mit der Vorstellung, dass Teilzeit in Führungspositionen nur dann Sinn macht, wenn man/frau eine Berechnungsgröße der Zeit hat, kommt es zu verschiedenen paradoxen Phänomenen, die Frauen in Teilzeit in Führungspositionen bewirken. Die Meinung der Organisationsmitglieder trifft sich mit generellen Forderungen in Politik und Wissenschaft, die auf den Ausbau von Teilzeitmöglichkeiten auch in Führungspositionen drängt. Die Argumentation umfasst den „Abschied von der Normalbiographie der vollen Zeit“ und von der „Unteilbarkeit von Führungspositionen“. Frauen, so könnte man (frau) nun sagen, erweisen sich als Zeitpioniere in den Organisationen, weil sie mit „mehr oder weniger großem Erfolg“ in den Organisationen vorleben, dass Teilzeit in Führungspositionen möglich ist. Sie sind, weil nur sie es sind, auf der Teilzeitebene keine token persons (Kanter 1977)<sup>18</sup>. Auf der Ebene des Vergleichs zu männlichen Führungskräften werden sie hoch sichtbar und können alle nur möglichen Stereotypen auf sich vereinen. Auf der Ebene der Praxis leisten Teilzeitfrauen in Führungspositionen

ähnlich wie MitarbeiterInnen auf flexibilisierten, d.h. stundenreduzierten Stellen, mehr für ein Unternehmen, weil einerseits die Bezugs- und Berechnungsgröße verloren geht (was sind 75 Prozent, was sind 80 Prozent?) und andererseits nur zu oft mehr gearbeitet wird oder *Arbeit wie selbstverständlich und unbezahlt auf diesen Positionen mit nach Hause genommen wird*.

Frauen übernehmen in diesen Positionen also vielfältige Aufgaben und das Management einer Organisation kann seine firewalls pflegen, indem es das Teilzeitmanagementmodell unterstützt oder indem Geschlechterprogramme installiert werden bzw. sie ihren Forderungen nachgekommen. Die Einschließung der Frauen in Teilzeit und die Einschließung der Männer in Vollzeit führt zu starren Grenzen. Die Installation bzw. Nicht-Aufhebung der Grenzen, das borderwork, zeigt sich als Strategie in Organisationen, Frauen den Zutritt in TOP-Managementpositionen zu verwehren. Die sozialorganisierten Grenzen werden zu einem Bestandteil der firewalls im Management. Eine funktionierende Strategie, die scheinbar nur einen geringen und persönlichen Ausweg aus der Falle erlaubt, und in der Forderung: Frauen verzichtet auf die Teilzeitstellen, artikuliert werden kann oder artikuliert werden muss. Klingt es nicht wirklich als Ausstieg, soll jedoch die Idee vertieft werden, ohne auf der Ebene der Polemik stehen zu bleiben.

Der Blick auf Teilzeitfrauen hebt männliche Leistungen und Aktivitäten hervor, d.h. es kommt zu einer paradoxen Situation, dass der Blick auf Frauen zur nicht intendierten Auseinandersetzung mit Männern führt (über die Ebene des Vergleiches) bzw. die Folge eine Schärfung und Hervorhebung männlicher Erregenschaften, Leistungen und

Aktivitäten in den Organisationen zeigt. Als männliche Leistung tritt das Nicht-Schwanger-Sein auf und der damit verbundene Fakt, dass Männer ihre Arbeitszeit nicht unterbrechen müssen (z.B. für die Geburt oder den Erziehungsurlaub) und auch nicht dem Generalverdacht unterworfen werden, nach der biologischen Auszeit in Teilzeit in Führungspositionen zurückkehren zu wollen. Männern wird also eine automatisch höhere Möglichkeit der permanenten und nicht unterbrochenen Anwesenheitszeit in der Organisation zugesprochen. Dies trifft sich gut mit der Vorstellung, die in allen Organisationen zumindest für die TOP-Managementpositionen auch anzutreffen war (unabhängig davon, ob eine Frau in Teilzeit arbeitete), dass eine Teilzeitarbeit in dieser Position nicht möglich ist, oder wenn, immer mit großen Schwierigkeiten verbunden, die die Koordination, Information und die Absprachen belasten. Es kommt zu einer physischen Konstruktion von Teilzeit. Der Blick auf Frauen aktiviert die Geschlechtssensibilität für das Geschlecht und die „spezifische Frau“. Dabei werden Frauen unweigerlich von der Biologie eingeholt. Thematisiert wird Schwangerschaft in Organisationen (und nicht nur da), als „reine Frauensache“, die dazu führt, dass es zu Fehlzeiten in der Organisation kommt, zu Schwierigkeiten bei Zwischenbesetzungen und vielleicht zu der Tatsache, dass die Frau nach der Schwangerschaft nicht mehr ins Unternehmen zurückkommt. Männer und Frauen, Management und Nicht-Management treffen sich in der Argumentation, dass gegen das biologische Problem von Frauen nichts gemacht werden kann.

Teilzeit wird zu einem doppelten Widerspruch. Neben der Betonung der Biologie wird ein anderes

Stereotyp deutlich, das besonders dann in Organisationen kommuniziert wird, wenn das tatsächliche Bemühen einer Frau in eine Führungsposition zu kommen, scheitert/gescheitert ist. Es ist das Argument der mangelnden Flexibilität von Frauen, das eng an die Teilzeit geknüpft wird. Mangelnde Flexibilität wird in allen Ebenen der Organisation kommuniziert. Frauen wird in Teilzeitpositionen automatisch eine geringere Zeitflexibilität zugesprochen, und es wird ihnen eine geringere Raum- und Ortsflexibilität unterstellt. Hier kollidiert die Wahrnehmung durch die Organisationsmitglieder und die Organisation mit der Selbstverständlichkeit für das Topmanagement von Organisationen: Unbegrenzte zeitliche Verfügbarkeit. Lange Anwesenheitszeiten zählen und nicht etwa die Effektivität der geleisteten Arbeit.

Durch einen vertiefenden Blick kann die Präsenzkultur im Topmanagement jedoch sehr schnell als Mythos entlarvt werden, zumindest was die körperliche Anwesenheit in der Organisation betrifft. Eine TopmanagerIn ist in vielen Situationen nicht sichtbar. Eine Ergebnisorientierung im Management von Organisationen ist mit einer Zeitorientierung in Organisationen, die auf die reale Präsenz der Führungskraft abzielt, nicht vereinbar. Führungskräfte in Organisationen müssen über Zeitsouveränität verfügen und sie müssen das sein, was mit dem Begriff flexibel zu fassen ist. Konkret sind sie deshalb häufig *nicht anzutreffen, schwer zu erreichen, Außer-Haus, im Kontakt mit einer anderen Organisation, in Verhandlungen bei ..., auf Reisen zu ..., in der Sitzung* Z usw. Sie verfügen über ein Sekretariat, einen *im Netz stehenden Terminkalender*, ein *Handy*, können gebucht werden und sind auch Zuhause zu erreichen etc. All das natürlich in

unterschiedlichem Maße aber häufig gilt dies nicht nur für das Topmanagement. ManagerInnen bewegen sich im virtuellen Raum. Sie sind vielleicht die wenigste Zeit in ihrem Büro oder an ihrem Arbeitsplatz zu finden. Vielleicht liegen im virtuellen Raum die Chancen für Frauen, dem geschlechtlichen und stereotypisierten Diskurs von Frauenförderung und Teilzeitfrauen im Management bzw. den Folgen der Geschlechterprogramme zu entkommen. Virtueller Raum verändert die Sichtbarkeit von Frauen und die Sichtbarkeit von Männern. Gleichzeitig zwingt die Tatsache, verschiedenste Anforderungen und Aufgaben in Managementpositionen erfüllen zu müssen (an verschiedenen Orten, mit verschiedenen Menschen, zu verschiedenen Zeiten etc.), ManagerInnen zu einer verdichteten Zeitkommunikation und zu einem differenzierten Zeitmanagement. Die ArbeitskraftunternehmerIn wird im Management (und nicht nur dort) zu einer „ZeitkraftunternehmerIn“ (Simöl/Franke 2003, S. 684). Und warum sollte diese nicht ihre realen Zeiten für Reproduktionsaufgaben oder ihre fiktiven (unterstellten) in einem Time-schedule unterbringen (können)?

An dieser Stelle schließen nun die Gedanken zur Sensibilität von Organisationen und der Geschlechtssensibilität in und von Organisationen und der Beitrag der Geschlechterprogramme zur Konstruktion von Geschlechterdifferenzen sollte deutlich geworden sein. Der Beitrag zur Konstruktion von Geschlechterdifferenzen durch Geschlechterforscherin in Organisation muss an einer anderen Stelle geklärt werden. Auch Geschlechterforscherinnen sind paradox. Doch die Forderung kann nicht im Verzicht auf Ge-

schlechterforschung artikuliert werden.

### Anmerkungen

<sup>1</sup> *Obwohl Geschlecht ein vielfältig gebrauchter Terminus in der alltagsprachlichen und der sozial- und naturwissenschaftlichen Diskussion ist und auch in anderen Disziplinen wie z.B. den Wirtschaftswissenschaften, Rechtswissenschaften, Medienwissenschaften und der Informatik einen immer höheren Stellenwert bekommt, zeigt sich eine Auffälligkeit: Selten wird eine Definition, bzw. eine inhaltliche Bestimmung vorgenommen und zwar darüber, was konkret denn Geschlecht „eigentlich“ bedeutet. Es gibt einen scheinbar stillschweigend Konsens über das gemeinsame Wissen, was Frauen und Männer ausmacht, Weiblichkeit und Männlichkeit bedeutet, wie die Geschlechter sich zueinander verhalten und worin der Unterschied zwischen Frau und Mann liegt. Geschlecht im individuellen und gesellschaftlichen Sinn wird als „Selbstverständlichkeit“ gehandelt und bedarf keiner besonderen und beständigen Aushandlung.*

<sup>2</sup> *Dieser Beitrag basiert auf die Forschung und wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Inge Simöl, bzw. dem Ergebnis einer Gemeinschaftsdissertation, warum hier von Wir geredet wird.*

<sup>3</sup> *Geschlechterprogramme „sind als Gerüste formalisierter Regeln, Normen und generalisierter Erwartungen zu begreifen, die die koordinierten Handlungen und Beziehungen der Mitglieder und der Organisation unter dem Aspekt des Geschlechts regeln“ (Franke/Simöl 2000, S. 280). In den Geschlechterprogrammen (z.B. Frauenförderung, Gleichstellung, Geschlechterdemokratie, Gender Mainstreaming, Total E-Quality Management) findet man/frau Geschlechterstellen als Dienstposten oder ähnliches, die für die Aufgabe Geschlecht in den Organisationen installiert sind. Entweder werden dafür Vollzeitjobs geschaffen oder ein Gremium, ein Wahljob, eine Zwangsverpflichtung, eine Stelle mit Entlohnung, oder ein Ehrenamt dem Geschlecht gewidmet (vgl. Franke/Simöl 2000, S. 280ff.).*

<sup>4</sup> *Der Begriff der firewalls soll in die Diskussion um Geschlecht in Organisationen einge-*

führt werden. Er ergänzt die Forschung und Auseinandersetzung über das Phänomen des glass ceiling und der glasswalls in Organisationen. Verändert wird die Perspektive, wenn von firewalls die Rede ist. Entlehnt wird der Begriff aus der Informatik. Hier bezeichnet er eine Schaltstelle zur Sicherung und Verschlüsselung von Datensystemen. Computer werden vor Angriffen von außen geschützt. Firewalls in Organisationen nun bezeichnen jene Mechanismen oder Schaltstellen, die dafür sorgen, das Vordringen von Frauen in bestimmte Bereiche der Organisationen – Führungsebenen – zu verhindern. Die erfolgreiche Sicherung (auch nicht das erfolgreiche Überwinden) wird jedoch nicht mit der Information versehen: Zutritt verboten, an dieser Grenze gescheitert. Firewalls bleiben daher informationslos oder verschlüsselt.

<sup>5</sup> Das Interesse lag auf Strukturen/Regelungen und institutionalisierte Handlungsmuster in Organisationen, die zu egalitären Verhältnissen zwischen den Geschlechtern beitragen, unabhängig davon, ob sie als solche intendiert sind.

<sup>6</sup> Der Kosmos wird im Allgemeinen bestimmt durch: Die Fragestellung oder Forschungshypothese, d.h. den Ausschnitt des Ethnographischen Sehens, die Anzahl der Organisationen (eine oder mehrere Organisationen – hier neun), die Anzahl der sozialen Einheiten (z.B. Abteilungen, Menschen, Schichten, Gruppen etc.), die Triade von ForscherIn, Organisation und Organisationsmitgliedern, das Zeitfenster, das über eine oder mehrere Organisationen gelegt wird (vgl. zur Kosmographie den Exkurs bei Simöl/Franke 2002, 504ff).

<sup>7</sup> Geklärt werden kann hier nicht, inwieweit es politisch korrekt ist, den Begriff der Blindheit des Blindseins aus seinem ursprünglichen Zusammenhang von Krankheit bzw. körperlicher (und damit einhergehender sozialer) Beeinträchtigung herauszubrechen, um ihn in für die (system-)theoretische Diskussion zu Geschlecht in Organisationen und Geschlecht in der Organisationstheorie als Metapher zu nutzen. Der Begriff wird in vielfältigen Zusammenhängen und Disziplinen außerhalb seines ursprünglichen Kontextes genutzt. Exemplarisch die Psychologie und das Johari-Fen-

ster von Ingham/Luft (vgl. Luft 1974, S. 22).

<sup>8</sup> Der blinde Fleck als örtliche Blindheit bezeichnet jene Stelle im Augenhintergrund, aus der der Sehnerv austritt. Hier sind keine Sehzellen vorhanden. Trotzdem wird ein vollständiges Bild vom Auge geliefert, ein ganzes Bild »errechnet«. Diese Blindheit fällt nicht durch einen dunklen Fleck im Gesichtsfeld auf, sondern ist überhaupt nicht wahrnehmbar. Was wahrgenommen wird, wird fleckenlos wahrgenommen (vgl. von Foerster 1990, S. 41).

<sup>9</sup> Welche Blindheit durch den sog. »male bias« und in der Folge Geschlechtsblindheit in der Organisationsforschung entstanden ist, haben Acker und van Houten 1992 verdeutlicht. Geschlecht als bedeutsamen Faktor in Organisationen zu übersehen oder nicht zu beachten, führte zu verkürzten oder fehlinterpretierten Forschungsergebnissen, wie im Fall der Hawthorne Studie (zur Hawthorne Studie vgl. die Zusammenfassung bei Rosenstiel 1995, S. 136ff.). Andere Effekte sind die Verdeckung bestehender Macht- und Ungleichheitsverhältnisse zwischen Frauen und Männern, die Marginalisierung oder das Unkenntlichmachen von zugrunde liegenden Geschlechterdifferenzen. Vielfach wird Geschlecht unter dem Charakter des »zufälligen Beiwerks« betrachtet und so eine Sicht auf vergeschlechtlichte Prozesse und Strukturen ausgespart/ausgeblendet oder verstellt. Verschleierung, Verdeckung etc. sind »Folgen« der Blindheit oder anders gesagt: Formen der Nicht-Beachtung.

<sup>10</sup> Damit stellt Geschlechtsblindheit kein hilfreiches Konstrukt für die Erforschung dar. Geschlechtsblindheit wird erst im Prozess der Forschung empirisch erhoben.

<sup>11</sup> Geschlechtsblinde Organisationen oder geschlechtsblinde Wissenschaften vermitteln »ein Bild« der sozialen Realität, das paradox erscheint. Das Interessante daran ist, dass es Interpretationen betont, nämlich die Unfähigkeit zur Reflexion gegenüber der Tatsache, dass Geschlecht in die Organisationen »eingeht« und das Sensibelsein für Geschlecht und gleichzeitig Organisationen durchaus auf Geschlecht zurückgreifen.

<sup>12</sup> Arbeitszeit verstanden als persönliche Ar-

beitszeit und Betriebszeit verstanden als Zeit, in der die Maschinen laufen oder die Dienstleistungen bzw. das Produkt angeboten wird (vgl. Gassner 1996, S. 895).

<sup>13</sup> Exemplarisch Bischoff 1990, Neujahr-Schwachulla/Bauer 1993, Geenen 1994, Rau 1995, Hadler 1995, Hasenjürgen 1996, Diemel 1996.

<sup>14</sup> In keiner Organisation haben wir eine Ausländerin/Migrantin in Führungsposition angetroffen. Wir haben auch keine »Ostfrau« gefunden. Das gleiche trifft aber auch auf männliche Führungskräfte zu.

<sup>15</sup> Die Konstruktion 5 zeigt auch die Möglichkeit, wie durch Berechnung von Lageverhältnisse ein konstituierender Blick und blinde Flecken zu durchbrechen sind. In der ausschließlichen Abfrage von Teilzeit/Vollzeit für Frauen/Männer dagegen erweisen sich die ForscherInnen als KonstrukteurInnen einer Differenz.

<sup>16</sup> Dü, Webasto und TK NL 3 erlaubt keine Teilzeit in Führungspositionen, wobei letztere dies nur auf die Managementebenen 1-3 bezieht. Das LA und die DB RB Süd erlaubt Teilzeit, hat jedoch nur Frauen; ebenso das ZfW, hier sind die Hälfte der Führungskräfte in Teilzeit. Die DT erlaubt ebenfalls Teilzeit in Führungspositionen, hat jedoch z. Zt. keine TeilzeitmanagerInnen. Dies trifft auch für die Universität Hildesheim zu.

<sup>17</sup> Und hier treffen sich „einige“ mit „vielen“ in der allgemeinen politischen Diskussion und den Forderungen der Frauen- und GeschlechterforscherInnen in ihren Publikationen.

<sup>18</sup> Und weil Teilzeitfrauen die Normalität in Organisationen sind, d.h. es genügend weitere im Unternehmen gibt. Teilzeit nur in Führungspositionen ist in keiner Organisation auszumachen.

## Literatur

- Acker, Joan: Gendering Organizational Theory, in: Mills, Albert J./Tancred, Peta (Hgg.): Gendering Organizational Analysis, London 1992, S. 248-260.
- Acker, Joan: Old and New Boundaries in Gender Relations (or Gender Relations in Troubled Times), in:



- Honegger, Claudia et al. (Hgg.): Grenzenlose Gesellschaft. Verhandlungen des 29. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, des 16. Kongresses der österreichischen Gesellschaft für Soziologie, des 11. Kongresses der schweizerischen Gesellschaft für Soziologie in Freiburg im Breisgau 1998, Teil 1, Opladen 1999, S. 77-96.
- Acker, Joan/van Houten, Donald R.: Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations, (Reprint von 1974. In: Administrative Science Quarterly, 19, 2), in: Mills, Albert J./Tancred, Peter (Hgg.): Gendering Organizational Analysis, London 1992, S. 15-30.
- Bischoff, Sonja: Frauen zwischen Macht und Mann. Männer in der Defensive. Führungskräfte in Zeiten des Umbruchs, Reinbeck 1990.
- Blumer, Herbert: Methodologische Prinzipien empirischer Wissenschaft, in: Gerdes, Klaus (Hg.): Explorative Sozialforschung: einführende Beiträge aus „Natural Sociology“ und Feldforschung in den USA, Stuttgart 1979, S. 41-62.
- Braun, Jochen: Aufgaben und Ziele der Organisationsgestaltung, in: Bullinger, Hans-Jörg/Warnecke, Hans Jürgen (Hgg.): Neue Organisationsformen im Unternehmen. Ein Handbuch für das moderne Management, Heidelberg 1996, S. 7-27.
- Brück, Brigitte et al.: Feministische Soziologie. Eine Einführung, Frankfurt am Main 1992.
- Dienel, Christiane: Frauen in Führungspositionen in Europa, München 1996
- Franke Marion/Simöl Inge: Wie Organisationen Geschlecht organisieren. Geschlechterprogramme in Organisationen, in: Wesely, Sabine (Hg.): Gender Studies in den Sozial- und Kulturwissenschaften. Einführung und neuere Erkenntnisse aus Forschung und Praxis, Bielefeld 2000, S. 280-315.
- Gassner, Peter: Flexible Gestaltung der Arbeitszeit, in: Bullinger, Hans-Jörg/Warnecke, Hans Jürgen (Hgg.): Neue Organisationsformen im Unternehmen. Ein Handbuch für das moderne Management, Berlin 1996, S. 895-900.
- Geenen, Elke: Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule, Opladen 1994.
- Glaser, Barney G.: Theoretical Sensitivity. Advances in the Methodology of Grounded Theory, Mill Valley 1979.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L.: The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research, Chicago 1967.
- Hadler, Anja: Frauen und Führungspositionen. Prognosen bis zum Jahr 2000. Eine empirische Untersuchung betrieblicher Voraussetzungen und Entwicklungen in Großunternehmen, Frankfurt am Main 1995.
- Hasenjürgen, Brigitte: Soziale Macht im Wissenschaftsspiel, Münster 1996.
- Hearn, Jeff/Parkin, P. Wendy: Sex at Work. The Power an Paradox of Organization Sexuality, Brighton 1987.
- Hirschauer, Stefan/Amann, Klaus (Hgg.): Die Befremdung der eigenen Kultur. Zur ethnographischen Herausforderung soziologischer Empirie, Frankfurt am Main 1997.
- Kanter, Rosabeth Moss: Men and Woman of the corporation, New York 1977.
- Lange, Ralf: Geschlechterverhältnisse im Management von Organisationen, München 1998.
- Luft, Joseph: Einführung in die Gruppendynamik, Stuttgart 1974.
- Luhmann, Niklas: Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie, Frankfurt am Main 1984.
- Luhmann, Niklas: Frauen, Männer und mann, Kai-Uwe (Hg.): Niklas Luhmann: Protest: Systemtheorie und Soziale Bewegungen, Frankfurt am Main 1996, S. 107-155.
- Luhmann, Niklas: Die Gesellschaft der Gesellschaft. Teilband 2, Frankfurt am Main 1999.
- Luhmann, Niklas: Organisation und Entscheidung, Opladen 2000.
- Meuser, Michael: Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster, Opladen 1998.
- Müller, Ursula: Wissenschaftskritik und Methodologie im feministischen Diskurs, in: Aulenbacher, Brigitte/Siegel, Tilla (Hgg.): Diese Welt wird völlig anders sein: Denkmuster der Rationalisierung, Pfaffenweiler 1995, S. 67-82.
- Müller, Ursula: Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung als Prozess – mit Beispielen aus Betrieben und der Universität, in: Rastetter, Daniela (Hg.): Geschlechterdifferenzen und Personalmanagement, Schwerpunkt-Heft Zeitschrift für Personalforschung 2, 1998, S. 123-142.
- Müller, Ursula: Geschlecht und Organisation. Traditionsreiche Debatten – aktuelle Tendenzen, in: Nickel, Hildgard Maria/Völker, Susanne/Hüning, Hasko (Hgg.): Transformation, Unternehmensreorganisation, Geschlechterforschung, Opladen 1999, S. 53-75.
- Neujahr-Schwachulla, Gaby/Bauer, Sibylle: Führungsfrauen. Anforderungen und Chancen in der Wirtschaft, Stuttgart 1993.
- Rastetter, Daniela: Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse, Opladen 1994.
- Rau, Ilona: Weibliche Führungskräfte. Ursachen ihrer Unterrepräsentanz und Konsequenzen für die Förderung von Frauen für Führungspositionen, Frankfurt am Main 1995.
- Simöl; Inge/Franke, Marion: Organisation Kultur Geschlecht. Eine empirische Untersuchung zur (Geschlechts-)Sensibilität in und von Organisationen, 2003 (in Veröffentlichung).

- Stephan, Gesine: Zur Dynamik des Arbeitsangebotes von Frauen. Vollzeit-, Teilzeit- und Nichterwerbstätigkeit, Frankfurt am Main 1995.
- Strauss, Anselm L./Corbin, Juliet: Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. (Original in englisch: Basics of qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques 1990), Weinheim 1996.
- von Foerster, Heinz: Das Konstruieren einer Wirklichkeit, in: Watzlawick, Paul (Hg.): Die erfundene Wirklichkeit, München 1990, S. 39-60.
- von Rosenstiel, Lutz/Roethlisberger, Fritz. J./Dickson, William J.: Management at the Worker, in Flick, Uwe et. al (Hgg.) Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Weinheim 1995, S. 126-130.
- Wilz, Sylvia M.: Gendered Organizations: Neuere Beiträge zum Verhältnis von Organisationen und Geschlecht, in: Berliner Journal für Soziologie, 1, 2001, S. 97-107.
- Wolff, Stephan: Organisationswissenschaftliche Grundlagen: Das Krankenhaus als Organisation, in: Pelikan, Jürgen M./Wolff, Stephan (Hgg.): Das gesundheitsfördernde Krankenhaus: Konzepte und Beispiele zur Entwicklung einer lernenden Organisation, Weinheim 1999, S. 37-51.

*Dr. Marion Franke*  
*Universität Hildesheim*  
*Marienburger Platz 22*  
*31141 Hildesheim*  
*Email: franke@rz.uni-hildesheim.de*

## Das Dialogische als das Zwischen in der Vielfalt der Anderheiten – eine dialogische Perspektive auf die Gender- und Frauenforschung

*Der Beitrag weist auf die Erkenntnischancen einer, jenseits einer binären Betrachtungsweise liegenden, dialogischen Epistemologie in der Genderforschung hin. Die Autorin verbindet Fragen der erziehungswissenschaftlichen Gender- und Frauenforschung mit dem pluralistischen Denken des jüdischen Dialogphilosophen Martin Bubers. Das „Zwischen“ erweist sich dabei als eine spirituelle und lebenspraktische Dimension, die das dualistische Denken in eine echte ambivalente und somit realitätsgerechte Seinsform für die postmoderne Gegenwart wandeln kann. Vorläufiges Ergebnis ist der Wahrnehmungsprozess eines lebendigen Gender-Dialogs in der Vielfalt der Anderheiten.*

### Mit einer Warnung möchte ich beginnen:

Mit Worten allein kann das Dialogische nicht dargelegt werden. Deshalb ist das Folgende ein begrenztes Unterfangen und führt auch zu Missverständnissen. Das Dialogische in niedergeschriebenen Gedanken zu zeigen, ist deswegen schwierig, weil ein authentischer Dialog zwischen Menschen mit und jenseits von symbolischen Strukturen geschieht. Dieses Zwischen erschließt sich nur begrenzt mental, denn es ist eine Lebenspraxis und kann mit Worten nur fragmentarisch erfasst, wenn überhaupt analysiert und doch im Gespräch rückwärtig angeschaut werden. Die Rekonstruktion bleibt dabei brüchig. Der damit einhergehende Distanzierungsakt geschieht als monologischer, d.h. einseitiger Prozess. Demgegenüber passiert das Dialogische durch gegenseitiges und einzigartiges „Innewerden des Gegenübers“ (Buber 1992a, S. 150-153), das sich in der Vielfalt der Anderheiten wiederfindet. „Anderheit“ bedeutet für Buber, das mein Gegenüber grundsätzlich einE AndereR ist und ich ihn/sie nur als „Dieser-Mensch-sein“ bestätigen kann: „Erst wenn der Einzelne den Anderen, in all seiner Anderheit, als sich, als den Menschen erkennt und von

da aus zum Anderen durchbricht, wird er, in einer strengen und verwandelnden Begegnung, seine Einsamkeit durchbrochen haben“ (Buber 1982, S. 162; vgl. Buber 1978, S. 30).

Nun kenne ich Sie, werte LeserInnen, nicht, wenn ich diesen Text schreibe. Gegenwärtig sind Sie meine Projektion. Ich versuche mich, laut Dialogphilosophie Martin Bubers in Sie „hineinzuschwingen“ (1992b, S. 268). Aber wie ist das wirklich möglich? Zur Zeit sind Sie ein Abstraktum und gleichzeitig viele „Anderheiten“<sup>1</sup>. Ist das Ich der Autorin möglicherweise nur mit sich selbst in Kontakt? Mit anderen Worten frage ich mich, wie Sie und ich uns als unendliche und endliche Differenz begegnen, in einen wirklichen Dialog hier auf dem Papier treten können, wenn nur dieser zeigt, was er ist?

Zudem habe ich keine Kontrolle über einen solchen Lebensvorgang. Wenn ein Ich-Du, ein Zwischen zwischen meinem Text und Ihnen ist, wird es von Ihrer authentischen Hingabe abhängig sein. Nun sind Sie möglicher Weise schon *zwischen* meinen Gedanken? Ihr Ja ist meine Hoffnung für unser gegenseitiges Verstehen – unsere Begegnung?

Jetzt und hier kann ich meine dia-

logische Ernsthaftigkeit bekunden und die „sechs gespenstischen Scheingestalten“ (Buber 1992b, S. 279) akzeptieren, die während der Textgewinnung von beiden Seiten entwickelt werden. Mit diesen Geistern sind unsere jeweiligen Fremd- und Selbstbilder<sup>2</sup> gemeint, die zu überwinden die Transformation vom Monolog zum Dialog bereitet. Sechs Scheingestalten sind zwischen zwei Personen, als da wären zwei Fremdbilder, zwei Selbstbilder und zwei projizierte Selbstbilder, welches das Bild ist, was ich glaube, dass mein Gegenüber von mir hat. Je mehr Menschen an einer Kommunikation beteiligt sind, desto höher ist das Aufkommen der Scheingestalten. Mit mathematischen Worten bedeutet dies: Die Menge der Scheingestalten =  $3X^2$ , wobei X die Anzahl der beteiligten Personen ist. Das mathematische Beispiel zeigt, welch ein Unterfangen der echte Dialog in der Vielfalt der Anderheiten ist.

### Das dialogische Prinzip

Eine erste skizzenhafte Darlegung der wesentlichen Prinzipien des Dialogischen ist an dieser Stelle notwendig:

1. Der Dialog ist ein gegenwärtiger und gegenseitiger Prozeß *zwischen*

- gleichwertigen Anderheiten.
2. Durch das personenhafte Innerwerden meines konkreten Gegenübers oder auch der vielen Anderheiten können einengende Zuschreibungen, d.h. die sechs Spukgestalten überschritten werden. Die Dialogphilosophie spricht diesbezüglich von zwei unterschiedlichen Ichs. Es gibt das Ich des Ich-Du, das Personenwesen, und das Ich des Ich-Es, das Eigenwesen genannt wird. Im Ich-Du nimmt das Ich am Du der Anderen teil, d.h. eine wirkliche Begegnung geschieht. Im Ich-Es legt das Ich die Anderen fest und gibt ihnen eine fixierte Identität.
  3. Die offene Haltung des Menschen muss eine echte sein. Jeder Schein zerstört den Dialog.
  4. Das Dialogische ist unkontrollierbar. Mit Worten allein ist es weder mach- noch darstellbar.
  5. Nur durch persönliche Hingabe kann sich die dialogische Wirklichkeit offenbaren.

Beim Wort „offenbaren“ könnten Sie nun zögern. Es klingt religiös. Diese Konnotation ist dem Dialogischen immanent: Gott, Göttin, das Göttliche, Buddha, eine höhere Macht, ein ewiges Du sind in jedem Dialog, den Buber meinte und ich hier beschreibe. Bewegen wir uns somit auf dem Boden einer feministischen Theologie, wenn hier versucht wird, Gender- und Frauenforschung, Dialogik und Feminismus miteinander zu verbinden?

Bubers Ansatz ist keine Theologie<sup>3</sup>, sondern eine lebenspraktische Philosophie. Und damit bin ich (bzw. sind wir?) bei der eingangs formulierten Warnung: Dialogische Lebenspraxis ist eine postmoderne/mystische Lebenshaltung, die allein durch Denken nicht zu begreifen ist. Trotz alledem möchte ich eine Darstellung wagen. Ich versuche,

1. Die Dialogphilosophie dem feministisch-spirituellen und feministischen Diskursen zu zuordnen und
2. zu zeigen, wie das Dialogische Denken sowohl theoretisch als auch praktisch eine Erkenntnis-haltung anbietet, die dem Gestaltansatz als postmoderne Mystagogie (vgl. Frambach 1994, Sölle 1997) ähnelt und für die Gegenwart Frauen und Männern eine erziehungswissenschaftliche Begrifflichkeit anbietet, den Dialog zwischen Männern und Frauen, unter Männern und unter Frauen und unter den vielen Anderheiten wahrzunehmen und eine echte individualisierte Pluralität bzw. Transkulturalität (vgl. Krone 2002; Muth 1998; Welsch 1994) nicht nur, aber auch in der pädagogischen Praxis zu leben.
3. Letztendlich möchte ich auf eine Wirklichkeit hinzeigen, die Kolk (2000, S. 24) mit „Begegnung mit dem Absoluten“, Dorst (1999, S. 7) mit „Spiritualität im gewöhnlichen Leben“, Stein mit „Wekken der Individualität in der Bildungsarbeit als lebendigen Glauben“ (2000, S. 39) und Buber als das „Zwischen“ (1982, S. 164-167) beschreiben.

### Zurück auf wissenschaftlichen Boden

Auch jenseits spiritueller Betrachtungsweisen ist das Zwischen als dritte Dimension zur Überwindung von dualistischem Denken, was insbesondere Keller (1986) und Harding (1991) für die feministische Forschung beanspruchen, im wissenschaftlichen Gegenwartsdiskurs wieder zu finden: De Lauretis spricht diesbezüglich von einem „sozio-symbolischen oder perversen Begehren“ (1996, S. 174), Aronson von einer „third social space“ (1998, S. 517), Butler von der „Grenze des

Menschlichen“ (2001, S. 127) und Wulf von „Mimesis“ (2001, S. 257ff.).

Das Dialogische und somit Dialogisches Denken feministisch und erziehungswissenschaftlich einer systematischen Re-Lektüre zu unterziehen, ist dabei ein relativ junger Diskurs (vgl. Emme 1996; Muth 1997, Muth 1998, S. 88-90 und S. 174-175, Muth 1999, Prengel 1993, Thürmer-Rohr 1999). Infolgedessen ist das Folgende eine Grundlegung feministischer Dialogik, die sich ausschließlich auf die Sozialphilosophie Bubers bezieht. Die leitende Fragestellung für die erziehungswissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung ergibt sich aus der gegenwärtigen Forschungspraxis: Welchen Beitrag kann das Dialogische Denken Bubers für eine „künftige produktive Weiterentwicklung der Geschlechtertheorie“ (vgl. Rendtorff/Moser 1999) erziehungswissenschaftlich leisten?

### Prämissen

Hierfür bedarf es der Klärung meiner theoretischen Prämissen. Das Dialogische Denken Bubers ist in sich unsystematisch. Eine reine Lehre hat Buber in seinen Schriften nie anvisiert. Doch insgesamt können diese Schriften als systemtheoretische Aussagen beschrieben werden, deren Erkennen ein hermeneutisch-phenomenologisches Vorgehen zugrunde liegt (vgl. Muth 1998, S. 17 und S. 31-34). Gleichzeitig ist sein pädagogisches Werk Ausdruck einer anthropologischen Reflexion über die am Bildungsprozess beteiligten Menschen, d.h. über die Begegnung zwischen Lehrenden und Lernenden. Diesbezüglich ist zu hinterfragen, ob die Dialogphilosophie eine latente Geschlechtertheorie in sich trägt und konstruktiv eine feministische Wissenschaftstheorie vorwärts bringen kann. Letztere Frage

ist gleichzeitig meine leitende Hypothese: Das Dialogische Denken Bubers bietet ein Vokabular, das das binäre Denken einer Zweigeschlechtlichkeit „in Verwirrung bringt“ (Butler 1991, S. 218) und gleichzeitig auf eine integrale Wirklichkeit hinweist, die sich einer ausschließlich kognitiven Erfassung entzieht. Vielmehr geht es um ein Begreifen von Differenzen und Dissonanzen<sup>4</sup>, die dem poststrukturalistischen Denken verwandt ist (vgl. Rendtorff/Moser 1999, Rendtorff 1996) und integralem Denken (vgl. Fuhr 1999, Jäger 1999 und 2000, Ortman 1998, Prengel 1993, Wilber 1998).

### Die Anthropologie dialogischen Denkens

Grundlegendes Motiv dialogischer Anthropologie ist das Doppelverhältnis des Menschen zum Leben. Buber unterscheidet diesbezüglich zwei Haltungen, die der Mensch zur Welt und zu seinen Mitmenschen hat: Die Ich-Du-Haltung und die Ich-Es-Haltung. Letztere bezeichnet ein Subjekt-Objekt-Verhältnis, erstere eine Subjekt-Subjekt-Beziehung. Die Ich-Du-Haltung findet nur in der Gegenwart statt und ist durch Gleichheit, Wechselseitigkeit und Umfassung gekennzeichnet. Umfassung meint das Innwerden des Gegenübers und die Akzeptanz der anderen Person als absolute „Anderheit“. Die Ich-Es-Haltung bezeichnet den Distanzierungsvorgang zu den Menschen und der Welt. In dieser Haltung betrachtet und analysiert der Mensch seine Mitmenschen und die Welt wie ein Ding unter Dingen. Diesbezüglich kann der Mensch seine Mitmenschen auch gebrauchen und missbrauchen.

Die Ich-Du-Haltung zwischen den Menschen bereitet den Dialog. Die Ich-Es-Haltung meint den Monolog. Beide Haltungen sind existen-

tiell notwendig. Zum Leben braucht der Mensch einerseits eine offene Haltung und andererseits eine Grenze zur Existenzsicherung. In der offenen Haltung zeigt der Mensch sein Personenwesen, in der begrenzten Identitätsfixierung sein Eigenwesen.

Die Ich-Es-Haltung ist die zur Distanzierung, d.h. für kognitive Erkenntnis, benötigte Haltung. Der Mensch lernt, die in einer Gesellschaft herrschenden Kategorien, d.h. die herrschende Symbolik wahrzunehmen. Mit Bubers Worten: Der Mensch erkennt die Ordnung der Welt. Dafür braucht der Mensch die Sprache, der Buber drei Seinsweisen zuschreibt. Sie lauten: „Bestand, Besitz und Begebnis“ (vgl. Buber 1962b). Bestand meint den individuellen Sprachschatz und das jeweilige Ausdrucksvermögen der Menschen. Besitz ist das Ergebnis systematischer Sammlung von Wissen, das immer wieder der aktuellen Interpretation bedarf. Begebnis ist das lebendige Sein in der Sprache, der echte Dialog, das „Sich-einander-Zuwenden von Menschen“ (ebd.). Auf die Gender- und Frauenforschung übertragen, sehe ich mit Bubers Kategorien folgendes:

1. Die systematische Sammlung feministischen Forschungswissen ist in den letzten 30 Jahren eklatant und erfolgreich gewachsen. Die Genderforschung kann auf echten feministischen „Besitz“ zurückgreifen.
2. In der feministischen und geschlechtertheoretischen Diskussion gibt es einen sprachlichen „Bestand“, das binäre Denken zu erfassen, was sich in der immer wiederkehrenden Frage ausdrückt, ob das Weibliche und das Frau-Sein und damit ebenso das Männliche und das Mann-Sein essentiell oder eine Denkkategorie ist. Da schon in der Frage ein Dualismus verborgen ist, liegt es

nahe, darauf dualistisch zu antworten oder auch eine Lanze für das ausschließlich Weibliche zu brechen, was wiederum einen Dualismus hervorruft.

Mit der Begrifflichkeit der „zweifältigen Haltung“ zur Welt, sieht der „Bestand“ anders aus: Einerseits ist die Geschlechterdifferenz mit den zwei Kategorien Mann/Frau unhinterfragbar, somit ein Ich-Es: Ein Ich beschreibt, dass die Welt in zwei Welten eingeteilt ist, in eine Männer- und in eine Frauenwelt. Das bedeutet für die analytische Ebene, dass das Ich des denkenden Menschen mit einem Objekt verbunden wird. Dabei ist es gleichgültig, ob der Begriff für das Objekt nun Mann oder Frau lautet, denn all diese Begriffe drücken ein Subjekt-Objekt-Verhältnis und somit den sprachlichen „Bestand“ aus (vgl. Butler 2001, S. 40f.).<sup>5</sup> Eine wirkliche Überwindung, d.h. das wahrhaftige Sehen des jeweiligen Menschen passiert jedoch noch nicht.

3. Erst im „Begebnis“, im Zwischen begegnet mir mein Gegenüber, das mehr ist als meine sprachlichen Kategorien. Um diese Wirklichkeit und ein Gewahrsein für die Sphäre zwischen Ich und Du geht es in der Dialogphilosophie. Diesbezüglich ist auch ein dialogisches Begehren in der Frauen- und Genderforschung zu entdecken: Heinrichs (2001) argumentiert mit dem Begriff „In-Differenz-Werden“. Schmuckli (1996) kritisiert beispielsweise „den vereinheitlichenden Blick, der andere von sich selbst entfremdet“: „Wirkliches Interesse den Anderen gegenüber – ein aufmerksames Dazwischen-Sein – bedingt, daß frau die Bereitschaft auf sich nimmt, sich von Selbstfremdheiten verwirren und verführen zu lassen, und eine partielle Identität

tätsauflösung eingeht. Frau muß also bereit sein, sich auf ein soziales Sterben einzulassen“ (ebd., S. 294). Ein weiterer Anknüpfungspunkt ist Schmucklis Beschreibung, wenn sie sich bezüglich der Sprache fragt, „wer spricht und wer schreibt?“ Sie stellt einen „Zwischenraum“<sup>6</sup> (ebd., S. 200) fest, in dem Frau sich bewegt und gleichzeitig Dissonanzen ertragen muss. Demgegenüber würde der Dialogische Denkansatz argumentieren, dass die Ich-Du-Haltung die menschliche Haltung ist, das wirkliche, d.h. ambivalente Leben zu sein. Im Zwischenraum findet dementsprechend echte Begegnung jenseits dualistischen Handelns statt.

### **Dialogisches Denken in der Frauen- und Geschlechterforschung**

Die eindringlichste Zusammenführung dialogischen Denkens feministischen Bestandes und Besitzes ist bislang Thürmer-Rohr (1999) gelungen, die den argumentativen Ich-Es-Spaltungsraum des Feminismus verlässt und sich letztendlich auf die Menschenrechte bezieht und damit Männer in ihr Denken einbezieht.

Im übrigen gelingt dies auch Ortman (1998). Sie bezieht sich jedoch nicht vordringlich auf Buber, sondern auf das integrale Denken Gebbers und überwindet damit das binäre Denken im feministischen Diskurs.

Thürmer-Rohr (1999) zeigt einerseits die monologische Kommunikation an deutschen Universitäten und andererseits, welche Bedeutung das dialogische Prinzip Bubers für die Gegenwart hat. Ihr Denken schildert dies wie folgt: „Dialoge sind umwegig. Sie brauchen Zeit. Sie halten auf. Ihr Ausgang ist offen. Die Wege sind nicht planbar, die Einsichten, Faszinationen und Enttäu-

schungen unerwartet. Im Dialog bewegen Menschen sich wie Fremde. Niemand weiß genau, was geschehen wird. Der Dialog hält nicht Kurs, er wird nicht durch Ziele stimuliert und nicht durch Resultate dirigiert. Er zeigt den einzelnen ihre Grenzen. Er braucht und stiftet Verwirrung. Er begibt sich in Gefahrenzonen. Er vervielfältigt das Feld der Fragen. Er löst die Gesten der Belehrung und Bekehrung ab und wird zum Wagnis für Herrschaft jeder Art“ (ebd., S. 61). Die Autorin zeigt, dass die sogenannten Dialogwissenschaften weniger Lösungswege als vielmehr Verstehenswege schildern, die nicht ausschließlich als objektives Wissen lehrbar sind. Trotzdem lässt sich in der Gesellschaft ein Bedürfnis nach dem Dialog feststellen, insbesondere dort, wo moderne Machtansprüche nicht mehr akzeptiert werden. Zudem sichert der echte Dialog Freiheit und das Verschiedenseinlassen im Gegensatz zum ausschließenden Denken in einer eindeutigen kategorialen Ordnung, die zu suchen, auch die feministische Forschung Gefahr läuft.

Schließlich warnt Thürmer-Rohr, den echten Dialog misszuverstehen. Es geht nicht um Empathie und „urteilslose Toleranz“, sondern um die Lust auf Chaos, Begeisterung und Zündstoff. In der Dialogphilosophie wird diesbezüglich von der „Rückhaltlosigkeit“ (Buber 1992a, S. 143) gesprochen, was nicht bedeutet, alles zu sagen, was man/frau/mensch denkt, sondern dass die Sprechenden ihr existentielles Sein mit einbringen und dennoch ihre Intimität bewahren.

Thürmer-Rohr (1999) muss schließlich auf die „religiös-metaphysische Sinngebung“ als ethischen Inhalt dialogischen Denkens eingehen, denn ohne diese Dimension<sup>7</sup> kann die Dialogphilosophie Bubers

nur unvollständig wiedergegeben werden: „Das spirituelle Fundament des Dialogischen ist in diesem Denken die Beziehung zum absolut Anderen des Menschen: Gott, Metapher des Nichtabbildbaren, Unbekannten und Nichterkennbaren, das als solches zum Gegenüber menschlicher Dialogsuche wird. Das Dialogische ist bei Buber eine Existenzweise, die einer Art Epiphanie bedarf – nicht um sich mit Gott, sondern mit der Welt zu befassen. Die Dialogerfahrung zwischen Ich und absolutem Du = Gott wird zur Inspiration für den Dialog zwischen den Menschen, und in jedem menschlichen Gegenüber bleibt das Andere, die Koexistenz des Ich mit einem absoluten Du anwesend, das nicht bezeichnet und nach dem nicht gefragt werden kann, zu dem Menschen aber in Beziehung treten können und das einerseits mit Menschen in Beziehung tritt“ (ebd., S. 69).

Der Dialog als ethische Haltung gibt Denkraum zu verstehen, dass die Anderheit grundsätzlich nicht kategorisierbar ist und somit lassen sich die Frau, die Frauen, der Mann, die Männer nicht erfassen. Und obwohl Thürmer-Rohr (1999) die spirituelle Seite des dialogischen Prinzips als untrennbar von ihm anerkennt, stellt sie heraus, dass säkularisierte Menschen dieses Prinzip eher als politisches akzeptieren. Nur als politisches Prinzip kann der Dialog dann offen und von jedem Selbst definiert werden, damit das geschehen mag, was der Dialog zeigt: „Der Dialog bleibt ebenso wie die Vielfalt der verschiedenen Menschen zweckfrei, er ist zu nichts gut – außer daß diese Verschiedenen sich in der Welt und unter Menschen zu Hause fühlen sollen“ (ebd., S. 71).

Insbesondere wird hier der Bezug zur Dialogphilosophie deutlich. Buber (1962a) spricht im „Problem des Menschen“ von der Hauslosigkeit

keit des Menschen. Dieser hat seine Behausung, auch die metaphysische verloren. Was bleibt, ist der Dialog. Aus diesem Grund kann die Frauen- und Genderforschung wenig wirklich zur Lösung des dualistischen Dilemma zwischen den Geschlechtern beitragen. Nur die konkrete Anerkennung der Einzigartigkeit eines jeden Menschen wird der Würde des Menschen gerecht. Thürmer-Rohr zeigt dies deutlich durch ihre Art und Form sprachlicher Performanz. Sie verzichtet, die Subjekte „Frau“, „Mann“ in immer differenzierenden Begrifflichkeiten festzuschreiben. Sie weiß um die Grenzen der illusionären Kategorien – auch um die in der Erziehungswissenschaft.

Ähnlich argumentiert Ortman (1998). Sie geht in Anlehnung an Gebser (1986) von einer grundsätzlichen, aber nicht unhinterfragbaren Geschlechterdifferenz aus. Historisch haben beide Geschlechter unterschiedliche Wege hinter sich gebracht. Die Postmoderne bringt jedoch die Freiheit, die Geschlechterhistorie anzuerkennen *und* gleichzeitig neue Wege jenseits mentaler Zuschreibung zu gehen. Dafür ist es notwendig, eine nichtdualistische Sichtweise zu entwickeln. Ortman kritisiert die perspektivische Fixierung der Geschlechterbeziehung und formuliert eine neue Bewusstseinsform, die den Geschlechterdualismus überwindet. Sie weist auf die „männer-herrschenden“ Diskussionsformen hin. Diese Form männlicher Dominanz zeigt sich in der mentalen Rechts- und Gerechtigkeitsordnung. Alles, was in diese kategorische Ordnung nicht passt, wird entweder passend gemacht oder ausgeschlossen. Erst eine Befreiung aus dieser Ordnung und somit aus rechts-ordnendem Bewusstsein kann auch Veränderung beim Denken und Handeln bewir-

ken. Frauen wie Männer können sich von dem ausschließenden dualistischen Denken befreien, wenn sie ihre historisch-bedingten „Irrwege“ begreifen: „Wohl aber wird der Mann auf manche Anmaßung verzichten müssen, damit eine Welt entstehen kann, die weder mütter- noch vaterbetont und auch keine bloß vermännlichte Welt ist, sondern die in Frau und Mann den Menschen ehrt und nicht nur menschlich, sondern menschheitlich denkt“ (Gebser 1986, S. 224 nach Ortman 1998, S. 9).

Für die Frauen geht es ihrer Meinung darum, sich jenseits des Drucks der Ordnungssucht des Mentalen einen Entwicklungsraum zu schaffen, der sie nicht zu einer bloßen Reproduktion des Mentalen verführt. Ein neuer Weg liegt in der Hingabe zur „Wahrheit des anderen, des anderen Menschen und des anderen Geschlechts“ (Ortman 1998, S. 12). Dies geschieht jedoch ausschließlich in der Gegenwart. An diesem Punkt ihres Denkens bezieht sich Ortman auf Bubers Dialogphilosophie, weil letztere zeigt, wie im Angesicht der Gegenwart gelebt werden kann: In der Beziehungskraft des Ich-Du. Ortman überträgt diese Kraft auf ein „integrales Denken der Geschlechterforschung“ folgendermaßen: „Doch haben wir die Möglichkeit der kleinen Schritte und des sanften Beginns. Wir können auch sagen, daß jeder, auch der bescheidenste Versuch, diese Ich-Du-Beziehung zu einem Menschen des eigenen und des anderen Geschlechts zu realisieren, das Geschlechterverhältnis verändert, ja auf eine sanfte Art revolutioniert. Und jede Begegnung, in der ein Ich sich der Tatsache bewußt ist, daß es zugleich ein Du hervorbringt, ist wahrgebend. In einer solchen Begegnung kann ich mich in meiner Wahrheit annehmen und den ande-

ren wahrgeben. Es entsteht eine „Welt ohne Gegenüber“ wie Gebser sagt. Das heißt, daß das Gegenüber zum Partner = Teilhaber geworden ist. Das betrifft zentral das – neue, bzw. neu möglich werdende – Geschlechterverhältnis“ (ebd., S. 13).

Sowohl im Denken Thürmer-Rohrs als auch Ortmanns werden zwei Erkenntniswege der Frauen- und Geschlechterforschung gespiegelt. Beide setzen auf den Dialog mit dem nicht vorherbestimmbaren Du jenseits rechthabender und unbeweglicher Geschlechterkategorien. Schließlich stellt sich die Frage, ob solche einmaligen Erkenntnisprozesse nachvollziehbar und somit vermittelbar sind?

#### **Wie gelangen Menschen zum dialogischen Denken der vielen Anderheiten?**

Wie lässt sich die Wirklichkeit der Personenwesen, des Ich-Du, des Zwischen und die Sphäre der Eigenwesen, des Ich-Es methodisch erfassen und untersuchen? Wie ist es möglich, den Gender-Dialog, das Begreifen der vielen Anderheiten wissenschaftlich zu erfassen? Als Erkenntnisweg für die Gender-Forschung postuliert von Braun den Weg des beobachtenden Auges, das sich außerhalb der Gesetze von Gemeinschaft stellt. Zudem empfiehlt sie neben dem ethnologischen Blick die „historische“ Methode“ (von Braun 2000, S. 53). Diese soll einen „direkten Zugang“ zur Entzifferung der „verdrängten“ Teile der kollektiven Erinnerung“ geben können (ebd.). Dem gegenüber schlage ich methodisch den existentiellen Gender-Dialog vor. Ich lehne mich einerseits dabei an die Erkenntnis dialogischer Hermeneutik (vgl. Bruckstein 2001, Muth 1998) und andererseits an den Kontaktzyklus des Gestaltansatzes (vgl.

Gremmler-Fuhr 1999, Mehrgardt 1999) an. Der Gender-Dialog kann zeigen, dass Männer und Frauen jenseits ihrer Eigenwesen, d.h. ihrer Geschlechterbilder, mehr sind als diese Bezeichnungen. Im Gender-Dialog offenbaren sich demnach die jeweiligen Personenwesen. In diesen Offenbarungsmöglichkeiten finden die vielen Anderheiten ihren unendlichen Raum. Bestimmbar und damit begrenzt darstellbar werden sie erst im Nachschauen, Daraufschauen des innerlich und äußerlich Erlebten. Das folgende Schaubild versucht, diesen Erkenntnisprozess zu verdeutlichen:

Der humanistische Erkenntnisweg nach dem Gestaltansatz erfolgt in drei Schritten, wobei der zweite noch einmal unterteilt ist. Der erste Schritt ist der Vorkontakt, d.h. konkret, dass eine Frau, ein Mann, ein Mensch im Gewahrsein seiner/ih-

fen sind, ein kontrollfreies Sein miteinander zu teilen, beginnt der Nachkontakt. Die Menschen befinden sich wieder im Ich-Es und gelangen zu ihren Kategorien zurück, diesmal jedoch um ein Gewahrsein reicher: Ihr Gegenüber ist mehr als das Geschlechterbild, das sie von ihr/ihm haben. Auch die Geschlechterordnung ist für den Ich-Du-Prozess außer Kraft gesetzt.

Betrachten wir das Bild noch einmal, erkennen Sie die Begriffe Erhebung, Offenbarung und Erlösung. Diese Begriffe sind aus der Dialogphilosophie Bubers. Im Prozess der Erlösung findet das wissenschaftliche Schauen statt. Im Vergleich zum Ansatz von von Braun wird deutlich, dass auch die WissenschaftlerInnen Teil des Geschehens sind, jedoch jenseits ihrer Kategorien Gender, WissenschaftlerIn etc. Diesbezüglich bezieht sich der Gen-

und an der Veränderung gesellschaftlichen Denkens durch eigenes veränderndes Denken mitwirken. Dieses Denken ist ein geistreiches Denken. Geist definiert Buber als eine Kontaktfläche zwischen einem Ich und einem Du, das keine weltliche Erscheinung hat. Es ist die Haltung des Ich zur Nicht-Welt. Ohne dieses dialogische Sein ist eine echte Verantwortung für die Welt unmöglich. Sie entsteht für Buber in der Seele, die die Kontaktfläche des Menschen zur Welt ist (vgl. Buber 1993a, S. 134ff., Muth 1998, S. 77). Mit anderen Worten: Will Pädagogik herrschende Geschlechterverhältnisse in der Welt verändern, müssen PädagogInnen ihre Begegnungskompetenz wahrnehmen und in der Welt ausdrücken.

#### Der Gender-Dialog – eine feministische Utopie dialogischer Erkenntnisprozesse?

Methodisch versucht der Gender-Dialog das zu erreichen, was Schilpp und Friedman (1963) zur Epistemologie der Dialogphilosophie feststellen. Ihrer Meinung nach schafft Buber, „ (...) die zur Unfruchtbarkeit *erstarrten* Kategorien zu sprengen“ (S. 10; Hervorhebung im Original). Ein dialogischer Erkenntnisweg zeigt, dass ein Beharren auf den dualistischen Begriffen der Geschlechterproblematik die Lebens-Wirklichkeit nicht vorwärtsbringt. Dennoch will der Gender-Dialog darauf nicht ganz verzichten, weil es ohne das Benennen der vielen Ich-Es, ohne die echte begriffliche Distanzierung das Überwinden der Kategorien auch nicht möglich ist. Der Gender-Dialog braucht „authentische soziale Gedanken“ (Buber 1953, S. 121). Die Aufgabe der erkennenden Eigenwesen von ErziehungswissenschaftlerInnen beschreibt die Dialogphilosophie entsprechend: „Philoso-

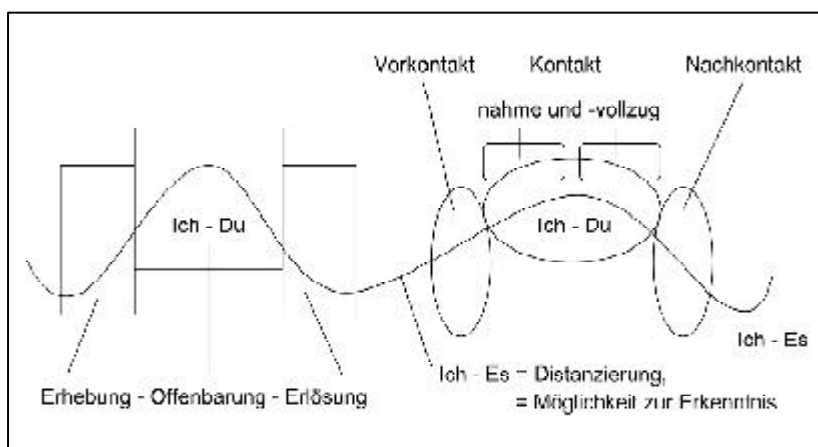


Abb. 1: Der Kontakt im Dialog

rer Kategorien Kontakt zum Gegenüber aufnimmt. Wird dieser erwidert, haben beide Seiten die Chance, sich wirklich jenseits der Kategorien wahrzunehmen, d.h. das echte Sein, das Ich-Du geschieht. Im Gestaltkontaktzyklus bezeichnet das Ich-Du Kontaktnahme und Kontaktvollzug. Abhängig davon, wie lange beide oder mehrere Seiten of-

der-Dialog originär auf Buber und zeigt, dass auch die Wissenschaft hoffnungslos in den Erkenntnisprozess eingewoben ist und nicht jenseits einer gender-freien Objektivität existiert. Wissenschaft muss sich demnach als „Partner (In – CM) der Wirklichkeit“ (Buber 1953, S. 121), d.h. als Teil der gesellschaftlichen Geschlechter-Krise verstehen



phische Erkenntnis des Menschen ist ihrem Wesen nach eine Selbstbesinnung des Menschen, und der Mensch kann sich auf sich selbst eben nur so besinnen, daß sich zunächst die erkennende Person, der Philosoph also, der Anthropologie treibt, auf sich selber als Person besinnt. (...) Die *Ganzheit* der Person und durch sie die Ganzheit des *Menschen* erkennen kann er erst dann, wenn er seine *Subjektivität* nicht draußen läßt und nicht unberührter Betrachter bleibt.“ (Buber 1982, S. 19f.; Hervorhebungen im Original). Die Selbstanschauungsweise des Gender-Dialogs erfordert, die eigenen diskriminierenden Haltungen gegenüber dem Geschlechterverhältnis anzuerkennen und in den Erkenntnisprozess einzuweben, ohne in einem „Selbstbegrüßen, im Sichbefassen mit sich selbst“ (Buber 1993b, S. 118) haften zubleiben.<sup>8</sup>

Ein zweites Schaubild soll den Begegnungsaspekt, das Ich-Du des 'methodischen' Gender-Dialog-Weges verdeutlichen: Ein Ich-Du, ein Sein jenseits von Geschlechterbildern und vom Geschlechterverhältnis ist das „Offenbaren der reinen Gestalt der Begegnung“ (Buber 1993b). Diese kommt weder vom Innern des Menschen, noch füllt sie den Menschen von

Außen, sondern sie ist Wandlung des menschlichen Seins. Sie drückt sich in der fortwährenden Entwicklung des Lebens, in den immer wiederkehrenden Beziehungen aus. Wandlung geschieht laut Buber in Form einer „Trias der Weltzeit“, die Horwitz (1978) so versteht: „ (...) he (= Buber – CM) now speaks of Creation-Revelation-Redemption as a triad of world time (Weltzeit), and similarly interprets these three tenses not as unique event that took place once and only once, but as ever-recurring relations – as the basic orientation of man“ (ebd., S. 235). Buber meint damit, wie schon erläutert, dass die Grundform menschlichen Erkennens und damit Ganz-Seins in drei Phasen geschieht: Zuerst Erhebung, dann Offenbarung und zuletzt Erlösung. Da Bubers Haltung eine religiöse ist, sind seine Aussagen wiederum auf Gott und die Schöpfung bezogen. Zur Klärung der ersten Phase sagt er, dass es sich dabei um Gottes Schrei in die Leere handelt. Es gibt noch keinen Dialog zwischen Schöpfer und Schöpfung. Der Dialog beginnt erst, wenn die Nachricht im Leben, d.h. vom Menschen angenommen wird. „Silence still lies brooding before him (= the human being – CM), but soon things begin to rise and give

answer – their very coming into existence is answer.“ (Buber 1965, S. 27).

In der Offenbarung der Menschen, die in der Akzeptanz Gottes und damit des Selbst des Menschen liegt, wird eine Ich-Du-Welt geschaffen. In der gegenwärtigen (Ver-)Antwort(ung) findet der Mensch Erlösung. Lehnt der Mensch seine mögliche Authentizität ab, macht er sich schuldig an sich selbst und an seinem Gegenüber. Mit anderen Worten: Er steht nicht im Hier und Jetzt: „Wenn ich nicht wirklich da bin, bin ich schuldig. (...) Das ursprüngliche Schuldigsein ist das Bei-sich-bleiben. Zieht aber eine Gestalt in Erscheinung des gegenwärtigen Seins an mir vorüber, und ich war nicht wirklich da, dann kommt aus der Ferne ihres Verschwinden ein zweiter Ruf, so leise und heimlich, als käme er aus mir selbst: >Wo bist du?< Das ist der Ruf des Gewissens. Nicht mein Dasein ruft mich, sondern das Sein, das nicht ich ist, ruft mich. Antworten aber kann ich nun erst der *nächsten* Gestalt; die gesprochen hat, ist nicht mehr zu erreichen. (Diese nächste Gestalt kann selbstverständlich zuweilen derselbe Mensch sein, aber dann eben eine andere, spätere, veränderte Erscheinung von ihm“ (Buber 1962a, S. 363f.; Hervorhebungen im Original).

Mit diesem spirituellen Vorgehen verabschiedet sich der Gender-Dialog jedoch nicht von der Wissenschaft. Im Gegenteil, er erweitert diese bzw. holt das zurück, was in ihr verloren gegangen ist (vgl. Faulhaber 1996, Wilber 1998): Das Gewahrsein für das Transzendente als eine Wirklichkeit, die ich anfangs beschrieb und die andere AutorInnen Mimesis, das Dritte etc. nennen. Demnach bleibt auch spirituelle Erkenntnis das, was eine wissenschaftliche ist: „Erkenntnis: Im

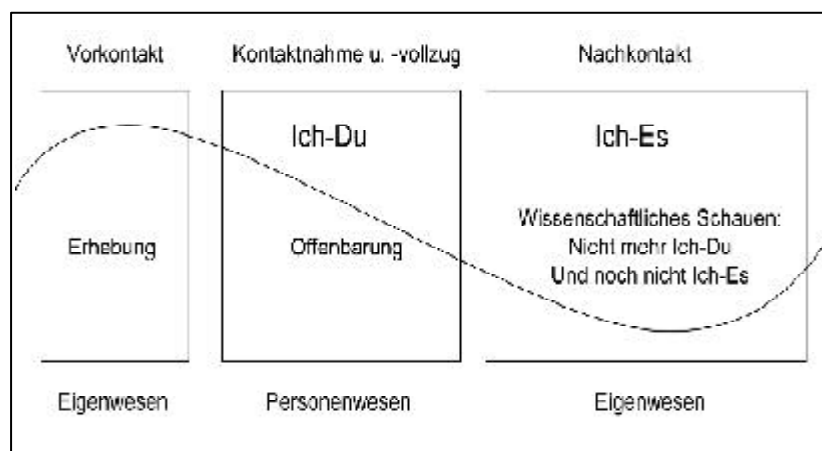


Abb.2: Dialogischer Erkenntnisweg

Schauen eines Gegenüber erschließt sich dem Erkennenden das Wesen. Er wird, was er gegenwärtig geschaut hat, als Gegenstand fassen, mit Gegenständen vergleichen, in Gegenstandsreihen einordnen, gegenständlich beschreiben und zergliedern müssen; nur als Es kann es in den Bestand der Erkenntnis eingehen. Aber im Schauen war es kein Ding unter Dingen, kein Vorgang unter Vorgängen, sondern ausschließlich gegenwärtig und duhaft offenbar. Nicht in dem Gesetz, das danach aus der Erscheinung abgeleitet wurde, sondern in ihr selbst gab sich das Wesen kund“ (Buber in Horwitz 1978, S. 265). Diesem Erkenntnisweg geht somit etwas voraus: ErziehungswissenschaftlerInnen sind sich gewahr, dass die Erfahrung der Wahrheit nicht die Wahrheit der Erfahrung ist. Deren Wirklichkeit findet in der wahrhaftigen Haltung zum Sein, im Ich-Du statt.

### Lebendiges Erkennen

Die Gender-Dialog-Epistemologie geht davon aus, dass nur eine lebendige Dialogpraxis zwischen den Anderheiten eine bewegende Erkenntnistheorie produziert und umgekehrt. Authentische Gender-Gedanken können auf die Gesellschaft wirken und zeigen, wo die vielen Anderheiten verkannt werden (vgl. Muth 2003). Doch wie ist diese Erkenntnis möglich? Zuerst einmal ist es wichtig, die Dualität, das zweifache Sein als Eigen- und Personenwesen des Menschen wahrzunehmen. Es gilt ein Gewahrsein zu entwickeln, dass Menschen mehr sind als das realpolitische Geschlechterverhältnis und Geschlechterbilder beschreiben können. Das menschliche Doppelverhältnis schafft eine Freiheit, den vielen Anderheiten jenseits von diskriminierenden Kategorien zu begegnen. Ich-Du geschieht

als das wahrhafte Gegenüber: Das einzigartige Individuum lebt im Angesicht der vielen anderen einmaligen Individuen. Dies bedeutet wiederum nicht, dass der Gender-Dialog die detaillierte Analyse vernachlässigt. Auch der Dialog kann ohne eine wahrheitsgerechte Analyse keine echte gewandelte Sichtweise erzeugen. Begegnung ist ohne „Urdistanz“ unmöglich (Buber 1978, S. 45). Die Ich-Es-Haltung als epistemologische Haltung ist demnach weder eine ausschließlich reflektierende noch eine zuschauende. Sie ist eine „in der Sphäre der eigenen Körperlichkeit“ geschehende Wahrnehmungsweise (ebd., S. 46). Das distanzierte Sein ist jedoch Vorbedingung, um in den Dialog zu treten. Der Mensch muss seiner Welt abrücken, er/sie muss sich von den eigenen und fremden geschlechterbezogenen Bedürfnissen und Problemen in einer Weise entziehen, ohne sich von der Welt ins Innere, ins Irreale zu entfernen.

Die wahrnehmende Person weiß darum, dass sie das wirkliche Erkennen der vielen Anderheiten erst realisiert, wenn sie diese im Prozess der „Selbstwerdung-mit-mir“ anerkennt und bestätigt: „Denn das innerste Wachstum des Selbst vollzieht sich nicht, wie man heute gern meint, aus dem Verhältnis des Menschen zu sich selber, sondern aus dem zwischen dem Einen und dem Andern, unter Menschen also vornehmlich aus der Gegenseitigkeit der Vergegenwärtigung – aus dem Vergegenwärtigen anderen Selbst und dem sich in seinem Selbst vom anderen Vergegenwärtigtwissen – in einem mit der Gegenseitigkeit der Akzeptation, der Bejahung und Bestätigung“ (Buber 1978, S. 36). Erst wenn ich als Erziehungswissenschaftlerin den vielen Anderheiten personenhaft begegnet bin, ist es mir möglich, sie anerkennend zu den-

ken (vgl. Kron/Muth 2000). Somit ist die Erziehungswissenschaft ein Spiegel ihres eigenen zwischenmenschlichen Begegnungsreichtums.

### Anmerkungen

<sup>1</sup> Die Überlegung, Bubers Begriff der *Anderheit* mit Rendtorffs (1999) *Argumentationsbild* der „*différance*“ gleichzusetzen, ist durchaus möglich.

<sup>2</sup> Diesbezüglich ist der Begriff „*Scheingestalt*“ von Buber dem Begriff der „*Projektion*“ der Psychoanalyse ähnlich (vgl. Lacan (1991) in Rendtorff 1996, S. 104, *Fußnote 3* und Rendtorff 1999, S. 171). Bubers *Argumentation* geht jedoch nicht davon aus, dass das *Dialogische* eine *Positionierung im Selben* ist (vgl. Rendtorff 1996, S. 107).

<sup>3</sup> Leider werden seine Bücher immer wieder in Bibliotheken und Buchläden ausschließlich der *Theologie* und nicht auch der *Philosophie* zugeordnet. Eine Erklärung dafür ist der *Bezug auf seine Übersetzung der jüdischen Bibel, des Alten Testaments in die deutsche Sprache*.

<sup>4</sup> Eine *dialogisch-orientierte Person* könnte mit *Donigers Beschreibung einer androgynen Person* gleichgesetzt werden. Sie *vergleicht diese mit einem „roten Pik-As“*. *Dialogische Lebenspraxis* wäre danach eine *Wirklichkeit, die mehr ist als ein rotes Pik-As symbolisieren kann* (vgl. Doniger 1999, S. 101f.).

<sup>5</sup> Auch die *provokanten Thesen Haraways* (1995) *erwirken keine Befreiung aus den fixierenden Begriffen*. *Haraways Vielfalt neuer Begriffe* wird über das *Ich-Es* nicht hinausgehen.

<sup>6</sup> *Es scheint kein Zufall zu sein, dass sich sowohl feministisches als auch jüdisches Denken auf das Phänomen des Zwischen beziehen, haben doch deren VertreterInnen als „Minderheiten“ begriffliche Diskriminierungen erfahren müssen, einen (denkerischen) Freiraum suchen und im Zwischen finden* (vgl. Muth 1998, S.176).

<sup>7</sup> *Diese spirituelle Dimension* ist wiederum eine andere von der Schäfer (2001) *spricht, wenn sie die spirituelle Seite des Feminismus kritisiert* (vgl. auch Streit 2001).

<sup>8</sup> Diesbezüglich stimme ich *Walter* (2000) zu, dass die *Geschlechterforschung* in ihrer

*Argumentation bislang eine Frauenforschung geblieben ist und das Problem der Geschlechterverhältnisse kaum aus der ‚männlichen‘ Perspektive diskutiert wird.*

<sup>9</sup> Für die interessierten LeserInnen sei angemerkt, dass das Gütersloher Verlagshaus eine aus 21 Bänden bestehende Martin Buber Werkausgabe (MBW) geplant hat. Der erste Band „Frühe kulturkritische und philosophische Schriften 1891-1924“ ist 2001 erschienen.

## Literatur

- Aronson, Jane: Lesbians Giving and Receiving Care: Stretching Conceptualisation of Caring and Community, in: Women's Studies International Forum, Nr. 5, 1998, S. 505-519.
- Braun, Christina von/Stephan, Inge (Hgg.): Gender Studies: Eine Einführung, Stuttgart 2000.
- Braun, Christina von: Gender, Geschlecht und Geschichte, in: Dies./Stephan 2000, S. 16-57.
- Buber, Martin: Die Forderung des Geistes und die geschichtliche Wirklichkeit, in: Ders.: Hinweise, Zürich 1953, S. 121-141.
- Buber, Martin: Werke I, München/Heidelberg 1962a/b.<sup>9</sup>
- Buber, Martin: Das Problem des Menschen, in: Ders. 1962a, S. 307-407.
- Buber, Martin: Das Wort, das gesprochen wird, in: Ders. 1962b, S. 442-453.
- Buber, Martin: Israel and the World, New York 1965.
- Buber, Martin: Urdistanz und Beziehung, Heidelberg 1978.
- Buber, Martin: Das Problem des Menschen, Heidelberg 1982.
- Buber, Martin: Das dialogische Prinzip, Gerlingen 1992a/b.
- Buber, Martin: Elemente des Zwischenmenschlichen, in: Ders. 1992a, S. 269-298.
- Buber, Martin: Zwiesprache, in: Ders. 1992b, S. 137-196.
- Buber, Martin: Nachlese, Gerlingen 1993a/b.
- Buber, Martin: Von der Verseelung der Welt, in: Ders.: 1993a, S. 134-143.
- Buber, Martin: Philosophische und religiöse Weltanschauung, in: Ders. 1993b, S. 117-123.
- Buber, Martin: Der Weg des Menschen nach der chassidischen Lehre, Gütersloh 2001.
- Butler, Judith: Das Unbehagen der Geschlechter, Frankfurt/M 1991.
- Butler, Judith: Antigones Verlangen: Verwandtschaft zwischen Leben und Tod, Frankfurt/M 2001.
- Butler, Judith: Jenseits fixierter Identität, in: Siegessäule, Nr. 6, 2001, S. 40-41.
- Bruckstein, Almut Sh.: Die Maske des Moses. Studien zur jüdischen Hermeneutik, Berlin 2001.
- Dorst, Brigitte: Über Lernen und Lehren in spirituellen Gruppen. Ein Reisebericht von unterwegs, in: Schlangenbrut, Nr. 67, 1999, S. 5-8.
- Doninger, Wendy: Der Mann, der mit seiner Frau Ehebruch beging, Frankfurt 1999.
- Emme, Martina: „Der Versuch, den Feind zu verstehen“: Ein pädagogischer Beitrag zur moralisch-politischen Dimension von Empathie und Dialog, Frankfurt/M 1996.
- Faulhaber, Theo: Die Wiederkehr des Spirituellen. Esoterik als Hoffnung, Wien 1996.
- Fuhr, Reinhard/Sreckovic, Milan/Gremmler-Fuhr, Martina: Handbuch der Gestalttherapie, Göttingen 1999.
- Fuhr, Reinhard: Ansätze einer Entwicklungstheorie für die Gestalttherapie, in: Ders./Sreckovic, Milan/Gremmler-Fuhr 1999, S. 575-598.
- Frambach, Ludwig: Identität und Befreiung in Gestalttherapie, Zen und christliche Spiritualität, Petersberg 1994.
- Gebser, Jean: Ursprung und Gegenwart, Stuttgart 1986.
- Gremmler-Fuhr, Martina: Grundkonzepte und Modelle in der Gestalttherapie. In: Fuhr, Reinhard/Sreckovic, Milan/Dies. 1999, S. 345-392.
- Harding, Sandra: Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht, Hamburg 1991.
- Haraday, Donna: Die Neuerfindung der Natur: Primaten, Cyborgs und Frauen, Frankfurt/M 1995.
- Heinrichs, Gesa: Bildung Identität Geschlecht, Königstein/Ts 2001.
- Horwitz, Rivka: Buber's Way to >I and Thou<. An Historical Analysis and the First Publication of Martin Buber's Lectures >Religion as Gegenwart<, Heidelberg 1978.
- Jäger, Willigis: Suche nach dem Sinn des Lebens. Bewußtseinswandel durch den Weg nach innen. Vorträge, Ansprachen und Erfahrungsberichte, Petersberg 1999.
- Jäger, Willigis: Die Welle ist das Meer. Mystische Spiritualität, Freiburg/Br 2000.
- Keller, Evelyn Fox: Liebe, Macht und Erkenntnis. Männliche und weibliche Wissenschaft, München 1986.
- Kolk, Sylvia: „Du bist endlich da, wo du immer schon warst!“ Die Begegnung mit dem Absoluten im Kontext buddhistischer Praxis, in: Schlangenbrut, Nr. 71, 2000, S. 22-24.
- Kron, Tamar/Muth, Cornelia: Hearing Levinas und the Revelation of Responsibility, in: Fritsch-Oppermann, Sybille (Hgg.): Das Antlitz des „Anderen“. Emmanuel Levinas' Philosophie und Hermeneutik als Anfrage an Ethik, Theologie und interreligiösen Dialog, Rehburg-Loccum 2000, S. 185-196.
- Krone, Wolfgang: Martin Buber – Herausforderung durch den Anderen, in: Im Gespräch, Nr. 4, 2002, S. 5-18.
- Lacan, Jacques: Jenseits des Imaginären, das Symbolische, oder vom kleinen zum großen Anderen, in: Ders.: Das Ich in der Theorie Freuds und in der Technik der Psychoanalyse, Das Seminar Buch II (1954-55), Weinheim 1991.
- Lauretis, Teresa de: Die Andere Szene. Psychoanalyse und lesbische Sexualität, Berlin 1996.

- Mehrgardt, Michael: Erkenntnistheoretische Fundierung der Gestalttherapie, in: Fuhr, Reinhard/Sreckovic, Milan/Gremmler-Fuhr, Martina 1999, S. 485-511.
- Muth, Cornelia: Wissenschaftlerinnen und Studentinnen im Dialog mit ihrer Körpersozialisation, in: Macha, Hildegard/Klinkhammer, Monika (Hgg.): Die andere Wissenschaft: Stimmen der Frauen an Hochschulen, Bielefeld 1997, S. 187-195.
- Muth, Cornelia: Erwachsenenbildung als transkulturelle Dialogik, Schwalbach/Ts 1998.
- Muth, Cornelia: Mut und Verantwortung als feministische Übergangsphänomene, in: Fischer, Dietlind/Friebertshäuser, Barbara/Kleinau, Elke (Hgg.): Neues Lehren und Lernen an der Hochschule – Einblicke und Ausblicke, Weinheim 1999, S. 157-167.
- Muth, Cornelia/Kron, Tamar: Hearing Levinas and the Revelation of Responsibility, in: Fritsch-Oppermann, Sybille (Hgg.): Das Antlitz des „Anderen“. Emmanuel Levinas' Philosophie und Hermeneutik als Anfrage an Ethik, Theologie und interreligiösen Dialog, Rehburg-Loccum 2000, S. 185-196.
- Muth, Cornelia (Hgg.): Zwischen Gut und Böse: Mit Martin Bubers sechs Schritten nach der chassidischen Lehre das eigene Leben gestalten, Gütersloh 2001.
- Muth, Cornelia: Der sozialpädagogische Dialog, in: Koch, Gerd (Hgg.): Wörterbuch der Theaterpädagogik, Milow 2003 (im Erscheinen).
- Ortmann, Hedwig: Die Zukunft der Geschlechterbeziehung – Voraussetzungen und Wirkungen eines integralen Bewußtseins. Unveröffentlichtes Manuskript, Bremen 1998 (Überarbeitet und veröffentlicht unter [www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-2000/ortmann\\_00\\_01.-htm](http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-2000/ortmann_00_01.-htm)).
- Pregel, Annedore: Pädagogik der Vielfalt: Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik, Opladen 1993.
- Rendtorff, Barbara: Geschlecht und symbolische Kastration: über Körper, Matrix, Tod und Wissen, Königstein/Ts 1996.
- Rendtorff, Barbara: Sprache, Geschlecht und die Unerreichbarkeit des Anderen, in: Behm, Britta L./Heinrichs, Gesa/Tiedemann, Holger (Hgg.): Das Geschlecht der Bildung – Die Bildung der Geschlechter, Opladen 1999, S. 169-183.
- Rendtorff, Barbara/Moser, Vera: Geschlecht als Kategorie – soziale, strukturelle und historische Aspekte, in: Dies. (Hgg.): Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in der Erziehungswissenschaft – eine Einführung, Opladen 1999, S. 11-68.
- Schäfer, Martina: Die Wolfsfrau im Schafspelz. Autoritäre Strukturen in der Frauenbewegung, München 2001.
- Schilpp, Paul Arthur/Friedman, Maurice: Martin Buber, Stuttgart 1963.
- Schmuckli, Lisa: Differenzen und Dissonanzen: Zugänge zu feministischen Erkenntnistheorien in der Postmoderne, Königstein/Ts 1996.
- Sölle, Dorothee: Mystik und Widerstand: du stilles Geschrei. Hamburg 1997.
- Stein, Edith: Die Frau: Fragestellungen und Reflexionen, Freiburg/Br 2000.
- Streit, Monica: Wohin mit dem Ego? Spiritualität und Psychotherapie, Berlin 2001.
- Thürmer-Rohr, Christina: Neugier und Askese – Vom Siechtum des dialogischen Prinzips an der Dienstleistungs-Universität, in: Festschrift für Ekkehart Krippendorf: Für eine lebendige Wissenschaft, Frankfurt/M 1999, S. 61-74.
- Walter, Willi: Geschlecht und Männerforschung, in: Braun von/Stephan 2000, S. 97-115.
- Welsch, Wolfgang: Rede zur Kultur, in: Paragrana, Nr. 1, 1994, S. 200-216.
- Wilber, Ken: Naturwissenschaft und Religion. Die Versöhnung von Weisheit und Wissen, Frankfurt/M 1998.
- Wulf, Christoph: Mimesis und performatives Handeln. Günther Gebauers und Christoph Wulfs Konzeption mimetischen Handelns in der sozialen Welt, in: Ders./Göhlich, Michael/Zirfas, Jörg (Hgg.): Grundlagen des Performativen. Eine Einführung in die Zusammenhänge von Sprache, Macht und Handeln, Weinheim und München 2001, S. 253-272.

*Prof. Dr. Cornelia Muth  
 Fachhochschule Bielefeld  
 Fachbereich Sozialwesen  
 Kurt-Schumacher-Str. 6  
 33615 Bielefeld  
 Email: [Cornelia.muth@fh-bielefeld.de](mailto:Cornelia.muth@fh-bielefeld.de)*

# Die Situation von Studierenden und Promovierenden an der Fakultät für Soziologie

Zusammenfassender Bericht mit Empfehlungen  
der Gleichstellungskommission

*Die „Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter“ der Fakultät für Soziologie sehen regelmäßige Berichte zur Situation von Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Nichtwissenschaftlerinnen vor. Die Gleichstellungskommission der Fakultät hat es sich in den Jahren 2001/02 zur Aufgabe gemacht, hierfür eine empirische Grundlage zu schaffen und Befragungen zur Situation von Studierenden und Promovierenden durchzuführen. Die Studierendenbefragung wurde im Wintersemester 2001/02, die Promovierendenbefragung im Sommersemester 2002 durchgeführt; die Analysen wurden im Wintersemester 2002/03 abgeschlossen.<sup>1</sup> Nachfolgend werden die beiden Befragungen und ihre wichtigsten Ergebnisse zusammenfassend dargestellt. Hierauf bezogen hat die Gleichstellungskommission jeweils Empfehlungen zur Verbesserung der Situation von Studentinnen und Promovierenden an der Fakultät für Soziologie erarbeitet.<sup>2</sup>*

## I. Zur Befragung von Studierenden an der Fakultät für Soziologie

Im Zentrum der Studie stand die Studiensituation an der Fakultät für Soziologie. Studentinnen und Studenten aller Fachsemester und aller an der Fakultät vertretenen Studiengänge wurden zu ihren Studienaktivitäten, zu Studiererfahrungen und zu Studienproblemen befragt. Darüber hinaus wurden objektivierbare Studienmerkmale (Studiengang, Fachsemester, Studienphase, Fach- und Hochschulwechsel), soziodemographische Daten (Alter, Nationalität, Familiensituation) sowie die Erwerbssituation der Studierenden erfasst (Arbeitsstunden während der Vorlesungszeiten und in der vorlesungsfreien Zeit). Berücksichtigt wurden dabei auch Tätigkeiten als studentische Hilfskraft. Neben einer geschlechtsspezifischen Differenzierung dieser Studien- und Lebenslagemerkmale interessierten auch allgemeine und geschlechtsspezifische Erklärungsmodelle für die einbezogenen Indikatoren der Studiensituation. Zentrale Fragestellungen der Studie waren somit:

- Unterscheiden sich Studenten und Studentinnen an der Fakultät für Soziologie hinsichtlich ihrer Studiensituation und hinsichtlich ihrer Studienmerkmale?
- In welchem Zusammenhang stehen Studiensituation auf der einen Seite und Studienmerkmale, Familiensituation und Erwerbssituation auf der anderen Seite?
- Gibt es Unterschiede in der Richtung oder in der Stärke solcher Zusammenhänge zwischen Männern und Frauen?

### **Methodisches Vorgehen und Untersuchungssample**

Die (schriftliche) Befragung der Studierenden fand im Dezember 2001 statt und wurde während der Veranstaltungszeit in den Seminarräumen durchgeführt. In die Erhebung sollten alle Studierenden, die während einer Woche eine Lehrveranstaltung an der Fakultät besuchen, einbezogen werden. Ausgeschlossen wurden dabei lediglich die Kolloquien, die sich hauptsächlich an DoktorandInnen richten. Insgesamt konnte eine Zahl von 141 Lehrveranstaltungen ermittelt werden, von denen 82% in die Erhebung einbezogen wurden.

<sup>1</sup> Beide Befragungen wurden aus Mitteln der Gleichstellungskommission finanziert und mit Hilfe der studentischen Hilfskraft Malte Hegeler realisiert. Die wissenschaftliche Verantwortung für die Studierendenbefragung lag bei HD Dr. Angelika Engelbert, für die Promovierendenbefragung bei Dr. Gabriele Abels.

<sup>2</sup> Die ausführlichen Forschungsberichte sind über die Homepage der Gleichstellungskommission zugänglich (<http://www.uni-bielefeld.de/soz>).

Von den insgesamt 624 befragten Studierenden strebten 39,4% das Diplom in Soziologie an, 11,5% den Magisterabschluss, 30,6 % hatten einen Lehramtsstudiengang belegt und 8,7% studierten im Hauptfach Pädagogik. Weitere 9,6% kamen aus anderen Studiengängen bzw. Studienangeboten (z.B. Promotionsstudiengang, Frauenstudien, Studieren ab 50). Aufgrund der besonderen Situation dieser Studierenden wurden sie bei den weiteren Auswertungen nicht berücksichtigt. Dies gilt auch für jene Studierenden, die zum Zeitpunkt der Erhebung erst mit ihrem Studium an der Fakultät für Soziologie begonnen hatten und demzufolge noch kaum über Studienerfahrungen an dieser Fakultät verfügten. Damit verblieb ein Sample von 341 Studierenden, die in den „Standard“-Studiengängen an der Fakultät studierten und bereits auf mindestens ein Semester Studienerfahrung zurückblicken konnten. Auf dieses Sample beziehen sich alle hier angeführten Ergebnisse.<sup>3</sup>

Der Frauenanteil in dieser Untersuchungsgruppe beträgt 50,1%. Die studiengangsspezifischen Frauenquoten weichen von denen der eingeschriebenen Studierenden (jeweils ohne Erstsemester) teilweise recht deutlich ab. So beträgt der Frauenanteil unter den Eingeschriebenen des Diplomstudiengangs 52,4%, der im Sample dagegen nur 46,2%. Im Magisterstudiengang sind 45,1% der Eingeschriebenen Frauen, von den Befragten sind dies 56,1%. Die Differenzen im Lehramtsstudiengang Sozialwissenschaften sind dagegen eher geringfügig (39,3% bei den Eingeschriebenen versus 42,3% bei den Befragten).

### **Zentrale Ergebnisse**

Beim Vergleich der Studienmerkmale von Männern und Frauen wurde – neben Studiengang, Fachsemester und Studienphase – nach vollzogenem bzw. erwogenem Fachwechsel und Hochschulwechsel sowie nach einem absolvierten Studienaufenthalt im Ausland gefragt. Hier zeigten sich leichte geschlechtsspezifische Unterschiede. Frauen sind etwas eher „im Studienplan“, d.h. sie haben anstehende Prüfungen eher im vorgesehenen Zeitrahmen absolviert bzw. angemeldet, und gehören seltener zu den sog. „Langzeitstudierenden“. Männer haben eher schon einmal ihr Studienfach, aber auch den Hochschulort gewechselt bzw. eines von beidem in Erwägung gezogen. Frauen dagegen waren etwas öfter zu Studienzwecken im Ausland als Männer (16,4% zu 10,6%). Hinsichtlich der Erwerbssituation während des Semesters oder in den Semesterferien unterscheiden sich Männer und Frauen lediglich in einem Punkt: Frauen arbeiten seltener als studentische Hilfskraft (35,5 % der Männer hatten jetzt oder früher schon einmal eine Stelle als studentische Hilfskraft, dagegen nur 27,5% der Frauen). Die Differenzen sind noch deutlicher, wenn man nur die Studierenden des Diplomstudiengangs betrachtet.

Bezüglich der subjektiven Wahrnehmung der Studiensituation konzentrierten sich die Auswertungen auf folgende Indikatoren: Unzureichende Rückmeldungen durch Lehrende, Erfahrung von Herabsetzung, Versagensängste, Belastungsempfinden und Orientierungsprobleme. Dabei zeigte sich:

- Frauen äußern eher als Männer Probleme mit fehlenden oder unzureichenden *Rückmeldungen*.
  - Frauen leiden in deutlich stärkerem Maße unter *Versagensängsten* als Männer (gemessen u.a. an der Angst vor anstehenden Prüfungen, vor Misserfolgen und „Blamagen“). Dieses Ergebnis verweist auf das bekannte Problem geringer Selbsteinschätzung der weiblichen Studierenden und bestätigt Ergebnisse anderer Studien nun auch für den Studienkontext einer soziologischen Fachkultur.
- Darüber hinaus zeichneten sich einige geschlechtsspezifische Zusammenhänge hinsichtlich der Erklärung der subjektiven Einschätzung der Studiensituation ab:

<sup>3</sup> Neben den oben beschriebenen Gruppen fehlen im Untersuchungssample aus naheliegenden Gründen diejenigen Studierenden, die ein Praktikum absolvieren oder im Ausland studieren. Auch Studierende in der Prüfungsphase, die sich teilweise auf zwei Semester erstreckt, dürften systematisch unterrepräsentiert sein.

- Für Frauen spielt die Frage der Nationalität eine wichtige Rolle hinsichtlich der Probleme mit fehlenden bzw. unzureichenden *Rückmeldungen*. Das bedeutet, dass solche Probleme eher von ausländischen als von deutschen Studentinnen geäußert werden. Bei den Männern lassen sich diese Zusammenhänge nicht feststellen.
- Für Männer konnte ein negativer Zusammenhang zwischen empfundenen *Versagensängsten* und einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft festgestellt werden: Wer von den Studenten als studentische Hilfskraft tätig war, hatte solche Probleme also in geringerem Maße, was darauf hinweisen könnte, dass Studenten aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft eher Ressourcen ziehen können. (Plausibel ist hier allerdings auch der Umkehrschluss: wer sich von den Männern weniger überfordert fühlt, hat sich eher auf eine studentische Hilfskraftstelle beworben.). Bei den Studentinnen gab es solche Zusammenhänge nicht.
- Das *Belastungsempfinden* von Studierenden ist insgesamt recht gut erklärbar. Hier spielen vor allem das Ausmaß der Erwerbstätigkeit im Semester, aber auch in den Semesterferien, ausbleibender Studienfortschritt und familiäre Verpflichtungen eine wichtige Rolle. Unterschiede zwischen Männern und Frauen betreffen vor allem die Stärke dieser Einflussfaktoren. Männer fühlen sich dann stärker belastet, wenn ihr Studienfortschritt nicht den geforderten Kriterien entspricht und wenn sie aus dem Ausland kommen. Diese klaren Zusammenhänge lassen sich bei den Frauen nicht feststellen. Für sie wirkt dagegen eine Erwerbstätigkeit im Semester stärker belastend als für Männer.

### **Schlussfolgerungen**

Aus der Sicht der Gleichstellungskommission liegt ein besonders problematischer Aspekt der Situation von Studentinnen an der Fakultät für Soziologie in ihren im Vergleich zu Studenten stärkeren Versagensängsten. Hierin kommt sicherlich nicht nur ein geringeres Selbstbewusstsein der Frauen zum Ausdruck, sondern höchstwahrscheinlich auch ein verhältnismäßig hohes Anforderungsniveau an eigene Leistungen. Dass sich diese Situation auch (aufgrund des hohen Stellenwertes diskursiver Lernformen möglicherweise sogar ganz besonders) im Rahmen der hier in den Blick genommenen Fachkultur einer soziologischen Fakultät einstellt (und damit auch hier geschlechtsspezifische Unterschiede fortlaufend (re-)produziert werden), ist sicherlich ein wichtiges Ergebnis der Untersuchung. Zu vermuten ist, dass Studentinnen ihr Studium aus diesen Gründen auch abbrechen oder aber nach erfolgter Abschlussprüfung eine weitere wissenschaftliche Karriere für sich nicht in Betracht ziehen. Das „cooling out“ der Frauen im Wissenschaftsbetrieb ist deshalb möglicherweise auch als ein Rückzug aus Arbeitskontexten zu verstehen, die in hohem Maße angstbesetzt sind und (zumindest in der subjektiven Wahrnehmung der Frauen) beständig die Gefahr der „Bloßstellung“ in sich bergen. Eine Weiterentwicklung von Lehr- und Lernkulturen muss deshalb – soll es nicht zu einer weiteren Produktion und Reproduktion geschlechtsspezifischer Ungleichheit in den Universitäten kommen, solche Zusammenhänge bedenken und offensiv angehen. Um in diesem Kontext unterstützend wirken zu können und die Studentinnen in ihrem Selbstbewusstsein zu stärken, sind Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen erforderlich. Sie betreffen sowohl die Sensibilisierung der Lehrenden und Studierenden für dieses Problem als auch eine Stärkung der Selbstorganisation der Studentinnen sowie konkrete Angebote der Fakultät.

Ein zweites zentrales Ergebnis betrifft die Tätigkeiten als studentische Hilfskraft. Studentinnen hatten nicht nur weniger Erfahrungen als studentische Hilfskraft, sondern konnten hiervon auch in geringerem Maße „profitieren“ als ihre Kommilito-

nen. In Anbetracht der Tatsache, dass studentische Hilfskraftstellen u.a. für den Aufbau von Beziehungen innerhalb der Universität und für eine Integration in Wissenschaftsnetze genutzt werden können, dass sie darüberhinaus nicht nur für die wissenschaftliche Karriere, sondern auch für Weitervermittlungen an außer-universitäre Stellen bedeutsam sein können, wiegt ein solches Ergebnis schwer.

### **Empfehlungen zur Verbesserung der Situation von Studentinnen**

1. Erforderlich ist zum einen eine stärkere *Sensibilisierung* der Lehrenden für offensichtlich geschlechtsspezifische Probleme wie Selbstunterschätzung und Angst vor anstehenden Prüfungssituationen. Dabei ist zu bedenken, dass auch Besprechungen in Sprechstunden und das Halten von Referaten von vielen als eine Art Prüfungssituation erlebt werden. Eine einfühlsame, responsive und unterstützende Beratung ist deshalb ganz besonders für Studentinnen bedeutsam.
2. Grundsätzlich ist der Problematik von inhaltlichen Rückmeldungen an Studierende stärker Beachtung zu schenken. Frauen – und insbesondere ausländische Studentinnen – vermissen solche Rückmeldungen häufiger als Männer. Die Fakultät sollte auch vor diesem Hintergrund der *hochschuldidaktischen Fortbildung* ihrer Lehrenden (aller Statusgruppen) weitaus stärkeres Gewicht als bislang zukommen lassen und eigene diesbezügliche Initiativen entwickeln. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, entsprechende Kriterien in die zu entwickelnde Lehrevaluationsordnung aufzunehmen und auf jeden Fall eine geschlechtsspezifische Differenzierung zu ermöglichen.
3. Für den Abbau von Ängsten und Überforderungsgefühlen ist der gegenseitige Austausch und die gegenseitige Unterstützung von Betroffenen ganz besonders wichtig. Die Fakultät sollte aus diesem Grunde vorhandene Gruppen bzw. *Netzwerke von Studentinnen* fördern bzw. ihre Gründung initiieren. Dies betrifft einerseits den bereits seit einigen Jahren erfolgreich arbeitenden „Soziologinnensalon“. Denkbar ist aber auch die Anregung weiterer informeller Strukturen, wie etwa Studienanfängerinnengruppen, Frauenstammtischen, Studiengruppen, Diplomandinnengruppen etc.
4. In diesem Zusammenhang sollte auch über eine Neuauflage des vor einiger Zeit begonnenen *MentorInnenprogramms* nachgedacht werden. Aufgrund der Bedeutung weiblicher Identifikationspersonen bietet sich möglicherweise auch eine geschlechtsbezogene Zuordnung von Studentinnen zu Mentorinnen an.
5. An der Fakultät sollte weiterhin Wert darauf gelegt werden, dass im Rahmen der studentischen *Studienberatung* sowohl Studenten als auch Studentinnen eingesetzt werden und dass spezielle Beratungsstunden für Studentinnen eingerichtet werden. Dies unterstreicht noch einmal entsprechende Vorgaben in den „Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter der Fakultät für Soziologie“.
6. Die befragten Frauen hatten seltener als ihre Kommilitonen die Möglichkeit, auf *studentischen Hilfskraftstellen* Erfahrungen im Wissenschaftsbetrieb zu sammeln. Bei der Vergabe von solchen Stellen sollten – bei gleicher Qualifikation – deshalb Frauen bevorzugt berücksichtigt werden. Bereits im Vorfeld sollte darüber hinaus aber auch eine gezielte Ansprache von Studentinnen erfolgen. Diese Vorgaben finden sich im übrigen bereits in den „Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter in Stellenbesetzungsverfahren“, die von der Fakultät 1998 verabschiedet wurden. Nachzudenken ist des Weiteren über Anreizsysteme für die Vergabe von Hilfskraftstellen an Studentinnen. Alle Ausschreibungen sollten auch am Info-Brett der Gleichstellungskommission ausgehängt werden. Die Gleichstellungskommission verweist in diesem Zusammenhang noch einmal auf die Notwendigkeit einer konsequenten Einhaltung der Vorgaben und Empfehlun-



gen der Fakultät zur Gleichstellung der Geschlechter, nach denen auch alle Ausschreibungen für studentische Hilfskraftstellen zur Information an die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät gehen sollen. Zur fortlaufenden Beobachtung der Vergabep Praxis bei studentischen Hilfskraftstellen empfiehlt sich darüber hinaus die Fortschreibung einer geschlechtsdifferenzierenden Personalstatistik durch die Fakultätsverwaltung.

## II. Zur Befragung von Promovierenden an der Fakultät für Soziologie

Ziel der Promovierendenbefragung war es, das Promotionsverhalten und die Promotionssituation von Frauen und Männern speziell im Hinblick auf geschlechtsspezifische Faktoren zu erforschen, die Hinweise auf die – wenn sich auch tendenziell abschwächende – Unterrepräsentation von Frauen in der Gruppe der Promovierenden bzw. vor allem der abgeschlossenen Promotion geben. Denn während der Frauenanteil bei den Einschreibungen zum Promotionsstudiengang in den vergangenen Jahren kontinuierlich anstieg, lag er bei abgeschlossenen Promotionen zum Teil deutlich niedriger (2002: 46,4% Immatrikulationen; 41,7% abgeschlossene Promotionen).

Die Befragung konzentrierte sich auf wissenschaftsinterne Faktoren und ging von der Hypothese aus, dass die Strukturen an der Hochschule – insbesondere die Betreuungssituation und die Einbindung in ein wissenschaftliches Arbeitsumfeld – ein entscheidender Grund für das Interesse an einer Promotion und ihrem erfolgreichen Abschluss sind. Es wurde weiterhin angenommen, dass die subjektive Verarbeitung dieser Faktoren geschlechtsspezifisch erfolgt. Zentrale Fragestellungen waren:

- Wie stellt sich die Situation Promovierender an der Fakultät für Soziologie dar?
- Welche vor allem wissenschaftsinternen Faktoren lassen sich identifizieren, die einen Einfluss auf die Situation Promovierender an der Fakultät für Soziologie haben?
- Inwiefern wirken sich geschlechtsspezifische Faktoren auf die Situation promovierender Frauen aus?

### **Methodisches Vorgehen und Untersuchungssample**

Die Promovierendenbefragung erfolgte mittels eines standardisierten Fragebogens.<sup>4</sup> Angestrebt wurde eine Vollerhebung aller zum Erhebungszeitpunkt an der Fakultät für Soziologie Promovierenden sowie all derjenigen, die seit Anfang 2001 ihre Promotion entweder abgeschlossen oder abgebrochen hatten.<sup>5</sup> Insgesamt wurden 230 Promovierende angeschrieben. In der Stichprobe befanden sich 120 Frauen (52,2%) und 110 Männer (47,8%). Damit stellen Frauen im Vergleich zu den Vorjahren, in denen sie in der Gruppe der Promovierenden unterrepräsentiert waren, derzeit mehr als die Hälfte aller an der Fakultät Promovierenden!

90 Personen beteiligten sich an der Erhebung; dies entspricht einer Rücklaufquote von 40%. Das Sample weist drei Besonderheiten auf: (1) Von den Befragten sind 47%, in einem Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung; weitere 17,8% sind Mitglied in einem Graduiertenkolleg. (2) Fast zwei Drittel der eingegangenen 90 Fragebögen sind von Frauen (63,3%), nur gut ein Drittel von Männern (36,7%). (3) Gut ein Viertel der Promovierenden ist nicht-deutscher Nationalität (26,7%). In der Gruppe der Frauen ist der Anteil der ausländischen Promovierenden etwas niedriger als in der der Männer (24,6% zu 30,3%).

An der Befragung haben sich kaum Personen beteiligt, die ihre Promotion abgebrochen haben (2,2%). Ebenso war der Anteil derjenigen mit einer seit Januar 2001 abgeschlossenen Promotion („Ehemalige“) mit 15,6 % relativ niedrig, wobei in

<sup>4</sup> Für die Datenanalyse mittels des Statistik-Programms SPSS wurden vor allem deskriptiver Auswertungsverfahren angewendet. Darüber hinaus wurden zu einzelnen Aspekten, einfaktorielle Varianzanalysen (ANOVA) und vor allem das Zusammenhangsmaß Cramer's  $V$  berechnet.

<sup>5</sup> Die Adressenrecherche erfolgte über die folgenden Wege: (1) betreuende Fakultätsmitglieder; (2) Graduiertenkollegs; (3) Promotionsausschuss (für die seit 2001 abgeschlossenen Promotionen); (4) Studierendensekretariat (alle im Promotionsstudiengang Immatrikulierten). Die Namen und Adressen aus diesen unterschiedlichen Quellen wurden miteinander abgeglichen, um eine möglichst vollständige Stichprobe zu erzielen.

dieser Gruppe der Frauenanteil erheblich niedriger war als der Anteil der Männer (12,3% zu 21,2%). 80% der Befragten sind im Promotionsstudiengang immatrikuliert.

### **Zentrale Ergebnisse**

Erfreulich ist, dass der Frauenanteil in der Gruppe der an der Fakultät für Soziologie Promovierenden in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen ist und zur Zeit über 50% liegt. Die quantitative Angleichung kann jedoch nicht darüber hinwegsehen lassen, dass Frauen und Männer als Promovierende unterschiedliche Erfahrungen machen und unterschiedliche Bedürfnisse haben.

Die Promotionsituation wird wesentlich von wissenschaftsinternen Faktoren bestimmt. Hierzu gehört sowohl eine institutionelle Beziehung zur Fakultät als auch die individuelle Betreuungssituation. Im Hinblick auf beide Aspekte besteht ein Verbesserungsbedarf des Ist-Zustandes. Zugleich gibt es außerwissenschaftliche Faktoren, die jenseits der Gestaltungsmöglichkeiten der Fakultät liegen. So ist ein hervorstechendes Ergebnis die geschlechtsdifferente soziale Herkunft der Promovierenden. Insbesondere bei Frauen wirkt der Bildungshintergrund der Eltern als ein sozialer Filter für eine wissenschaftliche Qualifizierung und Karriere. Frauen aus „bildungsfernen“ Elternhäuser sind unter den Promovierenden deutlich unterrepräsentiert.

Die Gruppe der Promovierenden kann insgesamt als hoch motiviert bezeichnet werden; dies gilt für beide Geschlechter gleichermaßen. Fachlich-intrinsische Motive stehen für die Promovierenden im Vordergrund sowohl bei der Entscheidung für eine Promotion als auch bei der für das Promotionsthema, dieses wird überwiegend aus persönlichem Interesse gewählt. Bei Frauen spielt allerdings der Bezug des Themas zur beruflichen Tätigkeit eine etwas größere Rolle und die Promotion wird in geringerem Maße aus der Abschlussarbeit heraus entwickelt.

Zugleich ist festzuhalten, dass die Anzahl derer, die sich mit dem Gedanken an eine Aufgabe der Promotion (ernsthaft) befasst haben oder die Promotion schon mal längere Zeit (durchschnittlich 16 Monate) unterbrochen haben, alarmierend hoch ist (knapp 50%). Die Gründe hierfür sind vermutlich weitgehend identisch mit den wichtigsten Gründen, die auch zu einer längeren Unterbrechung der Promotion führen. Hier ist allen voran eine zu hohe Arbeitsbelastung durch Tätigkeiten, die nicht mit der Promotion im Zusammenhang stehen, zu nennen, aber auch finanzielle Probleme, die für gut ein Fünftel der Befragten zu den wichtigsten Unterbrechungsgründen zählen.

Für die Promovierenden ist die hohe Arbeitsbelastung – sei es durch die Tätigkeit in Forschung und Lehre, sei es durch eine andere Berufstätigkeit – der Aspekt, der die Promotionsituation insgesamt bestimmt (Mittelwert Zustimmung 3,3 auf Skala 1-6). Dabei geben Frauen an, in mehr Tätigkeiten eingespannt zu sein als Männer (2,5:2,1 Tätigkeiten). Zwar sehen Qualifikations- und drittmittelfinanzierte Stellen einen Teil der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation vor, doch zumeist wird ein höherer Anteil als arbeitsvertraglich festgelegt für andere Tätigkeiten aufgewendet, so dass sich die für die Promotion zur Verfügung stehende Zeit entsprechend verkürzt.

Aus geschlechterpolitischer Perspektive muss ferner zu denken geben, dass Arbeitsprobleme mit der Dissertation und Zweifel an der eigenen Eignung ausschließlich von Frauen (40% bzw. 27%) zu den drei wichtigsten Gründen zählen, die zu einer Unterbrechung führen. Zwar mögen auch für Männer solche Probleme in der Promotionszeit relevant sein, sie sind aber offenbar nicht so gewichtig, dass sie zu einer Unterbrechung (oder gar zum Abbruch) des Promotionsvorhabens führen.

Erfreulicherweise haben die meisten Befragten eine relativ gute finanzielle Absicherung ihrer Promotion entweder über Stipendien, ob innerhalb oder außerhalb eines Graduiertenkollegs (17,8%), oder über eine Stelle an einer Hochschule/Forschungseinrichtung (47%). Dennoch gehören immerhin für gut ein Fünftel der Befragten finanzielle Probleme zu den drei wichtigsten Gründen, um die Promotion zu unterbrechen (oder möglicherweise abzubrechen); ein Unterschied zwischen Männern und Frauen besteht nicht. Die befragten Frauen verfügen allerdings über mehr Einkommensquellen als die befragten Männer, da sie stärker durch ihr privates Umfeld finanziell unterstützt werden. Zugleich haben sie signifikant häufiger wissenschaftliche Hilfskraftstellen, die jedoch keine ausreichende Absicherung für eine Promotion bieten.

Im Zentrum der Promotionssituation steht die Betreuungsbeziehung zwischen der/dem Promovierenden und der/dem BetreuerIn. Sie ist durch Abhängigkeit und Autonomie gekennzeichnet. Während einerseits ein eigenständiger Beitrag zur Wissenschaft geleistet werden soll, ist andererseits die Abhängigkeit von einer Anerkennung der Leistungen zunächst durch den/die BetreuerIn sehr hoch. Erfreulicherweise sind die Befragten mit ihrer Betreuungssituation insgesamt relativ zufrieden. Zwischen 70-80% gaben an, dass Beratungsgespräche so häufig stattfanden, wie dies von ihnen gewünscht wurde. Relativ zufrieden (Mittelwert 2,75 auf Skala von 1-6) sind sie mit den Betreuungsleistungen, die von den Betreuenden im Hinblick auf unmittelbar wissenschaftsrelevante Aspekte erbracht werden (z.B. Diskussion inhaltlicher Fragen, Lesen und Kommentieren von Teilen der Doktorarbeit oder Publikationen, Literaturhinweise). Bei Betreuungsleistungen, welche den engen fachlichen Rahmen sprengen, die aber dennoch in hohem Maße promotionsrelevant sind (z.B. Arbeits- und Schreibhemmungen) fühlen sich Promovierende insgesamt nur sehr schlecht betreut (Mittelwert 3,75). Da solche Betreuungsleistungen von den wissenschaftlichen BetreuerInnen nicht in geeignetem oder zureichendem Maße übernommen werden können, stellt sich hier die Frage nach anderen unterstützenden Strukturen, welche solche Probleme auffangen und bearbeiten können. Geschlechterpolitische Relevanz gewinnt dieser Aspekt insofern, als solche Probleme ebenso wie Zweifel an der fachlichen Eignung ausschließlich von Frauen als Unterbrechungsgrund genannt werden (und möglicherweise ein wichtiger Abbruchgrund sind); Frauen sind in höherem Maße mit der Betreuungssituation unzufrieden, insbesondere mit der Vorbereitung auf die Disputation (30% Unzufriedene). Hierfür mögen größere Prüfungsjahre der Grund sein.

Mit diesem Befund korrespondiert, dass Frauen insgesamt einen höheren Bedarf an Gesprächen bekunden, und zwar sowohl mit ihrer/ihrem BetreuerIn als auch mit anderen Promovierenden und sonstigen KollegInnen. Der fachliche Austausch steht dabei im Vordergrund, ist aber nicht das alleinige Motiv. Dieses Ergebnis, dass Frauen höhere Ansprüche an die Betreuung stellen sowie einen höheren Bedarf an persönlicher Ermutigung und Zuspruch haben, werden sowohl in der von der Gleichstellungskommission durchgeführten Studierendenbefragung auch in einer Befragung von AbsolventInnen der Universität Bielefeld als wichtige geschlechtsspezifische Aspekte deutlich und von den befragten Frauen zugleich als großes Manko der realen Situation genannt. Mögliche Gründe hierfür sind die hohen Ansprüche, welche die Frauen an sich selbst stellen, wobei ihre Perfektionsansprüche zu einer Selbstblockade führen können.

Die Promovierenden schätzen sich selber als mittelmäßig aktiv ein, wenn es um Aktivitäten geht, die für eine wissenschaftliche Tätigkeit und eine Integration in die Fachcommunity erforderlich sind wie z.B. Teilnahme an Kolloquien und Tagungen, Kontakte knüpfen, Lehrveranstaltungen durchführen, publizieren. Frauen schätzen

sich insgesamt als etwas aktiver ein als Männer (Mittelwert 3,4:3,7 auf Skala von 1-6); zugleich fühlen sich 35% der befragten Frauen nicht ausreichend unterstützt (Männer: 31%). Die Betreuenden halten die Promovierenden zwar sehr stark zu einer Teilnahme an Doktorandenkolloquien an, sie unterstützen ihre Promovierenden allerdings weniger, wenn es um andere Tätigkeiten geht, am wenigsten bei der Veröffentlichung von (Zwischen-) Ergebnissen. Nur 20% der Promovierenden haben eine Betreuerin, was sicherlich auch mit der Unterrepräsentation von Frauen bei den Professuren zusammenhängt (zurzeit: C4-Prof. 16,6% C3- und C2-Prof. 30% Frauenanteil; s. Statistisches Jahrbuch 2002 der Universität Bielefeld). Frauen suchen sich dabei wesentlich häufiger eine Betreuerin als Männer (28,5% zu 6%). Frauen geben ihrer Betreuerin etwas bessere Noten (2,6; Männer: 2,8), Männer umgekehrt ihrem Betreuer.

Gefragt nach Erfahrungen von positiver und negativer Diskriminierung geben Frauen in stärkerem Maße an, sich benachteiligt zu fühlen; allerdings sind die Fallzahlen klein. Kein Mann fühlte sich aufgrund seines Geschlechts bevorzugt, wohl aber einige Frauen. In stärkerem Maße fühlen sich Frauen aber benachteiligt – und zwar sowohl aufgrund ihrer sozialen Herkunft als auch ihres Geschlechts (21% bzw. 19%; n=7). Dies trifft insbesondere auf ausländische Frauen zu, wobei hier auch mangelnde Deutschkenntnisse als ein Faktor benannt wurde. Dieser Befund stimmt nachdenklich angesichts der Tatsache, dass die Fakultät durch die International Graduate School for Sociology (IGSS) bemüht ist, künftig verstärkt Promovierende aus dem Ausland zu erreichen, und unterstreicht die Zielvorgabe, einen Rahmen für die soziale Integration von Promovierenden schaffen zu wollen.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass in dem Konzept der IGSS wichtige Aspekte berücksichtigt werden, die für ein erfolgreiches Promovieren wichtig sind. Entsprechend findet das Angebot der IGSS bei den Promovierenden hohe Zustimmung, bei den Frauen noch etwas stärker als bei den Männern (Mittelwert 2,1:2,5 auf Skala von 1-6). Ein Doktorandenkolloquium wird durchgängig begrüßt (1,75). Die Bereitschaft zur freiwilligen Teilnahme variiert zwischen den Angeboten und ist bei Frauen insgesamt etwa größer. Entscheidend für die Bewertung ist der individuelle Nutzen für die eigene Promotion. Dieser Nutzen wird gegen den Kostenfaktor Zeit durch den Besuch von Veranstaltungen abgewogen, was mit der durchgängig hohen Arbeitsbelastung durch andere Tätigkeiten sowie durch die Promotion erklärt werden kann.

### **Schlussfolgerungen**

Promotionen sind wissenschaftliche Qualifikationsschritte, die zum einen in einem institutionellen Rahmen stattfinden. Zum anderen ist die Promotionsphase durch eine mehr oder weniger intensive Beziehung der/des Promovierenden von ihrer/ihrer BetreuerIn gekennzeichnet. Deshalb müssen Verbesserungen sowohl auf der Ebene der Fakultät als auch bei der Gestaltung der individuellen Betreuungssituation ansetzen. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass in dem Konzept des Internationalen Promotionsstudiengangs IGSS wichtige Aspekte berücksichtigt werden, die für ein erfolgreiches Promovieren wichtig sind.

Aus geschlechterpolitischer Perspektive ist erschreckend, dass das Gefühl der eigenen Unzulänglichkeit (Zweifel an der Eignung) sowie von Arbeitsproblemen mit der Dissertation kontinuierlich auftaucht; diese Faktoren werden auch in der Studierendenbefragung sowie in einer an der Universität Bielefeld durchgeführten Absolventinnenbefragung<sup>6</sup> als besonderes Problem von Frauen deutlich. Neben wissenschaftsinternen Faktoren ist dies ein wesentlicher sozialisationsbedingter Faktor, der sich auf die Promotionssituation von Frauen auswirkt.

### Empfehlungen zur Verbesserung der Situation von Promovendinnen

1. Insgesamt ist eine verstärkte *Sensibilisierung* der BetreuerInnen für die besonderen Erfahrungen und Bedürfnisse promovierender Frauen vonnöten.
2. Kern der Promotionssituation ist die Beziehung zwischen PromovendIn und BetreuerIn. Sie ist durch ein einseitiges strukturelles Abhängigkeitsverhältnis gekennzeichnet ebenso wie durch vielfach unklare Erwartungen und Ansprüche aneinander. Um diesem Aspekt und der Individualität der Betreuungssituation Rechnung zu tragen, halten wir das Instrument von *Promotionsvereinbarungen* für sinnvoll.<sup>7</sup> Der Zweck solcher Vereinbarungen ist es, die Betreuungsbeziehung zu formalisieren sowie wechselseitige Erwartungen und Verpflichtungen transparent zu machen. Leitlinie hierbei muss der Bedarf sein, der von der/dem Promovierenden artikuliert wird. Insbesondere sollte in ihnen das Thema der Dissertation, ein Zeit- und Arbeitsplan, Berichtspflichten, Teilnahme an Kolloquien, die zur Verfügung stehenden Ressourcen, gegebenenfalls die Vereinbarkeit der Dissertation in zeitlicher und fachlicher Hinsicht mit anderen Tätigkeiten in Forschung und Lehre sowie eines individuellen Ausbildungsganges u.ä. geklärt werden. Bei Promovierenden mit Kind(ern) ist auch die Vereinbarkeit von Promotion und Familie zu berücksichtigen. Zu den Leistungen der Betreuenden gehören in erster Linie regelmäßige und ausführliche Besprechungstermine. Darüber hinaus sollten, sofern dies von der/den Promovierenden gewünscht wird, auch Betreuungsleistungen gehören, die auf eine Integration in die wissenschaftliche Community abzielen, wie etwa Hinweise auf einschlägige Konferenzen und ggf. Hilfe bei Finanzierungsanträgen, Unterstützung bei der Vorbereitung von Veröffentlichungen, Vermittlung von Kontakten, Ermöglichung von Lehraufträgen. Die Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Disputation gehört ausdrücklich mit zu den Betreuungspflichten; insbesondere Frauen fühlen sich diesbezüglich zu wenig unterstützt. Die Fakultät sollte Richtlinien für solche Promotionsvereinbarungen bzw. eine solche Vereinbarung selber entwickeln.
3. Die Arbeitsbelastung durch andere Tätigkeiten neben der Promotion ist für einen Großteil der Befragten das zentrale Problem in der Promotionsphase und der wichtigste Grund für eine Unterbrechung; ferner fühlen sich Frauen in noch stärkerem Maße als Männer durch solche Tätigkeiten belastet. Soweit es sich hierbei um außeruniversitäre (Berufs-)Tätigkeit handelt, liegt dieser Aspekt außerhalb des Handlungsspielraums der Fakultät. Soweit die Promovierenden allerdings an der Fakultät selber beschäftigt sind, ist es Aufgabe der Hochschullehrenden/Betreuenden, denen die promovierenden MitarbeiterInnen zugeordnet sind, auf die *Einhaltung der arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeiten* und ihrer Verwendungsanteile für andere Tätigkeiten wie Lehre und Forschungsprojekt einerseits und eigene Qualifizierungsarbeit andererseits zu achten. Die Arbeit an der eigenen Promotion darf nicht den anderen Tätigkeiten nachgeordnet werden, sondern ist gleichrangig zu behandeln; bei Drittmittelprojekten ist auf eine möglichst effektive Abstimmung zwischen Projektarbeit und Promotion zu achten.
4. Zweifel an der eigenen Eignung sowie Arbeits- und Schreibhemmungen sind Probleme, die insbesondere von promovierenden Frauen erlebt werden und die zum Teil zu Unterbrechung (und vermutlich zum Teil auch zum Abbruch) der Promotion führen. Gerade promovierende Frauen erleben dann die Grenzen der individuellen Betreuungssituation. Dementsprechend ist die *psychosoziale Beratung* von Promovendinnen zu verbessern. Coaching-Gruppen<sup>8</sup>, Supervisionen oder informelle Treffen wie ein „Doktorandinnenstammtisch“ können Instrumente sein, damit promovierende Frauen über ihre Promotions- und Betreuungs-

<sup>6</sup> Holzbecher, Monika/  
Küllchen, Hildegard/Löther,  
Andrea: *Fach- und fakultäts-  
spezifisches Ursachen der  
Unterrepräsentanz von Frauen  
bei Promotionen. IFF-  
Forschungsreihe Bd. 14,  
Bielefeld 2002.*

<sup>7</sup> Diese werden z.B. von einer  
Initiativgruppe von Promovieren-  
den aus den politischen  
Stiftungen als Zielverein-  
barungen für Hochschulen  
empfohlen und an einigen  
Universitäten (z.B. am FB  
Gesellschaftswissenschaften der  
Universität Frankfurt/Main)  
inzwischen bereits erprobt,  
allerdings ist die Ausgestaltung  
variabel.

<sup>8</sup> Diese werden von der Zentralen Studienberatung bereits angeboten.

- situation Beratungs- und Austauschmöglichkeiten erhalten. Neben den zentralen Angeboten der Universität könnten weitere von der Fakultät, insbesondere im Rahmen der IGSS, gemacht bzw. Unterstützungsmaßnahmen entwickelt werden.
5. Weiterhin ist über ein *Mentoring-Programm* für Promovendinnen als Instrument nachzudenken, um ihre Integration in die wissenschaftliche Community zu verbessern oder um einen Rahmen zum Austausch über Probleme der Promotions- und Betreuungssituation zu schaffen. Als MentorInnen könnten bereits promovierte Angehörige des wissenschaftlichen Mittelbaus auftreten.
  6. Im Rahmen der IGSS sollten Kursangebote auch im Bereich sog. *Schlüsselqualifikationen* angeboten werden. Neben Rhetorik, Präsentationstechniken etc. gehören hierzu auch eine Schreibwerkstatt, Planung und Vorbereitung von Veröffentlichungen u.a. Gerade letzteres wird von vielen als vernachlässigter Bereich der Betreuung kritisiert. Da diese jedoch eine Schlüsselqualifikation für eine wissenschaftliche Tätigkeit ist, sollten entsprechende Angebote in Kooperation mit den zentralen Stellen der Universität entwickelt werden. Hierbei sollten nach Bedarf spezielle Kurse für Frauen angeboten werden.
  7. Für die Gruppe der ausländischen Promovenden, die außerhalb der IGSS promovieren, sollten die *Betreuungsangebote* der IGSS, welche auf eine soziale Integration der Promovierenden abzielen, geöffnet werden. Dabei sollten die besonderen Probleme ausländischer Frauen berücksichtigt und gegebenenfalls spezielle Angebote für sie gemacht werden.
  8. *Graduiertenkollegs* werden als ein guter Rahmen für eine Promotion betrachtet, da sie neben der finanziellen Grundsicherung Voraussetzungen für einen fachlichen Austausch und eine soziale Integration von Promovierenden bieten und somit Strukturen schaffen, welche für eine wissenschaftliche Laufbahn unterstützend wirken. Diese Unterstützung ist insbesondere aus gleichstellungspolitischer Perspektive relevant, insofern die Kollegs den Bedürfnissen von Frauen entgegenkommen. Deshalb sollte auch künftig darauf geachtet werden, dass Frauen in ausreichendem Umfang in die Graduiertenkollegs an der Fakultät aufgenommen werden.
  9. Die Fakultät sollte schließlich eine *Broschüre* (Informationsblatt) ausarbeiten, in der fakultätsbezogene sowie allgemeine Informationen für Promovierende enthalten sind. Hierbei sind die spezifischen Bedürfnisse von Promovendinnen zu berücksichtigen und insbesondere ist auf bestehende Beratungsangebote hinzuweisen.

Soweit möglich, sollten die Empfehlungen der Gleichstellungskommission zur Verbesserung der Situation von Studentinnen und Promovendinnen in den entsprechenden Richtlinien der Fakultät für Soziologie festgeschrieben werden.

*Dr. Gabriele Abels, IWT, Universität Bielefeld, Postfach 100131, 33501 Bielefeld  
Email: abels@iwt.uni-bielefeld.de*

*HD Dr. Angelika Engelbert, Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld, Postfach 100131, 33501 Bielefeld, Email: angelika.engelbert@uni-bielefeld.de*

## Gender Mainstreaming:

*Die Gleichstellungspolitik an der Universität Bielefeld hat in den letzten Jahren viel verändert, ist in ihren Effekten jedoch hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Dies erfordert eine neue Sichtweise von Gleichstellungspolitik und die Auseinandersetzung mit neuen Handlungsstrategien und -möglichkeiten. Im vorliegenden Beitrag werden neben einer kritischen Reflektion der bisherigen Gleichstellungspolitik, die Chancen und die strukturellen sowie inhaltlichen Bedingungen einer möglichen Umsetzung von Gender Mainstreaming an der Universität Bielefeld auf der Grundlage erfolgreicher gleichstellungspolitischer Maßnahmen aufgezeigt.*

### 1. Die bisherige gleichstellungspolitische Entwicklung

Als erste Universität in Nordrhein-Westfalen setzte die Universität Bielefeld im Juli 1988 eine Frauenbeauftragte ein. Mit der Verankerung einer stellungnehmenden Frauenbeauftragten im damaligen Hochschulgesetz und der Einrichtung einer Senatskommission zur Gleichstellung von Frauen (Frauengleichstellungskommission der Universität) wurde der Grundstein für die zukünftige Frauenpolitik und für eine lange gleichstellungspolitische Tradition gelegt. Allerdings gab es wenige konkrete Vorstellungen darüber, was eine Frauenbeauftragte bewirken könnte und wie sie in die bestehenden Strukturen einzupassen wäre. Ein Schwerpunkt der anfänglichen institutionalisierten Frauenpolitik beinhaltete die Etablierung der Frauenbeauftragten, das Sichtbarmachen der Notwendigkeit von Frauenpolitik und das Bestehen auf der Umsetzung der notwendigen Frauenfördermaßnahmen. Die Umsetzung der Prämisse, Gleichstellung als Gemeinschaftsaufgabe aller Universitätsangehörigen anzusehen, war noch lange nicht erreicht.

Frauenbeauftragte und Frauengleichstellungskommission erarbeiteten 1989 gegen alle Widerstände den Rahmenplan zur Frauenförderung der Universität, der dann 1991 – in einer landesweiten „Vorreiterrolle“ – von der Universitätsleitung verabschiedet wurde.

Mit der Verabschiedung des Rahmenplans zur Frauenförderung konnte ein wichtiger Grundstein für Verfahren, die bis heute Gültigkeit haben, gelegt werden. Dies betrifft einerseits formale Vorgaben wie die grundsätzliche Ausschreibung von Stellen, die Information und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in wichtigen Gremien wie Senat, Rektorat und Senatskommissionen sowie bei Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren, die Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Berufungskommissionen und die Möglichkeit Sondervoten einzureichen. Weiterhin sieht der Rahmenplan explizit vor, inhaltliche Veränderungen herbeizuführen durch Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen, die Etablierung von Frauenforschung und Frauenstudien, ein explizites Fort- und Weiterbildungsprogramm für Frauen und Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen.

Dadurch wurden in der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den vergangenen Jahren bis zum heutigen Zeitpunkt einige wesentliche Aspekte der bestehenden veränderungsbedürftigen Verhältnisse behandelt:

- die Unterrepräsentanz von Frauen in hoch dotierten Stellen im wissenschaftlichen wie nichtwissenschaftlichen Bereich;
- der geringe Anteil von Frauen in Naturwissenschaften und Technik;
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit einhergehend die Kinderbetreuungsproblematik;

- die Aufhebung der Entgeltdiskriminierung von Frauen, zunächst vorwiegend im Bereich der Hochschulsekretärinnen;
- sexuelle Diskriminierung und Gewalt an Frauen.

Für einige dieser Aspekte konnten in den letzten Jahren Vorhaben begonnen und umgesetzt werden, andere Vorhaben oder Ansätze kollidierten mit eingefahrenen universitären Strukturen.

Mit der Verabschiedung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) Ende 1999 wurde auch universitätsübergreifend die gesetzliche Grundlage für Gleichstellungspolitik geschaffen und zudem der Verantwortungsbereich der Gleichstellungsbeauftragten, ihre Instrumente und ihre Rechtsposition erweitert. Dieses Gesetz bestimmt ausdrücklich Gleichstellung als Aufgabe der Universität und löst die Beteiligung und weitere Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten aus der Abhängigkeit vom „guten Willen“ der Universität.

## **2. Die Umsetzung der bisherigen gleichstellungspolitischen Arbeit**

In den vergangenen Jahren der institutionalisierten Frauenpolitik an der Universität Bielefeld konnten zahlreiche Projekte und Maßnahmen initiiert und umgesetzt, sowie Gleichstellung bzw. das Bekenntnis dazu in bestehende Strukturen implementiert werden. Im Folgenden sollen beispielhaft einige erfolgreiche Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen in Stichpunkten skizziert werden (vgl. ausführlicher Baaken/Plöger 2002b).

- Seit 1998 wird an der Universität Bielefeld im Rahmen des landesweiten Modellversuchs zur Finanzautonomie eine Verteilung der Mittel für Forschung und Lehre nach leistungsorientierten Indikatoren durchgeführt. Im Rahmen dieses Modellversuches erfolgte die Integration des Frauenanteils der Fakultäten in die interne Mittelvergabe.
- Eine wichtige Grundlage für die alltägliche Arbeit sind die Ende 2000 erstellten Frauenförderpläne jeder Fakultät, Einrichtung und der Zentralen Verwaltung.
- Im April 2001 verabschiedete die Universität Bielefeld eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt mit weitreichenden Konsequenzen.
- Anfang 2002 verabschiedete der Erweiterte Senat der Universität Bielefeld eine neue Grundordnung und verpflichtete sich in der Präambel zu Gender Mainstreaming im weiteren Sinne.
- Ganz im Sinne eines Gender Mainstreaming-Ansatzes und eines damit verbundenen Top-Down-Prinzips wurde in den Zielvereinbarungen zwischen der Universität Bielefeld und dem Land NRW vom Mai 2002 Gleichstellung als in der Verantwortung der Universität liegend implementiert.

Universitätsweiten Förderprojekten kommt bei der Umsetzung der bisherigen gleichstellungspolitischen Arbeit ebenfalls eine große Bedeutung zu. Dabei sind die folgenden Projekte besonders hervorzuheben: Seit 2001 gibt es an der Universität Bielefeld das Projekt Pea\*nuts, ein Projekt der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bielefeld, das vom Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW für den Zeitraum von drei Jahren (März 2001 bis Dezember 2003) gefördert wird. Es zielt auf die Motivierung und Studienorientierung von Schülerinnen in Bezug auf naturwissenschaftliche und technische Studienfächer. Kern des Projekts ist eine jährlich stattfindende interdisziplinäre Herbsthochschule, in der Schülerinnen der Sekundarstufe II innerhalb einer Woche die Möglichkeit erhalten, einen Einblick in das gesamte Studienangebot der beteiligten Fächer zu erhalten.

1997-1998 wurde das vom Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW finanzierte Projekt „Asymmetrische Geschlechterkultur“ an der Universität Bielefeld durchgeführt. Sexismus und sexuelle Belästigung werden als



Ausdruck und Elemente einer problematischen „Geschlechterkultur“ an der Hochschule aufgefasst. Ziel des Projektes war die Etablierung einer Aufmerksamkeitsstruktur, die es zum einen den von Belästigung Betroffenen erleichtern kann, sich mit ihrer Erfahrung an zuständige Stellen zu wenden, zum anderen aber mittel- und langfristig präventiv gegen weitere Vorkommnisse sexualisierter Belästigung wirken kann. In den Jahren 1999 und 2000 wurde an der Universität Bielefeld ein vom Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW finanziertes Projekt durchgeführt, das die fach- und fakultätsspezifischen Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen untersuchte. Die Bundesfrauenkonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) initiierte zum Nachweis für die ungleiche Bezahlung gleichwertiger Arbeit ein EU-Projekt zur Entgeltdiskriminierung. Das Projekt wurde von der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bielefeld als Kommissionssprecherin der BuKoF maßgeblich begleitet und im Jahr 2000 auch an der Universität Bielefeld durchgeführt.

In den letzten Jahren wurden darüber hinaus zahlreiche kleinere Forschungsprojekte von den jeweiligen Gleichstellungskommissionen einzelner Fakultäten initiiert und durchgeführt. Ihnen gemeinsam war es, die je spezifische Situation in den einzelnen Fakultäten zu erfassen und sichtbar zu machen, um damit auch eine Basis für notwendige Gleichstellungsmaßnahmen zu erhalten und perspektivische Ansätze formulieren zu können. Beispielhaft seien folgende Forschungsprojekte erwähnt:

- Die Gleichstellungskommissionen der Fakultäten für Biologie und Chemie initiierten 1998/99 eine Untersuchung zur Situation von Promovendinnen und Promovenden in den Naturwissenschaften an der Universität Bielefeld.
- 2001 führte die Gleichstellungskommission der Fakultät für Mathematik eine Untersuchung von Ursachen und Gründen einer Entscheidung von Mathematikerinnen gegen eine Promotion durch.
- In der Abteilung Philosophie begann 2001 durch deren Gleichstellungskommission eine Erhebung zu den Ursachen der hohen Abbruchquote von Studentinnen im Fach Philosophie.
- Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission der Fakultät für Physik führten 2001 in Kooperation eine Studie zum geschlechterspezifischen Studien-/abbruchverhalten im Fach Physik durch.
- Die Gleichstellungskommission der Fakultät für Soziologie führte in den Jahren 2001/02 eine Studierendenbefragung und eine Promovierendenbefragung durch. Auf der Basis dieser beiden Umfragen erarbeitete die Gleichstellungskommission Empfehlungen zur Verbesserung der Situation von Studentinnen und Promovendinnen an der Fakultät.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Maßnahmen, die an der Universität Bielefeld zur Frauenförderung, Gleichstellung oder Verbesserung der Situation von Frauen initiiert und umgesetzt wurden bzw. werden (vgl. ausführlicher Baaken/Plöger 2002b): Seit 1996 vergibt die Universität Promotionsstipendien speziell an Frauen; 1999 wurde eine EDV-Hotline für Sekretärinnen eingerichtet; seit 1991 besteht die Möglichkeit einer Supervision für Frauen in den Gremien; das interne Fortbildungsprogramm der Universität bietet frauenspezifisches Fortbildungsangebot für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung an; gemeinsam mit dem Frauennotruf wurde ein externes Beratungsangebot für Frauen bei sexualisierter Belästigung an der Universität Bielefeld installiert; eingerichtet wurde ein externes Beratungsangebot für Studierende und Beschäftigte mit Kind, angeboten werden Fortbildungen zu Gleichstellungspolitik für neue Beschäftigte; 2001 wurde eine Zukunftswerkstatt für Studentinnen mit

Migrationserfahrungen durchgeführt; 2002 wurde in der Universität Bielefeld ein Frauen-Computerraum eingerichtet.

### **3. Grenzen der bisherigen Gleichstellungspolitik und Notwendigkeit des Umdenkens**

Wirft man unter einer Gleichstellungs- und Frauenförderperspektive einen Blick auf die Universität Bielefeld, scheint sie ein sehr gutes Beispiel zu sein: Sie kann die erste Frauenbeauftragte in NRW und die älteste Frauenforschungs-Einrichtung (das Interdisziplinäre Frauenforschungs-Zentrum IFF) aufweisen, sie setzte sehr früh eine zentrale Frauengleichstellungskommission ein, der Anteil an Professorinnen liegt über dem bundesdeutschen Durchschnitt, es lassen sich zahlreiche Projekte und Finanzierungen zur Frauenförderung finden und Gleichstellung hat einen Platz in universitären Dokumenten wie der Grundordnung, dem Rahmenplan zur Frauenförderung und der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Auf den ersten Blick lassen sich in diesem Sinne durchaus punktuelle Ansätze finden, die auch Erfolge zeigen.

Doch trotz rhetorischer Präsenz von Frauenförderung in der Universität auf Grund von 15 Jahren Frauenförderdebatte, hat sich „an der faktischen Marginalität von Frauen vor allem in den oberen Rängen der Hochschulhierarchie, bei den Stellen also, die mit Status und Prestige und mit dem Privileg einer lebenslangen Beschäftigung ausgestattet sind“ (Wetterer 1998, S. 18) kaum etwas geändert. Noch immer sind auch an der Universität Bielefeld sehr wenige Frauen in hoch dotierten, attraktiven Stellen vorzufinden. Die statistisch erkennbaren Erfolge der Gleichstellungspolitik der letzten 15 Jahre sind minimal. Die Geschlechterpyramide im Bildungssystem Universität ist offensichtlich und nach wie vor vorhanden.

Zudem wird immer wieder sichtbar, dass nicht – wie zahlreiche Grundlagenpapiere es vorsehen – alle Universitätsangehörigen die Notwendigkeit von Gleichstellung in ihrem Bewusstsein tragen, und dadurch das alltägliche Handeln bestimmt wird. Selbstverpflichtungen zur Gleichstellung in den Grundlagenpapieren haben bisher nicht dazu geführt, Gleichstellung als „Gemeinschaftsaufgabe“ auf den Rücken aller zu verteilen. Noch immer wird diese Aufgabe gerne (und ausschließlich) an die Gleichstellungsbeauftragten delegiert. Nach wie vor wird der mühsame Prozess, den Kreis der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure zu erweitern, der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Mitstreiterinnen auferlegt.

Ausgangspunkt der aktuellen Diskussionen um die Erfolge bisheriger Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik ist die Feststellung, dass trotz großem Engagements nur wenig erreicht worden ist. Angelika Wetterer (1994) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Gleichstellungspolitik als Frauenförderung, wie sie bisher an Hochschulen betrieben wurde, selbst ein Teil des Problems ist. Schon der Begriff Frauenförderung sei äußerst kontraproduktiv, da er ein Strukturproblem des Geschlechterverhältnisses als Frauenproblem definiert. Dieser Begriff suggeriert, Frauen sind, was sie schon immer auf der Ebene der Geschlechterstereotype waren, anders und defizitär. Dementsprechend war die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Forderungen fast ausschließlich auf das Engagement von Frauen angewiesen. Frauenförderung wurde schwerpunktmäßig definiert und konzipiert als Strategie der Qualifizierung von Frauen und als Strategie der Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Blick auf das Geschlechterverhältnis und die Einbeziehung der Lebens- und Arbeitssituation von Männern fehlt bisher weitgehend (vgl. Wetterer 1994).

Durch das Konzept Gender Mainstreaming erfährt der traditionelle Frauenförderansatz eine Ergänzung und Erweiterung des politischen Anspruchs seiner Um-

setzung. Hierbei geht es darum, die Bemühungen um das Vorantreiben der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen einzuspannen. Dies heißt, dass eine geschlechterbezogene Sichtweise auf allen Ebenen und in allen Phasen von Entscheidungsprozessen von allen Beteiligten einzubringen ist. Nickel (1998), Schmidt (2001), Roloff (2001), BMFSFJ (2001) u.a. benennen Schlüsselemente zur Implementierung von Gender Mainstreaming an Hochschulen und ihre erforderlichen Voraussetzungen. Dazu gehören neben dem klaren politischen Willen, dass die Verantwortung für die Anwendung von Gender Mainstreaming zunächst im Rektorat der Hochschule angesiedelt werden muss. Der Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming bedarf der Kompetenz auf allen Ebenen der Hochschule, geschlechterspezifische Wirkungen von Maßnahmen, Programmen oder Entscheidungen erkennen zu können. Dabei geht es nicht nur um die Berücksichtigung der spezifischen Situation von Frauen, sondern in den Blick genommen werden sollen die Folgen für Männer und Frauen sowie das Verhältnis zwischen den Geschlechtern. Im Sinne des Gender Mainstreamings werden somit Männer nicht nur explizit als Akteure von gleichstellungspolitischen Maßnahmen angesprochen. Männer sollen vielmehr auch an Gleichstellungsmaßnahmen teilhaben und sich hierdurch neue Handlungsspielräume eröffnen.

Die Realisierung von Gender Mainstreaming an der Hochschule setzt Bereitschaft, Information, Kooperation und Know How voraus. Für die Universität Bielefeld bedeutet das zunächst die Reflexion der bisherigen Gleichstellungspolitik unter dem Blickwinkel von Gender Mainstreaming und die Entwicklung einer spezifischen Umsetzungsstrategie.

#### **4. Voraussetzungen zur Implementierung von Gender Mainstreaming**

Für den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming bilden die vorhandenen Gleichstellungsstrukturen und Akteurinnen, die die notwendige Geschlechterkompetenz vermitteln können, eine grundlegende Basis. Die Realisierung von Gender Mainstreaming an der Universität Bielefeld soll im Kontext der bisherigen Gleichstellungs- und Frauenförderpolitik geschehen. Ausgangspunkt sind die bisherigen erfolgreichen Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung, die unter Weiterentwicklungsaspekten und neuen Prioritätensetzungen überprüft und zur Diskussion gestellt werden sollen. Während die Verantwortung der bisherigen Gleichstellungspolitik der Gleichstellungsbeauftragten auferlegt wurde, erfordert das Konzept Gender Mainstreaming, dass die Gleichstellung der Geschlechter als ein Ziel der gesamten Hochschulorganisation definiert wird. Die Definition spiegelt den politischen Willen der Universität zur Umsetzung von Gender Mainstreaming wider und ist damit von zentraler Bedeutung bei der Realisierung. Die Verantwortung wird auf die gesamte Organisation übertragen, d.h. alle Organisationseinheiten müssen sich mit der Auswirkung ihres Bereiches auf die Geschlechter auseinandersetzen (vgl. Schmidt 2001, S. 51). 2000 erarbeitete die Gleichstellungsbeauftragte und die AG „Förderung von Wissenschaftlerinnen“ einen Beitrag zur Leitbilddiskussion „Frauenförderung – Gleichstellung – Gender Mainstreaming und demokratische Geschlechterkultur“. Im Rahmen dieser Auseinandersetzung mit der Thematik kristallisierte sich heraus, was demokratische Geschlechterkultur und Gender Mainstreaming für die Universität Bielefeld konkret bedeuten (vgl. Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten 2000, S. 58):

- Erhöhung der Geschlechterkompetenz in den Fakultäten, Einrichtungen und der Zentralen Verwaltung (Untersuchungen zur fachspezifischen Situation von

- Frauen und Männern, Vortragsreihen und Gespräche in den Fakultäten, Gender-Trainings, Seminare zum Geschlechterdialog);
- kontinuierliche Überprüfung der Organisations- und Entscheidungsstrukturen auf Diskriminierungen und Ausschlussmechanismen;
  - Kontinuierliche Analyse, welche Auswirkungen Maßnahmen und Entscheidungen auf Frauen und Männer haben;
  - Weiterführung und Ausbau eines Kommunikationsprozesses über Geschlechterkultur und Geschlechterdemokratie;
  - Nutzung der Kompetenzen der Fakultäten und Einrichtungen (Frauen- und Geschlechterforschung);
  - gleichberechtigte Partizipation von Frauen an Forschungsgeldern, z. B. durch Quotierung zu 40% (wie in der EU) oder entsprechend dem Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal;
  - Entwicklung von Arbeitszeitmodellen für Männer und Frauen in verschiedenen Lebenssituationen (Elternschaft, Weiterbildung usw.);
  - Weiterführung von Sonderprogrammen in Bereichen, in denen Frauen besonders unterrepräsentiert sind, bzw. die Sprungbretter für eine wissenschaftliche Karriere sind (Promotionsförderung, Frauen in Naturwissenschaft und Technik);
  - Erhalt und Stärkung der Gleichstellungsstrukturen.

Es besteht Handlungsbedarf, wenn das Modell Gender Mainstreaming verwirklicht werden soll. Dabei stellt sich die Frage, wie der Prozess Gender Mainstreaming vor Ort angestoßen und dauerhaft verankert werden kann.

#### **4.1. Strukturelle Planung**

Gender Mainstreaming als Strukturierungskonzept bietet die Chance, Ziele in allen Organisationseinheiten der Universität umzusetzen, wenn sie bereit sind, die Umsetzung von Gender Mainstreaming als gemeinsames Organisationsziel anzuerkennen. Welche Dimension dieses Organisationsziel umfasst, lässt die Aussage von Neusel (1998) erahnen: „die besondere Organisation Hochschule funktioniert ohne gemeinsame Zielsetzung, ohne einheitliche Struktur, ohne präzise Handlungsanweisungen, mit ausgeprägter Individualität und Originalität der Akteure“ (Neusel 1998, S. 68).

Im Rahmen der Tagung „Gender Mainstreaming – Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen“ (2002) wurden von den Veranstalterinnen während der Podiumsdiskussion erste Ansatzpunkte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming an der Universität Bielefeld artikuliert: Erstens Bildung einer Arbeitsgruppe, die sich aus Vertretern und Vertreterinnen der Universitätsleitung, der Gleichstellungsbeauftragten und gleichstellungspolitischen AkteurInnen zusammensetzt zur Intensivierung der Leitbilddiskussion und zur Entwicklung eines Gender Mainstreaming-Konzeptsvorschlags und möglichen Umsetzungsstrategien. Zweitens wurde ein Aktionstag zum Thema Gender Mainstreaming an der Universität Bielefeld angeregt. Im Mittelpunkt stehen dabei die Fakultäten und Einrichtungen, die sich unter dem Blickwinkel der spezifischen Fachkultur innovativ und konstruktiv mit der Thematik auseinandersetzen sollen. Die Gesamtverantwortung für das Gender Mainstreaming-Konzept sollte die Leitungsebene der Universität Bielefeld übernehmen. Ergebnisse der Implementationsforschung zeigen, dass Top-down Prozesse nur sinnvoll umgesetzt werden können, wenn viele AkteurInnen aus den unterschiedlichsten Ebenen an der Gestaltung und Umsetzung beteiligt werden (vgl. Meuser 1989). Das bedeutet, die Entwicklung von Konzeptvorschlägen und Umsetzungsstrategien der Arbeitsgruppe sollten zwar klare Ziel- und Zeitvorgaben

beinhalten, aber auch offen sein für Gestaltungs- und Umsetzungsvorschläge aus den unterschiedlichen Fachbereichen. Dafür bieten sich Diskussionsforen an, die den Entwicklungsprozess von Gender Mainstreaming in den unterschiedlichen Entwicklungsphasen begleiten können. Der Arbeitsprozess der Leitungsgruppe muss durch ein hohes Maß an Transparenz und Information gekennzeichnet sein.

Neben der Verankerung der Gesamtverantwortung für das Gender Mainstreaming-Konzept auf der Leitungsebene, kommt es maßgeblich darauf an, inwieweit das Konzept in den einzelnen Fachbereichen verankert werden kann. Denn die einzelnen Bereiche zeichnen sich durch unterschiedliche Fachkulturen (auf Grund von fachspezifischen Normen und Standards) aus, die unterschiedliche Bedeutung für das Geschlechterverhältnis haben können. Das bedeutet für den Bielefelder Prozess zur Realisierung von Gender Mainstreaming, dass in den dezentralen Einheiten, den Fachbereichen der Universität Bielefeld, Verantwortlichkeiten zur Umsetzung und zur Bewertung von Gender Mainstreaming geschaffen werden müssen. Idealtypisch sollte eine Koordinierungsstelle für Gender Mainstreaming mit kompetenter Unterstützung der Gleichstellungsstelle in jeder Fakultät installiert werden, die personell in der Lage ist, sich mit fachspezifischen Fragen zu Gender Mainstreaming auseinander zu setzen. Um mögliche Konflikte über Gender Mainstreaming versus Gleichstellungspolitik zu verhindern, sollte die Kompetenz und die Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten als wichtige Grundlage für den Gender Mainstreaming Prozess eingebracht werden, wie es schon im Bericht des Expertenrates zur Situation der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (2001) gefordert wird

#### **4.2. Inhaltliche Planung**

Weitere inhaltliche Schritte lassen sich anknüpfen an die klare Positionierung der Universität Bielefeld zu Gunsten von Gleichstellungspolitik im Bericht für den Expertenrat: Gleichstellungspolitik ist eine wichtige Aufgabe; die Universität Bielefeld schuf frühe institutionelle Voraussetzungen (die Gleichstellungskommission für Frauen und Männer, das Interdisziplinäre Frauenforschungs-Zentrum und die fakultätsspezifische Geschlechterforschung) und kann Erfolge vorweisen. Für die Zukunft werden neue Akzente in der Gleichstellungspolitik gesetzt, konkrete Maßnahmen und Problemfelder genannt und soll die Realisierung von Gender Mainstreaming durch eine Weiterentwicklung und Systematisierung der bisherigen Gleichstellungs- und Frauenförderpolitik ermöglicht werden. Ausgangspunkt sind die erfolgreichen Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung, die unter Weiterentwicklungsaspekten und neuen Prioritätensetzungen überprüft und zur Diskussion gestellt werden sollen. Im Rahmen einer Stärken- und Schwächenanalyse der bisherigen Gleichstellungspolitik, müssen diejenigen Elemente identifiziert werden, die eine perspektivische Weiterentwicklung ermöglichen. Im Mittelpunkt stehen dabei, die Verpflichtung zu Gender Mainstreaming in der 2002 verabschiedeten Grundordnung der Universität, der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Frauenförderpläne der Fakultäten), die Zielvereinbarungen zwischen der Universität und dem Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW, das Finanzierungsmodell mit integrierten Frauenförderkriterien und die Gespräche des Rektorats mit allen Fakultäten und Einrichtungen zur Gleichstellungspolitik, die auf Anregung und in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten 1998/1999 an der Universität Bielefeld durchgeführt wurden und in 2003 fortgeführt werden. Ziel der Gespräche war und ist es, Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten zu aktivieren, den Fakultätsleitungen ihre Verantwortung aufzeigen und sie dabei zu unterstützen, die spezifischen Probleme der

Fakultät oder Einrichtung zu erkennen. Zur gleichstellungspolitischen Weiterentwicklung können die bisherigen Forschungsergebnisse zu den Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen im Studium bzw. bei Promotionen sowie des Projektes „Asymmetrische Geschlechterkultur“ genutzt werden. Mit dem Projekt „Asymmetrische Geschlechterkultur“ wurde ein Kommunikationsprozess unter Hochschulangehörigen der verschiedenen Ebenen eingeleitet, der einen Beitrag zur Demokratisierung der Geschlechterkultur leistete. Der damals begonnene Kommunikationsprozess sollte weitergeführt werden. Erfahrungen aus den gleichstellungspolitischen Auseinandersetzungen verdeutlichen, dass eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik sehr stark von der Diskussions- und Kooperationskultur in der Hochschule abhängig ist (vgl. Plöger 1998). Zur erfolgreichen Implementierung von Gleichstellung gehört die Dokumentation von Zielen und Vereinbarungen ebenso wie die Information, Kommunikation und Kooperation.

#### **4.3. Gleichstellungspolitik im Kontext von Gender Mainstreaming**

Die Universität Bielefeld verfügt bereits über eine gute, ausbaufähige Basis im Bereich Gleichstellungspolitik und -forschung. Hier sind unter anderem die Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern, das Interdisziplinäre Frauenforschungs-Zentrum (IFF) und die fakultätsspezifische Geschlechterforschung zu nennen. Anknüpfend an erfolgreiche gleichstellungspolitische Maßnahmen zur Personalentwicklung, Qualitäts- und Kommunikationsverbesserung und der Vergabe von Ressourcen soll die Gestaltung der zukünftigen Gleichstellungspolitik durch die Handlungsstrategie Gender Mainstreaming erweitert werden. Die zukünftige Gleichstellungspolitik im Kontext von Gender Mainstreaming erfordert neben einem neuen gleichstellungspolitischen Blickwinkel, den Aufbau neuer Strukturen und das besondere Engagement der Hochschulleitung in diesem Prozess.

Für die Universität Bielefeld heißt das zunächst: die Einrichtung einer Arbeitsgruppe (Steuerungsgruppe), die sich aus Vertretern und Vertreterinnen des Rektorats, der Gleichstellungsbeauftragten und gleichstellungspolitischen Akteuren und Akteurinnen zusammensetzt und bei der Hochschulleitung angesiedelt wird. In einem festen Zeitrahmen entwickelt die AG tragfähige Strategien und einen Kriterienkatalog zur Einführung und Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes für die unterschiedlichen Ebenen der Hochschule. Unter dem Blickwinkel von Innovation und Kreativität muss ein Raum für experimentelle gleichstellungspolitische Vorhaben weiterhin vorgesehen sein (vgl. Krohn 2001). Der Arbeitsprozess der AG wird durch grundlegende Informationsvermittlung u.a. anhand externer Experten und Expertinnen und intensiver Schulung (z. B. Gender-Trainings) und Diskussionsforen begleitet. Unter einem Qualitätsgesichtspunkt sollten die Mitglieder der Steuerungsgruppe neben einer theoretischen Einführung zu Beginn der ersten Arbeitsphase an einer intensiven Gender-Schulung teilnehmen.

Anknüpfend an die bisherigen Personalentwicklungsmaßnahmen soll die geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung das Thema der Zukunft sein. Im Rahmen der Podiumsdiskussion der Tagung „Gender Mainstreaming – Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen“ stellte der Kanzler der Universität Bielefeld zu Recht fest: „wenn wir die Ressource erschließen wollen, die vorhanden ist und die zum Teil schlicht vergeudet wird, weil qualifizierte Frauen nicht in genügender Zahl in die entsprechenden Funktionen kommen, dann ist das einmal für die Frauen gut, aber es ist auch für die Wissenschaft gut“ (Simm 2001, S. 4).

**Literatur**

- Baaken, Uschi/Plöger, Lydia (Hgg.): Gender Mainstreaming. Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen, Bielefeld 2002a.
- Baaken, Uschi/Plöger, Lydia: Gender Mainstreaming im Kontext der Hochschule am Beispiel Universität Bielefeld, in: Baaken, Uschi/Plöger, Lydia (Hgg.): Gender Mainstreaming. Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen, Bielefeld 2002b, S. 113-137.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend): Grundlagenpapier zu Gender Mainstreaming, Berlin 2001.
- Expertenrat: Bericht des Expertenrates zur Situation der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, Münster 2001.
- Krohn, Wolfgang: Gender Mainstreaming im Kontext der Gleichstellungspolitik, unveröffentlichter Text der Podiumsdiskussion der Tagung „Gender Mainstreaming – Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen“, Bielefeld 2001.
- Meuser, Michael: Gleichstellung auf dem Prüfstand. Frauenförderung in der Verwaltungspraxis, Pfaffenweiler 1989.
- Neusel, Aylá: Funktionsweise der Hochschule als besondere Organisation, in: Roloff, Christine (Hg.): Reformpotenzial an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen, Berlin 1998, S. 63-76.
- Nickel, Sigrun: Profilbildung oder Profilneurose? Ein Erfahrungsbericht über die Leitbild- und Organisationsentwicklung an Hochschulen, in: Roloff, Christine (Hg.): Reformpotenzial an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen, Berlin 1998, S. 193-213.
- Plöger, Lydia: Gleichstellungspolitik im Wissenschaftsbetrieb, in: Plöger, Lydia/Riegraf, Birgit (Hgg.): Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform, Bielefeld 1998, S. 142-158.
- Roloff, Christine: „Gender Mainstreaming“ im Kontext der Hochschulreform: Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie an der Universität Dortmund, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 19 Jg. H. 3, 2001, S. 58-71.
- Schmidt, Verena: Gender Mainstreaming als Leitbild für Geschlechtergerechtigkeit in Organisationsstrukturen, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 19. Jg. H.1, 2001, S. 45-62.
- Simm, Hans Jürgen: Gender Mainstreaming im Kontext der Gleichstellungspolitik, unveröffentlichter Text der Podiumsdiskussion der Tagung „Gender Mainstreaming – Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen“, Bielefeld 2001.
- Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission 1997-2000 der Universität Bielefeld, Bielefeld 2000.
- Wetterer, Angelika: Rhetorische Präsenz – faktische Marginalisierung. Zur Situation von Wissenschaftlerinnen in Zeiten der Frauenförderung, in: Zeitschrift für Frauenforschung, 11 Jg., H. 1+2, 1994, S. 93-109.
- Wetterer, Angelika: Noch einmal: Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Die kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich, in: Plöger, Lydia/Riegraf, Birgit (Hgg.): Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform, Bielefeld 1998, S. 18-34.

*Uschi Baaken, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld, Postfach 100131, 33501 Bielefeld, Email: frauenbuero@uni-bielefeld.de*  
*Lydia Plöger, IFF, Universität Bielefeld, Postfach 100131, 33501 Bielefeld, Email: lydia.ploeger@uni-bielefeld.de*

## **Modellprojekt „Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege dementiell Erkrankter“**

Angesichts demographischer Prognosen und der mit dem „dreifachen Altern“ moderner Gesellschaften (Naegle/Tews 1993) gleichzeitig erwarteten Kostensteigerung im Gesundheitswesen wird pflegenden Angehörigen gegenwärtig eine in dieser Intensität neue Aufmerksamkeit zuteil. Die mit der Pflegeversicherung propagierten Steuerungsziele, die unter dem Stichwort einer „neuen Kultur des Helfens“ ihren prägnanten Ausdruck finden, markieren in diesem Zusammenhang eine auf die pflegerische Arbeit der Angehörigen angewiesene Sozialpolitik, die den Vorrang der ambulanten gegenüber der stationären Pflege ausdrücklich betont.

Das Thema familiäre Pflege ist „weiblich“. Zum einem deshalb, weil auf der Basis traditioneller intergenerationaler Erwartungen und geschlechtsspezifischer Rollenverteilungen nach wie vor fast ausschließlich Frauen die Erbringung von solidarischen Hilfe- und Pflegeleistungen in der Familie gewährleisten. Conen (1998, S. 141) spricht hier von einer „Mehrfachbemutterung moderner Gesellschaften“, der eine „männliche Verantwortungslücke für generative Verantwortungsbereiche“ gegenübersteht. Zum anderen zeichnet sich ein voraussichtlich anhaltender Trend zur Feminisierung des Alters ab. In der familialen Pflege dominiert entsprechend folgendes Muster: Frauen – im mittleren Erwachsenenalter – pflegen – alte und hochaltrige – Frauen.

Die politisch-gesellschaftliche Zielsetzung zur Förderung häuslicher Pflegearrangements findet ihre Entsprechung in dem Wunsch und der Erwartung vieler (älterer) Menschen, im Falle eigener Pflegebedürftigkeit möglichst lange in der häuslichen Umgebung leben zu können und gegebenenfalls dort gepflegt zu werden. Diese sich ergänzenden Entwicklungen werden durch die große Bereitschaft zur Übernahme von Pflegeverantwortung und der Aufrechterhaltung von teilweise erheblich belastenden Pflegearrangements durch pflegende Angehörige unterstützt. Dies gilt auch für die Pflege dementiell erkrankter Menschen, von denen die überwiegende Mehrheit von Angehörigen versorgt wird.

Damit ist grundsätzlich von einer hohen Leistungsfähigkeit des familialen Hilfesystems auszugehen, das in der Versorgung Hilfe- und Pflegebedürftiger eindeutig dominiert. Faktisch werden derzeit ungefähr 80% aller hilfe- und pflegebedürftigen Menschen in häuslichen Pflegearrangements versorgt. Von diesen Hilfebedürftigen werden wiederum rund zwei Drittel ausschließlich von ihren Angehörigen, d.h. ohne Einbeziehung professioneller Dienste, gepflegt.

Entsprechend sind pflegende Angehörige als wesentliche Garanten einer Qualitätssicherung in häuslichen Pflegearrangements und damit als relevanter Bestandteil des Systems pflegerischer Versorgung insgesamt zur Kenntnis zu nehmen. Gleichwohl sind die bestehenden Hilfesysteme, die für die pflegenden Familien entlastend und unterstützend wirken sollen, häufig funktional, expertokratisch und bürokratisch konzipiert. Die Hilfesysteme sind zudem vorrangig ökonomisch, an standardisierten Kosten-Nutzen-Überlegungen, orientiert. Die lebensweltliche Situation von Familien, die Bedeutung der Übernahme von Pflegeverantwortung als Einschnitt und Umbruch im familialen Gefüge und die durch die Pflegebedürftigkeit eines Familienmitglieds ausgelöste innerfamiliäre Dynamik drohen auch nach



Einführung der Pflegeversicherung aus dem Blick zu geraten.

Sowohl in der Beratungspraxis als auch in der wissenschaftlichen Diskussion ist der Diskurs um die mit der familialen Pflege verbundenen Belastungen für die Hauptpflegeperson dominierend. Als besonders belastet gelten pflegende Angehörige dementiell erkrankter Menschen, für die ein großer Bedarf an unterstützenden und entlastenden Angeboten konstatiert wird (z.B. Rothenhäusler/Kurz 1997; Meier u.a. 1999). In Anbetracht ihrer erheblichen Beanspruchung und des hohen Konfliktpotentials, das fast zwangsläufig mit der Übernahme und Aufrechterhaltung der Pflegeverantwortung in Pflegearrangements mit dementiell Erkrankten verknüpft ist, werden die pflegenden Angehörigen entsprechend in wachsendem Maße als eigenständige Zielgruppe konzeptioneller Überlegungen berücksichtigt. Im Vergleich zum stationären Bereich stehen den Angehörigen dementiell erkrankter Familienmitglieder jedoch weniger Möglichkeiten einer fachlich angemessenen Hilfe zur Verfügung (BMFSFJ 2001).

Seitens der Angehörigen wird ein außerfamiliärer Unterstützungsbedarf jedoch sehr deutlich wahrgenommen (z.B. Runde 1996). Diese Erwartung der pflegenden Angehörigen kann als Indiz für die Begrenztheit familialer Ressourcen bzw. privater Unterstützungsnetzwerke insbesondere „im Konfliktfall“ verstanden werden und verweist auf die Notwendigkeit angemessener Entlastungs- und vor allem frühzeitiger Beratungsangebote (Kunstmann/Rensing 2000).

Vor diesem Hintergrund ist die Entwicklung und Durchführung eines Beratungskonzeptes als familienunterstützendes Angebot zur erfolgreichen Gestaltung häuslicher Pflegebeziehungen mit dementiell erkrankten Menschen das wesentliche Ziel des im Auftrag des Ministerium für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW durchzuführenden Projektes.

Pflegefähigkeit erscheint hier nicht nur als Pool von Fertigkeiten, sondern auch als mehrgenerationale familiäre Entwicklungsaufgabe, die alle Familienmitglieder angeht und bewusste innerfamiliäre Aushandlungsprozesse und Entscheidungen verlangt, statt mit dem Verweis auf Traditionen und „Selbstverständlichkeiten“ gefällt zu werden. Dieses Verständnis verweist auf die Bedeutung von Beratungsangeboten und psychosozialen Hilfestellungen auf der Basis von Geschlechtergerechtigkeit und innerfamiliärer Gerechtigkeit sowie innerfamiliärer Entwicklung. Insofern werden in dem Forschungsprojekt die Pflegearrangements nicht nur als Beziehung Familie versus Staat bzw. als Beziehung Pflegebedürftige versus (weibliche) Pflegeperson betrachtet, sondern als ein sich aus Pflegebedürftigen, Familien und Kontext zusammensetzendes Beziehungsdreieck aufgefasst.

Eine Bestandsaufnahme der derzeitigen Beratungspraxis hinsichtlich der Beratungsangebote, der Beratungskonzepte und der Beratungsformen sowie der Qualifikation der Beratenden verweist hier auf erhebliche Lücken. Dies gilt vor allem im Hinblick auf das Verständnis von Beratung im Kontext familialer Pflege. Die Lebenswelt der Angehörigen, ihre moralischen Bindungen und Geschlechtervorstellungen, also die innere Realität pflegender Familien, bleiben weitgehend unberücksichtigt.

Hier setzt das Projekt an. Im Projektverlauf werden zum einen problemzentrierte, teilstrukturierte Interviews mit pflegenden Familien durchgeführt, in denen ethische, familiendynamische, frauenspezifische und generationenbezogene Aspekte der Pflege dementiell erkrankter Familienmitglieder zu erfassen sind. Ergänzend werden die Erfahrungen pflegender Familien in „Pfleugeschichten“ gesammelt. Diese „Pfleugeschichten“ können sowohl in Form ausführlicher Beschreibungen der (Pflege)Beziehungen in der Familie oder als Schilderung der mit der familialen Pflege verbundenen Konsequenzen für das eigene Leben aber auch als Darstellung eines „typischen Tagesablaufes“, als kurze Schilderungen einzelner prägnanter Si-

tuationen oder herausragender Ereignisse verfasst sein sowie als Auszüge von Tagebüchern oder Briefen zur Verfügung gestellt werden.

Zum anderen wird die Bedeutung von Angehörigengruppen insbesondere für das Selbstbild der Pflegenden und ihre Verhandlungsfähigkeit in den Familien ermittelt. Von besonderem Interesse sind hier sowohl die im Rahmen der Angehörigengruppen bearbeiteten Themenschwerpunkte als auch die Reaktion bzw. Intervention der Beratenden. Mit entsprechenden Fragestellungen wird eine teilnehmende Beobachtung in verschiedenen Angehörigengruppen mit sozialpädagogischem Beratungsansatz angestrebt.

Neben diesen Forschungsschwerpunkten des Projektes wird die sogenannte „Kompetenzwerkstatt: Gerontopsychiatrische Familienberatung“ als berufsbegleitende Weiterbildung für MitarbeiterInnen im Qualitätssicherungsprozess im Bereich der häuslichen Pflege konzipiert und durchgeführt, so dass schon während des Projektes ein kontinuierlicher Theorie-Praxis-Transfer gewährleistet ist.

Ziel ist die Etablierung eines bedarfsgerechten, bedürfnisorientierten und phasenspezifischen Beratungsangebotes für Pflegende dementiell erkrankter Menschen. Neben dem Ausbau von Fach- und Methodenkompetenzen stellt deshalb die Praxisentwicklung und -innovation insbesondere durch die Integration von Ansätzen der gerontopsychiatrischen Familienberatung im jeweiligen Arbeitsfeld der Teilnehmenden eine wesentliche Zielrichtung der „Kompetenzwerkstatt“ dar. Die Kooperation verschiedener, mit häuslichen Pflegearrangements konfrontierter Berufsgruppen ist hier von entscheidender Bedeutung.

Abschließend wird auf der Grundlage der Ergebnisse der einzelnen Projektphasen ein integriertes Curriculum zur Angehörigenberatung erstellt.

Das dreijährige Modellprojekt „Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege“ (11/2001 – 12/2004) wird im Auftrag des Ministerium für Wirtschaft und Soziales des Landes NRW unter der Leitung von Prof. Dr. Katharina Gröning an der Fakultät für Pädagogik, in Kooperation mit der Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe e.V. durchgeführt.

*Kontakt:*

*Universität Bielefeld,  
Fakultät für Pädagogik,  
AG 7: Diagnose und  
Beratung, Postfach 100131,  
33501 Bielefeld,  
Tel.: (0521) 106-3139  
(Sekretariat),*

*Prof. Dr. Katharina  
Gröning, Email:  
katharina.groening@uni-  
bielefeld.de  
Dipl.-Päd. Anne-Christine  
Kunstmann, Email: anne-  
christine.kunstmann@uni-  
bielefeld.de  
Dipl.-Päd Elisabeth  
Rensing, Email:  
elisabeth.rensing@uni-  
bielefeld.de*

**Literatur**

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Qualität in der Stationären Versorgung Demenzerkrankter. Dokumentation eines Workshops. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Bd. 207/2. Stuttgart 2001
- Conen, G.: Generationsbeziehungen sind auch Geschlechterbeziehungen, in: Zeitschrift für Frauenforschung, 16. Jg. H. 1/2, 1998, S. 137-153.
- Kunstmann, A.-Ch./Rensing, E.: Das familiäre System und die „Gerechtigkeitsvorstellungen“ weiblicher Pflegepersonen in der häuslichen Pflege. Im Auftrag des Ministeriums. Unveröffentlichter Bericht. 2000.
- Meier, D. u.a.: Pflegende Familienangehörige von Demenzpatienten. Ihre Belastungen und Bedürfnisse, in: Zeitschrift für Gerontopsychologie und -psychiatrie, 12. Jg., 2, 1999, S. 85-96.
- Naegele, G./Tews, H. P. (Hgg.): Lebenslagen im Strukturwandel des Alters. Alternde Gesellschaft – Folgen für die Politik, Opladen 1993.
- Rothenhäusler, H.-B./Kurz, A.: Emotionale Auswirkungen einer Heimunterbringung Alzheimererkrankter auf deren Ehepartner, in: Zeitschrift für Gerontopsychologie und -psychiatrie, 10. Jg., 1, 1997, S. 61-69.
- Runde, P. u.a.: Einstellungen und Verhalten zur Pflegeversicherung und zur häuslichen Pflege: Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von Leistungsempfängern der Pflegeversicherung, Hamburg 1996.

## **Wechselwirkungen**

### **Risiken und Nebenwirkungen**

Frauen- und Geschlechterforschung im Kontext von Disziplinen und Netzwerken

*„ (...) Wir wollen nicht nur die akademische Wissenschaft um einen sogenannten Frauenaspekt additiv ergänzen, wir wollen nicht nur Forschungslücken erst entdecken und dann ausfüllen. Wir wollen mehr als nur Objekt und Subjekt der Wissenschaft werden: wir wollen sie und die Gesellschaft verändern. Radikal.“*

Kaum ein anderes Zitat wie dieses aus einem Beitrag von Gisela Bock anlässlich der ersten Sommeruniversität für Frauen 1976 in Berlin verdeutlicht die Aufbruchstimmung der in den 1970er Jahren erwachten Frauenforschungsbewegung in Deutschland. Seither befasst sich die Frauen- und Geschlechterforschung nicht nur mit der Entwicklung der Geschlechterverhältnisse sowie deren Bedeutung für die Verteilung von politischer, wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Macht in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Sie hat sich seit nahezu drei Jahrzehnten auch der kritischen Wissenschaftsreflexion, dem Aufdecken androzentrischer Grundlagen ihrer jeweiligen Disziplinen, der Reformulierung des wissenschaftlichen Begründungszusammenhangs und der Neuformulierung des wissenschaftlichen Entdeckungszusammenhangs verschrieben. Die Frauen- und Geschlechterforschung hat erfolgreich an der Transformation des hegemonialen Wissenschaftsdiskurses und dessen Deutungsmonopol gearbeitet und ein gegenhegemoniales Verständnis von Geschlechterverhältnissen etabliert. Sie hat nicht nur zunehmend Eingang in die Einzelwissenschaften gefunden und deren Forschungen, Lehrinhalte und Lehrformen beeinflusst; sie hat sich über die Jahre auch mehr und mehr theoretisch, methodisch und inhaltlich ausdifferenziert und zu einem integralen Bestandteil des Wissenschaftssystems entwickelt.

Die zunehmende Etablierung, Institutionalisierung und Implementierung der Frauen- und Geschlechterforschung dokumentiert sich national und international auch und gerade durch die Gründung von Zentren/Institutionen der Frauen- und Geschlechterforschung bzw. Gender Studies an zahlreichen Universitäten. In den Jahren zwischen 1981 und 2001 wurden z.B. in Deutschland 22 Zentren, Kollegs oder Koordinationsstellen der Frauen- und Geschlechterforschung an Universitäten eingerichtet. Das IFF gehört dabei zu den Einrichtungen der ersten „Gründungsgeneration“. 2002 beging das IFF ein doppeltes Jubiläum: 1982 ist der Universitätsschwerpunkt „Interdisziplinäre Forschungsgruppe Frauenforschung“ eingerichtet worden; seit 1992 gibt es das IFF in seiner jetzigen Form als „Interdisziplinäres Frauenforschungs-Zentrum“. In den vergangenen 20 Jahren hat sich das IFF als nationales und internationales Forum der Frauen- und Geschlechterforschung etabliert und als eines der ersten universitären Forschungszentren wesentlich zur Entwicklung, Ausgestaltung und Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland beigetragen.

Auch das beste Modell ist jedoch nie so gut, dass es sich selbstzufrieden immer weiter fortschreiben sollte. Daher verfolgt das IFF mit einer großen Tagung, die es aus Anlass des 20jährigen Bestehens am 8. und 9. Mai dieses Jahres im Jugendgästehaus Bielefeld ausrichtet, mehrere Absichten: das Erreichte zu feiern, nicht ohne es zugleich auch kritisch zu reflektieren, Weiterentwicklungen für die Zukunft zu skizzieren und sich beim großen Kreis derjenigen inner- und außerhalb der Universität, der Stadt und Region, aus dem In- und Ausland zu bedanken, die das IFF bis hierhin begleitet haben

und vorhaben, das auch weiterhin zu tun.

Das Programm der Tagung „Wechselwirkungen, Risiken und Nebenwirkungen. Frauen- und Geschlechterforschung im Kontext von Disziplinen und Netzwerken“ lässt die Vielfalt der Frauen- und Geschlechterforschung und ihre anhaltende Fähigkeit zur Selbstreflexion erkennen. Sie widmet sich drei großen Fragekomplexen, die für die meisten Einrichtungen und Lehrstühle der deutschsprachigen Frauen- und Geschlechterforschung bis heute von großer Aktualität sind. Es wird zunächst um die wechselseitige Beeinflussung von Frauen- und Geschlechterforschung und dem jeweiligen „main-stream“ in einigen relevanten Wissenschaften gehen; sodann wird anhand einiger Beiträge geprüft, welche Prämissen und Folgen die Forderung nach Interdisziplinarität für die Frauen- und Geschlechterforschung hatte und welche Entwicklungen sich abzeichnen; und schließlich geht es um Vernetzung als Brücke zwischen Konkurrenz und Solidarität.

Diese Mischung aus grundlagenorientierter Forschungsdiskussion und forschungspolitischen Debatten mit renommierten Vertreterinnen der Frauen- und Geschlechterforschung lässt hochkarätige Beiträge und angeregte Diskussionen erwarten. Sie wird abgerundet durch einen Festakt, der – eingeleitet durch einen Festvortrag von Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel von der Humboldt-Universität Berlin – Kultur im Sinne vielfältiger leiblicher Genüsse bereithält. Alle Interessierten sind herzlich eingeladen, an der Tagung teilzunehmen und in deren Rahmen gemeinsam mit dem IFF sein 20jähriges Bestehen gebührend zu feiern.

*Die Redaktion*



## Tagungsprogramm

### **Donnerstag 8. Mai 2003**

13.00 Begrüßung durch Prof. Dr. Ursula Müller (geschäftsführende Leiterin des IFF)

#### ***Frauen-/Geschlechterforschung und »main-stream«: Breaking the wall?***

13.15

Dr. Karola Maltry (Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsfor-  
schung der Philipps-Universität Marburg):

»Frauen- und Geschlechterforschung als transformative Wissenschaft«

14.00

Ao. Univ.-Prof. Dr. Birgit Sauer (Universität Wien):

»Veilchen im Moose«. Die (Geschlechter)Politik der Politik(Wissenschaft)

14.45 Kaffeepause

15.15

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel (Universität Dortmund):

»Gender Mainstreaming und Geschlechterforschung – Gegenläufigkeiten und Übereinstimmungen«

16.00

Prof. Dr. Ursula Müller (Universität Bielefeld, Interdisziplinäres Frauenforschungszentrum):

»Gender« kommt – die Geschlechter gehen? Bewegungen in den Sozialwissenschaften

18.00

Begrüßung und Eröffnung des Festaktes durch das Rektorat der Universität Bielefeld und dem Vorstand des IFF

18.30 Festvortrag

Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel (Humboldt Universität Berlin):

»Akademisierung und Vermarktlichung – Zwei Pole der Entpolitisierung der Frauen- und Geschlechterforschung«

19.15 Kabarett mit Hilde Wackerhagen

20.00 Eröffnung des Buffets

20.30

Kulturprogramm mit »Silbertango«, Elke Silber (Gesang) und Harald Kiesling (Akkordeon) und

Anke Almers, Lisa Unterlinner und Thomas Whittall (Tanz)

**Freitag 9. Mai 2003**

***Interdisziplinarität von Frauen- und Geschlechterforschung zwischen Anspruch, Wirklichkeit und Herausforderung***

9.00

Prof. Dr. Marion E. P. de Ras (Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnis, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt):

»Geschlechterforschung: Die Diskursivität des paradigmatischen Zwischenraumes«

9.45

Dr. Sabine Hark (Universität Potsdam):

»Material conditions: Chancen und Grenzen von Inter- und Transdisziplinarität in der Geschlechterforschung«

10.30 Kaffeepause

11.00

Dr. Caroline Kramer (Universität Heidelberg, ZUMA Mannheim):

»Soziologie und Sozialgeographie – Schafft die Geschlechterforschung Raum für Interdisziplinarität?«

11.45

Prof. Dr. Karin Hausen (Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, TU Berlin):

»Interdisziplinarität lehren – eine Gradwanderung der Frauen- und Geschlechterforschung mit Risiken und verlockenden Aussichten«

12.30

Prof. Dr. Ruth Becker (Universität Dortmund, Netzwerk Frauenforschung NRW):

»Die Internationale Frauenuniversität ifu – Modell für eine neue Transdisziplinarität in der Frauen- und Geschlechterforschung?«

13.15 Mittagspause

14.30

Vernetzung als Brücke zwischen Konkurrenz und Solidarität?

Podium mit anschließender offener Diskussion

Dr. Beate Kortendiek (Netzwerk Frauenforschung NRW)

»Networking« zwischen Konkurrenz und Solidarität

Dr. Sünne Andresen (Universität Potsdam):

»Von der (Un-)Möglichkeit solidarisch zu sein in Konkurrenzverhältnissen«

Prof. Dr. Hannelore Schwedes (Universität Bremen, Zentrum für Feministische Studien):

»Öffnet die Frauen- und Geschlechterforschung den Weg zur Vernetzung der Disziplinen?«

Prof. Dr. Ilse Lenz (Ruhr-Universität Bochum):

»Vernetzung in Zeiten der Globalisierung – Reichweite und Grenzen«

PD Dr. Birgit Blättel-Mink (Universität Stuttgart):

»Konkurrenz – notwendig? Solidarität – gewollt? Zum Verhältnis von universitärer und außeruniversitärer Frauen- und Geschlechterforschung«

Voraussichtliches Tagungsende: 16.30

*Information und Anmeldung:*

*Dr. Anina Mischau oder*

*Ulla Reißland,*

*Interdisziplinäres*

*Frauenforschungs-Zentrum*

*Universität Bielefeld,*

*Postfach 10 01 31,*

*33501 Bielefeld,*

*Tel.: 0521/106-4573 oder*

*106-4574, Email:*

*anina.mischau@uni-bielefeld.de*

*oder iff@uni-bielefeld.de*

**Tagungsort:**

Jugendgästehaus Bielefeld, Herrmann-Kleinewächter-Str. 1, 33602 Bielefeld, Tel.: 0521/52205-0

Anreise: ab Hauptbahnhof mit der Straßenbahnlinie 3 in Richtung Sieker-Mitte bis zur Haltestelle August-Schroeder-Straße

**Tagungsbeitrag:**

Für beide Tage: 50.- Euro für Verdienende und 30.- Euro für Studierende und Nichtverdienende; nur für Donnerstag: 30.- Euro (ermäßigt 20.- Euro); nur für Freitag: 25.-Euro (ermäßigt 15.- Euro)

## Internationale und interdisziplinäre Lehrkooperationen erhöhen Attraktivität des Online-Studiums „VINGS“

Steigende Studierendenzahlen spiegeln das Interesse an Vings (Virtual International Gender Studies) wider. Beim Start des bundesweit einmaligen virtuellen Studienangebotes im April 2002 hatten sich 71 Studierende eingeschrieben. Im Wintersemester 2002/03 waren es 135 Studierende, die sich für eine wissenschaftliche Weiterbildung oder eine Ergänzung ihres Präsenzstudiums durch Online-Seminare im Bereich der Geschlechterforschung entschieden.

Im Modelldurchlauf des Studienangebotes<sup>1</sup> ist es noch nicht möglich, einen Abschluss zu erzielen. Doch erhalten die Studierenden bereits während der Projektlaufzeit Scheine<sup>2</sup> für die erfolgreiche Teilnahme an einzelnen VINGS-Seminaren, die sie, je nach Studiengang, für ihr Präsenzstudium an einer der kooperierenden Hochschulen verwerten können. Dies führt dazu, dass derzeit nur wenige Studierende beabsichtigen, kontinuierlich das komplette VINGS-Programm zu absolvieren. Hingegen wählt die Mehrheit der Studierenden aus den vier inhaltlichen Schwerpunktmodulen von VINGS gezielt bestimmte Seminare aus, die sie für ihr Präsenzstudium verwerten können oder die inhaltlich ihren Forschungsinteressen entsprechen.

Anfragen von Studierenden verdeutlichen jedoch den Wunsch, mit der Teilnahme an VINGS-Seminaren auch einen qualifizierenden Studienabschluss zu erzielen. Die Option eines Abschluss-Zertifikats dürfte das Studieninteresse an VINGS somit deutlich steigern. An der Implementierung von VINGS als Studiengang im Umfang eines Master- oder Magisternebenfachs wird im Projekt engagiert gearbeitet.

### Internationale Lehrkooperationen

Das Online-Studium bietet im Vergleich zur traditionellen Präsenzlehre die Chance zu internationalen und interdisziplinären Lehrkooperationen, die es Studierenden ermöglichen, mit internationalen Expertinnen und Experten in wissenschaftlichen Austausch zu treten. Vielfältige Sondierungsgespräche zur Knüpfung partieller Kooperationen mit ausländischen Universitäten, insbesondere auch in Osteuropa, zeigen das Interesse sowohl an dem modularisiert aufgebauten, interdisziplinär und international angelegten Curriculum Virtual International Gender Studies als auch an internationalen Lehrkooperationen mit Expertinnen und Experten der Frauen- und Geschlechterforschung aus dem inner- und außereuropäischen Ausland.

Das im Wintersemester 2002/03 angebotene VINGS-Seminar „Arbeitsbiographien von Frauen“ widmete sich beispielsweise der Analyse von Bedingungen, die zu diskontinuierlichen Verläufen des Berufslebens von Frauen führen. Ein internationales Team renommierter Wissenschaftlerinnen aus Hannover, Potsdam, Moskau und Basel ermöglichte eine vergleichende Untersuchung der Auswirkungen politischer Transformationen und ökonomischer Umbrüche für berufstätige Frauen aus interdisziplinärer Perspektive in vier unterschiedlichen Konstellationen (Russland, Papua-Neuguinea sowie neue und alte Bundesländer in Deutschland). Durch internationale und interdisziplinäre Teams von Lehrenden eröffnet sich Studierenden bereits während des Studiums die einmalige Erfahrung reflektierter Multiperspektivität in der Forschung und wissenschaftlichen Debattierens mit Expertinnen anderer Disziplinen.

Das VINGS-Studienangebot für das Sommersemester 2003 umfasst folgende

<sup>1</sup> VINGS ist ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Modellprojekt, das unter der Konsortialführung des Interdisziplinären Frauenforschungszentrums der Universität Bielefeld in Kooperation mit der Fernuniversität Hagen, der Ruhr-Universität Bochum und der Universität Hannover durchgeführt wird. Ziel des Projekts ist die Entwicklung, Realisierung und Etablierung eines interdisziplinär und international ausgerichteten virtuellen Studienprogramms im Bereich der Geschlechterforschung (vgl. IFF Info, 19. Jg., Nr. 24, 2002).

<sup>2</sup> Leistungen der Studierenden werden entsprechend dem europäischen Standard ECTS (European Credit Transfer System) zertifiziert.

Seminare und Kurse, die an dieser Stelle nur kurz vorgestellt und auf den sich anschließenden Seiten ausführlicher beschrieben werden: Das im Sommersemester 2003 angebotene VINGS-Seminar „Sozialgeschichte und Zukunft geschlechtlicher Arbeitsteilung“ ist interdisziplinär angelegt. Das Online-Seminar behandelt ausgewählte sozialgeschichtliche Konstellationen von Öffentlichkeit, Privatheit, Männerarbeit und Frauenarbeit und deren Wandel. Interdisziplinär angelegt ist auch das VINGS-Seminar „Denkverhältnisse: Ansätze und Strategien feministischer Erkenntniskritik“, das im Sommersemester 2003 in die Grundzüge der feministischen Erkenntniskritik einführen wird. Der Kurs wird von drei Philosophinnen und einer Sozialwissenschaftlerin aus Darmstadt, Hannover und Wien durchgeführt. International und interdisziplinär ausgerichtet ist das VINGS-Seminar „Recht, Kontrakt und Geschlecht: Globale Dynamiken und lokale Aushandlungen“. Im Zentrum des Seminars steht die Auseinandersetzung mit Frauenrechten und deren Umsetzung und Institutionalisierung in globaler Perspektive. Der Online-Kurs steht nicht nur Studierenden der Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften sondern auch Studierenden der Rechtswissenschaften offen.

Das Online-Seminar „Moderne Körper“ bietet eine Einführung in die Geschichte des modernen Körpers vom ausgehenden 18. Jahrhundert bis zum Beginn des Ersten Weltkrieges. Im Sommersemester 2003 erstmals wiederholt wird der VINGS-Grundlagenkurs „Einführung in International Gender Studies“. Der VINGS-Grundlagenkurs „Studieren im Netz“ wird seit dem Start des Studienprogramms fortlaufend angeboten. Darüber hinaus werden im Rahmen des VINGS-Weiterbildungsprogramms zur Qualifizierung von Gleichstellungsarbeit und Führungsaufgaben zusätzlich der Kurs „Gender und Schreiben. Schreibprojekt *Der Frauenstaat*“ und der Kurs „Praxis der Gleichstellungsarbeit“ angeboten.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Weiter Informationen zum VINGS-Weiterbildungsprogramm unter:  
<http://www.vings.de>

Leitung des Kooperationsprojekts VINGS

Prof. Dr. Ursula Müller (Konsortialführung), Universität Bielefeld  
Fakultät für Soziologie und Interdisziplinäres Frauenforschungszentrum (IFF)  
Prof. Dr. Ilse Lenz, Ruhr-Universität-Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft  
Ulrike Schultz, AOR, FernUniversität Hagen  
Fachbereich Rechtswissenschaft, Zentrum für Fernstudienentwicklung (ZFE)  
Prof. Dr. Gudrun-Axeli Knapp, Universität Hannover, Psychologisches Institut

*Kontakt*

*Silja Polzin M.A. (Zentrale Projektkoordination)*

*Universität Bielefeld*

*Interdisziplinäres Frauenforschungszentrum*

*Silja.Polzin@uni-bielefeld.de*

*Weitere Informationen*

*<http://www.vings.de>*



## VINGS – Grundlagen I

### Einführung in International Gender Studies

Ilse Lenz (Bochum) und Paula-Irene Villa (Hannover)

- Welche Bilder haben wir im Kopf, wenn wir an Frauen und Männer denken und wo kommen sie her?
- Wie unterscheiden sie sich zwischen den Kulturen?
- Welche Rolle spielt dabei die „Natur“?
- Warum haben Frauen in Politik, Hochschule und Wirtschaft international nicht die Zahl an höheren Positionen, die ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung entsprechen würde?
- Was bedeutet die Globalisierung für die Geschlechterverhältnisse?

Es gibt viele Fragen zum Geschlechterverhältnis, aber noch mehr unhinterfragte vermeintliche Gewissheiten. Wir werden in diesem Kurs solchen Fragen nachgehen, aber auch neue Fragen aufwerfen.

Die Veranstaltung soll eine Einführung in die Geschlechterforschung in internationaler Perspektive und in das Lernen im Netz geben. Zunächst beschäftigen wir uns mit verschiedenen Ansätzen zum Geschlecht als einem grundlegenden gesellschaftlichen Verhältnis. Dann soll im Zusammenhang von Arbeit, Körpern, Subjektivität und Politik gefragt werden, was Geschlecht in modernen Gesellschaften bedeutet.

Beginn: 24.04.2003

### Studieren im Netz

Silja Polzin und Anne Reckmeyer (Universität Bielefeld)

Für das Online-Studium im Rahmen von VINGS sind Medienkompetenzen im Umgang mit dem Internet als Lernmedium erforderlich. Die praktischen und theoretischen Kenntnisse können Studierende in diesem Online-Seminar erwerben. Das virtuelle Seminar „Studieren im Netz“ vermittelt die für das Online-Studium notwendigen Kenntnisse und Handlungskompetenzen in folgenden Bereichen:

- Handhabung der virtuellen Lernumgebung
- Professionelle Nutzung von Internetdiensten
- Kommunikation im Netz (Chat, E-Mail, Newsgroups, Mailinglisten)
- Zusammenarbeiten im Netz
- Einführung in das Kooperationswerkzeug BSCW
- Wissenschaftliches Recherchieren im Internet
- Lernorganisation und Zeitmanagement
- Publizieren im WWW

Beginn: 28.04.2003

## VINGS – Grundlagen II

Im Sommersemester 2003 werden in VINGS Grundlagen II keine Online-Kurse angeboten.

## VINGS Hauptphase

Modul: Gesellschaftliche Transformationen im Verhältnis von Arbeit und Geschlecht

### **Sozialgeschichte und Zukunft geschlechtlicher Arbeitsteilung**

Axeli Knapp (Hannover), Kerstin Jürgens (Hannover), Ursula Müller (Bielefeld), Jutta Schwarzkopf (Bremen), Karin Hausen (Berlin)

Das Online-Seminar behandelt ausgewählte sozialgeschichtliche Konstellationen von Öffentlichkeit, Privatheit, Männerarbeit und Frauenarbeit und deren Wandel. Der interdisziplinäre Kurs besteht aus einer theoretischen Einführung in Analyse-dimensionen von Geschlechterverhältnissen sowie drei inhaltlichen Schwerpunkten.

Im ersten Themenblock geht es um die Historizität von Arbeitsteilung und Geschlechterordnung. Dabei werden insbesondere Veränderungen der Geschlechterordnung am Übergang agrarischer in industrielle Verhältnisse beleuchtet. Im zweiten Themenblock wird das Zusammenwirken der sozialen Strukturkategorien „Klasse“ und „Geschlecht“ in der Phase des Frühkapitalismus im Mittelpunkt stehen. Einblicke in die Zukunft geschlechtlicher Arbeitsteilung bietet der dritte Themenkomplex des Seminars. Anhand aktueller Untersuchungen zu Arbeitsteilung in Erwerbsarbeit und Familie werden die Wechselwirkungen zwischen den Lebensbereichen und damit verbundene Hierarchien zwischen den Geschlechtern aufgezeigt.

Ferner wird die Fragestellung behandelt, welchen Beitrag moderne Arbeits- und Bildungsorganisationen zur Konstruktion von Geschlechter(a)symmetrie leisten und unter welchen Bedingungen sie für die asymmetrische Geschlechterkultur sensibel werden, die in ihnen noch vorherrscht. Der Kurs soll verdeutlichen, dass Geschlechterverhältnisse untrennbar verwoben sind mit gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen und daher ohne diese erweiterte Perspektive nur unzureichend erschlossen werden können.

Beginn: 25.04.2003

## VINGS Hauptphase

Modul: Modul Globalisierung, Europäisierung, Regionalisierung

### **Recht, Kontrakt und Geschlecht: Globale Dynamiken und lokale Aushandlungen**

Joanna Pfaff-Czarnecka (Bielefeld)

Im Zentrum des Seminars „Recht, Kontrakt, Geschlecht: Globale Dynamiken und lokale Aushandlungen“ steht die Auseinandersetzung mit Frauenrechten und deren Umsetzung und Institutionalisierung in globaler Perspektive.

Es wird einerseits davon ausgegangen, dass Rechte von Frauen weltweit zunehmend an Geltung gewinnen, was sich in der verstärkten Kodifizierung von Rechtsbestimmungen manifestiert, die frauenspezifischen Problemlagen Rechnung tragen. Darüber hinaus organisieren sich Frauen vermehrt in globalen Bewegungen und Netzwerken, in denen Rechtsansprüche, Unrechtsdiskurse und Aktionspläne entworfen und in die Tat umgesetzt werden (Internationale Frauenbewegungen, UN-Frauenkonferenzen, CEDAW-Berichterstattung). Andererseits sind jedoch

Ohnmacht, Rechtlosigkeit und rechtliche Marginalisierung von Frauen in vielen Teilen der Welt unübersehbar.

Der Kurs gliedert sich in sechs Lerneinheiten, die zentrale Facetten dieser Thematik zu behandeln suchen. Aus der Perspektive der Globalisierungsforschung ist es notwendig, die Transnationalisierung und die Pluralisierung des Rechts zu betrachten. Zugleich gilt es zu zeigen, wie internationale Rechtsnormen lokal adaptiert und durch „lokale“ Formen des Rechts, beispielsweise Gewohnheitsrecht oder religiöses Recht überformt werden. Anhand der Themen „Besitz“, „Heiraten“, „Erben“, „Arbeit“ und „Gewalt gegen Frauen“ werden globale und homogenisierende Entwicklungen ebenso in den Blick genommen wie kulturell bedingte Differenzen in den Kontexten einzelner Rechtssysteme (Debatte um die Universalität von Menschenrechten, Rechtspluralismus, lokale Aushandlungsprozesse von globalen Rechtsnormen). Dabei wird das Spannungsfeld zwischen zunehmender Institutionalisierung und Globalisierung von Frauenrechten und den Schwierigkeiten, diese lokal umzusetzen, ausgelotet.

Beginn: 22.04.2003

## VINGS Hauptphase

Modul: Modul Körper, Sexualität, Gesundheit

### **Moderne Körper**

Anne Fleig (Hannover)

Dieses Online-Seminar bietet eine Einführung in die Geschichte des modernen Körpers vom ausgehenden 18. Jahrhundert bis zum Beginn des Ersten Weltkrieges.

Foucault hat im ersten Band seiner Studie „Sexualität und Wahrheit“ den ‚Willen zum Wissen‘ als produktiven Leitfaden der Konstruktion des modernen Körpers herausgearbeitet.

Diesen Faden greift das Seminar auf und will ihn durch die Diskurse der Hygiene-, Lebensreform-, Wandervogel- und Jugendbewegung hindurch verfolgen, die ihrerseits mit der Herausbildung der modernen Wahrnehmung eng verzahnt sind. In der Programmatik dieser Bewegungen treten Rationalisierung und Befreiung des Körpers in ein höchst widersprüchliches Verhältnis zueinander.

Was bedeuten diese Widersprüche für die verschiedenen Vorstellungen vom Körper? Inwiefern ist dieser Körper geschlechtsspezifisch codiert? Und was folgt daraus für die Rezeption der Moderne um 1900? Diese Fragen wollen wir im Laufe des Seminars gemeinsam bearbeiten, in netzgestützten Foren diskutieren und schließlich in Form schriftlicher Arbeiten beantworten.

Beginn: 14.04.2003

## VINGS modulübergreifender Querschnittskurs

### **Denkverhältnisse: Ansätze und Strategien feministischer Erkenntniskritik**

Axeli Knapp (Hannover), Petra Gehring (Darmstadt), Cornelia Klinger (Wien), Mona Singer (Wien)

Der Kurs soll in Grundzüge der feministischen Erkenntniskritik einführen. Die dabei leitenden Fragen sind, ob Wissenschaft und Erkenntnis geschlechtlich neutral sind, ob sie es überhaupt sein könnten, und – falls dies verneint werden muss –

welche Konsequenzen das für die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Fundierung feministischer Kritik an den bestehenden Ordnungen des Wissens hat. Im Rahmen dieser Fragestellung werden zentrale Probleme der Wissenschaftstheorie behandelt.

Der von drei Philosophinnen (Mona Singer, Cornelia Klinger, Petra Gehring, und einer Sozialwissenschaftlerin (Axeli Knapp) gestaltete Kurs beginnt mit einem historischen Blick auf die Geschlechterstruktur der Universität und der disziplinär organisierten Wissenschaft. Er zeigt auf, welche Funktion wissenschaftliche Erkenntnisse in Prozessen der sozialen Platzanweisung von Männern und Frauen hatten und stellt frühe Ansätze feministischer Wissenschaftskritik vor, mit denen gegen die wissenschaftliche Legitimation von Machtverhältnissen aufbegehrt wurde.

Im zweiten Teil des Kurses werden Positionen der internationalen Epistemologiedebatte verglichen sowie deren theoretische Ausgangspunkte, Kritik- und Begründungsstrategien beleuchtet. Dabei soll nicht nur das Spannungsverhältnis von feministischer Wissenschaft und politischem Veränderungsanspruch deutlich werden, sondern auch die unauflöslige Spannung zwischen Feminismus als Kritik und Feminismus als Erkenntnisprogramm bzw. Aussagensystem. Sowohl die Pluralität von Wissensformen als auch Grenzen des Wissenschaftsparadigmas werden dabei im Blick behalten.

Beginn: 14.04.2003

#### VINGS – Anmeldung und Information

Weitere Informationen zum Online-Studienangebot VINGS und zu den Anmeldungsmodalitäten erhalten Sie unter:

<http://www.vings.de>

oder bei:

Andrea Caio, IFF, Raum T7-211, mo - do: 9 - 15 Uhr, fr: 9 - 13 Uhr

Email: [vings-bielefeld@vings.de](mailto:vings-bielefeld@vings.de)

Während der Modellphase von VINGS müssen sich Studierende formal zunächst als GasthörerInnen an der FernUniversität Hagen einschreiben. Das Anmeldeformular können Sie sich unter der oben angegebenen Internetadresse herunterladen und ausdrucken oder bei Andrea Caio (T7-211) abholen. Bitte melden Sie sich frühzeitig formal an der FernUniversität Hagen als Studierende an, damit Sie zu Beginn der Online-Seminare eine Zugangsberechtigung zur VINGS-Lernumgebung erhalten.

## Dr. Asha Elkarib zu Besuch im IFF

Im Oktober 2002 war Frau Dr. Asha Elkarib, Koordinatorin für ACORD International im Sudan und Direktorin des „Gender Centre for Research and Training“ in Khartum (Sudan) im Interdisziplinären Frauenforschungs-Zentrum (IFF) der Universität Bielefeld zu Gast, um sich über die Aufgaben und die Forschungsschwerpunkte des IFF zu informieren. Darüber hinaus hielt sie einen Vortrag über die Situation der Frauen und die Frauenbewegung im Sudan und berichtete über die Arbeitsschwerpunkte des von ihr mitbegründeten und von ihr geleiteten Zentrums.

Das Zentrum für Frauenweiterbildung und Geschlechterforschung (Gender Centre for Research and Training, GCRT) ist eine gemeinnützige Institution, ohne politischen Hintergrund oder Parteizugehörigkeit. Es wurde 1997 von einer Gruppe Frauenrechtlerinnen gegründet, die Erfahrungen aus verschiedenen Berufsfeldern und unterschiedlichen kulturellen Hintergründen mitbrachten. Die Aufgabe des GCRT besteht in der Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie der Eingliederung von Frauen in die Gesellschaft. Das Hauptziel des Zentrums ist daher die Einflussnahme auf politische Entscheidungen in allen Bereichen (Familie, Gemeinschaft, Organisation, Regierung, nationale Belange etc.), um die soziale und berufliche Entwicklung und Gleichstellung von Frauen zu fördern. Durch verschiedene Aktionen versucht das GCRT an der Veränderung des Geschlechterverhältnisses und die Überwindung der (vor allem sozialen und rechtlichen) Kluft zwischen den Geschlechtern mitzuwirken. Das GCRT glaubt an das Recht auf Frieden und Gerechtigkeit und arbeitet auf die Anerkennung und Respektierung der vorhandenen Vielfalt im Sudan hin, in der es auch dessen Stärke und Reichtum sieht. In diesem Sinne versucht es, Mittel und Wege zu finden, um Vertrauen zwischen den Menschen aufzubauen; ein Vertrauen, das auf Gleichheit und Gleichberechtigung basiert. Das GCRT ist aktives Mitglied der Frauenfriedensbewegung SuWEP (Sudanese Women Empowerment for Peace), einem Netzwerk von sudanesischen Frauengruppen, dem auch Mitglieder der Sudanesischen Befreiungsbewegung SPLM (Sudan People's Liberation Movement) und der Regierung angehören.

Das GCRT bietet im Zentrum selbst, aber auch in anderen Städten und ländlichen Gegenden Sudans, vor allem Weiterbildungsangeboten für Frauen (z.B. aus dem Gesundheitsbereich, berufliche Qualifikationsprogramme, zur gesellschaftlichen Partizipation usw.) und Schulungen für MultiplikatorInnen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Zusammenhängen an. Darüber hinaus führt es, sofern Mittel oder AuftraggeberInnen vorhanden sind, eigene Forschungsprojekte durch. Derzeit ist im Zentrum z.B. ein Forschungsprojekt zu „Geschlechterrollen in der Landwirtschaft und Nah-



*Das Foto zeigt von links Dr. Anina Mischau, Dr. Asha Elkarib, Anne Rechmyer, Dr. Birgitta Wrede und Hanadi Mohamed (sitzend), Dr. Monika Schrötle, Ulla Reißland und Christina Rautenstrauch (stehend).*

rungsmittelversorgung Sudans“ angesiedelt. Seit 1997 hatte das GCRT u.a. an folgenden Themenschwerpunkten gearbeitet und Vernetzungsaktivitäten mitgewirkt:

- Entwicklung einer politischen Struktur im Sudan, mit dem Ziel, die Gleichstellung der Frauen in der Agrarpolitik zu erreichen;
- Entwicklung und Durchführung von Bildungsangeboten im Bereich Geschlechterbewusstsein;
- Mitwirkung an einer Beurteilung der Bedürfnisse von Frauen in verschiedenen Bereichen des Landes und der sudanesischen Gesellschaft;
- Beteiligung an pro-demokratischen Aktionen mit der Zielgruppe Frauen in der Politik;
- Entwicklung und Durchführung eines Seminarangebots, das sich an Entscheidungsträger richtet, mit dem Ziel, auf die Rechte der Frauen aufmerksam zu machen;
- Gründung und zentrale Anlaufstelle des „Internally Displaced People Network“ (Flüchtlingsnetzwerk);
- Durchführung einer Studie über Straßenmädchen in Khartoum, deren Probleme und damit verbundene soziale und gesellschaftspolitische Herausforderungen;
- Aufbau eines politischen Netzwerkes zur Demokratisierung des Landes;
- Initiierung und Förderung eines Projektes zur Friedensförderung zwischen den verschiedenen ethnischen Völkergruppen im Sudan;
- Zusammenarbeit im Netzwerk in verschiedenen frauenrelevanten Bereichen, insbesondere hinsichtlich der Rechte der Frauen;
- Aktivitäten zur Einkommenssicherung und Berufs- bzw. Qualifikationsmöglichkeiten für Frauen mit bürgerkriegsbedingten Verletzungen und Verstümmelungen oder Krankheiten wie z. B. HIV/AIDS;
- Initiierung von Dialogen (z.B. runden Tischen) über besondere Themen wie z.B. Menschenrechtsverletzungen im Sudan, Strukturanpassungsprogramme und deren Auswirkung auf Frauen, Beschneidung von Frauen usw.

Im Laufe seiner Tätigkeit hat das GCRT einige wichtige Verbindungen zu internationalen und lokalen Spenderorganisationen knüpfen können, die die Arbeit des Zentrums finanziell unterstützen. Zu nennen wären z. B. the Canada Fund for Development, Christian Aid Organisation, Oxfam (GB), ITDG (Intermediate Technology Development Group), Deutscher Entwicklungsdienst, die Holländische Botschaft im Sudan.

Dr. Asha Elkarib widmet sich in ihrer wissenschaftlichen Arbeit seit vielen Jahren der Integration einer Genderperspektive in entwicklungssoziologischen Fragestellungen. Die promovierte Agrarwissenschaftlerin arbeitete z.B. über die Rolle von Frauenorganisationen in der ländlichen Entwicklung innerhalb der arabischen Länder, über den Einfluss sozialer Veränderungen auf die Überwindung der Frauenarmut in Afrika, die Bedeutung von Frauen-NGOs für die Förderung der Frauen im Sudan, die Rolle der Frauen in Demokratisierungs- und Modernisierungsprozessen der sudanesischen Gesellschaft, Frauen in der Landwirtschaft und ihre Rolle bei der Sicherung der Ernährungsgrundlage – um nur einige ihrer Arbeitsschwerpunkte zu nennen.

Darüber hinaus ist sie eine weit über den Sudan hinaus bekannte Aktivistin und wichtige Multiplikatorin in der von der Regierung unabhängigen sudanesischen Frauenbewegung. Ihr Besuch in Deutschland, bei dem das IFF nur eine Station gewesen war, hatte deshalb auch nicht nur zum Ziel, den wissenschaftlichen Austausch zwischen Frauen- und Geschlechterforscherinnen unterschiedlicher Kulturkreise zu fördern. Dr. Asha Elkarib war und ist es darüber hinaus ein Anliegen, über die Le-

bensituation von Frauen im Sudan und das von ihr geleitete Zentrum zu informieren, Vorurteile abzubauen ohne dabei Probleme und Diskriminierung zu verschleiern und Unterstützung für die Entwicklung der Rechte der Frauen in einem als besonders rigide geltenden islamisch/fundamentalistischen System zu mobilisieren. Der Workshop mit Frau Dr. Asha Elkarib hat interessante Anregungen und wichtige Impulse für einen weitergehenden Austausch eröffnet. Im Folgenden ist der leicht überarbeitete Vortrag, den Dr. Asha Elkarib innerhalb des Workshops gehalten hat, abgedruckt.

*Die Redaktion*

Asha Elkarib

## Sudanese Women: Overview, Opportunities and Challenges

### **The Country – a background:**

With an area of 2.505.810 km<sup>2</sup>, Sudan is the largest country in Africa and Arab countries. Extending north south for 2.000 km, the country contains a wide variation in climate and vegetation cover. The North is desert or semi-desert with no or very scattered rains, wooded savannah lands cover the centre and receive annual rains ranging between 500-1.500mm; the southern parts are covered with equatorial forests where annual precipitation reaches 1.800mm. These variations and the related variation in natural vegetation and soil types have combined to provide a variety of different niches for the production of various kinds of crops, animals and livelihood systems.

The Sudan has a wide range of ecological zones, bio-diversities and as well ecological problems. What has been, quite evidently, common for these different zones over the last two decades was the systematic downward trend of degradation and decay both in the quality of the environment and its capacity to sustain the human population or the economic activities they undertake. Degradation of the environment and the consequent food shortage, famine and human displacement has been a result of the combination of the evident change in the physical environment (e.g. drought) and more importantly perhaps, the activities of man, conflicts being one major aspect of that.

Sudan is located in a position that places it at the crossroads in terms of regionalisation in Africa. It is generally considered as part of the Horn of Africa, could also be considered an east African country and often acted as part of the North Africa Arab region. The estimated total population in 1999 is 29.7 million. Sudan's young population, with those under the age of 15 years, takes up 45% of the total population (including 30% in the age group of 15-41 years). This reflects a high dependency ratio and consequent demand for childcare services and basic school facilities. Those of 60 years and over represent only 4.9 % of the total population, reflecting relatively short life expectancy.

Sudan has experienced dramatic changes in the distribution of population by mode of living. The rural population represented 70.3% of total population in 1993, compared to 91.2% in 1955/56. The rapid growth of the urban population is a result of the heavy influx of migrants from rural areas since the early 1980s, caused

by neglect of development in the rural areas (urban bias development), drought, spread of famine conditions and the escalation of civil war in the south and other areas of the country. The Sudanese population is ethnically varied, consisting mainly of indigenous hamitic groupings (Nubian, Fur and Beja) and African groupings (Nilotic and Equatorial) as well as immigrant Arabs. The indigenous immigrant ratio is 3:2. Indigenous languages are still spoken, but everywhere Arabic is the lingua franca and the official language of the country. Historically Arabisation of Sudan kept pace with Islamisation, both processes proceeding in most cases

in a peaceful manner. Muslims constitute about 75% of the population, the rest being Christian, animist and other local religions. Sudan has a great ethnic diversity in his country:

- The Arabs who constitute 39% of the total population and who are a mixture of Semitic immigrants and indigenous Negroid.
- The Southerners who refer to Nilo-Hamitic and Sudanese Negroid and who represent 30% of the total population.
- The Darfurians who are a mixture of indigenous Negroid with some Hamitic and Semitic elements and who constitute 9% of the total population.
- The West Africans who are described as migrants Negroid and who take up 6%.
- The Beja who are referred to as indigenous Hamitic and who represent 6% of the total population.
- The Nuba who are referred to as indigenous Negroid and who represent 6% of the total population.
- The Nubians who are a Negroid mixture with Hamitic and Semitic elements and who represent 3%.
- The Funj who are described as indigenous Negroid and who represent 1.7%.

The information above is meant to give a qualitative profile, but not a quantitative weight of ethnic diversity in the country. This is because, and since 1956 to date, the socio-economic changes together with natural and man-made disasters (drought, famine and civil war) must have resulted, in one way or another, in changing the demographic composition and/or weight of the different ethnic groups.

Although Sudan possesses a sizeable fertile land, water, huge livestock population, minerals, etc., yet it is one of the poorest countries in the world. The UNDP Poverty Report (2000)<sup>1</sup> quoted an estimate of the overall poverty rate in the country

<b>Characteristics</b>	<b>No. (000)</b>	<b>%</b>	<b>Growth Rate</b>
Children < 5 years	3807	14.9	3.6
5-14 years	7713	30.1	2.8
> 60 years	1274	4.9	3.4
Women 15-49 years	6042	23.5	2.8
Urban	7504	29.3	6.6
Rural	18085	70.3	1.8
Males	12963	50.7	2.8
Females	12626	49.3	2.9
Both Sexes	25589	100	2.9

*Table 1: Population Distribution By Age, Sex & Mode of Living (1993)*  
 Source: Dep. of Statistics (1993)



at 85%. Other authentic academic researches reveal a figure above 90% of the overall poverty in the country (Ali 1994)<sup>2</sup> and that the upper 10% of the population owns 90% of the national income. The absolute deprivation in the country, coupled with relative deprivation, is a product of many forms of structural inequalities inherent in the distribution of national endowments, be they resources, wealth, income, etc. It is a direct result of combination of structural policy issues, political instability, long-term civil war and tribal conflicts, poor governance and socio-economic and cultural/traditional encumbrances.

The civil war since the dawn of independence in 1956 and the recurrent of natural calamities during the 1980s, have both been dividing and/or segmenting the Sudanese peoples. They have created the largest number of internal displaced persons (IDPs) in the world<sup>3</sup>. Khartoum, the capital city, hosts 2.2 million IDPs of whom 340,000 reside in displaced camps. In particular, the UNHCR in 1997 estimated that one out of every three people from Southern Sudan is displaced.

Furthermore, the ravaging civil war since 1983 has further continued to send Sudanese peoples as refugees in neighbouring countries and as diasporas in many parts of the world thus further imposing extra burden on the national budget and a serious disruption in the structures of the human, social, political and economic capital and/or resources of the country.

Based on the above-mentioned complicated contexts and due to the geographical location of Sudan, situations of large-scale poverty, political instability and the continuous population movement (IDPs, migrants, soldiers, traders, refugees, etc.), HIV/AIDS in the country has been on spread. Although the first incident of the disease was discovered in 1986 in Juba in the South, the government has since that date been reluctant to formally recognise the existence of the disease and acknowledge its magnitudes and trends.

While the formally detected cases in Sudan are 8.630 (until March 2002), estimates give a figure of 600,000 seropositive cases and that the general rate of spread of the disease is 1% (Al Ray Alaam 2002: 15)<sup>4</sup>.

Table 2 gives some dates who describes the situation of women in Sudan.

### **Sudanese Women's Movement**

The involvement and participation of Sudanese women during the contemporary era of the last century dates back to the pre- 1<sup>st</sup> war period (preceding the beginning of formal education of women) where there was a notable presence of women in religious education and cultural events. However, it is not until 1908, that the colonial authorities agreed for Sheik Babikir Badri to open a local school for girls at his hometown under the condition of assuming no responsibility or obligation from their side. The first expert for women education was

<b>Indicators</b>	<b>Status</b>
Women % of population	48.12%
Women basic education rate	45.3 %
Women in the labour force	27.3 %
Women in the work force	07.8 %
Women labour force in agricultural sector	79.2 %
Women labour force in the irrigated sector	49.0 %
Women in the rain fed agricultural sector	57.0 %
Women in the civil service	10.0 %
Women in industry	06.0 %
Women headed household	25.0 %
Allocated political quota representation	10.0 %
Women members of federal parliament	05.0 %
Women members of state assemblies	04.3 %
Women in displaced areas	64.0%

*Table 2: Sudanese Women Profile  
Source: Different Departments*

only assigned in the year 1920, and by then education for girls was brought up as an issue publicly and a dialogue started between the supporters and opponents (All men). Accordingly, 5 elementary schools for girls were opened, together with a teacher's training school in 1921. The first ever intermediate school opened in 1939, and by the year 1949 the first secondary school. At the dawn of independence (1956) the total number of elementary schools was 563 (of which 173 or 31% for girls), 59 intermediate schools (10 or 17% for girls) and 25 secondary schools (only 2 or 8% for girls).

By then women started to increasingly work as teachers, midwives, nurses and clerks. The first women ever to enter high (college) school were in 1945, followed by another 4 in 1955.

The wheel started rolling slowly at the beginning (the number increased to 116 in 1963; and then doubled in 2 years time to 206, and the pace accelerated to reach 400 in 1970 (10%) and by 1990 the number reached 21.000 (43%).

The period of the late 1940s and early 1950s – the last decades of the colonial period – witnessed the rise and fall of two types of organizations and unions, generally aimed at improving the quality of life of Sudanese women. They both focused on schooling on nursery, sewing, home economics, health issues etc. They later understood the early emphasis on education as a strategy for women emancipation. The famous one is the Rabitate el-Nisa-el Sudaniat (League of Sudanese Women, Dr. Khalda Zahir, the first president (and Sudanese first Woman Doctor). By the 1950s and with the intensification of the nationalist movement a need was felt once again for a new organisation for women who would more address women concerns and promote their social participation.

In 1952, the Sudanese Women's Union (SWU) was founded by a group of educated women, mainly teachers, government officials, students, nurses, and the like. Socially, the SWU, campaigned for equal pay for equal work, longer maternity leave with payment, equal opportunities for employment, it demanded political rights. Rights to vote, right to be elected. And by 1965, women in Sudan gained the constitutional right to representation in all public institutions. The SWU, through its branches all over the country had managed to advocate for women's issues chief among them is literacy and political participation. The first Sudanese women parliamentarian was elected in 1965.

The 1990s began with alarming developments in the treatment of women, including imprisonment, torture, violation, harassment, and interference with the rights of movement, association, and employment, and type of dress. Generally, Sudanese Women have a long history of participating fully with men in all aspects of life, sharing responsibilities with men, suffering normal radical changes that had happened, but not enjoying the same rights. It is to be noted that the advancement of women in Sudan and their empowerment closely correlated to the type of governance. Authoritative and military governments tend to suppress women and reduce their participation to quota representation. Thus, all rights of women won and decades of progress are now facing a backlash under the guise of religious state and ideology.

### **Women and Democracy**

Since 1965, Sudanese women have succeeded to gain practical achievements in the area of political and economic rights. Nevertheless, factors like political destabilization, the absence of development plans that consider women as essential participants as well as Sharia laws dominance and the absence of democracy have all resulted in great regression in the status of Sudanese women. In practice, however,

many of the laws are/were discriminatory and subordinated against women subject to patriarchal domination.

The need to redefine/review democracy as perceived by women themselves is an important issue within the women agenda. There is no model of democracy that could be adopted; it is useful to learn from best practices worldwide any initiative must be adapted to the circumstances that shaped women's status in any way. Therefore, the principles of democracy are essential for the successful practice of social change. To this end, women must have the will and ability to engage in genuine consultation and formulation.

They must be able to look beyond the common interests of women and thinking of a larger mass of women in rural areas is an effort to reach solutions. Democracy must be defined on what women seek to achieve in social change at the outset and then work towards free political participation.

### **Women and Economy**

Sudan economy is of a dual nature, it is basically dependent upon agriculture, and almost 19% of its land is cultivated. According to some studies, the most immediate problem that has been facing the Sudanese economy since the late 1970s in the acute economic crisis represented in the deficit in the national budget, the increasing amount of debt services etc. This situation was primarily increased due to SAPs policies, which were adopted sharply since 1990s. It negatively marked the role of women in the economic and social development. Development budget has been overlooked since 1984. Expenditure on military activities, as percentage of GDP, has increased from 3.8%, during 1970-1975 to 4.1% during 1985-90, and to 13.1% during 1990-95 (US Agency for Arms Control, 1996). On the other hand, expenditure on social services, as percentage of GDP, has declined from 1.1% at 1988/9-1990/1 to 0.3% in 1991/2 (Sudan National Human Development Report – NHDR, 1998). The actual per capita expenditure on health has been on a decline from 1.4 in 1986/87 to 0.5 in 1990/91, and then to 0.24 in 1993/94 (El-Battahani et. al., 1998)<sup>5</sup>.

Results of some researches conducted by GCRT, pointed out the following:

- a) Labour market reforms have undermined workers rights, security, income and particularly the woman worker. They are faced with the new phenomenon of increasing unemployment of which they constitute a large part (24%), according to the labour force survey of 1996.
- b) Privatisation of public services made affordable services unavailable to the poor and working people particularly women headed households. Thus public expenditure reforms and cost recovery requirements put health services in a critical position. The actual government expenditure on health has been on a declining trend through the past decade.
- c) SAPs have evident impact on provision of/and demand for educational services. Regarding the impact on the provision of these services, the effects come through the reduction of public spending and the priorities towards the provision of free educational services.

### **Women and Human rights**

Historically, Women are marginalized in the Sudanese society, however, due to the long struggle of the Sudanese women they managed to attain some but very important rights, which ensure their advancement and their acquiring of a new position in the society.

Recently, the situations of Sudanese women deteriorated remarkably due to the

imposition of religious law violated women rights in many ways, based on interpretation by some groups. This law discriminates against women and increased the gender gap. We are going to mention some of these indicators of discrimination:

### ***The Work Place***

In the work places we find that the number of women who terminated their work for different reasons is exceeding the number of men, taking into consideration the number of women in work compared to the number of men. (The case of Khartoum Bank). The policy of dismissal from work is affecting and directed towards educated women who work in the formal sector in the urban areas. In the rural areas women are over-burdened by the work but their work is not economically counted for or valued in the GDP.

- Women have no equal chance for training and promotion to high-level jobs, that no single woman can occupy the under secretary position.
- No woman was recruited in the judiciary within the last 12 years.
- During the last few years some government institutions and universities issued regulations by which they obliged the women to wear Islamic clothing & distributed uniforms to all employees and put guards on entries (women) preventing any one from entering the office who was not wearing this particular dress.

### ***Laws and Regulations***

- Public order law: In this law there are 11 articles related directly to women. Formulation of the public order forces and given wide authority to attack people. The victims of these forces and laws are poor women who work in informal sectors and they are regularly attacked by these forces, put in prison, and their equipment is confiscated. In order to earn their living, some of these women are forced to work in illegal activities (according to Islamic laws) such as brewing of alcohol, which again put them in conflict with law. Students are also a direct target.
- Khartoum Governor decree of banning women from work in some places (Cafeterias, Hotels, Petrol station..)
- Issuing of Labour Law by Khartoum Governor supported by Presidential decree barring of women from working some places (hard physical work, night work etc.) known as article 19.
- Refusal of GOs to ratify CEDAW supported by some groups.
- Legalization of FGM. (The Shari type)
- Restriction on women travel abroad (Conditioned by the approval of a guardian)

### ***Women and Conflict***

Sudan is characterized by multi-ethnicity, culture, races, tribes and religions. This diversity among its population is one of the main reasons for their unity but it sometimes causes conflicts between different groups. There is tribal conflict between tribes from different ethnicities. Also there is a conflict between nomads and the farmers over the grazing and the water points. These types of conflicts are usually limited and resolved by local traditional mechanisms. But the current war between the North and South, which lasted for about 42 years, formed one of the most serious and dangerous conflicts in the country. It caused massive displacement for four and a half million people and a large number of refugees who live in the neighbouring countries, Europe and North America. It generated destruction of the infrastructure and the natural resources in the war zones. And it also had a

strong effect on the country as a whole due to the transfer of a large amount of public expenditure to finance the purchases of the war. Women and Children are mostly affected by war consequences, which are:

- Displacement; 65% of the displaced are women and children, women become vulnerable and subject to many hazards in the camps and other areas.
- Death of the family members in the war and during the movement from the war zones.
- Fragmentation of the family; that some of the family members are lost in the way to other areas, some live in the camps & others stay in their areas as foreigners.
- Lack of income source and lack of skills to work in towns
- 74% of the families in the IDPs camps are female headed and they have to earn money for their families by working in informal activities.
- IDPs camps lack the basic services like health, water, and depend on the INGOs for supplying these needs.
- Massive change in the gender roles (roles assumed by women and men are reversed sometimes)
- Other parts of Sudan (West, East and North) have also been negatively affected in varying degrees and women are the most affected.

### **Globalization and Women**

#### ***Implication on Women:***

- Advocating more women participation in the political arena of national governments who have no power to make decisions and who are remotely managed by the World Bank and IMF as well as suffering from the lack of democracy and good governance
- Advocating better working conditions for women as workers are not protected by labour laws and their rights are compromised on the pretext of enhancing private investment?
- Advocating better access for girl's education as we know that capacity of governments to provide education/health is crippled under the pretext of reducing government budget deficit and the prevailing biases (rural/urban, etc.)?
- Creating access to Micro credit for women as we know that women are unable to sell their products and services either because of the dumping of cheap imported goods because of opening up of markets and the barriers to finance especially the mobility and the access.
- Advocating women's land rights when land has become a commodity that is monopolised by few in the name of liberalisation?

#### ***There is a gender difference in:***

- access to economic resources,
- social responsibilities and biological makeup between men and women, which leads to differences in how women and men integrate in the market and benefit from it.
- Cultures and values have placed women in different positions vis à vis the market, e.g. not being able to leave home to operate in the market.
- The majority of the non-literate in Sudanese women

#### ***Specific impact on women:***

- Women are the first to lose their jobs as a result of deregulation of the labour law
- Growth in employment increased burden on women as bread winners

- Although employment of women increased in some sectors they are usually low paid and work under difficult circumstances.
- Weakening of labour unions meant loss of affordable childcare and maternity leave abuse of human rights.
- The reduction in government spending on health and education means women have to work and earn additional income to cover these costs.

**Are Some Opportunities being opened by Globalisation?**

- Increased economic expansion, market, income, etc
- Increased employment
- Rapid flow of capital and technology for development
- Improved quality of life
- Access to ICT

**Challenges and opportunities (an overview)**

<b>Challenges</b>	<b>Opportunities</b>
Absence of democracy and violation of human rights	Civil society movement (Women movement in particular) good governance elements
Poverty and structural inequality	Balanced approach to development based on right based approach and equal access to and control over resources
Conflict and displacement	Peace talks and negotiation; progress in women involvement
Unfavorable legislations and laws	Advocating the civil state and acknowledging diversity
Gap in political & public leadership	International conventions (CEDAW)
Illiteracy	Public awareness, gender awareness (engendering budgets)
Rural/ urban bias	Decentralisation/ federal system – rights approach to development
Global issues (debt/AIDS, trade, etc.)	Global opportunities (communication, competition, networking, solidarity)
Environment	Increasing awareness around the environment, RIO+10

<sup>1</sup> UNDP, *Poverty Report 2000: Overcoming Human Poverty*, New York.

<sup>2</sup> Ali, A. G. (1994), *Structural Adjustment Programmes and Poverty in Sudan*, Centre for Arab Research, Cairo. (in Arabic).

<sup>3</sup> *Taking the global estimates and according to the UNHCR (1999), Sudan has topped the list of the principal countries for world's IDPs, with 4 million IDPs (out of an average of about 16 million), a figure that is about four times the average of other countries. This high percentage (25%) of the world's IDPs in Sudan has been one main pre-occupation for many NGOs and UN agencies, as they have launched many relief and development programmes, which are still below the actual needs of the IDPs. One main challenging constraint that hampers interventions by these organizations is the future of the IDPs in Sudan, whether they will be repatriated, resettled, relocated, or integrated with the host communities.*

<sup>4</sup> *Al Ray Alaam Daily Press, Issue No. 1809, Monday 28<sup>th</sup> August 2002, Page 15, Khartoum, www.rayaam.net. (In Arabic).*

<sup>5</sup> *EL-Battahani, Atta et. al. (1998), Study of Urban Problems, Surver Report for OXFAM Khartoum.*

Contact:  
 Asha Elkarib  
 ACORD Organization  
 St 33 Amarat  
 Khartoum – Sudan  
 P.O. Box 986  
 Email: [ashaelkarib@hotmail.com](mailto:ashaelkarib@hotmail.com)

# Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance?

Das IFF veranstaltet im Sommersemester 2003 jeweils mittwochs von 16 – 18 Uhr unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Mechthild Oechsle und Frau Dr. Anina Mischau eine Ringvorlesung zum Thema: Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance?

Arbeiten ohne Ende, Burn-out, keine Zeit mehr für Familie und Gemeinschaft - sieht so die „schöne neue Arbeitswelt“ aus ? Oder bietet die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Beschäftigungsverhältnissen die Chance einer neuen Balance von Arbeit und Leben? Wie tragfähig sind betriebliche Konzepte zur Work-Life-Balance, schaffen sie wirklich eine bessere Balance von Arbeit und Leben, gewinnen Familien dadurch mehr Zeit oder geraten die Beschäftigten nur in neue Zeitfallen? Wie sind solche Konzepte aus der Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung zu beurteilen? Über diese und andere Fragen diskutieren Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik.

- 23.4.: Kerstin Jürgens, Universität Hannover  
Arbeitszeitflexibilisierung: Marktanpassung oder neue Balance von Arbeit und Beruf?
- 7.5.: Karin Jurczyk, DJI München  
Entgrenzte Arbeit – Entgrenzte Familien?
- 14.5.: Helga Zeiher, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin  
Neue Zeiten – neue Kinder? Wandel gesellschaftlicher Zeitbedingungen und die Folgen für Kinder
- 21.5.: Christiane Müller-Wichmann, Berlin  
Mythos Freizeit. Über die Zunahme der privaten Alltagsarbeit
- 4.6.: Norbert F. Schneider, Universität Mainz  
Leben an zwei Orten. Die Folgen beruflicher Mobilität für Familie und Partnerschaft
- 11.6.: Wilfried Glißmann, Betriebsratsvorsitzender IBM Düsseldorf  
Arbeiten ohne Ende. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen
- 25.6.: Stefan Becker, Beruf&Familie GmbH, Frankfurt  
Familienbewusste Personalpolitik als Wettbewerbsvorteil
- 2.7.: Annette Henninger, Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen  
Der Arbeitskraftunternehmer und seine Frau(en). Kritische Anmerkungen zu einem Konzept.
- 9.7.: Gisela Erler, Familienservice Berlin  
Work-Life-Balance – Stille Revolution oder Etikettenschwindel?
- 16.7.: Jürgen Rinderspacher, Sozialwissenschaftliches Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland, Bochum  
Zeitwohlstand – Wege zu einem anderen Wohlstand der Nation
- 23.7.: Ulrich Mückenberger, Hochschule für Wirtschaft u. Politik, Hamburg  
Zeitpolitik als gesellschaftliche Gestaltungsaufgabe

Mittwochs 16.00-18.00 Uhr, Raum U2-147

Ringvorlesung Sommersemester 2003

## **Arbeitskreis „Geschlechterbezogene Gewaltforschung“ gegründet**

Eher im Verborgenen, in dem es aber nicht auf Dauer verbleiben soll, hat eine wegweisende Zusammenkunft frauen- und männerbezogener Gewaltforscher und -forscherinnen an der Universität Bielefeld stattgefunden. Prof. Dr. Ursula Müller und Dr. Monika Schröttle vom IFF führen seit einiger Zeit die erste international vergleichbare Prävalenzstudie zur Gewalt gegen Frauen in Deutschland durch. Parallel dazu hat das auftraggebende Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Pilotstudie zu Gewalterfahrungen von Männern in Auftrag gegeben, die in Kooperation von Dr. Hans-Joachim Lenz, Dr. Ralf Puchert und dem Bielefelder Meinungsforschungsinstitut Soko durchgeführt wird. Während somit das Thema „Gewalt und Geschlecht“ auf der Ebene der seriösen Forschung mehr und mehr Kontur gewinnt und auch bisher tabuisierte Gewalterfahrungen öffentlich thematisierbar werden, sind zugleich besorgniserregende Tendenzen zu beobachten, die Thematik verzerrt darzustellen und über falsche Behauptungen zu sensationalisieren.

Vor diesem Hintergrund hat sich am 1. November 2002 auf Einladung des IFF eine Gruppe anerkannter Expertinnen und Experten der geschlechterbezogenen Gewaltforschung und aus der Interventions- und Präventionsarbeit zu einem eintägigen Workshop getroffen, der aktuelle Positionen aus der frauen- und der männerorientierten Gewaltforschung themenfokussiert diskutierte und weitere Kooperationen, Stellungnahmen in Fach- und allgemeinen Öffentlichkeiten sowie die Gründung eines Arbeitskreises „Geschlechterbezogene Gewaltforschung“ beschloss. Impulsreferate wurden gehalten von Dr. Monika Schröttle (IFF), Prof. Dr. Carol Hagemann-White, Prof. Dr. Barbara Kavemann und Dr. Hans-Joachim Lenz. An der von Prof. Dr. Ursula Müller (IFF) moderierten Diskussion beteiligten sich u.a. Alexander Bentheim (switchboard, Hamburg), Gerhard Haffner (mannege e.V.), Dirk Bange (Hamburger Senatsverwaltung), Prof. Dr. Cornelia Helfferich (Freiburg) und Dr. Ralf Puchert (dissens e.V., Berlin). Aktiv beteiligte sich ferner die zuständige Referatsleiterin im BMFSFJ, Dr. Birgit Schweikert, die auch die Auftraggeberin der beiden eingangs genannten Projekte repräsentierte. Der Arbeitskreis plant als nächsten Schritt die Herausgabe eines Readers zur geschlechterbezogenen Gewaltforschung. Nähere Informationen über [iff@uni-bielefeld.de](mailto:iff@uni-bielefeld.de).



# Bielefelder Beginenhöfe e.V.



*Die Bielefelder Beginenhöfe e. V. sind ein besonderes Wohnprojekt, das ausschließlich Frauen in jeder Lebensphase anspricht. Die Idee für dieses Wohnprojekt hat ihren Ursprung im Mittelalter. Die historischen Beginen, alleinstehende junge und ältere Frauen, lebten in Beginenhöfen in autonomen Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaften jenseits von Klöstern und Ehe. In den modernen Beginenhöfen können Frauen aus unterschiedlichen Generationen, Lebenssituationen und Einkommensverhältnissen selbstbestimmt unter einem selbstgewählten Dach zusammen leben. Der Beitrag will dieses von Frauen gegründete Wohnprojekt vorstellen und weitere Unterstützerinnen gewinnen.*

## **Wir sind ....**

Im März 2000 gründeten 24 Frauen einen Verein, der ein alternatives Leben von Frauen im Alter fördern wollte: ALWiA – Alternatives Leben und Wohnen für Frauen im Alter. Diese Frauen wollten dem gängigen Bild vom Altern als einsames Siechtum eine lebendige gemeinschaftliche Alternative entgegensetzen. Diese Alternative sollte behaglich und bezahlbar sein. Im Dezember 2001 hat sich der Verein ALWiA für Frauen jeden Alters geöffnet und nennt sich seitdem Bielefelder Beginenhöfe e.V., ein Wohnprojekt für alte und junge Frauen, für Frauen in jeder Lebensphase, d. h. auch für alleinerziehende Frauen mit Kindern. Sie alle eint der Wunsch nach bezahlbarem gemeinschaftlichem Wohnen in einem frauen- und kulturpolitisch wirksamen Projekt.

## **Wir wollen ...**

Wir alle, junge und ältere Frauen, verstehen uns als Teil einer Bewegung, die im Laufe der letzten fünf Jahre in Deutschland 13 Begineninitiativen und -vereine (z.B. in Hamburg, München, Bremen, Essen, Köln) hervorgebracht hat. In Bremen leben inzwischen 85 moderne Beginen in ihrem Bremer Beginenhof mitten in der Stadt. Die Beginen (12. – 16. Jahrhundert), Teil einer religiösen Reformbewegung nach dem Vorbild christlicher Urgemeinschaften, lebten eine für diese Zeit einzigartige Form unabhängiger Lebens- und Arbeitsgemeinschaft. Wir wollen ein Stück dieser rebellischen Frauengeschichte wiederbeleben, um sie nachträglich anzuerkennen und zu ehren, und um sie modern weiterzuleben. Was war das Besondere an den Beginen Beginenbewegung und was hat die heutige Beginenbewegung mit den mittelalterlichen Beginen zu tun?

## **Die historische Beginenbewegung als Anknüpfungspunkt**

Das späte Mittelalter (12.-16. Jh.), in dem sich auch die große Verbreitung der Beginenbewegung von Florenz, Nord-Frankreich über die Schweiz, Deutschland, Belgien und den südlichen Niederlanden vollzieht, ist eine Zeit des Aufbruchs und der Neuerungen, nicht zuletzt für die Frauen.

Zur Entstehung und Verbreitung der Beginenbewegung haben sowohl ökonomische, sozial-emanzipatorische als auch religiöse Gründe beigetragen. Der Zugang zu den Klöstern war den bürgerlichen und ärmeren Frauen verschlossen. Darüber hinaus wurden Neugründungen gestoppt, da der Ansturm von Frauen, die eine religiöse Lebensweise bevorzugten, enorm zunahm und die kirchliche Obrigkeit sich nicht mehr

in der Lage sah, die vielen weiblichen Klöster zu kontrollieren.

Viele Frauen waren kirchentreu, doch gab es eine starke Strömung, die sich eigenständige religiöse Lebensformen schaffen wollten. „Gerade in der Beginnenbewegung vereinigte sich die besondere Tatkraft der Frauen dieser Generation – in der „vita activa“, dem tätigen Leben in Handwerk, Krankenpflege und auch Kindesbetreuung und -unterricht – mit dem religiösen Ideal der Weltabkehr und vor allem der Keuschheit ....“ (Chronik der Frauen, S. 164)<sup>1</sup>. Wobei das Keuschheitsideal nur ein Gebot darstellte und vielmehr konsequent als eine sexuelle Verweigerung gegenüber Ehemännern, aber auch Mönchen und Klerikern gesehen werden kann.

In dieser Zeit kam es zu einer religiösen Laienbewegung, die das Miteinander von Männern und Frauen in einem religiösen Aufbruch betont. Die religiöse Frauenbewegung stand im engen Zusammenhang mit der allgemeinen Laienbewegung. Diese nahm das Leben Jesu zum unmittelbaren Vorbild und wünschte eine Reformation der Kirche nach dem Vorbild der Ur-Christen (freiwillige Armut, Keuschheit, keine Hierarchien, weniger Gesetze, gleichberechtigter). „Als primäre Zielsetzung sei die schichtenunabhängige, eigenständige, religiöse Lebensform der Beginnen im wörtlich verstandener Nachfolge Christi anzunehmen.“ (vgl. Spies 1998)<sup>2</sup> Die Religiosität und Lebensformen der Beginnen, die antiklerikal und antihierarchisch ausgerichtet waren, widersprachen der herrschenden Ordnung. Der freiwillige Entschluss, mit Gleichgesinnten in nicht hierarchisch gegliederten Organisationsformen zu leben, verweist auf die Verweigerung und den Aufbruch der Frauen am Ende des Hochmittelalters. Seit dem 12. Jh. überwogen (neben Klöstern, Stiften u. ä.) unabhängige Gemeinschaften wie Hospitalgenossenschaften, Bruderschaften, Büssergemeinschaften und Beginnen- und Begardengemeinschaften. Die Individuen und Gruppen befanden sich auf der Suche nach einer kollektiven Identität.

Das Leben in Gemeinschaften ist die Antwort auf den gesellschaftlichen Wandel am Ende des Hochmittelalters unter „schwesterlichen“ (brüderlichen) und genossenschaftlichen Aspekten. Unabhängigkeit von der Amtskirche und größere Gestaltungsfreiheit unter dem Leitbild der Ur-Kirche sind die Grundlagen dieser neuen Gemeinschaftsformen. Sie bilden einen Gegenpol zur Kirche und entzogen sich dem Zugriff der regional und lokal organisierten Kirchen. Das Beginnen eröffnet die Chance, zusammen mit anderen Frauen soziale, religiöse, wirtschaftliche und vielleicht auch emanzipatorische Bedürfnisse zu verwirklichen und in genossenschaftlicher Selbstorganisation ein selbstbestimmtes Leben zu führen. In den Beginnenhöfen und -konventen lebten Frauen aller Schichten und Altersstufen, Frauen mit Töchtern, Frauen, die sich von ihren Männern getrennt hatten, Witwen, junge Frauen und Alte.

Die Beginnen versahen zentrale gesellschaftliche Aufgaben, waren beiden Kirchen ein Stachel im Fleisch und waren ein europäisches Phänomen. Die Beginnenbewegung konnte jedoch über die Jahrhunderte ihren Standort nicht behaupten, da die Zünfte, die Kirche, die Inquisition und nicht zuletzt die Reformation ihnen systematisch das Wasser abgruben. Diese Frauen wurden als religiöse Laiinnenwohngemeinschaften zunächst vom Papst aufgewertet, dann wegen Ketzerei durch die Inquisition verbrannt und noch später mit der Reformation verboten. Trotzdem haben sich Reste dieser Bewegung – ein dritter Weg jenseits von Klöstern und der Ehe – bis in unser Jahrhundert erhalten.

### **Wir unterscheiden uns ...**

In den Schulbüchern tauchen die Reformbewegungen des Hochmittelalters natürlich nicht auf. Erst die neuere Frauenforschung lässt „Frauen wieder sichtbar werden“. Und sicherlich ist es sinnig, die Tradition der Beginnen im Blick zu haben,

<sup>1</sup> Annette, Kuhn (Hg.):  
*Chronik der Frauen, Dortmund*  
1992.

<sup>2</sup> Spies, Martina:  
*Beginnengemeinschaften in*  
*Frankfurt a.M. Zur Frage der*  
*genossenschaftlichen Selbst-*  
*organisation von Frauen im*  
*Mittelalter, Edition Ebersbach,*  
*Dortmund 1998.*

wenn wir – unserer Zeit entsprechend – selbstbestimmte Gemeinschaften für Frauen aufbauen wollen, in denen ökonomische, soziale, emanzipatorische und spirituelle Bedürfnisse von Frauen gelebt werden können. Unabhängig von Glaubens- und Religionsgemeinschaften möchte die neue Beginenbewegung die Philosophie der mittelalterlichen Beginen in die heutige Zeit umsetzen und eine andere, frauenspezifische Lebensform entwickeln.

Die heute verbreitete Stadt- und Wohnraumplanung orientiert sich noch an den traditionellen Bedürfnissen der „Normalfamilie“ und geht damit an den Bedürfnissen alleinlebender und alleinerziehender Frauen vorbei. Die Einbindung unserer Frauenwohnprojekte bei der Planung und Konzeption führt die Betreiber zu zukunftsorientierten Wohnkonzepten für Alleinlebende mit und ohne Kinder. Dieses wiederum ist die Voraussetzung dafür, dass alleinlebende Frauen in einer selbstgewählten Gemeinschaft leben können. Dazu kommt, dass die oft recht niedrigen Einkommen (z. B. Rente, Sozialhilfe) eine Finanzierung erforderlich macht, die günstigen Wohnraum zur Verfügung stellt, so dass Frauen nach Neigung und nicht nach Einkommen miteinander leben können.

Diese Form der Gemeinschaft mit der gegenseitigen emotionalen und alltagspraktischen Unterstützung fördert unserer Meinung nach die geistig-seelische und körperliche Gesundheit. Eingeschränkt werden dadurch Isolation, Krankheit und Pflegebedürftigkeit, was letzten Endes Einsparungen für die öffentliche Hand bedeutet.

Außerdem kommt es durch die Auseinandersetzung der Projektgruppe mit ihrem zukünftigen Lebensraum zu einer Identifizierung mit dem Objekt und damit zu einer besseren Pflege der Häuser und der Umgebung. Schon jetzt zeigt sich, dass viele Frauen große Lust haben, Terrassen und Gartenanlagen selbst zu gestalten.

Durch ein durchdachtes und nachhaltiges Nutzen von Ressourcen, das von den drei Säulen Ökologie, Ökonomie und Soziale Gerechtigkeit im Sinne der Agenda 21 getragen wird, werden wir unseren Kindern und Enkelkindern ganz bewusst auch ein Stück Zukunft mitgeben. Damit sind nicht nur neue Energiekonzepte und das gemeinsame Nutzen von z.B. Waschmaschinen und Autos gemeint, sondern auch Dienstleistungen wie z. B. eine Tauschbörse.

Wir haben uns auch zur Aufgabe gemacht, unter anderem das Bild vom Altern zu ändern. Alt werden bedeutet ja nicht in jedem Fall Krankheit und Pflegebedürftigkeit. Wir sind davon überzeugt, dass die von uns angestrebte generationsübergreifende Lebensform Raum geben wird für emotionale Fürsorge. Unsere Ziele sind Selbständigkeit, Unabhängigkeit, Eigenverantwortlichkeit in jeder Lebensphase bis ins hohe Alter.

### **Wir stehen heute ...**

Nach 3 Jahren Arbeit an sozialen und architektonischen Konzepten haben wir heute klare Vorstellungen von den räumlichen Anforderungen. So denken wir an Wohnanlagen mit maximal 25-30 Wohnungen. Sie sollen Wohnraum bieten für Einpersonenhaushalte, Frauen mit Kindern, Paare oder Wohngemeinschaften. Neben den Wohnungen planen wir auch Gemeinschaftsräume und eventuell gewerblich zu nutzende Flächen.

Wir erhalten inzwischen eine professionelle Projektförderung, die zum überwiegenden Teil über Landesmittel finanziert wird. Vorgespräche und Recherchen zu potentiellen Standorten für das erste Projekt haben stattgefunden und werden ausgewertet. Wir suchen jetzt nach Investoren (Bauträgern), die unsere Vorstellungen umsetzen. Wir werden darüber hinaus von der Stadt Bielefeld (Bau- und Planungsdezernat, Gleichstellungsstelle) bei der Grundstückssuche intensiv unterstützt.

### *Kontakt:*

*Bielefelder Beginenhöfe e.V. –  
Geschäftsstelle*

*Meller Straße 2, 33613*

*Bielefeld*

*Telefon: 0521/3367633*

*Email:*

*bielefelder.beginenhoefe@web.de*

*http://www.bielefelder-*

*beginenhoefe.de*

## Das Bundesausbildungsprojekt *idee\_it*

Der Zukunftsarbeitsmarkt der Informations- und Kommunikationsberufe wird von qualifizierten Mädchen in Deutschland zur Zeit nur eingeschränkt wahrgenommen. Dies ist erstaunlich, denn die über die Jahre stark gestiegenen Ausbildungszahlen in den neuen IT-Berufen zeigen, dass insgesamt ein starkes Interesse an diesen Berufsfeldern besteht. Die absolute Anzahl von Ausbildungsplätzen in den neuen IT-Berufen hat sich von 665 in 1997 auf 50.782 in 2001 mehr als verzehnfacht, der Anteil von Frauen blieb jedoch von Beginn an weitgehend konstant bei lediglich 14%.

Die Zurückhaltung der Mädchen liegt nicht an mangelnden Vorkenntnissen der Schulabgängerinnen oder an einem generellen technischen Desinteresse<sup>1</sup>. Mädchen verfügen im Vergleich zu den gleichaltrigen Jungen seit einigen Jahren über die höheren Bildungsabschlüsse. Eine Ursache der geringen Beteiligung junger Frauen an den zukunftsweisenden IT-Berufen liegt wahrscheinlich daran, dass ihr Zuschnitt aus Technik, Dienstleistung, Wirtschaft, Planung und Gestaltung kaum erkennbar ist. Die Präsentation der Berufe in den Medien orientiert sich weitgehend an den Interessen junger Männer. Die Darstellung interessanter Praxisaufgaben, die die neuen Anforderungen deutlich machen, gute berufliche Beispiele, ein modernes berufliches Image für Frauen und – nicht zuletzt – weibliche Vorbilder scheinen zu fehlen, um mehr Frauen auf die Karrieremöglichkeiten in diesen Berufen aufmerksam zu machen. Auch die Bezeichnung der Berufe, d.h. Fachinformatikerin, Informationselektronikerin, Informatikkauffrau, IT-System-Elektronikerin und IT-System-Kauffrau, klingen weder spannend noch lassen sie die vielfältigen fachlichen Komponenten dieser Berufe, d.h. den Mix aus Dienstleistung, Projektorientierung, Ökonomie sowie elektro- und dv-technischen Qualifikationen erkennen. Nicht zuletzt fehlen ermutigende Signale des Arbeitsmarktes, dass weibliche Auszubildende gesucht und willkommen sind. All diese Faktoren gilt es zu verändern, damit einerseits Frauen ihre Zukunftschancen nutzen und andererseits Unternehmen zukünftig einen deutlich höheren Anteil an qualifizierten Potenzial im IT-Bereich für sich erschließen können.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Entwicklung und Gestaltung der Informationsgesellschaft stellt eines der strategischen Ziele der deutschen Bundesregierung in ihrem Aktionsprogramm „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ dar (BMBF/BMWi 1999). Das heißt konkret:

- Erhöhung des Angebots an Ausbildungsstellen im IT-Bereich auf 60.000 Plätze bis 2003;
- Steigerung des Frauenanteils an IT-Berufsausbildungen auf 40 % bis 2005;
- sowie die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern bei der Gestaltung der Informationsgesellschaft (BMBF/BMWi 1999 und 2002).

Zur Umsetzung dieser Vorgaben hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit der Initiative D21<sup>2</sup> das Projekt *idee\_it* in Auftrag gegeben. Das Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie<sup>3</sup> hat Planung, Durchführung und Koordinierung des Projektes übernommen. *idee\_it* bietet unterschiedliche Schwerpunkte an, die das gemeinsame Ziel verfolgen, mehr junge Frauen auf die neuen IT-Berufe aufmerksam zu machen.

### *idee\_it* Kick-Off

In Zusammenarbeit mit bundesweiten und regionalen Netzwerken, Akteurinnen und Akteuren sowie Expertinnen und Experten motiviert *idee\_it* Mädchen und junge Frauen,

<sup>1</sup> Zu den Computererfahrungen von jungen Frauen generell und dem Umgang von Frauen mit Technik vgl. Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest 2000, Bund-Länder-Kommission 2002, Walter 1998.

<sup>2</sup> Die Initiative D21 ist eine Initiative namhafter Unternehmerpersönlichkeiten und Unternehmen mit der Zielsetzung, den Wandel von der Industrie- zur Informationsgesellschaft in Deutschland zu beschleunigen.

<sup>3</sup> Das Kompetenzzentrum bündelt bundesweit Maßnahmen zur Chancengleichheit in Bildung, Ausbildung, Beruf, Wissenschaft und Forschung. Dazu gehört die Herstellung eines breiten gesellschaftlichen Dialogs, die Förderung eines Bewusstseinswandels und die umfassende Information der Öffentlichkeit durch nationale und internationale Initiativen, Projekte und Maßnahmen. Mehr über das Kompetenzzentrum unter [www.kompetenzzz.de](http://www.kompetenzzz.de)

die neuen IT- und Medienberufe in ihre Berufswahl einzubeziehen. Hierzu werden bundesweite und regionale Kick-Off Veranstaltungen angeboten, die durch einen Mix aus Information, Beratung und Event die Interessen der Mädchen besonders gut treffen. Auch der Veranstaltungsort wird so gewählt, dass er von den Mädchen gern aufgesucht wird. In Kinos, als Kulturzentren umgebaute Fabrikgebäude, Multi Media Schulen und Technologiezentren können die Mädchen durch persönliche Gespräche mit weiblichen Auszubildenden und Ausbilderinnen ihren Erfahrungs- und Orientierungshorizont erweitern. In Erzählcafés und Talkrunden berichten Expertinnen über Berufswahl, Berufsentscheidung, Bewerbungen und Auswahlverfahren. Wie interessant und vielseitig die neuen IT-Berufe sind, lernen die Mädchen durch kleine Aktionen und praktische Arbeiten. Insgesamt erlebten bisher 4.500 Mädchen und junge Frauen in Leipzig, Bielefeld, Nürnberg, Zwickau, Bielefeld, Köln und Hannover spannende und abwechslungsreiche Seiten der Arbeit am und mit dem PC: Fotos digital bearbeiten, Informationsrecherche im Internet, Computer zusammen- und auseinanderbauen, Aufbau von PC-Netzwerken, Projektplanung mit dem PC, Webseiten, Collagen und Visitenkarten erstellen sowie Tonaufnahme und -bearbeitung – um nur einige der interessanten Seiten der PC-Arbeit zu nennen. Dass das Veranstaltungsformat den Mädchen gefällt und sie anspricht, belegen Aussagen wie „mehr solcher Veranstaltungen“, „ich hab' jetzt eine Richtung entdeckt, die ich gern einschlagen will“, „wusste nicht, dass diese Berufe so interessant sein können“ „weil ich jetzt weiß, was IT-Berufe sind“ etc.

Zusätzliche Ansprachen in den Kick-Offs gelten den Lehrerinnen und Lehrern sowie weiteren Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die in der Berufsorientierungsphase der Mädchen eine besondere Rolle spielen. Ihnen werden Workshops angeboten, in denen sie Hinweise und Informationen zur Unterrichtsvorbereitung mit dem Internet oder neue Lernprogramme für Schülerinnen bekommen sowie das Internet als Informationsmedium für die Berufswahl kennenlernen.

Die erfolgreichen Veranstaltungen werden jeweils durch ein Zusammenwirken von Ministerien, Senaten, Kammern, Verbänden und/oder Unternehmen in Kooperation mit dem Projekt *idee\_it* durchgeführt. Veranstaltungen für 2003 sind bereits geplant; sie werden in Hannover, Lippstadt, Bielefeld und Frankfurt stattfinden.

### **Internet, Printmaterialien und die Kooperation mit Unternehmen**

Ein zusätzliches Angebot an Berufsinformationen stellt *idee\_it* über attraktive Printmedien bereit. Durch eine den Mädchen angepasste Sprache und Design erzeugen die Materialien Interesse und heben sich auf diese Weise von anderen Berufsinformationsbroschüren ab.

Mit der interaktiven Homepage [www.idee-it.de](http://www.idee-it.de) können sich die Mädchen umfassend über die neuen Berufe, über Bewerbungsstrategien, Verdienstmöglichkeiten und Zukunftschancen in den IT- und Medienberufen informieren. Ein monatlich angebotener Chat gibt den Mädchen die Gelegenheit, sich mit Expertinnen in diesen Berufen zu „unterhalten“. Für diese Kommunikation stehen ihnen Ausbilderinnen, Auszubildende, Existenzgründerinnen und MitarbeiterInnen der Personalbüros der ausbildenden Unternehmen zur Verfügung.

Nicht nur die jungen Frauen sind für eine Ausbildung in den IT- Berufen zu interessieren. Auch die Unternehmen werden auf das Potenzial der gut ausgebildeten Frauen aufmerksam gemacht. Hierzu bietet *idee\_it* bundesweit Partnerschaften an. Die Partnerschaft unterstützt und erleichtert die Suche der Unternehmen nach dem notwendigen Fachkräftepotenzial auch und gerade bei den Frauen. Die Partnerschaft von *idee\_it* bietet den Unternehmen zudem die Chance, sich als ein Unternehmen zu präsentieren, das sich sowohl offen zeigt für gesellschaftlich relevante

Fragestellungen als auch für Diversity und Gender Mainstreaming engagiert. Gleichzeitig präsentieren sich die Unternehmen als Mitglied eines kompetenten und innovativen Netzwerks.

### **Die Begleitforschung**

Die bisherigen Informationsangebote über die neuen Berufe werden von *idee\_it* über eine Begleitforschung erweitert. Darin wird der Einstieg in die Ausbildung, der Ausbildungsverlauf sowie der Übergang der weiblichen und männlichen Auszubildenden in den Beruf näher untersucht. Ziel der Erhebung ist die qualitative Verbesserung der Ausbildung für Frauen und Männer. Die Begleitforschung gliedert sich in drei aufeinanderfolgende Erhebungsphasen und begann im Herbst 2002. Befragt werden weibliche und männliche Auszubildenden der IT-Berufe der Ausbildungsjahrgänge 2000, 2001 und 2002, die in einem Partnerunternehmen des Projektes *idee\_it* bzw. der Initiative ausgebildet werden. Die Befragung erfolgt online über teilstandardisierte Fragebögen.

Die Befragung soll den Auszubildenden die Chance geben, in einem anonymen und eigens für sie vorgesehenen Raum ihre Erfahrungen mit der Ausbildung mitzuteilen. Es ist zu erwarten, dass die Auszubildenden durch die Möglichkeit der Meinungsäußerung und der aktiven Beteiligung an der qualitativen Verbesserung ihrer Ausbildung stabilisiert werden. Die Erkenntnisse aus den Befragungen sollen den Ausbildern/-innen nach jeder Erhebungsphase zunächst schriftlich mitgeteilt werden. Daran anschließend bietet *idee\_it* Train-the-Trainer-Workshops an, in denen die Erfahrungen der Ausbilderinnen und Ausbilder erhoben, die Befragungsergebnisse diskutiert und Handlungskonzepte für die Umsetzung der Erkenntnisse erarbeitet werden sollen. Darüber hinaus dienen die Workshops dazu, über Best-Practice-Beispiele und innovative Ansätze in der Ausbildung zu informieren.

### **Zusammenfassung**

Mit diesem umfassend angelegten Konzept will das Projekt *idee\_it* die wesentlich an der Berufswahl beteiligten Akteure erreichen und sie auf die Chancen und Möglichkeiten der informationstechnologisch orientierten Berufe aufmerksam machen. Mädchen, die im Berufsorientierungsprozess stehen, erhalten über die von ihnen präferierten Medien Internet, Berufsinformationsbroschüren und Berufsinformationshinweise und Auskünfte zu den neuen Berufen. Unternehmen werden auf die interessierten und gut ausgebildeten jungen Frauen aufmerksam gemacht, was ihnen vor allem für die Zukunft einen Vorteil bei der Sicherung ihres Fachkräftepotenzials verschaffen dürfte.

### **Literatur**

BMBF/BMWi: Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts, Bonn 1999.

BMBF/BMWi: Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts, Bonn 2002.

Bund-Länder-Kommission: Frauen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen. Bericht der BLK vom 2. Mai 2002, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung Heft 100, Bonn 2002.

Feierabend, S./Klingler, W.: JIM 2000. Jugend, Information, (Multi-) Media. Basisuntersuchung zum Medienumgang 12 - 19jähriger in Deutschland, hrsg. v. Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest, Baden-Baden 2000. <<http://www.mpfs.de/projekte/JIM2000.pdf>>

Walter, C. 1998: Technik, Studium und Geschlecht. Was verändert sich im Technik- und Selbstkonzept der Geschlechter?, Opladen 1998.

*Ulrike Struwe*  
*Kompetenzzentrum Frauen*  
*in Informationsgesellschaft*  
*und Technologie*  
*Wilhelm-Bertelsmann-Str.*  
*10, 33602 Bielefeld*  
*Email: [struwe@idee-it.de](mailto:struwe@idee-it.de)*

## **Geplante Kürzungen der Landesregierung NRW gefährden Hilfeinrichtungen für Frauen und Mädchen**

Im letzten IFF Info berichtete wir darüber, dass die schwierigen Haushaltslage in NRW zu einer Diskussion und zu Überlegungen geführt hat, im Landeshaushalt 2003 Fördermittel für wichtige frauenpolitische Strukturen zu streichen. Entwürfe sahen vor, insbesondere den Einrichtungen Landeszuschüsse zu streichen, die erst unter der rot-grünen Regierung in die Förderung aufgenommen wurden. Auf Null gesetzt werden sollten u.a. die Förderung der Notrufe, Wildwasser und ähnlicher Einrichtungen (47 Einrichtungen), die Zufluchtstätten für Mädchen (3 Einrichtungen), Prostituiertenprojekte (3 Einrichtungen), der Landesaktionsplan häusliche Gewalt, die geplante Landeskoordinierungsstelle Gewalt gegen Frauen und Mädchen (geplante Einrichtung mit 24-stündiger Erreichbarkeit). Darüber waren Kürzungen bei Frauenberatungsstellen (Mittel für eine neue Beratungsstelle soll gestrichen werden) und bei Prävention/Selbstbehauptungskurse geplant.

Die geplanten Kürzungen/Streichungen wurden in der Frauenöffentlichkeit nicht nur frauenpolitisch als eine Provokation verstanden, sondern auch als eine Entsolidarisierung mit Opfern (sexueller) Gewalt, die zu einer Zerstörung wichtiger Infrastruktureinrichtungen und Projekte für Frauen und Mädchen in NRW führt. Stellvertretend für viele andere Einrichtungen und Projekte in NRW hatten wir für das letzte IFF Info drei Einrichtungen in Bielefeld, die Zufluchtstätte des Mädchenhaus Bielefeld e.V., BellZett und der Frauennotruf Bielefeld e.V., gebeten, hierzu eine Stellungnahme abzugeben und aufzuzeigen, was die Kürzungen für ihre Arbeit bedeuten würden. Was ist in der Zwischenzeit passiert und wie ist derzeit der Stand der Dinge? Wir haben bei den drei Einrichtungen in Bielefeld noch einmal nachgefragt.

Der Frauennotruf Bielefeld e.V. berichtete uns, dass die Frauennotrufe in NRW bis heute (Stand Februar 2003) noch keine rechtskräftige Bewilligung erhalten haben, was in einigen Städten dazu geführt hat, dass den Mitarbeiterinnen aufgrund der ungewissen Finanzsituation gekündigt wurde. Zusätzlich hatten im Verlauf der Streichungsdiskussionen bereits einige z.T. langjährige Mitarbeiterinnen der Frauennotrufe gekündigt – aufgrund der unsicheren individuellen Berufssituation nachvollziehbar. Somit sind durch die Kürzungspläne langjährige Erfahrungen und Kompetenzen verloren gegangen, die so schnell nicht zu ersetzen sind. Auch perspektivisch hat sich an der Ungewissheit oder Gewissheit der Landesförderung bedauerlicherweise nichts geändert; die Finanzierung in 2004 ist nicht zugesagt.

Das BellZett traf die allgemeinen Kürzungsdiskussionen und -tendenzen der Landesregierung stärker als andere Einrichtungen für Frauen und Mädchen in NRW, da sich seine Mittel aus unterschiedlichen Finanztopfen zusammensetzen. Konkret bedeutet das: Von den in 2002 beantragten 750.000,-€ im Initiativprogramm „Selbstbehauptung und Konflikttraining für Mädchen und Jungen an Schulen“ wurden im November 2002 noch 100.000,-€ bewilligt: d.h. die Kürzung betrug 87%. Für Mädchen und Jungen bedeutet das 87% weniger Maßnahmen zur geschlechtsspezifischen Gewaltprävention in der Schule, da es aktuell keine andere Finanzierungsmöglichkeit für Schulkurse gibt. Für das Jahr 2003 sind Fördermittel in Höhe von 250.000,-€ beantragt. Was in Zukunft mit dem Inhalt „Selbstbehauptung und Konflikttraining für Mädchen und Jungen an Schulen“ geschieht ist unklar.

Für die Zufluchtstätte des Mädchenhaus Bielefeld e.V. ist die Einsparung der Landesmittel in Höhe von 102.258,- € für das Jahr 2003 verhindert worden, wobei der Zuwendungsbescheid zunächst nur über einen Zeitraum von 2 Monaten ausgestellt wurde. Auch hier macht sich jedoch die Tendenz zu Einsparungen in den Angeboten im inhaltlichen Bereich bemerkbar. Die Auswirkungen und Konsequenzen sind z.Zt. noch nicht klar zu benennen. Die Beratungsstelle hat, wie alle anderen freien Träger in Bielefeld auch, einen Leistungsvertrag mit der Stadt Bielefeld abgeschlossen. Dieser erstreckt sich über einen Zeitraum von 3 Jahren und wird zwar unter ähnlichen Modalitäten wie der vorherige weitergeführt, beinhaltet jedoch Kürzungen im Bereich der strukturellen Personalkostensteigerungen.

Damit bleibt derzeit festzuhalten: Die für das Jahr 2003 vorgesehene Kürzung konnten auf politischer Ebene nicht wie geplant durchgesetzt werden; dies nicht zuletzt aufgrund des massiven Protestes und der Solidarität von Einzelnen und Institutionen. Stellvertretend für alle Einrichtungen in NRW dankte der Frauennotruf Bielefeld e.V. in unserer Anfrage all denen, die durch ihren Protest und ihr Engagement das Anliegen der Einrichtungen für Frauen und Mädchen in NRW unterstützt haben. Dennoch hinterlassen solche Diskussionen ihre Spuren, die die einzelnen Einrichtungen zwar auf je unterschiedliche Art und Weise betreffen, insgesamt aber die über lange Jahre aufgebaute Infrastruktur von Hilfs- und Unterstützungseinrichtungen für Frauen und Mädchen mittel- wie langfristig gefährden. Ob sich in den nächsten Haushaltsdiskussionen das „Kürzungskarussell“ wieder anfängt zu drehen, bleibt ungewiss. Wenngleich also vielleicht im Moment „das Schlimmste“ abgewendet werden konnte, ist die Situation insgesamt sehr unbefriedigend und, auf die nähere Zukunft bezogen, wenig planbar. Alle drei Bielefelder Einrichtungen (sowie natürlich generell alle Einrichtungen in NRW) sind weiterhin und mehr denn je, auf eine finanzielle, politische und ideelle Unterstützung der frauenpolitischen Öffentlichkeit angewiesen. Solidarität braucht einen langen Atem!

*Die Redaktion*

*Kontaktadressen:*

*Frauennotruf e.V., Jöllenbecker Str. 57, 33613 Bielefeld, Tel.: 0521-12 42 48*

*BellZett – Frauen machen Frauen fit, Sudbrackstr. 36a, 33613 Bielefeld, Tel. 0521-122109*

*Mädchenhaus Bielefeld e.V., Bahnhofstr. 4, 33602 Bielefeld, Tel.: 0521-17 30 16*



## „Studentinnen auf Probe“ erkundeten für drei Tage die Uni

Der Frauenanteil in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist an der Universität Paderborn wie auch an anderen Hochschulen immer noch gering. Vor allem die fehlende Kenntnis technischer und naturwissenschaftlicher Inhalte und Berufsfelder wird Studien zufolge als Hauptfaktor dafür gesehen, warum Mädchen und junge Frauen derartige Studienrichtungen nicht wählen und sich nach wie vor eher traditionellen (Frauen-)Berufen zuwenden. Um das Berufs- und Studienwahlspektrum junger Frauen zu erweitern, mögliche Hemmschwellen in Bezug auf naturwissenschaftlich-technische Inhalte abzubauen und gezielt über die entsprechenden Studiengänge zu informieren, wurde an der Universität Paderborn in den Herbstferien speziell für Schülerinnen der Jahrgangsstufen 11 bis 13 ein Programm aus Vorlesungen, Workshops und weiteren Veranstaltungen zusammengestellt. Informationen zu diesem Projekt erhielt die Zielgruppe im Schwerpunkt über die vorab telefonisch und schriftlich kontaktierten Schulen des Regierungsbezirkes, über Pressemitteilungen regionaler Zeitungen sowie über Werbespots einer ortsansässigen Rundfunkanstalt. Und die Nachfrage war groß: Aufgrund der zahlreichen Anmeldungen wurde die Anzahl der Plätze von sechzig auf knapp neunzig Plätze ausgeweitet.

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten Frau Dipl.-Päd. Irmgard Pilgrim, der Organisation „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ unter der Leitung von Frau Dipl.-Inf. Christiana Nolte und in Zusammenarbeit mit den Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften, Maschinenbau, Elektrotechnik/Informatik/Mathematik sowie der „Regionalstelle Frau, Wirtschaft und Beruf“ erhielten die Schülerinnen Gelegenheit, sich über die Studiengänge Chemie, Elektrotechnik, Informatik, Informationstechnik, Maschinenbau, Physik, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen „aus erster Hand“ und „live vor Ort“ zu informieren. Die Vorlesungen waren so konzipiert, dass sie im ersten Teil zunächst einen allgemeinen Einblick in die Fachinhalte und im weiteren Informationen über die Studienrichtungen und spätere Berufsfelder lieferten. So erfuhren die Schülerinnen z. B. welche Interessen und Fähigkeiten für die Aufnahme eines Informatik-Studiums von Nutzen sein können, welche Kenntnisse und wissenschaftlichen Inhalte im Studium vermittelt werden, welche Möglichkeiten bezüglich der Fächer- bzw. Studiengangwahl existieren sowie in welchen konkreten Berufsbereichen Informatikerinnen überhaupt tätig sind.

### Informatives „Schnuppern“

Die Oberstufenschülerinnen bewerteten viele der von ihnen besuchten Vorlesungen in der Abschlussdiskussion des Schnupperstudiums sowie in den erhobenen Fragebögen als „sehr gut verständlich“, „informativ“ und „vom zeitlichen Umfang her genau richtig bemessen“.

Mit auf dem Programm waren auch praktisch orientiertere Workshops der einzelnen Studienfächer, die die Schülerinnen nach ihren eigenen Interessen besuchen konnten. Zur Wahl standen z. B. Workshops mit den Themen „Programmierung eines Mini-Roboters“ (Informatik), „Hexerei der Schnelligkeit“ (Informationstechnik), „Künstliche Wesen“ (Elektrotechnik), „Ein Auto klebt an einem Kran“ (Maschinenbau/Wirtschaftsingenieurwesen) etc., in denen die Schülerinnen kleine Arbeitsaufträge erhielten und selbständig Lösungen erarbeiteten. Hier wurden insbesondere „die interessantesten Themen“ und „der gelungene Wechsel aus Theorie und Praxis“ gelobt.

Die Informationen „Rund ums Studium“ durch die Studienberatung, das Akademische Auslandsamt, den AStA, das Studentenwerk, das Arbeitsamt, die Bibliothek und die Firma Siemens (Projekt „Yolante“) wurden als sehr sinnvoll und hilfreich beurteilt, denn sie lieferten den Schülerinnen für alle zukünftigen Studienrichtungen wichtige Hintergrundinformationen.



#### „Alleine unter Männern“

Es gab auch die Möglichkeit an einer Gesprächsrunde mit studierten Fachfrauen aus den verschiedenen ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufen, die teilweise in regionalen Firmen (Girindus AG Künsebeck, Hella KG Hueck & Co., INCONY AG, PESAG AG) tätig sind, teilzunehmen. Die Frauen berichteten über ihren persönlichen Werdegang, ihren Arbeitsalltag, ihre beruflichen Positionen, reichten individuelle Empfehlungen an die Schülerinnen weiter und machten ihnen Mut, im natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereich ihre „Frau“ zu stehen. Angesprochen wurden Themen wie „alleine unter Männern“, Studienmotivation, der Erwerb von

Zusatzqualifikationen etc. Insbesondere stieß auch die Thematik „Kind und Karriere“ bei den Schülerinnen auf großes Interesse. Sie gaben an, im Rahmen dieser Talkrunde aus dem Erfahrungsschatz der berufstätigen Frauen wichtige Erkenntnisse für ihre eigene Berufs- und Lebensplanung geschöpft zu haben, offen und ehrlich informiert worden zu sein und setzten die Gesprächsrunde in der Abschlussauswertung des Schnupperstudiums ganz oben auf ihre Positivliste.

#### Fazit

Insgesamt erhielt das Schnupperstudium von der überwiegenden Mehrheit der Teilnehmerinnen die Note „gut“. Die Schülerinnen bewerteten vor allem die Workshops als positiv, in denen sie selbst praktisch mitarbeiten konnten, außerdem die vielseitigen Informationen zu den verschiedenen Fächern, die Betreuung durch die Studierenden sowie die Gesprächsrunde. Für einen Großteil der Schülerinnen ging das Schnupperstudium mit neuen Denkanstößen und einer genaueren Vorstellung bezüglich der Studienwahl einher.

Die Evaluation der Veranstaltung erfolgte zum einen in Form von vorab konzipierten Fragebögen mit geschlossenen und offenen Fragestellungen zum Schnupperstudium, die die Schülerinnen während des Projekts ausfüllten und bei der Abschlussveranstaltung abgaben, zum anderen in einer abschließenden „Feedback-Runde“ innerhalb der Veranstaltung. Insgesamt zeigte sich hier, dass die Erwartungen und Wünsche der Schülerinnen an das Schnupperstudium erfüllt werden konnten. „Das Schnupperstudium hat mir geholfen, einen besseren Einblick in einzelne Studienfächer zu bekommen und mich für ein Studium zu entscheiden.“ Auch der Austausch unter den Schülerinnen habe sehr gut funktioniert, sie hätten viele „nette Leute kennen gelernt“, als positiv wurde auch die gute Organisation der Veranstaltung gelobt. „Wir wurden hier sehr gut betreut, alleine hätte ich mich in diesem „Uni-Dschungel“ wohl nicht zurechtgefunden!“

*Kontakt:*  
Universität Paderborn,  
Frauenbüro,  
Christiane Nack,  
Warburger Str. 100,  
33098 Paderborn  
Mail: [c.nack@hrz.upb.de](mailto:c.nack@hrz.upb.de)

Aufgrund der positiven Resonanz und der großen Nachfrage ist eine Weiterführung des Projekts im Herbst 2003 geplant.

Birgit Riegraf

## Von der Frauen- zur Geschlechterforschung

*In der Zeit Nr. 16, 2002 erschien unter dem Titel „Männer, Frauen, Fantasien“ ein Artikel von Daniel Wiese über die Entwicklung in der Frauen- und Geschlechterforschung an deutschen Hochschulen. Obwohl in dem Artikel ein verzerrtes Bild von dem Verhältnis von Frauenbewegung und Frauenforschung, dem Zusammenhang von feministischer Forschung Frauen- und Geschlechterforschung gezeichnet wird, blieb er bislang in der öffentlichen Debatte unwidersprochen. Diese Auseinandersetzung soll mit diesem Beitrag nachgeholt werden. Im Anschluß ist noch einmal der Originalartikel von Daniel Wiese aus der Zeit abgedruckt.*

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist seit ihrer Entstehung eng, aber nicht konfliktlos mit der Dynamik der Frauenbewegung verzahnt. Die feministische Forschung und die Frauenbewegung eint der herrschaftskritische Anspruch, gesellschaftliche Benachteiligungen von Frauen sichtbar zu machen und zu deren Beseitigung beizutragen. Gegenseitig aufeinander verwiesen, trennen Wissenschaft und politische Bewegung unterschiedliche Rationalitäten. Die Frauen- und Geschlechterforschung formuliert den Anspruch gesellschaftliche Ungleichheit und Ungerechtigkeit mit den Mitteln der wissenschaftlichen Erkenntnis zu verändern und beharrt auf der nötigen Distanz zu den politischen Praxen der Frauenbewegung, um sich das kritische Potential und unvoreingenommene Erkenntnismöglichkeiten zu erhalten. Die Frauenbewegung ihrerseits bedient sich der Mittel des politischen Macht-, Willensbildungs- und Entscheidungsprozesses. Im Zuge der zunehmenden Institutionalisierung der feministischen Wissenschaft an den Hochschulen und den Professionalisierungsprozessen der Forscherinnen ersetzt die theoretische Auseinandersetzung über das Verhältnis von Wissenschaft und Politik die direkte Verbindung mit der politischen Praxis der Frauenbewegung. Der emanzipatorische Anspruch der feministischen Forschung blieb dabei keineswegs auf der Strecke und seit den 1980er Jahren werden selbst die eigenen wissenschaftlichen Prämissen radikal an diesen Ambitionen gemessen.

In den letzten Jahren warf die feministische Wissenschaft einen kritischen Blick auf ihre theoretischen

Grundlagen, um deren emanzipatorischen Gehalt zu überprüfen. Eine differenzierte Selbstreflexion entwickelte sich, die wiederum zu einer Verunsicherung der politischen Praxis führte. Die zentrale Erkenntniskategorie „Frau“ und damit der Gegenstand der Forschung selbst wurde grundsätzlich auf den Prüfstand gestellt. Hervorgerufen wurden die erkenntnistheoretischen Denkbewegungen unter anderem durch die Kritik der „women of colour“ an einer Theorie und Politik, die auf einem Kollektivsubjekt „Frau“ basiert, das die Erfahrungen des weißen, heterosexuellen Mittelstandes widerspiegelt und andere „weibliche“ Lebenskontexte ausgrenzt. Demnach liegt feministischer Wissenschaft und Politik ein abstraktes Konzept „Frau“ zugrunde, das sich über einen hegemonialen Diskurs konstituiert, der die Erfahrungen einiger weniger privilegierter Frauen widerspiegelt. Die Kategorie „Frau“ schließt beispielsweise die Lebenskontexte von Migrantinnen oder schwarzen Frauen aus. Die Differenzen zwischen Frauen werden negiert. Diese Diskussion führte dazu, dass die Polarisierung zwischen Mann und Frau als Grundlage des wissenschaftlichen Erkenntnisinteresses und als Bezugspunkt feministischer Politik nicht mehr als selbstverständlich vorausgesetzt werden kann, sondern als erklärungsbedürftig gilt. Damit verbunden ist die grundlegende Abgrenzung von theoretischen Konzepten, die „Mann“ und „Frau“ und das System der Zweigeschlechtlichkeit als etwas biologisch begründetes begreifen. Eine Abwendung von den widerspruchsfreien Kategorien „Mann“ und „Frau“ und eine stärkere Hinwendung zu der Kategorie „Geschlecht“ verweist auf den erkenntnistheoretischen Wandel.

Eine zentrale Herausforderung, die gegenwärtig in der Verschiebung der Erkenntnisgrundlagen steckt, liegt in folgenden Fragen: Auf welche „Frauen“ bezieht sich die Frauenforschung? Wie können Differenzen und soziale Ungleichheiten zwischen Frauen in den feministischen Konzepten sichtbar werden, ohne die eigenen Grundlagen zu verlieren? Welche Konzepte von „Geschlecht“ verbergen sich hinter dem Begriff „Frau“ und was macht das Gemeinsame von „Frauen“ aus? Bleibt die Frauenforschung – ohne es zu wollen und entgegen des ursprünglichen Anspruches – einem Herrschaftsgestus verhaftet, wenn sie von „Frau“ spricht und damit die Unterschiede zwischen Frauen verdunkelt? Werden Alltagsvorstellungen über Zweigeschlechtlichkeit und essentialistische Vorstellungen über Mann und Frau unhinterfragt reproduziert? Wer sind dann die Subjekte und Adressatinnen feministischer Politik? Die konsequente wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den eigenen Prämissen und emanzipatorischen

Ansprüchen bleibt auch institutionell nicht ohne Folgen: So entscheiden sich die Mitglieder der Sektion „Frauenforschung“ in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in einer Abstimmung, zukünftig den Namen „Frauen- und Geschlechterforschung“ zu tragen. Stellen werden nicht mehr für Frauenforschung, sondern für „Frauen- und Geschlechterforschung“, bzw. „Geschlechterforschung“ ausgeschrieben.

### „Prä“ und „Post“? Oder ein aufgeklärter Blick zurück?

Daniel Wiese grenzt in seinem Artikel historisch und inhaltlich die feministische Wissenschaft bzw. Frauenforschung deutlich von der Geschlechterforschung ab – und steht mit dieser Perspektive sicherlich nicht allein. Frauen- und Geschlechterforschung sind aus seiner Sicht Ausdruck linearer historischer Entwicklungsphasen („veraltet“ – „modern“), repräsentieren unterschiedliche Generationen („alt“ – „jung“) und lassen sich nach Inhalten („Frauen“ – „Geschlechter“) sowie in ihrem Anspruch („politisch“ – „wissenschaftlich“) unterscheiden. Die Frauenforschung wird implizit der Vergangenheit zugeordnet, sie ist durch feministisches Vokabular verunreinigt, das dem politischen Kampf der Frauenbewegung entspringt. Die Geschlechterforschung gehört demgegenüber der Gegenwart an. Das feministische Vokabular des Geschlechterkampfes weicht in der Geschlechterforschung einer kühleren – somit wohl rationaleren und wissenschaftlicheren – Betrachtungsweise. Im Gegensatz zur Frauenforschung beschäftigt sich nun die Geschlechterforschung (endlich) mit dem Geschlechterverhältnis, d.h. sie bezieht Männer mit in die Untersuchungsperspektive ein. Eine solch einfache Historisierung erlaubt eine schnelle Orientierung, die allerdings der komplexen und vielschichtigen Entwicklung nicht gerecht wird.

Die gewählten Frauen-Bilder unterstreichen diese vereinfachte Gegenüberstellungen und Grenzziehungen: Alice Schwarzer, Symbolfigur der westdeutschen Frauenbewegung, die wiederum die Frauenforschung stark prägt(e), wird als Vertreterin der älteren, der „brain“ Generation einer Verona Feldbusch gegenübergestellt. Verona Feldbusch, ganz modern, Produkt der Spaßgeneration, körperbewusst, agiert mit einer (zumindest minimalen) Distanz zu sich selbst und kann aus einer solchen Perspektive das „weibliche“ Element spielerisch für ihre Zwecke einsetzen. „Brain“ versus „body“, „veraltet“ versus „modern“, „alt“ versus „jung“, „politisch“ versus „wissenschaftlich“ – Frauenforschung versus Geschlechterforschung. Frauenforschung und Frauenbewegung ist out – Geschlechterforschung ist

in. Eine Epocheneinteilung in „Alt“ und „Modern“ übernimmt deutlich eine komplexitätsreduzierende und entlastende Funktion: Der Bezug auf das „Danach“ ermöglicht sich kritisch von dem „Davor“ abzusetzen und damit sind alle weiteren Reflexionen und Auseinandersetzungen mit störenden Standpunkten nicht mehr nötig. Ein Sündenbock für alle unliebsamen Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung ist gefunden.

Aber: Weder ist die Entwicklung von der Frauen- zur Geschlechterforschung mit einer simplen Einteilung in ein „Davor“ und „Danach“ zu fassen, noch sind die Fragestellungen der Frauenforschung überholt und ist die Abgrenzung der Geschlechterforschung gegenüber der Frauenbewegung so endgültig wie der Artikel von Herrn Wiese dies nahelegt. Im Gegensatz zu Wieses Behauptung konzentrierte sich die Frauenforschung nicht „nur“ auf die Kategorie „Frau“, sondern bezog schon immer auch (mehr oder weniger explizit) Männer mit in Untersuchungen ein. Das Geschlechterverhältnis gehörte immer zu den originären Themen der feministischen Forschung (z.B. Becker-Schmidt), ebenso wie männliche und weibliche Lebenslagen (z.B. Müller) und kulturgeschichtliche Untersuchungen zur Entstehung und Bedeutung von Männlichkeit und Weiblichkeit (z.B. Mead). Neu ist allerdings ein radikales, distanziertes und souveränes Nachdenken über die eigenen Denkvoraussetzungen und Prämissen im Hinblick auf die Kategorien „Frau“ und „Mann“ und die konsequente Überprüfung der Grundlagen in Bezug auf den eigenen emanzipatorischen Anspruch. Die Frauen- und Geschlechterforschung sind also thematisch aufeinander bezogen, so dass eine klare inhaltliche Abgrenzung kaum möglich ist. Herrn Wiese hat diese starke Überlappungen durch einen raschen und oberflächlichen Blick in das Angebot an Lehrveranstaltungen der als „Geschlechterforschung“ ausgewiesenen Professuren ja durchaus realisiert. Seine Schlussfolgerungen sind dann jedoch äusserst irritierend: Er bedauert das fehlende Profil der Lehre der Geschlechterforschung gegenüber der Frauenforschung. Wiese führt die fehlende inhaltliche Abgrenzung auf die Inkompetenz eines großen Teils der Lehrenden in diesem Fach und die „immer noch starken“ feministischen Impulse der Frauenforschung innerhalb der Geschlechterforschung zurück. Weder die Studierenden noch die Lehrenden haben demnach bislang verstanden, dass es sich bei der Geschlechterforschung um andere, moderne (nämlich endlich auch Männer einbeziehende) Inhalte und um einen wissenschaftlicheren, weil rationaleren und weniger politischen Blick geht. Die skizzierte erkenntnistheoretische Zäsur

bleibt einer schlichten „Vorher“ – „Nachher“ Perspektive verborgen.

Woran macht Herr Wiese die deutliche Absetzung und Abgrenzung der Geschlechterforschung gegenüber der Frauenforschung fest? Als Begründung für das eigenständige Profil der Geschlechterforschung bezieht sich Herr Wiese u.a. auf die Erkenntnisse der – in der Frauen- und Geschlechterforschung prominenten – poststrukturalistischen Theoretikerin Judith Butler. Demnach wird die Einführung der Geschlechterforschung im wesentlichen darauf zurückgeführt, dass sich – wie u.a. Butler behaupten würde – Geschlechtsidentitäten auflösen.

Judith Butlers Buch „Gender Troubles“ war sicherlich ein Auslöser der Debatte über die Kategorie „Geschlecht“ in der Bundesrepublik. Butler steht für den skizzierten erkenntnistheoretischen Wechsel innerhalb der deutschen Frauen- und Geschlechterforschung und führt zu weiterführenden theoretischen Reflexionen über das Verhältnis von Wissenschaft und Politik. Die Konsequenzen ihrer Analysen sind nun (darauf wurde bereits hingewiesen) tatsächlich wissenschaftlich und politisch weitreichend. Butler beschäftigt sich mit der Voraussetzung zweier Geschlechter und deren kulturellen Repräsentationen. Sie betont in ihren Arbeiten, dass das körperliche Geschlecht kein biologisches Schicksal ist, sondern „männliche“ und „weibliche“ Körper diskursiv hergestellt sind. Wenn der Körper als Klassifikationsmerkmal nicht eindeutig, sondern kulturell konstruiert ist, es also keine essentielle, naturhafte Andersartigkeit von Mann und Frau existiert, wer sind dann diese „Frauen“, auf die sich die bundesrepublikanischen Frauenforschung sowie die Frauenbewegung in der Vergangenheit berufen haben?

Ein Resultat dieser Debatte ist, Geschlechterdifferenz, weibliche Subjektivität oder die Identität von Frauen als durch und durch sozial konstruiert und relational zu bestimmen, es innerhalb spezifisch-historischer Kontexte zu analysieren und selbst den Körper als Ergebnis politischer Aushandlungsprozesse zu betrachten. Die These, die u.a. von Judith Butler vertreten wird, dass der Körper kein biologisches Schicksal in sich trägt, sondern das Ergebnis kultureller Konstruktionen ist, bedeutet nun aber keinesfalls, dass Geschlechtsidentitäten sich im gesellschaftlichen Kontext auflösen und die Kategorien der Geschlechtszugehörigkeit faktisch an Bedeutung verlieren. Das Wissen um die kulturelle Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit, die Kenntnis von der heterosexuellen Zwangsidentität (Butler) macht die gesellschaftliche Zuordnung zu einem männlichen und weiblichen Geschlecht nicht weniger

wirksam, nicht weniger zwingend und nicht weniger mit Herrschaft und Macht durchsetzt. Die Erkenntnis von der heterosexuellen Matrix allein – und darauf verweist Butler mehrfach – bedeutet also nicht, daß sie bereits überflüssig wird, sondern verweist u.a. auf die Notwendigkeit einer starken Frauenbewegung, die sich politisch (allerdings mit veränderten Strategien als bislang) gegen diese Matrix wendet. Die Problematik ist dabei eine politische Handlungsfähigkeit jenseits normativer politischer Konzepte, jenseits einer Politik im Namen „der Frau“, zu entwickeln. Damit ist das politische Projekt der Frauenbewegung nicht erledigt, sondern es ist hochaktuell und wird unter einer neuen Perspektive diskutiert. Die Frage nach Macht und Herrschaft in den Geschlechterverhältnissen bleibt weiterhin virulent und die Frauen- und Geschlechterforschung bleibt auch zukünftig auf die Frauenbewegung verwiesen – und umgekehrt.

*Dr. Birgit Riegraf, Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld, Postfach 100131, 33501 Bielefeld, Email: birgit.riegraf@uni-bielefeld.de*

Daniel Wiese

## Männer, Frauen, Fantasien

Was die Geschlechter trennt – Gender Studies fassen auch an deutschen Universitäten Fuß

Als Verona Feldbusch im vergangenen Sommer zum „Fernsehduell“ gegen Alice Schwarzer antrat, begegneten sich nicht nur zwei Welten – „brain“ gegen „body“, hatte die Bild-Zeitung geschrieben –, sondern auch zwei Generationen. Unter dem Beifall der Zuschauer zog Verona Feldbusch, ganz Produkt der Spaßgesellschaft, ihr weißes Jackett aus, um ihr Dekolleté zu präsentieren. Als Alice Schwarzer ihr vorwarf, sie spiele das Weibchen, verteidigte sie sich mit den Worten: „Ich bin auch ein Weibchen!“

Die Frage ist nur, ob sie das ernst meinte oder ob es sich in ihrem Fall nicht um eine besonders raffinierte Art von Inszenierung handelte. Kann jemand ein Weibchen sein, die von sich selbst sagt: „Ich nehme auch gern die Barbie-Karte“? Oder setzt dieser Satz nicht vielmehr eine minimale Distanz zu sich selbst voraus?

Das „Phänomen Feldbusch“ (Alice Schwarzer) wäre in seiner Zweideutigkeit ein gutes Studienobjekt für die Gender Studies, einen Studiengang, der in Amerika schon länger populär ist und nun auch in Deutschland an Zulauf gewinnt. Nachdem die Berliner Humboldt-Uni 1997 das Fach eingeführt hatte, folgten 1998 Oldenburg, 2001 Freiburg und Göttingen. In Hamburg und in Konstanz sind Studiengänge geplant. In Berlin, bisher die einzige Stadt, in der es Gender Studies auch als Hauptfach gibt, liegt die Zahl der Studierenden inzwischen bei knapp sechshundert. Wegen des großen Andrangs besteht ein interner Numerus clausus.

Eigentlich sind Gender Studies aus der feministischen Frauenforschung heraus entstanden, doch anders als diese beschäftigen sie sich mit Geschlechterverhältnissen überhaupt, beziehen also auch Männer ein. Im Prinzip kommt für die Gender Studies jeder Bereich infrage, in dem das Mann- oder Frausein eine Rolle spielt, wobei die Fragestellungen weit auseinander gehen. Empirische Ansätze, die die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Lebenslagen aufdecken, gehören genauso dazu wie kulturgeschichtlich orientierte Vorgehensweisen, die nach der Entstehung dessen fragen, was zu einer bestimmten Zeit als „männlich“ oder „weiblich“ gilt.

Besonders innerhalb der kulturwissenschaftlichen

Fraktion ist zu beobachten, dass das feministische Vokabular des Geschlechterkampfes allmählich einer kühleren Betrachtungsweise weicht. Viele Studentinnen hätten für die Frauenbewegung nur noch „ein müdes Lächeln“ übrig, sagt die Kulturwissenschaftlerin Christina von Braun, eine der Initiatorinnen des Berliner Studiengangs. Das Interesse an den Gender Studies erklärt sie sich damit, dass die Geschlechtsidentitäten sich auflösen. Massenmedien wie der Film verschaffen den Zuschauern die Möglichkeit, sich sowohl in weibliche als auch in männliche Personen hineinzusetzen, und Entwicklungen wie der Chatroom, in dem jeder behaupten kann: „Mein Körper ist fünfzehn und weiblich“, machen die Kategorie der Geschlechtszugehörigkeit vollends obsolet. „Mein Körper“, sagt Christina von Braun, „besagt nichts darüber, was ich sexuell empfinde.“

### Pornografie und Theologie

Befördert wird das Bewusstsein, dass Fragen des Geschlechts so eindeutig nicht mehr zu beantworten sind, von populären Gender-Theoretikerinnen wie Judith Butler, die die These vertritt, dass Geschlecht kein biologisches Schicksal ist, sondern das Ergebnis einer kulturellen Produktion. Butler hat der „heterosexuellen Matrix“ den Kampf angesagt, nach der der Körper das Geschlecht bestimmt und das Geschlecht das Begehren. Bei ihr gibt es nicht einfach „Männer“ und „Frauen“, sondern eine Vielzahl von schwulen, lesbischen, bi- und heterosexuellen Identitäten, die sich durch subversive Strategien den herrschenden „Diskursen“ entziehen.

Inzwischen werden in der Gender-Forschung radikale Theorien diskutiert, nach denen sogar die Eindeutigkeit des körperlichen Geschlechts eine Chimäre ist. „Es gibt so viele Geschlechter, wie es Menschen gibt“, heißt es zu diesem Thema bei der Berliner Fachschaft Gender Studies, in der Judith Butler schon wieder out ist. Im Fachschaftszimmer, in dem nicht geraucht, aber Tee getrunken werden darf, wird sehr poststrukturalistisch von „Differenzen“ geredet, denen „an Macht- und Hierarchieachsen entlang Bedeutung zugemessen wird“. „Geschlecht“ gilt hier nur als eine, wenn auch wichtige Perspektive, die durch Kapitalismuskritik und postcolonial studies ergänzt werden müsse.

Die konkreten Motive, sich mit Gender Studies zu beschäftigen, kommen einem dann aber wieder seltsam vertraut vor. „Wenn man nicht in die Norm passt“, sagt Andrea, 23, „dann stößt man auf Texte, die sich damit beschäftigen.“ In ihrem Fall war das zuerst Simone de Beauvoir, an deren Thesen sie aber zu zwei-

feln begann, weil ihr dieses Denken dann doch ziemlich „männlich“ erschien. Das Interesse an Frauenthemen war auch für Ronja, 31, ausschlaggebend, auch wenn für sie inzwischen weniger das „feministische Subjekt Frau“ im Vordergrund steht als „die Differenzen, auch innerhalb der Geschlechter“. In der Fachschaft Gender Studies versammeln sich allerdings auch die Studierenden, die politisch besonders bewusst sind.

Die Studienberaterin am Berliner Studiengang, Illona Pache, erzählt auch von ganz anderen Fällen wie der Schülerin aus Cottbus, die mit ihrer Mutter kam und sofort wissen wollte: „Was kann man damit machen?“ (Eine der Antworten wäre gewesen: „Frauenbeauftragte.“) Die Schülerin entschloss sich, Gender Studies mit Wirtschaftswissenschaften zu kombinieren.

Wahrscheinlich sollte man sowieso trennen. Das eine ist die Attraktivität von bestimmten Gender-Theorien, das andere das real existierende Lehrangebot, und das sieht oft ziemlich gemischt aus. In Freiburg etwa werden die neuesten Pornografiedebatten genauso verhandelt wie die „Partnersuche aus evolutionsbiologischer Sicht“, und entsprechend weit gehen die Meinungen auseinander. Lässt man in Freiburg das Reizwort „Judith Butler“ fallen, spricht die Soziologin Nina Degele höflich von „unglaublich wichtigen Anstößen“, die man nur „empirisch auf den Boden holen“ müsse. Die Anthropologin Ursula Wittwer-Backofen dagegen hält Butler für eine Extremistin. „Natürlich gibt es biologische Unterschiede“, sagt sie, „nur wenn man die als Basis anerkennt, hat man die Möglichkeit, die verbleibenden Disparitäten zu interpretieren.“

Die vielen Fächer (von der Theologie über die Forstwissenschaft bis zur Informatik), die an den Gender-Studiengängen beteiligt sind, sind wohl kaum unter einen Hut zu bringen. Erschwerend kommt hinzu, dass manche Professorinnen Gender Studies als eine Fortsetzung der Frauenforschung unter neuem Etikett verstehen. In Göttingen etwa heißt ein Seminar schlicht „Einführung in die feministische Theorie“, andere Veranstaltungen beschäftigen sich mit „Modellen der Schwangerschaft“ oder „Frauen und ihren Gärten“. In Oldenburg soll eine Juniorprofessorin eingestellt werden, die sich mit den Fantasien befasst, die in die biotechnologische Reproduktion von Körpern einfließen. „Das sind Fantasien von Männern, und wir wollen wissenschaftskritisch untersuchen, wie sich das entwickelt hat“, heißt es da.

### **Der soldatische Mann**

Die feministischen Impulse sind immer noch mächtig, und so ist es vermutlich kein Zufall, dass die Mehrzahl

der Studierenden weiblich ist. Männliche Gender-Dozenten bilden eine verschwindende Minderheit, obwohl sich das Fach ja explizit auch mit Männerfragen auseinandersetzt. So geht es in einem Seminar an der Humboldt-Universität, in dem Texte von Ernst Jüngers *In Stahlgewittern* bis zu Klaus Theweleits *Männerphantasien* gelesen werden, um den „soldatischen Mann“. Dass die Dozentin eine Frau ist, ist Gender-theoretisch in Ordnung, warum sollten sich Frauen nicht mit Männerthemen beschäftigen? Es steht nur zu befürchten, dass der umgekehrte Fall selten eintritt.

Manche Gender-Professorinnen wie Christina von Braun bedauern dieses Ungleichgewicht ausdrücklich. Mancherorts wäre es aber vielleicht auch an der Zeit, die Gender Studies selbst einer Gender-kritischen Prüfung zu unterziehen. Die Verantwortlichen könnten dabei von Verona Feldbusch lernen. Die sagte im Fernsehduell mit Alice Schwarzer: „Ich habe nichts gegen Männer.“

*(c) DIE ZEIT 16/2002*

# „Wandel im Dienstleistungssektor – Flexibilisierung der Geschlechterverhältnisse“

Initiative für ein multidisziplinäres Netzwerk

Das Netzwerk „Wandel im Dienstleistungssektor – Flexibilisierung der Geschlechterverhältnisse“ wendet sich an WissenschaftlerInnen aus unterschiedlichen Disziplinen, die aus der Geschlechterperspektive zu den Veränderungen im Dienstleistungssektor arbeiten. Die Initiative ging im letzten Sommer von der Abteilung „Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat“ am Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen, aus. Ziel ist es, unterschiedliche theoretische Ansätze und empirische Ergebnisse der Geschlechterforschung zum Dienstleistungssektor zusammenzuführen und die bisher nur sporadische Zusammenarbeit von WissenschaftlerInnen zu vertiefen.

Der Dienstleistungssektor gilt traditionell als Beschäftigungsfeld mit einer hoher Beteiligung von Frauen. Dieses Feld weist aktuell ausgeprägte Dynamiken und Innovationspotenziale auf. Die Wandlungsprozesse sind wesentlich durch veränderte Erwerbsmuster, Karriereaspirationen und Zeitstrukturen von Frauen mitgestaltet. Neue Erwerbsformen wie die „Alleinselbstständigkeit“, flexibilisierte Arbeitszeiten sowie tendenziell „entgrenzte“ Arbeits- und Lebenssphären sind einige Merkmale moderner Dienstleistungsfelder, die insbesondere für hochqualifizierte Frauen Karrierechancen eröffnen und mit der zugewiesenen familiären Sorgeverantwortung leichter vereinbar scheinen als das industriezeitliche „männliche Normalarbeitsverhältnis“. Auch in traditionellen Dienstleistungssegmenten wie dem Gesundheitswesen und dem Wissenschaftssystem zeichnen sich seit einiger Zeit Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen und Partizipationschancen für Frauen ab. Zugleich wird die soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern reproduziert; ebenso liegen Hinweise auf neue prekäre Beschäftigungssituationen insbesondere von Frauen vor.

Die Wandlungsprozesse im Dienstleistungssektor werden gegenwärtig aus unterschiedlichen Perspektiven analysiert. Kennzeichnend ist dabei, dass sich der Mainstream der Forschung nach wie vor primär an männlichen Akteuren orientiert. In den Analysen zeichnet sich durchgängig ab, dass die Verknüpfungen zwischen Erwerbsarbeits- und Lebenssphäre nicht angemessen erfasst werden. Es steht darüber hinaus zur Diskussion, ob die Heterogenität und Dynamik des

Dienstleistungssektors in traditionellen Kategorien wie „Institution“, „Organisation“, „Profession“ oder „Arbeitskraft“ überhaupt abgebildet werden kann. Zu klären ist auch, welche Einflüsse von neuen Technologien und hybriden Organisationsformen sowie von übergeordneten gesellschaftlichen Entwicklungen wie Globalisierung und Neoliberalismus ausgehen. Die Bündelung unterschiedlicher Ansätze und Erfahrungen im Netzwerk eröffnet eine neue Perspektive und Möglichkeiten, diese Fragen zu bearbeiten.

Ein zweitägiger Workshop im November 2002 zum Thema „Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor – Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte“ brachte erste Ergebnisse. In einem ausgewählten Kreis von WissenschaftlerInnen wurden Erklärungsangebote in verschiedenen Dienstleistungsfeldern mit ihren spezifischen institutionellen Rahmungen und Akteuren empirisch geprüft.

Nach den einleitenden Beiträgen stellte Susanne Völker (Humboldt-Universität Berlin) Ergebnisse der Transformationsforschung vor. Aus der Perspektive der Subjekte wurden erwerbsbezogene Handlungsstrategien und „hybride Selbstverortungen“ exploriert, die zu einer Vervielfältigung von Optionen führen. Im nächsten Block ging es um Erwerbssubjekte als „Arbeitskraftunternehmer“ vor dem Hintergrund neuer Technologien. Annette Henninger (Zentrum für Sozialpolitik Universität Bremen) deutete schon mit ihrem provokativen Titel „Der Arbeitskraftunternehmer und seine Frauen“ auf die Defizite auch in neueren erwerbssoziologischen Konzepten hin. Sie fragte, welche Frau(en) dem Arbeitskraftunternehmer zur Seite stehen und welche Effekte auf die familiäre Arbeitsteilung zu erwarten sind, wenn Frauen zu Arbeitskraftunternehmerinnen werden. Den Arbeits- und Lebensarrangements in der Internetbranche unter Vermarktlichungsdruck ging Alexandra Manske (TU Berlin) nach und machte Zusammenhänge zwischen den Zwängen des Marktes, Rationalisierungsdruck und Privatsphäre sichtbar. Susanne Maaß (Universität Bremen) wies am Beispiel „Selbstbedienung im Internet“ auf die geschlechtlichen Prägungen der Kommunikation hin. Die mangelnde gesellschaftliche Wertschätzung von Emotionsarbeit, so ihre These, setzt sich in der fehlenden



technischen Unterstützung dieser Aufgaben fort. Die Diskussion wurde fortgesetzt mit zwei Vorträgen zu den Arbeitsbeziehungen im Callcenter. Ursula Holtgrewe (TU Chemnitz) kam in ihrer Untersuchung zu dem Ergebnis, Geschlecht sei weiterhin relevant, aber auf eine nicht völlig vorhersehbare Weise. Eine Offenheit in den Geschlechterverhältnissen stellte auch Edelgard Kutzner (Sozialforschungsstelle Dortmund) fest. Sie zeigte jedoch, dass die strukturellen Rahmenbedingungen und die mikropolitischen Prozesse auch in den neuen Organisationsformen des Callcenter als Determinanten der Geschlechterverhältnisse wirken.

Die beiden folgenden thematischen Blöcke umfassten professions- und organisationsbezogene Arbeiten. Ellen Kuhlmann (Zentrum für Sozialpolitik Universität Bremen) konfrontierte aktuelle Entwicklungen im Gesundheitswesen mit dem (männlichen) Idealtypus der Professionstheorien. Während im sozialen Feld eine zunehmende Pluralisierung von Differenzierungslinien und Regulierungsmechanismen zu beobachten ist, sind die theoretischen Konzepte durch einen spezifischen Typus geprägt, der einen Gender Bias und kulturellen Bias aufweist. Hildegard Theobald (Wissenschaftszentrum Berlin) betrachtete die Berufsfelder Unternehmensberatung und Altenpflege, die noch um Professionalisierung ringen. Sie konnte zeigen, wie geschlechterspezifische und soziale Ungleichheiten in den Neudefinitionen des Zusammenspiels von Markt, Staat und Familie verstärkt werden. In den Beiträgen von Christiane Schnell und Sigrid Betzelt (Zentrum für Sozialpolitik Universität Bremen) ging es um die Kulturberufe. Schnell hob die Transformation der Professionalität und die Wandlungsprozesse in der Konstellation von Wissen, Markt und Macht hervor. Sie wies auf die Erklärungspotenziale dieser Entwicklungen in den Kulturberufen für die professionssoziologische Theoriendebatte hin. Betzelt stellte die mangelnde Erfassung der Hybridität moderner Professionen als „blinden Fleck“ der Theorien heraus und wies anhand empirischer Befunde auf die mit der ökonomischen Dienstleistungsdynamik verbundenen Implikationen sozialer Ungleichheit hin. Marianne Friese (Universität Lüneburg) und Barbara Thiessen (Universität Bremen) diskutierten Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung im personenbezogenen Dienstleistungsbereich. Für eine Professionalisierungsstrategie, so ihre These, ist das Zurückweisen von vermeintlichen Wesensmerkmalen von Frauen sowie eine Klärung der Bezüge zum Privaten evident.

„Unter welchen Bedingungen und in welchem Ausmaß sind Organisation überhaupt lernfähig“, fragte

Birgit Riegraf (Universität Bielefeld) und stellte Vorschläge vor, wie die Debatte um Organisationslernen für die Geschlechterforschung fruchtbar gemacht werden kann. Weitere Beispiele für organisationsbezogene Ansätze lieferten Hildegard Matthies (Wissenschaftszentrum Berlin) und Sylvia Wilz (Universität Bielefeld). Matthies analysierte geschlechterdifferente Karrieren im Wissenschaftssystem. Sie identifizierte eine „männliche Arbeitskultur“ als Merkmal der Wissenschaft, die jedoch in unterschiedlichen Instituten variabel ist und demzufolge einen Handlungsspielraum der Organisation offen legt. Sylvia Wilz betrachtete Prozesse der Personalauswahl und der Legitimation von Entscheidungen am Beispiel eines Versicherungsunternehmens. Diese Entscheidungen werden einerseits situativ inhaltlich gefüllt und sind kontextspezifisch variabel, so ihr Fazit, doch zugleich eingebunden in Machtverhältnisse. Mit ihrem Titel „Zwischen schöpferischer Zerstörung und organisationalem Lernen“ lenkte Birgit Blättel-Mink (Universität Stuttgart) den Blick auf die Grenzen der Lernfähigkeiten hinsichtlich der Geschlechtergleichheit. Sie setzte Konzepte der Innovationsforschung in Bezug zu Organisationsansätzen und machte auf das Paradox der Geschlechterdebatte aufmerksam: Einerseits ist ein „Prozess des Vergessens“ und ein Entlarven des alltäglichen „gendering“, andererseits jedoch „ein ständiges Erinnern“ notwendig. Mit der Frage nach den „Irritationen, die Organisationen zu Veränderungen veranlassen“, wurde der Bogen zu der Eingangsfrage nach den Dynamiken und den Visionen gespannt.

Die Beiträge bestätigen zusammengenommen, dass Geschlecht nach wie vor relevant ist im Dienstleistungssektor und weder neue Technologien, Organisationsformen oder professionelle Leitbilder und Qualifikationsstrategien für sich genommen symmetrische Beziehungen zwischen den Geschlechtern garantieren. In sehr unterschiedlichen Feldern des Dienstleistungssektors zeichnen sich jedoch übereinstimmend flexiblere Beziehungen und Öffnungsmomente für Frauen ab, die in ihren Ergebnissen gegenwärtig diffus und widersprüchlich scheinen. Die Diskussion zeigte, dass keiner der theoretischen Ansätze diese Entwicklungen zufriedenstellend erfassen kann, und machte spezifische „blinde Flecken“ sichtbar.

Der Vergleich verschiedener Theorieansätze und sozialer Felder erwies sich als weiterführender Ansatz in der Debatte um Dienstleistungsarbeit und Geschlecht. Hierdurch wurden vor allem zentrale Fragen offengelegt, die durch die Einführung von Geschlecht in die Debatten auf die Tagungsordnung kommen, aber insgesamt weit über Geschlechterfragen hinausweisen. Im

nächsten Schritt sollen weniger die theoretischen Zugänge, sondern übergreifende Fragestellungen und Kategorien in den verschiedenen Beschäftigungsfeldern den Rahmen für die Diskussion spannen – wie z.B. soziale Sicherung, New Public Management, Globalisierung/ Neoliberalismus, Professionalität als Regulierung, KundInnenorientierung, Arrangements zwischen Arbeits- und Lebenssphäre oder neue Formen/ Definitionen der Kompetenzentwicklung/Qualifikation. Vorschläge für diese möglichen Themenkomplexe sowie für die Erweiterung der Betrachtungsperspektiven werden gegenwärtig noch ausgetauscht.

Die Ergebnisse des Workshops sind in einer gemeinsamen Buchpublikation Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor zusammengefasst, die im Som-

mer/Herbst 2003 im Nomos Verlag erscheinen und von Ellen Kuhlmann und Sigrid Betzelt herausgegeben wird. Geplant ist darüber hinaus eine Tagung im Januar 2004, mit der die Diskussion fortgeführt werden soll.

Wir laden alle Interessierten zur Zusammenarbeit ein!

*Dr. Ellen Kuhlmann, Zentrum für Sozialpolitik, Parkallee 39, 28209 Bremen, e-mail: e.kuhlmann@zes.uni-bremen.de*

*Dr. Sigrid Betzelt, Zentrum für Sozialpolitik, Parkallee 39, 28209 Bremen, e-mail: sbetzelt@zes.uni-bremen.de*

## Mentoring für Frauen

Individuelle Förderung als Chance zur institutionellen Veränderung an Hochschulen?

Am 10. Dezember 2002 hatte das Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIF) der Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen und der Universität Hildesheim gemeinsam mit der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulbeauftragter (LNHF) zu einem ganztägigen Workshop eingeladen. Thema des Workshops war die Förderung von Frauen an der Hochschule durch ein Mentoringprogramm.

Mentoringprogramme für Frauen an Hochschulen werden seit den 1990er Jahren praktiziert. Im Mittelpunkt steht bei dieser Idee einer zeitlich befristeten Partnerschaft das individuelle Coaching einer Nachwuchskraft aber auch die gleichzeitige Entwicklung der Führungskultur von MentorIn/ Mentor und Organisation. In der politischen Diskussion wird Mentoring als ein individuelles Förderinstrument betrachtet. Schwerpunkt des Workshops bildete aber nicht primär der Gesichtspunkt Förderung, sondern die Fragestellung: Ob und wie Mentoring zur Veränderung von Hochschulstrukturen in Richtung auf mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen kann.

Den Einführungsvortrag hielt Frau Dr. Sylvia Neuhäuser-Metternich (Ada-Lovelace-Mentoring e.V.). Sie erläuterte am Beispiel des Ada-Lovelace-Mentoring wie strukturelle Veränderungen in Hochschulen durch Mentoringprogramme eingeleitet und begleitet wer-

den können und bezog sich auf Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen. Zu einem erfolgreichen Konzept „Mentoring an Hochschulen“ gehöre neben einem ergebnisorientierten Controlling, kontinuierliche Weiterbildung von Mentees und MentorInnen, Evaluation und regelmäßiges Feedback für alle Beteiligten vor allem eine gute Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen, fasste sie in ihren Forderungen an ein Mentoring-Programm zusammen.

Im Mittelpunkt des Workshops standen die Ausführungen von Dr. Astrid Franzke vom ZIF Hildesheim, die ihre Evaluationsergebnisse aus einem Projekt, in dem sie neun Mentoringprojekte an niedersächsischen Hochschulen untersucht hatte, vortrug.

Frau Dr. Astrid Franzke vom ZIF Hildesheim brachte es stellvertretend für alle Mentoringprojekte auf den Punkt als sie erläuterte, welche *strukturellen Veränderungen* durch Mentoringprojekte bereits erreicht werden konnten. Dies sind u.a.:

- Verankerung von Frauenförderplänen (dezentral/zentral);
- Intensivierung bzw. Neuaufbau von Kooperationen in der Region;
- Impulse für Partnerorganisationen;
- Andere Wahrnehmung von Frauenarbeit in der eigenen Institution.

Aber auch die *strukturellen Hindernisse* wurden von der Referentin benannt. Diese sind z.B.:

- Gewinnung von Mentees und Mentorinnen;
- Überlastungssituation der Professorinnen;
- Regionale Strukturentwicklung;
- Hochschulen mit mehreren Standorten;
- Personelle und sächliche Ausstattung des Programms.

*Veränderungsbedarf* für nachfolgende Mentoringprogramme für Frauen sieht Franzke in folgenden Punkten:

- Vorbereitungszeit (nicht unter drei Monate);
- Intensivere Öffentlichkeitsarbeit (u.a. Werbung von Mentees);
- Präzisierung des Begleitprogramms in Abhängigkeit von konkreten Bedarfen;
- Formelles Mentoring bedarf der Koordinierung (ist nicht nebenher zu bewältigen).

Eine Ausstellung im Foyer der Fachhochschule Hildesheim präsentierte die Arbeit der „Mentoringprojekte für Frauen an niedersächsischen Hochschulen“ und bot Gelegenheit mit den Projektmitarbeiterinnen Erfahrungen auszutauschen.

In vier Arbeitsgruppen wurden am Nachmittag die Erfahrungen an Hochschulen mit Mentoringprogrammen diskutiert. Es stellten sich die Mentoringprojekte der Universität Heidelberg, der Fachhochschule Nordostniedersachsen, der Universität Wien und der Universität Zürich vor.

Die Teilnehmerinnen des Workshops waren sich abschließend darin einig, dass die bestehenden Mentoringprogramme für Frauen weiterhin der Förderung des jeweiligen Bundeslandes bedürfen und sich diese Investition, wie die bestehenden Programme zeigen, lohnt. Den Förderprogrammen sollte mehr Gestaltungsspielraum gelassen werden und sie sollten auf andere Wissenszweige erweitert werden. Auch sei es wichtig, die Hochschulen für dieses Programm zu interessieren. Notwendig sei auch, die Programme weiterhin extern zu evaluieren.

*Hannelore Queisser, IFF, Universität Bielefeld, Postfach 100131, 33501 Bielefeld, Email: hannelore.queisser@uni-bielefeld.de*

**Sabine Hering und Gudrun Maierhof:**  
**Die unpässliche Frau – Sozialgeschichte der**  
**Menstruation und Hygiene, Mabuse-Verlag,**  
**Frankfurt am Main 2002, 192 Seiten, 19.90 €**  
**ISBN 3-933050-99-5**



Die Geschichte der Menstruationslehren ist auch eine Geschichte der Erkenntnisse über den weiblichen Körper und des allgemein verbreiteten Bildes vom „Charakter des Weibes“. Die Monatsblutung hatte schon immer etwas mystisches, geheimnisvolles, über das nur hinter vorgehaltener Hand gesprochen wurde. Aus dem Men-

strualblut werde das Kind geformt und außerhalb der Schwangerschaft sei das Menstrualblut unrein und müsse ausgeschieden werden (Plinius 23-79 v. Ch.). Paracelsus (1493-1541) behauptete „Es gibt kein Gift auf der Welt, das schädlicher ist als das menstruum“. Diese Auffassung herrschte viele Jahrhunderte und in abgeschwächter Form noch heute. In Schwaben wurde sogar gemunkelt, dass das Mensblut zum Gattenmord einzusetzen sei. Noch 1920 beobachtete ein Professor, dass Rosen, die er seiner Haushälterin zum wässern gab, einen Tag später verdorrt waren, da diese gerade ihre Periode hatte. Erst 1958 wies der Arzt Burger nach, dass Menstrualblut völlig ungiftig sei. Doch die Vorurteile, dass mit der Regel das Schlechte aus dem Körper müsse, halten sich bis heute in großen Teilen der Bevölkerung. Dieser „Reinigungsgedanke“ führt dazu, dass Frauen sich mehr Gedanken über zu wenig Blutung machen, als über ein schädigendes zu viel. Auch werden deshalb oft Tampons abgelehnt, weil dort ja das „Blut nicht richtig abfließen kann“.

Dies alles und noch viel mehr Geschichte(n) um die Menstruation sind nachzulesen in dem empfehlenswerten Buch „Die unpässliche Frau“ von Sabine Hering und Gudrun Maierhof. Um die gesellschaftspolitische Bedeutung der Menstrualfrage aufzuzeigen, beleuchten die Autorinnen nicht nur die Sozialgeschichte der Menstruation und Hygiene, sondern auch die der Sexualität und Bevölkerungspolitik, der Entwicklung der Gynäkologie und der Entdeckung der „Frauenkrankheiten“.

Vor dem Hintergrund der jeweiligen politischen und gesellschaftlichen Kontexte wird der Leserin ein spannender und sehr lehrreicher Blick auf die unterschied-

lichen Frauenbilder der Epochen gewährt: Die leidenschaftliche, die gefährliche, die kranke, die hysterische, die labile, und die unzurechnungsfähige Frau – sie alle finden sich wider in den Beschreibungen und Interpretationen des weiblichen Zyklus aus medizinischer Sicht. Aber das Buch zitiert auch Quellen, die die Menstruation als Zeichen der Erneuerung und als Symbol weiblicher Kraft deuten: Vor allem die neue Frauenbewegung hat sich den Verdienst erworben, nicht nur „vorgeschichtliche“ und ethnologisch bedeutsame Zugänge zu einem positiven Menstruationsverständnis freizulegen, sondern auch zur Entmystifizierung der Sache beizutragen.

Die zahlreichen Abbildungen von Originalanzeigen und Werbeträgern, die vielen Zitate und Dokumente ermöglichen der Leserein schon beim Durchblättern des Buches eine kleine Zeitreise durch die Geschichte des Menstruationserlebens und seiner gesellschaftlichen Interpretationen. Hier will ich nur einige kurze Blitzlichter auf das inhaltsreiche Buch werfen.

So galt bis zu Beginn des 20. Jahrhunderts nur die Schwangerschaft als gesunder Zustand der Frau, den frühen Menstruationsforschern erscheint die Periode als krankhaft, als eine all monatlich wiederkehrende Krise. Die Menstruation wird aber auch als ein nervöses Phänomen interpretiert. Mit großem wissenschaftlichen Aufwand werden Studien über das quasi „periodische Irre-Sein“ der Frauen erstellt. Da die Frau für einen wildgewordenen Uterus nichts kann und ihre „Irrsinnsanfälle“ dem Erregungsvorgang der Eierstöcke entspringen, gebührt ihr nach Ansicht der Psychologen und – was in rechtskräftigen Urteilen zum Tragen kommt – Gerichtsmediziner besondere Nachsicht. Dass auch diese Klassifizierung „der Regel“ – wie eigentlich alle Interpretationen der Besonderheiten der Menstruation – den Ausschluss der Frauen vom öffentlichen Leben legitimierte, wird uns im Verlaufe des Buches immer wieder vorgeführt.

Auch viele der empfohlenen Verhaltensregeln – vorrangig von männlichen Ärzten formuliert – sind auf einer solchen Folie zu interpretieren: So wird ein Bild der migränegeplagten, leidenden, bürgerlichen Frau geschaffen, die in den „kritischen Tagen“ des Monats im Bett ruhend ihr Seelenleben schont. Doch ist es wirklich so gewesen? Wird nicht die Frau durch die wohlmeinenden Ratschläge der Ärzte ans Bett gefesselt, ausgeschlossen und ausgegrenzt? Keine Spaziergänge, keine Gesellschaft, denn die Menstruierende erkennt man(n) – so sagt der Volksglaube – an ihrem schlechten Atem!

Der Hygienenediskurs hat ähnliche Effekte. Denn die Auseinandersetzungen über die Frage, ob Frau sich

während der „Tage“ aus gesundheitlichen Gründen lieber nicht zu waschen habe, auf jeden Fall nicht „da unten“ oder nun doch lieber auf den Gebrauch einer Binde verzichten solle, da diese den Blutstrom stoppe, ist auch in dem Kontext zu betrachten, das die Frau wieder in die häusliche Sphäre verwiesen wird. Denn wo soll sich sie sich ungewaschen und womöglich noch ohne Binde in die Öffentlichkeit wagen?

Für das Menstruationserleben war die Entwicklung der Monatshygiene von entscheidender Bedeutung. Denn lange waren Frauen auf – z.T. selbstgenähte – Stoffbinden angewiesen. 1926 kam dann endlich die gut bekannte „Camelia“ auf dem Markt. Natürlich hat sie vielfache Veränderungen und Verbesserungen durchlaufen. Sie hat aber seitdem zum einen den Frauen zu deutlich mehr Bewegungsfreiheit verholfen und, was vielleicht noch wichtiger ist: der Einführung dieser Binde ist eine zumindest teilweise Enttabuisierung der Menstruation und der Menstruationshygiene zu verdanken. Dies ist vor allem auf die Vermarktungsstrategien der Produzenten zurückzuführen.

Die dennoch langanhaltende Tabuisierung des Bindenkaufes fand einen ihrer (hoffentlich letzten) Höhepunkte in den 1950er Jahren: Da er quasi non-verbal vonstatten gehen musste, war an der verbrauchten Packung ein kleiner Abschnitt zum Ausreisen, den „Frau“ beim „Kauf-Mann“ an der Kasse nur mit niedergeschlagenen Augen rüberschieben brauchte, um die dezent verpackte Ware zu erhalten, ohne auch nur ein Wort über das unaussprechliche zu verlieren.

Viele der „Menstruationslehren“ muten uns heute mehr als abenteuerlich an. Dennoch haben sie bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts hinein das Verständnis der Ärzte geprägt – und sie finden im allgemeinen Volksglauben noch immer ihren Niederschlag. Selbst in den 1990iger Jahren behaupten allen Ernstes noch emanzipierte Frauen, dass es kein Wunder sei, dass der Computer immer abstürze, da sie gerade ihre Tage haben.

Nachdem die Menstruation aufgrund der wissenschaftlichen Erkenntnisse der letzten Jahrzehnte nicht mehr als Krankheitszustand angesehen werden konnte, traten an die gleiche Stelle sehr eng gesteckte Grenzen und Regeln und machten aus der bei jeder Frau individuell ausgeprägten Naturerscheinung Menstruation die sogenannte „Regel“: ein Geschehen, das sich bei allen Frauen in immer gleichen Abständen und in immer gleicher Weise zu wiederholen hat.

Menstruation erweist sich in der Lektüre der „Unpässlichen Frau“ als kein festumrissener, vorwiegend pathologischer Vorgang, sondern als Plattform für die

unterschiedlichsten zeitgeistigen Projektionen und Zuschreibungen. Und vor allem eines wird deutlich: die Regel ist keine Regel, sondern ein differenzierter, individueller Prozess, aus dem keine allgemeingültigen Normen und Verbote abzuleiten sind. Trotz aller Fortschritte und aller Aufklärung gilt die Menstruation im allgemeinen Verständnis jedoch noch immer als etwas An-Rüchiges und Scham-Volles. Das Tabu ist nicht gebrochen. Es braucht mehr Bücher wie das vorliegende, um die Bedeutung der gesellschaftlichen Interpretationen eines ‚natürlichen‘ Phänomens nachvollziehbar zu machen. Schön, das die Autorinnen und der Mabuse-Verlag in der zweiten überarbeiteten Auflage „Die unpässliche Frau“ der Öffentlichkeit noch einmal zugänglich gemacht haben.

*Dr. Birgitta Wrede, Interdisziplinäres Frauenforschungszentrum (IFF), Universität Bielefeld,  
birgitta.wrede@uni-bielefeld.de*

**Ulrike Allroggen/Tanja Berger/Birgit Erbe (Hg.): Was bringt Europa den Frauen? Feministische Beiträge zu Chancen und Defiziten der Europäischen Union, Argument Verlag, Hamburg 2002, 184 Seiten, 17.90 € ISBN 3-88619-289-X,**

Der aus neun Beiträgen bestehende Band gibt Einblicke in zentrale Felder der EU-Politik: die europäische Wirtschafts- und Währungsunion (EWWU), die Strukturpolitik, die Gleichstellungspolitik und das Gender Mainstreaming, die Osterweiterung sowie die Ausarbeitung einer europäischen Verfassung. Damit werden wesentliche Teile des Maastricht-Vertrags (1992), des Amsterdamer Vertrags (1997) und des Nizza-Vertrags (2000) behandelt. Der Band bildet eine wichtige Grundlage für die Diskussion über die Frauenpolitik der EU.

Aufgrund der wachsenden wirtschaftlichen Konkurrenz im europäischen Binnenraum prognostizieren mehrere Beiträge eine höhere Sockelarbeitslosigkeit und das „working poor“, die Einkommensarmut trotz Vollzeitarbeit oder Mehrfacharbeitsverhältnissen. Es zeichne sich eine neue Unterschichtung der Gesellschaft



ten entlang von z.T. kulminierenden Merkmalen wie unzureichende (Aus)Bildung, soziale und ethnische Herkunft, Zuwanderung und weibliche Geschlechtszugehörigkeit ab. Zurückgeführt werden diese Entwicklungen auf die von der EU zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaften (u.a. durch die Währungsunion) eingeleiteten Prozesse der Deregulierung sowie der Privatisierung staatlicher Leistungen und sozialstaatlicher Verpflichtungen. Der Beitrag von Susanne Schunter-Kleemann zeigt auf, dass die damit verbundenen strikten Budgetkriterien die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Handlungsmöglichkeiten der Mitgliedsstaaten schmälern. Sie schlägt vor, den Vorrang der Stabilitätspolitik vor der Beschäftigungspolitik zu widerrufen, um dadurch auch der Frauenerwerbstätigkeit stärkere Impulse zu geben. Von der Explosion schlecht entlohnter und tariflich unregelter Arbeit sind in der EU vor allem Arbeitnehmerinnen betroffen. 1999 waren 52,6% der Frauen und 71,6% der Männer in Europa erwerbstätig, davon 33% der Frauen und 6% der Männer in Teilzeitbeschäftigung. Eine Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik solle deshalb eine eigenständige Sicherung von Frauen an die Stelle der abgeleiteten Sicherung setzen und einer Aushöhlung des Prinzips der Familiensubsidarität gerade entgegenwirken. Ein Anwendungsfall für diese Vorschläge könnten die Hauptarbeitsbranchen von Frauen, d.h. dienstleistungs- und personbezogene Arbeiten, sein. Anstatt sie noch stärker marktförmig zu gestalten, wird der skandinavische Weg empfohlen, d.h. sie (wohlfahrts)staatlich zu organisieren. Damit soll sowohl eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen, als auch eine gleichverteilere Partizipation an diesen Leistungen erreicht werden.

Henriette Meseke zeigt auf, dass die europäischen Strukturfonds (EFRE = Ausgleich regionaler Ungleichgewichte, ESF = Entwicklung von Arbeitsmarkt und Humanressourcen, EAGFL = Unterstützung der Landwirtschaft) nur sehr bedingt der Förderung der Frauenerwerbsarbeit dienen. Die Fonds fördern zu einem großen Teil Strukturen und Investitionen. Die Einbeziehung von frauenspezifischen Ansätzen hat sich als schwierig erwiesen, weil sie argumentativ über die Wirkungen der Fonds vermittelt werden müssen. Die Autorin merkt zudem kritisch an, dass die Nutzung der Strukturfonds den einzelnen Staaten unterliegt, sie insofern nur ein indirekt von der EU gesteuertes Mittel sind, die Chancengleichheit von Frauen voranzutreiben. Für den frauenfördernden Einsatz der Fonds komme es maßgeblich auf die Lobbyarbeit nationaler Frauenorganisationen an.

Seit dem Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags 1997 ist die Gleichstellung von Frauen und Männern Gemeinschaftsziel und steht im Vertragswerk gleichberechtigt neben dem Ziel der Errichtung eines gemeinsamen Marktes. Das damit auch verankerte Gender Mainstreaming – alle Aktivitäten der EU sollen die Chancengleichheit berücksichtigen – befindet sich im Hinblick auf seine Umsetzung noch am Anfang. Ein erster Schritt dazu ist das „Fünfte Aktionsprogramm für Chancengleichheit 2001-2005“, das Birgit Erbe erläutert. Zu seinen Zielen gehört u.a., dass in allen Ausschüssen der EU-Kommission 40% Frauen vertreten sein müssen und dieses Beispiel in den Entscheidungsgremien aller Mitgliedsländer Schule macht.

Ab 2004 werden die Länder Mittel- und Osteuropas der EU beitreten. Die bislang 15 Mitgliedsstaaten werden auf 25 erweitert. Elisabeth Schroedter zeigt, dass die Frauenarmut in den Beitrittsländern in den letzten zehn Jahren stark angestiegen. Arbeitsplätze sind in drastischem Ausmaß verloren gegangen. Der Anteil von Frauen in öffentlichen Funktionen ist von 30% auf bis zu 3% geschrumpft. Vermutlich würden die von der EU vorgegebenen Gleichstellungsregeln als Bedingungen des Beitritts formal anerkannt, aber keine Umsetzung finden. Dem Erweiterungsprozess fehle es an Strategien, diesen Prozess der Verdrängung und Verarmung von Frauen aufzuhalten.

Der Beitrag von Tanja Berger und Maria Beyer-Gasse plädiert für die Vernetzung von Frauen-NGOs vor allem auch zwischen Ost und West. Sie beschreiben die Arbeit einer Netzwerk- und einer Lobby-Organisation: des Ost-West-Europäischen-Frauennetzwerks (OWEN) und der European Women's Lobby (EWL). OWEN wurde 1992 gegründet. Das Netzwerk unterstützt Frauen in Mittel- und Osteuropa sowie russischsprachige Zuwanderinnen in Berlin-Brandenburg, sich auf lokaler Ebene zu organisieren. Die EWL – ansässig in Brüssel – wurde 1991 mit Unterstützung der EU-Kommission ins Leben gerufen. Sie bildet einen Zusammenschluss von 26 Dachverbänden aus den Einzelstaaten und 26 europäischen Frauenorganisationen. Es handelt sich um eine Frauenorganisation, die versucht, direkt auf politische Entscheidungen Einfluss zu nehmen. An der Verankerung des Gender Mainstreaming im Amsterdamer Vertrag war sie maßgeblich beteiligt.

Dass in der im Jahr 2000 proklamierten europäischen Verfassung spezifische Frauenrechte (z.B. Verurteilung häuslicher Gewalt) ebenso fehlen wie die Anerkennung struktureller Benachteiligungen von Frauen,

arbeitet Birgit Erbe heraus. Ihr Beitrag fordert zahlreiche Nachbesserungen, so u.a. die paritätische Beteiligung von Frauen am Verfassungsprozess selbst, die Verankerung von Rechten, die Frauen wirtschaftliche Selbständigkeit gewähren und den Schutz individueller Freiheitsrechte auch im privaten Bereich.

Während sich die Europäische Kommission als treibende Kraft der Förderung der Chancengleichheit von Frauen bezeichnet, zeigen feministische Europaforscherinnen schon seit Jahren ein Auseinanderklaffen von verankerten Ansprüchen auf Chancengleichheit und faktischen Lebensbedingungen von Frauen auf. Der Band weist nicht nur auf zum Teil gravierende Defizite der europäischen Gleichstellungspolitik hin. Es werden auch vielfältige Vorschläge ausgearbeitet, das Gemeinschaftsrecht und seine Instrumente zugunsten der Gleichstellung von Frauen zu verbessern.

*Ingrid Biermann, Interdisziplinäres Frauenforschungszentrum (IFF), Universität Bielefeld. [ingrid.biermann@uni-bielefeld.de](mailto:ingrid.biermann@uni-bielefeld.de)*

Der Beitrag wurde auch veröffentlicht in: Querelles-Net. Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung. <http://www.querelles-net.de>, Nummer 9, März 2003

**Caroline Kramer (Hg): FREI-Räume und FREI-Zeiten: Raum-Nutzung und Zeit-Verwendung im Geschlechterverhältnis (Schriften des Heidelberger Instituts für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (HIFI) e.V., Band 5), Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2002, 252 Seiten, 24 €, ISBN 3-783789-08338-0**

Wie frei können Frauen und Männer über die Nutzung des Raumes und die Verwendung ihrer Zeit verfügen? Diese Frage wurde aus verschiedenen Perspektiven anlässlich einer Tagung, die im Juli 2002 unter der Leitung von HIFI in Heidelberg stattfand, erörtert und die Ergebnisse sind nun im vorliegenden Tagungsband vorgestellt. Gemäß der interdisziplinären Ausrichtung des Heidelberger Instituts thematisieren Expert/innen aus Wis-



senschaft und Praxis und den Fachrichtungen Geographie, Soziologie, Stadt-, Landschafts- und Raumplanung, Wirtschaftswissenschaften, Sozialpädagogik und Sportwissenschaften Aspekte der Raumaneignung und Raumnutzung – ergänzt um die verschiedenen Gesichtspunkte von Zeit. Dabei stellt die Betrachtung von Gender das verbindende Element zwischen den beiden Dimensionen Raum und Zeit dar.

Der erste Themenblock widmet sich den „FREI-Räumen im Geschlechterverhältnis“. Dabei gibt der Beitrag von Dr. Caroline Kramer (Universität Heidelberg) und Dr. Anina Mischau (Universität Bielefeld) zunächst einen differenzierten Überblick zur „Entwicklung der raumbezogenen Genderforschung“. Anhand relevanter Schwerpunkte wie „Stadt- und Raumplanung“, „Verkehrsplanung“, „Sicherheit“ und „Partizipation“ werden unterschiedliche Phasen der raumbezogenen Frauen- und Genderforschung und deren Wirkung auf die Planungspraxis aufgezeigt.

Innerhalb dieses Themas der „FREI-Räume“ beschäftigt sich ein erster Schwerpunkt mit der „Aneignung von öffentlichem Raum im Lebenslauf“. Dr. Gabriele Sobiech (Universität Oldenburg), Nina Feltz (Universität Hamburg) und Heide Studer (Landschaftsplanungsbüro „tilia“ Wien) stellen geschlechtsspezifische Raumaneignungen sowie deren Ursachen und Folgen vor. Welche Bedeutung hat die Aneignung von Sport-Spiel-Räumen? Welche Rolle spielen räumliches Verhalten, Körper, Bewegung bei der Raumaneignung? Auf diese Fragen geben die Beiträge Antworten, wobei nicht nur neue Untersuchungsmethoden, sondern mit dem „Mädchengarten“ auch konkrete Beispiele vorgestellt werden.

In einem zweiten Themenschwerpunkt werden die „Angsträume“ – auch in ihrer Begrifflichkeit – kritisch betrachtet. Prof. Dr. Ruth Becker (Universität Dortmund) eröffnet den Diskurs mit dem Appell „Überwindet die Angsträume!“. Mit der Demaskierung des „Angstraums“ zeigt sie auf, dass die bisherige Begrifflichkeit das Phänomen auf ein psychisches Problem der Frauen reduziert und damit Rollenstereotype verfestigt. Dr. Herbert Glasauer (Universität Kassel) stellt demgegenüber in seinem Beitrag das Phänomen des Unsicherheitsempfindens in den Vordergrund. Er plädiert als Schlussfolgerung für eine Entwicklung „urbanner Kompetenz“, um die risikoarme Aneignung und Nutzung des öffentlichen Raumes zu erreichen.

„Planungsräume für Männer und Frauen“ werden im dritten Themenschwerpunkt betrachtet. Ilona Hakert (Stadt Offenbach) prüft zentrale Forderungen und Thesen aus der frauengerechten Stadt- und Regional-

planung. So ist es zwar gelungen, eine „raumbezogene Gender Praxis“ zu etablieren, vor dem Hintergrund knapper Kassen und starker – auf die Planung einwirkender – Interessengruppen, z.B. aus der Wirtschaft, stellt sich jedoch die Frage, inwiefern Frauenbelange auch langfristig berücksichtigt noch sind. Anhand konkreter Beispiele zeigt sie schließlich auf, wie eine Raumplanung für Männer und Frauen aussehen kann. Einblicke in die Gestaltung des öffentlichen Raumes anderer europäischer Länder vermittelt Dr. Susanna von Oertzen (Universität Kassel). Sie zeigt Interaktions- und Aneignungsmuster aus geschlechtsdifferenzierender Sicht am Beispiel von Quartiersgärten und -plätzen in Barcelona, Paris und Berlin und stellt fest, dass eine sog. Nutzungsoffenheit zur Folge hat, dass sich „der Stärkere“ durchsetzt. Entsprechend empfiehlt sie, weibliche Raumeignung durch das Schaffen von geschützten Freiräumen zu fördern.

„FREI-Zeiten im Geschlechterverhältnis“ stehen im Mittelpunkt des zweiten großen Themenblocks. Dabei wird im ersten Teil die Frage gestellt, inwieweit die sich verändernden Arbeitszeiten und ihre zunehmende Flexibilisierung für Frauen ein Hindernis darstellen oder eine Chance bieten können. Dr. Monika Heinrich und Dr. Angelika Schmidt (beide Wirtschaftsuniversität Wien) stellen in ihrem Beitrag fest, dass die neuen Arbeitszeitmodelle vor allem Frauen mehr Zugang zu erwerbsorganisationalen Räumen verschaffen, sie aber in Hinblick auf Karrieremöglichkeiten kritisch zu sehen sind. Dieser Sicht schließen sich Dr. Marion Franke (Universität Bielefeld) und Dr. Inge Simöl (Fachhochschule Regensburg) mit dem Bericht über „Teilzeit im Management von Organisationen“ an. Sie zeigen auf, dass alle von ihr betrachteten – und ausschließlich von Frauen wahrgenommenen – Formen der Teilzeitarbeit dazu führen, dass Frauen nicht ins Top-Management aufsteigen. Auf Perspektiven weist Dr. Britta Maid (Physikerin bei Phillips Deutschland) in ihrem Bericht aus der Praxis hin: Wenn das private und betriebliche Umfeld eine Frau in ihrer Führungsposition unterstützen, lässt sich eine berufliche Karriere auch in Teilzeitarbeit realisieren.

Der zweite Teil des Themenblocks Zeit behandelt „Zeitzwänge im Alltag – Realität und Wahrnehmung“ und geht in verschiedenen Beiträgen auf die Restriktionen ein, die FREI-Zeiten gegenüberstehen. Mit dem Projekt „Bremen 2030 – eine zeitbewusste Stadt“ stellt die Leiterin des Zeitbüros Gisela Hülsbergen (Universität Bremen) anhand konkreter Beispiele vor, wie durch verbesserte Abstimmung von städtischen Zeitstrukturen mit den Bedürfnissen von Bürgerinnen und Bürgern

größere FREI-Zeiten geschaffen werden sollen. Wie es mit der Gleichstellung von weiblicher und männlicher Zeit bestellt ist, zeigt Bettina Langfeld (Universität Gießen). An den geschlechtsspezifischen Rollenmustern hat sich demnach nur wenig geändert, da die Hauptlast der Hausarbeit nach wie vor noch in den Händen – auch erwerbstätiger – Frauen liegt. Dem schließt sich der Beitrag von PD Dr. Ingrid Oswald und Elena Chikadze (beide Centre for Independent Social Research / Staatliche Universität St. Petersburg) an. Sie schildern ihre Eindrücke aus Russland und stellen fest, dass sich hier die traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungen trotz politischer Veränderungen konstant erhalten haben. Eine neue „Zeitnot“ ist entstanden, was sie auch mit dem Titel „Überhaupt ist alles viel, viel schneller geworden...“ als resümierende Einschätzung zum Ausdruck bringen.

Mit ihrem abschließende Beitrag „Raum, Zeit und Geschlecht im internationalen Kontext“ fasst PD Dr. Birgit Blättel-Mink (Universität Stuttgart) die verschiedenen Inhalte der Tagung noch einmal zusammen und geht auf die wichtigsten Diskussionsstränge ein. Sie berücksichtigt dabei Unterschiede zwischen Frauen in verschiedenen kulturellen, institutionellen und strukturellen Kontexten. Dabei zeigt sie Gemeinsamkeiten, wie z.B. dass Zeit vom familialen Kontext bestimmt wird und macht ebenso auf unterschiedliche Möglichkeiten beim Zugang zu Bildung und Partizipation aufmerksam. Sie widmet sich der Frage, inwieweit sich das Geschlechterverhältnis international annähert. So kommt sie zu dem Schluss, dass sich vor dem Hintergrund unterschiedlicher nationaler und kultureller Besonderheiten alternative Möglichkeiten für sich entwickelnde Länder ergeben: Sich abweichend von den westlichen Mustern zu entfalten kann neue Optionen für Frauen eröffnen.

Die Verbindung von Raum und Zeit mit der Klammer einer genderorientierten Betrachtungsweise und aus der Sicht verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen – geschlechtsspezifische Ungleichheiten werden hier bestätigt, ebenso werden aber auch die Chancen aufgezeigt, wie Frauen sich mehr Raum und Zeit aneignen können. Mit diesem Tagungsband ist die Schriftenreihe des Heidelberger Instituts für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung um einen wahrlich gelungenen Band erweitert worden.

*Verena Kiedaisch, city concepts, Heidelberg, mail: vk@city-concepts.de*



**Regula Julia Leemann: Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen, Rügger Verlag, Chur/Zürich 2002, 350 Seiten, 35.80 €, ISBN 3-7253-0722-9**



Obwohl Frauen in den letzten Jahrzehnten vermehrt Zugang zur universitären Ausbildung gefunden haben, sind sie in den höheren Positionen des wissenschaftlichen Arbeitsmarktes stark untervertreten. Für junge Leute aus tieferen sozialen Schichten ist bereits der Zugang zum Hochschulabschluss deutlich eingeschränkt.

Über deren weiteren Berufsverlauf als wissenschaftlicher Nachwuchs und die Zugangschancen zur Scientific Community ist kaum etwas bekannt.

Im Zentrum dieses Buches steht die Frage nach Chancenungleichheiten im wissenschaftlichen Karriereverlauf. Welche Unterschiede zeigen sich zwischen Frauen und Männern, welche zwischen Nachkommen aus unterschiedlichen sozialen Schichten. Welche Rolle spielt hierbei die disziplinäre Fachzugehörigkeit? Die je nach Geschlechts- und Schichtzugehörigkeit unterschiedlichen Zugangs- und Integrationschancen in der Hochschullaufbahn werden entlang der folgenden Fragenkomplexe beschrieben und analysiert. Beeinflusst die Geschlechtszugehörigkeit und die soziale Herkunft die Möglichkeiten, sich wissenschaftlich weiterzuqualifizieren? Gibt es dabei Unterschiede zwischen den Fachbereichen? Sind Frauen und Nachkommen aus unteren sozialen Klassen gleich gut in wissenschaftliche Kontaktnetze eingebunden wie Männer und Oberschichtnachkommen? Wie beeinflussen Geschlecht und soziale Herkunft die Leistungsfähigkeit der Nachwuchskräfte? Publizieren Männer mehr als Frauen? Ist der wissenschaftliche Nachwuchs aus tieferen sozialen Schichten gleich produktiv wie die Akademikersöhne und -töchter?

Das Buch beantwortet diese Fragen anhand empirisch quantitativer Analysen für den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt in der Schweiz und zieht daraus Schlüsse für die wissenschaftliche Nachwuchsförderungspolitik.

**Gisela Ecker, Claudia Breger, und Susanne Scholz (Hrsg.): Dinge. Medien der Aneignung – Grenzen der Verfügung, Ulrike Helmer Verlag, Königstein/Taunus 2002, 24.80 €, ISBN 3-89741-094-X**



Der Band widmet sich der Art, wie wir Dinge arrangieren, archivieren und aneignen. Er untersucht insbesondere, wie die mediale Inszenierung von Dingen ihnen Sinn und Funktion zuschreibt, dabei aber auch Ambivalenzen erzeugt: Der uneingeschränkte Zugriff auf die Dinge wird in verschiedenster Weise immer wieder durchkreuzt.

Dinge werden beschrieben, abgebildet, gedacht und gezeigt. Sie fungieren als Schmuck des Körpers ebenso wie als Schmuck des Hauses und demonstrieren so den Geschmack, den Wohlstand sowie die sozialen und geschlechtlichen Zugehörigkeiten ihrer BesitzerInnen. Auch unsere Erinnerungen an vergangene Zeiten, andere Menschen und Orte werden von Dingen geprägt: Fotos wie Souvenirs scheinen uns den Zugang zu ihnen zu eröffnen. Aber lassen sich die Dinge wirklich so leicht aneignen und unseren Zwecken unterwerfen, oder entziehen sie sich bei näherer Betrachtung den eindeutigen Zuordnungen und der uneingeschränkten Verfügungsmacht ihrer BesitzerInnen und BetrachterInnen? Sind die Fragen „Wer besitzt wen?“, „Wer dient wem?“, „Wer bezeichnet wen?“ überhaupt eindeutig zu beantworten? Inwiefern bestimmt das Geschlecht die Macht über die Dinge? Der Band widmet sich der Art, wie wir Gegenstände arrangieren, archivieren und aneignen. Er untersucht insbesondere, wie die mediale Inszenierung von Dingen (in Kunst und Literatur, Fotografie und Internet) ihnen ihren Sinn und ihre Funktion zuschreibt, dabei aber immer wieder auch Ambivalenzen erzeugt: Der uneingeschränkte Zugriff des Selbst auf die Dinge wird in verschiedenster Weise immer wieder durchkreuzt. Die Beiträge behandeln Arrangements von Schmuck, Kleidung und Möbeln, die sprachliche, fotografische und filmische `Bannung` von Gegenständen und loten dabei nicht zuletzt die Schnittstelle zwischen philosophischen und kulturwissenschaftlichen Zugängen zu den Dingen aus.

**Eva Schäfer/Bettina Fritzsche/Claudia Nagode (Hg.): Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Interdisziplinäre Analysen zu Geschlecht und Modernisierung. (Reihe Geschlecht und Modernisierung. Bd. 26), Leske + Budrich, Opladen 2002, 347 Seiten, 35 € ISBN 3-8100-3010-4**

Das von der DFG geförderte und zwischenzeitlich abgeschlossene Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“, getragen von den Universitäten Bielefeld, Bochum, Dortmund und Essen, hat mit dem von den Ex-Kollegiatinnen Eva Schäfer, Bettina Fritzsche und Claudia Nagode herausgegebenen Band „Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Interdisziplinäre Analysen zu Geschlecht und Modernisierung“ eine Art Bilanz seines wissenschaftlichen Ertrags vorgelegt. Neben einer Einleitung der beiden Sprecherinnen Sigrid Metz-Göckel (Dortmund) und Ursula Müller (Bielefeld), die dieses erste Graduiertenkolleg sozialwissenschaftlicher Frauen- und Geschlechterforschung als Lehr-Lern-Erfahrung in einer Kultur der Anerkennung und Kritik beleuchten, enthält der Band drei große Themenblöcke: 1. Veralltäglichere der Frauenbewegung: Netzwerke und neue Räume (hierin auch ein Beitrag der Bielefelder Doktorandin Beate Kortendiek), 2. Staat, Organisationen und Professionen - Verschiebungen und Widersprüche („Bielefelder“ Beiträge von Birgit Riegraf sowie von Ellen Kuhlmann/Edelgard Kutzner/Ursula Müller/Sylvia Wilz), und 3. Subjektkonstitution und Handlungsspielräume - empirische Dimensionen von Ermöglichung und Verhinderung eigensinniger Lebenspraxis von Frauen („Bielefelder“ Beiträge von Gabriele Wagner, Eszter Belinszki und Mechtild Oechsle).

**Renate Nestvogel: Aufwachsen in verschiedenen Kulturen. Weibliche Sozialisation und Geschlechterverhältnisse in Kindheit und Jugend, Deutscher Studien Verlag, Weinheim/Basel 2002, 600 Seiten, 39 € ISBN: 3-407-32010-8**

Diese Studie vermittelt exemplarische Einblicke in die Vielfalt weiblicher Sozialisationsverläufe in verschiedenen Kulturen und Gesellschaften des heutigen Weltsystems. Im Zentrum stehen ausgewählte Sozialisationsaspekte zur Kindheits- und Jugendphase, z.B. zum Aufwachsen in der Familie oder unter Gleichaltrigen, zu

Erfahrungen in der Schule oder bei Kinderarbeit, zur Entwicklung von Kreativität über Spiele, Feste, kulturspezifische Märchen, Legenden etc., zur Geschlechter und Körpersozialisation, zur Identitätssuche, zur moralischen, religiösen, politischen und beruflichen Sozialisation sowie zum Umgang mit »kritischen« Lebenssituationen wie der ersten Menstruation, Sexualität, ungewollter Schwangerschaft und der Ablösung vom Elternhaus oder der Erfahrung mit Benachteiligungen, Diskriminierung und kulturellen Zuschreibungen. Zu diesen und weiteren Aspekten wurden Textauszüge aus Erzählungen, Romanen, Biographien und Autobiographien von Frauen aus verschiedenen Ländern zusammengestellt. Die theoriegeleiteten Einführungen zu jedem Sozialisationsaspekt enthalten Ergebnisse aus der Forschung sowie Begriffserklärungen, die zu einem Verstehen der dargestellten kulturellen Heterogenität in der »Einen Welt« beitragen sollen.

**Gather, Claudia/ Geissler, Birgit/ Rerrich, Maria S. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel (Forum Frauenforschung Band 15), Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster 2002, 238 Seiten. 20.50 € ISBN 3-89691-215-1**

Über vier Millionen Haushalte in Deutschland beschäftigen Personen für Haushaltsarbeiten; die haushaltsbezogenen Dienstleistungen (außerhalb des Haushalts selber) in Markt, Staat und Drittem Sektor nehmen zu. Aber: Die Sozialwissenschaften thematisieren Hausarbeit – wenn überhaupt – als „unbezahlte Hausarbeit“; die Arbeitssoziologie interessiert sich bisher nicht für die Erwerbsarbeit im Haushalt. Auch in der Diskussion zur Dienstleistungs-Gesellschaft spielt sie keine Rolle.

Zur Auslotung des Forschungsfeldes thematisieren die Beiträge des Bandes Struktur, Inhalt und künftigen Bedarf an bezahlter Haushaltsarbeit, die interaktive Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und die Lebensläu-



fe der Beschäftigten, ihre soziale und ethnische Zusammensetzung und die Verbindung mit globalen Migrationsprozessen, und - nicht zuletzt - Entwicklungsperspektiven und politischen Regulierungsbedarf.

**Britta Zangen (Hg.): Feministische Utopien. Zukunftsmodelle aus Frauensicht. Brücken & Sulzer Verlag, Overath 2002, 137 Seiten, 9.50 € ISBN 3-936405-04-2**



Das Buch ist eine Zusammenfassung der Berichte der Tagung „Feministische Utopien“, die von der feministischen Partei „Die Frauen“ am 13. April 2002 ausgerichtet wurde. Die Autorinnen des Sammelbandes liefern eine anregende Fülle der unterschiedlichsten Gedankenspiele, Visionen und Zukunftsmodelle - Utopien eben - aus den

Bereichen Soziologie, Ökonomie, Naturwissenschaften, Politik, Kultur und Religion. So unterschiedlich die Ansätze auch sind, es verbindet sie doch ein gemeinsamer Nenner: Sie gehen alle davon aus, dass es die Frauen sein müssen und sein werden, die die Alternativen erdenken und umsetzen.

**Renate Kroll (Hg.): Metzler Lexikon Gender Studies - Geschlechterforschung. Ansätze, Personen, Grundbegriffe, Metzler Verlag, Stuttgart 2002, 450 Seiten, 39.90 € ISBN 3476018172**

Ein Lexikon zum Themenkomplex „Gender Studies/Geschlechterforschung“ ist im deutschsprachigen Raum konkurrenzlos. Seine Notwendigkeit ergibt sich aus der bahnbrechenden Entwicklung der Gender Studies seit den 1960er Jahren. Ihre vielfältigen Denkansätze und Forschungsrichtungen wie z. B. Frauenforschung, Women's Studies, Men's Studies und Queer Studies gründen auf der Erkenntnis, dass „gender“ eine elementare Analysekategorie in den Geistes- und Kulturwissenschaften ist, die eine Revision des Wissenschaftsverständnisses notwendig macht. Dieses Lexikon spiegelt den aktuellen Forschungsstand der Gender-Theorien in den einzelnen wissenschaftlichen Bereichen wider.



**Politics of Belonging: Gender and Transnational Migration**

**16. 05. 2003 Bochum**

Workshop der Marie-Jahoda-Gastprofessur für Internationale Frauenforschung in Bochum mit den Gastprofessorinnen Nadje Al-Ali und Nira Yuval-Davis  
Weitere Informationen unter: <http://www.ruhr-uni-bochum.de/femsoz> und Koordination Gastprofessur, Charlotte Ullrich, Fakultät für Sozialwissenschaft, Universitätsstr. 150, 44780 Bochum, Tel.: 0234-322 2986, Email: [charlotte.ullrich@ruhr-uni-bochum.de](mailto:charlotte.ullrich@ruhr-uni-bochum.de)

**Gender Studies zwischen Theorie und Praxis: Standortbestimmungen**

**24. - 25.04. 2003, Universität Konstanz**

Gemeinsame Tagung des Kompetenzzentrum Gender Studies Zürich und des Frauenrat der Universität Konstanz gemeinsam eine Gender Studies

Die rasante Zunahme von Publikationen und Forschungsarbeiten zum Thema Gender hat einerseits zur Institutionalisierung der Gender Studies beigetragen, andererseits aber zu einer Diversifizierung geführt, die das Feld der Gender Studies unübersichtlicher und schwerer greifbar werden lassen. Die Tagung möchte daher ein Diskussionsforum für Standortbestimmungen und Zukunftsperspektiven der Gender Studies bieten. Themenschwerpunkte sind: Von Sex zu Gender und zurück?, Queering Gender - Gendering Queer, Gender Studies zwischen Wissenschaftstheorie und Gesellschaftskritik, Erfahrungen mit Gender-Studien gängen.

Weitere Informationen und Anmeldung:

Frauenrat Universität Konstanz, Postfach D 94, 78457 Konstanz, Tel.: 07531-88 20 32; oder unter <http://www.genderstudies.unizh.ch/aktuell.htm>

**Interdisziplinäres Colloquium: Pazifistinnen/ Pazifisten – Friedens- und Konfliktforschung als Geschlechterforschung**

**09.05. - 10.05.2003 Berlin**

Das Colloquium will neue Ansätze und Ergebnisse aus der historischen und sozialwissenschaftlichen Friedens- und Konfliktforschung vorstellen und diskutieren. Ziel ist es dabei nicht nur die aktuelle Relevanz einer als Geschlechterforschung betriebenen Friedens- und Konfliktforschung zu zeigen. Zugleich soll das überkommene Bild von PazifistInnen und Pazifismus in Geschichte und Gegenwart differenziert werden. Im Mittelpunkt des interdisziplinären Colloquiums soll die

Frage stehen, wie in den historischen und aktuellen Diskursen zu Friedenspolitik, Demilitarisierung und „Peacekeeping“ Weiblichkeit und Männlichkeit konstruiert werden und wie umgekehrt Geschlechterbilder die Möglichkeiten und Grenzen der Demilitarisierung und die Ausformung von Friedenspolitik und Peace Keeping beeinflussen. Der Zeitraum, der dabei in den Blick genommen wird, reicht von den Anfängen der pazifistischen Bewegung im späten 19. Jahrhundert bis zur Gegenwart.

Organisation: Heinrich-Böll-Stiftung und Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der Technischen Universität Berlin in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft für Friedens- und Konfliktforschung und dem Arbeitskreis Historische Friedensforschung.

Weitere Informationen:

<http://www.tu-berlin.de/zifg/events/tagungen.html>

**29. Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik**

**29.05.-01.06.2003 in Berlin**

Der Kongress bietet seit seiner Gründung im Jahr 1977 Naturwissenschaftlerinnen, Technikerinnen und Handwerkerinnen (zunehmend aber auch Interessierten anderer Disziplinen) ein Forum zum Austausch. Zwei wesentliche Ziele werden dabei traditionell verfolgt: 1. Über fachliche und persönliche Auseinandersetzung mit der Studien- und Berufssituation weitreichende Netzwerke schaffen und pflegen und 2. mehr junge Frauen für eine Karriere in Naturwissenschaft und Technik gewinnen.

Dieses Jahr steht der Kongress unter dem Motto standard: abweichung. Standardisierung und Normierung beeinflussen unsere Wahrnehmung der Welt - sie erleichtern uns die Orientierung im Alltag. Im Bereich von Naturwissenschaft und Technik haben Standards und Raster ein besonderes Gewicht: Hier gelten Standards als Garant für klare Resultate und reproduzierbare Ergebnisse. Während der vier Kongresstage geht es darum, diese scheinbar objektiven Richtwerte zu benennen und zu hinterfragen:

Weitere Informationen und Anmeldung:

Käthe und Clara, Verein zur Förderung von Frauen und Mädchen in Naturwissenschaft und Technik e. V., c/o TU Berlin, Sekr. EN 9, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin, <http://finut2003.leipzigzgerinnen.de>

## **Körper und Identität. Gesellschaft auf den Leib geschrieben**

**Tagung vom 13. - 15. Juni 2003 in Marburg**

Die Tagung findet im Rahmen des Arbeitsbereichs IV „Körper und Identität“ des Zentrums für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung der Philipps-Universität Marburg statt. Referent(inn)en sind u.a.: Prof. Barbara Duden von der Universität Hannover, Prof. Klaus Theweleit von der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Prof. Dr. Elisabeth Rohr von der Universität Marburg und Prof. Karin Flaake von der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Neben den vier Hauptvorträgen finden themenbezogene interdisziplinär ausgerichtete Workshops statt.

Weitere Informationen und Anmeldung:

Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung, Karl-von-Frisch-Straße 8a, 35032 Marburg, Tel.: 06421-28 248 23, <http://www.uni-marburg.de/genderzukunft/>

## **5th European Feminist Conference: Gender and Power in the New Europe**

**19. - 24.08. 2003, Lund University, Südschweden**

The conference will be structured around parallel thematic workshops, some directly related to the main theme and others focused upon wider issues in the field of feminist and gender studies. The workshops will address, illuminate, integrate, question or deconstruct the central categories of class, ethnicity, sexualities and generations. In the titles of these broad workshop streams, the terms, gender, power, women, class, ethnicity, sexualities and generations are not repeated since we assume that these concepts are treated in a variety of ways in every workshop stream. These themes are: Global and Changing Europe, Equality, Resistance and Empowerment, Normativity and Hegemony, Bodies and Pleasure, Academy, Science and Technology Studies and Feminism/Space and Diversity, Bodies, Embodiment and Health, Violence, Militarism, War and Peace, Critical Studies of Men, Women's/Gender/Feminist Studies in Europe, Theory, Methodology and Epistemology, Language, Images and Representation, Working, Welfare States, Labour Markets and Migration, Narratives and Memories, Sources for Research and Action - the politics of feminist perspectives on information and documentation.

Information und Anmeldung:

<http://www.5thfeminist.lu.se>

## **Informatica Feminale 2003**

**6. Sommerstudium in der Universität Bremen vom 25. August - 5. September 2003**

**3. Baden-Württembergisches Sommerstudium in der Fachhochschule Furtwangen vom 14. - 20. September 2003**

Zum sechsten Mal wird die Universität Bremen im Rahmen der Informatica Feminale ein Sommerstudium für Frauen in der Informatik veranstalten. Die Informatica Feminale schafft Orte des Experimentierens, um neue Konzepte in der Informatikausbildung zu finden.

Nach zwei erfolgreichen Sommerhochschulen 2001 an der Fachhochschule Furtwangen und 2002 in der Universität Freiburg findet 2003 die dritte baden-württembergische Informatica Feminale wieder an der FH Furtwangen statt. Das Programm soll neben Angeboten für Frauen in der Informatik auch Kurse für Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften umfassen, die sich mit informationstechnischen Fragen auseinandersetzen möchten. Mit diesem Angebot wird es Interessierten aus dem Süden Deutschlands erleichtert, sich in einer lernförderlichen Atmosphäre nur unter Frauen weiter zu qualifizieren.

Beide Sommerstudien in Bremen und Furtwangen sind offen für Dozentinnen und Studentinnen aus dem gesamten Bundesgebiet und sehr gern darüber hinaus! Es wird zugleich auf das neue österreichische Angebot *ditact\_women's IT summer studies* (<http://www.ditact.ac.at>) hingewiesen, das vom 01.-13.9.2003 in Salzburg stattfinden wird.

Weitere Informationen:

<http://www.informatica-feminale.de/Sommerstudium/Call.html>

