

# IZG OnZeit

Onlinezeitschrift des Interdisziplinären Zentrums  
für Geschlechterforschung (IZG)

IZGOnZeit Nr. 7 (2018)

## BEITRÄGE

**Verhältnis von Geschlecht und Organisation in der  
Humanmedizin an NRW-Universitäten**

*Beate Kortendiek*

**Exhausted Couples.  
Changes in the Gender Order and Crisis of Care**

*Tomke König*

**Der Girls' Day aus geschlechtersoziologischer Perspektive**

*Greta Wienkamp*

**Hochschulkulturen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich  
von Fachhochschulen**

*Eveline Degen Jermann, Brigitte Liebig & Birgit Schmid*

## BERICHTE

## VERANSTALTUNGEN

## NEUERSCHEINUNGEN

## VERSCHIEDENES

## Impressum

© 2018 Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZG)  
All rights reserved

Redaktion: Dr. Birgitta Wrede (IZG)  
Layout: Anke Kubitzka (IZG)  
Design: Grafikdesign Universität Bielefeld

[www.izgonzeit.de](http://www.izgonzeit.de)  
[www.uni-bielefeld.de/izg](http://www.uni-bielefeld.de/izg)  
ISSN 2567-2045

### Haftungsausschluss (Disclaimer)

Haftung für Inhalte: Die Inhalte dieser Onlinezeitschrift sind mit größter Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernimmt die Redaktion jedoch keine Gewähr. Gem. §§ 5 und 6 Mediendienste-Staatsvertrag und gem. § 8 Telemediengesetz sind wir für eigene Inhalte auf diesen Seiten nach den allgemeinen Gesetzen verantwortlich. Diensteanbieter sind jedoch nicht verpflichtet, die von ihnen übermittelten oder gespeicherten fremden Informationen zu überwachen oder nach Umständen zu forschen, die auf eine rechtswidrige Tätigkeit hinweisen. Verpflichtungen zur Entfernung oder Sperrung der Nutzung von Informationen nach den allgemeinen Gesetzen bleiben hiervon unberührt. Eine diesbezügliche Haftung ist jedoch erst ab dem Zeitpunkt der Kenntnis einer konkreten Rechtsverletzung möglich. Sollten irgendwelche Rechtsverletzungen zur Kenntnis gelangen, werden wir diese entsprechenden Inhalte umgehend von dieser Webseite entfernen.

Haftung für Links: Diese Webseite enthält Links zu externen Webseiten Dritter, auf deren Inhalte wir keinen Einfluss haben. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich. Die verlinkten Seiten wurden zum Zeitpunkt der Verlinkung auf mögliche Rechtsverstöße überprüft. Rechtswidrige Inhalte waren zum Zeitpunkt der Verlinkung nicht erkennbar. Eine permanente inhaltliche Kontrolle der verlinkten Seiten ist jedoch ohne konkrete Anhaltspunkte einer Rechtsverletzung nicht zumutbar. Sollten irgendwelche Rechtsverletzungen zur Kenntnis gelangen, werden wir die entsprechenden Links umgehend von dieser Webseite entfernen.

### Urheberrecht

Die Redaktion dieser Onlinezeitschrift ist bemüht, stets die Urheberrechte anderer zu beachten bzw. auf selbst erstellte sowie lizenzfreie Werke zurückzugreifen. Inhalte und Werke auf diesen Seiten unterliegen dem deutschen Urheberrecht. Beiträge Dritter sind als solche entsprechend gekennzeichnet. Die Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und jede Art der Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtes bedürfen der schriftlichen Zustimmung der Autor\_innen bzw. der Redaktion. Downloads und Kopien dieser Seite sind nur für den nicht kommerziellen Gebrauch gestattet.

### Datenschutz

Soweit in dieser Onlinezeitschrift personenbezogene Daten (Name, Anschrift oder E-Mail-Adressen) erhoben werden, erfolgt dies auf freiwilliger Basis. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht die Ansicht der Redaktion wieder.

## INHALTSVERZEICHNIS

### EDITORIAL

Birgitta Wrede & Marijke Box

### BEITRÄGE

<b>Verhältnis von Geschlecht und Organisation in der Humanmedizin an NRW-Universitäten – zentrale Ergebnisse des Gender-Report</b> Beate Kortendiek	4
<b>Exhausted Couples. Changes in the Gender Order and Crisis of Care</b> Tomke König	20
<b>Der Girls' Day aus geschlechtersoziologischer Perspektive. Wie das monoedukative Förderprogramm Geschlechterdifferenzen und -stereotype reproduzieren und neutralisieren kann</b> Greta Wienkamp	30
<b>Hochschulkulturen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich von Fachhochschulen. Laufbahnbarrieren für Akademikerinnen?</b> Eveline Degen Jermann, Brigitte Liebig & Birgit Schmid	44
<b>BERICHTE</b>	
<b>Männlichkeiten. Hegemonien, Grenzziehungen, Stabilisierungen</b> Diana Lengersdorf	58
<b>Marx wird 200 – Feminismus und Marxismus</b> Alexandra Scheele & Stefanie Wöhl	70
<b>In Memoriam Prof. Dr. Mechtild Oechsle</b> Annette von Alemann	78
<b>Integration von Geschlechterperspektiven in Verbundvorhaben am Beispiel der ersten Förderphase des BMBF-Verbundes Health Literacy in Childhood and Adolescence (HLCA) (2015-2018)</b> Maren A. Jochimsen, Judith Hendricks & Orkan Okan	85
<b>Personalia</b>	94

## **VERANSTALTUNGEN**

**Vortragsreihe des Interdisziplinären Zentrums für  
Geschlechterforschung (IZG)** 96

**Vernetzungstreffen Gender Studies NRW: „Wir müssen reden:  
Gleichstellung und Geschlechterforschung – eine Beziehung in  
den besten Jahren“** 98

**Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und  
Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) 2017**  
Birgitta Wrede & Ilona Pache 100

**Ein Jahrzehnt in Bewegung. Zehn Jahre Masterstudiengang  
„Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“**  
Sebastian Grieser & Susan Banihaschemi 106

**NEUERSCHEINUNGEN** 114

**Rezension: Gaby Lenz & Anne Weiss (Hrsg.) (2018): Professionalität  
in der Frauenhausarbeit. Aktuelle Entwicklungen und Diskurse**  
Sarah Sobeczko 120

**VERSCHIEDENES** 125

## Editorial

Liebe Leser\_innen,

vor Ihnen liegt eine neue Ausgabe von IZGOnZeit, der Onlinezeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung (IZG). Wir freuen uns, auch dieses Mal wieder aktuelle Beiträge zu unterschiedlichen Fragestellungen der Geschlechterforschung präsentieren zu können. Unser Dank gilt den vielen Autor\_innen, die dazu beigetragen haben.

IZGOnZeit bietet eine Plattform zur Veröffentlichung wissenschaftlicher Beiträge sowie aktueller Informationen über Aktivitäten und praxisorientierte Entwicklungen im Bereich der Geschlechterforschung an der Universität Bielefeld und darüber hinaus. Hier gibt es zudem Raum für Beiträge mit Bezug zur Gleichstellungsarbeit. Wir freuen uns auch auf Ihren Beitrag für die nächste Ausgabe!

In dieser Ausgabe finden Sie Beiträge mit vielfältigen Themensetzungen. *Beate Kortendiek* erläutert anhand von zentralen Ergebnissen des Gender-Reports das Verhältnis von Geschlecht und Organisation in der Humanmedizin an NRW-Universitäten. *Tomke König* macht unter dem Titel „Exhausted Couples. Changes in the Gender Order and Crisis of Care“ zentrale Ansätze ihrer Forschungen einem internationalen Publikum zugänglich. *Greta Wienkamp* analysiert den Girls' Day aus geschlechtersoziologischer Perspektive und erörtert, wie das monoedukative Förderprogramm Geschlechterdifferenzen und -stereotype teils reproduzieren, teils aber auch neutralisieren kann. *Eveline Degen Jermann, Brigitte Liebig & Birgit Schmid* beleuchten Schweizer Hochschulkulturen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich von Fachhochschulen und ihre Potentiale für Laufbahnbarrieren für Akademikerinnen.

Weitere Einblicke in das breite Feld der Geschlechterforschung eröffnen die darauf folgenden Rubriken u. a. mit Berichten über laufende und abgeschlossene Forschungsprojekte sowie über wissenschaftliche Veranstaltungen der Universität und der Fachhochschule Bielefeld. Zudem freuen wir uns, Wissenschaftler\_innen mit Arbeitsschwerpunkten in der Geschlechterforschung an der Universität Bielefeld und ausgewählte Neuveröffentlichungen vorstellen zu können.

Die Redaktion der IZGOnZeit bedankt sich bei allen Beiträger\_innen und wünscht eine anregende Lesezeit. Wir freuen uns auf den persönlichen Austausch im Rahmen der einen oder anderen Veranstaltung des IZG. Informieren Sie sich auf unserer Webseite!

Dr. Birgitta Wrede & Marijke Box  
Bielefeld, im August 2018

# Verhältnis von Geschlecht und Organisation in der Humanmedizin an NRW-Universitäten – zentrale Ergebnisse des Gender-Report

Beate Kortendiek

## 1. Entstehung vergeschlechtlichter Hochschulen

Universitätsgründungen im frühneuzeitlichen Europa hatten üblicherweise eine theologische, eine juristische, eine *medizinische* und eine philosophische Fakultät. Ein historischer Blick auf diese Gründungsphase zeigt, dass über Jahrhunderte unter Ausschluss von Frauen männliche Gelehrte eine spezifische Organisations- und Fachkultur entwickelten. Die Historikerin Bea Lundt spricht deshalb von der „Entstehung der Universität als Männerwelt“ (1996). In die Organisation der modernen Universität schrieb sich somit grundsätzlich das Geschlecht als konstitutiver Faktor ein. Erst 1908 wurde in Preußen das *Frauenstudium* per Gesetz ermöglicht. Legitimiert wurde dieser Ausschluss mit einer Geschlechterordnung, die Männern und Frauen unterschiedliche, aufeinander bezogene Funktionsbereiche zuwies, die mit der unterschiedlichen „Natur“ begründet wurde. „Geschlechtscharaktere“, so Karin Hausen (1976) schrieben sich ein – auch in die Organisation der Akademie als wissenschaftlicher Lehr- und Forschungsgemeinschaft.

Diese „Geschlechtscharaktere“ prägten und prägen die Hochschulmedizin nach wie vor – oder wie es eine Gleichstellungsbeauftragte einer Uniklinik im Interview ausdrückte: „Und es gibt auch immer noch diese gesellschaftliche Sicht von dem Arzt im weißen Kittel, der männlich ist und der alles regelt. Und die Schwester, die hilfsbereit danebensteht.“

---

Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung „Gender in Medicine – Gender Medicine“, Arbeitsbereich Geschlechtersoziologie, Fakultät für Soziologie in Kooperation mit dem Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung (IZG) der Universität Bielefeld (16.04.2018). Das Vortragsmanuskript beruht auf Projektergebnissen/Veröffentlichungen, die vom Forschungsteam des Gender-Reports gemeinsam erarbeitet wurden und die teilweise in direkter Form in das Manuskript eingeflossen sind, ohne dass dies gesondert gekennzeichnet wird – dies gilt ebenso für die Abbildungen. Vgl. Kortendiek, Beate/Hendrix, Ulla/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Bünnig, Jenny/Conrads, Judith/Mauer, Heike. 2016. Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Gap in der Hochschulmedizin. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 25. Essen. Kortendiek, Beate/Hendrix, Ulla/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Bünnig, Jenny/Conrads, Judith/Mauer, Heike (2016): Gender-Report 2016 – Kurzfassung. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Gap in der Hochschulmedizin. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 26. Essen. Gender-Kongress 2017. Von der Diagnose zur Therapie – Geschlechter(un)gerechtigkeit in Hochschule und Hochschulmedizin. Dokumentation. Erstellt für und im Auftrag des MIWF NRW. Düsseldorf. Kortendiek, Beate. 2018. Hochschule und Wissenschaft: zur Verwobenheit von Organisations-, Fach- und Geschlechterkultur.

## 2. Organisationsgeschichte Hochschulmedizin

1898 hat sich der 26. Deutsche Ärztetag für die Zulassung von Frauen zum Medizinstudium ausgesprochen. Die erste Zulassung zum Studium der Medizin erhielten Frauen zu Beginn des zwanzigsten Jahrhunderts (Nagel 2017).

Eine aktuelle geschlechtsdifferenzierte Aufbereitung von Daten zeigt, dass die Geschlechterparität bei der akademischen Qualifizierung durch ein Studium fast erreicht ist: 110 Jahre nach der Einführung des Frauenstudiums sind fast annähernd so viele Studentinnen wie Studenten an den Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland eingeschrieben und in der Humanmedizin liegt der Studentinnen-Anteil sogar bei über 60 % – nicht zuletzt aufgrund der besseren Durchschnittsnoten von Abiturientinnen –, während es bei den aktuellen Steigerungsquoten noch ein weiteres halbes Jahrhundert dauert, bis voraussichtlich die Geschlechterparität bei den Professuren erreicht ist: In keiner anderen Fächergruppe ist jedoch die *Diskrepanz* des Frauenanteils – Studentinnen und Professorinnen – so groß wie in der Medizin.

Die Frage der Organisationsforschung, wie Birgit Riegraf sie zusammenfasst, ob „Organisationen als grundlegend vergeschlechtlicht anzusehen sind oder ob sie von ihren Grundstrukturen eher als geschlechtsneutral gelten können“ (Riegraf 2018), lässt sich nur aus sozialhistorischer Sicht beantworten: Die heutigen Hochschulen, ob Traditions- oder Reformuniversität, gründen sich auf eine lange, durch den *Ausschluss von Frauen geprägte (Kultur-)Geschichte*.

Diese Kulturgeschichte und Geschlechtergeschichte der Hochschulmedizin wird auch die Bielefelder Universität verändern – zugleich bietet die Gründung der medizinischen Fakultät auch die Chance, eine geschlechtergerechte(re) Hochschulmedizin zu initiieren.

## 3. Homosoziale Kooptation, Habitus und Organisation

Diese männlich dominierte Kulturgeschichte und Organisationskultur zu durchbrechen ist eine immense Herausforderung. Sie wird im Regelfall reproduziert und aufrechterhalten durch die damit zusammenhängende *homosoziale Kooptation*, die Personalauswahl neuer Mitglieder auf der Basis sozialer Ähnlichkeit. Vergeschlechtlichte Organisationen – und insbesondere die Hochschulmedizin – sind durch homosoziale Kooptation geprägt. Geschlecht ist ein zentrales Passungskriterium. „Dadurch“, so Michael Meuser „fällt die Wahl vor allem bei Führungspositionen oder in von Männern dominierten Berufen in der Regel gleichsam ‚wie von selbst‘ auf einen Mann“ (Meuser 2014).

Und um schon ein Ergebnis aus dem Gender-Report vorweg zu nehmen: Bisher wurde noch keine medizinische Fakultät von einer Dekanin und noch keine Uniklinik in NRW von einer ärztlichen Direktorin geleitet. In unserem Bundesland war es eher möglich, Ministerpräsidentin zu werden als ärztliche Direktorin.

Zur Erklärung dieses Phänomens sind die Studien zur Wissenschaft, die mit dem Konzept der Logik sozialer Felder nach Pierre Bourdieu (1996) arbeiten, hervorzuheben – dieses ist auch hilfreich, um die binären Zuschreibungen „Mann“ – „Frau“ zu durchbrechen. „Das wissenschaftliche Feld ist

„männlich dominiert“, so Sandra Beaufaÿs und Beate Kraus, „weil das Feld von Akteuren dominiert wird, die mit einem Habitus ausgestattet sind, dem ein männlicher Wissenschaftler am nächsten kommt“ (Beaufaÿs/Kraus 2005, S. 97). Das heißt auch, dass ein männlicher Habitus nicht unabdingbar an ein bestimmtes biologisches Geschlecht gebunden ist. Nicht nur Geschlecht, sondern auch die soziale Herkunft dienen als Platzanweiser – und dies gilt insbesondere für die Medizinprofessur. Obwohl die Führungsriege der Hochschulmedizin nahezu „frauenfrei“ ist, wird zugleich – nicht zuletzt aufgrund des hohen Studentinnen-Anteils – von einer „Feminisierung“ der Medizin gesprochen. Dieser Begriff ist nicht nur abwertend und frauenfeindlich, sondern trifft auch den Sachverhalt nicht.

#### 4. Zentrale Ergebnisse des Gender-Reports 2016

Nun zu den zentralen Ergebnissen des Gender-Reports. Im Teil „Der Gender Gap in der (Hochschul-) Medizin“ wird erstmalig ein systematischer und vergleichender Blick auf die Hochschulmedizin, d. h. die Medizinischen Fakultäten und Unikliniken in Nordrhein-Westfalen gerichtet. Im Zentrum der Studie stehen die sieben Standorte in Trägerschaft des Landes NRW: die Unikliniken in Aachen, Bonn, Düsseldorf, Essen, Köln und Münster sowie die Medizinische Fakultät in Bochum. Das Bochumer Universitätsklinikum ist ein Klinikverbundmodell und aus diesem Grund nicht direkt mit den anderen Standorten der Hochschulmedizin in NRW vergleichbar. Das „Bochumer Modell“ besitzt aber für den Standort Bielefeld eine besondere Relevanz, da es sich bei der Hochschulmedizin Bielefeld ebenfalls um ein Verbundprojekt – ohne eigene Universitätsklinik – handeln wird.

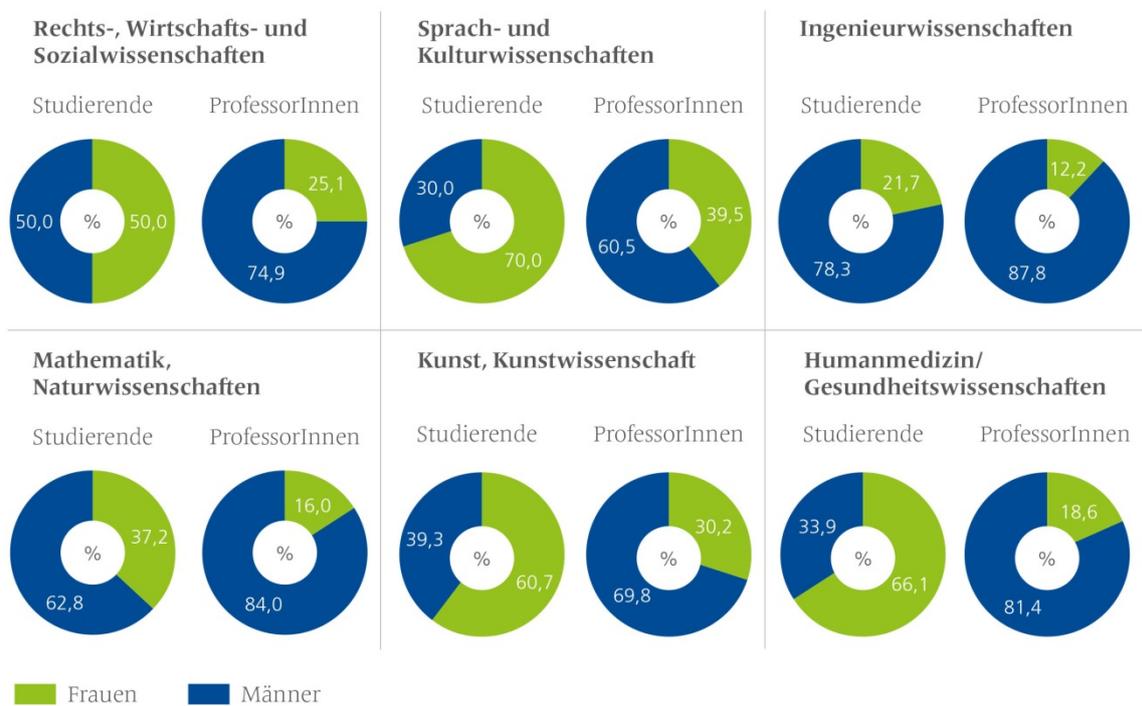
Die Studie besteht aus drei Erhebungsschritten:

- Erstens wurde für jeden Standort ein Gender-Profil erstellt: geschlechterdifferenzierte Daten zu Qualifizierung und Personal, angereichert mit Informationen zum Standort und insbesondere zur Gleichstellungsarbeit.
- Zweitens wurden Interviews mit Akteur\_innen der Hochschulmedizin geführt: mit Ärztlichen Direktoren, Dekanen der Medizinischen Fakultäten, Prodekaninnen sowie Gleichstellungsbeauftragten der Kliniken und Fakultäten.
- Drittens wurde der ärztliche und wissenschaftliche Nachwuchs in der Medizin in den Blick genommen – anhand einer Online-Befragung von Assistenzärzt\_innen.

##### 4.1 Ausgangspunkt: Geschlechter(un)gleichgewichte in Fächergruppen

Den Ausgangspunkt der Untersuchung bildet die bereits erwähnte ausgeprägte Diskrepanz zwischen dem sehr hohen Medizinstudentinnen-Anteil und dem sehr geringen Anteil von Professorinnen an den Medizinischen Fakultäten. In der Fächergruppe Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften sinkt der Professorinnenanteil auf lediglich 18,6 %, obwohl über 66 % der Studierenden Frauen sind. Wird nur das Studienfach Medizin betrachtet, so liegt der Professorinnenanteil sogar nur bei 15,5 %. Diese Diskrepanz bildet den Ausgangspunkt für die Teilstudie zum „Gender Gap in der Hochschulmedizin“ im Rahmen des Gender-Reports.

**Abbildung 1: Studierende und Professor\_innen nach Fächergruppen – Frauen- und Männeranteile an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW**



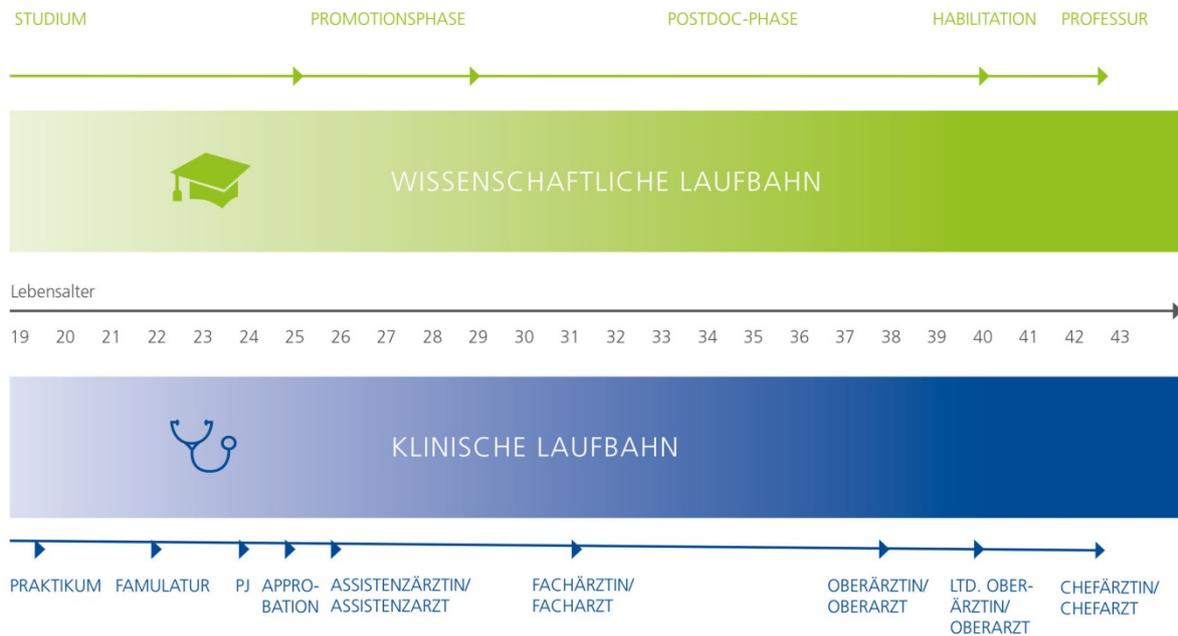
Die Abbildung 1 zeigt die Frauen- und Männeranteile nach Fächergruppen. Die Frauenanteile sind „grün“ und die „Männeranteile“ sind blau hinterlegt. Vergleichen wir die Fächergruppe der „Ingenieurwissenschaften“ mit der Fächergruppe „Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften“, wird das Problem deutlicher. Auch in den Ingenieurwissenschaften ist der Professorinnen-Anteil niedrig (12,2 %), aber setzen wir die Prozentzahl der Studentinnen in Relation (21,7 %), wird deutlich, dass eine Studentin, die ein ingenieurwissenschaftliches Studium absolviert, eine rechnerisch wesentlich höhere Chance auf eine Professur hat als eine Studentin in der Fächergruppe „Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften“.

#### 4.2 Wissenschaftliche Laufbahn – Klinische Laufbahn

Die Karrieren von Frauen in der Hochschulmedizin sind bislang wenig erforscht und stehen deshalb im Fokus dieser Studie. Da wissenschaftliche Karrieren in der Regel an den Universitätskliniken vorbereitet werden, bilden diese die Grundlage der Untersuchung.

Ein wesentlicher Unterschied zu anderen Fachkulturen und Wissenschaftskarrieren liegt in der Doppelgleisigkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und klinischer Laufbahn. So sind nach dem Studium einerseits Promotion und Habilitation Voraussetzung für eine Professur, parallel dazu muss jedoch auch die Facharztausbildung absolviert werden, um über eine Stelle als Oberärztin auf eine Chefärztinnenposition aufzusteigen. Für letztere ist jedoch ebenfalls eine erfolgreiche Habilitation Voraussetzung.

**Abbildung 2: Wissenschaftskarriere und klinische Laufbahn in der Medizin vom Studium bis zur Professur/Leitungsposition**

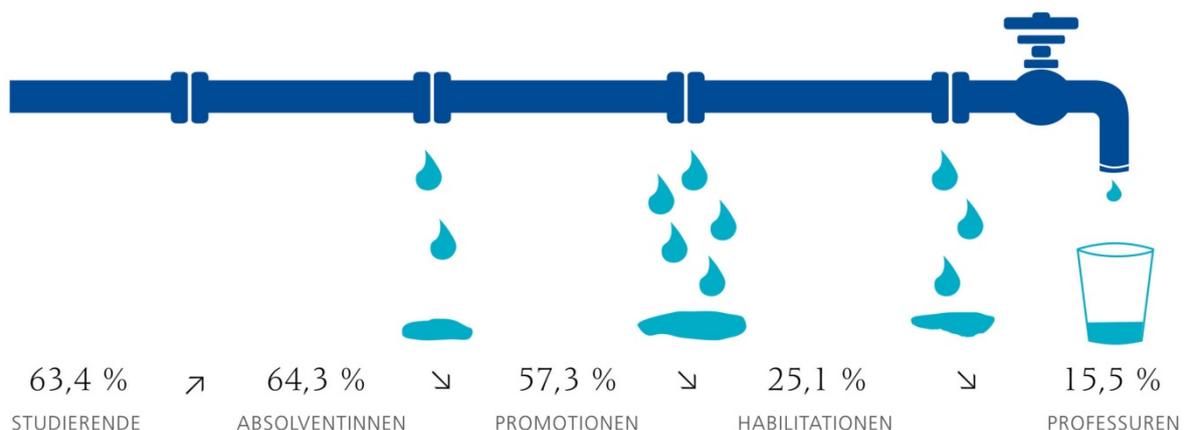


Unikliniken ticken anders: Ihre Besonderheit liegt in der Trias von Lehre, Forschung und Krankenversorgung. „Klinik + Wissenschaft + Kinderwunsch, zu wenig Zeit, um den Facharzt zu machen, eine Familie zu gründen und zu forschen. Es sind zwei Berufe auf einmal.“ (Assistenzärztin)

### 4.3 Die Leaky Pipeline in der Humanmedizin

Es sind auch diese zwei parallel verlaufenden Karrierewege, die für die sogenannte Leaky-Pipeline mit verantwortlich zu sein scheinen.

**Abbildung 3: Leaky-Pipeline in der Humanmedizin – Frauenanteile in der Humanmedizin an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW**

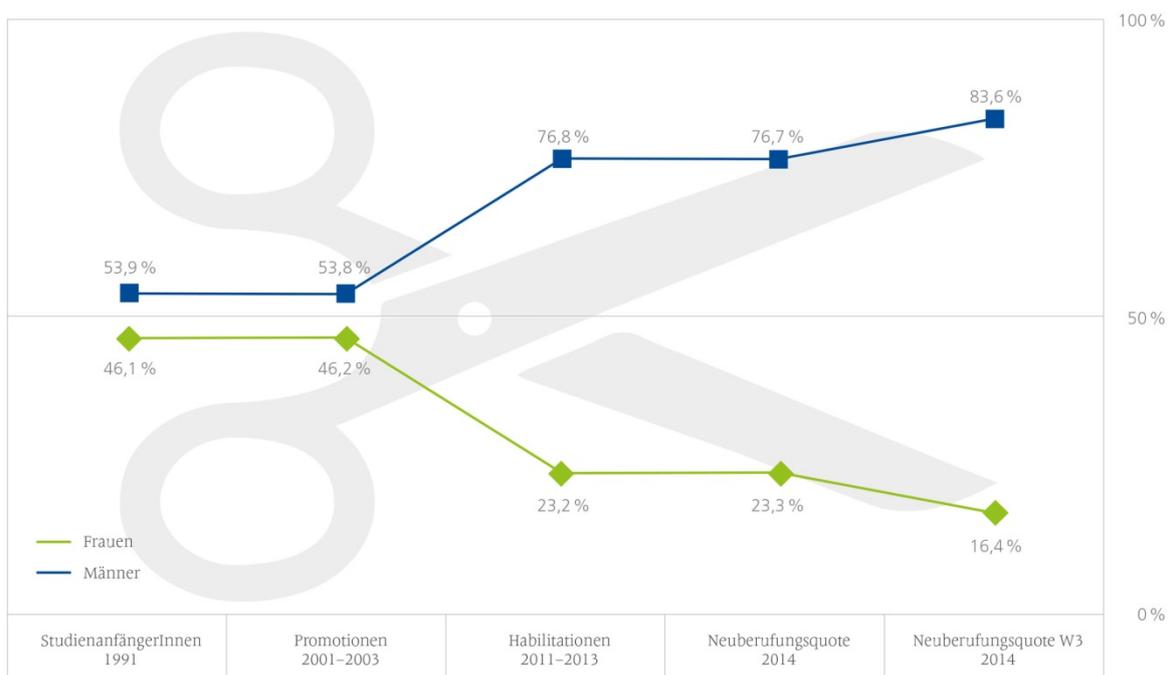


Die aktuellen Frauenanteile auf den verschiedenen Stausebenen der sieben Medizinischen Fakultäten des Landes NRW machen sichtbar, dass sich der hohe Studentinnen- und Absolventinnenanteil – einschließlich der promovierten Medizinerinnen – nicht gleichmäßig auf den nächsthöheren Qualifizierungsebenen fortsetzt. Auffällig ist vor allem das Leck zwischen der Promotion (57,3 %) und der Habilitation (25,1 %) sowie zwischen der Habilitation und der Berufung auf eine Professur (15,5 %). Mit der Habilitation kehrt sich das Geschlechterverhältnis um, sodass der Männeranteil deutlich überwiegt: 75 % der Habilitierten sind Männer und 84 % der Professuren sind mit Medizinern besetzt.

#### 4.4 Time Lag im Qualifizierungsverlauf

Oftmals wird eine ernsthafte Auseinandersetzung mit der Frage nach den Gründen für diesen Verlust von Wissenschaftlerinnen mit dem Argument abgewehrt, dass sich dieses Problem mit der Zeit und dem Aufholen der Frauen „von allein“ erledigen wird. Der niedrige Frauenanteil auf Medizinprofessuren wird auf diese Weise vor allem mit einem Verzögerungseffekt (Time Lag) erklärt, da eine wissenschaftliche Laufbahn in der Medizin einen langen Qualifizierungsweg umfasse.

**Abbildung 4: Time Lag im Qualifizierungsverlauf in der Fächergruppe Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften 1991 bis 2014**



Jedoch widerlegt ein Blick auf die Daten und Fakten der bundesdeutschen Entwicklung diese Argumentation: Wer 2014 auf eine Medizinprofessur berufen wurde, hat im Durchschnitt die Habilitation zwischen 2011 und 2013 und die Promotion zwischen 2001 und 2003 abgeschlossen – und zählte somit in den 1990er Jahren zu den Medizinstudierenden. Anfang der 1990er Jahre lag der Frauenanteil der Medizinstudierenden bundesweit bereits nahe an der Geschlechterparität. Damit

gab es hier bereits vor gut fünfundzwanzig Jahren ein hohes Potenzial an Frauen für Wissenschaftskarrieren in der Medizin, das jedoch nicht ausgeschöpft wurde.

Die Schere zwischen den Frauen- und Männeranteilen öffnet sich bei den Habilitationen am stärksten. Der größte Rückgang des Frauenanteils ist zwischen den Qualifizierungsstufen Promotion und Habilitation zu verzeichnen. Die „Gretchenfrage“ lautet somit: „Wie halten Sie es mit der Habil?“.

Positiv hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil an den Habilitierten (23,2 %) dem Frauenanteil bei den Neuberufungen (W2 und W3 zusammen) entspricht. Die Neuberufungsquote von Frauen auf W3-Professuren liegt dagegen 6,8 Prozentpunkte niedriger.

#### 4.5 Unterschiede zwischen den Standorten der Hochschulmedizin in NRW

Eine Analyse der Situation in NRW zeigt, dass im Zeitverlauf nicht nur die Anzahl der Klinikprofessuren insgesamt, sondern auch die Anzahl der Professorinnen gestiegen ist. Zwischen 2004 und 2014 konnte der Frauenanteil fast verdoppelt werden, und zwar von 8,7 % auf 15,7 %. Gab es 2004 landesweit nur 50 Professorinnen, so sind es zehn Jahre später 101 Professorinnen.

**Tabelle 1: Professorinnen an den Unikliniken bzw. Medizinischen Fakultäten in Trägerschaft des Landes NRW 2004 und 2014**

Rang Professuren	Klinikum/ Medizinische Fakultät	Professuren				Frauenanteile	
		2004		2014		2004	2014
		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	%	%
1	U Bochum (Med. Fak.)	17	5	33	11	29,4 %	33,3 %
2	UK Essen	63	3	84	18	4,8 %	21,4 %
3	UK Düsseldorf	138	13	102	17	9,4 %	16,7 %
4	UK Köln	90	9	91	14	10,0 %	15,4 %
5	UK Münster	104	13	111	17	12,5 %	15,3 %
6	UK Aachen	74	6	107	13	8,1 %	12,1 %
7	UK Bonn	87	1	117	11	1,1 %	9,4 %
	Alle UK/Med. Fak.	573	50	645	101	8,7 %	15,7 %
	Alle Hochschulen	7.121	965	8.122	1.832	13,6 %	22,6 %

Rang Professuren	Klinikum/ Medizinische Fakultät	Professuren				Frauenanteile	
		2004		2014		2004	2014
		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	%	%
1	U Bochum (Med. Fak.)	17	5	33	11	29,4 %	33,3 %
2	UK Essen	63	3	84	18	4,8 %	21,4 %
3	UK Düsseldorf	138	13	102	17	9,4 %	16,7 %
4	UK Köln	90	9	91	14	10,0 %	15,4 %
5	UK Münster	104	13	111	17	12,5 %	15,3 %
6	UK Aachen	74	6	107	13	8,1 %	12,1 %
7	UK Bonn	87	1	117	11	1,1 %	9,4 %
	Alle UK/Med. Fak.	573	50	645	101	8,7 %	15,7 %
	Alle Hochschulen	7.121	965	8.122	1.832	13,6 %	22,6 %

Ein Vergleich aller Medizinischen Fakultäten in NRW anhand der Tabelle 1 lässt sichtbar werden, dass diese Entwicklung von Hochschule zu Hochschule unterschiedlich verlaufen ist. Gemessen an den Professorinnenanteilen liegen die kleineren Medizinischen Fakultäten Essen und Bochum vorn, bei denen 21,4 % bzw. 33,3 % der Professuren durch Frauen besetzt sind. Abgeschlagen ist hingegen die – gemessen an den medizinischen Professuren größte – Medizinische Fakultät der Universität Bonn, an der lediglich 9,4 % Professorinnen lehren und forschen. Setzen wir für Bonn (2014) das Verhältnis zwischen Professorinnen (11) und Medizinstudentinnen (1.800) in Beziehung, so lässt sich festhalten, dass die Studentinnen kaum Professorinnen als mögliche Vorbilder in ihrem Studium antreffen.

Diese Zahlen deuten auf spezifische Bedingungen an den einzelnen Standorten hin. Und das ist wirklich spannend: Häufig wird in der vergleichenden Sozialforschung – ebenso wie bei den von uns befragten Expertinnen und Experten (Ärztliche Direktoren, Dekaninnen und Dekane, Gleichstellungsbeauftragte) im Rahmen der qualitativen Interviews dieser Studie – der Blick auf andere Länder gerichtet, insbesondere auf Skandinavien, die USA oder auch Frankreich, die dann bspw. in Bezug auf ihre ‚Geschlechterkulturen‘ oder ihre ‚Mütterbilder‘ von Deutschland abgegrenzt werden. Mittels dieses kontrastierenden Vergleichs wird versucht, die geringen Karriereaussichten von Medizinerinnen im deutschen Hochschulbetrieb vor allem mit Problemen der Vereinbarkeit von Medizinprofessur und Familie zu erklären.

Mit Blick auf die Situation in NRW muss allerdings festgehalten werden: Die Karriereaussichten sind für Frauen je nach Standort unterschiedlich gut oder schlecht. Und diese Unterschiede können gerade nicht mit unterschiedlichen gesetzlichen, politischen oder kulturellen Voraussetzungen erklärt werden – zwischen Aachen, Bonn, Düsseldorf, Essen, Köln und Münster befinden sich keine Ozeane, die Fakultäten liegen nicht auf unterschiedlichen Kontinenten.

Dies ist ein irritierendes, aber auch durchaus ermutigendes Forschungsergebnis: Es zeigt, dass gleichstellungspolitische Erfolge und die gezielte Erhöhung des Professorinnenanteils in der Hochschulmedizin durchaus möglich sind: Denn die unterschiedlichen Frauenanteile in der Professorenschaft verweisen auf die Handlungsspielräume, die Medizinische Fakultäten und Universitätskliniken nutzen können, um den Gender-Gap in der Hochschulmedizin zu überwinden. Hier erweisen sich die Gleichstellungsbeauftragten als entscheidend für die Hochschulentwicklung. Hervorzuheben ist auch, dass das Aufgabenprofil der Prodekaninnen an den Medizinischen Fakultäten Köln und Münster einen Genderschwerpunkt aufweist – sie sind jeweils Prodekaninnen für Gender. Damit signalisieren die Fakultäten nach außen, dass Gleichstellung als Querschnitts- und Leitungsaufgabe eine hohe Bedeutung zukommt.

## **5. Die Hochschulmedizin hat ein strukturelles und ein inhaltliches Problem**

Deutlich wird, dass bei der Steigerung des Professorinnen-Anteils an den Universitätskliniken des Landes NRW Handlungsbedarf besteht. Hinweisen möchte ich an dieser Stelle aus der Perspektive der Genderforschung darauf, dass der niedrige Frauenanteil an Professuren nicht nur ein Gleichstellungsproblem ist – denn dies wäre eine verkürzte Sichtweise –, sondern auch eines, das einen Gender Bias und die Geschlechtsblindheit in der medizinischen Forschung fördern kann. Neben

einer gezielten Erhöhung des Professorinnenanteils in der Medizin ist zudem eine Förderung der gendermedizinischen Forschung nicht zuletzt durch die Einrichtung von Genderprofessuren unerlässlich.

### 5.1 Gendermedizin – Hochschulmedizin NRW

Die Förderung der Gender-Medizin erfolgte insbesondere über die Professuren, die zum Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW gehören, und damit vom Land NRW an den Start gebracht wurden. Von den acht aktuellen Gender-Denominationen sind sechs über das Landesprogramm des Wissenschaftsministeriums gefördert worden. Geforscht wird beispielsweise zu Schmerz, Essstörungen und Demenz aus einer Geschlechterperspektive.

1. RWTH Aachen, Medizinische Fakultät/Klinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik. Neuropsychologische Geschlechterforschung: Prof. Dr. Ute Habel
2. Universität Bielefeld, Fakultät für Gesundheitswissenschaften: Ökologie und Biologie in den Gesundheitswissenschaften unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte: Prof. Dr. Claudia Hornberg
3. Universität Duisburg-Essen, Medizinische Fakultät/Institut für medizinische Psychologie und Verhaltensimmunbiologie. Experimentelle Psychobiologie unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten: Prof. Dr. Sigrid Elsenbruch
4. Universität Duisburg-Essen, Medizinische Fakultät/Klinik für Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie des Kindes- und Jugendalters. Molekulargenetik von Adipositas und Essstörungen unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten: Prof. Dr. Anke Hinney
5. Universität Düsseldorf, Medizinische Fakultät/Institut für Rechtsmedizin. Rechtsmedizin (Gewalt und Geschlecht): Prof. Dr. med. Stefanie Ritz-Timme
6. Universität Köln, Medizinische Fakultät/Medizinische Psychologie. Neuropsychologie und Gender Studies: Prof. Dr. Elke Kalbe
7. Universität Münster, Medizinische Fakultät/Institut für Klinische Radiologie. Cognition & Gender: Prof. Dr. med. Dr. rer. nat. Bettina Pfleiderer
8. FH Dortmund, Angewandte Sozialwissenschaften. Sozialmedizin und Public Health mit Schwerpunkt Geschlecht und Diversität: Prof. Dr. med. Gabriele Dennert

Mit 0,9 % Gender-Professuren in der Medizin kann aktuell nur von einer homöopathischen Dosis gesprochen werden.

„Die Einführung der geschlechtssensiblen Medizin (GSM)“, so Sabine Oertelt-Prigione und Sarah Hiltner, „führt nicht nur zu einem relevanten Paradigmenwechsel in der Medizin, sondern sie steigert auch die Sensibilität des medizinischen Handelns und fördert einen Fokus auf die Bedürfnisse der Patient\_innen“ (Oertelt-Prigione/Hiltner 2017). Die Geschlechterforscherinnen benennen folgende

Kernbereiche der geschlechtssensiblen Medizin: 1) Wissenschaft, 2) klinische Medizin, 3) Lehre und Curricula, 4) Abbau struktureller Hürden.

## 5.2 Strukturelle Hürden

Die Gruppe, die eine Habilitation oder Professur anstrebt, wurde nach den für sie hinderlichen Faktoren auf dem Weg zur Professur befragt. Sehr deutlich wird: Assistenzärztinnen und -ärzte agieren nach eigenem Erleben in einer *Situation des Mangels* – an Zeit, an klinischem Personal, an wissenschaftlicher Qualifizierung.

**Abbildung 5: Welche Faktoren können Ihrer Meinung nach auf dem Weg zur Professur hinderlich sein?**  
(Abbau struktureller Hürden, offene Frage an befragte Assistenzärzt\_innen, die eine Habilitation und/oder Professur anstreben)



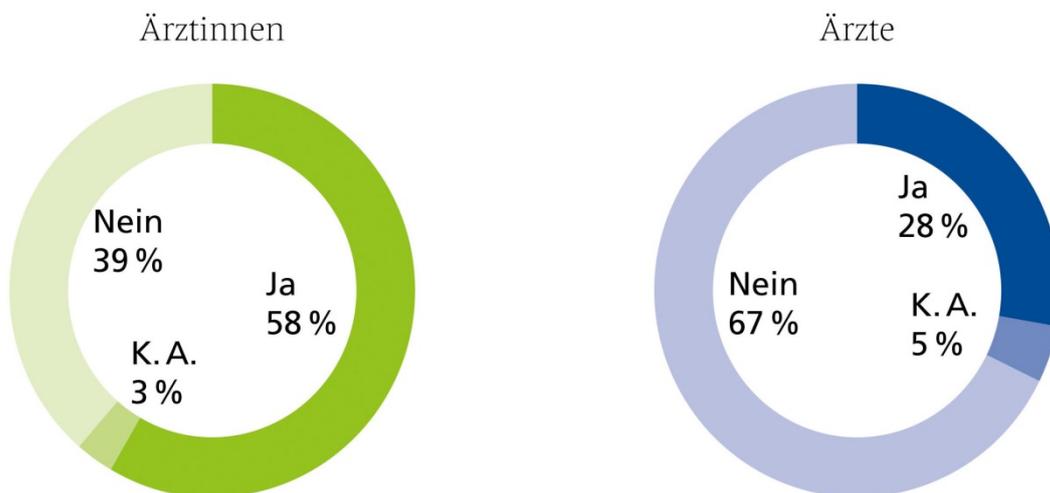
Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnung (n=93 Frauen, 88 Männer). Frage 15 (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich).

Die fehlende Zeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit steht bei Männern und Frauen mit 35 % gleichauf; während bei Frauen die mangelnde Vereinbarkeit mit 54 % an erster Stelle steht und deutlich mehr Männer über die Arbeitsbelastung und Personalmangel in der Klinik (Männer: 34,1 %; Frauen: 23,7 %), über unsichere und unstrukturierte Karrierewege in die Wissenschaft (Männer: 18,2 %; Frauen: 8,6 %) sowie über zu viel Bürokratie und Fehlorganisation (Männer: 15,9 %; Frauen 5,4 %) klagen.

An insgesamt achter Position steht die Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes. Die Assistenzärztinnen nennen diesen Faktor mit 10,8 % an vierter Stelle und damit erheblich häufiger als ihre männlichen Kollegen (2,3 %).

Haben Sie sich während Ihrer fachärztlichen Weiterbildung schon einmal benachteiligt gefühlt? Insgesamt geben 45,1 % der Assistenzärztinnen und -ärzte in der Online-Befragung an, während ihrer fachärztlichen Weiterbildung eine Diskriminierungserfahrung gemacht zu haben.

**Abbildung 6: Diskriminierung nach Geschlecht**



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnung (n = 190 Frauen, 151 Männer), Frage 9.

Dabei ist diese Erfahrung sehr stark vergeschlechtlicht: Mehr als doppelt so viele befragte Frauen (58 %) wie Männer (27 %) haben nach eigenen Angaben während ihrer Weiterbildung bereits Benachteiligungen erfahren. Als häufigster Anlass einer Benachteiligung wird dabei das Geschlecht angeführt. Dieses Ergebnis überrascht in seiner Deutlichkeit, da es sich mehrheitlich um junge Frauen handelt, für deren Generation eine Geschlechterdiskriminierung häufig als bereits überwunden dargestellt wird.

### 5.3 Förderliche Faktoren, um Professor\_in der Medizin zu werden

Die Antworten auf die Frage nach den förderlichen Faktoren für eine wissenschaftliche Karriere in der Hochschulmedizin sowie für das Erreichen einer Professur machen deutlich, dass sowohl Mediziner (49,4 %) als auch Medizinerinnen (54,9 %) Maßnahmen zur gezielten Förderung der wissenschaftlichen Arbeit (Freistellung) an die erste Stelle setzen. Für Medizinerinnen steht an dritter Stelle die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In der Weiterbildung wie auch im späteren klinischen und wissenschaftlichen Berufsleben sind betreuungsbedürftige Kinder nicht vorgesehen. Eine Medizinerin berichtet: „Momentan sieht es so aus, als müsste ich mich entscheiden, da sich klinische/wissenschaftliche Karriere nicht mit Familienplanung vereinen lassen.“

**Abbildung 7: Förderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur**

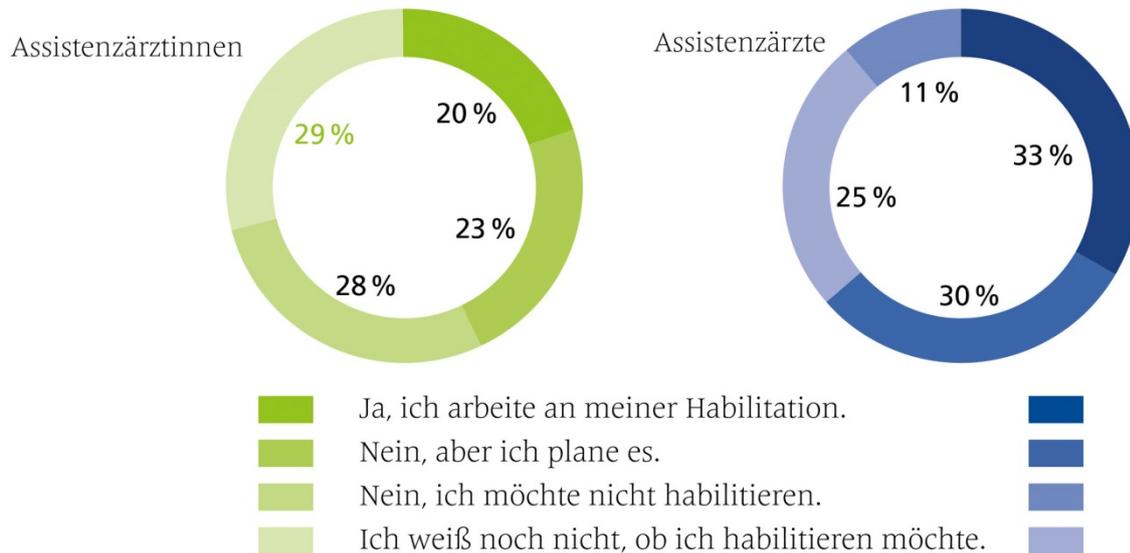
Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnung (n=91 Frauen, 89 Männer). Frage 14 (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich).

Vor allem die befragten Assistenzärztinnen rekurrieren auf eine gesellschaftliche Verortung von Familie und privater Sorgearbeit als Frauen zugeordneten Bereichen, die einem ambitionierten Berufsleben selbstverständlich entgegengesetzt sind und keinerlei Platz darin haben. Die konkreteren Aussagen setzen Familie in Kombination mit Zeitmangel und Überforderung und zeichnen das Bild einer dauerhaften Mehrfachbelastung.

Vereinbarkeit wird – ganz traditionell – als ein Problem für Mütter und nicht als eine Herausforderung für Väter bzw. allgemeiner für die sozialen Eltern interpretiert. So lautet eines der wichtigsten Ergebnisse der Online-Befragung von Assistenzärztinnen und -ärzten: Unabhängig davon, ob Frauen Karriere machen wollen oder nicht, wird jungen Ärztinnen häufig unterstellt, dass sie zukünftig vor allem für die Familie da sein wollen. Mit diesem Argument werden sie vielfach von einer Karriereförderung ausgeschlossen. Während bei Frauen beständig eine potenzielle Mutterschaft und die Wahrnehmung von Familienverantwortung unterstellt werden, erscheint eine potenzielle Vaterschaft nicht als ein Karrierehindernis.

**Abbildung 8: Habilitieren oder nicht? Die „Gretchenfrage“ in der Hochschulmedizin**

## Habilitieren Sie?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnung (n = 119 Frauen, 96 Männer). Frage 11. Auswahl: Befragte mit abgeschlossener Promotion.

Auf dem Weg zur Professur ist in der Medizin die Habilitation Voraussetzung. Von den an den Unikliniken befragten promovierten Medizinern planen fast zwei Drittel eine Habilitation oder arbeiten bereits daran, während dies auf weniger als die Hälfte der promovierten Frauen (43 %) zutrifft. Ein detaillierter Blick zeigt jedoch, dass nur 29 % der Assistenzärztinnen eine Habilitation für sich ausschließen, während 28 % in dieser Frage noch nicht entschieden sind. Daraus folgt, dass der Anteil an den befragten Assistenzärztinnen, die bereits an einer Habilitation arbeiten, diese beabsichtigen oder diese bis jetzt nicht ausgeschlossen haben, 71 % beträgt. Hieran gilt es aktiv anzuknüpfen – das Potenzial für die zukünftige Generation von Professorinnen in der Medizin ist vorhanden.

## 6. Hochschulmodernisierung und geschlechtergerechte Hochschulmedizin

Die Hochschulforscherin Ada Pellert benennt den Umgang mit Gender als „Seismograph“ für die Frage der Hochschulmodernisierung (2010, S. 262). Die Geschlechterfrage erweist sich dabei – aus historischer und aktueller Perspektive – als Dreh- und Angelpunkt für eine moderne Hochschule und Wissenschaftsentwicklung. Die Hochschulmedizin ist dabei gefordert, konkrete Modelle und Maßnahmen zu entwickeln und zu verstetigen, aber auch einen Kulturwandel voranzutreiben, der es ermöglicht, ein Mehr an Geschlechtergleichheit für Frauen und Männer zu erreichen. Hier gilt es, bezogen auf die Geschlechtergerechtigkeit, strukturelle Hindernisse abzubauen und bezogen auf die gendersensible Hochschulmedizin inhaltliche Defizite zu beheben.

In diesem Sinne wünsche ich der Universität Bielefeld gutes Gelingen beim Aufbau einer geschlechtergerechten Hochschulmedizin und verweise auf die forschungsbasierten Handlungs-

empfehlungen/Kriterien für eine geschlechtergerechte Hochschulmedizin. Eine geschlechtergerechte Gestaltung der Hochschulmedizin lässt sich an den folgenden Kriterien messen:

**Kriterien für eine geschlechtergerechte und gendersensible Gestaltung der Hochschulmedizin:  
ein 10-Punkte-Programm**

- 1. Geschlechtersensible Ausbildung von Studierenden**  
Maßnahmen: prüfungsrelevante Gender-Module in die Ausbildung der zukünftigen Mediziner\_innen implementieren, gendersensible Medizin als Querschnittsthema stärken
- 2. Geschlechtersensible medizinische Forschung**  
Maßnahmen: Professuren mit Gender-Denominationen einrichten, gendermedizinische Forschung fördern, Gender-Aspekte als explizites und als Querschnittsthema etablieren
- 3. Geschlechtersensible Gesundheitsversorgung von Patient\_innen**  
Maßnahmen: Genderkompetenz von Mediziner\_innen stärken
- 4. Erhöhung des Frauenanteils auf Leitungsebenen und auf Professuren**  
Maßnahmen: Erhöhung/Sichtbarmachung der Anteile von Frauen in der Professor\_innenschaft, im Dekanat, an den Klinikleitungen, im Klinikvorstand
- 5. Verlässliche Planbarkeit von Wissenschaftskarrieren**  
Maßnahmen: Habilitationsförderung, Stipendienprogramme mit Evaluation, Mentoring, Forschungsfreistellungen und -rotationen geschlechtergerecht einrichten, Entfristung von Arbeitsverträgen, Karrierewege in die Hochschulmedizin transparent gestalten
- 6. Geschlechtergerechte Besetzungs- und Berufungsverfahren**  
Maßnahmen: Besetzung von Oberarztstellen mit Frauen, proaktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei Berufungsverfahren, geschlechterparitätische Besetzung von Kommissionen, Berufscontrolling
- 7. Strukturelle Verankerung der Gleichstellung**  
Maßnahmen: Prodekanat für Gleichstellung/Gender einrichten, Gleichstellungsbeauftragte für das Verbund-Universitätsklinikum einstellen
- 8. Grundlegend gute Arbeitsbedingungen**  
Maßnahmen: Verbesserung der Personalsituation und der Arbeitskultur, Organisation der Arbeitszeit
- 9. Strukturelle Ermöglichung von Vereinbarkeit**  
Maßnahmen: verbesserte Kinderbetreuung, Ausbau von Familienservice, neue Arbeitszeitmodelle, Ermutigung aktiver Vaterschaft, Elternzeit- und Teilzeitmodelle ohne Benachteiligung
- 10. Geschlechtergerechtigkeit im Leitbild**  
Maßnahmen: im Leitbild der Medizinischen Fakultät und des (Verbund-)Uniklinikums, Bekenntnis und Dokumentation nach innen und außen

## Literatur

- Beaufaÿs, Sandra/Krais, Beate. 2005. Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. In *Feministische Studien* 23, 1, S. 82–99.
- Bourdieu, Pierre. 1996. Die Logik der Felder. In *Reflexive Anthropologie*, Hrsg. Pierre Bourdieu und Loic Wacquant, S. 124–147. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Gender-Kongress 2017. Von der Diagnose zur Therapie – Geschlechter(un)gerechtigkeit in Hochschule und Hochschulmedizin. Dokumentation. Erstellt für und im Auftrag des MIWF NRW. Düsseldorf.
- Hausen, Karin. 1976. Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Neue Forschungen*, Hrsg. Werner Conze, S. 363–393. Stuttgart: Klett.
- Kortendiek, Beate/Hendrix, Ulla/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Bünnig, Jenny/Conrads, Judith/Mauer, Heike. 2016. Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Gap in der Hochschulmedizin. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 25. Essen.
- Kortendiek, Beate/Hendrix, Ulla/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Bünnig, Jenny/Conrads, Judith/Mauer, Heike. 2016. Gender-Report 2016 – Kurzfassung. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Gap in der Hochschulmedizin. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 26. Essen.
- Kortendiek, Beate. 2018. Hochschule und Wissenschaft: zur Verwobenheit von Organisations-, Fach- und Geschlechterkultur. In *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*, Hrsg. Beate Kortendiek, Katja Sabisch und Birgit Riegraf. Wiesbaden: Springer VS.
- Lundt, Bea. 1996. Zur Entstehung der Universität als Männerwelt. In *Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung*, Hrsg. Elke Kleinau und Claudia Opitz, Bd. 1: Vom Mittelalter bis zur Aufklärung. Frankfurt a. M.: Campus.
- Meuser, Michael. 2014. Homosoziale Kooptation – berufliche Karriere und männliche Vergemeinschaftung. In *Gender-Kongress 2014. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren – Potenziale & Perspektiven*. Tagungsdokumentation, S. 4.
- Nagel, Eckhard. 2017. Unter Medizinmännern – gesellschaftliche und führungskulturelle Fragen in einer modernen Gesundheitsversorgung. In *Gender-Kongress 2017. Von der Diagnose zur Therapie – Geschlechter(un)gerechtigkeit in Hochschule und Hochschulmedizin*. Tagungsdokumentation, S. 27.
- Oertelt-Prigione, Sabine/Hiltner, Sarah. 2017. Medizin: Gendermedizin im Spannungsfeld zwischen Zukunft und Tradition. In *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*, Hrsg. Beate Kortendiek, Katja Sabisch und Birgit Riegraf. Wiesbaden: Springer VS.
- Pellert, Ada. 2010. Frauen als Motor der Hochschulmodernisierung von heute. In *Der Weg an die Universität. Höhere Frauenstudien vom Mittelalter bis zum 20. Jahrhundert*, Hrsg. Trude Maurer, S. 262–275. Göttingen: Wallstein.

Riegraf, Birgit. 2018. Organisation und Geschlecht: wie Geschlechterasymmetrien (re)produziert und erklärt werden. In Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Hrsg. Beate Kortendiek, Katja Sabisch und Birgit Riegraf. Wiesbaden: Springer VS.

**Dr. Beate Kortendiek**

Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks  
Frauen- und Geschlechterforschung NRW  
Universität Duisburg-Essen  
[beate.kortendiek@netzwerk-fgf.nrw.de](mailto:beate.kortendiek@netzwerk-fgf.nrw.de)

## Exhausted Couples. Changes in the Gender Order and Crisis of Care

**Tomke König**

In this article I will focus on a topic that has been discussed in feminist theory and women's and gender studies for many decades: the gendered division of labor as a centerpiece of the symbolic gender order of bourgeois-capitalist society. I want to focus on the shifting, especially at a more micro level, between different kinds of work done in the private and the public sphere. As you know, the assignment of women and men to these spheres and women's sole responsibility for housework and care has been considered problematic. Regina Becker-Schmidt, a famous German gender researcher, writes:

It's a dilemma: No matter what women choose – to have a family instead of career, career instead of family, or to have both – no matter what they choose, they lose. Trying to combine both work and family means stress; there is hardly any time for their own needs and it wears on their vitality (Becker-Schmidt 2008, 67, own translation).

Becker-Schmidt, like many feminist scientists, criticizes how women have to pay a high price for being included in the labor market and for the recognition and independence that is associated with this inclusion. With their care work, women ensure that men can rest and regenerate from labor. But women themselves have only little time for regeneration. That's why the double burden can only lead to the exhaustion of women. From this point of view, the shift between the different kinds of work causes as many problems as it satisfies needs.

Whether this also applies to men who participate in domestic work does not emerge from the remarks of Becker-Schmidt, which is why I pick up at this point. I would like to show that the current situation is not only worsening for women because they have to reconcile work and family life under even less favorable conditions; the question can also be posed as to how the double burden is also affecting men. One could therefore speak of a double double burden. In addition to the question of gender equality, there is another burning question regarding the everyday life of couples – namely, when and with whose help one can recover from the efforts of all the work involved. This is the background of my lecture today: couples are exhausted. I will focus on class-specific differences in the processes in which couples become exhausted – how it comes about depending on what resources are available to them. This is where the macro perspective comes in.

I would like to make a marginal note beforehand about why I am focusing on exhaustion. The fact that I came across this phenomenon is not only the result of many years of research on the gender arrangements of couples, but also owed to my own experience. I have been commuting between the

---

Bei diesem Text handelt es sich um die Übersetzung des Aufsatzes von Tomke König (2015): Familien-Ideale. Regulierungen einer privaten Lebensform. In: Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.): Die Arbeit des Alltags. Wiesbaden, 151-163. Für die Übersetzung bedankt sich die Autorin herzlich bei Holly Patch.

city where I live with my family and the city where my job is located since my appointment as a professor. I find this stressful and often exhausting. It is ambivalent to talk about this experience publicly because it is a high-level complaint. After all, I have a permanent job, two great kids and a husband who takes responsibility for our kids and the household – otherwise I couldn't be here now. But maybe you know this from your own experience as academics: What one feels and experiences in one's own body almost involuntarily slides into the focus of attention. And once it is there, we ask, hear, and see more and more things and aspects that belong to this area. The difficult task then is to not generalize one's own point of view in research, but rather to find out what is symptomatic or typical in one's own experience. I hope that I succeed in the following.

The material I will be referring to is from my study "Familie heißt Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung" (2012). In this study, I interviewed couples of different social classes who live together with children under the age of 10 (a total of 25 couples). The stories told in the interviews are about processes of becoming a couple, moving into a shared household, the division of housework, discussions about having children, and, after becoming a family, about who will take over what kind of work (wage labor, housework, and care).

In the lecture I focus on the following question: If the ideals of the gendered division of labor are changing, what is happening to the main functions of domestic work? My presentation is based on three historically dominant ideals that currently regulate the practice of the division of labor: I start with the 1970s, when the ideal of the "good housewife" (gute Hausfrau) dominated. I then continue with an ideal of the 1990s: the "just division of labor" (gerechte Arbeitsteilung). Third, I present the current ideal of "flexible labor" (flexible Arbeitskraft). I will reconstruct these ideals one after another on the basis of three sociological discourses on housework. By referring back to my interviews, I'll describe what role the particular ideal currently plays in the everyday life of couples.

### **1. The ideal of the "good housewife" in the debate of the 1970s**

Today, sociologists understand activities that are done in the private sphere as a form of work that everyone can do, which is different from how they conceived of things a few decades ago. In the 1970s, they assumed that women were predestined for these activities, that they had a disposition for doing so, and that they did so out of love. This naturalization of the gendered division of labor was first questioned in the German-speaking world in the so-called housework debate (Hausarbeitsdebatte). Perhaps some of you have heard of Maria Mies and her concept of "Hausfrauisierung", housewifization. In the following, I will be referring to the study by Kontos/Walser "... because the things that bring in money are the only ones that count" (1979).

The feminist sociologists have shown that it is constitutive for bourgeois-capitalist society to separate wage labor and reproductive labor and to assign this work to the sexes. This assignment was legitimated by the assumption that "men" and "women" are categorically different beings, and as such, perform different forms of work. According to this logic, women are caring, emotional, and are therefore responsible for the household and children. Men are rational, driven by interests, and are

therefore responsible for wage labor. This assignment of the spheres is the centerpiece of the symbolic gender order of bourgeois-capitalist society.

The gendered division of labor goes far beyond the capitalist mode of production. But it has proven to be particularly useful for this social formation. As Nancy Fraser puts it: “The capitalist economy relies on activities of provisioning, caregiving and interaction that produce and maintain social bonds” (2016). Although there are activities in the household that you can pay to have done (like cleaning, washing clothes, preparing food, etc.), the non-waged care activities that are tied up with emotions and to the special relationships between family members are necessary to the reproduction of labor. The central importance that housework has for the bourgeois-capitalist society does not go hand in hand with its social recognition. In fact, the opposite is the case. With the separation of productive and reproductive work, housework becomes devalued as “mere” reproduction. And the invisibility becomes one of its central structural features.

In group discussions with housewives, Kontos/Walser (1979) showed how much these women depend on family members for having their work recognized. And even this recognition is difficult to get, because the work of women is just not supposed to be visible. The more women succeed in making their work invisible and done out of love, the more they embrace the ideal of the “good housewife” (and good mother) who lovingly cares for their family. In the group discussions one can see how the ideal of the “good housewife” regulates women’s practices. For example, one woman says, “You definitely have to make sure that when your husband comes home, the duster is already put away.” “It’s a real run around,” says another woman, describing how she is constantly looking at her watch trying to get everything done by the time her husband comes home. On top of this, it shouldn’t even be visible that she ever even worked. One man complains that the ironing board is still standing in the living room when he comes home.

## **2. Everyday life today: The non-competent housewife and the double-burdened breadwinner**

Statistical indicators show that there are still many more women than men who interrupt their wage labor to start a family. And thus, they might take up these traditional positions of housewife and breadwinner, at least for a period of time. Also in my material you can find such couples across all social milieus. This fact is generally understood to be an indication of a persistence of the gendered division of labor or gender relations. But if you look more closely at what happens when women and men live by this old model today, a change is apparent. The most striking finding of my material is that these women no longer succeed in fulfilling the ideal of the “good housewife”.

One woman who had been working for a long time gave up her career when starting her family. This was no question for her; she thought that she, as a woman, would really fall into her role as housewife:

But I had to realize that it’s a very time-consuming job, to be both mother and housekeeper – and I had to realize that that’s just not me. I mean, I’m sure I’m a loving, caring mother and I would like to have a nice household, but I just can’t get it all together.

This woman and other interviewees are often amazed to find that doing housework requires skills they simply do not have. This has certainly been noticed by women in earlier times. What seems new to me, however, is the conclusion that these women are drawing: they no longer want to do the housework alone, and they urge their husbands to get involved. As a result, all male breadwinners in my sample have taken over part of the home and caring work. The husband of the quoted housewife says:

I am pragmatic. When I get up, I go turn on the coffee machine or something like that, and then on the way to the bathroom, I notice that oh, the toilet needs cleaning. One thing just leads to the next: coffee, toilet, bathroom, and then I am done and leave the house.

This involvement relieves his wife. At the same time, however, his statement also implies that doing housework is easy; it's just a matter of wanting to do it. The woman feels misunderstood. Her husband does not see that it makes a difference as to whether he does these things on the way to work or whether she is left to take care of these many different tasks and the children alone all day. They fight about this, especially because the husband wants to rest after work. He knows that his wife has a busy day behind her. Nevertheless, he is not always ready to, and I quote, "get working again when I am done for the day." The interviewed woman doesn't find this supposedly "good argument" convincing. Their dispute doesn't end.

In my material, this man is not an isolated case. Quite impressively, most of the breadwinners in my sample report on what it feels like to do household chores and play with the children after work. Often the burning question of who can regenerate when and how and with whose help in daily life leads to arguing between the couple. This means that the old "Housewife – Breadwinner" model still persists. But if women are no longer willing to do the housework in secret and alone, this model will not work properly anymore. The break with the ideal of the "good housewife" has an important impact on a structural feature of housework: *it becomes visible*. And *one of the central functions of housework, the reproduction of labor, is put into question*. Everybody, both the breadwinners and the housewives want to have some time off where they don't have to work, and all of these couples are arguing about *when* do to this work. This is also expressed by the housewives in their desire to have time away from the children.

With this change in the structural features and functions of housework and the practices of division of labor, another ideal plays an important role. The same woman who stops working after giving birth to her child says, "I thought two people were having a child, so now things are fifty-fifty." Following the state of the art, this ideal became dominant in the 1990s.

### 3. The ideal of the "just division of labor" in the 1990s

In what follows, I will be referring to the study by Koppetsch/Burkhart "*The Illusion of Emancipation*" (1999). This and many other studies of family division of labor in the 1990s found that couples across all social milieus spoke of equal or equitable work sharing. What the women and men really meant by this was not investigated. Koppetsch/Burkart assumed that these couples thought that it could only be a fair division of labor if both worked for exactly the same amount of time. Measured by the

amount of housework done, most of the arrangements studied proved to be traditional. In the 1990s, most of the housework was still done by women. The men helped if necessary. And even then, it required guidance and pressure from women. The activities men took over were also gendered: men carry the heavy stuff and do the heavy-duty cleaning. By doing “domestic demonstrations of heroism” – ironing marathons, going to the store to do the weekly shopping or doing the work that nobody wants to do, like fixing the toilet, for example, they are able to demonstrate both their superior competence and their irreplaceability. In summary, Koppetsch/Burkart did not find that the couples renounced a “symbolic marking of gender differences for these domestic activities” (ibid.: 210). But Koppetsch/Burkhart also described a significant change: While the division of labor used to be conventionally prescribed, this came at the end of the 1990s with the feeling of free choice. The couples emphasize that this is the way they want it, not some other way. Thereby, *inequalities between men and women become increasingly invisible*. This is also helped by the fact that couples describe their partnership as an equal one, even though they still divide the work by gender. One central thesis of Koppetsch/Burkart is that women and men are mistaken about their own actions. Therefore, these sociologists spoke of an illusion of emancipation.

#### 4. Couples for whom “it was always clear” that they share the work

The ideal of a “fair division of labor” can also be found in my material. But in the statements of the interviewed couples, the focus is not on the respective quantitative workload of housework. From the point of view of couples, it is more important that *both parties* assume responsibility for reproductive activities and that both have the *opportunity to exercise all forms of work*. For example, a breadwinner says that it does not meet his ideal to work full time 100%. He wants to spend more time with his children and “really enjoy each other as a family”. His ideal is that they are both employed at 50%, half-time.

There are good and bad conditions for realizing an arrangement in which both take responsibility for all forms of work. If both are professionally established at the time of starting a family, have flexible working hours, and do not have to work constantly at 150%, it is possible to get closer to reaching this ideal. An independent graphic designer whose husband is also a freelance graphic designer says:

We never had to set rules. It just has to do with the commitment you have. If one has a lot of work, the other automatically does more in the household. One cooks on Tuesday, the other on Friday. Sometimes the one who is hungry, sometimes the one who is more merciful.

The feeling of a “balanced state,” as this woman calls it, is less due to an exact calculation of the number of hours worked. Instead, the deciding factor is rather whether both partners constantly take care of the household and the children. As long as both take over work without being asked by the other and act according to the needs of each situation, the couple does not add up and compare the hours worked. The central point is: Both feel responsible for the household and the child and, in their own actions, take into consideration what is going on in the other’s life at the moment, what they can manage and might like to do, acknowledging how the other is currently preoccupied. In such an arrangement, the regulative ideal of the “good housewife” no longer makes sense. In the

1970s, it was a matter of course that a man would get angry when the ironing board was left out in the living room in the evening. Today, this board is rather a memorial. It shows that somebody did the housework and reminds the other that it is his or her turn now.

However, when two people are responsible for the same work, the notions about how to do it double. The everyday life of these couples includes conflicts about, for example, what should be ironed – when and how often should be cleaned and cleaned up – what food should be purchased where, etc. In all these conflicts, the couples experience that the ideal of a “fair division of labor” is unattainable – and they are not mistaken about it. This was claimed by other sociologists, like Koppetsch/Burkhart. The above mentioned graphic designer says: “Sometimes you feel like you’re secretly doing a lot and there’s always still more left to do, but both have that feeling.” What gets to them is the total amount of their respective work. It’s so big that it’s easy to get the impression that you’re doing more than the other.

For most of these couples, it therefore makes sense to transfer housework and care to others – typically, these others are female migrant workers who go from poor countries to rich countries. It is these other women who enable the couples to realize a fair division of labor. This is the reason why gender researchers are rightly critical of treating the commodification of social reproduction as a solution to the contradiction of productive and reproductive work. The commodification contributes to the reproduction of the old gender order at a different level. Against this background, one of the results of my study is particularly interesting: even for couples where both partners take over all forms of work, thereby redistributing housework, the burden on the individual person nevertheless remains. And this is true even if a large part of the housework is transferred to service providers. The central point is that in these arrangements, no one can put their feet up, rest, and regenerate after they get off work. Because it is both partners who now experience the structural contradictions associated with a shift between the different working forms and spheres, I speak of exhausted couples. This exhaustion, in turn, is closely related to two things: for one, the demands of caring increase. Second – and this is the key point – working women and men in the sphere of employment will continue to be confronted with the kinds of demands that require a gendered division of labor.

Focusing only on this double burden of these women and men, however, overlooks another important point: it is precisely because these women and men are not exclusively responsible for home and care work that they can have a genuine interest in these activities. The partner of the woman quoted above, for example, says ironing is an activity that would allow him to distance himself from his wage labor. He could relax well. While it is difficult or even impossible for the “good housewife” to distance herself from her work, housework here is a means of *distancing himself from wage labor*. So another structural feature of housework is *changing*. That means: If everyone does everything, the change between different activities can also be experienced positively. Following Marx, one could say that *such a change is the central condition of the possibility of not being alienated from work* (nicht entfremdete Arbeit). The latter is characterized by the fact that each one can do different things according to his or her abilities and needs (Gothaer program); their role is not set or determined. Using an example from Marx, he describes how when:

society regulates the general production, (it) makes it possible to do one thing today and another tomorrow, to hunt in the morning, fish in the afternoon, rear cattle in the evening, criticise after dinner,

just as I have a mind, without ever becoming hunter, fisherman, herdsman or critic (The German Ideology 1845).

I like the implicit criticism Marx offers regarding the processes in which subjects are disciplined and normalized. Marx uses only male examples or speaks of men who secure the means of life with their activities (hunter, fisher, herdsman) and he does not talk about the division of labor between men and women at this point. But his basic idea can be transferred to the gendered division of labor. Here, too, social activities are fixed. Housework and the care of children are assigned to women, while wage labor is assigned to men. These assignments also define the position in which the different jobs are best performed: housework is best done by the non-employed housewives. Waged labor is best done by the men who don't have to take care of the reproductive work. One social utopia could be a kind of labor division that no longer reproduces the binary logic (private equal to feminine, occupation equal to male). It would therefore be possible, regardless of gender, to work in the morning, to spend time with the children in the afternoons, to take care of the household in the evening, and to be intellectually or politically active after dinner at will.

##### **5. The ideal of “flexible labor” and the crisis of reproductive work**

So far, I have described what happens to housework when women and men question the gender assignment of different forms of work. I focused on what women and men want or no longer want. This perspective must now be supplemented by an important dimension – namely structural constraints. What happens when women have to earn money because their partner's income is insufficient? And what happens when a couple has to change positions because the man is unemployed for a long time?

These questions lead us to a current debate revolving around the keyword “crisis of care”. At the heart of this feminist discourse are economic changes that undermine the conditions of the gendered division of labor. First and foremost, they mention the end of the so-called normal employment relationship (Normalarbeitsverhältnisses), which is characterized by life-long employment and wages that can cover the needs of a family. Women increasingly have to provide for the maintenance of the family, because a single income (due to the precarization of work) is no longer sufficient. However, it is also significant that neoliberal policies target everyone's employment – regardless of gender and family status. Life is job-centered for all, regardless of gender.

At different hierarchical levels, employees spend more and more time at their workplace for different reasons (Hochschild 2002). But in general, working hours are increasingly determining the time had with the family and how that time is spent. Women and men have to be mobile and flexible workers. Everyone is supposed to take responsibility for their own professional and private lives. If one follows the various studies on this topic, however, one sees that women fulfill this ideal particularly well. In wage labor they accept difficult working conditions without adequate financial compensation. They are prepared to organize family life under constant lack of time and often with scarce material resources. Thus, the women compensate for the gaps created by their readiness to work in both spheres.

The moment of crisis can be seen in this very constellation: the conditions of the possibility of a gendered division of labor are no longer given, but it is still expected that it will be realized. From this point of view, women are the victims of the neoliberal change in working conditions. They are exposed to an additional increased burden. In this respect, the reproductive crisis is understood to be a crisis of women. Another reading of the crisis emerges when we look at the situation from the perspective of gender arrangements in the private life. Then, it is the reproduction of labor rather than the situation of women that can be described as crisis-ridden. My material shows that this crisis is *triggered by a change in the gender order*. Because social actors no longer take reproductive work to be the sole responsibility of women, for everyone, the question increasingly arises as to when and how to recover from their work and with whose help. In this sense, everybody is affected by the crisis.

## 6. An unemployed man who does not want to do the housework

The couple is in their mid-thirties. He is a trained cook and has been unemployed for several years. She is a trained hairdresser and earns the household income in a cleaning company. She leaves the house very early and does a hard physical job. Therefore, she expects her partner to handle the household during the day. For him, this is initially plausible. But the longer he is unemployed, the harder it is for him. He says: "But to be honest, I've had it up to here. Cleaning, picking things up; it's the same every day. Because I have no job." It is quite possible for this man to do housework. However, for him, being exclusively responsible for the household is problematic. This constant, repetitive, and never-ending work is only tolerable for him in the long run if he is also engaged in wage labor. So when his wife comes home in the evening, the apartment is messy, the bathroom is dirty, and in the kitchen dishes are stacking up. They fight about it almost every day.

The man suffers from the fact that his wife has to go to the limits of her physical capacity, working as a cleaning woman to secure their common livelihood. He says, "I wish she could stay at home, relax, and regain her strength." He cannot take care of his wife's regeneration as a stay-at-home husband. He could only imagine it to be possible if he were the breadwinner. The refusal to go into the position of the "good housewife" has a consequence, especially for the working partner: she cannot recover from work.

## 7. Conclusion

The focus was on different ideals of gendered division of labor. I've tried to show how couples of different social milieus become exhausted.

- Housewives do not want to do the work in the family either invisibly or alone and that is why the breadwinner is also double burdened.
- One might think that couples who transfer care work to other women are less exhausted. But in these couples, too, the question arises as to who can regenerate when from work.

- Finally, there are men who, due to unemployment, are placed in a position that women have been fighting against for many decades. So it is not surprising that these men are not “good housewives” and are not taking care of the reproduction of woman worker.

In the sense of the capitalistic logic, it is of benefit when women *and* men can be exploited twice. It is in line with neoliberal policies that seek to dismantle the welfare state when employees take responsibility for each other and do everything to ensure that they can both be gainfully employed. However, in this (macro-sociological) perspective, a whole series of experiences of the social actors are obscured, ones that have become visible in my microanalysis – experiences that are not at all in line with a work-centered society.

If you ask women and men who are participating in all forms of work, you can observe that the meaning of wage labor has been relativized. In these constellations, wage labor also loses its unique meaning for many men as a field of self-realization and recognition. In this respect, the meaning that it has for a woman or a man to do some cleaning after work, to play with the children, or to cook is not completely covered by the term “double burden”. Housework and childcare are experienced as satisfying, especially if someone doesn’t have to exclusively deal with these activities or if there is sufficient time aside from wage labor to do them. The latter cannot be stressed enough. The model “Everyone does everything” really only becomes liveable when the pressure – be it financial or temporal – is mitigated: when achieving a living wage is not a constant struggle or cause for concern and when the time resources are sufficient that not every act is subject to efficiency improvement. Many of the interviewed women and men formulate a genuine interest in doing housework and caring for the children when the conditions are good.

In addition, some structural features of reproductive work change in these arrangements. If this is not done as an exclusive activity within a binary structured gender order, it is no longer invisible – but that is a constitutive feature of non-waged social-reproductive labor in capitalist societies. In addition, the partners pay each other considerably more recognition for the individual household activities. And housework is no longer associated with material dependence on the partner in these arrangements.

So far, the dissolution of the boundaries between work and family has been presented as only problematic. Key words are: instrumentalization and rationalization of the entire life, where there is little room for maneuvering against the power of economic demands. I want to contribute a further reading of this delimitation of wage labor. The forms of the division of labor in the private sphere that do not assign wage labor and housework to gender, and thus no longer clearly reproduce the binary logic of the symbolic gender order, set into motion the “separation of kitchen and state” constitutive of bourgeois-capitalist societies (Haug 2010: 149).

Women and men succeed in overcoming the gendered binary logic, but socially, this is still largely utopian. At the structural level, this development is only possible if all forms of work are given the same weight, seen as necessary and in principle equivalent – from caring, social, political, and cultural work to living wage labor. For this purpose, social-reproductive work in the private and in public would have to be systematically upgraded. A step in that direction would be to better pay for services and careers in education, health, social services, and care. If the various kinds of work were

to be weighted equally, and if the binary logic of sphere separation were really abolished, this would be both an expression of and an engine of possible radical change.

### Literacy

Becker-Schmidt, Regina (2008): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsarbeit. In: Ruth Becker/Beate Kortendiek (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 2. erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden.

Fraser, Nancy (2016): Contradictions of Capital and Care. In: New Left Review 100, 99–117.

Gothaer Programm (1875): Zugriff am 02.05.2018 unter: <http://library.fes.de/prodok/fa81-10935.pdf>

Haug, Frigga (2010): Geschlechterverhältnisse in der Krise. Zeitgemäße Notizen. In: Widerspruch. Beiträge zu sozialistischer Politik, Nr. 58/10.

Hochschild, Arlie Russell (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen (Originalausgabe: The time bind. When work becomes home and home becomes work. New York 1997).

König, Tomke (2012): Familie heißt Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung. Konstanz.

Kontos Silvia/Walser, Karin (1979): Weil nur zählt, was Geld einbringt. Probleme der Hausfrauenarbeit. Gelnhausen; Berlin; Stein.

Koppetsch, Cornelia/Burkart, Günter (1999): Die Illusion der Emanzipation. Konstanz.

Marx, Karl/Friedrich Engels (1845): Die deutsche Ideologie. Kritik der neuesten deutschen Philosophie in ihren Repräsentanten Feuerbach, B. Bauer und Stirner und des deutschen Sozialismus in seinen verschiedenen Propheten. Zugriff am 02.05.2018 unter: [http://www.mlwerke.de/me/me03/me03\\_009.htm](http://www.mlwerke.de/me/me03/me03_009.htm)

### Prof. Dr. Tomke König

Professorin für Geschlechtersoziologie

Fakultät für Soziologie

Universität Bielefeld

[tomke.koenig@uni-bielefeld.de](mailto:tomke.koenig@uni-bielefeld.de)

## **Der Girls' Day aus geschlechtersoziologischer Perspektive. Wie das monoedukative Förderprogramm Geschlechter- differenzen und -stereotype reproduzieren und neutralisieren kann**

**Greta Wienkamp**

Im Jahr 2017 wurde das Gutachten zum zweiten Gleichstellungsbericht veröffentlicht, das, wie bereits der erste Gleichstellungsbericht, u. a. Rückschlüsse auf eine Korrelation zwischen geschlechterstereotypen Rollenvorstellungen und Berufswahl zulässt. Dass lediglich ca. 10 % der erwerbstätigen Männer und Frauen einen jeweils vom anderen Geschlecht dominierten Beruf wählen (vgl. Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017: 27), deutet etwa auf eine horizontale Segregation des Arbeitsmarktes hin, die zugleich mit einer hierarchischen Segregation einherzugehen scheint – zeichnen sich doch viele der frauendominierten Berufe durch einen niedrigen Status und geringe Aufstiegschancen aus (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2011: 92 ff.; Gildemeister & Robert 2008: 118).

Um diesem Trend entgegenzuwirken, wird der Politik empfohlen, Berufswahloptionen durch monoedukative, also geschlechtergetrennte, Förderprogramme wie den Girls' Day und den Boys' Day auszuweiten (vgl. BMFSFJ 2011: 101), die aufgrund der Betonung geschlechtlicher Differenzen allerdings durchaus kritisiert werden. Vertreter\_innen der Koedukation, also geschlechtergemischter Pädagogik, verfolgen etwa den Ansatz, Jungen und Mädchen als „gleich fähig und gleich wertig“ (Graff 2011: 202) zu erziehen und lehnen monoedukative Lernsettings als Rückkehr in traditionelle Geschlechterstereotype ab (vgl. Graff 2011: 202 f.). Es werde so die Differenz zwischen den Geschlechtern betont und das „bipolare Koordinatensystem“ (Knapp 2011: 74) weitergeführt. Demgegenüber scheinen jedoch auch Gleichheitsansätze keine Lösung zu bieten: Die aktuelle Forderung der Gleichberechtigung bzw. -behandlung der Geschlechter könne die historisch gewachsene männliche Dominanz nicht unterminieren, sondern schreibe diese fort (vgl. Graff 2011: 202).

Die Debatte um Mono- oder Koedukation lässt sich durch wissenschaftliche Diskurse rahmen, in denen Geschlecht als ein „komplexitätsreduzierendes Klassifikationsschema“ (Gildemeister 2008: 138) verstanden wird, welches das Zusammenleben strukturiere, Allokationsprobleme löse und hierarchische Verhältnisse rechtfertige (vgl. Goffman 1994: 107; West & Zimmerman 1991: 29 f.). Erving Goffman (1994: 108) etwa spricht von der Geschlechterzugehörigkeit als „Prototyp einer sozialen Klassifikation“, durch die man Männer und Frauen je einer eigenen Sozialisation unterwerfe und mit geschlechterspezifischen Idealbildern konfrontiere (vgl. Goffman 1994: 109). Es entstehe eine Geschlechtsidentität, die über das sogenannte *gender display* – das Spielen geschlechterstereotyper Interaktionsskripte vor dem jeweils anderen Geschlecht als Publikum – inszeniert werde (vgl. Goffman 1994: 110; 119 ff.).

West und Zimmerman (1991: 27 ff.) hingegen konstatieren aus einer ethnomethodologischen Perspektive des sogenannten *doing gender* eine generell geschlechterbasierte Kategorisierungslogik von Interaktionen, durch die bereits Kinder ihr Verhalten an ihre geschlechtliche Zuordnung anpassen würden. Die Geschlechterdarstellung wird in dieser Denktradition als omnirelevanter Begleitumstand jeder Interaktion definiert, durch den das Handeln anderer nachvollzogen und auf den jedwedes Verhalten der Gegenüber zurückgeführt werde (vgl. West & Zimmerman 1991: 23). So gesehen sei Geschlecht eine „machtvolle ideologische Ressource“ (Gildemeister & Wetterer 1992: 237), die unbewusst jede Interaktion rahme.

Die interaktiven Praktiken der Geschlechterkonstruktion stehen jedoch nicht für sich, sondern interferieren mit sozialen Arrangements und Strukturen, die auf Interaktionen einwirken, geschlechtliche Differenzen immer wieder systematisch hervorheben und somit inszenierbar machen (vgl. Goffman 1994: 132 ff.; 142). Erst dadurch könne sich das geschlechterspezifische Differenzdenken festigen sowie als Reaktion auf die von Natur gegebenen Unterschiede gerieren – Goffman (1994: 128) resümiert derartige Prozesse unter dem Begriff der institutionellen Reflexivität.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage: „Can we ever *not* do gender?“ (West & Zimmerman 1991: 24). Eine Frage, die auch in Bezug auf den Girls' Day von zentraler Bedeutung zu sein scheint, möchte man sein Veränderungspotential hinsichtlich einer geschlechterstereotypen Berufswahl nachvollziehen. In Anlehnung an die Omnirelevanzannahme von Geschlecht beispielsweise wäre kaum von einer Unterbrechung des *doing gender*<sup>1</sup> durch den Aktionstag auszugehen. Greift man hingegen, wie Stefan Hirschauer (2001) in seinem Neutralisierungskonzept, die Omnirelevanzannahme auf und modifiziert sie als eine Omnipräsenzannahme von Geschlecht, so scheinen positive Auswirkungen des Girls' Days auf die Berufswahl durchaus denkbar: Zwar konstatiert Hirschauer (2001: 214) eine „kulturell garantierte Sichtbarkeit“ sowie eine Art Ausweiszwang des Geschlechts. Dennoch sieht er innerhalb von Interaktionen Möglichkeiten des *undoing gender*, die auf das initiale *doing gender* folgen würden: „Interaktionszug für Interaktionszug kann die Geschlechterdifferenz als relevantes Schema aufgerufen oder vernachlässigt werden“ (Hirschauer 2001: 217). Entsprechend dieses Paradigmas gehe es laut Hirschauer (2001: 217) um die Frage, ob die zu Beginn einer Interaktion unweigerlich vollzogene Geschlechterunterscheidung im Verlaufe der Interaktion aktualisiert werde oder bloß latent mitlaufe.

In Anbetracht dieses wissenschaftlichen Diskurses um die Produktion und Neutralisierung von Geschlecht steht die Politik vor der Herausforderung, die hierarchischen Strukturen zwischen den Geschlechtern zu thematisieren, ohne dabei die gesellschaftlich gewachsene Differenzierung fortzuschreiben. Es entsteht ein Spannungsfeld zwischen Gleichheit und Differenz, das sich auch in der Debatte um die Sinnhaftigkeit des Girls' Days widerspiegelt. Der vorliegende Beitrag soll daher der Frage nachgehen, inwiefern der Girls' Day zur Festigung der Geschlechterdifferenzen und -stereotype beiträgt und inwiefern er diese neutralisieren kann. Es soll gezeigt werden, dass Geschlechterunterschiede zwar zunächst reproduziert werden, innerhalb des differenzbetonenden

---

<sup>1</sup> Der Begriff *doing gender* wird im Folgenden nicht nur in seinem ursprünglichen ethnomethodologischen Sinn gebraucht, sondern „als Synonym für die in dieser Tradition entwickelte Perspektive einer ‚sozialen Konstruktion von Geschlecht‘“ (Gildemeister 2008: 137). Der Begriff reicht hier also weiter und schließt auch Chancen einer Unterbrechung der Geschlechterkonstruktion ein, wie sie im ursprünglichen Verständnis des Konzepts noch negiert werden.

Settings unter gewissen Konditionen jedoch Möglichkeiten der Neutralisierung von Geschlecht bestehen.

Da im Kontext der Evaluation des Girls' Days zwar vereinzelt auf das Konzept des *doing gender* bzw. der Geschlechtsreproduktion verwiesen, es jedoch nur bedingt als Forschungsrahmen aufgegriffen wird<sup>2</sup>, gelten neben der theoretischen Basis verschiedene Unterlagen zum Girls' Day, wie etwa Interviews oder Informationsbroschüren als Grundlage. Die Kombination aus Daten zum Marketing des Aktionstages, Erfahrungen ehemaliger Teilnehmerinnen sowie theoretischem Unterbau ermöglicht eine vielschichtige Analyse der Reproduktions- bzw. Neutralisierungsprozesse von Geschlecht.

### 1. Das Konzept des Girls' Days

Der Girls' Day ist ein seit 2001 einmal jährlich stattfindender Aktionstag, der sich insbesondere an Mädchen aus den Sekundarstufen I und II richtet (vgl. Wentzel 2011: 66 f.) An diesem Tag soll den Mädchen durch Einblicke in sogenannte ‚Männerberufe‘ – wie etwa Handwerk, Politik und insbesondere Technik – die Möglichkeit geboten werden, ihr Berufswahlspektrum zu erweitern. Ansatzpunkt für das Förderprogramm ist die erhebliche Spannung zwischen der Anzahl junger Mädchen mit (sehr) guten Bildungsabschlüssen und der geringen Diversität in ihrer Berufswahl: So würden etwa 70 % der Mädchen aus einer Bandbreite von nur 20 Berufen wählen – darunter befinde sich kein einziger technischer Beruf (vgl. BMFSFJ 2016). Entsprechend ist das Ziel des Girls' Days, die naturwissenschaftlich-technischen Potentiale der Mädchen zu fördern und damit zu einer Stärkung der Frauenanteile in den entsprechenden Berufen beizutragen. Der Aktionstag wird u. a. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dem BMFSFJ sowie dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) gefördert und arbeitet derzeit in Kooperation mit 10.354 Unternehmen, Berufsschulen und Organisationen, die die jeweilige Ausgestaltung des Aktionstages eigenverantwortlich erarbeiten (vgl. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. 2017a). Aus dieser dezentralen Organisation ergibt sich eine große Variation an angebotenen Veranstaltungstypen, die nicht nur jeweils unterschiedlich auf die Teilnehmerinnen wirken, sondern auch in Hinblick auf das *doing gender* verschiedene Implikationen haben.<sup>3</sup>

Mittlerweile ist der Girls' Day mit seiner stetig steigenden Teilnehmerinnenzahl zum bekanntesten Berufsorientierungsprojekt für Mädchen avanciert (vgl. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. 2017b; Mellies et al. 2011: 8). Das monoedukative Förderprogramm spricht explizit nur Schülerinnen und keine Schüler an; es soll ausschließlich das weibliche Interesse für männerdominierte Berufsbereiche wie etwa die MINT-Fächer angeregt werden (vgl. Wentzel 2011: 33 ff.). Nach dem eigenen Selbstverständnis jedoch setzt der Aktionstag dabei nicht bei vermeintlich weiblichen Defiziten an, die durch das Förderprogramm ausgeglichen werden sollen, sondern möchte durch den Einbezug von Schulen und Unternehmen das Bewusstsein für die externen

---

<sup>2</sup> Die Ausnahme bilden Untersuchungen Schmid-Thomaes (2012), auf die im Folgenden wiederholt verwiesen wird.

<sup>3</sup> Diese vielseitigen Implikationen kann der Beitrag nicht vollständig erfassen. Dennoch wird ein Überblick darüber gewährt, wie distinkte exemplarische Veranstaltungsarten vor dem Hintergrund des *doing/undoing gender* zu interpretieren sind.

Einflussfaktoren auf die Berufswahl von Mädchen schärfen (vgl. Wentzel 2011: 21). So sollen etwa die stereotypen Vorstellungen über ‚typisch männliche‘ oder ‚typisch weibliche‘ Kompetenzen aufgebrochen und auch die Unternehmen und verschiedenen Sozialisationsinstanzen dafür sensibilisiert werden.

Da sich nicht nur die Berufswahl von Mädchen in jenen engen Rahmungen bewegt, sondern sich auch Jungen bei ihrer Berufswahl an existierenden Stereotypen und gesellschaftlichen Erwartungen orientieren, findet seit 2011 parallel zum Girls' Day der Boys' Day statt: Analog zum weiblichen Pendant sollen Jungen an diesem Tag Einblicke in von Frauen dominierte Berufe erhalten.

## **2. Reproduktion von Geschlechterstereotypen und Differenz durch den Girls' Day**

Monoedukative Förderansätze sehen sich wiederholt mit dem Vorwurf der Differenzverstärkung konfrontiert. Bezogen auf den Girls' Day kann zwischen der Differenzbetonung durch die Rahmenbedingungen des monoedukativen Settings und seine öffentliche Darstellung sowie der Differenzbetonung durch die Interaktionen während der Girls'-Day-Veranstaltungen unterschieden werden.

### **2.1 Differenzbetonung durch die Rahmenbedingungen und Darstellung des Girls' Days in der Öffentlichkeit**

Dass die von Vertreter\_innen der Koedukation formulierte Sorge der stabilisierenden Wirkung auf stereotype gesellschaftliche Geschlechterbilder durch den Girls' Day nicht im wissenschaftlichen Diskurs verhaftet bleibt, lässt sich u. a. an den Interviews mit ehemaligen Girls'-Day-Teilnehmerinnen ablesen: Sie befürchten, die exklusive Frauenförderung aufgrund ihrer bisherigen Unterrepräsentation in der Technik könnte ihnen als qua Geschlecht – sprich naturgemäß – bestehendes Defizit ausgelegt werden (vgl. Wentzel 2008: 102). Diese Befürchtung lässt sich insofern bestätigen, als im Rahmen des Girls' Days ein Rekurs auf vergeschlechtlichte Kompetenzen zu konstatieren ist, der die Differenzbetonung zwischen den Geschlechtern fortschreibt. So werden Vorstellungen ‚typisch männlicher‘ und ‚typisch weiblicher‘ beruflicher Fähigkeiten in der Lokalpresse oder über Veranstaltende oftmals forciert, betiteln sie ihre Berichte zum Girls' Day doch beispielsweise mit: „Rollentausch für einen Tag“ (Neue Westfälische Zeitung 2014) oder „Auto – das unbekannte Wesen?“ (Schmid-Thomae 2012: 106). Überschriften, die auf die vermeintliche Fremdheit der Mädchen zur ‚männerdominierten Arbeitswelt‘ verweisen und auf klassische Rollenideale rekurren. Auch die Informationsmaterialien des Girls' Days selbst bedienen sich vergleichbarer Muster. In einem kurzen Marketingfilm heißt es etwa: „An diesem Tag kannst du auf Berufe treffen, an die du so noch nie gedacht hast oder dir bislang nicht zugetraut hast“ (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. 2014). In einer der Informationsbroschüren zudem: „Der Girls' Day eignet sich hervorragend, um Mädchen und junge Frauen erstmalig über die vielfältigen Berufs- und Studienmöglichkeiten in Technik und Naturwissenschaften zu informieren und Berührungspunkte abzubauen“ (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. 2011: 5). Derartige Aussagen verweisen implizit auf eine pauschale Technikfremdheit von Mädchen. Die Schülerinnen werden hier über die stereotype Vorstellung der Technikinkompetenz zu einer

einheitlichen Gruppe homogenisiert, anstatt auf unterschiedliche Interessen oder ggf. bereits existierende Technikerfahrungen einiger Mädchen einzugehen. Der Girls' Day selbst bedient sich hier folglich gesellschaftlicher Geschlechternormen und läuft damit Gefahr, eine binäre Klassifizierungslogik fortzuschreiben.<sup>4</sup>

Durch die parallele Organisation von Girls' und Boys' Day wird dieses Problem zusätzlich forciert, indem die von Goffman (1994: 133) als besonders effektiv beschriebene punktuelle Trennung des gemeinsamen Tagesablaufs zwischen Männern und Frauen zur Betonung und wiederkehrenden Bezugnahme auf die scheinbar natürlichen geschlechtlichen Differenzen praktiziert wird. Sowohl Jungen als auch Mädchen sollen durch exklusive Förderprogramme getrennt neue Berufsmöglichkeiten eröffnet werden, sodass sich die Vorstellungen einer grundlegenden Differenz zwischen den Geschlechtern insofern festigen, als die Homogenisierung von (Des-)Interessen und (In-)Kompetenzen nicht nur bezogen auf die Mädchen, sondern analog dazu auch für die Jungen durchgeführt wird (vgl. Budde 2011: 186).

Entsprechend diesen homogenisierenden, stereotypen Vorstellungen weiblicher Interessen werden die Mädchen im Rahmen des Girls' Days mehrfach über Analogiebildung zu vermeintlich ‚natürlichen weiblichen Fähigkeiten‘ zu adressieren versucht. So wird beispielsweise der Beruf der Feuerwehrfrau als der einer Mensch und Tier helfenden „Akrobatin im 28. Stockwerk“ (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. 2014) metaphorisiert und damit auf die vorherrschende Vorstellung von Frauen als hilfsbereit und künstlerisch sowie athletisch begabt rekurriert. Im Sinne Gildemeisters und Wetterers (1992: 222 ff.) könnte diese Analogiebildung als Initiationsversuch eines Umschreibungsprozesses der geschlechtlichen Zuordnung eines Berufes aufgefasst werden. Damit einhergehend bleibt der Girls' Day in der binären Klassifikationsmatrix des Arbeitsmarktes verhaftet, anstatt grundsätzlich von der Idee eines Zusammenhangs zwischen Geschlecht und beruflichen Fähigkeiten abzuheben – geht auch eine erfolgreiche Veränderung der Analogien in der Regel langfristig mit einer grundsätzlichen Umdeutung eines Berufes von männlich zu weiblich oder umgekehrt einher, anstatt dauerhaft für beide Geschlechter eine gesellschaftliche Akzeptanz zu schaffen (vgl. Gildemeister & Wetterer 1992: 227, Robak 1992).

Homogenisierungen innerhalb einer Geschlechtergruppe sowie der Rekurs auf gesellschaftlich vorherrschende Bilder von ‚naturgemäß weiblichen Kompetenzen‘ zur Rechtfertigung der Berufswahl bergen daher die Gefahr, das „Gleichheitstabu“ (Gildemeister & Wetterer 1992: 227) fortzuschreiben – sprich, das Bewusstsein der Schülerinnen und Schüler, dass jeder Beruf entweder männlich oder weiblich besetzt sein müsse, zu stärken. Anstelle eines Aufbruchs der Geschlechterdifferenzen könnte somit zu einer Stabilisierung der Arbeitsmarktsegregation sowie der stereotypen Vorstellung von geschlechterbedingten Fähigkeiten beigetragen werden.

Die beschriebenen neuen Analogiebildungen mögen zwar zunächst hilfreich erscheinen, um potentielle Hemmschwellen zu minimieren. Spätestens am Aktionstag selbst werden die Mädchen aber erkennen, dass die mit Weiblichkeit assoziierten Umschreibungen des Berufes durch die Realität des ‚Männerberufes‘ unterminiert werden. Bezieht man sich nun auf Wests und Zimmermans These

---

<sup>4</sup> Für grundsätzliche Gedanken zur Stabilisierung der binären Matrix durch Homogenisierung vgl. auch Gildemeister & Wetterer 1992; Roßhart 2009.

(1991: 29, 33), dass Jungen und Mädchen qua Kompetenzzuschreibung immer wieder auf stereotype Rollenvorstellungen verpflichtet werden und ein Abweichen von diesen Normen als soziale Inkompetenz und persönliches Fehlverhalten erscheint, könnten monoedukative Förderprogramme wie der Girls' Day auch als eine Art Anleitung für die Schülerinnen interpretiert werden, welche Kompetenzen normativ von ihrem Geschlecht erwartet werden. Dass der Girls' Day so erst das Bewusstsein für die gesellschaftlich erwarteten Berufsrollen schärfen könnte (vgl. Wentzel 2011: 36), erscheint insbesondere vor dem Hintergrund des engen zeitlichen Rahmens des Aktionstags denkbar. Die Schülerinnen werden nur für einige Stunden an die vermeintlich geschlechtsuntypischen Berufe herangeführt, sodass die Veranstaltung den übrigen Tagen im Jahr gegenübersteht, an denen die Schülerinnen wiederholt Erfahrungen geschlechtsstereotyper Art sammeln (vgl. Wentzel 2008: 42; Wentzel 2011: 64). Der Girls' Day erscheint somit als ein Ausnahmetag; die jeweils gegengeschlechtliche Berufswahl dagegen als umso größere Normabweichung.

Zugespielt formuliert könnte der Girls' Day aus dieser Perspektive deshalb selbst als ein Mechanismus der institutionellen Reflexivität verstanden werden, der die Schülerinnen und Schüler auf ihre vermeintlich ‚natürlichen‘ Differenzen hinweist und damit erst eine Bühne für die Geschlechterinszenierung sowie zur Betonung und zum Ausbau dieser Unterschiede bietet. In diesem Sinne scheinen monoedukative Förderprogramme den „fortwährenden Sortierungsvorgang“ (Goffman 1994: 109) zwischen den Geschlechtern fortzuschreiben, anstatt diesen zu brechen.

## **2.2 Differenzbetonung durch Interaktionen innerhalb der Girls'-Day-Veranstaltungen**

Damit der Mechanismus der institutionellen Reflexivität greifen kann, muss das Geschlecht in die jeweilige Interaktion eingehen; die Struktur muss mit der interaktiven Praxis zusammenwirken (vgl. Hirschauer 2001: 225 ff.). Folgt man Hirschauer (2001: 218), so ist Geschlecht als eine von vielen Mitgliedschaftskategorien zu verstehen, die zunächst mobilisiert werden muss, um in der jeweiligen Interaktion relevant zu werden. Am Girls' Day wird dieser Mechanismus tendenziell allein dadurch angestoßen, dass die Schülerinnen bereits durch die „sprachliche Dauerpräsenz des Geschlechts“ (Hirschauer 2001: 214), wie sie sich im Titel des Aktionstages widerspiegelt, explizit in ihrer Rolle als Zugehörige der Mitgliedschaftskategorie Frau adressiert werden. Dagegen argumentieren Befürworter\_innen der Monoedukation, dass die Aktivierung der Mitgliedschaftskategorie Geschlecht für die Gruppenabgrenzung am Aktionstag eine Chance biete, Interaktionen innerhalb der homogenen Gruppe von geschlechtsspezifischen Aufladungen zu befreien (vgl. Graff 2011: 203). Geht man im Sinne Goffmans (1994: 147 ff.) davon aus, dass Männer und Frauen einander als Publikum für die Geschlechtsinszenierung benötigen, könnten monoedukative Ansätze deshalb eine Möglichkeit darstellen, von der Geschlechterdarstellung zu entlasten und einen Schutzraum bieten, in dem sich Jungen und Mädchen ohne den Druck der Geschlechterinszenierung ausprobieren und in der Konsequenz ausschließlich an ihren geschlechtsunabhängigen Interessen orientieren können (vgl. Budde 2011: 178).

Diese Perspektive vernachlässigt jedoch, dass die Geschlechterdarstellung im Rahmen des Girls' Days auf der Ebene der besuchten Unternehmen und Schulen reproduziert wird. Da der Girls' Day Mädchen Einblicke in männlich dominierte Berufe gewähren soll, treffen die Schülerinnen am Aktionstag überwiegend auf Männer und nur vereinzelt auf weibliche Vorbilder (vgl. Schmid-Thomae 2012: 102, 109 ff., 129). Die so entstehende Sichtbarkeit der Mädchen aufgrund ihrer

geschlechtlichen Minderheitenrolle bietet einen Rahmen für die Aktivierung der Mitgliedschaftskategorie Geschlecht sowie damit einhergehend für eine Polarisierung von Differenzen und die Generalisierung der Eigenschaften des weiblichen Geschlechts (vgl. Schmid-Thomae 2012: 132). Schmid-Thomae (2012: 113) etwa beobachtete im Rahmen von Girls'-Day-Veranstaltungen geschlechterspezifische Adressierungen wie „Lauter hübsche Mädchen!“, durch die das Geschlecht der Schülerinnen auf stereotyp-sexistische Weise hervorgehoben wird.<sup>5</sup> Eine derartige Adressierung drängt auch die Schülerinnen dazu, *als Mädchen* zu reagieren, sodass eine geschlechterrelevante Interaktion ausgelöst wird (vgl. Hirschauer 2001: 212, 218 f., Schmid-Thomae 2012: 113). Zwar bestünden nach Hirschauer (2001: 219, 221) Optionen, das vergeschlechtlichte Interaktionsskript abzulehnen, der Gebrauch dieser Optionen erscheint in dem beschriebenen Setting des Girls' Days jedoch eher unwahrscheinlich: Die Mädchen befinden sich zum Zeitpunkt ihrer Teilnahme am Girls' Day mit der Adoleszenz in einem Alter, in dem die eindeutige Geschlechtsidentifikation besonders relevant ist (vgl. BMFSFJ 2011: 94). Jedwedes geschlechtsuntypische Handeln könnte als Gefahr für die eigene eindeutige Geschlechtszuordnung gedeutet werden (vgl. West & Zimmerman 1991: 28 f.). Vor diesem Hintergrund scheint es wahrscheinlicher, dass die Teilnehmerinnen die vergeschlechtlichten Adressierungen und Einblicke in die ‚Männerberufe‘ gezielt zur Abgrenzung vom anderen Geschlecht sowie zur Inszenierung ihrer weiblichen Geschlechtsidentität nutzen (vgl. Schmid-Thomae 2012: 116 ff.) und damit den Aktionstag entsprechend der These der institutionellen Reflexivität als Instrument zur Reproduktion der Geschlechterstereotype aufgreifen. Das Zusammenspiel von Adressierungen, Sichtbarkeit als Mädchen/junge Frauen und Adoleszenz kann folglich eine äußerst stabile, reflexive Reproduktion von Geschlecht und Differenz generieren.

Das Ausmaß dieses Prozesses wiederum hänge laut Schmid-Thomae (2012: 119 ff.) maßgeblich von der jeweiligen Ausgestaltung des Girls' Days ab: So würden insbesondere wenig praxisorientierte, vortragartige Veranstaltungen die vorgestellten Berufe tendenziell noch weiter von den Mädchen distanzieren und damit unweigerlich Differenzen affirmieren. Vorträge von Männern, etwa über ihren technischen Beruf, ausgestattet mit für Fachfremde unverständlichem Vokabular, könnten von den Schülerinnen als eine Bestätigung ihrer technischen Inkompetenz aufgefasst werden und im gleichen Zuge die stereotype Vorstellung des wissenden, erklärenden Mannes und der etwas unbedarften, unerfahrenen Frau reproduzieren (vgl. Schmid-Thomae 2012: 119 ff.). Ein derartiges Setting würde sich in das von Goffman beobachtete Interaktionsschema zwischen den Geschlechtern fügen, in dem Frauen „als wertvoll, dekorativ und zerbrechlich gelten“ (Goffman 1994: 123 f.), und im Umkehrschluss für alles ungeeignet erscheinen, „was Muskelkraft, handwerkliches oder elektrisches Wissen oder ein körperliches Wagnis erfordert“ (Goffman 1994: 124).

Besonders in Anbetracht der ohnehin großen Unsicherheit von Mädchen in Hinblick auf ihre naturwissenschaftlichen Kompetenzen (vgl. Wentzel 2008: 28, 40; 2011: 27) könnte eine solche Erfahrung die eigene Vorstellung angeblich naturgemäß unterschiedlicher Kompetenzen der

---

<sup>5</sup> So beschreibt etwa Goffman ausführlich, wie Frauen durch das System des Hofierens und der Höflichkeit in westlichen Gesellschaften auf ihr äußeres Erscheinungsbild, zu einem dekorativen Beiwerk reduziert werden: „Wie schon angedeutet, besteht die Implikation des Hofierungssystems darin, daß die Frau (mehr als der Mann) auf Standards der äußeren Erscheinung verpflichtet wird, von denen sie, je älter sie wird, desto mehr abweicht“ (Goffman 1994: 123).

Geschlechter verfestigen und dazu führen, dass stereotype Interaktionsschemata fortgeschrieben werden, in denen einerseits der Mann dazu verpflichtet scheint, Frauen bei praktischen und handwerklichen Aufgaben zu helfen, und in denen andererseits die Frau die Verpflichtung eingeht, sich als ein schwaches, hilfloses Objekt zu präsentieren, „dem ein Mann zu Recht seine helfende Hand hinstreckt.“ (Goffman 1994: 126).

### 3. Neutralisierung von Geschlecht durch den Girls' Day

Trotz der Gefahren der Differenzreproduktion und Festigung eines segregierten Arbeitsmarktes gilt der Girls' Day als ein Erfolgsprojekt (vgl. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. 2017c). Über 60% der Teilnehmerinnen würden an dem Tag Berufe kennenlernen, die sie interessieren, und knapp 40% der Teilnehmerinnen könnten sich auch vorstellen, in dem kennengelernten Beruf zu arbeiten (vgl. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit 2016a: 22). Dass dieses Interesse nicht nur auf den unmittelbaren Eindrücken nach dem Aktionstag beruht, lässt sich unter anderem daran ablesen, dass etwa ein Drittel der teilnehmenden Unternehmen anschließend Bewerbungen für Praktikums- und Ausbildungsplätze von ehemaligen Girls'-Day-Teilnehmerinnen erhält (vgl. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit 2016a: 46).

Das monoedukative Förderprogramm scheint demnach durchaus erfolgreich darin zu sein, Schülerinnen vermehrt für technische und andere männerdominierte Berufe zu begeistern. Doch inwiefern gehen diese Entwicklungen mit einem Abbau von Differenz, mit einer Neutralisierung von Geschlecht, einher? Nach Hirschauer (2001: 217) erfolgt ein interaktiver Aufbau von Geschlechterdifferenzen mittels fortwährender Betonung geschlechtlicher Unterschiede. Die Betonung könne sowohl durch die Adressierung der Geschlechterzugehörigkeit erfolgen, sodass die Interaktionsteilnehmenden das Geschlecht – wie im vorherigen Abschnitt beschrieben – als Mitgliedschaftskategorie aktivieren und/oder indem die Interaktionsbeziehung als solche vergeschlechtlichten Skripten folgt und damit Geschlecht als Relationskategorie zentral setzt (vgl. Hirschauer 2001: 217 ff.).

In Bezug auf den Girls' Day kann in diesem Zusammenhang die aktive Teilnahme der Schülerinnen, die praxisorientierte Einbindung in den Arbeitsalltag, als Schlüsselmoment angesehen werden, um vergeschlechtlichten Interaktionen und stereotypen Vorstellungen über Kompetenzen entgegenzuwirken. Sind die (überwiegend) männlichen Betreuungspersonen in den besuchten Organisationen auf eine die Mädchen aktiv einbindende Vermittlung ihrer berufstypischen Aufgaben bedacht, so werden Männer nicht länger als die ‚Macher‘ und Schülerinnen nicht länger als bloßes Publikum wahrgenommen, sodass Ungleichbehandlungen und nach Geschlecht distinkte Verhaltenserwartungen aufgehoben werden können (vgl. Schmid-Thomae 2012: 144 f.). Zwar wird zu Beginn der aktiven Einbindung der Mädchen ein gewisses geschlechtliches Gefälle zwischen Kompetenz und Inkompetenz reproduziert, da die männlichen Betreuer den Mädchen zunächst erklären müssen, wie sie die vorgestellten Tätigkeiten ausführen. Dabei wird der Fokus jedoch auf die Wissensvermittlung gelegt und damit eine Verhaftung in stereotypen vergeschlechtlichten Interaktionsskripten zu verhindern versucht (vgl. Schmid-Thomae 2012: 144). Ziel sollte demnach

explizit sein, den Mädchen einen Wechsel auf die Innenseite der Differenzierung – sprich auf die Seite der Kompetenz – zu ermöglichen, wodurch beispielsweise die Vorstellung einer Analogie zwischen Männern und Technikkompetenz bzw. Frauen und Technikinkompetenz durchkreuzt, Geschlecht irrelevant gesetzt und damit nicht als Mitgliedschaftskategorie oder Relationskategorie für die Interaktion aktiviert werden kann (vgl. Schmid-Thomae 2012: 144). Besonders hilfreich erscheint es für diesen Prozess, wenn Auszubildende den Schülerinnen die Arbeitsabläufe erklären und sich dabei explizit an ihre eigene Zeit als Anfänger zurückerinnern, da diese Rahmung in besonderer Weise eine geschlechtliche Neutralisierung initiiert: Nicht das Geschlecht erscheint als ausschlaggebend für die Differenzierung zwischen wissend und unwissend, vielmehr wird mit der Kategorisierung als Anfänger\_in oder Fortgeschrittene\_r (vgl. Schmid-Thomae 2012: 141) eine konkrete Alternative zu der Mitgliedschaftskategorie des Geschlechts geboten, die die beschriebene Interaktion rahmen soll.

Die Bedeutung der Praxiserfahrungen für den Abbau von Hemmungen und das Bewusstwerden des technischen Interesses wird dabei nicht nur von ehemaligen Girls'-Day-Teilnehmerinnen, die mittlerweile einen technischen Beruf ausüben, betont (vgl. Wentzel 2008: 100 f.). Ausprobieren statt Zuhören gilt auch als eines der offiziellen Qualitätskriterien für den Girls' Day (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit 2016b: 15), das sich in den repräsentativen Befragungsergebnissen zum Girls' Day zu bestätigen scheint: So könnten sich 42 % der Mädchen, die am Girls' Day praktisch arbeiten durften, eine spätere Tätigkeit in einem technisch-naturwissenschaftlichen Beruf vorstellen, wohingegen sich selbiges nur 34 % der Teilnehmerinnen vorstellen können, die am Girls' Day keine praktischen Erfahrungen gesammelt haben (vgl. Wentzel 2014: 148). Diese Differenz könnte man auf das beschriebene Kennenlernen der Technik als ‚machbar‘ zurückführen, also auf die Erlernbarkeit von Technik unabhängig vom Geschlecht, die Mädchen dazu motiviert, technische Arbeiten als potentielle Berufsziele mit in ihren Horizont aufzunehmen.

Auch mithilfe der Intention mancher Veranstaltenden, am Girls' Day teilzunehmen, kann der Prozess der Geschlechterneutralisierung gestärkt werden: Insbesondere die teilnehmenden Unternehmen könnten die Schülerinnen vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels potentiell primär als „personelle Ressourcen“ (Wentzel 2008: 1) betrachten, anstatt als Mitglieder der weiblichen Geschlechtskategorie (vgl. Wentzel 2011: 29 ff., 69). Unter dieser Prämisse könnten die entsprechenden Unternehmen die Interaktionen weniger als geschlechtsbezogene, sondern vielmehr als geschlechtsneutrale Gespräche zur Nachwuchs-Akquise führen.

Durch eine geschlechtsneutrale Rahmung des Aktionstages seitens der Veranstaltenden könnten sodann auch die Versuche der Schülerinnen, sich zur eindeutigen Geschlechteridentifikation als weiblich zu inszenieren, unterminiert werden (vgl. Schmid-Thoame 2012: 139 f.), setzt eine interaktive Relevantsetzung von Geschlecht doch gerade voraus, dass die Interagierenden gemeinsam auf das Geschlecht rekurrieren und sich bei der jeweiligen Darstellung von Männlichkeit und Weiblichkeit unterstützen (vgl. Goffman 1994: 147 ff.). Wird diese Unterstützung hingegen von einer Seite nicht gewährt, kann Geschlecht nicht aktiviert oder aktualisiert werden und damit weder als Mitgliedschaftskategorie noch als Relationskategorie in die Interaktion eingehen (vgl. Hirschauer 2001: 219 ff.).

Sofern die Relevantsetzung von Geschlecht durch das männliche Umfeld nicht forciert wird und deshalb auch von den Schülerinnen nicht inszenierbar ist, kann folglich gerade ein monoedukativer Fördertag einen Rahmen für den Differenzabbau zwischen den Geschlechtern bieten (vgl. Schmid-Thomae 2012: 140 ff.): Finden die Schülerinnen in dem männlich geprägten Umfeld am Girls' Day kein Publikum für die Geschlechterinszenierung, können die häufig angeführten Vorteile der Monoedukation (vgl. Budde 2011: 178) auch real greifen. Das Geschlecht scheint nur noch konstituierenden Charakter zu haben. Es ist zwar relevant für die Gruppenformierung, wird jedoch anschließend nicht fortwährend aktiviert, sondern interaktiv vergessen, sodass es nur noch als latente Hintergrundvariable mitläuft (Wentzel 2011: 34 f.; Hirschauer 2001). Unter diesen Bedingungen wird durch die Monoedukation ein Raum dafür geboten, die vermeintliche Homogenität der Gruppe der Mädchen aufzubrechen (vgl. Wentzel 2011: 35; Graff 2011: 203): Können alle Schülerinnen frei vom Geschlechtsinszenierungsdruck beispielsweise den technischen Aufgaben nachgehen, wird sich unter ihnen ein Gefälle von Leistungen bemerkbar machen; wird nicht jede mit dem gleichen Geschick die technischen Aufgaben lösen können. Damit kann ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass auch innerhalb der Gruppe der Mädchen von der Technikinkompetenz bis zur technischen Begabung alle Positionen vertreten sind (vgl. Wentzel 2011: 35). In der Konsequenz erscheint Technik nicht länger als ein männliches Metier, sondern vielmehr als eine individuelle, geschlechtsunabhängige Neigung (vgl. Schmid-Thomae 2012: 144).

Manifestiert sich dieses Bewusstsein über die Geschlechtsunabhängigkeit technischer Kompetenzen, könnte ein Schritt in Richtung Entkopplung der Berufswahl der Schülerinnen von ihrem Geschlecht angestoßen werden. Gerade in diesem Mechanismus sieht Hirschauer (2001: 226 f.) ein zentrales Moment der Geschlechterneutralisierung: So geht er davon aus, dass geschlechterspezifische Strukturen wie der segregierte Arbeitsmarkt nur so lange aufrechterhalten werden können, wie ihnen in der interaktiven Praxis gefolgt wird. Der geschlechtersegregierte Arbeitsmarkt sei also nur so lange stabil, wie die Frauen ‚Frauenberufe‘ wählen und die Männer dies unterlassen würden. Im Gegensatz zum Mechanismus der institutionellen Reflexivität, der wechselseitigen Festigung von Geschlecht durch Strukturen und Handeln, könnte sich durch die Erweiterung des technischen Interesses der Schülerinnen deshalb auch eine Unterwanderung der Strukturen durch die soziale Praxis vollziehen. Auf diese Art würden die Mädchen ein *undoing gender* im zweifachen Sinne unterstützen: Zum einem in Bezug auf sich selbst, indem sie sich dem Geschlechterstereotyp widersetzen. Zum anderen, indem sie das Bild des Berufes und damit die Struktur der Berufsfelder nachhaltig prägen und verändern (vgl. Hirschauer 2001: 227). In dieses Bild fügen sich auch die Aussagen der ehemaligen Girls'-Day-Teilnehmerinnen, die mittlerweile eine technische Ausbildung oder ein technisches Studium absolvieren: Anstatt ihren Beruf mit Analogien zu stereotypen Weiblichkeitsvorstellungen zu rechtfertigen und damit Geschlecht für die Berufswahl relevant zu setzen, versehen sie ihre Tätigkeit vielmehr mit geschlechtsneutralen Attributen wie etwa Spaß, Kreativität und praktischem Arbeiten (vgl. Wentzel 2008: 21, 28). Damit rekuriert die Berufswahl für sie nicht länger auf normative geschlechterspezifische Charakteristika, sondern auf eine individuelle Entscheidung nach den persönlichen, geschlechtsunabhängigen Kompetenzen und Fähigkeiten.

Es sei abschließend jedoch noch kritisch angemerkt, dass Hirschauers Konzept des *undoing gender* bzw. der Neutralisierung von Geschlecht durchaus kontrovers diskutiert wird. So setzt Hirschauer (2001: 216) dem *undoing gender* immer ein *doing gender* voraus, sodass sich die Frage stellt, wie

stabil eine Neutralisierung der Geschlechterdifferenzen sein kann, wenn die mächtige Geschlechtervariable immer latent mitläuft und damit ohne großen Aufwand schnell reaktiviert werden könnte. Daneben ist zu konstatieren, dass die ausgearbeiteten Indikatoren einer geschlechterneutralisierenden Wirkungsweise des Aktionstages nicht zwangsläufig mit einer Neutralisierung von Geschlecht innerhalb des Berufsalltags einhergehen müssen. Bereits Gildemeister und Wetterer verwiesen neben der Umdeutung von Berufen von männlich zu weiblich oder vice versa auf die „Binnendifferenzierung eines Berufsfeldes in ‚rosa‘ und ‚hellblau‘ eingefärbte Teilbereiche“ (Gildemeister & Wetterer 1992: 227). Übertragen auf den Girls' Day wäre daher eine genauere Studie darüber erforderlich, inwiefern ehemalige Teilnehmerinnen in Technikberufen mit anderen Aufgaben als ihre männlichen Kollegen betraut werden und eine geschlechtsbezogene differente Behandlung erfahren: Ob sie beispielsweise eher für die Einfühlungsvermögen und soziale Kompetenzen erfordernden Aufgaben eingesetzt und dadurch erneut auf ihre ‚natürlichen weiblichen Kompetenzen‘ verpflichtet werden; ob somit nicht doch der Aktualisierungsprozess der Geschlechtervariable fortgeschrieben wird.

#### 4. Fazit

Der Beitrag erläuterte die Frage, inwiefern durch den Girls' Day Geschlechterdifferenzen und -stereotype reproduziert werden und inwiefern der Aktionstag Möglichkeiten bietet, diesen Differenzen entgegenzuwirken.

Unter Berücksichtigung der Theorien der Produktion und Neutralisierung von Geschlecht konnte festgestellt werden, dass sowohl die Rahmenbedingungen des monoedukativen Fördertages als auch die Interaktionen innerhalb der Girls'-Day-Veranstaltungen als Verfestigungsmechanismen der stereotypen Geschlechterdifferenzen wirken können. Insbesondere das Operieren mit traditionellen Geschlechterstereotypen, die Mädchen einheitlich Technikunterfahrenheit unterstellen sowie die exklusive geschlechtliche Fokussierung des Aktionstages scheinen die Gefahr zu bergen, Geschlecht zu reproduzieren und die Teilnehmerinnen zu einer stereotypen Geschlechtsinszenierung zu animieren.

Trotz der Festigungsmechanismen von Geschlecht und Differenz durch den Girls' Day konnten jedoch auch Möglichkeiten der Neutralisierung von Geschlecht im Sinne Hirschauers festgestellt werden. So zeigte sich etwa, dass die Vermittlung und das Ausprobieren praktischer Arbeitsschritte dazu geeignet sind, eine Differenzierung von Kompetenz/Inkompetenz nicht länger auf die Mitgliedschaftskategorie Geschlecht, sondern auf die geschlechtsneutrale Mitgliedschaftskategorie Anfänger\_in/Fortgeschritte\_r zu stützen. Auch eine geschlechtsneutrale Behandlung der Schülerinnen seitens der Veranstaltenden kann die Inszenierung von geschlechterstereotypem Verhalten verhindern und somit einer fortwährenden Aktualisierung von Geschlecht entgegenwirken. Die Relevantsetzung von Geschlecht steht dann in Frage. Unter diesen Vorbedingungen kann das monoedukative Setting sodann einen Rahmen bieten, um Differenzen innerhalb der weiblichen Geschlechtskategorie sichtbar zu machen und zur Entkopplung von beruflichen Kompetenzen und Geschlecht beizutragen.

Insgesamt bleibt zu resümieren, dass der Girls' Day „Chancen und Fallstricke“ (Schmid-Thomae 2014: 34) beinhaltet, die jeweils je nach Ausgestaltung der Angebote sowie je nach Verhalten der Veranstaltenden unterschiedliche Gewichtung haben. Es lässt sich schlussfolgern, dass der Girls' Day solange zu einem Abbau der Geschlechterdifferenzen beitragen kann, wie sowohl auf Seite der Teilnehmerinnen als auch auf Seite der Veranstaltenden Konsens darüber besteht und gefördert wird, dass keine naturgemäße Kompetenzverteilung zwischen den Geschlechtern existiert, die die Eignung für gewisse Berufe vorstrukturiert. Dabei ist jedoch zu beachten, dass auch eine in ihren Interaktionen geschlechtsneutral gehaltene Girls'-Day-Veranstaltung allein die Stereotype in der Berufswahl nicht aufzubrechen vermag. Vielmehr stellt der Girls' Day nur einen Tag im langwierigen Berufsfindungsprozess der Schülerinnen dar, in dem sie immer wieder mit stereotypen Geschlechtervorstellungen konfrontiert werden. Somit kann die Analyse des Girls' Days in Hinblick auf *doing gender* und *undoing gender* lediglich als ein erster Indikator für den Umgang mit Geschlechterdifferenz in der Berufswahl gelesen werden. Mit ihrem Fokus auf Reproduktions- und Neutralisierungsmechanismen von Geschlechterdifferenz bietet der Beitrag daher vor allem einen geschlechtersoziologischen Blickwinkel auf ein politisches Projekt, durch den die potentiellen Folgeprobleme politischer Förderideen deutlich und vielseitige Impulse für weitere Forschungsvorhaben gesetzt werden.

## Literatur

- Budde, J., 2011: Geschlechtshomogene Pädagogik. Innovatives Konzept oder antiquiertes Format? S. 177–191 in: W. Wentzel, S. Mellies & B. Schwarze (Hrsg.), *Generation Girls' Day*. Opladen u. a.: Budrich UniPress.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2011: *Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht*. Berlin. Abgerufen unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/erster-gleichstellungsbericht--neue-wege---gleiche-chancen/80428?view=DEFAULT> [zuletzt geprüft am 21.09.17].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2016: *Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag*. Abgerufen unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/girls-day---maedchen-zukunftstag/80480> [zuletzt geprüft am 21.09.17].
- Gildemeister, R., 2008: *Doing Gender. Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung*. S. 137–145 in: R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. 2. erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gildemeister, R. & G. Robert, 2008: *Geschlechterdifferenzierungen in lebenszeitlicher Perspektive*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gildemeister, R. & A. Wetterer, 1992: *Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung*. S. 201–254 in: G.-A Knapp & A. Wetterer (Hrsg.), *TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie*. Forum Frauenforschung 6. Freiburg: Kore.
- Goffman, E., 1994 [1977]: *Das Arrangement der Geschlechter*. S. 105–158 in: H. Knoblauch (Hrsg.), *Interaktion und Geschlecht*. Frankfurt am Main: Campus.

- Graff, U., 2011: Emanzipatorisches Potenzial monoedukativer pädagogischer Settings. S. 193–210 in: W. Wentzel, S. Mellies & B. Schwarze (Hrsg.), *Generation Girls' Day*. Opladen u. a.: Budrich UniPress.
- Hirschauer, S., 2001: Das Vergessen des Geschlechts. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung. S. 208–235 in: B. Heintz (Hrsg.), *Geschlechtersoziologie*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 41.
- Knapp, G.-A., 2011: Plädoyer für eine theoretisch reflektierte Gleichstellungspolitik. S. 71–84 in: G. Krell, R. Ortlieb & B. Sieben (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltung*. 6. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien, Gabler Verlag.
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 2011: *Zukunft gestalten. Mit dem Girls' Day zu Ausbildung und Studium*. Abgerufen unter: <http://material.kompetenzz.net/girls-day/expert-innen/zukunft-gestalten-mit-dem-girls-day-zu-ausbildung-und-studium.html> [zuletzt geprüft am 21.09.17].
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 2014: *Reinschauen und Mitmachen!* Abgerufen unter: <https://www.girls-day.de/Maedchen/Videos/Infofilme/Erklaerfilm> [zuletzt geprüft am 21.09.17].
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 2016a: *Evaluation des Girls' Day – Mädchen-Zukunftstags 2015*. Abgerufen unter: [https://www.girls-day.de/Ueber\\_den\\_Girls\\_Day/Daten\\_und\\_Fakten/Girls\\_Day-Evaluation](https://www.girls-day.de/Ueber_den_Girls_Day/Daten_und_Fakten/Girls_Day-Evaluation) [zuletzt geprüft am 21.09.17].
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 2016b: *Girls' Day-Präsentation 2017*. Abgerufen unter: <http://material.kompetenzz.net/girls-day/expert-innen/girls-day-praesentation-2017-powerpoint.html> [zuletzt geprüft am 21.09.17].
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 2017a: *Girls' Day – ein Zukunftstag für Mädchen*. Abgerufen unter: [https://www.girls-day.de/Ueber\\_den\\_Girls\\_Day/Das\\_ist\\_der\\_Girls\\_Day/Ein\\_Zukunftstag\\_fuer\\_Maedchen](https://www.girls-day.de/Ueber_den_Girls_Day/Das_ist_der_Girls_Day/Ein_Zukunftstag_fuer_Maedchen) [zuletzt geprüft am 21.09.17].
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 2017b: *Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag im Überblick 2001 – 2017*. Abgerufen unter: [https://www.girls-day.de/Ueber\\_den\\_Girls\\_Day/Daten\\_und\\_Fakten/Girls\\_Day\\_in\\_Zahlen/Girls\\_Day-Statistik](https://www.girls-day.de/Ueber_den_Girls_Day/Daten_und_Fakten/Girls_Day_in_Zahlen/Girls_Day-Statistik) [zuletzt geprüft am 21.09.17].
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 2017c: *Der Girls' Day. Eine Erfolgsgeschichte!* Abgerufen unter: <https://www.girls-day.de/Maedchen/Videos/Infofilme/Imagefilm> [zuletzt geprüft am 21.09.17].
- Mellies, S., B. Schwarze & W. Wentzel, 2011: *Einleitung*. S. 7–15 in: W. Wentzel, S. Mellies & B. Schwarze (Hrsg.), *Generation Girls' Day*. Opladen u. a.: Budrich UniPress.
- Neue Westfälische Zeitung, 2014: *Rollentausch für einen Tag*. Abgerufen unter: [http://www.nw.de/lokal/kreis\\_minden\\_luebbecke/bad\\_oeynhaus/bad\\_oeynhaus/1083\\_8935\\_Rollentausch-fuer-einen-Tag.html](http://www.nw.de/lokal/kreis_minden_luebbecke/bad_oeynhaus/bad_oeynhaus/1083_8935_Rollentausch-fuer-einen-Tag.html) [zuletzt geprüft am 21.09.17].
- Robak, B., 1992: *Schriftsetzerinnen und Maschineneinführungsstrategien im 19. Jahrhundert*. S. 83-100 in: A. Wetterer (Hrsg.), *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Frankfurt am Main u. a.: Campus.

- Roßhart, J., 2009: Queere Kritiken, Kritiken an queer. Debatten um die Entselbstverständlichung des feministischen Subjekts. S. 48–63 in: I. Kurz-Scherf, J. Lepperhoff & A. Scheele (Hrsg.), *Feminismus. Kritik und Intervention*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2017: *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Berlin. Abgerufen unter: [www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf](http://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf) [zuletzt geprüft am 21.09.17].
- Schmid-Thomae, A., 2012: *Berufsfindung und Geschlecht*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Schmid-Thomae, A., 2014: Der Girls Day: Chancen und Fallstricke eines Berufsorientierungsprojekts für Mädchen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 1: 34–35. Abgerufen unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/7198> [zuletzt geprüft am 21.09.17].
- Wentzel, W., 2008: „Ich will das und das ist mein Weg!“ – Junge Frauen auf dem Weg zum Technikberuf. Qualitative Interviews mit ehemaligen Girls' Day-Teilnehmerinnen in Ausbildung und Studium. Schriftenreihe 7. Bielefeld: Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. Abgerufen unter: [https://mediaserve.kompetenzz.net/filestore/5/4/7/9\\_e72cc4b2cc15087/5479\\_de5ecb127cdf4bd.pdf?v=2013-07-23+16%3A27%3A45](https://mediaserve.kompetenzz.net/filestore/5/4/7/9_e72cc4b2cc15087/5479_de5ecb127cdf4bd.pdf?v=2013-07-23+16%3A27%3A45) [zuletzt geprüft am 21.09.17].
- Wentzel, W. 2011: Zehn Jahre Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag. Entwicklungen, Diskussion und Wirkungen. S. 19–76 in: W. Wentzel, S. Mellies & B. Schwarze (Hrsg.), *Generation Girls' Day*. Opladen u. a.: Budrich UniPress.
- Wentzel, W. 2014: Qualitätskriterien bei der Gestaltung von Girls' Day-Aktionsprogrammen. S. 135-170 in: L. Funke & W. Wentzel (Hrsg.), *Mädchen auf dem Weg ins Erwerbsleben: Wünsche, Werte, Berufsbilder*. Forschungsergebnisse zum Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag 2013. Opladen u. a.: Budrich UniPress.
- West, C. & D. H. Zimmerman, 1991 [1987]: *Doing Gender*. S. 13–37 in: J. Lorber & S. A. Farrell (Hrsg.), *The Social Construction of Gender*. Newbury Park: Sage Publications.

**Greta Elisabeth Johanna Wienkamp**

Studentin der Soziologie

Universität Bielefeld

[gwienkamp@uni-bielefeld.de](mailto:gwienkamp@uni-bielefeld.de)

## Hochschulkulturen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich von Fachhochschulen. Laufbahnbarrieren für Akademikerinnen?

Eveline Degen Jermann, Brigitte Liebig & Birgit Schmid

Naturwissenschaftlich-technisch orientierte Fachhochschulen werden heute nicht nur auf der Ebene von Aus- und Weiterbildungsgängen, sondern auch als Arbeitgeberinnen zunehmend nachgefragt. Dies gilt auch für die Schweiz, wo das rasche Wachstum der Studierendenzahlen und Studienabschlüsse in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) mit einer wachsenden Zahl an wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden beantwortet wird. Aktuelle Analysen weisen jedoch darauf hin, dass sich die Zugangs- und Aufstiegschancen der Geschlechter in MINT-Fächern unterscheiden (vgl. Bertram, 2007; Dubach, Legler, Morger & Stutz, 2017). Nicht nur ist der Anteil der MINT-Studienanfängerinnen in der Schweiz im OECD-Vergleich gering (OECD 2008; SKBF-CSRE Bildungsbericht 2014). Es zeigt sich vielmehr auch hier das als leaky pipeline (Blome, Erfmeier, Gülcher & Smykalla, 2013) bezeichnete Phänomen, welches auf einen sinkenden Frauenanteil bei steigender Hierarchiestufe verweist. Beim akademischen Personal beträgt der Frauenanteil seit Jahren im Schnitt über alle neun Schweizer Fachhochschulen konstant ca. 30 % (BFS, 2014). In der Professorenschaft jedoch stellten Frauen im Jahre 2014 in den Fachbereichen Chemie und Life Sciences mit 21.2 %, in den Hochschulen für Architektur, Bau und Planungswesen mit 12.8 % sowie in Technik und IT mit 5.4 % eine deutliche Minderheit dar (vgl. BFS, 2014); hingegen sind Frauen in den Fachbereichen „Gesundheit“ (75 %) oder Linguistik an den Fachhochschulen deutlich überrepräsentiert. Einzig an den Hochschulen für Soziale Arbeit (42.6 %) zeichnet sich auf der Ebene des Lehrkörpers annähernd eine Geschlechterparität ab.

Während Strukturen und Prozesse, welche zu Chancenungleichheiten an Universitäten beitragen, bereits vielfach in der Geschlechterforschung berücksichtigt wurden (vgl. z. B. Binner, Kubicek, Rozwandowicz & Weber, 2013; Riegraf, Aulenbacher, Kirsch-Auwärter & Müller, 2010), liegen zu Laufbahnbarrieren von Frauen im MINT-Bereich bisher erst wenige Erkenntnisse vor. In Deutschland hingegen existieren Studien, welche Fachhochschulen hinsichtlich Geschlechter(un)gerechtigkeit beurteilen (vgl. Kortendiek, Hilgemann, Niegel & Hendrix, 2013). Fachhochschulen sind aufgrund ihres praxisorientierten Profils nicht nur durch spezifische Anforderungen, sondern auch durch besondere Laufbahnoptionen charakterisiert, die hinsichtlich ihrer Bedeutung für Wissenschaftlerinnen noch weitestgehend unerschlossen sind. Die Praxisnähe, welche Fachhochschulen von Universitäten abgrenzt, zeigt sich nicht nur bei der Akquise von Projekten mit Partnern der Wirtschaft, sondern auch bei den Anforderungen, welche an das wissenschaftliche Personal gestellt werden: Praxiserfahrung gilt als wichtige Grundlage für eine erfolgreiche Laufbahn an einer Fachhochschule und wird insbesondere im MINT-Bereich als relevant angesehen. Wie es scheint, bilden die MINT-Bereiche auch hier vor dem Hintergrund ihrer Fachtraditionen sowie der Prägung durch spezifische Markt- und Umwelterfordernisse einzigartige Lehr-, Lern- und Arbeitskontexte. Dies gilt insbesondere auch mit Blick auf hochschulkulturelle Dimensionen, welche neben

strukturellen Bedingungen wichtige Faktoren für Laufbahnen bilden. Während bereits einige Analysen zur Bedeutung kultureller Dimensionen für Laufbahnchancen von Frauen mit Blick auf Universitäten oder Forschungsinstitute verzeichnet werden können (vgl. z. B. Felber, 2016; Müller, 2007; Reuter & Liebig, 2009; Solga & Pfahl, 2009), liegen zu Fachhochschulen weder im Ausland noch in der Schweiz Studien vor, die Hinweise auf kulturelle Voraussetzungen der Chancengleichheit im Rahmen wissenschaftlicher Karrieren geben könnten.

An dieser Stelle setzt die vorliegende Studie an, indem sie am Beispiel einer großen Schweizer Fachhochschule kulturelle Dimensionen der MINT-Felder an Fachhochschulen thematisiert. Im Zentrum steht die Frage, inwiefern an den Fachbereichen identifizierbare, kulturelle Aspekte potentiell dazu beitragen können, die Chancen des Zugangs und Erfolgs von Wissenschaftlerinnen im MINT-Bereich der Fachhochschulen zu mindern. Einleitend werden dazu in Anknüpfung an aktuelle Perspektiven der Hochschulforschung neben laufbahnbezogenen Voraussetzungen und Erwartungen, Formen der sozialen Unterstützung und dem Umgang mit Vereinbarkeitsfragen auch genderspezifische Bedingungen am Arbeitsplatz in ihren kulturellen Dimensionen thematisiert. Wie das Methodenkapitel darlegt, werden empirisch MINT-Fachbereiche mit sozialwissenschaftlich orientierten Disziplinen verglichen. Abschließend werden im Rahmen einer Diskussion der Resultate auch Maßnahmen zur Überwindung hochschulkultureller Barrieren für Frauen an MINT-Hochschulen erwähnt.

## 1. Theoretische Perspektiven

Als Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen im MINT-Bereich hat eine Vielzahl (inter-)nationaler Studien bereits Einflüsse des Elternhauses, die Rolle von Peers oder Lehrerschaft sowie schuldidaktische und berufsbezogene Determinanten identifiziert (vgl. z. B. Aeschlimann, Herzog & Makarova, 2015). Fehlende Vorbilder in Familie, Schulzeit und Beruf, die Vorwegnahme von Nachteilen in geschlechtsuntypischen Bildungs- und Berufsbereichen und nicht zuletzt die Anpassung an gesellschaftliche Erwartungshaltungen bilden nachweislich machtvolle Barrieren für die Hinwendung von Frauen zu MINT-Fächern (vgl. Beaufaÿs & Kraiss, 2005). Darüber hinaus verweisen Arbeiten der Hochschul- und Wissenschaftsforschung seit den 1980er Jahren auf kulturelle Dimensionen der Hochschulen in ihrer Bedeutung für unterschiedliche Zugangs- und Laufbahnchancen der Geschlechter. Zu diesen zählen hochschulkulturell geprägte Verhaltenserwartungen und -routinen, wie z. B. Technikleidenschaft, überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft oder die Ausgrenzung berufsexterner Verpflichtungen durch Kinder oder Partnerschaft. Überführt in spezifische Verhaltenserwartungen und Anforderungen prägen diese kulturellen Dimensionen den Alltag an den Hochschulen und können großen Einfluss auf Arbeitsbedingungen und Laufbahnchancen haben (vgl. Stewart, Malley & La Vaque-Manty, 2007; Felber, 2016).

Untersuchungen zeigen, dass auch in der Wissenschaft soziale Unterstützungsformen und Netzwerke für Karrieren eine zentrale Rolle spielen (vgl. z. B. Graf & Schmid, 2011). Beziehungen innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation werden zur Erreichung eigener Ziele und als Ressource zur Weiterentwicklung eigener Fähigkeiten genutzt. Besonders die Förderung durch Vorgesetzte bildet ein wichtiges Kriterium, um das Ausscheiden von Frauen im Verlauf einer wissenschaftlichen Karriere

zu minimieren (Felber, 2016). Karriererelevante Netzwerke werden jedoch oft nach dem Prinzip der Selbstähnlichkeit gebildet und gepflegt. Einen offensichtlichen Aspekt von Ähnlichkeit bildet dabei die Geschlechtszugehörigkeit. Dies führt dazu, dass auch an Hochschulen in männlich dominierten Feldern überwiegend Männer zur Besetzung von Führungspositionen vorgeschlagen und gefördert werden, während Frauen geringe Aufstiegsoptionen zur Verfügung stehen (Felber, 2016).

Überdies kommt der Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Verpflichtungen auch an Hochschulen eine entscheidende Rolle bei der Vergabe von Positionen zu (vgl. Bertram, 2007; s.a. Weissenrieder, Graml, Hagen & Ziegler, 2017). Grundsätzlich stellt die Vereinbarkeitsfrage bis heute im Hochschulbereich eine besondere Herausforderung dar (vgl. Liebig, Rosenkranz-Fallegger & Meyerhofer, 2009). Noch immer gilt die Arbeit als Wissenschaftlerin mehr als Berufung denn als Beruf, für dessen erfolgreiche Erfüllung außerberufliche Verpflichtungen als störend empfunden werden (Beaufäys & Kraiss, 2005). Erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahnen fordern eine vollständige Entlastung von außerwissenschaftlichen Verpflichtungen und einen kontinuierlichen Karriereverlauf. Auch jüngere Analysen zu Schweizer Universitäten bestätigen, dass Hochschul-Laufbahnen in Teilzeitarbeit oder in Kombination mit familiären Verpflichtungen kaum möglich sind (vgl. Sagebiel, 2013; Felber, 2016).

Zu sichtbaren und unsichtbaren Barrieren zählen nicht zuletzt mit dem Frau- oder Mann-Sein verknüpfte, verhaltens- und kulturell bedingte Barrieren in Form von Stereotypen und Vorurteilen, welche sich mit Annahmen über Kompetenz, Qualifikation oder Verfügbarkeiten verbinden (Reuter & Liebig 2009). Stereotype Zuschreibungen von männlichen/weiblichen Eigenschaften und Befähigungen können in ihrer Verkoppelung mit traditionellen Konzeptionen von Karriere und Führung Auswahlentscheidungen beeinflussen und die Erfolgchancen von Frauen mindern (s.a. Dömling & Schröder, 2011). Als zutiefst in der Geschichte und Alltagspraxis verankertes Wissen beeinflussen sie kollektive Konstruktionen von Arbeit, Leistung und Erfolg, steuern Kommunikations- und Interaktionsformen im Hochschulalltag und bilden zentrale Bedingungsfaktoren für akademisch-berufliche Karrieren und Orientierungen (s.a. Liebig et al., 2009; Gilbert, 2009).

## 2. Methoden

Grundlagen dieses Berichts bilden vergleichende Fallstudien zu fünf ausgewählten Fachbereichen einer großen Schweizer Fachhochschule. Deren Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau lag im Jahr 2016 bei 29.8 % (Gesamt-Hochschule: 47.8 %), bei den Professorinnen bei 15.7 % (Gesamt-Hochschule: 24.4 %) und in den Leitungsfunktionen (Instituts- oder Hochschulleitung) bei lediglich 2.3 % (Gesamt-Hochschule: 22 %) (Personenkennzahlen-Reporting, 2016). Da die fünf Fachbereiche weitestgehend autonom in Form von Teilhochschulen organisiert sind, werden sie im Folgenden als solche beschrieben. Einbezogen wurden drei „MINT-Hochschulen“ sowie als Vergleichsgruppen zwei weitere Hochschulen, die ein sozialwissenschaftliches Profil und dem Personenkennzahlen-Reporting 2016 zufolge tendenziell Geschlechterparität beim wissenschaftlichen Personal aufweisen. Sie werden im weiteren Verlauf dieses Beitrags als „Nicht-MINT-Hochschulen“ bezeichnet.

Die Studie kombinierte sequenziell qualitative und quantitative Verfahren. In einem ersten Schritt wurde auf der Basis der theoretischen Vorüberlegungen ein halbstrukturierter Leitfaden generiert, der die Grundlage von 20 Interviews mit Mitarbeiterinnen (Wissenschaftliche Mitarbeitende unterschiedlicher Funktionsstufen bis hin zur Dozentur mit Gesamtauftrag) der fünf untersuchten Hochschulen bildete. Die Auswertung der Gespräche erfolgte computergestützt (MAXQDA) sowie in Orientierung am Verfahren der strukturierten Inhaltsanalyse (vgl. Kuckartz, 2014). In einem zweiten Schritt wurde eine standardisierte Online-Befragung von Mitarbeitenden aller Funktionsstufen im wissenschaftlichen Personal (Wissenschaftliche Assistierende, Wissenschaftliche Mitarbeitende, Dozentur mit Gesamtauftrag sowie Dozierende mit Leitungsfunktion) an den fünf Hochschulen durchgeführt (Vollerhebung). Dafür wurde in Anlehnung an die eingangs beschriebenen theoretischen Überlegungen (laufbahnbezogenen Erwartungen, soziale Unterstützungskulturen, Umgang mit Vereinbarkeitsfragen und geschlechtsspezifische Arbeitsbedingungen) ein Fragebogen mit 85 Items generiert. Das Befragungsinstrument wurde einem Pretest unterzogen und validiert.

**Tabelle 1: Verteilung der Stichprobe und Beteiligung an der Online-Befragung nach Geschlecht und Hochschule**

	Gesamt (n)	PA <sup>1</sup> (%)	Frauen (n)	Beteiligung (%)	Männer (n)	Beteiligung (%)
MINT-HS A	103	26.3	23	36.5	80	24.3
MINT-HS B	59	34.9	18	28.1	25	23.8
MINT-HS C	51	41.5	13	48.1	23	24.0
Nicht-MINT-HS D	62	39.5	31	35.2	16	23.2
Nicht-MINT-HS E	23	31.1	11	31.4	12	30.8
Durchschnitt		28.6		35.9		25.2

Die Rücklaufquote belief sich insgesamt auf 28.6 %, bei einiger Variation zwischen den Hochschulen. Von den 915 zur Teilnahme eingeladenen Mitarbeitenden antworteten 257 auf alle Fragen des Online-Fragebogens. An allen Hochschulen nahmen an der Umfrage mehr Frauen als Männer teil. Die Auswertung der Daten erfolgte mit der Software SPSS Version 22.

### 3. Resultate

Die im Folgenden beschriebenen Resultate beziehen sich auf zentrale hochschulkulturelle Dimensionen von fünf ausgewählten Hochschulen einer Schweizer Fachhochschule. Dazu werden die an den Hochschulen dominierenden laufbahnbezogenen Erwartungen und Formen sozialer Unterstützung sowie der Umgang mit Vereinbarkeitsfragen bis hin zu potentiell genderspezifischen Bedingungen am Arbeitsplatz gezählt, welche Einfluss auf die Zugangs- und Erfolgchancen von Wissenschaftlerinnen an Fachhochschulen nehmen können.

<sup>1</sup> PA% = Prozentualer Anteil der Beteiligung der einzelnen Hochschulen an der Online Befragung (z. B. 26.3 % der MINT-Hochschule A haben die Online-Befragung bearbeitet).

### 3.1 Laufbahnbezogene Voraussetzungen

Die Online-Befragung zeigt, dass die befragten Frauen und Männer im wissenschaftlichen Personal der MINT-Hochschulen oftmals vergleichbare ausbildungsbezogene Voraussetzungen in ihre Anstellung einbringen. Einzig auf der Ebene universitärer Abschlüsse verfügen die weiblichen Beschäftigten über höhere Voraussetzungen als ihre männlichen Kollegen, während Männer unter Personen mit einem Fachhochschulabschluss überrepräsentiert sind (vgl. Tab. 2).

**Tabelle 2: Höchste Bildungsabschlüsse des wissenschaftlichen Personals an MINT- und Nicht-MINT-Hochschulen**

	Total n=167	MINT-HS		Total N=167	Nicht-MINT-HS	
	(%)	Frauen n = 52 (%)	Männer n = 115 (%)	(%)	Frauen n = 43 (%)	Männer n = 27 (%)
Höchster Bildungsabschluss						
Fachhochschulausbildung	26.9	17.3	31.3	28.6	27.9	29.6
Universitäre Ausbildung	26.3	36.5	21.7	34.3	34.9	33.3
Promotion/Habilitation	38.3	38.5	38.3	35.7	34.9	37.0
Weiterbildungen CAS/ DAS/MAS	8.4	7.7	8.7	1.4	2.3	n. V.

Auch mit Blick auf Bewerbungsverfahren konstatieren die in Interviews befragten Frauen weitgehend eine Gleichbehandlung beider Geschlechter. Zugleich wird aber an MINT-Hochschulen auch festgestellt, dass an den Instituten deutlich häufiger Männer eingestellt werden als Frauen. Einerseits wird in diesem Zusammenhang auf eine bereits im Studium beobachtete Ungleichverteilung der Geschlechter verwiesen, andererseits auf fehlende Vorbilder für Frauen.

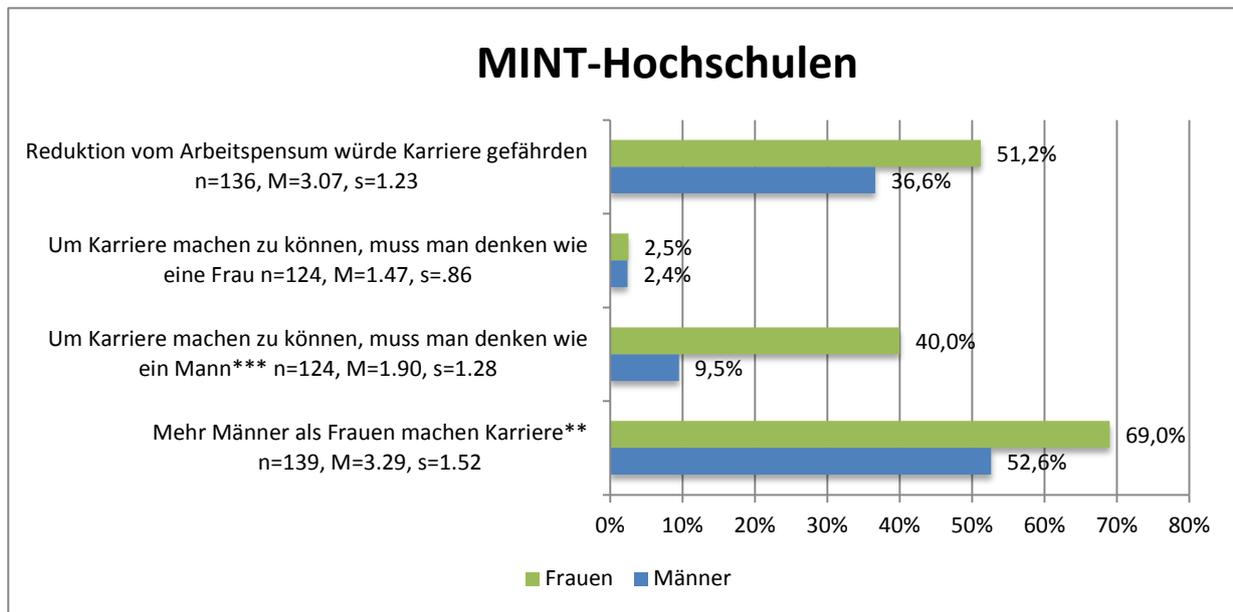
Ich denke, in anderen Fachbereichen, wo Männer und Frauen mehr ausgewogen sind, sieht man halt einfach auch sehr viel mehr Möglichkeiten, wie es die einzelnen Personen gemacht haben, ob mit oder ohne Kinder oder anderen Verpflichtungen. Und in einem männerdominierten Umfeld, denke ich, spielt es wahrscheinlich schon ein bisschen eine Rolle, dass man auch weniger Beispiele hat, wo man sieht, wie das gemacht worden ist. (Professorin, MINT-Hochschule)

Wie die schriftliche Befragung zeigt, unterscheiden sich Frauen und Männer an MINT-Hochschulen überdies hinsichtlich der Einschätzung von Karrierechancen (vgl. Grafik 1). Insgesamt hat bei beiden Geschlechtern nur ein Fünftel bzw. ein Viertel der Befragten den Eindruck, dass an der Hochschule eine Karriere möglich ist und sich diese leicht erzielen lässt. Überdies sind Frauen signifikant häufiger der Auffassung, dass Männer öfter als Frauen an der Hochschule Karriere machen können. Und deutlich mehr Frauen als Männer gehen davon aus, dass eine Reduktion des Stellenpensums kaum mit einer Karriere vereinbar ist. Auf die Bedeutung kultureller Dimensionen verweist die signifikant häufigere Zustimmung von Frauen zum Item „Um Karriere an unserem Institut zu machen, muss man denken können wie ein Mann“. Die hohe Zustimmung ist dahingehend zu interpretieren, dass sich Frauen im hochschulkulturellen Kontext der MINT-Hochschulen eher fremd erleben, während den

befragten Männern diese Kultur vertrauter ist und sie diese daher nicht als ‚spezifisch männlich‘ wahrnehmen.

### Grafik 1: Einschätzung von Karrierechancen an der Hochschule

(Anteil der Antworten „stimme zu“ und „stimme sehr zu“) (\*\*p < .01, \*\*\*p < .001)



Sowohl in der Online-Befragung wie auch in den Gesprächen wird deutlich, dass auf formaler Ebene die Karrieremöglichkeiten für Frauen und Männer an den Hochschulen als vergleichbar eingeschätzt werden. Jedoch unterscheiden sich die Geschlechter offenbar darin, inwieweit sie diese Möglichkeiten in Anspruch nehmen. Eine der befragten Wissenschaftlerinnen vermutet die Ursachen für diesen Widerspruch darin, dass zwar vordergründig seitens der MINT-Hochschulen viel getan werde, um den Frauenanteil bei den Wissenschaftlerinnen zu erhöhen, konkrete Veränderungen im Alltag aber erst wenig zu spüren seien.

Papier ist geduldig. Das Konkrete fehlt und deswegen sage ich auch immer, diese konservative Seite von der FH hat immer noch Überhand. (Wiss. Mitarbeiterin, MINT-Hochschule)

### 3.2 Soziale Unterstützung

Soziale Unterstützung stellt einen wichtigen Faktor für erfolgreiche wissenschaftliche Karrieren dar. Vorgesetzten kommt dabei eine wichtige Rolle im Fachhochschulkontext zu: Nach Aussagen der Befragten fungieren sie nicht nur als ‚Gatekeeper‘ zu wichtigen Netzwerken, sie erweisen sich auch bei der Einschätzung der Kompetenzen von Mitarbeitenden und bei der Zuteilung von interessanten bzw. herausfordernden und Karrierechancen eröffnenden Projekten als wichtig. Auch wenn es um eine etwaige Entfristung geht, wird die Bedeutung der Unterstützung durch Vorgesetzte besonders deutlich, wie das folgende Zitat exemplarisch darlegt:

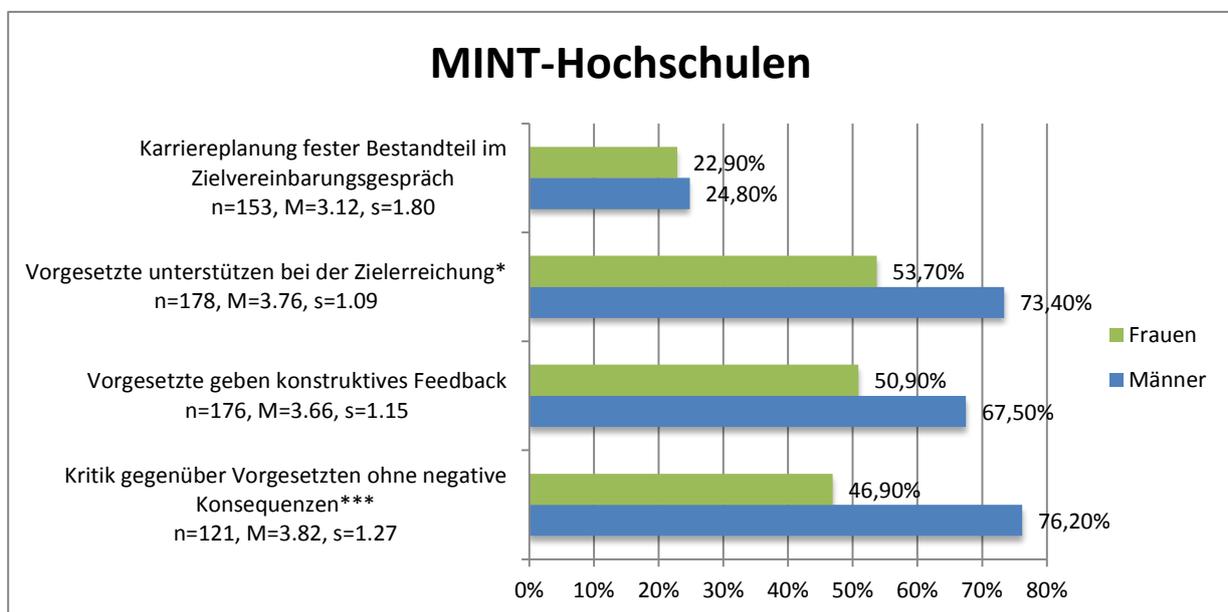
Und das Wichtigste, dass man überhaupt hierbleiben kann, ist, dass man einen Mentor hat oder eine vorgesetzte Person, die sich für einen einsetzt. Also alle Leute, die hier entfristet worden sind, die haben

alle eine vorgesetzte Person, mit der sie durchgehend gearbeitet haben, wo die vorgesetzte Person so quasi auch abhängig ist von den Personen. (Wiss. Mitarbeiterin, Nicht-MINT-Hochschule)

Haben Mitarbeitende die Gewissheit, dass ihre Vorgesetzten ihnen beim Verfolgen einer Karriere zur Seite stehen, wird diese auch eher angestrebt. Konkret zeigt sich die Unterstützung durch Vorgesetzte nach Aussage der befragten Personen beispielsweise als aktive Unterstützung bei der Laufbahnentwicklung. Auch die Initiative zur Entfristung der Stelle kommt nach Aussagen der Befragten oft vonseiten der Vorgesetzten. An dieser Stelle wird mehrfach das Mitarbeitenden-Gespräch erwähnt, in welchem im Idealfall zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden ein Austausch über die Ziele und berufliche Weiterentwicklung stattfindet. An den MINT-Hochschulen bestätigen jedoch lediglich knapp 23 % der Frauen und weniger als 25 % der Männer, dass die Karriereplanung ein fester Bestandteil im Mitarbeitenden-Gespräch ist. An den Nicht-MINT-Hochschulen sind es hingegen 42 % der befragten Frauen respektive 57 % der Männer, bei denen die Karriereplanung einen fixen Bestandteil des Mitarbeitenden-Gesprächs darstellt.

Geht es um die Einschätzung von Vorgesetzten, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden an MINT-Hochschulen (vgl. Grafik 2). So schätzen die befragten Frauen die Unterstützung durch Vorgesetzte im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen fast durchweg geringer ein. Besonders deutlich und höchstsignifikant schlechter eingeschätzt wird von weiblichen Befragten überdies die Offenheit der Vorgesetzten gegenüber Kritik.

**Grafik 2: Einschätzung der Vorgesetzten durch das wissenschaftliche Personal an MINT-Hochschulen** (Anteil der Antworten „stimme zu“ und „stimme sehr zu“) (\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$ )



Signifikante Unterschiede zeigen sich zwischen den befragten Wissenschaftlerinnen an MINT- und Nicht-MINT-Hochschulen, wenn es um die Wahrnehmung von Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen geht. Dabei geben Frauen an MINT-Hochschulen nicht nur deutlich seltener als Frauen an Nicht-MINT-Hochschulen an, Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen erfahren zu haben, sie

erleben diese auch seltener als die männlichen Befragten. Insbesondere die Eingebundenheit ins Team und ins Institut wird von den weiblichen Mitarbeitenden an den MINT-Hochschulen höchstsignifikant seltener empfunden.

Nicht zuletzt kommt auch sozialen Netzwerken innerhalb und vor allem auch außerhalb der Hochschulen für die Karriere eine entscheidende Rolle zu. Sowohl in den Interviews wie auch in der Online-Befragung bestätigt sich dieser Befund, der bereits aus vorgängigen Studien zu Hochschulen dargelegt wurde (vgl. Blome et al., 2013). Kontakte, die aus sozialen und beruflichen Netzwerken entstehen, ermöglichen nach Aussagen der Befragten Kooperationen in Projekten, Finanzierungen und Publikationen. Gerade auch Publikationen und Vorträge seien wichtig für die Sichtbarkeit im wissenschaftlichen Umfeld und daher Bausteine von Karrieren. Wie die Befragten im Interview berichten, werden Netzwerke einerseits durchaus selbst aufgebaut, z. B. im Anschluss an Kontakte aus der Studienzeit. Andererseits werden sie aber auch mit Hilfe von interner/externer Unterstützung bzw. Mentorinnen und Mentoren geknüpft, die einen Namen positiv im eigenen Netzwerk erwähnen oder zu direkten Kontakten verhelfen können.

### 3.3 Umgang mit Vereinbarkeitsfragen

Die Relevanz von Vereinbarkeitsfragen im Kontext wissenschaftlicher Karrieren bestätigt sich auch in dieser Studie. So haben an den befragten MINT-Hochschulen 35 % des weiblichen wissenschaftlichen Personals Kinder im Haushalt, während es in den Haushalten der befragten Männer 46 % sind.<sup>2</sup> Die an den MINT-Hochschulen beschäftigten Frauen geben dabei hochsignifikant häufiger als ihre männlichen Kollegen an, neben ihrer beruflichen Arbeit zwischen 20 bis 50 Stunden für Sorgeverpflichtungen aufzuwenden, während Männer unter den Personen mit Sorgeverpflichtungen bis zu 20 Stunden hochsignifikant häufiger vertreten sind (Chi-Quadrat-Wert=11.33, df=2, p=.003).

Die Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Verpflichtungen ist an den MINT-Hochschulen jedoch kaum ein Thema. Auch unter Kollegen bzw. Kolleginnen finde kaum ein Austausch zu Vereinbarkeitsfragen statt. Vielmehr bestehen an alle Mitarbeitenden die gleichen Erwartungen. Ausfälle aufgrund Familienzeit müssen frühzeitig kommuniziert werden.

Also am einfachsten kann ich ja sagen, was ich für Erwartungen habe (schmunzelt). Ich habe eigentlich die Erwartung, dass diese Person ihren Arbeitsumfang so mit mir abspricht, dass sie das leisten kann. Und mit leisten meine ich, wirklich gut sein. (Dozentin, MINT-Hochschule)

Um Vereinbarkeitskonflikten entgegen zu wirken, kann an den Hochschulen von der Arbeit im Home-Office Gebrauch gemacht werden. Die freie Wahl des Arbeitsortes wird allen Mitarbeitenden der Hochschule in gewissem Umfang gewährt. Jedoch wird diese Flexibilität an den hier befragten MINT-Hochschulen wesentlich seltener genutzt als an den untersuchten Hochschulen des sozialwissenschaftlichen Bereichs. So arbeiten die interviewten Frauen der MINT-Hochschulen an durchschnittlich 0.5 Tagen pro Woche im Home Office (Range 0 bis 2), während es an den Nicht-MINT-Hochschulen mit 1.8 Tagen pro Woche deutlich mehr sind (Range 1 bis 3). Erklärt wird dies

---

<sup>2</sup> Der Anteil derer, die sich um pflegebedürftige Angehörige im gleichen Haushalt kümmern, beläuft sich bei den Befragten auf lediglich 1 %.

unter anderem mit der an MINT-Hochschulen fest verankerten Erwartung, dass persönliche Anwesenheit am Institut notwendig sei. Besonders Projektaktivitäten (wie z. B. Messungen, Laborarbeiten) oder die Betreuung von Studierenden erfordere häufige Präsenz.

Potentiell kann auch die Reduktion des Arbeitspensums eventuellen Vereinbarkeitskonflikten entgegenwirken. Diesbezüglich fallen die Antworten der interviewten Wissenschaftlerinnen jedoch nur verhalten positiv aus. Zwar gäbe es keine formalen Hindernisse, die eine wissenschaftliche Karriere im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung verunmöglichen würden, jedoch verlangsame sich diese bei einem Teilzeitpensum, so urteilen Befragte an allen Hochschulen gleichermaßen. Stellvertretend für diesen Befund sei folgendes Zitat aufgeführt:

Also ich hab ja jetzt Teilzeit und ich muss ganz ehrlich gestehen, für meinen Teil glaub ich komme ich nicht so wirklich in der Karriere vorwärts in dem Rahmen, wie ich jetzt arbeite, weil da immer irgendwo auch die Zeit fehlt. (Wiss. Mitarbeiterin, MINT-Hochschule)

Sowohl aus den Interviews wie auch aus der Online-Befragung geht hervor, dass der Akzeptanz seitens Vorgesetzter und Kolleginnen/Kollegen eine wichtige Rolle zukommt, wenn es um Vereinbarkeit geht. Kolleginnen und Kollegen spielen dabei vor allem deshalb eine Rolle, da sie beispielsweise bei Messungen, Laborarbeiten oder bei der Betreuung von Studierenden einspringen können. Allerdings hat diese Option auch Grenzen: Gerade in kleinen Instituten bearbeite jede und jeder ein Spezialgebiet, so dass Ausfälle kaum zu kompensieren seien.

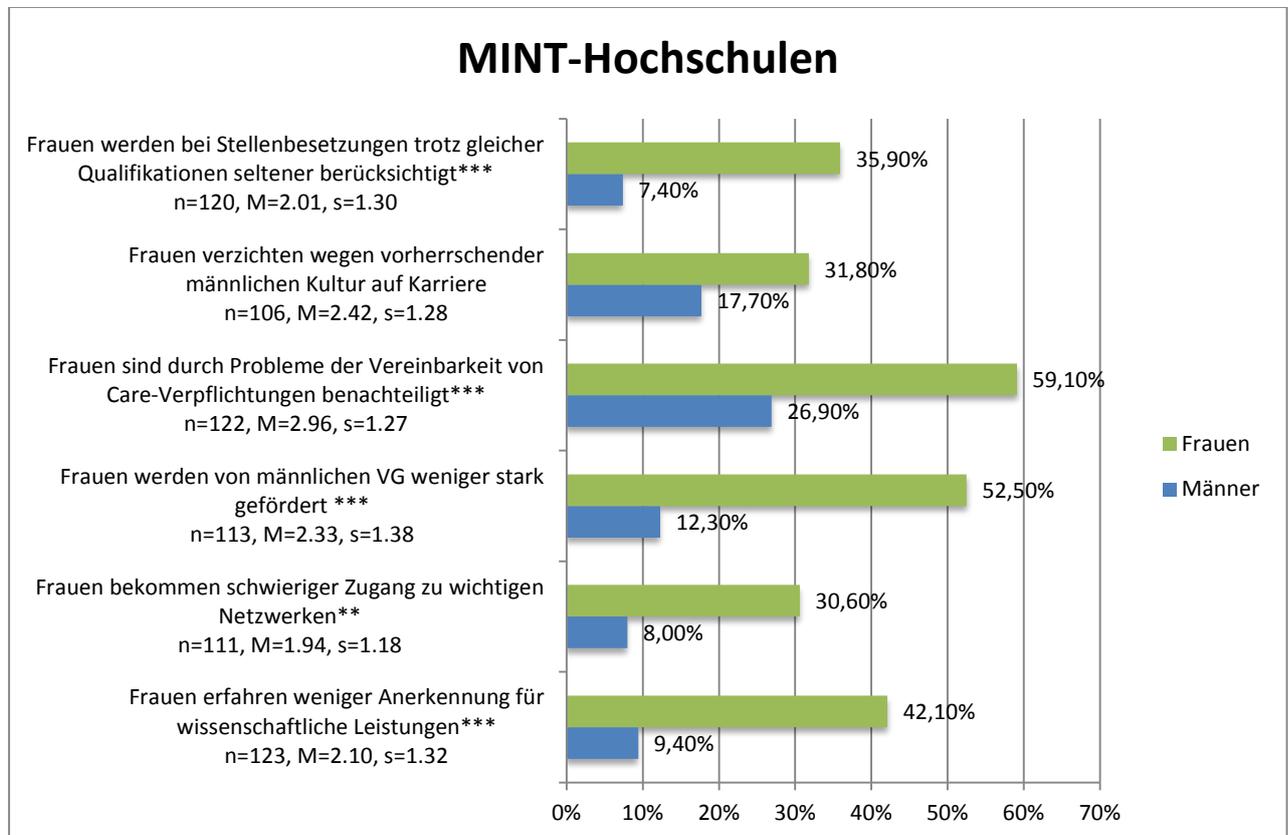
### **3.4 Genderspezifische Bedingungen für Laufbahnen und Karrieren**

Die oben beschriebenen kulturellen Voraussetzungen am Arbeitsplatz Hochschule bedingen genderspezifische Bedingungen für Laufbahnen und Karrieren, welche – wie Grafik 3 illustriert – Wissenschaftlerinnen in besonderer Weise wahrnehmen. So geben signifikant mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler an, dass Frauen bei Stellenbesetzungen trotz gleicher Qualifikation seltener berücksichtigt werden und deutlich mehr Frauen als Männer konstatieren, dass Frauen aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen benachteiligt sind und dass sie von männlichen Vorgesetzten weniger stark gefördert werden. Auch das Item „Frauen bekommen schwieriger Zugang zu wichtigen Netzwerken“ wird von den befragten Wissenschaftlerinnen an den MINT-Hochschulen hochsignifikant häufiger bejaht als von den Wissenschaftlern.

Überdies sind 42 % der befragten Wissenschaftlerinnen an MINT-Hochschulen der Auffassung, dass die Anerkennung für wissenschaftliche Leistungen für Frauen geringer ist als für Männer. Diese Ansicht teilen weniger als 10 % der befragten Männer an MINT-Hochschulen, was einen höchstsignifikanten Unterschied darstellt. Etwa 32 % der befragten Wissenschaftlerinnen an MINT-Hochschulen sind zudem der Meinung, dass Frauen aufgrund der hier vorherrschenden männlichen Kultur auf eine Karriere verzichten, während diese Auffassung lediglich von 17 % der befragten Wissenschaftler an MINT-Hochschulen geteilt wird.

**Grafik 3: Wahrnehmung genderspezifischer Bedingungen am Arbeitsplatz**

(Anteil der Antworten „stimme zu“ und „stimme sehr zu“) (\*\*p &lt; .01, \*\*\*p &lt; .001)



Auch an den hier zum Vergleich herangezogenen Nicht-MINT-Hochschulen nehmen Frauen genderspezifische Bedingungen am Arbeitsplatz in einem höheren Maße wahr als ihre männlichen Kollegen. Dabei fällt die Zustimmung zu den Items seitens befragter Frauen und Männer ähnlich wie bei den Befragten der MINT-Hochschulen aus. Jedoch fallen die Unterschiede in der Zustimmung von Frauen und Männern deutlich geringer aus.

**4. Diskussion**

Die Resultate der Online-Befragung stützen Erkenntnisse bereits vorliegender Studien, die auf die Bedeutung von kulturellen Dimensionen der Hochschulen für Laufbahnen von Frauen an MINT-Hochschulen verweisen (vgl. Felber, 2016). Sie weisen darauf hin, dass Frauen und Männer im Bereich naturwissenschaftlich-technischer Fachbereiche noch deutlicher in ‚separate spheres‘ (Pollak & Lundberg, 1996) leben als an Hochschulen, in denen das Geschlechterverhältnis ausgewogener ist. Die unterschiedlichen Wahrnehmungen und Einschätzungen der Geschlechter stellen dabei selbst einen Teil jener kulturellen Bedingungen dar, welche Barrieren des Zugangs- und Laufbahnerfolgs von Frauen an den Hochschulen bilden.

So bewerten auch die hier an einer Schweizer Fachhochschule befragten Wissenschaftlerinnen die Laufbahnchancen für Frauen in MINT-Bereichen selbst bei gleichen Bildungsvoraussetzungen als deutlich geringer als diejenigen der männlichen Kollegen. Neben kulturell verankerten Vorstellungen von zeitlicher Verfügbarkeit und Anwesenheitskulturen bilden die traditionell männlichen Prägungen des MINT-Feldes („Um Karriere an unserem Institut zu machen, muss man denken können wie ein Mann“) unsichtbare und gleichwohl wirkungsvolle Barrieren für weibliche Karrieren. Im Arbeitsumfeld der MINT-Hochschulen scheinen sich Frauen bis heute noch als fremd zu erleben, während – wie die Resultate zeigen – die befragten Wissenschaftler diese Kultur nicht als spezifisch ‚männlich‘ oder nachteilig wahrnehmen. Zugleich mangelt es Wissenschaftlerinnen im MINT-Umfeld an weiblichen Vorbildern und Netzwerken, welche potentiell unterstützend wirken können.

Soziale Formen der Unterstützung, so zeigt diese Studie, bilden jedoch eine unverzichtbare Ressource für erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahnen. In den stark hierarchisch aufgestellten Fachhochschulen kommt in diesem Zusammenhang (zumeist männlichen) Vorgesetzten eine zentrale Rolle zu, die bisher jedoch kaum für Geschlechterfragen sensibilisiert sind. Aus Sicht von Wissenschaftlerinnen bildet das jährlich stattfindende Mitarbeitenden-Gespräch mit Vorgesetzten zu selten einen Rahmen für eine gezielte Karriereplanung von Frauen. Als Herausforderung wirkt sich überdies das Thema ‚Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben‘ für Wissenschaftlerinnen aus, welches die an Hochschulen weithin bekannten Schwierigkeiten der Vereinbarkeit einer beruflichen Karriere mit Betreuungsaufgaben (vgl. Langfeldt & Mischau, 2015) im MINT-Bereich bestätigt. Auch wenn die Befragung Vereinbarkeitsprobleme in allen Fachbereichen deutlich macht, so werden sie im Kontext der MINT-Hochschulen jedoch kaum thematisiert. Als persönliche Frage konnotiert bleibt die Bewältigung von Vereinbarkeitsproblemen oft eine Frage der Selbstorganisation für Wissenschaftlerinnen. Diese haben dann auch deutlich seltener Kinder als die Kollegen, welche oftmals noch auf gesellschaftlich weiterhin verbreitete Formen der Arbeitsteilung im Privaten zurückgreifen können und von Betreuungsverpflichtungen stärker entlastet sind (vgl. Metz-Göckel, Heusgen, Möller, Schürmann & Selent, 2014; Reuter, Vedder & Liebig, 2008).

Dabei können die offiziell an den Hochschulen existierenden Möglichkeiten zur flexiblen Einteilung von Arbeitszeit und Arbeitsort aufgrund impliziter Vorgaben der Zeitnutzung von Frauen wie Männern nur selten in Anspruch genommen werden. Insbesondere zeigt sich, dass die Inanspruchnahme von Home Office oder Anstellungen in Teilzeitarbeit im Widerspruch zu den arbeits- und laufbahnbezogenen Erwartungen stehen, die insbesondere im MINT-Bereich erkennbar sind. Trotz moderner Technologien dominiert eine Kultur der Anwesenheitspflicht (vgl. Dauzenberg et al., 2011). Teilzeitarbeit mit einem Pensum von unter 80 % ist wenig verbreitet, bedarf nach Aussage der Befragten guter Gründe und ist selten Kennzeichen einer erfolgreichen Karriere. Die Tendenz zur Vollzeitätigkeit zeigt sich insbesondere bei Professuren. Ein reduziertes Pensum stellt, obwohl arbeitsvertraglich möglich, an den MINT-Hochschulen ein Hindernis für das Ausüben verantwortungsvoller Aufgaben dar. Unter diesen Umständen erstaunt es nicht, dass die räumliche Flexibilisierung der Arbeit an den MINT-Hochschulen weniger verbreitet ist als an den Nicht-MINT-Hochschulen.

Neben Strategien und Maßnahmen, die auf strukturelle Verbesserung der Laufbahnvoraussetzungen zielen, sind – das zeigt dieser Beitrag – ohne eine Auseinandersetzung mit kulturellen Ausschluss-

mechanismen und Barrieren kaum tiefgreifende Änderungen in den MINT-Bereichen der Fachhochschulen zu erzielen. Neben einer Sensibilisierung des Hochschulmanagements gilt es, auch das wissenschaftliche Personal an den Instituten und Abteilungen in eine kritische Reflexion über kulturelle Dimensionen von Ungleichbehandlung (z. B. Verfügbarkeitsregeln) einzubeziehen und eine grundlegende Haltung zum Thema ‚Chancengleichheit‘ zu erarbeiten. Darüber hinaus können innovative Laufbahnmodelle beide Geschlechter unterstützen, indem sie den in spezifischen Lebensphasen anfallenden Belastungen außerhalb der Hochschulorganisation Rechnung tragen. Weiterhin müssen aber auch wissenschaftliche Laufbahnen von Frauen gezielt gefördert werden, um kulturellen Barrieren und deren negativen Wirkungen auf wissenschaftliche Laufbahnen von Frauen entgegenzuwirken.

## Literatur

- Aeschlimann, B., Herzog, W. & Makarova, E. (2015). Studienpräferenzen von Gymnasiastinnen und Gymnasiasten: Wer entscheidet sich aus welchen Gründen für ein MINT-Studium? *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 37(2), 285–300.
- Aleman, A. von (2007). Chancenungleichheit im Management. Begründungsmuster der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 30(1), 21–38.
- Beaufäys S. & Krais, B. (2005). Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. *Feministische Studien*, 23(1), 82–99.
- Bertram, B. (Hrsg.) (2007). Karrierechancen für Frauen in der Wissenschaft. Pallas Athene – Ambassadors für Women in Science. EU-Projekt macht Wissenschaftlerinnen sichtbar. Heidelberg: Deutsches Krebsforschungszentrum.
- BFS – Bundesamt für Statistik. Statistisches Lexikon der Schweiz (2014). Letzter Zugriff am 04.06.2018 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.3243927.html>
- Binner, K., Kubicek, B., Rozwandowicz, A. & Weber, L. (Hrsg.) (2013). Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Blome, E., Erfmeier, A., Gülcher, N. & Smykalla, S. (2013). Handbuch zur Gleichstellung an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? Wiesbaden: VS Springer.
- Dautzenberg, K., Fay, D. & Graf, P. (Hrsg.) (2011). Frauen in den Naturwissenschaften. Ansprüche und Widersprüche. Wiesbaden: VS Springer.
- Dömling, M. & Schröder, T. (2011). Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten: Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. Hannover: HIS, Hochschul-Informationssystem.
- Dubach, Ph., Legler, V., Morger, M. & Stutz, H. (2017). Frauen und Männer an Schweizer Hochschulen: Indikatoren zur Chancengleichheit in Studium und wissenschaftlicher Laufbahn. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Innovation SBFI.

- Felber, P. (2016). *Einschätzung der Karrieresituation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz*. Bern: Akademien der Wissenschaften.
- Graf, P. & Schmid, S. (2011). Organisationsstrukturen und ihr Einfluss auf die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen. In K. Dautzenberg et al. (Hrsg) (2011). *Frauen in den Naturwissenschaften. Ansprüche und Widersprüche*. Wiesbaden: VS Springer, 59–107.
- Gilbert, A.-F. (2009). *Disciplinary cultures in mechanical engineering and materials science: Gendered/gendering practices? Equal Opportunities International*, 28, 24–35.
- Kortendiek, B., Hilgemann, M., Niegel, J. & Hendrix, U. (2013). *Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen*. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.
- Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer VS.
- Metz-Göckel, H., Heusgen, B., Möller, Ch., Schürmann, R. & Selent, P. (2014). *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Langfeld, B. & Mischau, A. (2015). Die akademische Laufbahn in der Mathematik und Physik. Eine Analyse fach- und geschlechterbezogener Unterschiede bei der Umsetzung von Karrierewissen. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 37(3), 80–99.
- Liebig, B. (2010). Academic life and gender relations. The case of fathers in professorship. In B. Riegraf, B. Aulenbacher, E. Kirsch-Auwärter & U. Müller (Hrsg): *Gender change in academia: Re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective*. Wiesbaden: VS-Verlag, 161–173.
- Liebig, B., Peitz, M. & Kron, Ch. (Hrsg.) (2016). *Väterorientierte Massnahmen für Unternehmen und Verwaltungen in der Schweiz. Ein Handbuch*. München: Rainer Hampp Verlag.
- Liebig B., Rosenkranz-Fallegger, E. & Meyerhofer, U. (2009). *Handbuch Gender-Kompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen*. Zürich: vdf Verlag der Hochschulen.
- Müller, H. (2007). *Gender Mainstream im Mehrebenensystem der EU*. Münster: LIT Verlag.
- OECD (2008). *Bildung auf einen Blick. OECD Indikatoren 2008*. Letzter Zugriff am 04.06.2018 unter [https://www.oecd-ilibrary.org/education/bildung-auf-einen-blick-2008\\_9789264055858-de](https://www.oecd-ilibrary.org/education/bildung-auf-einen-blick-2008_9789264055858-de)
- Pollak, R. A. & Lundberg, S. (1996). Bargaining and Distribution in Marriage. *Journal of Economic Perspectives*, 10(4), 139–158.
- Reuter, J., Vedder, G. & Liebig, B. (2008). *Professor mit Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlern*. Frankfurt am Main: Campus.
- Reuter, J. & Liebig, B. (2009). Arbeitsplatz Hochschule. Männer zwischen Lehrstuhl und Familie. *Arbeit: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 18(3), 230–241.
- Riegraf, B., Aulenbacher, B., Kirsch-Auwärter, E. & Müller, U. (Hrsg) (2010): *Gender change in academia: Re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Sagebiel, F. (2013). *Organisationskultur und Macht – Veränderungspotenziale und Gender*. Münster: LIT Verlag.
- SKBF (2014). *Bildungsbericht Schweiz 2014*. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- Stewart, A. J., Malley, J. E. & La Vaque-Manty, D. (2007). *Transforming Science and Engineering. Advancing Academic Women*. Michigan: University of Michigan Press.

Solga, H. & Pfahl, L. (2009). Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. In J. Milberg (Hrsg.): Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft. Berlin: Springer, 155–219.

Weissenrieder, C. O., Graml, R., Hagen, T. & Ziegler, Y. (2017). Ist die gläserne Decke noch aktuell? Untersuchung wahrgenommener Aspekte der Unternehmenskultur und der geschlechtsspezifischen Unterschiede in Karrierechancen. *Gender*, 1, 115–132.

**Eveline Degen Jermann, Prof. Dr. Brigitte Liebig & Birgit Schmid**

Fachhochschule Nordwestschweiz

Hochschule für Angewandte Psychologie

Institut für Kooperationsforschung und -entwicklung (ifk)

eveline.degen@students.fhnw.ch

brigitte.liebig@fhnw.ch

birgit.schmid@fhnw.ch

# Männlichkeiten. Hegemonien, Stabilisierungen, Grenzziehungen

Diana Lengersdorf

Im Folgenden werde ich, basierend auf meiner Antrittsvorlesung<sup>1</sup> an der Fakultät für Soziologie der Universität in Bielefeld, meine bisherigen, gegenwärtigen und künftigen Forschungsinteressen und -projekte präsentieren. Zunächst möchte ich mich ganz herzlich bei der Fakultät und allen Kolleg\*innen bedanken. Von Anfang an habe ich mich sehr willkommen und unterstützt gefühlt! Es ist mir eine große Freude und Ehre, an der Fakultät für Soziologie in Bielefeld lehren und forschen zu können. Bei der Vorstellung meines Forschungsfeldes habe ich mich entschieden, dies um ein Konzept herum zu entwickeln. Ein Konzept, das für mich bei all meinen Aktivitäten zentral ist. Gleichzeitig wird es mir darum gehen, Verbindungen und Relationen aufzuzeigen, aus denen Bündnisse entstehen könnten.

## 1. Hegemoniale Männlichkeit

Mein zentrales Erkenntnisinteresse liegt bei der Frage, welche Bedeutung Männlichkeiten bei der Stabilisierung sozialer Ordnung(en) zukommt. Ein zentrales soziologisches Konzept, das hierauf eine Antwort wagt, ist: Hegemoniale Männlichkeit. Der Begriff hat bereits eine so hohe Selbstverständlichkeit in der Männlichkeitenforschung, dass es sich lohnt, noch einmal an die Anfänge zu erinnern. Mit ‚Hegemoniale Männlichkeit‘ hat Raewyn Connell einen sehr geschickten Kunstgriff getan: Sie hat Hegemonie – einen Begriff, der einen gewissen gesamtgesellschaftlichen oder gesellschaftsumspannenden Anspruch hat – mit Männlichkeit als Praktik, situiert in alltäglichen Routinen, zusammengebracht (Carrigan/Connell/Lee 1985; Connell 1987). Damit leistete sie bereits früh einen Beitrag zu den Praxistheorien, die in Deutschland eng mit den Namen Karl H. Hörning (2001), Andreas Reckwitz (2003), Robert Schmidt (2012), Frank Hillebrandt (2015), aber auch meinen Kolleginnen aus Köln, Julia Reuter (2004) und Susanne Völker (2018), verbunden sind und in Bielefeld im SFB „Praktiken des Vergleichens“ eine zentrale Rolle spielen. Auch für meine eigenen Forschungen sind Praxistheorien zentral. Dabei – und das ist nicht unerheblich – denke ich mich von der ethnomethodologischen Tradition des *doings* aus in die Praktiken hinein und nehme dann Kurs auf vor allem Bourdieu'sche Perspektiven. Praktiken interessieren mich insbesondere als Handlungsroutinen, als Gewohnheiten und Gepflogenheiten in konkreten Vollzügen, die sich zugleich nur in einer spezifischen Formation vollziehen, nur hier Sinn machen und reibungslos ablaufen (Lengersdorf 2011 und 2015). Die Verhandlung des Verhältnisses von Routine zu z. B. Kreativität, Innovation, Eigensinn usw. gehört zu den Traditionen der Praxistheorien, die eng mit der Frage von Stabilität und Instabilität des Sozialen verknüpft ist (Lengersdorf 2017; Reuter/Lengersdorf 2016). Hierbei liegt

---

<sup>1</sup> Es handelt sich bei diesem Text um eine leicht geänderte Fassung des Vortragsmanuskripts. Änderungen dienen vor allem einer besseren Lesbarkeit.

mein Interesse vor allem bei der Frage, ob und inwiefern bei der Hervorbringung von Routinen Fixierungen hervorgebracht werden, die dann durch das Moment der Wiederkehr automatisiert legitimiert sind (Braun-Thürmann 2006). Eine Überlegung, die zum einen eng mit den Science & Technology Studies verbunden ist und zugleich von uns im DFG-Netzwerk „Künstlerisch-kreative Erwerbsarbeit“<sup>2</sup> diskutiert wird.

Für Hegemonie interessierte sich Raewyn Connell in den 1970er Jahren schlicht und ergreifend, wie sie zusammen mit James Messerschmidt in einer Rekonstruktion selbst formuliert, weil es das damals gängige Konzept war, um die Stabilisierung von Klassenrelationen zu verstehen. Daher bot es sich auch für Geschlechterrelationen an (Connell/Messerschmidt 2005). Wie dies manchmal in der Forschung so ist: das Gängige ist da oft auch das Naheliegende. Zu Max Webers Zeiten – nur ganz kurz erinnert – war dies genau nicht so. Die Beschäftigung mit Hegemonie erschien Weber in seiner Herrschaftstheorie nicht naheliegend, denn ein „für uns leidlich brauchbarer Begriffsumfang ergibt sich eben nur durch Bezugnahme auf die ‚Befehlsgewalt‘“ (Weber [1921/22] 1980: 545). Gleichwohl räumt Weber – durchaus mit einer gewissen Dramatik – ein, dass Hegemonie gerade auf Grund des Fehlens formeller Befehlsgewalt „weit drückender empfunden [wird] als eine ausdrücklich durch bestimmte Gehorsampflichten regulierte Autorität“ (ebd.). Er fasste Hegemonie als eine „Machtform kraft Interessenkonstellationen, dem marktmäßigen Machtverhältnis gleich oder ähnlich“ (ebd.: 544) und setzte diese polar entgegen jenem Typ von Herrschaft, den er für genuin soziologisch hielt (ebd.: 542).

Für mich ist die Frage, wie wir gegenwärtige Formen von Vor-Herrschaft fassen können, erneut virulent. Und mir scheint es durchaus sehr soziologisch zu sein, die Stabilität von Interessenskonstellationen in den Blick zu nehmen, die einem marktmäßigen Machtverhältnis ähnlich sind – und damit stehe ich bei weitem nicht alleine da. Dies insbesondere, wenn wir uns Antonio Gramsci zuwenden, der den Begriff der Hegemonie in das Zentrum seines Forschens stellte und mit dessen Wirken der Begriff in seiner heutigen Rezeption auch in der Soziologie eng verbunden ist. Gramsci, der zu den Gründern der Kommunistischen Partei in Italien gehörte und immer wieder wegen seiner politischen Aktivitäten im faschistisch regierten Italien lange Zeit inhaftiert war, arbeitete vor allem in seinen fragmentarischen Ausführungen, den so genannten Gefängnisheften (Gramsci 1929-1935), an einer Fortführung Marx'scher Konzeptionen unter Berücksichtigung der spezifischen Bedingungen Italiens jener Zeit.<sup>3</sup> Ihn interessierte insbesondere, wie Vorherrschaft über die fortlaufende Erzeugung von Zustimmung und Konsens – anders als über Gewalt und Zwang – weiter Bevölkerungsteile aufrechterhalten wird (dazu auch Opratko 2014: 36ff). Der breite Konsens wird dabei nicht nur von jenen getragen, die von ihm profitieren, die dadurch privilegiert werden, sondern auch von denjenigen, die durch den Konsens in beherrschende Verhältnisse gesetzt werden. Und der Konsens

---

<sup>2</sup> Wissenschaftliches Netzwerk zu „Künstlerisch-kreative Erwerbsarbeit. Netzwerk zur Untersuchung der Arbeits- und Organisationspraxis in der Kultur- und Kreativwirtschaft“ in Kooperation mit Oliver Berli (Universität zu Köln), Thomas Dierschke (Universität Münster), Ignacio Farias (TU München), Denis Hänzi (TU Darmstadt), Valentin Janda (TU Berlin), Hannes Krämer (Universität Duisburg-Essen), Ivonne Küsters (TU Dortmund), Mark Lutter (Universität Wuppertal), Alexandra Manske (Universität Hamburg), Janet Merkel (University of London), Glauca Peres da Silva (Universität Duisburg-Essen), Ronja Trischler (Universität Siegen), Matthias Wieser (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt/Graz/Wien), Förderinstitution: Deutsche Forschungsgemeinschaft, Laufzeit 2017-2020

<sup>3</sup> Da er vor allem Gedankenskizzen und Theoriefragmente hinterlassen hat, stehen die Rezeption und Interpretation seines Werkes von Beginn an in der Diskussion (aktuelle Entwicklungen: Opratko 2014).

spiegelt sich auch im Alltag und im Denken wieder, im „Alltagsverstand“ („senso commune“) wie Gramsci es bezeichnet, in dem sich Weltauffassungen und Selbstverständlichkeiten manifestieren, aus dem routinisierte Alltagspraxen hervorgehen.

Hier bringe ich – auch aus gegebenen Anlass der Fußball-Männer-WM – ein Beispiel aus unserem abgeschlossenen DFG-Projekt zur Dramaturgie des Museums ein (u. a. Lengersdorf 2017; Burzan 2017; Burzan/Eickelmann/Lengersdorf 2014; Eickelmann 2018):<sup>4</sup> Ich zitiere die Kurator\*in eines Kunstmuseums, die eine entscheidende Grenze zwischen sich selbst – als Kurator\*in und Museumsgänger\*in – und den Anderen, den Nicht-Besucher\*innen zieht:

Die gibt es natürlich, klar. Also die gibt's, die nicht ins Museum gehen. Aber das ist völlig normal. [...] Weil, ich vergleich es immer mit mir: ich weiß, es gibt Fußballstadien, aber Sie werden mich da nicht reinkriegen. [mehrere lachen] Es ist mir egal. Also auch wenn man mir irgendwie Geld geben würde, ich glaub' ich würd' da nicht rein. Es interessiert mich einfach nicht.  
(Kurator\*in, Kunstmuseum, Z. 964f)<sup>5</sup>

Das, was interessiert, unterscheidet sich: ob am Wochenende in ein Fußballstadion gegangen oder ein Museum besucht wird. Dieser Unterschied ist aber auch „völlig normal“. Es entspricht dem Alltagsverstand und der Weltauffassung der Kuratorin. Man könnte auch formulieren: sie vollzieht einen ‚normalen‘ Schnitt; sie teilt die sie umgebene Welt ‚normal‘ auf und wird hierbei von den am Interview teilnehmenden Personen auch mit einem Lachen bestätigt.

Interessant erscheint mir weiter, dass Hegemonie nicht mit personaler Führerschaft durch ein Individuum gleichzusetzen ist, vielmehr verweist sie auf einen Prozess, der Gruppen als Einheit im Sinne einer ab- und umgrenzbaren Entität stiftet (z. B. ‚Museumsgänger\*innen‘ oder auch häufig im Projekt genannte ‚Bildungsbürger\*innen‘), indem es Machtbeziehungen etabliert und damit zugleich andere Gruppen als desorganisiert und fragmentiert erscheinen lässt. Zudem geht mit Hegemonie einher, dass Zustimmung und Konsens nur erreicht werden kann, wenn auch Interessen der Gruppierungen aufgenommen werden, „über welche die Hegemonie ausgeübt werden soll“ (Gramsci 1991: 1567). Es bildet sich ein Gleichgewicht an Kompromissen. Hegemonie meint somit auch, dass partikulare Interessen, verschiedene Alltagserfahrungen, widersprechende Bedürfnisse, unterschiedliche Weltauffassungen auf einen Punkt hin gebündelt werden/verallgemeinert werden, um ‚das Wesentliche‘ zu stabilisieren. Somit stellen gerade ausgetragene Konflikte und soziale Kämpfe Momente dar, wo Hegemonien sich wieder ausrichten können, sich (re-)stabilisieren können, indem sie Interessen aufnehmen und diese verallgemeinern. Gerade in der Transformation liegt die Langlebigkeit von Hegemonien.

Connell geht nun davon aus, dass die Vorherrschaft von Männlichkeit durch hegemoniale Konstellationen hervorgebracht und stabilisiert wird. Hegemonien ermöglichen, dass wir ‚der Mann‘ sagen können und im Sprechen, Denken, Fühlen, Praktizieren dann ein Ensemble von Eigenschaften, Körpern, Berufen, Familienkonstellationen usw. erleben und die mit diesem Erleben verbundene

<sup>4</sup> Projekttitle: „Die Dramaturgie des erlebnisorientierten Museums – Zum Wandel von Distinktionsformen im Wechselspiel von Kulturangebot und Kulturaneignung“, Förderinstitution: Deutsche Forschungsgemeinschaft, Laufzeit: 2014-2017, Projektleitung: Nicole Burzan (TU Dortmund), Diana Lengersdorf (Universität zu Köln), Projektmitarbeiterinnen: Jennifer Eickelmann (TU Dortmund), Julia Heidler (Universität zu Köln)

<sup>5</sup> Die Zitate sind redaktionell zur besseren Lesbarkeit geglättet.

Gewissheit, dass wir die Erfahrung mit anderen teilen. Dabei ist zentral, dass Connell auf Grund empirischer Untersuchungen zu der Erkenntnis kam, dass insbesondere die Geschlechterverhältnisse unter Männern für die Stabilisierung der Geschlechterverhältnisse zwischen ‚Mann‘ und ‚Frau‘ bedeutsam sind. Männlichkeiten stehen in einem Verhältnis der Hierarchie zueinander, die Connell zumindest in den frühen Arbeiten als politische Ordnung fasst. Ihr Interesse richtet sich auf die ‚ehrvollste und begehrteste‘ Männlichkeitsform, zu dem alle anderen Männlichkeiten im Verhältnis stehen und durch die eine umfassende Unterordnung aller Weiblichkeit legitimiert wird (Connell 1987). Dies bezeichnet Connell als hegemoniale Männlichkeit.

## 2. Neujustierung von Männlichkeiten

Und damit möchte ich zum aktuell laufenden Forschungsprojekt kommen. Unser Projekt basiert auf einigen vorangegangenen Arbeiten Michael Meusers (u. a. Meuser 2010), bei dem ich unser letztes gemeinsames einmal herausgreife – zu neuen Formen von Vaterschaft und väterlicher Praxis – an dem auch maßgeblich Cornelia Behnke und Nicole Kirchhoff beteiligt waren (u.a. Behnke 2012; Behnke/Lengersdorf/Meuser 2013; Kirchhoff 2013).<sup>6</sup> Hier ging es uns um die Frage, wie in Deutschland lebende Paare den Wandel von Vaterschaft erleben. Es zeigte sich u. a., dass das Modell des Ernährers der Familie für viele von uns befragte Männer eine wichtige Chiffre war, um z. B. Entscheidungen zu begründen. Dies, obwohl politische Initiativen wie das Elterngeld oder europäische Bemühungen um Dual Earner-Paare in eine andere Richtung weisen und auch obwohl die Partnerinnen in unserem Sample nicht immer selbstläufig auf einen Ernährer an ihrer Seite verwiesen. Dieser Befund wurde flankiert durch Ergebnisse aus anderen Studien zur Einstellung zu Vaterschaft, die einen Wandel weg vom Ernährer der Familie und hin zur einem fürsorgenden, liebevoll alltäglich betreuenden Vater feststellen. Haben wir es hier, wie einige Kolleg\*innen vermuten, mit einer *Caring Masculinity* zu tun (Heilmann/Scholz 2017), die sich durchzusetzen scheint?

Widersprüchlich, oder besser gesagt: einher geht diese nachweisliche Veränderung in der Haltung zu Vaterschaft mit einer ebenso nachweislichen Beharrung in der zeitlichen Dimension väterlicher Beteiligung an Haushalts- und alltäglichen Betreuungstätigkeiten – auch international, wie sich zeigt (u. a. Meuser/Lengersdorf 2016). Nahezu zeitgleich zu dem stark ansteigenden Forschungsinteresse an Vaterschaft diskutiert die Männlichkeitenforschung die Möglichkeit, dass eine andere neue Form von Männlichkeit hegemonial werden könnte – eine transnational business masculinity –, die mit Familie nicht mehr oder nicht viel am Hut hat, die hoch flexibel, mobil und erwerbsorientiert ist und weniger auf Loyalitäten auch zum Unternehmen setzt sowie libertine partnerschaftliche Beziehungen bevorzugt (Connell/Wood 2005; Hearn 2012; Scholz 2012). Diese Debatten sind verwoben mit arbeits- und wirtschaftssoziologischen Analysen zu Entgrenzung und Prekarisierung. In der nachfolgenden Prekarisierungsforschung, die über arbeitssoziologische Perspektiven hinausgeht

---

<sup>6</sup> Projekttitle: „Gewinne und Verluste. Ambivalenzen einer stärkeren Involvierung des Vaters im familialen Binnenraum“, Projektleitung: Michael Meuser (TU Dortmund), Projektmitarbeiterinnen: Cornelia Behnke (jetzt: Kath. Fachhochschule München), Diana Lengersdorf (jetzt: Universität Bielefeld), Nicole Kirchhoff (jetzt: Universität Bielefeld/TU Dortmund), Förderinstitution: Deutsche Forschungsgemeinschaft, Laufzeit: 2009-2012.

(u. a. Motakef 2015), weisen wiederum andere Studien auf eine ‚Erschöpfung‘ industriegesellschaftlicher Männlichkeitskonstruktionen hin: so die Arbeiten von Stephan Trinkaus und Susanne Völker, bei der sogar Praktiken der Nicht-Männlichkeit rekonstruiert wurden (u. a. Trinkaus et al. 2010; Trinkaus/Völker 2015). Aus all diesen Forschungen wird ein irritierendes Feld sichtbar, und wenn wir Zeitungen, Wahlkampagnen oder Twitter glauben wollen, dann nicht nur irritierend für uns Forscher\*innen. Dies könnte in der Tat auf eine Destabilisierung hegemonialer Konstellationen hinweisen.

Die Frage ist jetzt: Führt eine Destabilisierung zu einer ‚Erschöpfung‘ hegemonialer Männlichkeit? Oder werden gegenwärtig neue Elemente, die wir als Männlichkeit fassen, integriert? Werden Interessen aufgenommen, die bisher nicht legitim waren? Können wir ein Ringen um Weltauffassungen feststellen? Was lässt sich weiterhin selbstverständlich sagen? Was erscheint weiterhin nicht erklärungs- oder begründungsnotwendig? Mit diesen Fragen beschäftigen Michael Meuser, Diana Baumgarten, Tanja Jecht, Patricia Lauterbach und ich uns nun seit nahezu zwei Jahren.<sup>7</sup> Dabei machen wir uns methodisch eine männliche Praxis zunutze: Männlichkeiten werden – wenn wir neben Raewyn Connell auch Pierre Bourdieu hinzuziehen – unter Männern ausgehandelt, in den „ernsten Spielen des Wettbewerbs“ (Bourdieu 1997: 203). Wir arbeiten daher mit dem Gruppendiskussionsverfahren. Hier diskutieren ‚natürliche‘ Gruppen – also Personen, die sich alle untereinander schon länger kennen – nach einem Diskussionsimpuls selbstläufig. Die „ernsten Spiele des Wettbewerbs“ werden teilweise auch in den Erzählungen der Gruppen aufgegriffen. Besonders explizit bei einer Gruppe ca. 30-jähriger Bereitschaftspolizisten. Hier beschreibt ein Teilnehmer sehr versiert, was Bourdieu meint, ohne dass er – wahrscheinlich – Bourdieu kennt:

Das fängt im Kindergarten an, dass es bei uns immer darum geht: Wer ist der Schnellste? Wer kann am höchsten springen? Ich kann nicht für die Frauen sprechen, ob die einen ähnlichen Wettkampf haben, aber bei uns ist es ja wirklich so. Also du wirst quasi daran gemessen, ob du gut Fußball spielen kannst und wenn du als Erster gewählt wirst, dann hast du schon mal irgendwie mehr zu sagen in der Klasse als der, der auf der Bank sitzen bleibt.

(M1, GD 1 „Polizisten“, Z. 88ff.)

Wie der Teilnehmer hier ausführt, ist es bei „uns“ Männern so, dass bereits im Kindergarten ein „Wettkampf“ einsetzt, der sich dann fortsetzt – z. B. in der Schule. Bei diesem Wettkampf geht es darum, Maßstäben und Kriterien zu entsprechen, die M1 mit Hilfe einer sportlichen Situation plastisch schildert – und dabei auf ein common-sense-Wissen zurückgreift, das mit einer typischen Erfahrung verknüpft ist. Gramsci würde hier sicherlich mit dem Alltagsverstand argumentieren. Zunächst wird eine Rangfolge der Spielqualität eingeführt, die wiederum entscheidend beeinflusst, wie die Person in einer institutionell gerahmten Auswahl-situation (Sportunterricht) gemessen wird. Die sich so ergebende Rangordnung ist dann auch maßgeblich für die Machtordnung im schulischen Klassengefüge. Wie hier deutlich wird: die ernsten Spiele sind alles andere als banale Kinderspiele. Und ob es diese „Wettkämpfe“ auch für Frauen gibt, liegt – zumindest für unseren Teilnehmer –

<sup>7</sup> Projekt-titel: „Neujustierung von Männlichkeiten. Auswirkungen der Transformation von Erwerbsarbeit und des Wandels von Geschlechterverhältnissen auf männliche Lebenslagen“ Förderinstitution: Deutsche Forschungsgemeinschaft, Laufzeit: 2016-2019, Projektleitung: Diana Lengersdorf (Universität Bielefeld), Michael Meuser (TU Dortmund), Projektmitarbeiterinnen: Diana Baumgarten (TU Dortmund), Tanja Jecht (Universität Bielefeld), Patricia Lauterbach (Universität Bielefeld)

jenseits seiner Erkenntnisse. Auch Bourdieu geht davon aus, dass die ernstesten Spiele des Wettbewerbs unter Männern und unter Ausschluss von Frauen stattfinden.

In unserem Projekt interessieren wir uns nun vor allem für drei Normalitätsmuster von Männlichkeit, von denen ausgegangen werden kann, dass sie bis dato als Orientierung ihre Wirkung entfaltet haben und die damit verbundene Frage, ob sie nach wie vor rekonstruierbar sind: Den Hauptnährer der Familie, der uns ja bereits im Väterprojekt begegnet ist, das Normalarbeitsverhältnis mit der tarifrechtlich gesicherten Vollzeitbeschäftigung und die männliche Normalbiographie, die als kontinuierlich imaginiert wird. Wir sind noch mitten in der Datenerhebung und Analyse, uns liegen noch keine verdichteten Ergebnisse vor. Meine Argumentation werde ich daher durch die Daten hindurch entfalten.

Eine vorläufige Erkenntnis möchte ich dabei herausgreifen, die sich aktuell noch nicht unmittelbar auf unsere Thesen beziehen lässt, aber uns nicht mehr loslässt: Das Gefühl der spezifisch männlichen Verantwortung, das aber nicht selbstverständlich ist, sondern zur Diskussion steht und teilweise auch als Druck und Belastung beschrieben wird. Es ließe sich formulieren, dass hier Verantwortung nicht mehr allein als Gestaltungs-, Entscheidungs- und Handlungsmacht erzählt wird, sondern auch als Zwang und als Unausweichlichkeit, die zu (selbst)ausbeuterischen Verhältnissen führen kann.

Dies wird bei einem Fall aus unserem Sample besonders prägnant sichtbar, dem ich mich nun etwas ausführlicher zuwenden möchte: Es handelt sich um eine Gruppe von fünf festangestellten Instrumentalmusikern in einem großstädtischen Orchester, die um die 50 Jahre alt sind. Dazu sollte man wissen, dass sich in den letzten Jahrzehnten die öffentlich finanzierte Orchesterlandschaft stark verändert hat, u. a. wurden Orchester privatisiert, andere zusammengelegt, zusätzliche Einnahmequellen müssen generiert werden und das Angebot wird erweitert, um sich für ein breiteres Publikum zu öffnen. Und, ähnlich wie bei den von uns auch untersuchten Polizisten: Orchester haben sich in den letzten Jahrzehnten für Frauen geöffnet. Generell beschreiben die Gruppenmitglieder die gegenwärtige Situation als enorm gestiegene Belastung, die sich vor allem auf die Gesundheit niederschlägt, sie werden „zu Tode gespielt“, wie ein Teilnehmer dies drastisch formuliert. Angesichts der Belastungen für die Gesundheit berichtet ein Teilnehmer nun, dass er sich gezwungen sieht, über einen vorzeitigen Ruhestand nachzudenken. Dabei beobachtet er, dass diese Entwicklung Frauen und Männer betrifft:

Ich mein, es ist aber so, es sind nicht nur die Frauen, die früher aufhören wollen, es sind auch jetzt durch die Arbeitsbedingungen auch die Männer, die sagen: ‚Nee, Schluss. Nicht mehr. Keine Lust mehr‘. (M4, GD 3 „Orchestermusiker“, Z. 74ff)

Dass nun auch „die Männer“ früher aufhören wollen – nicht nur „die Frauen“ – erscheint M4 eine relevante Information zu sein. Dabei sind die Arbeitsbedingungen für „die Männer“ ein entscheidender Grund, wie er ausführt. Bemerkenswert erscheint mir hier eine Verbindung, die im weiteren Diskussionsverlauf aufgemacht wird und sich nun auf Verantwortung bezieht: Hier geht es um die Frage, wie Orchestermusiker ganz generell mit krankheitsbedingten Dienstausschfällen umgehen. Die Gruppe bezieht dies auch auf Dienstausschfälle wegen der Krankheit eines Kindes, als „kinderkrank“ bezeichnet. Es werden zwei Optionen des Umgangs beschrieben: entweder man meldet sich einfach „kinderkrank“ und überlässt es der Orchesterleitung, eine Vertretung zu organisieren, oder man „tauscht“ den Dienst selbstständig mit einer Person aus dem Kollegium, den

man dann natürlich auch nachholen muss. Dabei kommt erneut der Teilnehmer M4 zu einer Differenz zwischen weiblichen und männlichen Kolleg\*innen:

M4: Aber Frauen würden das - habe ich den Eindruck, muss ich leider sagen - eher nicht machen. Die würden nicht [den Dienst-DL] tauschen, die würden sich einfach krankmelden, was ich auch verstehen kann. Und das ist glaube ich so dieses Verantwortungsgefühl, was wir Männer haben. Wir haben so ein bisschen so Verantwortung im Beruf.

M3: Das ist aber eine andere Art von Verantwortung. [...]

M4: Eine andere Verantwortung. Und die Frau hat vielleicht eher für die Familie die Verantwortung. (M4, GD 3 „Orchestermusiker“)

M4 berichtet durchaus vorsichtig, aber dennoch sehr nachdrücklich über seinen Eindruck, dass Frauen und Männer anders mit Krankmeldungen umgehen: Während Frauen sich „einfach krankmelden“, „tauschen“ Männer. Eine Annäherung an einen Grund findet nun über das Verantwortungsgefühl statt. „Männer“ fühlen demnach eine andere Art der Verantwortung als „Frauen“, hier wird M4 von M3 unterstützt. Und diese Verantwortung bezieht sich auf verschiedene Bereiche des Sozialen: Männer haben „so ein bisschen“ Verantwortung „im Beruf“. „Die Frau“ hat „vielleicht eher“ Verantwortung „für die Familie“. Schön sichtbar wird in diesem Segment auch die Vereinheitlichung in die Gruppe „Frauen“ und „wir Männer“ und später dann auch in „die Frau“. Vor dem Hintergrund der zuvor genannten Aussage, dass Frauen früher aus dem Dienst ausscheiden wollen und Männer dies nun auch wegen der belastenden Arbeitsbedingungen tun, scheint es uns von besonderem Interesse zu sein, dass die Teilnehmenden anschließend zu einer instruktiven Wendung in der Argumentation kommen, die von den Mitgliedern des Orchesters weg führt und ein „Außen“ einführt.

Die Gruppe entfaltet die Möglichkeit, dass sich die Orchesterleitung die Unterscheidung der Verantwortungsgefühle nutzbar macht. In die Passage steigen wir bei der Erklärung ein, dass frei werdende Stellen seit Jahren nicht mehr neu besetzt werden: das Orchester schrumpft.

M2: Naja, aber es [am Limit zu spielen – DL] ist ja deshalb nicht etwa bloß aus Krankheitsgründen oder dergleichen, sondern das ist deshalb, weil seit einigen Jahren frei werdende Stellen nicht wieder besetzt-

M?: (Ja das ist eine Sache von außen.)

M2: werden und der Laden wird kleiner. Logisch, wenn sich die Arbeit auf weniger Leute verteilt dann wird die Dauerbelastung natürlich höher. Ist logisch.

M5: Und da es ja genug gibt, kann man sagen: ‚Weg mit dem, es gibt was Neues‘.

M4: Das ist auch prekär, dass der Arbeitgeber eigentlich indirekt was gegen die Gleichberechtigung Mann Frau macht,-

M5: Ja=ja.

M4: weil er kalkuliert wahrscheinlich schon mit dem Taschenrechner: ‚Aha, ich stelle jetzt eine Frau ein‘. Da weiß er schon von vornherein, sie wird irgendwann wahrscheinlich ein Kind kriegen und so weiter. Da spart er bestimmt zwei drei Jahre komplettes Jahresgehalt, ja.

M5: Das ist ja bei unseren Dauerkranken auch. Die Leute werden so beansprucht, dass sie dauerkrank werden. Nach sechs Wochen sparen sie sich das komplette Gehalt ein. Das kann ja schon eine Taktik ein. (GD 3 „Orchestermusiker“)

Die Gruppenteilnehmenden entwerfen hier ein eindrückliches Szenario, bei dem nicht wie zuvor das Handeln der Orchestermitglieder im Fokus steht, sondern Dinge, die „von außen“ auf das Orchester einwirken: Stellen werden „vom Arbeitgeber“ seit längerer Zeit nicht mehr neu besetzt und so verfügt das Orchester über weniger Mitglieder. Dies erhöht die Dauerbelastung. Zugleich führt M5 das Argument der Austauschbarkeit der Arbeitenden ein, die durch jemand neues ersetzt werden können. M4 bringt den Begriff des „Prekären“, setzt aber zu einer neuen Sinneinheit an, die gar nicht so abstrakt ist, wie es sich zunächst andeutet, sondern sogar sehr konkret wird und die von M4 schon mehrfach aufgegriffene Frage der Gleichberechtigung fokussiert: Der Arbeitgeber handelt der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau zuwider, indem mit einem unterschiedlichen Verantwortungsgefühl gerechnet wird. Der Arbeitgeber macht sich Geschlecht zunutze, um Gehalt zu sparen. M5 führt diesen Gedanken um die Perspektive auf „Dauerkranke“ fort, wo auch gespart werden kann. Das Belastungsszenario wird immer weiter verschärft. Ohne, dass ich jetzt noch tiefer vordringen kann, deutet sich eine Verbindung zwischen dem geschlechtsspezifischen Verantwortungsgefühl und der Nutzbarmachung dieses Gefühls als Einsparoption für die Orchesterleitung an. Dies vor dem Hintergrund eines Arbeitsmarktes mit einem Überangebot, auf dem jede Person austauschbar erscheint. Interessant erscheint mir hierbei im weiteren Verlauf der Gruppendiskussion auch, dass kein Möglichkeitsraum aufscheint, um sich von dem Zwang, seine Gesundheit aufs Spiel zu setzen, zu befreien. Keine Idee, keine Utopie, keine Strategie – nur der vorzeitige Ruhestand. Dies ist insofern dann auch interessant, wenn sich unsere Analysen des Falls erhärten sollten, dass wir es hier mit einem Orientierungsmuster von Männlichkeit zu tun haben, das stark am Beruf und auf die Stabilisierung eines grundlegenden Privilegs männlicher Berufstätigkeit gerichtet ist.

Und mit der Sorge um die Gesundheit, die Sorge um sich selbst, die hier aufscheint, möchte ich nun zu zwei Projektzusammenhängen kommen, die noch in der Planung sind und die ich daher mehr andeuten kann, als dass es schon konkret wird.

### 3. Ausblicke

Das Nachdenken über Geschlecht hat zur Folge, dass sich die Frage nach Essentialisierungen aufdrängt oder besser gesagt: Nicht-Essentialisierungen. Denn Geschlecht ist nicht als Essenz zu denken. Da ich mich dann auch noch für die Praxistheorien stark mache, drängt die Frage noch nachdrücklicher. Die Grenzziehung zwischen ‚dem Menschen‘ und ‚dem Ding‘ oder zwischen ‚der Gesellschaft‘ und ‚der Technik‘ wird unplausibel. Wir Praxistheoretiker\*innen wollen auch Dingen Bedeutung zukommen lassen für das, wozu wir ‚Gesellschaft‘ sagen. Karl Hörning erwähnte in einem Interview zur Entwicklung der Techniksoziologie in Deutschland einmal, dass die Technik, die „schwierigste Nuss [ist], die die Soziologie zu knacken hat“ (Hörning/Lengersdorf 2014: xiv). Und genau hier wird es ja spannend: die Nuss, was hat die denn für eine Materialität? Die Nuss ist bei Karl Hörning als Attribuierung eines Gegenstandes gemeint, als Eigenschaft eines Forschungsgegenstands,

der hart wie eine Nuss ist. Zugleich ist die Nuss das biologisch klassifizierbare Ding, das an einem Strauch wächst. Und, ohne die kollektiv geteilte Erfahrung mit der unterschiedlichen Härte von Nüssen (z. B. beim Weihnachtskaffee) würde die Aussage von Hörning kaum sozial verständlich sein. Wenn wir jetzt auch noch über Pflücktechniken nachdenken, ‚fremde‘ Orte, an denen ‚unsere‘ geliebten Nüsse wachsen, Menschen, die pflücken, Konzerne, die verdienen, aber auch: die Nuss, wie sie vom Baum fällt und in der Erde ihre Materialität verändert, ein Strauch wird usw., dann erscheint es nur zu plausibel, dass Akteur\*innen wie Bruno Latour, Donna Harraway oder Karen Barad genau hier ansetzen: was wird wie materialisiert? Und dabei machen sie nicht halt vor dem, wozu wir Forschungs-Ding, Forschungs-Gegenstand sagen. Mit diesem Denken sind – zumindest für mich – eine Reihe Probleme verbunden, denn mit dieser Denkhaltung lassen sich viele Grenzziehungen anders in den Blick nehmen, die für mich bis dato das umgrenzen, wozu ich ‚Wissenschaft‘ sage, z. B. die Grenze zwischen auf der einen Seite distinkten Forschungsgegenständen, die ich mit spezifischen Methoden rekonstruiere und die Grenze zu meiner Eingebundenheit in Welt-Verhältnisse auf der anderen Seite, die insbesondere auch ethische, affektuelle und politische Dimensionen aufweist. Die dann aber sehr deutlich erfahrbar werden lassen, dass Forschungsgegenstand, Methode und Forschungspraxis, mein Sein als Forscherin so eng miteinander verwoben sind, dass da nur schwer etwas Distinktes denkbar wird. Mal ganz abgesehen von Methoden, mit denen ich das Nicht-Distinkte untersuchen kann. In diesen Denkraum hinein ist jüngst ein weiterer Radikalisierungsversuch unternommen worden – so fühle ich es –, der um Sorge-Beziehungen kreist (Puig de la Bellacasa 2017). Es geht um einen erweiterten Begriff der Sorge – ein Begriff, der einer Soziologin schnell zu Hand ist – der nun aber weniger die Frage des Sorgens für oder um in den Blick nimmt, sondern *wie* Sorgen, z. B. Sorgen durch Berührt-Werden. Damit wird der Versuch unternommen, Beziehungen für mehr als menschliche Welten denken zu können.

Es wäre einfach, diese theoretischen Bemühungen mit Esoterik abzutun, wenn sich nicht aus verschiedenen Disziplinen und transdisziplinären Forschungsfeldern Fragen häufen würden, die in eine ähnliche Richtung zielen. Mit dem Theorieprojekt des New Materialism ist hier auch eine gewichtige Strömung erkennbar, die national und international viel diskutiert wird (im deutschsprachigen Raum einschlägig: Bath/Meißner/Trinkaus/Völker 2013). Und ich würde hinzufügen, dass wir Soziolog\*innen bei Fragen von Weltverhältnissen, von Beziehungen, von Vernetzungen und Gemeinschaften viel beizutragen haben. Vor allem können wir unangenehme methodologische und methodische Fragen stellen und verfügen hier über entsprechende Traditionen. Zusammen mit Kolleg\*innen der TU Braunschweig, der Universität zu Köln und hier in Bielefeld nähern wir uns nun systematisch und interdisziplinär diesen Fragen.

Aber bleiben wir noch bei dem Gefühl des Unbehagens – dass vielleicht einige Personen bei ‚Ethik und Affekt‘ im Zusammenhang mit ‚Forschungspraxis‘ verspüren. Unbehagen ist bekanntlich nicht erst seit Judith Butler ein Thema der Geschlechterforschung. Und damit bin ich bei meinem letzten Anschluss. Wie ich ja bereits eingangs erwähnt habe, bin ich sehr offen und herzlich empfangen worden. Dazu gehört auch, dass ich in einen bereits bestehenden Diskussions- und Projektzusammenhang hinstoßen durfte, an dem Bielefelder Kolleg\*innen um Tomke König herum schon länger arbeiten. Wir interessieren uns hier für die Frage des Erlebens und Erfahrens von Geschlecht. Phänomenologische und praxistheoretische Positionen werden von uns in einem

Denkraum zusammengebracht, um über körperlich-leibliche (Selbst-)Wahrnehmungen und Erfahrungen nachzudenken, die Geschlecht existieren lassen.

Die Arten und Weisen, wie Geschlecht existieren kann, verändern sich beständig – zugleich verändern sie sich auch nicht. Das Halten dieser Gleichzeitigkeit ist eine der zentralen Herausforderungen für die Geschlechterforschung. Ich werde auch in den nächsten Jahren meinen Blick vor allem auf die Nicht-Veränderungen, die Beharrungen und Persistenten in all der Veränderung, den Entwicklungen und Transformationen richten. Es ist der Fortbestand von Vorherrschaft, der mich interessiert, und die tagtäglichen Anstrengungen, die unternommen werden, um hegemoniale Konstellationen zu stabilisieren.

### Literatur

- Bath, Corinna/Meißner, Hannah/Trinkaus, Stephan/Völker, Susanne (2013) (Hrsg.): Geschlechter Interferenzen. Band 1. Verletzbarkeit, Handlungsfähigkeit und Wissen. Berlin [u. a.]: Lit-Verlag
- Behnke, Cornelia (2012): Partnerschaftliche Arrangements und väterliche Praxis in Ost- und Westdeutschland: Paare erzählen. Leverkusen: Barbara Budrich Verlag
- Behnke, Cornelia/Lengersdorf, Diana/Meuser, Michael (2013): Egalitätsansprüche vs. Selbstverständlichkeiten. Unterschiedliche Rahmungen väterlichen Engagements bei Paaren aus den westlichen und den östlichen Bundesländern. In: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft Sonderheft 2, 192–209
- Bourdieu, Pierre (1997): Die männliche Herrschaft. In: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hrsg.): Ein alltägliches Spiel Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 153–217
- Braun-Thürmann, Holger (2006): Ethnographische Perspektiven. Technische Artefakte in ihrer symbolisch-kommunikativen und praktisch-materiellen Dimension. In: Rammert, Werner/Schubert, Cornelius (Hrsg.): Technografie. Zur Mikrosoziologie der Technik. Frankfurt am Main/New York: Campus, 199–222
- Burzan, Nicole (2017): Zum Wandel von Raum- und Zeitstrukturierungen am Beispiel von Museen. In: Zeitschrift für Theoretische Soziologie (ZTS), 171–187
- Burzan, Nicole/Eickelmann, Jennifer/Lengersdorf, Diana (2014): Dramaturgie des Museums – Wechselseitigkeit von Kulturangebot und Kulturaneignung im Zeitalter von Erlebnisorientierung. In: Deutsche Gesellschaft für Soziologie (Hrsg.): Vielfalt und Zusammenhalt. Kongressband zum 36. Kongress der DGS, CD ROM
- Carrigan, Tim; Connell, Bob & Lee, John (1985): Towards a new sociology of masculinity. In: Theory and Society, 14(5), 551–604
- Connell, R. W. (1987): Gender and power. Society, the person, and sexual politics. Stanford, California: Stanford University Press
- Connell, R. W. & Wood, Julian (2005): Globalization and Business Masculinities. In: Men and Masculinities 7(4), 347–364
- Connell, R. W. & Messerschmidt, J. W. (2005): Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. In: Gender & Society, 19(6), 829–859

- Eickelmann, Jennifer (2018): Von Konzepten und ihren Kategoriensystemen. Erörterungen zu Erlebnisorientierung in Museum, Kirche und Kaufhaus als Figuration. In: Burzan, Nicole/Hitzler, Ronald (Hrsg.): Typologische Konstruktionen und/oder kategoriale Klassifikationen. Wiesbaden: Springer VS., 153–178
- Gramsci, Antonio (1991): Gefängnishefte: Kritische Gesamtausgabe (1. Aufl.). Hamburg: Argument-Verlag
- Hearn, Jeff (2012): Von gendered organizations zu transnationalen Patriarchien – Theorien und Fragmente. In: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (Hrsg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. Wiesbaden: VS-Verlag, 267–290
- Heilmann, Andreas/Scholz, Sylka (2017): Caring Masculinities – gesellschaftliche Transformationspotentiale fürsorglicher Männlichkeiten? In: feministische studien 2/17, 349–357
- Hillebrandt, Frank (2014): Soziologische Praxistheorien. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer VS
- Hörning, Karl H. (2001): Experten des Alltags. Die Wiederentdeckung des praktischen Wissens. Weilerswist: Velbrück-Wissenschaft
- Hörning, Karl H./Lengersdorf, Diana (2014): „Wir saßen alleine am Katzentisch“ – Zur Hervorbringung der Techniksoziologie in Deutschland: Ein Gespräch mit Karl H. Hörning. In: Dies. (Hrsg.): Schlüsselwerke der Science & Technology Studies. Wiesbaden: Springer VS, 9–19
- Kirchhoff, Nicole (2013): Der neue Vater. Bilder einer Figur im Wandel. Marburg: Tectum Verlag
- Lengersdorf, Diana (2011): Arbeitsalltag ordnen. Soziale Praktiken in einer Internetagentur, Wiesbaden: VS-Verlag
- Lengersdorf, Diana (2017): Stabilisierung von Routine. Praxistheoretische Erörterungen zu mühesamen Ereignissen. In: Bath/Meißner/Trinkaus/Völker (Hrsg.): Verantwortung und Un/Verfügbarkeit. Impulse und Zugänge eines (neo)materialistischen Feminismus. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Lengersdorf, Diana/Meuser, Michael (2016): Involved Fatherhood. Source of New Gender Conflicts? In: Crespi, Isabella/Ruspini, Elisabetta(Hrsg.): Balancing Work and Family in Changing Society. The Father's Perspective. Basingstocke: Palgrave Macmillan, 149–161
- Lengersdorf, Diana (2015): Ethnographische Erkenntnisstrategien zur Erforschung sozialer Praktiken. In: Schäfer, Franka/Daniel, Anna/Hillebrandt, Frank (Hrsg.): Methoden einer Soziologie der Praxis. Bielefeld: transcript, 177
- Meuser, Michael (2010): Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster. Wiesbaden: Springer VS
- Lengersdorf, Diana/Meuser, Michael (2016) (Hrsg.): Männlichkeiten und der Strukturwandel von Erwerbsarbeit in globalisierten Gesellschaften. Diagnosen und Perspektiven. Weinheim: Beltz-Juventa
- Motakef, Mona (2015): Prekarisierung. Bielefeld: transcript
- Opratko, Benjamin (2014): Hegemonie. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Puig de la Bellacasa, Maria (2017): Matters of Care. Speculative Ethics in More than Human Worlds. Minneapolis/London: University of Minnesota Press
- Reckwitz, Andreas (2003): Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. Eine sozialtheoretische Perspektive. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 32, H. 4, 282–301
- Reuter, Julia/Hörning, Karl H. (Hrsg.) (2004): Doing Culture. Neue Positionen zum Verhältnis von Kultur und sozialer Praxis. Bielefeld: transcript

- Lengersdorf, Diana/Reuter, Julia (2016): Der Alltag der Soziologie und seine praxistheoretische Relevanz. In: Schäfer, Hilmar (Hrsg.): Praxistheorie. Ein soziologisches Forschungsprogramm. Bielefeld: transcript, 365–380
- Schmidt, Robert (2012): Soziologie der Praktiken: Konzeptionelle Studien und empirische Analysen. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Scholz, Sylka (2012): Männlichkeitensoziologie. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Trinkaus, Stephan/Egert, Gerko/Hagen, Herdis/Powalla, Oliver (2010): Praktiken der Nichtmännlichkeit – Prekär-Werden Männlicher Herrschaft im ländlichen Brandenburg. In: Manske, Alexandra/Pühl, Katharina (Hrsg.): Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen. Münster: Westfälisches Dampfboot, 186–209
- Trinkaus, Stephan/Völker, Susanne (2015): Männlichkeit und Prekarisierung. Anmerkungen zu einer krisenhaften Beziehung. In: DGS, Kongressband zum 37. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Open Access PDF [http://publikationen.sociologie.de/index.php/kongressband\\_2014/article/view/190](http://publikationen.sociologie.de/index.php/kongressband_2014/article/view/190)
- Weber, Max (1980): Wirtschaft und Gesellschaft. Wien: Mohr und Siebeck
- Völker, Susanne (2018): Praxeologie und Praxistheorie: Resonanzen und Debatten in der Geschlechterforschung. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS

**Prof. Dr. Diana Lengersdorf**

Professorin für Geschlechtersoziologie  
Fakultät für Soziologie  
Universität Bielefeld  
[diana.lengersdorf@uni-bielefeld.de](mailto:diana.lengersdorf@uni-bielefeld.de)

## Marx wird 200 – Feminismus und Marxismus

Alexandra Scheele & Stefanie Wöhl

Seit einigen Jahren ist die Rede von einer „Marx-Renaissance“, die zunächst überrascht. An den Universitäten werden Lektüreseminare angeboten und das Feuilleton widmet sich in regelmäßigen Abständen seinem Leben und Werk. So titelte „Die Zeit“ im Januar 2017 „Er ist wieder da“ und die „Süddeutsche Zeitung“ erstellte im Juli 2017 eine Beilage, die sich anlässlich des 150. Jahrestages des Erscheinens von „Das Kapital“ mit dessen Grundzügen auseinandersetzte.<sup>1</sup>

Lange Zeit wurden die Bände der „Marx-Engels-Werke“, die von 1956 bis 1990 vom Institut für Marxismus-Leninismus beim Zentralkomitee der SED beziehungsweise vom Institut für Geschichte der Arbeiterbewegung im Dietz Verlag Berlin herausgegeben wurden, hingegen nur von wenigen WissenschaftlerInnen rezipiert. Das Institut für Politikwissenschaft an der Universität Marburg begründete mit Wolfgang Abendroth und seiner expliziten Bezugnahme auf den Marxismus die sogenannte „Marburger Schule“, auch das Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin und das Institut für Sozialforschung an der Frankfurter Goethe-Universität galten in Deutschland lange Zeit als institutionelle Zentren der Auseinandersetzung mit Marx. Theoretisch knüpften die Kritische Theorie, die Regulationstheorie, der Neo-Gramscianismus und einige andere an Marx an. Theorie und Praxis sollten miteinander in Verbindung gebracht werden mit dem Ziel, „alle Verhältnisse umzuwerfen, in denen der Mensch ein erniedrigtes, ein geknechtetes, ein verlassenes, ein verächtliches Wesen ist“ (Marx 1843/1981, S. 385). Dieser Anspruch war aber gesellschaftlich eher marginalisiert, der Siegeszug des Kapitalismus erfüllte für viele das Wohlstandsversprechen und der von Ulrich Beck 1986 bildlich identifizierte „Fahrstuhleffekt“ hatte die Klassengegensätze wenn schon nicht nivelliert, so doch zumindest weniger sichtbar gemacht. Spätestens mit dem Niedergang des real existierenden Sozialismus galten Marx und in seiner Tradition stehende Theorieansätze als „überflüssig“ und „out“. Das nun vielerorts wiederauflebende Interesse an Marx begann mit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 und der Erkenntnis, dass der globale Siegeszug des Kapitalismus mit sozialen Verwerfungen, ökologischen Krisen und einer Tendenz zur Selbstzerstörung des Wirtschaftssystems verbunden ist. Marx' Analysen erscheinen vor diesem Hintergrund wieder aktuell.

Die feministische Auseinandersetzung mit Marx aber scheint sich diesem allgemeinen Trend zu entziehen. Sie war niemals genuiner Bestandteil der Kritischen Theorie oder der „Marburger Schule“, sie galt auch in der linken Rezeption von Marx als „add-on“ und nicht als Teil der kritischen Gesellschaftsanalyse. Insofern hat(te) die Beschäftigung mit Marx aus feministischer Sicht immer eine doppelte Aufgabe: Es ging und geht einerseits darum, eine Kritikperspektive zu entwickeln, die die soziale Frage nicht losgelöst von der Geschlechterfrage begreift, die die kapitalistische Ausbeutung von Ressourcen und die damit verbundene Zerstörung der Lebensgrundlagen in ihren globalen Auswirkungen analysiert und die die staatlichen Macht- und Herrschaftsverhältnisse nicht nur als

---

<sup>1</sup> Bei diesem Beitrag handelt es sich um die überarbeitete Einleitung aus: Alexandra Scheele & Stefanie Wöhl (Hrsg.) (2018): Feminismus und Marxismus. Reihe Arbeitsgesellschaft im Wandel. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Akkumulationsregime auseinandernimmt, sondern auch ihre patriarchalen Grundlagen identifiziert. Andererseits kritisierte und kritisiert sie die alte und neue Kapitalismuskritik dahingehend, dass diese zwar die Verhältnisse umwerfen will, dabei aber die Geschlechterverhältnisse meist außen vor lässt und die von Marx zumindest angesprochene Trennung in Produktion und Reproduktion samt geschlechtlicher Arbeitsteilung kaum einer weiteren Analyse unterzieht, sondern tendenziell eher ausblendet. Pointiert lässt sich sagen, dass die feministische Auseinandersetzung mit Marx niemals „in“ und deshalb auch niemals „out“ war, sondern sich „zwischen allen Stühlen“ der Marx-Rezeption bewegt – und zwar im deutschsprachigen Raum ebenso wie in der internationalen Auseinandersetzung (vgl. Mojab 2015).<sup>2</sup> Der 200. Geburtstag von Karl Marx am 5. Mai 2018 bietet insofern Anlass, Bilanz zu ziehen hinsichtlich des Verhältnisses von Marxismus und Feminismus und gleichzeitig zu fragen, welche feministischen Herausforderungen weiter mit dem Marxismus und seiner Rezeption verbunden sind. Im Folgenden zeichnen wir zunächst knapp zentrale Phasen und Themen der feministisch-marxistischen Auseinandersetzung nach.

### **Kritik und Revision – Etappen der feministischen Marx-Rezeption**

Die feministisch-marxistische Debatte problematisiert seit den 1970er Jahren die „androzentrischen Verkürzungen“ (Beer 1987) in der Marxschen Theorie, bleibt aber zugleich den Kernelementen der marxistischen Kapitalismus-, Gesellschafts- und Herrschaftskritik verbunden. Damit befindet sie sich auf einer Gratwanderung zwischen einer kritischen Revision der Kritik der Politischen Ökonomie sowie der darauf basierenden Marx-Rezeption *einerseits* und einer Erweiterung seines Analyserahmens um die zentrale Bedeutung der Trennung in Produktions- und Reproduktionsarbeit für die geschlechtsspezifische Vergesellschaftung *andererseits*. Allgemein gesprochen, besteht die Aufgabe einer marxistisch-feministischen Analyse darin – so Michèle Barrett (1980, S. 9) –, den Zusammenhang zwischen den Geschlechterverhältnissen und den Prozessen von Produktion und Reproduktion herauszuarbeiten und zu untersuchen, wie beispielsweise die Organisation von Sexualität und Hausarbeit in ihrem historischen Wandel mit den Prozessen von Aneignung und Ausbeutung im Modus von Produktion zusammenhängen.

Die von Marx in seiner Kritik der Politischen Ökonomie entwickelte Gesellschaftstheorie bietet zunächst jedoch nur wenig Raum für eine feministische Theorie der Frauenbefreiung (vgl. Notz 2014, S. 169). Schließlich erklärt er den Widerspruch zwischen Kapital und (Lohn-)Arbeit zum Grundkonflikt der kapitalistischen Gesellschaft. Erst wenn der Klassenkonflikt gelöst werde, könnten alle anderen gesellschaftlichen Widersprüche – also auch die in den Geschlechterverhältnissen – aufgehoben werden. Die damit verbundene Unterscheidung in Haupt- und Nebenwiderspruch führte zu der Feststellung einer „unhappy marriage between marxism and feminism“, wie es Heidi Hartmann 1985 zugespitzt formulierte. Damit wollte sie ausdrücken, dass der Feminismus mit seiner Kritikperspektive an den gesellschaftlichen Verhältnissen eigentlich an die marxistische Theoriebildung gebunden ist, zugleich aber seine Anliegen dort marginalisiert sind.

Ein zentrales Thema der feministisch-marxistischen Auseinandersetzung ist von daher bis heute die strukturelle Relation des Verhältnisses zwischen Patriarchat und Kapitalismus und die Frage, ob die

---

<sup>2</sup> Teile dieser internationalen Diskussion sind z. B. in dem Band „Wege des Marxismus-Feminismus“ dokumentiert, der auf den Beiträgen eines gleichnamigen Kongresses in Berlin im Mai 2015 basiert (Das Argument 2015).

beiden Systeme auch relativ unabhängig voneinander existieren könnten und wie sie jeweils auf der Unterdrückung und Ausbeutung von Frauen fußen. Mit der sogenannten „Dual-Systems“-Theorie erklärte Heidi Hartmann (1976) Patriarchat und Kapitalismus als zwei unabhängige Systeme der Frauenunterdrückung, die allerdings durchaus verwoben sind, da in der Familie auch der Kapitalismus herrsche und im Kapitalismus das Patriarchat. Hartmann argumentierte, dass der kapitalistische Akkumulationsprozess keine notwendigen Unterscheidungen bezogen auf das Geschlecht der Arbeitskraft mache, er sich jedoch rassistischer und sexistischer Unterdrückungsverhältnisse bediene, um hierarchische Positionen in der Arbeitsteilung zu schaffen und aufrecht zu halten. Sie trennt aber insofern beide Systeme voneinander, als sie argumentiert, dass das Patriarchat bereits vor dem Kapitalismus existierte und somit eine umfassendere Dimension der Ausbeutung von Frauen beinhaltet, da Frauen explizit von Männern im Patriarchat ausgebeutet werden, weil Männer bemüht sind, ihre Position gegenüber Frauen nicht nur durch besser entlohnte Arbeit in der Produktionssphäre aufrecht zu erhalten. Während im Kapitalismus bezahlte Frauenarbeit auch aufgewertet werden kann, unterlaufe das Patriarchat systemisch die Besserstellung von Frauen sowohl in der Produktions- als auch Reproduktionssphäre.

Sylvia Walby ergänzte und kritisierte die Dual Systems Theory von Hartmann und verschiedener anderer Autorinnen (vgl. z. B. Eisenstein 1981; Mitchell 1975), indem sie das „racial system“ hinzufügte und weitere Strukturen hervorhob, die das patriarchale System und gesellschaftliche Verhältnisse prägen, während sie zugleich autonom bleiben können: der Modus der Produktion und bezahlter Arbeit, die Funktionsweise des Staates, Gewalt gegen Frauen, Unterdrückung von Sexualität sowie kulturelle Zuschreibungen männlicher und weiblicher Identitäten und Normen (vgl. Walby 1990). Sie führt aus, dass die Trennung von sozialer Reproduktionsarbeit im Privathaushalt schon lange vor dieser Trennung im Kapitalismus existierte. Durch die Weiterentwicklung des Kapitalismus und Verschiebungen der Grenzen zwischen Öffentlichkeit und Privatheit kam es zu neuen Entwicklungen im Recht und in den verschiedenen Bereichen des Staates. Zudem stelle sich weiterhin die Frage, wie genau kulturell-symbolische Formen der Unterdrückung mit anderen Formen von Unterdrückung im Bereich der Politik und Ökonomie zusammenwirken.

Neben dieser grundsätzlichen Debatte um Kapitalismus und Patriarchat wurden auch konkrete Forderungen nach einem „Lohn für Hausarbeit“ bzw. nach „Wages against Housework“ diskutiert (Federici 1975; Dalla Costa/James 1973; Ostner 1978; Kontos/Walser 1979). Diese international geführten Kampagnen machten deutlich, dass die Übernahme der Hausarbeit durch Frauen nicht einfach Arbeit aus Liebe oder gar Ergebnis einer besonderen natürlichen Disposition von Frauen beziehungsweise ihrer Sozialisation sei, sondern Ergebnis eines Prozesses der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und konstitutiver Teil der kapitalistischen Produktion: „It should be clear, however, that when we struggle for a wage we do not struggle to enter capitalist relations, because we have never been out of them.“ (Federici 1975, S. 5). Mit der Forderung nach einer Bezahlung von Haus- und Familienarbeit sollte dieser Teil kapitalistischer Produktionsverhältnisse sichtbar gemacht und gesellschaftlich aufgewertet werden – aber keinesfalls weiterhin als alleinige Sphäre von Frauen begriffen werden.

Im deutschsprachigen Raum wurde außerdem diskutiert, ob und inwiefern Hausarbeit für die mehrwertschaffende Arbeit relevant sei und gezeigt, dass Hausarbeit erst mit dem Kapitalismus

entstanden ist (Bock/Duden 1977). Es wurde hervorgehoben, dass Hausfrauen weder Waren- noch Subsistenzproduzentinnen seien, sondern „von einer *spezifischen Integration von Lohnarbeit und Hausarbeit* ausgegangen werden muss“ so Sylvia Kontos in einer aktuellen Revision damaliger Auseinandersetzungen (2015, S. 85, Herv. i. O.). Problematisiert wurde auch die „Entwertung“ bzw. die „Wert-Abspaltung“ (Scholz 2011) bestimmter Arbeitsformen. Wert-Abspaltung meint dabei, „daß weibliche Reproduktionstätigkeiten, aber auch damit verbundene Gefühle, Eigenschaften, Haltungen usw. [...] vom Wert der abstrakten Arbeit strukturell abgespalten sind“ (ebd., S. 118). Dies ist eine Voraussetzung für Warenproduktion und Wertbildung im patriarchalen Kapitalismus, es handelt sich jedoch – wie Beatrice Müller (2016) zeigt – um eine in sich selbst ambivalente Form, die umkämpft ist und deren Gestaltung auch Ergebnis von gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen ist. Außerdem wurde der Reproduktionsbegriff erweitert, sodass er neben alltäglichen Reproduktionsarbeiten wie Kochen, Putzen, Waschen und Pflegen auch die soziale „Beziehungsarbeit“ (Kontos/Walser 1978) umfasste. Das von Regina Becker-Schmidt (1987) entwickelte Konzept der „doppelten Vergesellschaftung“ von Frauen greift das Paradox von Trennung und Verbindung von Produktion und Reproduktion auf. Während Marx den Prozess der Vergesellschaftung auf die industrielle Arbeit beschränkte, macht Becker-Schmidt auf der Basis ihrer empirischen Forschungen deutlich, dass Frauen nicht nur durch ihren Klassenstatus – den sie über ihren Ehemann oder ihre eigene Stellung im Produktionsprozess erhalten – vergesellschaftet werden, sondern dass sie ihr Arbeitsvermögen doppelt als Hausarbeit und als Erwerbsarbeit in den sozialen Zusammenhalt einbringen. Darüber hinaus prägen Geschlecht und soziale Herkunft die soziale Verortung. Die Doppelorientierung auf Haus- und Erwerbsarbeit auf der subjektiven Seite und die doppelte Vergesellschaftung auf der objektiven Seite führen dabei zu vielfältigen Widersprüchen.

Die von Frigga Haug (vgl. z. B. Haug 2015) formulierte These, dass die Geschlechterverhältnisse selbst als Produktionsverhältnisse zu begreifen seien, repräsentiert demgegenüber das Anliegen, die mit der Marxschen Theorie verfolgte Kapitalismuskritik feministisch zu wenden. Ausgehend von der Überlegung, dass die Unterscheidung zwischen Produktion und Reproduktion verkennt, dass auch im Bereich der „Reproduktion“ produziert wird – nämlich Leben, das wiederum die Voraussetzung für die Produktion von „Lebensmitteln“ bildet –, entwickelt Haug die Theorie, dass sich Geschlechterverhältnisse auf die Produktion des Lebens beziehen und damit Grundlage aller sozialen, politischen und auch wirtschaftlichen Beziehungen bilden (ebd.).

Der „Bielefelder Ansatz“, der u.a. von Veronika Bennholdt-Thomsen, Maria Mies und Claudia von Werlhof (Werlhof/Mies/Bennholdt-Thomsen 1988) entwickelt wurde, richtete darüber hinaus den Blick auf die internationale Arbeitsteilung und die Arbeitsbedingungen im Globalen Süden. Aus der Erkenntnis, dass die „Fetischisierung Marx’scher Begriffe uns nicht weiterhalf“ (Mies 1983, S. 116), schlugen sie den Begriff der Subsistenzproduktion vor. Dieser umfasst die Gesamtheit der „Produktion von Leben“ und steht im Gegensatz zur Waren- und Mehrwertproduktion. Um die Ähnlichkeit der Unterdrückung von Frauen im Globalen Norden und im Globalen Süden deutlich zu machen, führte Mies den Begriff der „Hausfrauisierung“ ein. Damit sollte nicht nur die „lohnlose, abhängige Hausarbeit“ (ebd., S. 118) in den Blick genommen werden, sondern auch aufgezeigt werden, dass es sich dabei um die strukturelle Bedingung zur Entwertung aller weiblichen Erwerbsarbeit im Kapitalismus handelt und sich darüber auch die Geschichte des Kolonialismus anders erzählen lässt (ebd.).

Neben diesen Diskussionen wurden seit den 1980er Jahren intensivere Auseinandersetzungen über den Staat und staatliche Institutionen geführt (Eisenstein 1981). Es wurde dabei u.a. der Staat mit seinem staatlich-institutionellen Maskulinismus als „Männerbund“ konzeptualisiert (Kreisky 1995), aber auch unter Hinweis auf sexuelle Gewalt im Staat gezeigt, wie staatliche Institutionen dieser Gewaltdimension wenig entgegensetzen und somit strukturelle Gewaltverhältnisse reproduzieren (MacKinnon 1989). Die staatstheoretische Debatte wurde im Anschluss an neo-marxistische Positionen später wieder aufgegriffen (vgl. z. B. Rai/Lievesley 1996; Sauer 2001; Wöhl 2007; Löffler 2012), während sich wohlfahrtsstaatliche Analysen immer wieder in unterschiedlicher Ausprägung mit den Fragen von Klasse und Geschlecht beschäftigten (vgl. z. B. Langan/Ostner 1991; Frerichs 2000; Chorus 2012).

Mittlerweile ist auch der Begriff „Soziale Reproduktion“ in der internationalen Debatte um soziale Beziehungsverhältnisse außerhalb des Privathaushaltes ergänzt worden, egal ob sie kommodifiziert sind oder nicht. Zudem ist soziale Reproduktion auch in ihren globalen Zusammenhängen mitzudenken, denn die Übernahme der sozialen Reproduktionsarbeit in Privathaushalten führt zu einem Bedeutungszuwachs globaler Pflegeketten. Darüber hinaus ist soziale Reproduktion eng verwoben in die Dynamik globaler Markt-, Finanz- und Migrationsregime. So wirken sich globale Wirtschaftskrisen und die damit verwobenen Finanzialisierungsprozesse auf die Bedingungen aus, unter denen Leistungen sozialer Reproduktion erbracht werden, z. B. wenn Familien den Zugang zu sozialer Infrastruktur verlieren oder in Ländern Europas und den USA im Zuge der Finanzkrise seit 2008 gegen Delogierung und Zwangsräumungen gekämpft werden muss (vgl. Dowling 2016).

Queertheoretische Erweiterungen der feministischen Kapitalismuskritik setzen sich zudem aus unterschiedlichen Perspektiven mit der hegemonialen Subjektkonstitution auseinander und analysieren, ob und wie Generativität und soziale Reproduktion an eine bestimmte Form von heteronormativer Sexualität im Staat und der Gesellschaft gebunden werden (vgl. Gibson-Graham 2006; Dhawan et al. 2015; Ludwig 2011; Laing/Pilcher/Smith 2015). Encarnacion Gutiérrez-Rodríguez (2014) hat etwa den Begriff der affektiven Arbeit in der Care Debatte kritisiert, da diese oft losgelöst vom emanzipatorischen Potenzial der Subjekte diskutiert wird. Postkoloniale und gesellschaftstheoretische feministische Kritiken an globalen Unterdrückungs- und Ausbeutungsverhältnissen fokussieren zudem die spezifische subalterne Positionierung von Frauen im Globalen Süden (vgl. Mohanty 1984) und weisen auf ihre Einbindung in globale Produktionsketten und -netzwerke hin. Zudem geraten Leihmutterchaften als Reproduktionstechnologien und als Formen von internationaler Arbeitsteilung und Ausbeutung in den Blick (vgl. Kitchen Politics 2014).

Der aktuelle Band „Feminismus und Marxismus“ (2018), herausgegeben von den Autorinnen, greift diese Debatten auf und zeigt ihre Weiterentwicklung. Die dort versammelten Beiträge geben entlang der Themenblöcke „Arbeit, Care und Soziale Reproduktion“, „Ideologie und Kritik an den gesellschaftlichen Verhältnissen“, „Regulation und Finanzialisierung“ sowie „Staatlichkeit und Reproduktionsregime“ einen Einblick in die aktuelle feministische Marx-Rezeption. Es schreiben Frigga Haug, Nancy Fraser, Ingrid Kurz-Scherf, Gabriele Winker, Beatrice Müller, Alexandra Scheele, Tina Jung, Hanna Meißner, Susanne Lummerding, Adrienne Roberts, Fabienne Decieux, Lucie Sennewald, Birgit Sauer, Julia Dück, Katharina Hajek und Stefanie Wöhl.

## Literatur

- Barrett, Michèle (1980): *Women's Oppression Today. Problems in Marxist Feminist Analysis*. London: Verso.
- Beck, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Becker-Schmidt, Regina (1987): Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkirchen, Lilo/Wagner, Ina (Hrsg.): *Die andere Hälfte der Gesellschaft*. Österreichischer Soziologentag 1985. Wien, S. 10–25.
- Beer, Ursula (Hrsg.) (1987): *Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik*. Bielefeld: AJZ-Verlag.
- Bock, Gisela/Duden, Barbara (1977): *Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus*. In: Berliner Sommeruniversität für Frauen (Hrsg.): *Frauen und Wissenschaft*, Berlin, S. 118–199.
- Chorus, Silke (2012): *Ökonomie und Geschlecht?: Regulationstheorie und Geschlechterverhältnisse im Fordismus und Postfordismus*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Dalla Costa, Mariarosa/James, Selma (1973): *The Power of Women and the Subversion of Community*. Bristol: Falling Wall Press.
- Das Argument (2015): *Wege des Marxismus-Feminismus*. Heft 314. Hamburg: Argument Verlag.
- Dhawan, Nikita/Engel, Antke/Holzhey, Christoph/Woltersdorff, Volker (Hrsg.) 2015: *Global Justice and Desire: Queering Economy*. London: Routledge.
- Dowling, Emma (2016): In the wake of austerity: social impact bonds and the financialization of the welfare state in Britain. In: *New Political Economy* 22, H. 3, S. 294–310.
- Eisenstein, Zillah R. (Hrsg.) 1981: *Capitalist Patriarchy*. New York: Monthly Review Press.
- Federici, Silvia (1975): *Wages against housework*. Bristol: Women Collective and Falling Wall Press.
- Frerichs, Petra (2000): Klasse und Geschlecht als Kategorien sozialer Ungleichheit. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 52, H. 1, S. 36–59.
- Gibson-Graham, J.-K. (2006): *The End of Capitalism (as we knew it): A Feminist Critique of Political Economy*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Gutiérrez-Rodríguez, Encarnacion (2014): Haushaltsarbeit und affektive Arbeit: über die Feminisierung und Kolonialität von Arbeit. In: *Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 174, H. 1, S. 71–91.
- Hartmann, Heidi (1985): The Unhappy marriage of Marxism and Feminism: Towards a more progressive union. In: *Capital & Class* 3, H. 2, S. 1–33.
- Hartmann, Heidi (1976): Capitalism, patriarchy and job segregation by sex. In: *Signs* 1, H. 3, S. 137–150.
- Haug, Frigga (2015): Marxistische Refundierung des Feminismus, feministische des Marxismus. In: *Das Argument* 314, S. 517–526.
- Kitchen Politics (Hrsg.) (2014): *Sie nennen es Leben, wir nennen es Arbeit. Biotechnologie, Reproduktion und Familie im 21. Jahrhundert*. Berlin: Edition Assemblage.
- Kontos, Sylvia (2015): Von der Hausarbeitsdebatte zur ‚Krise der Reproduktion‘? In: Demirović, Alex/Klauske, Sebastian/Schneider, Etienne (Hrsg.): *Was ist der „Stand des Marxismus“?*

- Soziale und epistemologische Bedingungen der kritischen Theorie heute. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 78–103.
- Kontos, Sylvia/Walser, Karin (1978): Hausarbeit ist doch keine Wissenschaft. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis 1, H. 1, S. 66–80.
- Kontos, Sylvia/Walser, Karin (1979): ...weil nur zählt, was Geld einbringt: Probleme der Hausfrauenarbeit. Gelnhausen; Berlin: Burckhardthaus-Laetare-Verlag.
- Kreisky, Eva (1995): Der Stoff, aus dem die Staaten sind. Zur männerbündischen Fundierung politischer Ordnung. In: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt/M. und New York: Campus Verlag, S. 85–124.
- Laing, Mary/Pilcher, Katy/Smith, Nicola (Hrsg.) (2015): Queer Sex Work. Abingdon und New York: Routledge.
- Langan, Mary/Ostner, Ilona (1991): Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat. Aspekte im internationalen Vergleich. In: Kritische Justiz 24, H. 3, S. 302–317.
- Löffler, Marion (2012): Geschlechterpolitische Strategien. Transformationen von Staatlichkeit als politisch gestaltbarer Prozess. Frankfurt/M. und New York: Campus Verlag.
- Ludwig, Gundula (2011): Geschlecht regieren. Zum Verhältnis von Staat, Subjekt und heteronormativer Hegemonie. Frankfurt/M. und New York: Campus Verlag.
- Mackinnon, Catherine (1989): Toward a Feminist Theory of the State. Harvard: University Press.
- Marx, Karl (1843/1981): Zur Kritik der Hegelschen Rechtsphilosophie. Marx-Engels-Werke Band 1. Berlin: Dietz-Verlag.
- Mies, Maria (1983): Subsistenzproduktion, Hausfrauisierung, Kolonisierung. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis 9/10, S. 115–124.
- Mitchell, Juliet (1975): Psychoanalysis and Feminism. Harmondsworth: Penguin Press.
- Mohanty, Chandra Talpade (1984): Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses. In: boundary 2, H. 3, S. 333–358.
- Mojab, Shahrzad (2015): Marxism and Feminism. London: Zed Books.
- Müller, Beatrice (2016): Wert-Abjektion. Zur Abwertung von Care-Arbeit im patriarchalen Kapitalismus – am Beispiel der ambulanten Pflege. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Notz, Gisela (2014): Zur feministischen Kritik des marxistischen Arbeitsbegriffs. In: Artus, Ingrid u.a. Marx für SozialwissenschaftlerInnen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 161–179.
- Ostner, Ilona (1978): Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft. Frankfurt/M. und New York: Campus Verlag.
- Rai, Shirin M./Lievesley, Geraldine (Hrsg.) (1996): Women and the State: International Perspectives. London: Taylor & Francis.
- Sauer, Birgit (2001): Die Asche des Souveräns. Staat und Demokratie in der Geschlechterdebatte. Frankfurt/M. und New York: Campus Verlag.
- Scheele, Alexandra/Wöhl, Stefanie (Hrsg.) (2018): Feminismus und Marxismus. Reihe Arbeitsgesellschaft im Wandel. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Scholz, Roswitha (2011): Das Geschlecht des Kapitalismus. Feministische Theorien und die postmoderne Metamorphose des Kapitals. Bad Honnef: Horlemann.
- Werlhof, Claudia von/Mies, Maria/Bennholdt-Thomsen, Veronika (1988): Frauen, die letzte Kolonie. Zur Hausfrauisierung der Arbeit. Reinbek: Rowohlt Verlag.

Walby, Sylvia (1990): *Theorizing Patriarchy*. New Jersey: Wiley-Blackwell.

Wöhl, Stefanie (2007): *Mainstreaming Gender? Widersprüche europäischer und nationalstaatlicher Geschlechterpolitik*. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.

**Dr. Alexandra Scheele**

Vertretungsprofessorin für Sozialwissenschaften  
Fakultät für Soziologie  
Universität Bielefeld  
alexandra.scheele@uni-bielefeld.de

**Prof. Dr. Stefanie Wöhl**

Stadt Wien Kompetenzteam für European and  
International Studies (EIS)  
Fachhochschule des BFI Wien  
stefanie.woehl@fh-vie.ac.at

## In Memoriam Prof. Dr. Mechtild Oechsle

(20. Februar 1951 – 12. März 2018)

### Annette von Alemann

Im Jahr 1994 kam Mechtild Oechsle als Professorin für „Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Berufsorientierung und Arbeitswelt/Geschlechterverhältnisse“ an die Universität Bielefeld – zunächst ans Zentrum für Lehrerbildung (ZfL, heute BiSEd), einige Jahre später an die Fakultät für Soziologie. Ihre Professur war eine so genannte „Netzwerkprofessur“, die die damalige Wissenschaftsministerin Anke Brunn Anfang der 1990er Jahre als Teil ihres Projekts „Erfolgsprogramm der Wissenschaftspolitik“ zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung in Nordrhein-Westfalen eingerichtet hatte (Schmidt 2012: 46). 2002 hatte Mechtild Oechsle eine Gastprofessur am Institut für Soziologie der Universität Wien. 2014 wurde sie emeritiert. Am 12. März dieses Jahres ist sie nach langer Krankheit, aber doch für alle plötzlich und unerwartet, im Alter von 67 Jahren in Bremen verstorben.<sup>1</sup>

Mechtild Oechsle beteiligte sich maßgeblich am Aufbau und der Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechtersoziologie an der Universität, insbesondere im Rahmen des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF, heute IZG), dessen Vorstandsmitglied sie von 1994 bis 2009 war. Von 1996 bis 1999 wirkte sie als Professorin am DFG-Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“ der Universitäten Bielefeld, Bochum, Dortmund und Essen. Das von Sigrid Metz-Göckel und Ursula Müller mitbegründete und geleitete Graduiertenkolleg, an dem Mechtild Oechsle 1992 ein Habilitationsstipendium erhalten hatte, war das erste und lange Zeit auch das einzige, das Geschlechterverhältnisse untersuchte und ausschließlich Frauen förderte (Schmidt 2012: 47).

Neben der (Geschlechter-)Forschung lag Mechtild Oechsle auch die Lehre am Herzen: Für das virtuelle Lehrangebot VINGS (Virtual International Gender Studies), ein Verbundprojekt an den Universitäten Bochum, Bielefeld, Hannover und der FernUni Hagen (2001–2004) mit einem neuartigen, interdisziplinär und international konzipierten Studienangebot, erstellte sie 2002 das Modul „Modernisierung von Identitäten und Lebensformen“. 2004–2007 war sie Studiendekanin der Fakultät für Soziologie (2004–2007). Während dieser Zeit gestaltete sie die Entwicklung der Bachelor- und Masterstudiengänge an der Fakultät für Soziologie nach den Grundsätzen der Bologna-Reform maßgeblich mit. Wichtig war ihr die Berufs- und Praxisorientierung der Studierenden, und sie entwickelte das Modul „Berufsfeldorientierung/Praxisanalyse“ für die sozialwissenschaftlichen Bachelor-Studiengänge. Für die Geschlechterforschung zentral war ihre Mitwirkung bei der Entwicklung und Implementierung des Master-Studiengangs „Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“, den sie zwischen 2007 und 2014 als Studiengangsbeauftragte begleitete.

---

<sup>1</sup> Ich danke Ursula Müller für ihre hilfreichen Anmerkungen und Ergänzungen.

Außerhalb der Universität Bielefeld engagierte sich Mechtild Oechsle in verschiedenen Fachgesellschaften und Beiräten. So war sie Mitglied der Fachgesellschaft Geschlechterstudien, des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW und der Sektion Frauenforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, in der sie von 2001 bis 2004 auch Sektionsrätin war. Sie war Mitglied im wissenschaftlichen Beirat von „Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft“, der Zeitschrift für Familienforschung und des Deutschen Jugendinstituts in München sowie Fachbeirätin des Studienwerks der Heinrich-Böll-Stiftung. Und sie war Mitherausgeberin der Reihe „Geschlecht und Gesellschaft“ im Verlag VS Springer, um herausragende wissenschaftliche Beiträge aus der Frauen- und Geschlechterforschung auf den Weg zu bringen.

Das Werk von Mechtild Oechsle zeichnet sich theoretisch und auch empirisch durch eine große Perspektivenvielfalt aus. Ihr Blick richtete sich auf Frauen und Männer, auf Beruf und Familie, Organisationen und alltägliche Lebensführung, auf Leitbilder und Praxen, auf Lernende und Lehrende. Ihre Forschungsschwerpunkte lagen in der Geschlechtersoziologie, der Arbeits-, Berufs- und Jugendsoziologie sowie in Bildungssoziologie und Politischer Bildung. Um ihr Werk verstehen und würdigen zu können, bietet sich ein Blick auf ihre wissenschaftliche Biografie an, die schon lange vor ihrem Ruf an die Universität Bielefeld begann.

Mechtild Oechsle studierte Soziologie, Politikwissenschaft und Germanistik an der Justus-Liebig-Universität Gießen zunächst auf Lehramt (1975 Erstes und 1977 Zweites Staatsexamen); später entschied sie sich für ein Promotionsstudium und eine wissenschaftliche Laufbahn. 1986 promovierte sie bei Hans-Joachim Krüger in Gießen zum Thema „Der ökologische Naturalismus: Zum Verhältnis von Natur und Gesellschaft im ökologischen Diskurs“ (Oechsle 1988). 1981 ging sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an die Universität Bremen und arbeitete dort in verschiedenen arbeits- und jugendsoziologischen Forschungsprojekten.

Zentral für ihre wissenschaftliche Biografie ist das von Birgit Geissler geleitete Projekt „Lebensplanung junger Frauen“ im DFG-Sonderforschungsbereich 186 „Statuspassagen und Risikolagen im Lebenslauf“. Zusammen mit Birgit Geissler und anderen Autor\*innen publizierte Mechtild Oechsle Aufsätze, Monografien und Arbeitspapiere zur Lebensplanung junger Frauen. In diesen beschreiben die Autor\*innen eine sich individualisierende Gesellschaft, die den Handelnden eigenständige biografische Selbststeuerungsfähigkeiten abverlangt. Frauen stehen dabei vor widersprüchlichen Anforderungen: Sie nehmen die Notwendigkeit einer individuellen Lebensplanung wahr; aus ihrer gesellschaftlich zugeschriebenen und vielfach subjektiv gewünschten Zuständigkeit für die Reproduktion ergeben sich jedoch vielfältige Abhängigkeiten. Für eine eigenständige weibliche Lebensplanung, die sowohl Beruf als auch Familie beinhaltet, sahen Geissler und Oechsle (1991) kaum eine Chance: Insbesondere junge Frauen stünden vor der Schwierigkeit, dass „bisher selbstverständliche Lebensmodelle an Gültigkeit verlieren und neue erst im Entstehen begriffen sind“ (1991: 44). Nur bei wenigen Frauen sei der Wille zu einer eigenständigen Lebensführung wahrzunehmen. Aber da es keine institutionalisierten biografischen Vorbilder für einen „doppelten Lebensentwurf“ gebe, seien sie „gezwungen, individuelle Lösungen zu entwickeln“; Voraussetzung hierfür seien „Kompetenzen der Lebensplanung“ (1991: 44). Geissler und Oechsle entwickelten dieses Konzept, um eine angemessene Vorstellung für die „subjektive[n] Ressource für die Gestaltung des eigenen Lebens“ zu haben. Von ihnen hänge ab, „wie der durch die institutionellen

und normativen Rahmenbedingungen gegebene Spielraum genutzt wird und ob er erweitert werden kann“ (1991: 44).

Die „Verknüpfung von gesellschaftlichem Wandel und Lebensführung“ (Oechsle 2015: 32) blieb das zentrale Forschungsthema von Mechtild Oechsle. Ihr Ziel war es, „Sichtweisen, Deutungen und Handlungsstrategien der Gesellschaftsmitglieder zu rekonstruieren und im Kontext sozialen Wandels zu analysieren“ (Oechsle 2015: 32). Besonders interessierten sie die Schnittstellen im Kontext von Geschlecht, Arbeit und Beruf: zwischen Familie und Erwerbsarbeit, Beruf und Privatleben, Schule bzw. Studium und Beruf oder auch Organisation, Profession und Geschlecht. „Arbeit an den Schnittstellen“ war denn auch der Titel des Festkolloquiums, das Mechtild Oechsles Mitarbeiter\*innen zusammen mit Kolleg\*innen aus dem IZG, weiteren Universitätsangehörigen und externen wissenschaftlichen Weggefährt\*innen zu ihrem 60. Geburtstag (2011) an der Universität Bielefeld organisierten.<sup>2</sup>

Während ihrer Bielefelder Forschungsarbeit richtete Mechtild Oechsle ihren Blick zunächst auf berufliche Orientierungsprozesse, Berufsfindung und Lebensplanung junger Menschen sowie auf die Orientierungen von Personen, die sie dabei begleiten. In ihrem Projekt „Geschlechterkonstruktionen und Familienkonzepte im Lehrerberuf“ (1999–2000) untersuchte sie gemeinsam mit Beate Kortendiek, welche Geschlechterkonstruktionen, Leitbilder und Familienmodelle Lehramtsstudierende und Lehrer\*innen in ihrem professionellen Handeln entwerfen und wie sich im schulischen Berufsfeld Professionalität, Organisationsentwicklung und Geschlechterkultur miteinander verschränken. In einer Langzeitperspektive erforschte sie dann zusammen mit verschiedenen Mitarbeiter\*innen die Berufsorientierung und Lebensplanung von Schüler\*innen in der Sekundarstufe II, nach dem Abitur und im Studium (2001–2003; 2005–2006) sowie, in einem Verbundprojekt mit der Universität Paderborn, die subjektiven Theorien von Studierenden und Lehrenden „zwischen Praxisbezug, Employability und Professionalisierung“ (2009–2011).

In diesen Projekten untersucht Mechtild Oechsle die Destandardisierung von Lebensläufen, Übergangsmustern und Studiengängen. Diese gehen mit kulturellen Leitbildern und Diskursen der Selbstverantwortung und Selbstverwirklichung einher. „Der tiefgreifende Wandel von Ausbildung und Studium“ führt aus ihrer Sicht nicht nur zu einer wachsenden Unübersichtlichkeit von Studiengängen, sondern auch zur Verunsicherung durch die vielfältigen institutionellen Orientierungsangebote und die verschiedenen Akteure, die alle heterogenes Wissen und differente Berufswahlkonzepte weitergeben (Oechsle 2015: 35). Gleichzeitig habe sich auf der Ebene von Erwerbsarbeit, Arbeitsmarkt und Beruf ein tiefgreifender Strukturwandel in Richtung auf Flexibilisierung, Prekarisierung und Entgrenzung von Arbeit vollzogen, der einhergehe mit einem Wandel in den individuellen Lebensentwürfen und Arbeitsorientierungen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen: Hohe subjektbezogene gehen mit hohen materiell-reproduktionsbezogenen Orientierungen einher (2015: 35). Die Handlungsprobleme, die Mechtild Oechsle und Birgit Geissler im Bremer Forschungsprojekt für junge Frauen identifizierten, werden nun für junge Menschen

---

<sup>2</sup> Was mit „Schnittstellen“ gemeint ist, habe ich in meiner Einführungsrede zu diesem Festkolloquium erläutert: Eine Schnittstelle dient der Kommunikation zwischen zwei unterschiedlichen Systemen oder Teilsystemen. Hier finden Übersetzungsvorgänge statt, und durch die Übersetzung entsteht etwas Neues.

insgesamt konstatiert: „Sie sind konfrontiert mit komplexen Entscheidungssituationen und hohen Anforderungen an biographische Selbststeuerung“ (Oechsle 2015: 35).

In den letzten Jahren ihres beruflichen Wirkens wandte sich Mechtild Oechsle verstärkt dem Wandel der Geschlechterverhältnisse zu. Dabei fokussierte sie auf die Analyse individueller Orientierungen und Handlungsstrategien. In ihrer zusammen mit Karin Jurczyk organisierten interdisziplinären Tagung „Das Private neu denken – Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen“ (2006) nimmt sie die verstärkte Thematisierung von Privatheit zu Beginn des neuen Jahrtausends in den Blick. Entgrenzungsprozesse in verschiedenen Lebensbereichen, so die Ausgangsthese, führen dazu, dass sich die Grenzen zwischen öffentlicher und privater Sphäre sowie zwischen Erwerbsarbeit und Familie auflösen. Die alten Gewissheiten aus vergeschlechtlichter Arbeitsteilung und asymmetrischen Geschlechterverhältnissen, die typisch für die Industriegesellschaft waren, bestehen angesichts der grundlegenden Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen und der Konstitution von Arbeit nicht mehr. Dadurch ergeben sich neue Fragen nach dem Verhältnis dieser beiden Bereiche.

Diesen Fragen ging Mechtild Oechsle in ihren weiteren Forschungen nach und richtete ihren Blick zunehmend auf Orientierungen und Handlungsstrategien von Männern und Vätern. In der mit Ursula Müller organisierten interdisziplinären Tagung „Fatherhood in Late Modernity. Cultural Images, Social Practices, Structural Frames“ (2007), die den Stand der bis dahin durchgeführten internationalen Forschungen zum Thema Väterlichkeit dokumentiert, führt sie Forschungen zu kulturellen Leitbildern und Repräsentationen, Handlungspraktiken, Handlungszwängen und -chancen im Kontext von Arbeitsorganisationen und gewandelten Geschlechterkonzeptionen zusammen.

Ihr letztes großes Forschungsprojekt schließt an diese Arbeiten an. Zusammen mit Sandra Beaufaÿs, Thordis Reimer und Annette von Alemann untersuchte sie im Rahmen des SFB 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“ die Lebensführung von Vätern zwischen Beruf und Familie. In diesem Projekt erweitert sie ihre theoretische Perspektive. Neben den Geschlechterverhältnissen im gesellschaftlichen Wandel bezieht sie nun auch die Ungleichheitsrelevanz von Lebenszielen und alltäglicher Lebensführung sowie Arbeitsorganisationen als Ungleichheitsproduzentinnen mit ein. Dem „Capability“-Ansatz von Amartya Sen (1992, 1993) und seiner geschlechtersoziologischen Weiterentwicklung durch Barbara Hobson (2014) folgend, entwirft sie ein umfassendes Modell von „constraints“ und „capabilities“, die sich aus Arbeitsorganisationen und privater Lebensführung von Vätern ergeben, und spürt damit neuen Ungleichheitsverhältnissen unter Männern nach (Alemann et al. 2017a). Für die Väter konstatiert sie „Handlungskrisen“ (Oechsle/Reimer 2016), die sich sowohl aus der Ungleichzeitigkeit (und Widersprüchlichkeit) von Leitbildern und Institutionen („institutional lag“) als auch aus widersprüchlichen institutionellen Anreizen und Inkonsistenzen zwischen formalen Programmen und impliziten Erwartungen („hidden rules“) in Organisationen ergeben (Oechsle/Beaufaÿs 2017). Dabei nimmt sie nicht nur das Beharrungsvermögen, sondern auch die Offenheit und Veränderbarkeit sozialer Praktiken wahr, indem sie neue Handlungsgewohnheiten und eine neue Art der reflexiven Handlungssteuerung durch Väter identifiziert (Oechsle 2015).

Im Forschungsprojekt „Arbeitsorganisationen und väterliche Lebensführung“ zeigt sich die theoretische Offenheit und Kreativität von Mechtild Oechsle besonders. Ausgehend vom „Capability“-Ansatz orientiert sie sich an dessen pragmatistischer Weiterentwicklung von Bénédicte Zimmermann (2006), an der Theorie sozialer Praktiken von Andreas Reckwitz (2003) und der

Strukturierungstheorie von Anthony Giddens (1992), um das väterliche Handeln handlungstheoretisch zu erklären. Sie überträgt das aus der sozialen Gerechtigkeitsforschung stammende Konzept der „hidden rules“ auf organisationales Handeln und analysiert dessen Einfluss auf das Anspruchsbewusstsein („sense of entitlement“) und die Selbstwirksamkeitsüberzeugungen der Organisationsmitglieder (Oechsle/Beaufaÿs 2017). Dabei orientiert sie sich an Organisationstheorien wie dem Neoinstitutionalismus und der Theorie der gendered organizations und nimmt eine mikropolitische Perspektive auf Akteur\*innen und Ressourcen ein, die auch organisationskulturelle Einflüsse berücksichtigt (Alemann et al. 2017b). Ihre Perspektive ist intersektional und bezieht nicht nur Geschlecht, sondern auch Klassenzugehörigkeit und andere soziale Dimensionen, z.B. Care-Verantwortung, in ihre Ungleichheitsanalyse mit ein. Zudem richtet sie ihren Blick auf die Ungleichheitswirksamkeit individueller Leitbilder und auf die Interaktion von Konstellationen des Wohlfahrtsstaats, der Arbeitsorganisation, des Arbeitsmarkts, der gesellschaftlichen Diskurse, der privaten Lebensführung und der individuellen Ressourcen.

Die empirischen und theoretischen Erkenntnisse aus dem „Väterprojekt“ wurden zunehmend auch international anerkannt. Mechtild Oechsle beteiligte sich an einem intensiven Austausch mit Forschenden aus aller Welt, den sie durch die Organisation einer eigenen Tagung am Bielefelder Zentrum für interdisziplinäre Forschung (2015; mit Brigitte Liebig) weiter förderte. Es hätte sie gereizt, ihre Befunde zur Lebensführung von Vätern im Kontext anderer Wohlfahrtsstaaten, kultureller Leitbilder und Diskurse zu untersuchen, beispielsweise in multinationalen Organisationen. Ihre Erkrankung hinderte sie daran, diese Ideen umzusetzen und ihre internationalen Netzwerke für weitere Forschungen zu nutzen.

Mechtild Oechsle hat mit vielen Kolleg\*innen in verschiedenen Formen zusammen gearbeitet und war eine überaus beliebte Kollegin, die als Mensch und Kollegin sehr geschätzt wurde. Sie war offen gegenüber anderen Perspektiven, verbindlich im Umgang und verlässlich in der Zusammenarbeit. Ihre Gesprächspartner\*innen behandelte sie auf Augenhöhe, und im Kontakt mit ihr hatte neben dem Wissenschaftlichen auch das Persönliche Raum. Sie nahm nicht nur Anteil am (Privat-)Leben derjenigen, mit denen sie beruflich zu tun hatte, sondern erzählte auch selbst: von ihrer Familie, ihren beiden Kindern und ihrem Ehemann, der – selbst in einer Führungsposition stehend – in Bremen für Haushalt und Familie verantwortlich war, wenn sie die Aufgaben ihrer Bielefelder Professur wahrnahm. Sie war kulturell interessiert, las und reiste gern, interessierte sich für Kunst und Musik, und sie erzählte gern von guten Büchern, die sie gelesen, und Reisen, die sie gemacht hatte. Ökologie und Nachhaltigkeit lagen ihr besonders am Herzen. Ihre Mitarbeiter\*innen schätzten sie wegen ihrer Offenheit gegenüber ihren Ideen und Anregungen. Sie ließ ihnen Freiheit bei der Umsetzung von Forschungsaufgaben, ihrer methodischen Ausrichtung und theoretischen Weiterentwicklung, und sie gab ihnen ehrliche Rückmeldungen zu ihrer Arbeit. Auch sie selbst forderte Kritik an den eigenen Arbeiten ein. Durch ihren wertschätzenden, persönlichen Umgang mit Mitarbeiter\*innen und Kolleg\*innen ergaben sich mit der Zeit viele persönliche Freundschaften.

Das Werk von Mechtild Oechsle hat wichtige Impulse in die Geschlechterforschung eingebracht. Sie hat neue Handlungsmuster an den Schnittstellen von Erwerbsarbeit und Familie bzw. Beruf und Privatleben identifiziert, neue Orientierungen an der Schnittstelle von Schule bzw. Studium und Beruf analysiert und die Schnittstelle von (Aus-)Bildung und Beruf zum Ausgangspunkt für Untersuchungen

zu subjektiven Theorien und Berufsorientierungen genommen. Der Beitrag von Mechtild Oechsle für die Frauen- und Geschlechterforschung zeichnet sich dadurch aus, wie sie empirische Erkenntnisse theoretisch ausgedeutet und dabei gesellschaftliche Entwicklungen und individuelles Handeln verknüpft hat. Er liegt zudem auf einer epistemischen Ebene der Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung, beispielsweise durch den von Mechtild Oechsle maßgeblich mitgestalteten innovativen Sammelband „Erkenntnisprojekt Geschlecht“ (Dausien et al. 1999). Ihr zentrales Forschungsinteresse brachte sie in ihrer Abschiedsvorlesung (2015) auf den Punkt: Es ging ihr „um die handlungstheoretisch zu fassende Analyse sozialen Wandels auf der Ebene alltäglicher Lebensführung und biographischen Handelns“ (Oechsle 2015: 32). Dieses Thema hat sie von Anfang an fasziniert und führte sie zu wichtigen Erkenntnissen zur Modernisierung weiblicher und männlicher Lebensläufe, zur Lebensplanung und zur Balancierung von Arbeits-, Familien- und Lebenszeit.

## Literatur

- Alemann, Annette von/Beaufaÿs, Sandra/Oechsle, Mechtild (2017a): Work Organizations and Fathers' Life Styles: Constraints and Capabilities. In: Fathers in Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics. Oechsle M, Liebig B (Eds); Opladen: Barbara Budrich Publishers: 21–39.
- Alemann, Annette von/Beaufaÿs, Sandra/Oechsle, Mechtild (2017b): Aktive Vaterschaft in Organisationen – Anspruchsbewusstsein und verborgene Regeln in Unternehmenskulturen. Zeitschrift für Familienforschung 29(1: Väter und Berufstätigkeit): 72–89.
- Dausien, Bettina/Herrmann, Martina/Oechsle, Mechtild/Schmerl, Christiane/Stein-Hilbers, Marlene (Hrsg.) (1999): Erkenntnisprojekt Geschlecht. Feministische Perspektiven verwandeln Wissenschaft. Opladen: Leske + Budrich.
- Geissler Birgit/ Oechsle Mechtild (1991): Lebensplanung als Ressource im Individualisierungsprozeß. Arbeitspapier. Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen, Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf. Arbeitspapier. Universität Bremen. Internetquelle: <https://pub.uni-bielefeld.de/download/1782920/2314059> (Abruf: 22.04.2018).
- Giddens, Anthony (1992): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt: Campus.
- Hobson, Barbara (ed.) (2014): Work-Life Balance: the agency and capabilities gap. Oxford: Oxford University Press.
- Oechsle, Mechtild (1988): Der ökologische Naturalismus. Zum Verhältnis von Natur und Gesellschaft im ökologischen Diskurs. Frankfurt/M., New York: Campus.
- Oechsle, Mechtild (2015): Lebensführung und gesellschaftlicher Wandel: Kreative Subjekte in alltäglichen Handlungskrisen. IFFOnZeit. Onlinezeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), 5 (4), 32–33. Internetquelle: <http://www.izgonzeit.de/index.php/izgonzeit/issue/view/3/2015.pdf> (Abruf: 22.04.2018).
- Oechsle, Mechtild/Beaufaÿs, Sandra (2017): Hidden rules and competing logics in Germany: Working fathers within organizations. In: Work-Family Dynamics. Competing Logics of Regulation, Economie and Morals. Brandt B, Halrynjo S, Kvande E (Eds); London: Routledge.

- Oechsle, Mechtild/Reimer, Thordis (2016): Väter zwischen Beruf und Familie. Handlungskrisen, Bewältigungsstrategien und gesellschaftliche Transformationsprozesse. Österreichische Zeitschrift für Soziologie 41(Suppl. 1): 213–237.
- Reckwitz, Andreas (2003): Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. Eine sozialtheoretische Perspektive. Zeitschrift für Soziologie 32 (4): 282–301.
- Schmidt, Uta C. (2012): Das Netzwerk Frauenforschung NRW. Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 13. Essen: Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Internetquelle: [https://www.netzwerk-fgf.nrw.de//fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-13\\_Netzwerk\\_FGF\\_Geschichte\\_des\\_Netzwerks.pdf](https://www.netzwerk-fgf.nrw.de//fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-13_Netzwerk_FGF_Geschichte_des_Netzwerks.pdf) (Abruf: 22.04.2018).
- Sen, Amartya (1992): Inequality Reexamined. Oxford: Oxford University Press
- Sen, Amartya (1993): Capability and Well-being. In: The Quality of Life. Nussbaum, M, Sen, A (Eds.); Oxford: Clarendon Press: 30–53.
- Zimmermann, Bénédicte (2006): Pragmatism and the Capability Approach: challenges in social theory and empirical research, European Journal of Social Theory, 9, 467–484.

**Dr. Annette von Alemann**

Fakultät für Kulturwissenschaften  
Universität Paderborn  
annette.alemann@upb.de

# Integration von Geschlechterperspektiven in Verbundvorhaben am Beispiel der ersten Förderphase des BMBF-Verbundes Health Literacy in Childhood and Adolescence (HLCA) (2015-2018)

Maren A. Jochimsen, Judith Hendricks & Orkan Okan

Der vorliegende Artikel skizziert einen Ansatz zur Integration von Geschlechterperspektiven in Forschungsvorhaben jenseits des engeren Bereichs der Geschlechterforschung, getragen von dem gemeinsamen Interesse an geschlechtersensiblen Ergebnissen und der Bereitschaft von Verbundkoordination, Projektmanagement, Teilprojektbeteiligten und Vertreter\_innen der Geschlechterforschung, sich auf einen wechselseitigen Kommunikationsprozess einzulassen. Die Autor\_innen, Vertreter\_innen des Essener Kollegs für Geschlechterforschung (EKfG) an der Universität Duisburg-Essen und des Projektmanagements des Verbundprojektes „Health Literacy in Childhood and Adolescence (HLCA)“<sup>1</sup>, möchten den verschiedenen beteiligten Seiten – Geschlechterforschung, Verbundkoordinationen, Projektmanagements und Teilprojektleitungen – Mut machen, sich auf den Weg dieses Annäherungsprozesses zu begeben, um eine schrittweise Integration von Geschlechterperspektiven in unterschiedliche Forschungszusammenhänge zu ermöglichen.

## 1. Integration der Geschlechterperspektive in Wissenschaft und Forschung

Das Bewusstsein für und die Forderung nach einer verbesserten Integration der Geschlechterdimension in Wissenschaft und Forschung als ein Qualitätsmerkmal wissenschaftlicher Untersuchungen werden inzwischen auf forschungspolitischer und institutioneller Führungsebene durchaus akzeptiert. Zusammen mit der Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung sowie den strukturellen Veränderungen in Forschungsinstitutionen gehört die Berücksichtigung von Geschlecht als analytische Kategorie in Forschungsinhalten und Forschungsprogrammen sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene seit vielen Jahren zu den Forderungen akademischer Zusammenschlüsse und (forschungs-)politischer Einrichtungen und Förderprogrammen unterschiedlicher Art. Dennoch besteht nach wie vor eine deutliche Diskrepanz zwischen „Wissen“ und „Handeln“, zwischen dem Bewusstsein um die Bedeutung der Geschlechterdimension in Wissenschaft und Forschung und ihrer tatsächlichen Berücksichtigung in Forschungsinhalten

---

<sup>1</sup> Der HLCA-Verbund wird koordiniert von Prof. Dr. Ullrich Bauer und Dr. Paulo Pinheiro (Universität Bielefeld), die Projektleitungen an den Partnerstandorten in der ersten Förderphase (2015-2018) lagen bei Prof. Dr. Eva-Maria Bitzer und Prof. Dr. Uwe H. Bittlingmayer (Pädagogische Hochschule Freiburg), Susanne Jordan (Robert Koch-Institut Berlin), Dr. Maren A. Jochimsen, Prof. Dr. Fabian Kessl und Prof. Dr. Jürgen Wasem (Universität Duisburg-Essen) und Prof. Dr. Albert Lenz (Katholische Hochschule NRW Paderborn).

und -methoden. Das Innovationspotential wertvoller wissenschaftlicher Erkenntnisse und Forschungsergebnisse bleibt damit ungenutzt.<sup>2</sup>

In wie vielfältiger Weise und auf welcher unterschiedlichen Art biologisches und soziales Geschlecht, *sex* und *gender*, (zusammen)wirken (können), stellen die Forschungsbeiträge der Geschlechterforschung eindrucksvoll dar. Über die kritische Analyse von biologischen Gemeinsamkeiten und Unterschieden sowie von sozialen Ungleichheiten, ihren Ursachen und Lösungsmöglichkeiten, leisten die Ergebnisse der Geschlechterforschung zugleich einen konstruktiven und innovativen Beitrag zur Erweiterung aktueller gesellschaftlicher Diskussionen. Zudem befähigt die Kategorie Geschlecht als Querschnittsperspektive in besonderer Weise zur interdisziplinären Kommunikation und Zusammenarbeit.

Das EKfG trägt diesem Umstand Rechnung, indem es ein Angebot verschiedener ineinandergreifender Leistungen und Aktivitäten für Wissenschaftler\_innen und Nachwuchswissenschaftler\_innen in der Geschlechterforschung sowie für Forschungs- und Serviceinstitutionen der Universität Duisburg-Essen entwickelt hat. In dieser Hinsicht bietet das Kolleg u. a. seine Beratung und Unterstützung bei der strategischen Entwicklung von forschungsorientierten/forschungsbezogenen Gender-Komponenten in Verbundaktivitäten der Universität an.

Als wissenschaftliche Einrichtung, deren Querschnittsfragestellung in alle Fachgebiete der Universität hineinreicht, sucht das EKfG aktiv die Kooperation mit anderen zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen der Universität Duisburg-Essen, z. B. in gemeinsamen Antragstellungen, den Profilschwerpunkten und weiteren Forschungsinstitutionen der Universität. Zu einem wichtigen Angebot gehört in diesem Zusammenhang die *Unterstützung der Integration der Geschlechterperspektive als Querschnittsfragestellung in Forschungsvorhaben der Universität*. Dazu hat das Kolleg mit der Entwicklung forschungsorientierter Unterstützungs- und Beratungsleistungen für Verbundaktivitäten der Universität begonnen und diese bereits mehrfach erfolgreich umgesetzt. Dazu zählen derzeit u. a. die

- Erarbeitung von Formulierungsvorschlägen im Rahmen der Antragstellung für auf die Thematik des Verbundvorhabens zugeschnittene Textbausteine im Rahmen der Erörterung der geschlechterspezifischen Aspekte sowie der kulturellen, sozialen, gesellschaftlichen und ökonomischen Lebensumstände, die bei der Projektdurchführung Berücksichtigung finden sollen,
- disziplinäre und interdisziplinäre Vernetzung, ggf. ausgehend von einer möglichen Verortung des Verbundvorhabens in einem oder mehreren der EKfG-Forschungscluster,
- Konzeption von Sensibilisierungsveranstaltungen und Genderforschungsworkshops,
- Mitarbeit des EKfG in beratender Funktion in geeigneten Gremien des Verbundes (z. B. im wissenschaftlichen Beirat, als beratendes Mitglied des Lenkungsausschusses o. ä.) zur Unterstreichung der Ernsthaftigkeit des Verbundes im Hinblick auf die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive.

---

<sup>2</sup> Jochimsen, Maren A. und Brigitte Mühlenbruch: Vorwort, in: Ready for Dialogue. Fachveranstaltung zur Geschlechterdimension in Wissenschaft und Forschung. Berlin, 5. November 2015. Tagungsdokumentation, März 2016: 3-6, 3.

Die einzelnen Angebote können verbundbezogen ausgewählt, zugeschnitten und weiterentwickelt werden. Weitere Möglichkeiten der Zusammenarbeit lassen sich darüber hinaus gemeinsam mit den Verbundverantwortlichen sowie mit den Leitungen der am Verbund beteiligten Teilprojekte überlegen und konzipieren. Hier strebt das Kolleg das Gespräch über diesbezügliche Interessen und Bedarfe des Verbundes und seiner Teilprojekte an.

Über die organisatorische und inhaltliche Unterstützung von Gender-Workshops für Verbundprojekte und Graduiertenkollegs fördert das Kolleg die Sensibilisierung und den fachlichen Austausch junger Wissenschaftler\_innen auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Unabhängig von den genannten Aktivitäten steht Kollegiat\_innen und Verbundmitarbeiter\_innen, die zu Fragestellungen der Geschlechterforschung arbeiten, die Teilnahme am EKfG-Nachwuchsforum, den EKfG-Fachgesprächen und den weiteren Veranstaltungsangeboten des EKfG wie auch die Bewerbung um eine Mitgliedschaft im Kolleg offen.

Auf Eigeninitiative, durch direkte Ansprache seitens der Antragsteller\_innen oder durch Vermittlung des hochschuleigenen Science Support Centre (SSC) der Universität Duisburg-Essen war und ist das Kolleg mit einem oder mehreren Bausteinen an Verbundanträgen unterschiedlicher Fachrichtungen (DFG-Graduiertenkollegs, DAAD University Partnership Initiative, BMBF-Verbundvorhaben) der Universität jenseits des engeren Bereichs der Geschlechterforschung über Kooperationszusagen, die Lieferung von konzeptionellen Bausteinen wie auch eigenen Teilprojekten beteiligt.

## **2. Integration der Geschlechterperspektive in den Forschungsverbund „Health Literacy in Childhood and Adolescence (HLCA) – Skizze einer Zusammenarbeit**

Im Folgenden sollen Eckpunkte der Zusammenarbeit zwischen den Projektbeteiligten und dem EKfG im Rahmen des BMBF-Forschungsverbunds „Health Literacy in Childhood and Adolescence (HLCA)“ skizziert sowie die Potentiale und Grenzen des gemeinsamen Annäherungsprozesses reflektiert werden.

### *Der HLCA-Forschungsverbund<sup>3</sup>*

Der BMBF-Forschungsverbund „Health Literacy in Childhood and Adolescence (HLCA)“<sup>4</sup> zielt darauf ab, unterschiedliche Dimensionen von Gesundheitskompetenz im Kindes- und Jugendalter aus verschiedenen Perspektiven in den Handlungsfeldern der Gesundheitsförderung und Prävention zu untersuchen und anwendungs- und praxisorientierte Ergebnisse zu erarbeiten.<sup>5</sup> Dies erfolgt, wo möglich, in Kooperation mit Partnern aus dem wissenschaftlichen Feld, Interessengruppen im Gesundheits- und Bildungsbereich sowie Fachkräften, die in kinder- und jugendrelevanten Settings

---

<sup>3</sup> Die folgenden Abschnitte basieren auf gemeinsamen Ausführungen der Autor\_innen im unveröffentlichten Entwurf des Syntheseberichts des SynthHLCA-Teilprojekts vom April 2018.

<sup>4</sup> Gesundheitliche Grundbildung (Health Literacy) im Kindes- und Jugendalter als Ziel von Gesundheitsförderung und Primärprävention; <http://www.hlca-consortium.de/>

<sup>5</sup> Zamora, P., Pinheiro, P., Okan, O., Bitzer, E.M., Jordan, S., Bittlingmayer, U.H., Kessl, F., Lenz, A., Wasem, J., Jochimsen, M.A. und Bauer, U. (2015). „Health Literacy“ im Kindes- und Jugendalter Struktur und Gegenstand eines neuen interdisziplinären Forschungsverbunds (HLCA-Forschungsverbund). *Prävention und Gesundheitsförderung*, 10(2), 167-172.

tätig sind. Der Verbund wird von der Universität Bielefeld koordiniert und seit 2015 mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter dem Förderkennzeichen 01EL1424 A-E gefördert. 2017 wurde der Verbund für weitere drei Jahre bis 2021 verlängert.

In der ersten Förderphase (2015-2018), auf die sich der vorliegende Bericht bezieht, konzentrierte sich der Verbund auf theoretisch-konzeptionelle Grundlagenforschung zur Gesundheitskompetenz bei Kindern und Jugendlichen. Angewandte Forschungsaktivitäten setzten Schwerpunkte auf a) die Gesundheitskompetenz bezogen auf die psychische Gesundheit „Mental Health Literacy“ und b) die Gesundheitskompetenz bezogen auf die digitale Gesundheit „e-Health Literacy“ und „Digital Health Literacy“.

Die Forschungsaktivitäten wurden in neun Teilprojekten in drei Bereichen der Gesundheitskompetenz durchgeführt. Hierbei waren sowohl die Gesundheitskompetenz von Kindern und Jugendlichen selbst als auch von Eltern und Fachkräften, die in kinder- und jugendrelevanten Settings im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen arbeiten, Gegenstand der Untersuchungen. Im Fokus standen dabei die

- Entwicklung eines konzeptionellen Rahmenmodells zur Gesundheitskompetenz,
- Entwicklung, Testung und Validierung von Methoden zur Erfassung von (Mental) Health Literacy bei Kindern, Jugendlichen, Lehrkräften und Fachkräften der Sozialen Arbeit,
- Untersuchung unterschiedlicher Bedarfslagen von Kindern aus Familien mit einem psychisch erkrankten Elternteil mit dem Fokus auf institutionelle Settings,
- Evaluation einer komplexen Intervention für Fachkräfte im Kindergarten zur Prävention problematischer Bildschirmnutzung,
- Analyse von digitalen Gesundheitsangeboten für Jugendliche,
- praxisorientierte Untersuchung zum Zusammenhang zwischen sozialer/ethnischer Herkunft, Gesundheitsverhalten und -kompetenzen, der Anwendung und Nutzung neuer Medien, sozialer Netzwerke und herkunftsspezifischer Ungleichheiten.

Auf diese Weise kombinierte der Verbund verhaltens- und verhältnisorientierte Schwerpunkte in der multidisziplinären Gesundheitsforschung bei Kindern und Jugendlichen und gewährleistete damit, dass sowohl individuelle Kompetenzen und lebensstilbezogene Faktoren als auch umweltbezogene kompositorische und Kontextfaktoren und Strukturen Berücksichtigung fanden.

Ein zehntes, von der Universität Bielefeld und der Universität Duisburg-Essen durchgeführtes Teilprojekt (SynthHLCA) übernahm zum Ende der Verbundlaufzeit die Aufgabe der Synthese der Ergebnisse aus den neun Teilprojekten und des Forschungstransfers.

#### *Das Teilprojekt SynthHLCA*

Das Teilprojekt SynthHLCA hatte die Aufgabe, die im Verbund generierten wissenschaftlichen Erkenntnisse in Empfehlungen für die weitere Forschungs-, Anwendungs- und Praxisorientierung zu

übertragen. Die systematische Synthese und Analyse der Projektergebnisse des Verbundes sollten ferner zur Bewertung der in der aktuellen Förderphase vorgenommenen Ausrichtung sowie zur Entwicklung der künftigen Verbundstrategie beitragen. Aufgabe des Synthese-Projekts war es dabei erklärtermaßen nicht, die Methoden, die inhaltlichen Ergebnisse oder Empfehlungen der einzelnen Teilprojekte zu bewerten.

Mit Hilfe eines Berichtstemplates in Fragebogenform, jeweils in deutscher und englischer Sprache, welches die Teilprojekte in Bezug auf ihre spezifischen Arbeiten ausfüllten, wurden die wissenschaftlichen Ergebnisse der einzelnen Teilprojekte zusammengefasst und aus den unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet. Ferner wurden die Teilprojekte um Empfehlungen für Wissenschaft und Forschung sowie für Politik und Praxis gebeten. Die Synthese der wissenschaftlichen Ergebnisse und ihre anschließende Analyse erfolgten zum einen aus der Perspektive der Themenfelder der drei Domänen Gesundheitskompetenz, psychische Gesundheitskompetenz und e-Gesundheitskompetenz, zum anderen unter Berücksichtigung der gesundheitsökonomischen Perspektive, der Geschlechterperspektive sowie gesundheitlicher Ungleichheiten.

Im Rahmen eines Verbundtreffens im Februar 2018 in Bielefeld wurden ergänzende Rückmeldungen durch die Stakeholder und Verbundmitglieder gesammelt, um zusätzlich zu den Projektergebnissen relevante Impulse für das weitere Vorgehen in der zweiten Förderphase zu erhalten und möglicherweise bislang unzureichend herausgearbeitete Aspekte berücksichtigen zu können. Aus der Perspektive des SynthHLCA-Teilprojekts sollen im Folgenden ausgewählte Blitzlichter auf die gemeinsame Arbeit und deren erste Ergebnisse vorgestellt werden.

#### *Synthese und Analyse der Verbundergebnisse aus Geschlechterperspektive*

Obwohl eine Bearbeitung aus Geschlechterperspektive nicht im Fokus ihrer Forschungsvorhaben stand, sind die Teilprojekte des Verbundes für die Relevanz der Geschlechterperspektive grundlegend sensibilisiert, haben diese zum Teil bereits in ihr Forschungsdesign integriert, gehen reflektiert mit der diesbezüglich oft lückenhaften Datenlage um und thematisieren die Relevanz von Geschlecht für bestimmte Personengruppen und Präventionsmaßnahmen. Dies unterstreicht die Bedeutung der Geschlechterperspektive als wichtige Kontextbedingung, um der Vielschichtigkeit von Health Literacy gerecht zu werden.

Methodisch zeigt sich dies in folgender Hinsicht: Innerhalb der Literaturrecherche haben sowohl die theoretisch als auch die praktisch ausgelegten Forschungsprojekte einen Mangel bezüglich der Quantität, Forschungsausrichtung mit Geschlechterbezug und der Einheitlichkeit der empirischen Befunde konstatiert. So berichteten einige Teilprojekte für ihren jeweiligen Forschungsbereich von Forschungslücken und verwiesen auf eine uneinheitliche und uneindeutige Befundlage im Hinblick auf vorhandene Geschlechtsunterschiede in den vorliegenden Studien. Ferner wurde bemängelt, dass Geschlecht zwar in den meisten Studien erfasst wurde, aber bei der Auswertung und Interpretation der Ergebnisse keine Beachtung fand. Bezüglich der Datenerhebung greifen die Teilprojekte die dichotome Geschlechterkategorie mit unterschiedlicher Intensität und Intention auf.

Die meisten Teilprojekte nehmen die dichotome Geschlechterkategorie als grundlegendes Unterscheidungsmerkmal auf. Auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den untersuchten

Gruppen wurde geachtet, auch wenn Geschlecht nicht zu den primären Auswahlkriterien für ein Sample gehörte. Als primäre Auswahlkriterien wurden häufig der Bildungsstand, der Migrationsanteil, die Wohnregion oder das Maß des sozialen Handlungsbedarfs angegeben. Die Teilprojekte bemühten sich auch, die Kategorie Geschlecht in Fragebögen und Interviewleitfäden zu berücksichtigen. Hierzu wurden in ausgewählten Teilprojekten beispielsweise Fragestellungen auf ihre Relevanz für männliche und weibliche Teilnehmer\_innen abgestimmt oder Fragen an das Geschlecht des Kindes angepasst. In anderen Teilstudien wurde bewusst auf geschlechtergetrennte Fragestellungen verzichtet, um nach eigener Auskunft stereotype Assoziationen zu vermeiden. So wurden zum Beispiel in einem der Teilprojekte die Begriffe „Eltern“ und „Elternteil“ verwendet und nicht nach „Vater“ oder „Mutter“ differenziert, um Assoziationen mit den Konzepten von „Mütterlichkeit“ und „Väterlichkeit“ vorzubeugen. Durch die vorhandene Sensibilisierung der Teilprojekte für die Mängel der Literaturgrundlage und die Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht bei der Datenerhebung lässt sich auf methodischer Ebene die Relevanz von Geschlecht für die Health Literacy-Forschung festhalten.

Auch inhaltlich lässt sich eine Sensibilisierung für Geschlechteraspekte bei der Interpretation von Geschlechtsunterschieden aufzeigen: Da die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten nicht im Fokus der Untersuchung der meisten Teilprojekte stand, bleibt der Geschlechterbezug der vorgestellten Analysen inhaltlich trotz der Sensibilisierung für Geschlechteraspekte aus dem bestehenden Forschungsdesign heraus begrenzt und von – z. T. von den Projekten selbst so eingeschätzter – unbefriedigender Aussagekraft. Bei der Interpretation von gefundenen Unterschieden zwischen Jungen/Mädchen und Frauen/Männern findet sich über alle Teilprojekte ein Spektrum, das von der Aufdeckung und bloßen Gegenüberstellung von Unterschieden bis hin zur Identifikation dieser Unterschiede als irrelevant für das Forschungsvorhaben reicht.

Als relevant für die Interpretation von Geschlechtsunterschieden wurden in diesem Zusammenhang die untersuchte Personengruppe sowie das Geschlechterverhältnis des Samples herausgestellt. So betonte eine Vielzahl der Teilprojekte die generelle inhaltliche Relevanz der Geschlechterperspektive und von Geschlechtsunterschieden für Health Literacy für bestimmte *Personengruppen*, beispielsweise die der Jugendlichen. Die Aussagefähigkeit von Geschlecht lässt sich demnach nicht verallgemeinern bzw. auf alle beteiligten Gruppen gleichermaßen übertragen. Ferner wurde das *Geschlechterverhältnis des Samples* selbst von den Teilprojekten als bedingender Faktor bei der Bewertung beziehungsweise Einschränkung der Aussagefähigkeit von gefundenen Ergebnissen mit Geschlechterbezug identifiziert. So maßen die Teilprojekte einigen Ergebnissen eine geringe Aussagefähigkeit durch die geschlechtliche Dominanz eines Samples oder Untersuchungsgegenstandes zu. Die Eingrenzung der Aussagefähigkeit durch das Geschlechterverhältnis des Samples begrenzte somit die Aussagefähigkeit der Ergebnisse zu Geschlechteraspekten und führte in einigen Projekten unter anderem zu der Entscheidung, auf der Ebene der Erwachsenen keine geschlechtervergleichende Analyse durchführen zu können. Das Verhältnis der Geschlechter in einer Untersuchungseinheit ist somit entscheidend für die geschlechtersensible Aussagefähigkeit eines Ergebnisses und dient zugleich selbst als Interpretationsergebnis.

### *Ableitung von Empfehlungen für die weitere Forschungs-, Anwendungs- und Praxisorientierung aus Geschlechterperspektive*

Im Verbundverlauf wurde deutlich, dass eine geschlechtersensible Forschungsperspektive, die kulturelle, soziale, gesellschaftliche und ökonomische Aspekte berücksichtigt, bei der Untersuchung von Health Literacy von Kindern und Jugendlichen von grundlegender Bedeutung im Hinblick auf die Definition relevanter Zielgruppen, die Erreichung gesetzter Ziele sowie die zielgerichtete Entwicklung von Strategien zur Förderung von Health Literacy ist. Um fundierte Ergebnisse erzielen zu können, sollte die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte von einem frühen Stadium des Forschungs-, Interventions- und Evaluationsdesigns erfolgen. Aus einer geschlechtersensiblen Forschungsperspektive ist es zudem wichtig, Geschlechteraspekte auf allen Ebenen in das Forschungsvorhaben zu integrieren. Angesichts des Mangels an bestehender Literatur und Studien, die Geschlechteraspekte im Kontext von Health Literacy berücksichtigen, betrifft dies insbesondere die Schaffung einer adäquaten Datengrundlage (geschlechtersensible Datenerhebung, z. B. über geschlechtersensible Fragebögen und Interviews, ausgewogenes Geschlechterverhältnis der Samples, geschlechtersensible Definition relevanter Zielgruppen). Erst auf einer solchen Grundlage wird es möglich, gesicherte Erkenntnisse über die Relevanz des Geschlechts für Health Literacy von Kindern und Jugendlichen zu erhalten und damit eine tragfähige Grundlage für die Interpretation und eine fundierte Aussagefähigkeit der Ergebnisse zu schaffen.

Die Arbeiten am Synthesebericht sind noch nicht abgeschlossen. Dennoch zeichnen sich bereits jetzt unter einer Geschlechterperspektive folgende, teils grundlegende, teils auf den konkreten Forschungszusammenhang ausgewählter Teilprojekte bezogene Empfehlungen an Politik, Praxis und Wissenschaft und Forschung ab:

- Anerkennung und Kommunikation der Bedeutung der Geschlechterperspektive als wichtige Kontextbedingung zur Verbesserung der Gesundheitskompetenz von Kindern und Jugendlichen,
- Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte bereits ab einem frühen Stadium des Forschungs-, Interventions- und Evaluationsdesigns. Dabei ist es wichtig, Geschlechteraspekte auf allen Ebenen von Forschungs-, Interventions- und Evaluationsprojekten methodisch und inhaltlich in das Forschungsvorhaben zu integrieren,
- Sicherstellung der Bereitstellung geschlechtsspezifischer Angebote und Informationen für Kinder und Jugendliche, um mögliche unterschiedliche Bedarfe der Geschlechter im Hinblick auf Krankheitsbewältigung, Prävention und Gesundheitsförderung berücksichtigen zu können,
- Förderung geschlechtsspezifischer Untersuchungen des Umgangs von Kindern und Jugendlichen mit Krankheitsbildern und Selbststigmatisierungsprozessen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass nicht nur die Untersuchung von Health Literacy im Kindes- und Jugendalter als Ziel von Gesundheitsförderung und Primärprävention selbst ein relativ junges Forschungsfeld ist. Auch die konsequente Einbindung der Geschlechterperspektive als

wichtige Kontextbedingung im Hinblick auf die Darstellung, Messung und zielgerichtete Förderung der Gesundheitskompetenz von Kindern und Jugendlichen steht erst am Anfang. Sie in allen Phasen des Forschungsprozesses systematisch zu berücksichtigen, ist dabei ein zentrales Desiderat. Die gemeinsame Arbeit in der ersten Förderphase hat deutlich gezeigt, dass die Aussagekraft der Ergebnisse im Hinblick auf mögliche Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Geschlechter davon abhängt, wie konsequent und verbindlich die analytische Kategorie Geschlecht in Forschungsdesign und Forschungsmethode Berücksichtigung findet. Wird sie nicht, nur punktuell oder retrospektiv berücksichtigt, führt dies zu einer unbefriedigenden, da nicht fundierten und damit möglicherweise auch nicht den tatsächlichen Verhältnissen entsprechenden Ergebnisinterpretation. Unter solchen Voraussetzungen unterbleiben Versuche einer geschlechtersensiblen Interpretation der Ergebnisse häufig ganz, trotz grundsätzlichen Interesses und der Bereitschaft, mit geschlechtersensiblen Ergebnissen weiterzuarbeiten. Dieser Zirkel als Resultat der eingangs erwähnten, auch auf diese Ebene herunterbrechbaren Diskrepanz zwischen „Wissen“ und „Handeln“ lässt sich erst durch die methodische und inhaltliche Integration der Geschlechterperspektive in alle Phasen des Forschungsprozesses aufheben. Die Erzielung fundierter geschlechtersensibler Ergebnisse, die Kindern und Jugendlichen aller Geschlechter zugutekommen, wird so möglich und sichergestellt.

Unterstützt und gefördert durch die Verbundkoordination und das grundsätzliche Interesse der beteiligten Teilprojekte setzt sich das EKfG daher auch in der zweiten Förderphase des HLCA-Verbundes (2018-2021) für die Integration der Geschlechterperspektive ein. Neben einer Fortsetzung der Zusammenarbeit in den Gremien des Verbundes wird im neuen Forschungsschwerpunkt Interventionsforschung ein unabhängiges Projekt mit dem Forschungsschwerpunkt Gender und Ungleichheiten aktiv in Projekte zur Entwicklung, Implementierung und Evaluation von Fördermaßnahmen zur Förderung der Gesundheitskompetenz im Kindes- und Jugendalter einbezogen werden. Die Teilprojekte mit Schwerpunkten in der Interventionsforschung zeigen ein besonderes Interesse an der Berücksichtigung der Geschlechterperspektive und werden in ihrer Anwendungsorientierung vorrangig von dieser profitieren. Sie werden insbesondere in der expliziten Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in Entwicklung und Design von gendersensiblen HLCA-Interventionen unterstützt. Darüber soll eine Verbesserung von Interventionen auf allen Ebenen und während des gesamten Entwicklungs- und Durchführungsprozesses herbeigeführt werden. In Zusammenarbeit mit den Teilprojekten unterstützt das EKfG zwei geschlechtersensible systematische Literaturliteraturauswertungen und arbeitet im Hinblick auf die geschlechtersensible Adaption und Evaluation der in diesem Projekt entwickelten Intervention sowie im Hinblick auf die Diskussion der Politikempfehlungen mit den Teilprojekten zusammen. Für weitere Teilprojekte wird unterstützende Beratung und/oder Feedback nach Bedarf angeboten. Wie in der ersten Förderphase kooperiert das EKfG dabei eng mit der Verbundkoordination, um die Projektergebnisse hinsichtlich genderbezogener Aspekte zu synthetisieren.<sup>6</sup>

Hierdurch verspricht sich der Verbund, Ursachen und Mechanismen zu identifizieren, die förderlich für die Gesundheitskompetenz, -kommunikation, damit zusammenhängende Praktiken und die Ausgestaltung von Informationen und Angeboten sind. Das Hauptaugenmerk soll hierbei auf

---

<sup>6</sup> Gesundheitliche Grundbildung (Health Literacy) im Kindes- und Jugendalter als Ziel von Gesundheitsförderung und Primärprävention; <http://www.hlca-consortium.de/>

kulturellen und sozialen Fragen sowie einer Evidenzgenerierung im Hinblick auf die Herstellung einer Chancengerechtigkeit liegen. Mit den gegenwärtig debattierten Ansätzen in der Gesundheitskompetenzforschung und in Kombination von geschlechterwissenschaftlichen Methoden sollen somit geschlechtsspezifische Fragestellungen in wichtigen Gesundheitskompetenzfeldern (Bereiche der individuellen Gesundheitskompetenz: generische Gesundheitskompetenz, psychische Gesundheitskompetenz, e-Gesundheitskompetenz) untersucht werden und Erkenntnisse in Bezug auf gesundheitskompetenzbezogene Organisationsstrukturen und des Politikfeldes gewonnen werden (Bereiche der Gesundheitskompetenz von Organisationen, Systemen und des Policy-Feldes). Ein besonderer Blick soll dabei auf die soziale Konstruktion von Gender und kultureller/gesellschaftlicher Diversität im Bereich der Gesundheitskompetenz im Kindes- und Jugendalter und etwaige assoziierte Praktiken gerichtet werden. Hiervon verspricht sich der Verbund einerseits, evidenzbasierte Erkenntnisse im Bereich Gender und Ungleichheiten in der Gesundheitskompetenz zu generieren, die bisher noch eine Leerstelle bilden, und andererseits die Kultur- und Kontextperspektive zu untersuchen, die sich im Umgang mit Informationen und der Gesundheit ausdrückt. Angestrebt wird, mit diesen Erkenntnissen praktisches Wissen sowohl für die Umsetzung von Maßnahmen und Programmen in der Bildung, Erziehung und Sozialisation von Kindern und Jugendlichen als auch in der Gesundheitsförderung, Prävention und Versorgung generieren zu können, wenn Rolle, Persönlichkeit und Identität auf den Gesundheitsprozess einwirken .

Im Zuge dieser Zusammenarbeit wird das EKfG seine Angebote zur Beratung und Unterstützung bei der strategischen Entwicklung von forschungsorientierten und forschungsbezogenen Gender-Komponenten in Verbundaktivitäten der Universität (z. B. im Hinblick auf die Konzeption von Sensibilisierungsveranstaltungen zur Bedeutung der analytischen Kategorie „Geschlecht“ in der Forschung, Genderforschungsworkshops) in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Antragsteller\_innen bzw. der jeweiligen Verbundkoordination und den Verbundbeteiligten und ihren spezifischen Vorstellungen und Bedürfnissen fortlaufend weiterentwickeln und ausbauen. Angestrebt wird der Aufbau eines Baukastensystems zur Beratung und Unterstützung von Verbundvorhaben und Graduiertenkollegs im Hinblick auf die Integration der Geschlechterperspektive in alle Phasen des Forschungsprozesses mit dem Ziel, das Profil der Verbünde und der sie tragenden Forschungsinstitutionen im Hinblick auf eine weitreichende Verankerung der Geschlechterperspektive in der Forschung als Qualitätsmerkmal zukunftsfähiger Forschung auf nationaler wie internationaler Ebene zu schärfen.

**Dr. Maren A. Jochimsen & Judith Hendricks**

Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG)

Universität Duisburg-Essen

maren.a.jochimsen@uni-due.de

judith.hendricks@uni-due.de

**Orkan Okan**

Fakultät für Erziehungswissenschaft

Universität Bielefeld

orkan.okan@uni-bielefeld.de

## Personalia



### **Prof. Dr. Diana Lengersdorf**

hat seit dem Wintersemester 2017/18 die Genderprofessur „Geschlechtersozologie“ an der Universität Bielefeld inne. Sie studierte Soziologie, Psychologie und Volkswirtschaftslehre an der RWTH Aachen und promovierte 2011 an der Fakultät für Erziehungswissenschaft und Soziologie der TU Dortmund. Von 2013 bis 2017 war sie Juniorprofessorin für „Geschlecht, Technik und Organisation“ an der Universität zu Köln und begleitete aktiv die Entwicklung der „Gender Studies in Köln“ (GeStiK).

Weitere berufliche Stationen waren unter anderem eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Essener Kolleg für Geschlechterforschung und am Institut für Soziologie der TU Dortmund im Lehr- und Forschungsbereich „Soziologie der Geschlechterverhältnisse“. Diana Lengersdorfs Forschungsinteressen liegen zum einen im Bereich der Männlichkeitenforschung (Critical Men's Studies), zum anderen in der soziologischen Arbeits- und Organisationsforschung sowie den Science & Technology Studies. In den vergangenen Jahren beschäftigte sie sich vorwiegend mit Fragen zum Wandel von Erwerbsarbeit und den damit einhergehenden Veränderungen von Männlichkeiten und Vaterschaft.

Diana Lengersdorf präsentiert, basierend auf ihrer Antrittsvorlesung in Bielefeld, ihre bisherigen, gegenwärtigen und zukünftigen Forschungsinteressen und -projekte unter dem Titel „Männlichkeiten. Hegemonien, Grenzziehungen, Stabilisierungen“ in der Rubrik Berichte in dieser Ausgabe von IZGOnZeit.



### **Dr. Julia Roth**

Seit 2013 Postdoktorandin und Dozentin am Center for InterAmerican Studies (CIAS) im Rahmen des interdisziplinären Forschungsnetzwerks „The Americas as Space of Entanglements“. Im März 2018 wurde ihr der Ruf auf die W2-Professur „American Studies mit dem Schwerpunkt Gender Studies“ (auf Zeit) erteilt. Seit ihrem Studium der Amerikanistik, Hispanistik und Politikwissenschaft an der Humboldt-Universität Berlin, in Kassel, London und Madrid verfolgt Julia Roth einen intersektionalen und postkolonialen Gender-Ansatz.

Im Anschluss an ihr Studium war sie Kollegiatin des DFG-Graduiertenkollegs „Geschlecht als Wissenskategorie“ an der Humboldt-Universität Berlin und des Promotionsprogramms „Cultures in/of Mobility“ an der Universität Potsdam. Nach dem Studium hospitierte sie am Goethe-Institut Buenos Aires im Bereich kulturelle Programmarbeit und bei der literarischen Agentur Simon in Berlin. Nach der Promotion war sie postdoctoral fellow im interdisziplinären Forschungsnetzwerk „desiguALdades.net Interdependent Inequalities in Latin America“ an der Freien Universität Berlin und lehrte in den American Studies und in den Gender Studies der Humboldt Universität Berlin. Ihre Forschung führte sie unter anderem nach Kuba, Mexiko, Puerto Rico, die USA, Nigeria und Peru. Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen anti-rassistisches feministisches Wissen aus der Karibik, Hip Hop und Feminismus, Theoretisierungen von Intersektionalität in transnationalen Kontexten, Postcolonial Theories, globale Ungleichheiten, Gender und Staatsbürgerschaft. Neben ihrer akademischen Arbeit organisiert sie kulturpolitische Veranstaltungen (u.a. das Theater-Symposium „Frauen/Bilder der Amerikas in Bewegung“ in Berlin 2010; seit 2014 BE.BOP – Black Europe Body Politics mit Alanna Lockward, bpb metro). Gemeinsam mit Gabriele Dietze, Tomke König und Paula Diehl richtet Julia Roth die internationale Tagung der AG „Rechtspopulismus und Geschlecht“ aus, die im November 2018 am Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZiF) in Bielefeld stattfinden wird.

## Vortragsreihe des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung (IZG)

Die interdisziplinäre Vortragsreihe des IZG wurde mit Beiträgen international renommierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fortgesetzt.

*Prof. Meenakshi Gigi Durham* von der University of Iowa, Department of Gender, Women's & Sexuality Studies, sprach am 17.10.2017 zu „The girl on the bus:“ Why the New Delhi bus rape matters for feminist activism. Die brutale Vergewaltigung und Ermordung einer jungen Frau in einem Bus in Neu-Delhi im Jahr 2012 wurde zu einem regelrechten Medienspektakel, das eine Welle von Kommentaren, Artikeln, Blogbeiträgen usw. nach sich zog. Durham analysierte die US-amerikanische Berichterstattung über diesen Vorfall aus einer transnationalen feministischen Perspektive. Sie hob dabei die Rolle der Medien in Bezug auf die Entstehung von geopolitischen Hierarchien hervor, die sexualisierte Gewalt als weltweites Problem eher verdecken, indem sie Neu-Delhi beispielsweise als „rape capital of the world“ darstellen und Vergewaltigungen auf US-amerikanischen Campussen in ihren Berichten strukturell vernachlässigen. Durham betonte die Relevanz von feministischer Solidarität über nationale Grenzen hinaus, um auf sexualisierte Gewalt hinzuweisen.

*Prof. Richard Dyer* vom King's College London und im Sommersemester 2018 Marie Jahoda Visiting Chair in International Gender Studies, Ruhr-Universität Bochum, stellte am 11.06.2018 unter dem Titel „Only White Men? The Serial Killer in European Cinema“ die Darstellung des überwiegend weißen männlichen Serienmörders in Filmen vor. Ausgehend von der Analyse zahlreicher Produktionen der europäischen Kinogeschichte legte er die These zugrunde, dass Serienmorde innerhalb dieser Filmlogiken als notwendige Konsequenz aus extremer weißer Maskulinität entstehen – die Täter entsprechen oft der stereotypen Vorstellung nordischer Männer, wodurch eine Serienmördern eigene Kategorie jenseits des Gewöhnlichen entstehe. Dieses kulturelle Phänomen entwickle sich u.a. aus dem Bedürfnis nach extremer Selbstbeherrschung, durch gestörte Beziehungen und Gefühle, den Eigenwert von Stärke und Gewalt, den Mangel an ‚weiblichen‘ Tugenden wie Mitgefühl und Fürsorge, ‚männliche Ungebundenheit‘ und das vermeintliche Recht, Frauen zu beherrschen – wodurch Serienmorde in Filmen im Wesentlichen durch Misogynie motiviert scheinen.

Am 12. Juni 2018 sprach *Dr. Birgit Stammberger* vom Institut für Medizingeschichte und Wissenschaftsforschung der Universität zu Lübeck zum Thema „Alles Gender? Aushandlungen von Diskursivität und Materialität von Geschlecht“. Vor dem Hintergrund der aktuellen Krise des dekonstruktivistischen Gender-Konzepts und im Zusammenhang mit den Debatten um den Paragraphen 219a, #metoo und die Reproduktionsmedizin ging sie der Frage nach dem Verhältnis von Gendertheorieentwicklung und Feminismus nach. Durch das Missverständnis, Dekonstruktivismus bedeute lediglich den Gegensatz von *sex* (biologisch) und *gender* (sozial konstruiert), entstehe ein Problemhorizont bezüglich Antifeminismus und der Zukunft der Gender Studies. Butlers Theorie der Performativität von Geschlecht verstehe Geschlecht nicht lediglich als Konstruktion, sondern vielmehr als einen sich durch Zwang in Bezug auf Normen ständig wiederholenden performativen Akt. Während der Antifeminismus und der populäre Diskurs Butler

diesbezüglich vereinfachend rezipiert habe, wurde die Frage nach Materialität und Körper sowohl von Butler selbst als auch von der feministischen Geschlechterforschung tatsächlich vielfältig und durchaus kontrovers diskutiert. Stammberger hob den Stellenwert der new materialisms hervor, die die materielle Eigendynamik in den Blick nehmen. So nannte sie z.B. Barads „radical redoing of performativity“, die die Theorie der Performativität weiterentwickelt, um Materialität als agentuell und nicht nur vom Diskurs determiniert zu denken.

Sie können sich über die Veranstaltungsreihe des IZG auf den Internetseiten des Zentrums informieren ([www.uni-bielefeld/IZG](http://www.uni-bielefeld/IZG)) und sich dort für die Mailingliste des IZG anmelden. Sie erhalten dann regelmäßig Einladungen zu den Vorträgen und anderen Veranstaltungen.

## **Vernetzungstreffen Gender Studies NRW: „Wir müssen reden: Gleichstellung und Geschlechter- forschung – eine Beziehung in den besten Jahren“**

Das diesjährige Vernetzungstreffen Gender Studies NRW fand am 8. Dezember 2017 an der Universität Bielefeld statt. Es wurde ausgerichtet vom Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung (IZG) in Kooperation mit der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Vertreter\_innen der Zentren und Studiengänge der Gender Studies in Nordrhein-Westfalen haben sich zum Verhältnis von Gleichstellung und Geschlechterforschung ausgetauscht.

Um sowohl die Perspektive der Gleichstellung als auch die der Geschlechterforschung auf das gegenseitige Verhältnis zu erfassen, wurden für die Diskussion zwei Leitfragen formuliert:

### *1. Was benötigt die Geschlechterforschung von der Gleichstellung?*

Die zentralen Bedürfnisse aus der Perspektive der Geschlechterforschung sind zum einen der Austausch über Forschungsergebnisse der Gender Studies mit der Gleichstellung und zum anderen Solidarität und Unterstützung auf der institutionellen, aber auch der sozialen Ebene.

Ein Austausch über Ergebnisse der Geschlechterforschung kann zum Beispiel ein Feedback aus der praktischen Gleichstellungsarbeit zu bestimmten Studien oder ein Input für die Entwicklung neuer Fragestellungen bedeuten. So könnten durch Impulse der Gleichstellung Themenvorschläge und Forschungsfragen angeregt werden, die in den universitären und institutionellen Strukturen sichtbar sind, aber oft außerhalb des eigenen Blickfelds liegen.

Auch auf der praktischen Ebene ist eine geregelte Informationskultur angebracht, um eine gemeinsame Lobby-Arbeit und eine strategische Allianz zu etablieren. Diese Solidarität und Unterstützung lässt sich beispielsweise durch die Schaffung einer geschlechtergerechten Infrastruktur, das Teilen von Hintergrundwissen über institutionelle und organisatorische Gestaltungsspielräume sowie Unterstützung in Gremien und bei Institutionalisierungs-Vorhaben (Erhalt von Denominationen, Besetzungsverfahren) realisieren. Auch bei der Erhöhung von Sichtbarkeit und der Gründung neuer Studiengänge ist die Geschlechterforschung auf die Kooperation und Hilfe der Gleichstellung angewiesen.

Um diese Art von gewünschtem Austausch und gegenseitiger Unterstützung konkret umzusetzen, bedarf es der Schaffung systematischer Räume. Momentan ist eine fruchtbare Zusammenarbeit noch zu sehr von Personal und Zufall abhängig.

### *2. Was benötigt die Gleichstellung von der Geschlechterforschung?*

Die Geschlechterforschung kann die Gleichstellung unterstützen, indem sie ihr theoriegeleitete Argumentationshilfen und empirische Ergebnisse für die Entwicklung praktischer Maßnahmen an die Hand gibt. Dies kann in Form von Daten, Zahlen und empirischen Grundlagen geschehen, die

Relevanz für die Gleichstellungsarbeit haben – wie beispielsweise Forschungsergebnisse zum Bias in Auswahlprozessen. Ein allgemeines Zugänglich-Machen von Referenzwissen, Expertisen und Datenbanken würde den forschungsorientierten Rückhalt der Gleichstellung durch die Geschlechterforschung fördern.

Generell stellt sich die Frage, in welcher Weise am besten theoretische Erkenntnisse der Geschlechterforschung in praktische Maßnahmen auf Ebene der Gleichstellungsarbeit transferiert werden können. Eine Herausforderung stellen hier die eigenen Fachsprachen der vielen Disziplinen, die im Bereich Geschlechterstudien operieren, dar. Um die Kenntnisnahme der wissenschaftlichen Ergebnisse zu erhöhen und die Übersetzung in praktische Maßnahmen zu fördern, bedarf es Brückenbauer\_innen. Es bräuchte eine dritte Kompetenz oder Institution, zwischen Gleichstellung und Geschlechterforschung, die sich mit dem Transfer beschäftigt. Den Balanceakt zwischen wissenschaftlichem Anspruch und praxisnaher Vermittlung kann die Geschlechterforschung nicht alleine leisten. Zugleich kann sie bei ihren Forschungsvorhaben den Anwendungskontext nicht immer mitdenken.

Die Diskussion dieser beiden Kernfragen zum Verhältnis von Geschlechterforschung und Gleichstellung generiert zudem vielfältige weiterführende Fragen bzw. Diskussionspunkte. So müsste zunächst einmal genauer geklärt werden, welche Geschlechterforschung hier gemeint ist. Weitere Diskussionspunkte sind das Thema Essentialismus und Diversity in der Gleichstellung, die Reduktion der Gender Studies auf empirische Forschung, die Problematik einer wissenschaftlichen Fokussierung auf Anwendbarkeit und das Ins-Blickfeld-Nehmen von weiteren Ansprechpartner\_innen außerhalb von Gleichstellung und Geschlechterforschung (Rektorat etc.). Neben einem wertschätzenden Erfahrungsaustausch, Solidarität und Unterstützung und Verbesserung des Informationsflusses ist auch das Austarieren von Nähe und Distanz ein Ziel für das künftige Verhältnis von Gleichstellung und Geschlechterforschung.

Das nächste Vernetzungstreffen der Einrichtungen der Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen (Gender-Studies-Zentren, Forschungs- und Arbeitsstellen, Studiengänge) findet am 7. Dezember 2018 bei GeStiK (Gender Studies in Köln), Universität zu Köln, statt.

#### **Weitere Informationen**

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de>

## Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) 2017

**Birgitta Wrede & Ilona Pache**

Die diesjährige Tagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) fand vom 27. bis 28. September 2017 an der Universität zu Köln statt. Ausgerichtet wurde die Arbeitstagung von GeStiK – Gender Studies in Köln. 150 Wissenschaftler\_innen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz diskutierten aktuelle Entwicklungen in den Gender Studies mit Fachkolleg\_innen. Der qualifizierte Erfahrungsaustausch innerhalb des Dachverbandes KEG reflektierte vor allem Formen und Strategien der Institutionalisierung, identifizierte Fallstricke der Hochschulpolitik und trug dazu bei, Geschlechterforschung als institutionalisierte Wissenschaft weiter zu entwickeln.

Die immer aktuellen Fragen auf den Tagungen der KEG beziehen sich auf die wichtigen Strukturen und Institutionen der Gender Studies: die Zentren, die Studiengänge und weitere Institutionalisierungsformen. Das Programm gab Raum für innovative Themen, die strukturelle Veränderungen der Wissenschaftspraxis und Hochschulentwicklung aufgriffen (z. B. Open Digital Science), aber auch für wiederkehrende Anliegen (wie Diversity-Politiken und didaktische Anliegen) sowie für die Fortsetzung von im Rahmen der KEG verbindlich gewordenen Zusammenhängen (z. B. fachlich orientierte Arbeitsgruppen).

Auf dem Programm standen Themen von übergeordneter Relevanz wie die sich aus der ausweitenden Digitalisierung der Wissenschaft ergebenden Chancen und Herausforderungen für die Geschlechterforschung. Darüber hinaus wurden spezielle Fragen nach der Situation der Gender-Studiengänge, nach curricularen Setzungen und neuen Methoden sowie nach den Perspektiven des Nachwuchses der Gender Studies thematisiert. Weitere Arbeitsgruppen zu Medizin, Kunst und Wirtschaftswissenschaften haben sich mit den jeweils besonderen Aspekten von sich noch am Beginn einer Etablierung von Genderaspekten befindenden Fächern beschäftigt. Zentral war auf der Konferenz auch wieder der Austausch zu Überschneidungen und dem Zusammenspiel der Arbeitsfelder Gleichstellungspolitik, Diversity und Geschlechterforschung.

Die AG **Open Digital Science in der Geschlechterforschung** thematisierte damit verbundene Chancen, Herausforderungen und Handlungsfelder. Als wissenschaftliches Feld reagiert die Geschlechterforschung derzeit auf den digitalen Wandel ihrer Lehr-, Forschungs- und Kommunikationsweisen. Dieser Prozess bewegt sich in Richtung „Open Science“ und wird von einer Trias struktureller Veränderungen hin zu einer Digitalisierung, Internationalisierung und Individualisierung der Wissenschaftspraxis und Hochschulentwicklung geprägt. Wie die Einrichtungen für Geschlechterforschung mit diesem Trend umgehen, stand im Fokus dieser Arbeitsgruppe. Die Chancen des Open-Access-Publizierens wurden und werden immer noch kontrovers diskutiert: Erhöhte Sichtbarkeit, direkter Zugriff, höherer Qualitätsdruck, deutlichere Transparenz und

Überwindung von Wissensasymmetrien stehen dabei im Mittelpunkt. Ab 2020 sollen wissenschaftliche Artikel in Europa frei zugänglich sein, Forschenden genauso wie der breiten Gesellschaft. Darüber hinaus wird auch „Open Science“ eine tragende Rolle für Forschung und Innovation zugeordnet. Die Chancen der Digitalisierung sollen auf diese Weise konsequent genutzt werden, um alle Bestandteile des wissenschaftlichen Prozesses über das Internet offen zugänglich und nachnutzbar zu machen. Der Begriffsinhalt umfasst den gesamten Prozess der wissenschaftlichen Forschung, so z. B. die Bereitstellung von Forschungsdaten, die Öffentlichmachung von Forschungsprozessen, aber auch die gesamte Bandbreite neuer Kommunikations- und Interaktionsmöglichkeiten in der scientific community, etwa in Form von digitalen Forschungsumgebungen. Mit diesem Szenarium setzte sich die AG kritisch auseinander und diskutierte die Fragen nach den Chancen, Herausforderungen und Handlungsfeldern des Digitalisierungs- und Open-Science-Trends für die Zentren, Institutionen und Akteur\_innen der deutschsprachigen Geschlechterforschung.

In der AG **Ein queeres Profil für einen Gender Studies Studiengang?** wurde der neue interdisziplinäre und hochschulübergreifende Master „Gender und Queer Studies“ vorgestellt, der im Wintersemester 2017/18 in Köln startete. In Anlehnung sowohl an die Frage von Herausforderungen für die Gender-Studiengänge als auch zu den Entwicklungen der Gender Studies Studiengänge wurden die Bedingungen, Potenziale und Herausforderungen des allein schon durch seine Beteiligungen komplexen Masters vorgestellt. Insbesondere wurde die „queere“ Konzeption hinsichtlich damit einhergehender, widersprüchlich erscheinender Anforderungen, wie „kritische Theorie“ vs. Institutionalisierung; Uneindeutigkeit und Offenheit vs. Kernlehre und Profilschärfung; Denaturalisierung und Dekonstruktion vs. Kanonisierung und („Qualitäts“-)Management; Verunsicherung vs. Absicherung; Zulassung vs. Ausschlüsse und Intervention vs. Standardisierung diskutiert.

Die AG **Ein Kerncurriculum für die Gender Studies?** diskutierte diese im Rahmen der KEG immer wieder auftauchende Grundsatzfrage. Die recht junge Forschungslage über das Ausbildungswissen der Gender Studies verweist darauf, dass die ‚Schnittmenge‘ gemeinsamer, standortübergreifender Wissensbestände in den modularisierten Studiengängen der einzelnen Hochschulen schwer identifizierbar ist. Damit einhergehende Fragen sind: Brauchen die Gender Studiengänge ein (standortübergreifendes) Kerncurriculum? Ist eine Kanonbildung längst überfällig? Zentral waren dabei zwei Aspekte: Inwieweit festigt ein verbindliches – identitätsstiftendes – Kerncurriculum die (oftmals unter Legitimationsdruck stehenden) Gender Studies insgesamt? Und inwieweit bietet ein verbindliches Kerncurriculum der Gender Studies ein Instrumentarium für professions- und wissenschaftspolitische Handlungsoptionen und -strategien?

Die AG **Herausforderungen für die Vermittlung von Genderkompetenz – Zur Implementierung von Gender in E-Learning Bereiche** diskutierte Fragen der didaktischen und methodischen Umsetzung, die sich in Seminaren mit Genderbezug beim Einsatz von E-Learning bzw. Blended-Learning-Szenarien stellen. Wie können eine grundlegende Vermittlung von Gender-Theorien und die Förderung der Genderkompetenz der Studierenden gelingen? Welche Möglichkeiten aber auch Hürden bringt E-Learning mit sich? Ähnliche Herausforderungen stellen sich für die Qualifizierung von Lehrenden, weil bei der Implementation von Gender in die Lehre digitale Lehr-Lernformate zunehmend genutzt

werden. In der Arbeitsgruppe wurden Fragen und Probleme der Umsetzung von Genderthemen mit E-Learning-Bezug in die Lehre diskutiert, Lehr-Konzepte und Strategien vorgestellt sowie Lösungsmöglichkeiten für spezifische Probleme erörtert.

Die AG **Lehr-Lern-Spiele als innovative Instrumente des Wissenstransfers und des Wissenschaftsdialogs in der Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit** stellte zwei Formate dieser kritischen Wissensvermittlung vor. Beim am Braunschweiger Zentrum für Gender Studies entwickelten „Identitätenlotto: Ein Spiel quer durchs Leben“ war die Erfahrung, dass trotz einer Wissensvermittlung zu Vielfalt in geschlechtlicher und intersektionaler Hinsicht sowie der Problematisierung von Stereotypisierungen immer wieder Vereinfachungen und Vereindeutigungen die Oberhand gewinnen Ausgangspunkt der Spielentwicklung. Das Spiel „Identitätenlotto“ will Vielfalt sowie Intersektionalität als gesellschaftliche Ungleichheitsstrukturen erfahrbar machen, dabei aber auch Raum für Handlungsoptionen geben. Das am Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung der Universität Bern (IZFG) entwickelte elektronische Lernspiel zur gendersensiblen Berufswahl „like2be: Welcher Job passt zu wem?“ ermöglicht Jugendlichen, ihren Berufswahlhorizont zu erweitern, Geschlechterstereotype zu dekonstruieren und ein reflektiertes Verhältnis zu den eigenen Berufswünschen zu entwickeln. Mehrere Evaluationen verdeutlichten das große Potential der Sensibilisierungsarbeit in Form eines solchen Lernspiels. Gleichzeitig zeigte sich, dass didaktische Begleitmaterialien notwendig sind, um die Lehrpersonen zu befähigen, das elektronische Lernspiel in eine Unterrichtseinheit einzubetten und die Jugendlichen mit ihren Fragen und Erfahrungen nach dem Spiel zu begleiten. Die Arbeitsgruppe gab Raum für eine vertiefte Diskussion und einen Erfahrungsaustausch zum Thema Lehr-Lernspiele als Methoden des Wissenstransfers in der Geschlechterforschung sowie der Gleichstellungsarbeit.

Die AG **Im Dialog** fokussierte **Berufsperspektiven in/mit den Gender Studies**. Auf Grundlage mehrerer Absolvent\_innenstudien wurden die Herausforderungen von Gender-Expert\_innen und Gender-Forscher\_innen in Deutschland, Österreich und der Schweiz problematisiert. Mit zunehmenden Studierendenzahlen und zunehmenden Absolvierendenzahlen kann auf einer oberflächlichen Ebene, die Finanzierungsprobleme und exkludierende Exzellenzstandards ausblendet, von einem Erfolg der Gender Studies gesprochen werden. Doch welche Perspektiven und Tätigkeitsfelder eröffnen sich für die Absolvierenden? Welche Berufslaufbahnen ergeben sich sowohl im Bereich der Forschung, des Wissenschaftsmanagements als auch in der Praxis, bspw. in Gleichstellungseinrichtungen? Diese Fragen wurden in Bezug auf sich eröffnende neue, andere, innovative Berufsperspektiven erörtert. Dabei wurde fokussiert, wie geschlechtertheoretische Erkenntnisse zu einer emanzipatorischen Transformation gesellschaftlicher Verhältnisse beitragen können.

Die AG **Gleichstellungspolitik und Gender Studies an Kunsthochschulen und -universitäten** widmete sich den Themenfeldern Berufungen und sexuelle Belästigung. Berufungsverfahren stellen zentrale Einflussmöglichkeiten für Akteur\_innen der Gender Studies und Gleichstellungspolitik dar. Der Austausch dazu orientierte sich an diesen Fragen: Gibt es an den Kunsthochschulen/Kunstuniversitäten eine aktive Suche der Berufungskommissionen nach Kandidatinnen, wenn sich zu wenige Frauen auf eine Stelle beworben haben? Wie wird diese Suche praktisch durchgeführt? Und wie gestaltet die Fachkultur die Gender Studies? In welcher Weise wird sie gelebt, ist Gender ein

Forschungs- und Lehr-Schwerpunkt oder nicht? Wenn nicht, warum nicht? Wenn ja, in welcher Weise und von wem wird er getragen? Das Thema „sexuelle Belästigung“ gehört zu den besonderen Problembereichen von Kunsthochschulen und -universitäten, denn ein sehr enges Betreuungsverhältnis und hauptsächlich auch der Einzelunterricht (v. a. an Musikhochschulen/-universitäten) führen immer wieder zu schwierigen Situationen. Diese Fragen leiteten den Austausch: Welche Formen der sexuellen Belästigung sind an unterschiedlichen Kunsthochschulen bzw. Kunstuniversitäten bekannt (geworden)? Gibt es eine rechtliche Beratung für die unterschiedlichen Statusgruppen? Welche Anlaufstellen für Beschwerden gibt es an den Institutionen? Werden die Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten bzw. die zuständigen Koordinationsstellen für Frauenförderung und Gender Studies in Weiterbildungsmaßnahmen dahingehend integriert? Welche Maßnahmen gibt es diesbezüglich an den unterschiedlichen Kunsthochschulen oder -universitäten? Wie wird ein Fehlverhalten an den Kunsthochschulen bzw. Kunstuniversitäten sanktioniert bzw. bestraft? Welche Konsequenzen hat sexuelle Belästigung oder sexuelle Nötigung?

Die AG **Vermittlung von Gender- und Gleichstellungskompetenz für Mitglieder von Universitätsgremien und Lehrende in der Medizin** thematisierte die strukturelle Verankerung von Genderaspekten und deren konkrete Umsetzung in der Lehre und der Gremienarbeit. Zentral war dabei der Austausch zu Erfahrungen, Tools, Methoden unter folgenden Fragestellungen: In welchen Gremien (z. B. Universitätsrat, Senat, Kommissionen) sind Gender- und Gleichstellungskompetenz strukturell, d. h. systematisch, kontinuierlich und damit verbindlich verankert? Welche Gender- und Gleichstellungskompetenz(en) der einzelnen Mitglieder dieser Gremien sind für eine professionelle Gleichstellungsarbeit notwendig? Was sollten diese Personen wissen, können, tun? In welchen Formaten können diese Kompetenzen vermittelt werden? Wie gelingt die Vermittlung von Genderkompetenz für Lehrende (in der Medizin)? Am Ende der Sitzung wurde eine Liste von erfolgreichen Konzepten und Maßnahmen im Sinne einer „best-practice“-Sammlung erstellt.

In der AG **Implementierungsstrategien geschlechtersensibler Medizin an Europäischen Hochschulen** wurde eine Studie zum Thema vorgestellt. Geschlechtssensible Medizin (GSM) begann sich Anfang der 2000er-Jahre als Disziplin an den medizinischen Hochschulen in Deutschland und Europa zu manifestieren. In den vergangenen 15 Jahren wurden Verbände, Institute, Lehrstühle und Arbeitsgruppen gegründet, welche eine Infrastruktur etabliert haben, um GSM zu fördern und ihre Implementierung in der medizinischen Ausbildung zu fördern. Die heterogene Zusammensetzung der diversen Institute, Zentren und Arbeitsgruppen in Europa sowie das Fehlen von Richtlinien und die Verschiedenheit der Kontexte (auch innerhalb eines Landes) führten zu unterschiedlichen Varianten von Implementierungsstrategien. Die wichtigste Erkenntnis der Studie lautet, dass Innovation von individuellem Engagement befeuert wird – die Leidenschaft der Pionier\_innen auf diesem Gebiet hat eine beeindruckende Vielfalt von Ansätzen zur Verbesserung der medizinischen Ausbildung hervorgebracht. Zentrale Aspekte, um GSM erfolgreich zu implementieren, sind: Zeit, Alliierte, Geld, Pilot-Projekte und dauerhaftes Engagement der Anwender\_innen.

Die AG **Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften** bot Gelegenheit, sich über den gegenwärtigen Stand auszutauschen. Thematisiert wurden Probleme der Institutionalisierung der Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften; dominierende und fehlende Themen,

Theorien und Methoden; „Adding Women“ (Sandra Harding) als vorherrschendem Prinzip; die unheilvolle Nähe von Feminismus und Neoliberalismus (Nancy Fraser) sowie Ansätze pluraler feministischer Ökonomie. Ein sich zu diesen Fragestellungen in Vorbereitung befindendes Projekt wird sichtbar machen, ob und wie die Geschlechterforschung in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung in den Wirtschaftswissenschaften an den Hochschulen im deutschsprachigen Raum verankert ist.

Die AG **Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung – Wirksamkeit des wechselseitigen Wissenstransfers** setzte die Verständigung über die Frage, wie Räume für den Austausch zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik aussehen und im Arbeitsalltag institutionalisiert werden könnten, fort. Diskutiert wurden konkrete Formen der Zusammenarbeit, die einerseits eine nachhaltige Kommunikation zwischen den Bereichen ermöglichen und die andererseits ein produktives Mit- und Nebeneinander in den Blick nehmen, das auch als eine politische Strategie zur Positionierung gegenüber den Ministerien und Präsidien genutzt werden kann, um sich wechselseitig zu stärken und im Sinne einer gemeinsamen Agenda zu agieren. Unter Bezugnahme auf aktuelle Studien stand zum einen die Frage der Wirksamkeit des wechselseitigen Wissenstransfers im Fokus. Zum anderen wurde erörtert, welche Inhalte, Themen und Veranstaltungsformate für die „communities“ der Geschlechterforschung und der Gleichstellungspraxis gleichermaßen interessant sind, um einen Austausch ‚auf Augenhöhe‘ zu ermöglichen.

Die AG **Institutionalisierung von Gender und Diversity Policies** thematisierte das Phänomen, das seit einigen Jahren Hochschulen in Deutschland in Ergänzung zu gleichstellungspolitischen Strategien eigene Diversity Policies entwickeln und entsprechende Strukturen aufbauen. Diese Entwicklung wird sehr unterschiedlich bewältigt. Die strategische Verankerung von Diversity Policies erfolgt auf verschiedenen Wegen: Einige Hochschulen entwerfen eigene Diversity-Konzepte in Abgrenzung zu Gleichstellungsstrategien, andere Hochschulen binden Gleichstellungsstrategien mit anderen strategischen Handlungsfeldern wie bspw. Inklusion oder Internationalisierung in den Entwurf von Diversity Policies ein. Viele Hochschulen implementierten Prorektorate oder Vize-Präsidien, die Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien verantworten. Auf der operationalen Ebene zeigt die Institutionalisierung von Diversity Policies sehr unterschiedliche Kooperationsformen mit den Gleichstellungsstrukturen, die von der Verantwortlichkeit der Gleichstellungsbüros für die Entwicklung und Umsetzung von Diversity Policies, über den Aufbau zusätzlicher Stabsstellen für Gender & Diversity (Management) bis zu Struktur-Modellen reichen, in denen Gleichstellung unter dem Dach Diversity verortet ist. In der Arbeitsgruppe wurde erörtert, in welchem Zusammenhang Gender und Diversity Policies an den Hochschulen gedacht und verhandelt werden, wie dies konzeptionell und strukturell umgesetzt wird, wie diese Entwicklungen zu bewerten sind und unter welchen Prämissen sie perspektivisch erfolgreich zu einem Kulturwandel an Hochschulen führen können.

Ausführliche Protokolle der AGs sind auf der Homepage der KEG zu finden: <http://www.genderkonferenz.eu>. Hier gibt es unter Kontakt die Möglichkeit, sich in die Mailingliste einzutragen. Informationen können über diese Mailingliste von den Eingetragenen verteilt werden.

Die 16. Arbeitstagung der KEG wird am 26. und 27. September 2018 im Zusammenhang mit der Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGGF) an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien stattfinden. Weitere Infos: <http://www.mdw.ac.at/keg2018/>

Die Sprecher\_innen der KEG:

**Dr. Birgitta Wrede**

Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZG)  
Universität Bielefeld)  
birgitta.wrede@uni-bielefeld.de

**Dr. Ilona Pache**

Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG)  
HU Berlin  
ilona.pache@gender.hu-berlin.de

**Dr. Michèle Amacker**

Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG)  
Universität Bern  
michele.amacker@izfg.unibe.ch

**Dr. Andrea Ellmeier**

Universität für Musik und bildende Kunst und Musik Wien (mdw)  
ellmeier-a@mdw.ac.at

# Ein Jahrzehnt in Bewegung. Zehn Jahre Masterstudiengang „Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“

Sebastian Grieser & Susan Banihaschemi

## 1. Ein Masterstudiengang Gender Studies für die Universität Bielefeld

Der Masterstudiengang „Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“ der Universität Bielefeld ist 10 Jahre alt geworden. Dieses Jubiläum wurde mit einer Festveranstaltung im November 2017 im Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZiF) gefeiert. Hier wurde der Studiengang im Spannungsfeld von Disziplinarität/Interdisziplinarität, Forschung/Anwendung und Institutionalisierung/Prekarität beleuchtet<sup>1</sup>.

Am Aufbau und an der Weiterentwicklung des Studiengangs waren viele Akteur\*innen in unterschiedlichen Funktionen beteiligt. Ein Kristallisationspunkt für diese Aktivitäten war das IFF, heute IZG, dessen zentrale Aufgabe – neben eigener Forschung – die Entwicklung, Vernetzung und Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung ist. Nachdem die Einrichtung des Zentrums 1980 von engagierten Wissenschaftlerinnen erkämpft wurde, waren die Gründung einer Fachzeitschrift, eines eigenen Bibliotheksschwerpunktes, einer Forschungsreihe und die regelmäßige Herausgabe eines Vorlesungsverzeichnisses zur Geschlechterforschung, das die vielfältigen Lehrangebote in diesem Bereich gebündelt sichtbar machte, weitere wichtige Schritte auf dem Weg zu einer zunehmenden Etablierung der Gender Studies an der Universität Bielefeld und darüber hinaus. Die Besetzung von Professuren mit speziellen Denominationen zur Geschlechterforschung ab Ende der 1980er Jahre war eine zusätzliche wichtige Grundlage für die Verstetigung dieses wissenschaftlichen Lehr- und Forschungsgebietes.

Um diese Strukturen nachhaltig zu sichern, wurde ab 2003 die Idee eines eigenen interdisziplinären Studiengangs im Kontext des Zentrums entwickelt. Eine hochschulpolitische Strategie, die auch an anderen Hochschulstandorten erfolgreich betrieben worden ist (vgl. Oloff/Rozwandowicz 2015). Ab 2004 traf sich regelmäßig die „Arbeitsgemeinschaft Lehrverbund Gender Studies“, ein Zusammenschluss von engagierten Geschlechterforscherinnen aus den Fakultäten für Soziologie, Erziehungswissenschaft, Gesundheitswissenschaften, Sportwissenschaft und aus dem Fachbereich Sozialwesen der FH Bielefeld. Hier wurde die Idee des MA weiter ausformuliert, studiengang-relevant und tragbar gestaltet. Diese interdisziplinäre Arbeitsgemeinschaft hat die Konzeption und die darauffolgende Akkreditierung des MA Gender Studies vorbereitet und begleitet.

Die zentrale den Studiengang begründende Idee war die Verknüpfung von Theorie und Empirie, von Forschung und Anwendung, von Erkenntnisinteresse und emanzipatorischer Praxis. Dass das

---

<sup>1</sup> Die Autor\*innen bedanken sich bei Birgitta Wrede, deren Ausführungen zur Geschichte des Studiengangs auf der Festveranstaltung Teile des nachfolgenden Textes entnommen sind.

funktionieren kann und von allgemeinem Interesse ist, wurde schließlich durch die Akkreditierung des MA Gender Studies 2007 bestätigt. Die ersten Bewerbungen der angehenden Masterstudierenden wurden zum darauf folgenden WS 2007/2008 entgegengenommen. Der viersemestrige Studiengang zeichnet sich durch einen fakultätsübergreifenden Lehrverbund aus, an dem die Fakultäten für Soziologie, Erziehungswissenschaft, Sportwissenschaft, Gesundheitswissenschaften sowie die Fachhochschule Bielefeld (Fachbereich Sozialwesen) beteiligt sind. Unterstützt wird der Studiengang zudem von vielen Geschlechterforscher\*innen anderer Fakultäten, z.B. durch die Öffnung von Lehrveranstaltungen. So bündelt und vernetzt der MA Gender Studies die langjährigen und vielfältigen Aktivitäten im Bereich der Geschlechterforschung an der Universität Bielefeld. Seit dem Start hat sich der MA Gender Studies zunehmend etabliert und zieht immer mehr Studierende aus unterschiedlichen Studienfächern und von verschiedenen Hochschulstandorten an.

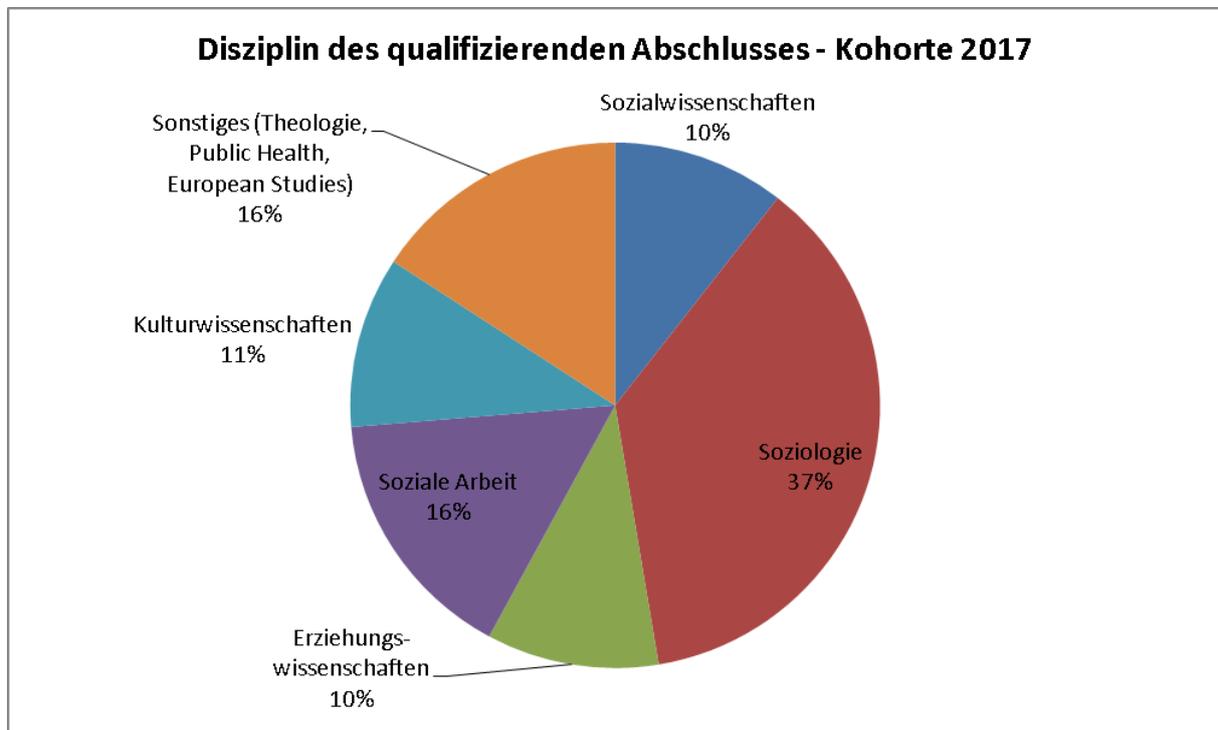
Von entscheidender Bedeutung war schließlich die im Sommer 2013 erfolgreich abgeschlossene Re-Akkreditierung. Diese ging einher mit einer grundlegenden Evaluation des MA. Die daraufhin vorgenommenen Aktualisierungen zielten vor allem auf eine stärkere Berücksichtigung der heterogenen fachlichen Vorbildungen und beruflichen Perspektiven der Studierenden. Zudem wurden die Anteile des angeleiteten Selbststudiums erhöht, um damit die Eigenverantwortung der Studierenden bei der Gestaltung ihres Studiums und ihrer fachlichen Qualifikation für die Anforderungen verschiedener Berufsfelder zu fördern. Darüber hinaus wurden Pläne zum Ausbau des Bereichs Internationalisierung entwickelt, u.a. durch Intensivierung der Zusammenarbeit mit anderen Zentren für Gender Studies und durch Organisation von Lehraufenthalten internationaler Gastwissenschaftler\*innen. Zudem wurde die Interdisziplinarität des Studiengangs systematischer in das Curriculum eingeschrieben. Auch das Modul „Konzepte der Inter- und Transdisziplinarität“ wurde umstrukturiert. Dieses Modul setzt sich aus einer interdisziplinären Ringvorlesung, einem Theorieseminar und einer Studiengruppe zusammen. Gerade innerhalb der Studiengruppe entsteht immer wieder die Möglichkeit für die Studierenden, sich intensiv mit Fragen der eigenen Ver(un)ortung beschäftigen. Eine weitere Ergänzung stellt die systematische Integration des interdisziplinären Team-Teaching dar. Dies bietet den Studierenden die Möglichkeit, inter- und transdisziplinären Austausch unmittelbar zu erleben.

Der Forschungsorientierung des Studiengangs wurde im Zuge der Re-Akkreditierung Rechnung getragen, indem im Modul „Angewandte Geschlechterforschung“ alternativ zu einem sechswöchigen Praktikum die Variante „Lehrforschungsprojekt“ angeboten wird. Hier wird Studierenden die Möglichkeit gegeben, anwendungsbezogene Forschungskompetenzen zu erwerben und empirisch an eigenen Forschungsfragen zu arbeiten.

## **2. Die Studierenden im MA Gender Studies**

Der Skepsis, die dem zunächst kritisch beobachteten und kommentierten Studiengang entgegenschlug, kann die konstante Auslastung der Studienplätze entgegen gehalten werden. Im Durchschnitt bewerben sich rund 80 Studierende auf die zwanzig Studienplätze.

Aufschlussreich ist die Frage, aus welchen Disziplinen die Studierenden kommen. Exemplarisch lässt sich dies an der Kohorte klären, die im Wintersemester 2017/2018 das Studium aufgenommen hat, und die die nachfolgende Grafik abbildet.

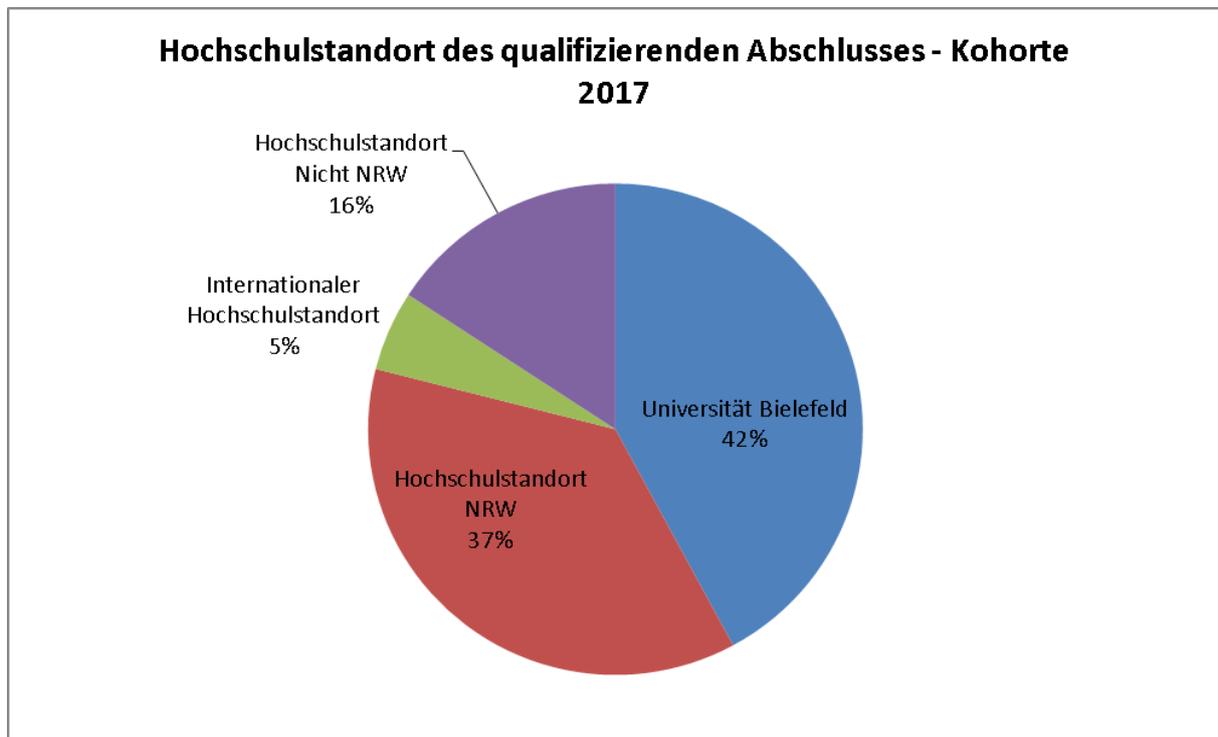


(Quelle: eigene Darstellung)

Auffällig ist zunächst der große Anteil von Studierenden aus der Soziologie und den Sozialwissenschaften, sie bilden 47 % der Kohorte. Besonders für Studierende der Fakultät für Soziologie scheint der MA Gender Studies eine gute weiterführende Studienoption zu bieten. Von den 47 % der Studierenden mit Bachelorabschluss Soziologie und Sozialwissenschaften haben 77 % ihren Abschluss an der Universität Bielefeld gemacht. Sie haben sich trotz der Möglichkeit, im weiterführenden Master Soziologie einen vertiefenden Fokus auf Geschlechtertheorie zu legen, für den interdisziplinären Master Gender Studies entschieden. Für die Trägerfakultät Soziologie zeigt sich also, dass es mit einem eigenständigen Studiengang wie dem MA Gender Studies gelingen kann, Studierende aus den Bachelorstudiengängen Soziologie und Sozialwissenschaften über die Möglichkeit eines Wechsels in den Master Gender Studies an der Universität Bielefeld zu halten. Hier wird auch deutlich, welche Zugkraft einzelne Gender-Professuren und Lehrende für das Fach Gender Studies entwickeln können. Einige Studierende benennen dies in ihren Bewerbungsschreiben explizit als Motivation zur Vertiefung entsprechender Inhalte des BA-Studiums in einem interdisziplinären Masterstudium Gender Studies.

53 % der Kohorte haben unterschiedliche disziplinäre Abschlüsse von verschiedenen Hochschulstandorten. Deutlich wird hier, dass der Studiengang Gender Studies auch attraktiv für BA-Absolvent\*innen anderer Hochschulstandorte als Bielefeld und anderer Herkunftsdisziplinen als Soziologie und Sozialwissenschaften ist. Besonders augenfällig ist, dass 79 % der Studierenden ihren

für das Masterstudium qualifizierenden Abschluss an einem Hochschulstandort in Nordrhein-Westfalen gemacht haben.



(Quelle: eigene Darstellung)

Dieser Überblick zeigt, dass die Studierenden des MA Gender Studies eine heterogene Gruppe sind. In jeder Kohorte treffen Menschen mit unterschiedlichem Vorwissen aufeinander, das zumeist disziplinär geprägt ist und damit auch unterschiedliche disziplinäre Fachkulturen und ihre jeweils spezifischen Perspektive auf Gender und Geschlechterverhältnisse widerspiegelt.

Um dem gerecht zu werden, gibt es mit dem Wahlpflichtbereich die Möglichkeit einer weiterführenden disziplinären Profilbildung. Den Studierenden stehen dazu 12 Wahlpflichtmodule aus der Geschlechtergeschichte, der Literaturwissenschaft, der Pädagogik, der Soziologie, den Sportwissenschaften und den Gesundheitswissenschaften zur Verfügung. Mit dem Modul „Angewandte Geschlechterforschung“ steht den Studierenden schließlich offen, ob sie sich eher in Richtung universitärer oder außeruniversitärer Arbeitsmarkt hin orientieren. Sie wählen dementsprechend entweder ein begleitetes Praktikum oder eine Lehrforschung.<sup>2</sup> Auch die Hauptmodule, die durch ein umfangreiches interdisziplinäres Lehrangebot gekennzeichnet sind, bieten den Studierenden die Möglichkeit einer eigenen inhaltlichen Schwerpunktsetzung.

Die Bandbreite der Schwerpunktsetzungen spiegelt sich auch in den Themen der Abschlussarbeiten wider, so z.B.:

---

<sup>2</sup> Für eine ausführliche Darstellung der Studienstruktur siehe Banihaschemi (2013).

- *Implementierungsstand der politischen Strategie des Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung – Eine empirische Studie am Beispiel von Gleichstellungsbeauftragten in Nordrhein-Westfalen*
- *Heteronormative Strategien. Eine queertheoretische Diskursanalyse der Debatte um die Implementierung ‚sexueller Vielfalt‘ in den Bildungsplan von Baden-Württemberg*
- *Die Postwachstumsökonomie aus feministischer Perspektive. Eine kritische Analyse ihrer Anschlussfähigkeit für feministische Ökonomie und Ökologie*

Zwei Abschlussarbeiten sind mittlerweile mit dem Bielefelder Gleichstellungspreis ausgezeichnet worden und belegen damit ihre hohe Qualität. 2013 wurde Lisa Krall für ihre Masterarbeit *Das Paradigma der Natur – Zum Umgang mit Naturalisierung und Dualismen in der Geschlechterforschung*, 2015 Pia Simone Brocke für ihre Masterarbeit *Mentoring an Hochschulen – Wissenschaftskultur im Wandel? Eine empirische Untersuchung aus der Perspektive des Gender- und Diversity Management-Ansatzes* prämiert. 2017 wurde die Abschlussarbeit *The Personal as Powerful: Erotic fantasy and overcoming oppression in Audre Lorde’s ‚Zami‘* von Holly Patch mit dem Preis für herausragende Studienabschlussarbeiten des Sektionsrates Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) ausgezeichnet.

### **3. Und was machst du dann? Berufliche Perspektiven nach dem Abschluss**

Neben der Frage, woher die Studierenden im Master Gender Studies kommen, interessiert natürlich auch, wohin die Studierenden nach dem Abschluss gehen. Antworten finden sich in der Studie, die im Rahmen einer Masterarbeit entstanden ist: Philine Jakobsmeier (2017) fragt, welche beruflichen Wege die Absolvent\*innen bisher gegangen sind und welche Erfahrungen sie dabei mit diesem vergleichsweise neuen Studienabschluss gemacht haben. Die Grundgesamtheit dieser Studie besteht aus allen Personen, die bis zum Stichtag 28.07.2016 den Masterstudiengang „Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“ an der Universität Bielefeld mit einem Masterabschluss abgeschlossen haben. Insgesamt waren das 68 Personen, von denen knapp 40 % an der Online-Befragung teilgenommen haben. Nach dem Abschluss des MA Gender Studies sind über drei Viertel der Befragten einer beruflichen Erwerbstätigkeit nachgegangen, 22 % gaben an, bisher keiner beruflichen Erwerbstätigkeit nachgegangen zu sein (vgl. ebd. S. 37). Die große Mehrheit befindet sich also in einem Arbeitsverhältnis.

Knapp ein Viertel der Befragten befindet sich in einer weiteren Qualifizierungsphase, der Promotion. Diese erfolgt in verschiedenen Fachgebieten, vorwiegend jedoch in geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern. Zum Zeitpunkt der Befragung war noch keine Promotion abgeschlossen. Die Finanzierung dieser Promovend\*innen erfolgt zu zwei Dritteln durch Promotionsstellen oder anderweitige Beschäftigungen mit Universitätsbezug. Die Absolvent\*innen gehen in unterschiedlichen Berufsfeldern ihrer ersten Erwerbstätigkeit nach. Neben dem Berufsfeld „Universität“, in welchem 61,2 % der Absolvent\*innen arbeiten, steht das Berufsfeld „Soziale Arbeit“ mit 28,6 %. Daneben sind die Berufsfelder „Unternehmen/Privatwirtschaft“, „Nichtregierungsorganisation“ (NGO)“, „sonstige

öffentliche Verwaltungen“ sowie „Entwicklungszusammenarbeit“ vertreten. Bis auf eine Ausnahme starteten die Absolvent\*innen ihre Erwerbstätigkeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Befragt nach der Zufriedenheit mit der Erwerbstätigkeit, gaben die Absolvent\*innen am häufigsten an, „sehr zufrieden“ mit der ersten Erwerbstätigkeit nach dem Abschluss gewesen zu sein. Zehn Prozent waren hingegen „kaum zufrieden“.

Diejenigen Absolvent\*innen, die nach ihrem Abschluss mindestens einmal länger als drei Monate beruflich erwerbstätig waren, verdankten ihre erste berufliche Erwerbstätigkeit ihrem Master in Gender Studies. Bei mehr als einem Drittel war er jedoch nicht die allein genügende Qualifikation, für die Ersteinstellung spielten bei diesen Personen weitere Abschlüsse eine wesentliche Rolle. Jakobsmeier (2017) stellt heraus, dass, während Gender-Wissen und Gender-Kompetenz bei den Erwerbstätigen im Berufsfeld Universität erwünscht oder gar Voraussetzung für die Einstellung waren, dies für Berufsfelder außerhalb der Universität deutlich weniger von Bedeutung war. Auch im Arbeitsalltag der an den Universitäten Beschäftigten spielten Gender-Themen häufiger eine Rolle als außerhalb der Universität (vgl. ebd. 70ff.).

Die Beobachtung der Berufsverläufe der Absolvent\*innen des MA Gender Studies bestätigt damit einen Befund, der bereits in anderen Verbleibstudien aufgezeigt wurde: Gender Studies Studiengänge bereiten nicht nur auf ein einzelnes Berufsfeld vor (Kriszio, Pache 2012; Schmidbauer 2005).

Die vielfältigen beruflichen Optionen und die besondere Situation beruflicher und disziplinärer Unsicherheit werfen für die Absolvent\*innen der Gender Studies jedoch Fragen auf. Themenfelder wie Kompetenzentwicklung, Karriereperspektiven und die Herausforderungen eines Theorie-Praxis-Transfers werden deshalb explizit als Themen für die Studierenden aufgegriffen. Neben der Möglichkeit eines Praktikums spielen hier die „Gender Studies in der Praxis“-Veranstaltungen eine große Rolle. In diesen Veranstaltungen, die zweimal pro Semester stattfinden, werden Absolvent\*innen der Gender Studies und Expert\*innen aus verschiedenen Berufsfeldern eingeladen, um über ihre beruflichen Werdegänge und Berufsfelder zu berichten. Ob Menschen aus der Trainings- und Bildungsarbeit, Medienschaffende oder kommunale Gleichstellungsbeauftragte: Sie alle haben eine spezifische Perspektive auf die Frage, was sich mit einem Abschluss in den Gender Studies anfangen lässt. Damit bieten die Veranstaltungen die Gelegenheit, sich über mögliche Berufsfelder zu informieren, erste Netzwerke in die Praxis zu knüpfen und über Fragen nach Strategien und Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt nachzudenken. Gleichzeitig entstehen in diesen Veranstaltungen oft Räume, in denen, abstrahiert von den konkreten Berufsfeldern und Beispielen, Themen wie Prekarität, Vereinbarkeitsproblematiken sowie alternative Perspektiven auf die berufliche und private Zukunft gemeinsam diskutiert und reflektiert werden können.

#### **4. In Diskussion – Zukunftsvisionen für die Gender Studies**

Ist der MA Gender Studies nun also eine reine Erfolgsgeschichte? So einfach lässt sich diese Frage nicht beantworten. Eine Rückschau auf zehn Jahre MA Gender Studies erscheint immer unvollständig und partiell. Die Gender Studies an der Universität Bielefeld, das sind viele teils ambivalente

Geschichten unterschiedlicher Perspektiven: Geschichten von struktureller Persistenz und der bis heute bestehenden Prekarität von feministischen Perspektiven und Gender Studies an deutschen Hochschulen. Geschichten des Scheiterns und des Erfolges. Geschichten, die aufzeigen, mit welcher Entschlossenheit sich diverse Akteur\*innen für den Studiengang eingesetzt haben und das bis heute tun. Eine Geschichte, in der die Institutionalisierung, die Akkreditierung, die Re-Akkreditierung 2013 und das zehnjährige Bestehen 2017 als Meilensteine eine besondere Bedeutung einnehmen und auch Anlass zur Reflexion bieten.

Zur Feier des Jubiläums lud Tomke König, Professorin für Geschlechtersozioogie, in das Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZiF) ein. Hier wurde gemeinsam mit Lehrenden, Studierenden und Absolvent\*innen der Studiengang in seiner jetzigen Form reflektiert und Visionen für seine Weiterentwicklung diskutiert. Im Rahmen einer „Zukunftswerkstatt“ wurde über Perspektiven des Studiengangs nachgedacht. Dabei ging es zum einen um die beruflichen Chancen der Absolvent\*innen, zum anderen um die Gender Studies als wissenschaftliches Fach allgemein und konkret um die Weiterentwicklung des Studiengangs. In einer Paneldiskussion gingen am Studiengang beteiligte Bielefelder Geschlechterforscher\*innen unterschiedlicher Disziplinen folgenden Fragen nach: Welche Erfahrungen mit Inter- und Transdisziplinarität werden in unterschiedlichen Arbeitsformaten gemacht? Stellt sich eine interdisziplinäre Ausbildung als Stärke oder als Problem für Absolvent\*innen des MA Gender Studies dar? Wie wird die aktuelle Situation der Geschlechterforschung innerhalb der eigenen Disziplin und als spezifisches Wissensgebiet jenseits der Disziplinen wahrgenommen?

Schon bei der Konzeption des Studiengangs vor zehn Jahren, aber auch bei der Re-Akkreditierung 2013 wurde deutlich, dass das ambitionierte Konzept nur interdisziplinär zu realisieren ist und die Frage nach den Ressourcen von großer Bedeutung bleiben wird. Die Zukunftswerkstatt, die Paneldiskussion und die Gespräche im Rahmen der abendlichen Festveranstaltung machten dabei deutlich, wie wichtig es weiterhin sein wird, Räume für gemeinsamen Austausch anzubieten. Auch nach erfolgreicher Institutionalisierung ist es von Relevanz, in der Diskussion zu bleiben und dabei die verschiedenen Akteur\*innen ins Gespräch zu bringen. Nur so kann es gelingen, den Studiengang abzusichern, weiterzuentwickeln und als interdisziplinäres und visionäres Projekt zu leben<sup>3</sup>. Prof. i. R. Dr. Ursula Müller, eine der Initiatorinnen des Studiengangs, benannte in der Paneldiskussion „den sozialdiagnostischen Blick, die kritische Auseinandersetzung mit den Wissensbeständen und -kategorien der beteiligten Einzelwissenschaften und den selbstreflexiven Umgang mit der eigenen wissenschaftlichen Geschichte“ als zentral. Tomke König, jetzige Studiengangsbeauftragte, ergänzte dies und betonte, dass es auch „weiterhin die Entschlusskraft von Geschlechterforscher\*innen braucht, die mit ihrer Forschung und in der Praxis für ihr Vorhaben Gender Studies an der Universität Bielefeld und natürlich auch eine geschlechtergerechtere Gesellschaft eintreten müssen.“

---

<sup>3</sup> Vgl. hierzu auch: Malli/Sackl-Sharif (2015).

## Literatur

- Banihaschemi, Susan (2014): Inter-/Transdisziplinarität in den Gender Studies – Herausforderungen für die Lehre. Der MA Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung, Universität Bielefeld. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 32/2013, S. 54–57.
- Jakobsmeier, Philine (2017): Gender Studies und dann?! Eine quantitative Absolvent\*innenbefragung des Studiengangs MA Gender Studies der Universität Bielefeld. Masterarbeit zur Erlangung des akademischen Grades Soziologie, Master of Arts. Eingereicht an der Universität Bielefeld, unveröffentlicht.
- Kriszio, Marianne; Pache, Ilona (2012): Gender Studies im Beruf – Verbleibstudie zu den Absolvent\*innen der Gender Studies an der Humboldt Universität. In: Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) Bulletin Nr. 39.
- Malli, Gerlinde; Sackl-Sharif, Susanne (2015): Bewegung oder Stillstand? Gender Studies in der reformierten Universität. In: IFFOnZeit 5. Jg. 4/2015, S. 52–59.
- Oloff, Aline; Rozwandowicz, Anja (2015): »... weil eben alles in Bewegung war.« Gender Studies in der neuen Universität. In: ZfK – Zeitschrift für Kulturwissenschaften 1/2015, S. 23–35.
- Schmidbaur, Marianne (2005): Gender Studies und Professionalisierung. Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungsaussichten von Studierenden und AbsolventInnen der Frauen- und Geschlechterstudien/Gender Studies. In: Kahlert, Heike; Thiessen, Barbara; Weller, Ines (Hrsg): Quer denken – Strukturen verändern. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 275–300.

### Sebastian Grieser

Studiengangskoordination MA Gender Studies  
Fakultät für Soziologie  
Universität Bielefeld  
sebastian.grieser@uni-bielefeld.de

### Susan Banihaschemi

Zentrum für Entwicklung und Management von Personal und Organisation  
Mentoring für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen  
Universität Bielefeld  
susan.banihaschemi@uni-bielefeld.de

## Neuerscheinungen

### **Kontroverse Reproduktion.**

#### **Zur Legitimierung der Samenspende im reproduktionsmedizinischen Diskurs**



Die Etablierung der Reproduktionsmedizin geht einher mit teils massiven Kontroversen. Denn nicht alles, was technologisch und reproduktionsmedizinisch machbar wäre, ist auch gesellschaftlich vorstellbar und zu legitimieren. So wurde die reproduktionsmedizinische Behandlung mit Spendersamen in der deutschen Ärzteschaft lange als standesunwürdig verhandelt – sie konnte sich nur nach und nach zu einer anerkannten medizinischen Behandlungsform bei Infertilität des Mannes entwickeln. Susan Banihaschemi zeigt in ihrer Diskursanalyse auf, dass die Etablierung der Samenspende von kontroversen Aushandlungs- und Legitimierungsprozessen begleitet war, in denen auch Vorstellungen und Wissen von als natürlich gesetzten Beziehungen und von der Reproduktion der Geschlechter verhandelt wurden.

Susan Banihaschemi (2018):  
Kontroverse Reproduktion.

Zur Legitimierung der Samenspende im reproduktionsmedizinischen Diskurs

transcript

ISBN: 978-3-8376-4501-9

## Gutes Betriebsklima ist ein Geben und Nehmen



Das Thema Betriebsklima ist wieder in aller Munde. In etlichen Umfragen zu guter Arbeit steht es an vorderster Stelle. Schlechtes Betriebsklima gilt als einer der wichtigsten Belastungsfaktoren. Wenn im Arbeitsalltag von „Betriebsklima“ die Rede ist, geht es den Beteiligten um das Miteinander im Betrieb, um die Qualität der Zusammenarbeit. Sie wird geprägt von gegenseitigem Geben und Nehmen. Ausgetauscht werden nicht nur Lohn und Leistung, sondern auch ganz Alltägliches wie Informationen, Hilfestellungen, Zeichen und Gesten. Ohne Austausch würde die Arbeit, würde ein Betrieb nicht funktionieren. Niemand ist erfolgreich ohne die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen.

Die Studie basiert auf zahlreichen Einzel- und Gruppengesprächen in Betrieben und öffentlichen Verwaltungen. Anhand von Beispielen aus der Praxis zeigt die Untersuchung, wie vielfältig das Betriebsklima sein kann. Anhand zentraler Begriffe – von „Autorität“ bis „Kompetenz“, von „Fairness“ bis „Wertschätzung“ – werden die Ergebnisse analysiert. Nicht zuletzt geht es dabei um die Frage, ob und wie Betriebsklima gestaltet werden kann. Das Buch ist allgemeinverständlich geschrieben und wendet sich an Interessierte aus Wissenschaft und Praxis.

Klaus Kock, Edelgard Kutzner (2018):  
Gutes Betriebsklima ist ein Geben und Nehmen  
Hans Böckler Stiftung (Hrsg): Mitbestimmungspraxis 13

Download unter: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_mbf\\_praxis\\_2018\\_13.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_praxis_2018_13.pdf)

## Flucht – Asyl – Gender



In der deutschsprachigen Flucht- und Flüchtlingsforschung haben Genderdimensionen bislang nur wenig Beachtung gefunden. Das Forschungsfeld ist gegenwärtig erst im Entstehen und es existieren nur vereinzelt Arbeiten zur Situation weiblicher, männlicher und LGBTIQ Asylsuchender und Geflüchteter. Die Aufsätze in diesem Schwerpunktheft knüpfen an aktuelle und internationale wissenschaftliche Debatten an. Die Beiträge von Janna Wessels und Karin Schittenhelm konzentrieren sich auf rechtliche Entwicklungen. Ulrike Krause und Hannah Schmidt beschreiben das weite Ausmaß unterschiedlicher Gewaltformen für Frauen in Flüchtlingslagern, während Laura Otto und Margrit E. Kaufmann einen Schwerpunkt auf geflüchtete junge Männer legen.

Im offenen Teil dieser Ausgabe beschäftigt sich Nadine Kegen mit der Einbindung von Spitzenforscher\*innen in formale und informelle Netzwerke, im Mittelpunkt des Aufsatzes von Hedwig Richter steht das Verhältnis von Wahlen und Geschlecht in den USA des 19. Jahrhunderts. Ulrike Röhr und Gotelind Alber widmen sich der Frage, welchen Einfluss neue Erkenntnisse zum Klimawandel und dessen Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse in modernen Industriestaaten ausüben und Ann-Kathrin Stoltenhoff und Kerstin Raudonat weisen darauf hin, „was wir vom Cyberfeminismus lernen können“. Vier Rezensionen runden das Heft ab.

Ulrike Krause, Karin Scherschel, Carola Bauschke-Urban (Hrsg.) (2018):  
Flucht – Asyl – Gender  
GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 2/2018

## Handreichung für Lehrende zum Thema „Gender in die Lehre der MINT-Fächer“

Das Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen (gFFZ) hat seine Homepage um eine ausführliche Handreichung für Lehrende zum Thema „Gender in die Lehre der MINT-Fächer“ erweitert. Sie steht online zur Verfügung unter <http://www.gffz.de/gender-in-die-lehre-der-mint-faecher/>, kann dort unter der Rubrik „Download“ aber auch als PDF heruntergeladen werden. Diese Handreichung soll interessierten Lehrenden der MINT-Fächer (MINT = Mathe, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) an Hochschulen und Universitäten zu einem schnellen thematischen Einstieg verhelfen und somit die Implementierung von Gender- und Diversity-Aspekten in ihre Lehre erleichtern. Alle Informationen sind so aufgebaut und formuliert, dass sie einerseits solchen Lehrenden, die bisher noch nicht intensiv mit diesen Themen gearbeitet haben, einen einführenden Überblick vermitteln können, andererseits aber auch besonders interessierten Lehrenden eine

tieferer Einarbeitung anknüpfend an das jeweilige Fachgebiet ermöglichen. Im Einzelnen bietet die Handreichung:

- Kurze Definitionen zu Gender und Diversity sowie zu gender- und diversitygerechter Lehre
- Einblicke in Hintergründe zu Gender und MINT
- Eine Klassifizierung und Beschreibung bestehender Gender-Toolboxen
- Konkrete fachspezifische Hinweise für die Studienbereiche Informatik, Maschinenbau/Verfahrenstechnik und Mathematik (eine Erweiterung um das Fach Elektrotechnik ist geplant) zur Integration von Gender in die Lehre der MINT-Fächer
- Eine umfangreiche, auch inhaltlich erschlossene Literaturlistenbank (Monographien, Sammelwerke, Aufsätze, Graue Literatur u. a.) mit den Schwerpunkten:
  - Gender und Diversity in den MINT-Fächern, insbesondere bezogen auf die Lehre
  - Studien- und Berufswahl junger Frauen, ihre Studienmotivation für ein MINT-Fach und ihre Studienzufriedenheit

Das gFFZ plant, die Handreichung immer wieder zu aktualisieren und zu verbessern, weshalb es sich über Feedback (ganz besonders von Lehrenden) freut.

<http://www.gffz.de/gender-in-die-lehre-der-mint-faecher/>

### **Dokumentation der Konferenz „Gender2020. Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“**



Vor gut einem Jahr sind Spitzen aus Politik und Wissenschaftsorganisationen, Leitungen von außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Hochschulleitungen, Gleichstellungsakteur\*innen und Geschlechterforscher\*innen in der Universität Bielefeld zusammengekommen, um über den dringend notwendigen Kulturwandel für die Gleichstellung in der Wissenschaft zu diskutieren. Ein bisher einmaliges Format, das den Beginn einer neuen Art von Vernetzung innerhalb der Hochschul- und Wissenschaftslandschaft markiert. Die Dokumentation der Konferenz „Gender2020. Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“ liegt nun in schriftlicher wie filmischer Form vor.

Die Broschüre bündelt die inhaltlichen Beiträge entlang wichtiger Themenfelder. Gerahmt wird sie von einem Grußwort der Bundesministerin, Prof. Dr. Johanna Wanka, den Keynote-Vorträgen, der Position des bukof-Vorstands und den Resonanzen im Nachgang zur Konferenz. Im Film sind entlang geschlechterpolitischer Kernthemen dialogische Szenen aller Beteiligten zusammengeschnitten.

Beide Publikationen sind zu finden unter <http://www.gender2020.de/aktuelles/> und auf der Webseite der bukof <http://www.bukof.de>

## Ökonomie jenseits des Wachstums – feministische Perspektiven auf die (Post)Wachstumsgesellschaft



„Ökonomie jenseits des Wachstums – feministische Perspektiven auf die (Post)Wachstumsgesellschaft“. Mit diesem neuen Heft der *feministischen studien* werden Fragen nach grundlegenden gesellschaftlichen Dynamiken, nach Folgen und Grenzen der kapitalistischen Wirtschaftsweise gestellt.

Aus der Einleitung: Kritiken (...) an den zerstörerischen Dynamiken kapitalistischer Wachstumslogiken sind (...) eng mit der Suche nach einer geschlechtergerechten Ökonomie, nach alternativen Produktions- und Konsumweisen und nach neuen Formen des gleichberechtigten gesellschaftlichen Zusammenlebens weltweit verknüpft.

Während durch die ökonomischen, sozialen und politischen Krisen das Interesse an kritischen Stimmen zur Wachstumsdynamik insgesamt durchaus anwuchs, wurden die feministischen Analysen in den öffentlichen und wissenschaftlichen Debatten kaum zur Kenntnis genommen. Unberücksichtigt blieben unter anderem ihre Perspektiven auf Krisen und dies, obwohl sich Feministinnen aus verschiedenen disziplinären Richtungen seit inzwischen mehr als vier Dekaden mit Fragen der ökonomischen Restrukturierung im Globalen Norden und im Globalen Süden und den damit einhergehenden Krisen auseinandergesetzt haben.

Mit den Fragen nach den Ursachen für die gegenwärtigen Entwicklungen, danach, wie sich diese Entwicklungen aus einer feministische Perspektive darstellen und wie eine solche Perspektive auf alternative Lebens-, Konsum- und Produktionsweisen jenseits der kapitalistischen Entwicklungsdynamik aussehen kann, beschäftigt sich diese Ausgabe ‚Ökonomie jenseits des Wachstums‘ der *feministischen studien*. Die Beiträge konzentrieren sich dabei vorwiegend auf die Analyse der Entwicklungen im europäischen Raum und hier im Besonderen auf Südeuropa, da diese Gesellschaften und die in ihr lebenden Menschen die Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008 sowie der Eurozonenkrise seit 2010 in ihrem Alltag in besonderer Weise zu bewältigen haben.

Bauhardt, Christine; Çağlar, Gülay & Riegraf, Birgit (Hrsg.) (2017):  
Ökonomie jenseits des Wachstums – feministische Perspektiven  
auf die (Post)Wachstumsgesellschaft  
*feministische studien*, Heft 2/2017

### Betrifft Mädchen, Heft 3/2018: Hate Speech



Die Annahme, dass Sprache in der Lage ist, zu verletzen, ist in der feministischen Theorie und Praxis spätestens seit Judith Butlers Buch „Hass spricht“ eine Selbstverständlichkeit. An Aktualität gewinnt dies insbesondere durch neue technische und kulturelle Entwicklungen im Zuge der sogenannten 'Digitalisierung alltäglicher Lebenswelten Heranwachsender', denn im ‚Netz‘ scheinen durch Anonymität und gleichzeitige Öffentlichkeit zum Teil sonst gültige Kommunikationsregeln unterminierbar und verletzendes Sprechen besonders wirksam. Rassistische und sexistische Diffamierungen treffen hier statistisch gesehen besonders junge Weiblichkeiten, oft sind sie im Netz bis zu viermal mehr geschlechtsbezogenen Diskriminierungen ausgesetzt als Jungen\* (vgl. Döring 2017).

Dabei wirkt sexistische Hate Speech, Cybermobbing, Trolling oder Shitstorming in vielfältiger individueller und struktureller Weise: Es schränkt die Handlungs- und Selbstdefinitionsmöglichkeiten einzelner, direkt adressierter Mädchen\* ein und sorgt zugleich für die Begrenzung von Teilhabemöglichkeiten in Netzöffentlichkeiten für Mädchen\* im Allgemeinen. In diesem Zusammenhang ist die Mädchen\*arbeit und Arbeit mit Mädchen\* herausgefordert, nach Formen der Intervention zu suchen, die einerseits Hate Speech als strukturelle politische Praxis des Ausschlusses aus der Öffentlichkeit skandalisieren und andererseits für Empowerment-Zusammenhänge sorgen. Die Autor\*innen in diesem Heft wählen sehr unterschiedliche Zugänge zum Thema, so dass nicht nur verschiedene Facetten in den Blick kommen, sondern auch Kritik am Konzept von Hate Speech deutlich werden kann.

Mit Beiträgen von: Kerstin Jergus, Julia Preisker, Zeynep Demir, Liriam Sponholz, Jörg Kratzsch, Kerstin Schachtsiek, Andrea Petri-Bartfeld, Marc Jelitto, Thomas Dumke

LAG Mädchenarbeit in NRW e. V. (Hrsg.) (2018):  
Hate Speech  
Betrifft Mädchen, Heft 3/2018  
Beltz Juventa

## Rezension: Gaby Lenz & Anne Weiss (Hrsg.) (2018): Professionalität in der Frauenhausarbeit. Aktuelle Entwicklungen und Diskurse

**Sarah Sobeczko**

Der von Gaby Lenz und Anne Weiss herausgegebene Band umfasst 12 Einzelbeiträge unterschiedlichster Akteur\_innen des wissenschaftlichen Fachdiskurses zu Frauenhausarbeit sowie der sozialpädagogischen Praxis in Frauenhäusern und -beratungsstellen. Die Autor\_innen beleuchten aktuelle Entwicklungen, Herausforderungen und bestehende Widersprüche hinsichtlich des professionellen Handelns und (Selbst-)Verständnisses von Fachkräften in Frauenhäusern. Sie beziehen sich im Kern auf zentrale Inhalte und Diskussionspunkte einer Veranstaltung an der Fachhochschule Kiel anlässlich des 40-jährigen Bestehens des ersten in Westdeutschland etablierten Frauenhauses im Jahr 2017; der Band sei aus dem Bestreben heraus entstanden, gegenwärtige Befunde und Diskurse vertiefend zu diskutieren und ein Zwischenresümee in Hinblick auf Professionalisierungsprozesse in der Frauenhausarbeit aus unterschiedlichen Perspektiven abzubilden.

*Gaby Lenz* und *Anne Weiss* nehmen in ihrem einführenden Beitrag umfangreiche Positionsbestimmungen zu Professionalisierungsentwicklungen in Frauenhäusern vor und beziehen ihre Analysen auf strukturelle Rahmenbedingungen (Makroebene), die Organisation der Frauenhausarbeit (Mesoebene) und auf die Interaktion zwischen den Mitarbeiter\_innen und Bewohner\_innen der Frauenhäuser (Mikroebene) (vgl. S. 9ff.). Sie zeichnen wesentliche Entstehungs- und Entwicklungslinien der Frauenhausarbeit der letzten 40 Jahre feingliedrig nach und beschreiben einen „deutliche[n] Wandel“ (S. 17) des Handlungsfeldes weg von einer politisch motivierten Bewegung hin zu einer im Wohlfahrtssystem fest verankerten Institution und einem etablierten Bestandteil emanzipatorischer Sozialer Arbeit. Abschließend werden einige auf dieser Entwicklung beruhende Herausforderungen skizziert und es wird für eine kritische Reflektion der entstandenen Spannungsfelder im Frauenhausdiskurs plädiert (vgl. S. 18f.).

Einen ähnlichen Zugang wählt auch *Margit Brückner* in ihrem Beitrag „Konfliktfeld häusliche Gewalt: Transformationsprozesse und Perspektiven der Frauenhausarbeit“. Sie fokussiert sich in ihren professionstheoretischen Überlegungen allerdings noch stärker auf das dilemmatische Verhältnis zwischen feministischem Selbstanspruch und sozialarbeiterischer Praxis in der Frauenhausarbeit. Sie betont die unveränderte Aktualität häuslicher Gewalt gegen Frauen und Kinder einerseits und die Notwendigkeit einer differenzierten Auseinandersetzung mit dem Gewaltbegriff andererseits und kontextualisiert unterschiedliche geschlechtsspezifische Formen von Gewalt in „Wellenbewegungen von Thematisierung und Ignorierung, von Skandalisierung und Normalisierung“ (S. 23). Anhand divergierender Beispiele blickt Brückner auf Widersprüche und offene Fragen im Zusammenhang mit den Transformationsprozessen in der Frauenhausarbeit und beleuchtet beispielsweise die dem Professionalisierungsprozess geschuldete Klientelisierung des gewaltbetroffenen und gleichermaßen per definitionem potenziell widerständigen und protestfähigen Subjekts (vgl. S. 29ff). Abschließend

spricht sie sich für eine Diversifizierung bzw. Öffnung des Diskurses hinsichtlich einer kritisch-reflexiven Täter\_innenarbeit aus (vgl. S. 40ff).

*Melinda Carstensen* von der Landesarbeitsgemeinschaft Autonomer Frauenhäuser (LAG) Schleswig-Holstein zeigt in ihrem Beitrag „Zur Bedeutung autonomer Frauenhäuser. Prinzipien und Arbeitsgrundsätze“ zunächst Charakteristika und Zielsetzungen der Frauenhausbewegung auf, um in diesem Zusammenhang konstitutive Prinzipien der Anfänge der kritisch-feministischen Frauenhausarbeit vorzustellen. Grundlegende Maxime der Gründer\_innengeneration wie etwa eine feministische Grundhaltung, feministische Parteilichkeit, Hierarchiefreiheit oder Hilfe zur Selbsthilfe werden nachgezeichnet und hinsichtlich der (Un-)Möglichkeit ihrer Aufrechterhaltung im Kontext aktueller Ökonomisierungszwänge hinterfragt (vgl. S. 49ff.). Carstensen diagnostiziert eine schwindende Teilnahme am politischen Diskurs als „Konsequenz von zunehmender Arbeitsverdichtung und steigenden Verwaltungstätigkeiten sowie knappen personellen Ressourcen“ (S. 59).

Im Beitrag „Meine zweite Kindheit“ stellt *Angelika Henschel* erste Erkenntnisse und Überlegungen aus einem laufenden Forschungsprojekt zu Resilienzstärkung von Kindern während des Frauenhausaufenthalts vor. Einleitend wird auf das kindliche Erleben von häuslicher Gewalt und mögliche Auswirkungen derartiger Gewalterfahrungen auf das Kindeswohl eingegangen, wobei „eine ausschließliche Fokussierung auf das Gefährdungspotenzial häuslicher Gewalt und die damit verbundenen Entwicklungsrisiken [...] auch die Wahrnehmung vorhandener Ressourcen erschweren [kann]“ (S. 68). Es werden Suchbewegungen hinsichtlich Vorannahmen, Definitionsansätzen und Charakteristika des Resilienzkonzeptes unternommen und auf dieser Grundlage Implikationen für eine gelingende sozialpädagogische Praxis mit Kindern im Frauenhauskontext abgeleitet (vgl. S. 69ff.).

Die *Mädchen und Jungen LAG Schleswig-Holstein* gewährt einen Praxiseinblick in die Entstehungsgeschichte sowie basale und konzeptionell verankerte Prinzipien in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in Frauenhäusern. Es werden Erfahrungswerte und Professionalisierungsschritte mit besonderem Fokus auf die Etablierung eines eigenständigen Kinderbereichs in der Frauenhausarbeit beschrieben und vor diesem Hintergrund eindringlich für eine verbesserte personelle Ausstattung in den Mädchen- und Jungenbereichen sowie für einen niedrigschwelligen Zugang für gewaltbetroffene Mütter und Kinder plädiert (S. 83ff.). Darüberhinausgehend leiten die Autor\_innen politische Forderungen hinsichtlich feministisch informierter und dem Kindeswohl zuträglicher(er) Reformen des Umgangs- sowie des Gewaltschutzgesetzes im Kontext von Kindheit und häuslicher Gewalt ab (S. 84f.).

Im Beitrag „Diskurse Systemischer Paarberatung bei Partnergewalt“ (*Anne Weiss, Gaby Lenz, Jeanette Bischkopf*) werden Diskursstränge aus anglo-amerikanischen Fachdiskussionen zu aktuell beobachtbaren Trends in der Beratungslandschaft rezipiert und hinsichtlich der ihnen innewohnenden Chancen und Gefahren diskutiert. Unterschiedliche, z. T. konkurrierende Argumentationsmuster und Blickwinkel auf das Für und Wider systemischer Paarberatung bei häuslicher Gewalt werden kontrastierend besprochen (vgl. S. 90ff.) und um den Vorschlag von Johnsons 2008 ergänzt, der grundlegend zwischen unterschiedlichen Ausprägungen und Entstehungskontexten von Gewalt unterscheidet. Anhand der von Johnsons eingebrachten Gewalttypologie und eines komplexen, qualifizierten Bewertungsverfahrens individueller

Gewaltsituationen sei es denkbar, systemische Paarberatung als ergänzendes Angebot in der Frauenhausarbeit zu integrieren (vgl. S. 95ff.).

In einem weiteren Beitrag („Systemische Beratung in der Frauenhausarbeit – eine Perspektive, die herausfordert“) erweitern *Gaby Lenz* und *Anne Weiss* die bisherigen theoretischen Überlegungen um empirische Befunde ihres Pilotprojekts zur wissenschaftlichen Begleitung eines neuen Frauenhauses mit systemischer Ausrichtung. Im deutschsprachigen Raum habe man bislang keinerlei Erfahrungen mit Konzepten systemischer Frauenhausarbeit gemacht, sodass auch und insbesondere die subjektiven Sinnzuschreibungen und Empfindungen der Hausbewohner\_innen wissenschaftlich zu erfassen seien. Anhand zweier Gruppendiskussionen mit den Nutzer\_innen seien Ergebnisse zum Sicherheitsempfinden, zur Beurteilung des neuen Konzepts sowie zum alltäglichen Leben der Frauen und Kinder generiert worden (beispielsweise werde das systemische Angebot von den Diskussions Teilnehmer\_innen als hilfreich hinsichtlich der gemeinsamen Elternschaft und Umgangsregelungen, nicht aber als Unterstützung bezüglich eines Fortbestehens der Partnerschaft beschrieben) (vgl. S. 108ff.). Insgesamt sei deutlich geworden, „dass es für die Entwicklung eines Konzeptes systemischer Frauenhausarbeit entscheidend bleibt, die Bedarfe nutzerinnenorientiert zu erfassen und zu gestalten“ (S. 116).

*Chris Mull*, Einrichtungsleiterin des Frauenhauses Hartengrube der AWO Schleswig-Holstein, berichtet aus der unmittelbaren Praxis des systemisch ausgerichteten Frauenhauses und stellt zunächst grundlegende konzeptionelle Aspekte des Hauses vor (wie beispielsweise die Offenheit mit bekannter Adresse sowie die Möglichkeit, Besuch zu empfangen) (vgl. S. 122ff.). Zudem werden Spezifika der systemischen Paarberatung im Rahmen der Frauenhausarbeit abgebildet (beispielsweise seien Paargespräche aufgrund der angestrebten Allparteilichkeit paritätisch besetzt) (vgl. S. 124ff.). Hinsichtlich beider Handlungsfelder werden Chancen und Grenzen beschrieben und Abgrenzungen gegenüber klassisch arbeitenden Frauenhäusern vorgenommen; es werde sich gewünscht, „als Ergänzung zum Regelsystem [...] gesehen zu werden, da die angestrebten Ziele und der erteilte Auftrag dieselben sind wie in allen anderen Frauenhäusern“ (S. 132).

Im Beitrag „Intersektionalität – ein Denkanstoß für eine kategoriesensible Frauenhausarbeit“ beschäftigen sich *Melinda Carstensen et al.* mit intersektionalen Diskriminierungsmechanismen im Allgemeinen und der Fruchtbarmachung der intersektionalen Mehrebenenanalyse (vgl. Winker und Degele 2009) für eine kritisch-reflexive Frauenhausarbeit im Besonderen. Sie dechiffrieren „Ausschlusskriterien und Identitätskonstruktionen (auch der Mitarbeiterinnen) [...], die möglicherweise Diskriminierungen reproduzieren“ (S. 138) im Frauenhausalltag und explizieren das Analysemodell nach Winker und Degele anhand eines Forschungsprojekts zur Situation psychiatriebetroffener Frauen im Frauenhaus. Ein zentraler Befund bestehe darin, dass gewaltbetroffene Frauen mit Psychiatrieerfahrung keine spezielle Unterstützung benötigten und es eher um „eine gesellschaftspolitische Unterstützung [geht] und die Forderung, dass Frauenhäuser an sich besser ausgestattet werden müssten“ (S. 152).

*Otmar Hagemann* und *Dawn Beichner* sprechen sich in „Restorative Justice als Philosophie in Frauenhäusern“ für Restorative Justice (RJ) als professionelle Haltung in der Arbeit mit Opfern häuslicher Gewalt aus, wobei der Hauptzweck von RJ sei, „die Aufmerksamkeit auf Bedürfnisse,

Schädigungen und Beeinträchtigungen von Opfern/Verletzten/Benachteiligten zu lenken, um anschließend Abhilfe zu schaffen“ (S. 167). Verfahren, die fernab klassischer gerichtlicher Einigungen zu verorten seien, wie etwa der Täter-Opfer-Ausgleich, Mediationsverfahren o.ä., werden hinsichtlich der Anwendbarkeit im Frauenhauskontext thematisiert und für dieses Handlungsfeld empfohlen – vorausgesetzt, professionelle Qualitätsstandards seien jederzeit gegeben (vgl. S. 170ff.).

Auch *Julia Schmidt* und *Kathrin Schrader* plädieren für eine erneute Reflexion derjenigen Theoriegerüste, die sich in professionellen Haltungen von Frauenhausmitarbeiter\_innen spiegeln (können), konzentrieren sich aber auf kritische Psychologie als herrschaftskritischen Ansatz. Die Autorinnen dieses Beitrags skizzieren häusliche Gewalt sowie die hierauf bezogene professionell-sozialarbeiterische Praxis im Kontext patriarchaler Macht- und Gewaltstrukturen und nehmen detaillierte Gesellschafts- und Professionsanalysen vor. Kritische Psychologie bzw. insbesondere das Konzept der Alltäglichen Lebensführung (vgl. Holzkamp 1995) werden subjekttheoretisch begründet und als Beitrag zu feministisch-solidarischen Praktiken in der Frauenhausarbeit besprochen (vgl. S. 188ff.). Diese Perspektive wird abschließend mit Betroffenheit im Kontext epistemischer Gewalt verknüpft und hinsichtlich der (Un-)Möglichkeit von Selbstermächtigung vertieft (vgl. S. 199ff.).

Im letzten Beitrag des Bandes blickt *Sabine Stövesand* über die klassische Frauenhausarbeit hinaus auf das in der Gemeinwesenarbeit zu verortende Projekt „StoP“ (Stadtteile ohne Partnergewalt) und beschreibt die Bedeutung sozialer Netzwerke und nachbarschaftlicher Beziehungen vor dem Hintergrund unverändert alarmierender Befunde zum Vorkommen häuslicher Gewalt (vgl. S. 209ff.). Es werden konzeptionelle Handlungsschritte und Zielsetzungen von StoP vorgestellt und resümiert, dass Stadtteilarbeit mit Fokus auf häuslicher Gewalt fruchtbar sein könne, Ehrenamt und informelle Hilfen nachbarschaftlicher Netzwerke allein allerdings nicht ausreichend seien, um Gewalt zu reduzieren; es bedürfe einer professionellen Begleitung des Projekts sowie verlässlicher Schutz- und Beratungseinrichtungen (vgl. S. 233f.).

Der hier rezensierte Band umfasst eine derartige Vielfalt an Autor\_innen unterschiedlichster Handlungsfelder, Statusgruppen und Qualifikationen einerseits und inhaltlicher Schwerpunkte und Zugänge zu Professionsdiskursen andererseits, dass der Begriff des *Sammelbandes* passender nicht sein könnte. Den Herausgeberinnen ist es gelungen, Beiträge, die sich grundlegend mit der Historie und den wesentlichen Charakteristika der Frauenhausarbeit beschäftigen, mit weiterführenden Texten zu aktuellen Entwicklungen, einzelnen Projekten und Zukunftsperspektiven zu verflechten und den Leser\_innen auf diese Weise einen fundierten Einblick in die Spannungsfelder von Erfolg und Kapitulation, Widerstand und Einordnung der Frauenhausarbeit zu gewähren. Die Einzelbeiträge sowie der Band in Gänze sind logisch aufgebaut und so formuliert, dass es den Leser\_innen (denkbar sind Studierende, Praktiker\_innen, politisch agierende Akteur\_innen, Wissenschaftler\_innen, ...) jederzeit gut möglich ist, den zum Teil hochkomplexen Überlegungen zu folgen.

Die heterogenen Verortungsansätze und Praxisvorschläge haben den Anspruch gemein, kritisch-feministisch Position zu beziehen und für eine Repolitisierung des Arbeitsfeldes fernab neoliberaler Inanspruchnahmen zu plädieren. Besonders spannend sind in diesem Zusammenhang meines Erachtens die herrschaftskritisch und subjekttheoretisch informierten Beiträge von Carstensen/Micus-Loos/Oeverdiek und Schrader (S. 135ff.) sowie Schmidt und Schrader (S. 187ff.), die auf elegante Weise theoretisch anspruchsvoll und praxisorientiert zugleich argumentieren. Die an

diesen (und anderen) Stellen besonders gelungene kritische Perspektive auf beispielsweise Ungleichheit reproduzierende Praktiken der Frauenhausmitarbeiter\_innen ist als von den Herausgeberinnen geschickt eingesetzte Rahmung des Beitrags „30 und 2: Zwei Jahre Frauenhaus Hartengrube mit neuem systemischem Konzept“ (S. 119ff.) zu verstehen; der Leser\_innenschaft drängt sich leise und heimlich die Frage auf, ob es wohl *auch* der Eingebundenheit der Autorin in institutionelle Strukturen geschuldet sein könnte, dass die Einrichtung bzw. der Träger in diesem Beitrag ausschließlich derart wohlwollend diskutiert wird.

Dass etablierte, zuweilen diskursdominierende Hochschullehrer\_innen genauso zu Wort kommen wie Vertreter\_innen der Praxis, ist insofern hervorzuheben, als sich hier der besondere Charakter der feministisch-solidarischen Frauenhausszene in dem anerkennenden Verhältnis von Wissenschaft und Praxis zu spiegeln scheint. Die heterogenen Zugehörigkeiten der Autor\_innen zur Profession Soziale Arbeit sowie zu unterschiedlichen universitären Disziplinen stellen eine überaus fruchtbare Grundlage des interessanten Bandes dar; eine weitere Öffnung und eine Erweiterung des Sprechens über Frauenhausarbeit um die Perspektiven gewaltbetroffener Adressat\_innen selbst ist meines Erachtens ebenfalls denk- und etwa im Sinne einer partizipativen Forschung (vgl. von Unger 2014) realisierbar<sup>1</sup>. Angesichts des für die Leser\_innen gut nachvollziehbaren und eindrücklich formulierten selbstkritischen Tenors in Beiträgen wie beispielsweise von Brückner (vgl. S. 21ff.) oder Schmidt und Schrader (vgl. S. 187ff.) scheint es fast verwunderlich, dass eine Diskursteilnahme der Adressat\_innen etwa in Form eigener oder gemeinsamer Beiträge im vorliegenden Band nicht als Chance genutzt wird, dem subversiven Potenzial klientelisierter und zugleich potenziell feministischer Aktivist\_innen einen Weg zu ebnen.

## Literatur

- Holzkamp, Klaus (1995): Alltägliche Lebensführung als subjektwissenschaftliches Grundkonzept. In: Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaft (Bd. 212). S. 817-846.
- Lenz, Gaby/Weiss, Anne (Hrsg.) (2018): Professionalität in der Frauenhausarbeit. Aktuelle Entwicklungen und Diskurse. Wiesbaden: Springer VS.
- Unger, Hella von (2014): Partizipative Forschung. Einführung in die Forschungspraxis. Wiesbaden: Springer VS.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: Transcript.

## Sarah Sobeczko

Institut für Sozialpädagogik, Erwachsenenbildung und  
Pädagogik der frühen Kindheit (ISEP)  
Technische Universität Dortmund  
sarah.sobeczko@tu-dortmund.de

---

<sup>1</sup> Aus Gründen des Schutzes publizierender Adressat\_innen, (ehemaliger) Frauenhausbewohnerinnen, Beratungssuchenden, usw. wäre bspw. eine Pseudonymisierung sicherlich möglich.

## Fachübergreifender Blick auf die Geschlechterforschung

Nicht nur an Wissenschaftler\_innen richtet sich der neue „blog interdisziplinäre geschlechterforschung“ ([www.gender-blog.de](http://www.gender-blog.de)). Redaktionell betreut wird er vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW an der Universität Duisburg-Essen (UDE).

Der Blog bietet die Möglichkeit, eigene Forschungsergebnisse zu präsentieren und Diskussionen anzustoßen. „Wir laden dazu ein, diese digitale Plattform zu nutzen und so zum Wissenstransfer beizutragen“, sagt die Netzwerksprecherin Prof. Dr. Katja Sabisch. Beiträge können ab sofort unter [www.gender-blog.de](http://www.gender-blog.de) eingereicht werden.

Jede Woche erscheint ein neuer Beitrag in einer der vier Kategorien: Forschung, Debatte, Interview und Gesehen.Gehört.Gelesen. Sie ermöglichen vielfältige Zugänge zu geschlechterbezogenen Themen in Wissenschaft, Kunst, Kultur und Gesellschaft. Angesprochen werden sollen Wissenschaftler\_innen unterschiedlicher Disziplinen, Studierende der Gender Studies und die interessierte Öffentlichkeit.

Themen zum Starttermin sind u. a. das Verhältnis von Rassismus, Sexismus und Feminismus, die Arbeit von Gleichstellungsbüros sowie die Verletzbarkeit von Identitäts- und Lebensentwürfen im Netz. Alle Beiträge erscheinen unter einer Creative-Commons-Lizenz sowie mit einer ISSN-Nummer und sind damit zitierfähig.

<http://www.gender-blog.de>

Dr. Sandra Beaufaÿs, Dr. Jenny Bünnig, Dr. Uta C. Schmidt  
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Koordinations- und Forschungsstelle  
Tel. 0201/183-2169, -2655 oder -4900  
[redaktion@gender-blog.de](mailto:redaktion@gender-blog.de)

## OPEN GENDER JOURNAL (OGJ)

Die Redaktion des OPEN GENDER JOURNAL freut sich über die Einreichung von Fachbeiträgen aus allen Disziplinen mit einem Genderbezug/-schwerpunkt. Seit der ersten Veröffentlichung im September 2017 reflektiert OGJ die Breite und Vielfalt des wissenschaftlichen Feldes der Geschlechterforschung ohne thematische Einschränkungen: Im Sinne eines „mega journals“ verzichtet OGJ auf eine Ausgabenbindung und ermöglicht dadurch eine fortlaufende, zeitnahe Erscheinungsweise. Geschlechterforschung wird dabei als Sammelbegriff für die verschiedenen methodischen und theoretischen Ausrichtungen innerhalb des Feldes verwendet (Frauenforschung, Geschlechterforschung, Genderforschung, Gender Studies, feministische Forschung). Zudem werden folgende Forschungszusammenhänge ausdrücklich miteinbezogen: Queer Studies, Disability Studies,

Rassismusforschung, Critical Whiteness, Postcolonial Studies, Diversity Studies und intersektionale Perspektiven.

Im OGJ werden Artikel veröffentlicht, die einen originären Beitrag zum Feld der Geschlechterforschung leisten, den Standards wissenschaftlichen Arbeitens entsprechen und auf Deutsch oder Englisch verfasst sind. Die Artikeleinreichung erfolgt online und ohne Einreichungsfrist. Bitte beachten Sie zudem unsere formalen Richtlinien.

Zum Konzept: OGJ ist eine Open-Access-Zeitschrift für die Geschlechterforschung, in der fortlaufend qualitätsgesicherte Fachbeiträge unter einer freien und offenen Lizenz veröffentlicht werden (CC BY 4.0). OGJ setzt dabei auf Open Source Software (Open Journal Systems), transparente Redaktionsprozesse, verzichtet vollständig auf Publikationsgebühren (sog. APC) und nutzt die neuesten Möglichkeiten elektronischen Publizierens. OGJ wird herausgegeben von Vertreter\_innen deutschsprachiger Geschlechterforschungszentren. An OGJ arbeiten universitäre Institutionen der Geschlechterforschung in verschiedenen Funktionen und Rollen mit.

<https://opengenderjournal.de/>

## **16. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)“**

Im Vorfeld der Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGGF) findet die 16. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum“ (KEG) an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien vom 26. bis 27. September 2018 statt.

Auch in diesem Jahr bietet dieses jährlich stattfindende Forum wieder die Gelegenheit, inhaltlich und hochschulpolitisch brisante Entwicklungen in den Gender Studies mit Fachkolleg\_innen zu erörtern. Wichtiges Grundanliegen der KEG ist der qualifizierte Erfahrungsaustausch zwischen den institutionalisierten Einrichtungen im deutschsprachigen Raum wie auch der Dialog mit außeruniversitären feministischen Projekten. Der Erfahrungsaustausch soll zur diagnostischen Sicht auf Trends und Fallen der Hochschul- und Universitätsentwicklung verhelfen und dazu beitragen, Formen und Strategien der Institutionalisierung zu reflektieren und weiter zu treiben.

Die KEG wurde 2006 als ein offener Zusammenschluss von Zentren, Lehrprogrammen und Koordinationsstellen an Universitäten, Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland, Österreich und der Schweiz ins Leben gerufen. In der KEG sind an die 100 Einrichtungen vernetzt, aus denen der Großteil der Initiator\_innen der auf der Tagung angebotenen Arbeitsgruppen kommt. Die Arbeitsgruppen spannen dabei inhaltlich einen weiten Bogen: Schwerpunkte liegen auf verschiedenen Aspekten der Geschlechterforschung und der

Gleichstellungspolitik sowohl an Universitäten als auch an Kunsthochschulen und -universitäten, technischen und medizinischen Universitäten.

<https://www.mdw.ac.at/keg2018>

## FEMINIWAS IST ONLINE – EIN BLOG FÜR FEMINISTISCHE GESCHICHTEN AUS DEM ALLTAG

Ein Blog mit kleinen und großen Geschichten aus dem alltäglichen Leben. Feministische Handlungen und Gedanken. In Worte gefasst, selbstreflexiv und ehrlich. Es sind persönliche Geschichten. Sie beinhalten die Unzulänglichkeiten von Menschen sowie ihre Stärken. Kurzum, diese Geschichten sind nicht perfekt. Doch sie zeigen spannende Perspektiven. Erzählen vom Scheitern und Gewinnen, von Zweifeln und von Erkenntnissen.

Anne erzählt zum Beispiel vom Glücksversprechen, das in einer heterosexuellen Beziehung liegt und wie das ihre queere Beziehung betrifft. Yaş redet über seine Erfahrung mit orientalisierten Männlichkeitsbildern. Und \_e\_e\_a schreibt über ihre Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt.

Die Autor\*innen gehen von einem Erlebnis aus und setzen sich damit auseinander. Es geht hier um die Sichtbarmachung von den täglichen Kämpfen, von den täglichen Auseinandersetzungen mit sich selbst und der Welt. Sie erzählen bedeutenden Geschichten, die oft bekannt sind. Die Geschichten sind Feminismus in der Praxis. Denn das Private bleibt politisch. Feminiwas ist online zu finden unter <http://feminiwas.de/wordpress/> und auf facebook unter <https://www.facebook.com/Feminiwas/>

## Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt – (K)ein Thema an Hochschulen?

Die bukof-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ hat ihr Grundsatzpapier überarbeitet. Die aktualisierte Fassung, ebenso wie die Postkarte und der Aufkleber zu „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt – (K)ein Thema an Hochschulen?“ erstrahlen auch im neuen Design.

Grundsatzpapier online unter: <https://bukof.de/veroeffentlichungen/>

Mehr Infos auch unter: <https://bukof.de/online-handreichung-sdg/>

## 30 Jahre FrauenStudien an der Uni Bielefeld

Am 22. September 2018 wird ab 10:30 Uhr das 30-jährige Jubiläum des Weiterbildenden Studiums FrauenStudien an der Universität Bielefeld gefeiert. Unter dem Titel der Ausstellung „Wer braucht Feminismus?“ möchten das FrauenStudien Team in den Austausch kommen und Rückblicke und Ausblicke thematisieren.

Um Anmeldung unter [verwaltungsf@uni-bielefeld.de](mailto:verwaltungsf@uni-bielefeld.de) wird gebeten.

Weitere Infos unter <https://www.uni-bielefeld.de/fstudien>

## Erweiterung des DFG-Instrumentenkastens für das gesamte Wissenschaftssystem

Im Zuge der Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) wurde im Jahr 2009 mit dem DFG-Instrumentenkasten ein frei zugängliches Online-Informationssystem zu Gleichstellungsmaßnahmen im deutschen Wissenschaftssystem geschaffen. In diesem sind mittlerweile über 300 Modellbeispiele von Vereinbarkeits- über Rekrutierungsmaßnahmen bis hin zu Angeboten zum Thema Gender in der Lehre vertreten. Diese geben einen exemplarischen Überblick über die mögliche Bandbreite an Gleichstellungsmaßnahmen und bieten den Nutzerinnen und Nutzern Impulse und Inspiration für die eigene Arbeit.

Inhaltlich und technisch bereitgestellt wird der Instrumentenkasten im Auftrag der DFG vom Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS). Die Qualitätsprüfung der im Instrumentenkasten enthaltenen Chancengleichheitsmaßnahmen erfolgt durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Der Schwerpunkt lag bislang auf Gleichstellungsmaßnahmen an deutschen Universitäten. Seit Juni 2018 sind auch Maßnahmen von Fach-, Kunst- und Musikhochschulen enthalten. Hierdurch wird der Instrumentenkasten für das ganze deutsche Wissenschaftssystem passfähig und nutzbar gemacht. Maßnahmen aus den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen folgen in Kürze.

<https://instrumentenkasten.dfg.de/>