



# Info

Zeitschrift des Interdisziplinären  
Frauenforschungs-Zentrum



19. Jg. Nr. 24 / 2002



## Aufsätze

Gleichstellungspolitik und Gender Studies  
Polizei und Gender  
Gleichstellungsbeauftragte in Planungsprozessen  
Codierung von Geschlecht

## Aktuelle Debatte

Gewalterfahrung von Frauen – und Männern?!

## (Frauen-)Politischer Brennpunkt

Mittelkürzungen gefährden  
Frauenprojekte und -einrichtungen

## Berichte aus dem IFF

u.a.:  
Erfolgreicher Start von VINGS  
Istanbul als Kunstort

Impressum:

IFF Info, Zeitschrift des Interdisziplinären Frauenforschungs-Zentrum  
19. Jg., Nr. 24, 2002

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

Druck: Zentrale Vervielfältigung der Universität Bielefeld

Auflage: 500

Erscheinungsweise: 2x jährlich im April und Oktober

---

## EDITORIAL

---

In diesem Jahr feiert das Interdisziplinäre Frauenforschungs-Zentrum der Universität Bielefeld (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“. Das IFF hat sich in den vergangenen 20 Jahren als nationales und internationales Forum der Frauen- und Geschlechterforschung etabliert. Seit seiner Gründung hat es als eines der ersten Forschungszentren an Universitäten in Deutschland zur Entwicklung, Ausgestaltung und Etablierung feministischer Wissenschaft und Forschung beigetragen und ist bis heute Vorreiterin und Modell für die Einrichtung zahlreicher anderer Zentren zur Frauen- und Geschlechterforschung. Unser 20 jähriges Bestehen wollen wir im Februar 2003 mit einer Tagung begehen. Informationen hierzu finden Sie ab November auf unserer Homepage (<http://www.uni-bielefeld.de/IFF/>).

Auch das IFF Info wird bereits seit 19 Jahren in bislang unregelmäßigen Abständen herausgegeben. An dieser Stelle sei all den Frauen, die dies als Autorinnen oder als Redaktionsmitglieder all die Jahre ermöglicht haben, herzlich gedankt. Dennoch finden wir: Es ist an der Zeit, das IFF Info zu verändern. Ein anderes Layout gibt dem IFF Info bereits äußerlich ein neues Gesicht. Aber auch inhaltlich wollen wir, beginnend mit dieser Ausgabe, das IFF Info neu gestalten. Stärker als bisher möchten wir die Zeitschrift des Interdisziplinären Frauenforschungs-Zentrum der Universität Bielefeld zu einem Forum des wissenschaftlichen Diskurses der Frauen- und Geschlechterforschung und zu einem Medium des inner- wie außeruniversitären Informationsaustausches machen. Neben der Veröffentlichung von wissenschaftlichen Aufsätzen und Forschungsberichten wollen wir versuchen, durch die Einführung der Rubriken „Aktuelle Debatte“ und „(Frauen-)Politischer Schwerpunkt“, auch für kontroverse Themen der Frauen- und Geschlechterforschung oder frauenpolitisch wichtige Diskussionen eine Öffentlichkeit zu schaffen und zum Nachdenken und Weiterdiskutieren anzuregen.

Die Redaktion möchte alle Leserinnen und Leser dazu ermutigen, durch interessante Aufsätze, Forschungsberichte, Diskussionsbeiträge, Mitteilungen, Veranstaltungshinweise, LeserInnenbriefe, 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. Das IFF Info wird jeweils im April und Oktober eines Jahres erscheinen, Beiträge können jederzeit bei der Redaktion eingereicht werden. Leserinnen und Leser, die gerne in unseren Verteiler aufgenommen werden möchte, bitten wir Anschrift und Email an die Redaktion zu schicken.

Für diese Ausgabe wünschen wir eine anregende Lektüre!

*Anina Mischau, Redaktion*

---

## **IFF-Info**

Zeitschrift des Interdisziplinären Frauenforschungszentrum (IFF)

**19. Jahrgang / Nr. 24 / 2002**

---

### EDITORIAL

### AUFSÄTZE

- Monika Noller: Gleichstellungspolitik und Gender Studies – Studienangebot für Gleichstellungsbeauftragte in Verwaltung und Wirtschaft (Machbarkeitsstudie) 7
- Ursula Müller, Waltraud Müller-Franke, Patricia Pfeil, Sylvia Wilz: Polizei und Gender 24
- Anina Mischau, Caroline Kramer: Formell integriert – faktisch marginalisiert? Die Rolle von Gleichstellungsbeauftragten in Planungsprozessen in Rheinland-Pfalz 43
- Ingrid Biermann: Probleme der Codierung von Geschlecht in der modernen Gesellschaft – Forderungen und Diskurse der Frauenbewegung 62

### AKTUELLE DEBATTE

- Gewalterfahrungen von Frauen – und Männern!? Ein neues Thema in der bundesdeutschen Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung 72

### (FRAUEN-)POLITISCHER BRENNPUNKT

- Geplante Kürzungen der Landesregierung NRW gefährden Hilfeinrichtungen für Frauen und Mädchen 84
- Mädchenhaus Bielefeld e.V.: Die Zufluchtstätten in NRW müssen erhalten bleiben! 85
- Britta Maier: Selbstbehauptung für Mädchen darf nicht zum Luxusartikel werden. Aus für Selbstbehauptung und Konflikttraining für Mädchen und Jungen an Schulen? 89
- Frauennotruf Bielefeld e.V.: Solidarität mit den Opfern sexueller Gewalt – Geplante Kürzungen verhindern! 92

### BERICHTE AUS DEM IFF

- Silja Polzin: Virtual International Gender Studies: Erfolgreicher Start des Studienprogramms 95
- Kirsten Pinkvoss: VINGS – Qualifizierungsangebot Gleichstellung: Weiterbildungstudium für Gleichstellungsarbeit und Führungskräfte 104
- Istanbul als Kunstort  
Susanne Albrecht, Irene Below: Kunst Macht Geschlecht  
Tomur Atagök: Istanbul as an Art Space  
Gülsün Karamustafa: „Somewhere in between“ – a personal view 108

## NEUE FORSCHUNGSPROJEKTE AM IFF

- Monika Schröttle: Erste nationale Repräsentativuntersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland 117
- Rita Dittrich, Birgitta Wrede: Frauen- und Geschlechterforschung an der Fakultät für Soziologie in St. Petersburg 119

## BERICHTE AUS DER UNIVERSITÄT BIELEFELD

- Susann Fegter: Frauen-Computerraum 122
- Mechtild Oechsle: Die Zeitfalle –.(k)ein deutsches Problem? 126

## BERICHTE AUS BIELEFELD, DER REGION UND NRW

- Jennifer Reker: Girls´Day – Für die Mädchen ein Zukunftstag 134
- Walburga Freitag, Monika Weber, Gabriele Klärs und Carola Lehmann: Die Koordinationsstelle Frauen und Gesundheit NRW. Modellprojekt des MFJFG, NRW 136

## TAGUNGSBERICHTE

- Caroline Kramer, Anina Mischau: Wissenschaft und Praxis im Dialog – Begegnungen zum Thema „FREI-Räume und FREI-Zeiten“ 140
- Eszter Belinszki: Managing Diversity – Umgang mit personeller Vielfalt in Unternehmen und in Non-Profit-Organisationen 147

## REZENSIONEN

- Christa Oppenheimer: Weiber zwischen 70 und 100. Sechs Frauen Portraits – Dialoge gegen den Fetisch Jugend, Butzbach-Griedel 2002. (Alexandra Münster) 150
- Barbara Keller und Anina Mischau (Hgg.): Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen – Barrieren überwinden, Baden-Baden 2002. (Caroline Kramer) 152

## NEUERSCHEINUNGEN 155

## INFORMATIONEN 157

## IFF-FORSCHUNGSREIHE 162

## **Gleichstellungspolitik und Gender Studies – Studienangebot für Gleichstellungsbeauftragte in Verwaltung und Wirtschaft (Machbarkeitsstudie)**

---

*„Und jeder Mann kennt sich mit Frauen natürlich bestens aus. Entweder hat er eine zu Hause, und wer das nicht hat, hat doch immerhin eine Mutter gehabt und am besten sind die, die dann eine Mutter, eine Frau und noch eine Tochter haben, weil die sind absolute Experten. Wir haben damals in unserem Büro diesen Spruch kreiert: ‘Wozu Abfallwirtschaft studieren, hat nicht jeder einen Mülleimer zu Hause?’, weil nach diesem Motto wurde da verfahren.“*  
(GSB\_2, 5/16-20)

### **Einleitung**

Seit Beginn der Einrichtung von Gleichstellungsstellen in den 1980er Jahren wird die Frage notwendiger Qualifikationen und Ausbildungsvoraussetzungen für die vielfältigen Querschnittsaufgaben von Gleichstellungsbeauftragten immer wieder diskutiert. Aber kann ein einheitlicher Standard angesichts der Heterogenität der Gleichstellungsarbeit überhaupt formuliert werden?

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) hat zu dieser Diskussion 1995 Stellung bezogen. In ihrem „Positionspapier zum Berufsbild Frauenbeauftragte“ listet die BAG das (idealtypische) Profil einer Frauenbeauftragten in sechs Feldern auf: Ausbildung/ Grundqualifikation, Berufserfahrungen, frauenpolitische Kompetenz, Schlüsselqualifikationen, Methodenkompetenz/Management und persönliche Kompetenz (vgl. BAG 2000).

Auch im 1999 verabschiedeten Landesgleichstellungsgesetz NRW wird in den Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes zu § 15

Absatz 3 auf die erforderlichen Qualifikationen von Gleichstellungsbeauftragten eingegangen. Die Tätigkeit erfordert demnach weitreichende Kenntnisse der einschlägigen rechtlichen Regelungen zu Personal- und Organisationsfragen, das Interesse an allgemeinen frauenspezifischen Themen, die Fähigkeit zur Problemanalyse und konzeptionellem Arbeiten, zur Entwicklung konstruktiver Maßnahmen und die Fähigkeit, effiziente Vernetzungen aufzubauen (MFJFG 2001, S. 37).

In den Anfangsjahren wurden die (insbesondere kommunalen) Gleichstellungsbeauftragten immer wieder mit der Skepsis konfrontiert, dass es sich bei den Stellen trotz großer Aktivitäten der Stelleninhaberinnen um reine Alibistellen handele. Dies hatte unter anderem damit zu tun, dass die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten in ihrem Handeln auf symbolische Politik beschränkt war und dass es ihnen als frauenpolitische Expertinnen nur bedingt gelungen war, Diskurse und Entwicklungen im politisch-administrativen System mitzugestalten. Ein Grund hierfür ist die Erkenntnis aus der Verwendungsforschung

über sozialwissenschaftliches Wissen im politisch-administrativen System, dass insbesondere „fremdes“ Wissen in den Verwaltungen der Gefahr der Trivialisierung unterliegt (vgl. Gröning 1992 und 1994), was auch in dem eingangs angeführten Zitat deutlich wird.

Durch die Verabschiedung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) im November 1999 hat das Land Nordrhein-Westfalen die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten formal enorm gestärkt. Ihre Partizipationsmöglichkeiten, zum Beispiel bei Personalentscheidungen, sind deutlich verbessert worden. Jedoch darf nicht übersehen werden, dass die erfolgreiche Handhabung des „Instruments LGG“ einer Positionsrolle bedarf, die nur eine bestimmte, zahlenmäßig begrenzte Gruppe der Gleichstellungsbeauftragten mitbringt, nämlich diejenigen Gleichstellungsbeauftragten, die über eine in der Verwaltung anerkannte Expertinnenausbildung zur Handhabung von Gesetzen verfügen. Dies sind bevorzugt Juristinnen, Diplom-Verwaltungswirtinnen und Sozialwissenschaftlerinnen oder Gleichstellungsbeauftragte, die politisches Kapital konvertieren können. Dagegen unterliegen Gleichstellungsbeauftragte ohne Studium und nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte dem Dilemma, mit dem LGG zwar über ein wirkungsmächtiges frauenpolitisches Instrument zu verfügen, aber als Stelleninhaberin nicht über das nötige Maß an formaler Anerkennung, welches in Verwaltungen vor allem durch fachliche Qualifikation nachgewiesen wird.

Ausgehend von diesen Überlegungen entstand in Diskussionen der Projektleiterin mit Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen (LAG) NRW die

Idee, dieses Problem durch eine Zusatzqualifikation zu lösen, die speziell auf die Tätigkeit und Bedürfnisse von Gleichstellungsbeauftragten zugeschnitten wäre. Das umfassende Weiterbildungsangebot, angesiedelt bei den FrauenStudien der Universität Bielefeld, sollte die Diskurs- und Handlungskompetenzen der Absolventinnen für die Gleichstellungspolitik durch die Koppelung theoretischen Wissens mit der Aneignung von Schlüsselqualifikationen erweitern. Das durch eine Universität verliehene Diplom als Abschluss eines mehrsemestrigen weiterbildenden Studiums „Gleichstellungspolitik und Gender Studies“ sollte ihnen in den Verwaltungen einen höheren Status verleihen als eine Kurzzeitfortbildung bei einem nichtuniversitären Weiterbildungsträger und ihnen darüber hinaus zusätzliche Berufsperspektiven eröffnen. Nicht zuletzt würde das weiterbildende Studium auch jene Veränderungen im Tätigkeits- und Berufsprofil der Gleichstellungsbeauftragten aufnehmen, die über das LGG hinausgehen und die Veränderungen in den Verwaltungsstrukturen und -kulturen (Neues Steuerungsmodell) sowie den sozialen, demografischen und strukturellen Wandel in der Bevölkerung berücksichtigen.

Die Form des Fernstudiums – in Kombination mit Präsenzphasen – käme dem geringen Zeitbudget und der teilweisen Mehrfachbelastung durch Berufs- und Familienarbeit der Gleichstellungsbeauftragten entgegen. Mit der Wahl eines modularen Studienangebots wäre der Heterogenität der Zielgruppe bezüglich ihrer unterschiedlichen Vorbildung und der unterschiedlich langen Dauer der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte Rechnung getragen.

Durch die Ansiedlung des weiterbildenden Studiums an einer Einrichtung wie den

FrauenStudien der Universität Bielefeld, die über einen hohen Standard an sozialwissenschaftlichem und frauenpolitischem Wissen und der räumlichen Nähe zum Interdisziplinären Frauenforschungs-Zentrum verfügt, könnten die Teilnehmerinnen zusätzlich profitieren. Nicht zuletzt wäre dadurch die Möglichkeit eines fruchtbaren Austausches zwischen Wissenschaft und frauenpolitischer Praxis gegeben, der weitere Perspektiven eröffnet – sowohl für die Gleichstellungspraxis wie für die wissenschaftliche Frauen- und Gender-Forschung.

Der Konzeption des weiterbildenden Studiums „Gleichstellungspolitik und Gender Studies“ wurde eine Machbarkeitsstudie<sup>1</sup> vorgeschaltet, die zunächst die bestehenden Fortbildungserfahrungen und den formulierten Bedarf seitens der Gleichstellungsbeauftragten selbst untersuchen sollte. Dabei galt es, bereits erfahrene und antizipierte Veränderungen der Gleichstellungsarbeit durch Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes zu berücksichtigen.

Dass ein hohes Interesse an einer umfassenden Weiterqualifizierung in der vorgestellten Form besteht, machten die Anfragen danach, „wann es denn endlich losgeht“, gleich zu Beginn der Untersuchung deutlich. Auch die Ergebnisse der Untersuchung bestätigten den Fortbildungsbedarf,

<sup>1</sup> Die Machbarkeitsstudie wurde 2001 am IFF durchgeführt. Das Projektteam bestand aus: Prof. Dr. Katharina Gröning (Leitung), Diplom-Soziologin Monika Noller (wissenschaftliche Mitarbeiterin), Britta Ehrhardt und Anne Schaper (studentische Hilfskräfte). Das Projekt wurde durch das Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW aus Mitteln des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP), Fachprogramm Chancengleichheit gefördert.

Der vollständige Bericht ist in der Forschungsreihe des IFF (Band 13) erschienen.

insbesondere hinsichtlich der Verlagerung der Gleichstellungsarbeit in Richtung Personalmanagement.

### **Methodisches Vorgehen und Rücklaufstatistik**

Im Rahmen der Machbarkeitsstudie wurden zunächst sieben Einzelinterviews mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten anhand eines offenen Leitfadens durchgeführt. Die Fragen umfassten die Bereiche: beruflicher Werdegang; Berufsrolle (Arbeitsbedingungen und Veränderungen, Position zum LGG etc.); Fortbildung (Stellenwert von Fortbildungen für die eigene Professionalisierung, Anforderungsprofil einer Gleichstellungsbeauftragten, Weiterbildungs- und Qualifikationsbedürfnisse, Erwartungen an ein Fernstudium für Gleichstellungsbeauftragte etc.); Perspektiven (zukünftige Aufgaben und Herausforderungen für Gleichstellungsbeauftragte und eigene berufliche Perspektive). Die Interviews dauerten zwischen ein- und zweieinhalb Stunden, wurden aufgezeichnet und anschließend vollständig transkribiert.

Der Fragebogen beinhaltete die Themenkomplexe Werdegang (Fragen 1-5); Fortbildungserfahrungen und -bedarf (Fragen 6-21); Landesgleichstellungsgesetz NRW (Fragen 22-31); Angaben zur Gleichstellungsstelle und Verwaltung (Fragen 32-41). Im Rahmen der schriftlichen Erhebung unter den Gleichstellungsbeauftragten im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen wurden 630 Fragebögen verschickt<sup>2</sup>. Der Rücklauf war mit 50% er-

<sup>2</sup> Eine Vollerhebung liegt nicht vor. Die Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Behörden wurden nicht vollständig in die Befragung einbezogen. Die Gleichstellungsbeauftragten der kommunalen Eigenbetriebe und Krankenhäuser des Landes konnten nicht berücksichtigt werden.

freulich hoch und verdeutlicht das große Interesse der Gleichstellungsbeauftragten am Thema.

Der Anteil der Fragebögen von Gleichstellungsbeauftragten bei Kommunen und Kreisen, inkl. Landschafts- und Kommunalverbänden, beim Rücklauf betrug 62,5% (Anteil an verschickten Bögen: 59,2%), von Gleichstellungsbeauftragten bei (nachgeordneten) Landesbehörden 28,9% (Anteil an verschickten Bögen: 33,3%) und bei Hochschulen 5,7% (Anteil an verschickten Bögen: 7,5%).<sup>3</sup>

### **Ergebnisse der schriftlichen Befragung**

#### ***Hintergrunddaten: Profil der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsstellen***

Die meisten Gleichstellungsstellen – sei es in Form eines Büros, sei es in Form einer Ansprechperson – wurden bereits vor Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW eingerichtet. Die Detailanalyse zeigt insbesondere bei Kommunen/Kreisen eine deutliche Steigerung bei den neu eingerichteten Stellen nach Änderung bzw. Einführung der Gemeindeordnung (GO) NRW im Jahre 1994, nämlich 37,6% im Zeitraum von 1994 bis 1996<sup>4</sup>. Bei Land, Bezirksregierungen und nachgeordneten Behörden wurden die meisten Stellen (39,6%) zwischen 1994 und 1995 eingerichtet. Die Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW schlägt sich demgegenüber beim vorliegenden Befragungssample nicht in gleichem Umfang nieder: lediglich 3,8% der Stellen (aller Verwaltungstypen) wur-

den in den Jahren 2000 und 2001 eingerichtet.

43,8% der Gleichstellungsbeauftragten des Auswertungssamples sind ausschließlich für Gleichstellungsarbeit tätig; 54,3% sind neben der Gleichstellungsarbeit auch mit anderen Aufgaben betraut. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind mehrheitlich hauptamtlich und ausschließlich für Gleichstellungsarbeit zuständig (56,6%), die Gleichstellungsbeauftragten der (nachgeordneten) Landesbehörden (78,2%) und der Hochschulen (64,7%) nehmen die Funktion mehrheitlich neben einer sonstigen Tätigkeit wahr. Die Mehrzahl der Gleichstellungsstellen sind nur mit einer Person besetzt, der Leiterin der Stelle bzw. der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen. 15,2% haben eine weitere Mitarbeiterin in Vollzeit, 23,5% in Teilzeit.

#### ***Professionalisierungswege der Gleichstellungsbeauftragten***

Über die Hälfte der befragten Gleichstellungsbeauftragten (55,5%) verfügt über einen Hochschulabschluss von Universität oder Fachhochschule – und damit über eine der von der BAG genannten Grundqualifikationen. Von dieser Gruppe sind 4,1% promoviert, 6,7% haben ein juristisches Staatsexamen und 23,5% haben einen sozial- bzw. geisteswissenschaftlichen Schwerpunkt studiert.

21% der Gleichstellungsbeauftragten haben ein verwaltungsspezifisches Diplom erworben, 10,8% verfügen über eine sonstige Verwaltungsausbildung, 5,7% haben eine Ausbildung/Lehre, und je 2,9% sind Beamtinnen bzw. haben einen anderen schulischen Abschluss

---

<sup>3</sup> Hier und im Folgenden: fehlende Prozent zu 100 bedeutet „keine Angaben“.

<sup>4</sup> Eine ähnlich hohe Anhäufung (24,9%) gab es bei den Kommunen im Zeitraum 1985 bis 1987, der ersten „Welle“ der Einrichtung von Gleichstellungsstellen.

In Frage 6 des Fragebogens wurden die Gleichstellungsbeauftragten aufgefordert, die Verwertbarkeit ihrer beruflichen Ausbildung hinsichtlich der Wahrnehmung der Querschnittsaufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten, aber auch hinsichtlich der Akzeptanz in der Verwaltung nach bestimmten Kriterien einzuschätzen. Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, bezeichnet die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten die Verwertbarkeit ihrer beruflichen Ausbildung für die Gleichstellungsarbeit als „sehr gut/gut“.

<b>Verwertbarkeit der beruflichen Vor- und Ausbildung für die Gleichstellungsarbeit</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>
konzeptionelles Arbeiten	78,1	20,3
Durchsetzungsfähigkeit	74,0	25,1
Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben	71,1	27,9
Verständnis von Frauen-/Gleichstellungspolitik	68,3	30,5
Projektentwicklung und -bearbeitung	67,0	31,7
Akzeptanz in der Verwaltungshierarchie	61,0	38,1
Verständnis und Analyse von Verwaltung(shandeln)	59,7	38,4
Reflexion und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit	56,8	42,2
Kooperation mit Frauengruppen und -verbänden	56,8	41,9
1 = sehr gut/gut, 2 = weniger gut/schlecht; n = 315, Angaben in%, Differenz zu 100% = keine Angabe		

Legt man den einzelnen Aspekten den beruflichen Abschluss der Gleichstellungsbe-

auftragten (Frage 5<sup>5</sup>) zugrunde, ergibt sich Folgendes:

Wertung „sehr gut/gut“

- Die Beamtinnen und Verwaltungswirtinnen unter den Gleichstellungsbeauftragten schätzen die Verwertbarkeit ihrer Ausbildung bzgl. des Verständnisses und der Analyse von Verwaltung(shandeln) am höchsten ein (86,7%; gefolgt von den Gleichstellungsbeauftragten mit Promotion (84,6%) und einer sonstigen Verwaltungsausbildung (71,9%).
- Die Gleichstellungsbeauftragten mit Promotion sehen die Verwertbarkeit vor allem bezüglich der Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben (92,3%; Beamtin/Verwaltungswirtin: 81,3%; sozial-/ geisteswissenschaftlicher Hochschulabschluss: 79,5%) sowie der Projektentwicklung und Projektbearbeitung (92,3%; sonstiger Hochschulabschluss 89,6%, sozial- bzw. geisteswissenschaftlicher Hochschulabschluss: 86,3 %).
- Die Gleichstellungsbeauftragten mit juristischem Staatsexamen sehen die Verwertbarkeit ihrer Ausbildung am stärksten im Bereich der Durchsetzungsfähigkeit (90,5%; mit sozial-/ geisteswissenschaftlichem Hochschulabschluss: 82,2%; mit Promotion: 76,9%) und der Akzeptanz in der Verwaltungshierarchie (81%; mit Promotion: 76,9%, Beamtin/ Verwaltungswirtin: 74,7%) gegeben.

<sup>5</sup> Es wurden die folgenden acht Kategorien gebildet: Beamtin/Verwaltungswirtin, sonstige Verwaltungsausbildung, Promotion, Staatsexamen Jura, sozial-/geisteswissenschaftlicher Hochschulabschluss, sonstiger Hochschulabschluss, sonstige Ausbildung/Lehre/sonstiger schulischer Abschluss.

- Die Gleichstellungsbeauftragten mit einem sozial- oder geisteswissenschaftlichem Hochschulabschluss schätzen die Verwertbarkeit ihres Studiums am positivsten bezüglich der konzeptionellen Arbeit ein (93,2%; sonstiger Hochschulabschluss: 92,5%; mit Promotion: 91,7%), des Verständnisses von Frauen-/Gleichstellungspolitik (86,3%; mit Promotion: 84,6%; mit Ausbildung/Lehre/schulischem Abschluss: 81,5%, mit sonstigem Hochschulabschluss 80,6%), der Reflexion und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit (83,6%; sonstiger Hochschulabschluss: 73,1%; Promotion: 69,2%) sowie der Kooperation mit Frauengruppen und -verbänden (82,2%; mit Promotion 69,2%; Ausbildung usw.: 66,7%).

#### Wertung „weniger gut/schlecht“

- Als „weniger gut/schlecht“<sup>6</sup> verwertbar empfinden die Gleichstellungsbeauftragten mit einer sonstigen Verwaltungsausbildung ihre Vorkenntnisse insbesondere im Hinblick auf das Verständnis von Frauen-/Gleichstellungspolitik (54,5%; gefolgt von Beamtin/Verwaltungswirtin 53,3%), die Reflexion und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit (66,7%; gefolgt von Beamtin/Verwaltungswirtin: 64%) sowie den Bereich der Projektentwicklung und -bearbeitung (66,7%; Staatsexamen Jura 57,1%).
- Die Gleichstellungsbeauftragten mit einem sozial-/geisteswissenschaftlichen Hochschulabschluss sehen Defizite bei der Verwertbarkeit ihres Studiums hinsichtlich des Verständnisses und der Analyse von Verwaltung(shandeln)

(58,9%; sonstiger Hochschulabschluss 53,7%).

- Die Beamtinnen und Verwaltungswirtinnen schätzen ihre Ausbildung als weniger verwertbar ein hinsichtlich der Kooperation mit Frauengruppen und Frauenverbänden (68%; Staatsexamen Jura: 66,7%).

Hinsichtlich der Akzeptanz in der Verwaltungshierarchie schätzen die Gleichstellungsbeauftragten mit einer sonstigen Ausbildung/Lehre, einem sozial-/geisteswissenschaftlichen Hochschulabschluss sowie einer sonstigen Verwaltungsausbildung ihre beruflichen Vorkenntnisse jeweils zur Hälfte als „sehr gut/gut“ bzw. „weniger gut/schlecht“ ein.

Auf die Frage nach der Bedeutung einzelner Personen oder Aspekte für ihre Professionalisierung (Mehrfachnennungen waren möglich) nannten die Gleichstellungsbeauftragten als „sehr wichtig“ an erster Stelle mit 83,2% den Faktor „Zeit“, der Berufserfahrung und Routine mit sich bringt. Die Unterstützung durch einzelne Gleichstellungskolleginnen war für 72,4%, Fortbildungen und Lehrgänge für 65,7% eine weitere sehr wichtige Stütze bei der Professionalisierung. Die gilt auch für Netzwerke der Gleichstellungsbeauftragten auf regionaler Ebene mit 57,8%. Des weiteren wirkten die Netzwerke der Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene und Kolleginnen und Kollegen im Haus unterstützend, waren jedoch, wie die Netzwerke der Gleichstellungsbeauftragten auf Bundesebene, eher partiell wichtig („weniger wichtig/ab und zu“ 48,9 bzw. 48,6 bzw. 48,3%).

---

<sup>6</sup> Weitere (Vergleichs-) Angaben in Klammern soweit über 50% und über dem jeweiligen Durchschnittswert.

### **Fortbildungserfahrungen und Fortbildungsbedarf**

Die Fortbildungsbereitschaft der Gleichstellungsbeauftragten ist sehr hoch: 86% des Befragungssamples haben an Fortbildungen für ihr Arbeitsgebiet teilgenommen. Nur 13,7% verneinten diese Frage. 30,8% der Gleichstellungsbeauftragten haben verwaltungsspezifische Qualifizierungslehrgänge oder eine andere zertifizierte berufliche Fortbildung besucht. 17% der Gleichstellungsbeauftragten (n = 112) absolvierten eine sozial oder therapeutisch ausgerichtete Fortbildung, 5,4% ein (Fern-) Studium und 2,7% Fortbildungen im EDV-Bereich.

Die Fortbildungsangebote der kommunalen Studieninstitute wurden mit 60,5% (n = 271) am häufigsten angenommen, gefolgt von Angeboten der Verbände der Gleichstellungsbeauftragten auf Landes- oder Hochschulebene (LAG/BAG bzw. LaKoF/BuKoF) mit 41,7%, Verwaltungsakademien mit 18,8% und (Fach-) Hochschulen mit 9,6% (Mehrfachnennungen waren möglich).

Inhaltlich stand das Landesgleichstellungsgesetz NRW bei den besuchten Fortbildungen an erster Stelle: 86,3% hatten hierzu Fortbildungen besucht. Dieses Thema fiel jedoch bei der Frage nach dem zukünftigen Bedarf an Fortbildungen anschließend weit zurück (Platz 23).

Inhalte der bisher besuchten Fortbildungen<sup>7</sup> waren (Angaben in%):

86,3	Landesgleichstellungsgesetz
52,0	Inhaltliche Einzelaspekte der Gleichstellungsarbeit

<sup>7</sup> n = 271, Mehrfachangaben waren möglich, aufgeführt sind die zehn häufigsten Nennungen.

51,3	gleichstellungsrelevante rechtliche Fragen in sonstigen Feldern
46,1	sonstige Arbeitstechniken (EDV, Internet, etc.)
42,8	Präsentations- und Moderationsmethoden
40,6	Personalrecht
40,6	Verwaltungsreform und Gleichstellungsarbeit
37,3	theoretische Aspekte der Gleichstellungsarbeit
35,8	Verhandlungstechniken
33,9	Gender Mainstreaming

Beim Fortbildungsbedarf<sup>8</sup> fielen die zehn häufigsten Nennungen auf die Themen:

44,8	Reflexion und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit und der Gleichstellungspolitik
44,8	Gender Mainstreaming
44,8	Personalrecht
43,2	praktische Aspekte der Gleichstellungsarbeit
41,9	Personalentwicklung und -auswahl
38,4	Verwaltungsreform und Gleichstellungsarbeit
35,6	Verhandlungstechniken
35,2	gleichstellungsrelevante rechtliche Fragen in sonstigen Feldern
31,7	Mitarbeiterinnenführung
29,2	Präsentations- und Moderationsmethoden

Einen spezifischen Fortbildungsbedarf nach Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes benannten 65,7% der Gleichstellungsbeauftragten. Die häufigsten Nennungen (über 10%) fielen auf die folgenden Bereiche (Angaben in%):<sup>9</sup>

<sup>8</sup> n = 315, Mehrfachangaben waren möglich. 14,6% äußerten keinerlei Fortbildungsbedarf.

<sup>9</sup> n = 186, offene Antwortmöglichkeit, Mehrfachnennungen waren möglich

praktische Umsetzung des LGG	39,2
personalbezogene Fragen	28,5
gesetzliche Grundlagen des LGG	17,2
Frauenförderpläne	16,1

Unter den Punkt „praktische Umsetzung des LGG“ fallen Inhalte wie Implementierung in das Handeln der jeweiligen Verwaltung, strategisches Vorgehen, Akzeptanz, Leistungskontrolle. Außerdem besteht der Wunsch, an Hand von konkreten Fallbeispielen Probleme und Lösungsmöglichkeiten zu verdeutlichen. „Personalbezogene Fragen“ umfassen alle Aspekte des Personalrechts sowie der Personalentwicklung, darunter Fragen der Beurteilung, Besoldung, Stellenausschreibung usw.

Weiterhin aktuell, wenn auch nicht mehr im selben Maße wie bei der Einführung des LGG, bleibt der Aspekt der „gesetzlichen Grundlagen des LGG“, hier insbesondere Auslegungsfragen in Einzelfällen, Informationen über aktuelle Rechtsprechungen, eine Konkretisierung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten, verbunden mit Fragen der Rechts(un)sicherheit und der Sanktionsmöglichkeiten bei Missachtung des LGG. Das Stichwort „Frauenförderpläne“ beinhaltet insbesondere das Controlling der Pläne und ihre Fortschreibung sowie die Analyse des Datenmaterials.

An verschiedenen Stellen des Fragebogens wiesen die Gleichstellungsbeauftragten auf die Notwendigkeit hin, dass sich insbesondere die Leitungsebenen der Verwaltung in Sachen Gleichstellung und Gender Mainstreaming qualifizieren müssten, da das Thema Gleichstellung nicht allein die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten sein könne. Ohne entsprechende Unterstützung

„von oben“ seien Maßnahmen und Einstellungsänderungen nur schwer bis überhaupt nicht zu erreichen:

„Es ist dringend erforderlich, dass ‘Gleichstellung’ ein fester Bestandteil der Ausbildung für den mittleren, gehobenen und höheren Dienst im nicht technischen sowie dem technischen Bereich innerhalb verschiedener Verwaltungen wird.“ (Anmerkung im Fragebogen)

Bereits 1987 wiesen Küpper und Schulz in ihren Überlegungen zur Ausgestaltung und Bedeutung von Fortbildungsangeboten unter gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten darauf hin, dass die Teilnahme von Führungskräften an Seminaren mit gleichstellungspolitischen Inhalten wichtig sei, damit diese „erwerbstätige Frauen anerkennen, ihr Begabungs- und Leistungspotential sehen lernen und in einer mittel- und langfristigen Personalplanung mit einbeziehen“. Daher gelten ihnen die Führungskräfte und die Beschäftigten im Personalwesen als „die erste wichtige Zielgruppe“ von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Hinblick auf die berufliche Gleichstellung von Frauen in Verwaltungen und Betrieben (Küpper/Schulz 1987, S. 139ff.).

### ***Interesse am geplanten Fernstudium***

Generell können sich 30,8% der befragten Gleichstellungsbeauftragten eine Fortbildung im Fernstudium „gut vorstellen“. 31,7% bevorzugen Präsenzveranstaltungen, 18,1% schätzen ein Fernstudium als zeitlich zu aufwendig ein.

Die Gleichstellungsbeauftragten wurden nach ihrem Interesse an folgendem berufsbegleitenden Fortbildungsangebot gefragt:

Weiterbildendes Fernstudium über 3 Semester (auch für Nicht-Akademikerinnen geöffnet), modular aufgebaut und prozess-

orientiert, mit universitärem Abschlusszertifikat und den inhaltlichen Aspekten:

- Stand und Entwicklung der Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsarbeit, Potentiale der Veränderung, Umsetzungs- und Anwendungsmöglichkeiten neuer Instrumente (Gender Mainstreaming, Gleichstellungsgesetze etc.) in der Praxis
- Organisationsanalyse und Managementtechniken zur Umsetzung innovativer Gleichstellungspolitik unter Berücksichtigung verwaltungsinterner Besonderheiten
- juristische, ökonomische und verwaltungstechnische Qualifikationen zur Übernahme von Leitungsfunktionen in der Verwaltung“

51,4% der Gleichstellungsbeauftragten zeigten sich interessiert an dem geplanten Fortbildungsangebot. 2,5% kreuzten „vielleicht“ an. 43,5% wären an einem solchen Angebot nicht bzw. nicht mehr interessiert. Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen äußern häufiger ihr Interesse (70,6%) als ihre Kolleginnen bei Kommunen (51%) oder bei Landesbehörden (55,1%). Außerdem sind die „Vollzeit“-Gleichstellungsbeauftragten (59,7%) stärker an dem Fernstudium interessiert als diejenigen, die neben der Gleichstellungsarbeit noch eine weitere Funktion in der Verwaltung ausüben (46,8%).

### ***Berufliche Perspektiven der Gleichstellungsbeauftragten***

54% der Befragten<sup>10</sup> wollen weiterhin als Gleichstellungsbeauftragte tätig sein“. Die Gleichstellungsbeauftragten der (nachgeordneten) Landesbehörden gaben dies häu-

<sup>10</sup> Die Nennungen bei Frage 21 ergeben insgesamt mehr als 100%, da einige mehrere Angaben machten.

figer an (68,1%) als ihre Kolleginnen bei Kommunen (48,2%) oder Hochschulen (44,4).

39,7% erwägen einen Stellenwechsel innerhalb des öffentlichen Dienstes, wobei diese Perspektive die Gleichstellungsbeauftragte bei Kommunen für sich häufiger in Betracht ziehen (46,7%) als ihre Kolleginnen bei Landesbehörden (29,7%) oder an Hochschulen (5,6%).

Auf eine Stelle außerhalb der öffentlichen Verwaltung wollen sich insgesamt 8% der Befragten bewerben. 4,4% der Gleichstellungsbeauftragten möchten sich selbstständig machen. 12,4% der Befragten kreuzten an, „andere Pläne“ zu haben, insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen (38,9%; Kommunen 11,2%, Land 9,9%). Genannt wurden: Promotion, nebenberufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit soll evtl. zur hauptberuflichen Perspektive ausgebaut werden; therapeutisch oder beratende Tätigkeit, Arbeit im Ausland; Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Beurlaubung aus sonstigen familiären Gründen; Altersteilzeit; Wohnortwechsel; Wechsel in den vorherigen Beruf.

### ***Auswirkungen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW auf die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten<sup>11</sup>***

Die bisherigen Auswirkungen des LGG NRW auf die eigene Arbeit beurteilen die Befragten überwiegend positiv: eher positiv: 71,1%, eher negativ: 4,4%, gar nicht 17,8%<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Erste Berichte zu den Landesgleichstellungsgesetzen in anderen Bundesländern liegen bereits vor, so aus Hessen (HGIG 1998) und Schleswig-Holstein (GStG 1999).

<sup>12</sup> 6,7% machten aufgrund ihrer erst kurzen Arbeitszeit und der fehlenden Vergleichsmöglichkeit hierzu keine Angabe.

Die häufigste Zustimmung (Wert 1) bei der Frage nach konkreten Aspekten der Veränderung durch das LGG (Mehrfachnennungen waren möglich) erhielt mit 33,7% die Aussage „Die Gleichstellungspolitik wird dadurch nicht mehr akzeptiert, ist aber Fakt“. 28,9% der Gleichstellungsbeauftragten sind der Ansicht, dass ihre Einflussmöglichkeit in Folge des Landesgleichstellungsgesetzes gestiegen und ihre Beteiligung an Entscheidungsprozessen selbstverständlicher geworden sei.

Insgesamt tendieren die befragten Gleichstellungsbeauftragten bei ihren Antworten zu konkreten Aspekten der Veränderung durch das LGG jedoch zu einer relativen Zustimmung (Wert 2) oder gar zu einer negativen Einschätzung (Wert 3). Auch in den Anmerkungen und Interviews wird deutlich, dass die Gleichstellungsbeauftragten mit dem LGG zwar ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung auf dem Weg zur Gleichstellung erhalten haben, die Akzeptanz des Gesetzes und die Unterstützung seiner Ziele damit jedoch nicht automatisch gegeben sind. Nach wie vor müssen sich die Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Arbeit gegen Widerstände behaupten. In verschiedenen Aussagen und Anmerkungen der Gleichstellungsbeauftragten wird immer wieder deutlich, dass ein tiefergehendes Bewusstsein für die Notwendigkeit von Gleichstellungspolitik und die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten nach wie vor fehlt. Dies gilt sowohl auf Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auf Seiten der Führungskräfte in den Verwaltungen.

69,5% der Gleichstellungsbeauftragten konnten oder mussten bereits ein- oder mehrmals auf das LGG zurückgreifen, um die Interessen von Frauen durchzusetzen. Dies traf häufiger auf die Gleichstellungs-

beauftragten der Kommunen/Kreise und der Hochschulen zu als auf ihre Kolleginnen bei den Landesbehörden (75,4 bzw. 76,5% gegenüber 61,5%). Die Mehrzahl der Einsprüche bezog sich auf personalrelevante Entscheidungen, wie Stellenausschreibungen, -besetzungen und -bewertungen, Bewerbungsverfahren, Vorstellungsgespräche, Mobbing, Teilzeit, Beförderungen, Umstrukturierungen und ähnliches.

Mit ihren Eingriffen machten die Gleichstellungsbeauftragten bislang überwiegend positive Erfahrungen. So gaben 72,6%<sup>13</sup> an, ihr Einspruch oder Hinweis sei akzeptiert und berücksichtigt worden – teilweise jedoch mit Verzögerungen. Bei einem Fünftel wurde der Einspruch jedoch schlicht übergangen. 17,4% hätten sich in diesem Punkt (mehr) Unterstützung von Seiten des Ministeriums oder ihrer übergeordneten Behörde gewünscht. 7,8% gaben an, bei der Anwendung des LGG unsicher gewesen zu sein.

Die Zufriedenheit mit einzelnen Regelungen im Landesgleichstellungsgesetz fällt recht unterschiedlich aus und verweist auf Schwachpunkte des Gesetzes aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten. Insbesondere die Sanktionsmöglichkeiten im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes bezeichnen die Gleichstellungsbeauftragten als unzureichend (50,5%). Auch die finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsstellen wird mehrheitlich als „unzureichend“ (40%) oder „zu vage“ (37,1%) angesehen. Die Frage der Anreizsysteme, d.h. die Möglichkeit der Beeinflussung von Verwaltungshandeln durch das Steuerungsmittel Geld, sehen 32,7% die Gleichstellungs-

<sup>13</sup> n = 219, Mehrfachnennungen waren möglich.

beauftragten als unzureichend und 40% als zu vage geregelt.

Als überwiegend „ausreichend“ empfinden die Gleichstellungsbeauftragten die Regelungen bzw. Formulierungen bezüglich ihres Aufgabenprofils (57,5%), ihrer Einbeziehung bei gleichstellungsrelevanten Entscheidungen (58,4%) und ihrer Widerspruchsrechte (56,5%). Jeweils um die 40% halten allerdings diese Punkte noch für zu vage oder nicht ausreichend geregelt.

Lediglich der Punkt „eigenständige Öffentlichkeitsarbeit“ wird von 69,8% der Gleichstellungsbeauftragten als ausreichend angesehen. Sie war bei den meisten bereits vor Einführung des LGG gegeben.

57,5% der Gleichstellungsbeauftragten machten Ergänzungs- bzw. Verbesserungsvorschläge für das Landesgleichstellungsgesetz, 36,2% äußern keinen Bedarf, 6,3% machten keine Angaben (offene Antwortmöglichkeit, Mehrfachnennungen, n = 181). Die Veränderungswünsche lassen sich wie folgt zusammenfassen (Angaben in%):

konkrete Sanktionen, Controlling, Unterstützung und Begleitung durch die übergeordnete Behörde bzw. das Ministerium	41,4
konkrete Aussagen und Angaben zu Aufgaben- und Berufsprofil der Gleichstellungsbeauftragten, Stellenausstattung etc.	41,4
konkretere Formulierungen und Verbindlichkeiten, mehr Muss- statt Soll-Vorschriften	37,6

Auswirkungen hatte das Landesgleichstellungsgesetz NRW auf die Verteilung der internen und externen Schwerpunktsetzung der Gleichstellungsarbeit, insbesondere

(aber nicht nur) bei den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten<sup>14</sup>. So stieg der Anteil der internen Arbeit von 40,1% vor Einführung des LGG auf 55,3% nach Einführung des LGG. Die externe Arbeit ging entsprechend von 59,9% auf 44,7% zurück.

Den Schwerpunkt ihrer aktuellen und zukünftigen Arbeit sehen die Gleichstellungsbeauftragten vor allem innerhalb der Verwaltung. Die Beteiligung bei Personalentscheidungen, d.h. insbesondere die Umsetzung und Weiterentwicklung des Frauenförderplans halten 50,8% der Gleichstellungsbeauftragten mit Abstand als wichtigsten Arbeitsschwerpunkt ihrer derzeitigen und zukünftigen Arbeit<sup>15</sup>. Interne Frauenförderung beinhaltet dabei auch, Frauen für die Bewerbung auf Leitungspositionen zu motivieren, sie bei ihrer weiteren Karriere zu beraten, den weiblichen Nachwuchs (in Wissenschaft oder öffentlicher Verwaltung) zu qualifizieren und an Mentoring-Konzepten zu arbeiten.

Weitere Schwerpunkte sind: Vereinbarkeit von Familie und Beruf (16,1%), frauenspezifische Themenarbeit (16,1%) Gender Mainstreaming in Verwaltung und Politik (15%), berufliche Frauenförderung (13,8%), Engagement in der Arbeitsmarktpolitik (13%).

<sup>14</sup> Die Angaben (Mittelwerte) beziehen sich auf 53,6% der Antworten (n = 169), davon waren 91,6% kommunale Gleichstellungsbeauftragte. 30,2% der Befragten waren nur für interne Frauenförderung/Gleichstellung zuständig (diese Angaben wurden deshalb nicht in die Mittelwertberechnung einbezogen), 10,8% machten keine Angabe zu diesem Punkt und weitere 5,4% konnten wegen unklarer Angaben nicht in die Berechnung einbezogen werden.

<sup>15</sup> Offene Antwortmöglichkeit, Mehrfachnennungen waren möglich (n = 254).

## **Zusammenfassung der Ergebnisse und Ausblick – Überlegungen für begleitende Maßnahmen zum Landesgleichstellungsgesetz NRW**

### ***Zusammenfassung der Befragungsergebnisse***

81,6% der befragten Gleichstellungsbeauftragten sehen ihre berufliche Perspektive innerhalb der öffentlichen Verwaltung, 54% weiterhin als Gleichstellungsbeauftragte.

Das Interesse an und die Bereitschaft zur Fortbildung ist bei den Gleichstellungsbeauftragten sehr hoch. Die Ergebnisse bestätigen diesbezüglich die in der Einleitung vorgestellten Ausgangsüberlegungen.

- 86% der Gleichstellungsbeauftragten haben in der Vergangenheit Fortbildungen besucht.
- 65,7% sehen einen speziellen Bedarf nach Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW, vor allem im Bereich der praktischen Umsetzung des LGG, Fragen der Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit und -politik sowie Fragen der Personalplanung und des Personalrechts.
- 51,4% haben Interesse an dem vorgestellten Studienangebot.

Die Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) wird insgesamt positiv gesehen. 71% der Gleichstellungsbeauftragten gaben an, das LGG habe zum Befragungszeitpunkt eher positive Auswirkungen auf ihre Arbeit. Insbesondere begrüßen sie die Aufwertung und Festschreibung der Position und der Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragten im Verwaltungsgefüge. Die Einschätzung ist jedoch nicht euphorisch und fällt im Detail nüchtern, mitunter skeptisch aus. Kritisiert wird

das Fehlen oder die zu vage Formulierung und Verankerung folgender Aspekte:

- Sanktionsmöglichkeiten;
- Unterstützung bei Verstößen gegen das LGG (z.B. durch die jeweilige übergeordnete Behörde bzw. das Ministerium);
- automatischer Klageweg bei Verstößen gegen das LGG (durch die Gleichstellungsbeauftragte oder einen Interessenverband);
- Steuerung durch leistungsorientierte Mittelvergabe bei allen Verwaltungen ähnlich der Regelung für die Hochschulen<sup>16</sup>;
- sonstige Unterstützung, z.B. in Form von Schulungen oder Beratungsangeboten, Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten beim Einlegen von Widersprüchen u.a.;
- Fortbildung von Personalverantwortlichen und Führungspersonal in den Verwaltungen zu Fragen der Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit.

### ***Einschätzung der bestehenden Fortbildungsangebote für Gleichstellungsbeauftragte***

Es existieren verschiedene Fortbildungsangebote von öffentlichen, privaten und gewerkschaftlichen Trägern für Gleichstellungsbeauftragte (siehe dazu ausführlicher den Bericht). Daneben organisieren auch die Interessenverbände der Gleichstellungsbeauftragten Fortbildungen und Ta-

---

<sup>16</sup> Die Bundesländer Berlin, Brandenburg, Hamburg, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein haben in ihren Landesgleichstellungsgesetzen Regelungen zur Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung an Dritte aufgenommen. Eine Übersicht findet sich unter [www.vernetzungsstelle.de](http://www.vernetzungsstelle.de). Siehe außerdem Ziegele (2000) zu „neuen Modellen der Mittelvergabe als Chance für wirksame Gleichstellungspolitik“.

gungen. Ein Manko ist, dass das Wissen um die (Breite der) vorhandenen Angebote nicht sehr groß bzw. nicht zentral zugänglich ist und bislang von keiner Stelle zur Verfügung gestellt wird. Auch ist der Wunsch nach Teilnahme an Fortbildungen höher als die tatsächliche Wahrnehmung der Angebote. Zeitaufwand (insbesondere bei den „Teilzeit“-Gleichstellungsbeauftragten) und Ortsferne, aber auch finanzielle Aspekte werden als Hinderungsgründe benannt.

Eine generelle Schwierigkeit für die Anbieter der Fortbildungen liegt in der Heterogenität der Gruppe der Gleichstellungsbeauftragten, sowohl hinsichtlich der unterschiedlichen Aufgabenfelder als auch hinsichtlich der unterschiedlichen Vorerfahrungen und der Dauer ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte. Ein weiterer Aspekt ist das richtige „timing“ von Fortbildungen. Bei Gesetzesänderungen, wie z.B. den Ergänzungen der Gemeindeordnung NRW, durch die auf einen Schlag mehrere Gleichstellungsbeauftragte neu eingestellt wurden, oder der Einführung neuer Gesetze, wie dem Landesgleichstellungsgesetz NRW 1999, lässt sich der Bedarf und die notwendigen Inhalte leichter planen. So hatten Mitte der 1990er Jahre einige kommunale Studieninstitute ein (nicht-zertifiziertes) Fortbildungsangebot in ihre Programme aufgenommen, das in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsministerium NRW und der LAG NRW entwickelt worden war. Über die Nachfrage liegen jedoch keine Ergebnisse vor. Derzeit wird diese Angebot überarbeitet und um neue Aspekte ergänzt.

Ein wichtiges Element in der Fortbildungslandschaft bildet die Eigeninitiative der Gleichstellungsbeauftragten. Dadurch kann ganz gezielt auf die in ihrem (Arbeits-)

Kreis auftretenden Bedarfe reagiert und Know-how in Form von Vorträgen, Seminaren, Qualitätszirkeln usw. „einkauft“ werden. Diese Eigeninitiative bleibt auch weiterhin ein wichtiger Faktor für die Fortbildung. Dass darüber hinaus umfangreicherer Fortbildungsbedarf besteht, wo über einen längeren Zeitraum theoretische wie praktische Fragen der Gleichstellungsarbeit behandelt werden können, zeigt das Interesse an dem geplanten Fernstudium.

Abgesehen von den reinen Verwaltungslehrgängen bieten die bestehenden Angebote keine oder nur eingeschränkt eine Weiterqualifizierung, die die Gleichstellungsbeauftragten für ihre weitere berufliche Karriere in der Verwaltung oder darüber hinaus nutzen könnten und die die Veränderungen in der Gleichstellungspolitik adäquat aufgreift. Auch die existierenden Frauenstudiengänge treffen den Bedarf hier nur bedingt. Daher entstand bei den FrauenStudien der Universität Bielefeld die Idee, ein spezifisch auf die inhaltlichen und zeitlichen Bedürfnisse der Gleichstellungsbeauftragten zugeschnittenes Fernstudium zu entwickeln. Die FernUniversität Hagen hatte die existierende Lücke ebenfalls erkannt und wird im Rahmen eines virtuellen Studienangebots ein spezielles Angebot für die Zielgruppe Gleichstellungsbeauftragte schaffen. Ein Austausch zwischen der FernUniversität Hagen (qualifizieren@VINGS) und den FrauenStudien der Universität Bielefeld verdeutlichte, dass sich die geplanten Angebote weitgehend decken und ein zweites Angebot derzeit nicht sinnvoll ist. Vielmehr gilt es Synergieeffekte zu nutzen, die einen optimalen Einsatz des vorhandenen Know-hows gewährleisten. Inzwischen zeichnet sich ab, dass Elemente des Studiums in Kooperation mit der FernUniversität Ha-

gen verwirklicht werden können. So hat die FernUniversität Hagen den FrauenStudien der Universität Bielefeld eine für das Vorhaben sinnvolle und attraktive Zusammenarbeit im Rahmen des VINGS-Projekts angeboten, die es ermöglicht, die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie gemeinsam zu verwenden und in das Weiterqualifizierungsangebot für Gleichstellungsbeauftragte und andere Interessierte aufzunehmen und umzusetzen. Die Machbarkeitsstudie gibt wichtige Impulse für die Gestaltung einzelner Angebote und nimmt insbesondere das Probleme des Rollen- und Positionshandelns der Gleichstellungsbeauftragten auf. Der erste Durchgang von qualifizieren@VINGS wird im Wintersemester 2002/2003 starten. Auf der Internetseite [www.vings.de](http://www.vings.de) sind Einzelheiten zu finden.

### ***Überlegungen für die Einrichtung einer Dokumentations- und Informationsstelle Gleichstellungspolitik NRW***

Die Gleichstellungsbeauftragten haben darauf verwiesen, dass eine entscheidende strukturelle Schwäche der vorhandenen Gesetzgebung darin besteht, dass weitergehende Rechte und Sanktionsmöglichkeiten fehlen. Ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz auf Bundesebene und die Einrichtung von Kontrollinstanzen wären hierfür erforderlich, sind derzeit allerdings nicht in Aussicht.

Die Erfahrungen mit der Implementation von Gleichstellungsregelungen in anderen Ländern, zum Beispiel Großbritannien oder den USA, wo schon sehr viel früher als in Deutschland Gesetze erlassen wurden, machen deutlich, „(...) dass Gesetze stets nur so einflussreich sein können wie die sie implementierenden Instanzen. Die Etablierung von Frauenförderplänen oder -gesetzen ohne begleitende Institutionali-

sierung von durchsetzungsfähigen, d.h. konkret: mit Kontrollbefugnissen und Sanktionsmöglichkeiten ausgestatteten, Durchsetzungsinstanzen überlässt Gleichstellung der Geschlechter dem *good will* der PersonalentscheiderInnen. Gesetzliche Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen müssen so formuliert sein, dass ihre Nichtbefolgung negative Konsequenzen hat“ (Lindecke 1995, S. 259) – bzw. aktive Gleichstellungspolitik positiv sanktioniert wird.

Auch die Berichte zu Gleichstellungsgesetzen in anderen Bundesländern verweisen bereits darauf, dass es mit der Einführung eines Gesetzes allein nicht getan ist. Teilweise Erfolge dürfen nicht übersehen lassen, dass die Implementierung der Gesetze gerade erst angefangen hat und eine rechtliche Verankerung (Verfassungsnorm) nicht der Verfassungswirklichkeit entspricht. Gesetzliche Regelungen geben einen Rahmen vor, der mit Inhalten gefüllt und ggf. korrigiert werden muss, sie „können lediglich den äußeren Veränderungsdruck erhöhen, ihre Umsetzung bleibt betrieblichen oder behördlichen Akteuren überlassen“ (Jüngling 1997, S. 53). Bedenklich stimmen im Zuge der Implementierung von Gleichstellungsregelungen Aussagen mancher Verwaltungsleiter mit dem Tenor: „*Ist doch alles Quatsch. Das [LGG, M.N.] brauchen wir doch gar nicht. Machen Sie mal, aber brauchen wir ja eigentlich nicht*“, wie eine Gleichstellungsbeauftragte (GSB\_6, S. 10/26-28) stellvertretend für Erfahrungen anderer Kolleginnen berichtet. Derartige Einstellungen lassen befürchten, dass Gleichstellungsfragen in Verwaltungen teilweise als Spielwiese betrachtet werden und nicht als essentieller Bestandteil einer demokratischen Gesellschaft. Wie das Beispiel Hes-

sen zeigt<sup>17</sup>, werden Gleichstellungsgesetzgebungen gerne zur Disposition gestellt, sobald es opportun erscheint.

Gleichstellungsbeauftragte machen die Erfahrung, dass Gleichstellungsgesetze als „Gesetze zweiter Klasse“ behandelt werden. Ihre Einführung wird als „dem Zeitgeist geschuldet“ verbucht. Die Gleichstellung steht zwar auf dem Papier, weicht aber – wie dies derzeit auf bundespolitischer Ebene deutlich wird – schleichend anderen Themen, z.B. der Familienpolitik. Hierbei müssen Frauen besonders darauf achten, nicht in die Vereinbarkeitsfalle zu tappen und sich durch das Hintertürchen nicht wieder auf traditionelle Muster festlegen zu lassen. Fragen der Gleichstellung existieren auch jenseits der Vereinbarkeitsproblematik, z.B. nach wie vor bezüglich der Teilhabe an Macht und Ressourcen und der Anerkennung der heterogenen weiblichen Lebensentwürfe, unabhängig von Familie und unabhängig von der männlichen „Normalbiografie“.

Berichte zu den Landesgleichstellungsgesetzen in Hessen und Schleswig-Holstein machen ebenso wie die vorliegende Studie deutlich, dass im Zuge der Implementierung von Gleichstellungsgesetzen Lücken bei der faktischen Umsetzung vorhanden sind. Die Einrichtung einer Dokumentations- und Informationsstelle Gleichstellungspolitik NRW könnte da-

<sup>17</sup> In Hessen gibt es inzwischen Bestrebungen, das HGIG durch eine sog. Experimentierklausel zu ergänzen, die es Kommunen und Landesbehörden ermöglichen soll, die bisherigen Frauenförderpläne auszusetzen (Information der LAG Hessen unter [www.vernetzungsstelle.de](http://www.vernetzungsstelle.de) im April 2002). Und ein Abgeordneter des hessischen Parlaments ist sogar der Ansicht, dass Frauenbeauftragte ersatzlos gestrichen werden müssten, da sie „anachronistisch“ seien und die Kommunen das Geld besser anders anlegen könnten (Meldung bei [www.zweiwochen-dienst.de](http://www.zweiwochen-dienst.de) vom 2.5.2002).

zu beitragen, den gegebenen formaljuristischen Rahmen besser zu nutzen. Die Dokumentationsstelle würde die Gleichstellungsbeauftragten bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützen und zu mehr Transparenz, Kooperation der verschiedenen Ebenen und der Weiterentwicklung gleichstellungspolitischer Maßnahmen im öffentlichen Dienst beitragen. Eine stärkere Öffentlichkeit und Diskussion innovativer Gleichstellungspolitik könnte darüber hinaus wegweisenden Charakter für den privatwirtschaftlichen Sektor erhalten.

Angesiedelt werden sollte die Dokumentationsstelle während einer Modellphase bei einer wissenschaftlichen Einrichtung wie dem Interdisziplinären Frauenforschungszentrum (IFF) der Universität Bielefeld, um eine engere Verzahnung von gleichstellungspolitischer Praxis und Forschung zu gewährleisten, die unter anderem Gröning bereits 1992 angemahnt hat.

Schwerpunkte der Dokumentations- und Informationsstelle:

- Information, Analyse, Aufbau eines Kompetenzpools

Hierzu zählen die Sammlung und Analyse von *good-practice*-Beispielen<sup>18</sup> bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie negativer Erfahrungen; der Aufbau eines Kompetenzpools von Gleichstellungsexpertinnen aller Verwaltungstypen, die bei der Problemlösungssuche vor Ort als Beraterinnen zur Verfügung stehen können, und die Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen. Auch sollte die Erprobung wettbewerblicher Elemente für Gleichstellungsmaß-

<sup>18</sup> Zum Beispiel hinsichtlich neuer Beurteilungsverfahren, Anreizsystemen, internem Gleichstellungscontrolling, umfassender Führungskräfteentwicklung usw.

nahmen in Erwägung gezogen werden, wie Oppen und Wiechmann (1998, S. 9) dies bereits für Niedersachsen vorgeschlagen haben. Auch für Nordrhein-Westfalen wäre zu überlegen, ein dem Total E-Quality-Prädikat vergleichbares Instrument für die öffentlichen Verwaltungen als zusätzlichen Anreiz einzuführen.

- Entwicklung eines externen gleichstellungspolitischen Controllings

Wünschenswert ist eine landesweite Evaluation des Umgangs mit dem Widerspruchsrecht als Steuerungsinstrumentarium des LGG in den öffentlichen Verwaltungen. Die Analyse der Fälle und die dadurch gewonnenen Einblicke in die mikropolitische Struktur und das Handeln der Organisation „Verwaltung“ ermöglicht praktische Vorschläge für Interventionen und zur Umsetzung des LGG und die Entwicklung eines externen Beschwerdemanagements, die auch als zusätzliche Module für die Weiterbildung („Organisationen und Gender“ etc.) ausgearbeitet werden sollten.

- Aufbau einer Internetplattform und Expertinnendatenbank

Die Sammlung und Aufarbeitung von *good-practice*-Beispielen und Umsetzungserfahrungen sollten Bestandteil einer internetbasierten Informations- und Beratungsbörse sein. Im Rahmen eines speziellen internen Forums könnte darüber hinaus ein Beratungsangebot installiert werden, das auf rechtliche und andere Anfragen (z.B. Maßnahmeentwicklung und -umsetzung, Maßnahmeevaluation) von Gleichstellungsbeauftragten zeitnah antworten könnte. Auch hierfür stünden Gleichstellungsbeauftragte selbst als ‘consultants’ für ihre Kolleginnen, aber auch für Führungskräfte und Personalverantwortliche zur

Verfügung (vgl. Oppen/Wiechmann 1998, S. 45). Als Ergänzung zu den existierenden Netzwerken der Gleichstellungsbeauftragten käme diese Plattform auch den Gleichstellungsbeauftragten entgegen, die bislang über keine formalisierten Vernetzungsstrukturen verfügen. Außerdem könnten auf dieser Plattform Fortbildungsmaßnahmen verschiedener Träger zentral abrufbar sein.

Die Darstellung der Ergebnisse im Internet soll zu einer stärkeren Transparenz und öffentlichen Diskussion von (erfolgreichen) Gleichstellungsmaßnahmen führen, die aus der öffentlichen Verwaltung heraus in Wirtschaft und Gesellschaft hineingetragen werden könnte.

- Anregung von Fortbildungsangeboten

Die geplante Kooperation mit qualifizieren@VINGS gilt es auszubauen und weiterzuentwickeln. Erkenntnisse aus der Analyse der *good-practice*-Beispiele und der problematischen Felder sowie aus dem Qualifizierungsangebot selbst fließen zusammen und können für weitere Fortbildungsmaßnahmen im Bereich „Gleichstellungsmanagement“ genutzt werden. Die Angebote könnten auch Führungskräften und Personalverantwortlichen der unterschiedlichen Verwaltungstypen offen stehen und zur Entwicklung von Gender-Kompetenz in Organisationen beitragen (vgl. Beitrag von Pinkvoss in der Rubrik Berichte aus dem IFF).

## Literatur- und Linkverzeichnis

### Literatur

- BAG kommunaler Frauenbüros (2000): Das Netzwerk kommunaler Frauenpolitik. Dokumentation, Berlin.
- Bednarz-Braun, Iris (2000): Gleichstellung im Konflikt mit Personalpolitik. Praxis und Theorie beruflicher Geschlechterkonkurrenz im internatio-

- nalen Vergleich: USA, Großbritannien, Deutschland, München/Opladen.
- Gröning, Katharina (1992): Kommunale Gleichstellungsbeauftragte. Anmerkungen zu ihren institutionellen Handlungsbedingungen, in: Frauenforschung, Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft, Bielefeld, Heft 4, S. 20-37.
- Gröning, Katharina (1994): Die Institution frisst die Feministin. Acht Thesen zur Situation von kommunalen Gleichstellungsstellen in ihren Verwaltungen; in: Neue Praxis, Heft 4, S. 350-358.
- GStG – Ministerium für Frauen, Jugend, Wohnungs- und Städtebau des Landes Schleswig-Holstein (1999): Erster Gleichstellungsbericht: Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst, Kiel.
- HGIG – Hessische Landesregierung/Hessisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung (1998): Vorlage der Landesregierung betreffend den Bericht an den Hessischen Landtag zur Umsetzung des Hessischen Gleichstellungsgesetzes nach § 6 Abs. 7 HGIG, Wiesbaden.
- Küpper, Erika; Schulz, Elke: Gleichstellungsmaßnahmen in der Fort- und Weiterbildung, in: Frauenforschung, Institut Frau und Gesellschaft (Hg.), Heft 3, Bielefeld 1987, S. 137-153.
- LAG NRW – Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbros/Gleichstellungsstellen NRW (1995): Institutionalisierte Frauenpolitik in den Kommunen, Dokumentation, Essen.
- Lindecke, Christiane (1995): „Frauen und andere Minderheiten“. Zur Entstehung und Konkretisierung der US-amerikanischen Gleichstellungsregelungen zugunsten von Frauen und zur Frage eines möglichen Transfers auf die Bundesrepublik Deutschland, München und Mering.
- MFJFG – Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW (Hg.) (2001): Das Landesgleichstellungsgesetz, Düsseldorf.
- Oppen, Maria; Wiechmann, Elke (1998): Frauenförderpläne unter Reformdruck. Effektivität und Innovationserfordernisse am Beispiel der niedersächsischen Stufenpläne, Berlin.
- Ziegele, Frank (2000): Neue Modelle der Mittelvergabe als Chance für wirksame Gleichstellungspolitik, in: Löther, Andrea; Plöger, Lydia (Hgg.): Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen, Bielefeld, S. 27-42.

### **Links**

[www.vernetzungsstelle.de](http://www.vernetzungsstelle.de)  
[www.vings.de](http://www.vings.de)  
[www.zweiwochendienst.de](http://www.zweiwochendienst.de)

### **Hinweis:**

Der vollständige Bericht ist als pdf-Datei kostenlos abrufbar unter [www.uni-bielefeld.de/IFF](http://www.uni-bielefeld.de/IFF) (siehe Projekte, aktuelle Projekte) oder für 6,50 EUR über das IFF-Sekretariat zu bestellen.

*Monika Noller, IFF, Universität Bielefeld,  
 Postfach 100131, 33501 Bielefeld,  
 Email: [monika.noller@uni-bielefeld.de](mailto:monika.noller@uni-bielefeld.de)*

## Polizei und Gender

---

Im DFG-Projekt „Geschlechterkonstruktionen und Organisationswandel am Beispiel Polizei“ werden die Auswirkungen der Integration von Frauen in ein (ehemals) männlich dominiertes Feld von beruflicher Arbeit und Organisation untersucht. Die Studie geht der Frage nach, welche Rolle Geschlecht in organisatorischen Strukturen und Prozessen, in der alltäglichen Arbeit und in Diskursen um Polizei und Polizeiarbeit heute spielt.

### Zum Forschungsinteresse

Dem empirischen Forschungsprojekt „Geschlechterkonstruktionen und Organisationswandel am Beispiel Polizei“ liegt die Überlegung zugrunde, dass im Kontext von Professionalisierungsprozessen und Organisationswandel, vor allem durch die endgültige Öffnung des gesamten Polizeidienstes für Frauen, Geschlechtergrenzen und Geschlechterkonnotationen in Bewegung geraten sind.

Theoretischer Ausgangspunkt ist, dass Geschlecht innerhalb von Organisationen von Bedeutung ist, gleichzeitig aber der Blick dafür offen sein muss, dass Geschlecht nicht, nicht immer und vor allen Dingen nicht in gleicher Weise und in gleicher Stärke wirkt, wenn es um Arbeitsteilung, Arbeitsbewertung, Beurteilung von Situationen im Arbeitsalltag und anderes mehr geht.<sup>1</sup> Wie der Zusammenhang von Organisation und Geschlecht genau aussieht, wie symmetrisch oder asymmetrisch das Verhältnis der Geschlechter, wie das Verhältnis von Gleichheit und Differenz bestimmt ist und in welchem Zusam-

menhang die Organisation Polizei und ihre Wirkungsweisen stehen, ist empirisch zu klären.<sup>2</sup>

Damit stellt sich die Frage nach Gleichheit und Ungleichheit von Männern und Frauen in Organisationen – die Frage danach, ob und wie Geschlechterstereotype in Organisationen wirken. Der Kern der bisherigen Diskussion zielt auf den sich zwar wandelnden, aber immer noch vorhandenen Minderheitenstatus oder „Besonderen-Status“ der Frauen in der Polizei als einem sogenannten Männerberuf – ein Männerberuf, der im Kopf mancher nicht zu ihrem Frauenbild zu passen scheint. Aber ist der Kern unserer Diskussion ein quantitativer? Die Aussage in einer Diskussion mit Studenten kürzlich an der Hochschule für Polizei lässt aufmerksam werden – sie lautete:

„Wenn all die Frauen, die jetzt in Ausbildung sind“ – in Baden-Württemberg sind dies fast 34%, was ja durchaus nicht einer Minderheit entspricht – „erst einmal auf der Straße ihren Dienst tun müssen, bezweifle ich, dass Polizeiarbeit weiter zufriedenstellend aufrecht erhalten werden kann. Gerade bei Frauenstreifen wird es doch sicher oft zu Hilferufen kommen.“

---

<sup>1</sup> Vgl. z.B. Kuhlmann et al. (2002), Müller (1998), Wilz (2002).

---

<sup>2</sup> Vgl. auch Pfeil (2003).

Solche stereotypen Vorstellungen weisen auf das Interesse der Fragestellung von „Polizei und Gender“. Als auf wenige Orientierungspunkte reduzierte Vorstellungen über spezifische Wesens- und Verhaltensmerkmale anderer Menschen und Menschengruppen haben solche Stereotype die Funktion in bestimmten Situationen als Beurteilungshilfe entlastend zu wirken, (scheinbare) Klarheit über die eigene Position im Vergleich zu anderen zu verschaffen. Ein weiterer wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang ist das Phänomen des „Tokenismus“. Rosabeth Moss Kanter (1997) analysierte die paradoxe Situation von Frauen in männlich dominierten Bereichen: Diese ist nach ihrer Erkenntnis geprägt durch die hohe soziale Sichtbarkeit von Frauen aufgrund ihrer Minderheitenposition. Solche vereinzelt vorzufindenden Frauen sind „konfrontiert mit machtvollen, unhinterfragten stereotypen Wahrnehmungen all ihrer Handlungen. Die Eigenheit stereotyper Wahrnehmung ist, dass individuelle Abweichung und individuelle Gestaltung von Handlungsvollzügen nicht zugelassen werden, sondern unter das Stereotyp zugeordnet und damit verleugnet werden“ (Müller 1997, S. 15).

Es bleibt eine Frage, inwieweit eine aufgebrochene Unterrepräsentation hier Veränderungen bringen kann. Andere Ansätze gehen davon aus, dass nicht zuletzt die Organisationen selbst dazu beitragen, dass Männer und Frauen keine „Gleichen“ sein können. Innerhalb der modernen Arbeitsorganisation dominiert die männliche, als ‚entkörperlicht‘ vorgestellte Arbeitskraft (Acker 1991), die auch entsexualisiert ist, während Körperlichkeit und Sexualität auf Frauen projiziert und zugleich mit diesen – zumindest der Vorstellung nach – aus den modernen Arbeitsorganisationen ausge-

schlossen wurden. Männer scheinen prinzipiell besser geeignet zu sein, weil sie als ‚geschlechtsneutrale‘ Arbeitnehmer verstanden werden; „...Frauen hingegen (gelten) als prinzipiell ungeeignet, weil sie in der kulturellen Vorstellung sexualisiert sind und außerdem ihre Körper immer irgendwie unpassend sind“ (Müller 1997, S. 18). Wenn Frauen sich dann betont asexuell geben, entgehen sie ihrem „Schicksal“, über ihre Sexualität stereotypisiert zu werden, nicht – ihnen wird dann eben ein Mangel an Attraktivität oder Weiblichkeit nachgesagt. Als Beispiel kann hier folgende Aussage eines Studenten angeführt werden:

„Diese Kollegin ist ein toller Kumpel, mit ihr kann man Pferde stehlen, aber als Frau kann man sie vergessen.“

Diese Überlegungen liefern relevante Bezugspunkte für die Fragestellung unseres Projektes. Inwieweit charakterisiert die durchaus plausible These der „entkörperlichten“ Arbeitskraft auch den Bereich der Polizei treffend? Es scheint auch angemessen, eine in sich widersprüchliche Konzeption von Körperlichkeit/Entkörperlichung anzunehmen: Für die Polizei als bürokratische Struktur gilt sicher die Abstraktion von Körperlichkeit – für die Selektionsprozesse in den Beruf und das Selbstverständnis eines Teils der in ihm Tätigen ist jedoch anzunehmen, dass ein bestimmter Typus von Männlichkeit oder Weiblichkeit zentraler Bezugspunkt für Selbstverständnis und Handeln darstellt (Müller/Müller-Franke 1999, S. 11).

Bezugspunkte des Projekts sind also stereotype Vorstellungen und das widersprüchliche Bild im Hinblick auf die Integration der Frauen in die Polizei. Erfolgte zunächst ihre Integration über die Zuweisung von spezifisch als „Frauenbereiche“

konnotierten Tätigkeiten wie die Arbeit im Bereich der „Sitte“ oder der Verkehrserziehung, so bildete sich aufgrund veränderter gesetzlicher Regelungen – der Öffnung aller Tätigkeitsfelder für die Frauen – bei männlichen Bediensteten eine Abwehr gegen eine Aufteilung in spezifische „Männer“- oder „Frauentätigkeiten“ heraus. Diese befürworteten, so Tielemann (1992), dass unangenehme Tätigkeiten dann ausschließlich für die Männer reserviert blieben. Es lässt sich heute von Seiten der männlichen wie weiblichen Bediensteten insgesamt eine Tendenz feststellen, auf unterschiedslosen Einsatz von Frauen und Männern hin zu wirken, um Ungerechtigkeit aller Art zu vermeiden.

Diese Aspekte sind Gegenstand unseres soziologisch ausgerichteten Forschungsprojektes, das sich an der Schnittstelle zwischen Geschlechter- und Organisationsforschung verorten lässt. Auf dem Hintergrund gesellschaftlichen und organisationalen Wandels, veränderter Frauen- und Männeranteile und anhand ausgewählter Aufgabenbereiche und Charakteristika polizeilicher Arbeit fragt das Vorhaben nach der Relevanz von Geschlecht innerhalb der Organisation Polizei. Für unsere Untersuchungsfragestellung ist daher interessant, ob und wann Geschlechterdifferenz hergestellt wird bzw. in welchen Kontexten dies unterbleibt – kurz, spielt das Geschlecht der Bediensteten in der Polizei eine Rolle und wenn ja, in welcher Weise (vgl. Müller/Müller-Franke 1999, Müller/Müller-Franke/Pfeil/Wilz 2001)? Wichtige Fragen sind daher:

- Führt das Eintreten von Frauen in den Polizeidienst zu geschlechtsspezifischen Personaleinsatzstrategien?
- Findet trotz formal geschlechtsunspezifischen Einsatzes eine geschlechts-

spezifische Aufteilung von Tätigkeiten oder deren Bewertung statt?

- Welche Muster zeigen sich bei vertikaler oder horizontaler Betrachtung von Segregation?
- Zeigen sich differenzstärkende oder differenzschwächende Alltagspraktiken und Diskurselemente? Handlungsfelder könnten hier sein: Routineeinsätze, hochbelastete Einsätze (SEK), Einsätze bei häuslicher Gewalt und Verhörsituationen.

Damit kristallisieren sich drei Untersuchungsdimensionen heraus:

1. die Ebene der faktischen Aufgaben-, Tätigkeits- und Positionsverteilung;
2. die Ebene des Diskurses über die Ebene 1 und die Probleme im Polizeiberuf (Arbeitszeiten, Belastungen, Vereinbarkeitsthematik, Mobbing, sexuelle Belästigung);
3. die Ebene von Organisationswandel und organisationellem Lernen als Kontext für die Ebenen 1 und 2.

Unsere Kernfrage nach der Verfestigung wie nach der Auflösung geschlechtlicher Konnotationen will innerhalb des polizeilichen Alltags ins Blickfeld nehmen

- mit Geschlechtsbezug „aufgeladene“ Problembereiche wie Vereinbarkeitsproblematik, Arbeitszeitregelung und Karrierebedingungen;
- geschlechtsdifferente Berufserfahrungen, die Weiblichkeits- und Männlichkeitskonstruktion beobachtbar machen;
- Männlichkeits- und Weiblichkeitskonstruktionen im öffentlichen Diskurs über Polizei, die als öffentlich zugängliche Symbolisierungen die Selbstwahrnehmung von Polizisten und Polizistinnen beeinflussen;

- wie die Polizei als Organisation selbst ihre eigene Entscheidung zur Professionalisierung des Polizeiberufs durch die Einstellung von Frauen implementiert hat.

### Zum methodischen Vorgehen

Wir haben beschrieben, dass das Geschlecht der Beschäftigten zwar nicht unwichtig ist, gleichzeitig aber nicht immer und überall in gleicher Weise und Stärke von Belang ist oder sein muss. Aus diesem Grund erscheint auch methodisch ein Vorgehen geeignet, das verschiedene Elemente beinhaltet. Als vielversprechend hat es sich erwiesen, „harte Fakten“ und Interpretationen, die aus den Äußerungen der Befragten gewonnen werden, zu verbinden (vgl. Müller, Müller-Franke, Pfeil, Wilz 2001):

- Die Analyse der Entwicklung von Frauen- und Männeranteilen im Zeitverlauf innerhalb der jeweiligen Landespolizei.
- Ergänzend werden die Berufsverläufe dreier ausgewählter Einstellungsjahrgänge mittels einer schriftlichen Befragung verfolgt. Inhalte der Befragung sind nicht nur die Laufbahntwicklung, sondern auch die beruflichen Veränderungen innerhalb der bisherigen Beschäftigung im Polizeidienst. Die Untersuchung kann Aufschluss darüber geben, ob sich bestimmte typische Berufsverläufe finden lassen, welches die Nahtstellen oder auch die zentralen Positionen in der Laufbahntwicklung sind. So lassen sich Vergleiche zwischen Einstellungskohorten, den Bediensteten beider Bundesländer oder auch nach Geschlecht anstellen.<sup>3</sup>

- Kernstück der Untersuchung ist die Durchführung und Auswertung von je rund vierzig Interviews und Expertengesprächen in ausgesuchten Organisationseinheiten. Befragt werden Experten und Expertinnen aus den Bereichen Führung, Personalbeschaffung und -einsatz, Aus- und Fortbildung, psychologische oder seelsorgerische Fachdienste sowie Polizeibeamte, und -beamtinnen und Verwaltungskräfte.<sup>4</sup>
- Die Polizei steht im Blickpunkt der Öffentlichkeit. Aus diesem Grund soll die Berichterstattung über und innerhalb der Polizei anhand von vier Jahrgängen fünf bundesdeutscher Printmedien (Die Polizei, Spiegel, Stern, Die Zeit und Emma) verfolgt und analysiert werden.

Untersuchungsgegenstand sind jeweils ein Präsidium bzw. eine Landespolizeidirektion in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg. Der Auswahl der jeweiligen Organisationseinheiten liegt eine Vergleichbarkeit hinsichtlich der lokalen und personellen Struktur zugrunde. Mit Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg wurden zugleich Bundesländer gewählt, die sich hinsichtlich der Beschäftigung von Frauen wesentlich unterscheiden: Nordrhein-Westfalen verfügt über einen rund zehnjährigen Vorlauf, Frauen wurden dort bereits 1982 in die Schutzpolizei eingestellt. Baden-Württemberg dagegen bil-

---

inhaltslich begründet und orientiert sich am Verlauf der Integration von Frauen in die Polizei.

<sup>4</sup> Die *Auswertung* des erhobenen Textmaterials erfolgt in einer Kombination von Elementen aus Grounded Theory, Inhaltsanalyse und Diskursanalyse, die ein inhaltlich geleitetes Herangehen in der Textauswahl und -auswertung und parallel dazu ein offenes Kodieren des ausgewählten Textmaterials ermöglicht.

---

<sup>3</sup> Die *Auswahl der Untersuchungsjahrgänge* ist

det Frauen für die Schutzpolizei erst seit 1987 aus.

### **Aktuelle Diskussionslinien**

Nachdem sich das Forschungsprojekt noch in der Erhebungsphase befindet, können hier keine abschließenden oder „fertigen“ Aussagen getroffen werden. Wir möchten uns deshalb vor allem auf den derzeitigen Diskussionsstand in der Polizei beziehen und geben erste Hinweise, die sich im Hinblick daraus aus dem Projektzusammenhang ergeben. Unser Fokus richtet sich dabei insbesondere auf zwei Aspekte: Wie verläuft die Integration von Männern und Frauen in die Polizei über einen längeren Zeitraum, und was hat es – rein quantitativ – mit den Aussagen zu Frauen in Führungspositionen, zu den Ausfallzeiten durch Erziehungs- bzw. Elternurlaub auf sich? Im zweiten Abschnitt folgen wir den vorgestellten Diskussionslinien innerhalb der Polizei und greifen dabei den letzten Aspekt, die variable Thematisierung von Geschlecht unter dem Bezugspunkt „Männlichkeit und Weiblichkeit“ auf. Wir möchten anhand von immer wieder genannten Beispielen der Polizeibeamt/innen zeigen, wie Stereotype über Frauen und Männer herangezogen und verwendet werden und in welcher Weise Geschlecht in der polizeilichen Arbeit zum Thema wird (oder auch nicht).

### ***Männer und Frauenanteile in der Polizei***

Insgesamt gesehen lassen sich mit Blick auf die Personalstruktur der Polizei drei wichtige Entwicklungslinien nennen: Die Zunahme an Bediensteten im Vollzugsdienst insgesamt, Verschiebungen in den Laufbahnstrukturen (ein Abbau von Stellen im mittleren Dienst zugunsten von Stellen im gehobenen Dienst) und eine deutliche

Veränderung der Geschlechterrelationen (vgl. Müller/Müller-Franke/Pfeil/Wilz 2001).

Der Anteil an weiblichen Polizeibediensteten beträgt in Nordrhein-Westfalen Ende des Jahres 2000 12,7%. Das ist ein massiver Anstieg: Bis Anfang der achtziger Jahre lag der Frauenanteil unter 2%, Mitte der neunziger Jahre betrug er knapp über 9%. In der Polizei Baden-Württemberg hat sich der Frauenanteil in den letzten dreißig Jahren ebenfalls vervielfacht. Lag er 1971 noch bei 0,9%, beträgt er aktuell 9,8% (Stand 2001). Der Anteil an weiblichen Auszubildenden liegt noch deutlich höher: Er ist in Nordrhein-Westfalen Mitte der achtziger Jahre von zuvor 4,3% auf 20% gestiegen und liegt seit 1998 über 40%. Auch in Baden-Württemberg macht der Anteil von Frauen in der Ausbildung inzwischen mehr als 1/3 aus. Waren 1987 zu Beginn der Öffnung der Ausbildung zur Schutzpolizei für Frauen erst 13,7% Auszubildende weiblich, pendelte sich dieser Anteil in Baden-Württemberg inzwischen bei rund 35% ein.

Die veränderte Einstellungspolitik, die mit dem Zeitpunkt der Öffnung der Schutzpolizei für Frauen begann, spiegelt sich vor allem auch in diesem Bereich des Polizeivollzugsdienstes wider. Der Frauenanteil hat sich in der Schutzpolizei kontinuierlich erhöht, während der Frauenanteil in der Kriminalpolizei in Nordrhein-Westfalen stagniert. Hier sind Ende des Jahres 2000 knapp 10% Frauen beschäftigt; ihr Anteil ist damit sogar wieder leicht rückläufig.<sup>5</sup> In

---

<sup>5</sup> Zu beachten ist, dass die traditionelle Trennung in Schutz- und Kriminalpolizei in Nordrhein-Westfalen seit Mitte der 90er Jahre aufgehoben ist. Wie sich diese Strukturreform im Zahlenmaterial widerspiegelt, bedarf noch weitergehender Analysen.

Baden-Württemberg dagegen ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen, der allerdings nicht den Veränderungen in der Schutzpolizei entspricht.

In den Sondereinheiten der Polizei ist der Frauenanteil gering; dies trifft auf Nordrhein-Westfalen wie Baden-Württemberg gleichermaßen zu. In Nordrhein-Westfalen werden in Verhandlungsgruppen (der Frauenanteil liegt hier überproportional hoch bei ungefähr 28%) oder Mobilien Einsatzkommandos Frauen eingesetzt (Frauenanteil: um 9%). In Technischen Einsatzgruppen und Spezialeinsatzkommandos gibt es nach wie vor keine Frauen, obwohl ihnen diese Bereiche formal offen stehen (Stand: Januar 2001). Geringer als in den Sondereinheiten Nordrhein-Westfalens ist der Frauenanteil in den Sondereinheiten Baden-Württembergs; ihr Anteil beträgt aktuell 5% und ist ähnlich verteilt wie in Nordrhein-Westfalen.

Über Frauen in Führungspositionen lassen die vorliegenden Daten erst einige vorsichtige Interpretationen zu. Der Anteil an Frauen im höheren Dienst, der „Führungslaufbahn“, beträgt in NRW im Bereich der Schutzpolizei 3,9%, in der Kriminalpolizei 9,4% (Stand 2000). In Baden-Württemberg liegen die Anteile niedriger: In der Schutzpolizei findet sich im höheren Dienst nur eine Frau unter 193 Beamten/innen, im Bereich der Kriminalpolizei beträgt der Frauenanteil 2,8% (2001). Grund für die unterschiedlichen Frauenanteile im höheren Dienst könnte ein zeitlicher Faktor sein: In NRW wurden Frauen deutlich früher eingestellt, so dass es den Frauen dort eher möglich war, diese Laufbahn einzuschlagen. Im gehobenen Dienst – dort sind mittlere Führungspositionen angesiedelt – hat der Frauenanteil deutlich zugenommen, er beträgt beispielsweise bei der Schutzpoli-

zei in NRW im Jahr 2000 5,4%, bei der Kriminalpolizei knapp 10%. In Baden-Württemberg beträgt der Frauenanteil im Jahr 2001 2,0% in der Schutzpolizei. Bei der Kriminalpolizei dagegen liegt der Frauenanteil im gehobenen Dienst mit 8,6% (2001) deutlich höher. Allerdings sind hier auch Sachbearbeiterpositionen in der Regel mit Beamten/innen des gehobenen Dienstes besetzt und gelten nicht generell als Führungspositionen.

Ein in ersten Expertengesprächen und Interviews häufig angesprochenes Problem sind die Ausfallzeiten von Frauen durch Schwangerschaft, Erziehungsurlaub und in Folge Teilzeitarbeit. Betrachtet man das Ausmaß der Ausfälle, zeigt sich jedoch, dass der Umfang äußerst gering ist. So befinden sich beispielsweise in Baden-Württemberg im Jahr 2001 267 Polizeibeamten/innen im Erziehungsurlaub, darunter 5 Männer. Insgesamt macht der Anteil an Beamten/innen im Erziehungsurlaub rund 1% aller Beschäftigten im Polizeivollzugsdienst aus, rund 98% davon sind Frauen. Damit befinden sich insgesamt knapp 11% aller weiblichen Vollzugsbeamtinnen der baden-württembergischen Polizei derzeit im Erziehungs- bzw. Elternurlaub. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Polizeivollzugsdienst<sup>6</sup> nimmt zu; betrug ihr Anteil an allen Beschäftigten im Jahr 1996 noch 0,6% (N = 133), sind es im Jahr 2001 bereits 1,7% aller Beamten und Beamtinnen. Im Unterschied zur Erziehungszeit ist Teilzeitarbeit jedoch nicht fast ausschließlich Frauensache: zwischen 40% und 50% der Teilzeit Beschäftigten sind Männer.

<sup>6</sup> Teilzeitarbeit bedeutet einen Arbeitsumfang von mindestens 50%.

### **Zum aktuellen Diskussionsstand**

Die Diskussion um „Polizei und Gender“ in der Polizei lässt sich derzeit insbesondere an vier Gegenstandsbereichen wahrnehmen: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sexuelle Belästigung, Frauen in Führungspositionen sowie „Männlichkeit und Weiblichkeit“ (vgl. Müller-Franke 1998, 1999). Wir möchten diese Bereiche kurz darstellen und zeigen, welche Anknüpfungspunkte sich für das vorliegende Forschungsfeld bieten.

#### ***Vereinbarkeit von Familie und Beruf***

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erweist sich grundsätzlich – sowohl für Frauen als auch für Männer – als schwierig. Das „Frauenproblem“ liegt darin, dass ein gesellschaftliches Problem zum Frauenproblem gemacht wird: Der Konflikt um die Familienarbeit wird bisher normalerweise durch Frauen „gelöst“. Die Tatsache, dass Frauen noch immer die Hauptverantwortung für die Arbeit im Haushalt und in der Familie tragen, scheint sich nachteilig auf ihre Akzeptanz im Beruf auszuwirken. Gerade der Beginn der Familienphase stellt für Frauen eines der größten Probleme dar. Von männlichen Kollegen, insbesondere im Schichtdienst, werden immer wieder die Ausfallzeiten der Frauen durch Schwangerschaft, Mutterschutz und Erziehungsurlaub problematisiert.

Die gesellschaftlich erwartete wie von Frauen selbst empfundene Zuständigkeit für die Familie scheint den Frauen im Beruf zum Stolperstein zu werden. Das damit verbundene Angewiesensein auf bestimmte Arbeitszeiten, die etwa durch Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorgegeben werden, wirkt sich nicht gerade förderlich auf ihre Anerkennung und Entfaltungsmög-

lichkeiten aus. Daher wird die flexiblere Arbeitszeitgestaltung von Frauen und Männern gewünscht – bei Frauen sind besonders Job-sharing, Blockarbeit und Teilzeitarbeit gefragt – aber qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze sind selten. Eine eigene Familie kann zudem Befürchtungen nähren, dass Frauen ihre berufliche Verantwortung nicht ernsthaft mit dem Gesamteinsatz ihrer Kräfte wahrnehmen bzw. wahrnehmen können, während Männern mit der Familiengründung in der Regel ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und Einsatz im Beruf zugeschrieben wird. Dass auch Männer gesetzlich angebotene Möglichkeiten wie den Elternurlaub oder Teilzeitarbeit annehmen können, steht außerhalb der Diskussion. Diese unterschiedliche Interpretation des gleichen Faktus – der eigenen Familie – hat also äußert unterschiedliche Konsequenzen: Während Familie für Männer im Beruf positiv konnotiert ist, gereicht sie Frauen zum Nachteil.

In der Polizei werden insbesondere die Ausfallzeiten durch Mutterschutz und Erziehungsurlaub bzw. Elternurlaub im Schichtdienst thematisiert. Gerade bei geringer Schichtstärke ist es ein Problem, wenn Frauen ausfallen. Allerdings werden, so unsere ersten Ergebnisse der Befragung, diese Ausfälle genau registriert und benannt, während die Ausfälle (von Frauen *und* Männern), die durch Krankheit, Abordnung und aus sonstigen Gründen entstehen, mehr oder weniger unkommentiert toleriert werden. Diese unterschiedliche Bewertung eines faktischen Problems – Ausfälle – bedarf der genaueren Betrachtung, die im Forschungsfortgang aufgegriffen werden soll. Eine unserer Fragen hier ist: Warum werden Ausfallzeiten „vergeschlechtlicht“ betrachtet, indem bei-

spielsweise die Mutterschutzbestimmungen als für den Polizeidienst abträglicher betrachtet werden als die langwierigen Folgen einer Miniskusoperation bei einem männlichen Bediensteten? Lassen sich auch egalitäre Tendenzen bemerken, die z.B. das Schwangerschaftsrisiko argumentativ eher abzuschwächen versuchen?

### ***Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz***

Nicht zuletzt durch den Suizid einer jungen Münchener Polizistin im Februar 1999 wurde das Thema „sexuelle Belästigung“ auch in der Polizei breit diskutiert. Verschiedene Untersuchungen haben belegt, dass an den unterschiedlichsten Arbeitsplätzen, auf unterschiedlichen Hierarchieebenen Frauen und Männer belästigt werden. Insofern stellt der Arbeitsplatz Polizei keine Besonderheit dar. Eine Studie aus 1991 – im Auftrag des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit zur Problematik von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erstellt – weist allerdings berufsvergleichend darauf hin, dass Belästigungssituationen in der Polizei besonders häufig vorkämen. Dabei seien Polizistinnen nicht zimperlich. Im Vergleich etwa zu Lehrerinnen ordnen sie Vorkommnisse deutlich seltener als sexuelle Belästigung ein. Dies gilt allerdings nur für die sogenannten „harmloseren“ Formen. Die „harten“ sexuellen Übergriffe werden von den befragten Polizistinnen besonders entschieden als Belästigung eingeschätzt (BMJFFG 1991, S. 280). Die oben genannte Studie aus Nordrhein-Westfalen, die den Arbeitsplatz Polizei näher beleuchtet hat, kommt zu dem Ergebnis, dass etwa ein Drittel der Beamtinnen und ein Viertel aller weiblichen Beschäftigten in der Polizei schon von sexueller Belästigung betroffen waren (Ministe-

rium für Inneres und Justiz NRW 1998). Interessant hierzu ist, dass weitere Ergebnisse der Untersuchungen darauf hinzudeuten scheinen, dass Frauen allgemein dazu neigen, sexuell gefärbte Verhaltensweisen und Situationen dann nicht als sexuelle Belästigung zu definieren, wenn sie häufiger davon betroffen sind (BMJFFG 1991). Solches Nicht-Wahrnehmen oder Nicht-Thematisieren eigener sexueller Belästigung dient dann als Schutz vor Unzufriedenheit oder Ohnmacht oder als Mittel für Akzeptanz in der Gruppe. Vielleicht ist dies auch ein Anhaltspunkt dafür, dass viele Frauen in der Polizei über diese Fragen nicht sprechen möchten oder solche Situationen noch nicht erlebt haben wollen.

Im Rahmen dieses Problemfeldes orientiert sich unsere Arbeit an der Frage nach der Möglichkeit der Verfestigung oder Auflösung von geschlechtlichen Konnotationen. Die 1998 vorgelegte Studie aus NRW zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz stellt die Tatsache der sexuellen Belästigung von Frauen ohne Wenn und Aber heraus. Zugleich stellt sie aber doch selbst den Beginn eines neuen Umgangs mit der Frage dar: Nicht mehr die einzelne Frauenbeauftragte muss sich um das Ernstnehmen des Themas bemühen – der zuständige Minister hat es selbst als existent benannt. Die Thematisierung von „Geschlecht“ als Problem, für das sich die Organisation zuständig fühlt oder nicht, hat damit eine neue Qualität erreicht. Die Analyse des Diskurses über sexuelle Belästigung wird Hinweise zu unserer Frage geben, ob die Präsenz von Frauen in einem männerdominierten Kontext eher traditionisierend wirkt oder eher eine produktive Verunsicherung von Geschlechterkonnotationen fördert (vgl. Müller/Müller-Franke 1999, S. 15).

### ***Frauen in Führungsfunktionen***

Die Frage nach der Situation von Frauen in Führungsfunktionen in der Polizei bzw. danach, ob mit der formalen Öffnung des Polizeiberufes für Frauen auch gleiche Karrierechancen verbunden sind, steht noch am Anfang ihrer Klärung. Wir wissen, dass es bisher wenige Frauen in Führungsfunktionen gibt, was auch – aber nicht nur – damit zusammenhängt, dass die Schutzpolizei erst vergleichsweise spät für Frauen geöffnet wurde.

„Frauenbeschäftigung (...) kann als Spiegel gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse angesehen werden“ (Rudolph 1997, S. 30). Es eröffnen sich heute zwar Möglichkeiten zur Individualisierung von Lebensstilen auch für Frauen aufgrund gesteigerter Bildungsabschlüsse und dem langsamen Aufbrechen von Stereotypen. Es gibt eine steigende Berufsorientierung von Frauen und Müttern, einmal wegen der verbesserten Bildungsvoraussetzungen, aber auch wegen der Brüchigkeit der sogenannten „Versorgerehe“; dies zeigen Indikatoren wie Scheidungsquoten oder Männerarbeitslosigkeit. „Aber Frauen und Männer leben nach wie vor beruflich in weitgehend getrennten Welten“, wie „die sogenannte geschlechtsbezogene horizontale und vertikale Arbeitssegregation“ dokumentiert, so das Fazit von Hedwig Rudolph (ebd.). Damit ist einmal gemeint, dass sich Frauen und Männer auf bestimmte Bereiche des Arbeitsmarktes konzentrieren. Zum anderen meint dies auch die Frage nach der Machtverteilung, den Führungspositionen innerhalb dieser Bereiche. Kennzeichen des sozialen Wandels ist, dass Frauen in diese sogenannten Männerberufe dringen, dass sie Führungspositionen wahrnehmen wollen – verbunden eben mit entsprechenden Problemen.

Eines der Probleme für Frauen, Karriere zu machen, liegt sicherlich in der Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den mangelnden Strukturen für eine ausreichende und gute Kinderbetreuung und insbesondere die oben genannte Zuständigkeit der Frauen für das Wohlergehen der Familie. Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass bisher berufliche Karrieren von Frauen mit Einbußen im Privatbereich, insbesondere mit dem Verzicht auf Kinder, einhergehen. Indiz hierfür ist, so eine Studie der Universität St. Gallen aus 1998, dass 34% der Führungsfrauen, aber nur 4% der Männer alleinstehend seien. Nur ein Fünftel der weiblichen, aber drei Viertel der männlichen Führungskräfte haben Kinder (vgl. Sobull 1998).

Befürchtungen, dass Frauen durch Schwangerschaft oder Erziehungsurlaub ausfallen, lassen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als Fehlinvestitionen erscheinen. Bei der Besetzung von Führungspositionen lassen sich damit sogenannte Einstiegs- und Aufstiegsdiskriminierungen festmachen. Aufgrund stereotyp zugeordneter Befürchtungen werden nicht selten bei gleicher Qualifikation Männer bevorzugt eingestellt oder befördert. Die schon oben angeführten Aspekte zur Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf schreiben sich damit auf der Führungsebene fort. Gütges (1997) beschreibt dies auch für die Polizei der DDR: Obwohl formal allein die fachlichen Voraussetzungen und die vorhandenen Stellen für den Aufstieg ausschlaggebend gewesen seien, sahen eine Reihe von Frauen „die Chancengleichheit für Männer und Frauen zwar als gegeben an, bemerkten aber, daß es für Männer wesentlich einfacher gewesen sei, die angebotenen Chancen zu nutzen, da sie keiner Doppelbelastung unterlagen. Auf-

grund der größeren Unabhängigkeit von der familiären Situation sei es für Männer möglich gewesen, mehr in den Beruf zu investieren. Es wurden viele Meinungen geäußert, die die Aufstiegschancen für Männer als wesentlich besser einschätzten als für Frauen. Das traditionelle Rollenverständnis bei der Besetzung der Führungspositionen habe funktioniert und es sei historisch gewachsen, daß Männer mehr Zeit für den Beruf investieren konnten, da sie keiner Doppelbelastung unterlagen und nicht wegen Krankheit der Kinder oder Schwangerschaft ausfielen. Außerdem wurde Männern mehr Führungskompetenz zugebilligt. Die Förderung sei auf Männer ausgerichtet gewesen und sie waren in Führungsfunktionen erwünscht“ (ebd., S. 21).

Der letztere Gedanke leitet im Hinblick auf die Frage nach Karrierehindernissen für Frauen zu einem zweiten Kernaspekt über. Auf die Frage, warum so wenige Frauen bisher im Management anzutreffen seien, antworten Assig/Beck (1998): „Studien, ob aus Deutschland oder anderen Ländern, zeichnen das Bild von einem männlichen Führungsklima und einer systematischen Abwertung weiblicher Leistungen.“ Sie folgern: „Der Aufstieg von Frauen in Führungspositionen ist offensichtlich vorerst nur Frauen möglich, die über eine schier unerschöpfliche Fähigkeit verfügen, mit widersprüchlichen Situationen umzugehen. Sie sind eigenen und fremden Zweifeln, Befürchtungen, Widerständen, Erwartungen und Ängsten ausgesetzt und befinden sich in einem ständigen Rollen- und Akzeptanzdilemma“ (ebd., S. 28). Hier geht es um die Frage, an welchen Kriterien Leistungen von Frauen zu messen sind. „Die Zuschreibung von stereotypen Verhaltenserwartungen geht stets einher mit

einer Geschlechterhierarchisierung. Frauen galten eben nicht einfach als anders, sondern – was die Anforderungen der traditionell männlichen Berufswelt angeht – als ungeeignet (...) das Verhalten des Mannes galt als Maßstab, an dem Frauen zu messen sind. Gilt hingegen der messbare Erfolg oder gilt das tatsächliche Ergebnis eines Teams als Messlatte, dann zeigt sich wie gut Frauen tatsächlich sind“ (ebd. S. 27).<sup>7</sup> Ursula Müller (1997) stellt in diesem Zusammenhang fest, dass „(...) ein entscheidender Punkt dabei zu sein scheint, wie *traditionell* das Bewusstsein der Männer in einem Betrieb ausgeprägt ist. Traditionelles männliches Selbstverständnis ist existentiell angewiesen auf Differenz zu Frauen“ (ebd., S. 31). Sie führt an, dass es für männliche Personalverantwortliche eines besonderen Selbstbewusstseins bedarf, um das Aufsehen bei seinen Kollegen zu ertragen, wenn er sich für eine Frau einsetzt: „Hier scheint es sich um einen bisher meist verschwiegenen Tabubereich unter Männern zu handeln: Setzt sich ein Mann öffentlich für Frauen oder gar *eine* Frau ein, läuft er offenbar häufig automatisch Gefahr, gehänselt, lächerlich gemacht zu werden oder aber persönliche Interessen an der entsprechenden Frau unterstellt zu bekommen“ (ebd., S. 30).

Eine weitere Frage, die sich aus dem Forschungskontext ergibt, ist die nach der Organisation als derjenigen, in der Chancen vermittelt oder Wege blockiert werden; konkret: Inwieweit bekommt das Ge-

<sup>7</sup> „Frauen in Führungspositionen haben zurzeit noch einen schweren Stand. Ihre Akzeptanz durch die Mitarbeiter ist nach Meinung von 56,7% der Befragten schlechter als bei ihren männlichen Kollegen in vergleichbaren Positionen. Bei den Mitarbeiterinnen reduziert sich dieser Prozentsatz auf 26,0% (Polizeipräsidium München 1997, S.12f.)

schlecht der Beschäftigten eine Bedeutung, wenn es um die beruflichen Werdegänge und die Besetzung von Führungspositionen geht? Die gängige Argumentation lautet, dass angesichts der wenigen Jahre hierüber noch keine Aussagen getroffen werden können bzw. eine Veränderung in nur wenigen Jahren zu erwarten sei. Ist dies alles nur eine „Frage der Zeit“ oder spielen andere Aspekte eine Rolle?

### ***Männlichkeit und Weiblichkeit***

Die Wahrnehmung von Männern und Frauen in der Polizei scheint sich nach wie vor noch an den tradierten Geschlechterrollen oder auch sogenannten geschlechtstypischen Eigenschaften zu orientieren – die Frage der Wirkung von Geschlechterstereotypen und ihrer Einbindung in die organisatorische Praxis ist für den Bereich Polizei noch näher zu klären.

Polizeiliche Arbeit wird nach wie vor eher mit männlichen besetzten Attributen wie Stärke, Durchsetzungsfähigkeit, Härte oder Rationalität belegt – Stereotype, die auch der klassischen Führungsrolle zugewiesen sind. Auch Rafael Behr (2000) beschreibt die Polizei als hegemonial männlich geprägte Kultur, in der Normen und Riten männlich konnotiert und von Männern dominiert sind. Andererseits scheint es gerade durch die Frauen zu Veränderungen in der Akzeptanz von weichen „Werten“ wie Einfühlungsvermögen, deeskalierenden oder kommunikativen Kompetenzen zu kommen (vgl. Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz (Hg.) 1999, S. 29).

Eine Studie der Berliner Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege (2000), scheint Anhaltspunkte dafür zu liefern, dass es grundsätzlich keine Probleme im

Hinblick auf den Einsatz von Frauen und Männern gebe, weist aber auch darauf hin, daß „bei gezieltem Hinterfragen jedoch sehr schnell deutlich (wird), dass dieser Grundsatz wohl sehr viele Ausnahmen beinhaltet“ und folgert: „Einerseits kann man als positiv einschätzen, dass zumindest grundsätzlich Einigkeit darüber besteht, dass Frauen und Männer die gleiche Eignung besitzen. Andererseits sind wohl überholt geglaubte Vorurteile und Dogmen noch stärker gegenwärtig, als man es glauben mag“ (ebd., S. 141).

Polizistinnen, die mit ihrer Arbeit „ihren Mann“ stehen und anerkannt werden wollen, sehen sich häufig unter dem Druck, sich männlichen Normen, männlicher Sprache, männlichen Verhaltensweisen anzupassen. Greifen sie dann möglicherweise besonders hart durch, werden sie nicht selten als Bedrohung gesehen oder als vermännlicht verunglimpft. Häufig trifft man auf die Vorstellung, dass Polizistinnen im Kampf um die Anerkennung ihrer Arbeit Teile ihrer Identität, ihres Frauseins aufgeben. Umgekehrt besteht für die Polizistin, die ihre Weiblichkeit betont, die Gefahr, als schwach und ungeeignet für den Polizeiberuf angesehen zu werden. Dies scheint insbesondere für Krisen- oder Stressmomente zu gelten. In diesem Kontext prägte Susan Martin schon 1979 in den USA die Begriffe POLICEwomen und PoliceWOMEN (vgl. Martin 1979, S. 314 ff.). Sie beschreibt damit einen Rollenkonflikt zwischen Berufsrolle und Geschlechterrolle, in dem Frauen sich befinden und wahrgenommen werden: der Konflikt, sich zwischen tradierten Geschlechterrollen und sogenannten typisch männlichen oder weiblichen Eigenschaften entscheiden zu müssen.

Es zeigt sich somit, dass die wenigen bisherigen Arbeiten zur geschlechtsbezogenen Polizeiforschung selbst eine deutliche Geschlechterpolarisierung voraussetzen. Unser Projekt folgt dem nicht, sondern nimmt eine komplexere Grundhaltung ein: Geschlecht kann, aber muss nicht immer zum Konflikt und zum Unterscheidungskriterium im Arbeitsalltag werden.

### **Männer und Frauen in der Polizei: Geschlecht spielt keine Rolle?**

Ausgehend von solchen Vorstellungen, möchten wir im weiteren einige Diskussionspunkte um „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“ in der Polizei aufgreifen und anhand unserer bisherigen Forschungsarbeit genauer betrachten. So werden Frauen in der Polizeiarbeit einerseits als selbstverständlich und gleichgestellt angesehen; Zugang, Laufbahn und Tätigkeitsbereiche unterscheiden sich nicht von denen der männlichen Kollegen. Andererseits verändern die gestiegenen und steigenden Frauenanteile nicht zwingend die Diskussionen um die Relevanz von Geschlecht in der polizeilichen Arbeit, im Gegenteil. Nach wie vor wird im Zusammenhang mit Frauen in der Polizei über deren Eignung oder mangelnde Eignung, Einsatzfähigkeit, besondere Fähigkeiten und ihre Verwendbarkeit diskutiert. Zwar haben zahlreiche Untersuchungen der Länder im Vorfeld der Öffnung der Schutzpolizei bestätigt, dass Frauen wie Männer uneingeschränkt für den Polizeidienst in Frage kommen – in der polizeilichen Alltagspraxis allerdings ist das Geschlecht der Beschäftigten nach wie vor von Bedeutung (vgl. Würz 1993). Wir möchten im weiteren anhand von typischen, oft genannten Beispielen darstellen, wie Geschlechterstereotype in verschiede-

ner Weise herangezogen und verwendet werden.<sup>8</sup>

### **„Im Grunde genommen werden wir „so‘n bisschen sondergehandelt“**

Die Frage nach Gleichheit oder Gleichwertigkeit entzündet sich immer wieder in der Diskussion um „Frauenstreifen“. Ausgehend von diesem Beispiel lässt sich zeigen, wie heterogen und aus welchen Perspektiven die Frage nach Gleichheit und Differenz von Männern und Frauen in der Polizei betrachtet werden kann.

„Frauenstreifen“ sind oftmals Gegenstand äußerst unterschiedlicher Aussagen. Es wird angesprochen, ob diese akzeptabel, sinnvoll und „sicher“ genug seien oder nicht. So antwortet eine Polizeibeamtin auf die Frage, ob ihr Unterschiede aufgefallen seien, wenn sie mit Frauen oder Männern Einsätze fahre:

„ (...) im Grunde genommen machen wir das hier auf der Wache so, dass wir eigentlich immer gemischte Besatzungen haben – manchmal lässt es sich nicht ändern, dass wir auch, dass ich mit ‘ner weiblichen Kollegin auch rausfahre’. – Ja, grundsätzlich wird das von den Kollegen so akzeptiert, wenn wir rausfahren. Allerdings haben sie auch immer ein waches Auge, wenn wir irgendwelche Einsätze haben, da fahren sie dann ganz gerne als zweiten Wagen immer mit. Also, im Grunde genommen werden wir so ‘n bisschen sondergehandelt und im Grunde genommen haben sie, ja, lassen sie uns gern, nicht gerne zusammen rausfahren.“ (POM’ in NRW)

Auf die Frage der Interviewerin, warum das so sei, sagt sie:

<sup>8</sup> Die folgenden Zitate und Beispiele stammen aus einer projektvorbereitenden Lehrforschung zum Thema „Organisation und Geschlecht am Beispiel der Polizei“ an der Universität Bielefeld. Hierfür wurden zu unterschiedlichen Themenbereichen Polizisten und Polizistinnen in NRW befragt.

„Weil sie Angst (um uns) haben!... Sie (die männlichen Kollegen) halt doch immer sicherer (sind), wenn wir ein gemischtes Team sind (...) irgendwie im Hintergrund, na da fahr' ich zur Unterstützung mal hin.“ (POM'in, NRW)

Ein typisches Phänomen ist beispielsweise der immer wiederkehrende Hinweis darauf, dass reine Frauenstreifen prinzipiell möglich seien und dies im Alltag der Polizeiarbeit auch vorkomme, dass es keinerlei geschlechtsspezifisch geprägte Muster der Einsatzverteilung gebe und immer praktische Kriterien – Zufall, Nähe zum Einsatzort, Verfügbarkeit – die Entscheidung des Arbeitseinsatzes leiten. Das Geschlecht der Streifenbesetzung könne der Kollege am Funk nicht abschließend erkennen. Gerade deshalb aber wird auf die Vorzüge der „gemischten Streifen“ verwiesen: Nicht nur die universelle Einsatzfähigkeit (z.B. bei der Durchsuchung von männlichen und weiblichen Personen), sondern auch die spezifischen Fähigkeiten und Stärken von Männern und Frauen kämen dort am besten zur Geltung. Diese sind entlang der bekannten Stereotype über Männer und Frauen formuliert: Frauen seien einfühlsam, wirkten deeskalierend, Männer könnten dagegen Konflikte auch körperlich besser austragen. So wird mit der geringeren Körperkraft von Frauen argumentiert, die sie in der Konfrontation mit einem potentiell gewalttätigen „polizeilichen Gegenüber“ mindestens benachteilige, wenn nicht sich selbst und andere gefährde. Als positiv wird dem gegenübergestellt, dass Frauen zwar körperlich benachteiligt seien, jedoch durch ihre kommunikativen Fähigkeiten so manchen „Widerstand“ ohne Körpereinsatz auflösen könnten. Für all diese Beispiele werden aber auch Gegenbeispiele genannt. So gibt es den kleinen, schwachen, ängstlichen Kollegen; einen, der gut mit Kindern umgehen kann; wie

auch die resolute Polizistin – doch all diese individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten gelten im Zusammenhang mit der polizeilichen Arbeit eher als Ausnahme von der Regel. Nur am Rande sei vermerkt, dass uns auch Beispiele erzählt worden sind, die von grosser Körperkraft der weiblichen Bediensteten zeugen, beispielsweise im Falle des Herauszerrens eines betrunkenen Autofahrers aus seinem Auto, um ihn am Weiterfahren zu hindern, durch eine körperlich eher kleine Polizistin.

Ein zweiter argumentativer Aspekt liegt nicht in den potentiellen Gefahren und Risiken und der daraus resultierenden Notwendigkeit, (mindestens) einen Mann im Streifenwagen zu haben, sondern in der fehlenden Akzeptanz, die Polizistinnen in manchen Bevölkerungsgruppen hätten. Beispielhaft hierfür sind die „türkischen Familienstreitigkeiten“. So erläutern mehrere Befragte, Frauen würden als Gesprächspartnerinnen nicht akzeptiert und es müsse abgewartet werden, bis ein männlicher Beamter hinzukomme. Hier scheint nicht die Sorge um die Kollegin, die Eigensicherung oder die Furcht der männlichen Kollegen, eine Kollegin könnte ihrer Aufgabe nicht gewachsen sein, im Vordergrund zu stehen, sondern zentral wird das polizeiliche Gegenüber, dessen Wünsche und Vorstellungen von Geschlecht. Betont werden muss hier jedoch, dass es sich um Aussagen in Interviews handelt, was zunächst offen lässt, ob dem Gesagten eine im Arbeitsalltag immer wiederkehrende Erfahrung entspricht.

Das Beispiel um die „Frauenstreifen“ steht exemplarisch für den Konflikt um „Gleichheit“ oder „Gleichwertigkeit“. Die Differenz zwischen Männern und Frauen gilt zumeist unhinterfragt, während zugleich versucht wird, keine Bewertung

damit zu verbinden. Die Devise „anders aber gleich (gut)“ steht für die Haltung der Beamten und Beamtinnen Pate. Betrachtet man diese Aussagen genauer, zeigen sich Brüche in der Argumentation: Die Gleichwertigkeit der Unterschiedlichkeit gilt nur diskursiv, in der Praxis gewichten sich die zugeschriebenen Kompetenzen von Männern und Frauen in verschiedener Weise: Die körperliche Dominanz scheint immer von Vorteil, durch kommunikative Fähigkeiten lässt sich ein Mangel davon zwar in bestimmten Krisensituationen ausgleichen, aber nicht immer. Somit ist eine Betonung der Kommunikationsfähigkeit zwar sinnvoll, ersetzt aber nicht körperliche Dominanz. Einen Schritt weiter lässt sich diese Bewertung ziehen, folgt man der Relativierung dieser „grundlegenden weiblichen Kompetenz“ im Zusammenhang mit dem polizeilichen Gegenüber, das sich zwar vielleicht nicht körperlich zur Wehr setzt, aber schlichtweg die Polizistin als Gegenüber verweigert. Fähigkeiten hin oder her – zentraler Bezugspunkt wird, toleriert auch durch die Kollegen, das Geschlecht der Bediensteten.

Diese starke Betonung körperlicher Aspekte erscheint interessant. Wirft doch gerade der immer wieder zitierte Hinweis auf die unterschiedlichen körperlichen Voraussetzungen von Männern und Frauen die Frage auf, welche Bedeutung „Körperlichkeit“ im Hinblick auf die Herstellung von Geschlecht in der polizeilichen Arbeit hat.

### **„Männer sind einfach stärker“**

Unbestritten ist in der Polizei die körperliche Überlegenheit männlicher Polizeibeamter; sie kommt insbesondere im Sinnbild des „Widerstandes“ oder auch am Beispiel von Demonstrationseinsätzen zum Tragen. In der Vorstellung einer Situation

körperlicher Bedrohung, die es erfordert, dem polizeilichen Gegenüber mit Körperkraft zu begegnen, wird von Frauen wie von Männern die körperliche Überlegenheit männlicher Polizeibediensteter betont. Geht es etwa darum, den anderen zu Boden zu zwingen und dort auch zu halten, ist es Stärke oder schlicht das höhere Körpergewicht, das einem männlichen Beamten in solchen Situationen hilfreich sein könnte? Auf die sodann angesprochene Frage, ob nicht häufig Körperkraft und/oder -gewicht durch Technik ausgeglichen werden könne, wird von den weiblichen Beamten der Aspekt des Trainings angesprochen. Die sportliche Ausbildung in der Polizei gilt weitgehend mit der Grundausbildung als abgeschlossen; Dienstsport ist jedoch Bestandteil des Dienstes und wird von Frauen und Männern gemeinsam betrieben. Unterschiede bestehen in den sportlichen Anforderungen; Männer müssen etwa für das Sportabzeichen mehr leisten. Das, so eine befragte Beamtin, liegt an den körperlichen Merkmalen, die „einfach anders“ seien.<sup>9</sup>

Die in der Vorstudie Befragten berichten, dass weitere körperliche Ausbildungen im Rahmen eines regelmäßigen Schießtrainings erfolgen – sofern es stattfindet, wie eine Polizistin anmerkt – nicht jedoch auf der Ebene von Selbstverteidigung und

<sup>9</sup> Gerade am Beispiel der geschlechtlich differenzierten Anforderungen in den Sportprüfungen entzündet sich die Diskussion um Gleichheit und Gleichstellung. Argumente wie „wenn sie (die Frauen) das Gleiche machen wollen, das gleiche Geld bekommen, sollen sie auch das Gleiche leisten wie wir“ oder „Verbrecher laufen immer gleich schnell – also müssen auch Polizistinnen genauso schnell laufen können wie die männlichen Kollegen“. Gegenargumente sind der Hinweis auf die sonstigen sportlichen Prüfungen wie Olympia, die ebenfalls entsprechend der physikalischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern differenzieren (vgl. auch Pfeil 2003).

Kampfsporttechniken. Einige Beamte geben an, sich in Sachen Selbstverteidigung und körperlicher Durchsetzung in privat besuchten Kursen fit zu halten. In der Praxis wird fehlende körperliche Übung von männlichen Polizeibediensteten durch Körperkraft oder -gewicht ausgeglichen, eine Möglichkeit, die den weiblichen Bediensteten im Durchschnitt seltener offensteht. Damit kann sich andeuten, dass die zunächst unwidersprochen thematisierte körperliche Unterlegenheit weiblicher Bediensteter in speziellen Einsatzsituationen sich auf bestimmte Aspekte von Körperlichkeit bezieht: Stärke und Gewicht. Verzichtet die Organisation tatsächlich darauf, durch Technik und Training systematisch für Ausgleich zu sorgen, kann dies als Hinweis darauf gedeutet werden, dass sie selbst Geschlechterdifferenz (re-)produziert.

### „Frauen schießen einfach besser“

Das Argument, dass Männer im Hinblick auf die sportlichen Leistungen anders beurteilt werden als Frauen und dies eine Folge körperlicher Unterschiede ist, wird in einem anderen Fall diskursiv gewendet. Die Unterschiedlichkeit, die vorhanden ist, wird nicht übertragen auf ein anderes zentrales Element des Polizeidienstes: den Umgang mit der Waffe. Die Nutzung von Waffen wird üblicherweise Männern zugeschrieben. Und doch, so eine Beamtin, ist Schießen keine rein männliche Angelegenheit:

„Interessant ist, beim Schießen, dass Frauen generell *besser* schießen als Männer“ und erklärt: „(...) vielleicht, weil viele Männer einfach soo zu lässig da ran gehen oder so (...) und Frauen sich einfach besser konzentrieren können oder einfach ‘n ruhigeres Händchen dafür haben, aber es ist ganz oft gewesen, so, also nicht grundsätzlich? Aber man hat schon

einige Fälle, zwischen, wo man wirklich sagt, Mensch, schießt *der* schlecht.“

Sie ergänzt:

„Vielleicht ist im Hinterkopf ‘n bißchen, dass man ‘ne Frau ist und dass man eigentlich, so, ja, der Polizeiberuf ja doch eigentlich mal was für Männer nur war. Und das hört man schon mehr oder weniger *scherzhaft* dann auch, nur zwischendurch, aber man *hört* es einfach zwischendurch mal, ne?“ (PK’in, NRW)

Die unterschiedlichen Ergebnisse zwischen Männern und Frauen bekommen hier ein neues Gewicht. Frauen erweisen sich besser in einem Bereich wie dem Schießen, der als grundlegend männlich verstanden wird. Unterschiede werden auf die innere Haltung zurückgeführt – Lässigkeit versus Konzentration – und möglicherweise wiederum auf körperlichen Differenzen – zumindest ist die Formulierung „ruhiges Händchen“ eine, die Körperlichkeit aufgreift. Die Beispiele zeigen die Widersprüchlichkeit der Argumentation um die Körperlichkeit von Männern und Frauen. Sind Frauen wie Männer in der Lage, die bestehenden Aufgaben gut zu bewältigen, scheint Körperlichkeit kein Thema zu sein. Sind Frauen – aus welchem Grund auch immer – in einem bestimmten, bis dato „männlichen“ Bereich in der Mehrzahl besser als ihre männlichen Kollegen, kommt es zu einer Umdefinition, die ebenfalls auf Geschlechtsstereotypen zurückgreift: Frauen haben eben das „ruhigere Händchen.“ Schießen wird nicht als (körperliche) Aufgabe definiert, sondern als Bereich, der mit Hilfe spezifischer Fähigkeiten zu bewältigen ist – und scheinbar sind es die „weiblichen“ Fähigkeiten, die den Erfolg in diesem Bereich ausmachen, während die bislang für den Erfolg nötigen Eigenschaften wie Kraft, um die Waffe sicher zu halten, Schnelligkeit und insbe-

sondere Körperbeherrschung und Rationalität, in den Hintergrund gedrängt werden.

Wie sich an den genannten Beispielen zeigen lässt, sind Geschlecht und Geschlechterdifferenz durchaus variabel. So entscheiden einmal physische, nicht erworbene Fähigkeiten über die Einsatzfähigkeit der Polizeibeamten und -beamtinnen, im anderen Fall sind es die religiösen und traditionellen Werte des polizeilichen Gegenübers, die für die Einsatzfähigkeit eine Rolle spielen. Greifen dieselben physischen Unterschiede nicht, um bestimmte Sachverhalte zu erklären oder anzuerkennen – die (gleich)guten Schießergebnisse der Frauen –, werden andere körperliche Merkmale herangezogen wie etwa „das ruhige Händchen“. In anderen Situationen, wo vielleicht genau diese Fähigkeit gefragt wäre – vorstellbar wäre der Einsatz in einem Sondereinsatzkommando – gelten wieder andere Begründungszusammenhänge. Deutlich wird aber auch, dass der Verweis auf unterschiedliche Körperlichkeit keineswegs immer eine Minderbewertung der weiblichen Bediensteten transportiert; auch Aufwertungen und die Konstruktion von weiblicher Überlegenheit sind mit diesem Mittel denkbar.

### **„Frauen vernehmen die Opfer, Männer die Täter“**

Die bisherigen Ausführungen richteten sich insbesondere auf Variabilität und Flexibilität der Herstellung von Geschlechterunterschieden auf der diskursiven Ebene. Doch welche Bedeutung hat die unterschiedliche Zuschreibung von Eigenschaften und Fähigkeiten in der konkreten Polizeiarbeit? Einerseits gibt es in der Polizei keine formale, organisatorisch angelegte Trennung in Männer- und Frauenaufgabenbereiche und -tätigkeiten mehr. Ande-

rerseits zeigt sich, dass im Alltag der Polizeiarbeit durchaus Vorstellungen über unterschiedliche Fähigkeiten, Qualifikationen, Erfahrungen und Neigungen von Männern und Frauen bestehen. Männern werden Eigenschaften wie Dominanz, Durchsetzungsfähigkeit, Rationalität, kontrollierte Emotionalität und große körperliche Leistungsfähigkeit zugeschrieben; als „weibliche“ Eigenschaften werden bspw. Einfühlungsvermögen, kommunikative Kompetenz, emotionale Intelligenz, Deeskalationsfähigkeit und Geduld betrachtet. Studien aus den Niederlanden oder aus Großbritannien beschreiben z.B., wie sich unter einem „Diskurs der Gleichheit“ (Schreurs et al. 1998) eine starke Aufgabenteilung von Polizisten und Polizistinnen verbirgt.<sup>10</sup> Die ersten Interviews und eine Fragebogenauswertung in unserer Lehrforschungsveranstaltung an der Universität Bielefeld zeigen: Einerseits nehmen Männer und Frauen dieselben Aufgaben wahr, erfolgt die Aufgabenzuweisung nach dem Zufalls- und Anwesenheitsprinzip und gibt es auch keine signifikanten Unterschiede in den „Vorlieben“ für bestimmte Tätigkeiten zwischen weiblichen und männlichen Beamten/innen. Andererseits gibt es ständig kleine Abweichungen, Legitimationen, auch Widersprüche, die darauf hinweisen, dass Männer und Frauen doch eher in „typischen“ Bereichen tätig sind, es sein wollen und sich dafür auch geeigneter halten: Wo es um Frauen, Kinder und Jugendliche geht, sind eher Frauen gefragt, weil es ihren Neigungen, ihrer Lebenserfahrung und ihren spezifischen Kompetenzen entspricht. Wo es um gewalttätige Demonstrationen, Verfolgungen oder Gewalt geht,

<sup>10</sup> Vgl. Holdaway/Parker (1998), Schreurs et al. (1998).

sind entsprechend eher Männer erwünscht. So wird beispielsweise die Vernehmung von Zeug/innen und die Betreuung von Opfern von Polizeibeamtinnen signifikant häufiger als Aufgabe, die sie öfter wahrnehmen, benannt als von männlichen Beamten. Sie halten sich auch öfter als Männer dafür geeignet, diese Aufgaben auszuüben, während Männer signifikant häufiger als Frauen eine Neigung und Eignung zur Vernehmung von Tätern angeben. Auch die Auswertung von qualitativem Interviewmaterial bestätigt dies:

„Mädchen werden grundsätzlich von Frauen vernommen, bei Jungs läuft es so, dass viele sagen, ja, 'ne Frau, die wird da von allen gebraucht, aber die Jungs ab einem bestimmten Alter schon Probleme hatten, dieser Frau dieses Erniedrigende zu erzählen. Und ich kann auch nicht sagen, ich war auch mal ein Junge. Ich kann mir vorstellen, wie Du da gefühlt hast. Da haben wir dann gesagt, Jungen kriegen ein Team angeboten und sollen sich überlegen.“ (Kommissariat Prävention NRW)

Dadurch, dass die Befragte einen differnten Erfahrungshintergrund von Mädchen und Frauen und von Jungen und Männern zum zentralen Bezugspunkt ihrer Argumentation macht, konstruiert sie in der Organisation polizeilicher Arbeit zweierlei: Einerseits grundlegende geschlechtsspezifische Differenzen zwischen Jungen und Mädchen, Männern und Frauen, die möglicherweise durch die polizeiliche Praxis verfestigt werden. Mädchen werden, wenn möglich, von einer Polizeibeamtin vernommen, während Jungen selbst entscheiden dürfen, mit wem – einem Mann oder einer Frau – sie reden wollen. Andererseits zeigt das Beispiel die in der Organisation vorgenommene geschlechtsspezifisch geprägte Praxis des Arbeitseinsatzes, indem weibliche Polizeibeamte durch solche Vorgehensweisen zwangsläufig häufiger als männliche Beamte mit Mädchen

bzw. Frauen als Opfer sexueller Gewalt sprechen.

Problematisch an solchen Argumentationen, die von Männern wie Frauen gleichermaßen gebraucht werden, ist, dass sie zum „Selbstläufer“ werden können. Es bestätigt sich scheinbar in der Arbeitspraxis, was immer schon bekannt war – die unterschiedlichen Eigenschaften und Fähigkeiten von Männern und Frauen. Diese werden zur Grundlage genommen, um die geschlechtsspezifische Aufgabenteilung nicht nur aufrechtzuerhalten, sondern auch zu legitimieren und festzuschreiben – ohne wirklich eine gesicherte Grundlage zu haben.

### **Ausblick**

Deutlich wird anhand der aufgeführten Beispiele, wie schwierig Aussagen über die Relevanz der Geschlechtszugehörigkeit der Bediensteten sind. Wird einerseits die Arbeit völlig unabhängig vom Geschlecht der Beamten erledigt, wird an anderer Stelle Geschlecht zum Dreh- und Angelpunkt der Arbeitsorganisation. Im normalen Berufsalltag ist das Geschlecht der Polizeibeamt/innen kein Thema – allerdings scheint sich dies in belastenden Situationen offensichtlich wieder umzukehren, insbesondere dann, wenn eine Frau „versagt“. Dann wird die Diskussion über die Eignung, den Sinn und den Nutzen von Frauen in der Polizei wieder aufgemacht.<sup>11</sup> Weiterhin scheint eine größere Sichtbarkeit von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, eine Rolle zu spielen. Diskussionen mit Polizeibeamt/innen verweisen darauf, dass in Gruppen oder

---

<sup>11</sup> Geschlecht „an sich“ ist nie ein Thema, thematisiert wird ausschließlich das Geschlecht der weiblichen Beamtinnen.

Schichten, in denen nur eine oder wenige Frauen vertreten sind, es häufiger ein Thema zu sein scheint, „inwieweit die Frau ihren Mann steht.“ Es scheint also eine Reihe von Aspekten zu geben, die auf Gleichheit *und* auf Differenz verweisen – weiterzuführen ist hier die Analyse, inwieweit tatsächlich quantitative Verteilungen oder unterschiedliche Kontexte von Relevanz sind. Die Spannung zwischen Gleichheit einerseits und Differenz zwischen den Geschlechtern andererseits ist ein zentrales Thema in der Diskussion des Zusammenhangs von Organisation und Geschlecht. Unser erster Blick auf das empirische Material zeigt auch für den Bereich der Polizeiarbeit ein ausgeprägtes Schwanken zwischen Gleichheit – Männer und Frauen sind bei der Polizei gleich und gleichgestellt – und Differenz zwischen den Geschlechtern in ganz verschiedenen Ausprägungen – Männer und Frauen sind gleichwertig, aber unterschiedlich. Wie symmetrisch oder asymmetrisch das Verhältnis zwischen Männern und Frauen ist, wie das Verhältnis von Gleichheit und Differenz bestimmt ist und in welchem Zusammenhang Geschlecht und organisatorische Prozesse innerhalb der Polizei stehen, muss also weiter empirisch geklärt werden. Vieles spricht dafür, Organisationen – und damit auch die Polizei – weiterhin als strukturell „vergeschlechtlicht“ anzunehmen; neuere Untersuchungen zeigen aber ebenso auf, dass Geschlecht in Organisationen nicht immer und nicht durchgängig systematisch von Bedeutung ist. Dieser Frage weiter nachzugehen, bleibt Aufgabe des laufenden Forschungsprojekts.<sup>12</sup>

### Literaturverzeichnis:

- Acker, J.: Hierarchies, Jobs, Bodies: in: Lorber, J./ Farell S. A.: *The Social Construction of Gender*, London/New Dehli, S. 162 ff.
- Albrecht, C.: Entwicklung des Frauenberufsbildes Polizistin, in: *Deutsches Polizeiblatt, Fachzeitschrift für die Polizei in Bund und Ländern*, 3/1996, S. 2 ff.
- Assig, D./ Beck, A.: Was hat sie, was er nicht hat? Forschungsergebnisse zu den Erfolgen von Frauen in Führungspositionen, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte B 22-23/1998*, S. 23 ff.
- Behr, R.: *Cop culture*, Opladen 2000
- Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit: *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*. Band 260 Schriftenreihe. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1991.
- EuGH-Urteil vom 11. November 1997, Rechtssache C-409/95.
- Entschließung des Europäischen Rates zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, 90/C 157/02, 27.6.1990, Ziffer 1.
- Franzke, B.: Was Polizisten über Polizistinnen denken. Ein Beitrag zur geschlechtsspezifischen Polizeiforschung, Bielefeld 1997.
- Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung – Fachbereich Polizei – Rheinland-Pfalz (Hg.): *Was verändern Frauen in der Polizei?*, Büchenbeuren 1999.
- Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung und Rechtspflege – Fachbereich Polizeivollzugsdienst – Berlin (Hg.): *Projektarbeit: Frauen in der Berliner Schutzpolizei – Gleichberechtigte Kolleginnen oder geduldete Mitarbeiterinnen*, Berlin 2000.
- Gintzel, U.: Frauen und Männer in der Polizei, in: *Deutsches Polizeiblatt* 3/1996.
- Gütges, K.: *Polizistinnen vor und nach der Wende. Ein Vergleich*, Amersfoort 1997.
- Hamm, B.: Frauen in der Schutzpolizei. Erfahrungswerte, in: *Bereitschaftspolizei heute* 4/1993.
- Hazenberg, A.: Gleichwertige Partner bei ungleichen Voraussetzungen, in: Müller-Franke, W./ Steiner, W. (Hg.): *Frauen in der Polizei. Seminarbericht*, Villingen-Schwenningen 1996, S. 13 ff.
- Holdaway, S./Parker, S. W.: *Policing Women Police. Uniform Patrol, Promotion and Representation in the CID*, in: *British Journal of Criminology*, Vol. 38, No. 1, 1998.
- Kuhlmann, E./Kutzner, E./Müller, U., Riegraf, B./Wilz, S.: *Organisationen und Professionen als Produktionsstätten der Geschlechter(a)symmetrie*, in: Fritsche, B. (Hg.): *Geschlechterverhältnis im sozialen Wandel*, Opladen 2002.

<sup>12</sup> Dieser Beitrag erscheint im Herbst 2002 auch in einer ausführlicheren Version unter dem Titel „Polizei und Gender - Genese, Stand und Perspektiven des DFG-Forschungsprojektes ‚Geschlechterkon-

struktionen im Organisationswandel am Beispiel Polizei“ als Bestandteil der Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie Münster-Hiltrup.

- Martin, S.E.: POLICEwomen and policeWOMEN: occupational role dilemma and choices of female officers, in: *Journal of Police Science and Administration* (1979) 7, S. 314 ff.
- Meggeneder, O.: Abara Kadabara – is a Kibara a Habara? Zur Arbeitssituation von Polizistinnen. Linz 1996.
- Ministerium für Inneres und Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Eine Untersuchung bei der Polizei in Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 1998.
- Müller, U./Müller-Franke, W.: Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel der Polizei: Antrag im DFG-Schwerpunktprogramm „Professionalisierung, Organisation und Geschlecht“, Bielefeld 1999.
- Müller, U./Müller-Franke, W./Pfeil, P./Wilz, S.: Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel der Polizei: Fortsetzungsantrag im DFG-Schwerpunktprogramm „Professionalisierung, Organisation und Geschlecht“, Bielefeld 2001.
- Müller, U.: Frauen und Führung – eine etwas andere Beziehung? In: Müller-Franke, W./Steiner, W. (Hg.): *Frauen in der Polizei*. Seminarbericht zum 3. Seminar „Frauen in der Polizei“, Villingen-Schwenningen 1997, S. 9 ff.
- Müller, U.: Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen – mit Beispielen aus Betrieben und der Universität, in: *Zeitschrift für Personalforschung*, 12. Jg., Heft 2, 1998.
- Müller-Franke, W.: Frauen in der Polizei – Barrieren und Perspektiven, in: *Polizei-Führungsakademie* (Hg.): *Frauen in Führungsfunktionen in der Polizei*. Seminarbericht, Münster 1998, S. 52 ff.
- Müller-Franke, W.: Frauen in der Polizei – Aspekte zum Spannungsverhältnis von Verfassungsnorm und Verfassungswirklichkeit, in: *Gedächtnisschrift für Hagen Gülzow*, Konstanz 1999, S. 342 ff.
- Nienhaus, U.: Einsatz für die „Sittlichkeit“: Die Anfänge der weiblichen Polizei im Willhelminischen Kaiserreich und in der Weimarer Republik, in: Lüdtke, A. (Hg.): „Sicherheit“ und „Wohlfahrt“. *Polizei, Gesellschaft und Herrschaft* im 19. und 20. Jahrhundert, Frankfurt/M. 1992, S. 243 ff.
- Nienhaus, U.: Die Geschichte der Frauen in der Polizei und ihre aktuelle Situation, bisher unveröff. Referat, Villingen-Schwenningen 1997.
- Nienhaus, U.: Nicht für eine Führungsperson geeignet. Josefine Erkens und die Anfänge der weiblichen Polizei in Deutschland 1923-1933, Münster 1999.
- Pfeil, Patricia: Geschlechterverhältnisse und Geschlechterkonstruktionen in der Polizei. Dissertation [erscheint voraussichtlich: Herbst 2003].
- Polizeipräsidium München. Zentraler Psychologischer Dienst (Hg.): *Frauen in der uniformierten Polizei*. Eine explorative Studie, München 1997.
- Preuss, S.: Begegnungen: Die Personalchefin von IBM, in: *F.A.Z.* vom 5.3.2001.
- Rudolph, H.: Frauenförderung – Notwendigkeit, Ansatzpunkte, Erfolge, in: *Politische Studien* 5/1997, S. 32 ff.
- Schreurs, P.: The division of labor and inequalities between the sexes: an ideological dilemma (Paper presented to the Gender, Work and Organization Conference), Manchester 1998.
- Sobull, D.: Führen Frauen anders? Studie der Universität St. Gallen geht den gängigen Vorurteilen auf den Grund, in: *Die Welt* vom 22.8.1998, S. BR 1.
- Sozialministerium Baden-Württemberg: „Gender Mainstreaming“ in der Beschäftigungspolitik der Europäischen Union, Stuttgart 2001.
- Tielemann, K.: Veränderungen von Rollenbildern durch Frauen in Männerberufen, Diplomarbeit, Berlin 1992.
- Wilz, S.: *Organisation und Geschlecht*. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen, Opladen 2002.
- Würz, J.: *Frauen im Vollzugsdienst der Schutzpolizei*, Frankfurt/M., 1993.

Kontakt:

*Dr. Sylvia M. Wilz, Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie, Postfach 100131, 33501 Bielefeld. Email: sylvia.wilz@uni-bielefeld.de*

## **Formell integriert – faktisch marginalisiert?**

Die Rolle von Gleichstellungsbeauftragten in Planungsprozessen in Rheinland-Pfalz

---

Dieser Beitrag zeigt zum einen auf, dass zwischen der formellen und der faktischen Integration von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz im Bereich der Stadt- und Regionalplanung eine deutliche Kluft liegen kann. Die Auswertung eines Expertinnengesprächs lässt den Prozess der Marginalisierung, dem Frauen in diesen Ämtern ausgesetzt sind/sein können, deutlich werden. Zum anderen werden Mechanismen der Diskriminierung und Gegenstrategien aufgezeigt, die in Forderungen nach Vernetzung der Akteurinnen, Engagement von Bürgerinnen und frühzeitige Einmischung münden.

### **Einleitung**

Wird der Blick auf die gesetzliche Verankerung von „Frauenbelangen in der Planung“ gewendet, sieht die „Erfolgsbilanz“ in Rheinland-Pfalz, im Vergleich zu den meisten anderen Bundesländern, recht gut aus. Die Berücksichtigung von Frauenbelangen in der rheinland-pfälzischen Gesetzgebung in den Bereichen Planung und ÖPNV und die damit zum Teil erhöhten Partizipationsmöglichkeiten von Bürgerinnen oder Gleichstellungsbeauftragten sagen jedoch noch nichts über die Erfolgchancen einer tatsächlichen Umsetzung von Frauenbelangen in Planungsprozessen aus. Erfahrungen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über ihre Rolle und Handlungsspielräume in Planungsprozessen zeigen häufig, dass trotz gesetzlicher Grundlagen und administrativer Ansätze ihrer Beteiligung, ihre Integration in Planungsprozessen und damit die reale Umsetzung von Frauenbelangen in der Planung nur zu häufig an der Ignoranz oder „Besitzstandswahrung“ der jeweiligen Pla-

nungsbehörden oder -ämter und deren zu meist männlicher Besetzung scheitert. Im Folgenden werden zunächst kurz die gesetzlichen Grundlagen zur Berücksichtigung von Frauenbelangen in der Planung in Rheinland-Pfalz skizziert. Den Schwerpunkt des Beitrags bildet sodann die Darstellung der Ergebnisse aus einer Expertinnenrunde mit kommunalen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, die die Autorinnen im Rahmen eines mehrstufigen Forschungsprojektes<sup>1</sup> durchgeführt haben. Im

---

<sup>1</sup> Innerhalb des Forschungsprojektes führten die Autorinnen im Auftrag des Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz nacheinander in den beiden Regionen Rheinpfalz und Rheinhessen-Nahe eine schriftliche Befragung von Gleichstellungsbeauftragten und Planer/innen durch. In dieser quantitativen Untersuchung wurde u.a. die Aufgabengebiete des Amtes/der Tätigkeit, Erfahrungen mit dem Thema „Frauenbelange in der Planung“, sowie die Dauer und Arten der Zusammenarbeit zwischen kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und kommunalen Planungsbehörden bzw. -ämtern erhoben. Dabei stellte sich u.a. heraus, dass Gleichstellungsbeauftragten aus verschiedenen Gründen der Zugang zu Planungsthemen und Planungsgremien schwer fällt

Zentrum dieser Expertinnenrunde stand die Reflexion der eigenen Erfahrungen der Teilnehmerinnen mit der Thematisierung und Umsetzung von Frauenbelangen in der Planung im Rahmen ihrer Tätigkeit als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterschiedlicher kommunaler Ebenen. Ausblickend werden am Ende des Beitrages zentrale Ergebnisse aus diesem Expertinnengespräch auf der Folie theoretischer Überlegungen von Eva Cyba zu Mechanismen der Diskriminierung und Strategien der Überwindung reflektiert.

### **Gesetzliche Grundlagen zur Berücksichtigung von Frauenbelangen in der Planung in Rheinland-Pfalz<sup>2</sup>**

Die Raumordnung in Deutschland erfolgt auf vier Ebenen. Da ist zunächst die Bundesebene mit dem Bundesraumordnungsgesetz (BROG). Die zweite Ebene ist die der Landesplanung mit den jeweiligen landesgesetzlichen Grundlagen. Zu den Aufgaben der Landesplanung gehört es, diese Grundsätze durch eigene Landesgesetze und ein Landesentwicklungsprogramm zu konkretisieren. Unterhalb der Landesebene gibt es die Ebene der Regionalplanung mit den Raumordnungsplänen. Ihr folgt als vierte Ebene die kommunale Ebene der Landkreise und Kommunen, in deren Zuständigkeit z.B. die Aufstellung der Flächennutzungs- und Bebauungspläne fällt.

---

und offensichtlich auch schwer gemacht wird. In einer Expertinnenrunde mit Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten aus Kreisen und Gemeinden der Rheinpfalz wurde dieses Thema weiter vertieft, da durch die zahlreichen Kommentare auf den standardisierten Fragebögen deutlich geworden war, dass die Hindernisse oft qualitative Aspekte betreffen und über die klassischen Befragungen nicht ausreichend erhoben werden können.

<sup>2</sup> Dieser Abschnitt fasst die hervorragende Zusammenstellung von Juliane Krause (1996) zusammen.

Die gesetzlichen Grundlagen im Bereich Planung, die auch Aussagen zur Berücksichtigung von Frauenbelangen enthalten, sind vor allem das Landesplanungsgesetz und das Landesentwicklungsprogramm. Das Landesplanungsgesetz (LPIG) bildet die gesetzliche Grundlage für die Planungsbehörden. Es enthält Angaben zu den Aufgaben und der Organisation der Landesplanung und trifft Aussagen zum Verfahren und zur Wirkung des Landesentwicklungsprogramms, der regionalen Raumordnungspläne sowie zur Organisation und Funktion der Planungsgemeinschaften und der entsprechenden Beiräte. In diesem Gesetz wurde für Rheinland-Pfalz in seiner Fassung von 1994 erstmals der Abbau ungleicher Lebensbedingungen von Frauen als Aufgabe und Leitvorstellung der Raumordnung verankert und die Beteiligung von Frauen auf allen Planungsstufen und in den Planungsgremien festgehalten. Die wichtigsten Punkte sind dem im Folgenden abgebildeten Kasten 1 zu entnehmen.

Das Landesplanungsgesetz regelt auch die Erstellung eines Landesentwicklungsprogramms (LEP), das von der obersten Landesplanungsbehörde erarbeitet wird und für jeweils 10 Jahre das planerische Leitbild darstellt. In dem 1995 veröffentlichten nunmehr dritten Landesentwicklungsprogramm (LEP III) für Rheinland-Pfalz sind erstmals auch frauenrelevante Aspekte eingeflossen, wie dem folgenden Kasten 2 zu entnehmen ist.

Eine dritte Ebene bzw. ein neuer Planungsbereich ergab sich aus der Bahnreform und der Gründung der Deutschen Bahn AG. Damit gab der Bund die Monopolstellung im Bereich des schienengebundenen ÖPNV auf. Mit dem „Gesetz zur

Regionalisierung des öffentlichen Personennahverkehrs“ werden die Aufgaben und die Finanzierung auf die Länder bzw. die Gebietskörperschaften übertragen. Näheres wird dann in den jeweiligen ÖPNV-Gesetzen der Länder geregelt. In Rheinland-Pfalz trat hierfür zum 1. Januar 1996 das Nahverkehrsgesetz (NVG) in Kraft. Mit ihm wird die Sicherstellung des ÖPNV-Betriebes den Landkreisen, kreis-

freien Städten und Zweckverbänden übertragen. In den allgemeinen Leitlinien des NVG finden sich in §3 Abs.7 Aussagen zur besonderen Berücksichtigung der Belange von Familien mit Kindern und von Frauen bei der Ausgestaltung des ÖPNV und in §8 Aussagen zur Beteiligung der kommunalen Frauenbeauftragten bei der Erstellung des Nahverkehrsplanes.

### 1. Landesplanungsgesetz (LPIG) (in der Fassung vom Dezember 1994)

- Abbau ungleicher Lebensbedingungen von Frauen als Aufgabe und Leitvorstellung der Raumordnung (§1, §2)
- Beteiligung von Frauen auf allen Planungsebenen
- **Landesplanungsbeirat** (ein Mitglied ist Mitglied des Landesfrauenbeirates) (§7-8) angemessene Beteiligung von Frauen in der **Regionalvertretung** (Organ der Planungsgemeinschaft) (§16)
- **Regionale Planungsbeiräte** bei den Planungsgemeinschaften als „Kann - Bestimmung“ (§15-16) ein von der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten entsandtes Mitglied ist Mitglied im regionalen Planungsbeirat (§15 Abs. 7)

Quelle: Krause (1996, S. 35)

### 2. Landesentwicklungsprogramm (LEP) (Juni 1995)

- Leitbild für das nächste Jahrzehnt, Stärkung des ländlichen Raumes
- Abbau siedlungsstrukturell bedingter Benachteiligungen von Frauen über die Berücksichtigung frauenspezifischer Belange
- bei raumbedeutsamen Planungen: Berücksichtigung der Anforderungen von Frauen
  - an den ÖPNV,
  - an Kinderbetreuungsmöglichkeiten,
  - an den Wohnungsbau,
  - an die Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen und die Existenzsicherung in der Landwirtschaft.
- Den spezifischen Mobilitäts- und Sicherheitsbedürfnissen von Frauen soll Rechnung getragen werden.

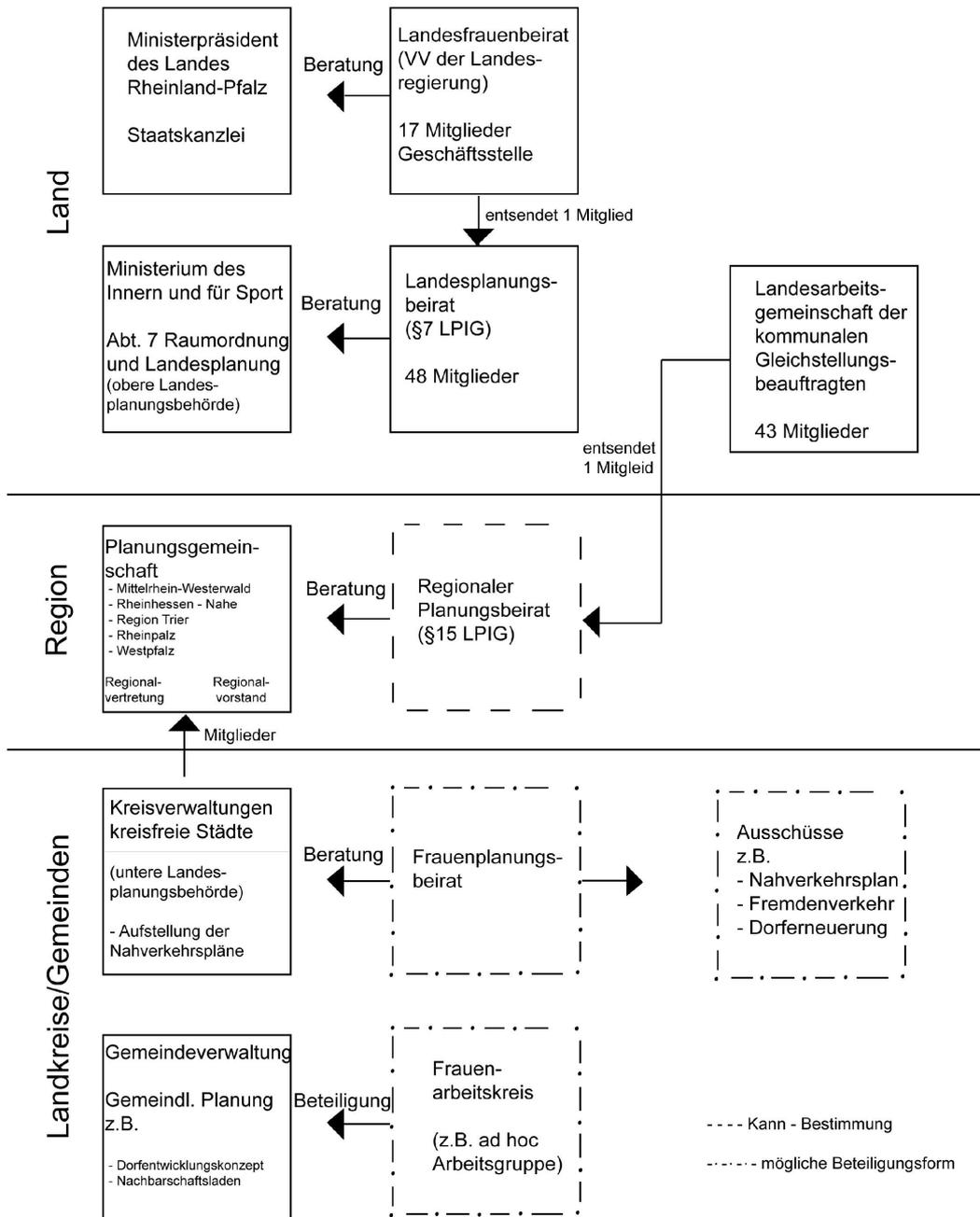
Quelle: Krause (1996, S. 36)

In den einzelnen Planungsebenen (Land, Region, Kreis, Kommune) gibt es auf der Basis der beschriebenen gesetzlichen Grundlagen unterschiedliche Organe, Gremien und Beiräte, in denen Frauen vertreten sein müssen bzw. sollten. Gesetzlich vorgeschrieben sind dabei der Landesfrauenbeirat (Grundlage ist eine Verwaltungsvorschrift der Landesregierung), der Lan-

desplanungsbeirat (§7 Landesplanungsgesetz), die Regionalvertretung als Organ der Planungsgemeinschaft (§16 LPIG) und der Regionale Planungsbeirat (§15 LPIG). Auf der unteren Planungsebene (Landkreise und Gemeinden) gibt es noch keine gesetzlich geregelte Beteiligung von Frauen. Die folgende Abbildung 1 gibt einen Überblick über die bestehenden Beteiligungsmög-

lichkeiten und skizziert darüber hinaus, kommunalen Ebene aussehen könnte.  
wie eine solche Partizipation auch auf der

Abbildung 1: Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen in einzelnen Planungsebenen



Quelle: Krause (1996, S. 42)

Zusammenfassend ist nach Krause (1996, S. 44) festzuhalten: „Die Berücksichtigung von Frauenbelangen in Leitlinien und Grundsätzen von Gesetzen und Programmen ist eine wichtige und notwendige Sache. Die Verankerung ist ein Ergebnis jahrelanger Arbeit von Frauenorganisationen, -verbänden und Gleichstellungsbeauftragten. Dazu zählt auch die Verankerung der formalisierten Beteiligungsverfahren in Form von Beiräten. Dies ist auf der Ebene der Landesplanung bereits gelungen, auf den unteren Planungsebenen gibt es noch erhebliche Defizite.“ Im weitesten Sinne könnte jedoch bereits heute die „rechtliche Verankerung“ der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten (z.B. nach Landkreisordnung oder Gemeindeordnung) und die dadurch bestimmten Aufgabenbereiche als eine für diese untere Planungsebenen „gesetzliche“ Regelung betrachtet werden. Welche Erfahrungen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auf dieser Planungsebene machen, steht nun im Mittelpunkt des folgenden Abschnittes.

### **Erfahrungen von kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der Thematisierung und Umsetzung von Frauenbelangen in der Planung**

Unter den oben geschilderten Bedingungen könnte nun angenommen werden, dass sich die Situation für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Planungsbereich in Rheinland-Pfalz insgesamt recht günstig gestaltet. Wie sich jedoch faktisch die alltägliche Arbeit im Kontext von Planungsthemen und -prozessen gestaltet, wurde in einer Expertinnenrunde erörtert, deren zentrale Ergebnisse im Folgenden beschrieben werden.

### ***Auswahl der Teilnehmerinnen der Expertinnenrunde***

Die Gruppendiskussion sollte möglichst umfassend die Erfahrungen, die Situation und die Handlungsmöglichkeiten kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter wiedergeben. Um jedoch die Heterogenität dieser Zielgruppe darstellen und damit möglicherweise auch strukturelle Bedingungen ihrer unterschiedlichen Erfahrungen, Arbeitsbedingungen, „Einflusschancen“ usw. berücksichtigen zu können, wurde für die Auswahl der Teilnehmerinnen an dieser Expertinnenrunde, neben dem gemeinsamen Kriterium ihres Amtes, folgende weitere Kriterien berücksichtigt:

- Die unterschiedlichen kommunalen Ebenen, auf denen das Amt einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt sein kann,
- den unterschiedlichen Status, den die Inhaberin dieses Amtes haben kann (z.B. ehrenamtlich oder hauptamtlich und dabei vollzeit oder teilzeit) sowie die Zeitdauer der Amtsinhaberschaft.

Alle diese Auswahlkriterien konnten bei der Zusammensetzung der Expertinnenrunde berücksichtigt werden. An der Diskussionsrunde nahmen neben den beiden Gesprächsleiterinnen sechs Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte unterschiedlicher kommunaler Ebenen teil. Zwei Teilnehmerinnen vertraten die kommunale Ebene der Landkreise, zwei die der Städte, eine war Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte einer Verbandsgemeinde und eine die einer kleinen Gemeinde. Zwei der Frauen bekleideten dieses Amt hauptamtlich und in Vollzeitbeschäftigung, zwei hauptamtlich und in Teilzeitbeschäftigung und zwei Frauen übten dieses Amt ehrenamtlich aus und erhielten hierfür nur eine

geringe Aufwandsentschädigung. Die Frauen hatten zum Zeitpunkt des Gespräches dieses Amt unterschiedlich lang inne, nämlich von 6 Monaten bis zu 10 Jahren.

### ***Die Themenschwerpunkte der Diskussionsrunde***

In der Diskussionsrunde wurden entlang eines strukturierten Gesprächsleitfadens folgende Fragen thematisiert und mit den Teilnehmerinnen diskutiert:

- Was verstehen Sie unter „Frauenbelangen in der Planung“, welche positiven Effekte verbinden Sie damit?
- Inwieweit ist der Komplex „Frauenbelange in der Planung“ ein Bestandteil Ihrer Aufgaben?
- In welchen speziellen Planungsbereichen müssten Frauenbelange (verstärkt) berücksichtigt werden und warum? Wo sind die dringendsten Ansatzpunkte?
- In welchen Bereichen oder bei welchen konkreten Planungsvorhaben haben Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit bereits versucht, Frauenbelange zu integrieren? Welche Erfolge hatten Sie dabei?
- Auf welcher politischen/kommunalen Ebene und bezogen auf welches „Planungsgebiet“ sehen Sie selbst (aus Ihren Erfahrungen heraus) die besten Umsetzungschancen? Woran scheitert die Realisierung oder Umsetzung von Frauenbelangen in der Planung? Was müsste getan werden, um die Realisierungschancen zu erhöhen?

Die gesamte Diskussion dauerte ca. drei Stunden und wurde auf Tonband aufgezeichnet. Anschließend wurden die Aufzeichnungen, d.h. das gesamte Gespräch, transkribiert. Die Gesprächstranskriptionen wurden dann nach thematischen Schwer-

punkten ausgewertet. Die wichtigsten Diskussionsstränge dieser Expertinnenrunde sollen nun im folgenden dokumentiert werden. Um dabei die Gesprächsbeiträge und Argumente der Teilnehmerinnen möglichst detailliert wiedergeben zu können, werden in der Darstellung entsprechende Originalzitate der Expertinnen integriert.

### ***Warum ist die Berücksichtigung von Frauenbelangen in der Planung wichtig?***

Einer der zentralen Aspekte in der Diskussionsrunde war es, noch einmal danach zu fragen, was die Teilnehmerinnen selbst, d.h. als Person, aber natürlich auch in ihrer Funktion als kommunale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte, unter dem Schlagwort „Frauenbelange in der Planung“ verstehen. In diesem Zusammenhang wurde auch die weitergehende Frage diskutiert, welche „positiven Effekte“ die Teilnehmerinnen damit verbinden, dass Frauenbelange in die Planung integriert werden.

Alle Teilnehmerinnen dieser Expertinnenrunde waren sich darin einig, dass die historisch gewachsene aber bis heute noch gültige Zuordnung der Frauen zum Reproduktionsbereich einerseits, d.h. ihre Verortung im primär privaten Bereich der Familie und der Haushaltsversorgung, und die Zuordnung der Männer zum Produktionsbereich andererseits, d.h. deren Verortung im öffentlichen Bereich und Raum, u.a. auch eine männerdominierte Planung hervorgebracht hat. Männerdominiert bedeutet in diesem Fall nicht allein, dass die für Planung Verantwortlichen weit überwiegend männlich sind, sondern vor allem, dass Planungskonzepte, die den öffentlichen Raum betreffen, primär durch den männlichen Lebenszusammenhang geprägt und auf die Lebenssituation des außerhäu-

sig voll- und hauptberuflich arbeitenden Mannes zugeschnitten sind.

Der weibliche Lebenszusammenhang wurde dabei zumeist gar nicht oder nur unzureichend berücksichtigt. Dies ist z.B. in der Verkehrsplanung oder ganz allgemein in den Bereichen einer Infrastruktur- d.h. Bebauungsplanung zu beobachten, um nur zwei Beispiele anzuführen, die die Teilnehmerinnen direkt ansprechen. Natürlich sind auch Frauen keine homogene Gruppe und ihre jeweilige Lebenssituation bestimmt ihren individuell unterschiedlichen Bedarf an z.B. ÖPNV-Angeboten oder Infrastruktureinrichtungen. Dennoch kann verallgemeinernd angeführt werden, dass die Mehrheit der Männer in ihrem Tagesablauf z.B. meist nur den Weg zum Arbeitsplatz und zurück bewältigen muss. Die Mehrheit der Frauen jedoch ist aufgrund des noch immer überwiegenden Rollenverständnisses neben einer möglichen Erwerbstätigkeit auch vorrangig für die Haus- und Familienarbeit zuständig. Dadurch hat sie nicht nur einen komplexeren Mobilitätsbedarf (z.B. Wege mit den Kindern, Wege zum Einkaufen, Wege zum Arbeitsplatz usw.), sondern ist auch auf Infrastruktureinrichtungen (z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen, Einkaufsmöglichkeiten u.ä.) angewiesen, deren gute und schnelle Erreichbarkeit für sie in ihrem Tagesverlauf eine andere Bedeutung hat als für den Mann.

Die Folge des historisch gewachsenen doppelten Ausschlusses von Frauen aus der Planung und von Frauenbelangen aus Planungsprozessen ist jedoch, dass der öffentliche Raum und dessen Infrastruktur noch immer vorrangig entlang der Bedürfnisse von Männern, genauer gesagt von voll- und hauptberuflich arbeitenden Männern, gestaltet

wird. Frauenbelange in der Planung zu thematisieren und umzusetzen, heißt also vor allem, darin waren sich alle Gesprächsteilnehmerinnen einig, genau diese Bedürfnisse von Frauen bei der Gestaltung des öffentlichen Raums sichtbar zu machen und darauf hinzuwirken, dass in Planungsvorhaben – egal in welchem Bereich oder auf welcher Planungsebene – auch der weibliche Lebenszusammenhang berücksichtigt wird. Die beiden folgenden exemplarisch ausgewählten Zitate verdeutlichen diese Argumentation:

„Wir haben einfach festgestellt, wir Frauen bewegen uns innerhalb von diesem Haus, innerhalb von der Gemeinde. Männer fahren morgens raus, kommen abends wieder. Aber letztendlich in diesem Raum, wo ich mich bewege, habe ich selber überhaupt nichts mitgestaltet und merke jetzt, dass das überhaupt nicht zu meiner Persönlichkeit passt. Der Kindergarten ist viel zu weit weg. Ich kann keinen Bus benutzen, weil der Weg zu weit ist und all solche Sachen.“

„Also (...) wenn ich Frauenbelange in der Planung berücksichtige, dann werde ich ja den völlig anderen Lebenszusammenhängen von Frauen gerecht. Wenn die Planung von Männern vorgegeben wird, (...) dann sehen die das vor einem anderen Erfahrungshintergrund und vor dem Hintergrund anderer Möglichkeiten. (...) Frauen haben sehr vielen Rollenerwartungen zu genügen und damit auch andere (...) Ansprüche an ihre Umgebung.“

Die Berücksichtigung des weiblichen Lebenszusammenhanges und damit von Frauenbelangen in oder Bedürfnissen von Frauen bei Planungsvorhaben hat nach Vorstellung der Teilnehmerinnen aber nicht nur den Effekt, dass Frauen davon „profitieren“, sondern, dass darüber hinaus insgesamt bislang unzureichend berücksichtigte Bedürfnisse anderer Bevölkerungsgruppen als die der voll- und hauptberuflich arbeitenden Männer in die Planung integriert werden würden. Zwei Teilnehmerinnen haben

dies im Gespräch noch einmal eindrücklich auf den Punkt gebracht:

„Gesamtgesellschaftlich ist es so, was für Frauen stimmt, stimmt für alle anderen Bevölkerungsgruppen auch. Dieser Bereich Mobilität, (...) die berufliche Integration, die Möglichkeit auch am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können, wirtschaftlich selbständig zu sein, das trifft ja auch für andere Zielgruppen zu, z.B. für (...) Senioren, Seniorinnen. Das trifft zu für Bevölkerungsgruppen, die Nachteile haben, wie z.B. Behinderte. Die müssen auch mobiler sein. Ob ich jetzt mit einem Rollstuhl in einen Bus muss oder mit einem Kinderwagen, die Infrastruktur, die Einkaufsmöglichkeiten, da sehe ich also einen ganz wichtigen Aspekt. Das hat auch die Forschung ergeben bei mir, was z.B. für die alleinerziehende Mutter stimmt, das stimmt auch für andere Zielgruppen. Die profitieren davon.“

„Ich denke, wenn wir gemeinsam was planen, kann es nur für uns alle, innerhalb von dieser ländlichen Gemeinde (...) schöner werden, dort zu leben, dort zu wohnen, dort zu arbeiten.“

### ***Eigene Erfahrungen mit dem Bereich Planung bzw. Frauenbelange in der Planung***

Der Bereich Planung oder die Integration von Frauenbelangen in Planungsprozesse ist sicherlich nicht der Aufgabenbereich, an den primär gedacht wird, wenn man über die unterschiedlichen Arbeitsfelder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten nachdenkt. Auch die Ergebnisse der Befragung unter den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hat gezeigt, dass die benannten (bisherigen) Arbeitsschwerpunkte der Befragten eher auf anderen Bereichen liegen. Das „klassische“ Aufgabengebiet einer kommunalen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, nämlich die „hausinterne“ Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst wurde dabei zusammen mit dem Thema „Gewalt gegen Frauen“, mit dem wohl die Arbeit von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauf-

tragten auch in der Öffentlichkeit am ehesten identifiziert wird, genannt, gefolgt von den Bereichen „Frauen und Erwerbsarbeit“, „Kinderbetreuungseinrichtungen“ und „Mädchenarbeit“. Es war deshalb in dieser Diskussionsrunde interessant, danach zu fragen, wie die anwesenden Frauen eigentlich dazu gekommen sind, sich dem Bereich Planung zuzuwenden und inwieweit dieser Bereich und dabei natürlich die Frage nach der Integration von Frauenbelangen in die Planung Bestandteil ihrer Arbeit als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist.

Interessanterweise hatten sich – unabhängig von ihrer Funktion als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte – einige der Teilnehmerinnen bereits vor oder außerhalb ihres Amtes – sozusagen aus Eigeninteresse oder aus der Perspektive der „Betroffenen“ heraus – mit dem Bereich Planung beschäftigt. Der Anstoß, sich dem Themenkomplex Planung zu nähern, kam also quasi von „innen“ heraus und wurde dann von den Frauen ganz selbstverständlich auch als Bestandteil ihrer Arbeitsbereiche als kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte betrachtet:

„Zu dem Thema ‚Frauen planen mit‘, bin ich eigentlich aus persönlichen Gründen gekommen. Ich wohne zur Zeit selber in einem Neubaugebiet, das ganz schrecklich ist. Auf dem Plan sah es wunderbar aus und herausgekommen ist letztendlich ein schreckliches Neubaugebiet. Auch deshalb (...) finde ich es interessant, dieses Thema ‚Frauen planen mit‘ als Schwerpunkt in meiner ehrenamtlichen Arbeit in der Gemeinde zu hinterfragen und aktiv zu bearbeiten.“

„Ich denke, es ist auch wichtig, dass ich was zu meinem Privatem sage, das gehört mit dazu. Ich bin seit 26 Jahren verheiratet und Mutter dreier mittlerweile erwachsener Kinder. Und ich bin vor diesem Hintergrund in die Kommunalpolitik. Ich wohne (...) im ländlichen Bereich. Bin ich in die Kommunalpolitik ein-

gestiegen, weil ich mit den sozialen Gegebenheiten, mit der Infrastruktur, die ich eben vorgefunden habe in dem Dorf, in das wir gezogen sind, nicht einverstanden war. (...) Und das war letztendlich auch für mich die Motivation, mich für so eine Stelle dann, als die Zeit da war, zu bewerben. Das Interesse und Engagement war schon da und deshalb war das auch dann immer ein Thema für mich in meiner Arbeit.“

Andere Teilnehmerinnen der Expertinnenrunde berichteten in der Diskussion, dass sie sich dem speziellen Bereich Planung eigentlich erst aufgrund der mit ihrer Stelle verbundenen Aufgabenbereiche angenähert haben und sich dabei jetzt in ihrer Funktion eben dem Aspekt der Integration von Frauenbelange in der Planung widmen. Für sie kam der Anstoß, sich mit diesem Themenbereich zu beschäftigen, quasi von „außen“, da der Bereich Planung oder bestimmte Planungsprozesse ganz allgemein Bestandteil ihres Tätigkeitsfeldes als Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte ist, was bereits durch die Inhalte ihrer Stelle und der damit verbundenen Aufgaben vorgegeben ist. Eine Teilnehmerin erzählte darüber hinaus, dass sie auch erst durch den Austausch mit anderen Frauen und insbesondere mit anderen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dazu gekommen ist, das Thema „Frauenbelange in der Planung“ auch für sich und ihre Arbeit zu „entdecken“:

„Mit dem Thema Frauenbelange in der Planung konnte ich bis vor sechs Wochen gar nichts anfangen. (...) Ich habe nie vorher drüber nachgedacht, dass es möglich ist, dass ich beeinflussen kann, wo ein Supermarkt bei mir im Dorf steht. (...) dieser Punkt, zu sagen, ja das kann ich, da bin ich gefragt, auf die Idee bin ich noch nie gekommen (...) Ich lebe in dem Dorf, ich bin am Kindergarten mitbeteiligt, ich bin an der Schule mitbeteiligt, also ich verbringe sehr viel Zeit in dem Dorf, mehr als der Mann, der es plant, aber ich bin noch nie auf den Gedanken gekommen, das kann ich

mitgestalten. Aber die Antwort warum, kann ich euch nicht geben. Erst jetzt ist mir das so langsam bewusst geworden, auch durch andere Gespräche, und deshalb finde ich es auch so wichtig, mich hier mit anderen auszutauschen, die schon mehr Erfahrung haben, weil ich das Thema wirklich wichtig finde und daran arbeiten will.“

Damit zeigte sich, dass die Teilnehmerinnen auf sehr unterschiedliche Art und Weise dazu gekommen sind, das Thema „Frauenbelange in der Planung“ zu ihrem eigenen zu machen und in ihre Aufgabenbereiche als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu integrieren. Darüber, dass der Bereich Planung ein wichtiges Arbeitsgebiet ist, das sich gerade auch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu eigen machen sollten, waren sich alle Teilnehmerinnen einig. Unterschiede zeigten sich jedoch darin, wie intensiv dieser Bereich in die eigene Arbeit integriert wird bzw. werden kann, ob die Frauen dabei selbst bestimmte „Aktionen“ aktiv initiieren (können) oder im wesentlichen auf bestimmte Ereignisse oder Vorgaben der jeweiligen kommunalen Verwaltung reagieren (müssen), ob sie ihre Funktion als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eher in der Organisation und Koordination z.B. bestimmter Aktivitäten von Frauen „vor Ort“ betrachten, ob sie den Schwerpunkt auf die „Bewusstseinsbildung“ nach innen, d.h. in die Verwaltung hinein, sehen oder selbst aktiv in Planungsprozessen tätig werden, welche inhaltlichen Schwerpunkte sie für ihre Arbeit wählen usw. Einige Beispiele sollen dies im folgenden verdeutlichen.

Eine der beiden ehrenamtlichen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten berichtete, dass sie noch relativ wenig mit dem Themenkomplex zu tun hatte. Sicherlich auch aus dem Grund, dass sie erst wenige Monate im Amt ist, fühlt sie sich gerade

auf diesem Gebiet noch sehr unsicher und nimmt derzeit eher eine reaktive Haltung ein.

„Ich bekomme also sämtliche Einladungen zu allen Ausschüssen auf meinen Schreibtisch und bei Ausschusspunkten, wie Neubau eines Supermarktes oder Umgestaltung des Bahnhofes, Anlegeplätze von Spielplätzen, oder kurzfristiges Auflösen von Spielplätzen, da probiere ich mich einzuschalten, zunächst aber rein informativ. (...) Meine Erfahrungen in der Planung sind die Teilnahme an Ausschusssitzungen, in denen ich mich ganz klar überfordert fühle.“

Auch die andere Teilnehmerin, die ihr Amt ehrenamtlich ausübt, thematisiert aufgrund mangelnder Vorerfahrungen Unsicherheiten auf diesem Gebiet bzw. im Umgang mit diesem Themenbereich. Allerdings ist sie bereits länger als ihre Kollegin im Amt und hat zwischenzeitlich auch damit begonnen, sich aktiv in diesen Bereich einzumischen und vor allem ihre eigene Position zu stärken, indem sie andere Frauen an dieses Thema heranführt.

„Ich komme aus der Pharmazie, habe keine Ahnung von Bauen, sehe einfach nur, was gut ist und was nicht gut ist. Und zwar grade in Bezug auf familienfreundlich auf frauenfreundlich. (...) Und da wo ich total überfordert bin, sind z. B. einfach so Vokabeln, wie hieß das da, Raumordnungsplatz, wie hieß das da (*Raumordnungsplan Anm. d.V.*) (...) also das sind einfach so Vokabeln, mit denen ich bis heute nicht umgehen kann. (...) Mittlerweile ist es aber so, dass wir einen Frauenstammtisch gegründet haben. Aus diesem Stammtisch ist eine ganz aktive Frauengruppe hervorgegangen, die z. B. in unserer Gemeinde jetzt Ortsbegehung gemacht hat. (...) Und einen Ortsteil haben wir uns jetzt schon mal sehr intensiv angeschaut. Haben dabei festgestellt, was uns gefällt, was uns nicht gefällt und was wir gerne verändern würden.“

Am unmittelbarsten, dies wurde in der Diskussion sehr deutlich, sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, deren Amt auf der Ebene der Gemeinde oder Städte ange-

siedelt sind, mit dem Bereich Planung in ihrer Tätigkeit konfrontiert. Kommunale Bebauungspläne, Konzepte der Dorferneuerung oder -sanierung, Stadt- oder Stadtteilentwicklungskonzepte u.ä. sind Bereiche, die auch in das Aufgabengebiet einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fallen, zumindest dann, wenn die Amtsinhaberin auf der Basis der Gemeindeordnung auch mit den sog. „externen“ Aufgaben betreut ist. Während jedoch die ehrenamtlich bestellten kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ihre Position innerhalb dieser Planungsprozesse aus den unterschiedlichsten Gründen heraus als relativ „machtlos“ empfinden, konnten die beiden „städtischen“ hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten davon berichten, dass es ihnen entweder zumindest punktuell gelungen ist, sich aktiv in Planungsprozesse einzuschalten und diese, sowohl über die „Mobilisierung“ von betroffenen Frauen als auch über eine „Bewusstseinsbildung“ bei den zuständigen Verwaltungsstellen mit zu gestalten oder aber, dass sie gemeinsam mit anderen Frauen „vor Ort“ bestimmte Projekte entwickeln und initiieren und diese dann zu verwirklichen versuchen. Die beiden folgenden Beispiele veranschaulichen diese Arbeitsweisen und Erfahrungen:

„Ich habe (...) nach der Gemeindeordnung die externen Aufgaben, wo dieser Bereich dazugehört und auch die internen Aufgaben nach dem Landesgleichstellungsgesetz. Die personelle Ausstattung unserer Gleichstellungsstelle ist zwar besser als anderswo, aber nicht befriedigend, also keineswegs angemessen der Aufgaben und der Größe der Stadt. Von daher (...) muss ich meine Arbeit entsprechend ausrichten. D. h. konkret, dass ich also solche Projekte nicht bis in die Tiefe verfolgen kann. Ich sehe meine Aufgabe viel mehr darin, den Anstoß zu geben, zu initiieren und andere in die Verantwortung zu nehmen. Anders kann ich meine Arbeit insgesamt nicht leisten. Und was diesen

Bereich angeht, sehe ich vor allem zwei Richtungen für mich. Einmal dass ich innerhalb der Verwaltung, die im Baubereich und der Stadtentwicklung Verantwortlichen sensibilisiere und in die Verantwortung nehme und auf der anderen Seite Bürgerinnenbeteiligung initiiere, also (...) Bürgerinnen anspreche, und ihnen den Anstoß gebe, sich in dieser Richtung zu engagieren und wenn notwendig auch zu qualifizieren. Und in diese beide Richtungen habe ich in den vergangenen Jahren an verschiedenen Punkten gearbeitet. (...) mein Weg ist immer so, dass ich mich daran orientiere, was stadtpolitisch aktuell ist. Also ich gehöre auch zur Stadtsteuerung organisatorisch innerhalb der Verwaltung und da kriege ich sehr wohl mit, was ansteht, also Thema Stadtentwicklung, Stadtmarketing, (...) dann Flächennutzungsplan, (...) Standortsicherung, Nahverkehrsplan (...) usw. Also das sind die Themen, die im Hauptausschuss Stadtrat, Bau- und Grundstücksausschuss Themen sind. Und da versuche ich dann jeweils Eingang zu finden und Verschiedenes zu machen (...) in Richtung Frauenstadtgespräche, Anhörungen der Bürgerinnen, öffentliche Veranstaltungen, Gutachten machen lassen, die die Meinungen der Frauen zusammentragen und das an die verantwortlichen Stellen weitergeben, die zum Teil auch wirklich Eingang gefunden haben.“

„Ich habe seit knapp 1,5 Jahren eine Arbeitsgruppe zu dem Thema „Frauen planen mit“. Die Arbeitsgruppe war am Anfang sehr groß, sehr euphorisch. Mittlerweile sind wir jetzt noch zu viert. Das hat aber den Vorteil, dass wir sehr effektiv arbeiten können. Die drei anderen Frauen, die da mitarbeiten von Anfang an, sind im Prinzip Fachfrauen. Es ist eine Architektin, eine Biologin, die auch Landschaftsplanerin ist und eine Frau, die sich um den ganzen Bereich, ich weiß nicht, ob das hier ein Begriff ist, Teilauto kümmert. (...) Wir haben uns ein Projekt vorgenommen, innerhalb eines Konversionsgebietes, ein Frauenwohnprojekt zu initiieren. Wir haben ein Modellprojekt dabei erarbeitet in Anlehnung an das Mainzer Modellprojekt (...) Sind mit der städtischen Wohnungsbaugesellschaft in Kontakt getreten und hatten da sehr viel Glück. Weil der Geschäftsführer sehr offene Ohren für uns hatte. Was ich jetzt in dem Zusammenhang auch ganz wichtig finde, also es war kein Projekt, was wir mit der Stadt gemacht haben, da habe ich viele Schwierigkeiten. (...) Bei dem

Geschäftsführer der städtischen Wohnungsbaugesellschaft war das ganz anders, der hat sehr eng mit uns gearbeitet.“

Die beiden hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, deren Amt auf der Landkreisebene angesiedelt ist, sind nur in wenigen Fällen „direkt“ in Planungsprozesse involviert. Sie sehen daher einen Schwerpunkt ihrer Arbeit darin, einzelne Aktivitäten von Frauen und/oder Kolleginnen „vor Ort“ in den Gemeinden oder Städten des Landkreises zu unterstützen und zu vernetzen. Darüber hinaus versuchen sie auch, für überörtliche Aktivitäten Initiativen anzustoßen sowie Kompetenzen und Fachwissen „vor Ort“ zu bündeln und weiterzuvermitteln, in dem Sinne also Dienstleistungen für andere zu erbringen (z.B. für ihre ehrenamtlichen Kolleginnen), deren Handlungsmöglichkeiten deutlich eingeschränkter sind.

„Meine Arbeitsweise ist, das hat eben mit der Ebene des Landkreises zu tun, dass ich einerseits versuche, Frauen miteinander ins Gespräch zu bringen aus den unterschiedlichen Orten und andererseits versuche, Überblicksprojekte zu machen. So habe ich die Weiterbildung für die Planung initiiert, im Rahmen für den ganzen Landkreis, von Süden nach Norden hochgehupft, geguckt, welche Planerinnen und Architektinnen gibt es im Landkreis und die vermodelt mit den einzelnen Gemeinden. (...) Und daraus haben sich dann auch Schwerpunkte ergeben und dann bin ich eben ganz froh, wenn an einzelnen Orten Frauen aktiv werden, die ich dann unterstützen kann oder denen ich einen Kontakt vermitteln kann.“

Ein weiteres Aufgabengebiet der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Landkreisen ist es, bei Planungsvorhaben auf der Ebene des Landkreises, zu versuchen, Fraueninteressen und Frauenbelange zu thematisieren, Anregungen von Kolleginnen oder Frauen(gruppen) aus den einzelnen betroffenen Gemeinden aufzunehmen und diese zu vertreten. Als ein Beispiel der

jüngsten Zeit wurde hierfür z.B. die Erstellung des Nahverkehrsplanes genannt. Um diese Aufgabe oder Vermittlerinnenfunktion erfüllen zu können, ist es jedoch unabdingbar, dies wurde noch einmal im Gespräch herausgestellt, dass in den einzelnen Gemeinden Frauen aktiv sind. Als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eines Landkreises ist es, aufgrund der vielfältigen Aufgaben, aber auch der Größe der „räumlichen Zuständigkeit“ nicht möglich, gleichermaßen in allen Gemeinden aktiv oder gar initiativ zu sein. Die Amtsinhaberinnen dieser Ebene sind also sehr stark auf eine „Zuarbeit“ aus den Kommunen angewiesen, um auf ihrer Ebene der kreiskommunalen Zuständigkeit „erfolgreich“ Frauenbelange integrieren zu können. Eine Teilnehmerin erläuterte dies so:

„Ich denke, im Kreis ist einmal wirklich wichtig, dass in jeder Gemeinde oder Verbandsgemeinde dieser Prozess passiert. (...) Als Kreisfrauenbeauftragte muss ich das bündeln, denn (...) viele Dinge, Nahverkehrsplan z. B., landet dann im Kreis. Und wenn ich im Kreis dann die 20 Stellungnahmen der Frauen aus den Gemeinden gehabt hätte, ich hatte aber nur eine, dann kann ich gucken, wenn ich da in dem Ausschuss bin. (...) Aber ich habe nur das Material, was ich mir selber herstelle. Es kommt nichts von außen. Dann könnte ich viel mehr Material da einbringen. Was ich gefordert habe, war jetzt im Bereich des Nahverkehrsplans, dass ich gesagt habe, wir brauchen überhaupt nutzerinnenspezifische Bedarfsanalysen, um überhaupt für den Nahverkehrsplan konkret zu sagen, was denn eigentlich aus Frauensicht da rein muss. Und meine Stellungnahme bezog sich darauf zu sagen, davon steht nichts drin, und ihr habt bis jetzt auch keine Methodik entwickelt, um überhaupt Informationen zu kriegen, was Frauen vor Ort brauchen. Dann heißt es aber immer so nett, ja dann machen sie doch mal. Aber alleine schaffe ich das nicht, da brauch ich mehr Unterstützung aus den Gemeinden.“

### ***Über die Chancen, Frauenbelange in die Planung zu integrieren***

Neben dem Erfahrungsaustausch über konkrete Projekte oder Ansätze der eigenen Arbeit, war die Frage, wie Frauenbelange in die Planung eingebracht werden können, ein sehr umfangreicher Punkt in der Diskussion. Wie bereits dargestellt, sind die Erfahrungen der Teilnehmerinnen mit dem Bereich Planung oder gar mit Frauenbelangen in der Planung sehr unterschiedlich. Dies gilt auch für ihre Erfahrungen über die „Erfolgschancen“, Frauenbelange tatsächlich zu thematisieren oder deren Berücksichtigung in Planungsprozessen zu erreichen. Hierfür wurden ebenfalls sehr unterschiedliche Argumente genannt, die aber in der Zusammenschau deutlich machen, dass eine ganze Reihe „struktureller“ Gründe zu benennen sind, die Chancen einer Integration von Frauenbelange in die Planung hemmen.

Zunächst ist festzuhalten, dass keine von den anwesenden Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten z.B. durch ihre berufliche Ausbildung o.ä. Vorkenntnisse in diesem speziellen Bereich der Planung hatte, d.h. alle Frauen waren oder sind gezwungen, sich in ihrer Funktion als kommunale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte in diesen Themenkomplex neu einzuarbeiten.

Bereits die Möglichkeiten, sich dieses Thema anzueignen und dann natürlich die Art und Weise, wie das Thema in die eigene Arbeit integriert werden kann, hängt offensichtlich von mehreren Faktoren ab. Diese wären z.B.

- der unterschiedlicher Status als Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte (haupt- und ehrenamtlich);

- die mit dem Status verbundenen Ressourcen (z.B. Ausstattung des Amtes oder der Stelle);
- wie lange die Frauen ihr „Amt“ bereits wahrnehmen und der damit zusammenhängende unterschiedlichen Erfahrungshintergrund;
- der der Amtsinhaberin entgegengebrachten „Kooperationsbereitschaft“ innerhalb der Verwaltung bzw. der der Verwaltung zugeordneten politischen Gremien.

Hinzu kommt sicherlich, dass sich auch die „rechtliche Verankerung“ der Amtsinhaberrinnen (z.B. nach Landkreisordnung oder Gemeindeordnung) unterscheidet und diese so einen Einfluss auf die mit dem Amt verbundenen Aufgabenbereiche (z.B. externe Aufgaben nach GEMO oder LKO bzw. interne Aufgaben nach LGG), Arbeitsschwerpunkte, aber auch auf die Handlungsspielräume und die „Einflusschancen“ der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten hat. Obwohl alle Teilnehmerinnen betonen, dass der Bereich Planung eine Facette ihres Aufgabengebietes ist, sind die Mitwirkungschancen insgesamt und damit auch das Einbringen von Frauenbelangen in die Planung doch sehr unterschiedlich.

Ehrenamtliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte haben es, dies wurde sehr deutlich, noch schwerer als die hauptamtlichen, im Bereich Planung überhaupt einen „Fuß in die Tür“ zu bekommen. Beide Teilnehmerinnen, die ihr Amt ehrenamtlich ausüben, berichten, dass sie sich natürlich einerseits aufgrund mangelnder persönlicher Erfahrung, aber vor allem auch aufgrund der eingeschränkten Möglichkeiten als „Ehrenamtliche“ und dem diesem Ehrenamt zugeschriebenen „minderen“

Status häufig „überfordert“ und relativ „machtlos“ fühlen. Überfordert meint dabei in erster Linie, dass es ihnen schwer fällt, sich in ihrer begrenzten Zeit in das Insiderwissen und dessen Terminologie einzuarbeiten, um entsprechend in Ausschüssen auftreten zu können. Relativ machtlos bedeutet, dass sie weder über ausreichende Ressourcen noch über die entsprechende zumindest formale Integration in den Verwaltungsapparat verfügen, die ihre Position stärken und damit auch ihre Einflusschancen könnten. Beides zusammen begrenzt ihre Handlungsspielräume und damit ihre Chancen einer Mitgestaltung im Planungsbereich. Die beiden folgenden Zitate beschreiben diese Erfahrungen eindrücklich:

„Es war mein erster Bauausschuss. Ich habe dem zuständigen Bürgermeister (...) Herr Sundso gesagt: ich werde auf der Sitzung übermorgen ebenfalls dabei sein. Seine Reaktion: Warum? Warum ich überhaupt die Einladung hätte, das sei eine nichtöffentliche Sitzung. Dann habe ich gesagt, ich bekomme alle Einladungen, und die 2 Punkte interessieren mich. Da müsste er sich erkundigen, ob ich da dran teilnehmen dürfte. Hat sich dann wohl eines besseren besonnen, weil das ist wirklich klar, ich kann zu allen Sitzungen und dann hat er gesagt, aja dann kommen sie halt mal. Dann bin ich dort also hingekommen(...) man hat mich erschlagen mit irgendwelchen Karten, die ich aber nicht bekommen habe, (...) ich habe gesehen, dass sämtliche anderen Mitglieder solche Aktenstöße vor sich hatten, die ich schon mal gar nicht hatte. Von daher war für mich von Anfang an klar, hör zu und mache dich nicht lächerlich. Das war die oberste Prämisse. Dann kamen diese Flipchartentwürfe, wo ich wirklich eine viertel Stunde lang probiert habe, zu überlegen, in welche Nordostausrichtung ist es jetzt, wo ist hier irgendwas zu erkennen. (...) Und dann habe ich es nicht gewagt, diese Frage zu stellen. Und ich bin im Nachhinein torpediert worden. Ich habe dann meine Kollegin vom LGG angerufen, mit der ich ganz gut zusammenarbeite und gesagt, du, ich war gestern bei meiner Bauausschusssit-

zung, so und so läuft es, und dann sagt sie ja, der Protokollant, Leiter des Ordnungsamtes hat gesagt, so hättest du auch ausgesehen, du hättest ziemlich dumm aus der Wäsche geguckt. Und dies ist innerhalb von der Verwaltung gestreut, die Gleichstellungsbeauftragte checkt es nicht.“

„Ja gut ich erlebe das also genauso. Es wird gemauschelt, man wird nicht informiert, die Reden in einer Terminologie, die ich nicht verstehe usw. (...) Wir machen das ganze für 150 Mark ehrenamtlich. Es ist ein absoluter Witz. (...) Weil Frauenplanung grade diese Sachen sind wirklich Holschulden. Das heißt, man bedarf sehr viel Zeit, Energie, wie sollen wir das machen? Man schafft es in meinem Augen nur, wenn man (...) Gleichstellungsbeauftragte nicht ehrenamtlich, sondern hauptamtlich in jeder Gemeinde ansiedelt. Und das ist ein Punkt, der muss in jedem Gremium noch mal diskutiert werden, das ist das A und O. Ansonsten schaffe ich es nicht.“

Deutlich besser erscheinen – zumindest von den Rahmenbedingungen – die Chancen der hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, in Planungsprozessen mitwirken zu können. Ihr Status als Teil der Verwaltungseinheit und die ihnen damit zur Verfügung stehenden Ressourcen stärken einerseits ihre Position und eröffnen andererseits weit mehr Handlungsspielräume als für ehrenamtliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. So berichteten Teilnehmerinnen davon, dass sie in ihrer Position, aufgrund des „moralischen Zwangs“ der Verwaltung, sie zu beteiligen, eigentlich meistens rechtzeitig die notwendigen Informationen bekommen, sie in der ihnen zur Verfügung stehenden Zeit und aufgrund ihrer Ressourcen die Möglichkeit haben, sich z.B. das Instrument der Bürgerbeteiligung zunutze zu machen oder, z.B. bei Bau- oder Sanierungsvorhaben, Veranstaltungen nur für Frauen zu organisieren. Ihre Position erlaubt zudem eine ganz andere Form der Vernetzung in und außerhalb der Verwal-

tung und damit auch der Bündelung von Fachwissen. Der Aufbau einer solchen Struktur wiederum erlaubt es, dass sie schnell und kompetent auf einen bestimmten Fragen oder Probleme reagieren können und sei es nur in der Form, dass sie weiß, an wen diese Aufgabe delegiert werden könnte. Auch über konkrete Kooperationen mit jeweils zuständigen Stellen innerhalb der Verwaltung konnte eine Teilnehmerin berichten, die allerdings wohl offensichtlich deshalb so erfolgreich ist, weil sich die entsprechende Planerin selbst das Thema „Frauenbelange in der Planung“ auf ihre Fahnen geschrieben hat.

Die besseren Rahmenbedingungen der hauptamtlichen im Vergleich zu den ehrenamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten haben jedoch noch nicht unbedingt zur Folge, dass ihnen die Integration von Frauenbelangen in der Planung besser oder erfolgreicher gelingt. Hierfür sind offensichtlich zusätzlich zwei weitere Faktoren entscheidend, die sich gegenseitig bedingen und die, offensichtlich unabhängig von der Person oder „fachlichen Qualifikation“ der Amtsinhaberin, unabhängig von ihrem Status als haupt- oder ehrenamtliche und unabhängig von ihrer Amts- oder Stellenausstattung für die „Einflusschancen“ jeder Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu gelten scheinen: 1. die „gesellschaftliche“ Anerkennung der Notwendigkeit einer Integration von Frauenbelangen auch im Bereich der Planung, insbesondere die Anerkennung dieser Notwendigkeit durch die zumeist männlichen Planer und politischen Verantwortlichen in der Planung und 2. die Akzeptanz ihrer Arbeit als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Verwaltungsebene, der sie zugeordnet sind, und deren Bereitschaft ihre Arbeit zu

unterstützen.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, auf folgendes Ergebnis hinzuweisen: In der Expertinnenrunde war lediglich eine Teilnehmerin, die von einer optimalen Einbindung in die Verwaltung, einer Anerkennung und Unterstützung ihrer Arbeit berichten konnte, was sich sehr deutlich in ihren Erfolgen bei der Integration von Frauenbelangen in der Planung niederschlägt. Alle anderen anwesenden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten berichteten demgegenüber in der ein oder anderen Weise von zum Teil völligem Unverständnis, massiven Abwehrreaktionen bis hin zu Ausgrenzung oder ihnen entgegengebrachten Aggressionen, die sie bei ihren unterschiedlichen Versuchen, das Thema „Frauenbelange in der Planung“ z.B. gegenüber männlichen Planern in den Verwaltungen, männlichen Mandatsträgern (also z.B. Stadt- oder Gemeinderäte), Bürgermeistern, Landräte usw. zu thematisieren, erfahren haben. Die folgenden Beispiele spiegeln diese Erfahrungen drastisch wieder:

„Es ist zwar jeder Kommunalpolitiker der Auffassung, dass er den Frauenbelangen gerecht wird. Nur wenn man dann sagt, inwiefern und inwieweit die konkret berücksichtigt worden sind, dann wird die Antwort weniger konkret. Und meistens lassen sie sich gar nicht auf ein Gespräch ein. (...) Und die Bürgermeister, ich sage das aus meiner Erfahrung, die sehen die Einmischung von Frauen in der Planung auch nicht gern. (...) Bei Männern erlebe ich oft Ängste, die fühlen sich angegriffen, die Ängste äußern sich ganz konkret in Aggression, in Ablehnung, in Ausgrenzung.“

„Ich denke das Problem ist immer, dass die Männer bisher so öffentlichen Raum halt immer für sich selbst verfügt haben. Und jetzt kommen welche und die sagen, das habt ihr aber nicht so optimal gemacht. Und dann sind das noch Frauen und dann sind es vielleicht sogar noch nicht mal Fachfrauen (...). Da füh-

len die sich total angegriffen und reagieren oft, naja, wenigstens mit Unverständnis, wenn nicht noch schlimmer. Und dann geht eben gar nichts mehr. Mal ein Beispiel: (...) ich hatte mit einem Planer vom Bauamt eine längere Diskussion, der genau das Argument brachte: ne, Planung ist Planung, wir planen für alle und mich angeguckt hatte, als hätte ich einfach keine Ahnung. (...) und dann versuche ich dem einfach mal anhand von so einem Tag zu demonstrieren, was die meisten Frauen an Aufgaben haben, an Wegekettten und allem möglichen. Und habe dann gesagt, so jetzt sagen sie mir mal ihren Tag, wie verläuft der? Und dann sind wir total in die Diskussion gekommen, da hat es zum Teil gefetzt, aber gebracht hat es nichts. Ich meine, dass er es verstanden hätte oder so. (...) Also ich habe mit unserer Planungsabteilung sehr viele Schwierigkeiten. Die ist sehr männerbesetzt, akzeptieren nicht, dass ich als Frauenbeauftragte und noch als Fachfremde (...) da mir überhaupt anmaße, mal anzurufen und zu sagen, ich würde sie mal um ein Gespräch bitten und könnten sie mir vielleicht noch was erklären. Finden sie absolut unmöglich.“

„Der Landrat versucht, mich systematisch aus diesen Sachen rauszuhalten. Also grad die Radwege sind ein wunderbares Beispiel, wo die Verwaltung mich integrieren wollte, gesagt hat, wir geben zu Protokoll, die Frauenbeauftragte muss an diesen Sitzungen teilnehmen. Der Landrat hat sich geweigert. (...) es ist ja wunderbar, wenn sozusagen qua Verwaltung gezeigt wird, die Frauenbeauftragte soll gar nicht. Ein anderes Beispiel in diesem Zusammenhang: Obwohl ich an allen Ausschüssen teilnehme, passiert das ja meist gar nicht in den Ausschüssen, sondern es passiert, bevor es in die Ausschüsse kommt. (...) im Ausschuss liegt schon die Vorlage vor, da kann ich dann nur noch (...) als Stellungnahme schreiben: Frauenbelange sind nicht berücksichtigt worden. Manchmal geht es sogar soweit, dass vor dem Ausschuss meine Stellungnahme eingearbeitet wird (...) aber so, dass du sie nicht mehr erkennen kannst. Und dann gehe ich in den Ausschuss und sage bitteschön: das war meine Stellungnahme und das ist daraus geworden.“

Die Möglichkeit des Einmischens oder gar einer Mitgestaltung wird also neben „strukturellen“ Faktoren, die insbesondere den Status und die Ausstattung der jeweili-

gen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten betreffen, auch wesentlich davon mitbestimmt, wie groß die Steine sind, die es erst einmal aus dem Weg zu räumen gilt, bevor überhaupt mit einer Sachdiskussion begonnen werden kann.

### **Mechanismen der Ausgrenzung und Marginalisierung von Frauen in der Planung**

Die Auswertung dieser Expertinnenrunde wird im Folgenden mit den Ergebnissen einer theoretischen Arbeit von Eva Cyba (2002, S. 31ff) verglichen, die Mechanismen der Diskriminierung und Strategien der Überwindung in privaten und öffentlichen Kontexten aufgezeigt hat. Ihr Modell stützt sich auf eine Typologie von Konstellationen, bestehend aus folgenden Mechanismen: soziale Schließung, Ausbeutung, öffentlicher und privater Traditionalismus, asymmetrische Aushandlungsprozesse und kommunikative Abwertung. Anschließend zeigt sie, wie welche Mechanismen wirken und welche kollektiven Handlungsstrategien ihrer Ansicht nach am erfolgversprechendsten sind. Auf diese Vorschläge wird am Ende des Beitrags eingegangen. Im Zusammenhang der Analyse dieser Expertinnenrunde sind nahezu alle von ihr erwähnten Mechanismen nachweisbar.

- **Mechanismus der sozialen Schließung**

Dieser Mechanismus zählt nach Cyba zu den am häufigsten eingesetzten Methoden und wurde auch in den Schilderungen der Expertinnen öfter genannt. Waren es früher noch formale Regeln (Zugangsregeln, Ausschlusskriterien), die Frauen den Zugang zu Planungsgremien verwehrten, so sind es – nach Einführung der eingangs genannten gesetzlichen Regelungen – subtilere Schließungsmechanismen, mit denen

versucht wird, Frauen in ihrer Funktion als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragter den Zugang zu Planungsgremien zu verwehren. Dies geschieht z.B. dadurch, dass man „vergisst“, sie offiziell einzuladen bzw. ihr die Unterlagen zukommen zu lassen, die sie für eine kompetente Mitsprache benötigen würde. Oder es wird über das Deklarieren einer Sitzung zu einer „nichtöffentlichen Sitzung“ versucht, die Frauenbeauftragte außen vor zu halten, was der Vortäuschung einer formellen Schließung entspricht. Eine sehr beliebte und ungemein erfolgreiche Art der sozialen Schließung ist die formelle Öffnung, aber verbale bzw. kommunikative Schließung, die den gezielten Einsatz von Fachwissen – in diesem Fall im mehrfachen Sinne als Herrschaftswissen zu bezeichnen – nutzt, um den Frauen zu signalisieren, dass sie unwissend und fehl am Platze sind. Diese Methode ist in mehrfacher Hinsicht sehr erfolgversprechend, da sie zur Einschüchterung der „unwissenden“ Frau dient, zum (weiteren) Zusammenrücken der „wissenden“ Männergruppe führt und darüber hinaus der „Erfolg“ in Form von Schweigen der Betroffenen in einer derartigen Situation auch an andere kommuniziert werden kann (Beispiel: die von der Gleichstellungsbeauftragten um Rat gefragte Kollegin wusste bereits einen Tag nach der Sitzung, dass die Gleichstellungsbeauftragte „dumm aus der Wäsche geguckt hätte“). Es wird deutlich, dass der Mechanismus der sozialen Schließung – wie von Cyba dargestellt – in diesem Kontext die eigentlich erfolgte formelle Öffnung in solch einem Ausmaß torpediert, dass die formelle Öffnung geradezu unwirksam wird.

- Mechanismus der Ausbeutung

Dieser Mechanismus wird in unserem Beispiel vor allem in dem Fall wirksam, in dem nur eine Teilzeit oder stundenweise Entlohnung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt. Besonders effektiv ist die Methode im Falle des Status der ehrenamtlichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten. Ein verstärkender Effekt tritt dadurch ein, dass sowohl im Arbeitsleben als auch im privaten Kontext diejenigen Dienstleistungen oder Produkte, die durch hohe Kosten entstehen, wesentlich höher bewertet werden als die Dienstleistungen oder Produkte, die „umsonst“ entstehen. Daraus folgt: wenn die Arbeit einer Person nicht durch hohe Kosten entlohnt wird, dann kann sie auch nicht viel wert sein – ein Effekt, den ehrenamtlich Tätige in den unterschiedlichsten Bereichen erfahren müssen.

- Mechanismus des öffentlichen/privaten Traditionalismus

Dieser Mechanismus der Privilegierung der bisherigen Arbeitsteilung, die mit einer Einschränkung von Handlungsmöglichkeiten einher geht, muss in mehrere Aspekte zerlegt werden, um auf das vorliegende Expertinnengespräch angewandt werden zu können. Zum einen dient eine „frauenspezifische Planung“, wenn sie die rollenspezifische Arbeitsteilung unhinterfragt lässt, und „frauengerecht“ Kindergärten und Supermärkte in die Nähe der Wohnstätten rückt, einem Fortbestehen traditioneller Muster. Wenn sie jedoch damit verbunden ist, darauf aufmerksam zu machen, dass es nicht zwangsläufig Aufgabe der Frau sein muss, die Kinderbetreuung zu übernehmen, kann sie durchaus dem Mechanismus des Traditionalismus entgegenwirken. Zum anderen wirkt dieser Me-

chanismus des öffentlichen Traditionalismus bei der Zuordnung von Aufgaben für die Frauenbeauftragte selbst. Ähnlich wie bei den Minister/innen-Ämtern (bis in den Bundesregierung hinein) sind Frauen – wenn sie überhaupt in der politischen Öffentlichkeit auftreten – auch dort für die drei KKKs (Kirche, Kinder, Küche) zuständig: das Bildungsressort, die Kinderbetreuung (Kindergärten und Spielplätze), die Betreuung der Älteren, Soziales allgemein usw.. Mischen sie sich in die klassischen Männerressorts, wie Wirtschaft, Finanzen oder eben auch Raum- und Regionalplanung, dann reichen die Reaktionen von Verwunderung und Irritation bis hin zur o.g. Ausgrenzung.

- Mechanismus der asymmetrischen Aushandlungsprozesse

Ähnlich wie im familiären Kontext, aus dem Cyba die Beispiele ableitet, findet auch im öffentlichen Haushalt eine Geringschätzung der Aufgabenbereiche statt, die mit den – nach derzeitigen Rollenmustern „weiblichen“ – Themenfeldern einhergehen. Diese benachteiligte Position verringert die Durchsetzung von eigenen Nutzungsvorstellungen. Demzufolge erscheint es in Planungen wichtiger, sich um den Erhalt und Ausbau der „männlichen“ Arbeitsplätze zu kümmern, da diese ja mehr Einkommen und mehr Steuern abwerfen, und in dieser Logik sind auch die Investitionen in „männliche“ Sportarten (wie z.B. Fußball) wichtiger als in „weibliche“ Sportarten (wie Inliner-/Rollschuhplätze oder Gymnastikhallen).

- Mechanismus der kommunikativen Abwertung

Dieser Mechanismus, der nach Cyba eine Sonderstellung einnimmt, zielt auf die alltäglichen Umgangsformen von Männern

und Frauen und zieht sich durch alle o.g. Mechanismen. Bei der Analyse der sozialen Schließung wurden bereits kommunikative Elemente berücksichtigt, sie lassen sich jedoch weiter vertiefen. Dies beginnt bei Anschreiben und Einladungen, die konsequent an Herrn XY gerichtet werden, auch wenn der Vorname des „Herrn“ eindeutig weiblich ist, und es setzt sich fort in den Zwischentönen, mit denen die Anwesenheit der – meist einzigen – „Dame“ im Gremium kommentiert wird. Auch die Art und Weise, wie in Gremien eine Wortmeldung behandelt wird, indem ihr durch Körperhaltung, Gestik und Mimik entweder Aufmerksamkeit oder Missachtung (Reden mit Nachbarn, Blättern in Schriftstücken) gezollt wird, zählt zu den Mechanismen, mit denen Frauen in Ausschüssen oder anderen Kontexten systematisch diskriminiert werden.

**Ausblick: Wege aus der Marginalisierung – oder wie wird aus der formellen Integration eine tatsächliche?**

Cyba zeigt in ihrem Beitrag im wesentlichen zwei Richtungen von Handlungsstrategien auf, die gegen die o.g. Mechanismen der Diskriminierung angewandt werden können: Dies sind zum einen, die rechtlichen Ansprüche auf Karriere (Quoten) anzumelden und deren Überwachung zu garantieren sowie zum anderen die Einrichtungen zu fördern, die die Vereinbarung von beruflichem und familiärem Engagement ermöglichen. Was den ersten Punkt angeht, so ist man damit – in einigen Ländern zumindest – mit Vorgaben zur Schaffung gleicher Lebensbedingungen von Männern und Frauen und mit der formellen Integration schon einen Schritt in die richtige Richtung gegangen. Die Überwachung und Prüfung, inwieweit diese

Ziele tatsächlich eingehalten werden, steht noch aus. Evaluationsprogramme für die hohen Ziele des LEPs wären eine Maßnahme, die dazu beitragen könnte, dass man auf die faktische Ausgrenzung aufmerksam wird und Strategien dagegen entwickelt. Die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie müssen sich zunehmend dahingehend richten, dass diese von Männern genutzt werden und nicht nur dazu führen, dass ausschließlich Frauen als Verantwortliche für die Lösung dieses Koordinationsproblems angesehen werden.

Die Arbeitsfelder und Partizipationsformen für Frauen im Aufgabenbereich Planung, die von den befragten Expertinnen als zukunftsträchtig angesehen werden, sind folgende:

- Frauenbelange müssen bereits in die Erstellung von Flächennutzungsplänen integriert werden, da bereits hier entscheidende Weichen für „untergeordnete Planungen“ entstehen.
- Frauenbelange müssen grundsätzlich Bestandteil von Stadtentwicklungskonzepten, von Bebauungsplänen, von Planungen zur Stadt- bzw. Gemeinde-sanierung oder -erneuerung werden. Sie müssen darüber hinaus dringend Eingang in die Verkehrsplanung finden, insbesondere in den Bereich der Nahverkehrsplanung.
- Vor Ort, d.h. bei konkret anstehenden Planungen, müssen betroffene Frauen angestoßen werden, sich selbst ihrer Interessen anzunehmen. Diese zu bündeln und zu vertreten ist dann eine zentrale Aufgabe der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.
- Die Vernetzung und ein institutionalisierter Austausch sowie eine Form der

Bündelung von Fachwissen, wie z.B. ein Frauenbeirat „Planung“ sind einzurichten, sowie spezielle „Weiterbildungsangebote“ zu organisieren, an denen dann auch aktive Frauen vor Ort teilnehmen könnten.

Die Ergebnisse zeigen, dass mit einer formellen Institutionalisierung nur ein (wichtiger und notwendiger Schritt) zur Integration von Frauenbelangen in die Planung vollzogen ist. Dass es allerdings ein – u.U. weiter und dorniger – Weg von der rein formell in den Planungsbereich integrierten bis hin zur tatsächlich beteiligten Institution „Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte“ ist, konnte diese Studie zeigen. Die Mechanismen, die dabei deutlich werden, lassen sich beschreiben und damit auch ein Stück weit in ihrer Wirkung entschärfen. Dass zu ihrer Überwindung viel persönliches Engagement, Mut sowie eine gewisse „Dickfelligkeit“ notwendig sind, zeigen die Erfahrungen der Expertinnen. Dieser Beitrag soll zum einen darauf hinweisen, dass formelle Regeln gut und wichtig sind. Zum anderen soll er deutlich machen, dass

aber zur ihrer Realisierung die Unterstützung von vielen Seiten notwendig ist, damit aus einer formellen auch eine faktische Integration werden kann.

### Literatur

- Cyba, Eva: Mechanismen der Diskriminierung und Strategien ihrer Überwindung. In: Keller, Barbara/Anina Mischau (Hgg.): Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen – Barrieren überwinden. Schriften des Heidelberger Instituts für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, Band 4, Baden-Baden 2002, S. 31-47.
- Krause, Juliane: Berücksichtigung von Frauenbelangen in der rheinland-pfälzischen Gesetzgebung in den Bereichen Planung, ÖPNV, Dorf-erneuerung, in: Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz (Hg.): Frauen und Männer im Dialog. Ansätze zur Veränderung in der Planung, Dokumentation der Fachtagung am 15. November 1996 in Mainz.

*Dr. Anina Mischau, IFF, Universität Bielefeld,  
Postfach 100131, 33501 Bielefeld,  
Email: anina.mischau@uni-bielefeld.de*

*Dr. Caroline Kramer, Geographisches Institut  
der Universität Heidelberg, Berlinerstr. 48,  
69120 Heidelberg,  
Email: kramer@zuma-mannheim.de*

---

Ingrid Biermann

## **Probleme der Codierung von Geschlecht in der modernen Gesellschaft – Forderungen und Diskurse der Frauenbewegung**

---

Seit den 1980er Jahren gibt es innerhalb der Frauenbewegung einen Diskurs über „Widersprüche“ und „Divergenzen“, über „Gleichheit“ und „Differenz“ sowie über „Differenzen zwischen Frauen“. Der Aufsatz beschäftigt sich mit der Leitunterscheidung der Frauenbewegung, der Unterscheidung von Frauen und Männern. Obgleich diese Unterscheidung (nahezu) mühelos eingesetzt werden kann, bleibt unscharf, was damit unterschieden wird. Das kann aber nicht thematisiert werden und führt zu Problemen der Codierung von Geschlecht.

### **Einleitung**

Die Theorie der gesellschaftlichen Primärdifferenzierung, der ersten Schicht gesellschaftlicher Gliederung (vgl. Luhmann 1982, S.197ff.), geht davon aus, dass die soziale Bedeutung der Unterscheidung Frauen nach Männern im Laufe der gesellschaftlichen Evolution abnimmt und dass dies mit der Ausdifferenzierung des Gesellschaftssystems in Richtung eigenständiger, funktionsbezogener Teilbereiche zusammenhängt (Luhmann 1988, S. 60). Frühe Gesellschaften entwickelten ihre Differenzierungsformen noch aus naturalen Unterscheidungen wie alt/jung oder Frau/Mann und wiesen die Individuen darüber den Teilen der Gesellschaft zu (z.B. Männerhäuser in archaischen Gesellschaften; vgl. Lipp 1988). Segmentäre Ordnungen waren über gleichrangige Häuser und Verwandtschaftsgruppen strukturiert, denen jeweils Frauen und Männer mit unterschiedlichen Rollen angehörten. Ständische Gesellschaften behielten diese Gliederung für ihre Teile, die Schichten, bei. Sie ordneten diese aber hierarchisch an. Die moderne Gesellschaft baut schließlich auf

Teilbereichen auf, die für ihre Kontinuierung nicht mehr auf Ehen und erbberechtigte Nachkommenschaft im Rahmen von Hauswirtschaften angewiesen sind sowie damit verbundene Geschlechterdifferenzierungen.

Die These einer im Prozess soziokultureller Evolution abnehmenden Bedeutung der Geschlechterunterscheidung wird in Publikationen der Frauenbewegung und der Frauenforschung selten aufgegriffen. So heißt es in deren Texten, das Geschlecht sei „strukturierendes Prinzip von Gesellschaft“ (Müller 1991, S. 78) bzw. „grundlegende Kategorie sozialer und historischer Realität und Wahrnehmung“ (Bock 1983, S. 34). Blickt man auf Forderungen wie z. B. „Von allem die Hälfte“ (Lang 1989 S. 32f.) verbindet sich damit das Bild einer in zwei Gruppen geteilten Gesellschaft, bevorrechtigte Männer und benachteiligte Frauen, oder von „zweierlei Welten“ (Kramer 1992), wenn man eine kulturfeministische Perspektive einnimmt.

Ausgrenzungen und Exklusionen werden in der modernen Gesellschaft anders ge-

wertet als in ihren Vorläuferinnen. Nunmehr führen sie zu Protestpotenzialen und sozialen Bewegungen, in deren Rahmen Teile der Gesellschaft für ihre Gleichheit und Gleichberechtigung mit anderen Bevölkerungsteilen eintreten. Mit diesen Forderungen berufen sie sich auf einen der prominentesten Werte der modernen Gesellschaft. Insofern können Zweifel an der systemtheoretischen These einer durch den Übergang zur modernen Gesellschaft abnehmenden gesellschaftlichen Bedeutung des Geschlechts angemeldet werden. Aber mit Blick auf die Frauenbewegung (wie auch andere soziale Bewegungen) stellt man neben Phasen des Aufbaus, auch solche des Absinkens fest, den Wechsel von Phasen des Engagements und seines Abflauens (vgl. Klinger 1995, S. 812).

Die folgenden Ausarbeitungen beleuchten zunächst die Rolle des Geschlechts in den nach Ständen und Familien gegliederten Gesellschaften des Mittelalters und der Neuzeit. Sie lehnen sich dabei an die Überlegung an, dass Gesellschaften eine erste bzw. 'oberste' Schicht der Gliederung aufweist, die zugleich maßgeblich darauf Einfluss nimmt, wie Individuen darin inkludiert sind und welche Rolle ihr Geschlecht dafür spielt. Sie betrachten diese Zusammenhänge aus dem Blickwinkel verschiedener Sinnebenen von Kommunikation und Erwartungsbildung – einem Körper-, einem Personen-, einem Rollen-, einem Programm- und einem Wertebezug (vgl. Luhmann 1987, S. 84ff.) – sowie unterschiedlicher Grade ihrer Verknüpfung.

### **Geschlecht in den ständisch-segmentär gegliederten Gesellschaften des Mittelalters und der Neuzeit**

In diesen Gesellschaften war das Unterscheiden von Geschlechtern an die Funkti-

on geknüpft, Ehen und Abstammungszusammenhänge hervorzubringen. Auf diese Weise konstituierte sich seit dem Mittelalter, zunächst über Landesfürsten und Ständesherrn, dann auch über den Hochadel, eine Oberschicht. Aber auch für die Angehörigen der unteren Schichten waren Ehe und Nachwuchs entscheidende Faktoren gesellschaftlicher Existenz: für die Lehen bearbeitenden Bauern des Mittelalters, weil Nachkommen ihre Anrechte festigten (vgl. Goody 1976 und 1986, Ennen 1987), für die Kaufleute und Handwerker der Neuzeit, weil ihr wirtschaftlicher Erfolg vom tüchtigen Zusammenwirken der Eheleute und ihrer Kinder abhing (vgl. Wunder 1992). Für (klein-)bäuerliche Lebenszusammenhänge hatten sie bis ins 19. Jahrhundert hinein subsistenzwirtschaftliche Bedeutung (vgl. Bock 2000, Schildt 1993). Ehen dienten der Sicherung ständischer Schranken und der Kontinuierung der Herrschaft der Oberschicht. Sie waren die Pfeiler einer Gesellschaft, die sich bis ins 18. Jahrhundert über Exklusionen, den Zugang bzw. Nichtzugang von Teilen der Bevölkerung zur Ausübung von Herrschaft, Eigentum und Rechtssetzung definierte. Das Fundament dafür war die Zeugung von erbberechtigtem männlichem Nachwuchs, die Verpflichtung der Frau auf eheliche Sexualität und deren rigide Kontrolle (vgl. Opitz 1987). Entsprechend war dem Mann im Geschlechterverhältnis eine Vorrangstellung eingeräumt und die Frau seiner (Haus-)Herrschaft unterstellt. Frauen hatten keine den Männern vergleichbare Erben- und Eigentümerposition (vgl. Ketsch 1984, Kuhn/Rüsen 1984, Koch 1997). Die höhere oder niedere, mit einem männlichen oder weiblichen Körper ausgestattete Geburt gab bereits die 'Karriere', die Stellung im sozialen Gefüge, vor und

zugleich den Zugang zu Aufgaben, Rechten und Rollen bzw. den Ausschluss davon. Den älteren Gesellschaften gehörten die Einzelnen über 'Gesamtexistenzen' an. Bereits an Körper, Haltung, Kleidung und Habitus war erkennbar, was jemand war, woher sie/er kam und was sie/er durfte. Die Einzelnen waren Mägde, Bauern, Edelfrauen, Ritter, Nonnen, Fürsten, Kaufleute, und zwar im einen wie im anderen Kontext. Die Sinnebenen waren eng miteinander verbunden. Es gab nicht die Möglichkeit, sich von anderen über individuell gebildete Maßstäbe zu unterscheiden, nur sehr eingeschränkt den Zugang zu Kreisen, in die man nicht hineingeboren war, und nicht den Zugriff der Frauen auf Rechte des männlichen Geschlechts. Das Geschlecht war Bestandteil der Regelung von Inklusions- und Exklusionsstrukturen und als Code in allen Schichten klar konturiert. In diesen Ordnungen konnten Frauen aber auch Herrschaftspositionen innehaben, obgleich nur dann, wenn es an männlichem Nachwuchs fehlte.<sup>1</sup> Geschlechterdifferenzierungen waren durch die ständische Ordnung, durch Interessen des Herrschaftserhalts bestimmt. Deshalb konnte das Weibliche auch Ausdruck von Aggressivität und Durchsetzungswillen sein. Frauen bildeten keine 'Gegengruppe' zu Männern und waren nicht durch gemeinsame Interessen geeint. Ihre Loyalität war auf die Herkunftsfamilie bzw. den Ehemann und den Stand bezogen, dem sie angehörten, nicht auf Frauen als gesellschaftlich unterdrückte Gruppe.

Die Situation von Frauen zeichnete sich durch einen *trennenden Parallelismus* aus. Als Ehefrauen unterstanden sie gleichen

Anforderungen, d. h. dem Sozialverband und dem Mann zu dienen und Kinder zu gebären. Ihre Existenz war jeweils an verwandtschaftliche, hauswirtschaftliche und ständische Interessen geknüpft und von deren Realisierung abhängig. Sie waren, obgleich in ähnlicher Lage, durch diese nicht geeint. Als Angehörige unterschiedlicher Schichten galten zwischen ihnen Über- und Unterordnungsverhältnisse. Sie waren „an der genossenschaftlichen Ausnutzung der Gleichheit (ge)hindert.“<sup>2</sup>

### **Moderne Gesellschaft und Geschlecht**

Das 19. Jahrhundert führte zum endgültigen Durchbruch der funktionalen Differenzierung. Keines der wichtigen Teilsysteme der modernen Gesellschaft – z. B. das Wirtschafts-, das Rechts-, das Erziehungs- oder das politische System – ist für seine interne Differenzierung auf familiäre Segmentation angewiesen, mithin auf Ehen und die Zeugung von Erben. So galt es einst für die Grundherrenschicht des Mittelalters, den Adel und seine Clans und noch für die Zünfte und Gilden der Neuzeit. In funktional differenzierten Gesellschaften gehören die Individuen nicht mehr einer einzigen Lebensgruppe bzw. Schicht an, sondern müssen mit je verschiedenen Rollen an je verschiedene Funktionskreise angeschlossen sein. Sie müssen Zugang zum Arbeitsmarkt und zum Güter- und Dienstleistungsmarkt (Wirtschaftssystem) haben, als Rechtssubjekt bzw. als rechtlich selbständige/r Bürgerin/Bürger am Rechtssystem, als SchülerInnen an den Institutionen des Bildungssystems, als WählerInnen an politischen Entscheidungsprozessen (politisches Sys-

---

1 Beispiele: Kaiserin Kunigunde und Kaiserin Adelheid, Elisabeth I., Maria Theresia, Pauline zur Lippe.

---

2 Zu dieser Problematik und dabei verschiedene Bevölkerungs- und Berufsgruppen siehe vergleichend Simmel (1968).

tem) teilnehmen können. Der Geschlechterunterscheidung kommt nunmehr die spezielle Funktion zu, (private) Familien zu bilden. Im 19. Jahrhundert wurde das Bild „polarer Geschlechtscharaktere“ und mit ihm das Modell einer geschlechtsspezifischen Verteilung von Haus- und Erwerbsarbeit propagiert. Die Gesellschaft wurde noch als eine in Familien segmentierte Nation konzipiert (vgl. Weinbach/Stichweh 2001) bzw. als organisches Ganzes mit Familien als Kleinsteinheiten (vgl. Biermann 2001). Den Frauen wurde primär der Platz im privaten Bereich zugewiesen. Der endgültige Umbruch zur modernen Gesellschaft führte zu modernen, von askriptiven Merkmalen abstrahierenden Inklusionsnotwendigkeiten, ohne allerdings die Frauen darin einzubeziehen (vgl. Biermann 2002). Sie wurden auf die familiäre Nahwelt verwiesen, obgleich doch niemand mehr nur noch in Familien existieren kann. Dieses Geschlechtermodell sollte eine außerordentliche Breiten- und Fernwirkung entfalten. Bis in die 1960er Jahre war es nahezu unangefochten, gestützt durch die Norm einer weiblichen Normalbiografie (vgl. Pfeil 1968, S. 90). Mit der Reform des Ehe- und Familienrechts 1976, das beide Ehepartner, also nunmehr auch die Frauen, zur Erwerbsarbeit berechtigte, wurden die Norm der „Hausfrauenehe“ und des „Familienernähers“ juristisch angetastet. Dem folgte seit den 1970er Jahren eine zunehmende Inklusion weiter Bevölkerungsteile in die höheren Stufen des Bildungssystems, maßgeblich unter Beteiligung von Mädchen und Frauen. Sozialstaatliche Gesetzgebungsakte orientieren sich seitdem in Richtung auf familienunabhängige Inklusionsvermittlungen (z. B. Erziehungszeiten, Pflegeversicherung, Ganztagsbetreuungen für Kin-

der). Nun erst setzte eine den Gesellschaftsstrukturen entsprechende Entwicklung zur Vollinklusion ein, die insbesondere die Funktionssysteme Wirtschaft/Arbeitsmarkt und Ausbildung betraf. Im politischen System kamen Bestrebungen zur Ausweitung von Formen direkter Demokratie auf Gleichheit und Gleichberechtigung wurden zu hochrangigen gesellschaftlichen Postulaten. Im Zuge dieser Entwicklungen entstand die neue Frauenbewegung. Bei genauerer Betrachtung ihrer Forderungen und Diskurse stößt man jedoch auf ein Infragestellen und Wiederkehren der Gleichheitsforderung, auf „Widersprüche und Divergenzen“.

#### **Diskurse und Forderungen Frauenbewegung: „Gleichheit“ und „Differenz“, „Differenzen zwischen Frauen“**

Das Engagement der Frauenbewegung für die Gleichstellung der Frau mit dem Mann und für die Aufhebung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen hat seit den 1960er Jahren zu einer Vielfalt von Beschreibungen und Analysen über die Lebenssituation von Frauen geführt (vgl. Bock/Witych 1980, Lenz/Szypulski/Mosich 1996). In den 1980er Jahren sind allerdings Diskussionen hinzugetreten, die ausdrücklich „Divergenzen“ und „Widersprüche“ innerhalb feministischer Emanzipationsvorstellungen thematisierten (vgl. Klinger 1986). Darin ist zunächst die zweifache Ausrichtung aufgegriffen worden, die die Schriften der Frauenbewegung schon von Beginn an kennzeichnete: die Orientierung an der Forderung der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Gleichen und zugleich am Anspruch einer Aufwertung des Weiblichen und der Arbeit von Frauen, an der Gleichwertigkeit von Verschiedenem. Sie haben jedoch weder

den Schluss *alternativer* Emanzipationsbestrebungen der „Gleichheit“ oder der „Differenz“ noch den einer gegenseitigen *Ergänzung* beider Seiten gezogen. Wo die einen den Aufbruch zu einem „kulturellen Feminismus“ erhofften, erblickten andere die Rückkehr zu konservativen Leitbildern, traditionellen Rollenzuweisungen und die Desavouierung des Gleichheitspostulats (vgl. Klinger 1986). Diese Auseinandersetzungen verstärkten die Aufmerksamkeit für „Differenzen zwischen Frauen“ (Klinger 1995, S. 802), für Unterschiede und Konflikte zwischen ihnen auf Grund verschiedener Schichtzugehörigkeiten, Karrierechancen, Hautfarben, ethnischer Zugehörigkeiten und sexueller Orientierungen. Ältere Ansätze, die versucht hatten, neben der Geschlechter- auch die Klassenzugehörigkeit zu berücksichtigen und beides als ein Verhältnis von „Haupt- und Nebenwiderspruch“ (Bürger 1978, S. 12, vgl. auch Dalla Costa/James 1973) zu ordnen, mithin die Lage von Frauen primär durch ihr Geschlecht bestimmt sahen, hatten längst an Erklärungskraft eingebüßt. Sie konnten die Vielschichtigkeit beider Einflussfaktoren nicht abbilden und hatten weitere Unterschiede gar nicht berücksichtigt. Sie hatten zudem völlig außer Acht gelassen, dass sich auch für die Aussagen der Frauenbewegung die Frage stellen könnte, ob sie Realitäten uneingeschränkt beschreiben und sogar selbst zur Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit beitragen, weil schon ihr Anknüpfungspunkt, die „Kategorie Geschlecht“ bzw. das Frau- und Mannsein von Menschen, zu Differenzierungen und Identitätsfixierungen disponiere (vgl. Gildemeister/Wetterer 1992, S. 207). Diese Kritik hat schließlich auch zur Vermutung eines verborgenen Biologismus des gesamten Feminismus geführt (ebd.) sowie zum

Vorwurf eines „Mainstream-Feminismus“ (vgl. Reinsch 1999). Zahlreiche Forderungen und Diskurse würden auf den Erfahrungen und Interessen bürgerlicher Mittelschichtfrauen basieren. Vielmehr müsse eine Perspektive eingenommen werden, die über Konstruktionen von Geschlechtlichkeit, das „doing gender“, aufkläre und sich an Vorstellungen von „genderlessness“ orientiere (vgl. Gildemeister/Wetterer 1992, Butler 1990). Diese Position muss sich jedoch vorwerfen lassen, das Gespür für Diskriminierungs- und Ausgrenzungsformen verloren zu haben, die Menschen erfahren, „weil sie Frauen sind“ (Klinger 1995, S. 812, vgl. auch Nussbaum 1999). Wer dekonstruktivistisch argumentiere, dürfe darüber doch nicht Gemeinsamkeiten zwischen Frauen außer Acht lassen. Dekonstruktivistische Ansätze könnten zur Entpolitisierung der Frauenbewegung führen, statt die nach wie vor bestehenden sozialen Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern, die Doppelbelastung von Frauen, ihre Ausgrenzung aus der Politik und aus angesehenen Positionen der Wirtschaft anzugreifen. Die an das ethische Postulat angelehnte Argumentation mangelnder Gleichheit und Gerechtigkeit rückt die Problematik der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern wieder unversehens in den Mittelpunkt, ohne jedoch die anderen Vorstellungen aufheben zu können. Die Diskussion scheint sich im Kreis zu drehen, die Argumente scheinen wichtig und weniger wichtig, plausibel und unplausibel, je nach Blickwinkel, je nach der Gewichtung von Argumenten, der Rückversicherung an geschätzten Werten, der Notwendigkeit, Protestpotenziale zu beleben. Auf die gegenläufigen Diskurse blickend heißt es auch, kaum eine Differenz sei so „allge-

mein und doch so schwer greifbar“, „so nah und so fern“ (Klinger 1995, S. 809). Aber wie könnte die Aufforderung zu einer „adäquaten und differenzierten Theorie“ (ebd.) eingelöst werden?

### **Die Frauenbewegung: Probleme der Codierung von Geschlecht**

Der Vorschlag dafür lautet, diese Kontroversen unter dem Gesichtspunkt von Geschlecht und gesellschaftlicher Inklusion zu beleuchten und diese Betrachtungen mit der Unterscheidung der verschiedenen Sinnebenen von Kommunikation vorzunehmen. Hinzu kommt eine weitere Blickrichtung. Die Frauenbewegung ist darauf angewiesen, mit der Unterscheidung von Frauen und Männern zu beobachten. Das ist ihre Leitdifferenz; dahinter gibt es kein Zurück. Funktionsspezifischen Codes ähnlich erfüllt sie das Kriterium universeller Gültigkeit bei gleichzeitiger Spezifikation.<sup>3</sup> Damit kann die Menschheit (rigide), ausschließlich auf Grund ihres Geschlechts, in zwei Gruppen geteilt werden. Es funktioniert eine Art zweigeschlechtlicher Erkennungsdienst, ein ‘Sortieren auf einen Blick’, ohne dass man sich allerdings an Zuordnungsregeln rückversichern muss.<sup>4</sup> Offenbar ist feministisches Engagement an eine Unterscheidung gebunden, die sich durch konträre Eigenschaften auszeichnet, durch Rigidität und Variabilität sowie durch Rigidität und Diffusität.

Der *Differenzfeminismus* der Frauenbewegung basiert mit den Beschreibungen eines „weiblichen Arbeitsvermögens“ (Ostner

1979, S. 189) darauf, die weibliche Gebärfähigkeit, mithin einen Bestandteil weiblicher Körperlichkeit, in einen Zusammenhang mit ‘weiblichem’ Sozialverhalten zu setzen, mit „Empathie“, „Intuition“, „ganzheitlicher Wahrnehmung“ (Ostner 1979, S. 194, vgl. auch Ruddick 1980). Das ‘Bindeglied’ dafür ist die Arbeit von Frauen, der Umgang mit Kindern und die Hausarbeit, sowie ihre Rolle als Mütter. Daraus erwachsen ein spezifisches Verhalten und Gestaltungsvermögen. Auf diese Sichtweise stützen sich auch Diskurse über eine „feministische“ bzw. eine „weibliche Ethik“ (vgl. Praetorius 1995, Ruddick 1993).

Die heutige Frauenbewegung kann sich nicht wie ihre Vorläuferin auf ein Programm „organisierter Mütterlichkeit“ (Stoehr 1983) festlegen, nicht auf Forderungen nach Frauenberufen, Frauenressorts und weiblichen Arbeitsmarktsegmenten. Das war der Versuch weiter Teile der Frauenbewegung des 19. und frühen 20. Jahrhunderts, gegen den starken bürgerlichen wie den sozialistischen Antifeminismus zumindest Teilinklusionen von Frauen in öffentlichen Bereichen zur Anerkennung zu bringen. Die an Geschlechterverschiedenheit orientierte Ausrichtung hat eine enge Verknüpfung der Sinnebenen von Körper(lichkeit) und Personsein zum Hintergrund, ohne dass dies Halt an schließlich Frauen vorbehaltene Aufgaben und Rollen hat. In die moderne Gesellschaft sind Individuen nicht über Gesamtexistenzen inkludiert, nicht mehr über ein bündiges Ensemble von Aufgaben, Rollen und festen Einbindungen. Schon der Differenzfeminismus des vorletzten Jahrhunderts versuchte sein Weiblichkeitskonzept mit dem Hinweis auf „Varietäten“ zu relativieren. Angesichts von erfolgreichen Mathematikerinnen (Sonja Kovalevsky) und an-

<sup>3</sup> Das ist ein wesentliches Merkmal funktionsspezifischer Codes und maßgeblich für ihre evolutionäre Durchsetzungsfähigkeit (vgl. dazu Luhmann 1988, S. 38f.).

<sup>4</sup> Auch das ist ein Merkmal funktionsspezifischer Codierung.

gesehenen Pädagogen (Pestalozzi) hieß es, „Einzelne können vom Typus abweichen“ (Lange 1964, S. 13).

Bei genauerem Hinsehen gelingt es dem Differenzfeminismus auch nicht, ein eigenes Werteprofil der Frauenbewegung zu begründen. Für humane Werte und einen schonenden Umgang mit der Natur engagierten sich in den 1980er und 1990er Jahren soziale Bewegungen wie die Friedensbewegung und die Ökologiebewegung. Diese Bewegungen beriefen sich dafür nicht auf eine weibliche Moral oder eine feministischen Ethik. Frauen oder Teile die Frauenbewegung waren daran beteiligt, aber nicht deren primäre Trägerinnen. Die Frauenbewegung war Teil anderer Sozialbewegungen. Der Ansatz einer Verschiedenheit der Frau vom Mann disponiert nicht zu ausschließlich Frauen vorbehaltenen Zusammenschlüssen, so als handele es sich bei Frauen und Männern um zwei verschiedene Gattungstypen oder Spezies. In Texten, die für differenzfeministische Positionen eintreten, finden sich (denn auch) irritierende Formulierungen: „(...) dass nicht (gemeint ist), dass es nur zwei Geschlechter, es wohl aber sehr schillernde Übergänge gibt, aber doch, dass es vor allem zwei Geschlechter gibt.“ Und weiter: dass der Begriff des „Geschlechts als eine historische, gesellschaftliche eben soziokulturelle Kategorie (betrachtet wird) und nicht als eine biologische oder ontologisch-essentielle.“ In diesem Sinne ziele der Begriff der „Geschlechterdifferenz nicht nur auf Differenzen zwischen Frauen und Männern, sondern ausdrücklich auch auf Differenzen zwischen Frauen ab.“ Verallgemeinerungen und individuelle Besonderheiten müssten ständig im Blick bleiben. Nur wenige Zeilen später steht allerdings die Feststellung, dass es „für die

weibliche Welt durchaus Sinn (mache), davon zu sprechen, dass Frauen hier andere Moralauffassungen besitzen als Männer.“ (Maihofer 1991, S. 51)

Die Leitunterscheidung der Frauenbewegung wird im Differenzfeminismus mit einem weiblichen Gestaltungs- und Arbeitsvermögen und weiblichen Wertorientierungen in Zusammenhang gebracht. Die Seite des Mannes bleibt im Dunkeln bzw. offen. Es wird keine klare Grenze im Hinblick auf das gezogen, was für Frauen und das, was für Männer gilt. Nicht nur deshalb kann sie kein klares Profil entwickeln. Es fehlt an einer Programmatik, die für Frauen in unterschiedlichen Lagen und viele Themen offen ist und Frausein als offenes Schema handhabt.

Der *Gleichheitsfeminismus* basiert auf der Forderung nach Gleichbehandlung von Gleichen, dem Postulat menschenrechtlicher Gleichheit. Diese Ausrichtung distanziiert sich von Vorstellungen einer Geschlechterverschiedenheit. Menschen, so die Argumentation, würden nicht als Frauen geboren, sondern durch die Einflüsse einer geschlechtsspezifischen Sozialisation „dazu gemacht“ (vgl. Scheu 1986). Sie fordert die Gleichstellung von Frauen in Ausbildung, Beruf und Politik. Ausgangspunkt ist eine alle Frauen betreffende Diskriminierung, sei es als Benachteiligte in der Ausbildung, als Unterrepräsentierte in der Politik, als in schlecht bezahlte Berufe Abgedrängte oder von sexueller Gewalt Bedrohte. Mit der Ausarbeitung von Maßnahmen zur Frauenförderung, von Quotenregelungen sowie Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetzen sind gleiche, dem Anteil der Frauen an der Bevölkerung entsprechende Verteilungen zum Maßstab für die Aufhebung von Benachteiligungen

geworden, für die Beurteilung des gesellschaftlichen und politischen Willens, „Gerechtigkeitsdefizite“ (Stackelbeck/Kiewel/Stiegler 1989, S. 8) auszugleichen, dafür, von einer nur „formalen“ zur „faktischen Gleichberechtigung“ der Geschlechter zu gelangen (vgl. Lang 1989, S. 32ff.). Frauenerföderung, so wird hervorgehoben, müsse als eine „Querschnittsaufgabe“ angesehen werden, z. B. müssten alle staatlichen Maßnahmen unter dem Gesichtspunkt der Interessen und Benachteiligungen von Frauen geprüft werden (Stackelbeck/Kiewel/Stiegler 1989, S. 8).

Die Leitdifferenz der Frauenbewegung, die Unterscheidung von Frauen und Männern, kommt hier in Verbindung mit dem Schema von gleich/ungleich<sup>5</sup> zum Einsatz. Es werden zwei universelle und zugleich spezielle Differenzen kombiniert. Da Individuen immer auch als Frauen und Männer in Erscheinung treten und da vielfältige Themen unter dem Gesichtspunkt von gleich/ungleich betrachtet werden können, entsteht eine Omnirelevanz (Stichwort: zentrale Strukturkategorie, Querschnittsaufgabe) der Frauenfrage und der Anspruch, auf „die Hälfte der Gesellschaft“ Bezug zu nehmen. Der Gleichheitsfeminismus steckt mithin einen weiten thematischen Rahmen ab, ist vielfach impulsgebend und ermöglicht durch ein Rekurrieren auf neue Themen das für soziale Bewegungen so wichtige In-Bewegung-Bleiben.

Enttäuschung über ausbleibende oder nur geringe Erfolge gleichstellungspolitischer Maßnahmen (vgl. Erler 1986, S. 38, Klinger 1988) und zivilisationskritische Proteste haben ihm gegenüber aber auch zu kritischen Stellungnahmen geführt (vgl.

Birk/Stoehr 1987, Spender 1982). Die Maßstäbe der Gleichheit, so der Einwand, hätten sich historisch einseitig über männliche Normen und Biographiemodelle ausgebildet. Überdies würden Quoten nicht zu den erhofften Anteilserhöhungen führen (vgl. Mac Kinnon 1989, Rauschenbach 1997). Im Zuge der Anwendung von Quotenregelungen hatte der Anspruch faktischer Gleichberechtigung zu Kontroversen über konkurrierende Gerechtigkeitsansprüche geführt (Ebsen 1994). Das Ziel, einer benachteiligten Gruppe Gleichstellung zu gewähren, kollidiere im konkreten Fall mit dem Anspruch der Leistungsgerechtigkeit, damit, BewerberInnen anhand ihren fachspezifischen Leistungen zu vergleichen und Merkmale wie das Geschlecht außen vor zu lassen (Heck 1993, S. 61). Offenkundig ist die Verknüpfung der Unterscheidung von Frauen und Männern mit der Gleich-Ungleich-Unterscheidung (Benachteiligte und Bevorrechtigte) andererseits zu offen und zu vage. Sie stützt sich auf den zweigeschlechtlichen Erkennungsdienst, ohne dass für alle Frauen und für alle Männer jeweils gleiche Bedingungen gelten. Was im Allgemeinen zutrifft, erweist sich im Einzelfall als abweichend oder vielfältiger. So hat auch jene Ausrichtung ihren Preis, die im Unklaren lässt, was unterschieden wird. Die Leitdifferenz der Frauenbewegung, die Unterscheidung von Frauen und Männern, ist ihr eingeschlossenes ausgeschlossenes Drittes. Sie wird umrissen und doch nicht umrissen. Das ist für die Frauenbewegung von Vor- und Nachteil zugleich.

### Literatur

Biermann, I.: Männliche Autorität oder weibliche Hingabe? Normative Konzepte zur Einheit der Familie im 19. und frühen 20. Jahrhundert, in:

<sup>5</sup> Zu gleich/ungleich siehe Luhmann 1991, S. 439ff.

- Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 4/2001, S. 12-25.
- Biermann, I.: Die einfühlsame Hälfte. Weiblichkeitsentwürfe des 19. und frühen 20. Jahrhunderts in Familienratgebern und Schriften der Frauenbewegung, Bielefeld 2002.
- Birk, A./Stoehr, I.: Der Fortschritt entlässt seine Töchter. Widersprüche zwischen Öko-Logik und Emanzipationslogik, in: Kommune 7/1987, S. 54-68.
- Bock, G.: Historische Frauenforschung: Fragestellungen und Perspektiven, in: Hausen, K. (Hg.), Frauen suchen ihre Geschichte, München 1983, S. 22-61.
- Bock, G.: Frauen in der europäischen Geschichte, München 2000.
- Bock, U./Witych, B.: Thema Frau. Bibliographie der deutschsprachigen Literatur zur Frauenfrage 1949-1979, Bielefeld 1980.
- Bürger, H.: Einige Überlegungen zur Autonomie der Frauenbewegung, Frankfurt/M. 1978.
- Butler, J.: Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity, New York 1990.
- Dalla Costa, M./James, S.: Die Macht der Frauen und der Umsturz der Gesellschaft, Berlin 1973.
- Ebsen, I.: Gleichberechtigung von Frauen und Männern, in: Benda, E. (Hg.), Handbuch des Verfassungsrechts, 2. Aufl., Berlin 1994, S. 263-292.
- Ennen, E.: Frauen im Mittelalter, 3. Aufl., München 1987.
- Erler, G.: Fastfood und Kantinenfutter, in: Der Spiegel 51/1986, S. 36-38.
- Gildemeister, R./Wetterer, A.: Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung, in: Knapp, G./A./Wetterer, A., Traditionen und Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie, Freiburg 1992, S. 201-254.
- Goody, J.: Die Entwicklung von Ehe und Familie in Europa, Frankfurt/M. 1986.
- Goody, J.: Family and Inheritance: Rural Society in Western Europe, 1200-1800, Cambridge 1976.
- Hagemann-White, C.: Hat die neue Frauenpolitik Partizipationsformen und Wirkungsmöglichkeiten von Frauen verändert?, in: Institut Frau und Gesellschaft (Hg.), Frauenforschung H. 4, 1986, S. 38-50.
- Heck, A.: Sonderrechte für Frauen?, in: Die politische Meinung, H 286, 1993, S. 59-61.
- Ketsch, P.: Aspekte der rechtlichen und politisch-gesellschaftlichen Situation von Frauen im frühen Mittelalter (500-1150), in: Kuhn, A./Rüsen, J. (Hg.) Frauen in der Geschichte II, Düsseldorf 1984, S. 12-72.
- Klinger, C.: Déjà-vu oder die Frage nach den Emanzipationsstrategien im Vergleich zwischen erster und zweiter Frauenbewegung, in: Kommune 12/1986, S. 57-72.
- Klinger, C.: Abschied von der Emanzipationslogik?, in: Kommune 1/1988, S. 40-53.
- Klinger, C.: Über neuere Tendenzen in der Theorie der Geschlechterdifferenz, in: Deutsche Zeitschrift für Philosophie, 43, 1995, S. 801-814
- Koch, E.: Die Frau im Recht der frühen Neuzeit, in: Gerhard, U. (Hg.), Frauen in der Geschichte des Rechts, München 1997, S. 73-79.
- Kramer, H. (Hg.): Zweierlei Welten, Frankfurt 1992.
- Lang, R.: Frauenquoten, Bonn 1989.
- Lange, H.: Intellektuelle Grenzlinien zwischen Frau und Mann, in: Dauzenroth, E., (Hg.), Frauenbewegung und Frauenbildung, Bad Heilbrunn 1964, S. 7-20.
- Lenz, I./Szypulski, A./Mosich, B. (Hg.): Frauenbewegungen international. Eine Arbeitsbibliographie, Opladen 1996.
- Lipp, W.: Männerbünde, Frauen und Charisma. Geschlechterdrama im Kulturprozess, in: Völger, G. (Hg.), Männerbünde, Männerbände, Bd. 1, Köln 1990, S. 31-40.
- Luhmann, N.: Systemtheorie, Evolutionstheorie, Kommunikationstheorie, in: ders., Soziologische Aufklärung 2, 2. Aufl., Opladen 1982, S. 193-204.
- Luhmann, N.: Rechtssoziologie, 3. Aufl., Opladen 1987.
- Luhmann, N.: Macht, 2. Aufl., Stuttgart 1988.
- Luhmann, N.: Frauen, Männer und George Spencer Brown, in: Zeitschrift für Soziologie, H.1, 1988, S. 47-71.
- Luhmann, N.: Der Gleichheitssatz als Form und als Norm, in: Archiv für Rechts- und Sozialphilosophie, 77, 1991, S. 435-445.
- Mac Kinnon, C.A.: Toward a Feminist Theory of the State, Cambridge 1989.
- Maihofer, A.: Gleichheitsverständnis und Geschlechterdifferenz, in: Streit, 2/1991, S. 51-56.
- Müller, U.: Gleichheit im Zeitalter der Differenz, in: Psychologie und Gesellschaftskritik, H. 59, 1991, S. 73-89.
- Nussbaum, Martha C.: Judith Butlers modischer Defätismus, in: Leviathan. Zeitschrift für Sozialwissenschaft, 27. Jg., H 4, 1999, S. 447-468.
- Opitz, C.: Frauen im Mittelalter, 2. Aufl., Weinheim und Basel 1987.
- Ostner, I.: Beruf und Hausarbeit, 2. Aufl., Frankfurt 1979.
- Pfeil, E.: Die 23-jährigen. Eine Generationsuntersuchung am Geburtenjahrgang 1941, Tübingen 1968
- Praetorius, I.: Skizzen zur feministischen Ethik, Mainz 1995.
- Rauschenbach, B.: Brüderlichkeit und Selbständigkeit. Anmerkungen zu dem Problem, männliche Topoi aus weiblicher Sicht anzueignen, in: Gerhard, U. et al., Differenz und Gleichheit, Hamburg 1990, S. 75-81.
- Reinsch, U.: Der soziologische Rassismusbegriff und die Rassismusdebatte in der Neuen Deutschen Frauenbewegung, Diplomarbeit, Bielefeld 1999.
- Ruddick, S.: Maternal Thinking, in: Feminist Studies vol. 6, no. 2, 1980, S. 342-367.

- Scheu, U.: Wir werden nicht als Mädchen geboren, wir werden dazu gemacht, 4. Aufl., Frankfurt/Main 1986.
- Schildt, G.: Frauenarbeit im 19. Jahrhundert, Pfaffenweiler 1993.
- Simmel, G.: Die Kreuzung sozialer Kreise, in: ders.: Soziologie, 5. Aufl., Berlin 1968, S. 305-344.
- Spender, D.: Women of Ideas, London 1982.
- Stackelbeck, M./Kiewel, A./Stiegler, B.: Frauenförderung in der privaten Wirtschaft, Düsseldorf 1989.
- Stoehr, I.: »Organisierte Mütterlichkeit«. Zur Politik der deutschen Frauenbewegung um 1900, in: Hausen, K. (Hg.), Frauen suchen ihre Geschichte, München 1983, S. 221-249.
- Weinbach, C./Stichweh, R.: Geschlechtliche (In-)Differenz in modernen Gesellschaften, in: Heintz, B. (Hg.), Geschlechtersoziologie, Wiesbaden 2001, S. 30-52.
- Wunder, H.: „Er ist die Sonn’, sie ist der Mond“ Frauen in der Frühen Neuzeit, München 1992.

*Ingrid Biermann, IFF, Universität Bielefeld,  
Postfach 100131, 33501 Bielefeld,  
Email: [ingrid.biermann@uni-bielefeld.de](mailto:ingrid.biermann@uni-bielefeld.de)*

---

## Gewalterfahrungen von Frauen – und Männern!?

Ein neues Thema in der bundesdeutschen Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung

---

Nachdem im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung lange Zeit vor allem die Gewalterfahrungen von Frauen einen Schwerpunkt empirischer Forschung und macht- bzw. patriarchatskritischer Analysen bildeten, und hier wie in anderen Bereichen der Gewaltforschung Männer und Jungen überwiegend als Täter in den Blick kamen, scheint sich nun die bundesdeutsche Forschungslandschaft zunehmend auch für die Opfer- und Gewalterfahrungen von Männern zu interessieren. Diese Perspektivenverschiebung – heraus aus der einseitigen Polarisierung der Frau als Opfer von Gewaltverhältnissen und des Mannes als Täter oder Nutznießer gewaltgeprägter Geschlechterverhältnisse – deutete sich im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung bereits Ende der 1980er/Anfang der 1990er Jahre an, als beispielsweise die Problematik sexuell missbrauchter Jungen aufgegriffen und spezifische Hilfen für männliche Missbrauchopfer eingefordert wurden, oder als die (Mit-)Täterinnenschaft von Frauen und Mädchen zum Thema wurde. Parallel dazu begannen in den letzten Jahren Teile der Männerbewegung und Männerforschung, männliche Gewalterfahrungen ins Zentrum ihrer Aufmerksamkeit zu rücken und das Leiden und die Verletzbarkeit von Jungen und Männern zu problematisieren. Die in Deutschland erste größere Tagung zu diesem Thema wurde im März diesen Jahres durch die Evangelische Akademie Tutzing in Kooperation mit dem Männerforscher

Hans-Joachim Lenz vorbereitet und durchgeführt (vgl. Tagung der Evangelischen Akademie Tutzing zum Thema „Männliche Opfererfahrungen“ vom 1.-3. März 2002 in Heilsbronn; Tagungsdokumentation erscheint demnächst.)

Die Diskussionen im Umfeld dieser Tagung scheinen darauf hinzudeuten, dass mit dem Aufgreifen dieser Thematik sehr unterschiedliche Zielsetzungen verbunden sind. Während ein Teil der mit der Problematik Befassten aus dem Umfeld der Männerforschung und Männerbewegung um Aufklärung, um Enttabuisierung männlicher Opfererfahrungen und um solidarische Unterstützung der Betroffenen bemüht ist, und in diesem Anliegen auch Unterstützung von Seiten der etablierten Frauen- und Geschlechterforschung erhält, scheint es einem kleineren, allerdings relativ lauten und medienpräsenten Grüppchen von Wissenschaftlern und Aktivisten aus dem Kreis der deutschen (Scheidungs-) Väterbewegung, um etwas ganz anderes zu gehen: um die Relativierung und Leugnung der hohen Brisanz von Gewalt gegen Frauen im Geschlechterverhältnis und um die Bekämpfung und Verhinderung frauenpolitischer Maßnahmen zum Abbau von Gewalt im häuslichen Bereich. Die in Deutschland aggressiv bis frauenfeindlich auftretenden Verfechter der These, Männer seien in Paarbeziehungen derselben Gewalt durch weibliche Beziehungspartnerinnen ausgesetzt wie Frauen durch männliche Beziehungspartner, instrumentalisieren

und bagatellisieren letztlich die Problematik männlicher Opfererfahrungen für antifeministische Polemik, indem sie das hohe Maß von Gewalt, das Männer gerade auch durch andere Männer erfahren vollständig ausblenden und versuchen, Frauen als die eigentlichen Täterinnen im Geschlechterverhältnis zu definieren.

Dass beide Problembereiche – Gewalterfahrungen von Männern und von Frauen – nicht notwendigerweise gegeneinander ausgespielt werden müssen, sondern gemeinsame und vergleichende differenzierte Analysen durchaus zu einer Weiterentwicklung geschlechterkritischer Gewaltforschung und zur Annäherung und Solidarisierung von Frauen-, Männer und Geschlechterforschung beitragen kann, soll die folgende Diskussion zeigen, die im Rahmen eines Fachkolloquiums an der Universität Bielefeld im November 2002 weitergeführt werden soll.

Aus aktuellem Anlass wurden WissenschaftlerInnen aus dem Bereich der Erforschung und Prävention von Gewalt im Geschlechterverhältnis darum gebeten, sich zu folgenden drei Fragen zu äußern:

Sind Frauen genauso gewalttätig wie Männer? Welche empirische Relevanz hat diese These?

Wie sind die bisherigen deutschen und US-amerikanischen Diskussionen zum Thema einzuschätzen?

Was kann die Diskussion zur Frauen-, Männer- und kritischen Geschlechterforschung beitragen? Wie sollte sie geführt werden?

Es diskutieren: Prof. Dr. Carol Hagemann-White aus Osnabrück und Prof. Dr. Barbara Kavemann aus Berlin, beide leiten derzeit unter anderem die wissenschaftliche Begleitung der bundesdeutschen Interventionsprojekte gegen häusliche Gewalt (Universität Osnabrück, WIBIG); Hans-Joachim Lenz aus Nürnberg, der sich schon seit längerer Zeit wissenschaftlich und in seinen Publikationen mit Gewalterfahrungen von Jungen und Männern befasst und der voraussichtlich zu diesem Thema demnächst eine erste evaluative Studie für Deutschland durchführen wird; Dr. Monika Schröttle, die unter der wissenschaftlichen Verantwortung von Prof. Dr. Ursula Müller am IFF der Universität Bielefeld im Auftrag des BMFSFJ die erste nationale bundesdeutsche Repräsentativuntersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland leitet und koordiniert, in Kooperation mit dem Sozialforschungsinstitut infas.

---

## Diskussionsbeitrag: Prof. Dr. Carol Hagemann-White

---

### **Sind Frauen genauso gewalttätig wie Männer?**

Diese Frage ist doppeldeutig: „genauso“ = im gleichen Ausmaß, oder „genau so“ = auf gleiche Art und Weise?

Die empirische Forschung, gerade wenn sie bewusst Aggressivität bei Mädchen und Frauen untersucht, findet ausgeprägte Unterschiede in den Aggressionsformen nach Geschlecht. Die finnische Forschungsgruppe von Kirsti Lagarpetz u.a. fand,

dass Mädchen sich ebenso häufig über andere ärgern wie Jungen, sie setzen ihren Ärger jedoch vorwiegend indirekt um. Die Forschungsgruppe um Nicki Crick beschrieb unter „Beziehungsaggression“ Verhaltensformen besonders bei Mädchen, die andere durch Beschädigung ihrer Beziehungen oder ihrer Zugehörigkeit zur Gruppe verletzen.

Versteht man Aggression als der Wille, anderen etwas anzutun, so wird man sagen, Mädchen und Jungen seien fast gleich häufig aggressiv. Hält man es hingegen für einen wesentlichen Unterschied, ob man einem anderen Menschen physische Schmerzen und körperliche Verletzungen zufügt, – viele AutorInnen unterschiedlichster Richtung entscheiden sich dazu, Aggressivität oder Gewalt durch den körperlichen Angriff zu definieren –, so weisen auch die Ergebnisse z.B. von Crick u.a. eine geradezu dramatische Geschlechterdifferenz aus.

Beide Geschlechter erleben wahrscheinlich gleich häufig Wut und Ärger, Jungen setzen Ärger etwas häufiger offen und erkennbar in aggressives Verhalten, ob direkt oder indirekt oder beides, um. Weitaus häufiger sind die Jungen körperlich aggressiv, während Mädchen früher und häufiger indirekte oder sozialbezogene Formen der Konfliktaustragung wählen. Physische Aggression lässt für beide Geschlechter mit fortschreitendem Alter als Form der alltäglichen Konfliktbewältigung etwa in der Schule nach, wird aber in bestimmten männlichen Subkulturen weiter gepflegt und geübt. Offenbar handelt es sich, wie auch der Kulturvergleich zeigt, um sozial gelerntes Verhalten.

### **Wie unterscheiden sich die deutschen und US-amerikanischen Diskussionen?**

In der Bundesrepublik wurde Gewalt gegen Frauen erstmals durch die Frauenbewegung zum Thema; sie hat nicht nur eine Vorreiterfunktion zur Eröffnung, sondern auch den Rahmen für die weitere Debatte gesetzt. Die „Erkenntnisäsur“ (Eberhard Schorsch), dass sexualisierte Gewalt mit dem Geschlecht zu tun hat (auch dann, wenn sie zwischen Männern oder zwischen Frauen stattfindet), lässt sich gleichermaßen in der neueren kriminologischen Forschung, in sozialwissenschaftlichen Studien, in der Psychiatrie und Psychotraumatologie auffinden, wie in der feministischen Literatur selbst. Sie findet in den politischen Verlautbarungen der Europäischen Union und des Europarates Niederschlag: Gewalt gegen Frauen gilt als Symptom der noch nicht eingelösten Gleichberechtigung der Geschlechter.

In den letzten Jahren wird versucht, eine gegenläufige Debatte um Gewalt von Frauen gegen Männer zu entfachen. Die These, dass Frauen gleich häufig Beziehungs Gewalt ausüben, begründet (zunächst erstaunlich) eine Ablehnung auch geschlechtsneutraler Maßnahmen zugunsten von Gewaltopfern. Dies liegt aber daran, dass der Fokus die Regelung der Scheidungsfolgen ist, insbesondere das Sorge- und Umgangsrecht. Völlig ausgeklammert bleibt, dass Männer als Erwachsene sowohl physische Gewalt wie auch sexuelle Gewalt überwiegend durch andere Männer erleiden; wie überhaupt das Leiden kaum interessiert. Gewalt in der Kindheit (ob sexuell oder körperlich), die Männer und Frauen verüben können, bleibt auch ausgeblendet, wenn der Blick auf die Paarbeziehung verengt bleibt.

In den USA entsprang die öffentliche Diskussion um Gewalt in der Ehe und in der Familie zwei konkurrierenden Diskursen. Die amerikanische Frauenbewegung machte anfangs die Vergewaltigung zum Thema (die ersten „rape crisis centers“ wurden 1970 geschaffen). Zur gleichen Zeit wandten sich Familiensoziologen dem Problem körperlicher Gewalttätigkeit innerhalb der Familie zu. Früh hat sich dort ein Forschungskonzept etabliert, das primär an der Transmission der Akzeptanz von Gewalt innerhalb der Familie über die Generationen interessiert war. In der Folge war die Forschung in z. T. erbitterte Kontroversen verstrickt, die den Gegenstand der Forschung, die adäquate Untersuchungsmethode sowie die Bedeutung der Daten und Befunde betrafen. In den letzten zehn Jahren hat sich diese Kontroverse allerdings erheblich entschärft. Es zeichnet sich eine übereinstimmende Einschätzung ab, dass beide Geschlechter schlagen können, bei

Frauen aber das Verletzungsrisiko höher ist und sie weit eher in einer Beziehung regelmäßig misshandelt werden.

### **Wie sollte die Diskussion geführt werden?**

Die feministische Gewaltdiskussion ließ sich durch die Geschlechtsbezogenheit von Gewalt dazu verführen, dem Thema zusätzliches „Gepäck“ aufzubürden. Symptom dafür ist u.a., dass kaum über Männer als Opfer von Gewalt gesprochen wird, obwohl genau dies geeignet wäre, das Männerbild zu differenzieren. Es wäre nötig, die heimlichen Lehrpläne aufzudecken und zu verabschieden, die sich der hohen emotionalen wie symbolischen „Ladung“ von Gewalt zunutze machen, weil dabei die Betroffenen unweigerlich Mittel für fremde Zwecke werden. Dies könnte dazu befreien, der authentischen Anstrengung um Grenzsetzung, Überwindung, Heilung mehr Raum zu verschaffen

---

## **Diskussionsbeitrag: Prof. Dr. Barbara Kavemann**

---

### **Zum Stand der Diskussion**

Frauen und Männer sind im Laufe ihres Lebens häufig Opfer von Gewalt – Männer etwas häufiger als Frauen – und in beiden Fällen sind die Gewalttäter überwiegend Männer. Unterschiedlich ist die Art der Gewalt, der beide Geschlechter ausgesetzt sind: Soweit bislang bekannt, sind Männer häufiger als Frauen Opfer von Körperverletzung, Frauen hingegen deutlich häufiger als Männer Opfer von Vergewaltigung und anderen Formen sexualisierter Gewalt. Der Kontext des Gewalterlebens unterscheidet sich ebenfalls nach Geschlecht: Frauen

werden häufiger Opfer durch Beziehungspartner oder Familienangehörige, Männer häufiger durch Bekannte oder Fremde. Frauen erleiden mehr Gewalt im privaten Raum, Männer häufiger im öffentlichen Raum. Auch die Risiken, die mit der Gewalt einhergehen, sind unterschiedlich: Frauen werden häufiger als Männer im Kontext häuslicher Gewalt verletzt oder getötet. Das Verletzungsrisiko für Frauen steigt, wenn die körperliche bzw. sexuelle Gewalt von einem Beziehungspartner ausgeht. Für Männer sinkt das Verletzungsrisiko, wenn die Gewalt von ihrer Beziehungspartnerin ausgeht (Tjaden & Thoens-

nes 2000a und 200b, National Crime Victimization Study 1994).

Geht es um häusliche Gewalt – um Gewaltausübung in intimen oder engen sozialen Beziehungen zwischen Erwachsenen – dann ist festzustellen, dass vorliegende Studien unterschiedliche Phänomene messen: Während in Studien, die einen hohen Anteil männlicher Opfer und weiblicher Täterinnen aufweisen (vgl. Archer 2000), überwiegend „common domestic violence“ erhoben wird, gewaltförmige, handgreifliche Auseinandersetzungen beider Beziehungspartner im Konflikt, geht es in Studien, die einen überwiegenden Anteil weiblicher Opfer und männlicher Täter nachweisen, um systematische Misshandlung in einem Klima von Angst, Kontrolle und Isolierung (vgl. Hagemann-White u.a. 1981, Tjaden & Thoennes 2000a).

Lange Zeit wurde diese Unterschiedlichkeit nicht erkannt und es wurden heftige Auseinandersetzungen darum geführt, ob die jeweiligen Studien zu „richtigen“ oder „falschen“ Ergebnissen gekommen seien. Bis in die Unterstützungspraxis und die Interventionskonzepte hinein reichte dieser Streit z.B. zwischen Frauenberatungsstellen und Frauenhäusern auf der einen und (Männer)Beratungsstellen, die Täterprogramme anboten, auf der anderen Seite: Inzwischen scheint klar, dass der Streit vor allem auch deshalb unfruchtbar blieb, weil beide Einrichtungen von einer anderen Zielgruppe ausgingen: Die Männer, die sich selbst in Beratungsstellen melden – in der Regel auf Druck der Partnerin – sind nicht die Männer der Frauenhausbewohnerinnen und dementsprechend haben die Partnerinnen der Kursteilnehmer andere Erwartungen und Pläne als diejenigen, die ins Frauenhaus geflüchtet sind. Die Bereit-

schaft, Unterschiede bei Gewalt im Kontext von Beziehung anzuerkennen, kann hier zur Verbesserung von Kooperation und zur Optimierung von Unterstützungsangeboten führen. Interessant wird es zukünftig werden, wenn durch veränderte juristische Intervention bei häuslicher Gewalt häufiger Weisungen in Täterprogramme ausgesprochen werden und die sog. Freiwilligenarbeit in diesem Bereich in den Hintergrund tritt. Dann werden Überschneidungen bei den Nutzerinnen von Zufluchtseinrichtungen und Gewiesenen in die Programme sehr viel öfter sein als bisher.

Es steht inzwischen für viele nicht mehr in Frage, dass Gewalt gegen Männer ein wichtiges gesellschaftliches Thema ist. Auch ist unbezweifelt, dass Frauen in Partnerschaften gewalttätig werden<sup>1</sup>. Jegliche Gewalttat muss jedoch, um sie in ihrer Bedeutung für Opfer und Täter zu erfassen, in ihrem Kontext gesehen werden. Für die weitere Forschung stellen sich hier interessante Fragen der Methodik, der Definition ihres Forschungsgegenstandes und Forschungszieles. Es dürfte sich als sinnvoll erweisen, neben allgemeinen Erhebungen zur Häufigkeit und Verbreitung von Gewalt Fragen nach zielgruppenspezifischen Risiken und dem Zusammenhang zwischen häuslicher Gewalt, sozialen Lebensbedingungen und protektiven Faktoren in den Mittelpunkt zu stellen.

### **Thesen für eine weiterführende Diskussion**

Was sagen uns diese Forschungsergebnisse und was kann Inhalt einer fruchtbaren Aus-

---

<sup>1</sup> Und dies nicht nur gegenüber männlichen Partnern, sondern auch gegenüber Partnerinnen in lesbischen Beziehungen (vgl. Ohms 1993).

einandersetzung über Gewalt gegen Frauen und Gewalt gegen Männer sein? Ich möchte die Aufmerksamkeit von der sehr spezifischen Problematik der Gewalt von Frauen gegen männliche Partner etwas erweitern und generell die Frage nach der Gewalt gegen Männer stellen. Folgende Thesen stelle ich zur Diskussion:

***Männergewalt gegen Männer ist ein verleugnetes Problem***

- Gewalt gegen Männer ist ein verbreitetes gesellschaftliches Problem. Es handelt sich überwiegend um Männergewalt.
- Diese Erlebnisse von Männern dürfen gesellschaftlich nicht Thema werden, sie verschwinden hinter Begriffen wie „Straßengewalt“, „Gewalt in der Schule“, „Gewalt im öffentlichen Raum“, „Schlägereien“ usw.
- Für das Gewalterleben von Männern gibt es keinen öffentlichen Raum, in dem diese Erlebnisse Anerkennung und Mitgefühl erfahren.
- Weiterhin werden Männlichkeiten kultiviert, die Gewalt fördern, Opfer stigmatisieren und die es männlichen Gewaltopfern erschweren, Angst und Leid auszudrücken.<sup>2</sup>
- Es existiert keine starke soziale Bewegung, die sich gegen Gewalt von Männern gegen Männer richtet.
- Die Verleugnung des Opfer-Werdens von Männern fördert reaktiv Täterschaft.

---

<sup>2</sup> Spannend fände ich eine Auseinandersetzung mit dem Männerbild der Fachfrauen in der Arbeit gegen Männergewalt. Manchmal scheint mir, dass auch hier sehr traditionelle Männlichkeitskonzepte existieren, die es schwer machen, Männer als Gewaltopfer ernst zu nehmen.

***Häusliche Gewalt von Frauen gegen Männer ist eine Thematisierung auf Umwegen***

- Die Diskussion über Gewalt von Frauen gegen Männer thematisiert männliches Opfer-Werden. Allerdings wird hier nur der relativ kleine Ausschnitt männlicher Opfer durch weibliche Täterinnen zur Sprache gebracht.
- Die verleugnete, verbotene Thematik männlichen Opfer-Werdens gewinnt durch das sensationalisierte Beispiel weiblicher Täterschaft öffentliche Aufmerksamkeit.
- Ziel der Debatte ist jedoch in weiten Teilen eher das Diskreditieren feministischer Positionen als das Werben um Mitgefühl und Unterstützung für männliche Opfer.
- Diese Thematisierung auf Umwegen birgt das Risiko, dass der Großteil der Gewalt gegen Männer erneut nicht Thema wird.
- Die aktuelle Thematisierung birgt aber auch die Chance, jetzt die Gelegenheit zu ergreifen und das Opfer-Werden von Männern nicht nur durch Frauen, sondern auch durch Männergewalt öffentlich zu machen.
- Männer, die diese Diskussion seriös führen, können sich der Unterstützung vieler (Fach)Frauen sicher sein.
- Wenn diese Diskussion jedoch dafür funktionalisiert wird, Unterstützungsangebote für misshandelte Frauen zu diskreditieren, wie zur Zeit beobachtet werden kann, dann wird diese Chance verschenkt.

***Weshalb es auch für Frauen, die gegen Männergewalt arbeiten, interessant und wichtig sein kann, über Gewalt gegen Männer nachzudenken***

- Paarbeziehungen sind bislang einer der wenigen Orte – für viele Männer vielleicht der einzige Ort – an dem Männer ihre Gewalt- und Opfererlebnisse ausdrücken und mitteilen können und auf Mitgefühl treffen können.
- Die Bearbeitung dieser Gewalt wird somit privatisiert – eine interessante Parallele zur Privatisierung der Gewalt gegen Frauen – und Männern sowie ganz stark auch deren Partnerinnen aufgebürdet.
- Die Tatsache, dass die Partnerin viel über den Mann weiß, was sonst niemand weiß, kann dazu führen, dass sie für ihn besonders wichtig ist und er die Beziehung um jeden Preis erhalten will. Der Wunsch der Partnerin, sich zu trennen, stellt somit eine große Bedrohung dar. Gewalt kann dann als Mittel eingesetzt werden, um die Frau zu kontrollieren und zu halten. Abhängigkeit des Mannes von der Beziehung muss als Risikofaktor gesehen werden.
- Das intime Wissen um die „andere Seite“ des Partners kann Frauen trotz Gewalt durch den Partner an ihn binden und eine Trennung sehr erschweren. Sie sind dann durch Mitleid gebunden. Sie gewinnen den Eindruck, dass er verloren ist ohne sie. Dies bestärkt einerseits die Beziehungsmacht der Frau, lässt sie aber andererseits in Gewaltverhältnissen ausharren.
- Gäbe es einen öffentlichen Raum, wo das Gewalterleben von Männern thematisiert werden könnte, wäre Männern

geholfen, Frauen wären entlastet und Anlässe zu Kontrollverhalten reduziert.

Es gibt aus meiner Sicht triftige Gründe, sich mit der Gewalt gegen Männer zu befassen – auch der Gewalt, die bereits männliche Kinder und Jugendliche erleiden. Die Gewalt, die von Frauen ausgeht, muss gesehen und analysiert werden, kurz gesagt: Auf Idealisierungen ebenso wie auch Dämonisierungen sollte verzichtet und sich mit Neugier und Erkenntnisinteresse den aufgeworfenen Fragen genähert werden. Der wichtigste Grund, weshalb alle Frauen und Männer diese Seite der Problematik ernst nehmen sollten, ist, dass jede Person, die Gewalt erleben musste, ein Recht auf Unterstützung hat. Dafür müssen Männer nicht die Hälfte aller Opfer von häuslicher Gewalt sein. Die Konkurrenz um den ersten Platz in der Opferhierarchie ist unsinnig. Wenn Männer sich stärker gegen Männergewalt engagieren, anstatt die Diskussion zu instrumentalisieren als Retourkutsche gegen das vermeintliche Unrecht, dass ihnen der Feminismus zugefügt hat und wenn Frauen ihren Gewaltdiskurs kritisch durchleuchten<sup>3</sup> und Bereitschaft entwickeln, Gewaltprävention in ihrer Gesamtheit als Herausforderung an die Gesellschaft zu verstehen, dann könnte die Auseinandersetzung sehr interessant werden. Neue Erkenntnisse sind in Zukunft durch die Studie zu Gewalt gegen Frauen und die Pilotstudie zu Gewalt gegen Männer in Deutschland zu erwarten.

---

<sup>3</sup> Vgl. die Auseinandersetzung mit sexuellem Missbrauch durch Frauen an Mädchen und Jungen (Kavemann 1995)

---

## Diskussionsbeitrag: Hans-Joachim Lenz

---

### **Sind Frauen genauso gewalttätig wie Männer? Welche empirische Relevanz hat diese These?**

Solange Männern im Rahmen der Kultur der Zweigeschlechtlichkeit der gleiche Grad an Verletzlichkeit wie Frauen vorenthalten bleibt (und sie ihn sich selbst vorenthalten, weil sie diesem Geschlechtersystem aufsitzen) und im Rahmen von bisheriger Gewaltforschung „das offene Geheimnis“ der Übergriffe gegen Männer nicht gewusst werden will, also auch nicht nach potentiellen Gewalterfahrungen durch das andere Geschlecht befragt werden, und folglich über ihre potentiellen Gewalterfahrungen nicht kommuniziert wird, lässt sich eine empirisch belegte Antwort auf die Frage aus der Perspektive männlicher Opfer (noch) nicht wissen.

Vermutlich sind Frauen nicht genauso, sondern anders gewalttätig. Bislang gesicherte Indizien für die Gewalttätigkeit von Frauen liegen vor hinsichtlich:

- Kindesmisshandlung und -tötung (vgl. Trube-Becker)
- weiblicher Gewalt gegen Jungen (z. B. Mutter-Sohn-Inzest; vgl. Hirsch)
- zunehmender Gewalttätigkeit bei Mädchen, wie dies im Rahmen der Jugendhilfe gegenwärtig konstatiert wird.

### **Wie sind die bisherigen deutschen und US-amerikanischen Diskussionen zum Thema einzuschätzen?**

Aus der US-amerikanischen Forschung in den 70er Jahren über Gewalt in Familien – insbesondere durch die Studien von Su-

sanne Steinmetz – gibt es einige wichtige Anstöße für das Bewusstwerden der Bedingungen der Möglichkeit von häuslicher Gewalt gegen männliche Partner, der Mechanismen ihrer kulturellen Verdrängung (Scham!), der geschlechtsinduzierten blinden Flecken im wissenschaftlichen Erkenntnisprozess und der (politisch-medialen) Funktionalisierung einiger Ergebnisse als Instrument im Geschlechterkampf.

In Deutschland wird diese US-amerikanische Diskussion aus Anlass der Beratungen über das Gewaltschutzgesetz Ende der 90er Jahre aufgegriffen. Dabei bemächtigt sich eine kleine Gruppe „scheidungs-geschädigter“, maskulinistisch sich gebärdender Männer des zeitgleich beginnenden Diskurses um männliche Opfer im Sinne einer gegen die Frauenbewegung gerichteten geschlechterkämpferischen Retourkutsche. Dieser bleibt zugleich einer Einengung des Opferdiskurses auf Gewalt in heterosexuellen Intimpartnerschaften und hier speziell der weiblichen Täterschaft verhaftet. Übergriffe aus anderen potentiellen Gewaltbereichen, die Männer erleiden, werden nicht nur ausgeblendet (wie z.B. Mobbing, Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung von Männern am Arbeitsplatz), sondern es bleibt das überwiegend gegen das eigene Geschlechtsgenossen gerichtete Gewaltpotential völlig verdeckt (z.B. Körperverletzungen).

### **Was kann die Diskussion zur Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung beitragen? Wie sollte sie geführt werden?**

Ein angemessener Dialog zwischen den Geschlechtern über die beiden Geschlechter zugemutete Gewalt setzt voraus bzw. könnte günstigstenfalls bewirken, dass

- Gewalt als Beziehungsstörung wahrgenommen wird (Bauriedl);
- die stereotype Dichotomisierung der Zuschreibungen (Männer: kriegerisch, Täter und nicht so verletzlich; Frauen: friedlich, Opfer und leicht verletzlich) aufgelöst und damit die Ebene des Machtkampfes zwischen den Geschlechtern transzendiert wird;
- gegenseitiges Vertrauen, gegenseitige Wertschätzung und Empathie als Grundlage der Kommunikation akzeptiert wird;
- anerkannt wird, dass das andere Geschlecht anders als das eigene ist und anders gesehen wird, dass verschiedene Varianten von Mannsein und Frausein ohne Bewertung die gleiche Berechtigung haben;
- beide Geschlechter fähig werden, mit Aggressionen konstruktiv umzugehen und die Gewaltdistanzierung größere Bedeutung erlangt als die Gewaltauffäl-

ligkeit;

- der Mythos des starken und unverletzlichen Mannes zugunsten einer differenzierteren Wahrnehmung der Verletzlichkeit von Männern aufgegeben wird und Männer ermuntert werden, über ihre Verletzungen zu sprechen;
- und letztlich, dass erst das vorurteilsfreie, selbstreflexive Hinterfragen, was jedes Geschlecht zum Entstehen und zur Aufrechterhaltung der herrschenden Gewaltverhältnisse beiträgt, den Raum für weiterführende Perspektiven bieten kann.

Bestenfalls kann es über derart angemessene Zugänge gelingen, die Verletzungen von Frauen und Männern als gemeinsames und öffentliches Thema zu skandalisieren und politisch gegen die Verursachenden anzugehen. Jede Verletzung eines Mädchens oder Jungens, eines Mannes oder einer Frau ist eine zu viel.

Mein Traum ist, dass die Bekämpfung der Gewalt in den Geschlechterverhältnissen ein Ausgangspunkt für neue Solidaritäten zwischen beiden Geschlechtern werden könnte, wofür unter Umständen das Programm der Geschlechterdemokratie einen Ort böte, wo Frauen endlich hören können, was Männer bislang nicht zu sagen wagten.

---

### **Diskussionsbeitrag: Dr. Monika Schröttle**

---

#### **Einige Thesen zur Debatte um Gewalterfahrungen von Männern und Frauen.**

- Eine differenziertere und auch vergleichende Betrachtung der Opfererfahrungen

gen und der Täterwerdung von Frauen und Männern in verschiedenen Beziehungskontexten kann dazu beitragen, einseitig geschlechterpolarisierenden

Vorstellungen von Frauen als Opfern und Männern als Tätern qua Biologie oder Geschlechtszugehörigkeit entgegenzuwirken und damit ein realistischeres, facettenreicheres Bild bestehender Macht- und Gewaltverhältnisse in der Gesellschaft zu erhalten.

- Die Enttabuisierung und Aufdeckung von männlichen Opfererfahrungen zeigt auf, dass auch Männer und Jungen durch die Gewalt von Männern (und Frauen) geschädigt und verletzt werden und damit ein vitales Interesse am Abbau dieser Gewalt haben müssen. Diese Erkenntnis kann neue Solidarisierungen zwischen engagierten Frauen und Männern in Forschung und politisch-sozialer Praxis bei der Bekämpfung und Prävention von Gewalt befördern.
- Die Auflösung des einen Mythos – Männer seien nur Täter und keine Opfer von Gewalt – sollte nicht in den Aufbau neuer, unreflektierter Mythen – Männer seien nur Opfer von Gewalt und Frauen die eigentlichen Täterinnen – führen.
- WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen gleich welchen Geschlechts, die heute Gewalt erforschen und sich für einen Abbau der Gewalt in unterschiedlichen Kontexten einsetzen, kann es heute nicht mehr darum gehen, einen Opfer- oder Täterstatus pauschal für das eigene oder ein anderes Geschlecht zu behaupten und festzuschreiben – das wäre unrealistisch und würde lediglich der Aufrechterhaltung von Feindbildern dienen.
- Notwendig sind vielmehr differenzierte, empirisch gut unterfütterte Analysen über den Zusammenhang von Macht, Gewalt, Geschlecht und anderen wichtigen gewaltbeeinflussenden Faktoren,

die sowohl die Bedingungen für Gewalt wie auch die Bedingungen für konstruktive, gewaltfreie Umgangsweisen in verschiedenen Beziehungskontexten identifizieren.

- Bei der Beschreibung und Diskussion männlicher und weiblicher Opfererfahrungen sollte künftig noch genauer und differenzierter aufgeschlüsselt werden, wo bzw. in welchen sozialen Kontexten unterschiedliche (Gruppen von) Männern und Frauen verstärkt Opfer von psychischer, physischer und sexueller Gewalt werden, wer jeweils Täter und Täterinnen sind, was die Tatusachen und die Tatmotive sind, wie die Gewalterfahrungen jeweils verarbeitet werden, und in welche gesellschaftlichen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse die Gewalt jeweils eingebunden ist.
- Zunehmend interessant könnte auch die Frage werden, wie eigene Opfererfahrungen geschlechtsspezifisch und kontextspezifisch verarbeitet werden, wo und warum auf eher aggressive oder eher depressive oder auch konstruktivere Verarbeitungsweisen zurückgegriffen wird, wo eigene Opfererfahrungen die Täterschaft in anderen Beziehungskontexten befördern können und wo dies nicht der Fall ist. Dadurch könnte besser identifiziert werden, wie die unheilvollen Gewaltkreisläufe und –verschiebungen unterbrochen werden könnten und wo tatsächlich Spielräume für Veränderungen hin zu gewaltfreieren Gesellschaftsverhältnissen vorliegen.
- Nicht unerheblich ist außerdem die Einbettung von Gewalterfahrungen in gesellschaftliche Diskriminierungs-, Abhängigkeits- und Unterdrückungsver-

hältnisse. Wo werden Menschen zu Opfern von Gewalt, weil sie einer bestimmten sozialen Gruppe angehören, unter spezifischen Abhängigkeitsverhältnissen stehen, sich nicht wehren können oder ihr Verhalten gesellschaftlich erwarteten Mustern nicht entspricht? Es ist nicht das selbe, ob ein Junge verletzt wird, weil er sich mit einem anderen gleich starken oder gleich aggressivem Jungen/Mädchen prügelt oder ob er verprügelt wird, weil er nicht den erwarteten Rollenklischees eines wehrhaften Jungen entspricht. Es ist ein qualitativer Unterschied, ob jemand Opfer rassistischer, frauen-, schwulen- oder lesbenfeindlicher Übergriffe wird, ob jemand sich in bestimmten Gewaltsituationen wehren oder ihnen entgehen kann oder die Gewalt in extremen Abhängigkeits- und Machtkonstellationen erlebt und ihr ausgeliefert ist, etwa wenn ein Junge/Mädchen von Vater oder Mutter misshandelt oder sexuell missbraucht wird.

- Anzuerkennen, dass die Geschlechtszugehörigkeit (nur) eines von mehreren wichtigen Strukturierungsmerkmalen für die Beschreibung bestehender Macht-, Diskriminierungs- und Gewaltverhältnisse ist, und überlagert bzw. verwoben ist mit anderen relevanten Strukturkategorien, etwa Alter und Generation, ethnischer und sozialer Herkunft, sexueller Orientierung usw., kann in zukünftigen Diskussionen helfen, sowohl einfache geschlechterpolarisierende Sichtweisen (und kollektive Schuldzuweisungen) aufzulösen, wie auch den Tendenzen einer allzu starken Individualisierung von Gewaltverhältnissen entgegenzuwirken.
- Für mich ergibt sich ein aktives Interesse feministischer gewaltpräventiver Arbeit und Forschung an der Thematisierung auch männlicher Opfererfahrungen zunächst aus dem grundsätzlichen humanistischen Anliegen heraus, Gewaltopfer ernst zu nehmen, deren Erfahrungen nicht zu leugnen und Solidarität und Mitgefühl für Opfer von Gewalt und Diskriminierung gleich welchen Geschlechts, welcher sozialen/ethnischen Herkunft und welcher sexuellen Orientierung aufzubringen.
- Zweitens kann das Ernstnehmen männlicher Opfererfahrungen und Verletzungen ein wichtiger Beitrag für die Prävention männlicher Gewalt gegen Frauen, Männer und Kinder sein.
- Drittens scheint es mir angesichts der vielfältigen Verbindungen und Wechselwirkungen unterschiedlicher Gewaltformen und -kontexte heute notwendig und zeitgemäß, auf breitere gesellschaftliche Analysen und Koalitionen hinzuarbeiten, wenn es um die Beschreibung und den Abbau von Gewalt in allen Bereichen der Gesellschaft geht. Bei aller Unterschiedlichkeit eint viele von uns das gemeinsame Interesse, Gewalt in den verschiedenen Bereichen von Gesellschaft und Politik zu verringern und Gewaltopfern die bestmögliche Hilfe und Unterstützung zukommen zu lassen. Wenn nun zunehmend auch Männer erkennen, wie sehr sie unter der Gewalt von Männern (und teilweise von Frauen) leiden und zu erkennen geben, dass sie mit Gewalt und Grenzverletzung nicht (mehr) einverstanden sind, stärkt das diese gemeinsamen Anliegen.
- Ich sehe in dieser Diskussion eine große Chance für neue Bündnisse zum Abbau

und zur Prävention von Gewalt und für den Aufbau verbesserter Geschlechterbeziehungen auf gesellschaftlicher Mikro- und Makroebene. Beides wird ein wichtiger Baustein für die dringend erforderliche Kultivierung und Befriedung von Politik und Gesellschaft sein.

## Literatur

- Archer, J.: Sex differences in aggression between heterosexual partners: A meta-analytic review, in: Psychological Bulletin, 126 (5), 200, pp 651-680.
- Bauriedl, Thea: Beziehungsanalyse. Frankfurt 1998.
- Belleck, Alan S. et.al. (ed.): Handbook of Family Violence. New York (1988): S. 233-246.
- Bundeskriminalamt (Hg.): Polizeiliche Kriminalstatistik 1999 Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 2000.
- Evangelische Akademie Tutzing (Hrsg.): Männliche Opfererfahrungen. Dokumentation der Tagung am 1.-3. März 2002 in Heilsbronn. Tutzing 2002 (Im Erscheinen).
- Hagemann-White, Carol u.a.: Hilfen für misshandelte Frauen, Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit (Hg.), Schriftenreihe Band 124; Stuttgart 1981.
- Hirsch, Mathias.: Realer Inzest. Psychodynamik des sexuellen Missbrauchs in der Familie. Gießen 1999.
- Kavemann, Barbara: Das bringt mein Weltbild durcheinander – Frauen als Täterinnen in der feministischen Diskussion sexueller Gewalt in: Elliott, M: Täterinnen – Sexueller Missbrauch an Mädchen und Jungen, Ruhnmark 1995, S. 13-41.
- Kavemann, Barbara: Frauen als Täterinnen – Frauen, die Mädchen und Jungen sexuell missbrauchen, in: Wodtke-Werner, Verena (Hg.) Nicht wegschauen – Vom Umgang mit Sexualstraftätern, Weinheim 1998, S. 31-44.
- Ohms, Constanze: Mehr als das Herz gebrochen – Gewalt in lesbischen Beziehungen, Berlin 1993.
- Schrötte, Monika: a) Neun Thesen zur angeblich gleichen Gewaltbetroffenheit von Männern und Frauen in Paarbeziehungen. b) Reflexionen zum Tagungsthema aus feministischer Perspektive. Vortragsmanuskripte 2002. Beides erscheint demnächst in der Dokumentation der Tagung der Evangelischen Akademie Tutzing zum Thema „Männliche Opfererfahrungen“ vom 1.-3.3.2002 in Heilsbronn.
- Steinmetz, Susanne K.: The Battered Husband Syndrome. In: Victimology, vol. 2. (1978), no. 3/4: S. 499-509.
- Steinmetz, Susanne K.: Women and Violence: Victims and Perpetrators. In: American Journal of Psychotherapy, vol. 34 (1980), no. 3: S. 334-350.
- Steinmetz Suzanne K.; Lucca, Josef S.: Husband battering. In: Hasselt, Vincent van; Morrison, Randall L.
- Straus, M. A., Gelles R. J.: Physical violence in American families: Risk factors and adaptations to violence, New Brunswick, Transaction 1990.
- Tjaden, Patricia/Thoennes, Nancy: Full Report of the Prevalence, Incidence and Consequences of Violence Against Women, National Institute of Justice, NCJ 183781, US Department of Justice 2000a.
- Tjaden, Patricia/Thoennes, Nancy: Prevalence and consequences of male-to-female and female-to-male partner violence as measured by the National Violence Against Women Survey, Violence Against Women 6/2000b, pp118-141.
- Trube-Becker, Elisabeth.: Gewalt gegen das Kind. Heidelberg 1987.
- Wetzels, Peter/Greve, Werner/Mecklenburg, Eberhard/Bilsky, Wolfgang/Pfeiffer, Christian: Kriminalität im Leben alter Menschen. Eine altersvergleichende Untersuchung von Opfererfahrungen, persönlichem Sicherheitsgefühl und Kriminalitätsfurcht. Stuttgart 1995.

*Veranstaltungsankündigung: Das IFF wird an der Universität Bielefeld am 01. November 2002 in kleinerem Rahmen ein Kolloquium zu den Gewalterfahrungen von Männern und Frauen durchführen, auf dem diese Ansätze weiterdiskutiert werden. Die Veranstaltung soll wird dann in einem kleinen Reader dokumentiert werden.*

---

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

---

Sieben Jahre rot-grüne Koalition konnten bisher frauenpolitisch als Erfolg gewertet werden. Neben der konzeptionellen und rechtlichen Weiterentwicklung war auch der Förderausbau von Frauenprojekten, -selbsthilfeeinrichtungen und -initiativen ein wichtiges politisches Anliegen. Ein besonderer Schwerpunkt war der Bereich Gewalt gegen Frauen und Kinder. Das Erreichte konnte sich, auch im Vergleich zu anderen Bundesländern, wahrhaftig sehen lassen. Bei allen Haushaltsverhandlungen war es vor allem der grünen Verhandlungskommission gelungen, die Förderung frauenpolitischer Maßnahmen deutlich auszubauen. Ihre Argumente konnten vielfach sogar die Opposition überzeugen, so dass z.B. im vergangenen Jahr fast alle bündnisgrünen Haushaltsanträge einstimmig beschlossen wurden. Nun im verflixten siebten Jahr der Koalition soll mit diesem „breiten“ Konsens anscheinend Schluss sein; vor allem die SPD spielt hier eine mehr als unrühmliche Rolle.

Entgegen allen Zusagen von Frauenministerin Birgit Fischer im Vorfeld der Beschlüsse zum Haushaltsentwurf, dass sie mit notwendigen Kürzungen keine Strukturen zerstören wird, plant sie insbesondere den Einrichtungen die Mittel zu streichen, die erst unter Rot-Grün in die Förderung aufgenommen wurden. Auf Null gesetzt werden soll u.a. die Förderung der Notrufe, Wildwasser und ähnlicher Einrichtungen (47 Einrichtungen), die Zufluchtstätten für Mädchen (3 Einrichtungen), Prostituier-

tenprojekte (3 Einrichtungen), der Landesaktionsplan häusliche Gewalt, die geplante Landeskoordinierungsstelle Gewalt gegen Frauen und Mädchen (geplante Einrichtung mit 24-stündiger Erreichbarkeit). Darüber hinaus sind Kürzungen bei Frauenberatungsstellen (Mittel für eine neue Beratungsstelle soll gestrichen werden) und bei Prävention/Selbstbehauptungskurse geplant.

Auch wenn die ein oder andere Kürzung angesichts der schwierigen Haushaltslage unausweichlich ist, sind vor allem die Streichungen der Fördermittel für wichtige frauenpolitische Strukturen nicht hinnehmbar. Es kann, so die frauenpolitische Sprecherin der Grünen im Landtag NRW, Marianne Hürten, nicht sein, dass sich das Land aus der Förderung von Beratungseinrichtungen zum Bereich sexualisierte Gewalt zurückzieht. Erschwerend kommt hinzu, dass auch in anderen Ressorts frauenrelevante Förderungen gestrichen werden. So sollen z.B. im Haushalt des Innenministeriums die Mittel für zur Betreuung von Abschiebehäftlingen in der Frauenabschiebehaftanstalt Neuss gestrichen werden. Die geplanten Kürzungen sind nicht nur frauenpolitisch eine Provokation, sie sind eine Entsolidarisierung mit Opfern (sexueller) Gewalt und zerstören wichtige Infrastruktureinrichtungen und Projekte für Frauen und Mädchen in NRW. Stellvertretend für viele andere Einrichtungen und Projekte haben wir drei Einrichtungen in Bielefeld gebeten, hierzu eine Stellungnahme ab-

zugeben. Was die Kürzungen für ihre Arbeit bedeuten, berichten im Folgenden die Zufluchtstätte des Mädchenhaus Bielefeld e.V., BellZett und der Frauennotruf Bielefeld e.V.. Mit diesen Stellungnahmen wollen wir einen Beitrag zur Herstellung einer

Frauenöffentlichkeit leisten und zu einer Unterstützung des landesweiten Protestes gegen die geplanten Kürzungen im Haushalt 2003 aufrufen.

*Die Redaktion*

---

Mädchenhaus Bielefeld e.V.

## **Die Zufluchtstätten in NRW müssen erhalten bleiben!**

---

In Bielefeld wurde im Juni 1992 die erste Zufluchtstätte für Mädchen in NRW eröffnet und während der ersten 5 Jahre als Modellprojekt durch Bundesmittel und bis Ende 1994 durch Mittel des Landschaftsverbandes gefördert. Seit 1992 beteiligt sich auch das Land NRW mit zuletzt jährlich 102.258 € (für 2002) an der Finanzierung der Personal- und Sachkosten der Zufluchtstätte des Mädchenhaus Bielefeld e.V. Damit finanziert sich die Zufluchtstätte aus Pflegesätzen (kommunale Mittel) und Landesmitteln. Im Juli 2002 erhielten wir die Information, dass diese Mittel im Haushaltsansatz für das Jahr 2003 zur Kürzung vorgesehen sind und voraussichtlich im Dezember 2002 mit einer endgültigen Entscheidung zu den Landesmitteln zu rechnen ist.

Die Zufluchtstätte des Mädchenhaus Bielefeld ist die erste und einzige in NRW, die eine Angebotspalette vorhält, wie sie in Mädchenhauskonzepten vorgesehen sind. Sie bildet damit einen nicht wegzudenkenden Baustein in dem Netz aus den Angeboten: Beratung, Wohnen und Kriseninter-

vention, die im Mädchenhaus Bielefeld im Sinne einer flexiblen und qualifizierten Hilfestruktur für Mädchen vorgehalten wird.

### **Zur Arbeit der Zufluchtsstätte**

Das Angebot der Zufluchtstätte des Mädchenhaus Bielefeld e.V. leistet wichtige Beiträge, sowohl auf der individuellen als auch auf struktureller Ebene.

Auf der individuellen Ebene bietet sie Mädchen unbürokratische Hilfe, Schutz vor Gewalt und Unterstützung bei der Entwicklung einer tragfähigen Lebensperspektive an. Dieses Angebot wird von Mädchen, die sexualisierte, körperliche bzw. seelische Gewalt erlebt haben landesweit in Anspruch genommen. Mädchen, die vor häuslicher Gewalt flüchten, die von ihren Eltern misshandelt oder vernachlässigt werden, Mädchen, die gegen ihren Willen verheiratet werden sollen, um nur einige Problembereiche zu nennen, suchen und finden in der Zufluchtstätte ein fachlich qualifiziertes und auf ihre Lebenslage zugeschnittenes Angebot, zur Beendigung

der Krise und zur Planung einer tragfähigen Lebensperspektive.

Die Entwicklung Mädchenspezifischer Konzepte zur Krisenintervention und zum Schutz vor Gewalt, leistet jedoch nicht nur einen Beitrag auf der individuellen Ebene jedes einzelnen Mädchens. Die Leistung der Zufluchtstättenarbeit besteht auch darin, diese Erkenntnisse und Konzepte auf struktureller Ebene wirksam werden zu lassen. Das heißt: Durch die parteiliche, auf die Lebenslagen bzw. -erfahrungen von Mädchen zugeschnittene, Arbeitsweise, die erst durch das „Modell Zufluchtstätte“ möglich ist, wird landesweit ein wichtiger Beitrag zur Weiterentwicklung und Qualifizierung einer geschlechtsspezifischen Jugendhilfe, insbesondere im Bereich der Hilfen zur Erziehung geleistet. Themenbereiche, die durch die Arbeit der Mädchenhäuser/der Zufluchtstätte stärker in die Diskussion gebracht wurden und zur Weiterentwicklung des Zufluchtstättenkonzeptes beigetragen haben sind z.B.:

- Das Ausmaß sexualisierter Gewalt gegen Mädchen – Folgen sexualisierter Gewalt, Entwicklung pädagogischer Konzepte im Bereich Hilfen zur Erziehung, zum Schutz der Mädchen;
- der unterschiedliche Umgang mit Mädchen und Jungen in der Jugendhilfe;
- Lesbische Mädchen und Jugendhilfe;
- Mädchen zwischen Jugendhilfe und Psychiatrie;
- Mädchen zwischen Jugendhilfe und „Straße“;
- Gewalttätige Mädchen;
- Mädchen und geschlossene Unterbringung;
- Mädchen mit Migrationshintergrund in der Jugendhilfe, Mädchen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus, Forderung

und Umsetzung eines interkulturellen Ansatzes in der „eingedeutschten Jugendhilfe“ (50% der Mädchen in der Zufluchtstätte sind Migrantinnen, bzw. Mädchen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, kaum eine findet in der deutschen Jugendhilfe ein für ihre Lebenssituation passendes Angebot).

- Auch die jüngste Diskussion um das Thema häusliche Gewalt steht in direktem Zusammenhang mit dem Angebot der Zufluchtstätte. Das Angebot der Zufluchtstätte ermöglicht es gerade den Mädchen, deren Mütter sich nicht aus der Gewaltsituation lösen können, für sich einen Ausweg zu finden, der ihnen eine Lebensperspektive ohne Gewalt eröffnet.

Aufgrund der qualifizierten Weiterentwicklung zu Mädchenspezifischen Themen wird die Zufluchtstätte mittlerweile auch als Fachstelle für Mädchenthemen in Anspruch genommen. Es gehen immer wieder Anfragen bei uns ein, bei denen es nicht direkt um eine Einzelfallhilfe in der Zuflucht geht, sondern unsere Fachkenntnis abgefragt wird z.B. bei der Entwicklung individueller Hilfeformen für Mädchen (außerhalb der Zuflucht) oder es geht um Einschätzungen oder Ideen zu bestimmten Mädchenspezifischen Themenbereichen, z. B. in der Jugendhilfeplanung oder auch bei der Gestaltung von Jugendhilfeangeboten für Mädchen. Damit leistet die Zufluchtstätte einen nicht wegzudenkenden Beitrag zur Weiterentwicklung und Förderung der landesweiten Infrastruktur zum Schutz von Mädchen und Frauen vor Gewalt.

### **Zufluchtstätten wirken der Benachteiligung von Mädchen in der Jugendhilfe entgegen**

Wie wichtig die Fortsetzung dieser Arbeit ist, beweist auch die aktuelle Statistik der Hilfen zur Erziehung. Für Mädchen werden erzieherische Hilfen immer noch seltener gewährt als für Jungen. Die sehr unterschiedliche Wahrnehmung von Mädchen und Jungen zeigt sich auch bei näherer Betrachtung der Bedarfsbegründung für (teil-)stationäre Maßnahmen. Bei Mädchen werden die Schwierigkeiten der Familie eher in den Vordergrund gerückt, und die individuellen Schwierigkeiten des Mädchen selbst werden dabei häufig übersehen. Mädchen wird für den Familienzusammenhalt eine wesentlich zentralere Rolle zugewiesen als Jungen. So übernehmen sie häufig die Verantwortung für das Funktionieren der Familie, und nicht selten trägt auch die Jugendhilfe dazu bei, dass sie diese Rolle weiterhin ausfüllen. Die Statistik zeigt, dass Mädchen zu Beginn der Hilfe älter sind als Jungen und häufig haben sich ihre Problemlagen bis zur Hilfestellung dramatisch zugespitzt.

Schutzmaßnahmen, in der Regel in Folge der Flucht der Mädchen aus dem Elternhaus, (Inobhutnahmen zur Krisenintervention, so wie sie auch in der Zufluchtstätte in Bielefeld geleistet wird), finden bei Mädchen ab 14 Jahren erheblich häufiger statt als bei Jungen. Bei Jungen geht die Initiative für eine erzieherische Hilfe in 54,9% auf die Initiative der Mütter oder Väter zurück, sowie in je 20% auf die Intervention des Jugendamtes oder der Schule. Mädchen initiieren demgegenüber wesentlich häufiger (in 43% der Fälle) „ihre“ erzieherische Hilfe selbst. Sie sind weit mehr auf ihr eigenes Tun und Handeln

angewiesen, wenn sie Unterstützung außerhalb der eigenen Familie benötigen.

Das Konzept der Zufluchtstätte kommt dieser Eigeninitiative der Mädchen durch das Angebot der schnellen und unbürokratischen Hilfe entgegen und leistet damit einen wichtigen Beitrag, Gewaltsituationen so früh wie möglich zu beenden.

Die Zufluchtstätte des Mädchenhaus Bielefeld trägt erheblich dazu bei, dem Bild, das Mädchen eher weniger problembelastet erscheinen läßt, entgegenzuwirken und die unauffälligeren Signale der Mädchen genauer in den Blick zu nehmen. Tatsache ist, dass die Jugendhilfe in ihrem bisherigen Verfahren Mädchen benachteiligt. Jugendhilfe reagiert noch immer vor allem auf Auffälligkeiten wie Gewalt, Randalen und Kriminalität; Auffälligkeiten mit denen eher Jungen auf sich aufmerksam machen. Auffälliges Verhalten erzeugt Handlungsdruck. Mädchen tendieren eher zu sozialverträglicheren, d.h. unauffälligeren, nicht störenden, vielmehr gegen sich selbst gerichteten Reaktionsweisen auf Konflikte. So wird z.B. selbstverletzendes Verhalten – oft in Folge von körperlichen, seelischen oder sexualisierten Gewalterfahrungen – nicht zur Sprache kommen, wenn es keine Einrichtungen und Fachkräfte gibt, die es dem Mädchen erlauben, in einer geschützten Atmosphäre darüber zu reden. Das Angebot der Zufluchtstätte macht dem Mädchen Mut, ihre ganze Geschichte zu erzählen, denn sie muß weder befürchten, dass sie als erstes ihr „abweichendes“ Verhalten korrigieren muß, noch dass ihr die Schuld für ihr Verhalten gegeben wird. Das erfordert ein hohes Maß an Sensibilität und (Fach-)Kenntnis über die gesamte Lebenssituation und die Überlebensstrategien von Mädchen. Es braucht Zeit und Geduld, um

die oftmals im Verborgenen liegenden Notlagen der Mädchen zu ergründen.

Die Landesförderung der Zufluchtstätten trägt bislang dazu bei, dieser andauernden Benachteiligung deutlich entgegenzuwirken und mit den Zufluchtstätten mädchen-spezifische Angebote zu fördern, die den Blick schärfen und die Sensibilität fördern, für die leisen, oft unauffälligeren Signale der Mädchen.

In NRW, dem bevölkerungsstärksten Bundesland gibt es nur 3 Zufluchtstätten für Mädchen. Für die Zufluchtstätte in Bielefeld ist von Beginn an mit einer hohen Belegung durch auswärtige Mädchen kalkuliert worden. Die Statistiken bestätigen diese Zahlen. Die Zufluchtstätte des Mädchenhaus Bielefeld e.V wird sowohl von Mädchen aus Bielefeld, der gesamten Region OWL als auch aus NRW angefragt.

Statistik über die Belegungsanteile Bielefeld und Auswärtige

Jahr	Bielefeld	Auswärtige
1995	34,60 %	65,43 %
1996	35,43 %	64,57 %
1997	49,07 %	50,93 %
1998	42,24 %	57,76 %
1999	48,95 %	51,05 %
2000	44,56 %	55,44 %
2001	54,09 %	45,91 %
Durchschnitt	44,13 %	55,87 %

### **Die Streichung der Landesmittel hat Konsequenzen für die Mädchen und für die gesamte Jugendhilfe in NRW**

- Die Streichung der Landesmittel gefährdet das Minimalangebot von drei Zufluchtstätten für Mädchen in NRW.
- Ein flächendeckendes Angebot war in den letzten 10 Jahren nicht umzusetzen.
- Zufluchtstätten haben nach wie vor Modellcharakter und leisten einen

wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung und Qualifizierung der Jugendhilfe landesweit.

- Die Kürzung der Landesmittel ist gleichzusetzen mit der Schließung dieser Angebote. Der Wegfall der Landesmittel würde z.B. für die Zufluchtstätte in Bielefeld ab Januar 2003 eine Pflegesatzerhöhung von 36,40 € pro Belegungstag bedeuten. Dies wäre eine Kostensteigerung von 21%. Eine solche Kostensteigerung ist bei den vielen unterschiedlichen kommunalen Jugendämtern nicht durchzusetzen. Der finanzielle Druck würde über die Pflegesatzdiskussion direkt an die Mädchen weitergegeben, denen ein Zufluchtstättenaufenthalt dann allein aus Kostengründen verwehrt würde.
- Tatsache ist, dass die Jugendhilfe Mädchen benachteiligt. Diese Tendenz würde durch die Einsparungen der Landesmittel für die Zufluchtstätten fortgesetzt und es sind wieder Mädchen, die dadurch besonders hart getroffen werden.

Die Verfassung des Landes NRW garantiert in Artikel 6 Abs. 2 Kindern und Jugendlichen ein Recht auf Entwicklung und Entfaltung ihrer Persönlichkeit, auf gewaltfreie Erziehung und den Schutz vor Gewalt, Vernachlässigung und Ausbeutung.

Die Landesmittel zur Förderung der Zufluchtstätten in NRW leisten einen wichtigen Beitrag, dieses Versprechen auch einzulösen. Mit der ersatzlosen Streichung dieser Mittel wird auch der Weiterentwicklung und Qualifizierung einer mädchengerechten Jugendhilfe ein schwerer Schlag versetzt. Die Streichung der Mittel, ohne die bisherige Arbeit der Zufluchtstätten einer Evaluation zu unterziehen, kommt

- Fachliche Unterstützung in Richtung einer genderorientierten Schulentwicklung
- Selbstbewusste Schülerinnen/Schüler

### **Was steht für das BellZett auf dem Spiel?**

BellZett ist in NRW eine der großen Anbieterinnen in diesem Programm. Mit der Mädchenarbeit an 30-40 Schulen jährlich ist dieser Bereich ein wichtiges Standbein. Die Sperre bedeutet für uns aktuell einen Verlust von geplanten Einnahmen in Höhe von ca. 30.000,- €. Das gefährdet konkret Arbeitsplätze.

Die sinnvolle Kooperation mit Schulen im bisherigen Umfang (auf fachlicher, personeller und schulpolitischer Ebene) wird sich verringern. Perspektivisch braucht es Zeit und finanzielle Mittel gemeinsam mit den Schulen neue Formen der Finanzierung zu entwickeln und zu etablieren.

Unser politischer Einsatz für das Recht jedes Mädchens auf Prävention von Gewalt und Persönlichkeitsstärkung – unabhängig ihres finanziellen Hintergrunds. Bellzett setzt sich seit Bestehen mit viel politischer Arbeit, Aktivierung von Fördermitteln und Energie dafür ein, allen Mädchen Selbstbehauptungskurse zu ermöglichen.

### **BellZett fordert:**

Es ist unter den Aspekten von Effizienz und Nachhaltigkeit der bereits eingesetzten Mittel im Initiativprogramm (seit 1998), der riesigen Nachfrage und positiven Beurteilung von Schulseite her untragbar, die

Gelder völlig ohne Übergangsfristen, in denen sich weitere Finanzierungsmöglichkeiten, Kooperationen oder Schulentwicklung auf diesem Gebiet realisieren können, auf Null zu kürzen.

Wir fordern, dass die Gelder in der bisherigen Höhe von 750.000,- € sofort bewilligt werden – dafür sprechen alle oben genannten Fakten, Ziele, Erfahrungen.

Unser Engagement besteht neben der direkten Arbeit mit den Mädchen und den Schulen auch darin, mitzuwirken, Angebote für Mädchen auf breiter Ebene zu implementieren. Sinnvoll wäre es Strategien aufzugreifen und zu erweitern, die es Schulen erlauben, solche Projekte langfristig zu finanzieren und durchzuführen. Denkbar ist hier z.B. Austausch über Finanzierungsmöglichkeiten, Staffelung der Landesgelder nach sozialen Kriterien (z.B. Bedarf an Schulen in sozialen Brennpunkten), Finanzierung von Maßnahmen zur Etablierung von Sponsoring.

*Britta Maier*

### **Kontakt**

*BellZett – Frauen machen Frauen fit  
Sudbrackstr. 36a, 33613 Bielefeld  
Tel. 0521-122109 / Fax 0521-122106  
info@bellzett.de  
www.bellzett.de*

**Um den Alltagsbetrieb aufrechterhalten zu können und um Zeit zu haben, ein neues Konzept zur Zusammenarbeit mit Schulen zu entwickeln, freuen wir uns über Spenden und alle Formen der Unterstützung.**

heitlichkeit, Ressourcenorientierung und Realitätsbezug.

Da der Verein für die Mädchenarbeit nur eine geringe kommunale Förderung erhält, müssen alle Betriebskosten (Personal, pädagogische Sachkosten, Werbung, Raummiete etc.) auf die Kursgebühren der Teilnehmerinnen umgelegt werden. Viele Mädchen werden dementsprechend nur schwer, allenfalls mit einer Außenfinanzierung z.B. über das Initiativprogramm Selbstbehauptung und Konflikttraining an Schulen, erreicht.

### **MädchenStärken an Schulen – Gelder im Haushalt gesperrt**

Ziel des Initiativprogramms „Selbstbehauptung und Konflikttraining für Mädchen und Jungen an Schulen“ ist es, als Maßnahme zur Gewaltprävention Kurse zur Selbstbehauptung, Persönlichkeitsstärkung und Konfliktbearbeitung für Mädchen und Jungen an Schulen zu initiieren. Als wesentliche Inhalte werden für Mädchen und Jungen die Reflexion von geschlechtsspezifischen Rollen und gewaltfreie Konfliktbearbeitung formuliert; zur Persönlichkeitsstärkung von Mädchen wird explizit Prävention von Gewalt und sexuellem Missbrauch genannt.

Mit diesen Projekten hat das Thema Gewaltprävention als Ansatz von Persönlichkeitsstärkung von Mädchen und Jungen breiteren Einzug in die Schulen gehalten. Gleichzeitig forcierte das BellZett Fortbildungen für Lehrerinnen und Lehrer zum Thema Persönlichkeitsstärkung von Mädchen an Schulen (Mädchenarbeit).

Das Land Nordrhein Westfalen hat aktuell die Gelder für das Initiativprogramm mit einer Haushaltssperre belegt. Zur Zeit ist

völlig unklar, ob das Programm in diesem Jahr noch „entsperrt“ wird. Klar ist, dass selbst bei Aufhebung der Haushaltssperre den Schulen nur die Hälfte des ursprünglichen Betrages (von beantragten 750.000,- € jetzt noch im gesperrten Haushalt 375.000,- € vorgesehen) zur Verfügung gestellt wird.

### **Was steht für Mädchen auf dem Spiel?**

- Mädchenstärkende und mädchenspezifische Angebote zur Gewaltprävention an Schulen (Parteilichkeit, Bedürfnisorientierung, Ressourcenorientierung)
- Fachkompetente Angebote und Informationen zur Prävention von sexualisierter Gewalt
- Unterstützung beim Aufbrechen (inner-schulischer) Gewaltstrukturen
- Unterstützung, Austausch und Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern

### **Was steht für Eltern auf dem Spiel?**

- Initiierung oder Vertiefung von Gewaltprävention an Schulen
- Stärkung von Mädchen/Prävention von Gewalt unabhängig von finanziellen Ressourcen
- Finanzielle Entlastung
- Fachkompetenz und Qualitätsstandards der Angebote

### **Was steht für Schulen auf dem Spiel?**

- Fortbildung/Qualifizierung von Lehrerinnen und Lehrern
- Bereicherung des schulischen Angebots /Impulse „von außen“
- Bewährten Kooperationen sowohl auf fachlicher als auch auf personeller Ebene zur Verankerung von Mädchenarbeit
- Einbindung von Prävention ins Schulkonzept als Querschnittsaufgabe

- Fachliche Unterstützung in Richtung einer genderorientierten Schulentwicklung
- Selbstbewusste Schülerinnen/Schüler

### **Was steht für das BellZett auf dem Spiel?**

BellZett ist in NRW eine der großen Anbieterinnen in diesem Programm. Mit der Mädchenarbeit an 30-40 Schulen jährlich ist dieser Bereich ein wichtiges Standbein. Die Sperre bedeutet für uns aktuell einen Verlust von geplanten Einnahmen in Höhe von ca. 30.000,- €. Das gefährdet konkret Arbeitsplätze.

Die sinnvolle Kooperation mit Schulen im bisherigen Umfang (auf fachlicher, personeller und schulpolitischer Ebene) wird sich verringern. Perspektivisch braucht es Zeit und finanzielle Mittel gemeinsam mit den Schulen neue Formen der Finanzierung zu entwickeln und zu etablieren.

Unser politischer Einsatz für das Recht jedes Mädchens auf Prävention von Gewalt und Persönlichkeitsstärkung – unabhängig ihres finanziellen Hintergrunds. Bellzett setzt sich seit Bestehen mit viel politischer Arbeit, Aktivierung von Fördermitteln und Energie dafür ein, allen Mädchen Selbstbehauptungskurse zu ermöglichen.

### **BellZett fordert:**

Es ist unter den Aspekten von Effizienz und Nachhaltigkeit der bereits eingesetzten Mittel im Initiativprogramm (seit 1998), der riesigen Nachfrage und positiven Beurteilung von Schulseite her untragbar, die

Gelder völlig ohne Übergangsfristen, in denen sich weitere Finanzierungsmöglichkeiten, Kooperationen oder Schulentwicklung auf diesem Gebiet realisieren können, auf Null zu kürzen.

Wir fordern, dass die Gelder in der bisherigen Höhe von 750.000,- € sofort bewilligt werden – dafür sprechen alle oben genannten Fakten, Ziele, Erfahrungen.

Unser Engagement besteht neben der direkten Arbeit mit den Mädchen und den Schulen auch darin, mitzuwirken, Angebote für Mädchen auf breiter Ebene zu implementieren. Sinnvoll wäre es Strategien aufzugreifen und zu erweitern, die es Schulen erlauben, solche Projekte langfristig zu finanzieren und durchzuführen. Denkbar ist hier z.B. Austausch über Finanzierungsmöglichkeiten, Staffelung der Landesgelder nach sozialen Kriterien (z.B. Bedarf an Schulen in sozialen Brennpunkten), Finanzierung von Maßnahmen zur Etablierung von Sponsoring.

*Britta Maier*

### **Kontakt**

*BellZett – Frauen machen Frauen fit  
Sudbrackstr. 36a, 33613 Bielefeld  
Tel. 0521-122109 / Fax 0521-122106  
info@bellzett.de  
www.bellzett.de*

**Um den Alltagsbetrieb aufrechterhalten zu können und um Zeit zu haben, ein neues Konzept zur Zusammenarbeit mit Schulen zu entwickeln, freuen wir uns über Spenden und alle Formen der Unterstützung.**

Frauennotruf Bielefeld e.V.

## **Solidarität mit den Opfern sexueller Gewalt – Kürzungen verhindern**

---

Der FRAUENNOTRUF Bielefeld e.V. arbeitet bereits im zwanzigsten Jahr im Bereich sexualisierter Gewalt gegen Mädchen und Frauen. Der Verein ist nach Jahren der Selbsthilfearbeit entstanden und ist heute eine Beratungsstelle für alle Mädchen und Frauen ab 16 Jahren, die eine (versuchte) Vergewaltigung oder andere sexualisierte Gewalterfahrungen erleben mussten. Das können z.B. sein: Telefonterror, Anmache auf der Straße, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Übergriffe durch TherapeutInnen, ÄrztInnen und andere.

Mit unserem kostenlosen und anonymen Beratungs- und Unterstützungsangebot geben wir Mädchen und Frauen aller Nationalitäten die Möglichkeit, sich in einen geschützten Rahmen mit der erlebten Gewalt und deren Auswirkungen auf ihr Leben auseinander zu setzen.

Wir bieten neben unseren Telefonsprechzeiten (Montags 18-22, Dienstags 10-12, Donnerstag 14-18 Uhr), auch persönliche Beratungstermine an. In der Regel haben wir keine Wartezeiten, so dass den Betroffenen schnell und unbürokratisch geholfen werden kann.

Außerdem bieten wir Unterstützung bei der Suche nach kompetenten ÄrztInnen, RechtsanwältInnen, Therapeutinnen etc. und begleiten Frauen, die das möchten, zur ÄrztIn, AnwältIn, Polizei, Versorgungsamt, etc.

Ein Schwerpunkt der Arbeit des FRAUENNOTRUF e.V. ist die Vorbereitung und die Begleitung vor und während des Gerichtsprozesses. Die Betroffenen werden von uns soweit wie möglich auf diese belastende Situation vorbereitet, z.B. durch ein vorheriges Besuchen eines vergleichbaren anderen Prozesses. Bei entsprechender Nachfrage organisieren wir angeleitete Gruppen und Selbsthilfegruppen.

Seit zwei Jahren sind wir in der Lage russisch- und türkischsprachigen Frauen, für jeweils zwei Stunden die Woche, ein telefonisches Beratungsangebot in ihrer Muttersprache anzubieten (für türkischsprachige Frauen Montags 16-18, für russischsprachige Frauen Dienstags 18.30-20.30).

Zusätzlich bieten wir zweimal im Monat in der Universität Bielefeld Sprechzeiten (L3-119) für Mitarbeiterinnen und Studentinnen an, die sexuelle Diskriminierung und Gewalt an der Uni erlebt haben. Neben psychologischer Beratung, begleiten und beraten wir betroffene Frauen bei informellen und formellen Beschwerdewegen innerhalb und außerhalb der Universität.

Darüber hinaus bildet der Bereich Öffentlichkeitsarbeit einen wesentlichen Schwerpunkt unserer Arbeit, da im Bereich „sexualisierte Gewalt“ nach wie vor extrem viele Tabus und Vorurteile existieren, die sich durch eine hohe Dunkelziffer bzw. geringe Anzeigenbereitschaft ausdrücken. Auf

kommunaler Ebene (Frauenprojekte Plenum Bielefeld) arbeiten wir eng mit anderen Frauenprojekten zusammen, auf Landes- und Bundesebene mit anderen Notrufen (Landesarbeitsgemeinschaft der Frauennotrufe NRW; Bundesnotruftreffen). Über die Arbeit in verschiedenen lokalen Gremien wollen wir an der Verbesserung der Situationen für Betroffene arbeiten und in der Öffentlichkeit ein Bewusstsein schaffen.

Die personelle Situation des FRAUENNOTRUF Bielefeld e.V. war in all den Jahren selten ausreichend, nicht zuletzt deshalb, weil aus finanziellen Gründen kaum genügend Stellen eingerichtet werden können. Daher ist der Verein auf zusätzliche Spenden und Mitgliedsbeiträge dringend angewiesen.

Das Team setzt sich aus zwei Psychologinnen mit je einer halben Stelle, die jeweils von Stadt und Land finanziert werden, und einer Diplomsozialwirtin mit geringem Stundenumfang zusammen. Daneben tragen noch 5 Ehrenamtliche und 2 Honorarfrauen die Arbeit des FRAUENNOTRUF mit, die sonst kaum zu bewältigen wäre.

Mit Entsetzen mussten wir vor zwei Monaten aus der Presse erfahren, dass unsere Arbeit nun auch noch durch die Streichung der Landesmittel gefährdet ist. Der Haushaltsentwurf der rot-grünen Landesregierung für 2003 sieht vor, dass die finanziellen Zuschüsse für sämtliche FRAUENNOTRUF in NRW komplett gestrichen werden. Dies alles geschieht, ohne dass die betroffenen Einrichtungen vorab von diesem Vorhaben informiert worden sind. Wir empfinden es als zynisch, zum einen neue Gesetze zum Schutze von Mädchen und

Frauen zu erlassen (Gewaltschutzgesetz seit Januar 2002), damit die gesellschaftliche Notwendigkeit an zu erkennen. Zum anderen jedoch die dringend notwendigen Hilfen für die Opfer zu streichen!

Für den FRAUENNOTRUF Bielefeld e.V. würden diese Streichungen bedeuten, dass eine halbe Stelle wegfiel und die Beratungsstelle mit nur einer Fachkraft aufrecht erhalten werden müsste. Schon zur jetzigen Zeit können die Mitarbeiterinnen die Nachfrage an Beratung und Begleitung nur schwer bewältigen. Bei einer Streichung der Personalmittel sind gravierende Folgen für das Hilfsangebot zu erwarten.

Konkrete Folgen für betroffene Frauen und Mädchen aus Bielefeld und Umgebung wären:

- Ein Großteil der Klientinnen könnte nicht mehr beraten und müsste abgewiesen werden.
- Begleitung zur Polizei, zur RechtsanwältIn, bei Anzeigenerstattung etc. müssten wegfallen, ebenso die Beratung von MigrantInnen, denn sie könnten wegen fehlender Anbindung der Honorarkräfte nicht aufrechterhalten werden.
- Besonders zeitaufwändige Unterstützung, wie Prozessvorbereitung und -begleitung könnte in dem Umfang nicht mehr angeboten werden.

Als gesamtgesellschaftliche Folgen dieser Kürzungen wären zu nennen:

- Zahlreiche Arbeitskreise und Kooperationsprojekte können nicht mehr wahrgenommen werden. Das heißt z.B. dass die in der Vergangenheit aufgebaute erfolgreiche Zusammenarbeit mit Polizei und Justiz zur Verbesserung der Si-

tuation von Mädchen und Frauen wegfallen würde.

- Die gesamte Öffentlichkeitsarbeit in diesem tabuisierten Bereich müsste eingeschränkt werden.
- Letztlich müssten wir auf Grund mangelnder Einarbeitung und Anbindung auf die Unterstützung ehrenamtlicher Fachfrauen verzichten, was unser Angebot noch weiter reduzieren würde.

Für den FRAUENNOTRUF Bielefeld e.V. wären die Streichungen der Personalkosten gleichzusetzen mit einer Streichung des Beratungsangebots. Die eingesparten Gelder als Kostensenkung zu betrachten, ist mehr als kurzsichtig; denn dauerhaft werden sie höhere Folgekosten nach sich ziehen, weil durch die professionelle Beratung und Begleitung ein Teil der Sekundärtraumatisierung von betroffenen Frauen und Angehörigen vermieden und damit das Gesundheitswesen entlastet werden kann.

Wir appellieren an die Landesregierung die geplanten Streichungen zurückzunehmen.

Dies wird uns jedoch nur gelingen, wenn wir es schaffen, einen großen Teil der Öffentlichkeit auf diese bedrohliche Situation aufmerksam zu machen und uns bei diesem Protest zu unterstützen! Momentan sammeln wir Unterschriften und starten eine Protest Postkarten Aktion, die wir am 10.10.2002 an den Düsseldorfer Landtagspräsidenten überreichen werden.

**Zeigen Sie ihre Solidarität mit den Opfern sexueller Gewalt und unterstützen Sie uns bei unserem Protest!**

Weitere Informationen können Sie übers Internet beziehen, unter [www.frauennotrufe-erhalten.de](http://www.frauennotrufe-erhalten.de) [www.frauennotruf-bielefeld.de](http://www.frauennotruf-bielefeld.de) oder telefonisch unter 0521/12 42 48

#### **Kontakt**

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

---

Silja Polzin

## **Virtual International Gender Studies:**

Erfolgreicher Start des Studienprogramms

---

71 Studierende aus vielen Teilen Deutschlands und dem benachbarten Österreich haben die Chance genutzt, im Sommersemester 2002 erstmals Virtual International Gender Studies (VINGS) online zu studieren. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Projekt VINGS wird unter der Konsortialführung des Interdisziplinären Frauenforschungs-Zentrums der Universität Bielefeld in Kooperation mit der FernUniversität Hagen, der Ruhr-Universität Bochum und der Universität Hannover durchgeführt. Ziel des Projekts mit einer Laufzeit von 33 Monaten ist die Entwicklung, Realisierung und Etablierung eines interdisziplinär und international ausgerichteten virtuellen Studienangebotes im Bereich der Geschlechterforschung. Das kooperative Lernen via Internet ermöglicht das Studium bei namhaften ExpertInnen aus dem In- und Ausland.

### **Entwicklungsarbeiten im Projekt**

Dem Start der ersten drei Kurse im Sommersemester 2002 ging eine Projektphase engagierter Entwicklungsarbeit voraus. Innerhalb eines Jahres waren das Studien- und das Weiterbildungsprogramm, die Studierendenverwaltung, der Online-Campus<sup>1</sup> und die ersten medienbasierten Kurse zu realisieren. Um die damit verbundenen komplexen Aufgaben zu meistern, haben sich im Projekt VINGS<sup>2</sup> vier Arbeitsbereiche gebildet:

- AG Curriculum
- AG Mediendidaktik/Mediengestaltung
- AG Technik
- AG Evaluation

Insbesondere im ersten Projektjahr haben die AG Technik und die AG Mediendidaktik/Mediengestaltung kontinuierlich zu-

sammengearbeitet, um eine leicht bedienbare Lern- und Kursumgebung für die Online-Seminare von VINGS zu realisieren.

Nach mediendidaktischen Vorgaben, technischen und auch finanziellen Abwägungen wurde die virtuelle Lern- und Kursumgebung in einem bewusst sparsamen, elegant-effizienten Design entworfen, deren Akzeptanz im Rahmen der projektbegleitenden Systemevaluation unter die Lupe genommen wird.

Aber was nützt eine Hülle ohne Fülle? Für die Inhalte hat die AG Curriculum gesorgt, die an der Feinabstimmung des Studienprogramms im Umfang eines Masters bzw. Magisternebenfaches weitergearbeitet hat, Autorinnen für die medial aufzubereitenden Lehr-/Lernmaterialien, Dozentinnen und Tutorinnen engagiert und intensiv betreut hat. Bei der mediendidaktischen und -technischen Qualifizierung der Lehrenden wiederum griff die enge Verzahnung der AG Curriculum mit der AG Mediendidaktik/Mediengestaltung.

---

<sup>1</sup> Die Lernumgebung wird im folgenden kurz vorgestellt.

<sup>2</sup> Vgl. Bericht über Konzeption und Ziele des Projekts in IFF-Info, Nr. 23/WS 2001/02

Die Projektarbeiten konnten sich auf eine Zielgruppenanalyse der AG Evaluation stützen, die erste wichtige Hinweise über potentielle VINGS-Studierende gab. Mit der Durchführung der ersten VINGS-Seminare ist die projektbegleitende Evaluation, deren wichtigstes Ziel die Qualitätssicherung ist, in die zweite Phase übergegangen: die Kursevaluation<sup>3</sup>.

Parallel zu dem Studienangebot „VINGS studieren“ wurde im Rahmen des Projekts ein berufsbeleitendes Weiterbildungsprogramm „VINGS qualifizieren“ entwickelt, das für Gleichstellungsarbeit und Führungsaufgaben qualifiziert und im WS 2002/03 beginnt<sup>4</sup>. Über Konzeption und Ziele der Weiterbildung „VINGS qualifizieren“ berichtet Projekt-Mitarbeiterin Kirsten Pinkvoss in dieser Ausgabe des IFF-Info.

### **Zielgruppenanalyse**

Vor dem Start der ersten Kurse wurde im Rahmen der projektbegleitenden Evaluation eine Befragung von Studierenden der vier kooperierenden Hochschulen durchgeführt. Im Sinne der TeilnehmerInnenorientierung als einem zentralen mediendidaktischen Leitprinzip<sup>5</sup> von VINGS hatte diese Voruntersuchung das Ziel, ein differenziertes Bild der potentiellen Zielgruppe eines virtuellen Studienangebotes im Bereich der Geschlechterforschung zu ermitteln.

---

<sup>3</sup> In einer der nächsten Ausgaben des IFF-Info wird über die Ergebnisse der Kursevaluation berichtet.

<sup>4</sup> Eine im Jahr 2001 unter der Leitung von Prof. Dr. Katharina Gröning am IFF durchgeführte Machbarkeitsstudie belegt den großen Bedarf an Fortbildungen für Gleichstellungsarbeit. Vgl. hierzu den Bericht von Monika Noller über die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie in dieser IFF-Info-Ausgabe.

<sup>5</sup> Die Leitprinzipien sind im mediendidaktischen Basiskonzept von VINGS verankert, das projektbegleitend fortgeschrieben wird.

Fokussiert wurden die Bereiche: Computer- und Internetkompetenzen, technische Zugangsmöglichkeiten, thematische Interessen an einem interdisziplinären Studienangebot im Bereich der Geschlechterforschung, Motivation zu praktischen Erfahrungen mit neuen Lehr- und Lernformen, Bildungsstand und berufliche Belastung. Die Ergebnisse der Auswertung von 270 Fragebögen sind im folgenden kurz zusammengefasst.

### **Großes Interesse an Gender Studies**

Die meisten Befragten hatte bereits Lehrangebote im Bereich der Geschlechterforschung genutzt, vor allem an den Universitäten Hannover, Bielefeld und Bochum, die sich durch Schwerpunkte im Bereich Gender Studies in Lehre und Forschung auszeichnen. Insgesamt war gut die Hälfte der Befragten daran interessiert, Gender Studies zu studieren, wenn ein solcher Studiengang angeboten würde. Die thematischen Schwerpunkte des Studienprogramms VINGS riefen bei Fern- und Präsenzstudierenden große Resonanz hervor. Am schwächsten war das Interesse an einer „Einführung in das virtuelle Lernen und Lehren“.<sup>6</sup> Das mag damit zusammenhängen, dass fast zwei Drittel der Befragten sich als computererfahren einschätzten, mehr als 80 Prozent von ihnen gern mit dem PC arbeiteten und fast alle bereits das

---

<sup>6</sup> Da hier einigen Befragten möglicherweise sprachlich der Zugang zum Thema ein wenig verstellt war, wurde der Kurs im Sinne der TeilnehmerInnenorientierung mit „Studieren im Netz“ griffiger betitelt. 20 VINGS-Studierende haben den Kurs zur Erweiterung ihrer theoretischen und praktischen Internetkenntnisse belegt. An der Universität Bielefeld wurde bereits der Wunsch geäußert, diesen Online-Kurs auch für nicht in VINGS eingeschriebene Studierende zu öffnen.

Internet genutzt hatten, mehr als die Hälfte sogar häufig.

### **Erfahrungen mit PC und Internet**

Zugangsbarrieren zu Netzdiensten spielten für die Befragten keine Rolle. 92,2 Prozent stand zu Hause ein Computer zur Verfügung, 34,4 Prozent am Arbeitsplatz und 31,1 Prozent in der Universität. Spezifische Differenzen zeigten sich zwischen Präsenz- und Fernstudierenden. Von den Befragten, die zur Zeit der Untersuchung an einer der drei am Projekt beteiligten Präsenzuniversitäten in Bielefeld, Bochum oder Hannover studierten, konnten rund 60 Prozent einen Computer an der Hochschule nutzen. Von den befragten Studierenden der FernUniversität Hagen hatten 41 Prozent Zugriff auf einen PC mit Internetanschluss an ihrem Arbeitsplatz. Zu den häufigsten und routiniertesten Computeranwendungen gehörten nach Angaben der Befragten Textverarbeitung sowie Informations- und Literaturrecherchen via Internet. Virtuelle Hochschulseminare hatten bisher nur 7,1 Prozent der Befragten belegt.

### **Fernstudierende deutlich älter**

Deutliche Unterschiede zwischen Präsenzuniversitäten und FernUniversitäten zeigten sich in Altersstruktur, beruflicher Belastung und Qualifizierung. Die Mehrheit der Studierenden an den Präsenzuniversitäten absolvierte ein Erststudium und war zum Zeitpunkt der Befragung bis zu 24 Jahre alt, die wenigsten waren älter als 30. Einer Teilzeitbeschäftigung gingen mehr als 70 Prozent der Studierenden an Präsenzuniversitäten nach. Die meisten davon arbeiteten bis zu 19 Stunden pro Woche. Der Vorteil örtlicher und zeitlicher Flexibilität von mediengestützten bzw. webbasierten Lernangeboten kann demnach auch Prä-

senzstudierenden die Integration von Studium und Erwerbstätigkeit erleichtern.

An der FernUniversität hingegen liegt der Altersdurchschnitt deutlich höher. 60 Prozent der Fernstudierenden, die an der Befragung teilnahmen, waren 30-40 Jahre alt, mehr als 20 Prozent älter als 40. Nur 20 Prozent waren jünger als 30. Entsprechend der Altersstruktur war mehr als die Hälfte der Fernstudierenden vollzeiterwerbstätig, knapp 30 Prozent arbeiteten in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Die meisten Fernstudierenden verfügten bereits über einen Hochschulabschluss und absolvierten an der FernUniversität Hagen – in der Regel berufsbegleitend – ein zweites Studium.

Über die Auswirkungen der unterschiedlichen bildungs- und berufsbiographischen Kontexte von Fernstudierenden und Präsenzstudierenden auf Studienmotivation, Qualifikationsziele und Anforderungen hinsichtlich zeitlicher und organisatorischer Rahmenbedingungen eines virtuellen Studiums, das auf intensive Kooperation und Kommunikation angelegt ist, wird die Projektevaluation nähere Aufschlüsse ergeben.

### **Erste Kurse vermitteln Basiswissen**

Die ersten drei VINGS-Kurse wurden im Sommersemester 2002 erfolgreich durchgeführt. In **Grundlagen I** vermittelten zwei Seminare inhaltliches und methodisches Basiswissen und die für das netzbasierte Studieren notwendigen Medien- und Internetkompetenzen. Prof. Dr. Ilse Lenz, Ruhr-Universität Bochum, und Dr. Paula-Irene Villa, Universität Hannover, boten in einer länderübergreifenden Lehrkooperation das Online-Seminar „Einführung in die Internationale Geschlechterforschung“ an. Behandelt wurden verschiedene Ansätze zum

Verständnis von Geschlecht als grundlegendem gesellschaftlichen Strukturprinzip auf der einen Seite und als wissenschaftlicher Analysekatgorie auf der anderen Seite.

In dem Online-Kurs „Studieren im Netz“ konnten VINGS-Studierende vertiefende Internetkompetenzen erwerben, die für die Nutzung von Netzdiensten als Lern- und Lehrmedium erforderlich sind. Behandelt wurden Themen wie selbstgesteuerte Lernorganisation, Kommunikation und Kooperation, wissenschaftliches Recherchieren und Publizieren im Netz. Dieser VINGS-Basiskurs wird von Silja Polzin und Anne Reckmeyer im Wintersemester ein zweites Mal angeboten.

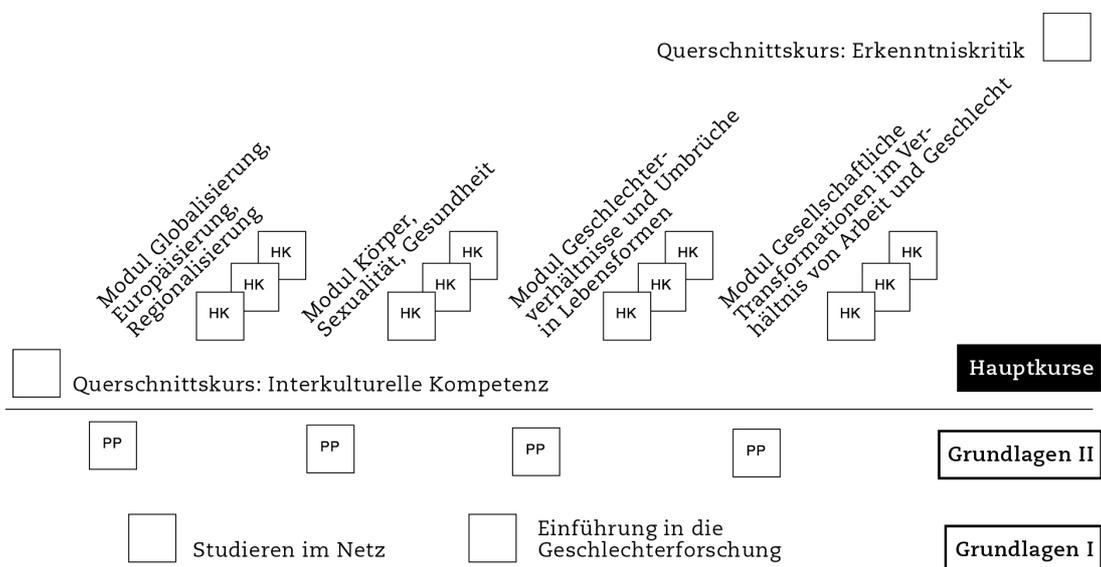
In **Grundlagen II** bereiten einführende Propädeutika auf die vier Schwerpunktmo-

dule vor, in die sich VINGS in der Hauptphase auffächert:

- Globalisierung, Europäisierung, Regionalisierung
- Gesellschaftliche Transformationen im Verhältnis von Arbeit und Geschlecht
- Körper, Sexualität, Gesundheit
- Geschlechterverhältnisse und Umbrüche in Lebensformen

Im Sommersemester 2002 wurde das erste Propädeutikum zur Einführung in das Modul „Gesellschaftliche Transformationen im Verhältnis von Arbeit und Geschlecht“ durchgeführt. Das von Prof. Dr. Regina Becker-Schmidt, Universität Hannover, angebotene Seminar führte in den Zusammenhang von Arbeit und Geschlecht ein.

### Struktur des Studienprogramms VINGS



PP=Propädeutikum • HK = Hauptkurs

„Ausgehend davon, dass Frauen in anderer Weise als Männer zwischen verschiedenen Praxisfeldern wie Hausarbeit, Subsistenzarbeit, care work, Erwerbstätigkeit und Ehrenamt pendeln, werden Differenzen herausgearbeitet, die sich aus unterschiedlichen Zusammensetzungen des jeweiligen Ensembles „Arbeit“ ergeben“, so die Seminarankündigung. Als innovativer medialer Vermittlungsansatz wurden Bedeutungsdimensionen von „Geschlecht“, feministische Forschungsperspektiven und mit diesen verbundene Problemstellungen in visualisierter Form als multimedial aufbereitete concept maps transparent gemacht, die in aufwendiger und engagierter Entwicklungsarbeit produziert und auf CD gebrannt wurden.

### **Zulassung und Zertifizierung**

Zulassungsbedingung während des Modelldurchlaufs von VINGS ist ein fortgeschrittenes Grundstudium in den Sozial-, Erziehungs-, Kultur- und Geisteswissenschaften. Ein Abschluss ist während der Projektlaufzeit nicht möglich, wohl aber die Zertifizierung einzelner erfolgreich absolvierter Kurse.<sup>7</sup> Um eine hochschulübergreifende Anerkennung von Leistungsnachweisen zu erleichtern, wird nach dem European Credit Transfer System zertifiziert werden. Dies soll eine Integration von VINGS-Seminaren in bestehende Präsenzstudiengänge ermöglichen.

<sup>7</sup> Einzelheiten zu Einschreibung, Kursanmeldung und Leistungsnachweisen sind über die aktuellen Informationen zum Studienprogramm im Internet zu erfahren: <http://www.vings.de>

### **Webbasierte VINGS-Lernumgebung**

Die Realisierung der virtuellen Lernumgebung von VINGS unter der Federführung des Interdisziplinären Frauenforschungs-Zentrums an der Universität Bielefeld orientierte sich an einem von der AG Mediendidaktik/Mediengestaltung und der AG Technik erarbeiteten Kriterien-Katalog, der sich an den im mediendidaktischen Basiskonzept entworfenen Lehr-/Lernszenarien ausrichtete. Die komplexe Konzeption und Realisierung kann in diesem Rahmen nur sehr verkürzt dargestellt werden. Zu den wichtigen Anforderungen gehörten Plattformunabhängigkeit, Bedienungsfreundlichkeit und die Vermeidung von offener oder latenter Diskriminierung einzelner BenutzerInnen-Gruppen durch funktionales Konzept, Design oder Einsatzbedingungen des Systems. Dazu zählten ferner dezentrale Editierbarkeit und Konvertierbarkeit von Inhalten, didaktische Offenheit des Systems, leicht bedienbare Kommunikations- und Kooperationswerkzeuge, Datenschutz, Sicherheit, Integration vorhandener heterogener Systemkomponenten und Berücksichtigung von Standards. Für die Studierenden sollte kein Installationsaufwand nötig sein. Die Übertragung von Daten sollte schnell und reibungslos funktionieren. Wie die Erfahrungen in E-Learning-Projekten zeigen, kann nicht alles, was wünschenswert ist, mit gleicher Priorität verwirklicht werden.<sup>8</sup> Für das VINGS-

<sup>8</sup> Vgl. zur Auswahl von E-Learning-Plattformen u. a. die vom Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen in Auftrag gegebene und im April 2002 veröffentlichte Studie „Anforderungen an eine eLearning-Plattform – Innovation und Integration“, URL: [http://www.medien-bildung.net/lernplattformen/lernplattformen\\_3.php/spezialthemen/lernplattformen](http://www.medien-bildung.net/lernplattformen/lernplattformen_3.php/spezialthemen/lernplattformen) (Stand 20.09.2002). Eine aktuelle Übersicht verschiedener Expertisen zur Auswahl und Evaluati-

Für das VINGS-Projekt standen didaktische Überlegungen bei allen technisch-funktional-gestalterischen Entscheidungs- und Realisierungsprozessen an erster Stelle.

Hinsichtlich der Studierendenverwaltung konnte das Projekt auf die leistungsfähige Plattform der Virtuellen Universität (VU) der FernUniversität zurückgreifen, mit der Daten von rund 70.000 Fernstudierenden elektronisch verwaltet werden.

Das VINGS-Projekt mit seinem auf vier Standorte verteilten Team hatte die schwierige Aufgabe zu lösen, heterogene Systeme bzw. Systemkomponenten zur Vermittlung von Studieninhalten, virtuellen Kommunikation, Zusammenarbeit und Verwaltung zusammenzuführen, ohne dass dies an der interaktiven Anwendungsoberfläche für die Studierenden spürbar wurde.

### **Gender und Mediendidaktik**

Im VINGS-Projekt hat sich die Überzeugung der Informatikerin Britta Schinzel bestätigt, „(...) keine spezifische Didaktik für Frauen zu fordern: Sie würden dadurch erneut festgelegt auf ein rollenspezifisches Verhalten, dem sie womöglich gar durch die Beschäftigung mit Neuen Medien zu entkommen versuchen.“<sup>9</sup> Die kritische Reflexion genderrelevanter Implikationen bei der Konzeption und Realisierung medial vermittelter Lehr-/Lernprozesse gehört

zu den kontinuierlichen Aufgaben des VINGS-Projekts. Denn wie Britta Schinzel betont, wäre es falsch, „es (...) dabei zu belassen, wie eine androzentrische Kultur der Informationstechnik Strukturen, Gewichte und Symbole setzt (...). Dann dreht sich die Spirale von männlicher Identifikation mit Technik, Anziehung von Männern, die die Technik gestalten und männlichem Design, das Frauen ausschließt, weiter.“

Ergänzend zu den Projekten, die im Rahmen des Förderprogramms „Neue Medien in der Bildung“ umgesetzt werden, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ein projektübergreifendes Begleitvorhaben zum Gender Mainstreaming in Auftrag gegeben, zu dessen Aufgaben es gehört, die laufenden eLearning-Projekte „darin zu unterstützen, ihre Entwicklungsarbeiten auf die geschlechtsspezifischen Bedingungen multimedialen Lernens und auf die Interessen von Frauen auszurichten.“ VINGS ist im Arbeitskreis Gender des Begleitvorhabens vertreten und wirkt an der Etablierung von Standards mit, die dazu beitragen, dass weibliche und männliche Lernende und Studierende die vielfältigen Optionen von eLearning für ihre Entwicklung ausschöpfen, die Nutzung neuer Medien in allen Gesellschaftsbereichen kompetent und kritisch reflektieren sowie an Gestaltungsprozessen gleichermaßen teilhaben können.

### **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

---

on von Lernplattformen bietet das Internet-Portal zur BMBF-Förderung „Neue Medien in der Bildung“, URL: [http://www.medien-bildung.net/lernplattformen/lernplattformen\\_3.php/spezialthemen/lernplattformen](http://www.medien-bildung.net/lernplattformen/lernplattformen_3.php/spezialthemen/lernplattformen) (Stand 20.09.2002).

<sup>9</sup> Schinzel, Britta (2001): e-learning für alle: Gendersensitive Mediendidaktik. In: Ernst, U. (Hrsg.): Gender und Neue Medien. Innsbruck. URL: <http://fem.uibk.ac.at/nmtagung.html> (Stand 20.09.2002).

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 Frauenforschungs-Zentrum  
Silja.Polzin@uni-bielefeld.de*

#### **Weitere Informationen**

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

## **VINGS Studieren: Online-Kurse im Wintersemester 2002/2003**

### **VINGS - Grundlagen I**

---

#### **Studieren im Netz**

Silja Polzin und Anne Reckmeyer (Universität Bielefeld)

Für das Studium im Rahmen von VINGS sind Medienkompetenzen im Umgang mit dem Internet als Lernmedium erforderlich, die in diesem Seminar erworben werden können. Vermittelt werden Kenntnisse und Handlungskompetenzen in folgenden Bereichen: Arbeiten mit der VINGS-Lernumgebung, Professionelle Nutzung von Internetdiensten, Kooperation und Kommunikation, wissenschaftliches Arbeiten und Recherchieren im Netz, Lernorganisation und Publizieren im Netz.

**Beginn:** 21.10.2002

### **VINGS - Grundlagen II**

---

#### **Globalisierung, Europäisierung, Regionalisierung und Geschlecht**

Ilse Lenz (Ruhr-Universität Bochum), Brigitte Young, Katy Teubener (Universität Münster)

Die Globalisierung vollzieht sich im Zusammenhang asymmetrischer Geschlechterverhältnisse und trägt umgekehrt zu deren Veränderung bei. Chancen und Risiken werden neu verteilt, wobei Frauen in vielen Regionen unter den Stress von Informalisierung und Flexibilisierung der Arbeit geraten. Aber auch die bisherigen Normierungen von hegemonialer Männlichkeit werden hinterfragt. Die wirtschaftliche und politische Globalisierung in Deutschland konzentriert sich auf die EU und die Triade; daran setzen auch neue Regelungsansätze an. Globale soziale Bewegungen, besonders die Frauennetzwerke, haben die neuen Formen von Ungleichheit in der Globalisierung kritisiert und umfassende Lösungsansätze formuliert (vgl. Weltfrauenkonferenz von Peking 1995). In dem virtuellen Seminar sollen die besonderen Möglichkeiten des Internet vorgestellt und genutzt werden: Recherche, Kennenlernen wesentlicher Links, Diskussion usw. Am Schluss ist ein virtueller internationaler Round Table mit Expertinnen geplant. Folgende Themen und Fragestellungen werden behandelt: Was ist Globalisierung? ◇ Informalisierung der Arbeit ◇ Finanzmärkte, Staat und organisierte Kriminalität ◇ Globalisierung und Umwelt ◇ Globalisierung und Militarisierung ◇ Internationale Frauenbewegungen und Lösungsansätze.

**Vorbesprechung:** Do 17-10.2002, 12-14 h, RUB, Zip-Pool der Fakultät für Sozialwissenschaft  
Teilnahmevoraussetzung: Hauptstudium

## **Modernisierung von Identitäten und Lebensformen**

Mechtild Oechsle (Universität Bielefeld)

Modernisierungsprozesse in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts haben zu einer Ausdifferenzierung von Lebensformen geführt und stellen neue Anforderungen an die Gestaltung des eigenen Lebens. Die alltägliche Lebensführung wie die biographische Gestaltung des eigenen Lebenslaufs sind entscheidungsoffener geworden, ohne deshalb die institutionelle Steuerung von Lebensformen und Lebensläufen außer Kraft zu setzen. Auch die ökonomischen und soziokulturellen Ressourcen zur Gestaltung des eigenen Lebens sind nach wie vor ungleich verteilt. Umbrüche in den Lebensformen betreffen beide Geschlechter; unklar ist, welche Chancen für ein verändertes Geschlechterverhältnis sich mit diesen Umbrüchen verbinden und welche Risiken dieser Modernisierungsprozess für Frauen wie Männer impliziert. Behandelt werden u.a. folgende Themen: Sozialer Wandel und die Modernisierung von Lebensformen ◇ Wandel der Intimität - neue Beziehungsmuster innerhalb und außerhalb der Familie ◇ Arbeit, Zeit und Lebensführung - neue Lebensformen zwischen Erwerbsarbeit und privaten Bindungen ◇ Neue Leitbilder für beide Geschlechter? Lebensformen und kulturelle Symbolisierungen von Geschlecht in den Medien ◇ Gestaltung des eigenen Lebens - individuelle Lebensplanung oder Steuerung durch Institutionen?

**Beginn** der Online-Einführung: 28.10.2002 (Kennenlernen, Vertrautmachen mit der Lernumgebung, inhaltlicher Überblick)

Präsenzveranstaltung: 14.11.2002, 12.00-16.00 Uhr, Universität Bielefeld, Raum C01-226

Start des Online-Seminars: 18.11.2002

## **VINGS Hauptphase**

### **Modul: Gesellschaftliche Transformationen im Verhältnis von Arbeit und Geschlecht**

---

**Arbeitsbiografien von Frauen** (interdisziplinäres VINGS-Seminar mit internationalem Team)

Regina Becker-Schmidt (Universität Hannover), Irene Dölling (Potsdam), Elena Meshcherkina (Moskau), Florence Weiss (Basel)

Arbeitsbiografien von Frauen sind diskontinuierlicher als die von Männern. Politische Transformationen und ökonomische Umbrüche, z.B. durch Globalisierung, verstärken die Wechselverhältnisse, denen berufstätige Frauen im Hin- und Her zwischen Haushalt und Beruf ausgesetzt sind. An vier Konstellationen wollen wir die Veränderungen in weiblichen Lebensverhältnissen untersuchen, die durch gesellschaftliche Umstrukturierungen zu Stande kommen. Am Beispiel „Westdeutschland“ werde ich unter soziologischen und sozialpsychologischen Aspekten analysieren, was sich hinter dem Phänomen „Diskontinuität“ unter den Bedingungen neoliberaler Arbeitspolitik verbirgt. Irene Dölling (Potsdam) zeichnet nach, welche Auswirkungen der Zusammenstoß von zwei Modellen der Modernisierung (unter kapitalistischen/unter sozialistischen Vorzeichen) für Frauen aus den neuen deutschen Bundesländern nach der Wende hat. Elena Meshcherkina (Moskau) beschäftigt sich mit der Ära nach der Perestrojka: wie schlagen sich neue Arbeitsmarktverhältnisse auf die soziale Stellung und das kulturelle Selbstbild der Geschlechter nieder? Florence Weiss (Basel) führt vor, wie sich das Leben von Iatmul-Frauen in Papua-Neuguinea ändert, die aus einem traditionellen Dorf in eine von neokolonialistischen Tendenzen und westlicher Wirtschaftsweise geprägten Stadt ziehen. Im Zentrum des virtuellen Seminars, in dem neben Text andere Medien (Foto, Film, Video, Zeichnung) eingesetzt werden, steht die Frage, mit welchen Formen des Eigensinns Frauen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Kontexten auf Umbrüche reagieren. Die Online-Lehre wird durch Präsenzphasen ergänzt, ein Internet-Forum und E-Mail-Sprechstunden sollen Gelegenheit zum Austausch und zur Kommunikation bieten.

**Beginn:** Mitte Oktober 2002

**Work, Welfare States, and Social Policies**

Christiane Lemke (Universität Hannover)

This Internet-seminar will focus on the relationships between gender and welfare states in comparative perspective. It will introduce students to the concept of work and welfare states and explore how gender relations are built into welfare state arrangement and how they are in turn affecting the relationships between women and men in our societies. Historically, social policies served to protect (male) workers from hardships such as disability and unemployment, while social support for women (and children) was either based on men's paid work or part of poor relief. Based on the concept of social citizenship recent feminist scholarship has uncovered that social policies were deeply gendered inasmuch as they favored men's (paid) work over women's (unpaid) contribution to society in form of child rearing, care work, and other social services provided in households and voluntary social activity. Much of the current debate is thus centered around the issue of reevaluating women's „work“ and improving their access to the labor market. The goal is to develop a more encompassing concept of universal social support promoting „gender equity“ (Nancy Fraser). The seminar is divided into work session in seminar rooms and e-learning through computer-based units. It will combine theoretical work with case studies approaches. We will begin with theoretical and conceptual issues centered around concepts of work and welfare states. Key questions will center around different social policies arrangement to enable parents to combine work and family. Therefore, we will address important issues such as the significance of employment for women, child care arrangements, social assistance, and social rights. Case studies will be drawn from different types of welfare regimes, including Germany, the United States, Sweden, and Poland as a society in transition. We will then focus on European social policies and strategies to improve gender equity, such as gender mainstreaming, and explore the significance of the EU for changing gender relations. This seminar will be mostly held in English, but there will be some materials in German available. Students will have the chance to communicate with international scholars in the field and to use international materials.

**Beginn:** Mitte Oktober, erstes Blockseminar am 28. Oktober 2002

---

**Einzelheiten zu Einschreibung, Kursanmeldung und Leistungsnachweisen  
sind über die aktuellen Informationen zum Studienprogramm im Internet zu erfahren:  
<http://www.vings.de>**

---

Kirsten Pinkvoss

## **VINGS – Qualifizierungsangebot Gleichstellung**

Weiterbildungstudium für Gleichstellungsarbeit und Führungskräfte

---

Mit drei Kursen beginnt im Oktober 2002 das internetbasierte Weiterbildungsprogramm VINGS – Qualifizierung Gleichstellung. Es richtet sich an Interessierte, die in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit öffentlicher und privater Institutionen, sowie in politischen Funktionen und Führungspositionen tätig sind. Die „Qualifizierung Gleichstellung“ vermittelt sowohl wissenschaftliche und praktische Grundlagen als auch aktuelles Wissen der Gleichstellungsarbeit. Ziel ist es, die Gleichstellungsarbeit zu professionalisieren und Führungskompetenzen zu trainieren. Das modular konzipierte Qualifizierungsangebot läuft in der Pilotphase über drei Semester, anschließend als Jahresprogramm.

Im Rahmen des Projektes VINGS – Virtual International Gender Studies – bietet die FernUniversität Hagen ein Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramm für Gleichstellungsarbeit und Führungskräfte an.

### **Ziele der Weiterbildung**

Angesprochen sind Frauen und Männer, die in verschiedenen Bereichen öffentlicher wie privater Institutionen und Organisationen mit Gleichstellungsarbeit befasst sind oder sich auf eine solche Aufgabe vorbereiten wollen. Darüber hinaus richtet sich das Programm an Beschäftigte im Personalwesen und an Menschen in politischen Ämtern und in Führungspositionen. Das Programm deckt ein breites Bedarfspektrum in allen gleichstellungsrelevanten Arbeitsfeldern von Hochschulen, Kommunen, Ministerien, nachgeordneten Behörden, in der privaten Wirtschaft, in Verbänden und bei kirchlichen Einrichtungen ab.

Ziel des Angebots ist es, die für die Frauen- und Gleichstellungsarbeit notwendigen

Grundlagen zu vermitteln und gleichzeitig für Führungsaufgaben zu qualifizieren.

Mit dieser besonderen Ausrichtung wird aktiv der Gefahr entgegen getreten, dass Gleichstellungsarbeit für die in diesem Bereich Tätigen zu einer Karriere-Sackgasse wird.

### **Inhalte**

Inhaltlich sind die Seminare und Kurse des Qualifizierungsangebots auf die Aufgaben und Ziele der Gleichstellungsarbeit, auf Umsetzungsstrategien, typische Problemfelder, Gleichstellungsarbeitsmanagement, Personalentwicklung sowie eine Vorbereitung zur Übernahme von Führungsaufgaben ausgerichtet. Das modular aufgebaute Programm gliedert sich in übergreifende Studienmodule, die für alle Bereiche der Gleichstellungsarbeit relevant sind, und in spezifische Module, die nach unterschiedlichen Kontexten der Gleichstellungspraxis, wie Kommunen, Hochschulen oder Unternehmen, aufgefächert sind.

**Kurse der Pilotphase im Überblick:**

Kurs: Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

Kurs: Praxis der Gleichstellungsarbeit

Kurs: Arbeitsrecht und Personalentwicklung

Kurs: Familie und Recht in der Berufspraxis

Kurs: Geschlecht, Körper, Kultur

Kurs: Gleichstellungsarbeit in verschiedenen Praxisfeldern (Hochschule, Verwaltung / Kommunalverwaltung, Wirtschaft)

Kurs: Gender und Schreiben  
Schreibprojekt „Der Frauenstaat“

Weitere Kurse sind in Planung.

**Kurse im WS 2002/2003**

Im Wintersemester werden folgende drei Kurse angeboten:

***Grundlagen der Gleichstellungsarbeit***

Der Kurs „Grundlagen der Gleichstellungsarbeit“ beginnt mit einem Rückblick in die Geschichte der Frauenbewegung und bietet einen systematischen Überblick von den Anfängen über die „geteilte Frauenbewegung“ in der Zeit vor der deutschen Vereinigung bis heute. Die bereits damals auftauchenden Fragen nach dem Wesen der Weiblichkeit und dem Verhältnis der Geschlechter in der Gesellschaft werden im zweiten Teil des Kurses systematisch und theoriegeleitet bearbeitet und im dritten Teil „Frauenpolitik“ auf die Geschichte, Konzepte und Strategien der Gleichstellungsarbeit für die Praxis umgesetzt. Der Kurs beinhaltet weiterhin rechtliche Aspekte der Gleichstellung sowohl innerhalb Deutschlands als auch bezogen auf interna-

tionale Normen wie Menschenrechte und Völkerrecht. Ferner wird „Gender Mainstreaming“ in seiner Entwicklung und Anwendung in der Praxis kritisch dargestellt.

***Gender und Schreiben***

Das Angebot „Gender und Schreiben“ hat zum Ziel, bei Teilnehmenden das selbstbewusste, phantasievolle sowie themen- und situationsangemessene Schreiben zu trainieren und damit lebenspraktische wie literarische Möglichkeiten schriftlicher Gestaltung zu eröffnen. Dies geschieht durch die Teilnahme am Schreibprojekt »Der Frauenstaat« des virtuellen Hagener AutorInnenseminars. Die Teilnehmenden verfassen fiktionale Texte in verschiedenen Gattungen zu unterschiedlichen Themen. Sie werden dabei über den gesamten Schreibprozess von der Themenvergabe über die Wahl der geeigneten Mittel bis hin zu Kritik und Revision begleitet und unterstützt. Im Plenum, der virtuellen Diskussionsrunde des Seminars, lernen sie sich in ihren unterschiedlichen Schreibmotivationen und -ansprüchen kennen und können sich untereinander über die sie bewegenden Fragen, Unsicherheiten und Überzeugungen hinsichtlich ihrer Texte austauschen.

Es handelt sich um ein virtuelles Seminar mit Zugriff auf eine eigene Homepage, URL: <http://www.frauenstaat.de>, auf deren öffentlich zugänglichen Seiten Interessierte sich über den aktuellen Stand des Schreibprojekts im Rahmen des AutorInnenseminars informieren können. Die Arbeit im Seminar via Mailingliste und E-Mail-Kommunikation realisiert.

Zeit: 1.12.2002 bis 31.3.2003. Die Seminarphase bis zum 31.12.2002 dient der

Vorbereitung resp. der Textlektüre.

### ***Studieren im Netz***

Die Teilnehmenden des Qualifizierungsangebots Gleichstellung können im Wintersemester 2002/2003 an dem Online-Seminar „Studieren im Netz“ teilnehmen, das im Rahmen des virtuellen Studienprogramms „VINGS studieren“ angeboten wird. Der Kurs vermittelt Medienkompetenzen, die im Umgang mit dem Internet als Lernmedium erforderlich sind (vgl. Kursbeschreibung im vorherigen Beitrag)

### **Ablauf des Weiterbildungsprogramms**

Das Angebot ist als Jahresprogramm konzipiert, in der Pilotphase läuft es über drei Semester. Das Arbeitsvolumen erstreckt sich über 32 bis 36 Studienwochen mit jeweils etwa 10 Stunden.

Methodisch wird eine Kombination von internetbasierter Fernlehre und Präsenzmodulen angestrebt. Das Internet unterstützt dabei die Kommunikation zwischen Teilnehmenden und fungiert als Distributionsmedium der vorrangig schriftlichen Materialien, die dem Medium entsprechend gestaltet und aufbereitet werden. Durch Links werden Verbindungen zu anderen Web-Angeboten geschaffen. Das Bereitstellen der Materialien im Netz ermöglicht rasche Aktualisierungen. Die Kommunikationsgruppen und -foren können der Diskussion von Lehrtexten und besonderen Fragestellungen dienen, sowie dem Erfahrungsaustausch und der Information über aktuelle Entwicklungen. Diese Form der Weiterbildung soll ein zeit- und ortsunabhängiges Studieren ermöglichen, damit dem geringen Zeitbudget und der teilweisen Mehrfachbelastung durch Berufs- und Familienarbeit der Teilnehmenden Rechnung getragen wird.

### **Präsenzphasen**

Präsenzmodule bieten vor allem psychosoziales Training an. Dies umfasst die professionelle Darstellung der eigenen Person, diskursive Techniken wie Moderation, Verhandlungsführung oder Konfliktkommunikation. Hinzu kommen die Vermittlung von Grundlagen der Öffentlichkeitsarbeit sowie der unmittelbare Erfahrungsaustausch. Bei den Präsenzphasen handelt es sich um ein zusätzliches Angebot, sie sind für den Erwerb des Zertifikats jedoch nicht verpflichtend.

### **Modularer Aufbau**

Das Weiterbildungsprogramm wird in modularisierter Form angeboten. Die Kurse können komplett oder einzeln belegt und zertifiziert werden. Damit soll der Heterogenität der Zielgruppe bezüglich unterschiedlicher Vorbildung, Aufgabenfelder und Erfahrungen in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit Rechnung getragen werden. Durch diesen Aufbau steht es Interessierten frei, das Programm als komplette Fortbildung zu belegen und zertifizieren zu lassen oder eine Auswahl einzelner Kurse zu treffen.

### **Abschluss**

Den erfolgreichen Abschluss des Weiterbildungsstudiums „Qualifizierungsangebot Gleichstellung“ bescheinigt ein Zertifikat der FernUniversität Hagen. Für den Abschluss müssen insgesamt vier Kurse erfolgreich bearbeitet und eine Abschlussarbeit verfasst werden. Es besteht auch die Möglichkeit, sich einzelne Kurse zertifizieren zu lassen.

### **Teilnahmebedingungen**

Die Teilnahmebedingungen richten sich nach dem Hochschulgesetz des Landes

Nordrhein-Westfalen. Danach ist die erforderliche Eignung im Beruf, insbesondere durch Berufsausbildung und Studium oder auf andere Weise nachzuweisen.

Die Grundgebühr beträgt pro Semester 25€. Damit haben Sie Zugang zur „Lernumgebung“, einem nicht öffentlich zugänglichen Internetportal. Hier finden Sie vielfältige Materialien zu den Bereichen Gleichstellung und Gender Studies aus dem Blickwinkel unterschiedlicher Disziplinen. Es werden eine umfangreiche Linksammlung, ein Veranstaltungskalender, Literatur und vieles mehr zur Verfügung gestellt. Hier erstet auch eine Sammlung von „best practise“-Beispielen zu aktuellen Entwicklungen, die nach den Bedürfnissen der Teilnehmenden gestaltet werden soll. Konkrete Fallbeispiele sollen Probleme und Lösungsmöglichkeiten verdeutlichen. Interessierte können an dieser Stelle eigene Fälle einbringen. Ferner besteht die Möglichkeit für VINGS-Teilnehmende, sich untereinander auszutauschen, Informationen weiterzugeben und vieles mehr.

In der Grundgebühr sind auch die allgemeinen Leistungen der FernUniversität Hagen, wie z.B. die kostenlose Benutzung

der Hochschulbibliothek, E-Mail Account etc. enthalten.

Kursgebühren fallen für die einzelnen belegten Kurse an. Während der Pilotphase bis Ende 2003 beträgt die Kursgebühr 80€, später 150€. Von den Kursgebühren ausgenommen ist der Kurs „Studieren im Netz“.

### **Anmeldung**

Nähere Informationen zur Anmeldung für das WS 2002/2003, zur Einschreibung, Studienordnung und Kursinhalte, sind auf der folgenden Internetseite zu finden:  
URL: [http:// www.vings.de](http://www.vings.de).

### **Kontakt:**

*Kirsten Pinkvoss  
FernUniversität Hagen  
Zentrum für Fernstudienentwicklung (ZFE)  
In der Krone 17  
58099 Hagen  
Telefon: 02331 987 4219  
Fax: 02331 688896  
E-Mail: [qualifizieren@vings.de](mailto:qualifizieren@vings.de)*

---

## Istanbul als Kunstort

---

### Kunst Macht Geschlecht

„Istanbul als Kunstort in Gender Perspektive“ war das Thema einer vom Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen geförderten Recherche-Reise sowie eines gemeinsam von Prof. Tomur Atagök (Malerin und Professorin für Ausstellungswesen und Museologie), Susanne Albrecht (Kunstpädagogin und Bildhauerin, Universität Bielefeld), Dr. Irene Below (Kunsthistorikerin, Universität Bielefeld) und Gülşün Karamustafa (Bildende Künstlerin, Istanbul) konzipierten Workshops in der Yildiz Teknik Üniversitesi im Februar 2002. Mit dieser Kooperation mit Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen aus einem anderen kulturellen Kontext wollten wir im Rahmen des am Interdisziplinären Frauenforschungszentrum (IFF) angesiedelten Projekts „Kunstorte in Genderperspektive – Bildende Künstlerinnen in Provinz und Metropole im interkulturellen Vergleich“ Istanbul als eine für die geplante Untersuchung ausgewählte Metropole erkunden und die Frage nach der Bedeutung des Ortes für die Lebenssituation und die Produktion Bildender Künstlerinnen in einem sich globalisierenden Kunstbetrieb diskutieren. Gemeinsam sollten vor Ort Formen längerfristiger gleichberechtigter Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen aus Deutschland und der Türkei für ein geplantes künftiges Forschungsprojekt entwickelt werden.

Damit wurde die Expertinentagung „Kunstorte in Genderperspektive“ fortge-

setzt, die die Frage nach der Bedeutung und den Hierarchien der Orte mit Gästen aus Brasilien, Deutschland, Polen, Südafrika und den USA im September 2001 thematisiert hatte.

Istanbul erscheint für die Fragestellung besonders ertragreich – als Ort, der durch vielfältige Kulturen und Konflikte geprägt ist, als Brücke zwischen Europa und Asien, als Veranstaltungsort von inzwischen 7 Kunstbiennalen und durch die bemerkenswerte Zahl von neuerdings auch international beachteten Künstlerinnen. Genauere Kenntnisse der zeitgenössischen türkischen Kunstszene und ein interkultureller Dialog mit türkischen Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen erweisen sich auch im Hinblick auf türkische MigrantInnen in Deutschland als dringend geboten. In diesem Sinn führten die Recherche vor Ort und der Workshop die Ausstellung von Künstlerinnen aus der Türkei im Frauen-Museum Bonn (2001) und die Ausstellung „Im Zeichen der Stadt“ im Kunstmuseum Bonn (2001) weiter.

Bei dem Workshop, an dem sich Bildende Künstlerinnen, Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Disziplinen sowie im ersten Teil auch Studentinnen beteiligten, machten die Gäste den Anfang: Irene Below entwickelte die zentralen Hypothesen des geplanten Projekts zur Bedeutung von Geographien und Geschlecht im aktuellen sich globalisierenden Kunstbetrieb. Susanne Albrecht stellte die auf der Bielefelder Tagung gewonnenen ersten Erkenntnisse zu den geopolitischen und geschlechtspezi-

fischen Hierarchien an konkreten Orten in Deutschland, Polen, Südafrika, Brasilien und den USA vor. Im Hinblick auf die konkrete Arbeit in Istanbul und in einem Provinzort in der Türkei und für längerfristige Formen der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnerinnen vor Ort wurde das Modell der „Filialen“ skizziert und das sichtbare Künstlerinnenarchiv „einsehbar“ des Frauenkunstforums Ostwestfalen-Lippe (fkf-owl) präsentiert, das – im Rahmen eines universitären Lehrforschungsprojekts von Irene Below initiiert – inzwischen die Arbeit von über 150 Künstlerinnen der Region dokumentiert. Es stellte sich die Frage, ob mit dem Aufbau eines vergleichbaren Archivs für Istanbul im Rahmen der Lehrtätigkeit an der Kunstfakultät der Yildiz Teknik Universitesi begonnen werden könnte.

Darauf folgten die im Folgenden in gekürzter Form dokumentierten Vorträge zur Situation in Istanbul. Tomur Atagök und Gülsün Karamustafa charakterisierten – orientiert an vier für die Bielefelder Expertinnentagung entwickelten Fragen zur Bedeutung der Orte, allerdings mit einer stärkeren Berücksichtigung der konkreten künstlerischen Arbeit – den Kunstort Istanbul aus unterschiedlichen Perspektiven und fragten dabei nach den Zusammenhängen von Geschlecht und Macht im Kontext hierarchisierter Geographien auf dem Feld der Kunst.

In Tomur Atagöks Beitrag „Istanbul as an Art Space“ stehen die strukturellen historischen und institutionellen Rahmenbedingungen im Zentrum. Vor dieser Folie wird die Präsenz von Künstlerinnen im Kunstbetrieb beschrieben.

Gülsün Karamustafa, die seit Beginn der Postkolonialismusdebatte vor gut 10 Jahren mit ihren Arbeiten international und

auch in Deutschland einen prominenten Platz in den wichtigen Ausstellungen innehat, stellt in „Somewhere in between“ – a personal view ihre Position im Kontext feministischer Bewegungen in der Türkei seit den 70er Jahren vor sowie ihre künstlerische Auseinandersetzung mit westlichen, aber auch mit spezifisch türkischen Identitätskonstruktionen.

Dieser Input bildete die Grundlage zu lebhaften Diskussionen mit den anwesenden Künstlerinnen, Soziologinnen und Kunstwissenschaftlerinnen über die spezifischen Bedingungen vor Ort und die Position Istanbul im internationalen Kunstbetrieb.

Zwei Aspekte waren für uns als „Zugereiste“ besonders interessant:

1. Wie in Deutschland besteht offenbar auch in der Türkei unter den ganz jungen Künstlerinnen die Tendenz, sich weder als Feministinnen noch gar unter Labels wie „Frauenkunst“ oder „Kunst von Frauen“ subsumieren zu lassen.

2. Auffallend waren für uns die ambivalente Haltung beim Umgang mit den Begriffen „Provinz“ und „Metropole“ oder „Zentrum“ und „Peripherie“. Als hegemoniale Termini zunächst abgelehnt wurde im Laufe der Diskussion klar, dass die Begriffe aus türkischer Perspektive relational gebraucht werden: Erscheint Istanbul im Vergleich zu den westlichen Kunstzentren eindeutig als „Provinz“, so wird es im Vergleich zu Ankara selbstverständlich zum „Zentrum“, andere Orte in der Türkei spielen im Kunstbetrieb offenbar so gut wie keine Rolle. Mit einem gewissen Erstaunen und selbstkritisch bemerkten die Beteiligten ihre geringen Kenntnisse des Kunstgeschehens in der Türkei außerhalb Istanbul und der Hauptstadt Ankara. Angesichts der Tatsache, dass auch an anderen türkischen Orten – so beispielsweise in

Mersin – Hochschulen mit Kunstabteilungen, Ausstellungsorte und Kunstsymposien existieren, blieb die Frage, weshalb bei regionalen und lokalen künstlerischen Aktivitäten ein solcher blinder Fleck herrscht, offen.

Am Ende zogen die türkischen Diskussionspartnerinnen überwiegend ein positives Resümee: „Wir haben angefangen über uns selbst nachzudenken, wir waren bisher zu sehr in unserer Situation gefangen und wollen mehr nach aussen in Kommunikation treten, wir brauchen solche Projekte als erste Schritte um eine Gemeinschaft zu gründen, wir möchten unsere Isolation verlassen“ – so fasste eine Künstlerin das Ergebnis zusammen.

Insgesamt gelang es auch, die Vorstellungen zur weiteren Kooperation im Rahmen des geplanten Projekts zu konkretisieren. Das Konzept des Künstlerinnenarchivs stieß auf besonderes Interesse und Tomur Atagök hat inzwischen die ersten Schritte eingeleitet, um eine solches Projekt im Rahmen der Lehre an der Hochschule zu realisieren. Im Rahmen des vom Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen angestrebten langfristigen Konzepts für eine Zusammenarbeit zwischen NRW und der Türkei auf Hochschulebene soll die Kooperation auf dem für Oktober 2002 geplanten Symposium in Münster mit Tomur Atagök und der Dekanin der Kunstfakultät Mersin, Berika Ypekbayrak fortgesetzt werden.

*Susanne Albrecht, Irene Below*  
*IFF, Universität Bielefeld*

Die Beiträge des Bielefelder workshops „Kunstorte in Genderperspektive“ (September 2001) sind im Internet nachzulesen (deutsch und englisch) unter [www.uni-bielefeld.de/IFF/for/projekte/for-pr16.htm](http://www.uni-bielefeld.de/IFF/for/projekte/for-pr16.htm)

Die Projektgruppe ist dabei, einen ausführlichen Bericht über die Ergebnisse des Istanbuler Workshops und die ungekürzten Vorträge ebenfalls im Netz zugänglich zu machen.

### **Istanbul as an art space**

Istanbul is a metropolis with a population of 10 million people, but the official reports do not include 2-3 million immigrants invading the city both from the inland of Anatolia, and from further East with countries from Asia and Europe. The city becomes more of a centre/border megatown with tourists during summer travelling for İstanbul as a destination for its historical and natural uniqueness along with their nostalgia for the Orient. Istanbul, the gateway between the East and the West for many centuries, has become a centre away from the centre (of West) in the last ten years, after the opening of borders. The fabric of the city is naturally affected. It has become a collage of cultures, a patchwork, but it can not be said that the art world is that seriously affected by the visual arts in general. In that way it is a non-centre.

Furthermore the local art scene does not see itself positioned within the international art world after seven International Istanbul Biennials, organized by the Istanbul Foundation for Culture and Arts since 1987. We feel the lack of an active art museum is one of the basic reasons that contributes to this ongoing regionality. Of the 45 museums in Istanbul the Mimar Sinan University Painting and Sculpture Museum founded in 1937 with a collection of Turkish art of 150 years and works of some foreign artists is often closed to public. [.....]

The new „Istanbul Museum of Contemporary Art“ under the title „Project 4L“ that

opened its doors in September 2001 as a result of the cooperation between Can Elgiz, an architect who is an art collector, and Vasif Kortun, an international curator, will certainly activate the dynamism needed in our present world. It should be added that another initiative to found an art museum by the Istanbul Art Museum Foundation will probably contribute to the internationalism of Istanbul.

Another activity that might have had international effects, but did not, is Istanbul Art Fair organized by the Association of Art Gallery Owners, completing its 11<sup>th</sup> year, with only one or two galleries from other countries out of 50-60 galleries participating in it. The city does not have a gallery of foreign origin; neither does it have a gallery that collaborates with galleries of other countries. Besides the 50-60 private galleries that show at the Istanbul Art Fair, with possibly another 50 smaller galleries, Bank and Holding cultural centers with their major and small branch galleries total to approximately 200 art spaces.

The State Galleries under the Ministry of Culture also provide space for a small fee for those artists who apply there. Another major space available for a fee, is Atatürk Cultural Centre of the Ministry of Culture. The city administration also have small cultural centres in each small town that is part of the municipality. All these various state and city galleries as well as private galleries and galleries of banks and private sector give ample exhibition space to the artists of various standing. While a statue-like place such as art museum is not used for major exhibitions, historical spaces that have been used specifically for the Istanbul Biennial have set the trend for alternative spaces. An artist, if he can pay the fee the State or the Municipality asks, can exhibit

at only one of the most historical building. So it becomes very hard to determine the hierarchies by the places.

A quick historical view should set the background for the present: The Westernization that started in the middle of the nineteenth century of Ottoman rule encouraged military personnel to study art and paint Western style replaying traditional miniature art. The first art school, State Academy of Fine Arts founded in 1883 continued to be the most important source for education as well as organization and inspiration. The closing down of The Art School for Women (started in 1914) in 1924 allowed co-educational training. It should be added that public houses since 1932 and State Galleries since 1960s have been also set to spread art through the society. The artists that taught at the Academy became the leaders in the art world, exhibiting, writing, organizing and jurying until 60s. The uniqueness of the State Academy of Fine Arts was gone with a second school, when School of Applied Arts now Marmara University opened in 1957 in Istanbul. Today 6 other universities in Istanbul both state and private are offering art courses in various faculties, with exhibition spaces to show works of artists, academic artists, and students.

The art scene presents a rather healthy view of competition for the young artists, but not particularly for the women artists. The few gallery space with particular vision and carefully written text on artists give enough ground for women artists to believe that all is well. The newly established curators, acting more objectively without any preference for the artists on their male or female identity strengthen this belief further. Every artist in Istanbul

as in the rest of Turkey struggles in each town. There is no grants or state funds for the artists or projects.[...]

However a feminist approach and evaluation are needed to show that there is a hierarchy depending on gender.

When we have more women students studying art, more women artists, more women art dealers, the decision making is not in the hands of women; The number of art works in the museum is a proof of this case against the women artists. The juried exhibitions with the juries and award winners set another example, Istanbul Biennial and the 20 years-old exhibition „Contemporary Istanbul Artists“ with the mission to support upcoming young artists illustrate the male dominant art scene. The subject whether this is a result of artistic evaluation or reflects certain prejudices does not come up.

In a society of transition such as Turkey where its immediate needs are of fulfilling the minimum standards of living, security, health, housing, education for 2/3 of its members, arts and culture is not a prerogative. So the art market is limited in allowing a small number of artists' work to be sold, making it very hard economically for both men and women artists. Yet the sales tabloid, or the top ten list in the last few years does not include women artists. On the other hand since almost all women artists come from middle or upper middle class, there is little need for them to sell art works; a satisfaction by selling to friends and relatives supplies the necessary sense of success.

Since the Mimar Sinan University Painting and Sculpture Museum does not generally buy works, and the few collectors are buying works through the few art dealers and galleries, there is hardly any possibility to

get works into these collections for the women artists. In order to get into international circles, international exhibitions, curators, art dealers and museums are needed. The relationships that the International Istanbul Biennial started is the only mega program artists of Istanbul can depend on for Internationalisation. However what it provides in the name of possibilities also has become its setbacks: The colonial tendencies of the curators, lack of funding for other local initiatives and exhibitions and a competitive atmosphere for dwindling resources are two important items that should not be forgotten. The eagerness of the Western world to include the „other“ at the centre to contribute to the success of the marginalized: women and the third world artists for the globalization brings forth the need for evaluation.

I would like to conclude my remarks by wishing the cooperation among women artists for a more productive women-art.

*Prof. Tomur Atagök, Yıldız Technical University, Chairperson, Museum Studies Program*

### **„Somewhere in between“ – a personal view**

I first would like to thank Tomur Atagök for her informative speech on what is happening nowadays in Turkey on artist' scene, from the women's view, as well as the historical ground that it is based upon. Her speech was very informative and not much is left for me to continue on the same subject. It is true that in all recent artistic activities in the world the woman artists are really running in front. When we look through the number of women artists who participate international biennials, sometimes it is the half or even a bit more. It has

been like this throughout recent Istanbul Biennale's also.

But how can we interpret this situation? I really think that it depends on the extreme challenge from the woman artists who has nothing to loose. Male artists always have the anxiety of being in the art market. They never dare to loose their position they gained within the canons of art history and they were always more suspicious than women for updating themselves with the paradigm shifts lived through the last decades of the 20<sup>th</sup> century.

Here I would like to comment on one more thing that my colleague mentioned. That is the situation of the artist in Turkey, where do we stand in the society and from which background we come from. A German friend of mine who stayed in Istanbul with a stipendium for 3 months, had spend some time in Brazil before she came. When I talked to her about art and artists situation in Turkey, she said 'it looks very much like the view from Brazil'. You are all either from the middle class or upper middle class but you do not have many representatives of the working class families. This question came into my mind when we were talking about the provincial artist communities or provincial artist herself to come here to speak on behalf of herself and about her problems. I began to ask myself how many provincial artists I know? How much we are communicating with provincial artists as artists from Istanbul? To what extent we are open to share their problems? So far these are things that has not been discussed thoroughly within us.

We always call ourselves peripheric artists. We are standing in the periphery of the art world, the center is always out there. But nowadays the periphery and the center have shifted and new combinations came

into view. Still the Turkish artists in general blame the system and complain about never being given a chance in the world art scene. Here we may raise another question concerning the peripheric artist, as we are standing in the periphery as a nation where are we positioning them? Are we not creating another periphery within our peripheric situation?

I would like to speak about another topic that has not been mentioned since morning. The feminist actions and feminist group movements within women artists. The existence of the movement was based in big cities since the beginning and it dated back to 1970's. We may also interpret it as a central organisational system flourishing in the big cities. At first the artists usually reacted together with political groups with the motto „the freedom of women depends on the freedom of the society“ Many women artists were involved by contributing to the action by creating posters, making illustrations for publications but never coming together as a group which think, work and create together as feminist artists, making feminist projects. Even today you cannot meet feminist artist groups who only deal with feminist issues.

I was educated in Fine Arts Academy in Istanbul. By the time, due to my fathers position as a civil servant we were living in Ankara and I made a great effort to come to Istanbul because the only Fine Arts Academy then, was in this city. Since my childhood my only choice was to be an artist and to realize this dream of mine I again had to move towards the center, to the most advanced city for arts and culture.

The last decade of the 20<sup>th</sup> Century had been a very interesting time for me. It 70's and 80's as artists we always lived in the inner circle, held all our exhibitions within

Turkey and we really could never find the possibilities of opening our selves to the world art circles. The new discussions, shifting of center and periphery donated a very important possibility to us by giving the chance to travel with our works and to show in different parts of the world.

I would like to speak about a project of mine that I realized for several years in several different cities and venues. It is a project on Orientalism.

I find this topic important for, as a woman from Istanbul I am neither standing on the side which is the exact Orient nor the Western side who is gazing upon it. I posi-

tion myself somewhere in between.

I was invited to an exhibition „Inclusion/Exclusion“ which took place 1995 in Graz, and which was really a good discussion arena about Postcolonial issues. In the meantime I came across a miniature in one of the books of the Turkish author Metin And. The book contained a series of paintings from occidental sources that shared a common thematic of the daily life in the Ottoman Empire. One picture immediately struck me as being distinct from the others, I changed its scale and used it in my installation which I made for this show



## presentation of an early representation

Fig1.: Gülsün Karamustafa:, Presentation of an early Representation, Installation, Laser print, Sticking Letters, 1995-98

Although it was painted in the 16th century, its content matched perfectly to those, used in the 19th century Orientalist paintings. It depicted a slave market scene where European women, passed through a type of quality control where Ottoman men examined under their skirts and inside their bustiers. In addition, a naked black woman was being harshly pushed to the foreground by another dealer. Every detail to be seen in future Orientalist paintings existed in this small 12 x 17 cm. Aquarelle. I used this blurred image that I had blown up to 500 x 600 cm. from this book. I completed the installation by bringing up my special questions about my identity.

Time gave me another opportunity and two years later, I was asked to show this work in Museum Fridericianum, Kassel. I knew that the original book from the 16th century was in one of the main libraries in this city. At that time I had the opportunity to see the book, touch it and have a professional photograph made from the original image. It was only an illustration album

that did not include any text. The book was produced by an anonymous German painter who visited Istanbul to observe daily life. He was surely successful in painting those delicate scenes, but he dealt with the themes from an occidental viewpoint looking to the Orient. He focused on his subject and selected his themes exactly like a contemporary news photographer with a slight tint of distortion and exaggeration.

While I was working over the same issue and preparing my other works related to Orientalism, I became more convinced that I was following the right way. 19th Century Orientalists have a different approach to Istanbul and the Ottoman Empire than other spots in the East. With the Ottomans they have a veil between their subject and themselves. In a peeping situation, they gaze from behind a barrier.

The second work I did relate to Orientalism was „fragmenting/FRAGMENTS“



Fig. 2.: Gülsün Karamustafa, Fragmenting/FRAGMENTS, 15x20, Laser prints, 1999

Edward Said once said that the Orientalists were looking towards the east through fragments. They did not like to deal with everything as a whole. For example while translating a poetry book they were only translating ones that were more attractive to them, leaving the rest. In a painting they were only pushing forward the scene which they want to see. Therefore I thought, I should use the same method towards them. I fragmented the Orientalist paintings. Through this deed it was easier to discover the western male gaze upon the eastern woman..

Another method I applied in this project was to cut out the images from these paintings and double them up. Maybe very simple method of making art but the doubling action again was opening us a new window and letting us to read the real meaning, pointing towards the representational issue much better. I gathered groups of figures from Orientalist paintings first in small sizes and later as big as human size and put them together on the wall as installations.

The last project of mine I want to speak about is called „Le Visage Turc“

where I am only making a presentation. As an artist here I choose to stand behind the scene, for the material I use, is effective enough to express my feelings and ideas.

I was very impressed when I saw those pictures, which were published in 1938, in English, French and German language, as propaganda material for the new Republic, before the death of Atatürk. That was the magazine ‘La Turquie Kemalist’ ‘Kemalist Türkiye’ and in every issue there were groups of photographs which were called „Le Visage Turc“. What stroke me at first sight when I saw these photos, was their resemblance to „National Socialist“ images in Germany as well as the „Soviet socialist“ faces from the USSR from the same period, that is pre-Second World War. What I did was to select three strong faces and put them together under their original title.

I would like to thank the organization for this workshop as it gave me the opportunity to speak on my own behalf about the experiences of a woman artist. It also was very interesting that it brought in the problematics of the women artists from the periphery, arousing new questions to be discussed and solved.

*Gülsün Karamustafa, Istanbul*



Fig. 3: Gülsün Karamustafa, Le Visage Turc 110x130, laser print 1998

---

## Neue Forschungsprojekte am IFF

---

### **Erste nationale Repräsentativuntersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland**

Gewalt gegen Frauen und Kinder ist in den letzten Jahren zu einem drängenden Thema nationaler, europäischer und internationaler Politik geworden. Seit den späten 1980er Jahren sind insbesondere im europäischen Kontext umfangreiche Aktionspläne und politische Maßnahmekataloge zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder erstellt worden, begleitet von großen nationalen Repräsentativuntersuchungen über Ausmaß, Formen Ursachen und Folgen von Gewalt gegen Frauen. Für Deutschland stand eine solche Untersuchung bislang noch aus. Das IFF hat sich erfolgreich an der Ausschreibung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beteiligt, das eine repräsentative und europäisch vergleichbare Studie zu den Gewalterfahrungen von Frauen für Deutschland in Auftrag gegeben hat. Der Projektvorschlag des IFF in Kooperation mit infas hat sich gegen Angebote anderer renommierter Forschungseinrichtungen durchsetzen können und von dem international besetzten Gutachtergremium den Zuschlag erhalten.

Die geplante Studie ist Bestandteil des nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und steht darüber hinaus im internationalen Kontext der Erforschung und Bekämpfung von Gewalt im sozialen Nahraum. Ihr zentrales Anliegen ist es, bestehende Forschungsdefizite über das Aus-

maß verschiedener Formen und Ausprägungen von Gewalt gegen Frauen in unterschiedlichen Lebenskontexten zu schließen. Darüber hinaus sollen detaillierte Analysen der Kontexte, Ursachen und Entstehungszusammenhänge dazu beitragen, den konkreten Handlungs- und Hilfebedarf zu ermitteln und eine empirisch solide, dem europäischen Standard angemessene Datenbasis für gezielte Maßnahmen und Strategien zum Abbau von Gewalt im Geschlechterverhältnis schaffen.

In der seit März 2002 am IFF angesiedelten Untersuchung werden im Rahmen der repräsentativen Hauptuntersuchung ab Januar 2003 in Kooperation mit infas 10.000 Frauen in ganz Deutschland zu ihren Gewalterfahrungen, zu ihrem Sicherheitsgefühl und auch zu ihrem gesundheitlichen Wohlbefinden anhand eines standardisierten Fragebogens ausführlich befragt. Ermittelt werden in den face-to-face-Interviews die Prävalenzen, Erscheinungsformen, Entstehungszusammenhänge und gesundheitlichen wie seelischen Folgen von psychischer, physischer und sexueller Gewalt in unterschiedlichen Lebenskontexten. Thematisiert werden sowohl verschiedene Formen außerhäuslicher Gewalt durch Fremde, Bekannte, Arbeitskollegen wie auch innerhäuslicher Gewalt durch aktuelle und ehemalige Beziehungspartner, letztere im Rahmen eines schriftlichen Selbstausfüllers.

Derzeit wird der Fragebogen für die repräsentative Hauptuntersuchung entwickelt und getestet, der neueste internationale

Methodenkenntnisse in der Erforschung von Gewalt gegen Frauen berücksichtigt. Er orientiert sich – um eine bessere europäische Vergleichbarkeit zu gewährleisten – an den Methoden bisher durchgeführter nationaler Untersuchungen in Europa, bezieht aber auch US-amerikanische Methodenentwicklungen mit ein. Darüber hinaus werden Themenbereiche, die für die aktuelle politische Diskussion und Präventionsdebatte in Deutschland relevant sind, eingearbeitet, etwa die Nutzung und Zufriedenheit mit spezifischen Hilfseinrichtungen für misshandelte Frauen, die Inanspruchnahme von Polizei und Gerichten und ihre Folgen, sowie mögliche erste Erfahrungen mit koordinierten Interventionsprojekten sowie dem neuen Gewaltschutzgesetz der Bundesregierung.

Die Vorbereitung und Durchführung der repräsentativen Hauptuntersuchung wird begleitet und unterstützt von einem Fachbeirat, der sich aus deutschen und internationalen WissenschaftlerInnen und Fachkräften zusammensetzt, die in dem Feld über profunde Erfahrungen und Kenntnisse verfügen. Die Ergebnisse der Untersuchung sollen bis Mai 2004 vorliegen.

Zusätzlich zur repräsentativen Hauptuntersuchung sind an das Forschungsprojekt noch zwei weitere Teiluntersuchungen angekoppelt, die jene Bereiche ausleuchten, die im Rahmen der repräsentativen Hauptuntersuchung nur ungenügend erfasst werden können. Eine Teilpopulationen-Zusatzbefragung, die durch IFF-Projektmitarbeiterinnen vorbereitet und koordiniert wird, thematisiert die Gewalterfahrungen einiger schwer zugänglicher Frauengruppen mit spezifischen Zugängen, Methoden und Herangehensweisen. In Kooperation mit mehreren Universitäten, Fachhochschulen und Hilfeprojekten wird

derzeit für die zusätzliche Erhebung bei Prostituierten, Asylbewerberinnen und inhaftierten Frauen in Gefängnissen eine Konzeption erarbeitet. Sie soll einerseits eine Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der Hauptuntersuchung gewährleisten, andererseits auf die spezifischen Gewalterfahrungen dieser – bislang in der Gewaltforschung weitgehend unberücksichtigten – Gruppen von Frauen eingehen. Dieser Untersuchungsteil wird ebenfalls Anfang 2003 in die Phase der empirischen Umsetzung kommen und bis Mai 2004 ausgewertet und dokumentiert sein.

Um den konkreten Unterstützungs- und Hilfebedarf gewaltbetroffener Frauen in Deutschland noch genauer zu ermitteln und die Strategien für eine verbesserte Prävention von Gewalt gegen Frauen auszubauen, werden in einem weiteren Teil der Untersuchung ab Sommer 2003 Gruppendiskussionen mit Betroffenen durchgeführt, die als Stichprobe aus der repräsentativen Hauptuntersuchung gezogen wurden. Da sich bisherige Präventionsmaßnahmen fast ausschließlich an jenen Betroffenen ausrichten ließen, deren Problemlagen im Rahmen des Hilfesystems oder der polizeilichen/gerichtlichen Interventionen sichtbar geworden sind, erhofft sich das Projekt durch diese zusätzliche qualitative Teiluntersuchung breitere Erkenntnisse über den Hilfe- und Unterstützungsbedarf gerade jener Frauen, deren Gewalterfahrungen bislang noch kaum gesellschaftlich sichtbar und bekannt geworden sind.

Die Untersuchung ist eingebunden in nationale und internationale Forschungsnetzwerke zur Frauen-, Männer-, Geschlechter- und Gewaltforschung und kooperiert eng mit Teilen der bundesdeutschen Fachpraxis im Bereich der Bekämpfung und Präventi-

on von Gewalt im Geschlechter- und Generationenverhältnis.

Projektleitung und wiss. Verantwortung: Dr. Monika Schröttle, Prof. Dr. Ursula Müller; Wiss. Mitarbeiterinnen: Christa Oppenheimer, M.A. (wiss. Mitarbeiterin), Monika Holzbecher (wiss. Honorarkraft), Stefanie Soine (wiss. Mitarbeiterin, vorauss. ab März 2003); Sachbearbeitung und Organisation: Barbara Schulz, Dipl.soc.; Stud. Hilfskraft: Alexandra Münster; Finanzierung und Auftraggeber: BMFSFJ; Kooperationspartner: infas (Durchführung der Repräsentativbefragung)

*Monika Schröttle*

### **Kontakt**

*Interdisziplinäres Frauenforschungszentrum der Universität Bielefeld (IFF), Projekt: „Repräsentativuntersuchung zu Gewalt gegen Frauen“, PF 100131, 33501 Bielefeld, Tel.: 0521-106-4572; Fax: -2985, Email: barbara.schulz@uni-bielefeld.de*

### **Frauen- und Geschlechterforschung an der Fakultät für Soziologie in St. Petersburg**

Seit dem 15. Juli 2002 wird am Interdisziplinären Frauenforschungszentrum (IFF) der Universität Bielefeld unter der Leitung von Prof. Dr. Ursula Müller ein neues Tempus Tacis Projekt bearbeitet. Das Projekt „Geschlechterstudien als Bestandteil soziologischer Lehre“ ist ein Kooperationsprojekt des IFF, der Soziologischen Fakultät der Staatlichen Universität St. Petersburg und des Institut für Politikwissenschaften der Universität Wien. Es wird die Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Fakultät für Soziologie der Universität St. Petersburg voranbringen. Dabei soll insbesonde-

re die curriculare Verankerung von Frauen- und Geschlechterthemen in Lehre und Forschung mit den Schwerpunkten Sozialpolitik, Bürgerinitiative und Sozialarbeit in der russischen Transformationsgesellschaft unterstützt werden.

Die Frauen- und Geschlechterforschung hat in Westeuropa die Wissenschaftsentwicklung und den Blick auf die Wissenschaft verändert und um neue Inhalte erweitert. Frauen- und Geschlechterthemen in Lehre und Forschung werden hier immer mehr zu einem wesentlichen Bestandteil der verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen. Dabei sind in den verschiedenen Phasen der Institutionalisierung Erfahrungen und Erkenntnisse gesammelt worden, die als Handlungsempfehlungen im Hinblick auf eine Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung in Osteuropa weitergegeben werden können. Mit externer Unterstützung soll dieser Prozess forciert werden. Ein solches Projekt muss über einen längerfristigen Zeitraum angelegt sein, um Effekte und Ergebnisse des Projektvorhabens bewerten und einschätzen zu können. Die Forschungsk Kooperation des IFF zielt deshalb darauf, eine Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung durch Vernetzungen und Kooperationen zu initiieren und dauerhaft zu etablieren.

Die gegenwärtigen radikalen Veränderungen in Russland betreffen ganz wesentlich die Frauen. Und nicht nur deshalb, weil sie mit rd. 53% die Mehrzahl der russischen Bevölkerung stellen. Sondern, weil unter den Bedingungen des Übergangs zur Marktwirtschaft ihre alten, ungelösten Probleme bei der Erwerbsbeteiligung, der politischen Teilnahme und im Alltag mit übernommen worden sind: niedriges Qualifikationsniveau, geringer Arbeitslohn, zusätzliche Belastungen bei

der Organisation des Alltagslebens. Hinzu kommen neue Probleme: die hohe Arbeitslosenquote, die Wiederbelebung einer Ideologie der „ursprünglichen Funktion“ der Frau, sich voll und ganz der Familie zu widmen, das Fehlen einer politischen Lobby für Frauen. Gleichzeitig geht ein Prozess vonstatten, Frauen aus den höheren staatlichen Funktionen herauszudrängen. Ihnen bleibt, wie schon seit Jahrhunderten, der private Bereich. Das verleiht der Hyperzentrierung der Mutterrolle, dem matrizenrierten Modell in der russischen Kultur zusätzliche Beständigkeit. Dieses Bild wird auch ständig im russischen Fernsehen vermittelt, besonders durch Werbung, die auf traditionelle Geschlechterverhältnisse und -zuweisungen rekurriert und diese damit permanent reproduziert.

In der heutigen russischen Politik, die einerseits die ökonomische und soziale Überbelastung der Frauen zu berücksichtigen hat und sich andererseits mit gesellschaftlichen Vorurteilen gegenüber der emanzipatorischen Frage und dem Feminismus auseinandersetzen muss, sind Konzepte zu entwickeln, die den konkreten Bedingungen der russischen Gesellschaft entsprechen. Dafür müssen zuerst institutionelle Strukturen geschaffen und wirksame Instrumentarien für die Durchsetzung von Fraueninteressen auf politischer Ebene ausgelotet werden. Aber soziale und ökonomische Existenzsicherung lassen politische Aktivitäten zweitrangig erscheinen.

Der Übergang von hierarchischen Machtstrukturen des totalitären Staates männlicher Prägung zu hierarchisch strukturierten Machtpositionen des demokratischen Staates männlicher Prägung, wie er in Russland sichtbar wird, lässt die Frauen außen vor. Die russische Gesellschaft ist eine konservative mit traditionellen Bil-

dern von Weiblichkeit. Die Sozialisation der russischen Frauen folgt heute verstärkt diesen Leitbildern, obgleich sie den Interessen einer Vielzahl von Frauen widersprechen und die Erfahrungshorizonte aus über 70 Jahren propagierter Gleichstellung der Geschlechter außen vor lassen.

Den wichtigsten sozialen Zusammenhang in Vergangenheit und Gegenwart bildet die Familie als Gegengewicht zu einer stark politisierten Gesellschaft. Dieser Bereich ist weiblich besetzt. Familie beinhaltet aber auch Ungleichheiten zwischen und innerhalb der Geschlechter.

Die hier kurz skizzierten allgemeinen Bedingungen, in denen Frauen sich heute in Russland bewegen, werden in ihrer Widersprüchlichkeit von der russischen Soziologie nur am Rande wahrgenommen, teilweise sogar vollständig ignoriert. Geschlechtsspezifische Aspekte werden in der wissenschaftlichen Literatur kaum diskutiert, wenn doch, so zumeist im Zusammenhang mit Familie.

Dennoch tritt heute die Geschlechterperspektive allmählich aus ihrer Geschlossenheit in den öffentlichen Raum. Ziel des Projektes ist es, diesen Prozess zu unterstützen, zu einer Demokratisierung von Geschlecht in den verschiedenen Bereichen der russischen Gesellschaft beizutragen sowie Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung von Frauen zu entwickeln. Dieses Anliegen wird durch eine sozialwissenschaftliche Ausbildung unterstützt, die zunächst an der Universität in St. Petersburg den Bereich Frauen- und Geschlechterforschung aufnimmt und zwar mit Ausbildungsanteilen, die konkrete soziale Probleme aufgreifen und auf deren Lösung durch sozialpolitische und sozial-

arbeiterische Maßnahmen ausgerichtet sind.

Das Projekt baut im wesentlichen auf den Austausch der Erfahrungen mit „Gender Studies“ von Wissenschaftlerinnen aus Ost und West. Interessierte Wissenschaftlerinnen, die in St. Petersburg eine Lehrveranstaltung zu „Gender Studies“ anbieten möchten oder sich in einem anderen Rah-

men an dem Projekt beteiligen wollen, können sich mit der Koordinatorin in Verbindung setzen.

*Rita Dittrich, Birgitta Wrede*

**Kontakt**

*PD Dr. Rita Dittrich, IFF, Universität Bielefeld, Raum T7-226, Tel 0521/106-4576,  
Email: rita.dittrich1@uni-bielefeld.de*

---

Susann Fegter

## **Frauen-Computerraum**

---

Seit April 2002 gibt es auf der Galerie gegenüber dem Haupteingang (T1-177) einen Frauen-Computerraum. 15 Rechnerplätze stehen dort täglich von 8 –22 Uhr allen Nutzerinnen der Universität zur Verfügung. Zum Angebot gehören neben regelmäßigen und kostenlosen Computerkursen auch Beratungszeiten: Alexandra Goj und Sonja Hunscha vom Hochschulrechenzentrum (HRZ) sind an vier Tagen in der Woche präsent und stehen bei Problemen mit Rat und Tat zur Seite. Ihre Beratungszeiten sind am Raum ausgehängt. Inhalt und Zeiten der Computerkurse können bei ihnen erfragt werden oder hängen an der Pinnwand im Raum aus. Für das Wintersemester 02/03 sind sowohl Anfängerinnenkurse für Internet und Word geplant, als auch Kurse zu PowerPoint-Präsentationen und Photoshop. Der Raum geht auf eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der Uni Bielefeld zurück.

### **Zur Geschichte**

Mit der Eröffnung des Raumes geht eine lange Planungsphase zu Ende. Bereits im Jahr 2000 wurde der „Frauen-Computerraum“ vom damaligen FrauenLesben-AStA angestoßen. Auslöser war ein Belästigungsvorfall im HRZ, der eine Auseinandersetzung mit dem Thema „Frauen und Computer/Internet“ nach sich zog. Dabei wurde deutlich, dass sich mehrere Frauen in den Computerräumen nicht wohl fühlten und Ausweichstrategien entwickelt hatten. Zusätzlich offenbarten Studien, dass mehr weibliche als männliche Studierende einen Bedarf an der Ausdehnung von Kompetenzen im Bereich Computer haben. So trat der FrauenLesben-AStA im Herbst 2000 mit einem Antrag für einen Frauencomputerraum an das Rektorat heran. Vorbilder von anderen Unis gab es dabei nicht.

Das Rektorat war dem Projekt gegenüber zunächst überwiegend positiv eingestellt und auch das HRZ signalisierte deutliches Interesse; auch vor dem Hintergrund seiner

chronischen Überlastung in den angestammten HRZ-Räumen. Deswegen sicherte Herr Nienaber als kommissarischer Leiter des HRZ auch frühzeitig zu, den systemtechnischen Betrieb zu übernehmen. Dennoch stockte das Projekt bald an der Raumfrage. Ab diesem Zeitpunkt waren längere Verhandlungen notwendig, bis es gelang, sich auf einen zentral gelegenen Raum zu einigen. Während dieser Phase ging das Projekt im Frühjahr 2001 mit Susann Fegter vom AstA in die Belange der Gleichstellungsbeauftragten über. Die definitive Zusage über Raum und Ausstattung erfolgte schließlich im September 2001. Danach waren das HRZ, die zuständigen Dezernate und die Gleichstellungsbeauftragten noch ca. 5 Monate mit der Einrichtung und Ausstattung des Raumes beschäftigt.

Das Ergebnis ist ein moderner Arbeitsraum mit Flachbildschirmen, neuen Möbeln, rückenfreundlichen Stühlen und einer hellen Atmosphäre. Die Lage gegenüber dem

Haupteingang auf der Galerie gewährleistet zudem auch noch in den Abendstunden eine gute Einbindung in den Publikumsverkehr. Abgerundet wurden die Planungen durch die Zusage des HRZ, zwei studentische Hilfskräfte, Alexandra Goj und Sonja Hunscha, sowohl mit den Beratungszeiten als auch mit der Durchführung von Computerkursen zu beauftragen. Während diese beiden das Kursangebot für Anfängerinnen abdecken, bietet das Frauenbüro in Kooperation mit der uniinternen Weiterbildungsstelle zusätzlich Kurse zur Qualifikation für Fortgeschrittene an (wie PowerPoint, Photoshop, etc.).

Im SS 2002 schließlich wurde der Frauen-Computerraum eröffnet. Die erste Bilanz am Ende des Sommersemesters ist sehr positiv ausgefallen. Obwohl wenig Werbung gemacht wurde, hat sich der Raum schnell herumgesprochen und ist im Ergebnis immer gut besucht. Die Kommentare auf den ausgehängten Meinungszetteln sind durchweg positiv und befürworten noch eine Ausdehnung der Öffnungszeiten auf das Wochenende. Bisher wurde davon jedoch wegen der dann mangelnden sozialen Kontrolle abgesehen. Da sich die Befürchtungen im Hinblick auf Diebstahl und Vandalismus bisher – zum Glück – nicht erfüllt haben, kann unter Umständen tatsächlich über eine Ausweitung nachgedacht wird.

Auch Ärger mit Männer ist bisher weitgehend ausgeblieben. In der Anfangszeit fanden zwar viele auffällig laute, abfällige Gespräche vor dem Raum statt, aber dieses Mitteilungsbedürfnis hat sich gelegt. Zentral wird hier sicherlich auch in Zukunft sein, deutlich zu machen, dass die Bevorzugung, als die Frauenförderung in diesem Fall wirkt, faktisch aber einen Ausgleich für eine strukturelle Benachteiligung dar-

stellt und somit dem Ziel der Gleichstellung dient und nicht auf Besserstellung ausgerichtet ist. Diese Argumentation soll im folgenden ausgeführt werden.

### **Warum ein Frauen-Computerraum?**

Mit der Einrichtung des Raumes reagiert die Universität darauf, dass sich im Hinblick auf Unterschiede zwischen Studierenden im Bereich Computerkenntnisse und -nutzung das Geschlecht als die relevante Unterscheidungsgröße herausgestellt hat:

So zeigen Studien, dass Studentinnen gegenüber dem Bereich Technik, Computer und Internet insgesamt mehr Skepsis, Unsicherheit und negative Einstellungen zum Ausdruck bringen als ihre Kommilitonen. Sie verfügen auch seltener über einen eigenen PC und sind schlechter im Ausstattungsniveau. Männliche Studierende weisen dagegen eine höhere Vertrautheit und Selbstsicherheit im Umgang mit Computern auf, haben positivere Einstellungen und können im Schnitt auch auf eine längere PC-Erfahrung zurückblicken als ihre Kommilitoninnen (vgl. Berghaus 1999).

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund, daß Computer- und Internetkenntnisse zu den zentralen Qualifikationskriterien auf dem heutigen Arbeitsmarkt zählen und den Zugang zu genau jenen Bereichen eröffnen, in dem der Bedarf an qualifizierten Kräften steigt, war es der Universität wichtig, sich mit den Ursachen dieses Phänomens zu beschäftigen und ihnen entgegenzuwirken.

Die Ursachen dieser Differenzen sind nicht kognitiver sondern motivationaler Art und hängen mit einer geschlechtsspezifischen Techniksozialisation zusammen: Dazu gehört, dass Technik auf der symbolischen Ebene nach wie vor zum männlich konno-

tierten Bereich gehört (vgl. Richter u.a. 2001). Ein Interesse an Computern läßt sich daher mit einem männlichen Selbstbild konsistent verbinden, während ein Computerinteresse bei Frauen eher zu Ambivalenzen zwischen gesellschaftlichen Erwartungen und Selbstbild führen kann (vgl. Lander 1995). Ein Desinteresse im technischen Bereich kann geradezu zu einer Bestätigung weiblicher Geschlechtsidentität genutzt werden (vgl. Herzog 1996). Dass diese kulturellen Muster schon im Kindesalter wirken, zeigt das LBS-Kinderbarometer 1999: Während fast 50% der Jungen einen eigenen PC besitzen, trifft dies nur auf 29% der Mädchen zu. Jungen wünschen sich auch häufiger etwas computerbezogenes zum Geburtstag (35% zu 9%) und nennen das Computerspielen als erste Lieblingsbeschäftigungen, während es bei den Mädchen erst an dritter Stelle genannt wird (LBS-Initiative Junge Familie 1999).

Untersuchungen mit SchülerInnen zeigen auch, dass Vorurteile über den Zusammenhang von Frauen und Technik nach wie vor virulent sind: Jungen wie Mädchen sind davon überzeugt daß Jungen besser im Umgang mit Computern seien als Mädchen (vgl. Faulstich-Wieland 1987).

Das alles hat zur Folge, dass Jungen und Männer sich mit größerer Selbstverständlichkeit Computer- und Internetkenntnisse aneignen, während manche Frauen Berührungssängste entwickeln. Entsprechende Wahrnehmungsmuster prägen auch die Interaktion in universitären Computerräumen: Hier ist ein dominierendes Auftreten noch immer eher bei Männern zu beobachten, während Studentinnen häufiger Unsicherheiten bezüglich der eigenen Fertigkeiten äußern (vgl. Berghaus 1999). Schnelle Ratschläge wohlmeinender Kommilitonen

statt echter Hilfe zur Selbsthilfe verstärken dieses Gefühl häufig noch.

Genau das Gegenteil gilt es aber zu fördern, nämlich ein positives Selbstbild von Frauen im Umgang mit Computern, das sich vor allem durch Erfolgserlebnisse und kontinuierliche Praxis bildet (vgl. Hannover 1992). Wie Studien zu monoedukativem Unterricht in naturwissenschaftlichen Fächern an Schulen gezeigt haben, macht es hierzu Sinn, die Dynamik koedukativer Lern- und Arbeitssituationen aufzubrechen (vgl. Kessels u.a. 2002).

Der Frauen-Computerraum setzt genau an dieser Stelle an: Er

- bietet allen Studentinnen und Mitarbeiterinnen der Universität einen Raum, in dem Geschlecht als Unterscheidungskategorie wegfällt und schafft dadurch andere Rahmenbedingungen für die Arbeit am Computer und im Internet.
- bietet mit seinem Kurs- und Beratungsangebote die Möglichkeit, Kenntnisse zu erwerben und Fähigkeiten zu verbessern.
- bietet die Möglichkeit, sich von kompetenten Frauen beraten zu lassen.
- reduziert die Wahrscheinlichkeit, von pornographischen Seiten auf benachbarten Rechnern belästigt zu werden.
- liegt sehr zentral und ist auch in den Abendstunden noch gut in den Publikumsverkehr eingebunden.

Zu Nachfragen über Nutzungsmöglichkeiten des Raumes durch weitere Einrichtungen der Universität steht das Frauenbüro gerne für Auskünfte zur Verfügung.

### Literatur

Margot Berghaus: Student und interaktive Medien. Theoretische Überlegungen und empirische Befunde zur „AlphaBITisierung“ der Hochschulen,

- in: Medienpsychologie, 11. Jg., 1999, Heft 4, S. 260-275.
- Faulstich-Wieland, Hannelore 1987: „Mädchenbildung und Neue Technologien“, in: Institut Frau und Gesellschaft (Hrsg.): Frauenforschung. Frauen und neue Technologien, Heft 1 + 2, 1987.
- Hannover, Bettina. Mädchen in geschlechtsuntypischen Berufen. Eine quasiexperimentelle Studie zur Förderung des Interesses Jugendlicher an Natur und Technik, in: Zeitschrift für Sozialpsychologie, Jg. 23, 1992, H. I, S. 36-45.
- Herzog, Walter: Motivation und naturwissenschaftliche Bildung. Kriterien eines „mädchengerechten“ koedukativen Unterrichts, in: Neue Sammlung, H. 1, 1996, S. 61-91.
- Ursula Kessels/Bettina Hannover/Hanna Janetzke: Einstellungen von Schülerinnen und Schülern zur Monoedukation im naturwissenschaftlichen Anfangsunterricht, in: Psychologie in Erziehung und Wissenschaft, Heft 1, 2002.
- Lander, Bettina: Computerinteresse und Geschlecht. Fördert eine technikleiche Sozialisation das Interesse an Computern?, in: Zeitschrift für Frauenforschung, Nr.4, 1995, S. 40-50.
- LBS-Initiative Junge Familie (Hg.): LBS-Kinderbarometer NRW. Stimmungen, Meinungen, Trends von Kindern in Nordrhein-Westfalen. Ein Projekt der „LBS-Initiative Junge Familie“ in Zusammenarbeit mit dem Kinderbeauftragten der Landesregierung NRW, Münster, November 1999.
- Richter, T./Naumann, J./Horz, H.: Computer Literacy, computerbezogene Einstellungen und Computernutzung bei männlichen und weiblichen Studierenden, in: H. Oberquelle/R. Oppermann/J. Krause (Hrsg.), Mensch & Computer 2001: 1. Fachübergreifende Konferenz (Berichte des German Chapter of the ACM, Bd. 55, S. 71-80).
- Susann Fegter, Studentische Gleichstellungsbeauftragte der Uni Bielefeld  
Postfach 100131, 33501 Bielefeld,  
Email: frauenbuero@uni-bielefeld.de*

---

Mechthild Oechsle

## **Die Zeitfalle –.(k)ein deutsches Problem?**

---

Der folgende Beitrag entspricht der Einleitung für die deutsche Übersetzung des Buchs von Arlie Russel Hochschild „The Time Bind“ aus dem Jahr 1997. Sie wird im Oktober 2002 unter dem Titel „Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet“ in der Reihe *Geschlecht und Gesellschaft* bei Leske&Budrich veröffentlicht (vgl. Neuerscheinungen). Mit diesem Beitrag soll bereits jetzt das Interesse der Leserin und des Lesers für dieses überaus spannende Buch geweckt werden.

Das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder vielleicht zeitgemäßer, der Balance von Arbeit und Leben und die damit verbundenen Zeitnöte, selten ist es eindringlicher analysiert worden als in Hochschilds Bestseller „The Time Bind“. Suggestiert der Begriff der Vereinbarkeit oder der Balance, dass die Zeitordnungen des Erwerbssystems mit denen der Familien zu vereinbaren wären und eine Balance gelingen könnte, so entlarvt Hochschild diesen Optimismus als individuelle und kollektive Selbsttäuschung. Mehr noch, ihr Buch ist ein bestürzendes Dokument einer misslingenden Balance, eine Analyse der erdrückenden Dominanz der Arbeitszeit über die Familienzeit und ihrer Kosten für das Familienleben und das Aufwachsen von Kindern in den USA der 1990er Jahre.

Diese Dominanz der Arbeitszeit ist allerdings keine, die den Beschäftigten als purer Oktroy aufgezwungen wird, wie wir dies aus historischen Analysen frühkapitalistischer Arbeitszeitregimes kennen (vgl. etwa Thompson 1972). In subtilen Analysen zeigt Hochschild, dass die Umpolung zwischen Arbeit und Zuhause durchaus mit dem Einverständnis der Arbeitenden rechnen kann – für beide Geschlechter kann der

Arbeitsplatz attraktiver werden als das Zuhause. Der Wandel in den Wertorientierungen wird durch die Entwicklung einer Unternehmenskultur gefördert, die den Beschäftigten Anerkennung und Wertschätzung am Arbeitsplatz vermittelt und dazu beiträgt, dass sie sich bei der Arbeit mehr und mehr wie zu Hause fühlen und deshalb immer mehr Zeit an diesem Arbeitsplatz verbringen. Im Gegenzug wird die Zeit zu Hause immer knapper, das Familienleben gerät unter die Imperative eines tayloristischen Zeitregimes.

Hochschild steht mit ihrer Analyse keineswegs allein. Andere prominente Autoren wie Robert Putnam und Robert Reich stellen die Frage, ob das Amerika der New Economy nicht zuviel an Familien- und Lebenszeit und an Gemeinschaftsleben geopfert hat. Putnam beklagt den Verlust und die Ausdünnung des Gemeinschaftslebens (Putnam 1995) und Reich beschreibt den „unglaublichen Schwund der Familie“ und den hohen Preis, den die Arbeit der New Economy dem Familienleben abverlangt (Reich 2002).

Die eindringlichen Beschreibungen der Zeitnöte berufstätiger Eltern, die Innenan-

sichten der amerikanischen Zeitarchitektur, die uns Hochschilds Lektüre vermittelt, sind sie überhaupt auf die Situation in der Bundesrepublik übertragbar? Sind diese überlangen Arbeitszeiten und die damit verbundene Zeitkultur nicht ein amerikanisches Phänomen, weit entfernt von der bundesrepublikanischen Wirklichkeit mit einer tariflichen Wochenarbeitszeit von teilweise 35 Stunden, bis zu 30 Tagen Jahresurlaub, 14 Wochen bezahltem Mutterschutz und drei Jahren Elternurlaub?

Hochschild sieht Deutschland eher als ein arbeitszeitpolitisches Musterland, durchaus ein Vorbild in Sachen Arbeitszeitregulierung. In ihren Überlegungen, wie der Zeitfalle zu entkommen sei, weist sie, neben Schweden, immer wieder auf Deutschland als Beispiel für eine bessere zeitliche Balance von Arbeit und Leben hin. Sind also Hochschilds Analysen der Zeitfalle auf Deutschland übertragbar? Ist das, was sie beschreibt, nicht weit entfernt von der Zeitkultur der Bundesrepublik? Oder ist dieses amerikanische Modell der Beziehung zwischen der Arbeitswelt und der Welt des Zuhauses vielleicht doch eines, das auch auf uns zukommen könnte?

Auch in Deutschland haben sich die Arbeitszeiten und Modelle ihrer Regulierung in den letzten 20 Jahren verändert. Trotz aller gewerkschaftlichen Bemühungen um weitere Arbeitszeitverkürzung gibt es eine Stagnation bei den tariflichen Arbeitszeitverkürzungen und in den 1990er Jahren in manchen Bereichen sogar eine Verlängerung der effektiven Arbeitszeiten. Eine jüngst erschienene Studie geht sogar davon aus, „dass die 40-Stundenwoche in Deutschland günstigstenfalls weiterhin die faktische Durchschnittsarbeitszeit für Vollzeitkräfte ist und vielleicht sogar davon ausgegangen werden muss, dass die 40-

Stunden-Schwelle ungefähr die Mitte zwischen tariflichen und tatsächlichen Arbeitszeiten in Deutschland markiert“ (Bosch u.a. 2002, S. 39). Eine Repräsentativerhebung in allen 15 Mitgliedstaaten der Europäischen Union und in Norwegen im Jahr 1998 kommt zu dem Ergebnis, dass die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit aller Beschäftigten in Deutschland 38,8 Stunden beträgt, die tatsächliche Wochenarbeitszeit von Beschäftigten, die sich selbst als Vollzeitkräfte bezeichnen, sogar 44,4 Stunden und damit 1,3 Stunden mehr als der europäische Durchschnitt mit 43,1 Stunden (Bielenski 2000).

Neben der Stagnation der tariflichen Arbeitszeitverkürzung und einer partiellen Verlängerung der effektiven Arbeitszeit ist die Situation in Deutschland vor allem durch einen Prozess der Flexibilisierung von Arbeitszeiten gekennzeichnet. Seit Mitte der 80er Jahre findet eine Deregulierung der Arbeitszeit in Form von zunehmender Wochenendarbeit, Schicht-, Abend- und Nachtarbeit, von Vertrauensarbeitszeit und Jahresarbeitszeitmodellen, von befristeter Beschäftigung, Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung sowie Heimarbeit und alternierender Telearbeit statt. Die Einschätzungen des Ausmaßes und der Tragweite dieser Flexibilisierungstendenzen differieren, aber unbestreitbar ist, dass in einem relevanten Ausmaß eine Erosion der Normalarbeitszeit und damit verbunden eine teilweise Auflösung kollektiver Arbeitszeitstrukturen stattfindet und schon stattgefunden hat (Garhammer 1999).

Die Deregulierung der Arbeitszeit scheint sich in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau und z.T. vom Geschlecht in zwei gegensätzliche Richtungen zu bewegen. Zum einen beobachten wir einen Trend in

Richtung Aufspaltung von Vollzeitarbeit in Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung; hierbei sinken die wöchentlichen Durchschnittsarbeitszeiten dieser – meist weiblichen – Beschäftigten. Zum anderen führen neue Formen der Arbeitsorganisation und neue Managementmethoden zur Verlängerung von Arbeitszeiten über die tariflich oder vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten hinaus. Dies gilt insbesondere für hochqualifizierte Angestellte, die „möglicherweise als Vorreiter neuer Formen der individuellen Arbeitszeitgestaltung angesehen werden können“ (Wagner 2000, S. 258/259). In ihrer Analyse der Daten des Sozioökonomischen Panels stellt Wagner fest, dass gerade für hochqualifizierte Angestellte die Differenz zwischen vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit größer wird, dass von diesen vermehrt und häufig unentgeltlich Überstunden geleistet werden und dass es bei einem wachsenden Anteil der hochqualifizierten Angestellten keine vertragliche Regelungen über die Dauer der Arbeitszeit mehr gibt (ebd., S. 264).

Die ‚schleichende‘ Verlängerung von Arbeitszeiten, gerade im Zusammenhang mit ihrer Flexibilisierung, ist bislang vor allem im gewerkschaftlichen Kontext unter dem Stichwort des „Arbeitens ohne Ende“ thematisiert worden. Interessant ist hier etwa das Beispiel von IBM, wo die Einführung der Vertrauensarbeitszeit von einem massiven Zuwachs an Arbeitsbelastungen und einer Verlängerung der Arbeitszeit begleitet war und zu einer Reihe von gewerkschaftlichen Aktionen im Kampf gegen das „Arbeiten ohne Ende“ geführt hat (Pickshaus 2000) Wenig untersucht worden ist bisher, wie sich diese überlangen Arbeitszeiten auf das Familienleben auswirken.

Interessanter, auch für die sozialwissenschaftliche Forschung, sind offenbar ‚spektakulärere‘ Formen und Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung, vor allem wenn sie mit Arbeitszeitverkürzungen einhergehen. So ist etwa das Modell der 28,8 Stundenwoche bei VW in seinen Auswirkungen auf die Beschäftigten und ihr Familienleben relativ breit erforscht worden (Jürgens/Reinecke 1998), auch über die Auswirkungen von Blockfreizeiten und Sabbaticals auf Familienzeiten gibt es erste empirische Hinweise (Pfahl/Reuyß 2002). Kritisch wurde vor allem angemerkt, dass sich die Flexibilisierung der Arbeitszeit bei VW wie auch in anderen Betrieben weitaus stärker an den Anforderungen des Unternehmens als an den individuellen Zeitwünschen der Beschäftigten orientiert und die mit der Flexibilisierung verbundenen Hoffnungen und Wünsche auf mehr Zeitsouveränität sich nur bedingt erfüllen (Hildebrandt u.a. 2000).

Nicht nur auf der Ebene der faktischen Arbeitszeiten scheint sich eine Trendwende in Richtung längerer Arbeitszeiten anzudeuten. Auch in den Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten zeigen sich bemerkenswerte Veränderungen. In einer Auswertung der Daten des Sozioökonomischen Panels durch das Deutsche Institut für Wirtschaft (DIW) zeigen sich deutliche Veränderungen in den Arbeitszeitpräferenzen zwischen 1993 und 1997. Nach diesen Daten wollten 1997 in Westdeutschland fast ebenso viele Frauen ihre Arbeitszeit ausweiten (27%) wie einschränken (29%), während 1993 die Anteile 11% bzw. 36% betragen. Im Jahr 1997 wollten 44% der vollbeschäftigten Männer mit einem Kind unter drei Jahren im Haushalt ihre Arbeitszeit ausweiten, während noch 1993 praktisch kein vollbeschäftigter Mann mit einem Kleinkind im Haushalt seine Arbeits-

zeit ausdehnen wollte und fast zwei Drittel eine Verkürzung anstrebten (1997 nur noch ein knappes Fünftel) (Holst/Schupp 1998, S. 3). In Ostdeutschland ist 1997 generell eine höhere Erwerbsorientierung beider Geschlechter zu verzeichnen; der überwiegende Teil der Beschäftigten, sowohl Männer wie Frauen, möchte einer Erwerbstätigkeit im Umfang von 35 und 40 Stunden nachgehen, ein Fünftel aller Männer und 7% der Frauen wünschen sich eine Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden. Generell stellt die Studie fest, dass die Akzeptanz für weitere Arbeitszeitverkürzungen deutlich gesunken und der Wunsch nach Ausweitung der Arbeitszeit erheblich gestiegen ist (Holst/Schupp 1998, S. 6). Gründe für diese Wünsche nach einer Ausweitung der Arbeitszeit sehen die Autoren im Realeinkommensverlust, in der bereits vollzogenen Arbeitszeitverkürzung und in neuen Arbeitszeitmodellen. Ob diese veränderten Arbeitszeitpräferenzen auf einen tiefgehenden Wertewandel im Verhältnis von Arbeit und Leben hinweisen, bleibt offen und wird von den Autoren so nicht diskutiert.

Natürlich geht es nicht nur um individuelle Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen. Wenn wir uns fragen, ob die von Hochschild beschriebene Zeitfalle auch für Deutschland Bedeutung gewinnen könnte, dann müssen wir auch familiäre Erwerbsmuster in beiden Ländern vergleichen und nach dem Muster der Erwerbsintegration von Frauen in Deutschland fragen. Auch hier gibt es deutliche Unterschiede. Trotz der Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen kann, zumindest für Westdeutschland, noch immer von der Dominanz eines, wenn auch modernisierten männlichen Ernährersmodells ausgegangen werden; in Ostdeutschland finden wir eher ein Dual Earner Modell mit Tendenz zu egalitären

Erwerbsmustern (Dingeldey 1999). Rund 40% aller Haushalte in Westdeutschland mit Kindern unter 15 Jahren haben einen männlichen Alleinernährer, ca. 50% dieser Haushalte sind Zweiverdienerhaushalte, in knapp 30% aller Haushalte mit Kindern unter 15 Jahren besteht das familiäre Erwerbsmuster aus der Kombination Vollzeitarbeit des Mannes und Teilzeitarbeit der Frau.

Dies mag vielleicht dazu beitragen, dass das Problem der Zeitnot zumindest in westdeutschen Familien weniger dramatisch ist als in den USA. Allerdings wäre es falsch, von einem einheitlichen Profil familialer Erwerbsmuster auszugehen. In immerhin einem Fünftel aller westdeutschen Haushalte mit Kindern unter 15 Jahren arbeiten beide Partner Vollzeit, in Ostdeutschland sind es fast 46%. Geht man davon aus, dass im Zuge steigender Frauenerwerbstätigkeit das Modell des männlichen Familienernährers weiter abnehmen wird und Zweiverdiener-Haushalte weiter zunehmen (Dingeldey 1999), dann können wir uns vorstellen, dass zunehmend auch Familien in Ost- und Westdeutschland von der „Zeitfalle“ betroffen sind.

Doch auch wenn die Arbeitszeiten in Deutschland noch immer unter denen der USA liegen und auch das Modell der Erwerbsintegration von Frauen ein anderes ist, das Problem der Balance zwischen Arbeit und Leben gewinnt auch in der Bundesrepublik zunehmend an Aufmerksamkeit. Bemerkenswert ist das derzeitige Medieninteresse am Thema Work-Life-Balance. Von einem Wertewandel in der Arbeitswelt ist die Rede und von Arbeitnehmern, die nicht mehr bereit seien, sich ausschließlich für ihre Arbeit zu engagieren, sondern den Ausgleich mit ihrem Privatleben suchen würden (Schneider 2001).

Die FAZ schreibt in ihrem Hochschulanzeiger: „Die Krieger der New Economy sind müde. Was haben sie nicht auch alles gegeben: Arbeit Tag und Nacht bei Fertigpizza und Cola aus der Dose (...) Der Preis war hoch: Nicht nur sind ihre Aktienoptionen nichts mehr wert, viele Start-up-Helden haben schlicht ihre Gesundheit ruiniert. Aber sie sind nicht die einzigen: Die Wirtschaftskapitäne der Old Economy sind genauso müde. (...)‘Work-Life-Balance!‘ heißt deshalb der neueste Schlachtruf, der aus den Strategieabteilungen der Unternehmen tönt“ (Jacoby 2002, S. 6).

Aber – wie tragfähig sind solche Konzepte, schaffen sie wirklich eine bessere Balance von Arbeit und Leben, gewinnen Familien dadurch mehr Zeit oder geraten die Beschäftigten nur in neue Zeitfallen? Hochschilds Studie könnte uns hier zu mehr Skepsis veranlassen, hat doch ihre Studie gezeigt, dass solche Programme bei ihrer Umsetzung auf mehr Hindernisse stoßen als wir zunächst annehmen. Die Zeitschrift *management&training* kommt 2001 in einem Heft mit dem Schwerpunkt Work-Life-Balance zu dem Ergebnis, dass die Unternehmen noch nicht hinter diesem Konzept stehen. „In den Unternehmen sieht es ganz anders aus. Hier sind traditionelle Werte wie Pflichtbewusstsein, Fleiß und eine ausgedehnte Arbeitszeit immer noch karriereentscheidend. (...) In den meisten Firmen steigt eher der permanente Leistungsdruck“ (Schneider 2001) Bei ihrer Recherche fand Schneider „kein einziges Unternehmen“, das ein umfassendes Konzept zur Work-Life-Balance eingeführt hat. Einzelne Elemente sind eher „Benefits zur Mitarbeiterbindung, die es schon lange gibt und die heute – vielleicht aus Imagegründen – nach außen als Fördermaßnahmen zur Work-Life-Balance dargestellt

werden. Doch Verantwortung für die Umsetzung will keiner übernehmen. (Schneider 2001, S. 3)

Nimmt man die angebotenen Programme genauer unter die Lupe, dann lassen sich im wesentlichen zwei Varianten unterscheiden. Zum einen handelt es sich um flexible Arbeitszeitmodelle, die es ermöglichen sollen, das Privatleben besser mit dem Beruf abzustimmen. Zum anderen ist festzustellen, dass typische Freizeitelemente wie Schlafen, Duschen, Fitness in die Arbeitswelt integriert werden „Damit wird ebenfalls Work-Life-Balance betrieben – jedoch innerhalb der Arbeitswelt.“ (Mai 2001, S. 12). Den Arbeitsplatz ein Stück weit zum Zuhause machen – was bedeutet dies für den anderen Pol, das Zuhause, die Familie? Ist dies nicht nur ein weiterer Schritt zur Verstärkung der kulturellen Dominanz der Erwerbsarbeit und zur Verlängerung der Arbeitszeit. Ist eine solche Verschmelzung von Arbeit und Leben wünschenswert, „mit Fitnessgeräten am Arbeitsplatz, Freizeit im Kreis der lieben Kollegen und Laptop-Arbeit zu Hause“ oder verstärkt die Anreicherung des Arbeitsplatzes mit solchen Elementen des Zuhauses letztlich Workaholismus und Burn-out? (Jacoby 2002, S. 6).

Bei aller Skepsis gegenüber den Versprechungen der Work-Life-Balance-Programme sollten wir aber nicht übersehen, dass das Interesse an dieser Thematik auf ein sehr reales Problem der Lebensführung verweist. Wie kann eine Balance zwischen Arbeit und Leben gelingen, wenn es im Zuge eines tiefgreifenden Strukturwandels zur Entgrenzung von Arbeit (Döhl u.a. 2001) kommt und die klaren Grenzziehungen zwischen Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit, zwischen Arbeitszeit und Freizeit, sich tendenziell auflösen? Was

bedeutet dies für unsere Vorstellungen von Erwerbsarbeit und Zuhause und wie gestaltet sich die Relation von Erwerbsarbeit und privater Lebensführung unter diesen Bedingungen? Die These vom flexiblen „Unternehmer der eigenen Arbeitskraft“ (Voß/Pongratz 1998) betont vor allem das Übergreifen von Marktimperative auf das Leben außerhalb der Erwerbsarbeit. Der Arbeitskraftunternehmer ist gezwungen, aktiv die Vermarktung seiner Arbeitskraft zu betreiben. Der Alltag wird damit zu einem Ort systematischer Effizienzsteigerung und zu einem Objekt weiterer Rationalisierung und Zeit zu einer zentralen Gestaltungsdimension in diesem Prozess (Hildebrandt u.a. 2000). Die „Verbetrieblichung“ der Lebensführung wird in diesem Zusammenhang als weiterer Rationalisierungsschritt gesehen, der nun auf den privaten Lebensbereich übergreift. Beschränkt sich dieser Prozess der Entgrenzung von Arbeit aber darauf, dass „arbeitsweltliche Forderungen an die Lebenswelt gestellt werden“ oder ziehen nicht ebenso „lebensweltliche Anforderungen in die Arbeitswelt“ ein (Döhl u.a. 2001, S. 228) – in Form von sozialen Kompetenzen, Teamarbeit und Anerkennung? Hochschilds Analyse kann uns auch hier für die Wechselbeziehungen zwischen dem Arbeitsplatz und der Welt des Zuhauses sensibilisieren.

Wenn wir davon ausgehen, dass die Erosion bisheriger Grenzziehungen zwischen Arbeit und Leben zu einem wesentlichen Charakteristikum neuer Formen der Arbeitsorganisation gehört und auch private Lebensformen davon tangiert sind, dann stellt sich die Frage, mit welchen Konzepten und Begriffen dieser Prozess untersucht werden kann. Integrative Konzepte wie das der alltäglichen Lebensführung (Jurczyk/Rerrich 1993), das allerdings mehr

die individuelle Lebensführung analysiert oder das Konzept der familialen Lebensführung (Jürgens 2001), das die Verschränkung verschiedener Lebensführungen im Rahmen von Familie untersucht, sind hier fruchtbare Ansätze. Zu bedenken ist allerdings, dass es sich bei den zu untersuchenden Prozessen um mehr als die Kombination klar definierter Elemente handelt. Wir werden uns wie Hochschild fragen müssen, was denn Erwerbsarbeit und Zuhause unter diesen veränderten Bedingungen bedeuten und ob sich die Kategorien unserer Analyse nicht auch verändern müssen (vgl. dazu auch Döhl u.a. 2001). Am Beispiel von Amerco, einem großen amerikanischen Unternehmen, zeigt Hochschild exemplarisch die Wechselbeziehungen zwischen den beiden emotionalen Kulturen von Erwerbsarbeit und Familie, ihre innere Verflechtung und ihre Konkurrenz miteinander und sie führt uns vor Augen, wie Arbeit und Zuhause für viele Beschäftigte eine andere Bedeutung gewinnen.

Die Analyse des inneren Zusammenhangs der verschiedenen gesellschaftlichen Teilbereiche, ihrer Trennungen und Verknüpfungen (Becker-Schmidt 1998) ist ein wesentliches theoretisches und methodisches Prinzip einer gesellschaftstheoretisch orientierten Frauen- und Geschlechterforschung (Knapp/Wetterer 2001). Erst der Blick auf den Zusammenhang scheinbar getrennter Bereiche und ihrer strukturellen Asymmetrien erlaubt es, Strukturzusammenhänge und Reproduktionsmuster einer Gesellschaft im Zusammenhang mit der Verfasstheit des Geschlechterverhältnisses zu analysieren. Die strukturelle Dominanz der Erwerbsarbeit gegenüber die Familie, die Durchsetzungsschwäche der Familie gegenüber Arbeitsmarktvorgaben (Krüger 1995) verweisen auf die asymmetrische

Relation der verschiedenen Institutionen und auf die in ihnen geronnene Geschlechterstruktur.

Solange sich an dieser Hierarchisierung zwischen Familie und Arbeitsmarkt nichts ändert, solange die Institutionen des Arbeitsmarktes und der Familie und darüber hinaus die der Bildung und der Sozialpolitik nicht in ein neues Verhältnis zueinander treten (Krüger 1995), solange wird die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen wenig an der strukturellen Asymmetrie des Geschlechterverhältnisses ändern und zudem die Belastungen der Familie und anderer privater Bindungen weiter verschärfen.

Hochschild zeigt, wie die zunehmende Erwerbsintegration von Frauen (bei ansonsten unveränderten Rahmenbedingungen) zu einem Zeitkrieg zwischen den Geschlechtern führt, der auf dem Rücken der verletzlichsten Mitglieder dieses Systems, den Kindern und anderen pflegebedürftigen Personen, ausgetragen wird. An dieser Stelle Hochschild mißzuverstehen, wäre bedauerlich. Sicher, sie argumentiert auch moralisch und politisch und sie fragt nach den Kosten dieses Arbeitszeitregimes für das Familienleben und vor allem für die Kinder. Aber nichts liegt ihr ferner, als diese Kosten auf das Konto der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu verbuchen. Sie zeigt, warum für Männer wie für Frauen die Erwerbsarbeit so attraktiv ist, sie analysiert, wie im Zuge einer neuen Unternehmenskultur und der damit verbundenen Anerkennung, Wertschätzung und Autonomie in der Arbeit der Arbeitsplatz noch mehr an Anziehungskraft gewinnt – und das Zuhause an Attraktivität verliert. Sie beschreibt eindringlich die Folgen dieses Wertewandels für die Familie und sie fragt, wie viel Elternzeit Kinder brauchen und

wie viel Betreuung durch Institutionen. Diese Frage richtet sich jedoch an beide Geschlechter gleichermaßen. Sie ignoriert keineswegs die kulturellen und institutionellen Rahmenbedingungen dieser Werteverchiebung, zeichnet aber akribisch nach, wie Individuen sich angesichts dieser Parameter orientieren und welche Entscheidungen sie treffen oder auch nicht treffen.

Arlie Hochschild macht aber auch deutlich, dass es bei der Zeitfalle um mehr geht als um individuelles Zeitmanagement oder um individuelle biographische Entscheidungen. Sie skizziert mögliche Ziele und Akteure einer neuen Zeitbewegung und betont die Notwendigkeit einer gesellschaftlichen Regulierung von Arbeitszeit. Nur auf diese Weise kann es zu einer Balance zwischen der Erwerbsarbeit und dem Zuhause, zwischen der Arbeitszeit und der Zeit für biographische Bindungen an Andere kommen. Im Zentrum einer solchen Zeitbewegung müsste die Frage stehen, „wie Frauen und Männer einander ebenbürtig werden können in einer stärker kindorientierten und mit mehr Bürgersinn ausgestatteten Gesellschaft“.

Im Vorwort zur deutschen Ausgabe seines Buches „The Future of Success. Wie wir morgen arbeiten werden“ betont Robert Reich, dass die deutsche Gesellschaft ebenso wie andere Gesellschaften Europas entscheiden muss, ob sie den von ihm beschriebenen Kapitalismus amerikanischer Prägung übernehmen und den damit verbundenen Preis in Form eines „Schwunds“ an Familien- und Gemeinschaftsleben bezahlen möchte. Letztlich geht es um die grundlegende Frage, wie die Relation zwischen der Sphäre der Ökonomie und dem Leben zu Hause und in der Gemeinschaft aussehen soll.

Die Lektüre von „Keine Zeit“ kann uns die Tragweite solcher Entscheidungen bewusst machen und uns für den Preis bestimmter Entwicklungen im Verhältnis von Erwerbsarbeit und Zuhause sensibilisieren.

## Literatur

- Becker-Schmidt, R.: Zum feministischen Umgang mit Dichotomien, in: G.A. Knapp (Hrsg.) Kurskorrekturen. Feminismus zwischen Kritischer Theorie und Postmoderne, Frankfurt/Main/New York 1998, S. 84-125.
- Bielenski, H.: Erwerbswünsche und Arbeitszeitpräferenzen in Deutschland und Europa. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung, in: WSI-Mitteilungen 53,2000, H. 4, S. 228-237.
- Bosch, G. u. a.: Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Eine Positionsbestimmung auf der Basis einer Analyse kontroverser Debatten (Arbeitspapier der Hans Boeckler Stiftung, Bd. 43), Düsseldorf 2002.
- Dingeldey, I.: Begünstigungen und Belastungen familialer Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Steuer- und Sozialversicherungssystemen – Ein Vergleich zehn europäischer Länder. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, 1999-04.
- Döhl, V./Kratzer, N./Moldaschl, M./Sauer, D.: Auflösung des Unternehmens? Die Entgrenzung von Kapital und Arbeit, in: U.Beck/W. Bonß (Hrsg.) Die Modernisierung der Moderne, Frankfurt a.M. 2001, S. 219-232.
- Garhammer, M.: Wie Europäer ihre Zeit nutzen. Zeitstrukturen und Zeitkulturen im Zeichen der Globalisierung, Berlin 1999.
- Hildebrandt, E./Reinecke, K./Rinderspacher, J./Voß, G.: Einleitung: Zeitwandel und reflexive Lebensführung, in: E. Hildebrandt (Hrsg.) in Zusammenarbeit mit Gudrun Linne: Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit, Berlin 2000, S. 9-45
- Holst/Schupp: Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland 1997, in: DIW-Wochenbericht, 65 H, 1998, S. 37.
- Jacoby, A.: Freizeit trotz Aufstieg, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, Hochschulanzeiger, Ausgabe 61, Juni 2002, S. 6-7
- Jürgens, K.: Familiäre Lebensführung. Familienleben als alltägliche Verschränkung individueller Lebensführungen, in: G.G. Voß/M. Wehrich (Hrsg.) tagaus-tagein. Neue Beiträge zur Soziologie familialer Lebensführung, München/Mehring 2001, S. 33-60.
- Jürgens, K./Reinecke, K.: Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8 Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern, Berlin 1998.
- Jurczyk, K./Rerrich, M.: Einführung: Alltägliche Lebensführung: der Ort, wo alles zusammenkommt, in: dies. (Hrsg.) Die Arbeit des Alltags: Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung, Freiburg 1993, S. 11-45
- Knapp, G.A./Wetterer, A. (Hrsg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik, Münster 2001.
- Krüger, H.: Dominanzen im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen, in: R. Becker-Schmidt/G. A. Knapp (Hrsg.) Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Frankfurt/Main/New York 1995, S. 195-219.
- Mai, J.: Unternehmen stehen noch nicht dahinter. In: management&training, H. 10, 2001, S. 12-13.
- Pfahl, S./ Reuyß, S.: Blockfreizeiten und Sabbaticals. Mehr Zeit für die Familie?, in: WSI-Mitteilungen, H. 8, 2002.
- Pickshaus, K.: Arbeiten ohne Ende und ohne Maß, in: Computer Fachwissen 4/2000, S. 14-17.
- Putnam, R.: Bowling Alone: America's Declining Social Capital, in: Journal of Democracy 6, 1995, S. 65-78.
- Reich, Robert: The Future of Success. Wie wir morgen arbeiten werden, München/Zürich 2002.
- Schneider, M.: Editorial, in: Management & Training, H. 10, 2001, S. 3.
- Thompson, E. P.: Zeit, Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus. In: Braun, R. u.a. (Hrsg.) Gesellschaft in der industriellen Revolution, Köln 1973, S. 81-112.
- Voß, G.G./Pongratz, H.J.: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50. Jg., 1998, H. 1, S. 131-158.
- Wagner, A.: Arbeiten ohne Ende? Über die Arbeitszeiten hochqualifizierter Angestellter, in: Institut Arbeit und Technik (Hrsg.): Jahrbuch 1999/2000, 2000, S. 258-275.

*Prof. Dr. Mechthild Oechsle*  
*ZfL, Universität Bielefeld, Postfach 100131,*  
*33501 Bielefeld,*  
*Email: m.oechsle@uni-bielefeld.de*

---

Jennifer Reker

## Girls' Day – Für die Mädchen ein Zukunftstag

---

*„Ich fand den Girls' Day total toll, denn er dient allen Mädchen sich vorzustellen, wie es ist, wenn sie später mal arbeiten müssen.“ (Maren, 14 )*

Gut 31 Mädchen standen konzentriert an den hohen Labortischen des Deutschen Krebsforschungszentrums in Heidelberg. Sie trugen weiße Kittel und dicke Sicherheitsbrillen, als sie versuchten Säuren und Basen voneinander zu unterscheiden. Oder sich darin probierten einen Farbstoff in seine einzelnen Bestandteile zu zerlegen: Ein schwarzer Filzschreiberstrich aus welchem rote, gelbe und blaue Striche entstanden. Die kleinen Biochemikerinnen versuchten mit der Methode der Gelelektrophorese, Eiweißgemische im elektrischen Feld zu trennen. Eiweißgemische, die Bestandteile von Zellen sind, die im Krebsforschungszentrum zu Versuchszwecken gezüchtet werden. Fast wie echte Forscherinnen.

Seit gut 20 Jahren werden Modellprojekte und Kampagnen gestartet, um das Berufswahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen zu verändern und ihr Berufswahlspektrum zu erweitern. Dennoch entscheiden sich Mädchen im Rahmen ihrer Ausbildungs- und Studienwahl überproportional häufig für „typisch weibliche“ Berufsfelder oder Studienfächer. Damit schöpfen sie ihre Berufsmöglichkeiten nicht voll aus, obwohl den Betrieben gerade in den technischen Bereichen zunehmend qualifizierter Nachwuchs fehlt.

Das Projekt Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag widmet sich dieser Thematik und bündelt die bisherigen Kampagnen zu einer

einzigem. Gefördert wird das Projekt durch das Bildungsministerium und das Bundesfrauenministerium.<sup>1</sup> Bundesweite Aktionspartner sind der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), die Bundesanstalt für Arbeit (BA), der Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI), der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK), der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und die Initiative D21. Am jeweils vierten Donnerstag im April sollen vor allem technische Unternehmen, Hochschulen und Forschungszentren ihre Türen für die Mädchen öffnen. In Laboren, Büros, Werkstätten und Redaktionsräumen wird den Mädchen anhand von praktischen Beispielen gezeigt, wie interessant und spannend Arbeit sein kann. Durch persönliche Gespräche mit Beschäftigten können die teilnehmenden Mädchen ihren Erfahrungs- und Orientierungshorizont erweitern. Ziel des Girls' Day ist es, Kontakte herzustellen, die für die berufliche Zukunft der Mädchen

---

<sup>1</sup> Der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag ist ein Projekt des Kompetenzzentrum „Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“. 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.kompetenzz.de](http://www.kompetenzz.de)

hilfreich sein können. Darüber hinaus geht es darum, die Öffentlichkeit und Wirtschaft auf die Stärken der Mädchen aufmerksam zu machen, um einer gut ausgebildeten Generation junger Frauen weitreichende Zukunftsperspektiven zu eröffnen.

In Bielefeld, wo die bundesweite Koordinierungsstelle des Girls' Day ihren Sitz hat, riefen acht Unternehmen zum Mädchen-Zukunftstag auf. Insgesamt erlebten 454 Mädchen einen fast „ganz normaler Arbeitstag“. Beim Wilhelm Bertelsmann Verlag lernten die Mädchen, traditionelle Berufe wie Buchbinderin oder Druckerin oder die Tätigkeiten einer Mediengestalterin kennen. An der Universität Bielefeld hatten 225 Mädchen die Möglichkeit, Einblick in die Fakultäten für Physik, Chemie, Biologie, Mathematik und die Technische Fakultät zu erhalten und sich über die naturwissenschaftlichen Studiengänge zu informieren.

Deutliche Signale setzten bundesweit all jene Instanzen, die an der Berufsfindung und Berufsorientierung der Mädchen direkt und indirekt beteiligt sind. Mehrheitlich griffen Familie, Schule, Medien und Arbeitgeber/innen die Zielsetzung des Girls' Day – Mädchen-Zukunftstages auf und engagierten sich zum Teil sehr öffentlichkeitswirksam in die Richtung „geschlechtsspezifische Berufsorientierung“. Insgesamt stieß die Idee „Berufsorientierung geschlechtsspezifisch auszurichten“ im vergangenen Jahr auf eine enorme Resonanz. Mehr als 1.200 Veranstalter/innen nahmen an dem Aktionstag teil und öffneten die Türen ihrer Produktionsstätten, Büros und Labore für die Mädchen. Es zeigt sich, dass ein insgesamt geschlechtsspezifisches Engagement geweckt werden konnte. So zeichnet sich die Tendenz ab, dass auch spezielle Angebote für Jungen

ausgeschrieben werden, um diese über bisher „männeruntypische“ Berufsfelder zu informieren. Möglicherweise kann auf diesem Wege das gesellschaftliche Phänomen von „frauentypischen und männertypischen“ Berufen eingeebnet werden.

Aufschluss darüber, ob das Konzept des Girls' Day – Mädchen-Zukunftstages sich tatsächlich als bundesweiter Berufsorientierungstag etablieren kann, soll die wissenschaftliche Begleitung geben. So wurden die Veranstalter/innen sowie die teilnehmenden Mädchen mit einem standardisierten Fragebogen zu ihren Erfahrungen mit dem Girls' Day, zu Strategien der Gewinnung von Frauen für technische Berufsfelder und zu Berufswünschen befragt. Eine standardisierte Befragung der Schulen soll Aufschluss darüber geben, inwiefern der Girls' Day aus Sicht der Lehrkräfte eine sinnvolle Ergänzung des berufsorientierenden Unterrichts darstellt oder was für Unterstützungsbedarf hierfür notwendig ist. Ferner soll in Erfahrung gebracht werden, inwieweit sich das Berufswahlverhalten der Mädchen durch den Aktionstag zur Berufsorientierung verändert.

Auch im nächsten Jahr gibt es wieder einen Girls' Day. Der ursprüngliche Termin, der vierte Donnerstag im April, wurde wegen Osterferien in zehn Bundesländern auf den 08. Mai 2003 verschoben. Für das Jahr 2003 sollen mindestens 2.000 Veranstalter/innen gewonnen werden, die am Girls' Day Plätze für 80.000 Mädchen anbieten. Interessierte können sich auf die Liste der Regionalen Arbeitskreise im Internet unter [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de) eintragen.

*Jenniger Reker, Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie, Projekt Girls' Day, Wilhelm-Bertelsmann-Str. 10, 33602 Bielefeld, Email: [reker@girlsday.de](mailto:reker@girlsday.de)*

## **Die Koordinationsstelle Frauen und Gesundheit NRW**

Modellprojekt des MFJFG, NRW

---

Gesundsein und Kranksein ist ebenso wie Krank- und Gesundwerden in starkem Maße abhängig von den Kategorien Geschlecht, soziale Lage, Alter und Herkunft, die wiederum miteinander in engem Zusammenhang stehen und in ihrer Verflechtung zu untersuchen sind. Auch wenn sich die Lebenswelten und Lebensweisen der Geschlechter annähern, unterscheiden sich Frauen und Männer hinsichtlich ihres Gesundheitsverhaltens und der Krankheitsbewältigung. Bei Frauen werden sehr viel häufiger psychosomatische, bei Männern organische Diagnosen gestellt, Frauen bekommen seltener einen Herzinfarkt, sterben aber nach einem Infarkt doppelt so häufig auf dem Weg zum Krankenhaus. Medikamente werden überwiegend an Männern getestet, aber fast alle auch für Frauen zur Verordnung freigegeben (MFJFG 2000, Kolip 1997, Hochleitner 1999, Thürmann/Hompesch 1998). All diese Erkenntnisse werden kaum mehr bestritten und sind z. T. schon seit vielen Jahren Gegenstand feministischer oder medizinsoziologischer Kritik. Gäbe es aber eine Pisa-Studie zur *Umsetzung* einer geschlechtsspezifischen Gesundheitsversorgung, so würde deutlich, dass Deutschland im internationalen Vergleich auf den hinteren Plätzen liegt. Hier setzt die Arbeit der Koordinationsstelle an.

Die Koordinationsstelle „Frauen und Gesundheit“ NRW ist ein von der Gesundheitsabteilung des Ministeriums für Frau-

en, Jugend, Familie und Gesundheit (MFJFG) gefördertes Modellprojekt. Getragen wird sie seit April 2000 als Kooperationsprojekt vom Internationalen Zentrum für Frauengesundheit gGmbH in Bad Salzuflen und dem Feministischen Frauengesundheitszentrum Hagazussa e. V. in Köln. In diesem Beitrag möchten wir über die Arbeit der Koordinationsstelle informieren, sowie Erfahrungen und Handlungsbedarfe skizzieren.

### **Zielsetzungen und Umsetzungsstrategien**

Ziel des Modellprojektes ist es, für eine geschlechterdifferenzierte Betrachtungsweise im Gesundheitssystem<sup>1</sup> zu sensibilisieren, existierendes Wissen zu bündeln, bereits tätige Akteurinnen und Akteure zu vernetzen, Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Frauengesundheitsforschung und -praxis wie der Geschlechterforschung der Fachöffentlichkeit zugänglich zu machen und Kooperationsbeziehungen mit Akteuren des Gesundheitssystems aufzubauen. Langfristiges Ziel ist die Implementierung der geschlechterdifferenzierten Betrachtungsweise von Gesundheit und Krankheit

---

<sup>1</sup> Den Begriff „Gesundheitssystem“ verwenden wir als Beschreibung von Institutionen, die auf gesetzlicher Grundlage zur Gesundheitsversorgung der Bevölkerung beitragen. Den Begriff der Gesundheitsversorgung verwenden wir aus pragmatischen Darstellungsgründen in einem sehr weiten Sinne. Er umschließt die Gesundheitsförderung ebenso wie die medizinische und psychosoziale Versorgung und Rehabilitation.

in die Aus- und Weiterbildungscurricula der medizinischen Professionen wie aller Gesundheitsfachberufe sowie in Präventions- und Behandlungskonzepte.

Politisches Fundament unserer Arbeit bilden die politischen Anträge und Beschlussempfehlungen zur frauengerechten Gesundheitsversorgung fast aller Parteien (Deutscher Bundestag, 2000), der Beschluss des nordrhein-westfälischen Landtags zur Einrichtung der Enquête-Kommission „Zukunft einer frauengerechten Gesundheitsversorgung“ im Jahr 2000, der Entschließungstext „Geschlechtsspezifische Aspekte von Gesundheit und Krankheit“ der 10. Landesgesundheitskonferenz (MFJFG, 2001) sowie die Instrumente des Gender Mainstreaming.

### **Arbeitsbereiche**

Die oben genannten Ziele versuchen wir mit den folgenden Arbeitsbereichen zu erreichen: Fach- und Politikberatung, Aufbau eines landesweiten „Netzwerk Frauen und Gesundheit NRW“, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit. Diese Arbeitsbereiche sollen im Folgenden beschrieben und vorgestellt werden.

#### ***Fach- und Politikberatung***

Die Fach- und Politikberatung findet auf kommunaler, Kreis- und Landesebene statt. Derzeit sind unsere Aktivitäten auf die Bereiche Kommunale Gesundheitskonferenzen und das Gesundheitssystem konzentriert.

- Beratung der kommunalen Gesundheitskonferenzen

Mit der Verabschiedung des Gesetzes über den öffentlichen Gesundheitsdienst des Landes Nordrhein-Westfalen vom 25.11.1997 (ÖGDG) wurden die Grundlagen für die sogenannte „ortsnahe Koordi-

nierung“ der gesundheitlichen Versorgung der Bevölkerung und zur Einrichtung von Kommunalen Gesundheitskonferenzen (KGK) gelegt. Kommunale Gesundheitsberichterstattung ist zur Pflichtaufgabe der Kommunen geworden. In NRW haben in den letzten Jahren 54 Kreise und Kreisfreie Städte Kommunale Gesundheitskonferenzen einberufen. Wir nutzen dieses Gremium, das eine Schnittstelle zu allen Feldern der Gesundheitsförderung, Gesundheitsversorgung und Selbsthilfe darstellt, um durch Vorträge, Fachberatung und Moderation von Prozessen für eine geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung auf kommunaler Ebene zu sensibilisieren. Wichtige Kooperationspartner sind hierbei die unterhalb der KGK arbeitenden Fachgruppen (z.B. zum Thema Migration, Frauen und Gesundheit), die Gleichstellungsbeauftragten, die in der Regel mit Sitz und Stimme in der KGK vertreten sind sowie die Geschäftsstellenleitungen der KGK. Gemeinsam werden Umsetzungsstrategien und Wege zur Einbringung von Handlungsempfehlungen entwickelt, die eine geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung befördern. Die Umsetzung einer geschlechterdifferenzierten kommunalen Gesundheitsberichterstattung ist hier ein wichtiges Thema.

- Beratung des Gesundheitssystems

Im Mittelpunkt steht der Aufbau von Kooperationsbeziehungen und die Gewinnung von Schlüsselpersonen und Akteurinnen, die sich auch am Netzwerk beteiligen. In der Anfangsphase führten wir Kontakt- und Informationsgespräche mit den Vertretern und Vertreterinnen der landesweit agierenden Selbstverwaltungen des Gesundheitssystems und den für die Aus- und Weiterbildung verantwortlichen Berufsverbänden. Zur Zeit steht die Entwicklung

von Fortbildungscurricula im Mittelpunkt. Wir informieren mit einschlägigen Publikationen, bieten Beratung für Veranstaltungen an und vermitteln Referentinnen. Durch Publikationen in Fachorganen wird die Fachöffentlichkeit auf das Thema und die Arbeit der Koordinationsstelle aufmerksam gemacht.

- Beratung der Fachöffentlichkeit

Zielsetzung dieses Bereichs ist die Unterstützung von Multiplikatorinnen aus dem Bildungsbereich, den Kommunen und der Politik. Aus ganz NRW werden jährlich mehr als 200 Anfragen für Informationsmaterialien, Referentinnen und Expertinnen, für Vortragstätigkeiten, Veranstaltungsplanungen und Moderation an die Koordinationsstelle gerichtet.

### ***Netzwerk Frauen und Gesundheit NRW***

Der Aufbau des landesweiten Netzwerks Frauen und Gesundheit NRW ist für die Koordinationsstelle eine weitere zentrale Aufgabe. Im Frühjahr 2001 wurden durch eine Gründungsversammlung, die Verabschiedung einer gemeinsam getragenen Programmatik und Arbeitsstruktur die Grundlagen für die Netzwerkarbeit zum Thema „Frauen und Gesundheit“ gelegt. Die Koordinationsstelle hat die geschäftsführenden Aufgaben übernommen, ein Arbeitsausschuss plant in Kooperation mit der Koordinationsstelle die Netzwerkaktivitäten. Die Tagungen des Netzwerkes finden zwei mal jährlich statt. Die Mitglieder des Netzwerkes kommen aus landesweit tätigen Einrichtungen, die mit dem Thema Gesundheit befasst sind.

Im Netzwerk sind derzeit vertreten:

- Gesundheitliche Selbsthilfe und Freie Wohlfahrtspflege mit 21 Organisationen,
- Frauen- und Mädchenorganisationen

mit der Schnittstelle Gesundheit mit 20 Organisationen und Verbänden, z.B. die Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Mädchenarbeit NRW und die LAG Wildwasser,

- Gesundheitssystem mit 13 Institutionen, von Krankenkassen über die Vereinigung der Kassenärzte, den Ärztinnenbund und die Berufsverbände,
- Wissenschaft/Forschung und Lehre mit 5 Einzelwissenschaftlerinnen, z.B. aus dem Bereich der Rehabilitationswissenschaft und Psychosomatik,
- Kommunale Verwaltungen mit 5 Institutionen, z.B. das Landesinstitut für den öffentlichen Gesundheitsdienst und die Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten.

Vertreten sind somit Institutionen vom sogenannten „regulären“ Gesundheitssystem bis zum „autonomen“ Frauengesundheitsbereichs, die bisher selten miteinander am Tisch gesessen haben, sehr unterschiedliche Ressourcen (zeitlicher, fachlicher und finanzieller Art) für das Netzwerk haben und unterschiedliche Interessen verfolgen. Die Mitglieder des Netzwerkes werden von ihren Einrichtungen entsandt, bringen ihre Erfahrungen aus den jeweiligen Bereichen ein und transportieren Anliegen des Netzwerkes in ihre Einrichtungen.

### ***Öffentlichkeitsarbeit***

Neben der Pressearbeit sind die Homepage – [www.frauengesundheit-nrw.de](http://www.frauengesundheit-nrw.de) – und der zweimal jährlich erscheinende Rundbrief die wichtigsten Organe der Koordinationsstelle. Der Rundbrief bündelt knapp wichtigste themenrelevante Informationen und wird an alle NetzwerkerInnen und KooperationspartnerInnen versandt. Die Homepage bietet als Service einen Veranstal-

tungskalender, Literaturbesprechungen und einen Überblick über relevante Web-Sites.

### Erste Ergebnisse

Nach zweieinhalb Jahren Modelllaufzeit können wir auf die ersten Ergebnisse unserer Arbeit blicken. Das Netzwerk Frauen und Gesundheit NRW ist gegründet, die geschlechterdifferenzierte kommunale Gesundheitsberichterstattung angestoßen. Wir kennen Modelle guter Praxis in NRW, haben eine Expertinnen- und Referentinnenpool eingerichtet und eine Literaturdatenbank angelegt. Auch im Gesundheitssystem bewegt sich etwas: Die Ärztekammer Westfalen-Lippe hat als erste Kammer in Deutschland einen Ausschuss Gender-Mainstreaming eingerichtet, die Apothekerkammer Nordrhein ihre Jahresfortbildungstagung 2002 dem Thema Pharmakologie und Geschlecht gewidmet. Der Berufsverband der Diätassistentinnen plant für ihre nächste Jahresfortbildung ein Modul „Geschlecht, Ernährung und Gesundheit“. Die Zahnärztekammern diskutieren den Zusammenhang von Zahngesundheit und häuslicher Gewalt, in Rehabilitationskliniken der LVA wird der Zusammenhang von Kardiologischer Rehabilitation und Geschlecht untersucht.

Es bleibt aber noch viel zu tun. Das Thema Geschlecht und Gesundheit ist an der Basis der klinischen Medizin noch nahezu unbekannt. Nach wie vor wird die Bedeutung einer geschlechtsspezifischen Gesundheitsversorgung von vielen verantwortlichen Akteuren des Gesundheitssystems unterschätzt. Die Beförderung des Themas wird bisher erst von wenigen Einrichtungen als Beitrag zur Qualitätssicherung erkannt, Verknüpfungen mit Qualitätsmanagementkonzepten sind die Ausnahme. Für die Beförderung des Themas hilfreiche Instrumente, z. B. das Gender Mainstreaming,

bleiben auch bei aktuell entwickelten Programmen, wie z.B. dem Disease Management Programm für Diabetes Mellitus Typ 2, unberücksichtigt.

### Kontakt

Koordinationsstelle „Frauen und Gesundheit“ NRW  
Walburga Freitag, Dr. Monika Weber  
c/o Internationales Zentrum für Frauengesundheit  
gGmbH  
Alte Vlothoer Str. 47-49, 32105 Bad Salzuflen  
Fon 0 52 22-63 62 94/- 95  
Fax 0 52 22-63 62 97  
koordinationIZFG@frauengesundheit-nrw.de

Koordinationsstelle „Frauen und Gesundheit“ NRW  
Gabriele Klärs, Carola Lehmann  
c/o FFGZ Hagazussa e. V.  
Roonstr. 91, Köln  
Fon 02 21-801 77 78  
Fax 02 21-240 36 53  
koordinationFFGZ@frauengesundheit-nrw.de

### Literatur

- Deutscher Bundestag. 14. Wahlperiode: „Frauenspezifische Gesundheitsversorgung. Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN“, Drucksache 14/3858, 2000.
- Deutscher Bundestag. 14. Wahlperiode: „Konkrete Gesundheitspolitik für Frauen. Antrag der Fraktion der CDU/CSU“, Drucksache 14/43881, 2000.
- Hochleitner, Margarethe: Schlagen Frauenherzen anders? Herzerkrankungen und Geschlecht am Beispiel Tirol, in: Silvia Groth/Eva Rasky (Hgg.): Frauengesundheiten, Innsbruck 1999, S. 45-56.
- Kolip, Petra: Geschlecht und Gesundheit im Jugendalter, Die Konstruktion von Geschlechtlichkeit über somatische Kulturen, Opladen 1997.
- Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit: Soziale Lage und Gesundheit: Entschließung der 10. Landesgesundheitskonferenz Nordrhein-Westfalen am 31.08.2001, Düsseldorf 2001.
- Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): Gesundheit von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen, Landesgesundheitsbericht 2000, Bielefeld 2000.
- Thürmann, Petra/Hompesch, B.C.: „Influence of gender in the pharmacokinetics and pharmacodynamics of drugs“, in: International Journal of Clinical Pharmacology and Therapeutics 36 (11), 1998, S. 586-590.

---

## TAGUNGSBERICHTE

---

### **Wissenschaft und Praxis im Dialog – Begegnungen zum Thema „FREI-Räume und FREI-Zeiten“**

Von 11. bis 12. Juli 2002 trafen sich in den Räumen des Internationalen Wissenschaftsforums der Universität Heidelberg WissenschaftlerInnen und ExpertInnen aus der Praxis aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, um sich über „FREI-Räume und FREI-Zeiten im Geschlechterverhältnis“ auszutauschen. Darunter waren VertreterInnen der Fächer Geographie, Soziologie, Stadt- und Regionalplanung, Psychologie, Sportwissenschaften, Physik, Vertreterinnen aus Stadtverwaltungen, Planungsbüros und Gleichstellungsbeauftragte. Die Tagung wurde vom Heidelberger Institut für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (HIFI) e.V. gemeinsam mit dem Geographischen Institut der Universität Heidelberg veranstaltet und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert. Ein Tagungsband ist in Vorbereitung und wird demnächst in der Schriftenreihe des Heidelberger Instituts für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung erscheinen.

Der erste Tagungstag widmete sich dem Themenblock „*FREI-Räume im Geschlechterverhältnis*“. Dieser wurde durch einen Beitrag von *Caroline Kramer* (Universität Heidelberg) und *Anina Mischau* (IFF, Universität Bielefeld) zur „Entwicklung der raumbezogenen Genderforschung“ eröffnet. Anhand der sich zum Teil überschneidenden Themenschwer-

punkte „Stadt- und Raumplanung“, „Verkehrsplanung“, „Sicherheit“ und „Partizipation“ wurden unterschiedliche Phasen der raumbezogenen Frauen- und Genderforschung und deren jeweilige Rückkopplung an die Planungspraxis beschrieben. Die Referentinnen zeichneten sowohl die inhaltlichen und die methodischen Ausdifferenzierungen sowie die zeitlichen Schwerpunktsetzungen als auch die Entwicklung von einer Frauen- hin zur Genderforschung innerhalb der jeweiligen Diskussionsstränge nach. Die Entwicklung dieser Themenfelder in der Frauen- und Genderforschung von der Entdeckung des Forschungsgegenstandes Anfang der 80er Jahre bis hin zur kritischen Selbstreflexion der eigenen Ansätze Ende der 90er Jahre, die wichtigsten Strömungen, ihr heutiger Stand aber auch ihre gegenseitige Verwobenheit wurden anhand einiger Beispiele gezeigt. Darüber hinaus zeigten die Referentinnen auf, wie und ob sich die theoretische bzw. wissenschaftliche Diskussion und praktische bzw. empirische Arbeiten im Verlauf dieser Entwicklung ergänzt und gegenseitig beeinflusst haben bzw. bis heute ergänzen und beeinflussen. Am Ende des Beitrags wurde der Frage nachgegangen, in welchen Bereichen sich „Erfolge“ – im Sinne einer Umsetzung der angestrebten Ziele und der Ergebnisse der raumbezogenen Genderforschung in die Planung –

verbuchen lassen und wo zukünftige Forschungs- und Handlungsfelder liegen können.

Anschließend wurde in einem ersten Themenblock mit dem Titel „Aneignung von öffentlichem Raum im Lebensverlauf“ von *Gabriele Sobiech* (Universität Oldenburg), *Nina Feltz* (Universität Hamburg) und *Heide Studer* (Landschaftsplanungsbüro „tilia“ Wien) Muster geschlechtsspezifischer Raumaneignung sowie deren Ursachen und Folgen diskutiert.

In ihrem Vortrag „Aneignung von (Sport-) Spiel-Räumen im Geschlechterverhältnis“ ging *Gabriele Sobiech* von Bourdieus Habitus-Theorie aus, nach der nur Akteure mit einem bestimmten Habitus in der Lage sind, Raumprofite zu erzielen. Sie betrachtete Raumaneignung als Einverleibung sozialer Strukturen und konzentrierte sich dabei auf die Aspekte der Körperhaltung und der dynamischen Aneignung von Außenräumen. Es gelang ihr, „geschlechtsspezifische motorische Schemata und körperliche Handlungsselbstverständlichkeiten als sozialisatorische Praxis“ zu entlarven. Gründe für die stärkere Nutzung der öffentlichen Freiräume durch Jungen sah sie in Einschnitten in der Bewegungsentwicklung von Mädchen sowohl im Kindergartenalter als auch in der Pubertät. Inwieweit sich besondere Profitancen durch die Aneignung von Sport-Spiel-Räumen ergeben, diskutierte Sobiech, indem sie Merkmale von Ballsportarten analysiert. Dabei konnte die Referentin u.a. nachweisen, dass die Spielaneignung für Mädchen auf der „Folie der Körper- und Bewegungssozialisation“, in der sie nicht zum Raum-Greifen, Raum-Besetzen, Mut und Risikofreudigkeit ermuntert werden, mit großen Schwierigkeiten verbunden ist. Inwieweit erfolgreich Fußball spielende Frauen den

Konflikt zwischen „Turn- und Stöckelschuhen“ meistern und ob sie von ihren im Spiel erworbenen Fähigkeiten auch im Alltag profitieren, ist derzeit noch nicht zu beantworten, bleibt aber eine spannende Forschungsfrage.

*Nina Feltz* widmete sich mit ihrem Vortrag „Bewegung und Aneignung öffentlicher Räume in weiblichen Lebensverläufen“ einem ähnlichen Thema. Sie nähert sich aus einer sport- und bewegungssoziologischen Perspektive der Frage nach der Aneignung öffentlicher Räume, untersucht dazu jedoch Biographien von Frauen und deren „Bewegen im Raum“. Im Zentrum ihrer Betrachtungen zu den Aneignungsprozessen von Raum stand die Triade von „Raum(Denken) – Wahrnehmung – Raumanneignung“. Dabei werden diese Raumanneignungsprozesse als Ergebnisse eines kontinuierlichen Aushandlungs- und Konstituierungsprozesses verstanden. Da Feltz ihr Augenmerk auf die biographische Perspektive dieser Aneignungsprozesse richtete, ist für ihre Analyse von Raumanneignung der ständige Prozess der Konstituierung, Erinnerungen und Erfahrungen im/mit Raum von besonderem Interesse. Die Referentin richtete daher ihren Fokus auf die Wahl von Bewegungsformen als reflektierte Bewegungserfahrungen und auf die Wahl von Alltagswegen als reflektierte Umgangsweisen mit dem eigenen Körper und als Selbst-Positionierungen. Das angewandte qualitative Methodenspektrum wird dabei von ihr um sogenannte „bewegte Interviews“ erweitert, die interessante Ergebnisse ihrer noch nicht abgeschlossenen Studie versprechen.

Wie die Umsetzung von Erkenntnissen zu geschlechtsspezifischen Raumanneignungsmustern in der Planungspraxis sowohl in ausschließlichen Mädchenräumen als auch

in gemischtgeschlechtlichen Räumen aussehen kann, zeigte der Vortrag der Landschaftsplanerin *Heide Studer*. Welche Möglichkeiten es gibt, die physischen Voraussetzungen für eine veränderte Raumanweisung zu gestalten, konnte sie anhand zweier Beispiele aus Wien illustrieren. Im 1998 gestarteten Projekt „Mädchengarten“ wurde ein verwilderter Garten in einem Wohngebiet gemeinsam von Mädchen aus dem Stadtteil, einer Jugendarbeiterin und einer Stadtplanerin nach den Bedürfnissen der Mädchen umgestaltet. Die Mädchen gestalten seitdem zusammen mit ihren Betreuerinnen weiter den Garten und erwerben nebenbei auch handwerkliche Fähigkeiten, die nicht den rollentypischen Beschäftigungen von Mädchen entsprechen. Vor allem die soziale Sicherheit des Ortes ermöglicht eine anderes Tätigkeitspektrum als gemischtgeschlechtliche öffentlichen Räume. Die Erfahrungen aus dem zweiten vorgestellten Projekt „Geschlechtssensible Parkgestaltung“, das in Zusammenarbeit der Planerinnen mit Jugendarbeiterinnen entstand, zeigten, dass es möglich ist, Planungsgrundsätze zu entwickeln und erfolgreich umzusetzen, die eine bessere Nutzung der öffentlichen Räume durch Mädchen ermöglichen.

Das zweite Block zum Thema „Angsträume – kritische Bemerkungen zu einem Begriff“ verstand sich als Diskussionsplattform, auf der zwei unterschiedliche Perspektiven zu diesem umstrittenen Begriff vorgestellt werden. *Ruth Becker* überschrieb ihren Vortrag mit dem Appell „Überwindet die Angsträume!“ und bezeichnet ihr Papier als Polemik. Sie betonte den gesellschaftlichen Charakter von Gewalt gegen Frauen und demaskierte den Begriff Angstraum als einen Begriff, der das Rollenstereotyp der „von Natur aus ängstli-

chen Frauen“ verfestigt. Stattdessen schlägt sie vor, bei der Bezeichnung dieser Räume von „Gewalträumen“ zu sprechen, da dadurch die Ursache – ubiquitäre gesellschaftlich strukturelle Gewalt von Männern gegen Frauen – namensgebend wird. In einem zweiten Schritt stellte sie der verbreiteten Angst vor dem Fremden im öffentlichen Raum die Ergebnisse der Kriminalstatistik gegenüber, nach denen der private Raum in weitaus höherem Maße ein Gewaltraum für Frauen darstellt. Darüber hinaus verwies die Referentin auf das Konstrukt der Heteronormativität, das auf soziale Kontrolle und männliche Beschützer hoffen lässt und nicht zuletzt zur Reproduktion der Geschlechterverhältnisse beiträgt. Zum Abschluss ihres Beitrags warnte Becker vor z.T. kontraproduktiven Maßnahmen zur „Verbesserung der Sicherheit“, denn die überwachten, kontrollierten Räume sind nicht Räume der Frauen oder der Mädchen.

*Herbert Glasauer* ging in seinem Diskussionsbeitrag zum Thema Angsträume „Emanzipation bedarf ‚urbaner Kompetenz‘ – Überlegungen zum weiblichen Unsicherheitsempfinden im öffentlichen Stadtraum“ auf die Widersprüchlichkeiten zwischen der Wahrnehmung von Unsicherheit und tatsächlichen Straftatbeständen sowie zwischen Gewalt im öffentlichen und im privaten Raum ein. Er bot drei Thesen zur Deutung des widersprüchlichen Phänomens „Unsicherheitsempfinden“ an, die 1) „die Beurteilung der antizipierten Gefahr im öffentlichen Stadtraum (als) eingebunden in einen Wahrnehmungs- und Interpretationsprozess (betrachtet), der die gesellschaftliche Konstruktion von Sicherheit und Unsicherheit deutlich macht“. In seiner zweiten These stützte er sich auf den Soziologen Norbert Elias, nach dem die

Verinnerlichung von Normen soweit reicht, dass bereits die Wahrnehmung „unzivilisierten“, abweichenden Verhaltens (z.B. Alkohol im öffentlichen Raum) Scham und Peinlichkeitsängste auslöse. Seine dritte These bezog sich auf den städtischen Raum, der zunehmend als „Ort der Fremden“ (assoziiert mit Unsicherheit, Kriminalität) in die Ambivalenz von Freiheit und Unsicherheit gerate. Bezogen auf das weibliche Unsicherheitsempfinden im öffentlichen Raum plädierte der Referent zum einen dafür, (wieder) in stärkerem Maße die Ursachen – nämlich gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse – zu thematisieren und zum anderen für die Entwicklung einer „urbaner Kompetenz“ (als kollektiven gesellschaftlichen Lernprozess), die Frauen befähigen soll, den öffentlichen Raum risikoarm zu nutzen und gleichzeitig die Chance zur Aneignung wahrzunehmen.

Im dritten Block des ersten Tages „Planungsräume für Männer und Frauen“ standen die Gestaltbarkeit des öffentlichen Raums und die damit verbundenen und erreichbaren Ziele im Vordergrund. *Ilona Hakert* (Frauenbeauftragte der Stadt Offenbach) schöpfte aus ihre Erfahrungen mit „Planungsräumen für Männer und Frauen“, die sie mit dem Anspruch des „managing diversity“ verbunden sah. Es ist zwar gelungen, eine „raumbezogene Gender-Praxis“ an vielen Stellen zu etablieren, dennoch stellt sich die Frage, ob Frauen, die als „trouble-shooterinnen“ erfolgreich waren, auch als Prozess-Eignerinnen dauerhaft Profiteurinnen sein können. Diese Frage stellte die Referentin vor dem Hintergrund knapper Kassen und einer immer mehr an Einfluss verlierenden Stadt- und Regionalplanung. Anhand dreier Beispiele zeigte Hakert auf, wie z.B. mit einer Kombination von verschiedenen Methoden in

realisierbaren Projekten, der Schaffung von Netzwerken als „Selbstermächtigungsprozesse“ und der Nutzung einer Leitbilddebatte – in diesem Falle zur Umkehr in der Mobilitätsplanung, d.h. Verkehrsvermeidung und der Berücksichtigung der Alltagsmobilität beider Geschlechter – Raumplanung für Männer und Frauen aussehen kann. Zentrale Bestandteile einer geschlechtergerechten Planung sind nach ihrer Sicht: die Anerkennung der Pluralität der Lebensformen, eine Orientierung an Erwerbs- und Reproduktionsarbeit und Partizipation als Chance zur Identifikation mit der Umwelt.

In dem Vortrag von *Susanna von Oertzen* (Universität Kassel) zum Thema „Treffpunkt, Bühne und ruhige Oase für Frauen? Interaktions- und Aneignungsmuster in öffentlichen Stadträumen aus geschlechtsdifferenzierender Sicht am Beispiel von Quartiersgärten und -parks in Barcelona und Paris“ wurde der Blick auf Planungen von öffentlichem Raum in Frankreich und Spanien gelenkt. Die Referentin untersuchte die tatsächliche Nutzung dieser Räume mit Hilfe von alters- und geschlechtsdifferenzierender Kartierung und die raumplanerischen Ansätze bei ihrer Gestaltung. Somit konnte sie beurteilen, welche Planungs- und Gestaltungsstrategien eine gleichberechtigte Teilhabe an öffentlichen Räumen zur Folge haben, welche die Sicherheit verbessern und welche soziale Interaktion und Kommunikation eher fördern oder behindern. Sie stellte fest, dass eine sog. Nutzungsoffenheit von großen Flächen und ein damit verbundener Prozess der Selbstregulierung zur Folge hat, dass sich „der Stärkere“ (d.h. derjenige mit den raumgreifenden Spielen, z.B. Fußball) durchsetzt. Am Ende ihres Vortrages schlug von Oertzen eine Doppelstrategie in

der Planung vor: Einerseits sollte den Bedürfnissen von Mädchen/Frauen nach Rückzugs-/Begegnungsorten durch die gezielte Anlage solcher Flächen Rechnung getragen werden. Andererseits empfiehlt sie auch, durch die Schaffung von geschützten Freiflächen, Mädchen/Frauen zu aktiveren Formen der Rauman eignung und einem selbstbewussten Platznehmen in öffentlichen Räumen zu ermutigen.

Der zweite Tag der Veranstaltung stand unter dem Thema „FREI-Zeiten“. Dabei stellte sich im ersten Themenblock die Frage, inwieweit die sich verändernden Arbeitszeiten und ihre zunehmende Flexibilisierung für Frauen eher ein Hindernis oder eine Chance für größere FREI-Zeiten und Karrierechancen darstellen. *Monika Heinrich* und *Angelika Schmidt* (Wirtschaftsuniversität Wien) stellten in ihrem Vortrag „Organisationale Steuerungsmöglichkeiten und individuelle Grenzziehung in dynamischen Arbeitszeitmodellen“ vor, inwieweit neue Arbeitszeitformen Auswirkungen auf die Steuerung, Kontrolle und Motivation in Organisationen haben und eine zunehmende Mitgestaltungsmöglichkeiten bei der Gestaltung der Arbeitszeiten ermöglichen. Die bisherige Kontrolle der Leistung durch eine Kontrolle der Arbeitszeit entfällt und wird ersetzt durch „Management by Objectives“ (Zielvereinbarungen) und mit der möglichen Entkoppelung von Arbeit und Arbeitsort entfällt auch der direkte Kontakt zwischen Führungsperson und Geführten. Die Flexibilisierung ermöglicht Frauen, so die Referentinnen, zwar viele neuen Chancen zum (Wieder)Einstieg, birgt aber auch Gefahren der Selbstaussbeutung, wenn die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit zunehmend verschwinden. Ernste Bedenken äußerten Heinrich und Schmidt hinsichtlich der Karrierechancen von Frauen in dynami-

Karrierechancen von Frauen in dynamischen Arbeitszeitmodellen, da Sichtbarkeit und Networking immer noch karriererelevante Größen in Organisationen darstellen. Erst wenn auch vermehrt Männer in dynamischen Arbeitszeitmodellen anzutreffen sind, könnten negative Auswirkungen auf den Zugang zu erwerbsorganisationalen Räumen vermieden werden.

Die Ergebnisse der Arbeit von *Marion Franke* und *Inge Simöl* (Universität Hildesheim) zu „Teilzeit im Management von Organisationen – Firewalls für den Aufstieg von Frauen ins Topmanagement“ wiesen in eine ähnliche Richtung. Ihre empirische Studie in neun Organisationen zeigte, dass Teilzeit im Management ausschließlich ein Konzept für das Low-Management darstellt. Es verhindert geradezu den Aufstieg von Frauen in das Top-Management, da hohe Stereotypisierungen damit verbunden sind. De facto stellt Teilzeitarbeit eine ausschließlich weibliche Arbeitsform dar, während Vollzeitarbeit unverändert die klassisch männliche Arbeitsform bleibt – alle anderen Varianten bildeten in der von Franke und Simöl beobachteten Kommunikation über Arbeit die Ausnahme, was uneingeschränkt auch für die Managementebene gilt. Die vordergründige Rolle der Zeitpionierinnen „Frauen in Teilzeit“ kehrt sich gegen sie, da sie indirekt doch den Mythos der Präsenzkultur im Management fördert. Erst dann, wenn die Flexibilisierung so weit geht, dass sie sich von der Zeitorientierung verabschiedet und eine Ergebnisorientierung – im Sinne der o.g. Zielvereinbarungen – entwickelt, steigen die Chancen von Frauen, in Führungspositionen zu gelangen. Die derzeitigen Modelle der Teilzeit im Management dienen eher als „firewalls“

gegen das Eindringen von Frauen auf die oberen Etagen der Hierarchie.

Der autobiographische Bericht von *Britta Maid* (Physikerin bei Phillips Deutschland), „Physikerin in einem High-Tech Unternehmen – Beruf und Familie unter einem Hut“ beleuchtete den Aspekt Teilzeit in einer Führungsposition aus der Perspektive einer Betroffenen. Maid schilderte dabei ihren beruflichen Werdegang, der sie zur fachlichen Führungskraft eines Teams werden ließ, dem sie nach der ersten Mutterschaftspause von neun Monaten in Vollzeitarbeit, nach der zweiten Mutterschaftspause von zehn Monaten in Teilzeitarbeit (20 Stunden) unverändert vorsteht. Als Voraussetzungen für ihre Form der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sah sie die Einigkeit mit dem Partner über Beruf und Familie, die zeitliche Flexibilität des Arbeitsplatzes, die wohlwollende Akzeptanz der Arbeitskollegen und der Manager und die kommunalen Angebote zur Kinderbetreuung. Besonders die zeitliche Flexibilität des Arbeitsplatzes, die die Möglichkeit eines individuellen Arbeitszeitmodells beinhaltet und die Bereitschaft der Arbeitskollegen, Aufgaben während ihrer Abwesenheit zu übernehmen, stellten die organisationalen Rahmenbedingungen für die Beibehaltung der Führungsposition dar.

Mit dem zweiten Themenblocks des Tages „Zeitwänge im Alltag – Realität und Wahrnehmung“ wurde auf die Restriktionen eingegangen, die FREI-Zeiten gegenüber stehen.

*Gisela Hülsbergen* (Universität Bremen und Leiterin des Zeitbüros Bremen-Vegesack) stellte in ihrem Beitrag „Bremen 2030 – eine zeitbewusste Stadt“ ein Projekt vor, in dem durch eine verbesserte Abstimmung von städtischen Zeitstruktu-

ren (Öffnungszeiten, ÖPNV) mit den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger größere FREI-Zeiten geschaffen werden sollen. Welchen Einfluss kommunale Zeitpolitik besitzen kann, zeigten die Projektbeispiele, wie ein Mobilitätspakt (bessere Verknüpfungen von Verkehrsmitteln), ein Projekt zur Innenstadtbelebung oder Projekte zu Kinderbetreuungseinrichtungen.

*Bettina Langfeldt* (Universität Gießen) lenkte das Augenmerk in ihrem Vortrag auf die Gestaltung der „privaten“, innerfamiliären bzw. partnerschaftlichen Zeit. Durch den Titel „Innerfamiliäre Arbeitsteilung – keine Gleichstellung männlicher und weiblicher Zeit in Sicht“ wurde bereits deutlich, dass sich nach den Analysen der jüngsten Welle des Familiensurveys des Deutschen Jugendinstituts nur wenig an den geschlechtsspezifischen Rollenmustern geändert hat. Den politischen Gleichstellungsmaßnahmen, die bisher ausschließlich eine verstärkte bzw. flexiblere Teilhabe der Frauen am Erwerbsleben zur Folge hatten (und nicht eine Flexibilisierung aller Arbeitszeiten), steht keine Entlastung bei den Reproduktionsarbeiten gegenüber. Die Referentin zeigte, dass der Erwerbsstatus der Partnerin den männlichen Zeitumfang für Haushaltstätigkeiten kaum bzw. nicht berührt – außer die Männer sind nur geringfügig beschäftigt oder Hausmänner. Deutliche Unterschiede sind in der Eigenschätzung der geleisteten Anteile an der Hausarbeit zwischen Männern und Frauen festzustellen, was darauf hinweist, dass es notwendig wäre, nicht nur Einschätzungen, sondern tatsächlich Verhalten zu erheben. Ein Ergebnis ist, dass die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weit- aus stärker auf eine veränderte Rolle der Männer fokussieren müssen als bisher. Ein Einstellungswandel auf Seiten der Arbeit-

geber und Arbeitnehmer zur familiären Teilzeit für Männer verbunden mit veränderten Identitätswürfen muss das langfristige Ziel einer ernst gemeinten Gleichstellungspolitik darstellen.

Der Vortrag „Und überhaupt ist alles viel, viel schneller geworden ... Genderspezifische Zeitznutzung in Russland“ von *Ingrid Oswald* und *Elena Chikadze* (Centre for Independent Social Research/ Staatliche Universität St. Petersburg) zeigte, wie gesellschaftliche Veränderungen die individuelle Alltagszeit beeinflussen können. Zeitnot wird in Russland als eine der hervorstechendsten Folgeerscheinungen der Transformation für die Lebensführung wahrgenommen. Dies hängt eng mit der Notwendigkeit von Zweit- und Drittbeschäftigungen – beider Geschlechter – zusammen. In den qualitativen Interviews, die im Rahmen eines umfangreichen Projekts durchgeführt wurden, wurde deutlich, dass vor dem Leitbild der „arbeitenden Mutter“ dennoch eine traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Haushalt herrscht, die von keiner Seite in Frage gestellt wird. Durch die hohe Arbeitslosigkeit – vor allem der Frauen – etabliert sich wieder das Leitbild der patriarchalen Familie. Die Referentinnen zeigten aus den Ergebnissen ihrer umfassenden Lebensführungsstudie, dass im „sowjetischen Zeiterleben“ Schnelligkeit und Effizienz (als Prinzipien der Erwerbswelt und damit als „männlich“ konnotierte) gegenüber Berechenbarkeit und Regelmässigkeit (als Prinzipien der Reproduktionssphäre und damit als „weiblich“ konnotierte) Vorrang erhalten, eher honoriert werden und besser bewertet sind. Hinzu kommt ein Diskurs über die „Krise der Männlichkeit“,

in dem der sowjetische Mann als „gefährdetes Wesen“ und „Opfer der Umstände“ (d.h. der Demographie, der Politik usw.) dargestellt wird, der wieder zu einem Erstarken eines postsowjetischen patriarchalen Leitbild führt.

Mit ihrem Impulsreferat „Raum, Zeit und Geschlecht im internationalen Kontext, oder: Gedanken zur Ungleichzeitigkeit des Gleichzeitigen“, mit dem die Abschlussdiskussion der Tagung eingeleitet wurde, ging *Birgit Blättel-Mink* (Universität Stuttgart) noch einmal auf die wichtigsten Diskussionsstränge der Tagung ein. Sie berücksichtigte dabei auch Unterschiede zwischen Frauen in verschiedenen kulturellen, institutionellen und strukturellen Kontexten. Dabei verwies sie sowohl auf Gemeinsamkeiten (Zeit wird bestimmt vom familiären Kontext) als auch auf die Unterschiede (Zugang zu Bildung, Partizipation usw.). Sie stellte die Frage, inwieweit sich das Geschlechterverhältnis international annähert oder ob sich Gelegenheiten eröffnen, in denen andere Entwicklungen als die der westlichen Ungleichheitsmuster möglich werden.

Für die TeilnehmerInnen der Tagung boten die beiden Tage sehr abwechslungsreiche Vorträge und eine Fülle von interessanten Informationen aus sehr unterschiedlichen Blickwinkeln. Mit Spannung darf der Tagungsband erwartet werden, in dem die einzelnen Vorträge noch einmal in Ruhe nachgelesen werden können.

*Dr. Caroline Kramer, Geographisches Institut der Universität Heidelberg*

*Dr. Anina Mischau, Interdisziplinäres Frauenforschungszentrum Universität Bielefeld*

## Managing Diversity – Umgang mit personeller Vielfalt in Unternehmen und in Non-Profit-Organisationen

Diese Tagung, die am 13. September 2002 in Köln stattfand, war die dritte in einer Reihe von Veranstaltungen, die im Rahmen des Projektes ‚Umgang mit personeller Vielfalt in Organisationen und Alltagskonstruktionen der ‚Verschiedenheit‘ durchgeführt wurden. Das Kooperationsprojekt zwischen der Fachhochschule Gelsenkirchen, Abteilung Bocholt und der Universität Bielefeld beschäftigt sich mit den Fragen, welche spezifische Umgangsformen Arbeits- und Bildungsorganisationen in Deutschland in bezug auf die Heterogenität der Belegschaft und der Klientel entwickeln, inwieweit neue Konzepte im Human Resource Management berücksichtigt werden und wie Managing Diversity, ein strategisches Managementkonzept aus dem US-amerikanischen Raum in Deutschland rezipiert wird.

Wie in den ersten zwei Workshops, war auch an diese Tagung ein wichtiges Ziel Kenntnisse und Erfahrungen aus dem Bereich Diversity Management weiterzugeben. Darüber hinaus bot die Veranstaltung die Möglichkeit zu einem gemeinsamen Diskussionsforum für EntscheidungsträgerInnen aus der Praxis und für ExpertInnen aus der Wissenschaft.

In ihrem Eröffnungsvortrag wies *Prof. Dr. Ursula Müller* von der Universität Bielefeld auf wichtige Tendenzen in der Gesellschaft hin, die eine direkte Auswirkung auf den Arbeitsmarkt in Deutschland haben. Dazu gehören u.a. die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen und das steigende Durchschnittsalter der ArbeitnehmerInnen. Auch mit einem wachsenden Anteil ausländischer ArbeitnehmerInnen muss

gerechnet werden, weil in der Wirtschaft sonst aufgrund demographischer Entwicklungen in Deutschland akuter Arbeitskräftemangel prognostiziert wird. All diese Tendenzen führen zu einer Heterogenisierung am Arbeitsmarkt. Organisationen müssen also mehr Wert auf die Erarbeitung von Umgangsstrategien mit personeller Vielfalt legen.

*Michael Stuber*, Unternehmensberater von der *mi.st [ Consulting*, der Praxispartner der Veranstaltung stellte in seinem Vortrag das Konzept von Diversity Management vor. Er bezeichnete ‚Diversity‘ als ein Schlüsselthema wirtschaftlicher Entwicklungen: Herausforderungen, wie die europäische Integration, Globalisierung oder die Übernahmen und Zusammenschlüsse von Organisationen, wie auch die raschen Organisations-Veränderungen berühren das Thema Vielfalt in unterschiedlichen Kontexten. Aus der Sicht der Organisation ist ‚Diversity‘ ein Management-Instrument, durch das Vielfalt bewusst genutzt und gefördert werden und damit zur Erfolgssteigerung beitragen kann. Darüber hinaus ist ‚Diversity‘ eine Leitgedanke und beschreibt die positive Ausrichtung einer Organisation auf Individualität. Herr Stuber beschrieb in seinem Vortrag den Kontext für ‚Diversity‘ in Deutschland und kam zum Schluss, dass das ‚Einheitsdenken‘ in Deutschland nicht nur in der Wirtschaft sondern auch in der Politik, in den Medien und auch in der Kultur vorherrschend ist.

*Prof. Dr. Katrin Hansen* von der FH Gelsenkirchen und *Eszter Belinszki* von der Universität Bielefeld referierten über die

Forschungsergebnisse aus dem Projekt ‚Umgang mit personeller Vielfalt in Organisationen und Alltagskonstruktionen der Verschiedenheit‘. Frau Prof. Hansen stellte das Konzept Managing Diversity aus der betriebswirtschaftlichen Perspektive vor. Sie verortete das Konzept in der deutschen Fachdiskussion. Sie präsentierte ein strukturfunktionalistisches Modell von Diversity Management. Die Ergebnisse ihrer empirischen Befragung zeigten, dass die Organisationen in Deutschland vor allem zwei wichtige Gründe sehen, neue Umgangsstrategien mit personeller Vielfalt zu suchen: Die Entwicklungen am Arbeitsmarkt und die Tendenzen an den Absatzmärkten, wie z.B. die Diversität von Kundenbedürfnissen. Als zentrale Dimensionen von Vielfalt werden vor allem Geschlecht und Ethnie/Nationalität genannt. Eine wichtige Bedeutung wird auch unterschiedlichen Organisationskulturen und den unterschiedlichen organisationsinternen Funktionen beigemessen. Die Befragten sehen in Diversity einen Wettbewerbsvorteil vor allem in bezug auf die Human Ressourcen-Akquisition bzw. –Bindung und bei der Förderung von Kreativität. Häufig wird Diversity auch als Marketing-Vorteil erkannt.

*Eszter Belinszki* berichtete über die Ergebnisse einer Befragung von Personalverantwortlichen in Unternehmen und in Non-Profit-Organisationen im Raum Ostwestfalen-Lippe. Die Untersuchung stellte die Frage auf der Ebene der Wahrnehmung, inwieweit wird die Heterogenität der Belegschaft als Bereicherung oder als Problemfaktor gesehen. Auf der Ebene der Gestaltung wurde danach gefragt, welche Maßnahmen die Organisationen entwickeln, um der Vielfalt der MitarbeiterInnen gerecht zu werden. Die Befunde zeigten,

dass die Kerndimensionen von Diversity, wie Geschlecht, Nationalität/Ethnie, Alter und Behinderung im Personalmanagement der befragten Organisationen nicht systematisch berücksichtigt werden. Statt ‚Vielfalt‘ werden Minderheiten als von der Norm Abweichende, aus der Defizit-Perspektive aus betrachtet. Die Wahrnehmung wird von der Individualisierung der Vielfalt geleitet. Diese Individualisierung ermöglicht zwar auf der einen Seite die Hinterfragung von Stereotypen, aber führt letztlich zu einer Blindheit gegenüber strukturell verankerten Formen der Benachteiligung. Vielfalt wird als Irrelevant für die Organisation angesehen. Diese Wahrnehmungsbarriere versperrt den Weg zu einem Diversity Management und führt zum Ressourcenverlust.

*Prof. Dr. Loriann Roberson* von der Arizona State University/USA sprach über Chancen und Risiken von Diversity auf der Basis der bisherigen Erfahrungen in den USA. Sie fasste die Forschungsergebnisse zusammen, die die Effektivität von solchen Programmen untersucht haben. Diese stellen fest, dass die Wirksamkeit von Diversity-Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen zu beobachten ist: Organisationen mit familienfreundlichen Maßnahmen zeigen eine höhere Performance und Profitsteigerung auf, Maßnahmen zur Anerkennung der Unterschiede in der sexuellen Orientierung fördern den Abbau der Benachteiligung von schwulen und lesbischen MitarbeiterInnen. Die Forschungsergebnisse von Frau Prof. Roberson zeigen, dass durch Diversity Trainings Veränderungen in individuellen Kenntnissen, Attitüden und Fähigkeiten erzielt werden können. Wichtige Erfolgsfaktoren sind dabei die Unterstützung des Top Managements und die demographische Zusammensetzung der

MitarbeiterInnen in Führungspositionen. Besonders solche Organisationen können von Diversity profitieren, so die Feststellung von Prof. Roberson, die Vielfalt als eine Ressource für das Lernen betrachten und diese in das Selbstverständnis der Organisation integrieren.

Am Nachmittag fanden vier Workshops statt. Die ersten drei fokussierten auf drei Phasen des Diversity Managements: Die Entwicklung von Konzepten und Strategien, die Implementierung von Maßnahmen und die Erfolgsmessung. *Elisabeth Girg* von der Deutschen Bank stellte zusammen mit *Michael Stuber* vor, wie bei der Deutschen Bank die Grundlagen der Diversity Strategieentwicklung erarbeitet worden sind und wie Diversity als Unternehmenswert verankert wurde. Der zweite Workshop begann mit einem Referat von *Nicole Oppermann* von Kraft Foods Deutschland. Sie berichtete über verschiedene Initiativen bei Kraft Foods im Rahmen des Diversity Managements, die vor allem auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielen. Sie wies auch auf die Schwierigkeiten hin, die in Folge der Implementierung deutlich geworden sind. Im dritten Workshop stellte *Jan Jansen* von der Arnhem Business School den Balanced Scorecard als ein Instrument für die Erfolgsmessung von Diversity Pro-

grammen und Initiativen vor. Er zeigte an Beispielen auf, wie vielfältig dieses Messinstrument einsetzbar ist und welche Möglichkeiten es zur ‚Diversity-Controlling‘ eröffnet.

Der vierte Workshop legte den Schwerpunkt auf die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen und Hochschulen mit dem Umgang von personeller Vielfalt. *Regina Caines* von Massachusetts Institute of Technology/USA stellte vor, wie Managing Diversity an der MIT verstanden wird und lieferte wichtige Impulse für die Diskussion an deutschen Hochschulen. Auch sie betonte die Notwendigkeit, Unterstützung für Diversity von den Führungskräften zu bekommen. Sie wies auch darauf hin, dass Mentoring einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Frauen und Minderheiten leisten kann. *Dr. Hartmut Schröder* von der Technologieberatungsstelle (TBS) Münster sprach über die mögliche Rolle der Betriebsräte bei der Herausarbeitung von Diversity-Initiativen.

Die Veranstaltung wurde mit einem Abschlussplenum beendet, in das die TeilnehmerInnen ihre eigene Erfahrungen über Diversity einbinden konnten.

*Eszter Belinszki, Interdisziplinäres Frauenforschungszentrum Universität Bielefeld*

---

## REZENSIONEN

---

**Christa Oppenheimer: Weiber zwischen 70 und 100. Sechs Frauen Portraits – Dialoge gegen den Fetisch Jugend.** Mit einem Vorwort von Susanne Opfermann, Afra Verlag, Butzbach-Griedel 2002, 164 Seiten, 16,- €, ISBN 3-932079-72-8.;



Weiber zwischen 70 und 100 – sechs Interviews von Christa Oppenheimer mit sechs ganz verschiedenen Frauen. Ein schönes Buch, ein spannendes und bewegendes Buch

zugleich. Auch für mich, wo mich doch altersmäßig mehr als 40 Jahre von diesen Frauen trennen. Oder gerade darum? Ja verflixt noch mal, die sechs portraitierten Weiber, ihre Lebensläufe, ihre Erfahrungen, ihre Ansichten über Alter, Liebe, Sexualität und Frau sein, sind spannend. Sie machen allen Frauen Mut für eine Lebensphase, die die meisten Frauen unweigerlich erreichen werden, die aber oft negativ besetzt ist und die Angst macht. Dieses Buch ist das „beste Mittel gegen schleichende Altersdepression“, wie es Susanne Opfermann so treffend in ihrem Vorwort ausdrückt.

Wer sind also diese sechs Weiber? Nun, da ist eine Frau wie Eva Ebner, die mit 65 noch Schauspielerin wird und die sich über das ewige „noch“ ihrer Umwelt aufregt. Helma Sjuts wird mit 68 Deutsche Meisterin im Ballonfahren und machte ihren Traum vom Fliegen wahr. Ilse Strelkowsky gibt mit 98 Jahren Yoga- Unterricht und

findet das ganz normal. Aber auch eine Frau wie Elfriede Roller, die ihr Leben lang Familie und Haushalt in den Mittelpunkt ihres Lebens stellte, fasziniert durch ihre in sich stimmige und selbstbestimmte Lebensgestaltung. Und nicht zu vergessen Irene Ruys-Adamits, die ihr Leben ganz dem Sport gewidmet und dort Großartiges geleistet hat und Agnes Lüchtrath, die nach der Erziehung von sieben Kindern und dem Tod ihres Mannes die Herstellung des Weihrauchs erforscht.

Die Lesezeit vergeht wie im Flug, und es fällt leicht, in die Welten und Leben dieser Frauen einzutauchen. Das liegt nicht nur an den locker eingestreuten persönlichen Fotos, die immer wieder die Fantasie anregen, wie beispielsweise das Halbportrait von Ilse Strelkowsky im Goldlamé-Kleid im Stil der 20er Jahre: eine junge Dame, mondän und sehr schön. Wurde es auf ihrer Schiffsreise nach Chile aufgenommen, als sie 22jährig ihren Mann kennenlernte? Ein paar Seiten später sehen wir sie als 98-Jährige, wie sie agil eine Yoga-Übung im Gymnastikanzug vorführt und ihre Aussage „Das wichtigste im Alter ist eine Aufgabe,“ damit anschaulich dokumentiert.

Oder das Bild von Elfriede Roller 1950 mit Mann und ihren zwei Kleinkindern, wovon eines verschmitzt lachend aus dem nostalgisch anmutenden Kinderwagen schaut, den Elfriede Roller – ganz 50er-Jahre-Dame – schwarz behandschuht im Blumenkleid neben ihrem Mann im Anzug schiebt. Die scheinbare Wirtschaftswunderidylle des Bildes wird im Interview

angekratzt. Elfriede Roller spricht von der harten Aufbauarbeit, dem Mut und der Kraft eine Familie zu gründen und zu versorgen nach einem Krieg mit Millionen von Toten und Zerstörung und auch von der Judenvernichtung. Trotz allem beschreibt sie ihr Leben als erfüllt und wundervoll. Auf einem neueren Portrait strahlt sie Lebensfreude und Gelassenheit aus und spiegelt damit ihre Auffassung von Alter wieder: „Alt ist man sicher erst dann, wenn man sich nicht mehr wohl fühlt.“

Die Schauspielerin Eva Ebner zielt das Titelbild des Buches. Das Bild spricht für sich: feuerrote Haare, enganliegender Leopardenzug mit großem Pelzkragen, auffälliger Schmuck, ausdrucksstarkes Make-up. Treffend bemerkt Christa Oppenheimer: „Eva ist eine auffällige Frau, eine mutige Frau, die in ihrer Lust am Skurrilen und Bizarren für viele Menschen eine Provokation darstellt.“ Alter bedeutet für sie eine Steigerung der Fähigkeit des Erlebens von Glücksmomenten. Eine wunderbare Beschreibung von Alter. In diesem Interview wird die Atmosphäre zwischen den beiden Frauen sehr dicht. Themen wie Sexualität, Partnerschaft und selbstbestimmter Tod im Alter werden von beiden gleichermaßen offen diskutiert. Eva Ebner trägt keine Maske, sie verdrängt nicht oder verschweigt.

Christa Oppenheimer scheut sich auch nicht, vor jedem Interview ihre persönlichen Eindrücke von den Frauen zu schildern. Aussehen, Gesprächsatmosphäre, Kleinigkeiten der Wohnungseinrichtung werden detailliert beschrieben, vervollständigen das Bild um einen zwar subjektiven aber sehr lebendigen Eindruck. Sie behandelt ihre Gesprächspartnerinnen immer respektvoll, kommt auf ihr wichtige

Themen immer wieder zurück, fragt auch Unangenehmes wie beispielsweise zur Judenverfolgung und Nazizeit und führt uns auf diese Weise durch das Leben „ihrer Weiber“. Ja, diese Weiber zwischen 70 und 100 haben etwas zu sagen!

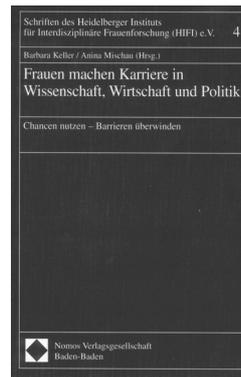
Kann und darf das denn sein in einer Gesellschaft, in der Jugendlichkeit zum Kult erhoben wird und das gängige Klischee Frauen jenseits des Rentenalters höchstens noch die Rolle der treusorgenden Oma ihrer Enkelkinder zuweist, immer für andere da ansonsten gesellschaftliche „Altlast“? Oder wie es Christa Oppenheimer ernüchternd in ihrer Einleitung ausdrückt: „Alter scheint in Zeiten der zunehmenden Schönheitsoperationen, der zunehmenden Möglichkeiten genetischer Konstruktion des ‘Humankapitals dieser Welt’, in denen der Mensch einen scheinbaren Triumph der Machbarkeit über seine eigene Natur erwirkt, nur noch als Defizit, als chronischer Mangel von Jugend, Leistungsfähigkeit und Schönheit wahrgenommen zu werden, als eine letzte Phase vor dem Tod, in dem keine Leistung mehr erbracht werden könnte und der gealterte Mensch nutzlos dem sozialen Umfeld im Wege steht. (...) Alt ist zum Synonym für etwas Negatives geworden und wurde seinen früheren Zuschreibungen von Würde und Weisheit beraubt.“ Da nützt es auch nichts, dass die Medien sich neuerdings verstärkt für die Alten interessieren und Alte irgendwie en vogue sind. Christa Oppenheimer entlarvt die Gründe für die ungewohnte Präsenz von Alten in den Medien: „Die ‘Neuen Alten’ erhalten somit von unerwarteter Seite gesellschaftliche – wenn auch fragliche – Anerkennung, doch gewiss nur so lange, wie ihre wirtschaftlichen Kräfte Gewinnmöglichkeiten prognostizieren.“

Christa Oppenheimers Buch geht nicht in diese Richtung. Sie zeigt mit ihren Portraits, dass viele unterschiedliche Lebenskonstruktionen für das letzte große Drittel möglich sind, die nichts mit dem oben genannten, gesellschaftlich produzierten Bildern zu tun haben. Die sechs Frauen sind aktiv, agieren selbstbestimmt und strahlen eine eigene tiefgehende Schönheit und Weisheit aus, die sich in ihren Worten und den Bildern ausdrückt. Sie negieren nicht ihr Alter, aber sie lassen sich auch nicht in gesellschaftlich vorgefertigte Rollen drängen. Alle haben sich Aufgaben gesucht, die ihren Interessen entsprechen und betonen die Wichtigkeit dieser Aufgaben. Das gibt jüngeren Frauen Mut und auch echte lebendige Vorbilder für diesen Lebensabschnitt, und es bestärkt ältere Frauen, vielleicht doch noch neue Dinge zu wagen, Interessen auszubauen und neu zu entdecken. Oder einfach den eigenen Lebensweg und den momentanen Lebensabschnitt mit liebevolleren Augen zu betrachten.

*Alexandra Münster, Bielefeld*

**Barbara Keller und Anina Mischau (Hgg.): Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen – Barrieren überwinden**, Schriften des Heidelberger Instituts für Interdisziplinäre Frauenforschung (HIFI) e.V., Band 4, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2002, 202 Seiten, 20,- €, ISBN 3-7890-7757-7.

Mit dem programmatischen Titel „Frauen MACHEN Karriere“ in verschiedenen beruflichen Feldern stellen die beiden Herausgeberinnen Barbara Keller (Psychologin) und Anina Mischau (Soziologin) einen Tagungsband vor, in dem sie aufzei-



gen, wie Frauen Karriere machen können, d.h. welche Chancen es für sie gibt. Sie lassen dabei auch die kritischen Stimmen zu Wort kommen, die die inneren und äußeren Barrieren be-

schreiben, mit denen sich Frauen auf dem Weg zur Karriere konfrontiert sehen (können). Anlässlich der Tagung, die – gut besucht – im Juli 2001 in Heidelberg stattfand, konnte eine bunte Mischung an Teilnehmerinnen und Referentinnen aus Hochschule, Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zusammengeführt werden. Diese zweite Tagung des Heidelberger Instituts für Interdisziplinäre Frauenforschung (jetzt „Frauen- und Geschlechterforschung“) (HIFI) e.V. wurde gemeinsam mit der Deutschen Stiftung für Frauen- und Geschlechterforschung veranstaltet und markierte gleichzeitig das zehnjährige Bestehen von HIFI.

In der interdisziplinären Tradition von HIFI bewegt sich auch der vorliegende Tagungsband, in dem nicht nur durch die beiden Herausgeberinnen die Fächer Psychologie und Soziologie vertreten sind. Auch die Autorinnen der Einzelbeiträge ergänzen den Kanon um die Fächer Pädagogik und Politikwissenschaft.

In der Einleitung zeigen die Herausgeberinnen, wie stark ihre beiden Fachdisziplinen ineinander greifen, wenn z.B. äußere Barrieren durch individuell unterschiedliche Bewertungen verschieden wahrgenommen werden und somit unterschiedlich stark wirken können. Sie stellen u.a. forschungsleitende Konzepte dar, wie z.B.

Bourdieu's Habitus-Konzept und Ansätze aus der Sozialpsychologie oder der Entwicklungspsychologie.

Der erste Block des Bandes, der sich mit der Karriereorientierung von Frauen und ihren Karrierewegen beschäftigt, beginnt mit dem Beitrag von Christiane Dienel (Magdeburg) „Frauenkarriere im europäischen Vergleich“, der auf der international vergleichenden Perspektive ansetzt. Sie geht der Frage nach, weshalb nach über zwanzig Jahren Gleichstellungspolitik noch immer die Anteile von Frauen in Führungspositionen in nahezu allen Bereichen deutlich unter 10% liegen. Durch die Vergleiche mit den Nachbarländern macht sie deutlich, an welcher Stelle Deutschland steht und wo und in welchen Bereichen Vorbilder für eine Erhöhung der Anteils von Führungspositionen erkennbar sind. Eva Cyba (Wien) zeigt „Mechanismen der Diskriminierung und Strategien ihrer Überwindung“, indem sie zuerst ein allgemeines Erklärungsmodell zur Benachteiligung von Frauen aufstellt. Es stützt sich auf eine Typologie von Konstellationen, bestehend aus folgenden Mechanismen: soziale Schließung, Ausbeutung, öffentlicher und privater Traditionalismus, asymmetrische Aushandlungsprozessen und kommunikative Abwertung. Anschließend zeigt sie, wie welche Mechanismen wirken und welche kollektiven Handlungsstrategien ihrer Ansicht nach am erfolgsversprechenden sind. Dies sind, die rechtlichen Ansprüche auf Karriere (Quoten) anzumelden und deren Überwachung zu garantieren sowie Einrichtungen zu fördern, die die Vereinbarung von beruflichem und familiärem Engagement ermöglichen. Andrea E. Abele stellt ein sozialkognitives Modell der Lebensplanung in Beruf und Familie vor, indem sie Geschlecht als bio-

logisches, soziales und psychologisches Merkmal betrachtet. Dazu werden Daten aus einer Längsschnittstudie analysiert, die zeigen, dass die tatsächliche oder potentielle Mutterschaft eine entscheidende Schlüsselrolle für den Erfolg im Beruf einnimmt. Angelika Kümmerling und Dorothee Dickenberger (Mannheim) überprüfen in ihrem Beitrag „Karrieremotivation und familiäre Orientierung. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Karriereorientierung von Studierenden“ mit Längsschnittdaten ebenfalls ein sozialkognitives Modell, das ein Wechselspiel zwischen personalen und strukturellen Merkmalen für/gegen berufliche Karriere als zentral ansieht. Dabei zeigt sich allerdings, dass die Ernüchterung am Ende des Studiums oft den alten Rollenmustern Vorschub leistet. Ruth Rustemeyer und Natalie Fischer (Koblenz) beschäftigen sich mit der „Karriereorientierung und Selbstselektion im Lehrer/innenberuf“. Sie stellen dabei fest, dass die Karrieremotivationen der Frauen nicht geringer sind als die der Männer, das Vertrauen in ihre Kompetenzen jedoch nicht so groß ist wie das der Männer. Faith Dasko (Köln) betrachtet in ihrem Beitrag „Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Weiterhin ein Frauenproblem? Ein ost-/westdeutscher Vergleich“ die Arbeitszeitstrukturierung von Männern und Frauen. Dabei zeigen sich z.B. in den Arbeitszeitpräferenzen noch immer Ost-/Westunterschiede, jedoch in der zunehmenden Teilzeitarbeit der Frauen in ganz Deutschland eher eine Retraditionalisierung der Geschlechterarrangements.

In einem zweiten Block zeigen Beispiele aus verschiedenen Bereichen der Praxis, wie Förderungsmöglichkeiten aussehen können. Dagmar Höppel (Freiburg) stellt „Förderkonzepte für Wissenschaftlerinnen

– zwischen Gender Mainstreaming und Frauenförderung“ vor und bewertet die bisherigen Ansätze. Sie prüft den Ansatz des Gender Mainstreaming hinsichtlich seiner Anwendbarkeit in Wissenschaftsbereich und mahnt die Kontrolle der Umsetzungen an. Anna Müller (Bremen) stellt ein hochschulübergreifendes Karriereentwicklungsprojekt vor: „Karriereplanung für Frauen naturwissenschaftlicher/ technischer Studiengänge im Lande Bremen – Projektbeschreibung und theoretischer Forschungsansatz“. Dabei arbeiten in einem Mentoring-Programm Mentorinnen aus der Wirtschaft zusammen mit ihren betrieblichen Vorgesetzten/PersonalentwicklerInnen und den Studentinnen an der bisher schwierigen Bruchstelle zwischen Studium und Beruf. Urte Bruncken (Oldenburg) stellt in ihrem Beitrag „Über das Kontaktstudium Frauen in Führungspositionen“ ein Projekt vor, in dem es gelungen ist, berufstätigen Frauen in Wochenendseminaren Fähigkeiten zur Ausübung von Führungspositionen zu vermitteln. Das Angebot wurde erfolgreich umgesetzt und versteht sich als Ergänzung zu anderen Gender-Trainings. Heike Tyrtania (Stuttgart) präsentiert ein Konzept zur „Chancengleichheit in der Industrie am Beispiel von DaimlerChrysler“ und zeigt dabei die vielfältigen Maßnahmen in diesem Großunternehmen auf, deren Erfolge allerdings aufgrund der kurzen Laufzeit noch nicht überprüfbar sind. Britta Seeg (Frankfurt) stellt mit ihren Erfahrungen als Trainee/Beraterin einer Unternehmensberatung das „Kunden-Interaktions-Center – Optimierungsfeld der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf“ vor. Andrea Füg, ehemalige Frauenreferentin Bündnis90/Die Grünen Baden-Württemberg, zeigt wie „Mentoring für Frauen in

der Politik“ aussehen kann. Das bisher erprobte Mentoring-Programm wurde von engagierten jungen Frauen genutzt, die in erster Linie Hilfe zur Ausübung ihrer neuen Posten oder ihrer neu erworbenen politischen Mandate suchten und fanden.

Das Buch endet mit einem Beitrag der beiden damaligen Vorstandsfrauen von HIFI, Birgit Blättel-Mink und Caroline Kramer, die anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Instituts einen Überblick über die Entwicklungslinie der Arbeiten von HIFI, ausgehend von dem Themenbereich „Frauen und Ungleichheit“ hin zur aktuellen Genderforschung, geben.

Im vorgestellten Tagungsband gelingt es, sich den zahlreichen Aspekten des Themas „Frauen und Karriere“ aus den unterschiedlichsten Perspektiven zu nähern. Die Kombination aus analytischen Ansätzen, in denen der umfassenden Frage nachgegangen wird, warum sich denn nur so wenig verändert hat und den Beispielen von Maßnahmen aus den Bereichen Hochschule und Wirtschaft bieten allen, die an diesem Thema interessiert sind, Ansatzpunkte. Der Gewinn, den interdisziplinäres und interinstitutionelles Denken und Arbeiten bietet, ist auch an diesem Tagungsband ablesbar. Die Suche nach einem „interdisziplinären Mehr-Ebenen-Modell geschlechtsspezifischer Lebensgestaltung“, das die Herausgeberinnen anregen, wird diesen spannenden Forschungsbereich sicherlich noch eine geraume Zeit beschäftigen. All denjenigen, die sich umfassend über aktuelle Arbeiten und Forschungsansätze zum Thema „Frauen und Karriere“ informieren möchten, kann man dieses facettenreiche Buch nur anraten.

*Caroline Kramer, Heidelberg*

---

## NEUERSCHEINUNGEN

---

**Ingrid Biermann: Die einfühlsame Hälfte. Weiblichkeitsentwürfe des 19. und frühen 20. Jahrhunderts in Familienratgebern und Schriften der Frauenbewegung**, Bielefeld 2002, Kleine Verlag, Wissenschaftliche Reihe Band 140, ISBN 3-89370-360-8, 17,50 Euro.



Die moderne Gesellschaft basiert auf dem Postulat der Gleichheit. Allen muss der Zugang zur Bildung, zur Erwerbsarbeit und zur Politik offen stehen - auch den Frauen. Den Umbruch zur

Moderne im 19. Jahrhundert markiert aber zugleich die Propagierung der Verschiedenheit der Frau zum Mann. Ehe und Familie wurden in Ratgebern und Mütterzeitschriften zum intimen und konfliktfreien Bereich des Privaten. Ihre Gestaltung als harmonischer Ort wurde ausschließlich den Frauen zugewiesen.

Auch weite Teile der ersten Frauenbewegung definierten Weiblichkeit als Mütterlichkeit und Hingabe. Seit den 1860er Jahren wiesen deren Texte eine auffällige Akzentverschiebung aus. Nicht „Frauenrechte!“ sei das Ziel, sondern die Durchsetzung eines „weiblichen Kulturanteils“. Aufgrund der „mütterlichen Art“ der Frau wurden eigene Aufgaben- und Erwerbsbereiche des weiblichen Geschlechts gefordert.

Die Bereitschaft zu Konflikt und Konkurrenz, zentrale Voraussetzungen moderner Inklusion, waren in diesen Frauenbildern nicht vorgesehen. Der Aufbruch in die moderne Gesellschaft war auf Seiten der Frauen massiv von moralischen Normen der Konfliktvermeidung und des Ausgleichs begleitet - der Mann wurde in diese Anforderungen nicht einbezogen.

**Arlie Russell Hochschild: Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet.** Erscheint voraussichtlich im Oktober in der Reihe Geschlecht und Gesellschaft, Herausgegeben von Ilse Lenz/Michiko Mae/Sigrid Metz-Göckel/Ursula Müller/Mechtild Oechsle/Marlene Stein-Hilbers †



Diese bahnbrechende Studie aus den USA untersucht die Situation berufstätiger Eltern zwischen den Anforderungen einer globalisierten Arbeitswelt und denen des Familienlebens. Es bleibt buch-

stäblich „Keine Zeit“.

Warum das so ist, zeigt dieses Buch, ein mitreißender und sehr gut lesbarer Bericht über die Praxis eines Unternehmens im Mittleren Westen der USA, geschrieben von der bekannten amerikanischen Soziologin Arlie Russell Hochschild. Mit ihrer

Sensibilität, ihrem scharfen Blick und ihrer Gabe für spannende Porträts gibt Hochschild einen Einblick in das Alltagsleben der Arbeitnehmer bei *Amerco* von den untersten Rängen bis in die Chefetagen und kommt zu einem faszinierenden Schluss: Der Arbeitsplatz ist – für Männer wie Frauen – zum Zuhause geworden und die Familie ist für viele Eltern ein stressiger Arbeitsplatz.

Die genauen Beobachtungen der Autorin und ihre scharfsinnigen Analysen bringen Licht bis in die verborgensten Winkel des alltäglichen Lebens. Lesen Sie Arlie Russell Hochschilds Meinung zu Familienfotos am Arbeitsplatz und Sie werden die Schreibtische Ihrer Kolleginnen und Kollegen mit anderen Augen betrachten. Obwohl Hochschild Lösungen anbietet, ist dies kein Buch mit Patentlösungen, sondern die Erklärung eines Phänomens, das viele Leute viel zu lang als Nebensache abgetan haben.

**Women's Lives and Health in Europe – A Dialogue Across Borders. Learning Models, Developing Strategies.** Documentation of the Conference in Bad Salzuflen, Germany, 28<sup>th</sup> September – 1<sup>st</sup> October 2000. Published as Material belonging to European Women Health Network (EWHNET), 75 Seiten.

Die Dokumentation gibt einen Einblick in Modelle guter Praxis von Irland bis Russland und von Finnland bis Österreich. Der gegenwärtige Diskurs der Frauengesundheitspolitik in Europa und aktuelle strategische und systematische Ansätze einer frauengerechten Gesundheitsversorgung und -prävention werden beschrieben. Autorinnen sind Assia Brandrup-Lukanov, Lea den Broeder, Audrey Deane, Katja Eichler, Gisela Gästrin, Ulrike Hauffe, Sue Laughlin, Alison Miller, Susanne Schmölder und Regina Stolzenberg.

Die Dokumentation kostet 10 Euro (inkl. Versand) und kann (auch in deutsch) bezogen werden über: Ute Sonntag, Landesvereinigung für Gesundheit Niedersachsen e. V., Fenskeweg 2, 30165 Hannover, Email: lv-gesundheit.nds@t-online.de und über: Internationales Zentrum für Frauengesundheit, Alte Vlothoer Str. 47-49, 32105 Bad Salzuflen, Email: info@izfg.de.

---

## INFORMATIONEN

---

### **Geld und Geschlecht – Tabus, Paradoxien und Ideologien**

Im Sommersemester 2002 hat das IFF eine Ringvorlesung zum Thema „Geld und Geschlecht – Tabus, Paradoxien und Ideologien“ veranstaltet. Bei dieser Vorlesungsreihe stand die Bedeutung von Geld im Geschlechterverhältnis und im Verhältnis von Frauen untereinander im Mittelpunkt.

Noch heute hat es den Anschein, dass Frauen anders als Männer auf den Umgang mit Geld hin sozialisiert werden, dem Geld-Haben und Geld-Verdienen einen anderen Sinn geben und beim Geld ausgeben anders verfahren. Dennoch wird ‚Geld und Geschlecht‘ bislang selten in wissenschaftlichen Kontexten zum Gegenstand. Die Ringvorlesung sollte deshalb auch einen Anstoß geben, sich diesem Thema unter verschiedenen Aspekten zu nähern..

Die Beiträge zur Ringvorlesung gingen u.a. folgenden Fragen nach: Gehen Frauen mit Geld anders um als Männer? Ist z.B. das Motto „Geld ist mir nicht so wichtig“, das Frauen mit Karriereambitionen häufig vertreten, ein Beleg weiblicher Bescheidenheit? Oder ist es Indiz für die fehlende (Ein)Schätzung des eigenen Werts? Sind Frauen in Bezug auf Geld haben bzw. über Geld verfügen (noch immer) geschlechtsspezifisch sozialisiert? Bringen sie eine andere „Gefühlskultur“ in die Sphäre des Geldes und des Tauschs? Diese Fragen wurden in einem ausführlichen Programm aus unterschiedlichen Blickwinkeln thematisiert. Es sprachen:

Die Beiträge der Ringvorlesung werden in Kürze in einem Sammelband veröffentlicht werden.

Dr. Birgitta Wrede, IFF, Universität Bielefeld, Tel.: 0521/106-4472  
Email: birgitta.wrede@uni-bielefeld.de

### **12. Frauenakademie in der Evangelischen Akademie Bad Boll „FRAU IM SPIEGEL“ Körper – Kult – Kommerz, 28.10. – 31.10.2002**

Vorträge, Workshops, Kunst und Kultur mit Prof. Dr. Martina Löw, Darmstadt; Prof. Dr. Nina Degele, Freiburg; Reinhild Traitler, Boldern u.a.

Tagungsprogramm und weitere Informationen bei Magdalena Hummel,  
tel. 07164/79210, fax 07164/791207  
E-Mail: magdalena.hummel@evangelische-akademie-boll.de

---

### **Störfall Gender – Grenzdiskussionen in und zwischen den Wissenschaften Gender-Tagung in der Carl Friedrich von Siemens Stiftung, 4.11. – 6.11.02, Tagungsort: München**

Die inter- und transdisziplinär konzipierte Tagung soll einerseits dazu beitragen, über genderspezifische Forschungsansätze der (je anderen) Disziplinen zu informieren und so den Status quo der deutschsprachigen Gender-Forschung zu bestimmen. Andererseits scheint der Blick über die 'eigene' Disziplin hinaus eine effiziente Möglichkeit, die eigenen 'blinden Flecken' sichtbar zu machen. Dabei sollen insbesondere die resultierenden wissenschaftstheoretischen Konsequenzen angedacht werden: Welche theoretischen Grundlagen, Normen, Konzepte, Methoden, Instrumente oder stillschweigend vorausgesetzte Differenzen werden durch die Gender-Forschung (u.a.) aufgedeckt, in Frage gestellt, verschoben oder obsolet? Kann gar von einem sich abzeichnenden Paradigmenwechsel in den Wissenschaften, ihren Methoden und Zielsetzungen gesprochen

werden – und wenn ja: in welche Richtung weisen die bisher erlangten Resultate?

Die Tagung soll zur interdisziplinären Zusammenarbeit auffordern und Kooperationen anregen. Außerdem soll sie als Grundlage für die Formulierung und Etablierung eines transdisziplinären, d.h. wissenschaftstheoretischen bzw. philosophischen Gender-Forschungsprojektes dienen. Schließlich wird die nationale Klausur-Tagung einen standortsichtenden Charakter haben, denn für 2004 ist ein internationaler, interdisziplinärer Gender-Kongress in München geplant.

Weitere Informationen:

<http://www.lrz-muenchen.de/~stoerfall-gender>

---

**Arbeitskreis für interdisziplinäre Männer- und Geschlechterforschung – Kultur-, Geschichts- und Sozialwissenschaften (AIMGENDER) und Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Referat Geschichte, 07.11. – 09.11.2002**

Die zweite Tagung des Arbeitskreises wird von Donnerstag, den 7. November 2002 (abends), bis Samstag, den 9. November (spätnachmittags) im Tagungszentrum der Akademie in Stuttgart Hohenheim stattfinden.

Ziel der Tagung ist die flächenübergreifende gegenseitige Wahrnehmung und Kooperation von Forschern und Forscherinnen aus Geschichts-, Literatur-, Kultur- und Politikwissenschaften sowie der Soziologie. Thematisch ist die Tagung offen für alle Forschungen zum Thema Männlichkeitskonstruktion, Mannsein und deren Auswirkungen auf Kultur und Gesellschaft in Vergangenheit und Gegenwart. Allerdings stehen weder Fragen der psychologischen Praxis noch der Sozialarbeit zur Debatte, die in anderen Arbeitskreisen thematisiert werden. Sektionsthemen der letzten Tagung waren hegemoniale Männlichkeiten, Homosozialitäten, relationale Ge-

schlechterkonstruktionen, Väter und Söhne, Arbeit, Sexualität und Medizin, Krieg und Militär.

Allen an der Teilnahme Interessierten wird empfohlen, sich umgehend bei der Akademie anzumelden. Die Anmeldung ist unabhängig von der Präsentation eines Diskussionspapiers.

Anmeldung:

Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Referat Geschichte (Dieter R. Bauer/Kerstin Hopfensitz), Im Schellenkönig 61, 70184 Stuttgart, Fax: 0711/1640777, Tel: 0711/1640752  
E-mail: [Hopfensitz@Akademie-RS.de](mailto:Hopfensitz@Akademie-RS.de)

---

**Deutsche Physikerinnentagung 2002  
07. – 10.11. 2002**

Veranstaltungsort: Tübingen

Eingeladen sind alle Frauen, die sich der Physik verbunden fühlen, ob als Studentin oder Dozentin, Forscherin oder Lehrerin, Wirtschaftsphysikerin oder Schülerin, oder einfach als Interessierte.

Die Website der Veranstaltung wird kontinuierlich aktualisiert:

<http://www.physikerinnentagung.de>

---

**Hat die Wissenschaft ein Geschlecht?  
Gender & Science**

**Symposium 8.11. – 9.11.2002**

Tagungsort: RWTH Aachen, Hauptgebäude, Templergraben 55

Die an der RWTH bestehende Diskrepanz zwischen einem Studentinnenanteil von ca. 30% und einer gravierenden professoralen Unterrepräsentanz von Frauen (ca. 5%) wurde in den letzten Jahren nicht wesentlich verändert. Der damit verbundene Charakter der Zufälligkeit und Diskontinuität feministischer Forschungs- und Lernthemen besteht weiterhin. Auch für die Hochschulen muss der Strukturwandel zur De-

mokratisierung der Geschlechter in Forschung und Lehre nachhaltig intensiviert werden. Geschlecht beeinflusst die wissenschaftliche Wissensproduktion. Die Mechanismen und Strukturen dieses Einflusses werden Thema der Tagung sein.

Weitere Informationen:

<http://www.frauen-rwth-aachen.de.vu>

E-Mail: [gender@rwth-aachen.de](mailto:gender@rwth-aachen.de)

---

## **Gender – from costs to benefits**

### **6. Symposium zur Geschlechterforschung an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel**

**15. – 17.11. 2002**

Vom 15.-17. November 2002 findet unter dem Motto „Gender – from costs to benefits“ an der Universität Kiel das 6. Symposium zur Geschlechterforschung statt, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird. Im Zentrum der Tagung stehen wirtschaftliche Aspekte des Gendering, wobei Kosten und Nutzen der Kategorie Geschlecht erörtert werden sollen. Diskutiert werden Fragen wie: Was kostet es, wenn Frauen genauso viel verdienen wie Männer? Wie nützlich sind geschlechtstypische Aufgabenverteilungen? Wie teuer ist es, auf das Führungspotenzial von Frauen zu verzichten?

Eröffnet wird die Veranstaltung durch ein Video-Interview mit dem Nobelpreisträger für Ökonomie Gary S. Becker (Universität Chicago, USA). Als Gäste berichten renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wie Jutta Allmendinger (Universität München, Deutschland), Dana M. Britton (Kansas State University, USA), Robert W. Connell (University of Sydney, Australien), Michel E. Domsch (Bundeswehrhochschule Hamburg, Deutschland), Alice Eagly (Northwestern University, USA), Gita Sen (Indian Institute of Management Bangalore, Indien, angefragt) und Agneta Stark (Linköping University,

Schweden) über neueste Ergebnisse ihrer Arbeit.

Neben diesen Plenumsvorträgen sind Parallelsessionen geplant zu den Themen „Geschlecht und Arbeitsmarkt“ (z.B. Löhne, Zugänge, Qualifikationen), „Geschlecht und Führung“ (z.B. das glass ceiling-Phänomen, Gendering von Organisationen), „Geschlecht in der globalisierten Wirtschaft“ (z.B. Geld, weibliche Entrepreneure in Entwicklungsländern) und „soziale Kosten von Geschlecht“ (z.B. Gesundheit, Sicherheit, Gewalt).

Aktuelle Informationen sind erhältlich unter <http://www.uni-kiel.de/zif/symp.htm> oder bei Dr. Anja Gottburgsen, ZiF Gender-Forschung der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, FAX 0431-57949-50, [gottburgsen@zif.uni-kiel.de](mailto:gottburgsen@zif.uni-kiel.de).

---

## **„Wissenschaftsorganisationen im Wandel – Neue Perspektiven für die Gleichstellungspolitik?“**

**Workshop 05.12. – 06.12.2002**

Tagungsort: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Raum A 310

Anmeldung: Nicola Fielk, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Reichpietschufer 50, 10785 Berlin  
Tel.: 030 – 25491-587; Fax: -582  
Email: [nico@medea.wz-berlin.de](mailto:nico@medea.wz-berlin.de)

Weitere Informationen:

<http://www.wz-berlin.de/aktuell/wzb-workshops.de.htm#wiss>

---

## **Mentoring für Frauen – individuelle Förderung als Chance zur institutionellen Veränderung der Hochschulen?**

**Workshop 10.12.2002**

Tagungsort: Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen  
Goschentor 1, 31134 Hildesheim

Veranstalterinnen: Landeskonferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten, Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Hildesheim und der Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen;

Mentoringprogramme für Frauen an Hochschulen werden seit den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts auch in Deutschland eingesetzt. Sie basieren auf der Idee einer zeitlich befristeten Partnerschaft, die sich auf das individuelle Coaching einer Nachwuchskraft und die gleichzeitige Weiterentwicklung der Führungskultur von Mentorin/Mentor und Organisation stützt. Häufiger diskutiert wird dabei Mentoring als individuelles Förderinstrument. Schwerpunkt dieses Workshops bildet hingegen die Frage, ob und wie Mentoring zur Veränderung von Hochschulstrukturen in Richtung auf mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen kann. Dabei sollen Umsetzungserfahrungen ausgetauscht und Möglichkeiten der Implementierung von Mentoring in die Hochschulen und der Verknüpfung mit Personalentwicklungskonzepten erörtert sowie Evaluationsergebnisse ausgewertet werden.

Auf diesem Workshop stellen sich die Mentoringprojekte für Frauen an niedersächsischen Hochschulen vor, und es werden die Ergebnisse der landesweiten Evaluation dieser Projekte präsentiert. Zielgruppe des Workshops sind vor allem Frauen, die in Mentoringzusammenhängen an Hochschulen arbeiten bzw. sich für diese interessieren. Auch Referentinnen aus Österreich und der Schweiz konnten gewonnen werden. Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der gesamten Bundesrepublik und dem deutschsprachigen Ausland werden erwartet.

Information:

Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Hildesheim und der Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen, Dr. Astrid

Franzke, Marienburger Platz 22, D-31141 Hildesheim, Tel. 05121 883193  
e-mail: franzke@rz.uni-hildesheim.de

---

### **Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie, Tagung an der Universität Dortmund, 17. – 18.01.2003**

Geschlechtergerechtigkeit fördert Qualität und Innovation, wenn sie als Reformstrategie begriffen wird. Dies ist die Erfahrung eines Hochschulentwicklungsprojekts, das seit November 1998 von der Volkswagen Stiftung im Hochschulreformprogramm „Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung“ an der Universität Dortmund durchgeführt wird. Am 17. und 18. Januar 2003 wird das Projekt QueR Ergebnisse und Anregungen seiner vierjährigen Arbeit auf seiner Abschlusstagung vorstellen und mit anderen diskutieren.

Das Projekt QueR – „Qualität und Innovation – Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie“ – ist beim Rektorat der Universität Dortmund angesiedelt und bindet die Gleichstellungsfrage konsequent in dessen Aktivitäten zur Qualitätssicherung und Strukturverbesserung ein. Es kann daher erste Erfahrungen mit dem Konzept des Gender Mainstreaming vorweisen, denn der Gleichstellungsaspekt ist in Studienreformschritten integriert, bei der Personalentwicklung berücksichtigt, in Zielvereinbarungen verankert, in strukturelle Maßnahmen einbezogen. Es vollzieht damit einen Paradigmenwechsel, der die Gleichstellung nicht als Frauenförderung, sondern als potenzialorientierte Strukturpolitik und Querschnittsaufgabe in die Verantwortung des Rektorats und der Fakultätsleitungen legt. Das Projekt zeigt aber auch, dass die besonderen Instrumente der Frauenförderung nach wie vor ihren berechtigten Einsatz finden. Die Umsetzung dieser Neukonzeption bedarf besonderer Promotoren und laufender Unterstützung sowie kritischer Begleitung.

Neben der Präsentation der bisher erarbeiteten Konzepte und in den Fachbereichen gemachten Erfahrungen möchte das Projekt eine öffentliche Diskussion über sein Vorgehen anregen und mit anderen Hochschulen und Initiativgruppen ins Gespräch kommen, die ähnliche oder gleiche Ziele verfolgen. Erwünscht sind Beiträge zu Hochschulmanagement als kreativer Beteiligungsprozess, Organisationsentwicklungsprozesse in Hochschulen/in Fakultäten unter Einschluss des Ziels verbesserter Partizipation von Frauen und der Integration von Frauen-/Geschlechterforschung in Studienreform und Forschungsprofil, Auswirkungen von Gleichstellungspolitik auf Personalentwicklung und Qualitätssi-

cherung im Hochschulreformprozess, Instrumente der neuen Steuerung und Gleichstellungsfortschritte, z.B. Anreizsysteme, Evaluation, Controlling, Zielvereinbarungen, Übergänge von „Frauenförderung“ zu „gender mainstreaming“ in Hochschulen, Motivierung und Aktivierung von Akteuren und Akteurinnen im gender mainstreaming – top down, bottom up.

Information und Kontakt:

Tel. 0049 (0)231 755-6056/ -6058/ -5868

e-mail: [quer@verwaltung.uni-dortmund.de](mailto:quer@verwaltung.uni-dortmund.de)

homepage: <http://www.verwaltung.uni-dortmund.de/quer/index.htm>

---

---

## IFF-FORSCHUNGSREIHE

---

Das Interdisziplinäre Frauenforschungs-Zentrum (IFF) der Universität Bielefeld veröffentlicht in der IFF-Forschungsreihe in kleineren Auflagen und zum Selbstkostenpreis Texte aus der Arbeit des IFF, die unserer Meinung nach die Diskussion in der Frauenforschung und über die Frauenforschung hinaus anregen können. Ein Schwerpunkt der Reihe liegt daher auf Arbeiten zu aktuellen Forschungsfragen und neueren theoretischen Konzepten, die unmittelbar der Forschungsarbeit entstammen. Die Reihe bietet jedoch auch Raum für die Dokumentation interessanter Ereignisse - Tagungen, Workshops - die das IFF initiiert hat, sowie in einzelnen Fällen für die Publikation wissenschaftlicher Arbeiten, die uns wichtig sind, aber für den Buchmarkt nicht geeignet oder dort nicht mehr zugänglich sind.

Die IFF-Forschungsreihe bietet auch Ihnen ein Forum der Kommunikation und Diskussion über neue Forschungsfragen und -konzepte; die Einladung, sich an unserer Reihe zu beteiligen, gilt sowohl für Kolleginnen, deren wissenschaftliche Biographie schon weiter fortgeschritten ist als auch für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn stehen.

Aktuell erschienen sind folgende Bände:

Monika Holzbecher, Hildegard Küllchen, Andrea Löther:

Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen

IFF-Forschungsreihe Band 14

ISBN 3-932869-13-3, ca. 130 Seiten, € 7,00

Wieso promovieren Frauen weniger häufig als Männer, obwohl sie inzwischen fast 50% der Universitätsabschlüsse ablegen und häufig das Studium mit besseren Ergebnissen als ihre Kommilitonen abschließen? Die Studie, die 1999/2000 an der Universität Bielefeld durchgeführt wurde, sucht mit einer Befragung der Absolventinnen und Absolventen sowie mit ausgewählten ExpertInneninterviews an einer Fakultät darauf Antworten. Beleuchtet werden insbesondere das Studiererleben, die ersten Schritte in die Wissenschaft sowie die Zukunftsperspektiven. In vielen Felder zeigen sich hier deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen denjenigen, die eine Promotion anstreben oder nicht. Eine Aufschlüsselung nach Fächergruppen macht Ansätze von fachspezifischen Unterschieden deutlich. Die Ergebnisse münden in Empfehlungen an die Hochschulpolitik.

Monika Noller:

Gleichstellungspolitik und Gender Studies. Studienangebot für Gleichstellungsbeauftragte in Verwaltung und Wirtschaft (Machbarkeitsstudie)

IFF-Forschungsreihe Band 13

ISBN 3-932869-12-5, 100 Seiten, € 6,50

Durch die Verabschiedung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) 1999 wurde die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten im öffentlichen Dienst formal enorm gestärkt. Die erfolgreiche Handhabung des "Instruments LGG" bedarf allerdings einer Positionsrolle, über die nicht alle Gleichstellungsbeauftragte verfügen. Daher entstand bei den Frauenstudien der Universität Bielefeld in Kontakt mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in NRW die Überlegung, eine speziell auf die Tätigkeit und Bedürfnisse von Gleichstellungsbeauftragten zugeschnittene Zusatzqualifikation in Form eines Fernstudiums zu entwickeln.

Die vorliegende Machbarkeitsstudie, die am Interdisziplinären Frauenforschungs-Zentrum (IFF) der Universität Bielefeld durchgeführt wurde, untersucht die Veränderungen der beruflichen Rolle und Position von Gleichstellungsbeauftragten sowie den sich daraus ergebenden Weiterbildungsbedarf. Die Ergebnisse beruhen auf Einzelinterviews sowie auf einer schriftlichen Befragung. Neben Professionalisierungswegen, Fortbildungserfahrungen, Fortbildungsbedarf und beruflichen Perspektiven werden die bisherigen Erfahrungen mit dem LGG und die Veränderungen der Gleichstellungsarbeit durch Einführung des Gesetzes untersucht. Zudem werden begleitende Maßnahmen einer erfolgreichen Implementierung des LGG und der Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik in NRW vorgestellt.

Hannelore Queisser:

Eine Chance für die Region. Existenzgründungen von Frauen

Bielefeld 2001

IFF-Forschungsreihe Band 12

ISBN 3-932869-11-7, 62 Seiten, € 5,00

Die Anzahl der Gründungen von Frauen ist stetig gewachsen: 1999 waren rund 990.000 Frauen als Selbständige tätig, das sind 27 Prozent mehr als 1991. Aber für Frauen erfordert eine Unternehmensgründung immer noch Wagemut, neue und eigene Wege zu gehen in einer überwiegend von Männern geprägten Wirtschaftskultur. Die vorliegende Studie analysiert die Rahmenbedingungen für Gründerinnen in der Arbeitsmarktregion Bielefeld. Insbesondere wird das regionale Beratungs- und Qualifizierungsangebot für Gründungswillige dahingehend überprüft, ob auch Frauen angesprochen werden und ob ihre persönliche Situation ausreichend Berücksichtigung findet. Die Ergebnisse der Analyse münden in Handlungsempfehlungen an die arbeitsmarktpolitischen Akteure zur Verbesserung der Bedingungen für Existenzgründerinnen in der Region.

Preis zuzüglich Porto von € 1,50 pro Sendung

Bestellung bitte an:

Interdisziplinäres Frauenforschungs-Zentrum (IFF)

Universität Bielefeld

z.H. Frau Ursula Reißland

PF 10 01 31, 33501 Bielefeld

Tel.: 0521/106 – 4574, Fax: 0521/106 - 2985

E-mail: [iff@uni-bielefeld.de](mailto:iff@uni-bielefeld.de)