



Netzwerk Frauenforschung NRW

THEMEN:

- **Gender & Diversity-Management an Hochschulen - Überlegungen zu einem Aufgaben- und Anforderungsprofil für Gender & Diversity-Manager/innen**
- **Loosing Gender-Binarity? Winning Gender-Complexity!**
- **FRAUEN(STUDIEN) in e-MOTION: Gedanken und Thesen zu einem in die Jahre gekommenen Konzept**
- **Geschlechterpraktiken in einer Internetagentur**
- **Interdisziplinäre Kommunikation zwischen den ‚zwei Kulturen‘**
- **Professorin-sein in den USA**
- **Kursleiterinnen an der VHS zwischen Work-Life-Balance und ökonomischem Draht-Seil-Akt"**

Journal Netzwerk Frauenforschung NRW

Nr. 22

Impressum:

Koordinationsstelle
NETZWERK FRAUENFORSCHUNG NRW
Prof. Dr. Ruth Becker
Dr. Beate Kortendiek

c/o Universität Dortmund
Fachgebiet Frauenforschung und Wohnungswesen
in der Raumplanung
44221 Dortmund
Tel: (0231) 755-5142
Fax: (0231) 755-2447
E-mail: kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de

Redaktion
Dr. Beate Kortendiek

Dortmund, Juni 2007

ISSN 1617-2493

Editorial

Netzwerk-News

Netzwerkprofessorinnen stellen sich vor

Prof. Dr. Isolde Karle	6
Prof'in Dr. Regina Harzer	7
Maria-Jahoda-Gastprofessorin Prof. Dr. Adrian Piper (USA)	9

Kurznachrichten

Personalia	10
Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien - Sitz der Redaktion	
Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW	10
European Platform of Women Scientists: Wissenschaftlerinnen erfüllen sich einen Traum	11
IDEA League startet EU-Projekt für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen	11
Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF) - Sprungbrett nach Europa	12
Neue Dimension in der Diskussion: Innovationsfaktor Gender	12
Willkommen bei Gender@Wiki.de	13
Ruth Becker: Vorstellung der Studie zur Integration von Gender-Aspekten in gestufte Studiengänge beim Akkreditierungsrat und bei den Akkreditierungsagenturen	14
Datenbank Gender in die Akkreditierung	17
MA Gender Studies - Interdisziplinäre Forschung und Anwendung	18
Gender Qualifizierung in der Bildungsarbeit	20
MediMent II-Auftakt am Essener Uni-Klinikum	20
Kongress der Gesellschaft für die psychische Gesundheit von Frauen in Bonn	21
Angela Koch: Neues Forschungsprojekt: "Ir/reversible Bilder. Visualisierung und Medialisierung von sexueller Gewalt"	21
Ulrike Schildmann: Universitätspreis der Universität Dortmund für "Lebensalltag und Identitätsarbeit körperbehinderter Mädchen/junger Frauen"	22

Beiträge

Ute Zimmermann:

Gender & Diversity-Management an Hochschulen - Überlegungen zu einem Aufgaben- und Anforderungsprofil für Gender & Diversity-Manager/innen	23
--	----

Verena Bruchhagen, Iris Koall:

Loosing Gender-Binarity? Winning Gender-Complexity!	32
---	----

Gisela Steenbuck, Iris Koall, Verena Bruchhagen:

FRAUEN(STUDIEN) in e-MOTION: Gedanken und Thesen zu einem in die Jahre gekommenen Konzept	43
---	----

Diana Lengersdorf:

Geschlechterpraktiken in einer Internetagentur	51
--	----

Jutta Weber:

Interdisziplinäre Kommunikation zwischen den ‚zwei Kulturen‘	56
--	----

Susanne Zwingel:

Professorin-sein in den USA	57
-----------------------------	----

Michaela Harmeier:

Kursleiterinnen an der VHS zwischen Work-Life-Balance und ökonomischem Draht-Seil-Akt	59
---	----

Tagungsberichte

Phoebe Holdgrün, Julia Schmitz:

"Geschlechterforschung zu Japan"	65
----------------------------------	----

Sigrid Metz-Göckel, Felizitas Sagebiel: Eine Stiftung zu gründen ist wunderbar	66
Silke Bode, Nicole Bartocha: Vielfältige Verknüpfungen sozialer Ungleichheiten	70
Mechthilde Vahsen: Grete Weil - Grenzgängerin zwischen Kulturen und Geschlechtern	71
Beate Kortendiek: Gesundheit und Geschlecht	72
Magdalena Drexl, Susanne Abeck: "Eine Frau ist eigentlich ein Mann, nur eben ein weiblicher." Stand und Perspektiven ruhrgebietsbezogener Frauen- und Geschlechtergeschichte	73

Veröffentlichungen

Buchbesprechungen

Miriam Kanne rezensiert: Karin Windt (2007): Beschädigung, Entschädigung - Überlieferung, Auslieferung. Körper, Räume und Geschichte im Werk von Libuše Moníková	80
Kathrin Albeke rezensiert: Schildmann, Ulrike (2006): Vor-Bilder. Männer und Frauen in pädagogischen Berufen: Motivation, Werdegänge, Perspektiven	81
Sara Siekmann rezensiert: Angela Venth (2006): Gender-Porträt Erwachsenenbildung. Diskursanalytische Reflexionen zur Konstruktion des Geschlechterverhältnisses im Bildungsbereich	83
Elisabeth Tuidler rezensiert: Sabine Mehlmann (2006): Unzuverlässige Körper. Zur Diskursgeschichte des Konzepts geschlechtlicher Identität	84
Regina Harzer rezensiert: Lena Foljanty/Ulrike Lembke (2006): Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch	86
Angela Koch rezensiert: Berkel, Irene (2006): Missbrauch als Phantasma. Zur Krise der Genealogie	88

Neuerscheinungen

Demografischer Wandel. Die Stadt, die Frauen und die Zukunft (2007)	90
Fachzeitschrift Betrifft Mädchen: Psychische Grenzerfahrungen von Mädchen und jungen Frauen Michiko Mae; Britta Saal (Hg.) (2007): "Transkulturelle Genderforschung. Ein Studienbuch zum Verhältnis von Kultur und Geschlecht"	90
Ilse Hartmann-Tews & Bettina Rulofs (Hg.) (2006): Handbuch Sport und Geschlecht.	91
Mary Ann Danowitz Sagaria (Ed.) (2007): Women, Universities, and Change Gender Equality in the European Union and The United States	91
Friebertshäuser, Barbara u. a. (Hg.) (2006): Reflexive Erziehungswissenschaft. Forschungsperspektiven im Anschluss an Pierre Bourdieu.	91
Lutz Hieber, Paula-Irene Villa (2007): Images von Gewicht. Soziale Bewegungen, Queer Theory und Kunst in den USA	91
Andrea Seier: Remediatisierung. Die performative Konstitution von Gender und Medien	92
Carmen Leicht-Scholten (Hrsg.) (2007): "Gender and Science". Perspektiven in den Natur- und Ingenieurwissenschaften	92
Annette Zimmer; Holger Krimmer; Freia Stallmann (2007): Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität	92
Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung/FiF (Hg.): FiF/Report - Erfolgreiche Wissenschaftlerinnen in der EU-Forschung	93
Gisela Notz (2007): Mehr als bunte Tupfen im Bonner Männerclub, Sozialdemokratinnen im Deutschen Bundestag 1957-1969	93
Marion Kamphans & Nicole Auferkorte-Michaelis (Hg.) (2007): Gender Mainstreaming - Konsequenzen für Forschung, Studium und Lehre. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 8	94

Liebe LeserInnen,

das Kommen und auch das Gehen gehört zu einem lebendigen Netzwerk. Wir freuen uns, dass wir Ihnen mit dem Journal 22 des Netzwerks Frauenforschung NRW zwei neue Netzwerkprofessorinnen vorstellen können: die Theologin Prof. Dr. Isolde Karle von der Ruhr-Universität Bochum und die Rechtswissenschaftlerin Prof. Dr. Regina Harzer von der Universität Bielefeld. Darüber hinaus begrüßen wir die jetzige Maria-Jahoda-Gastprofessorin Prof. Dr. Adrian Piper ganz herzlich.

Aus dem Kreis der "aktiven" Mitglieder unseres Netzwerks ausgeschieden sind die frisch emeritierte Netzwerkprofessorin Prof. Dr. Gisela Wilkending so wie die erste Juniorprofessorin des Netzwerks Dr. Cilja Harders, die einen Ruf ans Otto-Suhr-Institut der FU Berlin angenommen hat. Das Netzwerk verlassen hat auch Dr. Susanne Zwingel (von der Ruhr-Universität Bochum). Vom rigiden bundesdeutschen Wissenschaftssystem zur Übersiedelung in die USA veranlasst, schildert sie uns kurz, wie es ihr als Professorin in den USA ergeht. Bei allen Dreien bedanken wir uns herzlich für die gute Zusammenarbeit und hoffen weiterhin auf einen regen Austausch.

Zu einem lebendigen Netzwerk gehören auch das Aufgreifen neuer Fragen und der Abschied von Gewissheiten. So erfordert, wie die Gastprofessorin Dr. Jutta Weber von der Universität Duisburg-Essen zeigt, die Schaffung interdisziplinärer Kommunikation neue Strategien. Diana Lengersdorf greift Geschlechterpraktiken in einer Internetagentur auf und Michaela Harmeier berichtet über Kursleiterinnen an Volkshochschulen, die zugunsten von Work-Life-Balance einen ökonomischen Draht-Seil-Akt begehen.

In weiteren Beiträgen des aktuellen Journals (von Ute Zimmermann, Verena Bruchhagen, Iris Koall und Gisela Steenbeck) wird den Konsequenzen der Verknüpfungen von Gender mit Diversity für eine gleichstellungspolitische Praxis an der Hochschule sowie für die Frauenstudien nachgegangen. Auch der Tagungsbericht von Silke Bode und Nicole Bartocha beschäftigt sich mit den "vielfältigen Verknüpfungen sozialer Ungleichheiten".

Die interessanten sozial- kultur- und geschichtswissenschaftlichen Tagungsberichte ermöglichen es, eine ganze Bandbreite an Diskussionen, Projekten und Debatten nachzuvollziehen und hierdurch indirekt in die Veranstaltungen "hinein zu schauen". Ähnlich verhält es sich mit den Rezensionen, die sowohl einen Einblick in den Inhalt der jeweiligen Veröffentlichung ermöglichen als auch eine Bewertung des Gelesenen vermitteln.

Allem voran finden Sie zu Beginn des Journals eine ganze Reihe informativer Kurznachrichten aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW, wie über den neuen Studiengang Gender Studies an der Universität Bielefeld. Hinweisen möchten wir darüber hinaus auf die Aktivitäten der Koordinationsstelle des Netzwerks: Zum einen ist die Koordinationsstelle nun Sitz der Redaktion der Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien geworden, die zu einer referierten Zeitschrift ausgebaut werden soll. Zum anderen sind wir weiterhin im Bereich der Integration von Gender-Aspekten in gestufte Studiengänge aktiv, zu der wir eine neue Datenbank www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de entwickelt haben, die inzwischen freigeschaltet ist.

Allen, die zum Gelingen dieses Journals beigetragen haben, danken wir vielmals und allen LeserInnen wünschen wir eine informative und anregende Lektüre.

Ihre
Ruth Becker und Beate Kortendiek

Dortmund, Juni 2007

Netzwerkprofessorinnen stellen sich vor

Prof. Dr. Isolde Karle



Isolde Karle (geb. 1963). Seit 2001 bin ich Professorin für Praktische Theologie an der Evangelisch-theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum. Ich bin verheiratet und habe zwei Kinder im Alter von fünf und sieben Jahren.

Mit der Frauen- und Geschlechterforschung beschäftige ich mich schon seit vielen Jahren. Während des Studiums studierte ich Feministische Theologie in Cambridge, Massachusetts. Im Zusammenhang meiner Doktorarbeit über Seelsorge in der Moderne und meiner Habilitationsschrift über den Pfarrberuf als Profession setzte ich mich intensiv mit der konstruktivistischen Genderforschung auseinander, die mich seitdem begleitet. Im Jahr 2006 habe ich meine Genderforschung gebündelt und weitergeführt in einer Monographie unter dem Titel "Da ist nicht mehr Mann noch Frau. Theologie jenseits der Geschlechterdifferenz." Das Buch führt zum einen in die interdisziplinäre Geschlechterforschung ein und leistet zugleich einen spezifisch theologischen Forschungsbeitrag. Die Schöpfungserzählungen und die Sozialethik werden dabei einer konstruktivistischen Relecture unterzogen und die sozialwissenschaftlichen Erkenntnisse befreiungstheologisch auf die Kirche und ihr Selbstverständnis bezogen.

Besonders beklemmend ist für mich die Beobachtung, dass und wie die Genderordnung immer wieder neu eine subtile Feminisierung und Maskulinisierung von Körpern, Verhaltenscodes, Körperhaltungen und -erfahrungen, Wahrnehmungsschemata, Gefühlen und leib-seelischen Empfindungen hervorbringt - mit vielen repressiven Folgen vor allem für Frauen, Transgenderpersonen

und Homosexuelle. Diese Einsicht versuche ich auch in der Lehre, in der Reflexion über Interaktionen in Seelsorge, Gottesdienst, Predigt und Religionsunterricht, in meinem beruflichen Alltag geltend zu machen.

Ein weiterer Forschungsschwerpunkt ist das Verhältnis von Religion und Krankheit. Ich habe dazu zusammen mit einem Kollegen ein Forschungsprojekt durchgeführt, das bis Ende 2006 im Rahmen der Exzellenzinitiative "Geisteswissenschaften gestalten Zukunftsperspektiven!" des Landes NRW finanziert wurde. Es soll in modifizierter Form weitergeführt werden. Ferner gehören "Religion und Kirche in der modernen Gesellschaft" und das Thema "Kirchenreform" zu meinen derzeitigen Forschungsschwerpunkten.

Über das Netzwerk Frauenforschung hoffe ich auf neue anregende Kontakte.

Monographien:

- Seelsorge in der Moderne. Eine Kritik der psychoanalytisch orientierten Seelsorgelehre, Neukirchen-Vluyn 1996
- Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft, Gütersloh 2001, 2. Aufl. Gütersloh 2001
- Da ist nicht mehr Mann noch Frau...? Theologie jenseits der Geschlechterdifferenz, Gütersloh 2006

Homepage: <http://www.ruhr-uni-bochum.de/praktheolkarle/>

Information und Kontakt

Prof. Dr. Isolde Karle
Lehrstuhl für Praktische
Theologie
Evangelisch-theologische
Fakultät
Ruhr-Universität Bochum
D-44780 Bochum
Tel: 0049 (0) 234 /3222399
Fax: 0049 (0) 234 /3214398
Isolde.Karle@rub.de
<http://www.ruhr-uni-bochum.de/praktheolkarle/>

Prof'in Dr. Regina Harzer

Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht
und Rechtsphilosophie (Universität
Bielefeld)

Vorstandsmitglied Interdisziplinäres
Zentrum für Frauen- und Geschlechter-
forschung (IFF)



Wissenschaftlicher Werdegang

In Frankfurt am Main 1958 geboren. Studium: Germanistik, Philosophie, Soziologie und Rechtswissenschaft in Frankfurt am Main. Juristische Staatsexamina (1985/1989). 1989-1998 Wissenschaftliche Assistentin am "Institut für Kriminalwissenschaften und Rechtsphilosophie" der Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main. 1994 Promotion, Thema: Der Naturzustand als Denkfigur moderner praktischer Vernunft (Walter Kolb-Gedächtnispreis der Stadt Frankfurt am Main). 1998 Habilitation, Thema: Die tatbestandsmäßige Situation der unterlassenen Hilfeleistung gem. § 323 c StGB. Seit 1998 Professur für Strafrecht, Strafprozessrecht und Rechtsphilosophie an der Universität Bielefeld. Seit 2006 Vorstandsmitglied des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF). Mitwirkung am Studiengang MA Gender Studies (ab Oktober 2007 an der Uni Bielefeld - s. auch Kurznachrichten).

Wenn ich gefragt werde, wie "man" denn als "Strafrechtlerin" und "Rechtsphilosophin" nunmehr auch zur Frauen- und Geschlechterforschung komme, antworte ich im allgemeinen wie folgt: Die Entscheidung, Rechtsphilosophin und Strafrechtswissenschaftlerin zu werden, wurde zum einen wesentlich beeinflusst von der wissenschaftlichen Neugier an Autonomie und Gerechtigkeitsverhältnissen, zum anderen beruhte sie auf der politischen Einsicht, dass insbesondere im rechtlichen Grenzbereich staatlichen Strafens Machtverhältnisse der beharrlichen rechtsstaatlichen Beobachtung und Kontrolle bedürfen. Das gilt theoretisch und praktisch ebenfalls für Geschlechterverhältnisse. Und wer über einen längeren Zeitraum in der Gleichstellungspolitik einer Universität tätig war, wird irgendwann geneigt sein, sich mit Frauen- und Geschlechterforschung zu beschäftigen und sie betreiben zu wollen. "man" kommt nicht als Frauenforscherin zur Welt, "man" wird es.

Frauen- und gleichstellungspolitische Notizen

Gleichstellungstätigkeit seit Beginn der 1990er Jahre am Fachbereich Rechtswissenschaft der Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt am Main. Seit 2000 Mitglied in der Frauengleichstellungskommission der Universität Bielefeld. 2000-2003 Mitglied, seit 2006 Vorsitzende der Gleichstellungskommission der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bielefeld. Seit 2006 Mitglied der Inhalts- und Organisationsgruppe „33. Feministischer Juristinnentag 2007" (15.-17. Juni 2007 in Bielefeld).

Eigentlich hegten die frauenpolitisch engagierten Juristinnen des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Uni Frankfurt Mitte der 1990er Jahre die Hoffnung, niemand könne sich der Rationalität des verfassungsrechtlich abgesicherten Gleichstellungsauftrages auf Dauer entziehen. Universitäten würden in Sachen "faktische Gleichstellung" mit gutem Beispiel vorangehen und es sei dann nur noch eine Frage der Zeit, wann Kommunalverwaltungen und Kirchen, Gewerkschaften und die Privatwirtschaft ihre patriarchalen Strukturen abschafften und durch gleichgestellte Selbstverständlichkeiten ersetzen. Immerhin - den damaligen Diskurs rigoros verkürzend - war etwas erreicht: Gesetzliche Festschreibungen feministisch-frauenbewegter Forderungen durch internationale, nationale und lokale gleichstellungsrechtliche Regelungen. Und jetzt? Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte waren keine Interimslösungen. Unsere Hoffnungen müssen rückblickend als naiv und verloren angesehen werden. Wenig nur, viel zu wenig ist übrig geblieben von der sogenannten nationalen und internationalen frauen- und gleichstellungspolitischen Erfolgsgeschichte. Auf der bisweilen verzweifelten Suche nach denen, die faktische Gleichstellung umzusetzen bereit sind, wurden und werden Frauen konfrontiert mit personaler und struktureller Marginalisierung, mit neuen subtilen Ausgrenzungsverfahren, mit diesen "So-tun-als-ob"-Strategien, mit Informationsentzug, mit mittelbarer und

unmittelbarer Diskriminierung. Verschärft werden diese Entwicklungen durch radikale Umstrukturierungsmaßnahmen an den Hochschulen.

Von den genannten Aspekten ist die eigene Biographie nicht unberührt geblieben. Mit dem Eintritt in diesen - wie Dale Spender es formulierte - Zyklus des "Verlierens und Wiederfindens"¹ erweiterten sich meine wissenschaftlichen Forschungsinteressen nicht unwesentlich. Gleichstellungspolitische Fragen nach faktischen Umsetzungsmöglichkeiten einerseits sowie Fragen nach interdisziplinär entwickelten Erkenntnisstrukturen in der Geschlechterverhältnisforschung andererseits bilden für mich inzwischen eine notwendige Einheit. Wichtig war mir die Einsicht, dass Gleichstellungspolitik ohne Frauenforschung nicht zu haben ist. Gleichstellungspolitik ist und bleibt eben Politik, mit all ihren Kontingenzen.

Daran ändert sich auch nichts durch Gender Mainstreaming oder Diversity Management, die die eigentliche Problematik eher vertiefen, indem sie sie verlagern, aber nicht wirklich zur Lösung beitragen. Aber auch die umgekehrte Einsicht halte ich für bedeutsam: akademisierte Frauen- und Genderbewegungen, Frauenforschung, Geschlechterstudien und Geschlechterverhältnisforschung werden auf die Erfahrungsberichte aus den Gleichstellungspolitiken vor Ort angewiesen sein, um jedenfalls im Verhältnis zu Gleichstellungspolitiken tragfähige Theorien entwickeln zu können.

Arbeitsschwerpunkte und Forschungsinteressen (aktuelle Auswahl)

- Kritische Straf- und Strafrechtstheorie: Rechtsstaatswidrige Relativierungen des absoluten Folterverbots. Feindstrafrecht und das deutsche Strafverfahren. Sportstrafrecht/Sportethik. Schuld und Neurowissenschaften.
- Rechtsphilosophie: Autonomie und Gleichbedeutsamkeit. Feministische Philosophie. Feministische Rechtstheorien. Politische Philosophie. Grundlagen des Rechts unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse. Judith Butler und Hegels Philosophie vom Anerkennungsverhältnis.
- Feministische Rechtswissenschaft: Gleichstellungsrecht. Gleichstellungspolitik und Frauenforschung in Rechtsverhältnissen. Grundlegung eines allgemeinen Gleichstellungsrechts. Genderpolitiken. Geschichte der Frauenrechte.

Veröffentlichungen (Auswahl)

- Regina Harzer: Der Naturzustand als Denkfigur moderner praktischer Vernunft. Zugleich ein Beitrag zur Staats- und Rechtsphilosophie von Hobbes und Kant, Frankfurt am Main 1994.

- Regina Harzer: Die Verletzung von Spielregeln und das Strafrecht - Sanktionsmöglichkeiten und Sanktionsverfahren im Profifußball, in: Kritische Vierteljahresschrift 1999, S. 114 ff.
- Regina Harzer: Staaten im globalen Naturzustand? Eine Stellungnahme zu den Attentaten in Amerika am 11. September 2001, in: Festschrift für Klaus Lüderssen zum 70. Geburtstag am 2. Mai 2002, hrsg. von C. Prittowitz u. a., Baden-Baden 2002, S. 481 ff.
- Regina Harzer: Europas strafrechtliche Gesetzlichkeit: Rechtsbegriff und internationale Kriminalpolitik in Artikel 7 EMRK aus deutscher Sicht, in: Constance Grewe/Christoph Gusy (Hrsg.), Menschenrechte in der Bewährung - Die Rezeption der Europäischen Menschenrechtskonvention in Frankreich und Deutschland im Vergleich, Baden-Baden 2005, S. 273 ff.
- Regina Harzer: Rechtsphilosophische Grundbegriffe, 5. neu bearbeitete Auflage, München 2005 (gemeinsam mit Wolfgang Naucke).
- Regina Harzer: Mächtige Karikaturen! - Ohnmächtige Gender-Bewegung?, in: IFF-Info, Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung, Jg. 22, Nr. 30, 2005, S. 72 ff.
- Regina Harzer: Rechtsphilosophie: Eine Einführung, in: Juristische Arbeitsblätter-Sonderheft 2006, S. 36 ff.
- Regina Harzer: Über die Bedeutsamkeit des Kategorischen Imperativs für die Rechtslehre Kants, in: Jahrbuch für Recht und Ethik 2006 (Bd. 14), S. 225 ff.
- Regina Harzer: Tagungsbericht zum 32. Feministischen Juristinnentag in Bremen (7.-9. April 2006), in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 2006, S. 100 ff. (gemeinsam mit Katrin Niedenthal, Mechthild Kirchhoff und Sandra Obermeyer).
- Regina Harzer: The Clash of Gender-Justice - Kampf um Geschlechtergerechtigkeit. Feministische Rechtstheorien, Gleichstellungspolitik und "Gender-Bewegungen", in: IFF-Info, Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung, Jg. 23, Nr. 32, 2006, S. 33 ff.
- Regina Harzer: In Sachen "Gleichstellung". Beiträge zur universitären Gleichstellungspolitik im Rahmen von Hochschulreformen (Sammelrezension), in: Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), Jg. 23, Nr. 32, 2006, S. 127 ff.
- Regina Harzer: Über Eva Blome/Alexandra Erfmeier/Nina Gülcher/Kerstin Smasal/Sandra Smykalla: Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement?, 2005, in: Zeitschrift für

¹ Dale Spender (Ed.), *Feminist Theorists. Three Centuries of Women's Intellectual Traditions*, London 1983, Reprint London 1996, p.4: "...woman are confined to cycles of lost and found, only to be lost and found again - and again."

Frauenforschung und Geschlechterstudien
2006, S. 113 ff.

Vorträge (Auswahl)

- "Gleichbedeutsamkeit" als begriffliche Grundlage für Diskriminierungsverbote (2003)
- "Und bist du nicht willig, so brauch' ich Gewalt" - Ist "Folter" im Rechtsstaat zulässig? (2004)
- Die These vom "freien Willen als Illusion" und die Problematik strafrechtlicher Schuld (2005)
- Mächtige Karikaturen! - ohnmächtige Gender-Bewegung? Über den gegenwärtigen Stand des Gleichstellungsrechts, zur Eröffnung der Aus-

stellung "FrauenWelten" in der Universität Bielefeld (2005)

- Karrierestrategien und Entscheidungsstrukturen für Frauen in der Wissenschaft (2005)
- Die Erkenntnisse der Hirnforschung - Perspektiven und Grenzen rechtsstaatlichen Strafrechts (2006)
- Gender Mainstreaming - Kritische Betrachtungen gleichstellungspolitischer Umsetzungsstrategien (2006)
- Gender Mainstreaming - Und wo bleibt die Frauenförderung? (2007).

Kontakt und Information

Prof. in Dr. Regina Harzer
Universität Bielefeld/Fakultät
für Rechtswissenschaft
Interdisziplinäres Zentrum für
Frauen- und Geschlechterfor-
schung (IFF)
Universitätsstr. 25
33615 Bielefeld
0521/106-6966
regina.harzer@uni-bielefeld.de
www.jura.uni-bielefeld.de/
Lehrstuehle/Harzer/index.html
www.uni-bielefeld.de/IFF/

Maria-Jahoda-Gastprofessorin Prof. Dr. Adrian Piper (USA)

Im Sommersemester 2007 wird die Philosophin und Künstlerin Adrian Piper (USA) die Marie-Jahoda-Gastprofessur für internationale Frauenforschung an der Ruhr-Universität Bochum besetzen.

Adrian Pipers umfassendes Werk beinhaltet sowohl ihre bildnerischen Arbeiten wie auch Schriften zur Kunst und Kunstkritik sowie philosophische Überlegungen. Im Zentrum der künstlerischen Tätigkeit Adrian Pipers stehen Themenbereiche wie Rassismus, Xenophobie und die Natur des Selbst.

Ihre Arbeiten - Foto-Text-Collagen, Zeichnungen, Performances oder (Video)Installationen -, konzipiert sie als Akt politischer Kommunikation. Ziel ist es in den Betrachtern eine unmittelbare Reaktion auf die eigenen, oft tiefsitzenden Impulse und Antworten zu diesen Themen hervorzurufen. Dieser Methodik entsprechen auch die Texte von Adrian Piper, welche von visionären Überlegungen zur Kunst und deren Warencharakter bis zu "Einer Kantischen Analyse der Xenophobie" reichen.



Ihre wichtigsten Veröffentlichungen sind:

- Piper, Adrian. "Two Conceptions of the Self," *Philosophical Studies* 48, 2 (September 1985), 173-197, reprinted in *The Philosopher's Annual VIII* (1985), 222-246
- Piper, Adrian. "Moral Theory and Moral Alienation," *The Journal of Philosophy* LXXXIV, 2 (February 1987), S. 102-118
- Piper, Adrian. *Out of order, out of sight. Volume 2.* The MIT Press, Cambridge, Mass./London 1996

- Piper, Adrian. *Out of order, out of sight. Volume 1.* The MIT Press, Cambridge, Mass./London 1996

- Piper, Adrian. "Kant on the Objectivity of the Moral Law," in Andrews Reath, Christine M. Korsgaard and Barbara Herman, Eds. *Reclaiming the History of Ethics: Essays for John Rawls*, (New York: Cambridge University Press, 1997)

- Piper, Adrian. "Kants intelligibler Standpunkt zum Handeln," in Hans-Ulrich Baumgarten and Carsten Held, Eds. *Systematische Ethik mit Kant*, (München/Freiburg, 2001)
- Piper, Adrian et al. *Adrian Piper seit 1965: Metakunst und Kunstkritik.* Generali Foundation. Wien 2002

Adrian Piper wird im Sommersemester 2007 an der Ruhr-Universität Bochum zu Gast sein und gemeinsam mit Prof. Dr. Beate Söntgen (Kunstgeschichtliches Institut) ein Seminar zum Thema "Performance: Kunstfiguren in Bewegung" unterrichten. Das Seminar steht Interessierten aller Fachrichtungen offen.

Weitere aktuelle Informationen zur Gastprofessur finden Sie auf der Homepage: www.rub.de/jahoda sowie auf der Homepage von Adrian Piper: <http://www.adrianpiper.com>. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die Koordinationsstelle der Marie-Jahoda-Gastprofessur.

Information und Kontakt

Dipl. Soz.-Wiss. Nicole Bartocha
Koordinatorin der Marie-Jahoda-Gastprofessur (Vertretung)
Ruhr-Universität Bochum, GC 04/505
44780 Bochum
Tel: 0234-32 22267
nicole.bartocha@rub.de

Silke Bode, M.A.
Koordinatorin der Marie-Jahoda-Gastprofessur (Vertretung)
Ruhr-Universität Bochum, GC 04/501
44780 Bochum
Tel: 0234-32 22986
silke.bode@rub.de

Kurznachrichten

Personalia

- Im Januar 2007 ist Dr. Helma Lutz an der WWU Münster im Fachbereich Erziehungs- und Sozialwissenschaften Münster zur außerplanmäßigen Professorin ernannt worden. Herzlichen Glückwunsch!
- Prof. Dr. Maria-Anna Kreienbaum hat von der Universität Paderborn an die Universität Wuppertal gewechselt. Die Netzwerkprofessur "Schulpädagogik Schwerpunkt Geschlechterforschung" ist neu ausgeschrieben.
- Prof. Dr. Gisela Wilkending ist seit April dieses Jahres emeritiert. Danke für die gute Mitarbeit im Rahmen des Netzwerks Frauenforschung NRW!
- Juniorprofessorin Dr. Cilja Harders hat einen Ruf an die FU Berlin erhalten. Herzlichen Glückwunsch! Die Juniorprofessur wird derzeit von Dr. Dagmar Vinz vertreten.

Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien - Sitz der Redaktion Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW

Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien wird zur referierten Zeitschrift!

Die Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien erreicht eine neue Etappe in ihrer Entwicklung zu einer referierten Zeitschrift, da sie künftig noch stärker mit Debatten und Institutionen der Frauen- und Geschlechterforschung verbunden werden soll. Um diese Entwicklung zu ermöglichen, geht sie eine Kooperation mit der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung Nordrhein-Westfalen ein und verlagert ihren Redaktionssitz an die Universität Dortmund.

Parallel hierzu wurde auch der Beirat vergrößert, um als Ressource für die Einwerbung von Manuskripten wie auch für die Begutachtung derselben, genutzt zu werden.

Mit dem Heft 1/2007 wird die Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien durch die Einführung eines anonymen Begutachtungsverfahrens (double-blind) für alle zur Veröffentlichung eingereichten Artikel zu einer referierten wissenschaftlichen Zeitschrift. Zwei Gründe haben HerausgeberInnen und Redaktion zu diesem Schritt bewogen: Zum einen spielt die Frage, ob ein Zeitschriftenartikel vor seiner Veröffentlichung einem anonymen Begutachtungsverfahren durch eine anerkannte Gutachterin/einen anerkannten Gutachter unterzogen wurde, eine zunehmend wichtigere Rolle für die Bedeutung, die einer Veröffentlichung in der "scientific community" und insbesondere bei den akademischen Auswahlverfahren (z. B. Berufungsverfahren) beigemessen wird. Man mag diese Entwicklung, die ausgehend von den Naturwissenschaften immer mehr akademische Disziplinen erfasst und inzwischen zu einem ausgefeilten Verfahren der "Bibliometrie" geführt hat (also dem Versuch, den publizierten wissenschaftlichen Output einer Person durch eine normierte Maßzahl zu erfassen), bedauern: Den Verzicht auf ein den Kriterien dieser Bibliometrie zumindest im Ansatz genügendes Verfahren kann sich eine Zeitschrift, die sich einem immer noch nicht durchgängig akzeptierten wissenschaftlichen Feld widmet, unseres Erachtens auf Dauer nicht leisten, will sie auch weiterhin zur Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Disziplinen beitragen und zugleich ihre Funktion als Mittlerin zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik bewahren. Mit der Einführung eines anonymen "Peer-Review-Verfahrens" bieten wir unseren AutorInnen ein Forum, das die Ergebnisse ihrer wissenschaftlichen Arbeit einem breiten Kreis von WissenschaftlerInnen, PraktikerInnen und PolitikerInnen zugänglich macht und zugleich ihrer Positionierung im akademischen Feld dient - denn letztere ist eine notwendige Bedingung zur Sicherung und Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung in möglichst allen Disziplinen. Ein (anonymes) Begutachtungsverfahren - und dies ist der zweite Grund für HerausgeberInnen und Redaktion, ein solches Verfahren einzuführen - ist jedoch auch ein wichtiger Schritt, um in einer Situation, in der sich die Frauen- und Geschlechterforschung zunehmend ausdifferenziert, weiterhin dem Anspruch zu genügen, ein möglichst breites, über die in HerausgeberInnen und Redaktion vertretenen Bereiche weit hinausgehendes Spektrum (inter-)disziplinärer Zugänge publizistisch zu begleiten und dabei in allen Bereichen ein gleichmäßig hohes Niveau zu wahren. Mit dem wissenschaftlichen Beirat der Zeitschrift, der in den letzten Monaten erweitert wurde, steht hierfür

ein Kreis von renommierten WissenschaftlerInnen bereit, der diese Aufgabe in hervorragender Weise erfüllen kann, ohne dass die den Peer-Review-Verfahren prinzipiell innewohnende Gefahr besteht, dass neue, unorthodoxe Ansätze in den Begutachtungsverfahren tendenziell benachteiligt werden. Alle GutachterInnen sind mit der Frauen- und Geschlechterforschung und deren Vermittlung in Politik und Praxis langjährig vertraut und ihr kontinuierlich verbunden. An der interdisziplinären Ausrichtung der Zeitschrift, wissenschaftliche Beiträge, aber auch Beiträge reflektierter Praxis zu veröffentlichen, wird sich durch das Begutachtungsverfahren nichts ändern.

Kontakt und Information
Zeitschrift für Frauenforschung
& Geschlechterstudien
c/o Netzwerk Frauenforschung
NRW
Universität Dortmund
Tel: 0231/755-5142
redaktion@zffg.de

European Platform of Women Scientists: Wissenschaftlerinnen erfüllen sich einen Traum

Einen großen Schritt nach vorn hat die European Platform of Women Scientists EPWS getan. Am 27. und 28. April kamen VertreterInnen europäischer Wissenschaftlerinnen-Netzwerke zur ersten EPWS-Generalversammlung zusammen. Die European Platform, die im Auftrag der Europäischen Kommission erfolgreich vom CEWS aufgebaut wurde, will als Dachverband für Wissenschaftlerinnen nationale Netzwerke auf internationaler Ebene zusammenbringen und so Austausch und Kooperationen erleichtern. VertreterInnen von derzeit 107 Mitgliedern trafen sich nun in Brüssel, um über die künftige Arbeit und strategische Ausrichtung der Plattform zu entscheiden. Repräsentiert wurden so mehr als 8.000 Wissenschaftlerinnen aus 30 Ländern und zahlreichen wissenschaftlichen Disziplinen von den Geistes- und Sozialwissenschaften über Physik oder Chemie bis hin zu Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften.

Die EPWS-Vizepräsidentin und ehemalige Leiterin des CEWS, Dr. Brigitte Mühlenbruch, betonte, dass im Jahr der Chancengleichheit 2007, "ein Traum wahr wurde: Wissenschaftlerinnen haben jetzt eine Stimme in Europa. Mit der ersten Generalversammlung wurde die European Platform of Women Scientists Realität. EPWS ist seit etwa einem Jahr in Brüssel aktiv. Die engagierte Zusammenarbeit internationaler Wissenschaftlerinnen-Netzwerke ist ein weiterer wichtiger Schritt, von dem wir lange geträumt haben."

"Wir sind auf einem guten Weg in zu einer starken demokratischen Organisation", so EPWS-Generalsekretärin Maren Jochimsen. "Weitere Netzwerke von und für Wissenschaftlerinnen sind herzlich eingeladen, eine Mitgliedschaft bei uns zu beantragen." Weitere Informationen zur EPWS-Generalversammlung, Bilder und die Original-Presseinformation der European Plattform of Women Scientists finden Sie unter www.epws.org.

Kontakt und Information
European Platform of Women
Scientists
Rue d'Arrion 38
B-1000Bruxelles
Phone: +32-2-2343750
Fax: +32-2-2343759
info@epws.org
http://www.epws.org/index.php?option=com_content&task=view&id=182&Itemid=4573

IDEA League startet EU-Projekt für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen

Nach erfolgreichen Verhandlungen mit der Europäischen Kommission, Generaldirektion Forschung, Women and Science Unit, haben die technischen Hochschulen der IDEA League (Imperial College London, Delft University, ETH Zürich und RWTH Aachen) ihr erstes gemeinsames EU Projekt TANDEMplusIDEA gestartet. Ziel des von der RWTH Aachen koordinierten Projektes ist die Realisierung eines internationalen Personalentwicklungsprogramms, das hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften unterstützt sich auf eine Professur in den beteiligten Ländern vorzubereiten. TANDEMplusIDEA, eine Specific Support Action des 6. Europäischen Forschungsrahmenprogramms, richtet sich an die Wissenschaftlerinnen der beteiligten Hochschulen, die noch keine Professur innehaben, jedoch über die notwendigen Qualifikationen - d. h. eine Promotion, die maximal 2 Jahre zurückliegt - verfügen.

Das Programm umfasst drei Instrumente der Personalentwicklung: Mentoring, Training und Networking. In Summer und Winter Schools werden die Teilnehmerinnen in internationalen Trainings u. a. auf nationale Besonderheiten bei Berufungen und die Präsentation ihres Berufungsvortrags in den beteiligten Ländern vorbereitet. Des Weiteren erhalten sie die Möglichkeit bevorstehende Karriereschritte und Karriereziele zu planen und sich durch den Aufbau eines internationalen Netzwerkes von Forscherinnen mit ihren Fähigkeiten in der nationalen und internationalen Forschungslandschaft besser zu positionieren.

Neben den Trainings und den Netzwerkveranstaltungen werden die Teilnehmerinnen des Programms beim Aufbau einer Mentoring Beziehung mit international renommierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterstützt.

Die Bewerbungsfrist für die Teilnahme am Programm endet am 15.10.2007. Von jeder der beteiligten Hochschulen können maximal vier Teilnehmerinnen aufgenommen werden. Die kleine Gruppengröße sichert den intensiven Trainingscharakter und den persönlichen Rahmen der Veranstaltungen. Seminarsprache ist

Englisch. Jede der beteiligten Hochschulen richtet entweder einen Trainingsblock oder ein Netzwerktreffen aus, sodass die beteiligten Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit haben alle Hochschulen kennenzulernen.

Die Teilnahme am Programm kostet 200 €, darin enthalten sind Übernachtung und Verpflegung sowie Seminar- und Materialkosten.

Das Projekt TANDEMplusIDEA baut auf den positiven Erfahrungen des hochschulübergreifenden Projekts "TANDEMplus" auf. Das unter Leitung der an der RWTH angesiedelten Sozialwissenschaftlerin Dr. Carmen Leicht-Scholten durchgeführte Kooperationsprojekt zwischen der RWTH Aachen, der Universität Karlsruhe und der Fraunhofer Gesellschaft unterstützt exzellente Wissenschaftlerinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften auf dem Weg zur Professur. Die zahlreichen Berufungen von Teilnehmerinnen auf Professuren ebenso wie die umfassenden Evaluationsergebnisse der Befragung der Teilnehmerinnen dokumentieren eindeutig die Effizienz der Maßnahme. Die Erfolgsgeschichte des Konzeptes zeigt sich nicht nur in der Verstärkung des Programms nach Ablauf der dreijährigen Pilotphase auf nationaler Ebene und die Ausweitung der Kooperationspartner, sondern jetzt aktuell auch in der Ausdehnung des Programms auf europäischer Ebene.

Weitere Informationen zum Projekt und zu den Ansprechpartnerinnen an den beteiligten Hochschulen finden Sie in Kürze auf unserer website unter: www.idealeague.org

Information und Kontakt
TANDEMplusIDEA
Ansprechpartnerin:
Dr. Carmen Leicht-Scholten
RWTH Aachen
Institut für Soziologie
Templergraben 55
G-52062 Aachen
Tel. ++49+241 80-96220
tandemplusidea@idealeague.org

Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF) - Sprungbrett nach Europa

Exzellente Forschung braucht jeden klugen Kopf

Forschung in Europa ist auf das Know-how herausragender Wissenschaftlerinnen angewiesen. Die Regierungen der EU-Staaten haben sich vorgenommen, die Beteiligung von Frauen an der Forschung deutlich zu erhöhen. Talentierte Wissenschaftlerinnen sollen auch im 7. FRP die europäische Forschungslandschaft entscheidend mitgestalten und dazu beitragen, die Wissenschaftskultur zu verändern. In Deutschland unterstützt sie die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF).

FiF bietet Rat, Know-how und beste Kontakte

FiF steht für "Frauen in die EU-Forschung". Die Kontaktstelle, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) als Projekt gefördert wird, berät Forscherinnen bei der Einwerbung von EU-Projekten. Die Kontaktstelle richtet sich an Wissenschaftlerinnen, die einen Einstieg in die EU-Forschung planen und individuelle Beratung wünschen. Sie können die Netzwerke und das Know-how der Kontaktstelle nutzen, um europäische Projektanträge zum Erfolg zu führen. Die FiF-Kontaktstelle ist auch Informationsplattform für Forschungseinrichtungen, Universitäten und Wirtschaftsunternehmen, die die Karrieren ihrer Forscherinnen fördern wollen. FiF bietet Information und Beratung für alle, die an Gleichstellung interessiert sind und die sich über Gender Mainstreaming in der EU-Forschung informieren möchten.

Zu den Aufgaben der Kontaktstelle gehören:

- Einführungsseminare, Informationsveranstaltungen und Workshops zum EU-Forschungsrahmenprogramm
- Beratung bei Antragstellung und Management von EU-Projekten
- Mobilisierung und Beratung von Gutachterinnen
- Hintergrundinformation und -analysen zu Frauenbeteiligung und Genderthemen im EU-Forschungsrahmenprogramm
- Beratung zur Integration der Genderdimension in EU-Forschungsprojekte

Kontakt und Information
Cornelia Schneider
Randi Wallmichrath
Kontaktstelle Frauen in die EU-
Forschung (FiF)
EU-Büro des BMBF/PT-DLR
Heinrich-Konen-Straße 1
53227 Bonn
Tel: 0228/3821-632/-647
Fax: 0228/3821-649
cornelia.schneider@dlr.de
randi.wallmichrath@dlr.de
www.eubüro.de/fif

Neue Dimension in der Diskussion: Innovationsfaktor Gender

Am 18. und 19. April fand in Berlin die vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS ausgerichtete Konferenz "Gender in der Forschung - Innovation durch Chancengleichheit" statt. Gefördert wurde die Veranstaltung durch das BMBF. Ziel der Veranstaltung war, im Rahmen der deutschen Ratspräsidentschaft und als Beitrag zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit, sowohl das Panorama der Bemühungen des deutschen Wissenschaftssystems um mehr Chancengleichheit in Leitungspositionen vorzustellen als auch dem Innovationspotential des Faktors Gender bei der Veränderung wissenschaftlicher Fragestellungen einen angemessenen Raum zu geben und ins breitere Bewußtsein von Entscheidern zu heben. Die Bundesministerin für Bildung und Forschung Dr. Annette Schavan eröffnete die Konferenz mit

einer auch frauenpolitisch pointierten Rede und nutzte den Rahmen auch zur Ankündigung eines neuen Förderprogramms zur nachhaltigen Erhöhung des Professorinnenanteils.

Kontakt und Information
<http://www.cews.org/konferenz-Innovation/>

Willkommen bei Gender@Wiki.de

Das Gender@Wiki soll als ein virtueller Diskussionsraum bzw. als Onlineplattform eines Kommunikationsnetzwerkes genutzt werden, in dem der Austausch von Fachinformationen unter Berücksichtigung der für die Geschlechterforschung zentralen Kennzeichen (Kategorie Geschlecht, Inter- bzw. Transdisziplinarität, Wissenschaftskritik, Wissenstransfer in die Praxis) möglich ist. Die Herausforderung dieses Projekts liegt also darin, aktuelle Informationen und Entwicklungen schnell und ohne große Vorkenntnisse von allen Interessierten in das Wiki einarbeiten und ändern zu können. Hier liegen die Chancen für die Gender Studies, die sich durch Transdisziplinarität und durch die Berücksichtigung von Perspektiven und verschiedensten Methoden auszeichnen.

Im Rahmen eines Projektstudiums an der Humboldt-Universität zu Berlin organisieren Studierende die Etablierung eines Fachwikis für die deutschsprachige Frauen- und Geschlechterforschung. Das Gender@Wiki bietet den jeweiligen StudentInnen und ProfessorInnen eine Möglichkeit, ihre Schwerpunkte und Thesen an einem zentralen Ort abzubilden und für die RecherchiererInnen besteht die Möglichkeit, sich einfach einen Überblick zu verschaffen, wer zu welchem Thema forscht. Der hierdurch entstehende Mehrwert besteht in einer größeren Transparenz der Vielfalt von Frauen- und Geschlechterforschung und einem zentralen Ort der Information innerhalb einer zergliederten Hochschul- und Universitätslandschaft.

Kontakt und Information
 Gender@Wiki - Gesellschaft
 zur Förderung von frei
 zugänglichem Fachwissen der
 Frauen- und
 Geschlechterstudien e.V.
 Gender@Wiki e.V. c/o Vetter
 Burgherrenstr. 3
 12101 Berlin
 Gender@Wiki:
www.genderwiki.de
<http://www2.gender.hu-berlin.de/genderwiki/>

Gisela Wilkending: Präsentation des Projekts "Datenbank Mädchen- und Frauenlektüre"

Das 1997 mit Mitteln des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen aus HSP-Mitteln erstmals geförderte und ab 1998 fest etablierte Projekt "Datenbank Mädchen- und Frauenlektüre" an der Arbeitsstelle für Leseforschung und Kinder- und Jugendmedien (ALEKI) der Universität zu Köln dient der systematischen Erschließung der kontinuierlich - insbesondere auch mit HSP-Mitteln - erweiterten Bibliotheksbestände der Arbeitsstelle, und zwar unter Perspektiven der Mädchen-, Frauen- und Geschlechterforschung.

Erschlossen wurden die Bestände der Forschungsliteratur sowie die Primärliteratursammlungen, zu denen auch eine umfangreiche, von mir an der Universität Gießen aufgebaute und mit meiner Berufung nach Köln in die Arbeitsstelle eingebrachte Sammlung historischer Mädchenbücher gehört. Auch meine Privatsammlung historischer Mädchenbücher ist inzwischen als Schenkung in den Bestand der ALEKI übergegangen. Mit Mitteln des HSP II/III konnten die Sammlungen kontinuierlich ausgebaut und neue Sammlungen (eine Sammlung historischer Frauenliteratur und eine Sammlung historischer Abenteuerliteratur) erworben werden.

Die Erschließung der Sammlungen wurde in mehreren Abschnitten vorgebracht. Projektberichte, im Zusammenhang mit Anträgen auf Weiterförderung formuliert, liegen dem Ministerium mit Datum vom 04.08.1999, 21.12.2000, 25.03.2000, 19.02.2003, 26.01.2004 und 28.01.2005 vor. Im Januar 2004 wurde dem Ministerium eine erste CD-Rom-Version überreicht.

Die Datenbank enthält nunmehr 9658 Datensätze. Der Datenbankbestand, bis 2004, wurde zudem vollständig ausgedruckt und ist in 32 Aktenordnern aufbewahrt. Im Einzelnen wurden folgende Buchbestände ausgewertet und verschlagwortet:

1. Historische Kinder- und Jugendliteratur
2. Aktuelle Kinder- und Jugendliteratur
3. Fachdidaktische Zeitschriften
4. Zeitschriften zur Kinder- und Jugendliteratur
5. Jahrbücher
6. Forschungsliteratur
7. Forschungsliteratur zur Frauen- und Geschlechterforschung
8. Forschungsliteratur zur Leseforschung
9. Forschungsliteratur zur Kindheits- und Jugendforschung
10. Handbücher, Sammelwerke und Lexika

Die systematische Auswertung folgender Sammlungen konnte noch nicht in Angriff genommen werden:
1) Historische Frauenliteratur, 2) Historische Abenteuerliteratur, 3) Sammlung Stiftung Lesen (eingebracht vom Kollegen Herrn Schön)

Die letzte Arbeitsphase in den Jahren 2005-2006 galt insbesondere 1. der exakteren bibliografischen Aufnahme der Einzeltitel und der damit verbundenen Pflege und Korrektur der Schlagwortliste, 2. der Analyse wissenschaftlicher Zeitschriften, Handbücher, Sammelwerke und Lexika und damit der Bereicherung der Recherchemöglichkeiten sowie 3. der Erarbeitung und technischen Realisation einer qualitätvollen CD-Rom-Version, die neben der Datenbank selbst auch mit Bild und Text in die Bestände der Bibliothek einführen sollte. Aus diesem Grund ist die neue CD-Rom auch gegenüber der Version von 2004 durch eine große Galerie von Buchillustrationen sowie durch eine Galerie bebildeter Autorinnen-Biografien ergänzt worden. Auch urheberrechtliche Probleme mussten hierbei gelöst werden.

Folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in der letzten Projektphase verantwortlich an der Datenbank und ihrer CD-Rom-Repräsentation gearbeitet:

- Dr. Verena Köbler (im Rahmen ihrer Verpflichtungen als wissenschaftliche Mitarbeiterin an meinem Lehrstuhl): verantwortlich für die Pflege der Datenbank, die Erstellung des Schlagwortverzeichnisses und die Verantwortung der Neuzugänge.
- Dr. Daniela Frickel (zuletzt geringfügig beschäftigt mit Mitteln des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung): verantwortlich für die Galerie repräsentativer Buchillustrationen sowie einer Galerie bebildeter Autorinnenbiografien. Mitarbeit an der Verschlagwortung.
- Thomas Mayerhofer (als studentische Hilfskraft beschäftigt mit Mitteln des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung): Verschlagwortung spezieller Bibliotheksbestände (auch Rezensionen).
- Benjamin Uhl (als studentische Hilfskraft beschäftigt mit Mitteln der Universität zu Köln): technische Realisierung und Layout der CD-Rom.

Mit meiner Entpflichtung im März 2007 muss das Projekt zu einem vorläufigen Abschluss kommen. Zumindest die Verschlagwortung der Neuaufnahmen müsste allerdings im Zeitraum der leider notwendigen vorübergehenden Vakanz der Professur weitergeführt werden, wenn eine relativ glatte Wiederaufnahme und Weiterführung der Arbeit gewährleistet werden soll. Die Professur (und die ALEKI als Ganze) wird im Rahmen der Umstrukturierung der Fakultäten an der Universität zu Köln - ab 01.01.2007 an die Philosophische Fakultät übergehen.

Kontakt und Information
Leiterinnen: Prof. Dr. Bettina
Hurrelmann und Prof. Dr. Gisela
Wilkending
Universität zu Köln
Arbeitsstelle für Leseforschung
und Kinder- und Jugendmedien
(ALEKI)
Bernhard-Feilchenfeld-Str. 11
D-50969 Köln
Tel: (0221) 470-4069
Fax: (0221) 470-5197
Bettina.Hurrelmann@uni-
koeln.de
<http://www.uni-koeln.de/phil-fak/deutsch/aleki/index2.shtml>

Ruth Becker: Vorstellung der Studie zur Integration von Gender-Aspekten in gestufte Studiengänge beim Akkreditierungsrat und bei den Akkreditierungsagenturen

Die im Sommer letzten Jahres vorgelegte Studie der Koordinationsstelle "Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge - eine Handreichung"¹ ist auf sehr *großes* Interesse gestoßen. Die Studie wird bundesweit (und darüber hinaus) von Gleichstellungsbeauftragten, WissenschaftlerInnen und Hochschulleitungen nachgefragt. Die zunächst gedruckten 1.100 Exemplare waren innerhalb von vier Monaten vergriffen, ein erweiterter Nachdruck ist derzeit in Vorbereitung.

Interesse zeigten auch die für den Akkreditierungsprozess maßgeblichen Institutionen. Im November 2006 wurde Prof'in Dr. Ruth Becker eingeladen, um die Studie bei der Halbjahrestagung des *Akkreditierungsrats* (dem wichtigsten Gremium im bundesdeutschen Akkreditierungssystem, das unter anderem die Aufgabe hat, die Akkreditierungsagenturen zu akkreditieren) vorzustellen. Im Mai 2007 folgte eine entsprechende Einladung zu einer gemeinsamen Sitzung der *Akkreditierungsagenturen*.

Die Diskussion in beiden Gremien war lebhaft und teilweise kontrovers. Breite Zustimmung fand, zumindest im *Akkreditierungsrat*, die Zielsetzung der Studie, d. h. die Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Ein- und Durchführung gestufter Studiengänge. Kontrovers diskutiert wurde dagegen die Frage, in welchem Maß der Akkreditierungsrat zur Umsetzung dieser Zielsetzung auch in den Fällen beitragen kann, in denen von der die Akkreditierung beantragenden Hochschule dieser Aspekt nicht berücksichtigt wird. Zwar ist den Akkreditierungsagenturen vom Akkreditierungsrat in dem im Herbst 2005 verabschiedeten Kriterium 10.4 aufgegeben "die Umsetzung des Konzepts der Hochschule zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit im gegebenen Studiengang" zu prüfen, doch entfällt diese Prüfung, wenn die Hochschule hierzu kein Konzept vorlegt. Eine Verschärfung dieses Kriteriums, durch die die Agenturen verpflichtet würden, ein solches Konzept einzufordern, scheint derzeit nicht in Sicht. Allerdings ist auch nicht erkennbar, dass die Agenturen seitens des Akkreditierungsrats gehindert würden, die Berücksichtigung von Gen-

¹ Ruth Becker, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek, Gudrun Schäfer (2006): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge - eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7, Dortmund, 320 Seiten. Siehe auch die Kurzfassung im Journal Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 21, S. 21-32.

der-Aspekten im Rahmen des Akkreditierungsverfahrens zum Prüfkriterium zu machen. Allerdings wurde von einigen Teilnehmern in Frage gestellt, ob die Prüfung der in der Studie genannten Aspekte im Rahmen eines Akkreditierungsverfahrens überhaupt möglich sei.

Um diesem Einwand zu begegnen, machte Prof'in Dr. Ruth Becker bei der Vorstellung der Studie auf der gemeinsamen Sitzung der Akkreditierungsagenturen konkrete Vorschläge in Form von "Prüffragen" für den Akkreditierungsprozess (siehe unten). Die Resonanz war dispers: Während einige Teilnehmer die Fragen als hilfreich und anwendbar bezeichneten, wurde von anderen in Zweifel gezogen, ob "Gleichstellungsfragen in einen Akkreditierungsprozess einbezogen werden sollen", da es dafür ja bereits Richtlinien z. B. auf Fakultätsebene gäbe. Vor allem seien die Gender-Kriterien keine harten Kriterien, deren Nichterfüllung zu einer Verweigerung der Akkreditierung führen könne. Andererseits wurde kritisiert, dass sich die Fragen ausschließlich auf den Geschlechteraspekt beziehen, statt einen Diversity-Ansatz zu verfolgen. Vorherrschend, wenn auch nicht einhellig, war zudem auch hier die Auffassung, man könne den Hochschulen die Berücksichtigung dieser Aspekte nicht aufzwingen.

Insgesamt bestätigte sich die bereits in der Studie dargestellte Erkenntnis, dass die Integration von Gender-Aspekten in die Studiengänge primär in den Hochschulen durchgesetzt werden muss. Ein dorniger Weg, wie wir alle wissen - aber auch ein Erfolg versprechender.

Integration von Gender-Aspekten in gestufte Studiengänge. Mögliche Prüffragen im Rahmen eines Akkreditierungsverfahrens

1_ Prüffragen zur Geschlechtergerechtigkeit eines Studiengangs

1_1 Abbau von Geschlechterdisparitäten beim Zugang zum Studium

1_1.1 Gewinnung von Studierenden des unterrepräsentierten Geschlechts

Prüffragen:

- Sind im Antrag Daten zur Zusammensetzung der Studierenden und der Absolventinnen nach Geschlecht enthalten?
- Sind bei Disparitäten Maßnahmen zur Angleichung an die Parität vorgesehen?

Mögliche Maßnahmen sind:

Schnupperunis, Informationsveranstaltungen in Schulen, Sichtbarmachen der Offenheit des jeweiligen Studiengangs für das unterrepräsentierte Geschlecht durch entsprechende Informationsmaterialien und Internetauftritte, geschlechtsneutrale Formulierungen, Vermeidung von Geschlechtsstereotypen, Verweis auf Vorbilder des unterrepräsentierten Geschlechts, die in der jeweiligen Disziplin erfolgreich sind, monogeschlechtliche Studiengänge.

1_1.2 Geschlechtergerechte Zulassungsverfahren und Aufnahmekriterien

Prüffragen:

- Werden bei Zulassungsverfahren geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet und Geschlechtsstereotype vermieden?
- Wird geschlechtsspezifisches Vorwissen berücksichtigt?
- Sind geschlechtsdifferenzierende Auswertungen vorgesehen?
- Sind die Auswahlgremien geschlechtsparitatisch besetzt?
- Ist bei extremer Geschlechterdisparität eine Quotierung vorgesehen?

1_1.3 Auswirkungen von Studiengebühren auf den Zugang zum Studium

Prüffragen:

- Hat die Hochschule ein aussagefähiges Monitoring über die Entwicklung der fachspezifischen Studierendenzahlen nach Geschlecht vor und nach Einführung der Studiengebühren?
- Sind im Fall der Verringerung der Frauenanteile Maßnahmen vorgesehen?

1_2 Studierbarkeit, zeitliche Organisation des Studiums und Vereinbarkeit von Familie, Studium und Erwerbsarbeit

1_2.1 Unangemessen hohe Ansprüche in BA-Studiengängen

Prüffragen:

- Sind aussagefähige Befragungen von Studierenden zum workload vorgesehen?

- Wie werden die so gewonnenen Ergebnisse bei der Fortschreibung der Studienpläne berücksichtigt?
- Ist eine geschlechtsdifferenzierende Auswertung vorgesehen?

Zu achten ist allerdings auch darauf, dass bei der realistischen Gestaltung der Curricula nicht die unter Gleichstellungsgesichtspunkten besonders wichtigen Inhalte der Geschlechterforschung als „nicht zum Kernbereich gehörend“ gestrichen werden.

1_2.2 Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft (Pflege, Erwerbstätigkeit)

Prüffragen:

- Sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft (Pflege) vorgesehen?
- Wird Elternschaft (Pflege) in irgendeiner Weise thematisiert?
- Gibt es spezielle Studien-/Prüfungsbedingungen für Eltern (Pfleger:innen)?
- Sind die zeitlichen Strukturen des Studiums mit Elternschaft vereinbar?
- Gibt es ein Angebot für ein Teilzeitstudium?

Mögliche Maßnahmen:

- Flexible, hochschulnahe Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Sonderregelungen für Eltern bei der Studiendauer
- ein größerer zeitlicher Spielraum bei Prüfungen
- Pflichtveranstaltungen werden ausschließlich in einer Kernzeit angeboten, die mit angemessenen Betreuungszeiten vereinbar sind

1_3 Hochschuldidaktik: Lehre, Betreuung, Beratung, Mentoring

1_3.1 Geschlechtergerechte Lehre

Prüffragen:

- Gibt es ein differenziertes Angebot an Lehrformen?
- Sind Elemente eines Projektstudiums integriert?
- Welchen Anteil haben kooperative Lehrformen?
- Ist das Lehrangebot hinreichend differenziert (Berücksichtigung unterschiedlicher Interessen der Studierenden)?
- Sind interdisziplinäre Ansätze im Studienangebot enthalten?
- Wird auf die Geschlechterdifferenzen in der Berufspraxis eingegangen?
- Wird bei der Geschichte des Fachs/der Lehrmeinungen auch auf weibliche Pionier:innen eingegangen?
- Wie ist das Geschlechterverhältnis bei den Lehrenden (Stichwort Vorbilder)?
- Gibt es Angebote zur Sensibilisierung der Lehrenden zur Umsetzung einer geschlechtergerechten/geschlechtersensiblen Lehre?

1_3.2 Betreuung, Studienberatung, Mentoring

Prüffragen:

- Gibt es ein Weiterbildungsangebot für Lehrende zur Vermeidung impliziter Diskriminierung eines Geschlechts?
- Gibt es ein aussagekräftiges Evaluierungs- und Monitoring-System zur Beobachtung des Studienerfolgs und der Abbruchquoten mit geschlechtsdifferenzierender Auswertung und formalisiertem Feedback-System?
- Gibt es Mentoring-Programme für das im jeweiligen Feld marginalisierte Geschlecht?

1_4 Übergang in Beruf und in MA

1_4.1 Berufsbefähigung, Übergang in den Arbeitsmarkt

Prüffragen

- Sind eine systematische, geschlechtsdifferenzierende Beobachtung des Arbeitsmarktes und eine Berücksichtigung dieser Erkenntnisse sowohl bei der Studienberatung als auch bei der Ausgestaltung der Curricula etabliert?
- Wird die geschlechtersegregierende Struktur der einschlägigen Arbeitsmärkte in den Studienplänen berücksichtigt? Besonders wichtig für traditionell männlich konnotierte Studiengänge.

1_4.2 Übergang zum MA - Vertikale Segregation

Prüffragen:

- Ist eine kontinuierliche geschlechtsdifferenzierende Erfassung und Analyse der Übergangsquoten vom BA zum MA vorgesehen?
- Ist eine Befragung abgehender BA-Studierender vorgesehen?
- Sind Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei unterdurchschnittlicher Übergangsquote vorgesehen?

Mögliche Maßnahmen:

- gezielte Förderprogramme, ähnlich der Promotions- und Habilitationsförderung
- spezifische Beratungsangebote, gezielte Ansprache qualifizierter Studentinnen
- Quotierung studentischer Hilfskraftstellen, die nicht selten am Beginn einer wissenschaftlichen Laufbahn stehen
- Quotierung der Zulassung zum MA

Besonders wichtig: Überprüfung der Daten bei der Reakkreditierung

1_5 Integration der Geschlechterforschung**Frauen- und Geschlechterforschung trägt zur Stärkung der Selbstreflexivität bei.**

Die Berücksichtigung der sozialen Kategorie Geschlecht und der gesellschaftlichen Konstruktionsprozesse zur Herstellung einer dualen (hierarchischen) Geschlechterordnung ist nicht nur in den Sozial- und Kulturwissenschaften, sondern auch in den Technik- und Naturwissenschaften ein ganz zentrales Element wissenschaftlicher Erkenntnis.

Vielmehr gibt es *Fragestellungen, die in allen Studiengängen relevant* sind und die jeweils fachspezifisch in die Curricula integriert werden sollten:

Dazu gehört insbesondere die Integration der Geschlechterperspektive

- in die Professionsaspekte (Geschichte, Beruf, Arbeitsmarkt),
- in die Wissenschaftskritik (Genderbias, Biografik, Sprache)
- in die Aspekte der Herstellung und Nutzung der Ergebnisse der Fachdisziplin.

2_ Prüffragen zum Organisationskonzept der Hochschulen

Die Integration von Gender-Aspekten in die neuen Studiengänge ist zweifellos vor allem Sache der Hochschulleitungen. Ihnen kommt bei der Integration von Gender-Aspekten in die Entwicklung und Durchführung gestufter Studiengänge eine Schlüsselrolle zu.

Deshalb sollte im Akkreditierungsverfahren anhand der im Folgenden dargestellten Prüffragen geprüft werden, welche Maßnahmen die Hochschulleitung ergriffen hat, um die Integration von Gender-Aspekten bei der Entwicklung und Durchführung gestufter Studiengänge sicher zu stellen.

Die Fragen sind insbesondere für die Systemakkreditierung geeignet, doch können einige Fragen u. E. auch in die Prüfung einzelner Studiengänge integriert werden.

Prüffragen:

- Hat die Hochschule Kriterien entwickelt, an denen nach dem Verständnis der Hochschule "Geschlechtergerechtigkeit" zu messen ist (als Vorgabe für die Fakultäten)?
- Hat die Hochschule ein Organisationskonzept, wie die Berücksichtigung dieser Kriterien bei der Entwicklung von Studiengängen in den Fachbereichen und Fakultäten sicher gestellt wird?
- Hat die Hochschule ein Konzept zur Information, Beratung und Weiterbildung aller an der Entwicklung, Akkreditierung und Durchführung von Studiengängen auf Hochschuleseite Beteiligten (Vermittlung von Gender-Kompetenz)?
- Hat die Hochschule ein Konzept zur Sicherstellung der notwendigen fachlichen Kompetenzen (Geschlechterforschung, Gender Studies)?
- Hat die Hochschule ein Konzept zur nachhaltigen Qualitätssicherung (Evaluation, Monitoring und Controlling)?
- Werden die notwendigen Ressourcen dauerhaft zur Verfügung gestellt?

Datenbank Gender in die Akkreditierung

Im Juni 2007 geht die Datenbank www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de, die aus der vor genannten Studie hervorgeht, ans Netz. Sie bietet:

1_zu den meisten Studienfächern Curriculavorschläge für die Integration von Gender-Aspekten in die Lehre, 2_einen Pool von ExpertInnen, die in diesen Fächern für ihre Gender-Kompetenz ausgewiesen sind, 3_Maßnahmen, die von Hochschulen in Deutschland und den europäischen Nachbarländern zur Integration von Gender ergriffen werden sowie 4_Gender Studies und -professuren an diesen Hochschulen.

Die Datenbank soll kontinuierlich ergänzt und erweitert werden, wozu auch Informationen seitens der Hochschulen und NutzerInnen gefragt sind.

Kontakt und Information
 Koordinationsstelle Netzwerk
 Frauenforschung NRW
 Dr. Beate Kortendiek
 c/o Universität Dortmund
 Fachgebiet Frauenforschung
 und Wohnungswesen
 in der Raumplanung
 44221 Dortmund
 Tel: (0231) 755-5142
 Fax: (0231) 755-2447
 E-mail: kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de
www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de

MA Gender Studies - Interdisziplinäre Forschung und Anwendung

Ein neuer Studiengang an der Universität Bielefeld

Die Universität Bielefeld bietet zum Wintersemester 2007/08 erstmals den viersemestrigen Masterstudiengang "Gender Studies - Interdisziplinäre Forschung und Anwendung" an. Mit Schwerpunkten in den Themenfeldern "Sozialisation, Bildung und Interkulturalität", "Arbeit und Organisation", "Körper und Gesundheit" sowie "Transnationalisierung und Demokratisierung" bündelt und vernetzt der Studiengang die vielfältigen Aktivitäten im Bereich der Geschlechterforschung an der Universität Bielefeld.

Das wesentliche Ziel des Studienprogramms besteht darin, der steigenden Arbeitsmarktnachfrage nach Gender-ExpertInnen im Rahmen der Gender Mainstreaming Strategie mit einem entsprechenden disziplinübergreifenden, multiperspektivisch ausgerichteten Studienprofil zu begegnen. Neben klassischen Tätigkeitsfeldern im Bereich der Geschlechtergleichstellung entstehen seit einigen Jahren kontinuierlich neue Berufsfelder auf internationaler und europäischer Ebene, in Bundes- und Landesministerien, bei Parteien, Gewerkschaften und Verbänden, die nach Gender-Kompetenzen als beruflichen Querschnitts- und Schlüsselkompetenzen verlangen. Der Erwerb der Fähigkeit zur Analyse und Reflexion von Geschlechterverhältnissen und Geschlechterstereotypen in professionellen Kontexten, qualifiziert die Absolventinnen und Absolventen für vielfältige Tätigkeitsfelder u. a. in den Bereichen Bildung und Weiterbildung; Politik und Verwaltung, Medien und Kultur, Public Health, Soziale Arbeit und Sport. Der Studiengang bereitet auf die Übernahme wissenschaftlicher Nachwuchspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor und befähigt zur Übernahme von leitenden Positionen in öffentlichen und politischen Einrichtungen, in der Privatwirtschaft, in Nicht-Regierungs-Organisationen und in Verbänden.

Der Aufbau des interdisziplinär angelegten Lehrangebots umfasst Pflicht-, Wahlpflicht- und Wahlmodule. Durch die Vermittlung disziplinübergreifender Methoden, Theorien sowie praxisbezogener Fragestellungen der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung erwerben die Studierenden inter- und transdisziplinäre Kompetenzen im Umgang mit verschiedenen Fachkulturen. Bereits im Lehr- und Lernkontext werden Möglichkeiten und Grenzen der problemorientierten Zusammenführung unterschiedlicher disziplinärer Perspektiven auf die Kategorie Geschlecht erprobt. Die anwendungsorientierte Ausrichtung des Studiengangs wird durch die Integration eines Praxismoduls unterstützt. Die Leistungen der Studierenden werden in ECTS-Punkten gemessen.

Mit dem Einführungsmodul "Interdisziplinäre Geschlechterforschung" erhalten die Studierenden einen ersten Überblick über genderbezogene Diskussionen und Forschungsergebnisse der am Studiengang beteiligten Disziplinen und eine Einführung in Konzepte von Interdisziplinarität und Transdisziplinarität. Des Weiteren vermittelt das Einführungsmodul vertiefte Kenntnisse der theoretischen Ansätze und Konzepte der Frauen- und Geschlechterforschung und ordnet sie in den historisch-gesellschaftlichen Kontext ihrer Entstehung und Weiterentwicklung ein. Anhand zentraler Studien und Grundlagentexte werden Fragen der Methodologie und Empirie der Frauen- und Geschlechterforschung diskutiert. Möglichkeiten und Grenzen der problemorientierten Zusammenführung unterschiedlicher disziplinärer Perspektiven werden im Lehr- und Lernkontext - in der Regel projektförmig - erprobt. Abgerundet wird das Modul durch Lehrangebote, die sich mit der historischen Entwicklung der Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld von Wandel und Persistenz befassen.

Das Hauptmodul 1 "Sozialisation, Bildung und Interkulturalität" beschäftigt sich mit der Bedeutung von Geschlecht im Zusammenhang mit Sozialisations-, Bildungs- und Erziehungsprozessen in verschiedenen formellen und informellen Kontexten. Gegenstand der Analyse sind institutionelle Strukturen und Prozesse in ihrer Wechselwirkung mit der Kategorie Geschlecht. Daneben wird der Einfluss von Geschlecht auf Sozialisations-, Kommunikations- und Interaktionsprozesse und damit auf die Bildung von Subjektivität und Kompetenz diskutiert. Ergänzt wird die Betrachtung dieser Analyseebenen durch die Reflexion über und Auseinandersetzung mit (geschlechterreflexiven) pädagogischen und didaktischen Konzeptionen. In diesem Zusammenhang werden methodische und methodologische Aspekte der sozialisations- und bildungsbezogenen Geschlechterforschung behandelt.

Das Hauptmodul 2 "Arbeit und Organisation" richtet sich auf Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten, die ihre Ursache u. a. in gesellschaftlich verankerten Rollenstereotypen haben. Im Fokus stehen Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Aufteilung von Haus-, Versorgungs- und Erwerbsarbeit auf Prozesse der Arbeitsmarktsegregation und auf die geschlechtsbezogene Strukturierung von Organisationen. Theorien, die sich mit Geschlechterordnungen in den genannten Bereichen beschäftigen sowie ihre Verschränkungen werden vorgestellt und diskutiert. Neben der theoretischen Beschäftigung mit Organisationen werden empirische Erkenntnisse zu unterschiedlichen Organisationstypen (z. B. Sportvereine, Hochschulen und privatwirtschaftliche Betriebe) und Organisationseinheiten thematisiert. Organisationsinterne Diskurse zur Legitimation bzw. De-Legitimation von Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten sowie

ihre strukturellen Verankerungen werden betrachtet. Anhand aktueller Gender-Diskussionen z. B. im Kontext "Diversity Management" und "Work-Life-Balance" werden Möglichkeiten und Grenzen von Gender-Mainstreaming für Organisationsentwicklungsprozesse diskutiert und praxisbezogene Handlungsgrundlagen erarbeitet. Zudem werden die Forschungsansätze zu Fragen der geschlechterbezogenen Arbeitsteilung und der Organisationsanalyse behandelt und Methoden der deskriptiven und der verstehenden Intervention bezogen auf Geschlechteraspekte vermittelt.

Das Hauptmodul 3 "Körper und Gesundheit" befasst sich mit geschlechterbezogenen Aspekten von Frauen- und Männergesundheit und ihrer gesundheitlichen Versorgung. Das Themenspektrum berührt sowohl Fragen der (mangelnden) Geschlechtssensibilität des deutschen Gesundheitswesens als auch Möglichkeiten und Grenzen geschlechtssensibler Prävention und Gesundheitsförderung. Ausgehend von den ersten Ansätzen der Frauengesundheitsforschung werden die Entwicklungen hin zu einer geschlechterdifferenzierten "Gender-Medizin" und gesundheitsbezogenen Geschlechterforschung rekonstruiert. Aus der interdisziplinären Public Health Perspektive werden multifaktorielle sozial-ökologische Determinanten geschlechterbezogener Gesundheitsprobleme verschiedener Bevölkerungsgruppen erörtert und am Beispiel ausgewählter Praxisfelder konkretisiert. Darüber hinaus werden Methoden genderbezogener Ansätze der gesundheitswissenschaftlichen Forschung vorgestellt und erprobt.

Im Hauptmodul 4 "Transnationalisierung und Demokratisierung" werden Kenntnisse theoretischer Konzepte und empirischer Analysen zur Interdependenz von Transnationalisierungsprozessen und der Transformation von Geschlechterverhältnissen vermittelt. Hierzu werden unterschiedliche Ebenen betrachtet: Fokussiert werden Transformationen nationaler wohlfahrtsstaatlicher Geschlechterregime durch EU-Politiken und die Auswirkungen auf die geschlechtliche Arbeitsteilung, auf Arbeitsorganisation und -kulturen. Darüber hinaus wird die Verschiebung der Arbeitsteilung zwischen und innerhalb der Geschlechtergruppen aufgrund von Veränderungen innerhalb der internationalen Arbeitsteilung sowie durch Globalisierungsprozesse in den Blick genommen. Aufgegriffen wird zudem die Partizipation zivilgesellschaftlicher Akteure und deren Handlungsstrategien zur Demokratisierung der Geschlechterverhältnisse, wie z. B. Frauenbewegungen und -organisationen auf nationaler, supranationaler und internationaler Ebene. Die Methodenvermittlung ist integrierter Bestandteil des Lehrangebots dieses Moduls. Für die Vertiefung dieses Bereichs wird eine themenspezifische Veranstaltung angeboten.

Das Praxismodul umfasst ein mindestens sechswöchiges Praktikum und eine praxisbegleitende Lehrveranstaltung. Durch den Transfer der theoretisch erworbenen Lehrinhalte auf die Anforderungen in einem konkreten Praxisfeld erweitern die Studierenden ihr Handlungsrepertoire, ihre Analyse- und Reflexionsfähigkeit im Umgang mit Geschlechterfragen. Sie erwerben darüber hinaus fachübergreifende Kompetenzen und haben die Möglichkeit wichtige soziale Kontakte zu knüpfen, die im Hinblick auf eine spätere Berufstätigkeit von Bedeutung sind.

Das Studium wird mit dem Abschlussmodul beendet, das sich aus der Masterarbeit und einem Kolloquium zusammensetzt.

Insgesamt vermittelt der MA Gender Studies disziplinübergreifende Theorien, Methoden und Erkenntnisse der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung. Absolventinnen und Absolventen werden in didaktischer und methodischer Hinsicht befähigt, das erworbene Wissen und die entsprechenden praxisrelevanten Kompetenzen für die Analyse und Reflexion der Geschlechterverhältnisse und die Umsetzung von Gendermainstreaming in professionellen Arbeitskontexten zu nutzen und damit zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit von Frauen und Männern beizutragen. Gender-Wissen ist insofern als Querschnittskompetenz zu fassen, die in Verbindung mit fachspezifischen Wissensinhalten für unterschiedlichste Praxisfelder relevant ist. Das im MA Gender Studies erworbene Qualifikationsprofil der Absolventinnen und Absolventen ist charakterisiert durch:

- theoretische und empirische Kenntnisse über Geschlechterdifferenzen, ihre Entstehung, Veränderung und Folgen auf den verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen;
- theoretische und methodische Kenntnisse, die eine Analyse und Reflexion der Bedeutung des sozialen Wandels der Geschlechterverhältnisse in verschiedenen gesellschaftlichen Teilbereichen sowie in nationaler und internationaler Perspektive ermöglichen;
- inter- und transdisziplinäre Kompetenzen im Umgang mit verschiedenen Fachkulturen sowie das Wissen um die Möglichkeiten und Grenzen von Inter- und Transdisziplinarität;
- die Fähigkeit, genderbezogenes Wissen als instrumentelles sowie als Reflexions- und Begründungswissen unter Berücksichtigung der gegebenen Kontextbedingungen anzuwenden und zu reflektieren;
- die Fähigkeit zur Planung, Durchführung und Evaluation von Organisationsanalysen und Organisationsentwicklungsprozesse unter Gender-Aspekten;

- genderbezogene, disziplinübergreifende kooperative Lösungskompetenzen in Arbeitsfeldern wie Bildung, Gesundheit, Politik/Verwaltung, Wirtschaft und Sport, die eine enge Zusammenarbeit zwischen WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen erfordern.

Die am MA Gender Studies beteiligten Fakultäten und Einrichtungen unterhalten zahlreiche Kooperationen zu ausländischen Fakultäten, die den internationalen Studierendenaustausch fördern (z. B. im Rahmen des Erasmus- und Tempusprogramms). Anknüpfungspunkte im Bereich Gender Studies sind des Weiteren durch die Einbindung der Universität Bielefeld in europäische und internationale Netzwerke gegeben. Neben der Zusammenführung von Forschungspotentialen, eröffnet die Netzwerkbeteiligung den Studierenden des MA vielfältige Perspektiven des internationalen Austauschs. Ein Praktikumsnetzwerk befindet sich bereits im Aufbau, zu ortsnahen Wirtschaftsunternehmen, öffentlichen Verwaltungen, Verbänden, Unternehmensnetzwerken und Beschäftigungsinitiativen werden umfangreiche Beziehungen gepflegt.

Getragen wird der Studiengang von einem fakultäts- und disziplinübergreifenden Lehrverbund bestehend aus den Fakultäten für Soziologie, Gesundheitswissenschaften, Pädagogik, Sportwissenschaft, dem Fachbereich Sozialwesen der FH Bielefeld und dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF). Ferner beteiligen sich die Fakultäten für Rechtswissenschaft, für Geschichtswissenschaften und für Wirtschaftswissenschaften/FH.

Weitere Informationen finden Sie in Kürze im Internet unter <http://www.uni-bielefeld.de/genderstudies>; Anmeldeschluss ist der 15. Juli 2007, nach Maßgabe freier Plätze werden auch später eingehende Bewerbungen berücksichtigt.

Kontakt und Information
Dr. Birgitta Wrede
Interdisziplinäres Zentrum für
Frauen- und Geschlechterfor-
schung (IFF)
Universität Bielefeld
Postfach 100 131
D-33501 Bielefeld
birgitta.wrede@uni-
bielefeld.de
<http://www.uni-bielefeld.de/genderstudies>

Gender Qualifizierung in der Bildungsarbeit

Zum GeQuaB-Projekt

GeQuaB - "Gender Qualifizierung in der Bildungsarbeit" ist ein durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Modellprojekt. Das Projekt hat eine Gesamtlauzeit von 32 Monaten, vom 01.11.2004-30.06.2007. Ziel des Projektes ist es, in der Weiterbildung einen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit für Frauen und Männer zu leisten. Dieses geschieht durch die Förderung der Gender Mainstreaming-Implementierung mit dem besonderen Schwerpunkt auf geschlechtergerechter Programmqualität. Damit wird gleichzeitig ein Beitrag zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung, ebenso wie zur Personalentwicklung der beteiligten Organisationen geleistet. Nach der modellhaften Erprobung der Fortbildungsreihe wird dieses Qualifikationsangebot zur geschlechtergerechten Bildungsarbeit in ein Regelangebot übergeführt werden.

Kontakt und Information
Projektschrift: Forschungs-
institut Arbeit, Bildung,
Partizipation e.V.
Institut an der Ruhr-Universität
Bochum
Münsterstr. 13-15, D-45657
Recklinghausen
karin.derichs-
kunstmann@ruhr-uni-
bochum.de
<http://www.gender-qualifizierung.de/>

MediMent II-Auftakt am Essener Uni-Klinikum

Die Medizinische Fakultät der Universität Duisburg-Essen setzt weiter auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Vor allem im wissenschaftlichen und klinischen Bereich der Medizinischen Fakultät sind Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Hier setzt das Programm MediMent nach erfolgreich verlaufener Pilotphase nun zum zweiten Mal an. Das am 12.4.07 mit einer Auftaktveranstaltung gestartete Programm beabsichtigt, durch eine spezielle Förderung und Unterstützung hochqualifizierte Frauen im wissenschaftlichen Feld angemessener zu platzieren. Frau Dr. Astrid Bühren, Vorsitzende der Deutschen Ärztinnengesellschaft und Mitglied der Bundesärztekammer, unterstrich in ihrem Vortrag "Wissenschaftlerin in der Medizin" die ausdrückliche Perspektive für Frauen.

Das Programm MediMent besteht aus den Modulen One-to-one-Mentoring, Seminarprogramm und Networking. Dreizehn Nachwuchswissenschaftlerinnen verschiedener Fächer im Bereich Medizin, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, gehen für die Laufzeit von 1 ½ Jahren Mentoringbeziehungen mit Professorinnen und Professoren bzw. habilitierten Führungskräften des Essener Universitätsklinikums ein. Mentoring wird hierbei als Ergänzung, nicht als Ersatz der herkömmlichen wissenschaftlichen Betreuung verstanden. Die erfahrenen Mentor/innen beraten die Teilnehmerinnen bei der Karriereplanung und vermitteln ihr Wissen über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb. Darüber hinaus erläutern sie die Führungsanforderungen einer Professur und erleichtern den Zugang zu wichtigen Netzwerken. Diese sind Frauen durch die hierarchische Strukturierung des medizinischen Systems immer noch schwer zugänglich.

Das Mentoring wird von einem professionellen Seminar- und Trainingsprogramm zu zentralen Karrierethemen, z. B. Laufbahnplanung, Bewerbungstraining und Hochschulmanagement, sowie zum Erwerb wissenschaftlicher Schlüsselqualifikationen, z. B. Führungstraining, Konfliktmanagement, Drittmittelakquise und Scientific writing, begleitet.

Das neu zu gewinnende Netzwerk bietet einen motivierenden Austausch mit Kolleginnen in gleicher Situation und bietet gleichzeitig die Möglichkeit, bei fachnahen und fachübergreifenden Fragen eine Beratung "auf dem kleinen Dienstweg" einzuholen.

Die Universität Duisburg-Essen folgt der Empfehlung des Wissenschaftsrates, "herausragende Talente und Persönlichkeiten unabhängig vom Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbetrieb zu halten" und unterstützt durch die Fortführung des Projektes MediMent Bemühungen zur Aufhebung des "Effizienz- und Exzellenzdefizits". MediMent ist eines von mehreren Programmen zur genderbezogenen Nachwuchsförderung, die mit Unterstützung des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung realisiert werden. Weitere Informationen unter: www.uni-due.de/zfh/gender/mediment

Kontakt und Information
 Renate Petersen
 Universität Duisburg-Essen
 Campus Duisburg
 Zentrum für Hochschul- und
 Qualitätsentwicklung
 Geschäftsbereich Frauenförde-
 rung/Gender Mainstreaming
 Mentorinnennetzwerk Meduse
 Forsthausweg 2
 47057 Duisburg
 Tel: 0203 / 379 1222
 rena.te.petersen@uni-due.de
 Homepage MediMent -
www.uni-due.de/zfh/gender/mediment
 Homepage mentoring³ -
www.mentoring-hoch3.de

Kongress der Gesellschaft für die psychische Gesundheit von Frauen in Bonn

Die Beschäftigung mit den vielfältigen Problembereichen im Spannungsfeld zwischen Gynäkologie einerseits und Psychosomatik bzw. Psychiatrie andererseits hat in verschiedensten Zusammenhängen deutlich gemacht, wie wichtig und gesundheitsfördernd bzw. psychisch stabilisierend Autonomie für Frauen ist und wie beeinträchtigend bis hin zur Traumatisierung der Verlust bzw. die Verletzung der Autonomie sein kann. Bei vielen medizinischen Themen - beispielhaft seien hier Pränataldiagnostik, Entscheidung über hormonelle Therapien oder Behandlungsoptionen bei onkologischen Erkrankungen genannt - kann die Berücksichtigung der Autonomie, aber auch ihrer Grenzen entscheidenden Einfluss auf Verarbeitungsmechanismen und Lebensqualität nehmen. Die Folgen von Verletzungen der Autonomie von Frauen - z. B. durch Traumatisierung in verschiedenen medizinischen Zusammenhängen bis hin zu häuslicher und sexueller Gewalt beschäftigen uns im alltäglichen Patientinnenkontakt - sowohl im ambulanten und stationären Bereich als auch in Begutachtungen und wissenschaftlichen Projekten.

Um die genannten Problemfelder öffentlich zu thematisieren, veranstaltet die Gesellschaft für die psychische Gesundheit von Frauen (GPGF) unter wissenschaftlicher Leitung von Frau Prof. Dr. med. Anke Rohde, Professorin des Netzwerks Frauenforschung NRW, einen Kongress mit Vorträgen und Workshops zu folgendem Themenschwerpunkt: "Die Autonomie der Frau im Kontext von Gynäkologischer Psychosomatik und Gynäkopsychiatrie".

Kontakt und Information
 Prof. Dr. Anke Rohde
 Universität Bonn
 Regina-Pacis-Weg 3
 53113 Bonn
 Die Anmeldung erfolgt über
<http://www.femina.uni-bonn.de/gpgf>

Angela Koch: Neues Forschungsprojekt: "Ir/reversible Bilder. Visualisierung und Medialisierung von sexueller Gewalt"

Seit dem 1. März 2007 läuft am Institut für Medienwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum das DFG-Forschungsprojekt 'Ir/reversible Bilder'.

Das Forschungsprojekt widmet sich der visuellen Repräsentation von sexueller Gewalt in den technischen Reproduktionsmedien Fotografie, Film, Fernsehen, Video, DVD, Internet und Handy. Ausgangspunkt ist die Überlegung, dass sich die sexuelle Gewalt - ähnlich der weiblichen Lust in der Pornografie - der Visualisierung entzieht. Als Zerstörung der Persönlichkeit und psychische Verletzung lässt sie sich nicht als äußerlich sichtbares Phänomen veranschaulichen. Sie kann bestenfalls durch ihre Metaphorisierung bzw. Allegorisierung dargestellt werden. So wird jeder Versuch des Zeigens von sexueller Gewalt zur Re- bzw. Präsentation, sei es auf dem Körper der betroffenen Personen, sei es - verdoppelt - in den Medien. Dass die Evidenz von sexueller Gewalt fast ausschließlich durch sichtbare Belege hergestellt wird, wie die Geschichte der Rechtsprechung, aber auch literarische Vergewaltigungsfälle zeigen, gereicht hier zu einem Paradoxon. Diesem Paradoxon wird auch mit dem Titel 'Ir/reversible Bilder' Rechnung getragen, denn die scheinbar irreversible Setzung der Bilder von sexueller Gewalt wird mit der Reversibilität der Deutungen und der symbolischen Ordnung konfrontiert. Aus der Diskrepanz zwischen der visuellen Nicht-Darstellbarkeit und der Konstruktion der Evidenz im Feld des Visuellen ergibt sich die grundlegende These, dass die sexuelle Gewalt erst durch die (mediale) Visualisierung eine kulturelle Bedeutung erhält.

In dem Forschungsprojekt wird nach dem diskursiven Zusammenwirken vom Motiv der sexuellen Gewalt, seiner Repräsentation und dem Medium gefragt. Die Aspekte dieses Zusammenwirkens werden im Begriff

Kontakt und Information
 Dr. Angela Koch (Projektleitung)
 Institut für Medienwissenschaft
 Ruhr-Uni-Bochum
 44780 Bochum
 angela.koch@rub.de
http://www.ruhr-uni-bochum.de/ffm/seiten/03institut/mitarbeiter/koch_irreversiblebilder.html

der Verkörperung zusammengeführt, der unterschiedlichen historischen Bedingungen und machtvollen Einschreibungen unterliegt. Das Projekt thematisiert damit einerseits das Spannungsverhältnis zwischen den korporalen Medien und dem medialen Körper und sucht diese Relation als Kontinuum zu begreifen. Andererseits behandelt es sexuelle Gewalt als einen zum Bild gewordenen Mythos, der scheinbar irreversible Naturalisierungen vorgibt, die es zu decodieren gilt.

Im Vordergrund stehen dabei Fragen nach der Sichtbarkeit und Evidenz, d. h. die Frage, wie mediale Bilder sexuelle Gewalt bedeuten können, nach der Performativität, d. h. was zeigt sich in Bildern von sexueller Gewalt, und schließlich nach der Bedeutung dieser Bilder für die symbolische Ordnung.

Ulrike Schildmann: Universitätspreis der Universität Dortmund für "Lebensalltag und Identitätsarbeit körperbehinderter Mädchen/junger Frauen"

Am 2. Februar 2007 wurde die Dissertation von Bettina Bretländer (wiss. Mitarbeiterin in der Frauenforschung in der Behindertenpädagogik/Fakultät für Rehabilitationswissenschaften, Mitglied im Netzwerk Frauenforschung NRW) mit dem Universitätspreis der Universität Dortmund ausgezeichnet. Titel: "Lebensalltag und Identitätsarbeit körperbehinderter Mädchen/junger Frauen". Die Dissertation entstand im Rahmen des Forschungsprojektes: "Geschlecht und Behinderung: Prozesse der Herstellung von Identität unter widersprüchlichen Lebensbedingungen", das in den Jahren 2001-2003 vom Wissenschaftsministerium NRW durch HWP-Mittel gefördert wurde.

Da es theoretisch fundierte (empirische) Untersuchungen zur Lebenssituation behinderter Mädchen bisher nur vereinzelt gab, verdient die vorliegende Arbeit besondere Erwähnung:

Im Zentrum steht die Frage, welche Identitätsarbeit körperbehinderte Mädchen und junge Frauen, die unter widersprüchlichen Lebensbedingungen aufwachsen, in ihrem Alltag konkret zu leisten haben. Empirisch untersucht wurden Mädchen und junge Frauen mit einer Körperbehinderung im Alter von 15 bis 18 Jahren. Als Vergleichsgruppe wurden nicht behinderte Mädchen und junge Frauen gewählt. In einer quantitativ angelegten Studie wurden je ca. 100 behinderte und ca. 100 nicht behinderte Mädchen/junge Frauen befragt. In einer folgenden qualitativen Studie wurden gezielt 26, also ein Viertel der behinderten Probandinnen nochmals vertiefend mit Leitfaden-Interviews befragt. Der größte Teil der Arbeit widmet sich der Darstellung der Ergebnisse der empirischen Untersuchung. Ausführlich vorgestellt werden "Strukturelle Alltagsbedingungen körperbehinderter Mädchen/junger Frauen" (Kap. 4); denn anders als die meisten nicht behinderten Mädchen leben 15-18 jährige körperbehinderte Mädchen nicht unbedingt in ihren Herkunftsfamilien, sondern ggf. in sonderpädagogischen Einrichtungen, wodurch sich der Alltag erheblich anders strukturiert als im familiären Feld. Auch sind Krankenhausaufenthalte und medizinische Eingriffe typische Lebenserfahrungen körperbehinderter Mädchen, ein Feld, das für die Vergleichsgruppe der nicht behinderten Gleichaltrigen eher kaum identitätsrelevant ist. Unter dem Aspekt der schulischen Sozialisation ist z. B. die analytische Differenzierung zwischen dem Besuch von Sonderschulen bzw. von Regelschulen (Gemeinsamem Unterricht/Integrationsklassen) von Relevanz. Die berufliche Einmündung schließlich stellt sich sehr traditionell dar, die Mädchen und jungen Frauen stehen vor strukturellen Barrieren, die zwar auch der nicht behinderten Vergleichsgruppe bekannt sind, jedoch im Zusammenhang mit Behinderung verschärft wirken. Vor diesem Hintergrund werden "Identitätsrelevante Auseinandersetzungen mit Körper, körperlicher Schädigung und sozialer Behinderung" (Kap. 5) analysiert. Empirisch untermauert wird eine in der Wissenschaft inzwischen weitgehend bekannte, in der allgemeinen Öffentlichkeit jedoch eher unbekannt/unvorstellbare Einsicht, dass nämlich nicht die Schädigungen selbst die betroffenen Menschen (hier Mädchen/junge Frauen) belasten, sondern soziale und strukturelle/behindertenfeindliche Faktoren, wie z. B. das "Angestartwerden". Im Rahmen der Identitätsarbeit geht es vor allem darum, "Realbilder - Idealbilder" (Kap. 6) zu entwickeln, zu überprüfen und in Beziehung zu einander zu setzen. Wichtig sind hier u. a. die Ergebnisse zur Orientierung an weiblichen Schönheitsidealen, zu persönlichen Vorbildern sowie zur Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Normalität. Die starke Orientierung an gängigen gesellschaftlichen und vor allem traditionellen geschlechtsspezifischen Normalitätserwartungen veranlasst die Autorin, alternative Denkmodelle bereitzustellen sowie "soziale Anreize und gesellschaftliche Räume, die es körperbehinderten Mädchen/jungen Frauen ermöglichen, sich kritisch-konstruktiv mit vorherrschenden Normalitätserwartungen auseinanderzusetzen, ohne dabei ihr Bedürfnis nach gesellschaftlicher Akzeptanz und Anerkennung auszublenden" (Bretländer 2006, 327). Die außerordentlich detaillierten Ergebnisse dieser Arbeit dürften für konzeptionelle Überlegungen zur Einbeziehung behinderter Mädchen in die feministische Mädchenarbeit von großem Wert sein.

Kontakt und Information
 Ulrike Schildmann
 Universität Dortmund
 Emil-Figge-Straße 50
 D-44221 Dortmund
 Tel: 0231-755-5580
 Fax: 0231-755-5200
ulrike.schildmann@uni-dortmund.de
<http://www.fk-reha.uni-dortmund.de/Frauenforschung/#ulrikeSchildmannSub>

Gender & Diversity-Management an Hochschulen - Überlegungen zu einem Aufgaben- und Anforderungsprofil für Gender & Diversity-Manager/innen

1 Vorwort

Als Barbara Schimmel, Dozentin der Textilwissenschaft an der Universität Dortmund, ihre Studierenden einlud, die von ihnen gefertigten lebensgroßen Gesellschaftspuppen der Universitätsöffentlichkeit zu präsentieren, nahmen fast alle der Seminarteilnehmenden das Angebot an. Sie platzierten ihre Puppen im November 2006 auf jeweils individuellen Sitzgelegenheiten im gläsernen Rudolf Chaudoire-Pavillon der Universität Dortmund, wo ich ihnen bei einer Preisverleihung begegnete. Manche dieser locker im Raum verteilten Figuren wirkten auf mich lebensecht in ihrer Haltung und Kleidung, manche präsentierten aufwändige Kostüme oder Phantasiekleidung oder räkelteten sich merkwürdig gewunden auf ihren Sitzgelegenheiten. Deutlich zu sehen: alle Puppen zeigen die Unterschiedlichkeit von Menschen: derjenigen, die sie abbilden (z. B. Männer-Frauen-Fabelwesen, alte - junge, türkische -deutsche - orientalische, symbolische - stereotype - realistische), derjenigen, die sie mit geschaffen hatten, aber auch derjenigen, die sie betrachten, interpretieren und darauf reagieren. Die Gäste der Preisverleihung reagierten spontan auf die Figuren, unter uns entstand eine Diskussion über das Aussehen, die Kleidung, ihre Attraktivität und ihre Ausstrahlung. Damit zeigten wir Betrachter/innen, wie die individuelle Interpretation von Vielfalt bereichert und hemmt, Offenheit und Neugierde weckt oder auch Ablehnung und Distanz hervorruft.

Diese künstlerische Präsentation von Diversity im Universitätskontext und die Unterschiedlichkeit der Reaktionen erinnerte ich, als ich mich an diese Arbeit setzte. Die Thematik, die diese Arbeit behandelt, dreht sich um die Anforderungen und Aufgaben für ein Diversity Management an Universitäten.

Hierbei fokussiert mein Blick auf die Universität Dortmund, er ist gleichzeitig der einer Gleichstellungsbeauftragten an dieser Universität. Um es gleich zu sagen: Ich werde in dieser Arbeit weder die Begriffe Diversity noch Gender definieren. Auch will ich hier keine Diversity-Aktionsprogramme entwickeln oder eine Analyse der Diversi-

tät von Hochschulangehörigen versuchen, sondern mich auf die derzeitigen Bedingungen der Hochschullandschaft und auf die Aufgabe von Gender und Diversity Management an Hochschulen konzentrieren.

Zwei Fragen leiten mich durch die Arbeit:

1. Welche aktuellen hochschulpolitischen Entwicklungen gibt es in NRW 2007 und welche Zusammenhänge zu Gender & Diversity Management können sich daraus ergeben?
2. Welche Kompetenzen brauchen Gender & Diversity Manager/innen an einer Hochschule?

2 Die aktuelle hochschulpolitische Situation in NRW

Mit der Verabschiedung des *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)* im Herbst 2006 werden in Deutschland Regelungen zur Verhinderung von Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität definiert (AGG §21 Klagerecht, §13 Beschwerderecht, §15 Entschädigung und Schadenersatz, §25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes). Die Bestimmungen des AGG betonen die Notwendigkeit des Diskriminierungsschutzes auch für öffentliche Einrichtungen wie Universitäten. Es liegt also für Universitäten nahe, Strategien und Bedingungen zu entwickeln, mit denen Diskriminierungen vermieden und mit denen möglichst gleichzeitig die Vielfalt der Menschen gewinnbringend genutzt werden kann.

Viele Unternehmen haben bereits lange vor der Einführung des AGG damit begonnen, Diversity in ihre Unternehmensstrategie einzubeziehen (Ford, Lufthansa, Telekom, Deutsche Bank). Auch deutsche Hochschulen sind - insbesondere im Zuge der Internationalisierung und der Attraktivität globaler Wissenschaftsmärkte - vermehrt mit der Diversität ihrer Klientel konfrontiert, ohne das Diversity-Management explizit in ihren Zielen oder Leitbildern erwähnt wird (vgl. Zielvereinbarungen Chancengleichheit (2002), Zielvereinbarung (2005), Leitbild Universitätsverwaltung (2006)).

Die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau hat das *Landesgleichstellungsgesetz (LGG)* in NRW zum Ziel. Hierfür bietet es verschiedene Regelungen und Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen, aber darüber hinaus auch das Gebot der Bevorzugung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Scheinbar besteht zwischen LGG und AGG ein Widerspruch, da das LGG die Bevorzugung von Frauen unter besonderen Voraussetzungen festlegt. Allerdings schließen die Bestimmungen des AGG explizit eine positive Diskriminierung, wie z. B. durch das LGG nicht aus (AGG §§ 5 und 20 (2)).

Mit dem Beginn des Jahres 2007 hat sich die rechtliche Situation der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen wesentlich verändert: das zum 1. Januar in Kraft getretene *Hochschulfreiheitsgesetz (HFG)* übergibt den Hochschulen die Dienstherreneigenschaft für ihre Beschäftigten und die Autonomie über die Verwendung ihrer Finanzen. Die Hochschulen in NRW tragen nun das wirtschaftliche Risiko ihrer "Unternehmung" selbst. Die Hochschulen werden zwar noch von der öffentlichen Hand finanziert, müssen jedoch eine generelle Unterfinanzierung bewältigen. Hier liegt ein bedeutsamer politischer Steuerungsimpuls, der zu Veränderungen bei der Personalauswahl und Beschäftigungsstrategie der Hochschulen führt (Stellenabbau, vermehrte befristete Beschäftigung). Außerdem sieht das Gesetz mit der Verpflichtung zur Bildung eines Hochschulrats eine neue wesentliche Entscheidungsebene in den Hochschulen vor, die mindestens zur Hälfte aus Personen außerhalb der Hochschule bestehen muss. Der Hochschulrat verankert eine stärkere Orientierung an anderen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Instanzen, z. B. kann hier eine Anbindung an Industrie und Unternehmen möglich sein. Neue Fragen und Ideen werden die Wissenschaft, die Forschung und Lehre bereichern können.

Auf Bundesebene wurde 2006 bei der *Föderalismusreform* darum gerungen, dass die Bundesebene bei der Hochschulentwicklung beteiligt bleibt. Als Resultat der politischen Bemühungen wurde der im Herbst 2006 durch die DFG durchgeführte Wettbewerb um erhebliche Fördergelder im Rahmen der sog. Exzellenzinitiative initiiert. Die im direkten Wettbewerb der Anträge vergebenen Fördermittel führen zu starkem Konkurrenzdruck und damit zu einer erhöhten Notwendigkeit der Profilentwicklung und Ressourcen-Bündelung bei den Hochschulen. Die Neupositionierung oder gar Aufgabe weniger drittmittelträchtiger Fächer im Hochschulprofil könnte langfristig als erwartbare Konsequenz angesehen werden. Damit geht die deutsche Universitätslandschaft das Risiko ein,

sich der allgemeinen Bildungsaufgabe nicht mehr stellen zu können und die Vielfalt der Fächer einzubüßen.

Für Hochschulen in Nordrhein-Westfalen ebenfalls relevant ist die Einführung von Studienbeiträgen, die das *Hochschulfinanzierungsgleichheitsgesetz (HFGG)* ermöglicht. Die eingenommenen erheblichen Finanzmittel sind zweckgebunden für die Verbesserung der Studienbedingungen verwendbar. Höhe der Beiträge, Befreiungen und Ermäßigungen sowie die Verwendung der Mittel regelt jede Hochschule individuell. Für ausländische Studierende wird das Studium an deutschen Universitäten ab sofort auch kostenpflichtig, Studierende mit Behinderung oder studierende Eltern sind von der Studienbeitragspflicht befreit. Welche Auswirkungen sich auf die Diversität der Studierendenschaft (Kulturen, Geschlechter...) ergibt, ist derzeit noch nicht absehbar, in einigen Semestern lassen sich die möglichen Ausschlusswirkungen prüfen und auch feststellen, wie die weitreichenden Beitragsbefreiungsregelungen wirken.

Unter welchen Umständen Organisationen die Einführung von Gender & Diversity Management leichter oder schwerer fällt, fasst Jutta Überacker in einer Tabelle zusammen (Skript zum 4. Lehrgang Managing Gender & Diversity, 2006/2007, Anja Frohnen, II.1, Diversity als Chance Management Prozess, S. 3). Übertragen auf Hochschulen lässt sich die Situation der Organisation Universität danach folgendermaßen charakterisieren:

a) förderliche Merkmale zur Einführung von Diversity Management:

- Forschungsaktivitäten als zentrale Aufgabe einer Universität
- relativ große Freiheit der Mitglieder der Hochschule
- hoher Stellenwert von Commitment
- derzeitige Umbruchsituation mit einem hohem Bedarf an Flexibilität
- die mit dem neuen Hochschulgesetz erreichte Stärkung der dezentralen Hierarchien, sowohl im Verhältnis Staat-Hochschule als auch innerhalb der Hochschulen¹

b) hinderliche Merkmale zur Einführung von Diversity Management:

- derzeitige Schrumpfungsphase (finanzielle Unterausstattung)
- Vielzahl von Standardangeboten im Studium² benennen
- Aktivität in einem Raum relativ stabiler Umwelt (gemessen an Wirtschaftsunternehmen)
- Prognostizierbare Schwankungen (z. B. durch den Geburtenrückgang einbrechenden Studie-

¹ Mit dem Hochschulfreiheitsgesetz wird ein großer Teil der Entscheidungsmacht auf die Fachbereichsebene transferiert, die Dekan/innen erhalten z. B. Budgetentscheidungsfreiheit

² Die Einführung von modularisierten Studiengängen verstärkt das regelmäßige Verhalten von Studienmodulen mit jeweils gleichen Inhalten und erschwert die variierende, an aktuellen Entwicklungen orientierte Aufnahme von Studienangeboten - zumindest im Grundlagenbereich.

rendenzahlen nach 2010³, Verdoppelung der Studienbewerbungen im Abitur-Jahrgang 2012⁴)

Insgesamt betrachtet ist die Situation der Universitäten durch einige hinderliche, aber auch viele förderliche Merkmale gekennzeichnet. Durch die hochschulpolitischen Entwicklungen ist viel Bewegung im Bereich Hochschulmanagement entstanden, die förderliche Impulse für die Etablierung eines Gender- und Diversity-Management mit sich bringen können. Insbesondere wird die geforderte "unternehmerische" Ausrichtung von Hochschulen die Perspektive auf innovative Konzepte erleichtern.

3 Handlungsfelder für ein Gender & Diversity Management an Hochschulen

3.1 Finanzierungsengpässe

Die Aufgabe einer Universität besteht einerseits in der Gewährleistung einer soliden und am state of the art orientierten Ausbildung für Studierende. Andererseits ist sie als Ort der Produktion wissenschaftlicher Erkenntnis ein Unternehmen der Wissensproduktion und Forschung und damit ein Arbeitsort für potente Wissenschaftler/innen. Darüber hinaus muss sich die Universität seit 2007 in finanziellen Bereichen unternehmerisch verhalten: sie muss Drittmittel einwerben, um bei der Verteilung ihrer Haushaltsmittel durch das Innovations-Ministerium gut abzuschneiden bzw. nicht noch weitere Einschnitte zu riskieren. Eine ausreichende oder besser noch steigende Zahl von Studierenden sichert einen Teil der Finanzierung durch Landesmittel, durch Hochschullehrende eingeworbene Drittmittel stellen jedoch mehr als bisher die finanzielle Basis für wissenschaftliches Personal dar, da die Haushaltsmittel reduziert wurden (vgl. Kap. 1).

Eine der vorrangigen Aufgaben der nächsten Jahre besteht somit in der Sicherung der Finanzausstattung. Hochschulen müssen sich verstärkt um die Gewinnung von qualifizierten Studierenden bemühen - insbesondere bei den kommenden geburtenschwachen Jahrgängen wird die Marktlage hier immer enger⁵. Außerdem sind zusätzliche Finanzmittel (Drittmittel, Sponsoring, Preise) von Nöten und dazu benötigen die Hochschulen Forscher und Forscherinnen mit innovativen Ideen und guter Reputation. Die *Berufungspolitik* der Fachbereiche und des Rektorats wird sich darauf ausrichten, innovative und aussichtsreiche Fachgebiete mit sinnvollen Kooperationsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Hochschule möglichst hochkarätig zu besetzen. Individuelle und fachliche Diversität könnte sich somit zu einem Auswahlkriterium entwickeln. Bislang ist dies nicht in allen Fällen zu erkennen, denn die Aus-

wahl der Kandidat/innen in Berufungsverfahren orientiert sich auch an unfachlichen Merkmalen, unter denen die "Passung ins Team der Lehrenden" manchmal unterschwellige Konformitätsargumente zitiert. Hier wirken subjektive Faktoren, die die Beurteilung und die Auswahlentscheidung auf nicht immer transparente Weise beeinflussen. Dass die Auswahl von Professor/innen - auch wenn das vielzitierte Kriterium der Exzellenz herangezogen wird - einem Gender-Bias unterliegt, hat die europaweite Studie von Margo Brouns (2004) eindrucksvoll gezeigt. Ein weiteres Problem für Berufungsverfahren, die ein internationales Bewerbungsfeld adressieren, liegt in den unterschiedlichen Standards für Bewerbungsunterlagen. Hier ist interkulturelle Kompetenz in den Kommissionen zur Beurteilung der Unterlagen notwendig, aber auch eine Strategie, mit der die Bewerbungen vergleichbar gemacht werden können. Die mit dem HFG eingeführte Finanzautonomie hat auch eine direkte altersdiskriminierende Folge: Mehrkosten⁶ für nicht mehr zu verbeamtende Professor/innen (über 45 Jahre) sind von der Hochschule selbst zu tragen. Wenn diese nicht aus zentralen Mitteln finanziert werden können, tragen bei einer Berufung die Fachbereiche und ggf. die Einstellenden selbst die Mehrkosten. Da auch die Fachbereiche kaum über freie Mittel verfügen, werden ältere Kandidat/innen bereits frühzeitig aus dem Verfahren genommen.

Die Empfehlung des Wissenschaftsrates (2006) zur Durchführung von Berufungsverfahren gibt einigen Hinweise für die Möglichkeit, Verfahren transparenter, schneller und offener zu gestalten. *Einstellungen* von wissenschaftlichem Personal erfolgen bereits seit einigen Jahren fast ausschließlich befristet, nach maximal 12 Jahren müssen die jungen Wissenschaftler/innen die Hochschule verlassen oder sich erfolgreich auf eine der wenigen Juniorprofessuren beworben haben. Befristet beschäftigte Wissenschaftler/innen werden nur sehr selten in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen, Menschen mit Erfahrungen im Wissenschaftsbetrieb gehen der Hochschule verloren, jüngere und unerfahrenere folgen nach. Mit der Finanzautonomie der Hochschulen verstärkt sich die Tendenz, Verträge für kürzere Zeit (1-2 Jahre) abzuschließen. Modelle, nach denen Promovierende nicht mehr als wissenschaftlich Beschäftigte angestellt werden, sondern ein sozialabgabenfreies - Stipendium erhalten, werden derzeit diskutiert. Wissenschaftliche Karriere wird also zunehmend über prekäre Arbeitsverhältnisse organisiert und dadurch unattraktiver für junge Wissenschaftler/innen. Die interessantesten Alternativen bieten Wirtschaft, Industrie und ausländische Universitäten, sie entziehen das

3 Geburtenrückgang in Deutschland zeigte 1998 eine erste Talsohle, leichter Anstieg bis 2003, dann Prognose eines stetigen Rückgangs der Geburtenrate (Statistisches Bundesamt, 2004).

4 Aufgrund der Umstellung von 13 auf 12 Schuljahre absolvieren im Jahr 2012 alle 12. und 13. Klassen gleichzeitig das Abitur.

5 Vgl. Wissenschaftsrat (2006): Empfehlungen zum arbeitsmarkt- und demographiegerechten Ausbau des Hochschulsystems.

6 Es handelt sich hier vorrangig um die Lohn-Nebenkosten, die für Angestellte zu entrichten sind, für Beamte jedoch nicht.

junge Potential dem deutschen Wissenschaftsstandort.

Stabilisierung von Tradierendem erfolgt in der Gesellschaft über die Etablierung einer Dominanzkultur. Um zu identifizieren, welche Dominanzkultur sich an Universitäten repräsentiert, reichen wenige Beschreibungsmerkmale aus: die Macht- und Entscheidungstragenden (Rektorat, Dekanat, demnächst: Hochschulrat?) rangieren in den obersten hierarchischen Ebenen, sie sind Professoren, mehrheitlich männlich, deutscher Abstammung, heterosexuell, über 45 Jahre alt und habilitiert. Die Angehörigen dieser dominierenden Gruppe negieren jedoch ihre Dominanz. Zwar verbalisieren sie eine Orientierung an Bestleistung bei der Auswahl von neuen Mitgliedern ihrer Gruppe, jedoch nehmen sie z. B. die Verwobenheit von Dominanzkultur und Qualitätsbenennung nicht wahr (Margo Brouns, 2004). Eine Reflektion der Entscheidungskriterien bei Einstellung oder Berufung erfolgt kaum, eher werden scheinbar objektive Gründe herangezogen, um eine Abweichung von der Norm oder ein persönliches Unbehagen gegenüber einer Person zu kaschieren. Das Problem ist nicht neu, auch schon unter den Bedingungen vor 2007 bestand das Diversitätsproblem der Dominanzkultur, an der auch die Gesetzgebung (Landesgleichstellungsgesetz) nur sehr langsam etwas geändert hat. Mehrere "Generationen" von Gleichstellungsbeauftragten haben seit den 70er Jahren daran gearbeitet, eine frauenfreundlichere Wissenschaftskultur zu etablieren. Dennoch liegt der Anteil der Professorinnen in Deutschland weit unter dem europäischen Mittel (CEWS Statistik-Portal, 2003; BLK-Bericht 129, 2005).

In den Bereichen Berufungs- und Einstellungs politik liegt also ein wichtiges Handlungsfeld für Diversity-Management. Ziel der Hochschule ist es, die Finanzkraft des Unternehmens Universität auszubauen. Diversity-Management kann an dieser Stelle mit dazu beitragen, dass eine Kultur der Offenheit gegenüber Unterschiedlichkeit entsteht. Dabei wird die Aufhebung der deutschen, männlichen, rangorientierten Dominanzkultur ein interessanter Nebeneffekt sein, denn die Besten zeichnen sich notwendigerweise durch Unterschiedlichkeit aus.

3.2 Wettbewerb und Kooperation

Die vielschichtige Problemlage der Universitäten führt auch zu einem hohen Druck zur *Profilierung* (inhaltliche Ausrichtung der Universität, Spezialisierung, Markenzeichen) um einerseits qualifizierte Studierende zu gewinnen (Studienbeiträge) und um andererseits die wissenschaftlichen high potentials zu gewinnen oder zu halten. Die Verknüpfung mit wirtschaftlichen und gesellschaftli-

chen Kräften wird durch den noch einzusetzenden und einflussreichen Hochschulrat verstärkt. Aufgrund der hohen Dichte der Universitätslandschaft in NRW besteht die Gefahr, dass einzelne Hochschulen dem Wettbewerb nicht standhalten und wegen zu geringer Studierendenzahlen insolvent werden oder dass sie mit Fachhochschulen oder anderen Universitäten zusammen gelegt werden. Daraus entspringt die Notwendigkeit, sich von den Nachbarhochschulen abzugrenzen. Jedoch ist es in einigen Bereichen inhaltlich und wirtschaftlich sinnvoll, mit den Nachbarhochschulen zu kooperieren, insbesondere bei gemeinsamen universitätsübergreifenden Forschungsprojekten oder gleichen zu bewältigenden Aufgaben, z. B. bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (mentoring³, Graduate Schools) oder zur internationalen Vertretung (mit einem gemeinsamen Kontaktbüro in New York) oder bei der Unterhaltung gemeinsamer Forschungsinstitute (KWI) oder dem Angebot gemeinsamer Studiengänge (Physik oder spezielle Lehramt-Fächerkombinationen).

Mit einem Blick über Deutschland hinaus konkurrieren die Universitäten auf dem *internationalen Wissenschaftsmarkt* mit diversen hochschulpolitischen Systemen und gesellschaftlich-kulturellen Bedingungen (USA, Frankreich, Portugal, Polen, Weißrussland, China), die einen Teil der hiesigen Probleme bereits gelöst haben oder sie nie hatten, die zum Teil bessere Bedingungen zum Forschen (Lehrdeputatsreduzierung für Forschende in USA, GB) und Leben (flächendeckende Kinderbetreuung in Frankreich, Dual Career-Programme an Hochschulen in USA) für Wissenschaftler/innen bieten. Auch für den Strom der Studierenden, die weltweit Studienplätze suchen, sind die verschiedenen Bedingungen an den Hochschulen der Welt relevant. Bislang galt Deutschland - ebenso wie die USA⁷ oder England - für eine große Zahl insbesondere asiatischer, afrikanischer und osteuropäischer Studierender als attraktiv, hier insbesondere weil das Studium an sich von hoher Qualität und gebührenfrei war. Studierende aus dem asiatischen Kontinent, aus Russland und den ehemaligen Staaten der Sowjet-Union, aus afrikanischen Staaten, insbesondere Kamerun, studieren an der Universität Dortmund. Neueingeschriebene ausländische Studierende sind seit der Einführung des Studienbeitragsgesetzes (HFGG) verpflichtet, Studienbeiträge zu zahlen und haben keinen Anspruch auf ein vergünstigtes Darlehen der NRW-Bank. Ob die Erhebung von Studienbeiträgen in Höhe von 500 Euro pro Semester an den Universitäten zu einer Verringerung der Zahl der ausländischen Studierenden führt, wird sich in den kommenden Jahren zeigen. Unter den Studierenden aus anderen Kulturräumen sind hauptsächlich

⁷ Wie der Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität Dortmund, Prof. S. Engell, im Herbst 2005 nach dem Besuch der Partneruniversität in Pittsburgh berichtete, hat die Verschärfung der Einreisebedingungen in den USA zu einer Verringerung des Studierendenandrangs an amerikanischen Hochschulen geführt

Männer zu finden, eine Ausnahme bilden hier China und Korea. Mit der Einführung von Studienbeiträgen ist kaum zu erwarten, dass sich dieses Ungleichgewicht ändern wird.

Durch eine Positionierung im internationalen Wissenschaftsmarkt und den möglichen Zustrom internationaler Studierender werden die Universitäten in ihrer Binnenstruktur vielfältiger werden. Die vermehrte Einführung von englischsprachigen Studiengängen und die Anwerbung von Wissenschaftler/innen aus europäischen und außereuropäischen Hochschulen werden diesen Effekt verstärken.

Insgesamt betrachtet befinden sich die Hochschulen in NRW - auch durch die geographische Nähe der Hochschulen zueinander - in einem starken Spannungsverhältnis von Kooperation und Konkurrenz: durch die Ablösung von der Finanzierung aus öffentlicher Hand ist die Positionierung als attraktive Hochschule in der nationalen und internationalen Hochschul-Landschaft notwendig geworden. Die Entwicklung eines eigenen wissenschaftlichen Profils im Unterschied zu anderen Hochschulen ist dabei ebenso unabdingbar, wie der Aufbau und die Erweiterung von Kooperationen mit anderen Hochschulen, Unternehmen und Industrie.

Ein Diversity-Management kann in diesem Prozess die Realisierung des Hochschulprofils begleiten, kann als Entwicklungsstrategie für die Realisierung des Hochschulprofils sinnvoll sein. Insbesondere wird ein Gender und Diversity Management gewinnbringend sein, wenn es gilt, die Universität im internationalen Raum zu positionieren. Hier ist kulturelle Kompetenz hilfreich. Der Effekt einer international attraktiven Position besteht wahrscheinlich auch in einem vermehrten Zustrom von Studierenden aus diversen Kulturräumen. Für die Arbeit mit den Studierenden, die bereits hier sind und denen, die noch hinzukommen werden, kann ein Diversity-Management hilfreich sein.

4 Paradigmen des Managing Gender & Diversity

Hochschulen als Organisationen generell und Hochschulen im Ruhrgebiet insbesondere sind nicht erst heute mit dem Phänomen Diversität konfrontiert. Das Ruhrgebiet als eines der großen deutschen Zuwanderungsgebiete hat in den letzten hundert Jahren eine eigene Vielfalt-Kultur entwickelt. Hochschulen als kreative Orte der Wissensproduktion und -weitergabe, als professionelles Unternehmen der Forschung und Lehre, brauchen Vielfalt, sind auf Unterschiedlichkeiten und Spezialwissen angewiesen. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass es innerhalb einer Hochschule organisationales Wissen über Vielfalt

gibt. Es ist allerdings fraglich, ob das Wissen von den Mitgliedern der Hochschule reflektiert wird und wie die Organisation ihre grundsätzliche Haltung zur Diversität ihrer Mitglieder definieren würde. Zur Differenzierung verschiedener Grundhaltungen soll an dieser Stelle die Beschreibung von drei Paradigmen dienen.

Ausgehend von der Frage, aus welchem Grund in den USA Anstrengungen im Bereich Diversity sich bislang kaum für die Unternehmen ausgezahlt hat, schlagen David A. Thomas und Robin J. Ely (2002) ein neues Paradigma zum Verstehen von Diversity vor. Dafür unterscheiden sie zwei Paradigmen in der historischen Entwicklung des Diversity Management: das Paradigma der Diskriminierung und Fairness und das Paradigma von Zugang und Vertrauen, um anschließend das Paradigma des Lernens und der Effektivität als eine Weiterentwicklung zu identifizieren.

Diversity-Management eröffnet eine Perspektive für die Vielfältigkeit der Menschen. Handeln Unternehmen unter dem *Paradigma der Diskriminierung und Fairness*, so besteht die Vorgehensweise zunächst darin, die bei ihnen traditionell unterrepräsentierten Gruppen zu identifizieren. Die Unternehmen stellen dann gezielt Personen ein, die diesen Gruppen angehören, wobei das primäre Ziel darin besteht, Diskriminierungen zu verhindern und Fairness zu sichern. Die Grundannahme des Paradigmas lautet dabei: "Wir sind alle gleich - oder wir streben dies zumindest an". Mit dieser Art der Diversifizierung wird die Belegschaft zwar bunter und vielfältiger, jedoch hat sie auf die Arbeitsinhalte oder die Organisationskultur keinen Effekt. Über die Gleichheitsannahme hinaus führt das Paradigma zu einem erhöhten Druck auf die Einzelnen, nicht von der Gleichheit abzuweichen: mögliche Unterschiede zwischen den Mitgliedern der Organisation sind nicht relevant für den Arbeitsprozess. Gleichheit wird als wichtiges Gut postuliert, als die Sicherung von Fairness, mit der Hypothese, dass Gleichheit Diskriminierung verhindere. Kulturelle, persönliche Unterschiede werden negiert und damit ein Großteil der Kreativität, der Identifizierung mit der eigenen Arbeit und der Arbeitsmotivation unbeachtet gelassen, ausgeblendet oder gar unterdrückt. Das Paradigma idealisiert Anpassung und einen unterschiedsblinden Konformismus, so Thomas & Ely.

In den 80er und 90er Jahren, in denen der wirtschaftliche Wettbewerb zunahm, änderte sich das Paradigma hin zu einer vermehrten Akzeptanz und Heraushebung von Unterschieden. Für die Unternehmen wurde es zunehmend wichtig, sich von anderen abzuheben, neue Märkte zu nutzen und ihre Produkte auf neue Zielgruppen zuzuschneiden. Dafür ist es notwendig, spezielle Fähigkeiten und Wissen im Unternehmen zu bündeln, um

Kund/innen besser zu bedienen und ihr Vertrauen zu gewinnen. Nun also, unter dem *Paradigma von Zugang und Vertrauen*, entwickelt sich eine Marktstrategie für diverse Segmente innerhalb der Zielgruppen: "Many consumer-product companies that have used market segmentation bases on gender, racial, and other demographic differences have also frequently created dedicated marketing positions for each segment" (Thomas, & Ely, 2002, S. 45). Neue Tätigkeitsfelder für Frauen, Farbige, Homosexuelle usw. entstehen in dieser Zeit, denn sie sind die Wissenden, die den Zugang zu den neuen Zielgruppen öffnen können. Typischerweise arbeiten sie als Angehörige einer attraktiven unterrepräsentierten Gruppe für z. B. die Entwicklung von Produkten oder für spezielle Marketing-Strategien, wobei ihr So-Sein, ihr Anders-Sein, sie als Expert/innen ausweist. Die Autoren geben ein Beispiel einer US-amerikanischen Bank, die ausschließlich Europäer/innen einstellte, um ihr Kultur- und Fach-Wissen für die Platzierung der Bank auf dem europäischen Markt zu nutzen. Die Gruppe arbeitete sehr effektiv und die Erweiterung gelang. Allerdings wurde das Spezialwissen dieser Abteilung nicht zum Wissen des Unternehmens, es war ausschließlich in dieser Gruppe vorhanden, kein Mitglied einer anderen Abteilung hätte die Aufgabe übernehmen können. Die Bank war in diesem Sinne abhängig von ihren Spezialist/innen. Thomas & Ely kritisieren, das Paradigma von Zugang und Vertrauen überbetone die Unterschiedlichkeit von Menschen in Unternehmen, ohne die Unterschiedlichkeit wirklich zu analysieren, ohne zu erkennen, wie sie die Arbeit an sich beeinflusst.

Als Weiterentwicklungsmöglichkeit schlagen Thomas & Ely daher vor, Unternehmen sollten die Sichtweise und Entscheidungsgründe ihrer Spezialist/innen als Teil der Hauptarbeit des Unternehmens wahrnehmen und als einen eigenen Arbeitsprozess aufnehmen. Die Effektivität des Unternehmens steigt, wenn die vorrangigen Aufgaben neu überdacht und die Absatzmärkte, Produkte, Strategien, Geschäftsabläufe und die eigene Organisationskultur reflektiert und neu definiert werden können. Ebenso wie das Fairness-Paradigma definiert das *Paradigma des Lernens und der Effektivität* die Chancengleichheit für alle Individuen und es hebt ebenso wie das Zugangs-Paradigma die Bedeutung der Unterschiedlichkeit der Einzelnen hervor. Hier allerdings kommt ein weiterer Schritt hinzu, denn unter dem neuen Paradigma wird es möglich, dass die Unternehmen selbst lernen, wie die Unterschiedlichkeit ihre Arbeitsabläufe beeinflusst. Das Unternehmen "inkorporiert" das Wissen der Differenzen, es agiert als lernende Organisation und erhält damit die Chance zu wachsen. Unerlässlich und notwendig

für eine solche Unternehmenskultur ist allerdings ein Klima der Offenheit, des Respekts und des Interesses an anderen Sichtweisen, welches die Arbeitsabläufe und das Miteinander der Handelnden bestimmt. So können Teams entstehen, die von sich behaupten: "We are all on the same team, with our differences - not despite of them" (Thomas & Ely, 2002, S. 51).

5 Kompetenzen und Aufgaben von Gender & Diversity Manager/innen an Hochschulen

Roswitha Hoffmann (2006) beschreibt Kompetenz als "die Zusammenführung unterschiedlicher Wissensformen und Erfahrungen (...), um bestimmte Tätigkeiten ausführen zu können" (S. 12). Kompetenz steht also im Zusammenhang mit Wissenserwerb und Lernen. Sie unterscheidet in ihrem Artikel nach dem Ort des Lernens, der Verortung von Lernprozessen auf der individuellen und organisationalen Ebene. Sie führt aus, dass die analytische Trennung der beiden Ebenen aufgegeben werden kann zugunsten einer Auffassung von prozesshaftem und kontextabhängigem Lernen in Organisationen, bei dem Lernen mehr als sozialer Prozess verstanden wird, "in dem Individuen miteinander in Interaktion treten und organisationale Strukturen und Prozesse gestalten" (S.13). Damit wird klar, welche Relevanz die einzelnen Mitglieder einer Organisation für eine Lernende Organisation besitzen: top-down-Strukturen sind neben bottom-up-Engagement und gelebter Alltagskultur mit ihren Normen und Werten Ausdrücke von Flexibilität und Lernbereitschaft der Organisation. Analysen der normativen Strukturen wie Rollen- und Verhaltenserwartungen zeigen zwar ihre Effekte auf, nehmen aber nicht Bezug auf die ihnen zugrunde liegenden Machtverhältnisse, die diese Normen begründen. Damit sind die "existierenden Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern und anderen gesellschaftlichen Differenzierungen wie Alter, Ethnie, Nationalität, sexuelle Orientierung, physische und psychische Fähigkeiten etc." gemeint (S. 14). Kompetenzentwicklung ist also nicht der Lernprozess einer einzelnen Person, sondern ein sozialer Prozess, der jedoch immer die sozialen, kulturellen und historischen Aspekte des menschlichen Handelns einschließt. Für einen gender- und diversity-gerechten organisationalen Lernprozess ist es sinnvoll, wenn die bestehende Struktur und die jeweilige Handlung so analysiert werden, dass die jeweiligen Ein- und Ausschließungsmechanismen sichtbar werden, so Hofmann. Beispielsweise zeige sich in der Ressourcenzuweisung ein struktureller Ein- bzw. Ausschließungsmechanismus, der wiederum - im Spiegel der Machtverhältnisse - mit der zugeschriebenen Relevanz von Gender-Wissensbe-

ständen, mit Geschlechterhierarchien oder mit der Tradierung von stereotypen Annahmen einhergeht.

5.1 Kompetenzen

Unter der Annahme, dass Gender- und Diversity-Kompetenz der organisationalen Bewältigung von sich - wie oben beschrieben - ständig wandelnden Anforderungen und Aufgaben dient, so differenziert Hofmann hierfür hilfreiche Kompetenzen (S. 16):

1. Theoretisches Wissen über geschlechts- und diversitätsspezifisch bedingte Ungleichheiten und Benachteiligungen
2. Fach- und Methodenwissen des Gender- und Diversitätsmanagement
3. Personelle Kompetenz (Reflexionsfähigkeit, Rollenübernahme, etc.)
4. Soziale Kompetenz (Kommunikations-, Konflikt- und Urteilsfähigkeit, etc.)
5. Kompetenz, das Fachwissen über Gender- und Diversitätsverhältnisse mit anderem Fachwissen zu verbinden,
6. Strategische Kompetenz (Kenntnisse der organisationalen Struktur, Prozesse und Kultur, um entsprechende Strategien entwickeln und Anreize für Engagement schaffen zu können).

Auch wenn es sich um einen organisationalen Lernprozess handelt und damit im Prinzip alle Handelnden diese Kompetenzen erwerben oder über sie verfügen sollten, so muss für das Praxisfeld Universität eingeräumt werden, dass dies nur für wenige Personen innerhalb der Organisation zutrifft. Das Lernen über gender- und diversitätsgerechte Veränderungsprozesse ist derzeit noch stark an Eigenmotivation gebunden und auf individueller Ebene angesiedelt. Eine institutionelle Verankerung von Genderwissen innerhalb der Universität Dortmund besteht im Umfeld der Lehrstühle der Frauen- und Geschlechterforschung, den Mitgliedern des Netzwerks Frauenforschung NRW und bei der Gleichstellungsbeauftragten. Auch Diversitätskompetenz findet sich sicherlich innerhalb der Universität Dortmund, z. B. im Akademischen Auslandsamt, im Sprachenzentrum, im Beratungsdienst behinderter und chronisch kranker Studierender und an den Lehrstühlen für Rehabilitationswissenschaften. Hier besteht viel Fachkompetenz, allerdings gibt es keine institutionalisierte Form, in der diese Fachkompetenz gebündelt und strategisch nutzbar gemacht wird. Erschwerend kommt hinzu, dass der theoretische Diskurs bislang kaum konkrete Konzepte für ein Gender- & Diversity-Management hervorgebracht hat, diese sind also jeweils an die Ziele und Aufgaben der Institution zu orientieren und daran angemessen zu entwickeln. Hofmann (2006) fordert sogar, dass ein effektives Gender- und Diversity-Management

machtkritisches Potential entfalten muss, um die zugrundeliegenden (und sich auto-poietisch generierenden) Macht- und Dominanzstrukturen zu berühren.

5.2 Aufgaben

Sollte in diesem Sinne die Universität Dortmund oder eine beliebige Hochschule Gender- und Diversitätsmanagement als eine wesentliche Aufgabe identifizieren und diese Aufgabe institutionalisieren und mit ausreichenden Kompetenzen und Ressourcen ausstatten, so wären modellhaft folgende Aufgaben zu erfüllen:

- Unterstützung eines Prozesses zur Entwicklung zu einer gender- & diversity-sensiblen Hochschule in enger Kooperation mit der Hochschulleitung
- Analyse der Datenlage je nach Ziel und Handlungsfeld⁸, Bedingungen und Entscheidungsstrukturen, Machtverhältnisse und Organisationskultur in Bezug auf Gender & Diversity
- Entwicklung eines Konzeptes für relevante Handlungsfelder, individuellen und organisationalen Kompetenzerwerb ermöglichen
- Impulse für die Umsetzung von Maßnahmen entwickeln, der Prozesse
- Prozess-Beratung, -Begleitung und -Evaluation
- Kooperationen mit Hochschulleitung, mit Gender- & Diversity-Fachkompetenz an der Hochschule, mit den Abteilungen für Hochschulentwicklung und Personalentwicklung, mit allen Fachbereichen und Fakultäten und Verwaltungseinheiten.

Die konkrete Arbeit eines Gender & Diversity Managements lebt von der Kooperation, vom Commitment der Mitarbeitenden und dem Willen der Hochschulleitung. Eine einzelne Person, die den Auftrag zum Aufbau eines solchen Managements erhält, braucht Unterstützung, Einbindung und Vertrauen. Sie würde eine neue Arbeitseinheit innerhalb der Organisation bilden, die das System Hochschule wahrscheinlich erst einmal in Bewegung bringen würde. Möglich sind hier abwehrende Reaktionen zwischen negieren der Legitimation und Kompetenz bis hin zum Ignorieren. Bestehen schon diversitätsorientierte Leitbilder oder Grundsätze, so kann ein größeres Commitment erwartet werden und abwehrende Reaktionen werden reduziert. In der Universität Dortmund bilden z. B. die Frauenförderpläne, die Selbstportraits der Fachbereichsinformationsbroschüren, die Zielvereinbarungen der Hochschule oder das Leitbild der Hochschulverwaltung eine solche Basis. Aus der organisationstheoretischen Sicht kann die Einrichtung einer Abteilung Gender & Diversity und die Reaktionen der Organisation darauf selbst als Analyseobjekt für die Lernenden

⁸ Soweit möglich: Studierende-Gesamtzahl differenziert nach Studiengängen, Geschlecht, Nationen, Religionen, sexueller Orientierung, Alter, ...; Beschäftigte nach Gehaltsgruppen, Geschlecht, Nationen, Religionen, Alter, sexueller Orientierung..

dienen, sie würde damit auf einer Meta-Ebene über sich selbst lernen⁹.

Eine einzelne Person kann lediglich als Beratungs- und Impulsgeberin agieren, sie braucht "Treppenhauskompetenz im Systemhaus", wie Anja Frohnen am 13.5.2006 beim 4. Lehrgang Managing Gender & Diversity erläuterte. Die Diversity-Impulsgeberin arbeitet bestenfalls eng mit vielen Personen zusammen, die Diversität der Personen in Bezug auf Status, Herkunft, Geschlecht, Ethnie, Alter etc. ist Teil des Programms. Es ist sinnvoll, die zu verfolgenden Ziele gemeinsam mit der Hochschulleitung und den beteiligten Teams zu definieren, dazu bieten sich Zielvereinbarungen als Instrument an.

Mögliche Zielfragen für ein Gender & Diversity Management an der Universität Dortmund könnten aus meiner Sicht folgende sein:

- Wie gewinnen wir (qualifizierte) Studierende (Studienbeiträge, effiziente Ausbildung)? Wie sichern wir den Zugang für alle qualifizierten Studierenden, unabhängig von anderen Diversity-Merkmalen? Wie bereichert ihre Verschiedenheit unsere Organisationskultur? Wie können wir die Bereicherung sichtbar machen für die Studierenden und Beschäftigten?
- Wie gewinnen wir genügend nationale und internationale Studierende (Einbruch der Abiturient/innen-Zahlen nach 2010)? Wie halten wir das Interesse der internationalen Studierenden, wie zeigen wir unsere Gastfreundschaft? Wie kann die Universität von der Vielfalt der Studierenden profitieren und ein international sichtbarer Profil gewinnen? Welche Nationen sind die für die Universität Dortmund interessanten Zielgruppen?
- Wie gewinnen wir hochqualifizierte Wissenschaftler/innen? Welche Kriterien legen wir einer Auswahl zugrunde? Wie beschreibt sich eine hohe Qualifikation in den verschiedenen Fachkulturen (Drittmittel, Reputation, wissenschaftliche Sichtbarkeit, Patente, Kommunikations- und Führungskompetenz, Genderkompetenz, interkulturelle Kompetenz)?
- Wie kann die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Beschäftigten zur Stärkung des Profils und Verbesserung der Reputation der Universität beitragen?
- Wie viel Homogenität braucht die Universität, wie viel Heterogenität kann sie zulassen? Oder wie viel Homogenität kann die Universität zulassen, wie viel Vielfalt braucht sie? Auf welchen Ebenen ist Vielfalt förderlich, wo ist Homogenität hilfreich? In welchen Bereichen ist doing gender vs. doing difference ein hilfreiches Erklärungsmuster für die Analyse-Ebene und trägt zum Kompetenzerwerb bei?

- Auf welche Art können Macht- und Entscheidungsstrukturen reflektiert und besser nutzbar zur Zielerreichung gemacht werden? Wie kann eine Kultur von Akzeptanz, Offenheit und Kreativität sich noch mehr entwickeln?

6 Ausblick

Dass Bewegung in einen Beschäftigungsmarkt für Gender- & Diversity-Expert/innen gekommen ist, zeigt als Indiz eine Stellenanzeige in der Frankfurter Rundschau vom 5. Januar 2007 (siehe Anlage 1). Hier sucht die TU München eine/n wissenschaftliche/n Referent/in Gender Consulting. Waren bislang Gender-Expert/innen fast ausschließlich als Freiberufler/innen mit eigenem Unternehmen zu finden, so erschließt sich nun eine erste Universität - übrigens eine derjenigen mit DFG Exzellenz-Auszeichnung - dieses Handlungsfeld und siedelt die Aufgabe in der Hochschulleitung an.

Optimistisch gesehen könnte dies als Startpunkt eines Gender & Diversity Managements gesehen werden. Die Entwicklung und die Implementierung eines solchen muss jedoch notwendigerweise als länger andauernder Prozess betrachtet werden. Mit der Ausschreibung von einer solchen Stelle zeigt sich, dass ein entscheidender Schritt getan wurde, ein Commitment für die Sinnhaftigkeit und den Nutzen dieses Handlungsfeldes besteht. Allerdings besteht die Gefahr, dass hier fälschlicherweise das "Einkaufen" von Expert/innen-Wissen mit der Realisierung einer Organisationskulturveränderung gleichgestellt wird. Eine solche Expert/in kann einen solchen Prozess konzeptuell vorbereiten und beratend begleiten, sie ist aber nicht das Managing von Gender und Diversity!

Die aktuelle hochschulpolitische Situation ist vergleichbar mit der der US-Unternehmen in den 80er und 90er Jahren, die Thomas & Ely (2002) beschreiben. Die aktuelle Profilierungsnotwendigkeit und der Finanzierungsbedarf fördern die Auseinandersetzung mit Diversity genauso wie die gesetzlichen Grundlagen des AGG und LGG. Unter diesen Bedingungen entwickelte sich in den USA die Haltung, die Unterschiedlichkeiten der Beschäftigten für die Unternehmensziele zu nutzen und sie - je nach Gruppenzugehörigkeit - mit Spezialaufgaben zu betrauen. Unter dem Paradigma von Zugang und Vertrauen wird das Unternehmen Universität jedoch sich nicht weiter entwickeln, wie die Autoren prognostizieren. Eine Aufgabe von Diversity Management könnte also darin bestehen, Impulse für ein universitäres Selbstverständnis als lernende Organisation zu verstärken und somit eine Orientierung am Paradigma des Lernens und der Effektivität zu fördern. Förderlich für die Entwicklung einer offenen, akzeptierenden

⁹ Dieses Lernen entspricht in etwa dem Lernen 3, welches Gregory Bateson in seiner Hierarchie des Lernens definiert (Bateson, 1972). "Lernen 3 ist die Reorganisation des durch Deutero-Lernen Erlernten. Diese Form des Lernens ist selten, sie kommt der Vernichtung des Selbsts gleich und ist entweder Resultat freier Entscheidung des Subjekts oder aber Folge widersprüchlichen Lernens" (wikipedia, http://de.wikipedia.org/wiki/Gregory_Bateson)

und wertschätzenden Gesprächskultur über Hierarchien und Unterschiedlichkeiten hinweg könnte die Einführung von Personal-Entwicklungsgesprächen oder die Renaissance einer Vorschlagskultur für Veränderungen sein.

Meiner Meinung nach zeigt sich auch schon heute in der deutschen Hochschullandschaft eine - bislang wenig beachtete - Vielfalt, z. B. durch die vielen Studierenden der unterschiedlichen Kulturen an der Universität Dortmund. Die vermehrten Auslandsbesuche des Rektorats im vergangenen Jahr können als Indikator für eine größere Internationalisierungsorientierung gewertet werden. Außerdem engagiert sich die Universität Dortmund für die Belange behinderter Studierende und setzt sich für Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung ein. Diese Aktivitäten liegen auf der Ebene der Herstellung von Chancengleichheit und orientieren sich noch nicht an einem Paradigma des Lernens und der Effektivität, die Universität versteht sich noch nicht als Lernende Organisation. Dennoch, die Vielfalt an der Universität wird sich durch die aktuelle hochschulpolitische Entwicklung in naher Zukunft verstärken und dadurch stärker ins Bewusstsein rücken. Dabei kann die bedeutsame Hochschul-Aufgabe der Profilbildung für die Entwicklung eines Diversity-Managements förderlich sein. Diversity-Management könnte dazu anstiften, die organisationalen Lernprozesse bei der Profilentwicklung zu identifizieren, könnte dazu anregen, die Verschiedenheiten zu würdigen und für den Entwicklungsprozess zu nutzen. Mit einiger Wahrscheinlichkeit werden insbesondere die Regelungen des AGG in Universitäten als Motor für die Implementierung von Gender & Diversity Management wirken. In der deutschen, bislang für neuere Managementkonzepte eher schwer zugänglichen Hochschullandschaft standen die Zeichen selten besser. Allerdings: die Aufgabe ist riesig, die Konzepte bislang mager und die Handlungsfelder vielschichtig. Insgesamt also ein interessantes, über- und herausforderndes Arbeitsgebiet.

Literatur:

- Bateson, Gregory (1972): *Ökologie des Geistes*, Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft: Frankfurt/Main
- Brouns, Margo & Addis, Elisabetta (2004): *Gender an Excellence in the Making*, Bericht Nr. EUR 21222 für die Europäische Kommission, ergänzt durch umfangreiche Literatur, http://www.rat-fte.at/UserFiles/File/studie_gender_and_excellence_in_the_making.pdf
- Bund-Länder-Kommission (2005): *Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*, Neunte Fortschreibung des Datenmaterials (berichtigte Ausgabe), Bericht Nr. 129, <http://www.blk-bonn.de/papers/heft129.pdf>
- CEWS Statistik-Portal: *Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal nach Wirtschaftssektoren im internationalen Vergleich*, 2003, <http://www.cews.org/statistik>, <http://www.cews.org/statistik/ueberblick.php?aid=11&cid=5>
- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 9. November (LGG), http://www.mgffi.nrw.de/pdf/frauen/lgg_gleich.pdf
- Gesetz zur Sicherung der Finanzierungsgerechtigkeit im Hochschulwesen (HFGG), gültig vom 1.4.2006 bis 31.3.2013, http://www.innovation.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Recht/HGGF.pdf
- Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), <http://217.160.60.235/BGBL/bgbl1f/bgbl106s1897.pdf>
- Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) vom 1. Januar 2007, http://www.innovation.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Recht/HFG.pdf
- Hofmann, Roswitha (2006): *Lernen, Wissen und Kompetenz im Gender- und Diversitätsmanagement*. In: Regine Bendl, Edeltraut Hanappi-Egger, Roswitha Hofmann (Hrsg.): *Agenda Diversität: Gender- und Diversitätsmanagement in Wissenschaft und Praxis* (S. 10-24). Rainer Hampp Verlag, München/Mering
- Statisches Bundesamt (2004): *Bevölkerungsentwicklung 1991 bis 2003*, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden
- Thomas, David A. & Ely, Robin J. (2002) *Making differences matter. A new paradigm for managing diversity*. In: *Harvard Business Review on Managing Diversity* (S. 33-66), Harvard Business School Publishing Corporation, Boston, USA
- Zielvereinbarung Chancengleichheit zwischen der Landesregierung des Landes Nordrhein-Westfalen vertreten durch das Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung und der Universität Dortmund (2002), http://www.uni-dortmund.de/web/de/content/uni_ueberblick/ordnungenstatistiken/pics/zvgleichstellung.pdf
- Zielvereinbarung zwischen der Landesregierung des Landes Nordrhein-Westfalen vertreten durch das Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung und der Universität Dortmund (2005), http://www.uni-dortmund.de/web/de/content/uni_ueberblick/ordnungenstatistiken/pics/zv2.pdf
- Wissenschaftsrat (2006): *Empfehlungen zum arbeitsmarkt- und demographiegerechten Ausbau des Hochschulsystems*, Drucksache 7083-06 vom 26.1.2006, <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/7083-06.pdf>
- Wissenschaftsrat (2005): *Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren*, Drucksache 6709-05 vom 20.5.2005, <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/6709-05.pdf>

Kontakt und Information

Dr. Ute Zimmermann
Gleichstellungsbeauftragte
Universität Dortmund
Emil-Figge-Str. 66
44227 Dortmund
0231-755-2603
zimmermann@verwaltung.uni-dortmund.de
Homepage: <http://www.gleichstellung.uni-dortmund.de>

Verena Bruchhagen, Iris Koall

Loosing Gender-Binarity? Winning Gender-Complexity!

Intersektionelle Ansätze und Managing Diversity

1 Intersektionalität und Diversity: Wie geht das zusammen?

Intersektionalität verweist auf die Mehrdimensionalität sozialer Diskriminierungs- und Marginalisierungsprozesse. Die Intersektionalität ergibt sich aus der Verschränkung von strukturellen Kategorien der Diskriminierung von bspw. Geschlecht mit den diskriminierenden Dynamiken, die sich aus der Zuweisung von Erwartungen an Alter, Hautfarbe, soziale Herkunft ergeben. Managing Gender & Diversity kann möglicherweise durch diese Ergänzung die begrifflichen Einschränkungen einer binären Kategorisierung aufbrechen - falls es gelingt, das Anliegen einer intersektionellen Verschränkung verschiedener sozialer Kriterien zu realisieren. Doch wir haben Zweifel!

Erstens ist kritisch zu hinterfragen, inwieweit ein strukturell starres oder Diskriminierung grundsätzlich verstärkendes Gesellschaftsbild zugrunde gelegt wird. Zweitens bleibt offen, ob Intersektionalitätstheorien - begründet in ihrer politischen Herkunft (Bauschke-Urban 2006) - den Blick auf Defizite verstärken, statt Potenziale zu sehen und zu nutzen. Und drittens scheint uns beobachtungswürdig, inwieweit auch in der Kombination multipler Merkmale erneut entweder ein essentialistischer Bezug zu sozialen Merkmalen vorausgesetzt oder eine Wiedereinführung der binären Unterscheidungen vorgenommen wird. Das bedeutet, in der Verbindung von Intersektionalitätstheorien und Diversitydiskursen geraten wir erneut in die Schwierigkeit, den Gegenstandsbebereich von Gender & Diversity nicht ohne den Rückgriff auf identifikatorische Unterscheidungen beschreiben und vermitteln zu können. Dieses "Feminist DeGendering Movement" (Butler 2004) schafft eine höchst dilemmatische Situation. Es scheint erforderlich zu sein, Unterschiede in ihren Entstehungszusammenhängen als soziale geleitete Unterscheidungen re- und dekonstruieren zu können.

Das pragmatische Diversity-Management diskutiert zum Umgang mit Unterschiedlichkeit drei verschiedene Paradigmen (Thomas/Ely 1996) oder wie wir es thematisieren Phasen des personalen und organisationalen Erlernens im Umgang mit

Verschiedenheit (Koall 2002, Koall/Bruchhagen 2004). Dies bedeutet, dass zunächst eine Wahrnehmung von Differenz eine Voraussetzung ist, in einem zweiten Schritt eine Unterschiedlichkeit wertschätzen und nutzen zu können, und in einem dritten Schritt die Kontingenz und Situativität in der Rationalität von Bewertungen zu verstehen, die es dann erst ermöglicht, dekonstruierend zu arbeiten. Der Verzicht auf die Zurechnung von personenrelevanter auf verhaltensrelevante Diversity, also von sozialen Kategorien auf (messbare?) Erwartungen, ist ein Anspruch des Diversitymanagements (Thomas 2000), der methodologisch mit der Kritik kategorialer Verweisungszusammenhänge äußerst kompatibel ist. Denn nach McCall (2005) ist der Gebrauch sozialer Kategorie auch in der Intersektionalitätsforschung problematisch, weil es zwar keine reale Entsprechung von Kategorien gibt, gleichzeitig aber eine realitätsmächtige Gestaltungswirkung von Begriffen ausgeht.

2 Verschiedene Perspektiven der Intersektionalitätsforschung und der Versuch der eigenen methodologischen Positionierung

Die Kategorisierung von sozialen Differenzen und die Herstellung von Beziehungen zwischen den verschiedenen Kriterien sozialer Unterscheidung kann höchst unterschiedlich wahrgenommen werden. McCall (2005) unterscheidet drei verschiedene Ansätze - ausgehend von einem anti-kategorialen, zu einem intra-kategorialen bis zu einem inter-kategorialen Ansatz. Diese Systematisierung von Intersektionalitätsansätzen unterscheidet sich in der Akzeptanz und Nutzung sozialer Kategorien, der Wahrnehmung, Konstruktion und Bewertung von Homogenität und Heterogenität und den je unterschiedlichen erkenntnistheoretischen Wurzeln und gesellschaftstheoretischen Fundierungen.

Unsere Positionierung innerhalb dieser Unterscheidung ist eher fluide als eindeutig. Im Rahmen unseres Ansatzes von DiVersion: Managing Gender & Diversity wird sowohl eine Nähe zu intrakategorialen Ansätzen mit einem hohen Interesse an den Bedingungen der Herstellung und Veränderung sozialer Homogenität und Hetero-

Abb. 1: Zur Klassifikation intersektionaler Ansätze nach Leslie McCall (2005)

	soziale Kategorisierung	Beziehung zwischen verschiedenen Kategorien	Epistemologie Methodologie
Anti-Kategorialer Ansatz	Skepsis/ Ablehnung des Gebrauchs von Kategorisierungen fluide, multiple Identifikationen und Desidentifikationen	Soziale Komplexität ermöglicht keine Vergleiche	Dekonstruktion, Kategorien produzieren soziale Fiktionen von Differenzen, die diskriminierend wirken
Intra-Kategorialer Ansatz	Kritik und Beobachtung der Entstehung kategorialer Begrenzung	Kritik homogener Gruppenkonstitution Identitätscrossing entgegen tradierter Trennung Darstellung komplexer (Diversity)Kriterien innerhalb einer sozialen Gruppe	Kritik des „weißen“ feministischen Essentialismus
Inter-Kategorialer Ansatz	Vorläufige Definition und strategischer Gebrauch von sozialen Kategorien zur Dokumentation von Ungleichheit	Empirische Erläuterung der Unterschiede zwischen sozialen Gruppen Analyse sich verändernder Ungleichheitskonfigurationen anhand multipler und konfligierender Dimensionen	Feminist social scientific research narratives, ethnomethodologisches Arbeiten

Quelle: eigene Darstellung (I.K.)

genität hergestellt. Wir beziehen uns außerdem auf die antikategoriale Relativierung starrer Identifikationsmuster sozialer Zugehörigkeit, indem die (dekonstruierende, erkenntnistheoretisch geleitete) Einsicht in die Schwierigkeit der klaren Zuordnungen zu sozialen Klassifikationen leitend ist. Relevant ist die Bezugnahme auf komplexe, heterogene Systemzustände und Umwelten, sowie die Analyse und Kritik normativer Grundannahmen sozialer Hierarchisierungsprozesse. Eine Arbeitshypothese ist die funktionale Wirksamkeit sozialer Unterscheidungen und der Versuch, diese in sozialen Systemen durch verschiedene systemisch-konstruktivistische Prozesse zu "verflüssigen".

Dieser Prozess der Nutzung intersektionaler Theorieansätze ist für uns noch ein "work in progress", in dem uns die folgenden Hinweise und Ergänzungen sinnvoll erscheinen. Zunächst erscheinen uns die folgenden Anregungen und Ergänzungen sinnvoll:

1. Wir halten es für sinnvoll von einer eher dynamischen statt strukturell inerten Entwicklungsperspektive in sozialen Systemen und Interaktionssystemen auszugehen. Das beinhaltet, das Bild einer Gesellschaft zugrunde zu legen, in der die Kommunikations- und Partizipationschancen sich primär nach den Möglichkeiten des Erwerbs und der Nutzung kommunikativer Medien (Intelligenz, Einfluss ...) richten, also von einer Parallelität von funktional differenzierten Gesellschaften und Netzwerkgesellschaften (Baecker 2007) ausgehen. Daran schließt die Idee an, dass sich die Ermöglichung von gesellschaftlichen Inklusionschancen stärker an den Kriterien von Karriere, Mobilität, Statuskonsistenz orientiert, die in Ver-

bindung mit den Bedingungen sozialer Herkunft zu einer Dynamisierung und Zirkulation von Privilegien führt (Baecker 2007) (vgl. Abb. 4, Abb. 5).

2. Die Kriterien von Diskriminierung sind nicht automatisch gleichwirksam und ergeben nicht additiv ein Mehr an Diskriminierungsgefährdung. Der Zugang zu handlungserweiternden Ressourcen ist zwar abhängig von der Positionierung in sozialer Ungleichheit, verträgt aber durchaus einen differenzierten Blick auf die Bedingungen. Stehr/Henniger/Weiler (2007: 248) konstatieren, dass "das Bündel wissenschaftlicher sozialer Kompetenzen einen Zugang zu Handlungsressourcen ermöglicht, die es erlauben, zahlreiche Situationen im Leben zu meistern, wie etwa Fragen der persönlichen Gesundheit, des finanziellen Status, des Lebensstils, der beruflichen Karrierechancen, langfristiger materieller Sicherheiten usw. Ferner werden die Chancen von Individuen und Gruppen erhöht, Expertenmeinungen einzuholen, um diese Aufgaben zu lösen und damit den gesellschaftlich differenzierten Umgang mit relevanten Wissensformen zu erleichtern. Das Geschick Widerstände zu mobilisieren oder Ermessensspielräume auszunutzen oder Schutz zu organisieren, ist ein wichtiger Teil solcher Taktiken oder Strategien und trägt wesentlich zur Herausbildung des Bewusstseins bei, dass man in der Lage ist, soziale Situationen zu beherrschen, und nicht Opfer oder Spielball zufälliger Umstände wird." Hier wird die Entwicklung von Sozialkompetenz zum zentralen Faktor in der Erschließung von Bildung, Lernen und Lebenschancen - und damit zur wesentlichen Aufgabe in einem sozialwissenschaftlich orientierten Managing Diversity.

3. Daraus resultiert die Idee, eine Potenzialentwicklungsorientierung im Diversity Management mit Diversity-Lernprozessen zu verbinden. Als zukünftige Herausforderung kann gelten, dass Personen und Organisationen Komplexität anders als auf der Grundlage binärer Ordnungs- und Entscheidungsmuster bewirtschaften müssen.

2.1 Zur Entstehung und Dynamisierung von sozialer Differenz im intersektionellen Managing Diversity

2.1.1 Zum intersektionellen Verständnis sozialer Differenzen

Eine Grundannahme intersektioneller Überlegungen geht von den diskriminierenden Wirkungen sozialer Strukturierungen und ihrer sozialen Dynamisierung durch quer verlaufende soziale Stratifikationsprozesse¹ aus. Das Modell der (Strassen-)Kreuzung oder Intersection bildet die Denkfigur ab (Crenshaw 2000) und kann sich auch im deutschsprachigen Raum auf politisch fundierte Diskurse der Frauen- und Geschlechterforschung stützen (Beer 1987, Knapp 2000) Dieser Ansatz ist offensichtlich sehr gut dazu geeignet, die möglichen Verknüpfungen der Kategorie Gender mit vielfältigen Lagen sozialer Ungleichheit und ihren funktionalen gesellschaftlichen Verankerungen in horizontalen und vertikalen Prozessen gesellschaftlicher Arbeitsteilung (Knapp 1986). zu verdeutlichen. Diese Kreuzung hat aber in ihrer Zweidimensionalität den Nachteil, nicht die Bewertungen aufzeigen zu können, die mit der binären Klassifikation von Geschlecht verbunden werden. Dabei ergibt sich u. U. eine Reproduktion sozialer Differenz vor dem Hintergrund patriarchaler, heteronormativer Kulturen, Strukturen und Prozesse (Abb. 1). Eine strukturelle Inertia entsteht, indem Zuschreibungsprozesse von Fähigkeiten auf Eigenschaften oder Zuweisungsprozesse von Ressourcen (Geld, Zeit, Aufmerksamkeit ...) auf demografische Merkmale manifest konstituiert werden. Latenzen oder Brüche, die als Möglichkeiten der Veränderung aufgenommen werden können, geraten nicht in das Blickfeld sozialer Analyse oder organisationaler Gestaltungsoptionen.

Diversity Management bezieht sich eher auf eine Meso-Perspektive der Organisationen und würde an dieser Stelle - in der Wahrung einer Managementperspektive - nach den kumulierten Potenzialen sozialer Differenz fragen. Mit unserer Idee eines sozialwissenschaftlich verpflichteten Managing Gender & Diversity gehen wir über die primäre Aufgabe der Nutzung personalen Potenzials hinaus und versuchen, die Interdependenz in der Konstruktion von sozialen Unterscheidungen in Systemen und Interaktionsprozessen zu verdeutlichen.

Erst die normativen Bewertungen - vor dem Hintergrund eines Bezugssystems aus der geschlechterasymmetrischen Dominanzkultur und ihren Diskursen, Strukturen (Erwartungen, Institutionen), Interaktionen und Kommunikationen - bilden sinnstiftende Kategorien zur Beurteilung/Bewertung von Personen und Gruppen (z. B. Heinz 2001, Knapp 2001; Wetterer 1998; Beer 1994; Fraser 1994). Die Ergänzung, die wir hier vorschlagen, zielt darauf, den Prozess der Einschreibung von Femininity und Masculinity (Brownmiller 1984) und die damit verbundenen Auf- und Abwertungen als Dimension sozialer Beobachtung hinzu zu nehmen (Abb. 2). Damit wird statt der Denkfigur der Kreuzung ein Kubus vorgestellt, der eine Unterschiedlichkeit in der Kombination von Unterschieden deutlich macht.

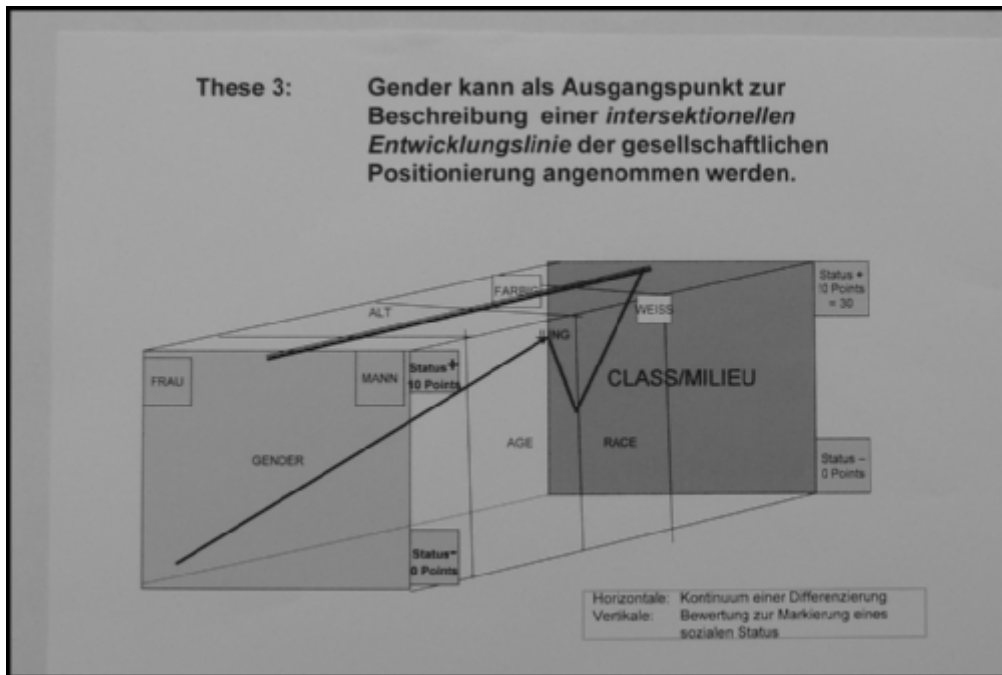
Unterscheidungen entstehen als kontextuell relevant erachtetes Unterscheidungsmerkmal (Abb. 3) und sind abhängig von dem interpretativen, sozialen Prozess im jeweiligen Bezugssystem. Die Kategorie Gender wird zwar in einem ersten Schritt als Ausgangspunkt einer Beobachtung und Beschreibung sozialer Positionierung konstituiert. Jedoch kann verdeutlicht werden, dass soziale Kategorisierungen vom interpretativen Rahmen und dominanten Diskursen abhängig sind und die unterschiedlichen Beurteilungen von sozial differenzierten Merkmalen vorstellbar und darstellbar werden. Eine Dynamisierung intersektioneller Verschränkungen entsteht, indem die Konstruktion von Bewertungen eines Merkmals erst einmal kontingent gehalten werden kann und auf mögliche Verflüssigungen scheinbar eindeutig binärer Zuordnungen verwiesen werden kann. Es tritt in einem zweiten Schritt mit der situativen Kombination von verschiedensten Kategorien eine Diffundierung in der Interpretation von primären, sekundären, tertiären Merkmalsbedeutungen ein. Es entsteht ein dreidimensionales Modell, indem zunächst eine Leitdifferenz unterschieden wird (Mann/Frau; alt/jung; grün/rot), die dann einer fließenden statt binärer Bewertung der Unterscheidung zugeführt wird und mit intrapersonaler Diversity ausgestattet wird - und vielleicht dann auch noch einer kontextuell interpretierbaren Systemverfasstheit begegnen kann.

2.1.2 Kommunikative Dynamisierungen

Im Gegenstandsbereich "Unternehmung" eines Managing Diversity-Diskurses werden diese Zuschreibungs- und Zuweisungsprozesse in der Rolle der Person als vergeschlechtlichende Erwartungen (Weinbach 2004) konstituiert. Psychisch-physische Systeme oder kurz Menschen werden in ihrer organisationalen Einbindung auf einige wenige - in der Organisation kommunikativ verarbeitbare - Merkmale reduziert. Diese Zuschreibungen

¹ Vgl. zu den Anfängen und Definitionen des Intersektionalitätsdiskurses beispielsweise <http://www2.gender.hu-berlin.de/geschlecht-ethnizitaet-klasse/> www.geschlecht-ethnizitaet-klasse.de

Abb.:2: Gender als Ausgangspunkt intersektioneller Dynamik (Quelle: eigene Darstellung I.K.)



sind allerdings Zumutungsprozesse, denen widersprochen werden kann, also kommunikative Anmutungen, die angenommen oder abgelehnt werden können. In Interaktionsprozessen können geschlechterbinäre Erwartungen verfestigt oder "verflüssigt" werden. Diese "Verflüssigung" bezieht sich auf die immer mitgeführten Brüche in kommunikativen Situationen. In jeder kommunikativen Situation wird durch die Benutzung von Formen, Medien und Codes "überschüssiger" Sinn mitgeführt. Dieser Sinnüberschuss wird zugunsten einer Komplexitätsreduzierung vernachlässigt bzw. es wird nur auf kommunikative Anschlüsse Bezug genommen, von denen erwartet werden kann, dass sie von den anderen Kommunikationspartnern als sinnhaft erlebt werden. Was Sinn macht, ist abhängig von Erwartungen im jeweiligen sozialen System. Zur Verflüssigung von Geschlechterzuweisungen ist es möglich, die in der jeweiligen Situation verwendeten Formen (geschlechtstypisierende Arbeitsteilung, Familien- und Lebensformen ...), Medien (Geld, Liebe, Macht) und Codierungen (Frau/nicht-Frau = Mann?) kritisch zu beobachten und gegebenenfalls auf ihre kontextadäquate oder kontextsinadäquate Verwendung hinzuweisen.

Geschlechterbinarität ist Teil eines Kommunikationssystems Geschlecht, dass auf die Kongruenz seiner Formen, Medien und Codierungen (Koall 2001, 2007) angewiesen ist, um beispielsweise in Organisationen binär codierte Erwartungen an Weiblichkeit oder Männlichkeit aufrecht zu erhalten.

Weiterhin können gesellschaftliche Entwürfe in Betracht gezogen werden, die eher von vernetzten Strukturen und generalisierten Kommunikationsmedien ausgehen, um gesellschaftliche Prozesse zu organisieren. Die Ermöglichung von Partizipationschancen hängt dann von dem Erwerb dieser kommunikativen Medien (Intelligenz in Universitäten, Einfluss in politischen Organisationen) statt von einem klassischen, teilweise noch aus der (Vor-)Moderne stammenden stratifikatorischen Modell von Gesellschaft ab. Selbst die Rekrutierung von Eliten - als denjenigen Gruppen, die von bestehenden Inklusions- und Exklusionsprozessen am meisten profitieren und sie zur Sicherung ihrer gesellschaftlichen Privilegien aufrechterhalten - benötigt zum Erhalt ihrer Legitimität und Funktionalität die gesellschaftliche Durchlässigkeit oder die dynamisierende Zirkulation (Baecker 2007).

2.2 Intersektionalität und Diversity: Zwischen Methodologie und Anwendungspraxis

In den letzten Jahren haben wir versucht, unsere theoretischen wie praxis- und anwendungsorientierten Bemühungen unter dem Label DiVersion: Managing Gender & Diversity (Koall, Bruchhagen 2002) zu fassen. Wir thematisierten damit Geschlecht insbesondere im Kontext personaler und organisationaler, individueller und institutioneller Entwicklungsanforderungen. Eine kritische sozialwissenschaftliche Diversity-Position, der wir uns anschließen, nehmen Prasad/Pringle/Konrad (2006) ein, indem sie die Interdependenz von gesellschaftlich-historischer Struktur, organisatio-

naler Verfasstheit und Handlungsspielräumen von Individuen in Interaktionsprozessen zusammenführen als Makro-Meso-Mikro-Perspektiven im Managing Diversity.

Was uns bei unserer Arbeit seit 2001 permanent begleitet, sind darüber hinaus die Überlegungen,

- wie sich Theorie- und Praxisorientierung angemessen koppeln lassen,
- wie die Überschneidungen von persönlichen, organisationalen und professionellen (Lern) Prozessen zu ermitteln und zu vermitteln sind
- und wie die Verschränkungen der diversen Dimensionen von Diskriminierung im Managing Diversity in Anbindung an eine Tradition feministischer Theoriebildung gelingen kann, ohne an ihre blinden Flecken gebunden zu sein.

Durch die starke Entwicklung diskursiver Theoretisierungsprozesse erschienen politische und pragmatische Bewältigungsansätze als Kontrast. Daraus resultierten Unterschiede in der Fokussierung von Problemlagen: Struktur versus Diskurs konnte als Motto einer akademisierten Debatte verstanden werden. Die Kluft zur feministischen Praxis wurde kaum als Anlass einer selbstreflexiven Überprüfung in Bezug auf die Notwendigkeit

den, wobei insbesondere die Befangenheit im binären Denken problematisiert wird.

Diese Problemstellung gilt u. E. als gleichermaßen relevant für feministische Theorie wie für die Praxis. In unserer bisherigen theoretischen Fundierung eines an feministischen Positionen orientierten Managing Diversity schien uns Dekonstruktion eine (bis(hier)her) sinnvolle und tragfähige Theorie. Im Rahmen eines wissenschaftlichen Vernetzungstreffens "Gender und Diversitätsmanagement" an der WU Wien im Mai 2007 stellten wir erste Überlegungen zu einer weitergehenden theoretischen Verortung im Kontext von intersektionalitätstheoretischen Ansätzen vor.

In einer (vorläufigen) Gegenüberstellung soll im Folgenden verdeutlicht werden, wie wir Managing Diversity und Intersektionalität als sich ergänzende Ansätze verorten, wie sich die Überwindung von Binarität im Kontext von Managing Diversity und Intersektionalität fassen lässt und außerdem soll kurz skizziert werden, wie sich theoretische Bemühungen einer entsprechenden Zusammenführung auf der Ebene der Anwendung und Umsetzung (hier am Beispiel Lernen) spiegeln.

Managing Diversity fokussiert:	Intersectionality fokussiert (Klinger/ Knapp 2005):
<ul style="list-style-type: none"> • Versuch einer integrierenden Anwendungsperspektive • Beobachtung multipler Wechselwirkungen von Differenzierungs- und Hierarchisierungsprozessen in sozialen Systemen im Modus „Lernen“ • Arbeit an der Verlagerung von Hierarchisierung durch latente Differenzkategorien (Differenzierung und Diskriminierung) • Wechselwirkungen psychischer, sozialer und organisationaler Dynamiken • Ausgangsproblem: Ermöglichung und Kontinuierung von Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit im Prozess der Überwindung vorgegebener (binärer) Orientierungs- und Ordnungsstrukturen 	<ul style="list-style-type: none"> • Versuch einer integrierten theoretischen Perspektive („heuristische Übersetzungsleistung“) • Strukturkategorien der Trias: <i>Class, Race, Gender</i> („Komposition der 3 zentralen Achsen der Ungleichheit“) • Frage nach Strukturgebern • Frage nach Kontinuierung und Wandel in den Formen sozialer Ungleichheit • integrierte u. kategorial erweiterte Analyse • Ausgangsproblem: Unmöglichkeit der Herstellung von Gleichheit bei gleichzeitiger Legitimations- und Begründungsschwäche von soz. Ungleichheit • Problem der Verlagerung von Hierarchisierung (Prekariat der (neu) anerkannten Strukturkategorien (2005:7)

der Vermittlung von theoretischer wie politischer Positionierung diskutiert. Der Kampf um die Etablierung feministischer Theorie und Forschung schien z. T. konträr zu den diversen und heterogenen, aber auch fragmentierten Entwicklungen feministischer Praxis.

Komplexität und Kontingenz können als Herausforderung feministischer Theorie verstanden wer-

Intersektionalität kann als eine offene/öffnende Methodologie verstanden werden, die dem Anspruch nach auf einen dynamischen, provisionalen (McCall) Ansatz in der Entwicklung methodologischer Zugänge verweist. Dadurch wird allerdings die Exklusivität der Kategorie Gender zugunsten von offen kombinierbaren Kategorisierungs-Modellen aufgegeben.

Die Auseinandersetzung mit diversen "forms of methodology" ("anti"- "intra"- "inter") verweist auf einen reflexiven Versuch der Erweiterung, Flexibilisierung und Pointierung feministischer Positionen i. B. auf eine adäquatere Passung von heuristischen und theoretischen Modellen und empirischer Wirklichkeit. Damit geht es u. a. um die Herausforderung, die in (insbesondere in post-strukturalistischen, postmodernen etc.) Theorien gespiegelte soziale Heterogenisierungstendenz methodologisch neu zu fassen. Damit wird als Frage impliziert, wie sich soziale Praxis in ihrer komplexen und ausdifferenzierten Entwicklung im Spiegel feministischer Theorie und Methodologie als heterogene oder diverse Praxis neu reflektieren lässt. Diversifizierungsprozesse z. B. bei Akteurinnen, Trägerschichten der NFB u. a. diskutiert Lenz (2002) mit Blick auf Anforderungen und Chancen einer reflexiven Neu-Orientierung Neuer Frauenbewegungen im Kontext von Internationalisierung und Globalisierung.

Aus unserer Sicht bietet die Auseinandersetzung mit Intersektionalität die Möglichkeit, die politischen wie erkenntnistheoretischen, die theoretischen wie praktischen Möglichkeiten neu zu eruieren.

Das historische Experiment "Feministische Theorie" steht damit in seiner spezifischen, zeit- und kontextabhängigen Form der Komplexitätsbewältigung zur Diskussion (kaum dass es gelungen ist, die kritischen Implikationen feministischer Theorie-Ansätze aus dem Latenzbereich subversiver Kritik in die öffentlich-manifesten Bereiche einer akademisch anerkannten Wissenschaft zu überführen).

Die kritisch-selbstreflexive Frage nach der spezifischen Form der Komplexitätsreduzierung und Kontingenzverhinderung feministischer Theorie versus Verlust der Exklusivität der Kategorie Geschlecht zugunsten einer Weitung kategorialen Fassungsvermögens komplexer Wirklichkeiten werden dabei oft als scheinbar zwei alternierende Positionen diskutiert. Zu fragen bleibt aber, ob sich die zwei Positionen als so konträr darstellen. Schauen wir auf die Interdependenz feministischer Theorie und Praxis als ein stark von Beobachtungs- und Wahrnehmungsdynamiken abhängiges Geschehen, dann erhält der dynamische Prozess der kategorialen Verschränkung, d. h. das Kombinationsspiel der Kategorisierungen im methodischen Verfahren und Vorgehen selbst eine stärkere Bedeutung bzw. wird selbst zum Gegenstand komplexitätssteigernder oder -reduzierender Handlungen in einem weitem Spektrum von Entscheidungsmöglichkeiten - in der Theorie wie in der Praxis. Diese Meta-Ebene scheint uns in der Verbindung von Diversity und Intersektionalität von Interesse und ließe sich auch im Rahmen der

o. g. von Lenz (2002) thematisierten Prozesse mehrfacher Transformationen der Neuen Frauenbewegungen diskutieren.

Klinger und Knapp diskutieren Intersektionalität mit Blick auf den Wert und die Bedeutung von Heuristiken:

"Die heuristische Symmetrisierung der drei zentralen Achsen der Ungleichheit im Rahmen einer historisch begründeten "Ausgangssetzung" soll helfen, vorschnelle Gewichtungen bzw. Hierarchisierungen zu vermeiden und den Blick auf die je spezifische Verfasstheit der Strukturzusammenhänge von "race/ethnicity, class, gender" offen zu halten. (Klinger/ Knapp 2005: 2)

Lässt sich die heuristische Symmetrisierung als Versuch einer möglichst weitgehenden Offenhaltung im Prozess theoretischer Gewichtungen nachvollziehen, so muss doch eine gegenläufige Tendenz als Kennzeichnung von Praxis festgestellt werden. Merkmal der Praxis ist die wirkliche, d. h. die (emotional, sozial, organisational) wirkende Differenzierungsleistung kommunizierender Systeme. D. h. diese strukturbildende Praxis stellt sich als überwiegend asymmetrisierende und hierarchisierende dar.

Sie soll - so die Zielsetzung im Diversity-Lernen - irritiert werden².

2.3 Differenz und Irritation in der Bedeutung für Lernen

Alltagslernen kann - ganz allgemein - als "mehr desselben" (Watzlawick) gelten. Transformierendes Lernen hingegen erfordert (de)konstruktive Verunsicherung und das Erproben neuer Unterscheidungen. Bestenfalls gelingt so ein identitätserweiterndes reflexives Lernen, in dem die eigene Wirklichkeit (ihre Erfindung und Neuerfindung) zum Lerninhalt wird (vgl. Siebert 2005).

Diversity-Lernen in dekonstruktivistischer Perspektive zielt auf:

- Erschließung und Modellierung von Optionalität und Mehrperspektivität
- Erhöhung der Komplexitätsleistung
- Beobachtung von Latenzen
- Iterative Suche, Lernen als Iteration
- dynamische Verflüssigung und Neukonstellierung
- subjektive Deutungsweisen sozialer Kategorisierungen in Wechselwirkung mit organisationalem Gebrauch sozialer Differenzierung
- Simultanität von personalelem und organisationalem Lernen.

Ziel ist die Ermächtigung des psychischen und sozialen Systems, um im Rahmen von Dekonstruktionsprozessen handlungsfähig zu bleiben und den potentiellen Zuwachs an Optionen als begrenzte Irritation verarbeiten zu können.

² Lernen bezieht sich - aus systemtheoretischer Sicht - auf wiederholte Erfahrung und auf den Veränderungswert, der aus dem Umgang mit dem Erfahren und Erleben als Ergebnis der Kommunikation zwischen System und Umwelt/ en gewonnen werden kann. Wenn wir im Folgenden von Diversity-Lernen sprechen, haben wir diese allg. Definition zu Grunde gelegt.

Diversity-Lernen in einer dekonstruktivistischen Perspektive nutzt dabei die theoretischen Korrespondenzen sozialkonstruktivistischer und dekonstruktivistischer Ansätze des Doing Gender wie des De-Gendering. Beide Ansätze analysieren, wie vermeintlich stabile Ordnungen, Begriffe, Diskurse und die durch diese Ordnungen vermittelten Erwartungen, Vorstellung und Gefühle zu einer nicht (länger legitimierbaren) Komplexitätsreduzierung führen. Wird die Entwicklung und Nutzung von Kontingenz und Heterogenität jenseits binärer Ordnungen verhindert, dann kann auch der Dynamik von Homogenisierung und Heterogenisierung im Kontext von Lernen kein Raum geben werden. Inwieweit sich lernende Systeme (Personen wie Organisationen) durch ausgefeilte Abwehrmechanismen und defensive Denk- und Handlungsmuster dem Lernen immer wieder verweigern bzw. die Produktivität des Lernens konterkarieren, haben die Arbeiten von Argyris (1993/1997), Argyris/Schön (1996/1999) u. a. eindrucksvoll gezeigt. Das dabei aber insbesondere der Rückgriff auf bzw. der Rückfall in binäre Ordnungen (und hier insbesondere auf heteronorme Zweigeschlechtlichkeit und entsprechende Muster zurückgegriffen wird, ist m. E. noch nicht ausreichend problematisiert worden. Klinger/Knapp (2005:3) beschreiben diese Mechanismen ähnlich für den Bereich der Theoriebildung: "Zu den Faktoren, die Fortschritte in der Theoriebildung behindern haben, gehört ... die arbeitsteilige Bearbeitung dieser Komplexität."

Warum Lernen im Kontext von Diversity aus unserer Sicht bedeutsam ist, soll anhand von zwei Aspekten/Thesen noch mal benannt werden:

These 1: Im Kontext angewandter Diversity-Konzepte scheint uns der systemische Modus "Lernen" eine potentielle Überwindungsdynamik gegenüber binären Ordnungen zur Verfügung zu stellen. Durch die Stärkung der "Spielfähigkeit" des Systems wird die Bezugnahme auf komplexe Systemzustände und kontingente Prozesse ermöglicht.

These 2: Erst wenn Lernprozesse in ihrer anstrengenden Vermittlungsleistung zwischen Vergangem und Zukünftigem, Gelerntem und noch zu Lernendem, zwischen Stabilisierung und Dynamisierung, d. h. also als offen-reflexiver Prozess der Kategorisierung positiv oder gar libidinös besetzt werden können, kann Diversity zur Attraktion von Change-Prozessen werden.

2.4 Zur Überwindung binärer Kategorisierungen in der Verschränkung sozialer Merkmale

Es ergibt sich die Frage, was sich abbildet, verzichten wir auf binäre soziale Kategorisierungen zur Wahrnehmung und Beschreibung von Wirklichkeit. Das, was sich zunächst auftut, ist unun-

terscheidbare Komplexität, abseits von Formen und Bestimmungen.

Die binäre Geschlechterdifferenz ist eine von vielen Differenzierungsformen mit funktionalem Modus zur Organisation von Organisationen. Erst durch eine Ermittlung funktionaler Äquivalente können bestehende funktional-differenzierte Formen in organisationalen Change Prozessen abgelöst werden. Aber diese Neudefinition findet im Rahmen von machtleitenden Diskursen statt, in denen keinesfalls demokratisierte Interaktionschancen vorherrschen. Erst die Bewertung zur Beurteilung von Differenzen lässt eine oppositionelle Binarität entstehen. Diskriminierung wird zunächst nicht durch die Unterscheidung selbst eingeführt, sondern durch eine sozial durchsetzbare Qualität einer Beurteilung dieses Unterschiedes. Dieser rekursiv stabilisierte kommunikative Zirkel bedeutet, dass Anschlussfähigkeit in Diskursen über Sinnkonstitutionen hergestellt wird, Sinnkonstitutionen sich auf bestehende Funktionalitäten beziehen und Funktionalitäten auf ihre, die Autopoiesis garantierenden Strukturen rekurren, die potenziell diskriminierend sein können. Funktionale Äquivalente werden in (real nicht vorfindbaren machtfreien) Diskursen gehört und eventuell angewendet. Problematisch ist die Herstellung einer Anschlussfähigkeit zur Diskontinuierung der Bewertungen von Funktionalitäten. Systemdestabile Zustände - also eher maligne als erfolgreiche Settings - sind offener für alternative Funktionalitäten als machtvoll reduzierte Settings (Koall 2001).

Jede Kommunikation oder auch Interaktion zeichnet sich durch eine komplexitätsreduzierende Verwendung binärer Codes aus, die den sinnstiftenden Kontext dieser Codierung nicht mehr angibt, den Code also kontextlos gelöst, aber sinnbehaftet verwendet. Die Frage der Re-Kontextualisierung von Unterschieden - die erst bewertet zu Unterscheidungen werden - ist die Frage nach dem einmal verwendeten, latent mitgeführten und nicht mehr veröffentlichten Sinn. Was in der Verbindung von diskriminierender Struktur (z. B. Gender) und dynamisierenden Axes of Power³ (George 2006) bestätigt wird, ist die Tendenz zur Ab- oder Aufwertung von sozialer Differenz. Diese codierte Ab- und Aufwertung in der Geschlechterdifferenz entsteht, indem zunächst strukturelle Exklusionsmechanismen an Bedeutung verloren, und eine (Geschlechter-)differenz nur noch diskursiv manifestiert werden konnte (Heinz 2001: 13). Diese stabilisierenden Diskurse können dekonstruiert werden, indem ein theoretisches und praktisches Instrumentarium entwickelt wird, dass Unterschiede gelten lässt, aber auf den ursprünglichen Kontext (Ko) der Beurteilung verwiesen werden kann, damit erkennbar wird, in wel-

3 "The avenues or axes of power are sometimes considered as distinct from each other. But in reality they overlap and cross each other, and operate in relation to each other, resulting in complex interactions of which two or more of these axes meet."
Susan George
www.isiwomen.org/pub/wia/wiaawcar/intersectionality.htm,
28.10.2006

chem Kontext eine Unterscheidung zur Bewertung wird und inwiefern sich dieser (Ko) von der kontemporären Situation (K1) unterscheidet. Zu fragen ist an dieser Stelle: Warum geschieht es eigentlich, dass eine kontextfremde Begründung einer Unterscheidung eingeführt wird, ohne dass dies offensichtlich werden darf?

Einen Hinweis auf die intersektionelle Verschränkung sozialer Unterscheidungen und ihrer diskursiven Aufladungen gibt Michiko Mae (2004), mit Bezug auf Formierungen kultureller Identität. Nation wird als Form kollektiver Identität vorgestellt, als Resultat politischer Prozesse und kulturellen Wandels. Die historische Konstruktion eines "Wir" bedeutet eine Nation als Subjekt eines einheitlichen und souveränen Willens (in Anlehnung an die französische Revolution) wahrzunehmen. Nation und Gender gelten als diskursive Produkte, als soziokulturelle Ordnungsmächte in Orientierungskrisen, die als Legitimations- und Identitätsangebote in zunehmend funktional ausdifferenzierten Gesellschaften dienen. Mit der Konstruktion von Differenz durch Ein- und Ausschließungsprozesse wird Geschlecht prägender als Nation. Die demokratischen Rechte wurden (nicht nur in Japan) für Frauen später erlangt, und die geschlechtstypisierende Arbeitsteilung ist Bestandteil nationalen reproduktiven Vermögens. Frauen werden in einigen Kulturen als "Carriers of Tradition" im Rahmen essentialistischer Entwürfe von Identität und Differenz wahrgenommen, was zu einer Homogenisierung und Naturalisierung von soziokulturellen Kategorien und Gruppen führt. Mae schlägt statt dessen zwar Bewahrung einer eigenen kulturellen Herkunft (rooting) vor, dies aber im Austausch mit andern Kulturen (shifting), durch das Verfolgen einer Transversal Politics (Yval-Davis) bzw. "Dezentrierung des Selbst". Damit wird die Anerkennung von Heterogenität und differenzierenden Positionen zur Voraussetzung für Differenzdenken und Differenz Erfahrung - mit der Vermeidung von Identifizierung des Anderen.

Betrachten wir Organisationen, können wir feststellen, dass sie situativ ein Gendering benutzen, indem Frauen mehr mit familialer statt professioneller Kompetenz assoziiert werden (Baecker 2003). Diese so entstehende asymmetrische Kommunikation in strukturell möglichem geschlechtsneutralen Organisationssystem ist ein "ambiguity failure", indem zugunsten einer Seite eine Spannung oder Ambiguität aufgelöst wird. Die Arbeitsteilung bzw. Geschlechtersegregation verschleiert die Nutzung asymmetrischer Kommunikation. Diese Versuche der Asymmetrisierung werden in Konkurrenz- und Wettbewerbssituationen zwischen Frauen und Männern öffentlich, sind aber sehr schwer kommunizierbar⁴. Binarität existiert

also nur in der Spannung eines "ambiguity failure" und die Bewertung innerhalb struktureller Diskriminierung ist nur möglich, weil es eine Tendenz in sozialen Systemen oder Interaktionsprozessen gibt, Eindeutigkeit der Ambiguität vorzuziehen. Ambiguität wird vermieden, um Entscheidungsfähigkeit herstellen zu können und Genderunneutralität ist eine Möglichkeit zur Vermeidung von Ambiguität.

Wie fluide können denn eigentlich binäre Unterscheidungen werden? Systemtheoretische Überlegungen sind dazu uneinig. Luhmann (1988) bzw. im Anschluss daran Pasero (2003) formuliert die Fragwürdigkeit der Aufrechterhaltung von Fraumann Asymmetrien in funktional differenzierten Gesellschaften. Die Geschlechterdifferenz ist demnach in funktional differenzierten Gesellschaften (nicht mehr) das omnirelevante Ordnungsmuster, es unterliegt einer Dethematisierung, was aber nach Hirschauer (2001) nur anzeigt, dass der Gebrauch omnirelevanter binärer Ordnungsmuster immer noch Normalität und nicht Krisenhaftigkeit anzeigt, also nicht gleichbedeutend ist mit einer Inaktivierung. Momente zur Relativierung von Asymmetrien in der Kommunikation werden beobachtet und beschrieben und die Karriereelemente, wie Bildung, Ausbildung, Einkommen bestimmen soziale Unterscheidungen stärker als Geschlechterasymmetrien. Die Intersektionalität von Gender und Class ist hier sicherlich ein fruchtbares Forschungsfeld. Zunehmende Individualitätserwartungen kollidieren dabei mit geschlechtstypisierenden Erwartungen (Pasero 2003). Die implizite Annahme dabei ist, dass die Codierungen funktional differenzierter Systeme indifferent gegenüber Geschlechterdifferenzen sind. Also weder weibliche noch männliche Wissenschaft, Kunst, Wirtschaft, Religion existieren. Klärung bietet hier die systemtheoretische Ergänzung von Weinbach (2004), indem geschlechtstypisierende Inklusionsmuster bzw. vergeschlechtlichende Erwartungen - in der Rolle der Person in Organisationen - konstatiert werden. Zum anderen reguliert die Wirkungsmächtigkeit sichtbarer Frauen- und Männerkörper die Wahrnehmung. Sie werden selbst in ihrer elastischen Qualität, dass diese Unterscheidung für vieles stehen kann, als exklusiver Referenzkörper kommunikativer Anliegen benutzbar (Nassehi 2003). Selbst in Netzwerkstrukturen entstehen die Probleme homosozialer Kooptierung (Ohlendiek 2003) und beeinträchtigen die Versuche der Kontextualisierung und Diffundierung von Geschlechtsbinarität.

Für unser Interesse an einer Diskussion um ein intersektionelles Gender & Diversity ist also fraglich, ob es zu einer Veränderung von Geschlechtsbinarität kommen kann, indem die Bewertungs-

⁴ Beispielsweise wäre in Konkurrenzsituationen von Frauen und Männern angemessen darauf hinzuweisen, dass eine Sexualisierung der Kommunikation eher den Sinn der Abwertung, Machtausübung und Kontrolle hat, als der Erotik oder einer libidinös besetzten Messung von Potenz und Kompetenz

prozesse und -dynamiken, die aus Unterschieden Unterscheidungen machen, beobachtbar und beschreibbar und gegebenenfalls dekonstruierbar werden.

Dabei geht es um die alltägliche Markierung und institutionelle bzw. kollektive Reifikation von Geschlecht oder Geschlechterdifferenzen als *doing difference* (West/Fenstermaker 2001), aber auch um die Möglichkeiten, diese nicht zu aktualisieren oder aus dem Fokus der Interaktionssituation herauszunehmen, wie es Hirschauer (1994) als *undoing gender* oder Metz-Göckel (1994) mit einer Entdramatisierung von Differenz benennt. Es wird relevant nach den Konstruktionsbedingungen zu fragen, wann, wie und wo die Hintergrunderwartung Gender in den Vordergrund sozialer Situationen tritt, also Geschlecht zum Thema wird, und wie es zu einem "undoing gender" kommt (Wetterer 2004). Dazu eignen sich u. W. eher ethnomethodologische Studien (die von einem Unterschied von Semantik und Struktur ausgehen, also Gleichheitssemantiken nicht mit struktureller Antidiskriminierung verwechseln, Heintz 2001:15), die aber mit ihrer Nähe zum Sozialkonstruktivismus gut mit systemtheoretischen Perspektiven vereinbar sind.

Hirschauer (2001: 214) beschreibt eine Relevanz von Geschlecht, aufgrund der Konstanz, scheinbaren Naturhaftigkeit und Dichotomizität in einer routinisierten Darstellungspraxis. Der Reproduktionszusammenhang der Differenz stellt sich als Nachfrage in Produkten, Institutionen wie Arbeitsmarkt und Paarbildung dar, die eine Geschlechterdifferenz einfordern und verschärfen oder indem Gelegenheitsstrukturen zur Präsentation von Geschlecht angeboten werden. Aber weiterhin offen bleibt die Frage nach Herkunft und Funktion der hierarchisierenden Bewertung, die Ambivalenz zur Entscheidung bringen muss.

Trotzdem kann die Geschlechterdifferenz als *undoing gender* neutralisiert, heruntergespielt und kaltgestellt werden, indem Evokationen blockiert werden oder Adressierungen ins Leere laufen. Indem andere Differenzen (Alter, Milieu) aktualisiert werden, können Geschlechterdifferenzen übergangen werden oder Differenz virtuell im Schwebezustand gehalten, mit Distanzwahrung neutralisiert oder indem die Geschlechterpräsentationen übersprungen werden, indem mit grenzüberschreitender Offenheit eine individualistische, vertraute Basis initiiert wird. Dabei ist in Interaktionssituationen eher die Interaktionsbeziehung gemeint (Hirschauer 2001: 219f). Der Reproduktionszusammenhang der Geschlechterdifferenzierung ist in der Beobachtung von Prozessen und Strategien eher kontingent als redundant (Hirschauer 2001: 225f), insofern als:

- Institutionen nicht konkurrenzlos und überhistorisch sind, sondern sich durch Konkurrenz neutralisierender Tendenzen wandeln - weder das Namensrecht noch die Geschlechteretikette, noch rechtliche Regulierungen oder verschiedengeschlechtliche Dyaden postmodernen Beziehungsarrangements gehören zu den Institutionen, die das Geschlecht noch länger wissen wollen.
- Vorgeschlagen wird, statt nach einer selbstbestätigenden Redundanz von Geschlechterrepräsentationen eher nach den Kontingenzen zu schauen, die in der Praxis Geschlecht mit unberechenbarem Sinn unterlegen, die Aushandlungsprozesse mit Opportunismus und Interessenlagen versehen und im Konkreten, Biografischen, lokal und situationsspezifisch von institutionellen Zwängen abweichen lassen.
- Gleichzeitigkeit von geschlechterverstärkenden und -neutralisierenden Prozessen mit Entgrenzung geschlechtsexklusiver Räume, Verschwinden kommunikativer Schwellen, Tendenzen der Kapitalisierung subjektiver Leistungsfähigkeit statt geschlechtstypisierender Rekrutierungsprozesse.

Geschlecht als Relationskategorie bedient damit die Unterscheidung gleich/verschieden. Obwohl dieses eine gewaltige Reduktion sozialer Komplexität auf ein Merkmal bedeutet, scheint diese Idee der Unterscheidung via einem einzigen Merkmal doch alltagstauglich (und theorielevant) zu sein, weil eine Verständigung trotz anderer sozialer Differenzen auf Basis der Benutzung und Verständigung über die Geschlechterdifferenz möglich wird, auch "indem eine grundlegende inaktive Bivalenz zur Entscheidung gebracht wird" (Hirschauer 2001: 219). Sobald eine Differenz (Gender, Age, Race, Class ...) aktiviert worden ist, grenzt sie die Interaktionsteilnehmer voneinander ab und ein, ermöglicht die Positionierung im vorher unklaren Raum. Intersektionalität kann hier nach der Funktion des Verschwindens oder Betonung einer Differenz oder Kopplung mit der anderen Differenz fragen.

Dieses weist dann (mal wieder) auf die Komplexitätsentlastende Wirkung der Geschlechtsstereotypisierung hin. Ebenso formulieren Weinbach/Stichweh (2001) zunächst die Annahme einer abnehmenden Bedeutung von Geschlecht, Ethnie, sozialer Herkunft in gesellschaftlichen Inklusionsprozessen, indem nun die für das inkludierende System relevanten Teilaspekte relevanter sind (z. B. bei Personal Qualifikation, Mobilität, Flexibilität). Ein Rückgriff auf Geschlechterdifferenzen hat zwar etwas mit der Entlastung von Komplexität in sozialen Systemen zu tun, aber was geschieht mit der Ambiguität? Sie steht als mitgeführter latenter Sinn zur Verfügung, um tatsäch-

lich neue Kombinationen und Utopien zu unternehmen.

Eine Omirelevanz von Geschlecht hat zur Folge, dass es eher zu einer Kontextualisierung von Geschlecht kommt, in der es nicht mehr um Geschlecht als überindividuelle Faktizität geht, sondern Geschlechterdifferenz aktiv hergestellt und symbolisch bekräftigt werden muss (Hirschauer 2001). Hinzu tritt eine Tendenz, soziale Merkmale mit hierarchischer Positionierung in Organisationen zu verkoppeln. Die sogenannten *status beliefs* entstehen dann als Ergebnis einer wahrgenommenen Kopplung von organisationalem Zugang zu und Verfügung über Ressourcen und soziale Merkmale von Statusangehörigen (Ridgeway 1997, 2001). Dieser schnelle, unreflektierte Umkehrschluss manifestiert soziale Hierarchien - unabhängig über wie viele askriptive Merkmale eine Person verfügt. Obwohl die Relevanz sozialer Differenzen durch habitualisierte Praktiken, intentionale Äußerungen oder den Rückgriff auf symbolische Deutungen (z. B. in Massenmedien als Stereotype) in Interaktionen erzeugt werden, ist nach Frohnen (2004) die Kategorisierung, Relevanzzeugung und Umsetzung in soziale Ungleichheit zu trennen. Dieser Transformationsprozess ist in den Strukturentscheidungen des organisationalen Sozialsystems verankert (Frohnen 2004: 226).

Es bleibt zu beobachten, ob allein die Geschlechterdifferenz in Organisationen eine Relevanz behält (Hirschauer 2001: 234), um Ambiguität zur sortieren oder Komplexität zu reduzieren oder ob diese Möglichkeit zur Bestimmung von Unterschieden und zur Unterscheidung an eine andere Form abgeben wird: als der intersektionellen Kopplung mit den anderen sozialen Merkmalen wie Age, Race, Class.

3 Fazit und Ausblick auf mögliche Forschungsfragen

Es ist alles schon gesagt, auch wir können im Kosmos der Zitate und Verweisungen nur Verortungen vornehmen:

"Methodisch müsste die Forschung zwar für (Geschlechter)unterscheidungen (in Klammersetzung, I.K.) sensibilisiert sein, sich andererseits aber zum strikten Kriterium machen, ob diese Unterscheidung auch in der beobachteten Praxis stattfindet, ob sie also mit vollzogen oder zurückgewiesen wird. Theoretisch braucht es einen Praxisbegriff der Geschlechterdifferenz, der von vornherein für beide Möglichkeiten offen ist: die der Relevantsetzung und die der Neutralisierung ... Ich nehme die rhetorische Frage der feministischen Kritik von Geschlechtsblindheit - wie kann man Geschlecht nur übersehen?! - dabei beim

Wort und wende sie im Folgenden konstruktiv: Wie können wir es? Und wie tun wir es?" (Hirschauer 2001: 214)

Intersektionalität wird für unser Arbeiten heißen, sich weiterhin mit den Bewertungen in Unterscheidungen und der funktionalen Benutzung verschiedener sozialer Kriterien zur Legitimierung von Unterschieden und der strukturellen Verankerung in Systemen zu befassen. Die Zurechnung von Kompetenzen, Partizipationschancen und Ressourcen auf Träger sozialer Merkmale geschieht im Interesse von Personen, Teams und Organisationen (Ridgeway 2001: 263). Interessant erscheint uns dabei, die skizzierten Theorieelemente zu verbinden. Einerseits das doing und andererseits das undoing von Differenz in Interaktionssituationen zu benutzen, um nach weiteren Auswegen aus der Verwendung von binären Bewertungen und ihren diskriminierenden Wirkungen zu suchen. Denn funktionale Äquivalente zu diskriminierenden Strukturen lassen sich nur ermitteln, wenn bisherige Prä- und Askriptionen von Fähigkeiten auf Eigenschaften dekonstruiert werden.

Für uns ergibt sich aber auch die dilemmatische Situation (als selbst konstruierte Situation zur Überbrückung eines sozialen Konfliktes, Mangels, Irrtums), dass zum einen der Verweis auf die Herkunft von Kategorisierungen nicht ohne Nutzung der Kategorie möglich ist oder zum anderen, dass die Auflösung einer Kategorie immer auch mit deren Negation oder ihrem sozialen Vergessen einhergeht. Aber wahrscheinlich liegt dieses Dilemma in unserem Versuch, unschuldig zu bleiben, obwohl entschieden werden muss.

Literatur

- Argyris, Chris (1993/1997): Wissen in Aktion, Eine Fallstudie zur lernenden Organisation, Klett-Cotta, Stuttgart
- Argyris, Chris/Schön, Donald (1996/1999): Die lernende Organisation. Grundlagen, Methode, Praxis; Klett-Cotta, Stuttgart
- Baecker, Dirk (2006): Das Willkürhandeln von Persönlichkeiten. Die Integrationsfunktion von Eliten im Übergang zu Netzwerkgesellschaften. Campus, Frankfurt/M., S. 297-317
- Bauschke-Urban, Carola (2006): unveröffentlichtes Manuskript
- Beer, Ursula (1987): Klasse Geschlecht - Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik, Forum Frauenforschung Bd. 1, Bielefeld: Dampfboot
- Brownmiller, Susan (1984): Femininity
- Bruchhagen, Verena/Koall, Iris (2002): Supervision im Diversitymanagement. In: Koall, Iris/Bruchhagen, Verena/Höher, Friederike: Vielfalt statt Lei(d)tkultur. LIT, Hamburg et al., S.121-152

- Bruchhagen, Verena (2007): Diversity-Lernen? Shake it, Baby! Anstrengungen und Zumutungen im Umgang mit Komplexität. In: Koall, Iris/Bruchhagen, Verena/Höher, Friederike (2007) (Hrsg.): Diversity OUTLOOKS. LIT, Hamburg, erscheint 6/2007
- Crenshaw, Kimberle Williams (2000): The Intersectionality of Gender and Race Discrimination. <http://www.womensplace.osu.edu/Archives/crenshaw.pdf>
- Frazer, Nancy (1994): Widerspenstige Praktiken - Macht, Diskurs, Geschlecht, Campus: Frankfurt
- Frohnen, Anja (2005): Diversity in Action. Multinationalität in globalen Unternehmen am Beispiel Ford. Transcript; Bielefeld.
- Hirschauer, Stefan (2001): Das Vergessen des Geschlechts. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung. In: Heinz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Westdeutscher Verlag: Opladen. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. S. 208-235
- Hirschauer, Stefan (1994): Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. S. 686-692
- Fenstermaker, Sarah/West, Candace (2001): "Doing Difference" revisited. In: Heinz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Westdeutscher Verlag: Opladen. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. S. 237-249
- Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli (2005): Achsen der Ungleichheit - Achsen der Differenz - Verhältnisbestimmung von Klasse, Geschlecht, "Rasse"/Ethnizität. In: Transit 5/2005. http://www.iwm.at/index.php?option=com_content&task=view&id=232&Itemid=407
- Knapp, Gudrun-Axeli (2000): Achsen der Differenz - Strukturen der Ungleichheit. In: Becker-Schmid, Regina / Knapp, Gudrun-Axeli: Feministische Theorien zur Einführung, Junius: Hamburg
- Knapp, Ulla (1986): Frauenarbeit in Deutschland, Bd. 1 - Hausarbeit und geschlechtsspezifischer Arbeitsmarkt im Industrialisierungsprozess. Merve: München
- Koall, Iris (2007): GENDER WORKS? Zu Diskriminierung, Funktionen und Codierungen im Geschlechterverhältnis. In: Weinbach, Christine (Hrsg.): Geschlechtliche Ungleichheit in systemtheoretischer Perspektive. VS: Wiesbaden, erscheint 6/2007
- Koall, Iris (2002): Managing Gender & Diversity - systemtheoretisch-konstruktivistische Grundlegungen eines Weiterbildungskonzeptes. In: Koall, Iris/Bruchhagen, Verena/Höher, Friederike (Hrsg.): Vielfalt statt Leit(d)kultur - Managing Gender & Diversity. LIT: Hamburg, S. 1-26
- Koall, Iris (2001): Managing Gender & Diversity - von der Homogenität zur Heterogenität in der Organisation der Unternehmung. LIT, Hamburg
- Koall, Iris/Bruchhagen, Verena (2004): Managing Diversity: Ansätze und Zumutungen zum Umgang mit Vielfalt in der Organisation. In: Hernsteiner, 2/2004, Wien, S. 4-10
- Koall, Iris/Bruchhagen, Verena (2002): Lust und Risiko in der Arbeit mit Verschiedenheit - wissenschaftliche Weiterbildung Managing Gender & Diversity. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Bielefeld, 3/2002, S. 111-128
- Lenz, Ilse (2002): Wie verändern sich die Neuen Frauenbewegungen? Ein Ansatz zur Transformation sozialer Bewegungen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 4/2002, S. 65-82
- Mae, Michiko (2004): Nation, Kultur und Gender: Leitkategorien der Moderne im Wechselbezug. In: Becker, Ruth / Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. VS, Wiesbaden, S. 620-625
- McCall, Leslie (2005): Managing the Complexity of Intersectionality. In: Signs (2005), 30(3), S.1771-1800
- Metz-Göckel, Sigrid (1996): Konzentration auf Frauen - Entdramatisierung von Geschlechterdifferenz. Zur feministischen Koedukationskritik. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, 43/44, 1996, S. 13-29
- Nassehi, Armin (2003): Geschlecht im System. Die Ontologisierung des Körpers und die Asymmetrie der Geschlechter. In: Pasero, Ursula/Weinbach, Christine: Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays. Suhrkamp, Frankfurt/M., S. 80-104
- Ohlendieck, Lutz (2003) Gender Trouble in Organisationen und Netzwerken. In: Pasero, Ursula / Weinbach, Christine: Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays, Frankfurt/M. Suhrkamp, 171-185
- Prasad, Pushkala/Pringle, Judith K./Konrad, Alison M. (2006): Examining the Contours of Workplace Diversity: Concepts, Contexts and Challenges. In: Prasad, Pushkala/Pringle, Judith K./Konrad, Alison M.(Hrsg.): Handbook of Workplace Diversity. Sage: London, Thousand Oaks, New Delhi, S. 1-22
- Ridgeway, Cecilia L: Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter-Ungleichheit in der Arbeitswelt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. S. 250-275
- Thomas, David A./Ely, Robin J.: Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity. In: Harvard Business Review, 10/1996, S. 79-90
- Thomas, Roosevelt (2000): Managing Diversity. Gabler: Wiesbaden
- Weinbach, Christine (2004): Systemtheorie und Gender. Das Geschlecht im Netzwerk der Systeme. VS, Wiesbaden
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktionen. "Gender at Work" in theoretischer und historischer Perspektive. UVK: Konstanz
- Wetterer, Angelika (1994): Professionalisierung, soziale Schließung und berufsspezifische Konstruktion von Geschlecht. In: Stein, Ruth/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Studierende und studierte Frauen. Ein Ost-West-Deutscher Vergleich, Kassel, S. 21-46

Kontakt und Information

Verena Bruchhagen
Universität Dortmund
DiVersion - Managing Gender
& Diversity
Fachbereich Erziehungswissenschaft /Soziologie; Zentrum für
Weiterbildung
Emil-Figge-Str. 50
44221 Dortmund
Telefon: +49(0)231-755-2853
vbruchhagen@fb12.uni-dortmund.de

Dr. Iris Koall
Universität Dortmund
DiVersion - Managing Gender
& Diversity
Fachbereich Erziehungswissenschaft /Soziologie; Zentrum für
Weiterbildung
Emil-Figge-Str. 50
44221 Dortmund
Telefon: +49(0)231-755-6252
lkoall@fb12.uni-dortmund.de

Gisela Steenbuck, Iris Koall, Verena Bruchhagen

FRAUEN(STUDIEN) in e-MOTION: Gedanken und Thesen zu einem in die Jahre gekommenen Konzept

Die FRAUENSTUDIEN der Universität Dortmund sind seit 25 Jahren weit über die Region hinaus als eine Einrichtung bekannt, die in der Verbindung von Wissenschafts- und Bildungsorientierung gesellschaftlichen Diskriminierungen von Frauen gegensteuert.

Die FRAUENSTUDIEN als Weiterbildendes Studium

Die FRAUENSTUDIEN bieten seit 25 Jahren weiterbildungsspezifische Dienstleistungen, die den besonderen Aufgaben einer zielgruppenorientierten wissenschaftlichen Weiterbildung Rechnung tragen und dem Konzept einer sozialen Öffnung der Hochschule verpflichtet sind.

Aktuelle Zielgruppen sind:

1. Wiedereinsteigerinnen nach einer Familienphase,
2. bürgerschaftlich bzw. ehrenamtlich Engagierte in einer außer- oder nachberuflichen Praxis,
3. Expertinnen/Fachfrauen im Bereich der institutionalisierten und professionalisierten Frauen- und Genderarbeit (z. B. im Bereich der geschlechtersensiblen Pädagogik, der Gewaltprävention, der Verbandsarbeit, von politischen Netzwerken u. a.) und des Managing Gender & Diversity

zu 1: Die Wiedereinsteigerinnen

Mit der Orientierung auf den Arbeitsmarkt bieten die FRAUENSTUDIEN eine wissenschaftliche Weiterbildung, die den Interessentinnen theoretische, methodische und praxisrelevante Inhalte vermittelt. Dies umfasst konzeptionelle Orientierungen

- an Bedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- an Problemen der work-life-balance,
- an spezifischen Problemen der Karriereentwicklung und der berufsbiografischen Entwicklungsmöglichkeiten,
- an Konzepten von personorientiertem Empowerment und Lerncoaching.

Zu 2: Die bürgerschaftlich Engagierten

Die steigende Zahl älterer und alter Menschen veranlasst die Bundesregierung schon jetzt, un-

terschiedliche Programme zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements ins Leben zu rufen. So gibt es viele aktive Menschen (Männer wie Frauen) im Nachruhestand, die ihr Wissen und ihre Fertigkeiten gerne weitergeben würden, denen es aber an sog. soft skills, an Methoden und an systematischer Reflexion ihrer Arbeit mangelt. Viele am Ehrenamt und bürgerschaftlichem Engagement Interessierte möchten sich theoretisch-konzeptionell wie methodisch auf eine mögliche gesellschaftliche Praxis vorbereiten und potentielle Handlungsfelder kennen lernen, bevor sie - parallel zur Berufstätigkeit oder in ihrer nachberuflichen Lebensphase - ins ehrenamtliche bzw. bürgerschaftliche Engagement einsteigen. In diesem Kontext erhalten Konzepte des lebenslangen Lernens wie des intergenerativen Lernens besondere Bedeutung.

Zu 3: Die Expertinnen

Die breit gefächerte Landschaft von Frauenprojekten, traditionellen Einrichtungen der Frauen (Verbands)arbeit sowie feministischen Kultur-, Bildungs- und Beratungseinrichtungen u. a. hat eine spezifische Praxis sowie Know-How frauenpolitischer wie fachlicher Arbeit entstehen lassen. Für Bildungsteilnehmerinnen aus diesen Bereichen steht die kritische Auseinandersetzung mit aktuellen Entwicklungen der Frauen- und Geschlechterforschung und die Vermittlung von Theorie und Praxis im Vordergrund. Neben theoretischen Grundlegungen und methodisch-strategischem Know-How sind fachliche Vernetzungen gefragt. Hier bestehen Anschlüsse an Konzepte von Managing Diversity, Wissensmanagement, Supervision, Organisations- und Personalentwicklung u. a.

Veränderungen der Zielgruppe und Ausdifferenzierung des Studienangebotes

Die FRAUENSTUDIEN werden seit nahezu 25 Jahren an der Universität Dortmund als wissenschaftliche Weiterbildung für Frauen ohne traditionelle Hochschulzugangsberechtigung durchgeführt. Die soziale Öffnung und Demokratisierung von Bildung und Wissenschaft ermöglichten innovative Bildungsprojekte und deren nachhaltige Etablierung in der Hochschule.¹

¹ Das Angebot ist in seinem Entstehungszusammenhang eng an die spezifischen Entwicklungen von Arbeit und Bildung, hier der Frauenarbeit und Frauenbildung im Ruhrgebiet gebunden. Der Strukturwandel und vielmehr die Strukturkrise des Ruhrgebiets wie die einseitige Prägung dieser Region durch den Montanbereich und dementsprechend der Mangel an Frauenarbeitsplätzen, das Zeichnen der 60er Jahre, der daraus resultierende Geburtenrückgang, die Abwanderung von Facharbeitern u.a. schlechte Infrastruktur kennzeichnen die Zeit Ende der 70er/ Anfang der 80er Jahre. In dieser Zeit wurde für bisher 'bildungsferne' Gruppen wie Arbeiterkinder und Familienfrauen u.a. der Zugang zur Hochschule zum bildungspolitischen Ziel erklärt. Nach wie vor wird dem Thema Bildungsbeteiligung - insbesondere unter dem Aspekt des Zugangs zu Bildung - zentrale Bedeutung beigemessen, so in der Berichterstattung der OECD-Studie: Bildung auf einen Blick, 2005

Bisheriges Kernangebot der FRAUENSTUDIEN war ein 5-semestriges Weiterbildungsstudium, mit dem sich Frauen für den Arbeitsmarkt sowie für ehrenamtliche Tätigkeiten qualifizieren können.

Die wissenschaftliche Weiterbildung für Frauen, die ehrenamtliche, politische oder berufliche Erfahrungen (weiter)entwickeln und reflektieren wollen, zielt auf personale, organisationale wie fachliche Prozesse der Qualifizierung. Bei den Teilnehmerinnen handelt sich um eine alters-, bildungs- und lebensphasenspezifisch sehr heterogene Gruppe, deren Weiterbildungsinteressen im Wesentlichen aus den strukturellen Konflikten der (mangelnden) Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Privatheit und Öffentlichkeit resultieren.

Veränderung und Kontinuierung der FRAUENSTUDIEN

Die inhaltlichen Angebote fokussieren daher Anforderungen an Professionalisierung und Qualifizierung im Sinne einer universitären, allgemeinen Weiterbildung in antidiskriminierender und partizipationsfördernder Orientierung, indem

- eine geschlechterdifferenzierte Weiterbildung mit fach- und professionsübergreifenden theoretischen Grundlagen und praxisrelevanten Kompetenzen,
- Ansätze zur Optimierung von Berufs- und Karriereprozessen sowie zur persönlichen und politischen Weiterbildung,
- Erkenntnisse und Methoden der sozialwissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung und
- Schlüsselkompetenzen.

vermittelt werden. Ziel ist eine auf mehr Selbststeuerung angelegte Lern- und Entwicklungskompetenz der Teilnehmerinnen, um strukturellen Benachteiligungen und Diskriminierungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem besser entgegen wirken zu können. Die FRAUENSTUDIEN verfolgen eine subjektorientierte Didaktik, die es ermöglicht, mit Lernenden/ Studierenden unterschiedlicher sozialer Herkunft, Bildungsniveaus und bildungsbiografischer Karrieren zu arbeiten und die als Lehren und Lernen in Vielfalt charakterisiert werden kann. Sie ist orientiert an:

- der Bearbeitung wissenschaftlicher und fachlicher Defizite,
- der Zusammenführung von Theorie und Praxis,
- dem Umsetzungs- und Anwendungsbezug relevanter Geschlechtertheorien,
- sowie an flexiblen, familienfreundlichen Studienstrukturen.

Das interdisziplinäre fachliche Spektrum und die relativ offene curriculare Struktur ermöglichen

den Studierenden eine individuelle Nutzung und Profilbildung, die den heterogenen Zugangsvoraussetzungen der Teilnehmerinnen und den diversen professionellen Verwertungsmöglichkeiten (vgl. Steenbuck 1997) entgegenkommt. Während des Studiums steht den Teilnehmerinnen ein differenziertes Angebot der Studien-Begleitung (Lern-Coaching, d. h. Beratung zur Studienverlaufplanung, Entwicklung von Kompetenzprofilen, Lerntransfer und Übergang in den Beruf u. a.) zur Verfügung. Die angestrebten Praxis- und Anwendungsfelder der Teilnehmerinnen liegen im Bereich Bildung, Beratung, Kulturarbeit, pädagogische und soziale Arbeit, Gleichstellungsarbeit, Verbandsarbeit und im Bereich des ehrenamtlichen/bürgerschaftlichen Engagements.

Das anfängliche Bildungsangebot für Familienfrauen wurde in Korrespondenz mit gesellschafts- und bildungspolitischen Entwicklungen auf Grund folgender Veränderungen modifiziert:

- Veränderungen des Frauenleitbildes hin zum Leitbild der "flexiblen Doppelfrau", d. h. der Frau, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur noch als Organisationsfrage, nicht mehr als Politikum sieht
- Veränderungen in der Teilnehmerinnengruppe:
 - Verkürzung der Familienphase,
 - stärkeres Interesse an beruflichem Wiedereinstieg, auch wenn die Kinder noch kleiner sind,
 - zunehmendes Interesse an beruflicher Verwertbarkeit des Studiums,
 - dadurch veränderte Nachfrage von gesellschaftlich und öffentlich verwertbaren Inhalten und Themen
- Veränderungen durch ein insgesamt gestiegenes Bildungsniveau der Frauen und entsprechend abnehmende Bildungsdefizite.

Diese Veränderungen spiegeln den Zeitgeist und erfordern Veränderungen im konzeptionellen Rahmen

- stärkerer Professionalisierungsbezug, berufliche Verwertbarkeit
- gezielte Formalisierung (Zertifizierung, Modularisierung, Credit-points etc.) und Vernetzung der Weiterbildungsformate im EU-Kontext
- stärkere Verzahnung und Nutzung von Synergien zwischen wissenschaftlicher Weiterbildung und Erstausbildung
- Berücksichtigung neuerer Ansätze aus der Geschlechterforschung und -politik, Zielgruppen-Gendering, d. h. Angebote für Männer und Frauen

Im weiterbildenden Studium Frauenstudien sind rückläufige Teilnehmerinnen-Zahlen festzustellen. Ein - wenngleich begrenzteres - Angebot für die bisherige Zielgruppe halten wir jedoch nach

wie vor für sinnvoll. Allerdings gilt es, dieses Angebot zu "verschlanken" und parallel neue Angebote und Konzepte zu erproben wie u. a.:

- kurzfristige Bildungsangebote ohne langjährige/mehrsemestrige Verpflichtung
- professionsbezogene Qualifizierungen mit konkretem Anwendungs- und Fachbezug
- Orientierung auf veränderte Preisbereitschaft (Anforderungen in der Bindung finanzstarker wie finanzschwacher TN).

Vor diesem Hintergrund ist eine Reduzierung der Leistungen für das Weiterbildende Studium wie folgt geplant:

- Reduzierung der Studienzeit auf 4 Semester,
- stärkere Umstellung auf Kompaktseminare (d. h. auf die Möglichkeit des berufsbegleitenden Studiums)
- Aufnahme neuer Teilnehmerinnen nur jeweils zum Wintersemester
- gezieltes, auf Transfer und Anwendung orientiertes Lerncoaching.

Neben der Anpassung der Angebotsstruktur an die zur Zeit sinkenden TN-Zahlen ist die offensive Weiterentwicklung neuer Studienangebote und Weiterbildungsformate begonnen worden.

Weiterbildungsstudium DiVersion: Managing Gender & Diversity

Die Anschlussfähigkeit des Konzeptes DiVersion Managing Gender & Diversity ergibt sich thematisch-inhaltlich wie auch organisatorisch durch die Zusammenführung mehrerer sozialer Kriterien gesellschaftlicher Diskriminierung. Neben Gender werden zunehmend die Kriterien soziale Herkunft, Alter, ethnische Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung u. a. in der Diskussion um Anti-Diskriminierung neu gebündelt. DiVersion Managing Gender & Diversity schließt damit an institutionelle und gesellschaftliche Prozesse zur Bewältigung von Diskriminierung qualifizierter Minderheiten an. Dementsprechend ergeben sich z. Zt. Anschlüsse an Mentoring-Programme (z. B. Kooperation mit MEDUSE, Universität Essen), Gender-Mainstreaming-Prozesse (Kooperation Universität Wuppertal), Interkulturelles Netzwerk der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv), Mitgliedschaft in der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management, e. V. (idm) Universität Witten-Herdecke, aktuelle Umsetzungserfordernisse des Anti-Diskriminierungsgesetzes (AGG) in Profit- und Non-Profit-Bereichen. Es ist zu berücksichtigen, dass solche "start-ups" wie DiVersion Managing Gender & Diversity eigentlich frühestens im dritten oder vierten Jahr Geld einbringen. Die ersten Jahre sind also kostendeckend zu arbeiten und sollten als Investition betrachtet werden.

Weitere Entwicklungsplanungen:

Außeruniversitäre Angebote: Training/Beratung/Coaching/Supervision

Die Mitarbeiterinnen der FRAUENSTUDIEN sind in diesen Bereichen durch Zusatzqualifikationen ausgewiesen. Über das ZfW werden entsprechende Dienstleistungen (wie z. B. Teamsupervisionen, Organisationsberatungen, Trainings, Inhouse-Fortbildung u. a.) in Bereichen der Gender-Arbeit, des Managing Diversity, der Gleichstellungsarbeit etc. angeboten und in universitärer und außeruniversitärer Struktur "vermarktet".

Stärkere Vernetzung von Erstausbildung und wissenschaftlicher Weiterbildung

Die Mitarbeiterinnen der FRAUENSTUDIEN engagieren sich derzeit bereits in der Erstausbildung. Hier sind jedoch sicherlich mit Blick auf die sinkenden Teilnehmerinnenzahlen einerseits und mit Blick auf die Entwicklungsbedarfe im Lehrangebot der Erstausbildungen neue Kooperationen und Zuschnitte erforderlich.

Mit Blick auf die Frage nach der aktuellen Bedeutung von gender- vs. frauenrelevanten Angeboten ist für Oktober 2007 erstmals ein neues Format: die W:O:U: (Womens Open University) - geplant. Hier sollen Lehrende und Lernende aus der universitären und außeruniversitären Bildung mit Studierenden aus Erstausbildung und Weiterbildung zusammengeführt werden.

Entwicklung eines berufsbegleitenden Weiterbildungs-MA's Managing (Gender +) Diversity

In Kooperation mit anderen Hochschulen soll (ergänzend oder alternativ) zu dem bisherigen Zertifikats-Lehrgang wissenschaftlicher Weiterbildung der Standort Dortmund in Sachen Diversity in Lehre und Forschung ausgebaut werden. Ein Weiterbildungs-Master soll modular studierbar sein. Anlässlich der Jubiläumsfeier zum 25jährigen Bestehen der FRAUENSTUDIEN wurden die folgenden Thesen präsentiert. Sie drücken u. E. konzeptionelle wie strukturelle Spannungen und Kontroversen aus, in denen dieser Arbeitsbereich - wenngleich kontinuierlich - steht.

1. These: Damals: Emanzipation von Geschlechterzwängen... heute: Ökonomisierung der Gender-Frage!

Vor 25 Jahren traten wir an mit der Idee, dass die Politisierung des Bereichs von Hausarbeit und Familie, d. h. der von Frauen geleisteten Reproduktionsarbeit die Grundlage für ein Konzept emanzipatorischer Frauenbildung sein kann. Heute stellt sich diese Überlegung als scheinbar überholt dar, weil unsere Gesellschaft durch eine einseitig-do-

minante Orientierung auf den Bereich der Erwerbsarbeit gekennzeichnet ist. Diese Ökonomisierung der Gesellschaft spiegelt sich auch im Bildungsbereich.

2. These: Der Emanzipationsgedanke, von dem wir seinerzeit ausgegangen sind, ist mittlerweile elitär und anachronistisch. (Wissenschaftliche) Weiterbildung kann aber nach wie vor eine Entwicklung in Richtung auf Autonomie im Denken und Handeln unterstützen.

Emanzipation heißt in der engeren Bedeutung des Wortes: sich aus der Handhabung durch andere befreien. Wenn wir diese Definition zugrunde legen, erscheint Emanzipation für die Mehrzahl der Frauen in unserer Gesellschaft weitgehend erreicht, für eine Minderheit dagegen - denken wir an Zwangsprostitution oder die neuen "Dienstmädchenverhältnisse" sind dagegen die Abhängigkeitsverhältnisse sogar extrem verschärft. Für die Frauen aber, die sich bisher von unserem Bildungsangebot angesprochen fühlten, ist Emanzipation kein erst zu erreichendes Ziel, sondern ein Merkmal einer subjektiv empfundenen faktischen und vor allen Dingen selbst gewählten Lebensrealität.

Im Unterschied zu früheren Generationen schleppen wir nicht mehr das Bündel von Moral, Brauchtum, kulturellen Werten, Autoritäten, der Kirche und langfristigen Planungen für das Leben. Für uns gelten kaum bindende Normen, Werte und Orientierungen. Wir leben in einer offenen Gesellschaft, wo kaum jemand darüber bestimmt, was der Einzelne zu tun habe. Wie wir leben, wo wir leben, wer wir sind und was aus der Vielzahl der Möglichkeiten wir tun, können und müssen wir immer wieder neu entscheiden. Emanzipation von gesellschaftlichen Imperativen ist nicht mehr nötig, im Gegenteil: die Herausforderung heute ist das Selbst-Sein und selbst zu wissen, "wo es lang geht".

Entsprechend mag keine junge Frau zugeben, dass sie unemanzipiert in Abhängigkeit von einem Mann lebe, und wenn die Verhältnisse vielleicht so wären, dann sind sie selbst gewählt und nicht in Abhängigkeit so gewählt.

Gleichwohl halten wir Emanzipation von der Grundidee her nicht für überholt, sondern nach wie vor für zutreffend für Entwicklungsprozesse von Menschen. Voraussetzung für ein emanzipiertes Leben ist eine Autonomie im Denken und Handeln. Durch die Individualisierung der Gesellschaft ist Autonomie gar zu einer Schlüsselkompetenz für Lebensbewältigung geworden. Je weniger Normen festlegen, was gut und richtig ist, desto mehr ist die Einzelne darauf angewiesen, es selbst zu wissen. Nicht mehr im Außen, sondern

nur in sich selbst, kann das Individuum die verlässliche Steuerungseinheit seines Lebens finden. Die Vorstellung von einem Ich, das vollkommen unabhängig und souverän durch das eigene Leben navigiert, ist reale Anforderung und Illusion zugleich. Wir gehen davon aus, dass es einen hohen Bedarf an Unterstützung zur Bewältigung dieser Herausforderungen gibt, jedoch in anderer Form als einem curricular geregelten Angebot wie den Frauenstudien.

3. These: Vor 25 Jahren galt eindeutiger als heute, dass Familienfrauen dem Druck der Abhängigkeit von patriarchalischen Strukturen und der Dominanz männlicher Erwerbs- und Karrieremuster unterliegen und gleichzeitig in den Illusionen des häuslich-familiären Glücks versorgt, gebunden, aber auch gebefangen waren.

Als "Lösung" oder "Möglichkeitsraum" (Dausien 2005) dieser Generation wurde das Drei-Phasen-Modell von Qualifikation - Familienphase - Wiedereinstieg (unter dem vorherigen Qualifikationsniveau) - politisch gefördert und gelebt.

Die Gruppe von Frauen, auf deren Biographie dieses Modell zutrifft, ist heute kleiner geworden, hauptsächlich weil

- die wirtschaftlichen Belastungen von Familien auf beide Partner verteilt werden,
- die gestiegene Qualifikation von Frauen den beruflichen Ausstieg oder Break bildungsökonomisch nicht mehr rechtfertigt,
- die Familienphase erheblich verkürzt ist (in den letzten 5 Jahren durchschnittlich bereits wieder um 1/3 von ca. 30 Monaten auf 20 Monate),
- eine zunehmende Zahl von Frauen sich gegen das patriarchale Modell einer komplementären Partnerschaft und Familienstruktur (d. h. gegen die alleinige Zuständigkeit für die Familienarbeit trotz Berufstätigkeit) entscheidet. Ca. 20-25 Prozent der sehr gut qualifizierten Frauen entscheiden sich gegen Kinder, stürzen sich stattdessen ins "rat race" um professionelle Chancen, teilen Lust und Frust eines männlichen Lebensentwurfs.

4. These: Ökonomische Emanzipation - allerdings schicht- oder milieutypisierend!

Positiv ist prinzipiell der kontinuierliche Trend der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen wird - so die Prognose - im Zeitraum von 1995-2010 um 9 % auf ca. 12 Mio. Sozialversicherungspflichtigbeschäftigte steigen, Frauen stellen dann 45 % der Erwerbsbeteiligung, was auch mit der Übernahme von bis dahin "männlichen" Produktionsbereichen zusammenhängt. Für den gleichen Zeitraum wird erwartet, dass dann der Rückgang der männ-

lichen Erwerbsbeteiligung um 7,4 % abgenommen hat (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung 2006)

Ebenfalls als positiv können die daraus resultierenden Lösungen der Vereinbarkeitsproblematik gesehen werden. Institutionell unterstützt wird die Vereinbarkeit aber vor allem, wenn beide Elternteile qualifizierte und gut bezahlte Jobs haben. Eine mögliche Folge der ökonomischen Emanzipation ist dann die De-Institutionalisierung des bürgerlichen Ehe- und Familienmusters mit weiterführenden Wandlungsprozessen. Kritisch zu fragen bleibt, welche Schichten hier besonders profitieren können bzw. wie sich im Einzelfall die sozialen Kategorien von Schicht, Geschlecht, Ethnie etc. darstellen und zu welchen Diskriminierungsprofilen sie in der konkreten "Komposition" (Klinger/Knapp 2005) führen. "Wirtschaftswachstum ohne Bevölkerungswachstum" kann als Motto für ein Problemszenario formuliert werden, das es zu bewältigen gilt. Es erhält seine aktuelle Legitimierung aus der Notwendigkeit lebenslangen Lernens, der Schaffung eines europäischen Arbeitsmarktes und der damit verbundenden Integration und Inklusion bisher minorisierter (zumindest nicht explizit geförderter) Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. (EU-Kommissionsbericht KOM (2005) 94). Damit erscheinen zwei Gruppen als besonders förderrelevant: Frauen und MigrantInnen. Einen Ansatz bietet für uns hier das Konzept DiVersion: Managing Gender & Diversity.

5. These: Grenzgängerische Anpassungs- und Integrationsleistung von Frauen in einem gespaltenen System!

Paradox scheint auch zu sein, dass es z. T. eher die Wirtschaft als die Politik ist, die durch ihr Interesse an dem ökonomischen Beitrag der Frauen zwangsläufig zu einer Flexibilisierung der "alten", komplementär angelegten Geschlechterrollen beiträgt.

So wird eine Flexibilisierung und Heterogenisierung von Geschlechterrollen und -funktionen zwar (insbesondere mit Blick auf die ökonomischen Entwicklungen) gebraucht und genutzt, reproduziert werden entsprechende Sozialformen und Strukturen der Arbeitsteilung jedoch immer wieder über die altvorderen komplementären Geschlechtermuster (z. B. durch privates Aushandeln von Arbeitsteilung, Karriereentscheidungen u. a.). Wem also dient die Modernisierung der Geschlechterrollen?

6. These: Unerledigte Themen der Frauenbewegung

Viele Themen, die von der Frauenbewegung, Tabu brechend, in die Öffentlichkeit gebracht wur-

den, sind heute Allgemeingut. Gleichwohl sind einige dieser Themen längst nicht erledigt: z. B. geschlechtliche Arbeitsteilung v. a. im Privaten, Gewalt im Geschlechterverhältnis. Für diese Themen gibt es auch weiterhin einen hohen Bedarf an Multiplikatorinnen, die engagiert und sachkundig in der Praxis Konzepte entwickeln und umsetzen.

7. These: Die Bedeutung von Bildung für Frauen hat sich im Zuge ihrer Emanzipation verändert.

Unter deutlich veränderten gesellschaftlichen Bedingungen ist auch der Stellenwert von Bildung verändert. Kurz gefasst kann man sagen, dass für die Mehrzahl der Frauen heute nicht mehr der Zugang zu Bildung, sondern der Umgang mit dem overload an Informationen zu bewältigen ist. Hier kann unsere wissenschaftliche Weiterbildung aufgrund folgender Merkmale eine orientierende Funktion haben:

- wir arbeiten subjektorientiert, d. h. wir knüpfen an die Erfahrungen, Annahmen, Vorstellungen sowie an das Wissen der Teilnehmerinnen an. Wir gehen davon aus, dass jede Teilnehmerin individuell verschiedenen Verarbeitungsweisen Wissen aufnimmt und jede eine individuell eigene Lernerfahrung macht. Diese Prozesse versuchen wir zu unterstützen und zu begleiten.
- In unseren Seminaren stellen wir nicht nur "Kopfwissen" zur Verfügung, sondern ermöglichen Erfahrungen. Lernen in diesem Verständnis bedeutet Veränderung und Lehren bedeutet Veränderung ermöglichen: Lernen ist ein Entwicklungsprozess der ganzen Person mit affektiven und kognitiven Komponenten, ein Prozess von Fühlen, Wahrnehmen, Betrachten und Verstehen.

Diese Art von subjektorientierter Arbeit, auch wenn der Gedanke von Emanzipation heute nicht mehr der tragende sein kann, bietet in der postmodernen Gesellschaft eine wichtige Unterstützung zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen. Als Stichworte sind zu nennen: Multioptionalität, schnelle Veränderung, Verunsicherung, biographische Brüche. Angebote in Bildung und Beratung, die Menschen stärken und unterstützen und ihnen helfen, Orientierung in sich selbst zu finden, sind hilfreich. Aber hinter dieser Bedeutung verblassen die politischen Inhalte, was zu einer Bedeutungsverschiebung von den Inhalten der FRAUENSTUDIEN hin zu der Funktion führt. Die FRAUENSTUDIEN schwächt dies und es wirkt so, als würden wir nur noch auf einem Bein fest stehen.

8. These: Feminismus in der Postmoderne: Hoppla, wir fühlen uns diskriminiert...!

Zu beobachten sind derzeit gewisse Neofeminismen der sog. F-Klasse oder die Klagen der "ge-

neration Ally". Sie sind verbunden mit dem Problem der Kränkungs-Wahrnehmung. Junge Frauen mit dieser Orientierung wännen sich potentiell gleichberechtigt und gleichgestellt, erleben aber irgendwann doch strukturelle Kränkungen (glass ceiling u. a.) ... und sind überrascht, denn frau wäunte sich doch jenseits der Diskriminierungskultur...

9. These: Leiden am Wiederholungszwang

Die Altlasten des 19. Jahrhunderts werden immer wieder recycelt und wiederaufbereitet, insbesondere patriarchal konnotierte Modelle der geschlechtstypisierenden Arbeitsteilung. Wann reproduziert ein Gender-Konzept den Code der Geschlechterbinarität und verbindet dies evt. geschickt mit den Anstrengungen von Frauen, in den Mainstream zu wollen, an ihm zu partizipieren, sich so gesellschaftlich anerkannt zu wännen? Ist es nicht gerade auch der Mainstream, der geprägt ist von Strukturen und Attitüden patriarchaler Dominanzkultur?

Die Frauenbewegung des 19. Jahrhunderts zeigt uns darüber hinaus auch die historische Variante des Differenz-Kampfs unter Frauen: Während die bürgerlichen Frauen in erster Linie ihren Beitrag zum Erhalt und zur Entwicklung des Vaterlandes anerkannt wissen wollten, ihren Part an der Partizipation in dem vorhandenen System einforderten, meldeten sich die Frauen des radikalen Flügels mit einer weitergehenden Systemkritik öffentlich zu Wort. An welcher Gesellschaft wollen und sollen Frauen partizipieren, in welcher Gesellschaft wollen sie main-gestreamt leben?

10. These: Das Ökonomische wird privatisiert und das Private wird ökonomisiert! Und was wird politisiert?

Die Verteilungskämpfe und verdeckt geführten Auseinandersetzungen zwischen dem unteren sozialen Fünftel und dem mittleren und oberen Milieu scheinen entschieden, mit unübersehbaren Folgekosten für eine demokratische Gesellschaft. Es wird deutlich, dass jegliche Begriffe von Emanzipation nicht mehr in diesem unteren Fünftel ankommen (nie angekommen sind?) dem die Lebensperspektive von Professionalität und demokratischem Engagement schon lange abhanden gekommen ist.²

11. These: Perfektion und Subtilität von Diskriminierung

Diskriminierung betrifft heute andere Gruppen als in den Anfängen der Frauenstudien und Geschlecht allein ist längst kein Merkmal für Benachteiligung. Während noch vor 20 Jahren die Merkmale von Benachteiligung "weiblich, katholisch und vom Lande" waren, sind es heute die

Merkmale "männlich, muslimisch und in einer Metropole lebend". Es gibt deutlich weniger Unterschiede zwischen mir und einem sozial ähnlich situierten Mann als zwischen mir und meiner portugiesischen Putzhilfe und dieser Unterschied wäre noch größer, wenn diese aus Asien käme. Das alte feministische Prinzip der Betroffenheit, was meint, dass von allem was einer Frau passiert, ich potentiell auch betroffen sein könnte, erscheint in dieser Hinsicht beschränkt.

Wenn wir das Prinzip der Öffnung von Hochschule für bisher ausgeschlossene, bildungswillige Frauen aufrecht erhalten wollen, dann ist die Hochschule für die Mehrzahl der wirklich Ausgeschlossenen nicht unbedingt der geeignete Ort, um für diese Gruppen inkludierende Angebote zu machen. Und in dieser Richtung gedacht wird auch sicherlich die alte Diskussion um die Frage, ob Bildung helfen kann oder ob es nicht allein Arbeitsplätze sein müssten, weitergeführt werden müssen. Eine Fortführung der Frauenstudien ist am ehesten denkbar für eine neue Zielgruppe: gut ausgebildete Migrantinnen, für die die Öffnung der Hochschule eine ähnlich motivierende, gesellschaftlich integrierende und beruflich orientierende und qualifizierende Funktion haben könnte, wie für die Familienfrauen in der Vergangenheit. Diskriminierung ist perfekt globalisiert, Diskriminierungsphänomene sind subtil ausdifferenziert, Diskriminierungserfahrungen werden allerdings subtil privatisiert! Gehe zurück zu These 3, 10 oder 11: die Spaltung zwischen Privatheit und Öffentlichkeit ist und bleibt das Geschlechter-Thema!

12. These: Diese Gender-Perspektive ist sehr eng mit der sozialen Schicht oder Positionierung verschränkt, dies stärkt und schwächt gleichzeitig die Möglichkeiten der Politisierung der FRAUENSTUDIEN

Wir sind nur schwer in der Lage, "bildungsferne Problemgruppen" direkt an die Hochschule zu holen, aber wir können mit unserem Ansatz: Geschlecht + Frauen qualifizieren, die als Multiplikatorinnen Zugang zu Gruppen von Menschen haben, die durch die Verschränktheit mehrerer diskriminierender Dimensionen erleben:

- Diskriminierung erscheint heute stärker denn je als ein Bildungs- und Milieuproblem. Bildung ist nach wie vor der einzige Schlüssel zum Abbau von Diskriminierung. Die Berufschancen von Frauen müssen verstärkt im Zusammenhang mit den Benachteiligungen aufgrund von ethnischer Herkunft, sozialem Milieu, Alter etc. gesehen werden. Geschlecht + wirkt somit als Querschnittskategorie gesellschaftlich ausgrenzend oder befähigt zur Teilhabe. Wir wenden uns in unserem Weiterbildungsangebot von

² "Aber die Gruppen (familienfreundlicher Regionen, Anm.) lassen sich doch nach Wirtschaftskraft durchstufen. Denn: Je besser die Arbeitschancen, desto mehr Kinder. Und: Das Betreuungsangebot wirkt sich nicht messbar auf die Gebärfreude aus. So weisen die "klassischen Mittelstandsregionen" in Süddeutschland gute Geburtenziffern, hervorragende Arbeits- und Lebensbedingungen - aber nur neun Krippenplätze je 1.000 Kinder aus. ... Umgekehrt ist die Geburtenziffer dort am niedrigsten, wo es die besten Betreuungsangebote gibt: in den nordöstlichen Krisenregionen, wo die Arbeitslosigkeit doppelt so hoch ist wie im Bundesschnitt, aber 430 Krippenplätze auf 1.000 Kinder zur Verfügung stehen." (Ulrike Winkelmann: Familienfreundlichkeit ist harter Standortfaktor, TAZ, 21.01.05)

Managing Gender & Diversity diesen Querschnittsthematiken zu und vermitteln diesen Zusammenhang von grundsätzlicher Tendenz zur Diskriminierung in sozialen Systemen - ob in Organisationen oder Gruppen - um auf die multiplen Wirkungen von Diskriminierung hinzuweisen

- Wir können feststellen, dass qualifizierte Frauen mit Migrationshintergrund in einem uns allbekannten Maße über traditionelle Frauen- und Familienbilder "stolpern", die sich mit den Anforderungen nach Partizipation und Selbständigkeit der "Wissensgesellschaft" nur schwer vereinbaren lassen. Wir wissen auch, dass die Sozialisation von demokratiefähigen Kindern und Jugendlichen weiterhin stark von der Integration der Mütter der mittlerweile 2. Generation abhängen wird.
- Institutionell sind wir in Deutschland keinesfalls in der Lage die - sich übrigens seit den 20er Jahren vollziehenden - Anforderungen des demografischen Wandels realistisch umzusetzen³. Auf diese demografischen Anforderungen reagiert die EU mit der so genannten Lissabon-Strategie, zum Aufbau der Wissensgesellschaft, als ein Credo, ein MUST, mit dem Ziel des Aufbaus und der Nutzung der verschiedensten Humanpotenziale. Die Lissabon Initiative⁴ ist hier die wesentlichste Referenz (EUDUC 18, 5980/01, S.12) die die Aufforderung an die Hochschulen richtet, sich wieder zu demokratisieren, also für "alte/neue bildungsferne" Milieus zu öffnen. Diese geforderte Potenzialentwicklung ist seit 25 Jahren das "Hauptgeschäft" der FRAUENSTUDIEN. Damit sind wir im Rahmen dieser gesellschaftlichen und ökonomischen Anforderungen gut aufgestellt.
- Aber als Mitarbeiterinnen der FRAUENSTUDIEN sind wir in der Situation, handeln zu müssen, während die breite, soziale Diffundierung von Qualifikationserwerb und Potenzialentwicklung unmöglich erscheint. Relevant scheint absurderweise Eliteförderung geworden, als ob es in Zukunft vorrangig um diese Gruppe gehen wird, die hat sich schon immer selbst helfen können. Es geht für uns darum, die Strukturen immer wieder so zu aktualisieren, dass die enge Kopplung von sozialer Herkunft, Bildungserwerb und -verwertung sich wieder öffnen muss (Hartmann 2002, 2004). Hier sind die FRAUENSTUDIEN der Universität von ungebrochener Aktualität und mit einem großen Erfahrungshintergrund ausgestattet, um die qualifizierte Teilhabe an der Gesellschaft TROTZ unterschiedlicher sozialer und geschlechtlicher Herkunft zu ermöglichen.

13. These: Wir haben mit unserem Konzept des Managing Gender & Diversity insofern auf diese Entwicklungen reagiert, als ein sozialpolitisch engagiertes Managing Diversity die organisationalen und personalen Bedingungen einer "ökonomischen und politischen Emanzipation" schafft⁵

- Emanzipationsbedingungen sind u. E. abhängig von der Verschränkung (Intersectionality) von Geschlecht mit sozialer Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit und religiöser Orientierung, Hautfarbe, sexueller Orientierung, gewählten Lebensformen und körperlicher Eigenschaften. Das erklärt, warum wir die unterschiedlichen Entwicklungslinien der Frauen- und Geschlechterforschung für ein Managing Gender & Diversity (MGD) fruchtbar machen und nutzen wollen (Koall 2001, Hofmann 2004).
- Gemeinsame Ansatzpunkte zwischen antidiskriminierenden Perspektiven des Managing Diversity und Theorien der Geschlechterforschung beziehen sich auf:
- Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung, die sich mit der Kritik hegemonialer Strukturen als Analyse der Konstruktionsbedingungen von Herrschaft und Dominanz beschäftigen.
- Perspektiven sozialkonstruktivistischer Analysen, die mit ihrer Kritik biologistischer Konstruktionen bzw. der Kritik rigider polarisierender (Geschlechter-) Identitäten als Basis für ein kritisches Diversity Management gelten können.
- Systemtheoretische Perspektiven, die von den Möglichkeiten des politischen und ökonomischen Eingriffs auf der Ebene der Systemfunktionen (hier: was kostet Diskriminierung) und Systemgestaltung mit dem Blick auf die systeminternen Entstehungsbedingungen von Differenz und Diskriminierung leiten.
- In diesem Sinne unterscheidet sich das Konzept des Managing Gender & Diversity von dem Konzept des Gender Mainstreaming. Im Gender Mainstreaming wird in der Grundidee davon ausgegangen, dass es "sozialdiagnostisch ... (den) Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht" (Knapp 2001:57) nicht gab und gibt und Gender als zentrale Kategorie ihre realitätskonstituierende Wirkung beibehält⁶. Es bleibt dabei problematisch, dass das System der Zweigeschlechtlichkeit (Gildemeister/ Wetterer 1992) im Gender Mainstreaming reproduziert und der Blick auf Diskriminierungsprozesse auf das dominante Kriterium "Geschlecht" reduziert wird.
- Obwohl sich beide Ansätze in ihren theoretischen Wurzeln und politischen Zielen auf die Herkunft und Aufhebung der Diskriminierung

³ "Die aktuelle Zuwanderungsdebatte verdeckt die Erkenntnis, daß Wanderungsvorgänge allein die strukturellen Veränderungen der Bevölkerung und des Arbeitsmarktes nicht rückgängig machen oder ausgleichen können. Selbst eine Zuwanderung von 200.000 Personen pro Jahr wird den Alterungsprozess nur verlangsamen, aber nicht verhindern. Das ergeben auch Modellrechnungen der Vereinten Nationen (UN) zum Thema "Bestandserhaltungsmigration" (Replacement Migration) vom März 2000. Diese Studie zeigt unter anderem, dass jährlich über 3,4 Millionen Personen nach Deutschland zuwandern müssten, wenn man die zahlenmäßige Relation der 15-64-Jährigen zu den über 64-Jährigen konstant halten wollte. Im Zeitraum von 1995 bis 2050 wären dies fast 190 Millionen Zugewanderte, also weit mehr als das Doppelte der heutigen Bevölkerung. Nach der UN-Studie lässt sich somit die Altersstruktur durch Zuwanderungen unter realistischen Rahmenbedingungen nicht erhalten. Sie zeigt zugleich, dass als Alternative - bei einem Modell ohne Wanderungen - eine spätere Altersgrenze bei etwa 77 Jahren - rein theoretisch - zum gleichen Ergebnis (konstantes Verhältnis der Bevölkerung im Renten- zu derjenigen im Erwerbsalter) führen würde". (Quelle: Stat. Bundesamt, Bevölkerungsentwicklung Deutschlands bis 2050, <http://www.destatis.de/download/veroe/bevoe.pdf>, S. 16)

⁴ Bericht des Rates (Bildung) an den Europäischen Rat "Die konkreten künftigen Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, 5680/01 EDUC 18

⁵ Der Begriff einer ökonomischen Emanzipation bezieht sich auf die Möglichkeit der gleich-"wertigen" Teilhabe an der Berufsarbeit, indem z. B. Verdienstmöglichkeiten, Tätigkeitsstrukturen und Arbeitsleistung unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Geschlechtergruppe gestaltet werden. Vgl. zur aktuellen Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern www.bmfsfj.de/dokumente/Artikel/ix_77679.htm

⁶ "Thesen eines Bedeutungsverlustes der Kategorie "Geschlecht" bleiben unsinnig, solange nicht die Aspekte bestimmt sind, unter denen dies der Fall sein soll: In welchen Hinsichten ist Geschlecht weniger relevant oder realitätsmächtiger als zuvor?" Knapp (2001: 57)

von Frauen beziehen, geht es im Managing Gender & Diversity im Kern um eine Dekonstruktion der Herstellung von (Geschlechter-) Differenz. Im Managing Diversity geht es also weniger um die Strategie einer positiven Diskriminierung aufgrund der einseitigen Betonung einer Kategorie, als um die Kontextualisierung und Relativierung von relevanten Merkmalen sozialer Unterscheidung. Kontextualisierung meint, es kann an unterschiedlichen Orten und in unterschiedlichen Kontexten etwas sehr Verschiedenes sein, eine Frau oder ein Mann oder... zu sein (Trettin 1993).

- Und eine Relativierung der Kategorie Geschlecht bezieht sich darauf, dass in einer Person immer das soziale Merkmal Geschlecht mit anderen Merkmalen wie Ethnie, Alter, Klasse, Religion, Hautfarbe u. a. mehrdimensional verschränkt ist. Wird die soziale Kategorie Gender nicht exklusiv, sondern relativ in Bezug zu anderen Kategorien sozialer Differenzierung (race, class, religion, age...) gesehen, dann erscheinen Männer und Frauen in diversen Konstellationen von Gleichheit und Ungleichheit. Damit steht die Betonung der (Geschlechter) Differenz zur Bestimmung einer essentiellen (Geschlechter) Identität zur Disposition (Butler 1991).

14. These: Fazit: Was nun? Was tun? Alles wird gut? Aber was wird besser?

Wichtig scheint, dass Bildungs-Konzepte nicht auf ein Entweder-Oder hinauslaufen. Damit wieder-

holen wir nur die binäre Struktur, die es u. E. zu kritisieren gilt. Anders gesagt: Uns scheint zur Zeit weniger die Frage nach dem ("wahren", allen Ansprüchen genügenden, allen Herausforderungen entsprechenden Konzept) von Bedeutung zu sein, als vielmehr die Überlegung, ob es gelingen wird, die (historischen und konzeptionellen) Kontinuierungen einer system-kritischen Frauenbildung und -politik fortzuschreiben, ohne sich dazu unbedingt auf ein Konzept festlegen zu lassen. Wir gehen stattdessen davon aus, dass wir die Optionalität diverser Ansätze und Konzepte bisher noch nicht ausgeschöpft haben.

Wir brauchen diverse (gender)politische Konzepte und Positionierungen, auch wenn dadurch die Eindeutigkeit von Handlungsstrategien nicht nur komplexer, sondern auch komplizierter wird.

Wie professionelle und politische Aspekte dabei ineinander greifen, ist eine der zentralen Fragen in der Auseinandersetzung mit neuen Konzepten, die sich an der Grenze von betrieblichen und politischen, professionellen und ethisch-interessen-geleiteten Bereichen platzieren müssen.

Feminismus war nie ein durchinstitutionalisierter Prozess, sondern immer eine von Einzelnen und Gruppen initiierte Bewegung: sie lebt(e) davon, dass Frauen sich unabhängig von offiziellen, main-gestreamten, institutionalisierten Prozessen zusammensetzten, auseinandersetzen, Prozesse fortsetzen... Der Eigensinn der Subjekte (bzw. der Systeme), das kritische Weiterdenken, das sich Positionieren und sich Aussetzen ist weiter gefordert.

Kontakt und Information

Verena Bruchhagen
Universität Dortmund
DiVersion - Managing Gender
& Diversity
Fachbereich Erziehungswissen-
schaft /Soziologie;
Zentrum für Weiterbildung
Emil-Figge-Str. 50
44221 Dortmund
Tel: +49(0)231-755-2853
vbruchhagen@fb12.uni-
dortmund.de

Dr. Iris Koall
Universität Dortmund
DiVersion - Managing Gender
& Diversity
Fachbereich Erziehungswissen-
schaft /Soziologie;
Zentrum für Weiterbildung
Emil-Figge-Str. 50
44221 Dortmund
Tel: +49(0)231-755-6252
lkoall@fb12.uni-dortmund.de

Geschlechterpraktiken in einer Internetagentur

Kurzdarstellung des empirischen Forschungsprojekts zur Relevanz der sozialen Kategorie Geschlecht im Arbeitsalltag einer Internetagentur

Die praktische Herstellung von Geschlecht sieht theoretisch auch ein Nicht-Herstellen, ein Nicht-Relevantsetzen, ein Ignorieren von Geschlecht vor. Im Arbeitsalltag allerdings scheint die Relevanz der Kategorie Geschlecht zur Ordnung des Sozialen besonders potent zu sein. Gilt dies auch für junge berufliche Felder, wie sie rund um das Internet entstanden sind?

Internetagenturen zeichnen sich durch wenig institutionalisierte Organisationsstrukturen aus. Diese spiegeln sich in projektorientierten vertikalen Hierarchien wider, in heterogenen Beschäftigungsverhältnissen und in fehlenden formalen Berufsbezeichnungen. Feste institutionelle Vorgaben sowie eindeutige Handlungsanweisungen fehlen. Damit wird der Handlungsspielraum der Akteure größer und neue Möglichkeitshorizonte für Handeln sind erwartbar. Die intensive Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, insbesondere des vernetzten Computers, verstärken diesen Effekt, da sie Kommunikationsformen erweitern und das Verständnis von Raum und Zeit verändern. Grenzen z. B. von häuslicher und außerhäuslicher Arbeit werden durchlässiger, von Arbeitszeit und Freizeit fließender. Darüber hinaus unterscheidet sich der vernetzte Computer durch seine vielfältigen Nutzungsmöglichkeiten und sein widerspenstiges Funktionieren von den klassischen Maschinen. Eine Entkopplung oder Neujustierungen von geschlechtlichen Zuschreibungen im beruflichen Alltag einer Internetagentur sind zu vermuten.

Im Spannungsfeld zwischen den Kategorien Arbeit, Technik und Geschlecht ist das zu beschreibende Forschungsprojekt angesiedelt. In praxistheoretischer Perspektive wird der Frage nachgegangen wie die Arbeitenden sich den Arbeitsalltag praktisch handhabbar machen. Wie schaffen sie es trotz der Kontingenzen erwartbares Handeln zu produzieren? Die Frage nach der sozialen Ordnung tritt dann in den Vordergrund. Welche sozialen Praktiken zu Herstellung von Ordnung werden bedeutsam gemacht? Und ist Geschlecht die maßgebliche Ordnungskategorie? Empirische Basis bildet eine ethnografische Einzelfallstudie in einer Internetagentur. Der vorliegende Beitrag

skizziert die noch laufende Untersuchung indem zunächst ein "Erstaunen" als zentraler Ausgangspunkt für das Forschungsinteresse nachgezeichnet wird. Im Folgenden werden theoretischer Bezugsrahmen und Methode umrissen, um mit einer Kurzbeschreibung des empirischen Untersuchungsfelds abzuschließen.

1. Forschungsinteresse

Alltägliche Phänomene schaffen es immer wieder Soziologinnen¹ in Erstaunen zu versetzen. Sich vom Alltäglichen erstaunen zu lassen setzt voraus, dass auch Dinge überraschen, die scheinbar selbstverständlich und unhinterfragt sind. So konnte ich erleben, wie sich der berufliche Alltag in einer Internetagentur in nur wenigen Jahren veränderte. Eine Euphorie des Neuen umgab noch 2000 das Arbeitsfeld. Für die wenigen Agenturen stand viel "Spielgeld" zum Experimentieren in einem bis dahin kaum kommerziell genutzten Medium zur Verfügung. Die Pioniere der geschäftlichen Nutzung des Internets nahmen das Geld ihrer Kunden und experimentierten nicht nur mit dem Einsatz von HTML, sondern auch mit Arbeitsformen und Hierarchien. Grenzen der traditionellen Arbeitswelt verschwammen: Tag und Nacht, zu Hause und auf der Arbeit, Freundinnen und Kolleginnen, Chef und Praktikant. Männer mit Deadlocks und T-Shirt präsentierten vor Vorstandsmitgliedern in Anzügen und Frauen erschossen in Computerspielen Kollegen mit Großkalibern. Mit dem Börsencrash und dem Vertrauensverlust in die New Economy blieb das "Spielgeld" aus. Kunden wollten wissen was ihre Investitionen bringen, Deadlocks wurden abgeschnitten, Stundenfassungssysteme traten in Kraft und der nächste Kundenberater musste ein Mann sein. Dennoch hinterließen Gewohnheiten ihre kulturellen Spuren und wurden mit noch älteren Traditionen zu einem neuen Gewebe verbunden, welches heute den Alltag in Internetagenturen ausmacht. Das Erfahrungswissen aus einer vergangenen Berufstätigkeit bildet den Boden dieser Untersuchung. Er wird genährt von einem tiefen Erstaunen über das Neue, das Experimentelle, das sich in sehr

¹ Im Folgenden werde ich zwischen der männlichen und weiblichen grammatikalischen Form beliebig wechseln. Spreche ich von Kundenberater so seien auch alle Kundenberaterinnen mitgedacht.

jungen Tätigkeitsfeldern entdecken lässt und dem gleichzeitigen Alten, Traditionellen, Bewährten. In diesem Spannungsfeld ist das vorliegende Forschungsprojekt angesiedelt: es beschäftigt sich mit der Wiederholung und dem gleichzeitigen Neujustieren sozialer Praktiken im Arbeitsalltag einer Internetagentur. Wie und wodurch wird der Alltag zusammengehalten? Was sind seine Routinen? Wie machen sich die Akteure den Alltag handhabbar? Was stört die alltäglichen Abläufe? Fragen nach dem Warum interessieren in dieser Perspektive gar nicht oder nur sekundär, denn es setzt voraus, dass die Forscherin fragt und jemand antwortet. Soziale Praktiken hingegen sind gekennzeichnet durch wenig explizierbares Wissen, sondern viel Routine, viel "das ist halt so". Dennoch ist Wissen zentral. Wissen im Sinne eines Knowing how, eines gewusst wie und vor allem ein Wissen über Angemessenheit von Handlungen (vgl. Hörning 2001: 185). Dieses Wissen zeichnet Akteure als kompetente Mitglieder aus, die sich mit "schlafwandlerischer" Sicherheit bewegen. Dabei entlastet das praktische Wissen die Einzelne aber auch die Gemeinschaft, da Erwartungen über erwünschtes Handeln nicht erst abgefragt werden müssen. Vielmehr ist das Wissen darum Teil der Routinen alltäglicher Aktivitäten, die auch in Körpern eingelagert sein können. Doch nicht nur unsere Körper sind an den sozialen Praktiken beteiligt sondern auch Artefakte, Redewendungen oder Räume. Sie sind eingewoben in das Netz der Gewohnheiten, die wir mit anderen teilen. Sie können Handlungsflüsse aktivieren, rekonfigurieren und auch zum Stillstand bringen. Sie sind "auf eine für sie spezifische Weise in den Vollzug von Praktiken involviert" (Hirschauer 2004: 75). Die Rekonstruktion dieser spezifischen Weise ist Teil des Forschungsinteresses der Untersuchung wie auch das Nachspüren der spezifischen Logik sozialer Praktiken. In dieser Perspektive treten Fragen des Wie in den Vordergrund: wie wird die Vernetzung mit der Mutteragentur vollzogen, wie wird die soziale Homogenität der Mitarbeiter hergestellt oder wie zeigen sich geschlechtertypische Repertoires. Die Antwort auf die Frage des Wie ist stets ein Konglomerat von spezifischen Handlungen und Handlungssituationen, die eine relative Stabilität über zeitliche und räumliche Grenzen hinweg wie auch eine spezifische innere Logik aufweisen und sie sind eingebettet in "eine umfassendere, sozial geteilte und durch implizites, methodisches und interpretatives Wissen zusammengehaltene Praktik" (Reckwitz 2003: 289).

2. Das Soziale ordnen: Arbeit - Technik - Geschlecht

Unübersichtlichkeit, Unvorhersehbarkeit, Komplexität - Wandel, Transformation, Wechsel: die soziale Wirklichkeit scheint schwerer fassbar und analytisch sperriger zu werden. War es der Soziologie in der Vergangenheit noch möglich gesamtgesellschaftliche Diagnosen in einem überschaubaren Zeitraum anzustellen, so scheint dies seit den 70er Jahren nahezu unmöglich geworden und in der Heterogenität der theoretischen und empirischen Befunde unterzugehen. Die Grundfesten der modernen Gesellschaft westlicher Industrienationen stehen zur Disposition. Jene Fundamente auf denen unsere soziale Ordnung fußt. "Soziale Ordnung wird über Grenzziehungen hergestellt" (Heintz/Nadai 1998: 75). Wenn aber diese Grenzen fluide werden, ist dann auch die soziale Ordnung in Gefahr? Und wie kann die soziale Ordnung handhabbar gemacht werden, wenn die Demarkation an Trennschärfe verliert? Dies ist ein praktisches Problem der an der sozialen Wirklichkeit beteiligten Akteure, denn soziale Ordnung muss praktiziert, muss getan werden, muss hergestellt, muss reproduziert, muss neujustiert werden. Gleichzeitig manifestiert sie sich in den verfestigten Strukturen, die in die sozialen Praktiken eingehen, sie rahmen, sie strukturieren.

Auf drei zentralen Kategorien sozialer Ordnung liegt der Fokus der Untersuchung: Arbeit, Technik und Geschlecht. Die Grenzen von Arbeit, Technik und Geschlecht scheinen im besonderen Maße von Transformations-, Auflösungs- oder Veränderungstendenzen betroffen zu sein. Und sie sind in einer spezifischen Weise miteinander verwoben, bilden Schnittmengen und bedingen sich gegenseitig. Grenzen von Frau und Mann werden auch entlang der Grenzen zwischen Reproduktionsarbeit und Erwerbsarbeit gedacht. Männliche Technik und weibliche Natur, industrielle Maschine und informierender Computer: zahlreiche Dichotomien lassen sich ausmachen und helfen Personen, Dinge und Handlungen zu separieren und auf spezialisierte soziale Räume zu verweisen (vgl. Heintz/Nadai 1998: 75). Separierung, Verweis und Grenzziehung machen deutlich, dass soziale Ungleichheit und Macht immer mitgedacht werden müssen. Sie werden mitpraktiziert, sind untrennbar in die sozialen Praktiken verwoben. Wenn sich Grenzen entlang von Arbeit, Technik und Geschlecht verschieben, aufweichen, neuformieren, dann ist dies auch eine Frage nach dem Verschieben, Aufweichen, Neuformieren von vormaligen starren Machtgefügen und hartnäckigen Ungleichheitsphänomenen.

2.1 Arbeit mit neuen Technologien und für neue Technologien

Der Zusammenhang zwischen dem Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien - maßgeblich dem vernetzten Computer - und den Veränderungen der Arbeitsweise, ihrer Organisation und den Arbeitsprozessen wird in der Literatur zwar unterschiedlich bewertet aber nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Neue Technologien ersetzen Arbeiten, führen zu Rationalisierungen und Standardisierungen, eröffnen aber auch neue Tätigkeitsbereiche und Berufsfelder, ermöglichen mehr Autonomie und Kreativität bei der Arbeit.

Die Arbeit mit und für neue Technologien ist zunächst eine Frage sich vervielfältigender Kommunikationsformen. Neben der Kommunikation unter Anwesenden treten verstärkt auch Kommunikationspraktiken, die über zeitliche und räumliche Grenzen hinweg verlaufen: "Technologie erschließt uns eine ‚sekundäre Wirkzone‘ des Handelns, das sich an räumlich und zeitlich verteilte Akteure richten kann" (Knoblauch 1996: 355). Alte Kommunikationsformen werden nicht vollständig ersetzt, sondern die Vielfalt der zur Verfügung stehenden Kommunikationsmedien erhöht (vgl. Hörning/Sieprath 2004: 57). Damit wird die richtige Wahl der Kommunikationsform zu einem zentralen Moment des Arbeitsalltags. Eine zweite Perspektive eröffnet den Blick auf neue Arbeitsformen. Erste Beschreibungen gingen noch von einer grundsätzlichen Intensität an Gestaltungs- und Entscheidungsmöglichkeiten aus. Weitere Ausdifferenzierungen anhand von empirischem Material zeigen allerdings ein sehr heterogenes Feld von Tätigkeiten, die von standardisierter Dateneingabe bis hin zu komplexen Informationsaufbereitungen reichen und damit auch einen unterschiedlichen Grad des "Subjektbedarfs" (Baukowitz/Boes/Schmiede 2001: 230) aufweisen. Die Bezüglichkeit von Arbeitsmedium, Arbeitsobjekt und subjektivierendes Arbeitshandeln sind untrennbar miteinander verwoben und kennzeichnen das jeweils qualitativ Typische der Arbeit (vgl. Pfeiffer 2001). Damit geht einher, dass unterschiedliche Formen von Wissen erforderlich sind, um die an den Arbeitenden gestellten Aufgaben bewältigen zu können. Er muss überschauen können wie das Gewebe der Arbeit strukturiert ist und wie es praktisch handhabbar gemacht werden kann unter der Berücksichtigung der je spezifischen Besonderheiten der am Arbeitsprozess beteiligten Technologien.

2.2 Neue Technologien in Arbeit und bei der Arbeit

Die neuen Technologien haben nicht nur die Rahmenbedingungen des Arbeitshandelns, wie den

Kommunikationspraktiken verändert, sondern sind durch ihren interaktiven und dialogartigen Charakter in einem engeren Sinne an Aktivitäten beteiligt. Das Arbeiten am Rechner ist zugleich auch ein Arbeiten mit dem Rechner. Dabei besteht eine analytische Spannung zwischen der Geschlossenheit der lokalen Rechereinheit und der Offenheit des vernetzten Informations- und Kommunikationsmediums.

Sichtbar wird der Rechner zunächst durch die Maschinen am Arbeitsplatz, durch die Hardware: Monitor, Rechner, Tastatur und Mouse. Aber auch die nicht offensichtlichen Einheiten des vernetzten PCs gehören untrennbar dazu: Server, Backbone oder Internet. Sie erweitern den Aktionsspielraum des lokalen Computerarbeitsplatzes, indem sie einzelne Rechner im Unternehmen zu einem internen Netzwerk verbinden oder Ablagemöglichkeiten für Dokumente zur gemeinsamen Nutzung schaffen. Über Interaktionszusammenhänge zwischen Mensch und Technik weisen neue Softwareentwicklungen hinaus. So ermöglicht die Agententechnologie die Korrespondenz zwischen Softwareagenten, die sich in fluiden Netzwerken zur gemeinsamen Bearbeitung einer Aufgabe austauschen. Komplexe Softwarearchitektur hingegen strukturiert die Kommunikation zwischen verschiedenen Datenbanken, so dass z. B. unterschiedliche Nutzerinnendaten miteinander in Beziehung gesetzt werden können. Bei der Entwicklung von Software für den Einsatz im Internet gewinnt die Frage nach dem Möglichen weiter an Bedeutung, denn die Technologien geben Standards vor, wie momentan übliche Bildschirmgrößen und -auflösungen oder die häufigsten genutzten Browser sowie Browserversionen. Standards werden dabei auch als standardisiertes Handeln bedeutsam. In der Entwicklung von Applikationen/Software antizipieren die Entwicklerinnen ein bestimmtes Nutzerverhalten, das dann seine Umsetzung in den Funktionen findet (vgl. Degele 1994). Damit werden Reglementierungen für mögliche und erwünschte Nutzungen gesetzt, die wiederum ein weithin standardisiertes Nutzen erforderlich machen.

In einer Internetagentur treffen diese Dimensionen der neuen Technologien in besonders enger Wechselwirkung aufeinander: die Nutzung neuer Technologien am Computerarbeitsplatz und die Bearbeitung neuer Technologien werden hier beobachtbar, sowie die Verwobenheit neuer Technologien miteinander. Zahlreiche Konstruktionen von Technik müssen tagtäglich miteinander abgestimmt werden, denn es gilt unterschiedliche Perspektiven auf Technik und unterschiedliche Beziehungen zu ihr in Einklang zu bringen, um Arbeitsprozesse und Arbeitshandeln aufeinander abstimmen zu können.

2.3 Ordnung durch Geschlecht und Geschlechter in Ordnung

Die Segregation des Arbeitsmarktes entlang der Dimension Geschlecht ist ein vielfältig untersuchtes Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung. Personen wurden und werden Tätigkeitsbereichen, Hierarchieebenen, Aufgaben oder Gehältern zugewiesen je nachdem ob sie Männer oder Frauen sind. Dennoch lassen sich auch Tendenzen ausmachen, die zu einem Aufbrechen des traditionellen Verhältnisses von Arbeit(smarkt) und Geschlecht führen. Beginnend mit dem starken Zustrom von Frauen in die bezahlte Erwerbsarbeit und der Erosion des "Normalarbeitsverhältnisses" für Männer über der zunehmenden Bedeutung so genannter softskills bis hin zur Prognose, dass Gender ein dysfunktionales Differenzierungskriterium für die Auswahl von Personal werde, eröffnen theoretische und empirische Befunde einen heterogenen Horizont. Neue Möglichkeiten zur Ausgestaltung von Geschlechterstruktur und -verhältnisse lassen sich verstärkt in jenen Bereichen vermuten, in dem ein organisationeller Wandel zu verzeichnen ist (vgl. u.a. Nikkel/Frey/Hüning 2003: 536, Priddat 2004: 167, Peinl/Völker 2001: 68), wie in produktionsbezogenen Dienstleistungsbetrieben. Organisationelle Veränderungen gehen hier mit dem zunehmenden Einsatz neuer Technologien einher. Den neuen Technologien kommt so eine weitere Bedeutung zu: Da sie sich in vielen Arten von den klassischen Maschinen unterscheiden, lassen sich auch für geschlechtliche Zuschreibungen von Technik neue Möglichkeitshorizonte vermuten (vgl. u. a. Schmitt 1999: 213, Janshen u. a. 1990: S.11). Um mit Bettina Heintz zu sprechen: "Das Geschlechterverhältnis ist ordentlich in Unordnung geraten" (Heintz 2001: 9).

Wie und welche geschlechtlichen Arrangements sich ausbilden, ist in der vorliegenden Forschungsperspektive eine praktische Aushandlungssache, bei der Geschlechterpraktiken grundlegende Neujustierungen erfahren aber auch auf alt bewährte Weise wiederholt werden können. Ausgehend von dem Konzept des "doing gender", in einer praxistheoretischen Erweiterung, werden in der Untersuchung zum einen jene Praktiken in den Blick genommen, die Geschlecht hervorbringen (geschlechterdifferenzierend) und zum anderen jene, die Geschlecht in Relation setzen (geschlechterordnende). Geschlecht ist dann nicht etwas das einer Person zu Eigen ist, sondern es wird aktiviert, hergestellt, reproduziert oder ignoriert. Dabei können verschiedene Akteure beteiligt sein, nicht nur der lebende Mensch, sondern auch Räume, Anreden, Bewegungen oder andere kulturelle Objekte (vgl. Hirschauer 2001, 2004). Zentrale Fragestellungen sind in dieser

Perspektive wie Geschlecht hergestellt wird, wie Geschlechterunterscheidungen praktiziert werden, wie geschlechterungleiche Handlungsgepflogenheiten genutzt werden und schließlich auch wie diese Praktiken mit Kommunikationspraktiken oder Arbeitspraktiken verwoben sind. Für die handelnden Akteure im Untersuchungsfeld wird dies zu einem praktischen Problem, denn was erwünscht ist oder als angemessen wahrgenommen wird, gilt es je zu eruieren.

3. Arbeitsalltag ordnen und täglich an der Ordnung arbeiten

In Tätigkeitsfeldern, die sich durch eine hohe Komplexität und einen hohen Grad an Kontingenzen auszeichnen, stellt sich die Frage wie die Arbeitenden sich den Arbeitsalltag praktisch handhabbar machen. Wie schaffen sie es trotz der Kontingenzen erwartbares Handeln zu produzieren? Welche sozialen Praktiken zur Herstellung von Ordnung werden bedeutsam gemacht? Und ist Geschlecht die zentrale Ordnungskategorie? In praxistheoretischer Perspektive ist dies eine Frage nach den Handlungsvollzügen, die soziale Ordnung hervorbringen: Produktion und Reproduktion, Aktivierung und Reaktivierung von sozialer Ordnung. Die Ordnung des Sozialen verstanden als einordnen, überordnen, zuordnen, verordnen, anordnen. Die Antwort gilt es im spezifischen Geflecht sozialer Praktiken, die ein Feld kennzeichnen je zu suchen. Im Vollzug der sozialen Praktiken wird die Angemessenheit und Passung der Handlungszüge erfahrbar und damit das Gelingen oder Misslingen erwartbar. Praktisches Wissen wird im Handeln hervorgebracht und zeichnet die an der Praktik Beteiligten als kompetent oder inkompetent aus (vgl. Hörning 2004: 23). Solange soziale Praktiken auf Gleichförmigkeit treffen, d. h. ohne Irritation ablaufen, tritt der Aspekt der Routinehaftigkeit sozialer Praktiken in den Vordergrund. In kontingenten Lebenszusammenhängen jedoch wird der Vollzug der Praktik immer wieder an "Ecken und Kanten" des Alltäglichen stoßen. Diese Widersprüche gilt es zu überwinden, um handlungsfähig zu bleiben und den Handlungsstrom nicht grundsätzlich versiegen zu lassen.

Die empirische Untersuchung zur "Relevanz der sozialen Kategorie Geschlecht im Alltag computerisierter Arbeitskontexte" geht diesen Forschungsfragen anhand einer ethnografischen Einzelfallstudie nach. Die Erforschung sozialer Praktiken setzt einen methodologischen Rahmen voraus, der es ermöglicht auch inkorporierte, routinisierte Handlungsflüsse rekonstruierbar zu machen. Diese werden in der Regel nicht in einem expliziten Sinne gewusst, sondern zeigen sich im je-

weiligen Vollzug der Praktik. Es gilt implizites Wissen im Handeln nachvollziehbar und der Analyse zugänglich zu machen und auch nicht menschliche, nicht lebende Partizipanden in ihrer Relevanz für den Handlungsablauf entdecken zu können. Praxistheorien erfordern demnach von der Soziologin, sich in einer spezifischen Weise ins Verhältnis zum Gegenstand zu setzen. Die aus der Ethnologie stammende Ethnografie befähigt den Forscher zu diesem methodischen ‚Virtuosentstück‘: das eigene Verständnis des Phänomens, die eigene Wahrnehmung der Situation, die eigene Interpretation des Ereignisses zu explizieren und als empirisches Wissen zu mobilisieren. Die Ethnografie ist dabei "keine kanonisierbare und anwendbare ‚Methode‘, sondern eine opportunistische und feldspezifische Erkenntnisstrategie" (Hirschauer/Amann 1997: 20): Ein taktisches Vorgehen, um ‚Ein-Sicht‘ in die soziale Praxis des Feldes zu erlangen.

Als Hauptinstrument der Untersuchung wurde eine teilnehmende Beobachtung eingesetzt, die über den Zeitraum von sechs Monaten in einer Internetagentur durchgeführt wurde. Diese ist als Unit² sowohl netzwerkartig als auch räumlich unter einem lokalen Werbeagenturendach integriert. Sie bietet ihren Kunden vor allem Werbemaßnahmen im Medium Internet an. Lokalisiert ist die Internetagentur in einem der größten Werbezentren Deutschlands und beschäftigt 33 festangestellte Mitarbeiterinnen, was ca. 1/3 der Angestellten des lokalen Netzwerks ausmacht. Die beschäftigten Personen verteilen sich auf 24 Männer und 9 Frauen.

Das Schlusswort der Kurzdarstellung möchte ich der Unileitung überlassen, die ihre Internetagentur wie folgt beschreibt:

"vom Typ her sind wir nicht die Hyperkreativagentur... also die ganz schrägen Vögel wären bei uns wahrscheinlich schwierig zu integrieren, sondern es ist immer so'ne... ja eigentlich so'ne Mischung aus... ähm... ja so'ner... gewissen Bodenständigkeit plus halt entsprechend Erfahrung halt..." (TA 01, 39:12)

Literatur

- Baukrowitz, Andreas; Boes, Andreas; Schmiede, Rudi (2001): Die Entwicklung der Arbeit aus der Perspektive ihrer Informatisierung. In: Matuschek, Ingo; Henninger, Annette; Kleemann, Frank (Hrsg.): Neue Medien im Arbeitsalltag. Empirische Befunde - Gestaltungskonzepte - theoretische Perspektiven, Wiesbaden, S. 219-235
- Degele, Nina (1994): Der überforderte Computer. Zur Soziologie menschlicher und künstlicher Intelligenz. Frankfurt am Main, 1994
- Heintz, Bettina (Hrsg.) (2001): Geschlechtersoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft (41/2001)
- Heintz, Bettina; Nadai, Eva (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 27/H. 2, S.75-93
- Hirschauer, Stefan; Amann, Klaus (Hrsg.) (1997): Die Befremdung der eigenen Kultur. Zur ethnographischen Herausforderungen soziologischer Empirie, Frankfurt
- Hirschauer, Stefan (2001): Das Vergessene Geschlecht. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft (41/2001), S. 208-235
- Hirschauer, Stefan (2004): Praktiken und ihre Körper. Über materielle Partizipanden des Tuns. In: Hörning, Karl H.; Reuter, Julia (Hrsg.): Doing Culture. Neue Positionen zum Verhältnis von Kultur und sozialer Praxis, Bielefeld, S. 73-91
- Hörning, Karl H. (2001): Experten des Alltags. Die Wiederentdeckung des praktischen Wissens, Weilerswist
- Hörning, Karl H. (2004): Soziale Praxis zwischen Beharrung und Neuschöpfung. Ein Erkenntnis- und Theorieproblem. In: Hörning, Karl H.; Reuter, Julia (Hrsg.): Doing Culture. Neue Positionen zum Verhältnis von Kultur und sozialer Praxis, Bielefeld, S. 9-18
- Hörning, Karl H.; Sieprath, Norbert (2004): Informatisierung der Arbeits- und Alltagswelt. In: Soziologische Revue, 27. Jg., S. 45-57
- Janshen, Doris (Hrsg.) 1990: Hat die Technik ein Geschlecht? Denkschrift für eine andere technische Zivilisation, Berlin
- Knoblauch, Hubert (1996): Arbeit als Interaktion. Informationsgesellschaft, Post-Fordismus und Kommunikationsarbeit. In: Soziale Welt, H. 47, S. 344-362
- Nickel, Hildegard Maria; Frey, Michael; Hünig, Hask (2003): Wandel von Arbeit. Chancen für Frauen. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 13./H. 4, S. 531-543
- Peinl, Iris; Völker, Susanne (2001): Arbeit und Geschlechterverhältnisse im Umbruch. (Des)integration der Lebenssphären? In: Berliner Journal für Soziologie, 11. Jg., H. 1, S. 63-76
- Pfeiffer, Sabine (2001): information@work. Neue Tendenzen in der Informatisierung von Arbeit und vorläufige Überlegungen zu einer Typologie Informatisierter Arbeit. In: Matuschek, Ingo; Henninger, Annette; Kleemann, Frank (Hrsg.): Neue Medien im Arbeitsalltag. Empirische Befunde - Gestaltungskonzepte - theoretische Perspektiven Wiesbaden, S. 237-255
- Priddat, Birger P. (2004): Vom Gender Trouble zur Gender-Kooperation. In: Pasero, Ursula; Priddat, Birger P. (Hrsg.): Organisationen und Netzwerke. Der Fall Gender, Wiesbaden, S. 165-197
- Reckwitz, Andreas (2003): Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. Eine sozialtheoretische Perspektive. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34/H. 4, S. 282-301
- Schmitt, Bettina (1999): Frauenerwerbsarbeit und Informationstechnologie. Bringt die Informationsgesellschaft den Frauen die Emanzipation? In: Ritter, Martina (Hrsg.): Bits und Bytes vom Apfel der Erkenntnis. Frauen - Technik - Männer, Münster, S. 203-216.

2. Der Begriff ‚Unit‘ wird von den Akteuren für jene Unternehmensteile verwendet, die nicht nur Abteilung sind, wie z. B. die Personalverwaltung sondern eine eigene Werbekommunikationsform als Schwerpunkt ihrer Unternehmenstätigkeit bearbeiten und dies in relativer Unabhängigkeit vom Mutterunternehmen erledigen

Kontakt und Information

Diana Lengersdorf
Essener Kolleg für Geschlechterforschung
Universität Duisburg-Essen
Campus Essen
D-45117 Essen
Mail: diana.lengersdorf@uni-due.de

Jutta Weber

Interdisziplinäre Kommunikation zwischen den ‚zwei Kulturen‘

Gastprofessur am Zentrum für Interdisziplinäre Studien (ZIS) der Universität Duisburg-Essen vom 1.4.2006 - 31.7.2007

Den Zeichen der Zeit folgend gründete die Universität Duisburg-Essen 2005 sein Zentrum für interdisziplinäre Studien (ZIS) - bestehend aus einem wissenschaftlichen Vorstand (5 Professoren verankert in verschiedenen Fachbereichen), einer Geschäftsführerin und einer Sekretärin - und schrieb parallel eine einjährige Gastprofessur aus, zu der ich im Februar 2006 eingeladen wurde¹ und die ich am 1. April 2006 antrat.

Meine Aufgaben waren und sind es, die interdisziplinäre Forschung und Lehre an der Schnittstelle von Human- und Technowissenschaften zu unterstützen. Insofern das ZIS eine starke administrative, aber eine eher schwache Forschungsseite aufweist, konzentrierte ich mich als Newcomerin² in der ersten Phase meiner Amtszeit darauf, AnsprechpartnerInnen und KooperationspartnerInnen in der Universität und der Region im Bereich Forschung zu finden. Ein wenig verwundert war ich darüber, wie wenig interdisziplinäre Schnittstellen zwischen den Human- und Technowissenschaften an der UDE zu finden waren (positive Gegenbeispiele sind u. a. das Essener Kolleg für Geschlechterforschung oder der Studiengang Angewandte Kommunikations- und Medienforschung) - und wie wenig die Wissenschafts- und Technikforschung trotz der stark natur- und ingenieurwissenschaftlichen Orientierung der UDE vertreten ist.

An dieses Desiderat anknüpfend organisierte ich eine internationale Ringvorlesung zum Thema *Mensch_Maschine@Soziales_Technisches* über robuste Werkzeuge, hybride Systeme und kulturelle Technologien mit Beiträgen von Joseph Weizenbaum (MIT), Gesa Lindemann (D), Cecile Crutzen (NL), Peter Asaro (USA), und vielen anderen, die großen Anklang fand und das Interesse für die ‚kulturübergreifende‘ Kommunikation belebte (<http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet?id=14812>).

Ein weiterer wichtiger Schritt war die Initiierung der Workshopserie *„Interdisziplinäre Gespräche zur Technowissenschaftskultur: Zwischen Science Studies und Technikgestaltung“* zusammen mit PD Dr. Maria Osietzki von der Technik- und Umweltgeschichte der Ruhruniversität Bochum (s.

<http://www.uni-due.de/zis/veranstaltung.shtml>). Beim ersten Workshop *„Unvorhersehbarkeit, Intuition und andere ‚Wunder‘. Konzepte und Modelle einer neuen Technowissenschaftskultur“* im Sommersemester 2006 diskutierten wir im Anschluss an einen Vortrag von Dr. Angelika Saupe (Universität Bremen) mit den TeilnehmerInnen aus Mathematik, Soziologie, Informatik, Geschichte, Landschaftsplanung, Philosophie und Medizin lebhaft darüber, wie sich alte Grenzen zwischen Leben und Technik, zwischen Körper und Maschine, aber auch zwischen theoriegeleitetem Forschen und spielerischem Entdecken verändern. Gemeinsamer Konsens war, dass aktuelle sozio-kulturelle Prozesse nicht ohne den Blick auf aktuelle Wissenschafts- und Technologieentwicklung verständlich seien.

Im Wintersemester setzten wir die Reihe mit einem englischsprachigen Workshop zum Thema *„Technology in the Making: Possibilities of Intervention“* fort, in dem schwedische Kolleginnen über Interventionen im interdisziplinären Feld von Human- und Technowissenschaften berichteten. Christina Björkman sprach über interdisziplinäre Grenzüberschreitungen und deren Schwierigkeiten beim Verbinden von Gender Research und Informatik. Pirjo Elovaara (auch vom Blekinge Institute of Technology, Ronneby, Sweden) berichtete über konkrete Fragen der partizipativen Technikgestaltung von computer-supported cooperative work, während ich neuere Tendenzen der Technikentwicklung in der Human-Robot Interaction vorstellte.

Im letzten Semester meiner Gastprofessur wird es voraussichtlich im Juli 2007 einen Workshop zum Thema *„Engineering Cultures: Computer-Guided Engineering and Technoscience“* geben. Es ist geplant, u. a. die Technikphilosophin und -historikerin Ann Johnson von der University of South Carolina einzuladen.

Das große Standbein des Zentrums für Interdisziplinäre Studien ist die Entwicklung und Implementierung des *studium liberale*, das verbindlicher und prüfungsrelevanter Bestandteil (fast) aller neuer BA-Studiengänge ist. Hier sollen interdisziplinäres Wissen und Kommunikationskompe-

¹ Interessant für NachwuchswissenschaftlerInnen könnte sein, dass immer mehr Gastprofessuren nicht auf einem Vertrag sondern einer ‚Einladung‘ beruhen, die einen prekären arbeitsrechtlichen Status sowie teilweise Verhandlungen über die Beteiligung des Arbeitsgebers an den Sozialabgaben bedeuten können.

² Stationen meiner wissenschaftlichen Laufbahn sind die Univ. Tübingen, Univ. Bremen, TU Braunschweig, das California Institute of Technology (USA), die Univ. Freiburg, Lancaster University (UK) und zuletzt die Univ. Wien.

tenzen vermittelt werden. Das Neuland, das hier erprobt wird, gibt uns Möglichkeiten, kreative interdisziplinäre Lehrformen auszuprobieren und Angebote im Bereich der interdisziplinären Kommunikation weiter auszubauen. Aktuell biete ich etwa zusammen mit Prof. Dr. Daniel Erni vom Lehrstuhl für Allgemeine und theoretische Elektrotechnik ein Tandem-Projekt zum Thema „*Neue Techno-Wissenschaftlichkeiten? Bang! Bits, Atome, Neuronen und Gene*“ an, indem gleichermaßen Texte aus der Nanotechnologie, Robotik und Wissenschafts- und Technikforschung diskutiert werden. Wie Studierende der Human- und Technowissenschaften auch längerfristig voneinander lernen und miteinander kooperieren können, werden wir im Juni 2007 in einer Sommerakademie zum Thema „*Interdisziplinarität lernen*“ erfahrbar machen. In einem einwöchigen Kurs, der in Kooperation mit Herrn Prof. Dr. Söffker (Lehrstuhl Regelungstechnik) durchgeführt wird, wird Studierenden aus allen Disziplinen die Gelegenheit geboten, Interdisziplinarität zu reflektieren und zu praktizieren. Es werden nicht nur Reflexionsprozesse auf die jeweils eigenen Wissenschaftsideale angestoßen, sondern auch die jeweils spezifischen Kompetenzen an die anderen weiter vermittelt, z. B. beim gemeinsamen Modellieren von Robotern, bei der Analyse von Argumentationsstrukturen oder während eines Museumsbesuchs. Für diese nicht immer einfache interdisziplinäre Vermittlungsarbeit nutzen wir ein Trainingskonzept für interdisziplinäre Kommunikation, das ich während meiner Gastprofessur und auf der Grundlage meiner langjährigen Kooperationser-

fahrungen mit Naturwissenschaftlern und Ingenieurinnen ausgearbeitet habe.

Denn: Interdisziplinäre Kommunikation und Forschung lassen sich nicht verordnen, sondern brauchen Geduld, langen Atem - und Know-How .

Nachhaltige und langfristige interdisziplinäre Arbeit bedarf der konsequenten Weiterentwicklung und Vermittlung interdisziplinärer Kompetenzen auf der Grundlage einer interdisziplinären Didaktik, die auf der Analyse interdisziplinärer Tendenzen in aktueller Forschung sowie auf einer wissenschaftlichen Analyse von ‚Glanz und Elend interdisziplinärer Forschung und Lehre in historischer Perspektive‘ aufbaut. Dies ist Teil einer Perspektive für den möglichen Ausbau der Interdisziplinarität an der UDE, die ich dem Rektor, Lothar Zechlin, sechs Monate nach meinem Amtsbeginn vorgeschlagen habe. Aber da waren die Weichen schon gestellt: Wenige Tage später wurde der Beschluß zur Auflösung des Zentrums für Interdisziplinäre Studien im Sommer 2007 bekannt. Trotz intensiver wissenschaftlicher Arbeit, kooperationsfreudiger PartnerInnen - gerade auch in den Ingenieurwissenschaften - hat der Ausbau professioneller interdisziplinärer Kommunikation und kritischer Technikforschung - nach der ersten euphorischen Fusionsphase keine Priorität mehr.

Schade eigentlich. Meine Forschungsarbeit werde ich als Fellow der interdisziplinären Forschungsgruppe *Science in the Context of Application* am Zentrum für Interdisziplinäre Forschung der Universität Bielefeld fortsetzen und von dort aus Kooperationen mit ForscherInnen an der UDE weiterführen.

Kontakt und Information

Dr. Jutta Weber, visiting professor
Centre for Interdisciplinary Studies
University of Duisburg-Essen
Geibelstr. 41
D-47057 Duisburg
Tel: +49 -203-379-2879
Fax: +49 -203-379-3411
jutta.weber@uni-due.de
<http://www.uni-due.de/zis/weber/index.shtml>
http://www.uni-bielefeld.de/ZIF/FG/2006Application/fellow_weber.html

Susanne Zwingel

Professorin-sein in den USA

Als ehemalige Mittelbauerin im Netzwerk Frauenerforschung NRW habe ich mit dem Sprung in den Professorinnenstatus und über den großen Teich gleich zwei neue Identitäten kennengelernt: Seit Anfang 2006 arbeite ich am SUNY College in Potsdam (Staat New York) als Assistant Professor im Politics Department und im Interdisziplinären Women's and Gender Studies Programm. Das dritte Semester hier geht zuneige, Erfahrungen verschiedener Art haben sich angehäuft - insgesamt eine Situation, in der ich mich immer besser in meinem neuen Kontext zurechtfinde, und

gleichzeitig immer mehr das Bedürfnis verspüre, meine Bande nach Deutschland nicht abreißen zu lassen. Im Folgenden seien ein paar Erfahrungen geschildert, die hoffentlich für andere Netzwerkfrauen, die sich ins Ausland orientieren, nützlich sein können.

Ich bin oft gefragt worden, ob es schwierig war, an meine jetzige Stelle zu kommen. Die einfache Antwort ist nein - ich habe über eine einschlägige akademische Jobbörse bei der American Political Science Association fünf für mich passende Stellenausschreibungen identifiziert und mich bewor-

ben; neben vier Absagen erhielt ich eine Anfrage für ein Telefoninterview, gefolgt von einem Campusinterview, gefolgt von einem Stellenangebot. Je länger ich hier bin, desto klarer wird mir, dass ich großes Glück hatte und im Gegensatz zu vielen meiner frisch eingestellten KollegInnen gar nicht wirklich mit dem harten Wettbewerb des akademischen Arbeitsmarktes in Berührung gekommen bin. 70 Bewerbungen gefolgt von sieben Interviews gefolgt von einem mageren (oder sogar gar keinem) Angebot, das man vielleicht gar nicht 100%ig will, sind keine Seltenheit.

Trotz dieses Wettbewerbs unterscheidet sich der akademische Arbeitsmarkt der USA aber positiv vom deutschen dahingehend, dass es sehr viele verschiedene Stellen gibt; neben der Ivy League, wo sogenannte "cutting edge" Forschungen massenproduziert werden muss, und anderen sehr forschungsorientierten Universitäten mit Master- und Promotionsstudiengängen gibt es hier auch die Liberal Art Colleges, in denen vor allem Lehre mit einem breiten Bildungsanspruch groß geschrieben wird. In meiner persönlichen Situation war diese Vielschichtigkeit entscheidend: als nicht mehr ganz junge, frisch promovierte alleinerziehende Mutter mit Forschungsschwerpunkten in Internationaler Politik und Geschlechterforschung hatte ich auf dem deutschen Arbeitsmarkt wenig Auswahl: Expertin in einem nicht gerade stark repräsentierten Bereich; zu alt für eine Juniorprofessur; zu zeitgebunden für ein hohes Pensum an Publikationen, Konferenzen und Forschung; sowieso nicht professorabel ohne habitadäquate Leistungen. In short: es ist etwas leichter in den USA als individuelle Wissenschaftlerin in eine der sehr vielen Nischen zu passen als in Deutschland - da mehr und verschiedenere dieser Nischen zur Verfügung stehen.

Meine Nische hier lässt sich kurz so beschreiben: ich unterrichte in meinen Forschungsfeldern IB und Feministische Theorie/Geschlechterforschung. Die Lehre nimmt den Löwenanteil meiner Zeit ein, nämlich 12 Wochenstunden plus Vor- und Nachbereitung. Nicht nur ist die reine Lehrzeit sehr viel höher als die durchschnittliche in Deutschland; da die Studierenden hier auch viel mehr erwarten geprüft zu werden, kommt ein erhöhter Arbeitsaufwand durch Korrektur von Examen, Kurzessays, Forschungspapieren etc. hinzu. Gewöhnungsbedürftig ist, dass die kompletten Semesternoten ein paar Tage nach Semesterende eingereicht sein müssen; kein Student wartet hier monatelang auf einen Schein - von dieser Seite betrachtet ein recht "benutzerorientiertes" System. Insgesamt ist die Grundidee eines Liberal Arts College, den Studierenden möglichst direkt zu Diensten zu sein und ihnen bei ihrer Studiengestaltung zu helfen. Es wird davon ausgegangen,

dass sie an der Hand genommen werden müssen - z. B. gibt es jedes Semester eine 2-wöchige "Advising"-Periode, in der alle Studierenden gemeinsam mit ihrem Advisor ihren Studienplan für das nächste Semester zusammenstellen. Da die Studierenden zum großen Teil das Gehalt der ProfessorInnenenschaft finanzieren, sehen sich die Lehrenden auch mehr als in Deutschland als direkte Dienstleister gegenüber ihren Kunden.

Die starke Lehrorientierung ist pädagogisch höchst inspirierend, jedoch ringe ich wie die meisten meiner KollegInnen sehr damit, neben Lehre und akademischer Selbstverwaltung Zeit für eigene Forschung freizulegen. Oft begnügt man sich mit einer Konferenz pro Jahr - dies ist der ungeschriebene Minimalstandard, zumindest so lange man sich auf dem sogenannten "Tenure-Track" befindet. In dieser Zeit der befristeten Beschäftigung muss Aktivität in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung nachgewiesen werden. Im günstigen Fall führt die ständige Evaluierung dann nach ca. sechs Jahren zur Entfristung des Vertrages, im ungünstigen Fall zur Entlassung.

Weiterhin inspirierend an meinem speziellen College in Potsdam ist einerseits ein sehr kollegiales und offenes Politics Department (gewissermaßen mein akademisches Zuhause) und andererseits eine lebhaftere, interdisziplinäre Szene feministischer und gender-interessierter ForscherInnen, die es letztes Jahr geschafft hat, den ersten Major in Women's and Gender Studies (major = Hauptfach) an einem College des SUNY Systems einzuführen, das im Ganzen 64 Universitäten und Colleges im Staat New York umfasst. Während die Frauen- und Geschlechterforschung in Potsdam also solide vertreten ist, unterscheiden sich der Kampf und der Widerstand, die mit dieser Institutionalisierung einhergingen, nur wenig von den Dynamiken, die sich auch an verschiedenen deutschen Universitäten immer wieder ereignen.

War es schwierig, sich an den amerikanischen Lebensstil im alltäglichen Leben zu gewöhnen? Wie überall gibt es hier kulturelle Gepflogenheiten, die man schätzen lernt, und andere, mit denen man zu leben lernen muss. Grundlose Unfreundlichkeit oder Griesgrämigkeit sind weniger vertreten als in Deutschland, (aus Deutscher Sicht: übertriebene) Freundlichkeit gehört dagegen zur amerikanischen Selbstkonstruktion. In Potsdam tut die überwiegend kaukasische Kleinstadtidylle ihr Übriges. Positiv überrascht war ich außerdem von der durchgängigen Kinderfreundlichkeit, was sich sowohl in vorhandenen Kinderbetreuungsplätzen niederschlägt als auch in einer alltäglichen Akzeptanz der Existenz von Kindern - sie stören nicht, auch wenn sie manchmal Lärm machen, sondern gehören dazu. Ewig nagen wird an mir jedoch der Groll darüber, dass die Errungenschaft

des ÖPNV an diesem Land so gründlich vorbeigegangen ist und dass man daher erst als Autobesitzer zum Vollbürger wird; dass insbesondere die nachwachsende Generation kein frisches Gemüse mehr identifizieren kann; und dass die Vorstellung von "liberty" aktuell im Wesentlichen das Recht auf Übergewichtigkeit, sinnlose Verschwendung, und Waffenbesitz zu umfassen scheint.

Für den Fall, dass eine Netzwerkfrau sich selbst ein Bild vom US-Amerikanischen Universitätsalltag machen oder auf einer Vortragsreise in den USA einen Zwischenstopp in Potsdam einlegen möchte, please do not hesitate to contact me (zwinges@potsdam.edu). Thank you for your time!

Kontakt und Information

Dr. Susanne Zwingel
Department of Politics,
Satterlee Hall 307 A SUNY
Postdam
44 Pierrepoint Ave.
Postdam, NY 13676
Phone: 315-267-2522
zwinges@potsdam.edu

Michaela Harmeier

Kursleiterinnen an der VHS zwischen Work-Life-Balance und ökonomischem Draht-Seil-Akt"

Wie gestaltet sich das Verhältnis der scheinbar gegensätzlichen Lebensbereiche von Erwerbs- und Privatleben? Diese Frage wird im historischen Kontext und in Abhängigkeit zur wirtschaftlichen Lage stets verschieden beantwortet. In den 1950er Jahren zeichnete sich verstärkt ein Arbeitskräftemangel ab und das so genannte "Wirtschaftswunder" der 1960er Jahre führte zu günstigen Beschäftigungsmöglichkeiten und einem sukzessiven Abbau der Wochenarbeitszeit von 48 Stunden in den 1950er Jahren auf 42 Wochenarbeitsstunden in den 1970er Jahren. Das Verhältnis der beiden Lebensbereiche wandelte sich so weit, dass soziologische Studien (vgl. beispielsweise Gottschall 2005) in den frühen 1990er Jahren von der "Freizeitgesellschaft" sprachen, deren freie Zeit auf Grund gewerkschaftlichen Verhandlungsgeschicks und einer günstigen gesamtwirtschaftlichen Lage, deutlich an Volumen gewonnen hat und nun gestaltet und organisiert werden musste. Diese Bedingungen haben sich auf Grund verschiedenster globaler und nationaler Entwicklungen bis heute grundlegend verändert.

Das Schreckgespenst der Arbeitslosigkeit ist allgegenwärtig und brüchige Erwerbsbiographien lassen sich nicht mehr allein mit fehlender Kompetenz und Qualifikation beantworten - auch wenn ein höherer Bildungsabschluss grundsätzlich bessere Berufsperspektiven verspricht (vgl. Jutta Allmendinger im ZEIT-Interview, 12.4.2006). Im Zuge dieser Entwicklungen wird auch das Verhältnis von Erwerbs- und Privatleben neu definiert.

Nachfolgend sollen Aspekte der Auswirkungen der gegenwärtigen Situation auf dem Arbeitsmarkt für den Bereich der Erwachsenenbildung

nachgezeichnet werden. Denn gerade in diesen Berufsbereichen tummeln sich nicht zuletzt als Reaktion auf einen angespannten Arbeitsmarkt viele QuereinsteigerInnen. Insbesondere die Volkshochschule (kurz: VHS), eine der bekanntesten Einrichtung der Erwachsenenbildung, fungiert hier als Auffangbecken für Bildungsarbeitende in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Wir finden hier beispielsweise neben erwerbslosen Lehrerinnen und Lehrern Allgemeinbildender Schulen, freie JournalistInnen, IT-TechnikerInnen, DrogistInnen, ZahntechnikerInnen und viele weitere Vertreter unterschiedlichster Berufsgruppen, die vor allem eines gemeinsam haben: unzureichende erwachsenenpädagogische Lehrerfahrungen!

Eindrucksvoll beschreibt Schöffter, Erziehungswissenschaftler an der Humboldt Universität Berlin, die personalen Zustände in der Erwachsenenbildung wie folgt: "Wer sich in diesen ‚Wilden Westen der Weiterbildung‘ hinauswagt, trifft auf pädagogische Experten aus eigenem Recht" (Schöffter, 1990, S. 305). Diese Entwicklung wirft für die Qualitätsentwicklung einer Einrichtung einige nicht unerhebliche Fragen auf, denn die Legitimation zur Beschäftigung in der Erwachsenenbildung kann oftmals durch formale Abschlüsse alleine nicht belegt werden (vgl. dazu beispielsweise Bleischwitz 2005). Wurde bis in die 1970er Jahre hinein eine Lehrtätigkeit in der Erwachsenenbildung als Hobby oder Berufung überwiegend ehrenamtlich ausgeübt, versprechen sich heute viele der frei- oder auch nebenberuflichen pädagogischen Mitarbeitenden von ihrem Engagement an der VHS einen Ausweg aus der Arbeitslosigkeit und realistische Verbesserung der beruflichen Si-

tuation - einen Weg aus der beruflichen Einbahnstraße. Doch welche Perspektiven bietet überhaupt eine frei- bzw. nebenberufliche Lehrtätigkeit an der VHS?

Zunächst Grundsätzliches zur Personalsituation einer Volkshochschule: In der wohl bekanntesten Bildungseinrichtung, der Volkshochschule, unterscheidet man zwischen haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden. Bundesweit sind ca. 3.739 Mitarbeitende hauptberuflich pädagogisch für die Volkshochschulen tätig. Der Anteil der freien ("nebenberuflichen") Mitarbeitenden liegt im Vergleich dazu weitaus höher - Schätzungen gehen von 197.000 Kursleitenden aus, die an der Volkshochschule lehren (Pehl & Reitz 2003). Genaue Zahlen liegen jedoch nicht vor, allerdings kann man davon ausgehen, dass circa 2 Prozent einen festen Arbeitsvertrag haben und 98 Prozent auf freiberuflicher Basis Kurse anbieten. Die Bezeichnung "hauptberuflich" oder "nebenberuflich" spiegelt dabei auch die finanzielle Bedeutung wider. So verdeckt der zu Recht von Bechberger kritisierte Begriff "NPM" (nebenberuflich pädagogischer Mitarbeitender) bei jedem zweiten freien/nebenberuflichen Mitarbeitenden die personale und soziale Problematik, dass seine Arbeit eben nicht nebenberufliche, sondern existenzsichernde Funktion hat, "der die sozialen Erregenschaften von Berufstätigkeit vorenthalten bleiben [...]: Soziale Schutzrechte, Personalvertretung, bezahlter Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, tariflich abgesicherte Mindestlöhne, regelmäßiges Einkommen, Arbeitslosenunterstützung" (Bechberger 1990, S. 89). Diese Personengruppe ist also in besonderem Maße von arbeitsrechtlichen Problemen betroffen. Nach Angaben einer Pilotstudie des Bundesministerium für Bildung und Forschung aus dem Jahr 2004 (vgl. Rosenblatt/ Thebis 2004) haben 81 Prozent der Lehrenden in der Erwachsenenbildung lediglich einen Honorar-/ Werkvertrag. Sie sind im Durchschnitt acht Jahre beschäftigt, wobei die Mehrheit wünscht, auch zukünftig in der Einrichtung tätig zu bleiben. Tatsächlich erwarten jedoch 15 Prozent eine Verringerung des Tätigkeitsumfangs aufgrund von Mittelkürzungen. Für 30 Prozent der Befragten stellt die Lehrtätigkeit eine maßgebliche Rolle für die Sicherung des Lebensunterhaltes dar und für 76 Prozent der Honorarkräfte sind die Einkünfte sogar existenziell! Der Grad und das Ausmaß von ökonomischen Motiven bei der Aufnahme eines derart sozial ungesicherten Beschäftigungsverhältnisses variiert mit den spezifischen Lebensbedingungen: Wird von dem Kursleitenden ein Hauptberuf ausgeübt und die Lehrtätigkeit dient quasi als (ideelle und materielle) Ergänzung dazu? Wird der/die Kursleitende als "neuer Selbständiger" (vgl. Otto 1982) in mehreren Bildungs-

einrichtungen tätig und ist existenziell auf die Lehrtätigkeit angewiesen (zumal Ferienzeiten als Einkommensausfall dann kompensiert werden müssen)? Auch spielt das Geschlecht der Kursleitenden eine nicht unerhebliche Rolle bei der Bewertung, inwieweit das Lehrengagement an einer Volkshochschule der Existenzsicherung dient. Der Frauenanteil in der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung ist an Volkshochschulen sehr hoch. Dies mag dem Umstand geschuldet sein, dass durch die günstigen, weil flexiblen Unterrichtszeiten vornehmlich in den Nachmittags- und Abendstunden für viele die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit erleichtert wird. Männer beurteilen laut einer Studie von Bechberger (1990, S. 301) die Lehrtätigkeit überwiegend als eine Neben- oder Freizeittätigkeit mit der Zielsetzung einer individuellen Persönlichkeitsentfaltung, wo hingegen Frauen das Lehrengagement an der VHS nutzen, um berufliche Anerkennung zu erhalten und erworbene Qualifikationen zu erweitern bzw. zu erhalten. Besonders Frauen, die keiner hauptberuflichen Erwerbsarbeit nachgehen und primär Familienarbeit leisten, erleben die Lehrtätigkeit an der VHS als "wertvolle persönliche bzw. inhaltliche Bereicherung" (Günther zitiert in Schiersmann 1990, S. 44). Es bleibt hingegen offen, ob für die Kursleiterinnen diese Lösung tatsächlich die bestmögliche ist, oder angesichts eines engen und wenig flexiblen Arbeitsmarktes eine Notlösung darstellt? Nachfolgende Fallbeispiele¹ sollen den unterschiedlichen Umgang mit dem prekären Beschäftigungsverhältnis an der Volkshochschule aufzeigen. Die Auswahl der hier zitierten Falldarstellungen zeigt am Beispiel dreier Kursleiterinnen, wie unterschiedlich diese ihr Engagement in der VHS bewerten. Die eine Kursleiterin, nennen wir sie Frau Elke Schmidt², steht noch am Anfang ihrer Kursleitertätigkeit und blickt daher mit viel Zuversicht in ihre berufliche Zukunft als Erwachsenenbildnerin. Die zweite Kursleiterin, Frau Anna Fabel, bildet den Prototyp einer Kursleiterin, die mit der Lehrtätigkeit Beruf und Familie vereinbaren möchte. Schließlich Frau Hilde Rauschenbach, die nach ihrer fast 20-jährigen Bildungsarbeit an der VHS ein kritisches Resümee zieht. Alle drei Sichtweisen haben ihre Berechtigung - allerdings wird sich der Leserin und dem Leser abschließend auch die Frage stellen, welche beruflichen Handlungsspielräume sich Frauen eröffnen, die neben einer vielseitigen und anspruchsvollen Tätigkeit auch die Möglichkeit der Existenzsicherung bieten soll.

Elke Schmidt: Doppelte Anstrengung, einfache Bezahlung - keine Anerkennung?

Die 40-jährige Elke Schmidt muss sich nach der Scheidung ihrer zehn Jahre andauernden Ehe wie-

¹ Die vorgestellten Fallbeispiele resultieren aus einem laufenden Forschungsprojekt, in dem 20 Kursleitende der VHS Rhein Sieg mittels qualitativer, problemzentrierter Interviews (vgl. Witzel 1982) zu ihrem erwachsenenpädagogischen Lehrverständnis befragt wurden.

² Zum Schutz der Befragten wurden alle Personennamen anonymisiert

der neu orientieren. Zwar hat sie nach der mittleren Reife eine Erzieherausbildung im Schwerpunkt Heim- und Heilpädagogik absolviert und im Anschluss daran am Abendgymnasium ihre Hochschulreife nachgeholt, und auch ein Lehramtsstudium begonnen, welches sie jedoch nicht zum Abschluss führt. Die Gründe hierfür sind aus unzähligen vergleichbaren Lebensverläufen bekannt: der anonyme Universitätsbetrieb wirkt auf viele demotivierend, so dass das Ausbildungsziel nicht erreicht wird³. Frau Schmidt bleibt zwar für zehn Jahre in dem gewählten Studiengang offiziell eingeschrieben, unterstützt in dieser Zeit hingegen den beruflich stark beanspruchten Ehemann. Jedoch endet die einst so hoffnungsvoll begonnene Beziehung zum Lebenspartner und Frau Schmidt muss sich nun mit den beruflichen Folgen ihrer Entscheidungen auseinandersetzen: Die Arbeitsamtsberater geben ihr nur wenig Aussicht auf einen Einstieg in den erlernten Beruf und für eine Schullaufbahn fehlt ihr der formale Nachweis. In diese Lebenssituation hinein rückt das Lehrengagement an der Volkshochschule. Zufällig und mit viel Glück erhält sie die Chance zweimal in der Woche Deutsch als Fremdsprache in Integrationskursen an der Volkshochschule zu unterrichten. Die Lehrtätigkeit muss vor diesem Hintergrund eingeordnet werden, als ein Versuch, die benachteiligte Situation durch eine Honorarstelle an der VHS zu verbessern. Resigniert äußert sie sich indes über ihre Aussichten:

"Auf Dauer wird es so sein, wenn ich mein Unterrichtsvolumen nicht steigern kann soweit, dass ich eine Grundsicherung daraus habe, dass ich mir diesen Job [die Kursleiter-Tätigkeit, MH] leider nicht leisten kann. Also ich weiß dann auch wirklich nicht. Am Arbeitsamt sagen sie mir für eine Vollzeitstelle in meinen alten Beruf sei ich zum Einsteigen zu alt und so. Die Arbeitsmarktlage ist ja hinreichend bekannt".

Anfänglich befürchtet sie, den Erwartungen der VHS und der Teilnehmenden nicht gerecht werden zu können. Sie investiert sehr viel Arbeit und Zeit in ihre Kursplanung, um optimal vorbereitet zu sein. Gewissenhaft und mit vollem Arbeitseifer kniet sie sich in die neuen Aufgaben. Das positive Feedback ihrer Teilnehmenden bestärkt sie auf ihrem Weg. Auch privat gibt sie ihrem Leben eine neue Richtung: sie verbringt viel Zeit mit Fortbildung und stillt so ihren Bildungshunger:

"Also ich bin so ein typischer Programmjunkie. Wenn was neu rauskommt, alles mal durchgucken und das sinnvolle raussuchen".

Die Kosten für Weiterbildung sind für sie dabei nachrangig. In der Wahl ihrer Kurse zeigt sich ein breites Interesse: natürlich besucht sie überwiegend solche Kurse, die einen praktischen Nutzen zu ihrer Lehrtätigkeit haben, aber sie interessiert

sich auch für Kurse, die anders gelagerte Bildungsinhalte anbieten. In der Erfüllung ihrer Aufgaben als Kursleiterin zeigt sich eine hohe Bereitschaft zur Mehrarbeit und ein ausgeprägtes Betreuungsbedürfnis gegenüber den Teilnehmenden. Ihr Einsatz für die VHS und auch für die Teilnehmenden geht soweit, dass sie den von der Abendschule gemeinsam genutzten Raum, von deren unangenehmen Hinterlassenschaften reinigt:

"im Kurs vorher bin ich eine dreiviertel Stunde vorher gekommen, weil ich den Müll von Tischen und Boden wegräumen musste. Die Tische sauber machen musste, die Tafel putzen musste, die Tische und Stühle wieder hinstellen. Also die haben wirklich, die Abendgymnasialklasse, die verlassen die Räume wie einen Saustall. [...] Und ich kann und will meinen Leuten das so nicht zumuten. Die gehen auch raus, gut es lässt mal einer einen Kaffeebecher auf dem Tisch stehen. Aber die benehmen sich anständig. Da möchte ich die nicht in so einen Saustall reinlassen. Also was mache ich, ich komme immer eine Dreiviertel Stunde vorher und räum selber auf und ärgere mich, dass ich die unbezahlte Putzfrau vom Abendgymnasium bin".

Sie überarbeitet die vorgegebenen Lernmaterialien in mühevoller Heimarbeit, um ihren Teilnehmenden ein individuell abgestimmtes Lernangebot zu unterbreiten, steht mit Rat und Tat zur Seite und opfert ihre Freizeit bis zur Erschöpfung:

"Ich hatte ja zu nichts mehr Lust, noch nicht einmal Fernsehen am Abend. Ich wollte nur noch meine Ruhe haben"

"wir versuchen die da halt ein bisschen zu fördern, so gut wir das können, ne. Das ist schon, wir machen und schon wieder die doppelte Arbeit. Für die Leute halt. Aber anders geht es halt auch nicht, ne"

- dies alles für einen gering bezahlten Stundenlohn und eine berufliche Beschäftigung, die ihr objektiv nur eine begrenzte Perspektive bieten kann. Frau Schmidt steht hierbei exemplarisch für eine Vielzahl an Frauen, die im Bereich der Erwachsenenbildung tätig werden. Sie arbeiten für einen geringen Stundenlohn und investieren nichtsdestotrotz viel Energie für die Kursvor- und Nachbereitung.

Anna Fabel: Mentale Bereicherung ohne finanzielle Sorgen

Auch für Frau Fabel stellt die Lehrtätigkeit ein wichtiges Element der persönlichen Weiterentwicklung dar. Sie ist zum Zeitpunkt des Interviews 40 Jahre alt, verheiratet und kümmert sich neben ihrer Tätigkeit als Kursleiterin um die Pflege und Erziehung ihrer zwölf und neun Jahre alten Söhne. Nach dem Gymnasium hat sie einige Jahre als Krankenschwester gearbeitet bis sie ein Lehr-

³ Eine aktuelle Erhebung für NRW zeigt einen Anstieg der Studienabbrecher von 24 Prozent (1999) auf 31 Prozent (2002) (Heine/ Spangenberg/ Sommer 2006).

amts-Studium im Fach Deutsch aufgenommen hat. Dieses musste sie dann im fünften Semester mit der Geburt des ersten Sohnes abbrechen. Nach der Geburt des zweiten Sohnes versucht sie zunächst in der ambulanten Pflege beruflich wieder Fuß zu fassen - dies scheitert an den familienunfreundlichen Arbeitszeiten. Seit ca. einem Jahr lehrt sie an der VHS in Alphabetisierungskursen an drei Nachmittagen in der Woche. Ihr Zugang zur VHS hängt eng mit ihrer familiären Situation zusammen. Frau Fabel sucht nach einer zehnjährigen Berufsunterbrechung neue Herausforderungen. Ihre Beweggründe zur Aufnahme einer Lehrtätigkeit gründen sich in dem Wunsch, wieder erwerbstätig zu sein, gepaart mit der Schwierigkeit eine Tätigkeit zu finden, die mit ihren familiären Pflichten vereinbar sind. Die zehnjährige familienbedingte Erwerbsunterbrechung stellt sich in ihrer Darstellung als ein Lebensabschnitt dar, der nun zu Ende ist:

"Ja bin ich lange raus. Ja zehn Jahre genau und das ist echt lange und es war ne lange Zeit für mich, aber jetzt merke ich, dass es total zu Ende ist. Ja jetzt ist es vorbei. Jetzt will ich an mich denken".

Ihren Weg zur VHS beschreibt sie vornehmlich als Mittel der Selbstentfaltung nach langjähriger alleiniger Konzentration auf die Familienverpflichtungen. Als Kursleiterin kann sie, wegen der familienfreundlichen Arbeitszeiten Familien- und Erwerbsarbeit miteinander vereinbaren. Der Tätigkeit als Kursleiterin kommt in ihrer Schilderung damit ein wichtiges Motiv der Selbstwert-Stabilisierung zu: Die Arbeit in der Erwachsenenbildung macht ihr Spaß und die positiven Rückmeldungen ihrer Teilnehmenden bestätigen den Erfolg ihrer Arbeit. Kursleiterin an der Volkshochschule stellt sich in ihrer Schilderung als ein Job mit Perspektive dar:

"Und jetzt denke ich mir, das ist das, was ich machen könnte bis zur Rente. Wenn's geht".

Damit ihre Kurse dauerhaft an der VHS angeboten werden, nutzt sie - genau wie Frau Schmidt - vielfältige Fortbildungsangebote. Die Kosten hierfür sind für sie hingegen ein nachrangiger Faktor bei der Wahl einer Fortbildung:

"Aber wie gesagt, ich mein, man muss ja heutzutage für alles bezahlen, wenn man sich fortbildet ne. Studieren ist auch teuer".

Anders jedoch als bei Frau Schmidt müssen die Begründungszusammenhänge zur Aufnahme der Lehrtätigkeit, das Engagement und die Anstrengungen zur Weiterqualifizierung in einen anderen Zusammenhang eingeordnet werden. Frau Fabel befindet sich durch ein regelmäßiges Einkommen des Ehemannes in einer ökonomisch besser gestellten Position:

"ich muss nicht davon leben, das ist zusätzlich und für mich ist es auch ne, wie soll ich sagen, ne mentale Bereicherung".

Dieses Modell der Vereinbarkeit von Beruf und Familie funktioniert allerdings nur so lange, wie auch die Versorgung durch einen Lebenspartner sichergestellt werden kann. Aktuelle Statistiken zu Ehescheidungen⁴ sprechen hingegen eine andere Sprache. Sehr schnell droht das fragile Gerüst der beruflichen Herausforderung in einem gering entlohnten Berufssegment zusammenzubrechen, wenn die Partnerschaft zerbricht. Dieser Fall soll am Beispiel der Kursleiterin, Hilde Rauschenbach, aufgezeigt werden.

Hilde Rauschenbach: ein Resümee nach 20 jähriger Lehrtätigkeit

Die 60-jährige Hilde Rauschenbach hat 20 Jahre an der VHS gearbeitet. Angefangen hat alles mit dem auch bereits bei Frau Fabel geäußerten Wunsch, sich beruflich zu betätigen und gleichzeitig die Schwierigkeiten der Familien- und Arbeitszeiten optimal zu meistern. Ihre Ausbildung als Werklehrerin verwendet sie, um zunächst für Familienbildungsstätten, später dann für die Volkshochschule Kursangebote im kreativen Bereich anzubieten und so ein kleinen Zuverdienst für die Familie beizusteuern. Nach knapp dreißig Jahren Ehe verlässt jedoch ihr Ehemann sie und ihre drei Söhne. Neben der emotionalen Belastung muss sie sich nun auch mit einer desolaten finanziellen Situation auseinandersetzen. Die Lehrtätigkeit als Keramik-Dozentin an der Volkshochschule muss sie in Folge dessen aufgeben und findet eine feste Anstellung in einem nahen Berufsfeld.

In der Rekapitulation ihres Lehrengagements an der VHS äußert sich vor allen Dingen Enttäuschung angesichts der prekären Beschäftigungsverhältnisse an der VHS:

"Nein, davon kann man nicht leben, also wenn man meint davon leben zu müssen, dann muss man gleich sagen, komm rechne mal richtig durch und dann sieh zu. Da ist jeder andere Job bis hin zur Putzfrau, der gibt dir eine andere Existenz ne. Wenn Sie in einer Putzkolonne irgendwo bei einer Firma arbeiten, sind Sie anders abgedeckt als hier bei der Volkshochschule als Dozent. Das ist so, kann man drehen und wenden wie man will, es ist so. Wenn Sie das so zusätzlich haben und gut versichert sind und nehmen das noch mit rein, das ist das was ganz Nettos. Ne, aber wo das nicht ist. Wo das nicht ist. Das ist, das ist so eine ganz harte Kiste ne. Also es ist unmöglich im Grunde. Es ist unmöglich. Ich glaube nicht, dass man da existieren kann".

⁴ Das Scheidungsrisiko hat seit Mitte der 1960er Jahre deutlich zugenommen. Mittlerweile wird jede 4. Ehe vor Erreichen des 15. Ehejahre geschieden (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2003).

Verbindung von Arbeit und Leben - VHS als berufliche Einbahnstraße?

Die vorgestellten Fallbeispiele zeigen zwar nur einen begrenzten Ausschnitt aus einer Vielzahl möglicher Erwerbsverläufe, allerdings nehmen sie einen für viele Frauen vergleichbaren Lebensstatus in den Blick: So verweist beispielsweise das Statistische Bundesamt auf den Umstand, dass Frauen ihren Lebensunterhalt seltener als Männer aus Erwerbseinkommen abdecken. 36 Prozent der weiblichen Bevölkerung sind hiernach von Leistungen durch Angehörige abhängig (ebenda 2006, S. 48). Man kann davon ausgehen, dass für drei Viertel dieser Gruppe die finanziellen Zuwendungen des Ehemannes eine große Bedeutung einnehmen. Alle drei vorgestellten Frauen waren, bzw. sind primär auf die finanzielle Unterstützung durch den Ehemann angewiesen und können allein über die Kursleitertätigkeit nicht ihren Lebensunterhalt bestreiten. Insbesondere für diese Berufsgruppe ergeben sich hieraus bedenkliche Perspektiven, auf die Monika Kil wie folgt verweist:

"Besonders prekär wird es für Frauen, die ihre Kurse neben der familiären Aufgabe betreiben und über die Berufstätigkeit ihres Mannes zunächst finanziell abgesichert sind. Aufgrund von Scheidung und anderen familiären Belastungen muss dann auf einmal über die Kurse ein beträchtlicher Teil des Lebensunterhaltes unter Vernachlässigung der Alterssicherung bestritten werden" (Kil 2002, S. 61).

Auf die eingangs gestellte Frage, nach dem Verhältnis von Erwerbsleben und Privatleben haben alle drei Frauen eine Antwort gefunden, mit der sie mehr oder weniger zufrieden sind. Frau Schmidt erfährt durch die Lehrtätigkeit an der Volkshochschule eine Aufwertung und Bestätigung ihrer Kompetenzen. Ihre Arbeit wird von den Teilnehmenden geschätzt und die vielfältigen Weiterbildungsangebote stillen ihren Bildungshunger, nach dem sie sich zehn Jahre primär auf die Unterstützung ihres Ehemannes - nun Exmanes konzentriert hatte. Auch für Frau Fabel ist die Lösung für das Problem der Work-Life-Balance sichtbar: durch die flexiblen Arbeitszeiten an der Volkshochschule kann sie weiterhin in der gewohnten Intensität für die Familie sorgen - zudem bereichern die Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Bildungsarbeit ihre außerschulischen Unterstützungsleistungen mit den eigenen Kindern. Für Frau Rauschenbach stellt sich dieses Bild der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Balance zwischen Arbeits- und Familienleben, über eine Lehrtätigkeit an der Volkshochschule anders dar: Sie betont die finanziellen Nachteile, die sich für Frauen aus diesem ungesicherten Beschäftigungsverhältnis ergeben. 20 Jahre lang führte sie

Kurse an der VHS durch und steht nun, da sich die familiären Bedingungen mit der Scheidung von ihrem Mann grundlegend verändert haben, ohne Sicherungssystem dar.

Der mahrende Hinweis von diversen Rentenversicherungen und Banken, dass Frauen bei mangelnder Vorsorge ihre Existenzsicherung im Alter gefährden, ist zwar berechtigt, allerdings erschweren die realen Bedingungen die Problematik der Work-Life-Balance.

Work-Life-Balance (kurz: WLB) wird verstanden als individuell zu erbringende Balanceleistung zwischen zwei miteinander konkurrierenden Lebensbereichen - nämlich dem Erwerbs- und dem Privatleben. Wurde dieser Begriff anfänglich verwendet, um die Stressbelastungen von Managern zu beschreiben, wird er heute weiter gefasst und berücksichtigt auch Fragen der geschlechtsspezifischen Lösungsversuche bei dem Austarieren unterschiedlich belastender Lebensbereiche (vgl. beispielsweise dazu Macha 2006). Insbesondere für Frauen stellt die zeitliche Verfügbarkeit des Erwerbs- und Familienleben eine besondere Schwierigkeit dar, die in der Regel aufgrund struktureller Bedingungen unzureichend aufgelöst werden konnte⁵.

Dass es sich bei dem Konzept des Work-Life-Balance allerdings nicht nur um die zeitliche Vereinbarkeit der zwei miteinander konkurrierenden Lebensbereiche handelt, darauf verweist Ruth Roß in einem Aufsatz, der die Möglichkeiten der Unterstützung durch Mediation als Methode des Konfliktmanagements im Arbeitsleben auslotet. Roß versteht unter Work-Life-Balance einen "lebenslangen, mit Anstrengungen verbundenen Prozess des Austarierens" und des Ausgleichens "von eher belastenden Tätigkeiten und solchen, die das Wohlbefinden eher erhöhen" (Roß 2005, S. 146). Als belastende Tätigkeiten nennt sie: Zeitdruck, hohe Arbeitsintensität, lange Arbeitszeiten und große Verantwortung, aber auch: Monotonie, geistige Unterforderung, geringe Handlungsspielräume und mangelnde Kontaktmöglichkeiten und /oder soziale Konflikte (Roß 2005, S. 146).

Zukünftig wird zu befürchten sein, dass das Verhältnis von Erwerbs- und Privat/Familienleben immer schwieriger auszubalancieren sein wird und viele Frauen diese Frage unter Vernachlässigung des Lebensbereiches "Familie" lösen müssen. Für Hildegard Macha belegt der Geburtenrückgang in Deutschland eindrucksvoll, dass gesellschaftspolitische Instrumente noch unzureichend eingesetzt werden, um Frauen (und Männern) eine Flexibilität am Arbeitsplatz zur Kindererziehung zu ermöglichen. Die Doppelbelastung durch einen Lebensentwurf, der Familie und Arbeit miteinander vereinbaren möchte, wird in der bestehenden Form nach Ansicht von Hildegard Macha nicht

⁵ vgl. hierzu die aktuellen Empfehlungen zur Erweiterung der Kinderbetreuungsplätze: <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Familie/kinderbetreuung.html>

mehr durchgängig akzeptiert. Stattdessen beobachtet sie einen neuen Entscheidungsentwurf, der ein Leben ohne Kinder antizipiert und auf die "unvereinbar erlebten Anforderungen an Frauenrollen verzichtet" und sich in der erfolgreichen Berufs- oder Karrierefrau äußert (Macha 2006, S. 25).

Frau Schmidt, Frau Fabel und Frau Rauschenbach haben sich bereits entschieden - ob sie allerdings an der VHS die erfolgreiche Karrierefrau realisieren können, bleibt angesichts der schwierigen finanziellen Lage von Bildungseinrichtungen (vgl. beispielsweise Gerhard 2006) und der besonderen Personalstruktur an der VHS ungewiss.

Literatur

- Bechberger, Harald: 1990. Freie Mitarbeiter in der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung. Peter Lang. Frankfurt am Main.
- Bleischwitz, Michaela: 2005. Wie qualifiziert sind Kursleiterinnen und Kursleiter? - Die erwachsenenpädagogische Lehrkompetenz auf dem Prüfstand. In: Der pädagogische Blick, 3, 2005, S. 181-184
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: 2003. Familie im Spiegel der amtlichen Statistik (abrufbar unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-24195-Kurzfassung-Familie-im-Spiegel,property=pdf,bereich=rwb=true.pdf>, 28.09.2006)
- DIE ZEIT: 2006. Vorteil Studium. Warum es sich lohnt zu studieren, was Personalchefs von Berufsanfängern erwarten. Ein Gespräch mit der Arbeitsmarktexpertin Jutta Allmendinger. In: Die Zeit, 12.04.2006 Nr.16
- Gerhard, Anette: 2006. Auswirkungen von Förder- und Finanzierungsbedingungen auf öffentlich (mit-)geförderte Einrichtungen der allgemeinen, politischen und beruflichen Weiterbildung. DIE Reports zur Weiterbildung (abrufbar unter: http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2006/gerhard06_01.pdf, 11.4.1007)
- Gottschall, Karin: 2005. Entgrenzung von Arbeit und Leben. Hampp. München
- Kil, Monika: 2002. Das Betriebswissen von Kursleitenden. In: Dewe, Bernd/ Wiesner, Giesela/ Wittpoth, Jürgen (Hrsg.): Professionswissen und erwachsenenpädagogisches Handeln. Dokumentation der Jahrestagung 2001 der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Bielefeld. S. 53-64
- Macha, Hildegard: 2006. Work-Life-Balance und Frauenbiographien. In: Schlüter, Anne (Hrsg.): Bildungs- und Karrierewege von Frauen. Wissen - Erfahrungen - biographisches Lernen. Budrich. Opladen. S. 17-32
- Otto, Volker: 1982. Entwicklungstendenzen der Professionalisierung in der Erwachsenenbildung. In: Otto, Volker/ Schulenberg, Wolfgang/ Senzky, Klaus (Hrsg.): Realismus und Reflexion. Beiträge zur Erwachsenenbildung. Hueber-Holzmann. München. S. 175-188
- Rosenblatt, Bernhard von/ Thebis, Frauke: 2004 Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung. Bericht zur Pilotstudie. TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, http://www.bmbf.de/pub/berufliche_und_soziale_lage_von_lehrenden_in_der_weiterbildung.pdf (abgerufen am: 1.09.2006)
- Roß, Ruth: 2005. Work-Life-Balance: Individuelle Daueraufgabe im Spannungsfeld divergierender Interessen. Möglichkeiten der Unterstützung durch Mediation im Arbeitsleben. In: Der pädagogische Blick. 2005, Heft 3, S. 145-159
- Schäffter, Ortfried: 1990. Pädagogische Experten aus eigenem Recht? Überlegungen zur Normativität der Erwachsenenbildungspraxis. In: Hessische Blätter für Volksbildung. 1990, Heft 4, S. 304-312
- Schiersmann, Christiane: 1990. Wie Lehrende sich selbst verstehen - Aspekte der Rolleninterpretation. (Bausteine für die erwachsenenpädagogische Weiterbildung). Deutsches Institut für Fernstudien an der Universität Tübingen.
- Statistisches Bundesamt: 2006. Blickpunkt Frauen in Deutschland. Statistisches Bundesamt
- Heine, Christoph/ Spangenberg, Heike/ Sommer, Dieter: 2006. Studienberechtigte 2004. Übergang in Studium, Ausbildung und Beruf. Hochschul-Informationssystem HIS, 5/ 2006
- Witzel, Andreas: 1982. Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Campus Verlag. Frankfurt

Kontakt und Information

Michaela Harmeier
 Universitätsstr. 12
 Universität Duisburg-Essen
 45117 Essen
 Fon (0201) 183-43 69
 michaela.harmeier@uni-due.de
<http://www.uni-duisburg.de/FB2/EW/LS/EBWB/index.html>

Tagungsberichte

Phoebe Holdgrün, Julia Schmitz

"Geschlechterforschung zu Japan"

09.-10. November 2006 in Hamburg, Wissenschaft und Geschlecht, Bericht vom 13. Gender-Workshop

Im Jahr 2006 fand der mittlerweile 13. Gender-Workshop "Geschlechterforschung zu Japan", wie auch in den letzten Jahren wieder im Rahmen der VSJF-Jahrestagung, statt, der von Prof. Dr. Ilse Lenz (Universität Bochum) und Prof. Dr. Michiko Mae (Universität Düsseldorf) gemeinsam mit Phoebe Holdgrün (Universität Düsseldorf) und Julia Schmitz (Universität Düsseldorf) organisiert wurde. Zu dem Thema "Wissenschaft und Geschlecht" präsentierten sechs Vortragende aus Kultur- und Sozialwissenschaften den aktuellen Stand der Genderforschung in verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen.

Eine wichtige Grundlage für die Thematik des Workshops wurde von *Michiko Mae* (Universität Düsseldorf) in ihrem Vortrag "Die Gender-Kategorie und der Gender-free-Diskurs in Japan" gelegt. Im Mittelpunkt des Beitrages standen eine Systematisierung der bisherigen Entwicklungen der Gender-Kategorie sowie deren gegenwärtige Verwendung und Verbreitung in Japan. Vor allem ist hierbei die Bedeutung von Gender in der politischen Praxis interessant, die sich in der Implementierung und Umsetzung des Partizipationsgesetzes von 1999 zeigt. Gleichzeitig rufen diese Maßnahmen aggressive Angriffe gegen das Gesetz und das damit implizierte gender-free-Konzept hervor. Dies verdeutlicht auch, wie ernst diese Gender-Politik von ihren Kritikern genommen wird.

Die Analyse der Zielsetzung des von neokonservativen Politikern durchgeführten Gender-Bashing legte deren eigentliche Intentionen dar: die Wiederherstellung der traditionellen Familie sowie eine starke Nation. Der Zusammenhang, der dabei zwischen Gender und Nation hergestellt wird, ist unübersehbar. Das Bashing gegen Gender und gender-free ist nicht zu unterschätzen, zumal Japans neugewählter Ministerpräsident Abe Shinzō ein Vertreter der politischen Richtung ist, zu der sich auch die konservativ-nationalistischen Kritiker zählen. Umso mehr ist nach Einschätzung von Mae die Weiterentwicklung der Gender-Forschung und des gender-free-Konzepts vonnöten. *Ilse Lenz* (Universität Bochum) stellte anschließend in ihrem Vortrag "Transnationale Genderfor-

schung und differenzierter Universalismus?" anhand einer Parallelsetzung biographischer Angaben zur eigenen wissenschaftlichen Entwicklung die Entwicklung der Genderforschung in Japan dar. Eine wichtige Rolle spielte dabei das Konzept des sozialen Raums (Bourdieu) bzw. die Positionierung des Selbst im sozialen Raum zweier Gesellschaften (Japan und Deutschland). Der regelmäßige und wechselseitige Austausch des Selbst im Raum vieler Gesellschaften führt, bezogen auf die Geschlechterforschung, letztendlich zu einer transnationalen Genderforschung, in der Gleichheit und Differenz anerkannt werden und sich auch die wissenschaftliche Perspektive z. B. in Netzwerken von Differenzdiskursen hin zu transformativen Diskursen verändert.

In ihrem Vortrag "Gender und Ungleichheit in der vergleichenden Soziologie" diskutierte *Karen Shire* (Universität Duisburg-Essen) die Frage, ob soziologische Mainstream-Theorien von der Gender-Forschung beeinflusst worden sind, oder ob vielmehr die Gender-Forschung den Mainstream außer Acht gelassen hat. Dabei wurden die marxistische Klassentheorie sowie die Wirtschaftssoziologie nach Max Weber näher in Betracht gezogen und Schwierigkeiten, beziehungsweise Unzulänglichkeiten, bei der Einbeziehung von Fragen der Genderforschung aufgezeigt. So wurde beispielsweise lange Zeit die Klasse der Frauen von der Klasse der Männer abgeleitet, oder aber, bei der Identifizierung von Klassenzugehörigkeiten vor allem über die Erwerbstätigkeit, die nicht bezahlte Arbeit von Frauen nicht mit einbegriffen. Als Konsequenz aus den gewonnenen Erkenntnissen könnte eine vergleichende Geschlechtersoziologie, die im Hinblick auf Geschlechterbeziehungen neu gedacht ist, als Ziel avisiert werden.

Der erste Tag des Workshops wurde durch die abendliche Vorführung des Dokumentarfilms "30nen no sisterhood" über die japanische Frauenbewegung abgerundet.

Am zweiten Tag des Workshops hielt *Ina Hein* (Universität Düsseldorf) einen Vortrag zum Thema "Tendenzen der Genderforschung in der (auf Japan bezogenen) Literaturwissenschaft". Dabei bezog sie sich insbesondere auf Forschung zur modernen Literatur ab dem 19. Jahrhundert. Zu-

nächst stellte sie die feministische Literaturwissenschaft im Westen dar, die durch den Gender Turn eine Perspektivenverschiebung erfahren hat. Das Ziel der literarischen Genderforschung war nicht mehr unbedingt eine Kritik an den Frauenbildern, sondern an der Konstruktion der Kategorie "Geschlecht" an sich. In einem zweiten Schritt zeigte Ina Hein die auf Japan bezogene literaturwissenschaftliche Genderforschung auf und zog den Schluss, dass trotz der zunehmenden Etablierung der Literaturanalyse weiblicher Autoren noch zahlreiche Möglichkeiten bestehen, die literaturwissenschaftliche Genderforschung in Japan zu erweitern, da die Forschung sich oftmals nur auf das Frauenbild konzentriert.

Hilaria Gössmann (Universität Trier) gab in ihrem Vortrag "Gender und Medien in Japan: Die Auseinandersetzung mit dem Boom des koreanischen Fernseh-dramas 'Winter Sonate' als Fallbeispiel interdisziplinärer Geschlechterforschung" zunächst einen Überblick über die Verknüpfung von Medien, Medienwissenschaften und Genderforschung in Japan. Da sowohl die Medien als auch die Medienwissenschaften in Japan stark männlich dominiert sind, ist die Berücksichtigung von Gender dort bislang wenig eingedrungen. Am Beispiel des Fernseh-dramas "Winter Sonate", welches in Japan einen unvergleichlichen Boom gerade bei Frauen mittleren und höheren Alters auslöste, zeigte Gössmann anschließend Erkenntnisgewinne, die die Geschlechterforschung dazu anbieten kann, auf. So ist der männliche Hauptdarsteller, der als androgyner Gentleman eine neue Männlichkeit vertritt, die Schlüsselfigur für die Beliebtheit der Serie. Durch den derart idealisierten koreanischen Held kann man eine Kritik an

herkömmlicher japanischer Männlichkeit ausmachen. Die genauere Untersuchung der Rezeption der Serie unter Genderaspekten liefert ebenfalls interessante Erkenntnisse, zumal die japanische Fangemeinde in Korea ("Japan ist begeistert") und Japan ("Es sind nur Frauen interessiert") unterschiedlich dargestellt wird.

In dem letzten Beitrag des diesjährigen Gender-Workshops setzte sich *Tamagawa Yuko* mit dem Thema "Geschlechterforschung und Musikwissenschaft im Fall Japans" auseinander. Das Klischee des Klavier spielenden Mädchens in Japan zu Beginn des 20. Jahrhunderts verdeutlichte die zunehmende Europäisierung sowie den sozialen Aufstieg der urbanen Mittelschicht. Die Klavierausbildung beschränkte das weibliche Geschlecht auf den häuslichen Bereich (im Gegensatz zu anderen transportablen Instrumenten wie die Geige). Andererseits konnten Frauen auch aktiv am Musikleben teilnehmen, wie es das Beispiel *Kôda Nobu* zeigte, die 1885 ihr Musikstudium abschloss und nach einem Auslandsaufenthalt als Musikprofessorin an der Musikakademie Tokyo tätig war.

Der nächste Workshop soll aller Voraussicht nach zu dem derzeit viel diskutierten Bereich "Intersektionalität - Arten von Differenzen" stattfinden. Im Frühjahr 2007 wird ein entsprechender Call for Papers für den kommenden Workshop erstellt und versandt werden. Berichte und aktuelle Informationen zum Workshop können auch auf der Homepage des Fachs "Modernes Japan", Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, unter www.phil-fak.uni-duesseldorf.de/oasien/oasien/japan/ abgerufen werden.

Kontakt und Information

Sprecherinnen des Workshops
"Geschlechterforschung zu
Japan"
Prof. Dr. Ilse Lenz
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Sozialwissenschaft

Prof. Dr. Michiko Mae
Heinrich-Heine Universität
Ostasien-Institut / Modernes
Japan

Sigrid Metz-Göckel, Felizitas Sagebiel

Eine Stiftung zu gründen ist wunderbar

Bericht über die Stiftungsgründungsfeier "Aufmüpfige Frauen"

Nur wer quer denkt, kann die Richtung ändern, lautet das Motto der Stiftung "Aufmüpfige Frauen", deren Gründungsfeier am 11.11.2007 in der Bürgerhalle der Stadt Dortmund stattfand. Die Stiftung hat sich zum Ziel gesetzt hat, aufmüpfige Frauen zu stärken und ihnen öffentlich Anerkennung zu zollen.

Dieses Jahr wurden zwei Frauen mit einem Geldpreis ausgezeichnet, Gudrun Koch und Aylâ Neusel. Sie repräsentieren beispielhaft die zwei Wege in der zweiten Frauenbewegung, die sich in den

80er Jahren des letzten Jahrhunderts in Deutschland herauskristallisierten und sich anfangs heftig bekämpften: der eine den außerinstitutionellen Weg der Projektentwicklung und der zweite den Gang durch die Institutionen. Und so hat die Stifterin die Preisträgerinnen vorgestellt: "Wir zeichnen heute zwei aus, um eine breite Palette von Frauen anzudeuten, die in ihrer Person unterschiedliche Wege der Frauenbewegung repräsentieren: Gudrun Koch hat sich gegen die etablierten Institutionen entschieden und neue geschaf-

fen, Prof. Dr. Aylâ Neusel hat innerhalb der Institutionen Hochschule und Wissenschaft kleine Revolutionen angestoßen und getan, was vor ihr keine (r) gewagt hat".

Gudrun Koch, Gründerin der Europäischen Frauenaktion, hat sich als Kulturmanagerin und Kulturschaffende und für die internationale Vernetzung von Frauen eingesetzt und mit Filmen und anderen Projekten Leistungen von Frauen aus der Geschichte dem Vergessen entrissen, darunter ein eindrucksvoller Film über die Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking. Eines ihrer letzten großen Werke ist eine Ausstellung mit Fotoarbeiten von Germaine Tillion. Gudrun Koch hat sich dafür eingesetzt, dass Madame Tillion, die im Konzentrationslager Ravensbrück inhaftiert war, im Jahr 2004 das Große Bundesverdienstkreuz verliehen wurde.



Die Preisträgerinnen Prof. Dr. Aylâ Neusel (links) und Gudrun Koch (rechts)

Aylâ Neusel hat als Präsidentin der Internationalen Frauenuniversität ‚Technik und Kultur‘ während der Weltausstellung 2000 in Hannover ein neues Modell einer Hochschule der Frauen verwirklicht. Sie hat als erste Vizepräsidentin der Gesamthochschule Kassel eine Gratwanderung beschritten zwischen einer Anpassung an die Hochschulstrukturen, um Einfluss und Macht zu bekommen und einer kreativen Neugestaltung von Hochschule und Wissenschaft. Den gängigen Wissenschafts- und Hochschulbetrieb hat sie immer wieder herausgefordert, die Fachgrenzen der wissenschaftlichen Disziplinen zu sprengen, sich für eine kulturelle Diversität zu öffnen, eine andere Studienkultur zu entwickeln und diese mit einer feministischen Grundorientierung verknüpft.

Die offizielle Gründung der Stiftung wurde mit 500 eingeladenen Gästen, meist Frauen und etwa ca. 10% Männern und einem Programm gefeiert, das neben der Band von Gilda Razani und ihren Crazy Sisters einen Beitrag von Alice Schwarzer und der Kabarettistin Uta Rotermund enthielt. Eingeladen hatten der Beirat der Stiftung und die Stifterin

Sigrid Metz-Göckel mit Brigitte Wolfs, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Dortmund.

Das Stiftungsfest war ein frauensolidarisches Großereignis, gefeiert in dem Licht durchfluteten Rathaus der Stadt Dortmund. Im Mittelpunkt stand die Stifterin Sigrid Metz-Göckel, die ihre Begeisterung Frauen zu ehren und zu feiern auf die Zuhörenden übertrug. Der Einladung waren VertreterInnen der Frauen- und Geschlechterforschung aus ganz Deutschland gefolgt. Freunde und Verwandte konnten miterleben, wie es sich anfühlt, wenn Frauen anderen Frauen öffentlich Wertschätzung ausdrücken. Frauen aus Dortmund kamen, die Frauenbewegung zeigte, dass sie lebt. Dem Feminismus Anerkennung zu verschaffen und zu einer Kultur der Wertschätzung aufmüpfiger Frauen beizutragen, ist ein echtes Demokratiegebot, dem wir uns verpflichtet fühlen, meinte Sigrid

Metz-Göckel in ihrer Einführung. Die Gleichstellungsbeauftragte Brigitte Wolfs stellte in ihrer Rede die hohe wissenschaftliche Produktivität und das Engagement von Sigrid Metz-Göckel ins Zentrum ihrer Grußworte. Auch die Bürgermeisterin Frau Jörders übermittelte in ihrem Grußwort die Begeisterung an diesem Ereignis und verband Aufmüpfigkeit einerseits mit Mut, Energie, Kreativität, unkonventionellem Handeln und Zähigkeit, andererseits mit dem notwendigen dicken Fell gegenüber Häme und Spott.

Im Mittelpunkt stand die Preisverleihung. Gudrun Koch wurde von Ingrid Lessing und Hannelore Weihert vorgestellt, Sigrid Metz-Göckel und Helga Schuchardt stellten Aylâ Neusel vor. Einen weiteren Höhepunkt bildete die Rede von Alice Schwarzer, die es sich nicht hatte nehmen lassen, über Frauen Geld und Macht zu sprechen. Sie hob besonders heraus, dass mit dieser Stiftung öffentlich sichtbar Frauen jetzt sogar einen Preis dafür bekommen, dass sie Trouble machten. Das sei eine sensationelle historische Errungenschaft.

Die feierliche, positiv aufmunternde Atmosphäre bei der Gründungsfeier hat uns darin bestärkt, dass die alten Netze tragen und die Frauenbewegung lebt, auch wenn sie in den Institutionen angekommen ist. Gute Musik und kulinarisches Genießen bestimmten den Rahmen des Stiftungsfestes, das mit seiner Atmosphäre auch die Persönlichkeit der Stifterin spiegelte, Freude an sich selbst zu haben und andere, auch solche, die WidersacherInnen sein könnten, daran zu beteiligen und durch Großzügigkeit zu überzeugen.

Durch die Veranstaltung führte Karola Pohlhausen, die mit ihrer Moderation den roten Faden in der Hand behielt, Kulturelles, Wissenschaftliches

und Kulinarisches vortrefflich integrierte und dabei wirkte, als sei diese Arbeit ein Teil ihrer professionellen Persönlichkeit.

"Eine Stiftung zu gründen, ist wunderbar! Ein Traum wird wahr! Der Traum, unsterblich zu sein! Denn eine Stiftung überlebt in aller Regel ihre Stifter und Stifterinnen", so eröffnete die Stifterin die Vorstellung der Stiftung und fuhr fort:



Die Stifterin Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckl

"Seit sich Frauen die bürgerlichen Rechte erkämpft haben, gestalten sie die Gesellschaft mit, aber was heißt es schon, wählen zu dürfen, wenn einem die Politiker nicht passen und ihre Entscheidungen noch weniger. Wenn die Gremien so besetzt sind, dass einen das Grauen ankommen kann. Sich in den erstarrten Strukturen zu bewegen, fordert einen Überlebenskampf heraus, der wertvolle Energien frisst. Haben nicht doch die meisten Frauen hier und da die Erfahrung gemacht, aus der Reihe tanzen zu wollen oder zu müssen und als Einzelne ihre Stimme ‚gegen den Strom‘ erhoben? Wie ist es ihnen dabei ergangen? Wer hat sie ermutigt und unterstützt? Und wie kann man das Persönliche ins Gesellschaftliche wenden"?

Die Stiftungsidee ist sehr lange in ihr gereift und zwar bewusst als Stiftung zur Unterstützung aufmüpfiger Frauen. Als Sozialwissenschaftlerin sei frau ja geradezu berufen, zwischen gesellschaftlichem Engagement und Wissenschaft hin- und her zu pendeln. Denn eine Bürger/innengesellschaft brauche aktive Mitglieder, die nicht auf Vordermann denken, nicht stromlinienförmig sind, sie brauche solche Frauen allzumal. Frauen sollten in allen gesellschaftlichen Bereichen ihre Ideen und ihre Vorstellungen einbringen, nicht nur in der Fa-

milie und der Wohnungseinrichtung, Mode und Schönheitspflege.

Aufmüpfig ist man oder frau in den Augen von Anderen, denen man irgendwie nicht passt. Trotz der Ambivalenz dieses Begriffs haben wir ihn beibehalten. In der Vieldeutigkeit liegt nämlich auch sein Charme. Wir verbinden ihn mit Zivilcourage und möchten gern die Definitionsmacht über ihn erringen. Die Stiftung wird aber nicht nur gut ausgebildete deutsche Frauen fördern, sondern in der ganzen Welt nach Frauen suchen, die nationale und kulturelle Grenzen sprengen und Vorbildliches für Frauen und Männer getan haben. "Wir stellen uns vor, wenn wir mehr Geld zum Ausschütten haben, auch die Projekte der aufmüpfigen Frauen zu fördern. So können wir Aufmüpfigkeit breit streuen und in der Bewegung mit den aufmüpfigen Frauen gemeinsam Aufmüpfigkeit definieren", umschrieb Sigrid Metz-Göckel die zukünftigen Aufgaben.

Aufmüpfig hat einen merkwürdigen Klang! Bei Umfragen mit der Frage: Was assoziiert Du oder Sie mit aufmüpfig, kam sehr Unterschiedliches heraus: Pfffig und frech, sich nicht alles gefallen lassen, einen eigenen Willen haben, etwas Konstruktives gegen die Regel tun, etwas nicht in Ordnung finden und was dagegen machen, also aufmucken, auffallen, aber auch: altmodisch, ein bisschen spießig und vor allem Kinder sind aufmüpfig. Aufmüpfig ist von den Stiftungsfrauen auch ein bisschen selbstironisch gemeint, wie dies die Hexen- und Krüppelgruppen und Schwule und Queers auch tun.

Welchen Zwecken dient die Stiftung "Aufmüpfige Frauen"? Sie will Frauen unterstützen, die

- aus der Reihe tanzen,
- aus eigener Kraft - ohne eine große Organisation im Rücken -, etwas bewegen,
- etwas sozial und kulturell Kreatives schaffen, das Vorbild für andere sein kann und unsere menschliche Umwelt humanisiert.

Aus der Reihe zu tanzen, ist vor allem ein intellektueller Prozess, eine Frage von Einstellungen, von Werten wie Mut und Kreativität, auch Tapferkeit und von Deutungen. Wir möchten Personen stärken, die in ihrem Anderssein und Anderes-Tun immer wieder barsche Kritik, Widerstand und Abwertung erfahren haben, und wir möchte Frauen unterstützen, die allein, aus eigener Kraft etwas tun, das aneckt, aber aus einer anderen Perspektive oder im Nachhinein sehr hilfreich und weiterführend ist. Pionier/innen haben es schwer, Querdenker/innen auch.

Die Stiftung **Aufmüpfige Frauen** ist eine Stiftung der Frauen, aber nicht nur für Frauen und über die

Spenden auch nicht nur - ökonomisch gedacht - der Frauen.

Wer ist die Stiftung?

Die Stifterin Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel ist als Professorin für Soziologie eine der herausragenden wissenschaftlich aktivsten und produktivsten Frauenforscherinnen, die am häufigsten in der Politikberatung, wann immer es um Stärkung von Wissenschaft über und für Frauen geht, gefragt ist. Dass es in Nordrhein-Westfalen ein Netzwerk Frauenforschung und sicherlich weltweit das dichteste Netz von Frauenforschungsprofessuren gibt, ist u. a. ihrem unermüdlichen Netzwerken geschuldet.



Der Stiftungsbeirat (oben) und das Publikum (unten)

Der Beirat der Stiftung besteht aus einem Kreis aktiver Frauen, die bisher auch den Vorstand des Vereins "Aufmüpfige Frauen" gebildet haben und in der Übergangszeit die Stiftung vorbereitet haben. Die bis jetzt aktiven Frauen sind die folgenden:

Hannelore Weihert ist eine Frau der ersten Stunde der Frauenaktion Dortmund, d. h. seit 1967 in der autonomen Frauenbewegung aktiv. Sie war Verwaltungsangestellte bei der Post und ist seit ihrer Pensionierung in der SeniorInnenarbeit engagiert und dabei eine Kulturmanagerin eigener Art.

Dr. Ingrid Lessing war eine der ersten Mitarbeiterinnen im Frauenhaus der Stadt Dortmund. Sie hat viel Bildungsarbeit mit jungen und älteren Frauen gemacht, hat ihre Kirchengemeinde aktiviert und nun führt sie ihren eigenen Ingrid Lessing Verlag mit Büchern von Frauen.

Karola Pohlhausen ist Rechtsanwältin in Dortmund, vielseitig sozial, kulturell, bürgerpolitisch, engagiert. Sie managt nicht nur ihre Kanzlei, sondern ist auch rechtliche Ratgeberin, wann immer solche Fragen anfallen.

Dr. Felizitas Sagebiel ist Sozialwissenschaftlerin an der Universität Wuppertal und interessiert sich für Frauenfragen, wo immer sie sich stellen, im Studium Älterer, beim Beruf von IngenieurInnen

oder der Hochschulpolitik. Sie ist aktiv in internationaler wissenschaftlicher Kooperation, in EU-Forschungsprojekten und auf wissenschaftlichen Konferenzen weltweit präsent.

Sigrid Metz-Göckel gab ihre Begeisterung an das Publikum weiter mit der Idee, mögliche weitere Stiftungen anzustiften. Man oder Frau muss nicht furchtbar reich sein, um eine Stiftung zu gründen. Es reichen etwa 50.000 Euro. Frauen haben jetzt nicht nur geerbtes Geld, sondern jetzt immer öfter auch selbst erarbeitetes Geld, das sie nicht persönlich verbrauchen. Sie vererben es meistens in ihrer Familie weiter, und das ist auch gut so. Aber es kann ja auch ein Rest übrig bleiben oder nicht alle haben eine Familie, der sie etwas vererben können oder wollen.

Natürlich ist es besser, wenn man mehr als 50.000 Euro Grundkapital hat. Wir haben 15 Jahre gebraucht, bis wir entschieden haben, dass unser Grundkapital vorläufig ausreicht, um den Stiftungszweck zu erfüllen". Zur Vorbereitung der Stiftung haben wir 1990 einen gemeinnützigen Verein gegründet, der steuerabzugsfähige Spenden gesammelt hat und weiter Geld für die Stiftung sammelt.

Gegenwärtig ist ein Stiftungsgründungsfeber zu beobachten. Allein über 800 Stiftungsgründungen gab es in Deutschland im Jahr 2006. Diese aktuelle Stiftungsgründungsbewegung hat mehrere Gründe:

- Man oder frau kann Steuern sparen,
- man oder frau kann die öffentlichen Haushalte entlasten, die immer weniger Geld haben,

- nan oder frau kann Lücken füllen, die sich in sozialen, kulturellen und anderen Feldern auftun,
 - man oder frau kann eigene Ideen verwirklichen.
- Noch gibt es sehr wenige Stiftungen von und für Frauen, genau gesagt 23 und diese mit sehr unterschiedlichen Zielsetzungen. Die Stiftung ‚Aufmüpfige Frauen‘ ist die einzige zeitgenössische Frauenstiftung in Dortmund. Bundesweit gibt es aber einige weitere Stiftungen von Frauen, die aus dem Umfeld der Frauenbewegung entstanden sind.

Beispiele von Frauenstiftungen in diesem Sinne sind:

Stiftung Archiv der deutschen Frauenbewegung
Dr. Gilla Dölle, Gottschalkstr. 57 D - 34127 Kassel
Tel: 0049-(0)561-9893670, Fax: 0049-(0)561-9893672

doelle@addf-kassel.de
www.addf-kassel.de

Filia-Stiftung

Dr. Marita Haibach, Mosbacher Str. 3,
D- 65187 Wiesbaden
Tel: 0611-844402

maecenia Stiftung für Frauen in Wissenschaft und Kunst

Dr. Eva Brinkmann to Broxten, Gustav-Freytag-Straße 27

60320 Frankfurt am Main

Tel: 069 - 700 667, Fax: 069 - 779 673

info@maecenia-frankfurt.de

http://www.maecenia-frankfurt.de

Stiftung Fraueninitiative

Dr. Carola Möller,

Herwarthstr.22

50572 Köln

Gerda Weiler Stiftung

Gudrun Nositschka,

Minderbruch 6

53894 Mechernich

Die Stiftungen haben einen eigenen Verband mit Sitz in Berlin

Bundesverband deutscher Stiftungen e.V.

Alfred Krupp-Haus Berlin

Binger Str.40,

14197 Berlin

Kontakt und Information

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel
sigrid.metz-goeckel@uni-dortmund.de

Stiftung Aufmüpfige Frauen
c/o Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel

Mimosenweg 18

44289 Dortmund

Tel: 0231/402929

metz-goeckel@t-online.de

Sparkasse Dortmund

Konto-Nr.: 422056041

BLZ: 44050199

Silke Bode, Nicole Bartocha

Vielfältige Verknüpfungen sozialer Ungleichheiten

Workshop "Interpreting Intersectionality: Analyzing Gender and Its Intersections in Feminist Research"

Wie unterscheidet sich der Blick auf Schönheit in der kosmetischen Chirurgie - nach Geschlecht oder Ethnizität? Warum lässt sich Michael Jackson immer wieder operieren? Wie stehen die Chancen von jungen MigrantInnen auf Anerkennung und Beteiligung in Deutschland? Werden auch Männer in bewaffneten Konflikten Opfer sexueller Gewalt? Solche Fragen wurden in dem Workshop "Interpreting Intersectionality: Analyzing Gender and Its Intersections in Feminist Research" untersucht, der am 24. und 25.11.2006 in der RUB stattfand. Er wurde veranstaltet von der Marie-Jahoda-Gastprofessur für internationale Geschlechterforschung, d. h. von der damaligen Gastprofessorin Kathy Davis und ihrer Kollegin Dubravka Zarkov vom Institute for Social Studies in Den Haag. Die Teilnehmer/innen waren Forscherinnen aus Deutschland, aber auch Studierende und Promovierende der Gender-Studies aus der RUB. Sie arbeiteten zwei Tage daran, das Konzept

der Intersektionalität für ihre Forschungsfragen fruchtbar zu machen.

Am ersten Tag gab Kathy Davis zunächst einen kurzen Überblick über die Geschichte des Konzepts der Intersektionalität. Darauf wurde diskutiert, wie das Konzept für die verschiedenen Arbeitsbereiche der Teilnehmenden anzuwenden ist.

Ilse Lenz diskutierte in ihrem Vortrag "Intersectionality and Practices of Equality/Inequality in Modern Societies" komplexe Formen sozialer Ungleichheit nach Geschlecht, Klasse und Migration am Beispiel junger männlicher Migranten. Sie entwarf eine Typologie von Symmetrie, Asymmetrie, Marginalität und Exklusion, um die komplexen Formen sozialer Ungleichheit in Bildung, Beruf, Anerkennung und Politik zu betrachten.

Danach wurde der Film "Billy Elliot" betrachtet und die Konstruktion der Charaktere anhand von Kategorien wie Klasse, Ethnizität, Geschlecht

oder sexueller Orientierung nachvollzogen, sowie ihre Interdependenzen herausgearbeitet.

Im Mittelpunkt des zweiten Workshoptages stand die empirische Anwendung und Reichweite von Intersektionalität als Forschungsmethode. Dubravka Zarkov, die zur Intersektionalität von Gender, Sexualität und Ethnizität in bewaffneten Konflikten forscht, sprach zu Beginn über "Dividing Lines: Masculinity, Sexuality, Ethnicity and Violent Conflict". Zarkov verknüpft in Ihrer Forschung die Kategorien "Geschlecht" und "Ethnizität" auf eine neue Weise im Kontext des Krieges in Jugoslawien. Als sie die sexuelle Gewalt an Frauen im Jugoslawienkrieg untersuchte, bemerkte sie die Nicht-Thematisierung bzw. Unsichtbarkeit von sexuellen Gewalttaten an Männern. Während sexuelle Gewalt an Frauen während der Zeit des Krieges in Jugoslawien sowohl in den Medien, als auch in UN-Berichten und der wissenschaftlichen Literatur thematisiert wurde, wurde diese bei männlichen Opfern nicht bzw. nur marginal (Index des UN-Berichtes) wahrgenommen. Zarkovs forschungsleitende Perspektive richtete sich nun auf die Verknüpfung von Geschlecht bzw. Männlichkeit/Heteronormativität und Ethnizität.

Auch Kathy Davis (Universität Utrecht, NL), stellte in ihrem Vortrag "Cutting Lines: Masculinity, Sexuality, Ethnicity and Cosmetic Surgery" die herausragende (und herausfordernde) Bedeutung von Intersektionalität als Methode in Ihrem Forschungsprozess dar. Sie weist in ihrer Forschung auf die mediale Nicht-Thematisierung von Männern und deren Perspektive zur kosmetischen Schönheitschirurgie hin. Ein Rückblick auf die

Wurzeln der Schönheitschirurgie zeigt zudem die (politisch brisante) Verknüpfung mit der Kategorie Ethnizität. Die Forschungen von Sander Gilman haben gezeigt, dass sich schon zu Beginn des letzten Jahrhunderts ethnische Minderheiten, wie z. B. irische Einwanderer in die USA oder Juden in Deutschland, kosmetischen Eingriffen unterzogen um sich äußerlich dem Aussehen der Mehrheit der sie umgebenden Bevölkerung anzupassen, um so gesellschaftliche Akzeptanz zu erhalten. Ein aktuelles Beispiel für die Verschränkung verschiedener Kategorien, wie Geschlecht/Männlichkeiten und Ethnizität, im Forschungsfeld der kosmetischen Chirurgie sind auch die öffentlichen Diskurse über die Schönheitsoperationen des Popkünstlers Michael Jackson.

Nach dem Vortrag von Davis analysierten die Teilnehmer/innen des Workshops in Kleingruppen Beispiele, die sie eingebracht hatten wie z. B. Bilder, Annoncen zur Partnersuche und Stellenausschreibungen. Sie untersuchten sie im Spannungsbogen der verschiedenen, sich überkreuzenden und wechselseitig beeinflussenden Kategorien sozialer Ungleichheit (Geschlecht, Klasse, Ethnie, sexuelle Orientierung).

Die abschließende lebhaft und fruchtbare Diskussion mündete in dem Fazit, dass Intersektionalität als Forschungsmethode sehr nützlich für die Analyse kultureller und öffentlicher Diskurse ist. Dabei geht Intersektionalität über die Ebene der Subjektivität und Identität hinaus, indem es die Verknüpfung und unterschiedliche Gewichtung von Kategorien sozialer Ungleichheit verdeutlicht.

Kontakt und Information

Dipl. Soz.-Wiss. Nicole Bartocha
 Koordinatorin der Marie-Jahoda-Gastprofessur Ruhr-Universität Bochum
 Universitätsstr. 150
 444801 Bochum
 Telefon: +49-(0)234-32-22267
 Telefax: +49-(0)234-32-14502
 nicole.bartocha@rub.de
 http://www.ruhr-uni-bochum.de/jahoda/service/kontakt.html

Mechthilde Vahsen

Grete Weil - Grenzgängerin zwischen Kulturen und Geschlechtern

So lautete der Titel eines Literarischen Kolloquiums, das am 8. und 9.12.2006 zum 100. Geburtstag der Autorin Grete Weil an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf stattfand. Ausgerichtet von der Germanistin *Sibylle Schönborn*, trafen sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, um sich über die jüdische Autorin Grete Weil und deren Werk auszutauschen. Eine Wiederentdeckung und wissenschaftliche Aufarbeitung dieser überaus interessanten Autorin ist längst überfällig und es ist zu wünschen, dass mit diesem Kolloquium die längst fällige Aufarbeitung beginnt.

Grete Weil verfolgte in ihrem Werk mehrere zentrale Themen: Nationalsozialismus und dessen Folgen, die Shoah, Geschlechterrollen, Judentum,

kollektive Erinnerungsmuster, die Beziehungen zwischen den Generationen. Sie interessierte sich Zeit ihres Lebens für gesellschaftliche Entwicklungen und setzte sich in ihren Texten intensiv damit auseinander. Die im Folgenden vorgestellten Tagungsbeiträge greifen diese Aspekte auf und stellen sie in einen literaturwissenschaftlichen Gesamtkontext.

Vera Viehöver stellte das gemeinsame Projekt von Grete Weil und Hans Werner Henze vor, eine Manon-Oper. Die Arbeitsbeziehung der beiden war sehr intensiv und schloss auch Grete Weils Ehemann mit ein. Die Oper selbst brachte Henze großen Erfolg, Weils Libretto hingegen wurde weniger stark beachtet.

Die 1968 erschienenen Erzählungen "Happy, sagte der Onkel" gehen von der Frage nach der Zusammenführung des ‚deutschen‘ und des ‚jüdischen‘ Gedächtnisses aus, wie *Stephan Braese* darstellte. Eines der zentralen Themen der Autorin, das sie noch vor der offensiv-radikalen Auseinandersetzung der 68er-Bewegung mit der nationalsozialistischen Vergangenheit Deutschlands literarisch ausführte und mit ihren Erfahrungen, die sie in den USA machte, verband.

Schreiben als Form der Zeitgenossenschaft, dieses Verständnis zeigt sich auch in Weils unveröffentlichtem Roman "Der Weg zur Grenze", den *Ariane Neuhaus-Koch* vorstellte. Der Roman weist ein für Zeitromane typisches Figurenarsenal auf, dazu Phänomene der Grenzüberschreitung (Motiv des Selbstmords, Dachau als Symbol der Barbarei und Widerstand als letzte Stufe der Grenzüberschreitung) und Präfigurationen, die in den späteren Romanen und Erzählungen wieder auftauchen.

Einen weiteren Schwerpunkt in Weils Werk bildet die literarische Bearbeitung von Mythen. "Meine Schwester Antigone", 1980 erschienen, wurde ein Erfolg für die damals 74-jährige Autorin. Marco Castellari analysierte die Schreibstrategien, mit denen die Autorin in diesem Roman ihre autobiografisch fundierte Mythos-Arbeit und ihre Erinnerungsarbeit zum Ausdruck bringt. Kennzeichnend sind hier vor allem die vielfältigen intertextuellen Bezüge und die Mythos-Umschreibungen, die die Autorin vornimmt.

Ausgehend von diesem Antigone-Text untersuchte *Rita Calabrese* das Triptychon "Antigone" - "Generationen" - "Der Brautpreis" im Kontext einer in den 1990er Jahren zahlreich erscheinenden

Neuen deutschen jüdischen Literatur. Weil entwickelte in diesen Romanen eine Alterspsychologie, die gleichzeitig neue Formen weiblichen Verhaltens ausprobiert. Die Altersfiguren, vor allem in "Generationen", bestehen trotz ihrer Entfremdung und Entfernung von einer sich ständig ändernden Welt darauf, ihre Erfahrungen weiterzugeben. Die großen Themen Geschichte, Gender, Sexualität und Judentum werden weitergeführt.

Der Konnex von Gender und Judentum bei Grete Weil entfaltet sich in einem groß angelegten Panorama mit gendermarkierten Orientierungspotenzialen, das von Sibylle Schönborn erläutert wurde. Es reicht vom ägyptischen Königspaar Isis-Osiris über Antigone als Überlebende, die sich nur als Schwester und Tochter begreift, bis zu den Figuren in "Generationen", die nur noch eine Nicht-Position einnehmen können.

Deutlich wurde bei der Tagung vor allem eines: Die Autorin Grete Weil überführte gekonnt aktuelle gesellschaftspolitische Themen in Literatur. Sie reflektierte das Nachkriegsklima in der Bundesrepublik, setzte sich mit den Forderungen der 68er auseinander, kritisierte die Dogmen der Neuen Frauenbewegung. Themen wie Erinnerung und Gedächtnis, Gender und Judentum, Mythen und antiautoritäre Bewegung, Exil und Shoah beschäftigten sie durchgehend. Mit ihren innovativen Fiktionalisierungen von Tabus, z. B. dem homosexuellen Subtext in "Generationen" zwischen einer alten und einer jungen Frau, setzte sie Maßstäbe, die jüngere deutschsprachige jüdische Autorinnen und Autoren prägten.

Die Beiträge der Tagung werden in einem Band der Reihe "Text und Kritik" zusammengetragen.

Kontakt und Information

Dr. Mechthilde Vahsen
Mail: vahsen@gmx.de

Beate Kortendiek

Gesundheit und Geschlecht

Ergebnisse der Tagung zur gesundheitswissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung erscheinen in der Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien

Gesundheitswissenschaftliche Forschungen der Frauen- und Geschlechterforschung standen auf der Tagung des Netzwerks Frauenforschung NRW am 2.2.2007 an der Universität Dortmund im Zentrum. Die Bandbreite reichte von genderspezifischen Analysen zu Gewaltopfern, Kindstötung, Umwelt, Ernährung, Pflege, Herzinsuffizienz und Traumata bis zum interdisziplinären Ansatz der soziomedizinischen Genderforschung.

Hildegard Graß vom Institut für Rechtsmedizin des Universitätsklinikums Düsseldorf fragte vor dem Hintergrund rechtsmedizinischer Tätigkeit nach dem "gewalttätigen Geschlecht" und "geschlechtlicher Gewalt". Sie verdeutlichte anhand von Kriminalitätsstatistiken, dass Gewalt mehrheitlich von Männern als Tätern ausgeht und Männer und Frauen als Opfer unterschiedlich betroffen sind. Die Geschlechterforschung im Rah-

men der Rechtsmedizin, so Graß, kann neue Erkenntnisse zu geschlechtsspezifischen Bedürfnissen der Opfer, zu Problemen in der Versorgung und zu spezifischen Täterkonstellationen liefern sowie zu einer Verbesserung des Versorgungsangebotes für Gewaltopfer als auch für die Lehre innerhalb der Rechtsmedizin beitragen.

Der Forschungsstand zu "Ernährung - Gesundheit - Geschlecht" wurde von *Lisa Mense* (Universität Duisburg-Essen) präsentiert. Anleitungen zur gesunden Ernährung basieren auf sehr unterschiedlichem Ernährungswissen. Dem "Doing Gender in der Ernährung" auf der Spur stellte Mense geschlechtsspezifische Unterschiede bezogen auf Verzehr von Lebensmitteln (Gemüse versus Fleisch) sowie auf unterschiedliches Essverhalten - insbesondere im Umgang mit Diäten - heraus. Das Verhältnis von "Umwelt und Geschlecht" beschrieb *Claudia Hornberg* (Universität Bielefeld) anhand sozialräumlicher Verteilungen von Umweltbelastungen in benachteiligten Wohnquartieren - besonders anschaulich wurde dieser Zusammenhang am Beispiel der häufig unzureichenden Wohnverhältnisse allein erziehender Mütter.

Mit ihrem Beitrag zur "Soziomedizinischen Genderforschung" verdeutlichte *Doris Janshen*, vom Essener Kolleg für Geschlechterforschung, dass sie die soziomedizinische Genderforschung als ein interdisziplinäres Projekt versteht. Im Fokus stand die Frage, in welchem Maße und in welchen Formen die medizinische Forschung als naturwissenschaftliche Disziplin sowie die ärztliche und klinische Praxis mit sozialen und kulturellen Faktoren verschränkt sind. Anhand dreier Schwerpunkte - der Nephrologie (Frauen und Männer nach der Nierentransplantation), der Neurologie (neuronale und soziale Verarbeitung von Synkognition und Synästhetik bei Männern und Frauen) und der Kardiologie (genderspezifische Aspekte der Herzinsuffizienz) wurde der Verschränkung

von medizinischer Forschung mit sozialen und kulturellen Faktoren nachgegangen. Am Beispiel der Kardiologie stellte *Claudia Gärtner* genderspezifische Interaktionsmuster in der Arzt-Patienten-Kommunikation am Beispiel koronarer Herzerkrankungen vor. Anhand der Analyse von 73 Arzt-Patienten-Interaktionen (Auswertung von Videodokumentationen) kommt sie zu folgenden Ergebnissen:

- Ärztinnen führen medizinische Gespräche anders als ihre männlichen Kollegen
- PatientInnen nehmen aktiver am Dialog teil, wenn sie mit einer Ärztin sprechen
- Insbesondere Frauen profitieren mehr von einem Gespräch mit einer Ärztin
- PatientInnen interagieren unterschiedlich, je nachdem ob sie es mit einer Ärztin oder einem Arzt zu tun haben
- Frauen weisen eine größere Zufriedenheit auf, wenn ein teilnehmender Kommunikationsstil praktiziert wird
- Männer haben die höchsten Zufriedenheitswerte, wenn das Gespräch direktiv ist.

Aus der Analyse der Ergebnisse zog Gärtner die Konsequenz, dass zukünftig eine Sensibilisierung für Genderfragen in der medizinischen Ausbildung als Basis für eine geschlechtergerechte Versorgung zu integrieren sei und der Abbau von geschlechtsspezifischen wie professionsspezifischen Kommunikationsbarrieren gefördert werden sollte. Darüber hinaus müssen Ärztinnen und Ärzte lernen, die eigene (ärztliche) Perspektive auf geschlechtsspezifische Wahrnehmungsmuster - die zu einer diagnostischen Verzerrung führen können - zu überprüfen.

Ein Teil der Tagungsbeiträge wird in der Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien (Heft 1/07) veröffentlicht werden.

Kontakt und Information

Dr. Beate Kortendiek
Koordinationsstelle Netzwerk
Frauenforschung
kortendiek@netzwerk-
frauenforschung.de

Magdalena Drexler, Susanne Abeck

"Eine Frau ist eigentlich ein Mann, nur eben ein weiblicher." Stand und Perspektiven ruhrgebietsbezogener Frauen- und Geschlechtergeschichte

Anlass für diese vom Forum Geschichtskultur an Ruhr und Emscher in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle des Regionalverbandes Ruhr am 9. Februar 2007 veranstaltete Tagung war die Frage, was an Arbeiten und Projekten zu frauenhistorischen Themen mit Bezug zum Ruhrgebiet in den letzten Jahren erarbeitet worden ist. Denn eine

Gesamterfassung und -darstellung frauen-/genderhistorischer Arbeiten gibt es nirgends im Ruhrgebiet. Die Veranstalterinnen vermuteten einen starken Rückgang der Beschäftigung mit dieser Thematik und die in der Veranstaltungseinladung formulierte Frage, ob das "Geschlecht" eventuell inzwischen selbstverständlich zu den Standardka-

tegorien historischer Forschung gehöre, ja sogar Erkenntnisinteressen an der Geschichte des Ruhrgebiets leite, war denn mehr rhetorisch zu verstehen. Und so sollte diese Tagung, die von *Claudia Wagner* (Forum Geschichtskultur an Ruhr und Emischer) moderiert wurde, in ihrem ersten Teil Aufschluss über den aktuellen Stand geben. Expertinnen aus Museen, Geschichtswerkstätten, Archiven, Forschungs- und Bildungseinrichtungen waren eingeladen, über die regionalgeschichtliche Frauen- und Geschlechterforschung zu berichten und dabei auch die Frage aufzugreifen, ob ein u. U. nachlassendes Interesse an diesem Themenfeld mehr durch allgemeine disziplinäre und wissenschaftspolitische Entwicklungen oder durch eine typische ruhrgebietspezifische Historiographie zu erklären sei. In dem zweiten Teil der Tagung wollte man den Blick nach vorne richten, auf das Jahr 2010, in dem das Ruhrgebiet Europäische Kulturhauptstadt sein wird. Frauen- und geschlechtergeschichtliche Projektideen für 2010 sollten dann vorgestellt werden.

Zu Beginn wurde daran erinnert, dass in dem regionalen Geschichtsnetzwerk "Forum Geschichtskultur" von Beginn an eine Arbeitsgruppe zu Frauen- und Genderfragen gearbeitet hat. Bereits 1992 hatte eine erste Tagung die Phase der Industrialisierung unter Frauen- und Genderaspekten betrachtet. Auch *Gudrun Kemmler-Lehr* (RVR) wies in ihrer Begrüßung darauf hin, dass bereits im Rahmen der Entwicklung der "Route der Industriekultur" in den 1990er Jahren Konzepte zu einer Frauenroute (Thema: Bekleidungs- und Textilindustrie) entwickelt wurden und darüber hinaus eine Integration der Frauengeschichte in alle Themenrouten gefordert wurde. Beide Ansätze wurden indes bis heute nicht verwirklicht. Als ein Ergebnis der damaligen Vernetzungsarbeit entstand Ende der 1990er Jahre dann eine Broschüre mit Frauengeschichten in elf Ruhrgebietsstädten.

In dem ersten Vortrag kam mit *Heike Gebhard* (MdL, Mitglied im Landesvorstand der Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen etc.) eine Politikerin zu Wort, die die Frauenpolitik in Nordrhein-Westfalen seit Jahren verfolgt und die die formulierten Ansprüche an die Frauenpolitik der derzeitigen Landesregierung in Nordrhein-



Das Faltblatt zur Tagung am 9. Februar 2007

Westfalen mit deren politischer Umsetzung abzugleichen vermag. Während in den Aussagen des Frauenministers von Verbesserung der Chancen, Nutzung der Talente, der Innovationskraft und dem Wissen von Frauen, dem Abbau von Benachteiligungen und der Bekämpfung von Gewalt die Rede ist, stellte sie fest, dass häufig Familien- statt Frauenpolitik betrieben werde. Die über Jahrzehnte entstandenen Netz- und Infrastrukturen der Frauen in NRW würden zudem durch die finanziellen Kürzungen bzw. Streichungen - etwa beim Netzwerk Frauenforschung im Hochschulbereich und bei den Frauenhäusern im sozialen Bereich - zerstört. So sei das angeblich zurückgehende Interesse an frauen- und geschlechtsspezifischen Themen im regionalen Kontext politisch motiviert.

Ilse Lenz (Professorin für Geschlechter- und Sozialstrukturforschung an der Ruhr-Universität Bo-

chum) führte das mit über 80 Teilnehmerinnen und einigen Männern besetzte Plenum von der Landespolitik in den Hochschulbereich. Sie berichtete über Ergebnisse aus einem ihrer Forschungsprojekte an den Universitäten Düsseldorf und Bochum zu dem Thema "Neue Frauenbewegungen im internationalen Vergleich: Deutschland und Japan". Danach können die neuen Frauenbewegungen in drei Phasen eingeteilt werden: in die Bewusstwerdungs- und Artikulationsphase (1968-1976), in eine zweite Phase, in der Differenzierung, Projektbildung und institutionelle Integration im Vordergrund standen (1976-1988) und schließlich in eine dritte, in der Internationalisierung, Vereinigung und Neuorientierung erfolgten (1989-2000). Im Gegensatz zum männlich dominierten eisernen Dreieck (Politik, Wirtschaft, Bürokratie) hätten sich Frauen nach 1990 im magischen Viereck (Frauengruppen, institutionelle Frauenbewegung, Frauenforschung, PolitikerInnen) mobilisiert.

Im Weiteren ging Ilse Lenz auf die Neuen Frauenbewegungen im Ruhrgebiet ein. Da sich das Ruhrgebiet von anderen Regionen durch eine niedrigere Frauenerwerbsquote und geringere weibliche Repräsentation in Verbänden und Gewerkschaften - bedingt durch die Montanindustrie - unterscheidet, erfuhren manche Themen in dieser Region eine andere Gewichtung: So wurde die Frauenfrage stärker als die Klassen- und (Lohn-)Arbeitsfragen diskutiert. Auch die Bildungsentwicklung verlief anders und so ließe sich die Frage stellen, ob aus BildungsnachzüglerInnen ÜberholerInnen wurden und Frauen im Ruhrgebiet gerade aus diesem Grund an manchen Punkten radikaler auftraten. Als ein Beispiel für Frauenengagement wurde die Weiterbildungswoche an der Pädagogischen Hochschule in Dortmund vom 20. bis zum 25. März 1979 angeführt, die unter dem Motto "Frauen begreifen ihren Alltag" stattfand und zu der täglich ca. 500 bis 700 Frauen, also insgesamt etwa 5.000 Frauen kamen. Arbeiterinnen und Hausfrauen setzten sich vor allem im Kampf um Arbeitsplätze ein, die mit Betriebs- und Bergwerksschließungen in Zusammenhang standen. Es wurden Beratungsstellen wie "Frau und Beruf" gegründet, ebenso Frauen- und Lesbenzentren sowie Frauenarchive. Die Frage der Zukunft liegt für Ilse Lenz in der Trias "Globalisierung, Europäisierung, Gleichheit" und erfordert eine viel stärkere Berücksichtigung der EU-Einrichtungen und eine Kooperation mit EU-Parlament und Kommission als bisher.

Julia Paulus (LWL-Institut für Regionalgeschichte, Münster) setzte sich in ihrem Vortrag mit dem regionalen Raum und seiner funktionalen Definiertheit auseinander. Sie stellte fest, dass geschlechtsspezifische Aspekte in der Stadt- und Raumplanung bereits berücksichtigt werden,

aber in Studien zur Lokal- und Regionalgeschichte solche Ansätze bislang fehlen. Zu untersuchen wäre, welche spezifischen Zugangschancen, Hindernisse und Frei-, 'Räume' von Frauen und Männern wahrgenommen wurden und wie die spezifischen Bedingungsbeziehungen unterschiedlicher Orte in der Region aussahen. Das Wechselverhältnis zwischen Handelnden und Strukturen müsste dabei ebenso berücksichtigt werden wie der Unterschied zwischen Raumproduktion und -aneignung. Für die jeweilige Region stellt sich die Frage, ob es bereits eine vergeschlechtlichte Identitäts- und Identifikationsgeschichte in und mit der Region gibt. Außerdem müsste untersucht werden, wie sich Geschlechterbeziehungen und zugeschriebene Geschlechtscharaktere im Raum ausdrücken. Nach Paulus vermag eine geschlechtsspezifische Fragestellung auf regionaler Ebene das 'Image' einer Region zu relativieren. Im Ruhrgebiet stand bisher die Erwerbsarbeit im Vordergrund und es wurde vor allem männliche Industriearbeit untersucht. Im zweiten Teil ihres Vortrags legte Paulus dar, wie Gender Mainstreaming als Strategie benutzt werden könnte, um im Kunst- und Kulturraum Innovationspotentiale frei zu setzen. Der durch das 'Gender-Mainstreaming' begonnene Prozess zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit kann neue Maßstäbe für die Kulturarbeit setzen, indem es neue Sichtweisen ermöglicht, sowohl im Bereich der inhaltlichen Weiterentwicklung und Ausgestaltung bedarfsgerechter und bedürfnisorientierter Dienstleistungen wie auch in Bezug auf die strukturelle Umsetzung dieser Maßnahmen.

Martina Kliner-Fruck (Stadtarchiv Witten) berichtete über eine Erhebung bei den Kommunalarchiven im Ruhrgebiet, mit der vom Forum Geschichtskultur nach genderrelevanten Publikationen, Ausstellungen und Vorträgen in den letzten sechs Jahren gefragt worden war. 23 Stadtarchive - das entspricht 42% der angefragten Einrichtungen - haben überhaupt geantwortet, von denen die in Oer-Erkenschwick, Selm, Schwerte und Vorde keinerlei Veröffentlichungen oder Veranstaltungen angeben konnten. Einzeltitel wurden aus Greven, Herne, Lünen, Mülheim und Wesel gemeldet und im Stadtarchiv Hagen hatten vorwiegend Schülerprojekte zur Hexenverfolgung statt gefunden. Hattingen meldete vier biografische Arbeiten zu Jüdinnen und machte auf weitere Projekte innerhalb der Stadt aufmerksam ("Hüttenfrauen" am LWL-Industriemuseum). In Datteln wurde auf die dortige Frauengeschichtswerkstatt verwiesen, die sich jedoch vor einiger Zeit aufgelöst hat. Die Archivarin in Sprockhövel hatte in dem Zeitraum Vorträge über Henriette Davidis gehalten und bei den großen Stadtarchiven bzw. Instituten zur Stadtgeschichte in Gelsenkirchen, Dortmund

und Essen kann davon ausgegangen werden, dass die Kategorie Geschlecht berücksichtigt wird, wie aus deren Antworten ersichtlich wird (so gab es in Essen den Schülerschichtswettbewerb "Frauen in Essen). In Witten wurden Zeitzeuginnen im Kontext der Shoa interviewt und Sammelbiografien erstellt, in Bochum biografische Artikel zu Stadtverordneten veröffentlicht. Aus Werne wurden ein Zeitzeuginnenprojekt und ein Stadtrundgang gemeldet. Eine weiterführende Befragung müsste die unterschiedliche Ausstattung der Archive berücksichtigen.

Trotz der Mängel dieser Erhebung - alleine über die Titelabfrage war eine qualitative Auswertung unmöglich; ebenso fehlen Vergleichsdaten aus den Vorjahren - wurde deutlich, dass in den Arbeiten nach wie vor der additive Ansatz innerhalb der Frauengeschichte vorherrschend ist.

Monika Fehse (Grillo-Archiv, Duisburg) hatte bei Firmen- und Wirtschaftsarchiven deren Bestände und Projekte zu frauen- und geschlechtergeschichtlichen Themen erfragt. Auch hier war der Rücklauf gering. Vorliegende Archivstudien beschäftigen sich hauptsächlich mit Unternehmerinnen (Aletta Haniel, Johanna Lohmann), der Position von Frauen in führenden Industriellenfamilien (Helena Amalie Krupp), dem Frauenbild (z. B. in Werkszeitungen) und der kriegsbedingten Tätigkeit von Frauen in der Schwerindustrie. Archivbestände wurden und werden häufig für die Erarbeitung von Frauenstadtrundgängen genutzt, was jedoch fehlt, sind wissenschaftliche Studien mit geschlechtergeschichtlichen Fragestellungen. Dies ist umso bedauerlicher, als Regionalstudien eine der Voraussetzungen für die Vermittlungsarbeit vor Ort sind. Eine Forschungsoffensive wäre nach Fehse hier notwendig, um das in den Wirtschaftsarchiven lagernde Material zu sichten. So könnten z. B. bei Untersuchungen über Firmenverwaltungen und Büroreformen Aussagen über geschlechtsspezifische Auswirkungen von Rationalisierungen gemacht werden.

Das feministische Archiv "ausZeiten" in Bochum wurde von *Rita Kronauer* (ausZeiten e. V., Frauen- und Lesbenarchiv Bochum) vorgestellt. Das einzige noch existierende Frauenarchiv im Ruhrgebiet wurde in den 1990er Jahren von der autonomen Frauen- und Lesbenbewegung gegründet. Der Bestand setzt sich zusammen aus Literatur zur neuen Frauen- und Lesbenbewegung seit den 1970er Jahren sowie zur regionalen Frauengeschichte, Zeitschriften, Broschüren und grauer Literatur, Plakaten, Flugblättern, einem Videoarchiv und einem Kassettenarchiv des lokalen FrauenLesben-Radiosenders "Funk'n Flug". Herzstück des Archivs ist die einzigartige Zeitungsausschnittsammlung, die seit den 1990er Jahren nach ca. 300 Stichwörtern Presseartikel aus Ruhrgebiets-

zeitschriften sammelt und systematisiert. "ausZeiten" ist zudem ein Veranstaltungsort, an dem regelmäßig Videofilmreihen, Fotografie-Ausstellungen und Lesungen stattfinden. Das Archiv wird von unterschiedlichen Besucherinnen als Anlauf- und Beratungsstelle genutzt, häufig auch zur Vorbereitung für Jubiläen. Es erhält keine öffentliche finanzielle Unterstützung, sondern wird mit Hilfe von Förderinnen finanziert, die Mitarbeiterinnen arbeiten unentgeltlich.

In der sich anschließenden Diskussion des Vormittagblocks wurde bestätigt, dass sich die Situation in den Archiven bezüglich der lokalen und regionalen Frauen- und Geschlechterforschung seit den 1980/1990er Jahren nicht wesentlich verändert hat. Dass sich Studienabschlussarbeiten und Dissertationen kaum mit der regionalen Geschichte auseinandersetzen, liegt im Wesentlichen an der fehlenden Zusammenarbeit zwischen den Ruhrgebietsarchiven und -universitäten. Um diese Situation zu verändern, müssten von beiden Seiten Anstrengungen unternommen werden. Konstatiert wurde auch, dass in den Kommunen eine Vorstellung davon fehlt, die touristischen Angebote der Stadt mittels Frauen- und Geschlechtergeschichte attraktiver zu gestalten.

Die Nachmittagssektion begann mit *Hanne Hieber* (Stöckelschuh, FrauenGeschichteDortmund), die eine Umfrage an die Gleichstellungsstellen der Ruhrgebietsstädte auswertete. 61 Stellen insgesamt waren angeschrieben und nach Frauen- und Gender-Projekten mit historischem Bezug gefragt worden, von denen zehn geantwortet hatten (Bochum, Bottrop, Dinslaken, Dortmund, Essen, Kamp-Lintfort, Moers, Schwelm, Wetter, Witten). In Moers ist die Regionalstelle geschlossen worden, Essen und Witten haben nicht mit Bezug zur Frauengeschichte gearbeitet, Dortmund konnte über zehn entsprechende Publikationen informieren. Im zweiten Teil ihres Vortrags berichtete Hieber über die Frauengeschichtsbewegung seit den 1980er Jahren. Während anfangs die Universität Dortmund ein "Nest" der Frauenbewegung, -forschung und -wissenschaftspolitik gewesen sei und in die Region hineingewirkt habe, könne ein solcher Ort heute nicht mehr benannt werden. Zwischen 1980 und 2004 gab es 37 Frauengeschichtsprojekte und -gruppen, von denen die meisten (24) ihre Arbeit längst beendet haben, da sie zeitlich befristet waren. Ein Schwerpunkt der Gründungen lag in der ersten Hälfte der 1990er Jahre und hing mit der Finanzierung über AB-Maßnahmen zusammen (11). Ende der 1990er Jahre gab es noch acht und zwischen 2000 und 2004 lediglich fünf Projekte. Hieber hatte 13 der 17 noch existierenden Gruppen telefonisch befragen können: Diese befinden sich in Dinslaken, Dortmund, Dorsten, Gelsenkirchen, Moers, Schwerte, Soest,

Witten und Wuppertal, wobei die Wittener Gruppe derzeit nicht aktiv ist. Die Aktivitäten der Frauengeschichtsgruppen waren in den zurückliegenden Jahren höchst unterschiedlich: So fand in Dinslaken 2001 eine Ausstellung statt, während es in Bochum und Schwelm Angebote zur Frauengeschichte innerhalb von "Frauenwochen" gab, die jedoch nicht von Frauengeschichtsgruppen, sondern von den dortigen Gleichstellungsbeauftragten organisiert wurden. Die Frauengeschichtsgruppen in Gelsenkirchen, Moers und Kamp-Lintfort sind jeweils an den Volkshochschulen angesiedelt, in Neukirchen-Vlyn ist die Frauengeschichtsgruppe am Museum zu verorten, während die Frauengeschichtsgruppen in Dortmund, Schwerte, Soest und Wuppertal autonom sind. Darüber hinaus sind in Dortmund und Wuppertal einige wenige Frauen freiberuflich tätig. In Essen gibt es innerhalb der Gewerkschaften eine Initiative zu Frauenstadtrundgängen. Gemeinsam ist allen Frauengeschichtsgruppen, dass sie Stadtrundgänge und Vorträge anbieten, wenngleich die Häufigkeit variiert. Die meisten haben ihre Stadtrundgänge, die sich zumeist an einem frauenbiografischen Ansatz ausrichten, in Form von Flyern, Broschüren und/oder einer Internetpräsentation verschriftlicht.

An aussagekräftigen Beispielen zeigte *Dagmar Kift* (Westfälisches Industriemuseum Dortmund), ob und wie das Thema Frauen- und Geschlechtergeschichte in den Dauerausstellungen der Stadt-, Heimat- und Regionalmuseen aufgegriffen wird. Durchgängig stellte sie fest, dass in allen Häusern das Thema nach wie vor unterrepräsentiert ist, obwohl einige Dauerausstellungen bereits aktualisiert worden sind. Gründe hierfür sind, so Kift, dass Frauenthemen weniger populär sind, die Forschungslage ungenügend ist und eine strukturelle Abwesenheit von Frauen in der revierspezifischen industriellen Erwerbsarbeit existiert. In allen Museen wird das Thema "Frauen" eher additiv und kompensatorisch bearbeitet, wobei ein geschlechtergeschichtlicher Ansatz kaum vertreten ist. Auffällig ist, dass Arbeitsplätze von Frauen häufig nicht als wirkliche Arbeitsbereiche dargestellt werden, wofür das beste Beispiel Küchenpräsentationen sind, die als Orte der Familie und des Alltags gezeigt werden (Ausnahme Kochbuchmuseum in Dortmund). Thematisiert werden Frauen in der bürgerlichen Salonkultur, als neuer Frauentyp in den 1920er Jahren, als Arbeiterinnen in der Rüstungsindustrie und mit herausragenden Tätigkeiten, etwa als Trümmerfrauen oder Dienstmädchen. Auch in technikgeschichtlich orientierten Museen wie dem Deutschen Bergbau-Museum in Bochum kommen sie als Unternehmerinnen, als Beschäftigte im Bergbau und als Künstlerinnen vor und die rheinischen und westfälischen

Industriemuseen haben begonnen, Ergebnisse der Frauenforschung in ihre Forschungs-, Sammlungs- und Ausstellungstätigkeit zu integrieren und entsprechende Ausstellungseinheiten aufzubauen. Dort werden geschlechtergeschichtliche Ansätze bei den Themenbereichen der betrieblichen Sozialpolitik, der Ausbildungssituation von Bergarbeiterlehrlingen und des Reproduktionsbereichs verfolgt. So wird es in der zukünftigen Dauerausstellung auf der Henrichshütte eine "Frauengalerie" geben, da dort bereits in den 1950er Jahren Frauen im kaufmännischen Bereich, im Labor und als technische Zeichnerin gearbeitet haben. Ein neues Forschungsprojekt zu "Frauengeschichten an der Ruhr" wurde auf der Zeche Nachtigall begonnen, wobei hier vor allem Unternehmerinnen im Vordergrund stehen werden. Das Angebot an Führungen mit frauengeschichtlicher Thematik nimmt insgesamt in den Museen zu und vereinzelt gab es sogar Sonderausstellungen, die sich mit Frauen beschäftigten, allerdings wurden sie nicht ausschließlich vor Ort vorbereitet und betrafen nicht zwangsläufig das Ruhrgebiet. Am Schluss hielt Kift fest, dass die Geschichte der Frauen im Revier auch dort sichtbar werden muss, wo bislang Männer das Bild beherrschen und zwar mittels einer anderen, neuen Erzählweise. Außerdem müsste innerhalb der Technikgeschichte der Genderaspekt aufgegriffen werden.

Brigitte Schneider (Volkshochschule Gelsenkirchen) konzentrierte sich in ihrem Beitrag auf den kommunalen Raum und stellte verschiedene in Gelsenkirchen realisierte Projekte vor. Zunächst wies sie darauf hin, dass die Frauenbildungsarbeit an der VHS Gelsenkirchen auf eine lange Tradition zurückblicken kann, da sie bereits in den Nachkriegsjahren begonnen und in den späten 1970er Jahren kontinuierlich ausgebaut worden sei. Das Angebot wurde durch die örtliche Arbeitsgemeinschaft "Arbeit und Leben" (DGB/VHS) ergänzt, das Ende der 1970er Jahre vom Kampf um Lohngleichheit der Laborarbeiterinnen bei Heinze geprägt wurde. Deren Aktionen wurden von der ÖAG in Kooperation mit der Gewerkschaft Druck und Papier von 1979 bis 1981 mit Seminaren begleitet und dokumentiert. In den 1980er Jahren entstand dann eine erste Frauengeschichtswerkstatt, deren Fortsetzung 1990/91 die lokalgeschichtliche Materialsammlung "Keine GEschichte ohne Frauen" herausgab. Daraus gingen Lokalrundfunksendungen, eine Publikation ("Von Hexen, Engeln und anderen Kämpferinnen", 2001) und Frauenstadtrundgänge hervor. Die internationale Theatergruppe "Frauenpuzzle" - ein Kooperationsprojekt zwischen dem Frauenreferat des Ev. Kirchenkreises und der VHS - spielte entsprechende Szenen auf den Gelsenkirchener Frauenstadtrund-

gängen. Konnte das Buch "Arbeit an der Mode. Zur Geschichte der Bekleidungsindustrie im Ruhrgebiet" 2001 veröffentlicht werden, wurde die gleichnamige (Wander-)Ausstellung erstmals 2004 gezeigt. Im Rahmen der FIFA WM entstand erst vor kurzem ein Kurzfilm zur Stadtgeschichte, der frauen- und geschlechterspezifische Einblicke vermittelt. Alle die von Schneider genannten Projekte wurden durch Kooperationen ermöglicht, die nach ihrer Einschätzung aufgrund von Strukturveränderungen heute so vermutlich nicht mehr möglich wären. Dennoch ist ein neuer Stadtrundgang für den Stadtteil Horst in Vorbereitung und für 2010 sind verschiedene Veranstaltungen zur Bekleidungsindustrie in Planung.

Martina Dröttboom (Frauenreferat der Evangelischen Kirchen von Westfalen) stellte drei Projekte aus der Emscher-Lippe-Region des Frauenreferats der Ev. Kirche vor. So war 1991 anlässlich des 24. Deutschen Evangelischen Kirchentages im Ruhrgebiet eine Ausstellung mit dem Titel "Eigentlich hat mich das Ruhrgebiet viel mehr interessiert" erarbeitet worden, in der Lebensgeschichten von Frauen gezeigt wurden. Dann haben für das Buchprojekt "Das weiß ich noch wie heute. Bochumer Frauen erzählen" 900 Frauen ihre Geschichte erzählt. Sie berichteten über Kindheit, Lehre, Beruf, Krieg, Liebe, Ehe, Haushalt und Kirche. Es wurde als Kooperationsprojekt zwischen dem Frauenreferat des Ev. Kirchenkreises Bochum und der Offenen Altenarbeit der Inneren Mission/Diakonisches Werk herausgegeben. Und 2005 wurde eine Ausstellung mit dem Titel "Muster-gültig?" gezeigt, die das Engagement von Frauen in der evangelischen Kirche in Dortmund und Lünen im 19. und 20. Jahrhundert vorstellte. Daneben konnte die Salonkultur in den Städten Dortmund, Gelsenkirchen, Wattenscheid, Iserlohn, Unna und Arnsberg erfolgreich wiederbelebt werden. Auch zukünftig werden regelmäßig Frauengottesdienste veranstaltet und erst jüngst wurde ein Projekt zu "gender im Kindergarten" begonnen, das vom Frauenreferat des Ev. Kirchenkreises Gladbeck-Bottrop-Dorsten durchgeführt wird und an dessen Ende eine DVD-Veröffentlichung geplant ist.

Unmittelbar vor der Podiumsdiskussion stellten *Susanne Abeck* und *Uta C. Schmidt* (beide Forum Geschichtskultur an Ruhr und Emscher) Planungen des "Forums Geschichtskultur an Ruhr und Emscher" für die Europäische Kulturhauptstadt 2010 vor, dessen Motto "Wandel durch Kultur. Kultur durch Wandel" ist. Für die regionale Geschichtsszene soll bei der 2010 Ruhr GmbH ein größerer Etat für die Umsetzung geschichtskultureller Vorhaben beantragt werden. Das Forum Geschichtskultur hat bereits 2005 mit Unterstützung des Bewerbungsbüros der Kulturhauptstadt Anstrengungen unternommen, Projekte der wissen-

schaftlichen Institutionen (Museen, Bibliotheken, Archive) und die der "freien Szene" zu bündeln. Dies hat in einer Broschüre seinen Niederschlag gefunden, die als thematisches Grundgerüst weiter Geltung beanspruchen kann. Dieses Gerüst umfasst fünf Begriffspaare ("Schwere Arbeit. Arbeit- und Unternehmensgeschichte"; "Hin & Her. Zu- und Abwanderung im Ruhrgebiet"; "Schwere Arbeit. Arbeits- und Unternehmensgeschichte"; "Feste Feiern. Festkultur im Ruhrgebiet"; "Hübsch Hässlich. Industrie, Krieg, Modernisierungsstreben im Antlitz einer Region"; "Voll Vernetzt. Verbindungen und Strukturen"). Sollte der Antrag bewilligt werden, würden in fünf Diskussionsveranstaltungen diese Begriffspaare auf ihre europäische Dimension und auf ihren Bezug zur Region ausgeleuchtet werden. Des Weiteren sollen fünf Ausgaben der Zeitschrift "FORUM Industriedenkmalpflege und Geschichtskultur" (eine Publikation, die zweimal im Jahre vom Forum in Kooperation mit der Stiftung Industriedenkmalpflege herausgebracht wird) Schwerpunkte haben, die sich jeweils an den genannten Begriffspaaren orientieren. Außerdem sind ein Geschichtswettbewerb zum Thema "Das Ruhrgebiet in Europa", ein Print- sowie ein Internet-Veranstaltungskalender und eine "Woche der Geschichte" angedacht. Die den Planungen zugrundeliegende Idee ist, nach innen eine intensivere Vernetzung innerhalb der regionalen Geschichtsszene zu initiieren und nach außen zu zeigen, wie im Ruhrgebiet der Strukturwandel gestaltet worden ist, um eventuell anderen Regionen Europas Beispiel sein zu können. Dabei wird die Zukunft der Frauen- und Geschlechterforschung in der Region auch davon abhängen, ob sie sich innerhalb dieses Prozesses in die "allgemeine" Geschichtsschreibung einzuschreiben vermag.

In der sich anschließenden Podiumsdiskussion, geleitet von *Barbara Kröger* (Arbeit und Leben DGB/VHS Oberhausen, die die Tagung unterstützte), wurden vielfältige Planungen und Ideen für die Kulturhauptstadt 2010 geäußert, die jedoch in zukünftigen Workshops noch weiterentwickelt und konkretisiert werden müssen. Zu überlegen wäre dann auch, in welchen Themenfeldern innerhalb der Kulturhauptstadt die kleineren und größeren Projekte untergebracht werden könnten.

Martina Klinker-Fruck stellte für Witten das dort bereits in seiner Planung fortgeschrittene Projekt eines internationalen Frauentagebuchs mit Beteiligten aus Witten und seinen Partnerstädten vor. Frauen aller Altersgruppen und Berufssparten sollen ein Jahr lang eine Art Tagebuch schreiben und auf diese Weise die Vielfältigkeit der Lebenswirklichkeiten in den verschiedenen Ländern widerspiegeln. *Hanne Hieber* plant für Dortmund zwei Ausstellungen, die sich mit den Jubiläen "100 Jah-

re Frauenstudium" und "90 Jahre Frauenwahlrecht" beschäftigen werden. Beide Ausstellungen ließen sich auf die gesamte Region ausdehnen. *Cornelia Sperling* (RevierA. Agentur für Kultur und Kommunikation) berichtete über ein Projekt, das RevierA für das Kulturhauptstadtjahr bereits eingereicht hat und die Kultur der Selbständigkeit zum Thema hat. Obwohl dies kein reines Frauenprojekt sein wird, ist in der Praxis festzustellen, dass zunehmend Frauen als Selbständige tätig sind. Außerdem wies sie auf das Grazer Frauenprojekt "Woment!" im Rahmen des dortigen Kulturhauptstadtjahres hin (<http://woment.mur.at>), das für das Ruhrgebiet Inspirationen geben könnte.

Mehrere Frauen des Tagungsplenums sprachen sich für eine Zusammenfassung der einzelnen Stadtrundgänge zu einer regionalweiten Tour und zu geschlechtsspezifischen Themenrouten aus. Für die "Woche der Geschichte" wurde ein Spektakel vorgeschlagen, bei dem sich alle Gruppen und Akteurinnen der Frauengeschichtsszene darstellen könnten. Des Weiteren wurde der Wunsch nach einer Publikation zur Frauen- und Geschlechtergeschichte im Ruhrgebiet geäußert. Und nach wie vor gibt es einen Bedarf an oral-history-Interviews mit denjenigen Generationen, die die Montanindustrie in ihren intensiven Phasen miterlebt haben. Mit geschlechterspezifischen Fragestellungen könnte hier ein neuer, forschungsrelevanter Quellenfundus angelegt werden. Aber auch Interviewpartnerinnen in typischen Frauenberufen sollten berücksichtigt werden (z. B. die ersten Sozialarbeiterinnen), um das Bild des Ruhrgebiets jenseits der Schwerindustrie zu vervollständigen. Hierfür sind größere Forschungsprojekte notwendig, die im Vorfeld der Kulturhauptstadt 2010 durchgeführt werden sollten, um dann auch bei den vielfältigen Vorbereitungen damit arbeiten zu können.

An kleineren Projekten wurde ein Frauengeschichtskalender vorgeschlagen, ebenso die Idee eines Würfelspiels zur Erfahrungsgeschichte von Frauen. Dabei soll das Vor und Zurück, also die Errungenschaften und Niederlagen von Frauen, sichtbar werden. Mehrfach wurde der Wunsch geäußert, dass die Vernetzung von Frauen- und Geschlechterforschung nachhaltig und strukturiert vorangetrieben werden sollte, z. B. über ein Internetportal. Dies ist zwar keine genuine Aufgabe für das Kulturhauptstadtjahr, könnte aber während der Vorbereitungen allen von Nutzen sein und sollte daher mit öffentlichen Mitteln angeschoben werden.

Sowohl *Uta C. Schmidt* als auch *Margarete Lavier* (RVR) mahnten an, nicht nur in kleinen Broschüren zu denken, sondern an große, außergewöhnliche Projekte, die nachhaltig in Erinnerung blei-

ben. Lavier forderte ein, dass Begriffe wie "Entdecken, Erleben, Bewegen", mit denen für die Kulturhauptstadt geworben wird, "gegendert" werden müssen. Mit dem Ende des Bergbaus 2018 wird ein weiterer, großer Umbruch im Ruhrgebiet eintreten, eine "Feminisierung" der Region, in dem eine Chance zur Veränderung der bisher männergeprägten Gesellschaft gesehen werden sollte.

Diese erste Tagung war in zweierlei Hinsicht eine Auftaktveranstaltung, die Weiteres nach sich ziehen sollte. Zum einen wurde die Erwartung der Veranstalterinnen, mittels der Tagung einen Überblick über die in den letzten Jahren stattgefundenen universitären und nichtuniversitären (Forschungs-)Arbeiten zur Frauen- und Gendergeschichte mit Bezug zur Lokal- oder Regionalgeschichte zu erhalten, nur ansatzweise erfüllt. Hier müsste, eventuell auch im Kontext 2010, weiter Material zusammen getragen werden.

Zum anderen wurde deutlich, dass zwar in den unterschiedlichen Städten Aktivitäten zu Frauen- und Geschlechtergeschichte stattfinden, dass jedoch die Kommunikation und der Austausch untereinander, wenn überhaupt, nur lückenhaft sind. Netzwerkstrukturen und Kooperationen mit Einrichtungen vor Ort und ruhrgebietsweit sollten daher ausgebaut und die Zusammenarbeit zwischen den Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen (z. B. Museen, Archive, Volkshochschulen) müssten verbessert werden. Für Forschungsprojekte mit Gender-Ansatz müssten Gelder bereitgestellt werden, da sie bisher kaum durchgeführt wurden. Dazu könnten auch kleinere Projekte wie Abschlussarbeiten gehören, die dann der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden. Dabei kann das Kulturhauptstadtjahr 2010 als Anlass genommen werden, um sowohl eine bessere Netzwerkstruktur aufzubauen als auch herausragende und nachhaltige Projekte zur Frauen- und Geschlechtergeschichte zu entwickeln. Klug und umsichtig vorbereitet und durchgeführt, kann daraus Nachhaltigkeit hervorgehen, die der Frauen- und Gendergeschichte im Ruhrgebiet auf lange Sicht eine neue Perspektive bietet.

Um den gesetzten Impuls möglichst rasch weiter zu entwickeln, laden das Forum Geschichtskultur und die Gleichstellungsstelle des RVR erneut ein und zwar für Freitag, den 15. Juni 2007. An diesem Nachmittag sollen die Projektideen für 2010 weiter vorgestellt und diskutiert werden. Zu überlegen wird sein, ob sich die aktiven Frauen und Einrichtungen wie die Gleichstellungsstellen, Volkshochschulgruppen, Frauengeschichtswerkstätten etc. pp. auf ein gemeinsames Großprojekt für das Europäische Kulturhauptstadtjahr 2010 verständigen wollen.

Kontakt und Information

Dr. Magdalena Drexler,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
des Aufbaustabs des RuhrMuseums Essen.
Susanne Abeck, Geschäftsführerin
Forum Geschichtskultur an Ruhr und Emscher e.V.
Forum Geschichtskultur an Ruhr und Emscher e.V.
c/o Stiftung Industriedenkmalspflege
und Geschichtskultur Emscherallee 11
44369 Dortmund
Tel: 0231 931122-90
Fax: 0231 931122-10
www.geschichtskultur-ruhr.de

Buchbesprechungen

Miriam Kanne rezensiert:

Karin Windt (2007): Beschädigung, Entschädigung - Überlieferung, Auslieferung. Körper, Räume und Geschichte im Werk von Libuše Moníková

Dissertation. Erscheint in: Aisthesis Verlag 2007, Bielefeld

Prag, der ‚zerschlagene Frühling 1968‘, Böhmen, die Tschechoslowakei - Kultur, Geschichte, politische Indoktrination, der Kommunismus. Dies sind die zentralen Themen, um die sich das Werk Libuše Moníkovás im parabelhaften, auch intertextuellen Spiel der Überlagerungen von individuell-fiktiven und universal- bzw. kollektiv-historischen Erfahrungswelten rankt. Ihre Romane erzählen von Figuren, Handlungsverläufen und Erlebniswelten, die als konkrete, doch stets paradigmatische Mikrokosmen auf den makrokosmischen Diskurs tschechischer Historie rekurren: Moníková inszeniert Geschichte durch Geschichten.

‚Beschädigung‘, ‚Entschädigung‘ - ‚Überlieferung‘, ‚Auslieferung‘: Dies sind die thematischen Bereiche und analytischen Kontexte, auf denen Karin Windt das Oeuvre Moníkovás entfaltet, einen neuen Zugang zu ihm ermöglicht und seine erzählerische Tiefe, Komplexität und poetologische Konzeption neu zur Geltung bringt. Ausgehend von Moníkovás Erstlingswerk *Eine Schädigung* [1981], über *Pavane für eine verstorbene Infantin* [1983], den Roman *Treibeis* [1992], bis zu der posthum erschienenen Erzählung *Der Taumel* [2000]¹, arbeitet Windt präzise die metonymische Figuraton und palimpsesthafte Interferenz von Protagonisten und böhmischer Geschichte, von körperlicher Schädigung und dem durch den Warschauer Pakt beschädigten Prag heraus: "Körperraum und böhmischer Raum verweisen metonymisch aufeinander oder spiegeln gegenseitig die eigene Verfaßtheit" (W 15)².

‚Die eigene Verfaßtheit‘: Als analytischer Schwerpunkt beläuft sie sich in der Dissertation Windts nicht allein auf den narrativen Bezug von individuellen, körperlich oder psychisch erfahrenen Verletzungen zum ideologischen Missbrauch Prags, d. h.: Ohne in den thematischen Bereichen der ‚Beschädigung‘ und ‚Auslieferung‘ zu verharren, erörtert Windt am Beispiel der physischen Vergewaltigung Janas in *Eine Schädigung* die politische Unterdrückung der Tschechoslowakei. Sie hinterfragt die Korrelation von sozialer (Selbst)Isolation und kultureller Marginalisierung bzw. dem Verlust Prags in *Pavane für eine verstorbene Infantin*, betrachtet die körperliche "Deformation und Trans-

formation" in Zusammenschau mit dem "historisch zerrissenen Raum[...]" (W 206) ‚Böhmen‘ in *Treibeis* und erläutert das körperliche und gleichermaßen politische Ausgeliefertsein in *Der Taumel*, in einer Weise, die über die gängigen Interpretationsmodi ‚Verletzung‘ und (politische) ‚Ohnmacht‘ hinausreicht. Vielmehr schließt Windt eine Lücke in der Forschungsliteratur zum Werk Moníkovás, indem sie das Augenmerk verstärkt auf den narrativ-konzeptionellen, autorspezifisch-intertextuellen Ausgleichs-, Antwort- bzw. Wiedergutmachungs-Entwurf richtet, der in der vorliegenden Dissertation als ein permanentes Changieren zwischen ‚Beschädigung‘ und ‚Entschädigung‘, zwischen ‚Überlieferung‘ und ‚Auslieferung‘ kenntlich gemacht wird: "es wird" - sowohl bezogen auf die (musisch) reagierenden Romanfiguren, als auch auf Moníkovás Postulat "nach der Wiederanerkennung Prags und Böhmens als kulturell-literarisches Zentrum Mitteleuropas" (W 207) - "zurückgezeichnet" oder "zurückgeschrieben" (W 208). "Die Figuren fungieren doppelt als beschädigte Subjekte und subjektive Agenten der Entschädigung. Ihre kulturellen Handlungen, das Schreiben, Imaginieren, Vortragen, Unterrichten oder Malen prozessieren Versuche einer Substituierung des Weggenommenen, Zerstörten. Gleiches wird aber nie mit Gleichem vergolten, sondern Kultur schlägt Politik und Geschichte und fordert" ihr "Terrain" (W 208). Dem eingeforderten (kulturellen) Terrain wird dabei nicht nur durch seine Platzierung im thematischen Gravitationszentrum von Seiten der Autorinstanz Moníkovás Tribut gezollt - "[i]n allen Romanen Moníkovás, ebenso wie in ihren literatur- und kulturpolitischen Essays, zirkulieren Imaginationen des Ausgleichs für erlittenes Unrecht und finden sich Rückforderungen von Kulturgütern sowie Forderungen der Figuren nach Gerechtigkeit und nach (kultureller) Entschädigung" (W 206). Auch wird, wie Windt mit kenntnisreichem Rekurs auf die Geschichte Böhmens und das Schaffen u. a. Kafkas, Schmidts, Borges', Jean Pauls oder Lems herausstellt, der historischen und kulturellen Überlieferung an sich ein breiter Raum im Werk Moníkovás gewährt, wobei "Geschehenes im Er-

¹ Im Exkurs wirft Windt zudem einen Blick auf die Erzählung *Die Fassade*. M.N.O.P.Q. [1987] und bezieht des Weiteren andere Schriften Moníkovás - etwa die Essaybände *Schloß*, *Aleph*, *Wunschorte* [1990] und *Prager Fenster* [1994], die *Narration Verklärte Nacht* [1996], sowie Aufsätze von und Interviews oder Gespräche mit Moníková - in ihre Studie ein.

² Im Folgenden werden aus der Arbeit Windts entnommene Textstellen mit der Sigle ‚W‘ kenntlich gemacht.

zählen neu" (W 209) konstruiert werde: Die Umschreibung der kafkaschen Schloß-Erzählung, die Thematisierung der ravelischen Pavane oder die (Selbst)Parallelisierung zur Praggründerin Libussa durch die Protagonistin Francine Pallas in Pavane für eine verstorbene Infantin, sind nur einige der von Windt herangezogenen Beispiele für die intertextuell-überindividuelle, entschädigende und überliefernde Kopplung von Konkretem und Universalem.

Neben Windts präzisen, wissenschaftlich relevanten und innovativen Neukontextualisierungen der monikováschen Romaninhalte und -Poetologie, neben der genauen Kenntnis und dem mitunter kritischen bzw. ergänzenden Einbeziehen³ der Forschungsliteratur zur Autorin Libuše Moníková und ihrem Werk, besticht die Dissertation durch den Diskursreichtum, der auch in den informativen Fußnoten entfaltet wird. Als Beispiel ist hier der Genderdiskurs zu nennen, denn wie Windt - speziell mit Blick auf Eine Schädigung, Pavane für

eine verstorbene Infantin und Treibeis - hervorhebt, gewinnen "insbesondere die Frauen [...] an sozialem und imaginärem Raum und erkämpfen sich Orte der Sprachmacht. Ihre Körper sind Austragungsräume und Medien, in die sich historische, politische und kulturelle Ereignisse und Bilder einprägen". Als "brüchige Subjekte, deren Leben ähnlichen Überformungen und Unterwerfungen ausgesetzt ist wie der politische, kulturelle und historische Raum Böhmens, dem sie entstammen" (W 15), versuchen sie diese, durch Verletzungen und ‚Fremdheit‘ hervorgerufene Brüchigkeit zu kompensieren, "indem sie sich auf das kulturelle Feld verlagern" (W 207).

Windts Dissertation ist ein innovativer, weitsichtiger und bereichernder Beitrag zur Moníková-Forschung, der das Werk der 1998 verstorbenen Schriftstellerin aus zahlreichen Perspektiven wissenschaftlich neu in Szene zu setzen vermag und dem viele Leser zu wünschen sind.

³ So widerspricht Windt beispielsweise dem viel postulierten Ansinnen der Forschungsliteratur, "Exil als Interpretationsmuster" (W11) für die Romane Moníkovás heranzuziehen mit der Begründung, "[d]ie Figuren" trügen "Fremdheiten in sich, deren Ursprung unklar bleibt oder die in literarische Überlieferungen rückgeführt werden, wo sich die Spuren verlieren. [...] Fremdheit als Motiv und Thema geht weit über das politische Exilthema hinaus; es oszilliert zwischen Konkretion und Universalthema in Moníkovás Texten. ‚Exil‘ wird hier zu einer beliebigen, inhaltsleeren Metapher für Fremdheit an sich". (W 13)

Kontakt und Information

Miriam Kanne
miriamkanne@hotmail.com

Kathrin Albeke rezensiert:

Schildmann, Ulrike (2006): Vor-Bilder. Männer und Frauen in pädagogischen Berufen: Motivation, Werdegänge, Perspektiven

Bochum: projekt verlag. ISBN 13: 978-3-89733-155-6 12,50 €, 141 Seiten

Die Idee für das vorliegende Buch entstand in einem Forschungsprojekt über "Geschlechterverhältnisse in (sonder-)pädagogischen Berufen und universitären Ausbildungsgängen" (2004 - 2006) an der Universität Dortmund, in dem männliche Studierende der Rehabilitationswissenschaften zu ihrer Motivation befragt wurden, eine (universitäre) pädagogische Ausbildung zu absolvieren, um auf dieser Basis Strategien zu entwickeln, wie der Anteil männlicher Pädagogen effektiv erhöht werden kann. In dem Vor-Bilder-Buch selbst wurden darüber hinaus Frauen und Männer, die schon länger im pädagogischen Arbeitsfeld tätig sind, nach ihren Berufsbiographien befragt, und zwar nicht nur Sonder-/Rehabilitationspädagoginnen, sondern Frauen und Männer aus unterschiedlichen pädagogischen Feldern, auch Gymnasiallehrer, Grundschullehrer/innen, Diplom-Pädagogen, etc. (7 Männer und 5 Frauen). Die Autorin geht von folgender Prämisse aus: "Für diejenigen Frauen und Männer, die selbst einen pädagogischen Beruf anstreben, ist es nicht nur wichtig, ihre Entscheidung - zum Beispiel den "Seitenwechsel" von der Schülerin zur Lehrerin - kritisch zu reflektieren, sondern sich ihrer eigenen Beweggründe und des

Einflusses anderer Personen, darunter Pädagoginnen und Pädagogen, bewusst zu werden." (Schildmann 2006: 7).

Die geführten Interviews wurden transkribiert, aber nicht in der klassischen Weise der qualitativen Sozialforschung ausgewertet, sondern zu durchgängigen Erzählungen umgearbeitet.

In allen Erzählungen zentral sind Fragen nach der Motivation, einen pädagogischen Beruf zu ergreifen, nach eigenen Vorbildern oder bestimmten Ereignissen, die den Berufswunsch beeinflusst haben, und auch die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Selbstverständlich lassen diese individuellen, sehr komplexen Erzählungen kaum Verallgemeinerungen oder Strukturierungen zu (das ist von der Verfasserin auch nicht intendiert), dennoch kristallisierten sich mir persönlich beim Lesen drei "Typen" heraus, die ich als besonders erwähnenswert empfinde.

Auf der einen Seite sind da diejenigen, die schon früh ein konkretes Berufsziel vor Augen hatten (zum Beispiel Lehrerin) und dieses durchgängig verfolgten, auch wenn sie dieses zum Teil erst nach großen Umwegen und mit viel Anstrengung

erreichten. Das fehlende Abitur, das erst auf dem zweiten Bildungsweg erreicht werden konnte, mangelnde Arbeitsplätze für Lehrer/innen oder auch private Lebensumstände zwangen die Erzähler/innen häufig dazu, flexible Zwischenlösungen und Strategien zu entwickeln, den Berufswunsch am Ende doch noch zu verwirklichen. Auf der anderen Seite sind da Personen, die wenig konkrete Vorstellungen entwickelt hatten, sondern beispielsweise den Wunsch hatten, mit Kindern zu arbeiten. Hier zeigt sich, dass der - wenn auch vage - Berufswunsch immer wieder modifiziert und den Gegebenheiten angepasst wurde, sich vor allem durch Höherqualifizierungen (z. B. durch Studium oder durch die Promotion) Interessen verschoben haben und sich dadurch natürlich neue Perspektiven ergaben. Gerade bei diesen zeigt sich eine ungeheure Flexibilität und auch Mut, nicht immer den sichersten Weg zu gehen. Als dritte Gruppe erscheinen mir diejenigen bemerkenswert, die von "geheimen" Berufswünschen berichten, die als solche jedoch nie konkret verfolgt oder gar ausgesprochen wurden. Trotzdem gelingt es den Erzählenden im Verlauf ihres Lebens durch persönliches Engagement und Weiterbildung, zumindest in Teilen diesen doch zu verwirklichen bzw. ihn in den vorhandenen Beruf zu integrieren. Beispielsweise die Diplom-Pädagogin, die mit der Beratung behinderter Studierender in einem Bereich tätig ist, der ihrem "heimlich" verfolgten Berufswunsch "Psychologin" sehr nahe kommt. Allen gemein ist, dass die Berufswahl als komplexer biographischer Prozess geschildert wird, der einerseits mit konkreten Erlebnissen und Erfahrungen in Zusammenhang gebracht wird, andererseits durch Zufälle und unbewusste Einflüsse bestimmt wird. Es wird eine Vielzahl solcher Erlebnisse und Erfahrungen geschildert, die den Leser oder die Leserin immer wieder dazu anregen, über die eigene Biographie nachzudenken und den eigenen Prozess der Berufswahl zu reflektieren. Dieses sind beispielsweise zufällige Begegnungen mit bestimmten Personen, konkrete praktische Tätigkeiten (Arbeit in der Gemeinde) oder auch schmerzliche Erkenntnisse eigener Grenzen. Besonders bedeutend für die eigene pädagogische Tätigkeit ist die Tatsache, dass fast alle Personen von Vorbildern oder Personen berichten, die im eigenen Leben besonderen Einfluss hatten. Diese dienen einerseits der negativen Abgrenzung, andererseits (und das zum Glück häufiger) als deutlich positive Vorbilder. Hier wird der Leserschaft der Einfluss von Pädagoginnen und Pädagogen auf das Leben von Kindern und Jugendlichen in besonderem Maße bewusst gemacht, was unweigerlich zum Nachdenken über die eigene Rolle und den eigenen Einfluss auf andere Menschen anregt.

Ein in fast allen Erzählungen auftauchendes Thema ist die (in der derzeitigen politischen Diskussion hochaktuelle) Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierbei fallen vor allem ambivalente Einstellungen auf: Auf der einen Seite erachten viele die Flexibilität des Lehrer/innen-Berufs durch Möglichkeiten der Stellenreduzierung und freien Zeiteinteilung am Nachmittag als gute Möglichkeit, Privat- und Berufsleben zu vereinbaren. Auf der anderen Seite wird gleichzeitig das Fehlen einer klar abgegrenzten Arbeitszeit als große Erschwernis genannt. Als besonders belastend wird die Überschneidung vom Tätigkeitsfeld mit dem der Familienarbeit erlebt (zum Beispiel, eigene Kinder und Schüler/innen in ähnlichem Alter zu haben). Gerade diejenigen Frauen, die im außerschulischen Bereich tätig sind, kritisieren in diesem Zusammenhang die mangelhaften Betreuungsmöglichkeiten für Kinder in Deutschland. Eng damit einher geht auch die Kritik am Schulsystem im Allgemeinen und an der Sonderschule im Besonderen, die in vielen Erzählungen nicht nur implizit mitschwingt, sondern auch explizit geäußert wird. Gerade von den befragten Männern wird die Feminisierung des pädagogischen Bereichs kritisch reflektiert, was im Kontext der Zielsetzungen des o. g. Forschungsprojekts besonders erwähnenswert ist. Sie setzen sich stark mit ihrer eigenen Rolle in einem weiblich dominierten Arbeitsfeld und mit tradierten Vorstellungen von Männlichkeit auseinander.

Empfehlenswert ist das Buch für viele Personengruppen. Diejenigen, die eine Ausbildung im pädagogischen Bereich anstreben oder sich gerade in der Ausbildung befinden, erfahren Beweggründe anderer Menschen, eine ähnliche Tätigkeit auszuüben. Dieses kann aufgrund wenig vorhandener Vorbilder vor allem für junge Männer enorm wichtig sein. Aber auch bei allen anderen werden durch das Lesen dieser sehr spannenden Biographien automatisch Prozesse in Gang gesetzt, eigene Entscheidungen und Einflüsse auf die Berufswahl kritisch zu reflektieren. Insbesondere wird man sich der Verantwortung, die man als Pädagoge oder Pädagogin für das jeweilige Klientel hat, bewusst. Sich dieses Einflusses bewusst zu werden, hat für die eigene Professionalität große Bedeutung. Dies ist auch für Personen hilfreich, die schon länger im pädagogischen Bereich tätig sind.

Insgesamt gesehen bietet das Buch durch die sehr bewusste Auswahl spannender und vor allem auch sehr unterschiedlicher Persönlichkeiten zahlreiche Anstöße zur Selbstreflexion.

Kontakt und Information

Kathrin Römisch Dipl.-Päd.
Universität Dortmund
Fakultät Rehabilitationswissenschaften
Rehabilitation und Pädagogik
bei geistiger Behinderung
44221 Dortmund
kathrin.albeke@uni-dortmund.de

Sara Siekmann rezensiert:

Angela Venth (2006): Gender-Porträt Erwachsenenbildung. Diskursanalytische Reflexionen zur Konstruktion des Geschlechterverhältnisses im Bildungsbereich

Bielefeld: W. Bertelsmann. ISBN 978-3-7639-1934-5, 22,90 €, 203 Seiten

Geschlechtersensibilität von Praktiker/-innen im Feld der Erwachsenenbildung

In dem Buch *Gender-Porträt Erwachsenenbildung* werden von Angela Venth nicht pädagogische Prozesse im engeren Sinne wie das Lehren und Lernen, sondern der institutionelle Kontext, in den das Lernen eingebettet ist, auf das Geschlechterverhältnis hin analysiert. Dokumente wie Kursangebote, Kommentare in Evaluationsstudien und Veranstaltungsdokumentationen aus dem Kontext der Erwachsenenbildung werden durch Rückgriff auf Erkenntnisse der Geschlechterforschung im Hinblick auf die darin enthaltene Geschlechterperspektive untersucht. Die Autorin stellt dabei nicht nur die Ergebnisse aus ihrer Untersuchung dar, sondern zeichnet konkret ihr Vorgehen unter Verweis auf die Beispieldokumente nach.

Annäherung an das Thema

Das Buch, das durch eine kurze Vorbemerkung von Ekkehard Nüssli, dem wissenschaftlichen Direktor am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE), eingeleitet wird, ist in fünf Kapitel gegliedert. In den Kapiteln zwei bis vier betrachtet Angela Venth die Gestaltung des Geschlechterverhältnisses im Bereich der Erwachsenenbildung unter drei verschiedenen Aspekten. Zuerst mustert sie das Bildungsprogramm, anschließend richtet sie ihre Aufmerksamkeit auf die Gesundheitsbildung, und darauf aufbauend betrachtet sie das Verhältnis von Leben und Arbeit, um die entsprechenden geschlechtsbezogenen Konstruktionsprozesse aufzuzeigen. Diesen drei Blickwinkeln stellt sie im ersten Kapitel eine Einleitung voraus, in welcher sie Gender als eine analytische Kategorie vorstellt, auf Anlass, Design und Methodik der Untersuchung eingeht und erkenntnisleitende Fragen formuliert. Abschließend stellt sie im fünften Kapitel ihre Ergebnisse aus den drei analysierten Bereichen zur Diskussion, nimmt noch einmal Bezug auf die im ersten Kapitel formulierten Fragen, richtet ihre Aufmerksamkeit insbesondere auf Widersprüche und zeigt schließlich Entwicklungsbedarf auf.

Angela Venth verwendet die diskursanalytische Methode unter Bezugnahme auf Fragmente in Form von empirischem Material, welche auf unterschiedlichen Ebenen von Erwachsenenbildung liegen und von der Autorin dazu benutzt werden, im-

manente Bedeutungen und Bilder hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse zu offenbaren. (vgl. S. 18). Anhand dieser Fragmente zeigt sie inwieweit der wissenschaftliche Gender-Diskurs der Frauen- und Männer- sowie der Geschlechterforschung durch professionell Tätige in der Erwachsenenbildung Anwendung findet. Sie beschreibt in jedem Abschnitt Schritt für Schritt ihre Herangehensweise mittels Arbeitshypothesen und Prozess-Schemata. Bei der Diskussion ihrer Befunde nimmt sie Bezug sowohl auf die aktuelle Debatte in der Politik wie auch auf die Ergebnisse der Geschlechterforschung. Die Analyse von exemplarischen Ausschnitten aus dem Angebotsprogramm von Volkshochschulen oder aus Veranstaltungsdokumentationen lassen Gender-Muster und darin enthaltene Konstruktionen nachvollziehbar werden.

Reproduktion des traditionellen binären Geschlechterverhältnisses

Im Hinblick auf die im zweiten Kapitel untersuchten "Gender-Konfigurationen im Bildungsprogramm" steht "das Wechselverhältnis zwischen den Geschlechtern [...] im Zentrum des Erkenntnisinteresses". (S. 29). Anhand von Veranstaltungsangeboten zeigt Angela Venth fünf Gender-Muster auf, durch die das "Doing Gender" der Erwachsenenbildung transportiert wird.

Diese Gender-Muster stellen sich als dichotome Gender-Relationen dar, welche traditionelle Geschlechtsrollen-Settings reproduzieren oder die Geschlechterproblematik lediglich auf privater Ebene relativ unreflektiert angehen und letztendlich auf der Vorstellung einer hierarchischen Geschlechterdifferenz beruhen.

Im Kapitel "Frauen, Männer und Gesundheit" bezieht sich Angela Venth auf den Bereich Gesundheit und insbesondere die Gesundheitsbildung. Sie macht deutlich, dass die unterschiedliche Beziehung von Frauen und Männern zum Thema Gesundheit und die darauf basierende Bewertung eine Zweiwertigkeit zum Vorschein bringt. Anhand einer Evaluationsstudie arbeitet sie Deutungsmuster heraus, die eine Abwertung der Gesundheitsbildung präsentieren und damit eine Binarität im Geschlechterverhältnis widerspiegeln. Zusätzlich kommt in diesem Kapitel die Analyse des Diskursfragments Veranstaltungsdokumentation zu dem ernüchternden Schluss, dass profes-

sionell Tätige in der Erwachsenenbildung bei dem Thema Gesundheit die traditionelle Ordnung der Geschlechter beibehalten sobald die private Sicht verlassen wird. Als Verantwortliche in Bildungseinrichtungen tragen sie so zur Marginalisierung der Gesundheitsbildung bei. Angela Venth stellt heraus, "dass der Gesundheitsbildung sowohl von wissenschaftlichen Vertretern der Erwachsenenbildung wie von Vertretern der Bildungspraxis öffentliche und politische Relevanz abgesprochen wird" (S. 138).

Besonders in diesem Kapitel wird Angela Venth Verständnis von Bildung deutlich, das auf einer Kritik der einseitig ökonomischen Orientierung der Bildung beruht.

Dieser Aspekt wird im Kapitel "Leben und Arbeit als alltäglicher Zusammenhang im Geschlechterverhältnis" besonders bedeutsam. Die Autorin prüft dort, wie die Programmbereiche der Erwachsenenbildung analog zur Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern Wertigkeiten erfahren und somit eine Geschlechterordnung innerhalb der Erwachsenenbildung festgelegt wird. Angela Venth betrachtet in diesem Kapitel Fortbildungsveranstaltungen, welche selbst die Geschlechterthematik zum Gegenstand haben und von Planungsverantwortlichen der Erwachsenenbildung besucht werden. In diesen Veranstaltungen befürworten die Teilnehmenden Änderungen am bestehenden Geschlechterverhältnis und betrachten die Veränderung des Männerbildes "als zentrales Moment für mehr Geschlechterdemokratie". (S. 179). Das hegemoniale Männerbild und die Trennung von privater und öffentlicher Sphäre führe dennoch zu einer männlichkeitstypischen Instrumentalisierung von Bildung, was eine "Fixierung auf das Berufliche und ökonomisch Verwertbare in der Erwachsenenbildung" zur Konsequenz habe. (S. 184) Diesen Aspekt betont Angela Venth auch im abschließenden Kapitel, wenn sie zu dem Schluss kommt, "dass vor allem die traditionelle

geschlechtsspezifische Arbeitsteilung das Gendern der Erwachsenenbildung bestimmt" (S. 191).

Sensibilisierung aller Ebenen der Erwachsenenbildung

Dieses Buch entstammt der blauen Reihe des DIE, welche sich gezielt an die "scientific community" der Erwachsenenbildungsforschung richtet. Es ist meines Erachtens ebenso für Tätige in Institutionen der Erwachsenenbildung zu empfehlen, da die Analyseobjekte unter anderem auch aus deren Bereichen stammen. Die Muster, die Angela Venth in ihren Analysen aufdeckt, zeigen, dass die nötige Sensibilität hinsichtlich der Geschlechterperspektive noch kaum vorhanden ist. Durch die vorgestellten exemplarischen Angebotstexte, mit denen Weiterbildungsinteressierte angesprochen werden, wird das Buch auch für diese Zielgruppe zu einer aufschlussreichen Lektüre, die helfen kann, die eigene Sichtweise zu reflektieren und die eigene Bildungsteilnahme kritisch zu hinterfragen. Angela Venth macht mit diesem Buch deutlich, dass konkreter Handlungsbedarf besteht, um das offene und latente Regelwerk der dichotomen Gender-Relation zu durchbrechen und die Analyseobjekte einer Revision zu unterziehen.

Bilanzierend lässt sich sagen, dass in der Erwachsenenbildung das traditionelle, hierarchische Muster, welches Männer als Maßstab und Frauen als abweichend positioniert, nach wie vor reproduziert wird, obschon auch sensibilisierte Positionen vorhanden sind. Denn mitunter werden von Angela Venth - besonders im Kapitel über die Gesundheitsbildung - auch positive Beispiele aus politischen Schriften und Stellungnahmen von Forschenden präsentiert, die belegen, dass die Gender-Problematik erkannt wird. Es bleibt zu hoffen, dass aufgrund dieses Buches die Sensibilität auf allen Ebenen wächst.

Kontakt und Information

Sara Siekmann
Universität Duisburg-Essen
Tel: 0203/379-2336
sara.siekmann@stud.uni-due.de

Elisabeth Tuidter rezensiert:

Sabine Mehlmann (2006): Unzuverlässige Körper. Zur Diskursgeschichte des Konzepts geschlechtlicher Identität

Königstein: Ulrike Helmer Verlag. ISBN 3-89741-193-8, 39,90 €, 444 Seiten

Mit ihrem Buch "Das Unbehagen der Geschlechter" (engl. Orig.: "gender trouble") hat die amerikanische Philosophin Judith Butler Anfang der 1990er Jahre die Grundlage des Feminismus, das Kollektivsubjekt Frau, seiner Basis beraubt.

Butler griff mit ihren radikalen Thesen die in der feministischen Theoriebildung vorherrschende Dichotomie von sex und gender an, und verwies darauf, dass sex nur die vermeintlich biologische

Grundlage von gender sei, vielmehr gender und (!) sex kulturelle Konstruktionen sind.

Sabine Mehlmann setzt in ihrer 2005 an der Universität Paderborn abgeschlossenen Dissertation "Unzuverlässige Körper" an diesen Überlegungen an und geht gleichzeitig über sie hinaus. Denn sie dockt inhaltlich nicht nur an der konstruktivistischen und poststrukturalistischen Geschlechterdebatte an, sondern Mehlmann will diese mittels einer historischen Rekonstruktion über sich hinaus treiben, in dem sie die "Diskursgeschichte des Konzepts geschlechtlicher Identität" erzählt. Genauer gesagt ist Mehlmanns zentrales Anliegen, den "historischen Entstehungsbedingungen der Entkoppelung von biologischem Geschlecht und geschlechtlicher Identität" (S. 13) nachzugehen, um damit zwei Kritikpunkten an der bisher verlaufenden sex-gender-Debatte beizukommen:

1. will sie die "historische Leerstelle" (S. 45) innerhalb der gender-studies schließen indem sie die sex-gender-Trennung selbst historisiert;
2. will sie der auffallenden Tendenz zur Generalisierung der Naturalisierungsthese entgegensteuern, indem sie die Widersprüchlichkeit und Uneindeutigkeit bei der Konstruktion der biologischen Grundlage von Zweigeschlechtlichkeit historisch eruiert (S. 16).

Dazu entfaltet Mehlmann in ihrem ersten Kapitel die Bezüge, Kritiken und Revisionen des sex-gender-Paradigmas in der deutschen Frauenforschung. Im Anschluss daran erläutert sie ihre Kritik an der (de-)konstruktivistischen Naturalisierungsthese indem sie v. a. auf Hirschauers ethnomethodologisch-interaktionistischen Ansatz und auf Butlers Genealogie der Identitätskategorie referiert. Abschließend stellt sie in Kapitel 1 die Notwendigkeit "einer Historisierung bzw. Konkretisierung von Konstruktionsmodi der 'Natur' von Körper, Geschlecht und Sexualität" fest. Erst diese Historisierung ermöglicht es, "historische Problematisierungen und Transformationen der Kategorie Geschlecht, der Beziehungen zwischen Körper, Psyche und Begehren, zwischen Natur und Kultur sowie der Grenzziehungen zwischen Norm und Abweichung stärker zu fokussieren" (S. 77-78). Als Anknüpfungspunkte dazu können - so Mehlmann - die Positionen von Bernice Hausmann und Donna Haraway dienen, die beide für eine Historisierung von sex plädieren.

Im zweiten und dritten Kapitel, "Sexuierte Körper" sowie "Sexualisierte Körper", geht Mehlmann ihrer Forschungsfrage mittels einer materialreichen historischen Analyse nach. Als Analysematerial dienen ihr die "zentralen Figuren der Abweichung", die Debatten über Homosexualität und Hermaphroditismus zwischen 1850 und dem Beginn des 20. Jahrhunderts, d. h. die Analyse der diskursiven Produktion von Abweichungen. "An

den Diskursfiguren des Hermaphroditen und des/der Homosexuellen soll exemplarisch nicht nur die Formierung einer normativen, als 'Natur' gesetzten exklusiven heterosexuellen Zweigeschlechterordnung, sondern auch die Art der Problematisierung der zugrunde gelegten anatomisch-physiologischen Begründung der Geschlechtlichkeit rekonstruiert werden." (S. 19)

An der Thematisierung der "Normabweichung: Hermaphroditismus" zeigt Mehlmann wie der Zwitter im Laufe des 19. Jahrhunderts von einem ungewöhnlichen Naturphänomen zum abnormen Individuum wurde. In diesem Prozess etablierte sich eine "natürliche" fortpflanzungsbezogene Zweigeschlechterordnung und eine daran orientierte Normierung sexuierter Körper. Darwins Evolutionstheorie bot, so zeigt Mehlmann, eine theoretisch umfassende Untermauerung, Sexualität, Fortpflanzung und die Entwicklung der Gattung Mensch aneinander zu binden.

Wie dann das fortpflanzungsorientierte, heterosexuelle Sexualverhalten zur physiologischen Norm wurde, analysiert Mehlmann an der sexualwissenschaftlichen Pathologisierung des/der Homosexuellen. Mitte des 18. Jahrhunderts wird aus dem juristisch erfassten "Sodomiten" bzw. "Päderasten", dessen juristische Definition sich auf eine sexuelle Praktik bezog, eine "sexuelle Existenz" (S. 148). In dieser avancierte die Sexualität zum Wesenskern vergeschlechtlichter Subjekte. Während Karl Heinrich Ulrichs (1864) die Figur des "Urnings" - auf der Folie der Binarität der Geschlechtscharaktere - als natürliche Varietät des Geschlechts, als 3. Geschlecht, konzipierte, markiert im Standardwerk der Sexualpathologie dieser Zeit, in Richard von Krafft-Ebings "Psychopathia Sexualis" (1886), der "Conträrsexuelle" eine "nicht fortpflanzungsbezogene sexuelle Perversion" (S. 132; Herv. E. T.). Nicht mehr die sexuelle Tat, sondern der Täter, nicht mehr die sexuelle Handlung, sondern der verkehrte, pathologisierte Charakter eines Menschen geraten dadurch in den Fokus der sich etablierenden Sexualwissenschaften.

Wie können nun aber die so konstruierten Phänomene erklärt werden? Bezüglich dieser Frage kam es im Anschluss an Krafft-Ebing zu einer "Diskursexplosion" (S. 181). Als deren Mittelpunkt macht Mehlmann die Kontroverse um Anlage oder Umwelt, Natur oder Kultur, Normalität oder Abweichung aus. Mit diesen Debatten ging bereits eine Entkoppelung der Ableitungslogik von Sexualität und Geschlecht sowie von der als Natur gesetzten heterosexuellen Norm einher (vgl. S. 253). Die Sexualpathologie radikalisierend betonte v. a. Magnus Hirschfeld in seiner Theorie der sexuellen Zwischenstufen die fließenden Übergänge zwischen "weiblichen" und "männlichen" Kör-

pern sowie die Häufigkeit und Vielfalt geschlechtlicher Grenzüberschreitungen - und dies bezog er auf alle Menschen.

Aber erst mit dem argumentativen Wechsel weg von der Biologie hin zur Psyche - den Mehlmann anhand der Geschlechtertheorien Sigmund Freuds und Otto Weiningers nachzeichnet - ergibt sich ein geschlechtertheoretischer Bezugsrahmen, "der die (Re-)Stabilisierung einer zweigeschlechtlich und asymmetrisch strukturierten Geschlechterdifferenz" (S. 269) gestattet. Anfang des 20. Jahrhundert eröffnet sich zwar ein Diskursraum in dem die psychischen Geschlechterdifferenzen nicht mehr (unmittelbar) auf körperliche Ursachen zurückgeführt werden, ja vielmehr die Grenzüberschreitungen hinsichtlich Geschlecht (bei Weininger) und Sexualität (bei Freud) diskursiviert werden. "Mann" und "Frau" werden auf diesem Wege zu Idealtypen, sexuelle und geschlechtliche Normalitätsgrenzen lösen sich auf und eine dauernde Doppelgeschlechtlichkeit bzw. eine ursprünglich polymorph-perverse Sexualität gerät zum Normalfall. Der Körper - einst biologisch eindeutig markiert - entpuppt sich als uneindeutiger, unbestimmbarer Informationslieferant, als "unzuverlässiger Körper" eben. Aber psychologisch geschickt gewendet konnte v. a. in Freuds Ausarbeitung des ödipalen Kastrationskomplexes die Kausalität von Körpergeschlecht und Geschlechtsidentität wiederhergestellt und die Exklusivität einer "reifen" im Dienste der Fortpflanzung stehenden Heterosexualität reinstalled werden.

Was Mehlmanns Arbeit so interessant macht, ist eine historisch gesättigte Verzahnung von Geschlechter- und Sexualitätenforschung unternommen zu haben. Auf diesem Wege gelingt es ihr, die in der bisherigen sex-gender-Debatte oftmals nur postulierte historische Bedingtheit des sexualisierten Geschlechtskörpers zu untermauern und in ihren Zusammenhang mit der historischen Konstruktion von Geschlecht und der Normierung von (Hetero)Sexualität zu bringen. Interessante Anknüpfungspunkte gibt Mehlmanns differenzierte Arbeit sicherlich auch für die Analyse gegenwärtiger Diskurse und die Rekonstruktion einer vielleicht fortbestehenden (evolutionistisch) biogenetischen Argumentation auf der einen Seite und einer von einer bestehenden Vielfalt und Uneindeutigkeit ausgehenden Argumentation auf der anderen Seite.

Kritisch anzumerken bleiben Kleinigkeiten an der umfangreichen materialfundierte Untersuchung Mehlmanns. So lässt sich z. B. keine Begründung dazu finden, warum Mehlmann zwar Butlers "Unbehagen der Geschlechter" (1991) ausführlich referiert und diskutiert, Butlers Buch "Körper von Gewicht" (1995) - das v. a. im deutschen Sprachraum entstandene Missverständnisse ausräumen sollte - aber vernachlässigt. Bedauerlicher als dies ist, dass Mehlmanns methodisch-methodologischer Zugang sich auf eine kurze, 8-seitige Darstellung der methodischen Bezüge (v. a. auf Bublitz, Bührmann, Link und Foucault) beschränkt und sie ihr konkretes methodisches Vorgehen nicht deutlicher macht.

Kontakt und Information

Dr. Elisabeth Tuidor
Westfälische Wilhelms
Universität Münster Institut für
Soziologie Schamhorststr. 121
48151 Münster
Tel: 0049-251-8323306
tuidor@uni-muenster.de
[http://egora.uni-muenster.de/
soz/personen/tuidor.shtml](http://egora.uni-muenster.de/soz/personen/tuidor.shtml)

Regina Harzer rezensiert:

Lena Foljanty/Ulrike Lembke (2006): Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch

Baden-Baden: Nomos-Verlag. ISBN 3-8329-2235-0, 19,90 €, 357 Seiten

Die "Frauenfrage" im Recht zu stellen und sich auf die Suche nach differenzierten Antworten zu geben - dies haben sich die Autorinnen und Autoren des Sammelbandes zur gemeinsamen großen Aufgabe gemacht. Bewältigt wird dieses Vorhaben insbesondere deshalb, weil zum einen Lösungsansätze anderer wissenschaftlichen Disziplinen umfassend berücksichtigt werden, zum anderen der Blick für positivrechtliche und die Grundlagen des Rechts betreffende Aspekte erhalten bleibt. Den Leserinnen und Lesern wird beeindruckend vermittelt, mit welcher zusätzlichen Schwierigkeit die feministische Auseinanderset-

zung mit Recht und Rechtswissenschaft notwendig konfrontiert ist: Einerseits kritische Rechts-Theorie zu entwickeln und sich andererseits parallel einlassen zu müssen auf jene unkritischen, einseitig machtkonstituierenden und androzentrischen Ordnungskonzeptionen des Rechts selbst.

Im Rahmen der Einleitung ist das kritische Potential des Buches schnell ausfindig gemacht: Geschlechterdifferenz, Macht und Herrschaft, Rechtsbegriff und Analysekatgeorien des Rechts, soziale Lebenswelten von Frauen in der Rechtswirklichkeit und Wissenschaftskritik durch femini-

stische Rechtswissenschaft - das sind ausreichende Stichworte, um auf die nachfolgenden Kapitel neugierig zu werden.

Das Buch beginnt mit einem historischen Abschnitt "Frauen in der Geschichte des Rechts" von Friederike Wapler (S. 25-43); die Verfasserin weist nach, dass faktische Ungleichbehandlungen von Frauen in der gesamten Entwicklung der Frauen im Recht bis heute zurückzuführen sind auf den Mangel sozialer und rechtlicher Rahmenbedingungen und nicht etwa auf individuelles Auslassen bloß eingeräumter Chancen. Mit "Feministischen Theorien und Debatten" beschäftigt sich Annet Künzel (S. 44-65); es werden verschiedene feministische Ansätze behandelt (Egalitarismus, radikaler Feminismus, Ökofeminismus, marxistischer Feminismus, postkoloniale und postmoderne Feminismen, Queer Theory und Heteronormativität). Anja Schmidt stellt "Grundannahmen des Rechts in feministischer Kritik" (S. 66-77) vor; der Autorin geht es vor allem um die Vermittlung kontraktualistischer Konzeptionen der modernen Rechtsphilosophie in kritischer Auseinandersetzung mit dem Grundsatz der Gleichheit, der rechtlichen Gesellschafts-Wirklichkeit von öffentlichen und privaten Räumen und dem "feministischen Dilemma", das u. a. auch die "Konstruktion des freien Subjekts" (S. 76 f.) beinhaltet. In "Gleichheit unter dem Grundgesetz und Antidiskriminierungsrecht" (S. 78-98) bespricht Michael Wrase die historische Entwicklung des positiven Rechts unter dem Aspekt des Gleichheitspostulats (insbes. Artikel 3 Grundgesetz). In zwei weiteren Abschnitten liegt der Schwerpunkt auf der Auseinandersetzung mit rechtlichen Rahmenbedingungen ökonomischer Verhältnisse für Frauen (Doris Liebcher über "Erwerbsarbeit"; Maria Wersig über "Unbezahlte Arbeit", die ebenfalls über das Verhältnis "Selbstbestimmung und Technologie" schreibt). Im Aufsatz "Gewalt und Freiheit" (S. 155-173) von Ulrike Lembke geht es neben den jüngeren Entwicklungen des zivilrechtlichen sowie strafrechtlichen Gewaltschutzes gegenüber Frauen um kriminologische Fragestellungen zu Opferstellung und weiblicher Delinquenz und um neuere Konfliktlösungsstrategien (Täter-Opfer-Ausgleich oder Mediationsverfahren). Anja Schmidt beschreibt in "Geschlecht und Sexualität" (S. 174-192) komplexe Rechtsverhältnisse, in denen Recht nicht nur an der Konstruktion sozialer Normen beteiligt sei, sondern auch "Natürliches" mitkonstruiere; die Verfasserin setzt sich kritisch auseinander mit rechtlichen Regelungen zur Trans- und Intersexualität sowie zur Homosexualität, ferner zu Prostitution und Pornographie. "Repräsentation und Normkreation" (S. 193-213) lautet der Abschnitt von Lena Foljanty, in dem feministischen Forderungen nach gesetzlicher Fest-

schreibung von Frauenrechten nachgegangen wird. Den internationalen Zusammenhang greift Bärbel Sachs ("Internationale Bezüge, S. 214-233) auf: Migration, frauenspezifisches Flüchtlingsrecht, völkerrechtlicher Schutz von Frauen in bewaffneten Konflikten; Menschenrechte. Im letzten Abschnitt behandeln Ulrike Lembke und Lena Foljanty "Strategien und Politiken" (S. 234-246); zunächst wird die Entwicklung der verschiedenen Frauenbewegungen mit ihren Auswirkungen auf Frauenrechte und Frauenförderung dargestellt, darüber hinaus stellen die Autorinnen neuere Konzeptionen im frauenpolitischen Diskurs vor: Gleichstellungspolitiken, insbesondere Gender Mainstreaming; feministische Wissenschaftskritik; Identitätspolitik und Gender Performance. Anhand eines umfangreichen Bibliographie-Anhangs (S. 248-340), der jeden einzelnen Abschnitt des Buches zuweist, lassen sich schnell und übersichtlich vertiefende Literaturhinweise (aber auch Rechtsprechungshinweise) finden. Weitere Informationen unter:

www.feministisches-studienbuch.de

Fazit: Der besprochene Band ist kein "Studienbuch"! Eigentlich wird mit "Studienbuch" das kleine Heftchen gemeint zum Nachweis eines geregelten Studiums. Sich daran anlehnend haben Verlage zahlreiche "Studienbuch"-Konzeptionen entwickelt, vor allem um die Nachfrage der Studierenden nach leicht konsumierbarer Einführungs- und Grundkursliteratur zu bedienen. In diesen Genre lässt sich das von Lena Foljanty und Ulrike Lembke herausgegebene Buch aber nicht per se einordnen. Auch wenn sich Leserinnen und Leser freilich anhand einzelner Abschnitte über feministische Ansätze in der Rechtswissenschaft lediglich informieren und/oder sich im Gesamtkontext Feministischer Rechtswissenschaft orientieren können, handelt es sich bei dem Sammelband ebenso um ein exzellent konzipiertes und am Thema durchstrukturiertes Werk, mit dem anspruchsvolle, detailreiche und umfassende Vertiefungslektüre aus allen wissenschaftlichen Disziplinen geboten wird. Hinzu kommt Folgendes: Bei der Lektüre vermitteln sich die einzelnen Abschnitte als authentische persönliche Beiträge und gleichzeitig als Teile einer einheitlichen Konzeption, die getragen wird vom spürbaren Engagement der Autorinnen und der Autoren sowie von deren kritischer Einsicht, dass die Lebenswirklichkeit von Frauen ganz unterschiedliche Ebenen des Rechts berührt und dass freiheitliche Rechtsverhältnisse den Blick schärfen für Gerechtigkeitsprobleme im Zusammenhang mit Geschlechterverhältnissen. Die Kritische Feministische Rechtswissenschaft bewegt sich! Und das ist auch gut so!

Kontakt und Information

Prof. Dr. Regina Harzer
Universität Bielefeld/Fakultät
für Rechtswissenschaft
Interdisziplinäres Zentrum für
Frauen- und Geschlechterforschung (IFF)
Universitätsstr. 25
33615 Bielefeld
Tel: 0521/106-6966
regina.harzer@uni-bielefeld.de
www.jura.uni-bielefeld.de/
Lehrstuehle/Harzer/index.html
und www.uni-bielefeld.de/IFF/

Angela Koch rezensiert:

Berkel, Irene (2006): *Missbrauch als Phantasma. Zur Krise der Genealogie*

München: Wilhelm Fink. ISBN 3770542282, 29,90 €, 181 Seiten

Schon der Titel der Untersuchung "Missbrauch als Phantasma" verweist auf einen grundlegenden Perspektivwechsel, den Irene Berkel hier in Abgrenzung zur aufgeheizten medialen Missbrauchsdiskussion vollzieht. Ihr geht es weder um eine Opferperspektive noch um Machtverhältnisse, die dem sexuellen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen zugrunde liegen. Berkels Ansatz konzentriert sich vielmehr in radikaler Weise auf die Täter und Täterinnen und deren entwicklungspsychologische Krisen, die schließlich zur Überschreitung des Inzesttabus gegenüber der nächsten Generation führen. Indem Berkel nicht nur die Väter, sondern die gesamte elterliche Konstellation, d. h. auch die besondere Rolle der Mütter der Täter und Täterinnen, in den Blick nimmt, stellt ihre Untersuchung einen Ausgleich zu bisherigen, eher patriarchatskritischen Analysen des Phänomens des sexuellen Missbrauchs dar.

Berkel greift zur Erklärung des Missbrauchskomplexes auf die klassischen psychoanalytischen Theorieansätze zurück, die sie historisch verortet und somit in ihrer Reziprozität mit historischen Entwicklungen und zeitgenössischen gesellschaftlichen Phänomenen zu erfassen sucht.

Berkel vertritt die These, dass der sexuelle Missbrauch zum Symptom einer gesellschaftlichen Krise geworden ist, nämlich des Scheiterns der tradierten Geschlechter- und damit einhergehend Generationenordnung. Dieses Scheitern und den damit verbundenen Versuch der Neuorientierung untersucht sie erstens auf der Ebene der gesellschaftlichen Entwicklungen, speziell der Sexualitätsdispositive und ihrer Technologien sowie der medialen Öffentlichkeit; zweitens befragt sie die Filme "Das Fest", "Twin Peaks" und "Die Verdammten" nach deren Verarbeitung des sexuellen Missbrauchs als ein genealogisches Problem; drittens untersucht sie die klassischen psychoanalytischen Ansätze und deren Erklärungsmodelle für das Versagen der Subjektkonstitution in der Ordnung der Generationenfolge und Geschlechterdifferenz; viertens schließlich geht sie in einer Art Retrospektive auf die unterschiedlichen genealogischen Vorstellungen der jüdischen und christlichen Religion ein.

Auf der Ebene der gesellschaftlichen Entwicklungen stellt Berkel eine in vielen Bereichen stattfindende Neuordnung der Generationenverhältnisse fest, sei es die spielerische Annahme unterschied-

licher Identitäten im virtuellen Raum gekoppelt mit der unendlichen Verfügbarkeit sexualisierter Objekte - u. a. der konsumorientierten Erotisierung von Kindern - die sowohl den Ursprung als auch die Geschlechterdifferenz und das Begehren ad absurdum führen, seien es die Biotechnologien, welche die Nachkommen der narzisstischen Disponierung durch die Eltern aussetzt, oder sei es die Abkoppelung der Sexualität von der Reproduktion, die neben den individuellen Handlungsmöglichkeiten ihrer Ökonomisierung und damit auch ihrer Kontrolle Vorschub leistet.

In dem Film "Das Fest" von Thomas Vinterberg sieht Berkel zwar einen radikalen Bruch des Generationenverhältnisses inszeniert, allerdings werden ihrer Ansicht nach die schuldhaften Verstrickungen der Täter und Opfer, die Kennzeichen des sexuellen Missbrauchs sind, aus dem Film ausgeblendet. Der Bruch des Generationenverhältnisses zeigt sich im entlastenden und moralischen Bruch mit der bürgerlichen Familie, ihrer Werte und Machtverhältnisse. Im Gegensatz zum Film "Das Fest" durchdringt laut Berkel in David Lynchs "Twin Peaks" der sexuelle Missbrauch als Phantasma die mediale Inszenierung und hebt die Grenzen zwischen den Subjekten, zwischen Wirklichkeit und Traum, zwischen Räumen und Zeiten auf. Der sexuelle Missbrauch bzw. Inzest wird hier in seiner ubiquitären alle Medien und Ordnungen durchdringenden Erscheinung thematisiert.

Berkel sieht ihre Hypothese, dass der Mangel der väterlichen Funktion und die Übermacht der mütterlichen Funktion zum Zusammenbruch der Generationen- und Geschlechterdifferenzen der Nachkommen führen können, am besten in Viscontis Film "Die Verdammten" vertreten. Hier führt das Fehlen des Vaters, der im Ersten Weltkrieg gefallen ist, zu einer ausufernden Machtposition seiner Frau aufgrund ihrer Funktion als Mutter. Die Geschlechtsidentität ihres Sohnes ist instabil, was letztlich in der Vergewaltigung seiner Mutter eskaliert und die schuldhaften Ambivalenzen der inzestuösen Beziehung thematisiert. Die familiären Verstrickungen finden vor dem Hintergrund des Nationalsozialismus und der Etablierung des Sohnes als SS-Mann statt. Somit findet die Verkehrung der Generationenfolge, die mit der Vergewaltigung der Mutter erfolgt, ihr Pendant in der Verkehrung der Generationenfolge durch die Machtergreifung und Ermächtigung der

Nazis. Der Nationalsozialismus füllt so auf perverse Art die Leerstelle des Ursprungs.

Im Durchmarsch durch die psychoanalytischen Erklärungsansätze zur Störung der Subjektkonstitution beschreibt Berkel das inzestuöse Begehren als eine Allmachtsphantasie, die aus einer schwachen bzw. mangelnden väterlichen Funktion resultiert und damit den Eintritt in die symbolische Ordnung stört oder behindert. Die Allmachtsphantasie entsteht somit aus der Überidentifikation mit der Mutter, dem Wunsch "Phallus der Mutter zu sein" und verweist auf die Weigerung, Geburt und Sterblichkeit als menschliche Bedingtheiten anzuerkennen. Die Allmachtsphantasie resultiert also aus einer Abwesenheit des Schmerzes, der durch die Trennung von der Mutter entsteht. Sie ist nach Lacan im Bereich des Imaginären angesiedelt, dem auch die *jouissance*, das Genießen nicht als Subjekt, sondern als Objekt, d. h. ohne die Einschreibung des Mangels, angehört. Das "phallic girl", wie es in der Lolita-Trope seit den 1930er Jahren aufscheint, steht für diese perverse Identifikation mit der Mutter, die im pädophilen Inzest angelegt ist. Berkel analysiert hier exemplarisch Vladimir Nabokovs "Der Zauberer" von 1939. In dieser Erzählung Nabokovs sucht der Zauberer sich durch seinen inzestuösen auf das phallische Mädchen gerichteten Wunsch letztlich selbst zu erschaffen. Subjekt- und Objektstatus fallen in der inzestuösen *jouissance* zusammen.

In ihrem kursorischen Überblick über die Bedeutung der Generationenverhältnisse in den alttestamentarischen Schriften, den darin enthaltenen Inzestverboten und der Betonung der genealogischen Ordnung, erkennt Berkel, dass "dem Judentum die Anerkennung der facts of life besser gelingt" (S. 162), während das Christentum der "Entwertung der facts of life" Vorschub leistet. Das Christentum verneint die irdische Genealogie, was sich im Zölibat, in der jungfräulichen Geburt, der sexualfeindlichen Haltung und der Idealisierung des inzestuösen Paares von Mutter und Sohn ausdrückt. Die Verneinung der Generationenordnung im Christentum ermöglicht die Individualisierung und persönliche Ausgestaltung des Lebens, damit befähigt sie den Menschen zur Emanzipation von der patriarchalen Familie vor dem Hintergrund des Verlusts der Gemeinschaft. Der inzestuöse Wunsch ist Symptom dieser Entwicklung.

Berkels Verdienst ist es, den Inzest zu historisieren und in den Kontext jüngerer gesellschaftspolitischer Entwicklungen sowie in den größeren Rahmen der abendländischen Denk- und Glaubens-tradition einzubetten. Unklar bleibt allerdings, warum sie mit der christlichen Denktradition endet und die Säkularisierung völlig ausblendet. Gerade in ihren punktuellen Schlaglichtern auf die gesellschaftlichen Entwicklungen, die in den Bio- und Reproduktionstechnologien oder den neuen Medien anklingen, hätten sich deutliche Verbindungslinien zum säkularisierten Verständnis von der Welt und der damit einhergehenden fortschreitenden Individualisierung herstellen lassen. Dadurch zerfällt der historische Kontext etwas in einzelne wenig aufeinander bezogene Teile. Ebenso ist auch die Verknüpfung von soziopolitischem und -historischem Zusammenhang und psychoanalytischem Erklärungsansatz nicht immer einleuchtend. Indem Berkel in der Auflösung der patriarchalen Familie den Ausgangspunkt für die geschwächte väterliche Funktion, die damit einhergehende dominante mütterliche Funktion und schließlich die inzestuöse Disposition sieht, verbindet sie die gesellschaftliche Ebene mit der intrapsychischen. Psychische Prozesse aber lassen sich nicht einfach auf soziale übertragen und vice versa. Die Ausleuchtung der Zusammenhänge, Widerständigkeiten und Brüche zwischen den psychischen Dynamiken und gesellschaftlichen Verfasstheiten, denen ja immer auch Herrschafts- und Machtmechanismen inhärent sind, wären ein weites Feld für weitere Studien zum Inzest.

Nichtsdestotrotz eröffnet der Perspektivwechsel, den Berkel vollzogen hat, hin zur Rolle der mütterlichen Funktion für die Entstehung des inzestuösen Wunsches und damit zur Verschiebung der inzestuösen Artikulation um eine Generation auf das erwachsene Kind der Mutter neue Einsichten in die Entstehungsbedingungen des pädophilen Inzests als Allmachtsphantasma. Es ist daher zu bedauern, dass die sehr elaborierte Sprache gepaart mit dem heutzutage eher ungebräuchlichen pluralis majestatis und dem zuweilen aufscheinenden Mangel einer redaktionellen Bearbeitung durch den Verlag das Buch nur schwer lesbar machen, sodass es wohl einer breiteren Leserschaft versperrt bleiben wird.

Kontakt und Information

Dr. Angela Koch
angela.koch3@freenet.de

Neuerscheinungen

Demografischer Wandel. Die Stadt, die Frauen und die Zukunft (2007)

Das nordrhein-westfälische Frauenministerium hat gemeinsam mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Nordrhein-Westfalen ein Handbuch herausgegeben.

Die Beiträge des Handbuches behandeln die Themenfelder Familie, Arbeit, Zusammenleben der Generationen, Stadt der Zukunft und Integration. Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft und Praxis setzen sich mit der Frage auseinander, welche geschlechtsspezifischen Auswirkungen vom demografischen Wandel zu erwarten sind. Sie zeigen auf, welche Anforderungen sich daraus für Politik und Gesellschaft ergeben.

Das Handbuch wurde von Ulrike Schultz (FernUni Hagen und Mitglied des Netzwerks Frauenforschung NRW) koordiniert und erstellt.

Das Handbuch kann beim MGFFI NRW bestellt werden und steht online unter: http://www.callnrw.de/broschuerenservice/download/1737/Demogr._Wandel.pdf

Kontakt und Information
Ulrike Schultz
<http://www.ulrikeschultz.de>
Homepage: http://www.callnrw.de/broschuerenservice/download/1737/Demogr._Wandel.pdf

Fachzeitschrift Betrifft Mädchen: Psychische Grenzerfahrungen von Mädchen und jungen Frauen

Die neue Ausgabe der bundesweit erscheinenden Fachzeitschrift Betrifft Mädchen beschäftigt sich mit der Bedeutung und Auswirkung von psychischen Grenzerfahrungen in der pädagogischen Arbeit mit Mädchen. Die Beiträge vermitteln Fachwissen über psychische Belastungen und Grenzerfahrungen von Mädchen und jungen Frauen und stellen Praxisbeispiele für die Arbeit mit betroffenen Mädchen vor. In dem Heft befinden sich u. a. Beiträge zu folgenden Themen: Psychische Problematiken und Krisen von Kindern und Jugendlichen im Geschlechtervergleich, Selbstverletzung als Bewältigungshandeln junger Frauen, Magersucht als Grenzerfahrung, Depressionen im Kindes- und Jugendalter aus geschlechtsspezifischer Perspektive, Arbeit mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen, Behandlungsgruppen für Mädchen mit Borderline-Tendenz.

Bestellungen: Juventa Verlag, fon 06201/902013, steinmetz@juventa.de, www.juventa.de

Kontakt und Information
LAG Mädchenarbeit in NRW
e. V.
Dr. Ulrike Graff
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
Tel: 0202/7595046
Fax: 0202/ 7595047
lag@maedchenarbeit-nrw.de
www.maedchenarbeit-nrw.de

Michiko Mae; Britta Saal (Hg.) (2007): "Transkulturelle Genderforschung. Ein Studienbuch zum Verhältnis von Kultur und Geschlecht"

Reihe Gesellschaft und Geschlecht, Wiesbaden: VS-Verlag. ISBN: 978-3-531-15168-7, 26,90 €, 340 Seiten

Das Buch behandelt aus verschiedenen disziplinären und auf unterschiedliche Kulturen gerichtete Perspektiven die enge Verbindung der diskursiven Kategorien Kultur und Gender. Wenn in der heutigen Situation einer zunehmenden Globalisierung die Frage nach der "eigenen" Kultur in Abgrenzung zum kulturellen "Anderen" gestellt wird, kommt immer auch die Genderfrage zum Vorschein, weil die jeweilige Geschlechterordnung als eine Stütze der "eigenen" Kultur verstanden wird. Und wenn diese Geschlechterordnung in Frage gestellt wird, erscheint auch die kulturelle Identität als bedroht. Diese Verwobenheit gilt es als ein kulturübergreifendes Phänomen zu erkennen.

Expertinnen aus verschiedenen Disziplinen wie Literatur- und Kulturwissenschaften, Soziologie, Sozialanthropologie und Religionswissenschaft untersuchen die unterschiedlichen sozialen und kulturellen Bedingungen der Genderverhältnisse in acht Kulturkreisen; sie zeigen, wie das kulturell "Eigene" immer durch seinen Bezug auf das kulturell "Andere" geprägt wird. Durch diese Sichtbarmachung der grenzüberschreitenden Verflechtungen kann die transkulturelle Verfasstheit von Kultur zu einem neuen Bezugspunkt für die Genderforschung werden, und die Genderverhältnisse können aus ihrer Bindung an die Definitionsmacht einer spezifischen Kultur herausgelöst werden.

Kontakt und Information:
Prof. Dr. Michiko Mae
Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf
Ostasien-Institut, Modernes
JapanUniversitätsstr. 1
D-40225 Düsseldorf
Fax 0211-81-14714
Tel: 0211-81-14349 / -10667
mae@phil-fak.uni-duesseldorf.de

Ilse Hartmann-Tews & Bettina Rulofs (Hg.) (2006): Handbuch Sport und Geschlecht.

Schorndorf: Karl Hofmann. ISBN 3-7780-4580-6; 29,90 €, 332 Seiten

Nach ersten Beiträgen zu dem Thema Sport und Geschlecht in den 1980er Jahren hat die Geschlechterforschung mittlerweile Einzug in die Sportwissenschaft gehalten. Der vorliegende Band versammelt erstmalig systematisch Analysen zu verschiedenen thematischen Feldern der sportwissenschaftlichen Geschlechterforschung in einem Werk. Das Buch liefert damit grundlegende Einsichten zur Geschlechterordnung im Sport aus der Perspektive der Sportsoziologie, -pädagogik, -psychologie, -motorik, -geschichte und -politik und gibt in thematischer Breite einen Überblick über die relevanten Forschungsthemen.

Das Buch enthält 26 Einzelbeiträge und gliedert sich in folgende Kapitel:

- Theoretische Grundlagen und historische Hintergründe
- Körper und Sport - biomedizinische und psychosoziale Grundlagen
- Bewegung, Sport und Geschlechter-Identitäten
- Partizipation und Praxis - Sporttreiben aus Geschlechterperspektive
- Soziale Strukturen und Organisationen im Sport aus der Geschlechterperspektive
- Soziale Konstruktionen von Geschlecht in sportbezogenen Medien
- Geschlechtsbezogene Pädagogik im Sport
- Sportentwicklung und Gleichstellungspolitik - nationale und internationale Perspektiven

Kontakt und Information:
 Prof. Dr. Ilse Hartmann-Tews
 Deutsche Sporthochschule Köln
 Institut für Sportsoziologie
 - Abt. Geschlechterforschung -
 Carl-Diem-Weg 6
 D-50933 Köln
 Telefon: (+49) (0)221 / 4982 -
 3770
 Telefax: (+49) (0)221 / 4982 -
 8250
 i.hartmann@dshs-koeln.de
<http://www.dshs-koeln.de/geschlechterforschung/Personen/Hartmann.html>

Mary Ann Danowitz Sagaria (Ed.) (2007): Women, Universities, and Change Gender Equality in the European Union and The United States

Palgrave Macmillan, New York and Houndsmills, Basingstoke, Hampshire. GB: ,ISBN 1-4039-6844-6.

In diesem Sammelband sind folgende zwei Beiträge von Wissenschaftlerinnen des Netzwerks Frauenforschung NRW enthalten:

- Ursula Müller: Between Change and Resistance: Gender Structures and Gender Cultures in German Institutions of Higher Education
- Christine Roloff: Gender Equality Challenges and Higher Education Reform: A Case Study University of Dortmund

Kontakt und Information
 Prof. Dr. Ursula Müller
 Universität Bielefeld
 ursula.mueller@uni-bielefeld.de

Friebertshäuser, Barbara u. a. (Hg.) (2006): Reflexive Erziehungswissenschaft. Forschungsperspektiven im Anschluss an Pierre Bourdieu.

Wiesbaden 2006, S. 213-230.

In diesem Sammelband ist folgender Beitrag Steffani Engler gewidmet worden:

- Schlüter, Anne/Faulstich-Wieland, Hannelore: Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft - Inspirationen und Modifikationen durch Pierre Bourdieu.

Kontakt und Information
 Prof. Dr. Anne Schlüter
 Universität Duisburg-Essen
 anne.schlueter@uni-due.de

Lutz Hieber, Paula-Irene Villa (2007): Images von Gewicht. Soziale Bewegungen, Queer Theory und Kunst in den USA

Bielefeld: transcript. ISBN: 978-3-89942-504-8, 26,80 €, 262 Seiten

Der Begriff der Postmoderne ist äußerst vielschichtig. Er bezieht sich auf eine sozialwissenschaftlich-politische Zeitdiagnose, versucht neuartige kulturelle Entwicklungen zu fassen und bezeichnet zudem ein heterogenes Diskurs-Feld. In diesem Band ist vor allem die US-amerikanische Counter Culture und der damit

Kontakt und Information:
PD Dr. Paula-Irene Villa
Institut für Soziologie und
Sozialpsychologie
Universität Hannover
Schneiderberg 50
Tele: (0511) 762-5569
p.villa@soziologie.uni-
hannover.de
<http://www.ish.uni-hannover.de>

verknüpfte künstlerische Aktivismus von Interesse, der sich um queer identity politics und die damit verbundenen politischen Ziele - u. a. Reflexivierung und Politisierung von Sexualität - entfaltet hat. Das Buch stellt den kulturellen und intellektuellen Kontext vor, in dem sich seit einer Dekade in den USA die Queer Theory entwickelt hat. Die Queer Theory, als deren profilierteste Vertreterin Judith Butler gilt, stellt Sexualität und sexuelle Identitäten als eine Hauptachse sozial produzierter Differenzen ins Zentrum theoretischer und politischer Überlegungen. Der Band rückt eine zeit-historische Konstellation von Kunst, Wissenschaft und Politik in den Vordergrund, die ihre Beschreibung im Begriff der Postmoderne findet.

Andrea Seier: Remediatierung. Die performative Konstitution von Gender und Medien

MedienWelten, Band 6. Münster: Lit Verlag. ISBN 3-8258-8375-2, 19,90 €, 144 Seiten

Wie lassen sich Medien und Medienspezifika bestimmen, wenn davon auszugehen ist, dass sie ihren epistemologischen Bestimmungen nicht vorgängig sind? Dass sie ihre Wirksamkeit auch und gerade in kulturellen Praktiken entfalten, die sie nachträglich als vorgängig erscheinen lassen?

Im Zentrum der vorliegenden Auseinandersetzung mit dieser Fragestellung steht das Konzept der Remediatierung. Medien konstituieren sich demnach in unabschließbaren Wiederholungsprozessen, in denen sie andere Medien imitieren, überbieten oder anderweitig wiederholend aufgreifen. Ihre Spezifika sind am besten in der Art und Weise zu erkennen, in der sie andere Medien zitieren. Der Blick verschiebt sich von gegebenen Medien auf heterogene Prozesse der Remediatierung, die die Grenzen einzelner Medien ebenso konstituieren wie unterwandern. Ein solcher Medienbegriff erscheint auch für das Verhältnis von Gender und Medien produktiv.

Kontakt und Information:
Dr. Andrea Seier
Ruhr Universität Bochum
Universitätsstraße 150
44801 Bochum
Tel: 0234 / 3226556
andrea.seier@ruhr-uni-
bochum.de
<http://www.ruhr-uni-bochum.de/fifm/seiten/03institut/mitarbeiter/seier.htm>

Carmen Leicht-Scholten (Hrsg.) (2007): "Gender and Science". Perspektiven in den Natur- und Ingenieurwissenschaften

Juli 2007, ca. 250 S., kart., ca. 25,80 €, ISBN: 978-3-89942-674-8

Das Buch bietet einen Einstieg in das breite Spektrum der Genderforschung in den unterschiedlichsten wissenschaftlichen Disziplinen. Es will zu einem breiten, hochschulweiten Dialog anregen und Möglichkeiten aufzeigen, wie man die Perspektive der Chancengleichheit über die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre wirksam in das Qualitätsmanagement der Hochschule integrieren kann. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterschiedlichster Disziplinen stellen ihre Konzepte und Projekte vor und geben einen Einblick in die vielfältigen Aspekte und Wechselbeziehungen von "Wissenschaft und Geschlecht". Die Publikation richtet sich an ein breit definiertes Publikum von Studierenden und Fachwissenschaftlern unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen.

Kontakt und Information
Dr. Carmen Leicht-Scholten
RWTH Aachen
Institut für Soziologie
Templergraben 55
G-52062 Aachen
carmen.leicht@soziologie.rwth-
aachen.de

Annette Zimmer; Holger Krimmer; Freia Stallmann (2007): Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität

Leverkusen Opladen: Verlag Barbara Budrich. ISBN 3-86649-010-0, 16,90 €, 206 Seiten

Frauen sind die Gewinner der Bildungsreformen. Noch nie haben so viele Frauen erfolgreich die Universität besucht. Dies macht sich inzwischen auch auf den obersten Stufen der akademischen Karriereleiter bemerkbar. In den letzten Jahren sind deutlich mehr Frauen auf Leitungspositionen an den deutschen Universitäten berufen worden. Dies trifft für Professuren ebenso zu wie für Führungsstellen in der universitären Administration.

Gleichzeitig durchläuft das Universitätssystem in Deutschland einen nachhaltigen Veränderungsprozess. Längst ist die Alma Mater kein "Elfenbeinturm" mehr. Zunehmend werden die Hochschulen aus der engen Führung der Ministerien entlassen und sehen sich, konfrontiert mit steigenden Anforderungen an ihr Profil,

ihre Effizienz und ihren Output auf dem Weg zu einem nach betriebswirtschaftlichen Kriterien geführten Dienstleistungsbetrieb.

Welche Folgen diese Veränderungen für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen haben, wird bisher kaum diskutiert. De facto lässt sich jedoch ein sukzessiver Attraktivitätsverlust des Hochschullehrerberufes feststellen. Die deutliche Abstufung der Grundgehälter für Professuren ist hierfür lediglich ein Indikator, die Verschulung des Lehrbetriebs und die zunehmende Belastung durch Lehrverpflichtung sind in diesem Kontext ebenfalls zu nennen.

Frauen sind insofern die "Winner among Losers" in diesem Veränderungsprozess, als sie in der ehemaligen "Männerdomäne" Universität zunehmend Terrain gewinnen. Allerdings erfolgt dies zeitgleich mit dem Prestigeverlust der Universität als elitärer Institution. Auf die Universität Humboldtscher Prägung, Vorzeigmodell und Exportprodukt in die angelsächsische Welt, wird in der aktuellen Debatte über die Entwicklung von Forschung und Lehre in Deutschland nur noch bedingt Bezug genommen.

Ist die Feminisierung der Universität einerseits längst Fakt, so haben sich andererseits die Institutionen in ihrer Organisationskultur bisher nur bedingt auf den Wandel eingestellt. Diese Diskrepanz zwischen Alltagsrealität und institutionellem Wandel steht im Zentrum der Publikation, die maßgeblich auf den Ergebnissen des EU-geförderten Projektes "Women at European Universities" (<http://csn.uni-muenster.de/women-eu>) und des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projektes "Wissenschaftskarriere von Professorinnen in Deutschland" (<http://csn.uni-muenster.de/WiKa/>) basiert. Beide Projekte wurden am Institut für Politikwissenschaft der Westfälischen Wilhelms-Universität durchgeführt.

Auf der Grundlage sekundärstatistischer Analysen wird die Feminisierung der Hochschulen und des Systems der tertiären Bildung in Deutschland dargelegt. Daran anschließend werden die Mühen des Karrierewegs sowie die Alltagsrealität an den deutschen Universitäten auf Basis der Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Professorinnen in ausgewählten Disziplinen und einer Vergleichsgruppe von Professoren dieser Fächer in Deutschland behandelt. Die Ergebnisse der Befragung zeigen: Noch ist es den Professorinnen kaum bewusst, dass die Zukunft der Universität überwiegend weiblich geprägt sein wird.

Kontakt und Information
Prof. Dr. Annette Zimmer
Universität Münster
Institut für Politikwissenschaft
Scharnhorststr. 100
48151 Münster
Tel: +49 (0251) 83-29357
Fax: +49 (0251) 83-29356
franek@uni-muenster.de
<http://egora.uni-muenster.de/pol/admin/index.shtml>

Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung/FiF (Hg.): FiF/Report - Erfolgreiche Wissenschaftlerinnen in der EU-Forschung

Kostenfreier Bezug bei der FiF Kontaktstelle, 58 Seiten

Zeitgleich zum Start des 7. Europäischen Forschungsrahmenprogramms ist der "FiF/Report - Erfolgreiche Wissenschaftlerinnen in der EU-Forschung", der im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) entwickelt wurde, erschienen. Mit dieser Publikation werden zehn deutsche Forscherinnen porträtiert, die erfolgreich in EU-Forschungsprojekten zusammen mit Kollegen und Kolleginnen in anderen Ländern tätig sind. Ziel des Berichts ist es, Vorbilder sichtbar zu machen, um damit Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen die vielfältigen Möglichkeiten der Beteiligung an europäischer Forschungsförderung aufzuzeigen. Eine solche Beteiligung - ob als Koordinatorin, Projektpartnerin oder Mitarbeiterin in einem Forschungsprojekt - bedeutet nicht nur über begehrte Fördermittel zu verfügen, sondern auch internationale Vernetzung und Kontakte aufzubauen sowie wissenschaftliches Renommee dazu zu gewinnen.

Kontakt und Information
Cornelia Schneider
Randi Wallmichrath
Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung/FiF
EU-Büro des BMBF
PT-DLR
Heinrich-Konen-Straße 1
53227 Bonn
Telefon: (0228) 3821-632/647
cornelia.schneider@dlr.de
randi.wallmichrath@dlr.de
www.euburo.de/fif

Gisela Notz (2007): Mehr als bunte Tupfen im Bonner Männerclub, Sozialdemokratinnen im Deutschen Bundestag 1957-1969

In diesem Buch schildert Gisela Notz die Biografien und die politische Arbeit von zwölf sozialdemokratischen Parlamentarierinnen, die von der dritten bis zur fünften Wahlperiode (1957-1969) neu in den Deutschen Bundestag gewählt wurden. Spannende Lebensbilder engagierter Frauen, die keine "Frauenrechtlerinnen" sein wollten, aber vieles für die Rechte der Frauen erreicht haben.

Die Autorin geht von der Beschreibung der wirtschaftlichen und politischen Situation in der BRD aus und schildert die parlamentarische Arbeit der Frauen im biografischen Zusammenhang. Die Politikerinnen haben sich nicht mehr nur mit frauenpolitisch brisanten Fragen befasst, sondern verstärkt in angeblich geschlechtsneutrale Politikbereiche wie die Wirtschafts- und Finanzpolitik eingemischt. Ihre Vision war eine Gesellschaft freier Menschen, doch stießen sie mit ihren Wünschen in der konservativen deutschen Nachkriegsgesellschaft auf zahlreiche Widerstände und Grenzen. Der Band setzt die Darstellung der SPD-Parla-

Kontakt und Information
Dr. Gisela Notz
Friedrich-Ebert-Stiftung
Godesberger Allee 149
53170 Bonn
Tel: 0228-883467
gisela.notz@fes.de
www.library.fes.de/history/notz.html

mentarierinnen im Parlamentarischen Rat und im Deutschen Bundestag zwischen 1948/49 und 1957 fort, die mit dem Buch "Frauen in der Mannschaft" (Dietz 2003) begonnen wurde.

Marion Kamphans & Nicole Auferkorte-Michaelis (Hg.)(2007): Gender Mainstreaming - Konsequenzen für Forschung, Studium und Lehre. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 8

Tagungsband zum gleichnamigen Panel im Rahmen des Internationalen Kongresses der Arbeitsgemeinschaft Hochschuldidaktik (AHD) "Wandel der Lehr- und Lernkulturen an Hochschulen - Hochschuldidaktik im Kontext von internationaler Hochschulforschung und Hochschulentwicklung" vom 6. bis 9. März 2006 in Dortmund

In Wissenschaft und Hochschulen sorgt Gender Mainstreaming seit einigen Jahren für Kontroversen, aber auch für Zuspruch. Hinter dem Schlagwort 'Gender Mainstreaming' verbirgt sich ein Konzept, das darauf abzielt, Gleichstellung von Frauen und Männern in öffentlichen Organisationen, z.B. auch in Hochschulen und Wissenschaft zu erreichen. Inhaltlich geht es darum, eine Geschlechterperspektive in Arbeitsabläufen und Inhalten von Hochschulen und Wissenschaft systematisch zu berücksichtigen, um Benachteiligungen zu vermeiden und Gleichstellung zu erreichen. Gender Mainstreaming ist ein relativ junges Konzept, das in der internationalen Politik Mitte der 1980er Jahre entstanden und inzwischen in einer Reihe von Gesetzen und Regelungen verbindlich verankert ist. Es verpflichtet vor allem Führungskräfte, also Hochschulleitungen, Dekane und Dekaninnen, Professoren und Professorinnen, sich aktiv für die Gleichstellung einzusetzen. Angesichts der Tatsache, dass Frauen wesentlich geringere Chancen haben, Wissenschaft zum Beruf zu machen, könnte sich das Gender Mainstreaming-Konzept als geeignetes Instrument erweisen, um tatsächliche Gleichstellung zu erreichen. Denn Frauen machen inzwischen zwar die Hälfte der Studienanfänger und der Hochschulabsolventen aus, aber ihr Anteil bei den Promotionen liegt bei nur knapp 38 Prozent, bei den Habilitationen bei 22 Prozent und an den Professuren beträgt nur noch 12,8 Prozent.

Der vorliegende Tagungsband liefert aktuelle Vorschläge, wie im Sinne des Gender Mainstreaming-Konzepts eine geschlechtergerechte Hochschule entwickelt und gestaltet werden kann. Diese Tagungsdokumentation greift die zentrale Fragestellung auf, inwieweit Gender Mainstreaming zu einer geschlechtergerechten Lehr- und Lernkultur an Hochschulen beitragen kann. Und welche Konsequenzen sich daraus für die Forschung, für die sozialen Rahmenbedingungen im Studium, für die Personal- und Organisationsentwicklung und die Hochschulsteuerung ergeben.

Er dokumentiert aktuelle Ergebnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung, Hochschul- und Organisationsforschung und Entwicklungspraxis der Didaktik, zu den Fachkulturen und der Organisation Hochschule insgesamt. Vorgestellt werden Konzepte, Modelle, Ansätze und Instrumente, wie Hochschulen Gender Mainstreaming in ihre Reformprozesse und ihre Steuerung integrieren können. Zudem werden Konzepte und bildungspolitische Strategien diskutiert, wie auf nationaler und auf europäischer Ebene die in der Bologna-Erklärung geforderte Gleichstellung der Geschlechter im Wissenschaftsraum Europa vorangetrieben und schließlich eingelöst werden kann. Die Autorinnen und Autoren aus der Schweiz, Österreich und Deutschland reflektieren die Relevanz von Gender Mainstreaming und der Kategorie 'Geschlecht' und stellen sie in den Zusammenhang von Forschung, Lehren und Lernen, Hochschulentwicklung, Hochschul- und Wissenschaftspolitik.

Aus dem Inhalt: Implementation von Gender Mainstreaming in Wissenschaft und Hochschulen - Hochschulalltag: Lehren, Beraten und Forschen - Fakultäts- und Organisationsentwicklung: Projekte, Profile, Personen - Hochschul- und Bildungspolitische Strategien - Implementierung von Gender Mainstreaming als Steuerungsinstrument.

Mit Beiträgen von: Anina Mischau, Peter Viebahn, Michaela Gindl & Günter Hefler, Bettina Jansen-Schulz, Susanne Ihsen, Renate Klees-Möller, Renate Petersen & Anette Schönborn, Felizitas Sagebiel & Jennifer Dahmen, Isabel Beuter, Cornelia Schneider, Andrea D. Bührmann, Anneliese Niehoff, Gudrun Schäfer, Sigrun Nickel.

Die Studie kann bei der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW kostenlos bestellt werden: kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de

Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien (ZfF&G) im Abonnement



Abonnement bestellen

Ja, ich möchte die Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien (ZfF&G) künftig regelmäßig beziehen.
Ich bestelle die ZfF&G im Abonnement zum Jahresbezugspreis von € 40,00 zuzüglich Versandkosten (Inland € 4,20, Ausland € 10,00).

Name/Vorname:

Anschrift:

PLZ/Ort:

Datum/Unterschrift:

Studierenden-Abonnement bestellen

Ja, ich möchte die *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien (ZfF&G)* künftig regelmäßig beziehen.
Ich bin Studentin/Student und bestelle die *ZfF&G* im Abonnement für Studierende zum günstigen Jahresbezugspreis von € 27,00 zuzüglich Versandkosten (Inland € 4,20, Ausland € 10,00).
Eine Kopie meiner Immatrikulationsbescheinigung sende ich per Post, Fax oder E-Mail.

Name/Vorname:

Anschrift:

PLZ/Ort:

Datum/Unterschrift:

Bestellung bitte an den Kleine-Verlag oder die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW schicken:

Kleine Verlag GmbH
Postfach 101668
33516 Bielefeld

Netzwerk Frauenforschung NRW
Universität Dortmund
44221 Dortmund



Netzwerk Frauenforschung NRW
Universität Dortmund
44221 Dortmund

ISSN 1617-2493

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/72995

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20201012-145810-8



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.