



Netzwerk Frauenforschung NRW

THEMEN:

- **Theoretikerin des "anderen Geschlechts", Essayistin der Emanzipation und heute fast vergessene Feministin. Simone de Beauvoir zum 100. Geburtstag**
- **Das Geschlechterverhältnis in Hegels Rechtsphilosophie**
- **Der etwas andere Tausch - Gender in zwei religiösen Migrantengemeinden**
- **Exzellenz braucht Vielfalt - oder: wie Gender and Diversity in den Mainstream der Hochschulentwicklung kommt**
- **Mit Mentoring und Vernetzung an die Spitze: MediMent - Erstes Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen am Universitätsklinikum Essen**
- **MOTIVATION - ein Projekt der Europäischen Kommission zur Förderung positiver Images von Natur-, Ingenieurwissenschaften und Technik für junge Leute unter Genderperspektive**
- **"Hochschul-Fundraising und Gender Diversity Management" - Erste qualitative Studie zum Potenzial und der Notwendigkeit, den Aspekt des Gender Diversity an das Hochschul-Fundraising zu binden**
- **Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern**

Journal Netzwerk Frauenforschung NRW

Nr. 23

Impressum:

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

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

Redaktion
Dr. Beate Kortendiek

Dortmund, Februar 2008

ISSN 1617-2493

Editorial

Netzwerk-News

Netzwerkprofessorinnen stellen sich vor

Dr. Dagmar Vinz	6
Prof. Dr. Ursula Walkenhorst	7
Maria-Jahoda-Gastprofessorin Yancey Martin (USA)	8

Personalia	8
------------	---

Kurznachrichten	11
-----------------	----

Beiträge

Doris Lucke:

Theoretikerin des "anderen Geschlechts", Essayistin der Emanzipation und heute fast vergessene Feministin. Simone de Beauvoir zum 100. Geburtstag	17
---	----

Eva Bockenheimer:

Das Geschlechterverhältnis in Hegels Rechtsphilosophie mit einem Vorwort von Friederike Kuster: Zum Forschungszusammenhang "Europäische Geschlechterdiskurse und politische Ordnungen"	21
--	----

Susanne Kröhnert-Othman:

Der etwas andere Tausch - Gender in zwei religiösen Migrantengemeinden	29
--	----

Carmen Leicht-Scholten:

Exzellenz braucht Vielfalt - oder: wie Gender and Diversity in den Mainstream der Hochschulentwicklung kommt	33
--	----

Renate Petersen:

Mit Mentoring und Vernetzung an die Spitze: MediMent - Erstes Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen am Universitätsklinikum Essen	40
---	----

Felizitas Sagebiel, Jennifer Dahmen:

MOTIVATION - ein Projekt der Europäischen Kommission zur Förderung positiver Images von Natur-, Ingenieurwissenschaften und Technik für junge Leute unter Genderperspektive	44
---	----

Friederike Preiß:

"Hochschul-Fundraising und Gender Diversity Management" - Erste qualitative Studie zum Potenzial und der Notwendigkeit, den Aspekt des Gender Diversity an das Hochschul-Fundraising zu binden	45
--	----

Wissenschaftsrat:

Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Auszug)	49
---	----

Tagungsberichte

Charlotte Ullrich :

Healthscapes and Body States: Politics and Practices of Biomedicine	59
---	----

Anke Rohde:

Die Autonomie der Frau im Kontext von Gynäkologischer Psychosomatik und Gynäkopsychiatrie	61
---	----

Sabine Grenz, Marianne Kriszjo:

5th European Conference on Gender Equality in Higher Education	62
--	----

Shih-cheng Lien:

Network on Ethnicity and Womens Scientists (NEWS)	65
---	----

Anne Casprig: Gender Mainstreaming in der kommunalen und regionalen Praxis und in Wettbewerbsverfahren	67
Christiane Goldenstedt: "Making Women's History visible"	69
Sabine Schäfer: "Die F-Frage - Frauen, Feminismus, Forschung"	70

Veröffentlichungen

Buchbesprechungen

Silke Dombrowsky rezensiert: Frauengeschichte sichtbar machen: Die neue frauenhistorische Zeitschrift Spirale der Zeit	74
Mona Motakef rezensiert: Sonja Eismann (Hg.), 2007: Hot Topics: Popfeminismus heute	75
Barbara Sieben rezensiert: Iris Koall, Verena Bruchhagen, Frederike Höher (Hg.), 2007: Diversity Outlooks - Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung	76
Martina Mittag rezensiert: Smilla Ebeling und Sigrid Schmitz (Hg.), 2006: Geschlechterforschung und Naturwissenschaften: Einführung in eine komplexes Wechselspiel	78
A. Senganata Münst rezensiert: Beate Curdes, Sabine Marx, Ulrike Schleier und Heike Wiesner (Hg.), 2007: Gender lehren - Gender lernen in der Hochschule. Konzepte und Praxisberichte	80
Liane Schüller rezensiert: Anja Wolde, 2007: Väter im Aufbruch? Deutungsmuster von Väterlichkeit und Männlichkeit im Kontext von Väterinitiativen	81

Neuerscheinungen

Brigitte Young (Hg.), 2007: Die Politische Ökonomie des Dienstleistungsabkommens (GATS) Gender in EU und China	83
Ingrid Galster, 2007: Beauvoir dans tous ses états	83
Christine Weinbach (Hg.), 2007: Geschlechtliche Ungleichheit in systemtheoretischer Perspektive	84
Renate Kroll, 2007: Blicke die ich sage. Frida Kahlo: Das Mal- und Tagebuch	84
Ilse Hartmann-Tews, Britt Dahmen (Hg.), 2007: Sportwissenschaftliche Geschlechterforschung im Spannungsfeld von Theorie, Politik und Praxis	84
Ines Schell-Kiehl, 2007: Mentoring: Lernen aus Erfahrung? Biographisches Lernen im Kontext gesellschaftlicher Transformationsprozesse	85
Annegret Helen Hilligus, Maria Anna Kreienbaum (Hg.), 2007: Europakompetenz durch Begegnung lernen	85
Karin Zimmermann, Sigrid Metz-Göckel, 2007: Vision und Mission - die Integration von Gender in den Mainstream europäischer Forschung. Integration von Gender in den Mainstream europäischer Forschungspolitik	86
Brigitte Hasenjürgen, Mathew Schildheuer-Rowe, 2007: Soziale Arbeit Profession und Geschlecht	86
Anke Rohde, Almut Dorn, 2007: Gynäkologische Psychosomatik und Gynopsychiatrie. Das Lehrbuch. Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien (ZfF&G), Jahrgang 2007	86

Liebe LeserInnen,

in diesem Journal setzen wir die gute Tradition fort und stellen Ihnen die neuen Professorinnen im Netzwerk Frauenforschung NRW vor: Mit Prof. Dr. Ursula Walkenhorst von der Fachhochschule Bielefeld tritt dem Netzwerk eine Expertin der Therapie- und Rehabilitationswissenschaften bei, die sich u. a. mit dem Zusammenhang von Gesundheitsfachberufen und Geschlecht auseinandersetzt. An der Ruhr-Universität Bochum begrüßen wir die Maria-Jahoda-Gastprofessorin und Soziologin Yancey Martin sowie die Juniorprofessorin Dr. Dagmar Vinz, die sich aus politikwissenschaftlicher Gender-Perspektive insbesondere mit Fragen von Diversität, Zeit und Nachhaltigkeit beschäftigt. Herzlich willkommen im Netzwerk Frauenforschung NRW!

Damit die Vernetzung weiter voranschreiten kann, haben wir die Rubrik "Personalien" um Nachrichten zum Thema "Wer, Was, Wann" erweitert. Zusammen mit den Kurznachrichten aus dem Netzwerk gewähren sie einen Einblick in aktuelle Entwicklungen und Projekte.

Doris Lucke hält mit ihrem Essay zum 100. Geburtstag von Simone de Beauvoir ein besonderes Lesevergnügen bereit, sie versteht es, in humorvoll anregender Weise den Rückblick auf Werk und Person mit aktuellen Ereignissen und Entwicklungen der Frauen- und Geschlechterforschung zu verknüpfen. Wir weisen auch darauf, dass Sie unter den Neuerscheinungen ein Buch der Netzwerkprofessorin Ingrid Galster mit dem Titel "Beauvoir dans tous ses états" finden können. Für alle, die des Französischen mächtig sind, mit Sicherheit ein hochinteressantes Lesevergnügen.

Friederike Kuster führt in den Forschungszusammenhang der philosophischen Geschlechterdiskurse ein und stellt zugleich das Projekt "Europäische Geschlechterdiskurse" kurz vor - was inhaltlich dahinter steht, wird an dem außerordentlich fundierten Beitrag von Eva Bockenheimer über das Geschlechterverhältnis in Hegels Rechtsphilosophie deutlich.

Mit dem Beitrag über Gender in religiösen Migrantengemeinden stellt Susanne Kröhnert-Othman auf der Basis ihrer Feldforschung eine "arabische Moscheegemeinde" und eine "afrikanische pfingstcharismatische Gemeinde" kontrastierend vor. Durch ihre mikrosoziologische Forschung gelingt es ihr, neue Erkenntnisse über das Verhältnis zwischen Religiosität, Migration und Geschlecht zu gewinnen.

Dass wir uns fast 50 Jahre nach dem Erscheinen von Simone de Beauvoirs "Das zweite Geschlecht" immer noch mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit auseinandersetzen (müssen), wird insbesondere an den Beiträgen zur hochschul- und wissenschaftspolitischen Gleichstellung sichtbar. Renate Petersen weist am Beispiel des Mentoring-Programms MediMent darauf hin, dass an der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen von insgesamt 76 Professuren nur sechs mit Frauen besetzt sind. Das erste Mentoring-Programm für die Medizin will diesem Ungleichgewicht entgegenwirken und zielt darauf, Wissenschaftlerinnen in informelle Netzwerke einzubinden und auf ihrem Karriereweg zu begleiten.

Dass Hochschulen nicht nur einzelne Förderprogramme benötigen, um den Anteil von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen, sondern ein umfassendes Konzept zeigt Carmen Leicht-Scholten am Beispiel der RWTH Aachen. Friederike Preiß weist auf die Bedeutung von „Gender Diversity Management“ für das zunehmend notwendig werdende Fundraising von Hochschulen hin. Um erfolgreiche Konzepte zu entwickeln und zu implementieren, sind Hochschulforschung und Geschlechterforschung sinnvoll zu verbinden, wie dies Felicitas Sagebiel und Jennifer Dahmen in dem neuen EU-Projekt zur Natur- und Ingenieurwissenschaften und Technik aus der Gender-Perspektive vorhaben. Ergänzend drucken wir Auszüge aus den "Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern" des Wissenschaftsrates ab.

Die Vielfalt der Tagungsberichte - zur Biomedizin, Gynäkologischen Psychosomatik, Gender Equality, Gender Mainstreaming oder über das Network on Ethnicity and Women Scientists und die Frauengeschichte sowie, last but not least über unsere diesjährige Netzwerktagung - lassen uns retrospectiv an interessanten Diskussionen teilhaben. Ebenso ermöglichen die vielfältigen Rezensionen, sich schnell einen fundierten Überblick über aktuelle Veröffentlichungen zu verschaffen. Da wir weder an allen Tagungen teilnehmen können, noch all die Bücher lesen können, die lesenswert und wichtig sind, danken wir den Berichtserstatterinnen und den Rezensentinnen besonders - ebenso natürlich wie allen, die zur Gestaltung dieses Journals beigetragen haben. Das Journal ist - wie das Netzwerk selbst - wieder ein gelungenes Produkt unserer unterschiedlichen Aktivitäten im Feld der Frauen- und Geschlechterforschung, die wir zusammenbringen und das wiederum dazu beitragen möge, unsere Vernetzung nicht nur zu dokumentieren, sondern weiter zu stärken. In diesem Sinne wünschen wir eine anregende Lektüre!

Ruth Becker und Beate Kortendiek, Dortmund, Februar 2008

Netzwerkprofessorinnen stellen sich vor

Dr. Dagmar Vinz

Vertretung der Juniorprofessur für Geschlechterforschung mit dem Schwerpunkt Politikwissenschaft (Ruhr-Universität-Bochum)



Seit Wintersemester 2006/2007 vertrete ich an der Ruhr-Universität Bochum die Juniorprofessur für Geschlechterforschung mit dem Schwerpunkt Politikwissenschaft.

Seit einem Jahr bin ich an der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum für die politikwissenschaftliche Forschung und Lehre zu Gender und Diversity verantwortlich. Meine Forschungsschwerpunkte liegen dabei in den Bereichen

- Theorie und Politik der Diversität im internationalen Vergleich;
- Zeit, Arbeit und Geschlecht im Kontext von Globalisierungsprozessen;
- Soziale und ökologische Nachhaltigkeit und Geschlechterverhältnis.

Seit Oktober 2007 bin ich stellvertretende Geschäftsführerin des interdisziplinären MA-Studiengangs "Gender Studies - Kultur, Kommunikation, Gesellschaft". 2006 habe ich den Berufspraxistag "GenderWissen in der Praxis" organisiert. Die Veranstaltung hat mir verdeutlicht, wie wichtig es immer wieder ist, den Studierenden aufzuzeigen, welche Berufswege ihnen mit und aufgrund ihrer Genderkompetenz offen stehen. Dies motiviert für das Studium und eröffnet den Blick für die Perspektiven und Chancen danach. Besonders freue ich mich über die Möglichkeit für Studierende, zukünftig Gender Studies an der Ruhr-Universität Bochum im Rahmen eines internationalen Studiengangs mit der Universität Granz studieren und mit einem "joint degree" beider Universitäten abschließen zu können.

In der Lehre habe ich unter anderem Seminare zur Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik und zu Fragen der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit angeboten. Dabei sind mir partizipative Formen der Hochschuldidaktik wichtig, die mit Methoden des "interaktiven Unterrichts" und des "kreativen Schreibens" Studierende aktiv und abwechslungsreich einbinden. Um einen Praxisbezug herzustellen, habe ich dabei häufig Elemente und Übungen aus dem Gender und Diversity Training in den Seminarablauf integriert.

Ich habe an der Freien Universität Berlin und an der University of Sussex, Brighton, Politikwissenschaft und Soziologie studiert. Nach dem Studium habe ich für die IG Metall Berlin eine Studie zur "Frauenarbeit in der Berliner IG Metall- und Elektroindustrie" durchgeführt. Von 1998-2005 war ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin für den Schwerpunkt "Globalisierung, Nachhaltigkeit und Gender" zuständig. In Forschung und Lehre habe ich dabei die Frage verfolgt, wie der Wandel von Arbeitsverhältnissen im Kontext von Globalisierungsprozessen so gestaltet werden kann, dass er den Kriterien der Nachhaltigkeit in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und Umweltverträglichkeit entspricht. Mit meiner Promotion "Zeiten der Nachhaltigkeit" habe ich einen Beitrag zum jungen Feld der sozial-ökologischen Forschung geleistet. Ich thematisiere darin, wie eine zukunftsfähige Organisation von Versorgungsarbeit im Bedarfsfeld Ernährung aussehen könnte, die weder Umweltschutz einseitig zu Lasten von Mehrarbeit in privaten Haushalten verlangt noch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch eine stoff- und ressourcenintensive Wirtschaftsweise in privaten Haushalten herstellt. Die Arbeit wurde mit dem 2. Kapp-Forschungspreis für ökologische Ökonomie ausgezeichnet. Nach der Promotion habe ich freiberuflich als Trainerin und Beraterin im Bereich Gender Mainstreaming gearbeitet und einen Forschungsverbund mit dem Schwerpunkt Diversity Studies an der Freien Universität Berlin koordiniert.

Ausgewählte Publikationen

2007: (mit Sibylle Hardmeier) Diversity und Intersektionalität - Eine kritische Würdigung der Originalität und Leistungsfähigkeit der zwei Ansätze für die Politikwissenschaft, in: *femina politica*, "Frauen - Gender - Diversity. Perspektiven theoretischer Konzepte und ihrer politischen Umsetzung", Heft 1/2007, 16. Jg., 15-25

2007: (mit Gertraude Krell, Barbara Riedmüller und Barbara Sieben) (Hrsg.) Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze, Campus Verlag: Frankfurt a. M., darin: Diversity Politics (mit Barbara Riedmüller), 143-162

2007: (mit Martina Dören) Diversity policies and practices - a new perspective for health care, in: Journal of Public Health, Zeitschrift für Gesundheitswissenschaften, Special Issue 10/2007, 369-376

2006: Liegt die Zukunft der Arbeit in der Halbtagsgesellschaft. Ein Kommentar aus zeitpolitischer Perspektive, in: Hartard, Susanne/Schaffer, Axel/Stahmer, Carsten (Hrsg.): Die Halbtagsgesellschaft. Konkrete Utopie für eine zu-

kunftsfähige Gesellschaft, Nomos Verl.: Baden-Baden, 55-62

2005: Zeiten der Nachhaltigkeit. Perspektiven für eine ökologische und geschlechtergerechte Zeitpolitik, Westfälisches Dampfboot: Münster

2005: Nachhaltiger Konsum und Ernährung: Private KonsumentInnen zwischen Abhängigkeit und Empowerment, in: PROKLA - Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 138: Ökonomie des Konsums, 35. Jg, Nr. 1, März 2005, 15-34

2005: Nachhaltigkeit und Gender. Umweltpolitik aus Perspektive der Geschlechterforschung, in: Gender-Politik-Online. Gender in den Sozialwissenschaften, Januar 2005, 27 S., www.gender-politik-online.de.

Kontakt und Information

Dr. Dagmar Vinz
Ruhr-Universität Bochum
Universitätsstr. 150
D-44801 Bochum
Tel: 0234/32-22988
Fax: 0234/32-14509
dagmar.vinz@rub.de

Prof. Dr. Ursula Walkenhorst

Professorin für Therapie-/Rehabilitationswissenschaften mit dem Anwendungsschwerpunkt Didaktik (Fachhochschule Bielefeld)



In ihrem Studium der Diplom-Pädagogik an der Universität Dortmund mit den Schwerpunkten Sondererziehung/Rehabilitation und Sozialpädagogik/Sozialarbeit hatte sie die Möglichkeit, sich intensiv mit frauenspezifischen Fragestellungen zu beschäftigen und die Anfänge der Konstituierung der Frauenstudiengänge an der ehemaligen Pädagogischen Hochschule zu beobachten. Ihr inhaltliches Interesse galt zunächst insbesondere den besonderen Lebensbedingungen von Frauen mit Behinderungen. Inspiriert durch Sigrig Metz-Göckel und Elke Nyssen widmete sie sich zum Abschluss ihres Studiums (1988) der feministischen Bildungsarbeit und ihrer damaligen praktischen Umsetzung. In einer anschließenden Tätigkeit als berufliche Rehabilitationsberaterin und später als

Dozentin und Leiterin einer Ergotherapieschule erweiterte sich die Perspektive um die Erkenntnis, dass Frauen nicht nur als Betroffene innerhalb der Rehabilitation benachteiligt sind, sondern auch als professionell Arbeitende in den Gesundheitsfachberufen im Gesundheitswesen.

Seit 2002 beschäftigt sie sich in Forschung und Lehre an der Fachhochschule Bielefeld im Fachbereich Pflege und Gesundheit mit der Professionalisierung und Akademisierung von Gesundheitsfachberufen (Ergotherapie, Physiotherapie, Logopädie). Hier zeigt sich bereits bei der noch bestehenden Ausbildung im sekundären Bildungsbereich eine besondere Stellung der Frauen in der Ausbildung an so genannten „Schulen der besonderen Art“ - Berufsfachschulen im Gesundheitswesen. Gegenwärtig stellen weibliche Auszubildende einen Anteil von ca. 82 % dar, die nach Beendigung der kostenpflichtigen Ausbildung in nicht adäquat bezahlte Berufe mit geringen Aufstiegsmöglichkeiten („Sackgassenberufe“) münden.

Der didaktische Schwerpunkt ihres Lehrgebietes, für das sie seit 2006 nach Beendigung ihrer Promotion in den Gesundheitswissenschaften an der Universität Bielefeld zuständig ist, bietet neben der therapiewissenschaftlichen Perspektive die Möglichkeit, das Bildungssystem an der Stelle kritisch zu betrachten und innerhalb der Entwicklung neuer Studiengänge für Gesundheitsfachberufe die Karrierechancen von Frauen im Gesundheitswesen zu fördern. Hier stellt der systematische Aufbau von Leitungskompetenzen bei weiblichen Studierenden einen inhaltlichen Schwerpunkt ihrer Arbeit dar.

Forschungsschwerpunkte:

- Professionalisierung und Akademisierung der Gesundheitsfachberufe

- Kompetenzentwicklung im Rahmen von Bildungsprozessen innerhalb und außerhalb von berufsbildenden Kontexten
- Aufbau von Leitungskompetenz für weibliche Leitungskräfte im Gesundheitswesen
- Entwicklung berufsspezifischer Didaktiken (Fachdidaktik Ergotherapie / Berufsfelddidaktik Gesundheit)

Veröffentlichungen (Auswahl)

- Walkenhorst, U. und Stüve, B. (2004). Qualifikationsanforderungen an die Ergotherapie. In: Deutscher Verband der Ergotherapeuten und Miesen, M. (Hrsg.). Berufsprofil Ergotherapie. Idstein: Schulz-Kirchner Verlag, S. 201-214
- Walkenhorst, U. und Burchert, H. (Hrsg.) (2005). Management in der Ergotherapie. Heidelberg: Springer Verlag
- Walkenhorst, U. (2005). Die Entwicklung von Leitung und Management in der Ergotherapie. In: Walkenhorst, U. und Burchert, H. (Hrsg.). Management in der Ergotherapie. Heidelberg: Springer Verlag, S. 4-20
- Walkenhorst, U. und Bruns, C. (2005). Mentoring als Personalentwicklungsinstrument. In: Walkenhorst, U. und Burchert, H. (Hrsg.). Management in der Ergotherapie. Heidelberg: Springer Verlag, S. 189-206

- Walkenhorst, U. (2005): Dokumentation des Arbeitskreises Entwicklung einer Fachdidaktik Ergotherapie. Berichte aus Lehre und Forschung, Nr. 16, Fachhochschule Bielefeld
- Walkenhorst, U. (2006). Ergotherapie, Physiotherapie und Logopädie auf dem Weg zur Professionalisierung. In: Pundt, J. (Hrsg.). Professionalisierung im Gesundheitswesen. Positionen - Potenziale - Perspektiven. Bern: Hans Huber Verlag, 106-123
- Walkenhorst, U. (2006): Der Beginn einer ergotherapeutischen Forschung. In: Walkenhorst, U. und Klemme, B. (Hrsg.): Interdisziplinäres Lernen und Arbeiten in der Ergo- und Physiotherapie - Beiträge aus Workshopveranstaltungen der Fachhochschule Bielefeld. Dortmund: Verlag Modernes Lernen
- Nauerth, A. und Walkenhorst, U. (2006): Forschungsbedarf in der Ergotherapie - Delphi-Studie. In: Walkenhorst, U. und Klemme, B. (Hrsg.): Interdisziplinäres Lernen und Arbeiten in der Ergo- und Physiotherapie - Beiträge aus Workshopveranstaltungen der Fachhochschule Bielefeld. Dortmund: Verlag Modernes Lernen
- Walkenhorst, U. (2008): Potenziale der Ergotherapie in der Gesundheits- und Krankenversorgung. Eine handlungsorientierte professionssoziologische Analyse. Idstein: Schulz-Kirchner Verlag.

Information und Kontakt

Prof. Dr. Ursula Walkenhorst
 Fachhochschule Bielefeld
 Fachbereich Pflege und
 Gesundheit
 Am Stadtholz 24
 33609 Bielefeld
 Tel: 0521-106 7424
 Fax: 0521-106 7178
 ursula.walkenhorst@fh-
 bielefeld.de

Maria-Jahoda-Gastprofessorin Yancey Martin (USA)



Im Wintersemester 2007/08 hat die us-amerikanische Soziologin Patricia Yancey Martin die Marie-Jahoda Gastprofessur für internationale Geschlechterforschung an der Ruhr-Universität inne. Patricia Yancey Martin ist Professorin für Soziologie an der Florida State University. Ihr Forschungsschwerpunkt ist das Themenfeld Organisation und Geschlecht: In multinationalen Unternehmen,

staatlichen Behörden, klein- und mittelständischen Unternehmen, NGOs und feministischen Organisationen analysiert sie reziproke Verhaltensweisen, Interpretationen und Dynamiken zwischen den Geschlechtern. Ein weiteres wichtiges Forschungsfeld von Martin sind Frauenbewegungen im 20. Jahrhundert. Mit einer breiten Perspektive schließt sie alle Bestrebungen, soziale, ökonomische und politische Gerechtigkeit für Frauen und Mädchen in ihre Analyse mit ein.

Zu Patricia Yancey Martins wichtigsten

Veröffentlichungen gehören:

- Rape Work: Victims, Gender, and Emotions in Organizational and Community Context. New York & London: Routledge. (2006)
- "Said and done" vs. "saying and doing" (2003): Gendering practices, practicing gender at work. Gender & Society 17:342-366
- Across the water and over the pond (2002): The developing field of gendered organizations. Gender, Work, & Organization 9 (June): 244-265

- Mobilizing masculinities (2001): Women's experiences of men at work.
- Organization 8 (November): 587-618
- Gender and sexuality in organizations (1997): In Myra Marx Ferree, Judith Lorber, and Beth Hess (eds.). Revisioning Gender. Newbury Park CA: Sage, 285-310
- Feminist Organizations: Harvest of the New Women's Movement.
- Philadelphia: Temple University Press. Mit Myra Marx Ferree (1995)

Für ihr Engagement und ihre Veröffentlichungen im Bereich der Geschlechterforschung erhielt Patricia Yancey Martin zahlreiche Ehrungen und Preise. Jüngst erhielt sie den Feminist Activism Award (2006) von den Sociologists for Women in Society und 2007 den Jessie Bernard Award von der American Sociological Association. Weitere aktuelle Informationen zur Gastprofessur finden Sie auf der Homepage: www.rub.de/jahoda sowie auf der Institutshomepage von Patricia Yancey Martin: <http://www.sociology.fsu.edu/people/martin/>

Kontakt und Information
Dipl. Soz.-Wiss.
Charlotte Ullrich
Koordination der Marie-Jahoda-Gastprofessur
für Internationale Frauenforschung
GC 04/501
Universitätstr. 150
444801 Bochum
Tel: +49-(0)234-32-22986
Fax: +49-(0)234-32-14502
charlotte.ullrich@rub.de

Personalia

Verleihung des Frauenförderpreis 2006 der WWU Münster an Andrea Qualbrink



Am 06.07.2007 wurde Andrea Qualbrink, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Arbeitsstelle Feministische Theologie und Genderforschung, der Frauenförderpreis 2006 der WWU Münster verliehen.

Den mit 20.000 EUR dotierten Preis erhielt sie für ihren Beitrag in der Handreichung "Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge" des Netzwerks Frauenforschung NRW zu Gender-Aspekten in den BA-/MA-Studiengängen in katholischer Theologie, den sie federführend und gemeinsam mit Gisela Muschiol, Claudia Rakel und Marie-Theres Wacker verfasst hatte.

Das Preisgeld wird für die weitere Implementierung von Gender-Aspekten ins Studium und für die Vernetzung der GenderforscherInnen der WWU eingesetzt. In Planung sind ein Vernetzungstreffen und eine Ringvorlesung im Rahmen des "Gender-Moduls" in den Allgemeinen Studien im Sommersemester 2008 sowie ein Symposium zu Gender-Aspekten im Religionsunterricht und in der Ausbildung zukünftiger ReligionslehrerInnen im Frühjahr 2009.



Kontakt und Information
Andrea Qualbrink
Katholisch-Theologische
Fakultät Westfälische
Wilhelms-Universität Münster
Arbeitsstelle Feministische
Theologie und Genderforschung
Hüfferstr. 27
48149 Münster
Tel: 0251/8330047
andrea.qualbrink@web.de

Prof. Dr. Ute Gause

Ute Gause, vormalig Universität Siegen, hat zum 1.10.2007 einen Ruf an die Evangelisch-Theologische Fakultät der Ruhr-Universität Bochum angenommen. Sie ist nun Inhaberin des Lehrstuhls für Kirchengeschichte (Reformation und Neuere Kirchengeschichte, Nachfolge Prof. Dr. Strohm). Frau Gauses Forschungsschwerpunkte sind Paracelsus und Paracelsismus, Diakoniegeschichte sowie kirchengeschichtliche Frauen- und Geschlechterforschung.

Sie ist Mitherausgeberin der Reihe Historisch-theologische Genderforschung der Evangelischen Verlagsanstalt Leipzig. Im Jahr 2006 erschien ihre Monographie Kirchengeschichte und Genderforschung. Eine Einführung in protestantischer Perspektive, Tübingen 2006 (UTB 2806). Gemeinsam mit Cordula Lissner (s.u.) gab sie den Sammelband Kosmos Diakonissenmutterhaus - Geschichte und Gedächtnis einer protestantischen Frauengemeinschaft, Leipzig 2005, heraus. Mittelfristig plant sie, eine eigene Arbeitsstelle für Historisch-theologische Genderforschung am Lehrstuhl einzurichten.

Zudem sind zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Lehrstuhl tätig:

Dr. (USA) Beate Eulenhöfer-Mann, wissenschaftliche Mitarbeiterin, arbeitet momentan an einer Monographie über ledige deutsche evangelische Missionarinnen in China 1886-1914, die im nächsten Jahr in der



Kontakt und Information
Prof. Dr. Ute Gause
Ruhr-Universität Bochum
Evangelisch Theologische
Fakultät, Lehrstuhl für
Kirchengeschichte
Postfach 102148
44721 Bochum
Tel: 0234/3224797
Fax: 0234/3214201
Ute.Gause@ruhr-uni-bochum.de

Reihe Historisch-theologische Genderforschung der Evangelischen Verlagsanstalt Leipzig erscheinen wird. Es handelt sich um eine überarbeitete Übersetzung ihrer in Englisch verfassten Dissertation. Dr. Cordula Lissner, wissenschaftliche Mitarbeiterin im DFG-Projekt "Katholikinnen, Protestantinnen und Jüdinnen zwischen Neuer Frauenbewegung, gesellschaftlichem Wandel und religiöser Bindung" untersucht in diesem Projekt Protestantinnen. Gemeinsam mit Ute Gause (s. o.) gab sie den Sammelband Kosmos Diakonissenmutterhaus - Geschichte und Gedächtnis einer protestantischen Frauengemeinschaft, Leipzig 2005, heraus.

Kontakt und Information
 Prof. Dr. Helma Lutz
 Johann Wolfgang Goethe-
 Universität
 Fachbereich Gesellschafts-
 wissenschaften
 Institut für Gesellschafts- und
 Politikanalyse
 Robert-Mayer-Str. 5
 60054 Frankfurt am Main
 Tel: +49(0)69/798-22053
 Fax: +49(0)69/798-28024
 Lutz@soz.uni-frankfurt.de

Prof. Dr. Helma Lutz (vormals Universität Münster)



Helma Lutz hat zum 15.10.2007 den Ruf der Universität Frankfurt/Main auf die Professur "Soziologie mit dem Schwerpunkt Frauen und Geschlechterforschung" angenommen, wir gratulieren und wünschen viel Erfolg!

Kontakt und Information
 Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel
 Universität Dortmund
 Hochschuldidaktisches Zentrum
 Vogelpothsweg 78
 44227 Dortmund
 Tel: 0231/7555526
 Fax: 0231/7555543
 sigrid.metz-goekel@uni-
 dortmund.de

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

Sigrid Metz-Göckel ist vom Senat der Universität Oldenburg und vom Minister für Wissenschaft und Kultur des Landes Niedersachsen, Lutz Stratmann in den Hochschulrat der Universität Oldenburg berufen worden. Wir freuen uns über die Berufung!
 Siehe unter: <http://www.uni-oldenburg.de/gremien/5069.html>



Kontakt und Information
 Dr. Maria Kuhl
 HAWK
 Fakultät Soziale Arbeit und
 Gesundheit
 Hohnsen 1
 31134 Hildesheim
 Tel: 05121/881422
 Fax: 05121/881125
 www.hawk-hhg.de/

Dr. Maria Kuhl

Maria Kuhl ehemalige wiss. Mitarbeiterin der Priv. Universität Witten/Herdecke (Karrierenetzwerk 'Management im Gesundheitswesen') übernahm zum 01.10.2007 die Vertretung der Professur 'Lehre und Bildung in der sozialen Arbeit' an der Fachhochschule Hildesheim.



Information und Kontakt
 Prof. Dr. Uta Brandes
 Fachhochschule Köln
 Fakultät Kulturwissenschaften
 Ubierring 40
 50678 Köln
 Tel: 0221/8275-3209
 Fax: 0221/252149
 info@be-design.info
 www.be-design.info/

Prof. Dr. Uta Brandes (Fachhochschule Köln)



Uta Brandes ist seit dem 15.11.2007 online im Special der Interview-Serie "Powerfrauen in Köln und Bonn" vom regionalen Wirtschaftsportal business on. Weitere Informationen unter: <http://koeln-bonn.business-on.de/powerfrauen.html>.

Kurznachrichten

Zentrum für Gender Studies an der Universität Siegen gegründet: GeStu_S: Zentrum Gender Studies Siegen

Seit Sommer 2007 gibt es an der Universität Siegen das Zentrum für Gender Studies, an dem alle 12 Fachbereiche beteiligt sind und das auch außerhalb des Siegerlands auf großes Interesse stößt. Bei der Gründungsversammlung waren über 100 Personen anwesend, welche den Vorstand des Zentrums gewählt haben, dem Vertreterinnen und Vertreter vier verschiedener Statusgruppen und sechs verschiedener Fachbereiche angehören. Dieses weit gefächerte Interesse beruht auf einem langen Vorbereitungs- und Überzeugungsprozess, im Rahmen dessen immer wieder auf die interdisziplinäre Bedeutung von ‚Gender‘ für die Wissenschaft und Praxis aller Bereiche hingewiesen worden ist.

Das ‚Zentrum für Gender Studies‘ verfolgt also das Ziel, das Thema in Lehre und Forschung fachbereichsübergreifend an der Universität Siegen zu etablieren und damit der Universität ein weiteres wichtiges Profil hinzuzufügen. Im Bereich der Lehre geht es neben dem Angebot einer Ringvorlesung, in der alle Fachbereiche ihren spezifischen Gender-Bezug darstellen, vor allem um den Erwerb von Genderkompetenzen auf Seiten der Studierenden beiderlei Geschlechts für die Interaktion innerhalb und außerhalb der Hochschule.

Damit ist der erste Schritt zum Aufbau eines transdisziplinären Lehrangebots getan, im Rahmen dessen allen Studierenden der Universität eine Profil- und Schwerpunktbildung in einem beruflich und gesellschaftlich relevanten Bereich ermöglicht werden soll. Wie bereits in den Fachbereichen für Sozial- und Erziehungswissenschaften seit dem Wintersemester 2004/05 praktiziert, soll zukünftig allen Studierenden die Möglichkeit eröffnet werden, ein Zertifikat ‚Gender Studies‘ zu erwerben.

Im Bereich der Lehre geht es vor allem um die Vernetzung und den Ausbau bereits existierender Forschungsvorhaben - so z. B. im Bereich der Studien zum Verhältnis von Staat und Geschlechterordnungen oder durch die Etablierung einer Forschungsgruppe zu Geschichte und Gegenwart familienpolitischer Maßnahmen und ihrer Wirkungen („Mütterkreuzzüge“).

Durch die Ausschreibung von zehn Promotionsstipendien für weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen sind darüber hinaus Impulse geschaffen worden, den Anteil der Frauen in der Forschung zu erhöhen. Die zusätzliche Vergabe von drei Habilitationsstipendien an Frauen soll mit der Mitarbeit am Zentrum verbunden werden, um die Forschungspotentiale im Bereich ‚Gender‘ zu stärken.

Ein regelmäßig erscheinender Newsletter informiert über die Aktivitäten des GeStus und über aktuelle genderrelevante Themen.

Der Newsletter kann abonniert werden: Webadresse des Gestus: <http://www.uni-siegen.de/gender>.

Kontakt und Information
Barbara Materne, M.A.
Raum H-B 5412
Hölderlinstraße 3
57076 Siegen
Tel: 0271/740-4553
gender@uni-siegen.de

200 zusätzliche Professuren für Frauen

Bund und Länder haben in der Sitzung vom 19.11.2007 der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) ein gemeinsames Professorinnenprogramm vereinbart und werden hierfür in den nächsten fünf Jahren 150 Millionen Euro bereitstellen.

Bundesforschungsministerin Dr. Annette Schavan betonte die herausragende Bedeutung des Programms für die deutsche Wissenschaftslandschaft: "Hochqualifizierte und talentierte Wissenschaftlerinnen gehören in die Spitzenpositionen von Wissenschaft und Forschung. Mit dem Professorinnenprogramm gelingt es, die Anzahl von Frauen auf Professuren deutlich zu erhöhen und dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs Leitbilder für die eigene Karriere zur Verfügung zu stellen."

Der BLK-Vorsitzende Prof. Dr. E. Jürgen Zöllner: "Ich begrüße das Professorinnenprogramm der BLK ganz außerordentlich. Es ein wichtiger Schritt zur Umsetzung der Wissenschaftsratsempfehlungen 'Chancengleichheit von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen' vom Juli 2007 und unterstützt die Offensive für Chancengleichheit von DFG, FhG, HGF, MPG und Leibniz-Gemeinschaft."

Ziel des Professorinnenprogramms ist es, die Gleichstellungsaktivitäten von Hochschulen zu verstärken und die Anteile von Frauen in Spitzenfunktionen der Hochschulen zu steigern.

Die gleichberechtigte Partizipation von Frauen im Wissenschaftssystem ist nicht nur ein Gebot der Chancengleichheit, sondern erhöht auch das Kreativitäts- und Innovationspotenzial in der Wissenschaft. Die Notwendigkeit der Erschließung aller Potenziale ergibt sich nicht zuletzt auch aus der demographischen

Kontakt und Information
BLK
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Tel: (0228) 5402-122
Fax: (0228)-5402-160 *
presse@blk-bonn.de
http://www.blk-bonn.de

Entwicklung. Obwohl die Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem schon seit vielen Jahren Gegenstand von Maßnahmen von Bund und Ländern ist, besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf. Aus dem Programm können schon ab dem Jahre 2008 bis zu 200 Professuren finanziert werden. Gedacht ist dabei an eine Anschubfinanzierung für fünf Jahre für - vornehmlich vorgezogene - Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Stellen; aber auch die Finanzierung von Berufungen auf eine freie Professur (Regelberufung) ist möglich.

Voraussetzung für die Förderung ist die positive Begutachtung des Gleichstellungskonzepts der sich bewerbenden Hochschule. Die Begutachtung wird durch ein externes Expertengremium aus Wissenschaft, Forschung und Hochschulmanagement erfolgen. Bei positiver Bewertung des Professorinnenprogramms im Jahre 2011 durch die Nachfolgeorganisation der BLK, also der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK), besteht die Möglichkeit der Fortschreibung des Programms.

mentoring³ startet in die dritte Runde

Am 20. September 2007 startete die dritte Linie des Cross-Mentoringprojektes mentoring³ für Promovendinnen an den Hochschulen der Universitätsallianz Metropole Ruhr, Bochum, Dortmund und Duisburg-Essen.

Die hochschulübergreifende Exzellenzförderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist seit drei Jahren erfolgreich und wird in dieser Linie mit 15 Doktorandinnen der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften fortgesetzt.

Das Programm richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Karriere in Wissenschaft und Forschung anstreben und am Aufbau einer Mentoring-Beziehung zu einer Professorin/einem Professor oder einer habilitierten Wissenschaftlerin/einem Wissenschaftler interessiert sind. Ein professionelles Seminar und Vortragsprogramm sowie intensives Networking gehören als weitere Module zu mentoring³.

Die drei beteiligten Universitäten koordinieren das Programm für folgende Schwerpunkte:

- Naturwissenschaften: Ruhr-Universität Bochum
- Ingenieurwissenschaften: Universität Dortmund
- Geistes-, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften: Universität Duisburg-Essen

Kontakt und Information
Renate Petersen (Projektkoordinatorin mentoring³)
Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung,
Geschäftsbereich
Frauenförderung/Gender
Mainstreaming
Tel: 0203/3791222
Fax: 0203/3793266
renate.petersen@uni-due.de
www.mentoring-hoch3.de

Zweite Herbstakademie für Promovierende an der Universität Duisburg-Essen wieder erfolgreich

Mit erneutem großem Erfolg hat an der Universität Duisburg-Essen zum zweiten Mal die Herbstakademie für Promovierende und Promotionsinteressierte stattgefunden. Vom 04.-06. Oktober 2007 trafen sich Promovierende aller Fachrichtungen, um in Vorträgen und Seminaren fachübergreifende Kenntnisse und Qualifikationen für die akademische Laufbahn zu erwerben und sich mit den vielfältigen Aspekten der Planung und Durchführung der Promotion auseinander zu setzen. Das Themenangebot umfasste die arbeitsrechtlichen Aspekte der wissenschaftlichen Karriere, den Weg zur Promotion im europäischen Vergleich, wissenschaftliche Präsentationsformen, das Management einer Promotion, eine Schreibwerkstatt, Stimm- und Sprechtraining u. v. m. Die Veranstaltung war modular angelegt, d. h. alle Teilnehmenden konnten sich ihr Programm nach Interesse und Zeit individuell zusammenstellen und gegebenenfalls auch nur einzelne Bausteine nutzen.

Zusätzlich bestand das Angebot individueller Beratungsgespräche, bspw. zu Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten oder auch zu fachspezifischen Fragestellungen. Ein weiterer Fokus der Veranstaltung lag auf der Vernetzung der Teilnehmenden - so bot der interdisziplinäre Marktplatz Gelegenheit zum fachübergreifenden Erfahrungsaustausch.

Wie schon im letzten Jahr erfreute sich die Veranstaltung einer ungemein hohen Nachfrage, dies zeigten die etwa 200 Teilnahmeplätze, die bereits zwei Wochen nach Anmeldebeginn restlos ausgebucht waren. Angesprochen fühlten sich mit dieser Veranstaltung insbesondere Teilnehmende, die sich noch in der Entscheidungs- bzw. Orientierungsphase der Promotion befinden (56,8 %). Hier zeigt sich ein deutlicher Bedarf an begleitender, motivierender Unterstützung, den die Veranstaltung leistet.

Die Herbstakademie wurde ausgerichtet vom Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) der Universität Duisburg-Essen. Die Veranstaltung gehört zu einer Reihe verschiedener Programme, mit denen das ZfH Promotionsvorhaben flankierend zur fachlichen Qualifizierung und Betreuung unterstützt.

Kontakt und Information
Stefanie Richter
Universität Duisburg-Essen
Campus Duisburg
Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung
Mentorinnennetzwerk Meduse
Forsthausweg 2
47057 Duisburg
Tel: 0203/3792004
herbstakademie@uni-due.de
www.uni-due.de/zfh/gender/
herbstakademie

Neues Forschungsprojekt: Raum-zeitliche Mobilitätsanforderungen als Hemmnis beruflicher Karrieren von Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft - Strategien zu ihrer Überwindung

Das Forschungsprojekt wird im Themenschwerpunkt "Frauen an die Spitze" im Rahmen des Förderbereichs "Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung seit November 2007 bis Oktober 2010 gefördert. Ziel des Projekts ist es, die Bedeutung raum-zeitlicher Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen für Frauen auf dem Weg zur Spitze zu untersuchen und Strategien zur Überwindung möglicher Konflikte zwischen diesen Anforderungen und dem "privaten" raum-zeitlichen Bezugssystemen zu ermitteln. Das Projekt verfolgt dabei einen breiten interdisziplinären und praxisorientierten Ansatz: Ausgehend von der These, dass berufs- bzw. karrierebedingte (groß-)räumliche Mobilitätsanforderungen bei Frauen nicht selten zu Karrierebrüchen führen, wird in einem ersten Projektbaustein mit Hilfe einer repräsentativen Erhebung das Mobilitätsverhalten von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensformen im Kontext ihrer Erwerbsbiographie erhoben. In einem zweiten Projektbaustein werden die raum-zeitlichen Anforderungen untersucht, die von personalverantwortlichen Führungskräften an hoch qualifizierte Erwerbstätige gestellt werden. Hierfür werden leitfadengestützte Expert/innen-Interviews mit Personalverantwortlichen in ausgewählten Unternehmen unterschiedlicher Wirtschaftsbranchen, Personalberater/innen und Hochschulleitungen geführt. Wie Wissenschaftlerinnen mit den räumlichen Mobilitätsanforderungen erfolgreich umgehen, welche räumlichen Strategien sie in der Partnerschaft entwickeln, wie sie räumliche Mobilität mit Familie und Partnerschaft vereinbaren und inwiefern räumliche Mobilität ihre wissenschaftliche Karriere befördert, wird anhand einer Befragung von Frauen, die erfolgreich eine berufliche Karriere in den Natur- und Ingenieurwissenschaften verfolgen, in einem dritten Projektbaustein untersucht.

Projektleiterin: Prof'in Dr. Ruth Becker, Frauenforschung und Wohnungswesen in der Raumplanung, Universität Dortmund, Projektmitarbeiterinnen: Dipl. Ing. Shih-cheng Lien, Dipl. Geogr. Darja Reuschke.

Kontakt und Information
Prof. Dr. Ruth Becker
(ruth.becker@uni-dortmund.de)
Darja Reuschke
(darja.reuschke@uni-dortmund.de)
Shih-cheng Lien (shih-cheng.lien@uni-dortmund.de)

Start der Studie "Kinder und Kinderlosigkeit im wissenschaftlichen Karriereverlauf"

Das Frauen- bzw. Geschlechterthema hat zur Zeit über den Umweg der "fehlenden Kinder" Hochkonjunktur. Zwar stehen Kinder statt Frauen gegenwärtig im Mittelpunkt des politischen Interesses, die Studie untersucht aber vor allem den Zusammenhang zwischen den veränderten Geschlechterbeziehungen, den konkreten Beschäftigungsverhältnissen an den Hochschulen und der Entscheidung für und gegen Kinder. Das Forschungsprojekt wird seit Dezember 2007 im Programm "Frauen an die Spitze" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zwei Jahre lang gefördert. Es wird am Hochschuldidaktischen Zentrum der Technischen Universität Dortmund durchgeführt und ist ebenfalls im interdisziplinären Forschungsschwerpunkt "Dynamik der Geschlechterkonstellationen" verortet.

Es handelt sich um eine quantitativ-statistische Untersuchung zu den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Professor/innen in Deutschland. Ausgewertet werden Bestandsdaten zum wissenschaftlichen Personal des Statistischen Bundesamtes für die Universitäten und Fachhochschulen des Bundesgebietes. Da die Kinderzahl auf Bundesebene nicht rekonstruierbar ist, werden die Landesämter für Besoldung und Versorgung der Bundesländer - da diese die Kinder der Landesbeschäftigten an den Hochschulen erheben - in die Untersuchung einbezogen. Genauer untersucht werden die Daten für die Bundesländer Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Sachsen und Nordrhein-Westfalen. Im Mittelpunkt steht die Frage nach Zusammenhängen zwischen Beschäftigungsart, Geschlecht, Alter, Familienstand und Kinderlosigkeit bzw. Anzahl der Kinder. Die Entwicklungsverläufe werden anhand der Jahre 1998 und 2006 rekonstruiert.

Das Projekt knüpft an die Ergebnisse der Studie "Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere" an. Dieses Projekt war im Rahmen des HWP-Programms des Landes Nordrhein-Westfalen und von der Universität Dortmund gefördert worden und hatte für den wissenschaftlichen Mittelbau eine eklatant hohe Kinderlosigkeit festgestellt. Die Buchveröffentlichung zu dieser Studie mit den Ergebnissen für NRW zuzüglich der Daten zu den Professor/innen erscheint im Verlag Barbara Budrich: Sigrid Metz-Göckel; Nicole Auferkorte-Michaelis; Christina Möller: Elternschaft und Kinderlosigkeit von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen. Beziehungen oder Bedingungen? Opladen (Mitte 2008).

Laufzeit des Projekts: "Kinder und Kinderlosigkeit im wissenschaftlichen Karriereverlauf": 01.12.2007 bis 30.11.2009, Finanzrahmen: ca. 390.000 Euro.

Kontakt und Information
sigrid.metz-goeckel@uni-dortmund.de
Tel. 0231/755-5530
Karin.zimmermann@uni-dortmund.de
Tel. 0231-755-2995
Technische Universität Dortmund
Hochschuldidaktisches Zentrum
Projekt "Kinder und Kinderlosigkeit im wissenschaftlichen Karriereverlauf"
Vogelpothsweg 78
44221 Dortmund

Antragstellung und Leitung: Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel/Dr. Karin Zimmermann. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen: Christina Möller, Petra Selent, Dr. Michaela Zupanic und Kirsten Heusgen (SHK).

Studie identifiziert erfolgreiche Projekte zum Imagewandel technischer Beruf - Online verfügbar

Technische Berufe gelten in Deutschland immer noch als unattraktiv für den weiblichen Nachwuchs. Die vom nordrhein-westfälischen Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Auftrag gegebene Studie "Zeit, dass sich was dreht" - Technik ist auch weiblich! identifiziert erfolgreiche Projekte in NRW, die zeigen wie das Image von technischen Ausbildungen und Berufen wirksam verändert werden kann. Der Schwerpunkt der Untersuchung liegt auf dem Ruhrgebiet.

Fazit der Studie: Erforderlich ist die Etablierung effizienter, nachhaltiger Strukturen und Netzwerke, die junge Frauen frühzeitig für technische Ausbildungen und Berufe motivieren und sie in ihren beruflichen Karrieren unterstützen. Eine solche Strategie zur Gewinnung von mehr Mädchen und Frauen für technische Bereiche kann nur gemeinsam mit Unternehmen, Stiftungen, Kammern und technischen Verbänden umgesetzt werden. Hierzu bietet die Studie zahlreiche Anregungen und Möglichkeiten zum Engagement. Sie wurde durchgeführt vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit und gefördert aus Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union.

Die Studie ist zum Download verfügbar unter: http://www.kompetenz.de/vk06/service/zeit_das_sich_was_dreht

Kontakt und Information
Christina Haaf M.A.
Kompetenzzentrum Technik-
Diversity-Chancengleichheit
Presse- und Öffentlichkeitsar-
beit
Wilhelm-Bertelsmann-Strasse
10,
33602 Bielefeld
Tel: 0521/1067324
Fax: 0521/1067171
haaf@kompetenz.de
<http://www.kompetenz.de>

"Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge" als cews.publik neu aufgelegt

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS und das Netzwerk Frauenforschung NRW haben die 2006 erstmalig erschienene Studie "Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge" als cews.publik.no 9 in erweiterter Form wieder aufgelegt.

Als Handreichung für die Praxis liefert die Studie konkrete Handlungsempfehlungen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit bei Entwicklung, Akkreditierung und Durchführung gestufter Studiengänge. So sollen geschlechtergerechte Studiengänge für weibliche und männliche Studierende gleichermaßen attraktiv und zugänglich sein, unterschiedliche Lebensbedingungen von Studierenden sowie spezifische Interessen und Lernformen weiblicher und männlicher Studierender berücksichtigen und gleiche Übergangsmöglichkeiten in MA-Studiengänge für Studenten und Studentinnen sichern.

Ihr besonderes hochschul- und wissenschaftspolitisches Gewicht erhält die Studie durch die Vorstellung fachspezifischer Curricula. Für 54 Fächer - von Elektrotechnik, Romanistik, Theologie über Medizin bis zu Kunstgeschichte - wird exemplarisch gezeigt, wie Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung in Studium und Lehre integriert und hierdurch gestufte Studiengänge geschlechtergerecht gestaltet werden können. Darüber hinaus benennt die Handreichung mehr als 200 Gender-ExpertInnen aus diesen Fächern, die bereit sind, mit ihrer Expertise die Einführung gestufter Studiengänge fachlich zu begleiten.

"Erst vier Jahre nach dem Beginn des Bologna-Prozesses hatten die Europäischen Hochschulministerinnen und -minister auch die gleichstellungspolitische Herausforderung dieser grundlegenden Reform der Studienstrukturen erkannt", sagt Dr. Andrea Löther, wissenschaftliche Mitarbeiterin am CEWS. In der Präambel des Kommunique der Konferenz der Europäischen Hochschulministerinnen und -minister am 19. September 2003 in Berlin wird betont: "Die Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, muss mit dem Ziel, der sozialen Dimension des Europäischen Hochschulraumes größere Bedeutung zu geben, in Einklang gebracht werden; dabei geht es um die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sowie den Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene." Seitdem wurden in Deutschland, aber auch in anderen europäischen Ländern, vielfältige Bemühungen unternommen, um diese Vorgaben mit Leben zu füllen. Allerdings besteht auch die Gefahr, dass der Bologna-Prozess mit der Einführung gestufter (Bachelor-/Master-)Studiengänge zur Verfestigung ungleicher Geschlechterverhältnisse in Hochschule und Wissenschaft beiträgt.

"Hier setzt die Studie an", so Dr. Beate Kortendiek, eine der Autorinnen der Studie. "Gefragt wird: Welche Kriterien zeichnen geschlechtergerechte Studiengänge aus und wie sind Gender-Aspekte in die Entwicklung und Akkreditierung der gestuften Studiengänge zu integrieren? Grundlage bildet eine Bestandsauf-

nahme, die auf umfangreichen Befragungen der am Umstellungsprozess Beteiligten beruht. So wird aus der Befragung der Akkreditierungsagenturen deutlich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Studium durch die neuen verdichteten Studienstrukturen eher erschwert als erleichtert wird, obwohl mit dem Bologna-Prozess und der Modularisierung das Gegenteil erreicht werden sollte."

Bibliographische Angaben: Becker, Ruth, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek, Gudrun Schäfer (2007): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge - eine Handreichung (Reihe: cews.publik.no9), 2. erweiterte Auflage (ISBN 3-936199-06-X).

Zu beziehen über:
Netzwerk Frauenforschung
NRW
Universität Dortmund
44221 Dortmund
Tel: 0231-755-5142
Fax: 0231-755-2447
kortendiek@netzwerk-
frauenforschung.de

Verlag zur Förderung von Wissenschaftlerinnen "Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen von Frauen e. V."

Der Verlag "Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen von Frauen e. V." besteht seit 2005 und fördert herausragende wissenschaftliche Arbeiten von Frauen ohne Druckkostenzuschüsse. Hierbei wird ein Schwerpunkt auf Arbeiten von Nachwuchswissenschaftlerinnen gelegt.

Auf der Homepage: www.fwvf.de besteht die Möglichkeit, die bereits erschienen Titel einzusehen. Des Weiteren werden auch Rezensionen entgegengenommen.

Information und Kontakt:
Eva Voß
Fördergemeinschaft
wissenschaftlicher
Publikationen von Frauen e. V.
fwvf-Verlag
Sonnhalden 42
79104 Freiburg i. Br.
Tel: 0761-1551586
info@fwvf.de
<http://www.fwvf.de>

Budrich UniPress Ltd. - ein wissenschaftlicher Fachverlag für NachwuchswissenschaftlerInnen und "alte Hasen"

Die Gründung des Verlages Barbara Budrich liegt kaum drei Jahre zurück, da laufen bereits die Vorbereitungen für die Veröffentlichung der ersten Titel des neuen Verlages: Budrich UniPress Ltd.

"Mit der Gründung von Budrich UniPress Ltd. können wir nun dem Wunsch vieler unserer Autorinnen und Autoren gerecht werden, auch Spezialisierteres zu publizieren, und gleichzeitig die Profilschärfe des Verlages Barbara Budrich aufrecht erhalten - denn das bedeutet natürlich sehr gezielte Auswahl," begründet die nun zweifache Verlegerin Barbara Budrich diesen Schritt. Denn zur Zeit sei es in Deutschland beispielsweise de facto Pflicht seine Doktorarbeit zu veröffentlichen, wenn eine Wissenschaftskarriere angestrebt würde. Doktorarbeiten sowie weitere Qualifikationsarbeiten, aber auch Forschungsberichte und Tagungsbände werden das Herzstück von UniPress. Dabei bleibt wissenschaftliche Qualität natürlich auch für UniPress eine *conditio sine qua non*. Damit liegt ein Arbeitsschwerpunkt von Budrich UniPress bei der Betreuung akademischer Erstlingswerke des wissenschaftlichen Nachwuchses. Budrich ist überzeugt, in Beate Brüntgens eine geeignete Frau für diese Aufgabe gefunden zu haben. Die gebürtige Berlinerin bringt neben einem abgeschlossenen Hochschulstudium viel Erfahrung aus kommunikativen Bereichen mit - von der Reisebranche über museumspädagogische Arbeit bis hin zu Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Das prädestiniert sie für die Betreuung des akademischen Nachwuchses. Die Verlagsleitung bleibt in Händen von Barbara Budrich.

International soll Budrich UniPress Ltd. natürlich mindestens ebenso erfolgreich agieren wie der "alte" Verlag. In Europa, den USA, Südafrika, zunehmend auch in Fernost und darüber hinaus ist der Verlag Barbara Budrich unter dem Namen Barbara Budrich Publishers in Fachkreisen bereits erfolgreich eingeführt. Vermehrt wird von deutschen Akademikerinnen und Akademikern verlangt, auch auf Englisch zu veröffentlichen. Internationalisierung ist also eine Anforderung, für die auch der neue Verlag gut gerüstet ist.

Zunächst orientiert sich der Verlag thematisch an dem Fächerkanon, den auch der Verlag Barbara Budrich bedient: Erziehungswissenschaft, Sozialpädagogik/Soziale Arbeit, Soziologie, Sozialpsychologie, Politikwissenschaft, Frauen- und Geschlechterforschung sowie Zeitgeschichte und Frauengeschichte. Auch der Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung wird bei Budrich UniPress Ltd. gut vertreten sein: "Wir planen eine eigenständige Reihe mit trans- und interdisziplinärer Forschung, da gerade die Frauen- und Geschlechterforschung disziplinenübergreifend aufgestellt ist." Das sind Publikationen, die sicherlich nicht für die ganz breite LeserInnenschaft interessant sind. "Die Veröffentlichungen von Budrich UniPress sind hauptsächlich für den spezialisierten Fachbuchhandel von Interesse. Die Hauptkundschaft sind deutschsprachige WissenschaftlerInnen und Fachbibliotheken im In- und Ausland," meint Barbara Budrich. Dies ist auch der Grund, warum bei UniPress die Möglichkeiten größer sind, über die angestammten Fachbereiche und Disziplinengrenzen hinauszugehen als beim Verlag Barbara Budrich: Marketing und Vertrieb sind ganz anders aufgestellt. Als großen Vorteil sieht die Verlegerin die Nähe der beiden Verlage zueinander: Durch die Führung in Personalunion und die selbstverständlich enge Kooperation der beiden Häuser

Kontakt und Information
Barbara Budrich -
barbara.budrich@budrich-
unipress.de - mobil:
0151.141.77264
Beate Brüntgens -
b.bruegentgens@budrich-
unipress.de
Budrich UniPress Ltd. -
Stauffenbergstr. 7 - D-51379
Leverkusen-Opladen -
Germany
ph +49.2171.344.694 - fx
+49.2171.344.693 -
buch@budrich-unipress.de
www.budrich-unipress.de

sieht Barbara Budrich für die Autorinnen und Autoren ein großes Plus. Ist das Projekt in einen Haus nicht gut platziert, passt es ins andere Programm mit großer Wahrscheinlichkeit hinein. "So müssen wir unsere Autorinnen und Autoren nicht wegschicken, wenn sie mit Publikationsabsichten kommen."

Konzeption eines Gender@Wiki

Auf Initiative Studierender der Bibliothekswissenschaft, Genderstudies und der Informatik wurde im Oktober 2006 ein Gender-Wiki ins Leben gerufen. Hierbei handelt es sich um eine öffentliche Plattform, bei der Studierende und Lehrende, im Rahmen eines kohärenten Konzeptes der großen Schwester Wikipedia, Artikel veröffentlichen und auch gegenseitig korrigieren können. Die Einschätzung der Wichtigkeit für den Bedarf konnte durch eine starke Abwehrhaltung in Wikipedia seitens der Administratoren und AutorInnen gegenüber feministischen Themen und einer fehlenden Bereitschaft zu einer geschlechtergerechten Sprache attestiert werden. Die deutliche Geringschätzung offenbarte sich nicht nur durch das Löschen feministisch-bezogener Artikel, sondern auch eine teils sexistische Artikulation.

Konzeptionell lag den InitiatorInnen besonders nahe, das Wissen über Frauen- und Geschlechterforschung frei und unkompliziert verfügbar zu machen. Um dies zu untermauern, wurde von den InitiatorInnen besonders der Wunsch des gemeinsamen Kredos: "Gemeinsam Lernen!" durch die Realisierung einer kooperativen Zusammenarbeit und einem Meinungsaustausch deutlich.

Kontakt und Information
<http://www2.gender.hu-berlin.de/gendermediawiki/index.php/Hauptseite>

Betrifft Mädchen:

Verschieden ist normal! Mädchen und Behinderung

Die Auseinandersetzung mit der Situation behinderter Mädchen in der Mädchenarbeit steht im Mittelpunkt der Ausgabe der *Betrifft Mädchen*, Heft 4/2007. Sind behinderte Mädchen und junge Frauen in der Mädchenarbeit immer noch "nur am Rande dabei"? Was sind aktuelle Forschungsergebnisse und gelungene Praxisbeispiele? Das Heft macht Mut, sich auf die Realität, Normalität und Verschiedenheit behinderter Mädchen einzulassen.

Außerdem in diesem Heft: prominente Grußworte zum 20jährigen Jubiläum der *Betrifft Mädchen* und alle Titel aus zwanzig Jahren von "Alles was Recht ist" bis "Zwischen allen Stühlen" auf einen Blick.

Auf einen Blick: Adressen für die Mädchenarbeit in NRW

Die "Adressen für die Mädchenarbeit in NRW" sind neu erschienen. Mit dieser Broschüre bietet die Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW e. V. einen umfangreichen Überblick über die Vielfalt der Mädchen- und die Jugendarbeit in NRW. Mädchen, Angehörige, Fachkräfte, Institutionen und Organisationen finden hier AnsprechpartnerInnen für Mädchenspezifische Fragen. Neben Adressen von geschlechtshomogenen und koedukativen Einrichtungen der Jugendhilfe finden sich in der Broschüre zum ersten Mal die Daten von über 60 Mädchenarbeitskreisen in NRW. Dies erleichtert die Kontaktaufnahme vor Ort. Als weitere AnsprechpartnerInnen sind genannt: die landeszentralen Netzwerke der (geschlechtsbezogenen) Jugendarbeit und der mädchenpolitischen Arbeit, Gleichstellungsstellen und (Landes)Jugendämter, das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration NRW, der Landtag NRW und die Bundesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik. Alles auf einen Blick!

Casting. Gesehen werden oder verheizt?

Castingshows sind "in" - viele Mädchen und junge Frauen sind von den Shows begeistert. In der Tat bieten diese Wettbewerbe wichtige - aber auch abschreckende - Erfahrungsräume für junge Menschen. In der Ausgabe der *Betrifft Mädchen* "Casting. Gesehen werden oder verheizt?" (Heft 3/2007) gehen die Redakteurinnen und die Autorinnen der Frage nach, was die Mädchen an diesen Shows so fasziniert. Das Heft bietet Beiträge von ExpertInnen, die den (ungestillten) Sehnsüchten von Mädchen und dem Geheimnis des Erfolges von Castingshows auf den Grund gehen, Berichte von Praxisprojekten, die den Wunsch nach Wettbewerb und Gesehenwerden befriedigen, aber faire Verhältnisse schaffen und in der Rubrik "wie wir das sehen" eine lebendige und alltagskluge Einschätzung der Mädchen selbst.

Kontakt und Information
 Dr. Ulrike Graff
 Robertstr. 5a
 42107 Wuppertal
 Tel: 0202/7595046
lag@maedchenarbeit-nrw.de
www.maedchenarbeit-nrw.de

Doris Lucke

Theoretikerin des "anderen Geschlechts", Essayistin der Emanzipation und heute fast vergessene Feministin Simone de Beauvoir zum 100. Geburtstag

Sartre, um mit dem wichtigsten Mann im Leben der Feministin zu beginnen, und Simone de Beauvoir waren ein Jahrhundertpaar. Sie selbst meinte, das Wichtigste über sie zu sagen sei, eine Frau zu sein. Als Angehörige der Pariser Avantgarde und Bohème gehörte das "intellectual couple", wie Max Frisch und Ingeborg Bachmann, Hannah Arendt und Heidegger, zu den bekanntesten Persönlichkeiten der Zeitgeschichte. Mit stark umrandeter Gelehrtenbrille und auf fast allen Fotos rauchend, war er in Denkerpose der Philosoph des Existenzialismus, sie, turbanesk behütet und im Sommerkleid, die Schriftstellerin. Sie selbst genug und ohne den Wunsch nach eigener Nachkommenschaft, gingen beide eine Lebenspartnerschaft ein. Dies geschah in einem "àgrément a deux" ohne Trauschein, aber mit einem auf lebenslange Dauer angelegten wechselseitigen Wichtigkeitsversprechen. Tatsächlich war er ihr wohl wichtiger als sie ihm. Bei aller Liebe hat sie ihm, befindet die Ziehtochter und Biographin Alice Schwarzer, ein bisschen zu viel durchgehen lassen. Anfangs Muse, dann "maitresse d'ésprit", Gefährtin im Geiste, bildete die gelernte Lehrerin den weiblichen Teil einer Verbindung, die unter Gleichen geschlossen eher auf Korrespondenz denn auf Dependenz ausgerichtet war.

Letztlich war es eine auch damals schon medial inszenierte ungleiche Paarbeziehung, bei der man in geschlechtstypischer Wahrnehmungsasymmetrie eher sie mit ihm als ihn mit ihr verbindet. Wie bei anderen doppelkarrieristisch verzweckten Paarungen entscheidet im Zweifel das Geschlechtsteil darüber, wer von beiden - Hillary oder Bill Clinton, Christo oder Jean Claude - in die Geschichte eingehen wird.

Gegen dem Zeitgeist und dessen verkrustete Doppelmoral von nach Geschlecht unterschiedlichen Freiheitsauffassungen - Männer dürfen alles, Frauen, vor allem die verheirateten, nichts - entschied sich das Paar für die "wilde Ehe", und auch Simone war so frei, das Modell zum Programm eines wilden Lebens zu erweitern. Sie stellte es unter das Motto: "Ich habe alles gelebt und geliebt" und erklärte Ehe und Mutterschaft nicht nur zu reaktionären Institutionen, sondern zu den zwei klassischen Frauenfallen. Diesem Imperativ fol-

gend propagierte das Paar die "freie Liebe" und "offene Beziehung". Die eigenen Wohnungen beibehaltend und sich, selbst in der Intimität ihres Beisammenseins mit einem erotischen "Sie" auf Distanz haltend, praktizierten die beiden schon im Vormärz der sexuellen und politischen 68er-Revolution das getrennte Zusammenleben. Der Zeit vorausweisend, setzten sie das "Living apart together" gegen die Prüderie von verklemmten "Onkel"- und verpönten "Muss"-Ehen, wie sie die deutsche Nachkriegszeit im heirats- und familienfreudigen "golden age of marriage" kennzeichneten.

Kennengelernt haben der drei Jahre ältere Sartre und Simone de Beauvoir sich, so ist überliefert, 1929. In dem Jahr veröffentlichte Virginia Woolf ihr Buch mit dem sprichwörtlich gewordenen Titel, Simone war 21. Ein halbes Jahrhundert später blieb sie - die Fernsehbilder am offenen Grabe unvergessen - nach Sartres Tod 1980 im Rollstuhl, ohne ihn auch körperlich nur noch kleinere Hälfte, als seine Witwe zurück, auch wenn sie - anders als "Frau Thomas Mann", geborene Hedwig Pringsheim - "Frau Sartre" niemals gewesen ist. Nicht einmal auf ein "de Beauvoir-Sartre" - ein wohl klingender Name für eine Schriftstellerin - hatte sie sich eingelassen.

In Vorwegnahme der 68er Parole: "Das Private ist politisch" und lange, bevor es in wurde, sich vor laufenden Kameras zu outen, machte Simone de Beauvoir ihr Frauenleben zwischen Cafés, Bars und Reisen öffentlich und wurde zur selbstbewussten Selbstdarstellerin eines zuvor bis dahin unbekannteren weiblichen Lebensstils. Als "public figure" war sie Idol einer Frauengeneration, die im Zuge der Bildungsexpansion akademisch gebildet und hoch qualifiziert, bis dahin ohne Identifikationsfiguren gleichen Geschlechts gewesen war. Leben und Schreiben verschmolzen zum biographischen Projekt und wurden ihr Ersatzkind. Diese Symbiose machte Beauvoir zur voyeurhaften Chronistin ihres eigenen Ausnahmelebens, das sich in seiner Privilegiertheit vor allem als Projektionsfläche biographischer Illusionen - auch der eigenen - eignete. Bei aller Exklusivität und Extravaganz des für eine Frau jener Zeit untypischen Lebens hatte dieses doch auch etwas Exemplari-

sches und gab auch noch in der Fiktionalität selbst des autobiographischen Romans zumindest das Frauenbild einer Generation und eines Milieus wieder.

In vielerlei Beziehungen, die sie zu Männern ebenso wie zu Frauen unterhielt, gab Simone de Beauvoir, die vermutlich nicht rein "gesellschaftlich" u. a. mit Merleau-Ponty und Lévi-Strauss verkehrte, das "enfant terrible". In einer provokant-eleganten Mischung aus Peggy Guggenheim und Elfriede Jelinek war sie die sichtbare Frau, die unter gewollter Beobachtung stehend und dieses Wahrgenommen-Sein sichtlich genießend, sich selbst beim Leben zuschaut. Mit ihrem Frau-Sein kokettierend und experimentierend, tat sie so, als sei ihr "falsches" Geschlecht genau das richtige, und nahm sich heraus, was nur Männern zusteht. "Wer zweimal mit derselben ..." reklamierte sie wie selbstverständlich auch für sich und drehte in der ihr eigenen Nonchalance auch in dieser Beziehung die Geschlechterverhältnisse um. Mit dieser subversiven Philosophie des Als-ob, die das in Intellektuellenkreisen viel diskutierte Theorie-Praxis-Problem einfach auflöste, wurde die feminine Feministin zur lebenden und höchst lebendigen Legende.

In dieser oft als "gelebte Erfahrung" beschriebenen Verbindung von verwirklichter Emanzipation und philosophischem Feminismus, bei der - ähnlich wie in den lebensnahen Paarbeschreibungen der Gabriele Wohmann - das Leben neben dem Schreiben und das Schreiben neben dem Leben herläuft, verkörperte die Beauvoir einen neuen Frauentyp, der sich - wie Madonna heute - nicht über einen Mann definiert und ein selbst bestimmtes Eigenleben führt. Gleichzeitig setzte sie eine Imagination und Inkarnation von Weiblichkeit in die Welt. Deren Gesicht wird nicht auf das Geschlecht reduziert und weiblich "gegendert", sondern mit dem "single woman frame" als ebenbürtige Ausnahmeerscheinung genutrifiziert und, wie Angela Merkel auf dem Olymp der politischen Macht allein unter Männern, gewissermaßen in den männlichen Adelsstand erhoben. Fast nebenbei popularisierte Beauvoir eine autopoietische Form weiblichen Denkens und Schreibens, eine "écriture féminine", die keines männlichen Mediums bedarf und deren Frauenfiguren, anders als Fontanes Effi Briest oder Ibsens Nora, selbst er- und geschaffene Geschöpfe sind. Das war 20 Jahre, bevor Luce Irigaray in den 1970er Jahren das Konzept des "parler femme" erfand.

Trotz ihres beachtlichen literarischen Oeuvres war und ist de Beauvoir vor allem als Theoretikerin der Frauenbewegung der 1960er und 1970er Jahre bedeutsam. Vergleichbar der Rolle, die Betty Friedan mit dem "Weiblichkeitswahn" (1966, *The Feminine Mystique*, 1963) für die amerikanische und

Alice Schwarzer mit "Der kleine Unterschied und seine großen Folgen" (1975) ein Viertel Jahrhundert später für die deutsche Frauenbewegung spielte, gilt de Beauvoir als die Vertreterin eines intellektuellen Feminismus. Ihn hat sie als zitierfähige Autorität und moralische Instanz maßgeblich beeinflusst. Beauvoir war Wegbereiterin der Akademisierung jener Bewegung, die aus der Studentenbewegung und deren erfolgreicher Feminisierung hervorgegangen ist und Ende der 1970er Jahre folgerichtig in eine eigenständige Frauenforschung mündete. Ihr lieferte sie mit "Das andere Geschlecht" das zentrale Referenz- und neben Virginia Woolfs "A Room of One's Own" (1929) und Kate Millets "Sexus und Herrschaft" (1976) meist zitierte Schlüsselwerk. Mit "oral history" und biographischer Methode, welche Frauengeschichte schreibt, indem sie Frauen Frauengeschichten erzählt, griff de Beauvoir der feministischen Methodenlehre vorweg. Diese wurde 30 Jahre später von Maria Mies zu den Methodischen Postulaten ausformuliert. Mit den Kategorien Betroffenheit, Parteilichkeit und Engagement bildeten sie die Grundlage für den programmatischen Dreiklang der frühen Frauenforschung, die sich als Forschung von Frauen über Frauen für Frauen verstand und das weibliche Forschungsobjekt erstmals auch epistemologisch in den Status des Subjekts erhob.

Zugleich stellte de Beauvoir die theoretische Begründung und akademische Legitimation der politischen Forderungen der Bewegung - "Die Hälfte der Erde, des Himmels und der Macht" - bereit. Ihr mehrere hundert Seiten starkes opus magnum kann - als diskursanalytisches Essay genealogisch angelegt - mit den beiden Kernsätzen: "Diese Welt hat immer den Männern gehört: keiner der Gründe, die dafür angegeben werden, erscheint ausreichend" und "Man wird nicht als Frau geboren, man wird es" als feministisches Aufklärungswerk par excellence gelten. Mit der Menschengemachtheit der Geschlechterverhältnisse und der Aufdeckung der dies verschleiernenden patriarchalen Rechtfertigungslehre enthält die Abhandlung, zu "idées directrices" verdichtet, genuin soziologische Grundeinsichten. Wie bei anderen Werken der Weltliteratur zu einem einzigen Satz kondensiert und seitdem pars pro toto viel zitiert, ist das Buch auch ein Paradebeispiel für die potenzielle Überlegenheit der literarischen Beschreibung gegenüber der systematischen wissenschaftlichen Analyse. Gleichzeitig verweist es auf die zentrale Stellung der Sprache in der Frauenemanzipation und auf die besondere Rolle von Literatinnen, Lyrikerinnen und Linguistinnen, die sich von Sappho über de Beauvoir, Carol Gilligan ("In a Different Voice") bis zu Judith Butler ("Hass spricht") nachzeichnen lässt.

Mit dem zweiten, zum geflügelten Wort gewordenen Satz formulierte Beauvoir im Alter von 41 Jahren vor - für eine Professorin wäre das sehr jung - was unter dem Stichwort "doing gender" erst Jahrzehnte später zu einer der großen interaktionistisch-dekonstruktivistisch geführten "key debates" der sozialwissenschaftlichen Frauenforschung wurde. Heute ist längst nicht nur, was de Beauvoir mit "Geschlecht ist weder Zufall noch Schicksal" lucide auf den Punkt brachte, z. B. als Unterscheidung von "sex" und "gender", orthodoxer Konsensus und als Lehrbuchwissen Teil des häufig freilich mit ganz anderen Gewährsleuten - etwa den der Ethnomethodologie verpflichteten Autoren Don H. Zimmerman und Candice West (1987) - wissenschaftlich untermauerten Kanons. "Le deuxième sexe", wörtlich übersetzt "Das zweite Geschlecht", löste, als das Buch 1949 in Frankreich erschien, einen Skandal aus. Es wurde vom Papst vorübergehend auf den Index gesetzt und avancierte in deutscher Übersetzung (1951) daraufhin dann bald auch in der neu gegründeten Bundesrepublik Deutschland zum Kultbuch der Emanzipation. Im Bücherregal neben Mao, Marx und Che verlieh es, wie Svende Merians "Tod des Mädchenprinzen" eine Generation später, einem vom aufklärerischen Impetus der Unabhängigkeit getragenen Lebensgefühl Ausdruck und wurde zum Kristallisationskern komplizinnenhafter Solidarierungen und sich verschwesternder Selbstvergewisserungen: "Elle, c'est moi". Das "Andere" steht dabei symptomatisch für die Fremdheit des Weiblichen innerhalb des binär codierten abendländisch männlichen Denkens. Dieses setzt entsprechend dem "Draw a Distinction"-Postulat des englischen Logikers George Spencer Brown stets mit einer Unterscheidung ein. Es kennt nur Ego und Alter, Einsen und Nullen, Oben und Unten, und schließt jedes Dazwischen und Darüberhinaus von vorneherein aus. Nach dieser allem innewohnenden und alles beherrschenden Logik wird das Weibliche per se zum lediglich ex negativo bestimmbareren Anderen, Fremden, Zweiten mit der verbleibenden Chance, im beliebig fokussierbaren und wieder abwendbaren Blick des Mannes zum Objekt zu werden, das dieser, wie in "Der Blick" in Sartres "Das Sein und das Nichts", für sich und die ihm relevanten anderen jederzeit auch wieder zum Verschwinden bringen kann. Beauvoirs "Das andere Geschlecht" enthält keine in sich geschlossene Theorie des "gegenderten" Subjekts. Wohl aber kann die Schrift als eine - mit Bourdieus "Die männliche Herrschaft" anschlussfähig gewordene - kultur- und zivilisationskritische Soziodizée männlicher Vormacht gelesen werden. Als solche steht sie in aller Bruchstückhaftigkeit neben der "Dialektik der Aufklärung" von Horkheimer und Adorno oder auch der

Zivilisationstheorie von Norbert Elias, die beide die Geschichte der abendländischen Rationalität und des modernen bürgerlichen Subjekts - selbstverständlich männlichen Geschlechts - nacherzählen. Mit "Sitte und Sexus der Frau" - so der deutsche Untertitel - wird erstmals der Kampf um Anerkennung nicht, wie im Duell, unter Gleichen (Männern), sondern auch um Anerkennung des überhaupt erst sichtbar gewordenen und schreibend zur Welt gebrachten Anderen (Weiblichen) geführt.

Bei allem unzeitgemäßem Aus-der-Rolle-Fallen blieb die "Tochter aus gutem Hause" - den Roman gleichen Titels hat Beauvoir 1958 mit 50 geschrieben - Tochter ihrer Zeit und als "femme de lettres" in den Grenzen ihrer Klasse und ihres Geschlechts. Als erklärte Anti-Feministin, die sie anfangs war, machte sie sich die marxistische Idee vom Nebenwiderspruch zu eigen und vertraute, da es "kein Richtiges im Falschen" gibt, unter dem Einfluss der Kritischen Theorie zunächst darauf, dass sich mit den gesellschaftlichen Verhältnissen auch die Geschlechterverhältnisse ändern würden. Quelle erreur! Die Genossen Revolutionäre und Monsieurs Cheftheoretiker waren - eine späte Erkenntnis - auch nur Machos. Selbst Pionierinnen der Bewegung sind manchmal spät berufen. Die "doppelte Vergesellschaftung der Frau" als Ehefrau und als Lohnarbeiterin wurde erst von Frauenforscherinnen der ersten Stunde, wie Regine Becker-Schmidt, thematisiert und führte zu einer im Vergleich zur Verbindung von Beauvoir und Sartre eher kurzen Liaison von Feminismus und Marxismus, die in dem Junktim aus Kapitalismus- und Patriarchatskritik nachwirkte.

Die von Beauvoir gedachte Alterität war letztlich ohne Alternative jenseits der patriarchalen Kultur, die sich als Gefängnis schon in der Sprache erweist. Diese kann bis heute nicht anders als von Männern und Frauen sprechen und konserviert damit nicht nur zwischen den Zeilen eine Unterscheidung, die eigentlich keinen - auch nicht den berühmten kleinen - Unterschied mehr machen sollte. Mit ihrer bekannten Bisexualität lag Beauvoir zu ihrer Zeit quer, sie war aber noch nicht "queer". Die weiterhin angenommene Bipolarität der Geschlechter schloss jede Pluralität aus, wie sie Luce Irigaray in "Le sexe qui n'est pas un" oder Sherry Turkle mit "Ich bin viele" formulierte. Auch der Anti-Biologismus Beauvoirs blieb auf halber Höhe stecken und erreichte nicht die radikale Subversivität Butlers, die im Anschluss an Foucault die Existenz von Männern und Frauen als Ergebnis kultureller Disziplinierungspraktiken deutet und das Soziokulturelle selbst der Biologie offen legt. Auch das biologische Geschlecht ist nicht Natur pur. Der Schritt von der Transzendenz des

Subjekts zur Metaphysik der Materie wurde erst 40 Jahre später vollzogen.

Dieser zeitbedingten Beschränkungen ungeachtet wäre vieles ohne de Beauvoir heute so nicht leb-, ja nicht einmal denkbar. Simone de Beauvoir hat vieles vorweggenommen und vieles voraus-, wenn auch manches nicht ganz zu Ende gedacht. Vor mehr als 20 Jahren 1986 mit 78 einen Tag vor Sartres Todestag verstorben, hat sie - auch ohne eigene Kinder - einiges hinterlassen.

Inzwischen hat die Revolution ihre Töchter entlassen und, in postrevolutionärer Lethargie erstarrt, deren Töchter verlassen. Die Ikone der 68er-Bewegten ist verblasst. Das, wofür sie stand, wurde als "erledigt" von der Agenda genommen, und unsere Bundeskanzlerin muss zusammen mit einer möglichen US-Präsidentin als Beweis dafür erhalten, dass die Gleichberechtigung nun aber, meine Damen, liebe Ladies, wirklich und absolut endgültig erreicht ist. Vor Virginia Woolf hat keiner mehr Angst, und auch Alice, ehemals streitbare Wegbegleiterin und nun zuverlässige Wächterin des Beauvoirschen Nachlasses, ist zahm geworden. Ihr neuestes Buch "Die Antwort" gilt Fragen, die selbst der immer noch saalfüllende Fanclub bekennender Alt-Feministinnen bald nicht mehr hören kann und sich die jungen Frauen heute nie gestellt haben. Es ist es ein typisches, wenn auch häufig übersehenes Rezeptionschicksal sozialer Bewegungen und ihrer Repräsentantinnen, dass die Nachgeborenen für selbstverständliche Normalität nehmen, was Frauengenerationen zuvor gegen Widerstand erst erkämpft haben. Als unwissende oder undankbare Profiteurinnen ihrer Vorgängerinnen wollen sie nicht wahr haben, dass nichts, was ihnen heute als Realität relativer Gleichstellung und Gleichbehandlung entgegentritt, von selbst gekommen ist und auch nicht ohne weiteres bleiben wird.

Sartre ist vielen SchülerInnen und StudentInnen aus dem gymnasialen Schulunterricht ein Begriff. Den Namen "der" Beauvoir - wie "de" ein Ehrentitel - kennen selbst von den jungen Frauen heute nur noch wenige, auch wenn sie dem Beauvoirschen Lebensmodell möglicherweise unbewusst folgen und das Vereinbarkeitsproblem lösen, indem sie es gar nicht erst entstehen lassen - und damit unversehens in eine dritte Frauenfalle tapen. Wenn sich nicht gerade Gedenktage feuilletonträchtig runden, umweht sie, wie Marie Curie oder die Mütter des Grundgesetzes, der Hauch des Vergessens oder unsicher nachfragenden Erinnerns. Schon von Judith Butler - Pop Star des zeitgenössischen Feminismus und, ähnlich wie Simone de Beauvoir zu ihrer Zeit auch in der Frauenöffentlichkeit keineswegs unumstritten - wird de Beauvoir, wenn ich es recht sehe, nicht mehr zitiert. Butler, die vom Alter her ihre Enkeltochter

sein könnte, erweist sich darin ganz als "Sohn ihrer Zeit". Beabsichtigt oder nicht leistet sie einen Beitrag dazu, dass die wissenschaftlich-philosophische Geschichtsschreibung wieder nur ausschließlich auf den "Schultern von Riesen" (Robert K. Merton) stehen wird, während die Riesinnen dem kollektiven Verdrängen und Vergessen anheim fallen oder gar nicht erst Eingang in die Zitierkartelle des "male main stream" finden. Dies führt dazu, dass späteren Autorinnen gar nichts anderes übrig bleibt, als sich, wie Butler, auf Männer zu beziehen oder, wie Gilligan, von diesen abzugrenzen. Indirekt mehren sie damit deren und nicht den eigenen Nachruhm. Ein bekannter *circulus vitiosus*!

Während im Reigen der Hunderter-Gedenktage Oscar Niemeyer für seine weibliche Form und antifunktionale Architekturästhetik gefeiert, Wilhelm Busch - zumeist unter Absehung seiner Homosexualität - für Max und Moritz und Astrid Lindgren für Pippi-Langstrumpf geehrt werden, Ibsen mit seinem wohl berühmtesten Bühnenstück zum Namenspatron der chinesischen Emanzipationsbewegung "Noraismus" wurde - die Ehre hätte, den Ausgang des Stücks betreffend, wohl eher seiner Frau gebührt - und Johannes Heesters - dank Simone (Rethel) - noch immer auf der Bühne steht, hat sich mit den von ihr beschriebenen Geschlechterverhältnissen der Beauvoir-Feminismus - so scheint es - überlebt. Zumindest ist nicht ganz auszuschließen, dass Simone de Beauvoir im Zeitalter des Postfeminismus - ähnlich wie Sappho, die Dichterin mit der ihr angedichteten "amour sappheuse", als perverse Frau - nur als Frauengestalt an der Seite Sartres überliefert wird und ihr Leben und Werk der Nachwelt lediglich als "chronique scandaleuse" erhalten bleiben.

Am 9. Januar 2008 hätte die "Stimme des Feminismus im 20. Jahrhundert", der das "Esse est percipi" - Leben ist Wahrgenommenwerden - Leitmotiv, Begleitmusik ihres Lebens und wohl auch Triebkraft ihres Schreibens war, ihren 100. Geburtstag feiern können. Möge "Sie kam und blieb", der deutsche Titel ihres ersten Werkes ("L'invitée" 1943), und nicht "La cérémonie des adieux" (1981) ihr zum Vermächtnis werden.

Glückwunsch und Merci, Simone!

Kontakt und Information

Prof. Dr. Doris Lucke
Universität Bonn
Institut für Politische
Wissenschaft und Soziologie
Tel: 0228-73-84 42
lucke@uni-bonn.de

Eva Bockenheimer

Das Geschlechterverhältnis in Hegels Rechtsphilosophie¹

mit einem Vorwort von Friederike Kuster:
Zum Forschungszusammenhang "Europäische Geschlechterdiskurse und politische Ordnungen"

Die moderne liberalistische Perspektive auf die Familie als des strikt unpolitischen gesellschaftlichen Binnenbezirks der Natürlichkeit und Intimität verstellt auch in der aktuellen politischen Philosophie den Blick darauf, dass für die politische Philosophie ab ovo und bis zum Ende des Systemdenkens mit Hegel die Geschlechter- und Generationenordnung, im weiteren die Ordnung des Hauses einen integralen Bestandteil der klassischen Politik, bzw. der Rechtsphilosophie gebildet hat.

Mit dem Band "Philosophische Geschlechtertheorien" (Reclam-UB 2002) haben die Autorinnen Sabine Doyé (Wuppertal), Marion Heinz und Friederike Kuster (Universität Siegen) die Aufarbeitung der Tradition der politischen Philosophie der Familie in Angriff genommen (vgl. auch S. Doyé, M. Heinz, F. Kuster, "Philosophische Geschlechtertheorien - eine historisch-kritische Rekonstruktion" in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 4, 2002, S.83-95). Aktuell arbeiten sie gemeinsam mit einem internationalen ForscherInnenverbund an einer Rekonstruktion der politischen Philosophie der Familie der Neuzeit, die in zwei Bänden unter dem Titel

"Geschlechterordnung und politische Ordnung" beim Akademie-Verlag in Berlin erscheinen wird. In diesem umfassenden Publikationsprojekt geht es darum, den Zusammenhang und die wechselseitigen Abhängigkeiten von privater und öffentlicher Ordnung auf der Basis der klassischen Texte der politischen Philosophie bzw. der Rechtsphilosophie zu dokumentieren. Dieses Projekt ist zugleich Teilprojekt des interdisziplinären Forschungszusammenhangs "Europäische Geschlechterdiskurse und politische Ordnungen", der sich aus FachvertreterInnen der Anglistik, Germanistik, Geschichte, Theologie und Philosophie der Universitäten Siegen und Bochum zusammensetzt und bei der DFG zur Förderung eingereicht ist.

Eva Bockenheimer MA ist seit Oktober 2004 Mitarbeiterin im Fach Philosophie in Siegen und arbeitet derzeit an ihrer Dissertation zur Geschlechtertheorie Hegels. Der folgende Beitrag stellt einen Ausschnitt aus ihrem Forschungsprojekt vor und gewährt dabei einen exemplarischen Einblick in das Unternehmen philosophischer Geschlechterforschung.

Kontakt und Information

PD Dr. Friederike Kuster
Universität Siegen
Fachbereich 1/Philosophie
Adolf-Reichwein-Straße 2
57068 Siegen
Tel: 0271/7402987
Fax: 0271/7404586
kuster@ezpg.de



Stellt man sich die Frage, welche Bedeutung das Geschlechterverhältnis innerhalb der politischen Philosophie Hegels hat, so ist man auf die Paragraphen über die Familie in den Grundlinien der Philosophie des Rechts² verwiesen. Schließlich ist die bürgerliche Familie bzw. ihre Keimzelle, die Ehe, im bürgerlichen Rechtsstaat der Ort, an dem das Geschlechterverhältnis institutionell verankert ist. In der theoretischen Erörterung der Familie rückt es somit direkt ins Blickfeld politisch-rechtlicher Erwägungen. Die systematische Stellung des Familienkapitels innerhalb der Grundlini-

en ist daher auch das eigentliche Thema dieses Aufsatzes, denn an ihr lässt sich ablesen, welche Rolle Hegels Geschlechtertheorie³ für seine politische Philosophie spielt. Die Bedeutung, die Hegel der Familie für die bürgerliche Rechtsordnung zuschreibt, zeigt, dass die Geschlechtertheorie kein beliebig auszuwechselndes Theoriestück, sondern immanenter Bestandteil seiner Staatstheorie ist.

Wenn Hegel die Familie innerhalb der Rechtsphilosophie behandelt, zudem als ein Moment der Sphäre der Sittlichkeit, erhebt er den Anspruch,

dass die Familie als ein Moment der Entfaltung des freien Willens zu begreifen ist. Denn Recht ist nach Hegel bestimmt als "Dasein des freien Willens" (§29). Es stellt sich dadurch die Frage, inwiefern nach Hegel in der bürgerlichen Familie⁴ der freie Wille zum Ausdruck kommt und wie sich die Familie als eine Stufe der Entwicklung des Begriffs des freien Willens zu den vorherigen sowie den folgenden Stufen dieser Entwicklung verhält. Die Antwort scheint paradox und verweist auf eine dialektische Bewegung, die mit dem Begriff der Familie einhergeht: Die Familie stellt Hegel zufolge dadurch eine hohe Realisierungsstufe des Begriffs des freien Willens dar, dass in ihr die Freiheit des Individuums nicht einfach vorausgesetzt wird. In der Familie erfährt das Individuum vielmehr seine Unselbständigkeit und seine Abhängigkeit von anderen Individuen - denn es erfasst sich in ihr als Gattungswesen. Diese Bedeutung der Familie innerhalb der Entwicklung des Begriffs des freien Willens soll im Folgenden näher erläutert werden. Für Hegels Geschlechtertheorie ist dieser Punkt zentral, denn damit ist ein Maßstab für ihre Kritik gegeben: Sie muss sich an ihrem eigenen Anspruch messen lassen, als Ausdruck des freien Willens begreifbar zu sein.

1. Die Familie als Gattungszusammenhang

Nach Hegel hat die Familie den Gattungszusammenhang zu ihrer natürlichen Grundlage⁵. Die wesentliche Bestimmung des natürlichen Gattungszusammenhangs ist Hegel zufolge, dass die Individuen in ihm nicht als selbständige vorkommen, sondern bloße Momente dieses übergeordneten Zusammenhangs sind. In der Familie begreifen die Individuen diesen Zusammenhang zwar nicht, aber sie wissen um ihn in einer ebenfalls bloß natürlichen und unmittelbaren Form - dem Gefühl der Liebe⁶.

Da sich die Individuen dieses Gefühls auch bewusst sind, handelt es sich um eine Gesinnung. Gerade darin, dass die Individuen sich als bloße Momente eines Allgemeinen, der Familie, wissen, besteht nach Hegel die Sittlichkeit der Familie. In der Liebe erfasst das Individuum also das Sittliche in der Form des Natürlichen. Die Liebe ist damit nach Hegel der Grundbegriff der Familie und zeichnet sich wesentlich dadurch aus, dass die Individuen im Liebesverhältnis ihre Selbständigkeit als Person aufgeben. Indem sie in der Liebe ihr Fürsichsein der Einheit unterordnen, erfahren sie sich als Mitglieder in einem Ganzen, der Familie (vgl. §158). Die Familie stellt damit eine Einheit dar, die sich ihrer selbst in der Form eines Gefühls bewusst ist. Als sich ihrer selbst bewusste Einheit ist sie nach Hegel eine Darstellungsform des Geistes, der in der Liebe sich selbst als Einheit emp-

findet (vgl. §158). Diese sich selbst empfindende Einheit ist Ausdruck des freien Willens, weil die Individuen das übergreifende Allgemeine, die Einheit der Liebe, als Ausdruck ihrer selbst erfahren können. Indem sie sich als Mitglied der Einheit erfahren, ist ihnen diese Einheit keine fremde, ihnen äußerliche Einheit mehr, der sie bloß von Natur aus untergeordnet sind, sondern sie stellt ihre Substanz dar, in der sie sich realisiert wissen. Sie bringen darin zum Ausdruck, dass der Inhalt ihres Willens selbst das Allgemeine ist, weil sie selbst allgemein sind - nämlich Gattungswesen. Da die Familie ihrem Inhalt nach das Sittliche ist, ihrer Form nach dagegen natürlich, bezeichnet Hegel sie auch als den "unmittelbare(n) und natürliche(n) sittliche(n) Geist" (§157).⁷ Diese Bestimmung bringt den Widerspruch, der mit dem Begriff der Familie einhergeht, deutlich zum Ausdruck und damit auch die Zwitterstellung, die die Familie innerhalb der Entwicklung einnimmt: Sie ist zugleich natürlich, denn sie gründet auf einem natürlichen Zusammenhang und ist sich ihrer selbst nur in Form eines natürlichen Gefühls bewusst, und doch ist sie zugleich auch sittlich, denn ihr eigentlicher Inhalt ist, dass sich das Individuum im Gefühl der familiären Liebe als Moment des allgemeinen Zusammenhangs erfasst, indem es sich als Gattungswesen empfindet. Die familiäre Liebe stellt damit nach Hegel eine geistige Aneignung des natürlichen Gattungsverhältnisses dar.⁸ In den Grundlinien zeigt sich dies v. a. in Hegels Bestimmung der Ehe, die selbst die unmittelbare Darstellungsform der Familie ist (vgl. §161). Durch diese geistige Aneignung des natürlichen Gattungsverhältnisses wird der natürliche Sexualtrieb zu einem bloßen Moment der Ehe herabgesetzt - nach Hegel ein wichtiger Schritt, um sich von der bloßen Unterordnung unter die natürlichen Triebe zu befreien und ein freies Verhältnis zur eigenen Gattung zu bekommen.

Für die Familie ist also eine wesentliche Bestimmung, dass die Individuen in ihr ihre Selbständigkeit aufgeben. Damit unterscheidet sich die Sphäre der Familie wesentlich von der des abstrakten Rechts, mit der in der Rechtsphilosophie die Entwicklung des freien Willens beginnt. Im abstrakten Recht gilt gerade die Selbständigkeit der Person⁹ als eigentlicher Ausdruck der Freiheit; die Person stellt dort die erste, unmittelbare Bestimmung des an und für sich freien Willens dar. Die Selbständigkeit der abstrakten Rechtsperson kann u. a. deshalb abstrakt genannt werden, weil sie bloß vorausgesetzt ist. Bei dieser Voraussetzung denkt man die Individuen als atomistisch verfasste Individuen und abstrahiert von ihrer Gesellschaftlichkeit¹⁰. Gegen diese abstrakte Voraussetzung der Selbständigkeit der Person im abstrakten Recht ist es nach Hegel von großer Be-

deutung, dass das Individuum in der Familie mit der eigenen Unselbständigkeit konfrontiert ist. Mit der eigenen Unselbständigkeit konfrontiert zu sein, ist nach Hegel notwendig, um nicht der Einbildung einer vorausgesetzten Selbständigkeit und Freiheit zu erliegen. Nach Hegel kommt es darauf an, ein selbständiges Verhältnis zur eigenen Unselbständigkeit zu entwickeln. Die Selbständigkeit, die das Individuum dabei erwirbt, ist dann keine bloß vorausgesetzte, sondern Resultat einer aneignenden Bewegung, die dazu führt, dass das Individuum sich in der sittlichen Substantialität selbst erkennen kann. Als unmittelbare Sphäre der Sittlichkeit macht die Familie den Anfang dieser Aneignungsbewegung dadurch, dass sie das Individuum mit seiner Unselbständigkeit konfrontiert - auf Kosten jeglicher Form von Selbständigkeit. Auf der nächsten Stufe, der bürgerlichen Gesellschaft erfährt das Individuum dann auf einer höheren Stufe als das im abstrakten Recht der Fall ist, seine Selbständigkeit, jedoch ohne sich dabei seiner Unselbständigkeit vollends bewusst zu sein. Erst auf der höchsten Entwicklungsstufe des Rechts, im Staat, sind dann beide Seiten vollständig entwickelt: Dort kann das Individuum seine persönliche Selbständigkeit und Besonderheit realisieren (als Bourgeois und als Familienmitglied) und sich zugleich als Staatsbürger immer auch als bloß unselbständiges Moment des Allgemeinen, des Staates, wissen, in dem es seine eigene Substanz erkennt (vgl. §250).¹¹

Die Konfrontation mit der eigenen Unselbständigkeit in der Familie vollzieht sich für das Individuum zweifach: Zunächst als Kind, das in eine Familie hineingeboren wird, dann als Erwachsene/r, der oder die seine Herkunftsfamilie verlässt, um eine neue Familie zu gründen. Das Kind ist nach Hegel aufgrund seiner Bedürftigkeit und seiner (naturgegebenen) Abhängigkeit von den Eltern ohnehin noch unselbständig. Es kommt überhaupt erst durch die familiäre Erziehung in die Lage, die Herkunftsfamilie als selbständige Person zu verlassen (vgl. §175). Die Erfahrung der familiären Liebe und der daraus resultierenden Fürsorge der Eltern während der Kindheit ist nach Hegel für jedes Individuum von großer Bedeutung: Durch sie wird dem Kind die "Einigkeit mit den Menschen zur Natur gemacht" (§175N) und die Sittlichkeit unmittelbar eingepflanzt.¹² Wird das Kind erwachsen, hat es seine natürliche Unselbständigkeit überwunden: Es bedarf nicht mehr der Fürsorge der Eltern, um zu leben. Der erwachsene Sohn verlässt seine Familie und beginnt seine Tätigkeit in der bürgerlichen Gesellschaft. Als Bourgeois wird er als selbständiger Privatmann und damit als selbständige Rechtsperson anerkannt. Entscheidet er sich, eine eigene Familie zu gründen, ist das ein bewusster Akt, in dem er seine eigene Unselb-

ständigkeit anerkennt - denn innerhalb des Familienzusammenhangs gibt er seine persönliche Selbständigkeit auf und macht mit seiner Ehefrau eine Person (vgl. §162) aus. Indem er heiratet, anerkennt er also nach Hegel, dass er kein atomistisch verfasstes Individuum ist, das als einzelnes frei ist, sondern dass er der anderen Individuen bedarf, um seine eigene Freiheit zu realisieren. Er anerkennt in diesem Akt seine Gattungshaftigkeit, die er nur realisieren kann, wenn er seine Selbständigkeit dem Familienzusammenhang unterordnet. Damit erfasst er den ihm wesentlich zugrundeliegenden Zusammenhang mit den anderen Menschen - auch wenn er zugleich innerhalb der bürgerlichen Gesellschaft von diesem Zusammenhang abstrahieren kann, um seine Selbständigkeit als Privatmann zu realisieren. Während der erwachsene Sohn also die Herkunftsfamilie verlässt und in der Regel erst mit Beginn der Berufstätigkeit die Ehe eingeht, geht die erwachsene Tochter in der Regel unmittelbar von der Herkunftsfamilie in den Stand der Ehe und damit in die neue, selbstgegründete Familie über. Ihr kommt insofern nicht dieselbe Anerkennung ihrer Selbständigkeit als Person zu wie dem Sohn, weil sie sich faktisch nicht außerhalb des Familienzusammenhangs bewegt (sei es nun der der Herkunftsfamilie oder der der eigenen Familie). Trotzdem muss der Frau dieser Konstruktion zufolge zumindest der Möglichkeit nach Selbständigkeit zugesprochen werden können, denn nur so kann begriffen werden, was es heißt, dass sie genauso wie der Mann ihre persönliche Selbständigkeit aufgibt, wenn sie in die Eheschließung einwilligt (vgl. §162).¹³ Die Frau ist damit in einem Akt als selbständige Rechtsperson anerkannt, der damit verbunden ist, dass sie gerade diese Selbständigkeit aufgibt, um mit dem Ehemann eine Person auszumachen.¹⁴ Zwar sollen - folgt man der Hegelschen Konstruktion - Mann und Frau innerhalb der Familie gleichermaßen ihre Selbständigkeit aufgeben und eine Person ausmachen. Sie sollen also innerhalb des Familienzusammenhangs gleichberechtigt sein¹⁵ und z. B. auch gleichermaßen am Familieneigentum teilhaben. Aufgrund der unterschiedlichen gesellschaftlichen Voraussetzungen von Mann und Frau schlägt die Gleichheit, die Hegel behauptet, jedoch in ein Ungleichgewicht zugunsten des Mannes um, weil nur der Mann neben der Familie auch noch in der Sphäre der bürgerlichen Gesellschaft tätig ist, weshalb er auch die Familie nach außen hin (rechtlich) vertritt (vgl. §171). Faktisch kann damit der Mann alle wesentlichen Entscheidungen für die Familie treffen.¹⁶ Dass der Mann die Familie nach außen vertritt, hat also selbstverständlich auch Auswirkungen auf das Verhältnis nach innen, d. h. das Verhältnis der Ehepartner zueinander. Von diesen

Auswirkungen abstrahiert Hegel jedoch und meint somit, dass nach innen hin Gleichberechtigung unter den Ehepartnern möglich ist, obwohl sie nach außen hin nicht gleichberechtigt sind.

2. Die natürliche Individualität innerhalb des Familienzusammenhangs

Da die Ehepartner in der Ehe ihre Selbständigkeit als Person aufgeben, kann die Familie ein ‚rechtsfreier Raum‘ genannt werden. Für Rechtsverhältnisse ist vorausgesetzt, dass selbständige Personen in einer beschränkten Hinsicht ein Verhältnis eingehen, in dem sie ihre Selbständigkeit beibehalten - das wäre z. B. bei einem Vertrag der Fall. Die Vertragspartner im abstrakten Recht behalten dabei ihren Einzelwillen und kommen lediglich in einem gemeinsamen Willen überein (vgl. §75). Hegel pocht jedoch darauf, dass die Familie wie auch der Staat gerade kein solches Vertragsverhältnis selbständiger Individuen ist (vgl. §75). Spricht man vom ‚Recht‘ der Familie, so besteht dieses gerade nicht in Rechtsverhältnissen der Individuen untereinander, sondern in der Einheit der Familie selbst, die Resultat der Negation von Rechtsverhältnissen ist.¹⁷ Dass die Beziehungen der Mitglieder einer Familie nicht durch Rechtsverhältnisse vermittelt sind, ermöglicht den Individuen Hegel zufolge, sich in der Familie als natürliche Individuen in ihrer Totalität zu begegnen und nicht bloß als isolierte, selbständige Rechtspersonen.¹⁸ Während bei der vorausgesetzten Selbständigkeit der Rechtsperson die Besonderheit des Individuums keinerlei Rolle spielt - von ihr wird gerade zugunsten dieses Freiheitsbegriffs abstrahiert - kommt die individuelle Einzigartigkeit in der familiären Liebe auf besondere Weise zum Tragen. Das Individuum gilt in der liebenden Verbindung zu den anderen Mitgliedern in der Familie nicht bloß in bestimmten beschränkten Hinsichten, sondern in seiner ganzen natürlichen Individualität.¹⁹ Dass in der familiären Liebe der natürlichen Individualität eine besondere Rolle zukommt, zeichnet die Familie einerseits gegenüber anderen Sphären der Sittlichkeit aus, weist jedoch nach Hegel zugleich ein Problem auf. Damit ist nämlich verbunden, dass die Individuen innerhalb der Familie ihrer bloß natürlichen Individualität subsumiert bleiben. Die natürliche Bestimmtheit wird nicht aufgehoben, sondern vielmehr gelten gelassen. Als Familienmitglieder bleiben die Individuen dadurch in ihrem Verhältnis zu sich selbst und zu den anderen Mitgliedern in dem Sinne unselbständig, dass sie darin von ihrer natürlichen Bestimmtheit (z. B. als Ehemann/Vater, Ehefrau/Mutter, Tochter/Schwester, Sohn/Bruder usw.) bestimmt werden. Die Familienmitglieder haben also, gerade weil ihr natürliches Ich von Be-

deutung ist, keine Selbständigkeit gegenüber diesen Bestimmungen. Das bloße Geltenlassen der natürlichen Bestimmtheit in der Familie kann zudem zur Ausbildung von Idiosynkrasien führen, die gepflegt statt kritisiert werden. Ist das der Fall, bleibt das Individuum bloß natürlich bestimmt, statt sich von diesen Bestimmtheiten zu befreien, indem es sie bearbeitet. Ein wichtiger Fortschritt innerhalb der bürgerlichen Gesellschaft gegenüber der Familie ist nach Hegel, dass die bürgerliche Gesellschaft der Ort der Bildung ist. Bildung besteht aber nach Hegel gerade in der Bearbeitung der mir zunächst bloß vorausgesetzten, natürlichen Bestimmtheit - in der "Glättung der Besonderheit" (§187 Z). Da die Familienmitglieder innerhalb der Familie ihr Leben lang von ihrer natürlichen Bestimmtheit bestimmt bleiben, ist es nach Hegel notwendig, sich von der eigenen Familie zu emanzipieren und in die bürgerliche Gesellschaft überzugehen.²⁰

3. Die Familie und das Geschlechterverhältnis

Es hat sich gezeigt, dass die Familie nach Hegel in mehreren Hinsichten für das Individuum von großer Bedeutung ist - und doch ist es notwendig, sich von der Familie zu emanzipieren und in die bürgerliche Gesellschaft überzugehen. Gerade im Übergang von der Familie zur bürgerlichen Gesellschaft wird, wie sich bereits angedeutet hat, das Geschlechterverhältnis virulent. Dieser Übergang bezeichnet nämlich zugleich den systematischen Ort, an dem sich die Aufgabenbereiche von Frauen und Männern aufspalten und es zu einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung kommt: Frauen wird der Bereich der Familie als ihr sittliches Betätigungsfeld zugewiesen, Männer dagegen emanzipieren sich von der Familie und gehen über in die bürgerliche Gesellschaft, womit sie genau den Schritt machen, der eine weitere Entwicklung des Individuums ermöglicht. Nach Hegel ist diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung notwendig, denn sie ist Ausdruck davon, dass die sittliche Substanz als Begriff an der natürlichen Bestimmtheit der Geschlechter einen substantiellen, sittlich-geistigen Unterschied darstellt: Der Geist differenziert sich in die unmittelbare Einheit von Einzelheit und Allgemeinheit einerseits - die von der Frau repräsentiert wird - und in die in sich entzweite Einheit von Einzelheit und Allgemeinheit andererseits, die der Mann darstellt (vgl. §166).²¹ Damit wird dem Mann die Seite des Begriffs zugeschrieben, die einen weiteren Fortschritt des Geistes ermöglicht, denn nur durch das Auseinandertreten der beiden Bestimmungen ist eine weitere Entwicklung denkbar. Nur sie ermöglicht eine Bewegung, in der das Einzelne sich Schritt für Schritt das Allgemeine aneignet und

anverwandelt, während die unmittelbare Einheit keine weitere Entwicklung möglich macht. Nur dem Mann stehen daher Bereiche wie Wissenschaft oder Staatsdienst offen, die durch Allgemeinheit gekennzeichnet sind (vgl. §166).²²

Es ist offensichtlich ideologisch, wenn Hegel meint, aus dem Geist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ableiten zu können.²³ Interessant ist daher weniger, dass Hegel die Aufgaben in dieser Weise an die Geschlechter verteilt, sondern dass er erkennt, dass hier in der Sittlichkeit zwei fundamental widersprechende Prinzipien vorhanden sind, die gerade weil sie sich gegenseitig widersprechen, verteilt werden und sich an den beiden Geschlechtern darstellen. Während das Prinzip der Familie die Unterordnung des Individuums unter den allgemeinen Familienzusammenhang ist, beruht die bürgerliche Gesellschaft für sich genommen auf dem Prinzip der Selbständigkeit und Atomistik des Individuums. Damit der Mann, der in der bürgerlichen Gesellschaft aktiv ist, erkennt, dass es gilt, sich als Selbständiger zugleich als Moment des Allgemeinen, nämlich des Staates zu begreifen, bedarf er nach Hegel der Familie, die das Prinzip des Staates auf unmittelbare Weise repräsentiert. Sie gibt ihm ein unmittelbares Abbild gerade der übergeordneten Einheit, die er aus der Entzweiung heraus erst hervorbringen muss. Damit der Mann bei seiner Arbeit in der bürgerlichen Gesellschaft nicht in der Vereinzelung und Spezialisierung gefangen bleibt und den eigentlichen Zweck seiner Tätigkeit aus den Augen verliert, braucht er nach Hegel eine unmittelbare, ruhige Anschauung (vgl. §166) dessen wofür er außerhalb der Familie kämpft - und das wiederum leistet die Familie. Frau und Kind spiegeln dem Mann, wofür er lebt und arbeitet: Das gesellschaftliche Ganze als Realisierung seiner selbst zu begreifen, sich als Gattungswesen zu begreifen in einem übergeordneteren Sinne als das in der Familie der Fall ist.²⁴ Die Frau schafft damit für den Mann in der Familie die Basis, die ihm seine Tätigkeit in der bürgerlichen Gesellschaft und im Staat ermöglicht (vgl. §166).

4. Kritik der Hegelschen Familien- und Geschlechtertheorie

Hegel hat mit seiner Familientheorie in den Grundlinien den Anspruch, die Institution Familie und das mit ihr einhergehende Geschlechterverhältnis als Ausdruck einer Entwicklungsstufe des freien Willens begreifbar zu machen. Es gelingt ihm durchaus, zu zeigen, dass die Familie als eine gesellschaftliche Institution eine Entwicklungsstufe des Begriffs des freien Willens darstellt und für die Individuen eine wichtige Funktion hat. Problematisch wird Hegels Darstellung jedoch damit,

dass Hegel die Frauen dieser noch mangelhaften Entwicklungsstufe des Begriffs des freien Willens subsumiert und ihnen damit zugleich als Individuen die Möglichkeit abspricht, sich über diese beschränkte Sphäre hinaus weiterzuentwickeln. Hegel sieht deutlich, dass mit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung eine Beschränkung der Frauen einhergeht.²⁵ Statt diese Beschränkung als ein Herrschaftsverhältnis auszuweisen, rechtfertigt er sie jedoch durch Verweis auf ihre vermeintlich natürliche Grundlage. Nur dadurch kann er daran festhalten, dass die Subsumtion der Frauen unter die Familie und damit die Reduktion der Frauen auf ihre Sexualität mit dem Begriff des freien Willens vereinbar sein soll. Setzt man - anders als Hegel - voraus, dass diese Subsumtion der Frauen unter ihre Sexualität die Entwicklung des freien Willens behindert, muss man allerdings in Frage stellen, dass die Familie das befriedigend leisten kann, was Hegel in ihr realisiert wissen will: Eine gelungene Aneignung der natürlichen Sexualität. Dies muss dann nicht nur in Bezug auf Frauen, sondern auch auf Männer bezweifelt werden.²⁶ Mit Hegel kann zwar nachvollzogen werden, dass die Institution Familie historisch gesehen einen Fortschritt innerhalb einer solchen Aneignungsbewegung dargestellt hat, weil sie zumindest zu einer äußerlichen Form der Beherrschung der eigenen Sexualität beigetragen hat. Aber sie kann dann nicht die letztgültige Antwort sein.

Ein Hauptproblem der Hegelschen Darstellung ist somit, dass Hegel voraussetzt, dass die bürgerliche Familie die höchste Entwicklungsform ist, die für das Geschlechterverhältnis überhaupt möglich ist. Aber auch wenn man Hegel entgegenhält, dass die bürgerliche Geschlechterordnung selbst nur eine bestimmte Entwicklungsstufe des Geschlechterverhältnisses ist, die durch freiere Formen abgelöst werden kann, ändert dies nichts daran, dass Hegel die bürgerliche Geschlechterordnung treffend auf den Begriff bringt. Nimmt man Hegels Analyse ernst, muss man dann z. B. anerkennen, dass es nicht einfach ist, die nach wie vor vorherrschende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gesellschaftlich aufzuheben. Wenn die Frauen die Aufgabe, die ihnen bisher in der Familie zukam, nicht mehr erfüllen, entsteht eine Leerstelle innerhalb der bürgerlichen Rechtsordnung. Die Konsequenz kann selbstverständlich nicht sein, zurück zum alten Familienmodell zu wollen, denn damit stellt man sich autoritär gegen das Emanzipationsbedürfnis der Frauen. Die Rollenverteilung beizubehalten, sie aber nicht mehr geschlechtsspezifisch festzulegen, wäre dieser Analyse zufolge ebenso mangelhaft, denn dasjenige Individuum, das sich allein dem Familienzusammenhang unterwirft, wäre dann aufgrund

dieser Subsumtion tatsächlich in der Entfaltung seiner selbst beschränkt. Die Lösung scheint zu sein, dass jedes Individuum in beiden Bereichen aktiv ist - in Familie und bürgerlicher Gesellschaft. Wenn Hegel jedoch Recht hat, dass es sich um zwei Sphären handelt, die von sich widersprechenden Prinzipien bestimmt sind, dann erklärt dies auch, warum es innerhalb der momentanen gesellschaftlichen Verhältnisse kaum jemandem gelingt, beides auf befriedigende Weise miteinander zu vereinbaren. Das Wegbrechen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung wirft also ein Problem auf, das die bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse insgesamt in Frage stellt. Aufgaben, die die Familie bisher übernommen hat, müssen nun von der Gesellschaft übernommen werden. Dies steht jedoch im Widerspruch dazu, dass die Reproduktion in der bürgerlichen Rechtsordnung in den Bereich des Privaten verbannt ist - es sich also scheinbar um ein Problem handelt, das jede/r für sich zu lösen hat.²⁷

Man kann sagen, dass Hegel in den Grundlinien die Funktion, die die Institution Familie innerhalb der bürgerlichen Rechtsordnung haben soll, treffend bestimmt hat. Die Frage ist jedoch, ob die bürgerliche Familie die Aufgaben, die von ihr erwartet werden, auch befriedigend erfüllen kann. Um das zu behaupten, muss Hegel voraussetzen, dass es dem Staat gelingen kann, die zwei sich widersprechenden Prinzipien, die in Familie und bürgerlicher Gesellschaft realisiert sind, zu vereinen.

Er muss also voraussetzen, dass die bürgerliche Gesellschaft als System der Atomistik im Staat gesellschaftlich beherrscht werden kann, sofern sie nicht sogar von selbst in solidarische Zusammenhänge übergeht.²⁸ Geht man dagegen davon aus, dass die bürgerliche Gesellschaft alle Bereiche des Lebens durchdringt und beherrscht, muss man die Rückwirkung der bürgerlichen Gesellschaft auf die Familie als gravierender einschätzen als Hegel das getan hat.²⁹ Auch Hegel hat zwar gesehen, dass die Familie im Laufe der Entwicklung der bürgerlichen Gesellschaft an Bedeutung verliert (vgl. §238-240). Trotzdem ging er davon aus, dass der Staat das Bestehen der Familie gegen die Interessen der bürgerlichen Gesellschaft schützen kann und dass er zudem das Prinzip der Familie in höherer und umfassender Weise realisieren kann. Wenn die Familie jedoch in einem durch Rechts- und Konkurrenzverhältnisse bestimmten gesellschaftlichen Rahmen existiert, dann kann sie auch nicht innerlich völlig frei von diesen Verhältnissen bleiben. Innerhalb dieser Verhältnisse kann die Familie dann nur noch eine Projektionsfläche sein, auf die man Bedürfnisse projiziert, die sie nur mangelhaft befriedigen kann: Uneingeschränkte Anerkennung der natürlichen Individualität, Solidarität der Mitglieder, ein von Rechtsverhältnissen ungetrübtes Verhältnis - alles dessen also, was man innerhalb der bürgerlichen Gesellschaft vermissen könnte.

Kontakt und Information

Eva Bockenheimer, M.A.
Universität Siegen
Fachbereich Philosophie
Adolf-Reichwein-Straße 2
57068 Siegen
Tel: 0271/7404314
Fax: 0271/7404586
bockenheimer@philosophie.uni-siegen.de

Anmerkungen

1 Dieser Aufsatz basiert auf einem Vortrag, gehalten auf dem Kongress der Internationalen Hegel-Gesellschaft in Poznan 2006 zu Hegels politischer Philosophie. Er wird im Hegel-Jahrbuch (hg. v. A. Arndt, Berlin) erscheinen (voraussichtlich 2008).

2 Vgl. G. W. F. HEGEL, Grundlinien der Philosophie des Rechts oder Naturrecht und Staatswissenschaft im Grundriss, Frankfurt a. M. 2000. §158-181. Im Folgenden werden die Paragraphen nach dieser Ausgabe zitiert und in Klammern angegeben. Folgt nach der Paragraphenzahl ein "N", handelt es sich um einen Verweis auf schriftliche Bemerkungen Hegels zu dem jeweiligen Paragraphen, ein "Z" verweist auf die Zusätze.

3 Wie Hegels Geschlechtertheorie einzuordnen ist innerhalb des philosophischen Geschlechterdiskurses insgesamt, wird zusammenfassend dargestellt in Philosophische Geschlechtertheorien, hg. v. S. Doyé, M. Heinz, F. Kuster, Stuttgart 2002, 7-45, vgl. darin auch die Einleitung zu Hegels Geschlechtertheorie von Sabine DOYÉ, ebd., 242-248 und 260-265. Hier sei zudem auf meine Dissertation zu Hegels Geschlechtertheorie in den Jenaer Systementwürfen, der Phänomenologie und den Grundlinien verwiesen, die voraussichtlich 2008 erscheinen wird. Vieles was im Folgenden

nur angerissen werden kann, soll dort im einzelnen behandelt werden.

4 Im Folgenden ist immer von der bürgerlichen Kleinfamilie die Rede. Nach Hegel entspricht diese nicht bloß einer historischen Darstellungsform der Familie, sondern stellt den vollständig entwickelten Begriff der Familie dar. Sie unterscheidet sich daher in wichtigen Hinsichten von historisch früheren Familienformen, die noch nicht vollständig ihrem Begriff entsprechen. Die folgenden Ausführungen lassen sich deshalb nicht einfach auf andere Familienformen übertragen, wie Hegel sie z. B. in der Phänomenologie des Geistes darstellt.

5 Homosexuelle sind damit aus der Institution der bürgerlichen Ehe ausgeschlossen, ohne dass Hegel das weiter begründen würde. Wieweit der Ehebegriff Hegels trotzdem auch für Homosexuelle Geltung haben könnte, müsste eigens diskutiert werden. Vgl. dazu Herbert SCHNÄDELBACH, Hegels praktische Philosophie, Frankfurt a. M. 2000, 262.

6 Die familiäre Liebe ist unmittelbar und natürlich, weil sie zunächst selbst nicht begrifflich oder gesellschaftlich vermittelt ist. Sie stellt nach Hegel vielmehr ein natürliches, sich von selbst einstellendes Gefühl dar.

7 Wie sich die widersprüchlichen Bestimmungen von Natur und Sittlichkeit in der Familie zueinander verhalten behandelt ausführlich Susanne BRAUER, *Natur und Sittlichkeit. Die Familie in Hegels Rechtsphilosophie*, Freiburg 2007.

8 Vgl. dazu auch §518 in G. W. F. HEGEL, *Enzyklopädie der philosophischen Wissenschaften im Grundrisse III* (1830), 4. Aufl., Frankfurt a. M. 1999, 319f., bzw. die Formulierung in G. W. F. HEGEL, *Philosophie des Rechts. Die Vorlesung von 1819/20 in einer Nachschrift*, hg. v. D. Henrich, Frankfurt a. M. 1983, 131.

9 Zur Entwicklung des Personenbegriffs innerhalb der Grundlinien vgl. Michael QUANTE, "Die Persönlichkeit des Willens' als Prinzip des abstrakten Rechts", in: G. W. F. HEGEL, *Grundlinien der Philosophie des Rechts*, hg. v. L. Siep, Berlin 1997, 73-94.

10 Die Voraussetzung selbständiger Individuen ist der Ausgangspunkt für alle vertragsrechtlichen Staatstheorien. Hegel will demgegenüber zeigen, dass die Individuen in Wahrheit wesentlich gesellschaftliche Individuen sind, die nur innerhalb des modernen Staates auch ihre Selbständigkeit als Individuen realisieren können.

11 Dass beide Momente, Besonderheit und Allgemeinheit, zugleich realisiert sind, zeichnet nach Hegel den modernen Staat aus. Erst auf dieser Stufe ist wirkliche Freiheit möglich, denn beide wesentlichen Momente des Begriffs des freien Willens, Besonderheit und Allgemeinheit (vgl. §7), sind zugleich realisiert. Im Gegensatz zum modernen bürgerlichen Rechtsstaat, der die Besonderheit und persönliche Selbständigkeit der Bürger zulassen kann und sich zugleich als übergreifendes Allgemeines realisiert, war Hegel zufolge die Sittlichkeit der griechischen Polis dadurch gekennzeichnet, dass die Individuen sich vollständig der Allgemeinheit unterordnen.

12 Die Erziehungsfunktion der Familie kann hier nicht weiter erörtert werden. Nach Lu de Vos liegt in ihr die eigentliche Bedeutung der Familie als Institution vernünftiger Freiheit; vgl. Lu DE VOS, "Institution Familie. Die Ermöglichung einer nicht-individualistischen Freiheit", in: *Hegel-Studien* (2006), 91-112. Hier wird dagegen argumentiert, dass dies nur ein Aspekt der Familie ist, deren Hauptfunktion vielmehr darin liegt, die Aneignung des natürlichen Gattungsverhältnisses zu ermöglichen, d. h. den Anfang einer Bewegung zu machen, in der die eigene Unselbständigkeit angeeignet wird.

13 Zu dem Widerspruch, dass Frauen einerseits als Rechtspersonen anerkannt werden müssen, damit sie in den Ehevertrag einwilligen können, ihnen andererseits jedoch die Fähigkeit abgesprochen wird, innerhalb der bürgerlichen Gesellschaft zu agieren vgl. Carole PATEMAN, "Hegel, Marriage, and the Standpoint of Contract", in: *Feminist Interpretations of G. W. F. Hegel*, hg. v. P. J. Mills, Pennsylvania 1996, 209-223.

14 Weitere Fälle, in denen die Frau als selbständige Rechtsperson anerkannt wird, sind Scheidung und Erbantritt bei Tod des Ehemannes. Innerhalb des Familienzusammenhangs gibt sie diese Selbständigkeit dagegen auf und erhält somit auch keine Anerkennung als Rechtsperson - außer vermittelt über die Anerkennung ihrer Familie.

15 Dies wird deutlich in diversen Mit- und Nachschriften, sowie §167 N: "Mann soll nicht mehr gelten als Frau".

16 Nach Hegel trifft der Mann diese Entscheidungen zwar immer nur als Vertreter der ganzen Familie. Er als Person kann insofern nicht mehr unterschieden werden von der Person, die er dabei vertritt: Seine Familie. Der Hegelschen Theorie zufolge gibt er also seine Selbständigkeit ebenso auf wie die Frau auch - in der Praxis gehen damit freilich Privilegien einher, die diese vermeintliche Gleichheit konterkarieren.

17 Die Familie beruht somit nicht mehr auf dem einzelnen Willen abstrakter Rechtspersonen, sondern hat den allgemeinen Willen, den Willen der Familie, die selbst eine geistige Einheit ist, zur Grundlage.

18 Vgl. dazu auch Merold WESTPHAL, "Hegel's Radical Idealism. Family and State as Ethical Communities", in: *The State and Civil Society. Studies in Hegel's Political Philosophy*, hg. v. Z. A. Pelczynski, Cambridge 1984, 77-92. Dass die Familie nicht auf einem Rechtsverhältnis beruht, stellt jedoch auch einen Mangel der Familie als Institution dar: Die familiäre Liebe kann nicht rechtlich eingefordert werden. Als natürliches Gefühl soll sie sich einstellen - aber Liebe kann man nicht erzwingen und so kann es vorkommen, dass die eigentliche Basis der Familie fehlt. Im Staat, dessen sittlicher Zusammenhang gerade nicht auf einem Gefühl, sondern auf der Vernunft basiert, kann die Freiheit dagegen rechtlich eingefordert werden, denn sie hat selbst die Form allgemeiner vernünftiger Gesetze (vgl. dazu die Nachschrift Griesheim in G. W. F. HEGEL, *Vorlesungen über Rechtsphilosophie 1818-1831*, hg. v. K.-H. Ilting, 4 Bde., Bd. 4, Stuttgart/Bad Canstatt 1974, 423). Es ist wichtig, neben der bedeutenden Funktion der Familie zugleich auch ihre Mangelhaftigkeit im Auge zu behalten, denn Hegel behandelt die Familie in den Grundlinien in rechtsphilosophischer Hinsicht. Er will also zeigen, dass die Sphäre der Familie allein nicht ausreicht, um ein freies Zusammenleben der Menschen zu gewährleisten, sondern dass von den familiären Verhältnissen in die bürgerliche Gesellschaft und schließlich in den Rechtsstaat übergegangen werden muss, damit die Menschen ihre Freiheit vollständig realisieren können.

19 Besonders prägnant findet sich diese Bedeutung der Familie bei Griesheim, vgl. G.W.F. HEGEL, *Vorlesungen über Rechtsphilosophie 1818-1831*, Bd. 4, 421.

20 In §175 schreibt Hegel ausdrücklich, es sei Pflicht der familiären Erziehung, "die Kinder aus der natürlichen Unmittelbarkeit, in der sie sich befinden, zur Selbständigkeit und freien Persönlichkeit und damit zur Fähigkeit, aus der natürlichen Einheit der Familie zu treten, zu erheben".

21 Da nach Hegel schon in der Natur an den Geschlechtern ein begrifflicher Unterschied zum Ausdruck kommt, kann sich der geistige Unterschied an dem natürlichen darstellen, wodurch das natürliche Geschlechterverhältnis "sittliche Bedeutung" erhält (§165). Das sittliche Verhältnis schöpft Hegel zufolge aus diesem Unterschied seine Lebendigkeit, indem die Unterschiedenen aufeinander bezogen sind und eine konkrete Einheit darstellen.

22 Mit dieser Aufteilung der Begriffsmomente an die Geschlechter geht also die übliche Bestimmung der Geschlechtscharaktere einher, die der Frau Passivität, Empfind-

samkeit und all die häuslichen Tugenden zuspricht, dem Mann dagegen Aktivität, Vernünftigkeit usw. Vgl. dazu Karin HAUSEN, "Die Polarisierung der 'Geschlechtscharaktere'. Ein Spiegel der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben", in: Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas, hg. v. W. Conze, Stuttgart 1976, 363-393.

23 Dies betont auch Dieter HÜNING, "Die Sittlichkeit der Ehe. Die Konstruktion der bürgerlichen Ehe in Hegels ‚Grundlinien der Philosophie des Rechts‘", in: Recht, Gerechtigkeit und Freiheit. Festschrift für Wolfgang Kersting, hg. v. C. Langbehn, Paderborn 2006, 307. Hüning weist in diesem Zusammenhang deshalb auch auf den von Ludwig Feuerbach zu Recht gegen Hegel erhobenen Vorwurf des "spekulativen Empirismus" hin (vgl. ebd., 312).

24 Die unterschiedliche Bestimmung der Geschlechter äußert sich somit auch in der Art und Weise, wie sie sich auf ihre Gattungshaftigkeit beziehen: Während die Frau auf bloß unmittelbare Weise die Gattungseinheit repräsentiert (in Form der Reproduktion der Familie), bringt der Mann, vermittelt über die bürgerliche Gesellschaft diesen Gattungszusammenhang auf höherer und umfassenderer Ebene im Staat hervor.

25 Darin unterscheidet sich Hegel von manchen seiner Zeitgenossen, v.a. den Frühromantikern, die die Empfindsamkeit und Unmittelbarkeit der Frauen in der Familie geradezu verherrlichen. Vgl. dazu Norbert WASZEK, "Zwischen Vertrag und Leidenschaft. Hegels Lehre von der Ehe und die Gegenspieler: Kant und die Frühromantiker (Schlegel, Schleiermacher)", in: Gesellschaftliche Freiheit und vertragliche Bindung in Rechtsgeschichte und Philosophie, hg. v. Jean-François Kervégan u.a., Frankfurt a.M. 1999, 271-299.

26 Die Frage, welche Konsequenzen die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung für Männer hat, kann hier nicht mehr

behandelt werden, denn dazu müsste näher auf Hegels Bestimmung der bürgerlichen Gesellschaft eingegangen werden. Obwohl Männer nicht in demselben Maße ihrer Sexualität subsumiert sind, weil sie nicht auf die Sphäre der Reproduktion reduziert werden, gibt es das Problem der Subsumtion unter die Geschlechterrolle selbstverständlich auch für sie, denn sie sind letztlich ihrer Funktion in der bürgerlichen Gesellschaft subsumiert. Mit dem Weiblichkeitsbild in der bürgerlichen Geschlechtertheorie geht also ebenso sehr ein bestimmtes Männlichkeitsbild einher, das Männer keineswegs frei macht in ihrem Verhältnis zur eigenen Sexualität. Hüning macht zurecht auf dieses Problem aufmerksam und erweitert damit die Perspektive von Annerl. Vgl. HÜNING, "Sittlichkeit der Ehe", 307 Anmerkung 45 und Charlotte ANNERL, "Das neuzeitliche Geschlechterverhältnis. Eine philosophiegeschichtliche Analyse", in: Frankfurt u.a. 1991, 80.

27 Die Probleme, für die in der aktuellen Familienpolitik ein Umgang gesucht wird, können zum Teil sicherlich auf eben diesen Widerspruch zurückgeführt werden.

28 Nach Hegel bilden sich innerhalb der Konkurrenzverhältnisse der bürgerlichen Gesellschaft mit den Korporationen solidarische Verbände aus, die für das Individuum eine "zweite Familie" (§252) darstellen. Die Korporation macht demnach neben der Familie die zweite "sittliche Wurzel des Staates aus" (§255).

29 Dies ist auch die Auffassung von Blasche und Schnädelbach (vgl. Siegfried BLASCHE, "Natürliche Sittlichkeit und bürgerliche Gesellschaft. Hegels Konstruktion der Familie als sittliche Intimität im entsittlichten Leben", in: Materialien zu Hegels Rechtsphilosophie, hg. v. M. Riedel, Bd. 1, Frankfurt a. M. 1975, 312-337; vgl. SCHNÄDELBACH, Hegels praktische Philosophie, 262).

Susanne Kröhnert-Othman

Der etwas andere Tausch - Gender in zwei religiösen Migrantengemeinden

Was macht religiöse Gemeinschaften sozial-konservativer Prägung für Frauen und besonders für Migrantinnen attraktiv? Was gewinnen sie durch den religiösen Tausch: Anerkennung von Geschlechterdifferenz und Geschlechterungleichheit gegen weibliche Ehre und Auszeichnung in einer Gemeinschaft der Gläubigen? Mein derzeitiger Forschungsalltag bietet mir hier stets neue Anlässe zu Verwunderung. Die genannten Fragen begleiten seit März 2006 meine Forschungsarbeit in zwei religiösen Gemeinschaften von Migrantinnen und Migranten im Ruhrgebiet. Die Genderperspektive ist nicht die zentrale Forschungsperspektive meiner Arbeit, jedoch Bestandteil der Analyse. In dem von der DFG geförderten Forschungsvorhaben "Religiöse Vergemeinschaftung und Integration in der Einwanderungsgesellschaft"¹ am Institut für Weltgesellschaft der Universität Bielefeld geht es um die Frage, welche Bedeutung Mitgliedschaft in einer religiösen Gemeinde für die Integration von Migrantinnen und Migranten in die deutsche Einwanderungsgesellschaft hat.

Meine Forschungsfelder sind eine "arabische" Moscheegemeinde und eine "afrikanische" pfingstcharismatische Gemeinde. Es sind zwei Gemeinschaften, in denen der Nexus von Religion und Ethnizität und damit auch die Marginalisierung der Mitglieder mit Migrationshintergrund in der deutschen Gesellschaft ganz unterschiedlich gelagert sind (Zolberg & Long 1999; Wimmer 2005). Beide Gemeinden sind sich aber in der Hinsicht ähnlich, dass sie Ethnizität durch religiöse Homogenisierung jenseits von Nationalitäten und ethnischer Herkunft der Mitglieder neu ausprägen lassen. Die Moschee ist offen für "alle Muslime" und die Kirche versteht sich als Kirche für "alle Nationen"; und tatsächlich herrscht große ethnische Diversität in beiden Gemeinden. In der Moschee stammen die Mitglieder nicht nur aus unterschiedlichen arabischen Ländern des Nahen Ostens und des Maghrebs, sondern auch aus weiteren Ländern Asiens und Europas. Darüber hinaus gibt es konvertierte Mitglieder aus anderen Herkunftsländern von Zuwanderern, sowie Konvertierte ohne Migrationshintergrund. In der Kirche kommen die Mitglieder nach eigener Auskunft aus 27 unterschiedlichen Nationen, sind je-

doch in der Mehrzahl westafrikanischer Herkunft. Es gibt aber auch "deutsche" Mitglieder der ersten Stunde und auch Konvertierte anderer Religionsgemeinschaften. Beide Gemeinschaften stellen hohe Ansprüche an ihre Mitglieder im Sinne einer bewussten Entscheidung für die Ausrichtung ihrer Lebensführung an religiösen Konzepten.

Im Zentrum der Untersuchung steht der Aufbau symbolischen Kapitals nach Bourdieu (vgl. auch Kröhnert-Othman/Lenz 2002). Nach Verhandlungen um symbolisches Kapital habe ich in den beiden Organisationen zunächst in den Dimensionen Mitgliedschaft und Grenzziehungen, Aushandeln der "richtigen" Lebensführung in der Gemeinschaft, in strukturellen Differenzierungen innerhalb der Organisationen und in der Dimension Erweiterung von Handlungsspielräumen in der Ankunftsgesellschaft gesucht. Es hat sich dann im Laufe der Forschung herausgestellt, dass für die Betrachtung von Vergemeinschaftung und Organisation der Bereich religiöser Rhetorik - vor allem in Hinsicht auf religiöse Gesellschaftskritik ernst zu nehmen ist.

In den Grenzverhandlungen, die ich als Produktion mehr oder weniger exklusiver symbolischer Räume untersuche, wird hier vor allem die Grenze zwischen Gläubigen und Ungläubigen betont und damit einfache Religionszugehörigkeit von bewusst gelebtem Glauben geschieden. Dadurch geschieht zweierlei: zum einen werden innere Differenzierung im Bereich ethnisch-nationaler Herkunftsgruppen von Migrantinnen und Migranten eingeführt und religiöse Homogenisierungen und Standardisierungen einer neuen bewussten Gemeinschaft von Gläubigen jenseits von Ethnizität geschaffen (Roy 2004). Zum Zweiten wird im Kontext des Migrationsprozesses ein anti-hegemonialer Modus (Schiffauer 2004) widerständiger Praxis unterstützt, der vom Standort starker religiös-moralischer Integrität mit der Außenwelt verhandelt. Er eröffnet das religiöse Feld als Verhandlungsraum mit Priorität und erlaubt damit den Gläubigen, die aktuellen Debatten um "Integrationsdefizite" von Migrantinnen und Migranten im Rahmen von Multikulturalismus- und Assimilationsansätzen zu unterlaufen. In religiösen Rhetoriken wird Kritik gegenüber modernen Ge-

¹ Das Projekt wird als Sachbeihilfe "Eigene Stelle" von März 2006 bis Februar 2008 gefördert.

sellschaften geäußert - sowohl der Einwanderungsgesellschaft als auch der modernisierten Herkunftsgesellschaften (Buruma/Margalit 2004). Aber auch die Tradition der Herkunftsgesellschaften wird als "irrational" delegitimiert. Bisweilen werden beide Bereiche - globale Moderne und lokale Tradition - ironisiert, um daraufhin die Wahrheit und Rationalität der religiösen Schriften in den so geschaffenen Raum einzuschreiben.

Gottgewollte Differenz und menschlicher Irrtum

Für die Produktion eines symbolischen Orts von Authentizität und Reinheit erscheint die diskursive "Pflege" der Grenzlinien von Geschlechterdifferenz ein wesentliches Mittel (Wohlrab-Sahr 2006). In der religiösen Rhetorik ist Gottes Wille die Quelle der Legitimation der Geschlechterdifferenz.

In den Predigten der charismatischen Kirche und den Gruppentreffen der Moschee betonen religiöse Diskurse deshalb, dass Verhandlungen um Gleichheit in Geschlechterbeziehungen obsolet sind. Die göttliche Ordnung geht aus den Schriften hervor, die Quelle der differenten Rechte von Mann und Frau (Moschee) oder differenten Pläne für Mann und Frau (Kirche) ist göttlich und alles, was als lokale Tradition oder aber als globale Moderne davon abweicht, erscheint gleichermaßen als menschlicher Irrtum. Phänomene der Desintegration wie Gewalt in der Familie, Auflösung von Familie durch Scheidung oder die Erosion elterlicher Autorität werden aus den religiösen Perspektiven durch Ermahnungen zu gegenseitigem Respekt, der Anerkennung und Ehrung des anderen Geschlechts und in Aufrufen zu Geduld und Standhaftigkeit in menschlichen Beziehungen thematisiert.

In beiden Gemeinden habe ich wiederholt starke Ablehnung und Kritik moderner "westlicher" Vorstellungen von Geschlechtergleichheit vorgefunden. Insbesondere die "Vermännlichung" professioneller Frauen durch Karriere und Konkurrenz mit Männern wurde kritisiert und bisweilen für eine der Ursachen des Zerfalls von Familie gehalten. Haus und Familie als Priorität der Frau und die klare Differenzierung der Zuständigkeiten von Mann und Frau in der Familie wurden jedoch nicht als "ungerecht" erklärt.

Die Tutorin der deutsch-sprachigen Musliminnen in der Moschee betonte des Öfteren, dass Geschlechterungleichheit allein ein Problem westlicher Gesellschaften sei: "In westlichen Gesellschaften wurden Frauen früher als Eigentum der Männer betrachtet, ihnen wurden intellektuelle Fähigkeiten abgesprochen und sie wurden sogar für seelenlos gehalten. Die Unterdrückung der Frau ist dem Islam vollkommen fremd. Im Islam

ging es von Beginn an nicht um die Lösung von Männerproblemen oder Frauenproblemen, sondern um die Beantwortung allgemein menschlicher Fragen." Den gottgewollten Regeln der gegenseitigen Verpflichtung beider Geschlechter in Ehe und Familie müssten Frauen und Männer sich gleichermaßen unterwerfen, so der Kommentar zu einem Handout zum Thema im religiösen Unterricht. Frauen seien hier aber privilegiert, denn sie hätten Versorgungsansprüche gegenüber männlichen Verwandten und könnten darüber hinaus selbst Geld erwerben, das sie für eigene Zwecke nach ihrem Willen verwenden können. Im Unterricht über religiöse Kindererziehung war die besondere Ehrung der Frau als Mutter das Thema, denn das Paradies liegt nach einem Prophetenwort unter ihren Füßen. In den Gesprächen untereinander bekräftigten die Frauen und jungen Mädchen ihre Vorbildrolle als Bewahrerinnen religiöser Standards in der Kindererziehung und im Familienleben.

Von dieser Position der "guten Muslima" aus sollten Frauen durch geduldige Belehrung auch zur Gleichbehandlung von Jungen und Mädchen in ihren Freiräumen außerhalb der Familie aufrufen oder männlichen Abweichungen vom Gewaltverzicht in familiären Beziehungen entgegentreten.

In einer Predigt zum Thema Women of Purpose erklärt die Pastorin der pfingstcharismatischen Kirche ihre Position in der Geschlechterfrage: "Frauenrechte sind kein Thema für christliche Frauen wenn sie den Gesetzen Gottes widersprechen. Frauenrechte sollen nicht als Wegbereiter für Befreiung ohne Grenzen und Egoismus aufgefasst werden. Dieses Zeitalter der Frauenrechte ist keine Option weiterhin in Sünde zu leben, sondern es ist die Chance, Frauen für die Erfüllung ihrer göttlichen Aufgaben auf Erden zu befreien." Das, was von Frauen erwartet werde, sei die spirituelle Unterwerfung unter den Ehemann, wie sie im ersten Petrusbrief für die Holy Women of God formuliert ist: "Desgleichen sollt ihr Frauen euch euren Männern unterordnen, damit auch die, die nicht an das Wort glauben, durch das Leben ihrer Frauen ohne Worte gewonnen werden, wenn sie sehen, wie ihr in Reinheit und Gottesfurcht lebt. Euer Schmuck soll nicht äußerlich sein wie Haarflechten, goldene Ketten oder prächtige Kleider, sondern der verborgene Mensch des Herzens im unvergänglichen Schmuck des sanften und stillen Geistes: das ist köstlich vor Gott." Gemeint sei hier - so ein weiteres Pastorenwort - nicht die Unterwerfung unter jeden kleinen Befehl, den der Mann im Alltagsleben mache, jedoch das Gegenteil weiblicher Dominanz. Ein Gastredner beschreibt in seiner Predigt die Erosion männlicher Autorität in der Familie als Fehler westlicher Gesellschaften: "Männer können leicht rausgeworfen werden: In Holland

zum Beispiel kommen erst die Frauen, dann die Kinder, dann die Hunde und dann erst die Ehemänner."

Segregierte Autorität unter männlichem Dach

In beiden Forschungsfeldern konnte ich unterschiedliche Strukturierungen von Geschlechterparallelität identifizieren - gegründet in Differenz nach göttlichem Plan. Es gab unterhalb der männlichen "politischen" Dominanz in den Gemeinschaften Komplementarität und Asymmetrie in der Geschlechterordnung.

Eine der ersten Beobachtungen jedes Besuchers der Moschee ist sicherlich die strikt durchgehaltene räumliche Geschlechtertrennung, in die ja auch jeder Gast gleich physisch mit vereinnahmt wird. Auf dem Hof der typischen Hinterhofmoschee verläuft die unsichtbare Trennlinie, die den Frauenraum vom Männeraum scheidet.

Die Abgrenzung wird in Zeiten großer Aktivität in der Moschee an den Wochenenden gemeinschaftlich sozial kontrolliert. Auch das Begrüßen von Bekannten des anderen Geschlechts und Gespräche untereinander, die ja außerhalb der Moschee zum selbstverständlichen Alltag der langjährig miteinander bekannten Mitglieder gehören, sind im religiösen Raum nicht gern gesehen. In Interviews haben einige Mitglieder diese Praxis mir gegenüber als altmodisch kritisiert. Sie ist jedoch Teil einer Sphäre konservativer Traditionalität, die von der älteren Generation langjähriger Mitglieder vertreten wird, während eine jüngere Generation sich liberalisierende Veränderungen vor allem für den Bereich der Jugendarbeit vorstellen kann.

Der Gebetsraum der Frauen liegt in einem separaten Gebäude. Seit einiger Zeit ist er mit einem Fernsehgerät und einer Audioanlage ausgestattet, die Bild und Ton aus dem Männerteil der Moschee in den Frauenteil bringen und über Kopfhörer auch das Verfolgen der deutschen Übersetzung arabischer Vorträge und Predigten für Deutschsprechende Musliminnen ermöglicht. Die Kommunikation zwischen Männer- und Frauenbereich der Moschee findet über die kleineren Jungen statt, die mit Botschaften hin- und hergeschickt werden. Obwohl die Frauen bis heute nicht an den Vorstandswahlen der Moschee teilgenommen haben und formal gesehen damit aus dem politischen Leben der Gemeinschaft ausgeschlossen sind, sind sie in der Organisation der Aktivitäten im Frauenbereich erstaunlich eigenständig. Weder der Imam noch der männliche Vorstand mischen sich in die inhaltliche Ausgestaltung und Koordination des Frauenprogramms ein und die Frauen verwalten ihr eigenes kleines Budget. Der älteren religiösen Lehrerin arabischer Herkunft werden von den anderen Frauen Gelehrsamkeit

und weit reichende Kompetenzen für die Beantwortung religiöser Fragen zuerkannt. Sie liest arabische Quellen und vermittelt sie im Heimatdialekt maghrebinischer Frauen und für die deutschsprachigen Musliminnen. Sie ist die erste Anlaufstelle für weibliche Ratsuchende in Lebensfragen. Obwohl Frauen hier einen wichtigen Pol im multipolaren Setting religiöser Autorität in der Moschee darstellen, wird von männlicher Seite aus zwar ihre aktive Rolle - zum Beispiel bei der Integration von Konvertierten Frauen in das Gemeindeleben - anerkannt, ihr religiöses Wissen jedoch zuweilen mit Skepsis betrachtet.

In der Kirche gibt es nur selten formale räumliche Trennungen der Gläubigen nach Geschlecht. Selten finden Veranstaltungen statt, die etwa nur für verheiratete oder unverheiratete Frauen gedacht sind. Die väterliche charismatische Autorität des amtierenden Pastors funktioniert als Schirm über alle Teilbereiche der Organisation. Seine Autorität wird komplementär ergänzt durch die Autorität seiner Ehefrau, die ebenfalls als ordinierte Reverend unterhalb und seitlich der Position des leitenden Pastors dient.

Sie ist die First Lady der Kirche, wird mit dem Titel "Mutter" angesprochen und übernimmt die Kirchenleitung, wenn ihr Mann zu Missionsreisen weltweit unterwegs ist. Die Kirche besitzt ein Women's Ministry, das regelmäßig eigene Programme durchführt. Im September 2007 fand zum zweiten Mal die International Women of Purpose Conference statt. Männer und Frauen waren gleichermaßen eingeladen daran teilzunehmen. Während dieser Tagung kündigte der leitende Pastor die Einführung eines neuen Women's International Outreach Ministry an. Die Art und Weise, in der die neue Struktur von ihm auf den Weg gebracht wurde, unterstrich die gemeinsame Initiative des Pastorenehepaars und ermöglichte ihm gleichzeitig, einige junge aktive Frauen der Gemeinde mit neuen Funktionen und Titeln zu versehen und öffentlich zu ehren. An seine Einführung und Vorstellung schloss sich eine Predigt der Pastorin an, die dann das zentrale Element des Gottesdienstes darstellte. In ihrer Predigt gelang es ihr, eine sehr universelle Botschaft über den göttlichen Plan für Frauen, wie er aus der Bibel hervorgeht mit einer sehr partikularen Botschaft über ihre persönliche Sendung zu verbinden. Sie bezeugte ihr persönliches religiöses Erwachen und erzählte die Geschichte der ersten Begegnung mit ihrem späteren Ehemann, als sie noch eine frische und unwissende "born again" Christin war. Sie deutete das Wirken eines göttlichen Plans bei der Zusammenführung des Paares an und unterstrich die spirituelle Gabe des Klarsehens ihres Ehemannes, der mit ihr die richtige Wahl getroffen habe. Während ihrer gesamten Rede wurde ihre deutende Autorität

tät durch Kopfnicken und Worteinwürfe ihres Ehemannes unterstützt. Ich habe diese Präsentation als erfolgreiche Strategie gelesen, die geteilte Mission und die geteilte Führung des Paares zu bekräftigen. Gleichzeitig wurde der Pastorin dabei eine Position in der zweiten Reihe als erster Gefolgsfrau - disciple - des leitenden Pastors zugewiesen.

Religiöse Individualisierung und Verhandlungen im Feld

An religiöse Organisationen, die einen starken Identitätsdiskurs um die Aufwertung der Gläubigen gegenüber Ungläubigen entwickeln, ist vor allem in der aktuellen Debatte um die Selbstexklusion von Musliminnen und Muslimen aus der deutschen Mehrheitsgesellschaft die Frage gerichtet worden, in welcher Weise das Empfinden religiöser Auserwähltheit zu Abgrenzungen führt. Werden durch solche Rhetorik nicht ziviler common sense und soziale Kohäsion gefährdet und ist dies nicht der Anfang vom Ende aufgeklärter Vorstellungen von Vielfalt? Die im Jahr 2006 von der Konrad-Adenauer-Stiftung durchgeführte Befragung von Frauen in türkischen Moscheen konnte in diesem Kontext wohl einen Zusammenhang zwischen hoher Religiosität und der Ansicht, dass vor Gott nicht alle Menschen gleich seien, darstellen.

Sie zeigte jedoch gleichzeitig, dass für die Ausdehnung der sozialen Kontakte der Befragten jenseits der eigenen religiösen und ethnischen Gruppe Bildung der maßgebliche Faktor war (Jessen/Wilamowitz-Moellendorff 2006). Ich möchte an dieser Stelle drei Argumentationslinien anführen, die meines Erachtens im Hintergrund voraussetzungsvoller Bewertungen liegen und umgekehrt für eine Inklusion starker Religiositäten in ein säkularisiertes Verständnis des Zivilen und von Vielfalt plädieren.

Zum Ersten habe ich im Laufe der Forschungsarbeit die für mich überraschende Erkenntnis gewonnen, dass in den untersuchten Organisationen religiöse Vereindeutigung in paradoxer Weise sowohl mit religiös moderner Individualisierung (Hervieu-Leger 2004) als auch mit einer gewissen Kontrollschwäche der Gemeinschaften verbunden ist. Konkret bedeutet dies: die Verpflichtung zur Einhaltung religiöser Regeln der Lebensführung kann in den Gemeinden zwar rhetorisch strikt eingefordert werden, die Entscheidungen werden jedoch weiter in den privaten Bereich von Familie, Konsum und persönlichen Unterstützungsnetzwerken hinein verlagert. Viele Mitglieder praktizierten in mehr als einer Gemeinde und wandern zwischen verschiedenen Organisationen und Orten religiöser Praxis. Besuche von Events außer-

halb der Gemeinde aber innerhalb einer religiösen Szene spielen ebenso wie das Verfolgen religiöser TV-Programme über Satellitenfernsehen eine Rolle und sind damit Teil dieser individualisierten Praxis. In beiden Gemeinden scheint der semi-öffentliche und semi-private Charakter der Gemeinden eben denjenigen Raum an zu bieten, in dem die Mitglieder auf Distanz zueinander bleiben und nicht in allzu starke gegenseitige Verpflichtungen eingebunden sind. Einmischung ins Private wird nur in Form von Beratung erwartet. Einengung durch soziale Kontrolle von Seiten der Familie oder Zumutungen religiöser Autoritäten werden durch verschiedene Strategien religiöser Eigenständigkeit und Authentizität gegen balanciert.

Zum zweiten habe ich in der Feldforschung selbst die Erfahrung einer sehr widersprüchlichen und symbolischen Inklusion in die Gemeinschaften gemacht. Meine akademische Intervention als Nicht-Mitglied der Gemeinde war ja ein Testfall der Grenzkonfiguration, in dem Verhandlungen um Zugehörigkeit zur Einwanderungsgesellschaft und um symbolisches Kapital von Gläubigkeit geführt worden sind. So wurde symbolisches Kapital, das ich ursprünglich als "wertvoll" mit ins Feld brachte - wie Sprach- und Kulturkenntnisse oder evangelische Religionszugehörigkeit - in face-to-face Verhandlungen um Gläubigkeit und Moral auf die Probe gestellt. Die Gespräche mit den Mitgliedern der Gemeinschaften drehten sich dabei manchmal auch um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder um die orientierungsleitende Rolle der Mutter in der religiösen Kindererziehung.

Neben den Herausforderungen an mich auch meine privaten Einstellungen mit in die Verhandlungen um den Wert religiös motivierter Verständnisse von Weiblichkeit einzubringen, gab es im Laufe der Zeit Anzeichen für symbolische Inklusionen meiner Person in die Gemeinschaften. In längerfristigen Feldaufenthalten werden eben wie auch im Alltag der Integration in die Mehrheitsgesellschaft menschliche Beziehungen etabliert und gegenseitiges Vertrauen aufgebaut. Die Selbstverständlichkeit der Beziehung wird dann ungerne immer wieder neu dadurch hinterfragt, dass Grenzlinien betont werden.

Eine dritte Beobachtung ist die der Simultaneität verschiedener Redestile und Anerkennungsebenen in den Gesprächen mit mir als Forscherin und Privatfrau. In Verhandlungen um Wertorientierungen konnten die Mitglieder der Gemeinden ihre religiösen Orientierungen durchaus gleichzeitig mit Äußerungen im Sinne eines ihnen gleichermaßen selbstverständlichen säkularisierten Common Sense aktualisieren. Trotz unterschiedlicher Positionen konnte dadurch ein Dialog aufrechter-

halten werden. Aus den Kommunikationsmustern schließe ich auf religiöse Kompartimentalisierungen der modernen Lebenswelt aber auch auf Möglichkeiten in unterschiedlichen Kontexten pragmatisch über Lösungen für Alltagsprobleme zu verhandeln.

Für die Geschlechterforschung erscheint mir weitere mikro-soziologische Forschung zum religiösen Tausch im Geschlechterverhältnis aber auch zu Verhandlungsprozessen zwischen universalistisch-feministischen Positionen und alternativen universalistisch-religiösen Konzeptionen von Gleichheit und Differenz wünschenswert. Untersuchungen in spezifischen Verhandlungsfeldern und in unterschiedlichen Formen von Öffentlichkeit und Privatheit könnten die Wahrnehmungshorizonte erweitern und sowohl die Abwehr starker Religiosität als das "kulturell Andere" als auch die enthusiastische Diagnose neu gewonnener weiblicher Handlungsspielräume durch Religiosität relativieren. Dies erscheint mir gerade deswegen angezeigt, da sich Religionsgemeinschaften zunehmend transnational und jenseits ethnischer Herkunftsgemeinschaften ausdehnen und mit ihrer Kritik moderner Gesellschaften viele unterschiedliche Zielgruppen in Einwanderungsgesellschaften ansprechen.

Literatur

Bittlingmayer, Uwe H.; Kastner, Jens; Rademacher, Claudia (Hrsg.) (2002) *Theorie als Kampf - Zur politischen Soziologie Pierre Bourdieus*. Opladen

Buruma, Ian; Margalit, Avishai (2004) *Occidentalism - A Short History of Anti-Westernism*. London.

Hervieu-Leger, Daniele (2004) *Pilger und Konvertiten. Religion in Bewegung*. Würzburg

Jessen, Frank; Wilamowitz-Moellendorff, Ulrich (2006) *Das Kopftuch - Entschleierung eines Symbols?* In: *Zukunftsforum Politik* Nr. 77, Sankt Augustin, Berlin, September 2006 http://www.qantara.de/uploads/409/Kopftuchstudie_Adenauer.pdf (download vom 05.11.2007)

Kröhnert-Othman, Susanne; Lenz, Ilse (2002) *Geschlecht und Ethnizität: Kämpfe um Anerkennung und symbolische Regulation*. In: Bittlingmayer, Uwe H., Kastner, Jens, Rademacher, Claudia (Hrsg.) (2002). Opladen

Roy, Olivier (2004) *Islam in Europa: Konflikt der Religionen oder Konvergenz der Religiositäten?* <http://www.eurozine.com/articles/2006-08-17-roy-de.html>

Schiffauer, Werner (2004) *Muslimische Identitäten in Europa*. In: *Soziale Welt, Zeitschrift für Sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis* 4/2004, Jahrgang 55

Wimmer, Andreas (2005) *Ethnic Boundary Making Revisited. A Field Theoretic Approach*. In: *IMIS Beiträge Heft 27/2005*. pp. 53-70. <http://www.imis.uni-osnabrueck.de>

Wohlrab-Sahr, Monika (2006) *Religionen, Fundamentalismus und die symbolische Ordnung der Geschlechter - Einige Thesen*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung, 6.12.2006 http://www.fes.de/forumug/pdf/061206_wohlab-saar.pdf (download vom 05.11.2007)

Zolberg, Aristide R. und Long Litt Woon (1999) *Why Islam is like Spanish: Cultural Incorporation in Europe and the United States*. In: *Politics and Society* Volume 27, No 1, March 1999, pp. 5-38

Kontakt und Information

Dr. Susanne Kröhnert-Othmann
Universität Bielefeld
Fakultät für Soziologie
Postfach 100131
33501 Bielefeld
Tel: 0521/1064230
susanne.kroehnert-othman@uni-bielefeld.de

Carmen Leicht-Scholten

Exzellenz braucht Vielfalt - oder: wie Gender and Diversity in den Mainstream der Hochschulentwicklung kommt

Human Resources, Gender and Diversity Management an der RWTH Aachen

Exzellenz braucht Vielfalt - oder: wie Gender and Diversity in den Mainstream der Hochschulentwicklung kommt - Human Resources, Gender and Diversity Management an der RWTH Aachen
Der Beitrag beschreibt den Entwicklungsprozess und die institutionelle Umsetzung von Gender and Diversity Management als Elemente der Hochschulentwicklung am Beispiel der Etablierung der

Stabsstelle Integration Team - Human Resources Gender and Diversity Management an der RWTH Aachen.

Vorbemerkung

Die Zukunftsfähigkeit der europäischen Hochschulen wird in den kommenden Jahren verstärkt durch zwei zentrale Fragestellungen bestimmt. Zum einen verschärft die demografische Entwicklung den Fach- und Führungskräfte-mangel gerade

auch an den Hochschulen, womit die Rekrutierung des wissenschaftlichen Personals ein wichtiger Qualitätsfaktor für den Standort Hochschule sein wird. Zum anderen wird die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Hochschulen im internationalen Vergleich von einer Qualitätssicherung in der Lehre, der Förderung der Innovationsfähigkeit in der Forschung und der Internationalisierung der Hochschule in Forschung und Lehre abhängen. Zielsetzungen, die nur dann zu erreichen sind, wenn es gelingt, vielfältige Menschen für Ideen und Projekte zu begeistern und zu mobilisieren. Die Einbeziehung von Chancengleichheit (Gender and Diversity) ist damit nicht mehr nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch eine Frage des wissenschaftlichen Leistungsniveaus und der Effizienz.

Ausgangslage

Im Rahmen der Vorbereitung auf die zweite Runde des Exzellenzantrages hat an der RWTH ein breiter interner Diskussionsprozess stattgefunden, in dem ca. 50 Personen aus der Wissenschaft und der Hochschulverwaltung in zahlreichen Arbeitsgruppen und darauf aufbauenden gemeinsamen Workshops das Zukunftskonzept der Hochschule entwickelt haben.

Ausgehend von einer Stärken-Schwächen Analyse an der RWTH Aachen hinsichtlich des Gender-Profiles lässt sich folgendes feststellen:

Ganz im Gegensatz zu der Spitzenposition, die die RWTH Aachen als technische Hochschule in der deutschen Hochschullandschaft einnimmt, muss sie sich im nationalen Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten mit der Universität Karlsruhe und der TU Dresden die achte Ranggruppe teilen, während andere der TU-Hochschulen auch in der vierten und fünften Ranggruppe zu finden sind, und nur die Universität Stuttgart noch eine Ranggruppe darunter liegt (vgl. CEWS 2005 und 2007: 41-42).

Aufschluss über die Ursachen der geringen Zahl von Frauen auf den unterschiedlichen Karrierestufen der RWTH gab das im SoSe 2006 durchgeführte Forschungsprojekt "Gender and Science"¹. Ziel des anwendungsorientierten Forschungsprojektes war es, einen breiten hochschulweiten Dialog anzuregen und Möglichkeiten aufzuzeigen, wie Gender-Aspekte in Forschung und Lehre einer technischen Hochschule integriert werden und dadurch auch Forschungsperspektiven erweitert werden können. Aufbauend auf eine Dokumentenanalyse² von Leitbild und Zielvereinbarungen der Hochschule zum Thema Wissenschaft und Geschlecht wurde eine Befragung aller Professorinnen und Professoren zum Thema "Gender and Science" durchgeführt. Ausgangspunkt der Befra-

gung war der Versuch einer Standortbestimmung, d. h. eine Analyse, welche Bedeutung Genderaspekte und genderbezogenen Fragestellungen in Wissenschaft und Forschung von Seiten der aktiven Professorinnen und Professoren zugemessen wird.

Die angestrebte Totalerhebung wurde trotz aktiver Unterstützung durch die Hochschulleitung bei weitem nicht erreicht. Die Rücklaufquote lag bei 15 % und stellt damit auch bei schriftlichen Befragungen einen recht unterdurchschnittlichen Wert dar. Auf Grund der geringen Beteiligung an der Befragung können die Ergebnisse nur als Tendenzbeschreibungen gewertet werden. Da aber davon auszugehen ist, dass die geringe Beteiligung auch mit einem geringen Interesse am Thema zusammenhängt und sich demzufolge nur diejenigen an der Befragung beteiligt haben, die dem Thema prinzipiell aufgeschlossen gegenüber stehen, liefern die Ergebnisse sicherlich eine eher positive Tendenzbeschreibung.

Die Ergebnisse der Befragung³ lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die Wissenschaftskulturen in Fakultäten, so unterschiedlich sie auch sein mögen, sind geprägt von vielen gender-blinden Flecken bis hin zu einer vollständigen Negierung der Gender-Dimension für die Wissenschaft. Da es an der Hochschule bisher auch auf Grund des ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunktes und der sehr stark anwendungsbezogenen Forschung keine Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Wissenschaftskultur gab und auch von Seiten der Geistes- und Sozialwissenschaften keine derartigen Forschungsschwerpunkte eingebracht wurden, gilt es gerade Professorinnen und Professoren zu sensibilisieren und für die Strategie des Gender Mainstreaming zu gewinnen.

Ausgehend von den Ergebnissen der Befragung ließen sich kurz- und mittelfristige Handlungsempfehlungen ableiten:

"Um die im Leitbild der RWTH formulierten Ziele zu erreichen und damit die Fähigkeiten von Frauen und Männern gleichermaßen in Forschung und Lehre, bei der Entwicklung von Forschungsprojekten und Generierung von Forschungsergebnissen zu unterstützen, ist die Hochschule gefordert, gerade Professorinnen und Professoren für die Umsetzung des Gender Mainstreaming Konzeptes zu gewinnen. Die Hochschule hat mit der Formulierung ihres Leitbildes und des Genderprofils erste Schritte getan. Nun gilt es beides im Hochschulalltag im Sinne der top-down-Strategie gemeinsam mit Professorinnen und Professoren umzusetzen. Soll Gendergerechtigkeit als Qualitätsmerkmal der Hochschulentwicklung eingestuft werden,

1 Leicht-Scholten, Carmen (HG.) 2007: Gender and Science. Perspektiven in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Bielefeld. Das Projekt wurde durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes NRW gefördert

2 vgl. ebd. S. 23f.

3 vgl. dazu ausführlich in Leicht-Scholten a.a.O. S. 19ff..

4 ebd. S. 33

ist es notwendig, die Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb der Hochschule in einen entsprechenden institutionellen Rahmen einzubetten. Soll das beschriebene Leitbild mehr sein als eine Vision, so gilt es, die Hochschule als gesamte Organisation auf allen hierarchischen Ebenen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu reorganisieren und die Geschlechterfrage als wesentliches Kriterium für die Entwicklung von Forschungsfragen und Forschungsprojekten zu betrachten."⁴

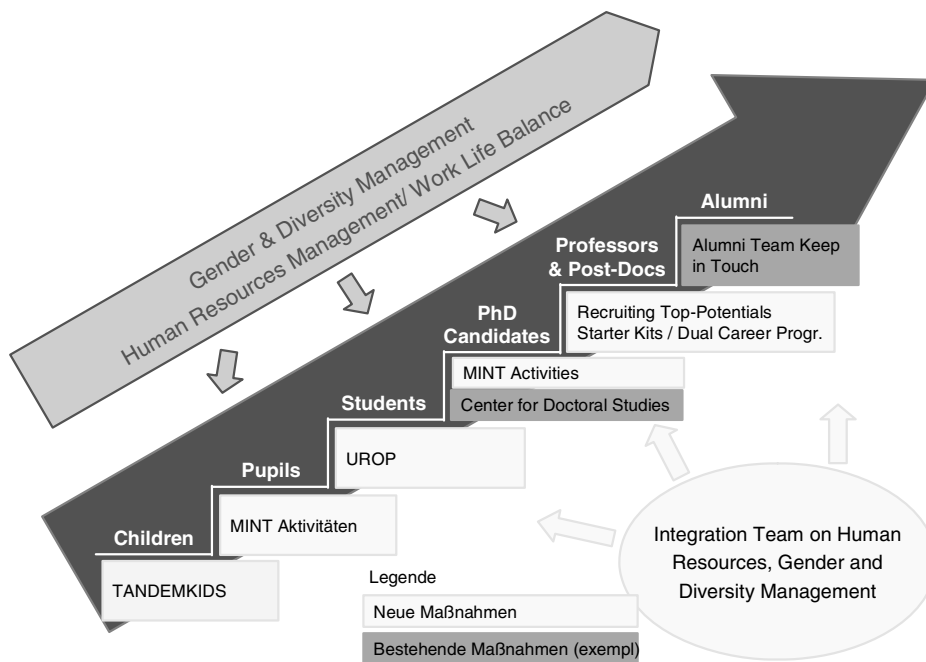
Implementierung von Gender and Diversity Management als Elemente der Hochschulentwicklung

Die RWTH Aachen versteht Gender Mainstreaming als umfassenden Reorganisationsprozess der Hochschule, der mittel- und langfristig eine kohärente Gender Policy der Hochschule zur Folge hat. Die Entwicklung und Gestaltung von an Chancengleichheit orientierten Personalentwicklungsstrategien, die Aspekte der Organisationsentwicklung mit Gender and Diversity-Ansätzen und mit der Stärkung der Kooperation zwischen zentraler und dezentraler Personalverantwortung

verknüpft, trägt insofern der Realisierung von struktureller Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe Rechnung. Neben Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils⁵ auf den unterschiedlichen akademischen Stufen sind Gender and Diversity-Aspekte in Lehre, Forschung und Personalentwicklung zu integrieren.

Um dieses Ziel zu erreichen, hat die RWTH im Rahmen der Exzellenzinitiative die dem Rektorat zugeordnete Stabsstelle "Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management" geschaffen. Die Stabsstelle ist zentrale Ansprechpartnerin für Fakultäten und Einrichtungen der Hochschule hinsichtlich Fragen von Gender and Diversity. Ziel der Stabsstelle ist es, die im Exzellenzantrag formulierte People Policy zu unterstützen, sie als Handlungsprinzip auf allen Entscheidungsebenen in Verwaltung, in Forschung und Lehre zu verankern und Veränderungsprozesse kompetent zu begleiten.

Die Stabsstelle bildet damit das Herzstück der im Zukunftskonzept formulierten Maßnahme "Mobilising People", mit der ein kohärentes Personal- und Organisationsentwicklungskonzept unter Berücksichtigung eines Diversity-Ansatzes eingeführt werden soll.



Quelle: RWTH Aachen 2020: Meeting Global Challenges. The integrated Interdisciplinary University of Technology. Proposal for the Establishment and Funding of the Institutional Strategy to Promote Top-Level Research: 49, April 2007

Die Maßnahme "Mobilising People" startet mit fünf Programmen auf unterschiedlichen Ebenen: dem MINT Kooperationsprogramm, dem "Undergraduate Research Opportunities Programme", dem Programm zur Anwerbung von hochtalentier-

ten Akademikerinnen und Akademikern durch ein proaktives internationales Rekrutierungskonzept, den Starter Kits und dem Dual Career Programme⁶.

5 Auf Grund des niedrigen Frauenanteils wird die Strukturkategorie "Geschlecht" vorrangig berücksichtigt, obgleich im Rahmen des Diversity-Ansatzes auch die anderen Kategorien Anwendung finden.

6 Auf die einzelnen Maßnahmen wird im Folgenden bei der Beschreibung des Integration Teams noch ausführlicher eingegangen.

Darüber hinaus sind zur Entwicklung einer kohärenten People Policy Maßnahmen zu Gender und Diversity in den unterschiedlichen Bereichen der Hochschule von Personal- und Organisationsentwicklung bis hin zu den Bereichen Forschung und Lehre zu identifizieren, zu evaluieren bzw. im Falle der Identifizierung von bestehenden Defiziten neue oder ergänzende Maßnahmen zu initiieren.

Personalentwicklung

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein wesentliches Ziel der Hochschule. Es gilt diverse Menschen für die Wissenschaft zu gewinnen, sie innerhalb des Wissenschaftssystems zu motivieren und zu halten.

Nachwuchsrekrutierung

Die RWTH Aachen will Talente auf den unterschiedlichsten Stufen der wissenschaftlichen Karrierestufen gewinnen, fördern und halten.

Mit dem Undergraduate Research Opportunities Programme (UROP) können bis zu 30 erfolgreiche Studierende pro Jahr projektbezogene Mittel beantragen, um an einem Institut ein Praktikum durchzuführen. Eine Datenbank, auf die Studierende der RWTH zugreifen können, ist die Basis des Programms, das auch für Studierende an Partneruniversitäten in den USA und Kanada angeboten wird.

Die Hochschule setzt sich besonders dafür ein, den Frauenanteil des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erhöhen und ist bestrebt, Frauen für eine wissenschaftliche Karriere besonders zu ermutigen und zu fördern. Sie verfolgt das Ziel, den Anteil der Frauen an Promotionen, Habilitationen und bei der Qualifizierung für eine Professur zu erhöhen und berät die Fachbereiche und Einrichtungen in der Entwicklung und Einführung von Konzepten und Maßnahmen, um Frauen stärker und durchgängiger in ihrer Karriereplanung zu unterstützen. Die bestehenden Angebote zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden unter Gender and Diversity-Aspekten analysiert und durch geeignete Maßnahmen zur besonderen Förderung von Frauen in bisher unterrepräsentierten Bereichen unterstützt.

Die Bedeutung von Mentoring und informellen Förderbeziehungen für eine Karriere in der Wissenschaft wird in vielen Studien belegt (vgl. Allmendinger u. a. 2000, Matthies u. a. 2001, Wimbauer 1999, Zimmer 2003). Unbestritten ist inzwischen auch die Wirksamkeit von Mentoring-Programmen zur Herstellung von Chancengleichheit in der Wissenschaft. Diesen Ergebnissen der Gender Forschung hat die RWTH Aachen bei der Konzeption ihrer Maßnahmen Rechnung getragen.

So betont der Wissenschaftsrat in seiner Empfehlung zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen vom Juli 2007 die Bedeutung von Mentoring-Programmen und führt als Beispiel für ein erfolgreiches und innovatives Mentoring-Konzept die RWTH Aachen an (WR 2007: 28). Da Mentoring-Ansätze inzwischen an vielen Hochschulen zu finden sind, soll auf die einzelnen Mentoring-Programme an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden. Hervorzuheben ist, dass alle an der RWTH Aachen laufenden Mentoring-Programme drei Instrumente der Personalentwicklung kombinieren. Neben der eigentlichen Mentoring-Beziehung ergänzen Trainings das Fachwissen zu karriererelevanten Themen. Zusätzlich stärken Networking-Treffen die Vernetzung der Wissenschaftlerinnen.

Auf Grund des technisch und naturwissenschaftlich ausgerichteten Profils der RWTH Aachen und der gerade in diesem Bereich starken Unterrepräsentanz von Frauen, sind die initiierten Programme auch speziell auf diese Zielgruppe zugeschnitten. Das hochschulübergreifende Programm TANDEMplus ist bundesweit das erste Kooperationsprojekt zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen⁷. Auch auf internationaler Ebene ist die RWTH richtungsweisend. Mit der Entwicklung des Mentoring-Programms TANDEMplusIDEA, einem Kooperationsprojekt zwischen den Hochschulen der IDEA League⁸ (Imperial College London, Delft University, ETH Zürich und RWTH Aachen) wird Mentoring auf internationaler Ebene als best practice Modell entwickelt.

Im Rahmen der Exzellenzinitiative werden die bestehenden Mentoring-Programme ausgebaut und um Programme für bislang nicht angesprochene Statusgruppen ergänzt.

MINT Kooperationsprogramm

Über eine gezielte Rekrutierungspolitik für die Übergangsphase von der Schule zur Universität sollen mehr Schüler und vor allem auch Schülerinnen für die so genannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) frühzeitig angesprochen, begeistert und für ein Studium gewonnen werden. So sollen mit TANDEMKids und SchoolTANDEM die bestehenden Mentoring-Programme um die Bereiche Schule erweitert werden. Während sich TANDEMKids an Schülerinnen und Schüler der 7. Klasse richtet, die einen studentischen Mentor oder eine studentische Mentorin haben, werden bundesweit Schülerinnen und Schüler der 10. Klassen eingeladen, an von Doktorandinnen und Doktoranden vorbereiteten Summer Schools an der RWTH teilzunehmen. Diese werden durch das Mentoring-Programm SchoolTANDEM ergänzt, über das die Schülerin-

⁷ Im Rahmen des Programms zur Unterstützung von Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur kooperiert die RWTH Aachen, mit der Universität Karlsruhe (TH) und der Fraunhofer Gesellschaft München.

⁸ Die IDEA League ist ein Zusammenschluss international renommierter technischer Hochschulen (Imperial College London, Delft University, ETH Zürich, RWTH Aachen und Paris Tec) zur Entwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards in Forschung und Lehre.

nen und Schüler auch nach Beendigung der Summer School den Kontakt zur Hochschule halten können.

Durch die Angliederung der bestehenden Mentoring-Programme an die Stabsstelle wird es möglich, diese derart in die Hochschulstruktur zu integrieren, dass die Impulse der Nachwuchsförderung in die wissenschaftliche Personalentwicklung der Hochschule Eingang finden können. So können perspektivisch Elemente dieser Programme als Weiterbildungsangebote für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen in ein gendersensibles Personalentwicklungskonzept einfließen.

Starter Kits

Um ein diverses Team nicht nur zu gewinnen sondern dann auch halten zu können, gilt es gerade auch Professorinnen und Professoren und Personen in zukünftigen Leitungspositionen der Hochschule (z. B. in Dekanaten, Dezernaten) zu sensibilisieren und für die Strategie des Gender and Diversity Managements zu gewinnen. Um dieses Ziel zu erreichen, wird die RWTH ein mehrtägiges modulares Welcome Seminar-Paket anbieten, das als Teil der Zielvereinbarungen mit Neuberufenen individuell auf die Bedürfnisse der einzelnen Personen zugeschnitten sein wird. Die Module umfassen Trainings zu Hochschulmanagement, Verwaltungsstruktur der Hochschule, Teamentwicklung, Teamführung, Gender Wissen und Didaktik.

Organisationsentwicklung

Um einen Prozess zur Entwicklung einer gender- und diversity-sensiblen Hochschule anzustoßen, steht am Beginn die Identifizierung aller bestehenden Projekte und Maßnahmen im Kontext von Gender and Diversity. Die Ergebnisse dieses Prozesses sollen in Form eines Projekt- und Maßnahmenkatalogs zusammengefasst und innerhalb sowie außerhalb der Hochschule präsentiert werden.

Darauf aufbauend wird in einem nächsten Schritt die Bewertung der bestehenden Maßnahmen und Projekte stehen, die in Empfehlungen bezüglich Weiterführung, Veränderung oder Einstellung der Aktivitäten mündet. Dadurch ist eine Schärfung des Profils der People Policy möglich.

Im Rahmen der Implementierung neuer Steuerungsinstrumente an der RWTH Aachen ist zur Realisierung von Chancengleichheit im Sinne des Gender Mainstreaming und zur Optimierung und Fortschreibung einer nachhaltigen Frauenförderung ein hochschulinternes Anreizsystem zu entwickeln und ausdifferenzieren.

Die RWTH Aachen berücksichtigt die Frauenförderung in der Finanzverteilung und schafft effektive Anreizsysteme. Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern soll durch eine effektive Gestaltung der internen Mittelvergabe unterstützt werden. Zu den Indikatoren im Bereich der Mittelvergabe gehören u. a. eine relevante Anteilssteigerung von Frauen im Bereich der Studierenden, der Absolventinnen, der Promovendinnen, der Nachwuchswissenschaftlerinnen und bei der Neubesetzung von Professuren. Auch wird die Hochschule über eine proaktive Berufungspolitik in den nächsten Jahren gezielt Frauen für Professuren ansprechen. Dies soll nicht erst mit der Ausschreibung einer neu zu besetzenden Professur, sondern bereits im Vorfeld über die Sichtung geeigneter Kandidatinnen beginnen.

Die Analyse der Ist-Situation in den einzelnen Fachbereichen und Entwicklung individueller, auf jede Fakultät abgestimmter Handlungskonzepte mit Zielvereinbarungen trägt aktuellen Studien der Gender-Forschung Rechnung, wonach die verschiedenen Fachbereiche sich in ihren Wissenschaftskulturen und damit auch in den ausschließenden Mechanismen unterscheiden (Heintz 2004). Eine Genderanalyse fragt nicht nur nach der Differenz, sondern auch wie diese Differenz hergestellt wird. Es gilt das "doing gender" der Organisation und ihres Outputs zu untersuchen (vgl. Macha 2007: 409). Die Konzeption ergänzender Maßnahmen wird unterstützt durch eine Prozessberatung und Begleitung der Einrichtungen bei der Umsetzung der Maßnahmen. Durch die enge Kooperation mit Gender und Diversity-Fachkompetenz an der Hochschule mit den Abteilungen für Hochschulentwicklung und Personalentwicklung, mit allen Fachbereichen sowie Fakultäten und Verwaltungseinheiten soll eine kontinuierliche Beratung zu Integration von Gender and Diversity-Aspekten auf allen Ebenen der Hochschule erreicht werden.

(s. dazu auch die Abbildung nächste Seite)

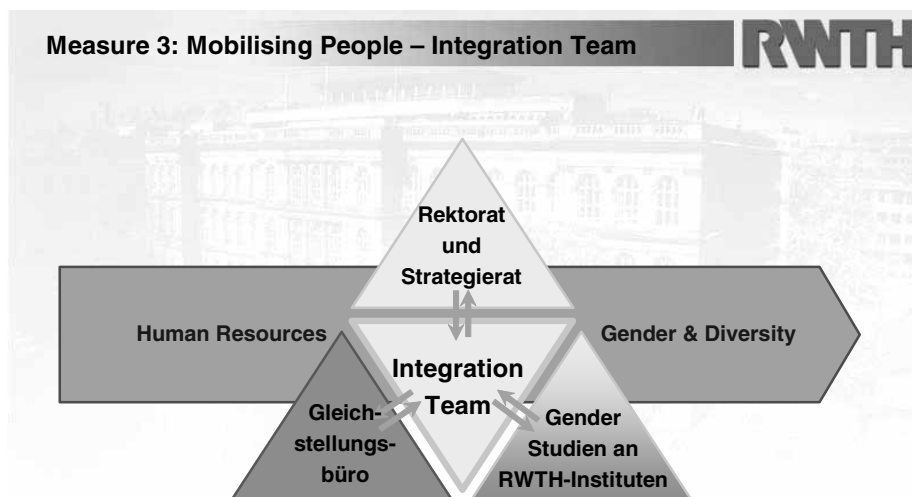
Work Life Balance

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein geschlechtsunabhängiges Problem. Die Problematik trifft Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aber deshalb besonders heftig, da sie sich in der Regel in einer relativ langen Qualifikationszeit bis zur Berufung auf eine Professur auf befristeten Qualifikationsstellen befinden.

Die Erfahrung zeigt jedoch, dass es in der Regel Frauen sind, die - vor die Alternative Familie oder Beruf gestellt - auf ihre berufliche Karriere ganz oder teilweise verzichten.

Die RWTH will "neue Chancen für kluge Köpfe"⁹ schaffen und strebt die Zertifizierung als familien-

⁹ Bornefeld, Rauke Xenia 2007: "Uni und Kinder. "Neue Chancen für kluge Köpfe" in: Aachener Zeitung vom 12.07.2007.



Zukunftskonzept **RWTH AACHEN**
UNIVERSITY Nr. 28

Quelle: RWTH Aachen: RWTH2020 Meeting Global Challenges. Zukunftskonzept der RWTH Aachen. Informationsveranstaltung vom 8. Januar 2008.

freundliche Hochschule an. Das Eltern-Service Büro (ESB) - eine Beratungs- und Vermittlungsstelle für alle Hochschulangehörigen - trägt maßgeblich zu einer Entwicklung individueller und passgenauer Betreuungskonzepte bei, die Hochschulangehörigen die Balance von Familien- und Erwerbstätigkeit/Studium dauerhaft ermöglicht. Die RWTH war die erste Hochschule in NRW, die ein Eltern-Service Büro etabliert hat. Für seine erfolgreiche Arbeit wurde das ESB im letzten Jahr von der Stadt Aachen mit dem "Prädikat Familienfreundlich" ausgezeichnet.

Im September 2007 konnten an der Hochschule mit Unterstützung des ESB zwei neue Betreuungsgruppen mit 20 Vollzeitplätzen starten. In zwei Gruppen werden Kinder im Alter von 8 Wochen bis zum Kindergarteneintritt von qualifizierten Tagesmüttern betreut. Die Betreuungszeiten richten sich nach dem Bedarf der Eltern, wobei auch eine Teilzeitbetreuung möglich ist. Auf Grund der starken Nachfrage plant die Hochschule perspektivisch die Einrichtung weiterer Gruppen. Im Rahmen des angestrebten Zertifizierungsprozesses als familienfreundliche Hochschule wird die Entwicklung eines Kinderhauses angestrebt, in dem durch eine Kombination mehrerer Betreuungsformen unterschiedlichste Bedarfe abgedeckt werden können.

Neben der Vermittlung von Betreuungsangeboten unterstützt und berät das Elternservicebüro auch "rund ums Kind", und wird eng mit dem Dual Career Center zusammenarbeiten.

Dual Career Center

Um exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die RWTH Aachen zu gewinnen, wird aus Mitteln der Exzellenzinitiative ein Dual Career Center geschaffen, das neu berufene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und ihre Familien unterstützt. In Zusammenarbeit mit der Stadt Aachen, den Universitäten Köln und Bonn, dem Forschungszentrum Jülich und anderen Kooperationspartnern wird Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern von neuberufenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der RWTH die Möglichkeit einer befristeten Anstellung gegeben.

Forschung

Die RWTH Aachen will die Einbeziehung von Aspekten von Gender and Diversity bei der Bearbeitung von Forschungsfragen stärken. Die Fachbereiche werden aufgefordert, bei der Strukturplanung entsprechende Arbeitsgebiete und Lehrangebote zu berücksichtigen und in den Studien- und Prüfungsordnungen zu verankern.

Alle Fachbereiche und Einrichtungen der RWTH Aachen sind aufgefordert, Fragestellungen zu methodologischen und inhaltlichen Themen der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre zu fördern und ein Klima sachlicher Auseinandersetzung und offener Diskussion zu ermöglichen. Im Sinne der Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre sollen Berufungskommissionen entsprechende

wissenschaftliche Ansätze der Bewerberinnen und Bewerber besonders würdigen¹⁰.

Als erste Maßnahme vergibt die Hochschule aus Mitteln der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zehn Promotionsstellen für Arbeiten, die Aspekte von Gender and Diversity in den Naturwissenschaften integrieren.

Lehre

Es sind Maßnahmen zu entwickeln, die fächerübergreifendes Lernen, interdisziplinäre Studienanteile und berufspraktische- und Projektstudien berücksichtigen. Dabei sind die unterschiedlichen Aspekte im Studierverhalten von Frauen und Männern ebenso zu berücksichtigen wie Unterschiede in den jeweiligen Fachkulturen. Darüber kann eine Erhöhung des Anteils von Frauen und Personen mit unterschiedlichsten kulturellen und sozialen Hintergründen (Gender and Diversity) erreicht werden. Perspektivisch ist das Screening eines Fachbereichs auf Genderaspekte ange-dacht.

Als erste Maßnahme vergibt die Hochschule Stipendien für fachdidaktische Promotionsthemen in den naturwissenschaftlichen Fächern. Zum einen soll über die fachdidaktischen Promotionen ein Kooperationsprojekt der unterschiedlichen Fachdidaktikstellen der Fachbereiche zur Entwicklung von Weiterbildungsmodulen für Lehrerinnen und Lehrer entwickelt werden, um damit den Transfer zwischen Wissenschaft und Schule anzuregen, und um langfristig mehr Schülerinnen und Schüler für ein Studium der zu gewinnen. Über das Angebot fachdidaktischer Promotionsthemen kann eine Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen in den Fachwissenschaften erreicht werden¹¹, mittelfristig können darüber vielleicht auch mehr Frauen in der Wissenschaft gehalten werden und langfristig die wissenschaftlichen Erkenntnisse der fachdidaktischen Arbeiten in die Lehramtsausbildung an der RWTH einfließen und an Lehrerinnen und Lehrer weitergegeben werden.

Des Weiteren sollen langfristig Angebote für interdisziplinäre Module zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten entwickelt und angeboten werden.

Fazit

Mit der Etablierung des Integration Teams übernimmt die RWTH Aachen eine Vorreiterrolle unter den technischen Hochschulen in Deutschland.

Ein ähnlich umfassender Prozess wurde bisher nur an einer nichttechnischen Hochschule angestoßen. So hat die Universität Duisburg Essen zur Umsetzung ihrer Gender-Strategie eine eigene Einrichtung geschaffen, die in diesem Aufgaben-

feld Dienstleistungen für die Universität erbringen soll (vgl. Klees-Möller/ Rompeltien 2007).

Mit der Schaffung der Stabsstelle ist die RWTH Aachen die erste technische Hochschule, die eine starke impulsgebende Struktur für die Umsetzung eines Gender and Diversity Managements geschaffen hat. Zwischen Wissenschaft und Hochschulmanagement angesiedelt, kann sie Impulse in alle Bereiche der Hochschule geben und damit selbst best-practice Beispiel werden - allerdings nur wenn es gelingt, die gesamte Hochschule in den Transformationsprozess einzubeziehen.

Literatur

- CEWS - Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung 2005: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, Bonn
- CEWS - Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung 2007: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 2. Fortschreibung, Bonn
- Heintz, Bettina, Martina Merz, Christina Schumacher 2004: Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. Bielefeld
- Klees-Möller, Renate, Bärbel Rompeltien 2007: Gender im Mainstream der Hochschulentwicklung. Institutionalisierung von Frauenförderung und Gender Mainstreaming am Beispiel MEDUSE. In: Leicht-Scholten, Carmen (HG.): Gender and Science. Perspektiven in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Bielefeld, S. 37-52
- Leicht-Scholten, Carmen 2007: Einleitung. In: Leicht-Scholten, Carmen (HG.): Gender and Science. Perspektiven in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Bielefeld, S. 9-15
- Leicht-Scholten, Carmen 2007: Gender Mainstreaming - Mehr als nur ein Papiertiger? - wie viel Gender ist im Mainstream der Wissenschaften? In: Leicht-Scholten, Carmen (HG.): Gender and Science. Perspektiven in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Bielefeld, S. 19-35
- Macha, Hildegard, Claudia Fahrenwald (HG.) 2007: Gender Mainstreaming und Weiterbildung. Organisationsentwicklung durch Potentialentwicklung
- Zimmermann, Ute 2007: Gender & Diversity Management an Hochschulen - Überlegungen zu einem Aufgaben- und Anforderungsprofil für Gender & Diversity Manager/innen. In: Journal Netzwerk Frauenforschung Nr. 22/2007, Dortmund S. 23-32

10 Es ist sowohl angedacht, solche Kandidatinnen und Kandidaten vorrangig zu berücksichtigen, als auch die Fachbereiche über finanzielle Anreize zu ermutigen, derartige Kompetenzen verstärkt nachzufragen.

11 da ein Großteil Studentinnen der Naturwissenschaften auf Lehramt studieren.

Kontakt und Information

Dr. Carmen Leicht-Scholten
RWTH Aachen
Leitung Integration Team
Human Resources, Gender and
Diversity Management
Templergraben 55
D-52062 Aachen
Tel: 0241-8096220
Fax: 0241-8092160
cleicht@soziologie.rwth-
aachen.de
www.tandemplus.de
www.genderandscience.de

Renate Petersen

Mit Mentoring und Vernetzung an die Spitze: MediMent - Erstes Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen am Universitätsklinikum Essen

In der Hochschulmedizin ist das Verhältnis zwischen der Zahl studierender Frauen und ihrer Präsenz auf den weiteren wissenschaftlichen Karriereebenen sehr unausgewogen. Während etwa 61,5% der Medizin-Studierenden in Deutschland weiblich sind, vertreten sie beim wissenschaftlichen Personal nur noch 37,4 %¹ (vgl. Statistisches Bundesamt 2005²). Das Genderprofil der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen zeigt für die weiteren Qualifizierungsschritte, dass im Zeitraum 2003-2005 der Frauenanteil an den Habilitationen lediglich 20 % beträgt³; von insgesamt 76 Professuren sind derzeit nur sechs mit Frauen besetzt.

Mit dem Ziel der Stärkung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses startete im April 2005 MediMent, das erste Essener Mentoring-Programm für promovierte Wissenschaftlerinnen im Essener Universitätsklinikum, die eine Hochschulkarriere oder Führungsposition in der Klinik und/oder Grundlagenforschung anstreben und bereits erste Erfolge in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn aufweisen können⁴.

MediMent - Das Konzept

Auch in der Medizin profitieren vornehmlich Männer von informellen fördernden Beziehungen. Sie können im Gegensatz zu Frauen auf ein gut ausgebautes Beziehungssystem zurückgreifen, mit dem sich eine aus dem Status ergebende Autorität von aktuellen Professoren auf zukünftige überträgt. MediMent intendiert, diese fehlende Einbindung der Wissenschaftlerinnen in informelle Netzwerke aufzuheben und Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Mentoring auf ihrem Karriereweg professionell zu begleiten. In persönlichen Beziehungen zwischen Professorinnen/habilitierten Kolleginnen und den Nachwuchswissenschaftlerinnen soll ein Wissens- und Erfahrungstransfer über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb stattfinden. Diese Beziehung wird als Ergänzung, nicht als Ersatz, der herkömmlichen Betreuung verstanden. Die Mentorinnen erläutern die Führungsanforderungen einer Professur und erleichtern den Zugang zu wichtigen Netzwerken, der Frauen durch die hier-

archische Strukturierung des medizinischen Systems noch immer erschwert ist. Durch diese persönliche Vermittlung von Erfahrungen und Kompetenzen eröffnet MediMent die Möglichkeit einer individuellen Begleitung bei der Karriereplanung sowie die Chance, frühzeitig, gezielt und bewusst die beruflichen Entscheidungsprozesse der weiblichen Nachwuchswissenschaftlerin zu kanalisieren.

Mentees und Mentorinnen haben durch wechselseitigen Austausch Gelegenheit, in einem reziproken Prozess neue Impulse zu erhalten und ihr hinzugewonnenes Wissen in ihre Aufgabenfelder einzubringen.

Durch die Einführung des Nachwuchsförderprojekts MediMent werden Ziele auf zwei unterschiedlichen Ebenen verfolgt: Einerseits soll die individuelle Personalentwicklung vorhandene Potenziale der teilnehmenden Mentees hervorheben, aktiv fördern und sichtbar machen und damit mittelfristig eine größere Repräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen bewirken. Andererseits wird ein organisationaler Gewinn in mehrfacher Hinsicht erwartet: Eine bessere Nutzung der Personalressourcen durch die persönliche Qualifizierung von Mitarbeiterinnen dient der Steigerung der Qualitäts- und Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule. Ein intensiver Wissenstransfer durch interdisziplinäres Networking soll die Organisationsentwicklung unterstützen: Im Zusammenwirken unterschiedlicher Fachdisziplinen des medizinischen Wissenschaftsbetriebes kann sich ein Erfahrungsfeld öffnen, das im allgemeinen Fakultätsalltag nicht die Regel ist.

Das Mentoring-Programm MediMent besteht aus folgenden drei Modulen, die parallel laufen und miteinander korrespondieren: Mentoring - Seminarprogramm - Networking

MediMent - Durchführung

Kernstück war die persönliche One-to-one-Beziehung zwischen Mentorin und Mentee, in der die Entwicklung strategischer Kompetenzen sowie der Austausch individueller Erfahrungen im Mittelpunkt standen.

1 <http://www.cews.org/statistik/hochschulen.php?aid=63&cid=18>, 23.11.07

2 Zitiert nach: CEWS Statistik-Portal <http://www.cews.org/statistik/hochschulen.php?aid=17&cid=16>, 23.11.07

3 Vgl. Rektoratsbericht 7/2005 bis 12/2006 der Universität Duisburg-Essen, Seite 72

4 Das Programm wird mit Unterstützung des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, Bereich Frauenförderung/Gender Mainstreaming, realisiert.

In der Pilotphase des Projekts wurden im Sinne des Same-Gender-Mentoring-Konzepts ausschließlich Professorinnen und habilitierte Wissenschaftlerinnen für die Betreuung gewonnen, da sie eine besondere Vorbildfunktion haben. Elf habilitierte Wissenschaftlerinnen und Professorinnen des Essener Universitätsklinikums begleiteten 13 Nachwuchswissenschaftlerinnen aus verschiedenen Bereichen der Medizinischen Fakultät im Verlauf von 1 ½ Jahren auf den weiteren Schritten in Richtung ihrer Facharztausbildung oder Habilitation. Sie gaben im Verlauf von 1 ½ Jahren ihr Erfahrungswissen auf informellem Wege weiter und unterstützten die Laufbahnplanung durch qualifizierte Beratung.

Im Seminarprogramm wurden sechs Workshops zum Karrieremanagement in der Wissenschaft, zum Erwerb weiterer wissenschaftlicher Schlüsselqualifikationen und zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben angeboten. Darüber hinaus regte ein Vortragsabend zum Thema "Doppelkarrierepaare" einen Austausch zum Vereinbarkeitsmanagement in der Wissenschaft an.

Um das Networking zwischen allen am Programm beteiligten Mentorinnen und Mentees gezielt zu fördern und eine Intensivierung des Erfahrungs- und Informationsaustauschs zu erreichen, wurden Netzwerktreffen organisiert, die gleichzeitig auch Einblicke in die sehr unterschiedlichen medizinischen Fachgebiete ermöglichten. Da die Treffen in einer angenehmen Atmosphäre außerhalb des Arbeitsbereichs stattfinden sollten, entstand die Kultur der Networking-Dinner, teilweise mit Einleitungsvorträgen. Sowohl in der Gruppe der Mentees, als auch unter den beteiligten Mentorinnen haben regelmäßig zusätzliche informelle Treffen stattgefunden, die von den Beteiligten selbst organisiert wurden.

Weiterhin beinhaltete das Programm folgende prozessbegleitende Veranstaltungen: Es startete mit je einem Vorbereitungsseminar für Mentorinnen und Mentees und einer hochschulöffentlichen Auftaktveranstaltung, die von der Hochschul- und Klinikleitung eröffnet wurde. Frau Prof. Dr. Gabriele Kaczmarczyk von der Berliner Charité war eingeladen, über Erfolge, Barrieren und Hürden von "Frauen (auf dem Weg) an die Spitze" des medizinischen Wissenschaftsbereichs zu referieren. Die Mentees lernten ihre Mentorinnen kennen und hatten anschließend Gelegenheit zu einem ersten persönlichen Austausch. Zur Hälfte der Programmlaufzeit und zum Schluss fanden Bilanzierungsworkshops statt.

MediMent - Evaluation

Die Evaluation dieser Pilotphase diente der ersten Überprüfung der Wirksamkeit der unterschiedli-

chen Module des Mentoring-Programms. Zwar kann in einem individuell zugeschnittenen Förderprogramm Erfolg nur subjektiv bestimmbar sein, zumal die Definition von ‚Erfolg‘ ein breites Spektrum im Rahmen des beruflichen Aufstiegs erlaubt, aber dennoch können erste mögliche Wirkungen auf Karriereverläufe betrachtet werden. Befragt wurden die Mentees durch standardisierte Fragebögen mit ergänzenden offenen Fragen zu Beginn des Projekts, nach der Hälfte der Laufzeit und zum Abschluss (Rücklauf 100 %; n = 13); die Mentorinnen erhielten zu Beginn einen Profilbogen (Rücklauf 100 %; n = 11) und nach dem Ende der Laufzeit ebenfalls einen Bewertungsbogen (Rücklauf 90 %; n = 10).

Im Rahmen der Zwischenbilanz- und Abschlussworkshops wurden in der Großgruppe moderierte Ergebnissgespräche geführt. Hier konnten durch Mitschriften qualitative Daten erhoben werden, die die standardisierte Erhebung ergänzen.

Die meisten Mentees berichteten von hilfreichen Beratungsgesprächen mit ihren Mentorinnen und über deren motivierende Wirkung als weibliche Rollenvorbilder. Das Gesprächsklima wurde als "offen" und "vertrauensvoll" erlebt; nahezu 90 % der Mentees waren "sehr zufrieden" bis "zufrieden" mit ihrer Mentorin.

Als besonders förderlich wurde die Tandemarbeit im Hinblick auf Hilfen bei der Entwicklung von Handlungsstrategien bewertet. Von der Standortbestimmung bis zur Planung weiterer Aktivitäten, z. B. der Unterstützung bei der Bildung erster eigener Teamstrukturen in der Arbeitsgruppe oder bei der Erarbeitung einer Habilitationsstrategie, war das breite Erfahrungswissen der Mentorinnen wegweisend. Einblicke in die spezielle berufliche Situation der Mentorin erweiterten den Blick auf angrenzende, verwandte oder eher unbekannte Bereiche im medizinischen Wissenschaftsfeld. Weitere Inhalte bezogen sich auf den Erwerb von Kenntnissen zur Gremienarbeit, auf die Einbindung in Drittmittelinwerbung und auf spezifische Strukturen der medizinischen ‚scientific community‘. Besonders hervorgehoben wurde die Möglichkeit, konkrete Ratschläge aus einer neutralen Position heraus zu bekommen. Als "unkompliziert" bewerteten viele Mentees die gemeinsame Erarbeitung von Lösungskonzepten für Konfliktsituationen. Es werde ihnen deutlich, dass hierdurch beide, Mentorinnen und Mentees, Positives aus dem Mentoring-Prozess gewinnen können.

Die persönliche Weiterentwicklung im eigenen Fach konnte nur in Ausnahmefällen thematisiert werden, da die Mentoring-Paare interdisziplinär zusammengesetzt waren. Es blieben auch Fragen unbeantwortet: Wenn beispielsweise das Aufgabengebiet einer Mentorin sich auf die Grundlagenforschung konzentrierte, war die Thematisie-

zung der Vereinbarkeit mit klinischen Aufgaben schwierig.

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung wurde in diesem Durchgang häufig in den informellen Treffen diskutiert. Aufgrund der Brisanz dieses Themas im Hinblick auf die Karriereplanung wird die Frage nach "Work-Life-Balance" in der neuen Programmlinie einen Schwerpunkt bilden. Erste Überlegungen, mit der RWTH Aachen⁵ und der Universität Düsseldorf eine gemeinsame Veranstaltung mit Mentees, Mentorinnen und Mentoren sowie weiteren Interessierten aus NRW-Klinika zu dieser Fragestellung durchzuführen, bestehen bereits. Hierdurch wird die Vernetzung gleichzeitig weiter intensiviert.

Nach Veränderungen seit Beginn des Programms befragt, gaben einige Mentees an, Prozesse optimiert zu haben, kontinuierlicher an einer Sache zu bleiben, ihre Ziele auf Realisierbarkeit überprüft zu haben und jetzt deutlicher zu verfolgen, insbesondere bewusster mit der Arbeit an der Habilitation umzugehen. Für viele ist dieses Ziel näher gerückt; es ist "greifbarer" geworden. Zwei Wissenschaftlerinnen haben ihre Habilitation inzwischen abgeschlossen. Im Verlauf des Projektes haben sich bei vielen anderen Mentees ebenfalls konkrete Veränderungen in der beruflichen Situation ergeben. Einige konnten die nächste formale Qualifikationsstufe der Fach- oder Oberärztin abschließen, andere haben Forschungsergebnisse publiziert, eigene Forschungsprojekte erfolgreich über Drittmittelinwerbung initiiert und wissenschaftliche Forschungskooperationen mit Dritten aufgebaut. Eine Mentee hat einen wissenschaftlichen Preis erhalten; zwei konnten ein qualifizierteres Beschäftigungsverhältnis an der Universität realisieren.

Einige Mentees gaben an, dass das Bewusstsein, auf dem richtigen Weg zu sein, durch die Rückmeldungen ihrer Mentorin zu ihren Haltungen und Vorgehensweisen gestärkt wurde. Ihre Selbsteinschätzung erfuhr hierdurch eine Objektivierung.

Diese Auswertung bestätigt Ergebnisse einer Analyse von neun Programmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an Schweizer Universitäten (49 % Post-Docs), nach der die Leistungen der Mentoring-Projekte nach Aussagen der Befragten in der Klärung der Karriereabsichten, dem Austausch und der Vernetzung mit Frauen der eigenen Qualifikationsstufe, der wirkungsvollen Strategieentwicklung für die akademische Karriere und der Zunahme an Selbstsicherheit (vgl. Bachmann/Rothmayr u. a. 2004: 55ff.) liegen. Dass wissenschaftliches Arbeiten durch die Teilnahme am Mentoring-Programm zielorientierter erfolgte, war ein weiteres Ergebnis, dass in der Befragung der MediMent-Men-

tees durch die Erreichung weiterer Qualifikationsstufen bestätigt wurde.

In mehreren Mentoring-Tandems wurde über die gemeinsame Durchführung eines Drittmittelprojektes beraten; einige Anträge befinden sich in der Genehmigungsphase. Eine Mentee hat gemeinsam mit ihrer Mentorin erfolgreich ein universitätsinternes E-Learning-Projekt entwickelt und durchgeführt. Die beiden Wissenschaftlerinnen sind hierfür mit dem E-Learning-Award der Universität Duisburg-Essen ausgezeichnet worden.

Das speziell für die Gruppe der Mentees konzipierte Seminar- und Vortragsprogramm diente der akademischen Personalentwicklung und vermittelte wichtiges Handlungswissen für künftige Aufgaben und neue Herausforderungen. Ausgewählte Angebote nahmen Mentees und Mentorinnen gemeinsam wahr und konnten durch den Wechsel der jeweiligen Perspektive unterschiedliche hierarchische Positionen betrachten. Im Bereich Führungstraining erhielten beide Teilnehmerinnen gemeinsam die Möglichkeit, die Bedeutung der Kommunikation mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu reflektieren und bedarfsgerechte Konzepte und Strategien für die Nutzung des Instruments ‚Mitarbeitergespräche‘ zu entwickeln. Dies wurde von den Teilnehmerinnen wegen des heterogenen Erfahrungshintergrundes als äußerst positiv bewertet.

Ein zweitägiger Scientific-Writing-Kurs, der sich speziell an Forschende im medizinischen Wissenschaftsfeld richtete, sensibilisierte die Teilnehmerinnen dahingehend, wissenschaftliche Publikationen für einschlägige Fachjournale präzise und der Community angemessen zu formulieren. Ein Bewerbungs- und Berufungstraining bereitete die (Selbst-)Präsentation in wissenschaftlichen Ausschüssen und Kommissionen vor. Kenntnisse über die Funktionsweise des Wissenschaftssystems und über Forschungsfördermöglichkeiten (Drittmittelakquise) erleichterten die strategische Planung nächster Karriereschritte.

In ihren Aussagen haben viele Mentees besonders hervorgehoben, dass die Auswahl der Themen sehr an ihren Bedürfnissen orientiert sei und die einzelnen Workshops ein hohes fachliches Niveau hätten. Die Zeitinvestition für diese Fortbildungen "rechne sich doppelt". Es sei ein "sehr gutes Programm! Besonders die Trainings waren ausgezeichnet."

Positiv bewertet wurde immer wieder die Möglichkeit, bei fachnahen und fachübergreifenden Fragen auf das neu gewonnene Netzwerk zurückgreifen zu können. Beratungen seien nunmehr "auf dem kleinen Dienstweg" möglich und der Austausch mit Kolleginnen in gleicher Situation

⁵ Hier gibt es ebenfalls ein spezielles Mentoring-Projekt, das sich an Wissenschaftlerinnen in der Medizin richtet

wurde als entlastend und gleichzeitig motivierend empfunden. Hinzu komme noch der emotionale Effekt, "in der Fakultät mehr zu Hause zu sein".

In der vergleichenden Bewertung der drei Mentoring-Module sind die Module "Mentoring" und "Trainingsprogramm" für die Mentees mit einem kleinen Vorsprung des Mentorings nahezu gleichbedeutend.

Die Mentorinnen betonten, ihre Aufgabe mit Freude erfüllt zu haben; es bringe "Spaß, mit jemandem zu sprechen, der bewusst und erfolgreich seinen Weg geht". Im Rahmen der 1 ½-jährigen Programmdauer haben sie sich sechs- bis zwölfmal mit ihren Mentees getroffen und gaben alle an, mit der Paarzusammenstellung zufrieden gewesen zu sein. Sie bewerteten aus ihrer Sicht den Nutzen für die Mentees einerseits und für die Medizinische Fakultät andererseits als sehr hoch. Durch die intensive Beschäftigung mit Laufbahnfragen der jungen Wissenschaftlerinnen beschrieben einige, den Mangel in der Nachwuchsförderung erkannt zu haben: "Mir ist bewusst, wie allein gelassen die Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg in die Habilitation sind." Andere stellten fest, dass durch den Perspektivenwechsel in den interdisziplinär zusammengesetzten Paarungen ein zunehmendes Verständnis für andere Fachrichtungen entstehe und dies auch im neu entstandenen Netzwerk weiterhin ertragreich sein werde.

Die Anregungen der Mentees und Mentorinnen aufnehmend, werden die Themen "Hochschulorganisation, Hochschulpolitik und Gremienarbeit" in das neue Programm aufgenommen. Interessant wird hierbei die Frage sein, wer wo welche Entscheidung trifft und wo Einfluss genommen werden kann. Für die Mentees bedeutet dies, bestehende Strukturen besser verstehen, durchschauen und analysieren zu können.

Im Rahmen der Abschlussveranstaltung wurde die Frage einer ausschließlich Frauen zugute kommenden Karriereförderung im Hinblick auf weitere Programme kontrovers diskutiert. Einige Teilnehmerinnen hoben hervor, auch männliche Wissenschaftler bedürften einer strukturierten Nachwuchsförderung, auch würden Angebote allein für Frauen nicht ausreichend der Realität des geschlechtergemischten beruflichen Alltags gerecht. Andere betonten, die Arbeit und den Austausch in einem Frauennetzwerk als sehr anregend und unterstützend erlebt zu haben. Nach Abwägung aller Argumente entschied die Lenkungsgruppe, in einer neuen MediMent-Linie⁶ vorrangig wieder Frauen aufzunehmen, um

a) die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen bei den Habilitationen und Professuren abzubauen⁷

b) die von vielen positiv bewertete Frauen-Ver-netzung zu unterstützen, die es ermöglicht, in einer offenen Gesprächsatmosphäre Barrieren des Aufstiegs von Wissenschaftler/innen zu erörtern und Karrierestrategien zu diskutieren.

Um die Erfahrungen erfolgreicher männlicher Wissenschaftler für den Aufstieg von Frauen nutzbar zu machen und den Kreis der Mentorierenden zu vergrößern, wurden in der zweiten Linie männliche Wissenschaftler zur Teilnahme eingeladen. Gleichzeitig wird hierdurch ein größerer Kreis im Sinne des Gender Mainstreaming-Gedankens für die besonderen Fragestellungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg im medizinischen Feld sensibilisiert.

Abschließend kann festgehalten werden, dass durch MediMent Wissensressourcen für die Nachwuchsförderung erschlossen und systematisch genutzt werden konnten, die über formale Aus- und Weiterbildungsmethoden kaum zugänglich sind. Durch den Wissenstransfer von informellem ExpertInnen-Knowhow konnte die Universität als "Lernende Organisation" im Sinne hieraus entstehender Synergieeffekte profitieren.

Somit verbindet Mentoring die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern mit Innovation und Effizienz für die Medizinische Fakultät durch gelebtes Wissensmanagement.

Literatur

Bachmann, Ruth/Rothmayr, Christine/Spreyermann, Christine (2004): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu Umsetzung und Wirkungen des Programms 2000 bis 2003. Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, Bern

CEWS-Statistikportal (23.11.07): <http://www.cews.org/statistik/hochschulen.php?aid=17&cid=16>; <http://www.cews.org/statistik/hochschulen.php?aid=17&cid=18>

Lind, Inken (2006): Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. CEWS im Auftrag der Robert Bosch Stiftung, Bonn

Universität Duisburg-Essen (2006): Rektoratsbericht 7/2005 bis 12/200

Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Drs. 8036-07; 13.7.2007: <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>

⁶ MediMent II startete im April 2007 mit 14 weiblichen Habilitierenden/Post-Docs

⁷ vgl. Wissenschaftsrat 29.11.2006 sowie Lind 2006: 15.

Felizitas Sagebiel, Jennifer Dahmen

MOTIVATION - ein Projekt der Europäischen Kommission zur Förderung positiver Images von Natur-, Ingenieurwissenschaften und Technik für junge Leute unter Genderperspektive

Zum 1. Februar 2008 startet das neue EU-Projekt MOTIVATION - "Promoting positive images of SET to attract young people under gender perspective", finanziert im 7. Rahmenprogramm der Europäischen Union. Bei dem Projekt handelt es sich um eine sog. Koordinierungsmaßnahme, die zwei Jahre lang zusammen mit einem Konsortium aus insgesamt sieben Ländern durchgeführt wird. Neben Deutschland sind Partnerländer¹: Frankreich, Niederlande, Österreich, Schweden, Slowakei und Spanien. Die Projektkoordination liegt bei Dr. Felizitas Sagebiel und Dipl. Soz.Wiss. Jennifer Dahmen von der Bergischen Universität in Wuppertal.

Ziel der Koordinierungsmaßnahme ist es, durch den Austausch zwischen den Partnerländern unterschiedliche Faktoren zusammenzustellen, die das Image von Naturwissenschaften und Technik beeinflussen, um schließlich die Zusammenhänge geschlechtlicher Berufsentscheidungen zu verstehen. Jugendliche haben oftmals überholte und unattraktive Vorstellungen über entsprechende Arbeitsfelder, verknüpft mit veralteten (geschlechtsspezifischen) Klischees. Ihre eigenen Vorstellungen von attraktiven Berufen sind aber häufig gar nicht so weit entfernt von der Ausbildungs- und Berufswirklichkeit von Naturwissenschaft und Technik.

Die Einstellungen junger Menschen werden durch unterschiedlichste SozialisationsagentInnen wie Peer-Gruppen, LehrerInnen und auch die Medien beeinflusst.

Eine praxisnahe Repräsentation durch Informationen und Rollenvorbilder kann dazu beitragen, die Attraktivität der relevanten Berufe zu erhöhen und gleichzeitig auch die Anzahl der StudentInnen und Auszubildenden.

Rekrutierungsmaßnahmen erwecken den Eindruck einer optimalen Berufswahl mit Zukunftsperspektiven, während beispielsweise Webseiten ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge dieses neue Image nicht widerspiegeln, wie im EU-Projekt WomEng festgestellt wurde (Sagebiel/Dahmen 2006). Darüber hinaus beklagten sich interviewte Studentinnen und Studenten in den teilnehmenden Ländern über zu geringe Informationen bezüglich der Inhalte und Aussichten eines in-

genieurwissenschaftlichen Berufs auch von Seiten der Studien- und BerufsberaterInnen (Dahmen 2006).

Ein Vergleich von Initiativen, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, die Attraktivität von Naturwissenschaften und Technik bei Jugendlichen in praktischer und ansprechender Weise zu steigern, soll Informationen darüber liefern welche Maßnahmen wirklich geeignet sind, um die Einstellungen junger Menschen zu ändern. So genannte 'good practice' Beispiele sollen weiter entwickelt und auf ihre Übertragbarkeit hin geprüft werden. Das Ziel ist es auch, Jugendliche in Ausbildungsberufen einzubeziehen. Außerdem werden Geschlecht und Migration als spezielle Faktoren der Einstellungsentwicklung gegenüber Natur- und Ingenieurwissenschaft einbezogen.

MOTIVATION wird in vier inhaltliche Arbeitsbereiche (sog. work packages) gegliedert, die sich auf Medien (wp2), LehrerInnen und BeraterInnen (wp3), Selbstbilder der Jugendlichen im Zusammenhang mit den Berufswahlentscheidungen (wp4) und auf Beispiele guter Praxis (wp5) beziehen. Das erste Arbeitspaket (wp 2) setzt sich mit der Frage des medialen Einflusses auf die Einstellungen Jugendlicher zu naturwissenschaftlichen und technischen Feldern auseinander. Wie wird vor allem die stereotype Verknüpfung von Technik und Geschlecht in den zielgruppenrelevanten Medien, wie Daily Soaps oder Jugend-Zeitschriften konstruiert und reproduziert? Der zweite Schwerpunkt (wp 3) fokussiert die Rolle der LehrerInnen sowie Studien- und BerufsberaterInnen innerhalb der Einstellungsbildung von Jugendlichen. Welches Image von Wissenschaft und Technik wird im Unterricht verbreitet durch Verwendung evtl. veralteter Materialien und Didaktik und wie aktuell und zeitgemäß sind die Informationen, die durch Studien- und BerufsberaterInnen weitergegeben werden? Der dritte Fokus (wp 4) setzt sich mit dem Selbstbild Jugendlicher und dessen Einfluss auf Berufsentscheidungen auseinander. Welche Faktoren sind ausschlaggebend für oder gegen die Entscheidung, eine bestimmte Berufsausbildung oder ein bestimmtes Studium aufzunehmen und wie stark unterstützt der Selbst-Vergleich mit Vorbildern in der Praxis und auch den Medien die-

¹ Neben den Autorinnen sind die folgenden TeilnehmerInnen Mitglieder des Konsortium: Anita Thaler und Christine Wächter (Österreich), Anne-Sophie Godfroy-Genin und Cléo Pinault (Frankreich), Nataša Urbancikova und Oto Hudec (Slowakei), Els Rommes (Niederlande), Carme Alemany (Spanien) und Bulle Davidsson (Schweden).

se Entscheidungsprozesse? Das letzte Arbeitspaket (wp 5) beschäftigt sich mit der Sammlung und möglichen Übertragbarkeit von erfolgreichen Beispielen aus der Praxis. Hierbei sollen Initiativen sowohl auf institutioneller Ebene als auch auf kommunaler verglichen werden. Welche Konzepte stehen hinter den Programmen und welches Veränderungspotenzial besitzen sie?

Austausch über die Forschung ist der erste Schritt, Evaluation von Inhalten, Methoden und Didaktik der Informationen über Naturwissenschaft und Technik unter Genderaspekten der zweite Schritt. Gegenstand der Berufswahl und wechselseitige Abhängigkeiten geschlechtlich strukturierter Berufswahlentscheidungen ist der dritte Schritt. Als vierter Schritt sollen Maßnahmen guter Praxis gesammelt und evaluiert werden. Auf dieser Basis sollen neue wirksame Methoden der Veränderung von Images über Natur- und Technikwissenschaften unter Genderaspekten entwickelt werden. Verknüpft mit den inhaltlichen Arbeitsbereichen werden Fokusgruppen mit Jugendlichen, LehrerInnen, Studien- und BerufsberaterInnen, Fallstudien und Medienanalysen eingesetzt. Fokusgruppendifkussionen mit Jugendlichen sollen Informationen über deren mögliche Beeinflussung durch die Peer-Gruppen und Medien liefern. LehrerInnen

werden über deren Einfluss auf die Einstellungsbildung ihrer SchülerInnen zu bestimmten Berufsfeldern diskutieren. Das Konsortium wird sich über die jeweiligen Einstellungen der Studien- und BerufsberaterInnen gegenüber Natur- und Technikwissenschaften austauschen. Ergebnisse der Medienanalysen von TV und Printmedien sollen über die Länder hinweg ausgetauscht und analysiert werden. Ein besonderer Fokus liegt auf Geschlechterstereotypen und der Frage wie visuelles und Textmaterial das stereotype Image schwächen oder stärken könnten. In Fallstudien werden Beispiele ‚guter Praxis‘ zur Einstellungsänderung gegenüber Naturwissenschaften und Technik beschrieben. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für die Entwicklung und Gestaltung einer Webseite.

Literatur

- Dahmen, Jennifer (2006): Ergebnisse eines EU-Forschungsprojekts zur Situation von Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften. In: Journal Netzwerk Frauenforschung NRW No. 20/2006, 36-42
- Sagebiel, Felizitas & Jennifer Dahmen (2006): "Masculinities in organisational cultures in engineering education in Europe. Results of European project WomEng." European Journal of Engineering Education 31(1), 5-14

Kontakt und Information
Dr. Felizitas Sagebiel
Tel.: 0202-439 216
sagebiel@uni-wuppertal.de
Dipl.-Soz.Wiss. Jennifer
Dahmen
Tel.: 0202-439 3165
jdahmen@uni-wuppertal.de

Friederike Preiß

"Hochschul-Fundraising und Gender Diversity Management" - Erste qualitative Studie zum Potenzial und der Notwendigkeit, den Aspekt des Gender Diversity an das Hochschul-Fundraising zu binden

"Quantensprung im deutschen Hochschul-Fundraising" - so titelt die Vorsitzende der Fachgruppe für Bildungs- und Hochschul-Fundraising des Deutschen Fundraisingverbandes im Herbst 2007.¹ Die aktuellen Medienberichte scheinen diese Einschätzung zu bestätigen. Prominentestes Beispiel ist die Großspende von Klaus Jacobs in Höhe von 200 Millionen Euro an die International University Bremen. Eine Spende dieser Größenordnung ist in Deutschland bisher einzigartig - für amerikanische Verhältnisse durchaus Realität. Aber auch in Deutschland gibt es weitere Beispiele für erfolgreiches Fundraising: die Großspenden-Kampagne "Allianz für Wissen" der TU München,

die mittlerweile über 100 Millionen Euro einbrachte oder die Kampagne der RWTH Aachen, in deren Rahmen bisher ca. 56 Millionen Euro erworben wurden. Die Universität Frankfurt am Main erhielt 33 Millionen Euro durch eine Testamentsspende, die vom Land Hessen um den gleichen Betrag ergänzt wurde und die Unternehmerfamilie Schwarz-Schütte finanziert ein Institut der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf mit 24 Millionen Euro. Die Reihe der Beispiele ließe sich fortsetzen und zeigt, dass sehr viel - mit anderen Worten ein enormes Fundraising-Potential - auch in Deutschland - vorhanden ist. Und diese Märkte an potentiellen Förderern gilt es zu erschließen.

1 www.fundraiser-magazin.de
HERBST 2007.

Allerdings liegen die Fundraising-Einnahmen an deutschen Hochschulen bisher durchschnittlich noch unter 1 % des Haushalts - eine eher ernüchternde Bilanz.²

Die erste wichtige Frage lautet daher: Warum gelingt die private Hochschulförderung in Deutschland bisher nicht in dem Maß, wie sie angesichts des vorhandenen Fundraising-Potentials möglich erscheint? Welche Voraussetzungen müssen auf Seiten der Hochschulen dafür vorliegen?

I. Kontext und Zielsetzung der Untersuchung

Hintergrund der Untersuchung ist erstens die Hochschulautonomie mit der zunehmenden Notwendigkeit, alternative Finanzierungsquellen zu erschließen. Und zweitens sind die Hochschulen verpflichtet, den nach wie vor bestehenden und gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrag zu erfüllen bzw. das Prinzip des Gender Mainstreaming umzusetzen.

In Unternehmen wird Gender als eine Dimension von Vielfalt in der Regel in das umfassendere Konzept von Diversity-Management integriert. Auch die Hochschulen werden zunehmend wie Unternehmen geführt. So ist im Hochschulfreiheitsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen explizit von "unternehmerische[r] Hochschultätigkeit" die Rede.³ Die Hochschulen erhalten weitreichende Kompetenzen und die Verantwortung für Finanz-, Personal- und Organisationsentscheidungen. Damit ist auch die Umsetzung von Gender Mainstreaming zunehmend in Eigenverantwortung zu regeln. Im hier behandelten Zusammenhang ist daher im Folgenden von Gender als einer Dimension von Diversity zu sprechen.

In diesem Kontext stellen sich zwei weitere Fragen:

Unter welchen Bedingungen sind Unternehmen bereit, sich im Rahmen von Hochschulförderung auch für Gender&Diversity-Projekte zu engagieren?

Wie kann die Hochschulfinanzierung chancengerecht gestaltet werden, wenn die Hochschulen in die Freiheit entlassen werden?

Ziel der Untersuchung ist es, Wege zu finden, wie die Gender&Diversity-Perspektive sinnvoll in das Hochschul-Fundraising integriert werden kann.

Methodisch bewegt sich die vorliegende Untersuchung im Bereich der qualitativen Evaluationsforschung.

In Form von leitfadengestützten offenen Experten-Interviews wurden bundesweit 48 Einzelgespräche mit Angehörigen von Hochschulen bzw. Unternehmen in unterschiedlichen Funktionen durchgeführt. Dabei wurden unterschiedliche Branchen berücksichtigt.

II. Befragungsergebnisse

A. Hochschulen

Den meisten Rektoraten bzw. Präsidien ist die Notwendigkeit, aktiv Fundraising betreiben zu müssen, durchaus bewusst. Allerdings ist diese relativ aufgeschlossene Haltung dem Fundraising gegenüber keineswegs repräsentativ für den Lehrkörper. Ein zentrales Problem beim Aufbau von Fundraising-Strukturen ist damit für Rektorate, dass sie teilweise auf extremen internen Widerstand in der Diskussion um die Einrichtung von Fundraising-Stellen stoßen. Auch wenn die Einführung des Globalhaushalts die Schaffung derartiger Stellen erleichtert, erfordern diese doch Ressourcen und konkurrieren mit anderen Stellen.

Gegenwärtig sind die Fundraising-Aktivitäten von mehr oder weniger zufälligen persönlichen Kontakten abhängig und insgesamt nicht koordiniert. Bundesweit haben bisher bei weitem nicht alle Hochschulen Stellen eingerichtet, die ausschließlich für Fundraisingaufgaben zuständig sind. Die Erfahrung zeigt allerdings, dass mittel- und langfristig allein ein strategisch angelegtes Fundraising erfolgreich sein kann.

B. Unternehmen

Die von Unternehmensseite benannten Schwierigkeiten beziehen sich sowohl auf die Organisations- als auch auf die Personalstruktur der Hochschulen. Immer wieder wird beklagt, dass sie bei Hochschulkooperationen keine festen und kontinuierlichen Ansprechpersonen vorfinden, die mit entsprechender Entscheidungskompetenz ausgestattet sind. Die Folge sind Reibungsverluste durch mangelhaften Informationsfluss, fehlende Kontinuität und geringe Professionalität im Projektmanagement, so dass schlimmstenfalls die Kooperationen scheitern. Auf Seiten der Wirtschaft besteht der Eindruck, dass wichtige Entscheidungen zerredet und damit verzögert werden und so die Handlungsfähigkeit sowie die für Kooperationen notwendige Flexibilität stark eingeschränkt sind.

Diese verzögerten und komplizierten Abstimmungsprozesse an Hochschulen werden im Übrigen nicht nur von Unternehmen, sondern auch von Stiftungen beklagt. So fiel in diesem Zusammenhang auch die Formulierung von Hochschulen als "selbstreferentiellen Systemen", die teilweise durch ihr Beharren auf Autonomie echte Kooperationen mit der Wirtschaft unmöglich machten. Stattdessen fühlen sich Unternehmen sowie Stiftungen häufig als "Lückenbüßer" für Einschnitte in die staatliche Finanzierung angesprochen - ein allerdings nicht erfolversprechender Weg. Denn sowohl Stiftungen als auch Unternehmen sind an verlässlichen Partnerschaften interessiert, in de-

² Vgl. hierzu die Studie "Hochschulfundraising in Deutschland 2004-2006" des CHE Centrum für Hochschulentwicklung, die im August 2007 veröffentlicht wurde.

³ HFG §5 (7) "Finanzierung und Wirtschaftsführung".

ren Rahmen sie gemeinsam mit den Hochschulen definierte Ziele verwirklichen können.

Bildung bzw. Ausbildung sowie Forschung und Entwicklung gelten als zentrale Zukunftsfaktoren und bilden im internationalen Wettbewerb ein wichtiges Innovationspotential für den Standort Deutschland. Unternehmen haben erkannt, dass sie durch Hochschulförderung ihre sozialpolitische Verantwortung als "Corporate Citizens", als Unternehmensbürger der Gesellschaft dokumentieren können.

Denn angesichts von gesättigten Märkten und ausdifferenzierten Produkten wird das Verhalten von Unternehmen hinter ihren Produkten, Marken und Erfolgen zunehmend zu einem kaufentscheidenden Faktor. Hochschulförderung im Rahmen von Corporate Social Responsibility kann daher für Unternehmen in mehrfacher Hinsicht von Vorteil sein: Zum einen schafft sie direkten Zugang zu Innovationspotential, zum anderen bietet sie die Möglichkeit eines Imagetransfers.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Unternehmen durchaus bereit sind, den Hochschulbereich zu fördern. Allerdings wollen sie wissen, was sie dafür bekommen oder zumindest den Eindruck haben, dass es sich um eine sinnvolle Investition handelt, die eine gewisse Nachhaltigkeit verspricht. Mit einem Wort: Sie wollen wissen, wohin das Geld geht - erwarten Transparenz und die Gewissheit, dass die Förderung konkret den Projekten zugute kommt.

Es wäre daher Aufgabe der Hochschulen, mit innovativen Ideen an die Unternehmen heranzutreten, und sie so von ihren Projekten und von ihrer Institution zu überzeugen. Dabei seien insbesondere die Berücksichtigung der Unternehmensziele und gute Anknüpfungspunkte von außerordentlicher Bedeutung. Einer dieser Andockpunkte kann das Thema Diversity sein.

Der Diversity-Ansatz ist ein relativ junges Konzept der Organisationsentwicklung, das die bewusste Anerkennung von Unterschieden und positive Wertschätzung von Vielfalt aller Beschäftigten zum Leitprinzip macht. Neben Geschlecht wird an Dimensionen von Vielfalt einbezogen: Alter, ethnische Herkunft, körperliche oder geistige Befähigung bzw. Behinderung, sexuelle Orientierung und religiöse Zugehörigkeit. Durch die gezielte Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangslagen und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die Potentiale der Belegschaft bestmöglich genutzt werden und zur Steigerung des Unternehmenserfolgs beitragen. Im Zentrum dieses Konzepts steht somit der wirtschaftliche Nutzen.

Dennoch spielt die Dimension Geschlecht eine wichtige Rolle. Aus Unternehmensperspektive besteht mit dem Diversity-Ansatz die Chance, das Thema "Geschlechtergerechtigkeit" wieder neu zu beleben. Dieser Ansatz ließe sich den Angehörigen der Organisation wesentlich besser vermitteln als das Gender Mainstreaming-Prinzip, und es seien vor allem mehr und vielfältige Akteure zur Mitwirkung zu gewinnen.

III. Integration von Gender & Diversity in das Hochschul-Fundraising

Nahezu alle der befragten Unternehmen, die sich in dem Bereich Gender & Diversity engagieren, können sich vorstellen, auch entsprechende Projekte zu fördern. Sie erwarten, dass ein derartiges Engagement positiven Einfluss auf das Unternehmensimage hat. Allerdings - wie schon gesagt - muss der Nutzen für das Unternehmen deutlich werden.

Dabei ergeben sich folgende Anknüpfungspunkte zu den Diversity-Zielen:

- mit dem Ziel der Personalrekrutierung hochqualifizierter Fach- und Führungskräfte engagieren sich einzelne Unternehmen im Bereich der Ausbildungsförderung - u. a. in Form von Stipendien, Mentoring-Programmen.
- Weiterhin verfolgen Unternehmen das Ziel eines Imagetransfers - also von einem positiven Image der Hochschule zu profitieren. Dazu müssen die Hochschulen allerdings an einem entsprechenden Profil arbeiten, speziell an einem Gender & Diversity-Profil.
- Bezogen auf den Absatzmarkt kommen als Gegenleistung Forschungstransfer und Know-How-Transfer in Frage, etwa im Rahmen der Mitwirkung an einer gendersensiblen Produktentwicklung.
- Im Weiterbildungsbereich bieten sich z. B. Fortbildungsmaßnahmen im Bereich Leadership Management an, die auch Diversity-Aspekte einbeziehen.
- Auch die Kundinnen- bzw. Kundenbindung ist für Unternehmen ein außerordentlich wichtiges Ziel.

Diese von den Unternehmen benannten Anknüpfungspunkte korrespondieren mit den Ergebnissen einer EU-Studie von 2005, die in 25 Mitgliedsstaaten die Ziele für ein Diversity-Engagement von Unternehmen untersucht hat.⁴

Es gibt erste Ansätze für Kooperationen zwischen Unternehmen und Hochschulen - auch im Gender & Diversity-Bereich. Einige Beispiele seien an dieser Stelle kurz aufgeführt:

- Die Hewlett-Packard GmbH Deutschland unterstützt an der FH Furtwangen den Frauenstudienengagement "Wirtschaftsnetze".

4 Europäische Kommission 2005: Geschäftsnutzen von Vielfalt - Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

- Die BMW Group hat ein Mentoring Programm, in dem sie Studentinnen der TU München fördert.
- Die Commerzbank AG unterstützt das Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien an der Universität Frankfurt in vielfältiger Weise, u. a. durch Finanzierung des Cornelia Goethe Preises.
- Durch die finanzielle Unterstützung von 1,5 Millionen Euro der Mariann Steegmann Stiftung konnte das "Forschungszentrum Musik und Gender" an der Hochschule für Musik und Theater Hannover gegründet werden - für eine vergleichsweise kleine Hochschule ein stattlicher Betrag.

IV. Handlungsempfehlungen

Wenn die Hochschulen diesen ‚neuen‘ Markt an potentiellen Förderern erschließen wollen, müssen sie sich nach außen hin öffnen und - um wettbewerbsfähig zu sein - vor allem den Innovationsfaktor Gender & Diversity in ihre Reformprozesse integrieren. Das bedeutet konkret:

Gender & Diversity müssen als feste Kategorien im Hochschul-Qualitätsmanagement verankert werden. Weiterhin ist eine glaubwürdige Kommunikation dieser veränderten Organisationskultur nach innen und außen notwendig. In das Hochschul-Marketing sind Gender & Diversity als Profilierungsfaktor zu integrieren, um so auch die Unternehmen auf bereits vorhandene Aktivitäten aufmerksam zu machen. Denn vielfach sind gerade die Projekte aus dem Gender & Diversity-Bereich den Unternehmen nicht bekannt. Grund hierfür ist, dass sie in der hochschulischen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit nahezu nicht präsent sind.

Vor allem ist eine systematische Berücksichtigung von Gender & Diversity in den Fundraising-Aktivitäten der Hochschule unerlässlich. Diese ist z. B. durch eine gezielte Recherche nach potentiellen Förderern für Diversity-Projekte zu realisieren.

Und last but not least gilt - wie bei allen anderen Fundraising-Projekten auch -, dass professionell ausgearbeitete Förderkonzepte und zielgruppenrelevante Kommunikationsstrategien entwickelt werden müssen.

Dann allerdings gibt es für Gender & Diversity-Projekte einen Markt an Förderern - und dessen Tendenz ist steigend, wie z. B. das von der Fraunhofer-Gesellschaft durchgeführte Symposium "Das Innovationspotential von Gender" und der mittlerweile zum zweiten Mal durchgeführte "Internationale Gender Marketing Kongress" in Berlin 2007 belegen. An potentiellen Förderern kommen in Frage:

- Unternehmen mit Diversity-Aktivitäten
- Stiftungen, die Gender oder Diversity in ihrem Stiftungszweck verankert haben
- Privatpersonen, die eine wichtige Zielgruppe für Großspenden bzw. Erbschafts-Fundraising bilden.

Fundraising ist Hochschulentwicklung

Die große Herausforderung für Hochschulen besteht im Aufbau von Fundraising-Strukturen. Wichtigste Voraussetzung ist dabei die sogenannte "Institutional Readiness", also die interne Fundraising-Bereitschaft der Hochschulen. Diese zeichnet sich v. a. durch drei Aspekte aus:

- strategische Entscheidung der Hochschulleitung für Fundraising
- deutlich sichtbares Engagement der Führungsebene
- aktive Mitwirkung der Hochschulmitglieder

Weiterhin ist die Bereitstellung von Ressourcen unerlässlich, d. h. insbesondere die Einrichtung von hauptamtlichen Fundraising-Stellen und die Professionalisierung der mit Fundraising befassten Personen. Denn Fundraising ist nicht einfach Geldbeschaffung, sondern bedeutet letztlich Hochschulentwicklung und ist mit den strategischen Zielen der Hochschule zu koordinieren.

V. Fazit und Ausblick: Gender & Diversity - integratives Fundraising

Die Verbindung von Fundraising und Gender Diversity Management bietet so ein erhebliches Innovationspotential für die Hochschulen auf ihrem Reformkurs.

Eine wichtige Zukunftsaufgabe besteht damit in der Koordination von zwei Change Prozessen:

- allgemein dem Aufbau von Fundraising-Strukturen als Teil der Hochschulentwicklung
- der Implementierung von Gender & Diversity in das Hochschul-Qualitätsmanagement - und speziell dessen Integration in das Fundraising.

Bei diesen notwendigen Veränderungsprozessen handelt es sich um langfristige Entwicklungen. Die derzeitige Umbruchsituation der Hochschulen ermöglicht allerdings eine wichtige Weichenstellung, da viele Hochschulen allmählich beginnen, über die Einrichtung von Fundraising-Stellen nachzudenken. Insofern ist es sinnvoll, beim Aufbau derartiger Strukturen von Anfang an die Perspektive der Chancengleichheit miteinzubeziehen. Im Rahmen dieses Change Management ist es dabei nicht ausreichend, sich ausschließlich auf Prozesse, Strukturen und Menschen innerhalb der eigenen Organisation zu konzentrieren, sondern vielmehr notwendig, auch das organisationale Umfeld sowie die Interessen externer Stakeholder

zu berücksichtigen. Dieser Aspekt gilt sowohl beim Fundraising als auch für ein erfolgreiches Gender Diversity Management.

Ein interessantes Modell hat die Hochschule für Bildende Künste Braunschweig entwickelt: Dort ist die Gleichstellung im Wissenschafts-Qualitätsmanagement - in Form einer Stabsstelle direkt dem Präsidium zugeordnet, und zwar zusammen mit dem Fundraising.

Dabei bedeutet die Implementierung von Gender & Diversity keine Einschränkung, sondern ermöglicht vielmehr einen Zugang zu zusätzlichen Märkten an potentiellen Förderern. Eine diesbe-

zügliche Öffnung bzw. Marktorientierung kann somit für Hochschulen nicht allein wichtige Wettbewerbsvorteile bieten, sondern darüber hinaus einen zukunftsweisenden Beitrag zur privaten Hochschulfinanzierung leisten.

Die Studie "Hochschul-Fundraising und Gender Diversity Management" wurde im Auftrag des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen durchgeführt. Eine ausführliche Publikation der Forschungsergebnisse wird in Kürze erscheinen.

Kontakt und Information

Dr. Friederike Preiß
friederike.preiss@gmx.de

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Auszug)¹

A.1 Quantitative Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik seit 1998

In den seit 1998 vergangenen Jahren sind zahlreiche gleichstellungspolitische Maßnahmen initiiert worden, um den Anteil von Frauen auf allen Hierarchieebenen in Wissenschaft und Forschung und besonders ihre Beteiligung in naturwissenschaftlich-technischen Berufen und Studiengängen zu erhöhen.² Der Erfolg der von Bund und Ländern durchgeführten Initiativen ist bislang jedoch hinter den Erwartungen zurückgeblieben.³ Wenngleich inzwischen auch zahlreiche Fortschritte zu verzeichnen sind und vor allem das Bewusstsein gegenüber Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem durch diese Programme weiter geschärft worden ist, kann von einem gleichstellungspolitischen Durchbruch angesichts des langsam voranschreitenden Prozesses keine Rede sein.⁴ Das Problem ist allerdings kein wissenschaftsspezifisches, sondern ein gesamtgesellschaftliches, wie der Blick auf die mangelnde Gleichstellung in den Leitungspositionen der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung zeigt.

I.1 Frauenanteile im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf

Seit Ende der achtziger Jahre erfasst die Bundesländer-Kommission (BLK) kontinuierlich die statistischen Daten zu den Frauenanteilen an Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und wertet sie systematisch aus.⁵ 2006 ist die inzwischen

zehnte Fortschreibung des Datenmaterials erschienen. Dieses bietet die Möglichkeit, die Veränderungen, die sich in der letzten Dekade vollzogen haben, genauer zu analysieren.⁶ Generell hat sich in dieser Zeit die Teilhabe von Frauen im gesamten wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf deutlich erhöht. So steigerte sich der Frauenanteil bei Studienabschlüssen, Promotionen und Habilitationen im Zeitraum von 1992 bis 2004 um rund zehn Prozentpunkte. Auch bei dem Anteil an Neuerwerbungen auf Professuren ist ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen.

Ein Blick auf die einzelnen Statusgruppen zeigt, dass 2005 zwar die Hälfte aller Studienabschlüsse und nahezu 40 Prozent der Promotionen von Frauen abgelegt wurden, aber ihr Anteil an den Habilitationen nur 22,7 Prozent betrug. Dieser Sachverhalt - Frauen scheiden an einer bestimmten Karrierestufe aus dem Wissenschaftssystem aus - wird als "leaky pipeline" bezeichnet. (...)

Die Gegenüberstellung weiblicher und männlicher Qualifikationsverläufe macht eines eindrucksvoll deutlich: Die Schere zwischen Männer- und Frauenanteilen öffnet sich nach dem Studienabschluss und wird mit steigendem Status immer größer.

Dass bei Karriereverläufen in der Wissenschaft an bestimmten Stellen auffällig viele Frauen aus dem Wissenschaftssystem aus- statt aufsteigen, zeigt auch der Blick auf die Entwicklung in den Spitzenpositionen, den Professuren. Im ersten BLK-Berichtsjahr 1987 lag der Frauenanteil an allen Professuren in der damaligen Bundesrepublik bei 5,0

¹ Der vollständige Text ist zu finden unter: www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf

² Ein wesentliches Element des 1999 von Bund und Ländern verabschiedeten Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) war das Fachprogramm "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre", das (...) bis 2006 eine finanzielle Basis für gleichstellungspolitische Maßnahmen an den Hochschulen legte (rd. 30,7 Mio. Euro p. a.). (...) Bund und Länder haben im Pakt für Forschung und Innovation gemeinsam mit den großen Forschungseinrichtungen und in der Exzellenzinitiative sowie im Hochschulpakt 2020 die Förderung von Frauen in der Wissenschaft als Leistungskriterium verankert.

³ So jüngst die Bundesregierung in ihrer Antwort auf die Kleine Anfrage (...) der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Drucksache 16/5181 vom 27.04.2007, hier: S. 1.

⁴ 1990 standen 3 C4-Professorinnen 97 C4-Professoren gegenüber, 2004 betrug die Relation 9 zu 91. Mit Halbprozentsschritten dieser Art, so Jutta Allmendinger, wäre das Gleichgewicht etwa um das Jahr 2090 erreicht. Jutta Allmendinger: Zwischenruf. Butter bei die Fische!, in: IAB Forum 2/06, S.18. (...)

5 Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 19), Bonn 1989, 2. Aufl. 1991. (...)

6 Eine ausführliche Auswertung dieses Materials hat das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung vorgenommen, siehe CEWS: Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft - Wo stehen wir heute? (Manuskript, 29.06.06); Inken Lind, CEWS: Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung, Bonn Januar 2006.

7 (...) Siehe auch Gero Federkeil/Florian Buch: Fünf Jahre Juniorprofessur - Zweite Befragung zum Stand der Professur, Mai 2007 (CHE-Arbeitspapier Nr. 90), hier: S. 22.

8 Einen Überblick über die bisherigen Forschungsansätze und interessante neue Ergebnisse finden sich bei Inken Lind/Andrea Löther (Chancen für Frauen in der Wissenschaft - eine Frage der Fachkultur? - Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse, in: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften 29 (1), 2007, derzeit noch im Druck), auf deren Studie auch im Weiteren zurückgegriffen wird. Auf der Tagung des Wissenschaftsrates griff Hans-Gerhard Husung diesen Aspekt auf: Chancengleichheit - Erfolge sind machbar. Eine Ländererfahrung, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, Köln 2007, S. 43-57, hier: S. 48 f. Staatssekretär Husung bezieht sich dabei auf Andrea Löther: Von der Studentin zur Professorin. Eine Analyse zum Frauen- und Männeranteil im wissenschaftlichen Qualifikationsprozess, in: Forschung & Lehre 11/2006, S. 634 ff.

9 In der Veterinärmedizin sinkt der ursprüngliche Frauenanteil von 62 % auf 27 % bei Erstberufungen, in der Humanmedizin von 40 % auf 11 %, vgl. Lind/Löther, Chancen für Frauen in der Wissenschaft, S. 10 f.

Prozent; nur 2,6 Prozent der C4-Professuren waren von Wissenschaftlerinnen besetzt. Gegenüber Ende der achtziger Jahre hat sich der Frauenanteil an den Professuren bis heute zwar fast verdreifacht - auf 13,6 Prozent im Jahr 2004 an allen Professuren, auf 9,2 Prozent an den C4/W3-Professuren. Dennoch ist die allgemeine Situation nach wie vor unbefriedigend, dies wird auch durch eine retrospektive Verlaufsanalyse über alle Fächer belegt. Im internationalen Vergleich liegt Deutschland damit nach wie vor auf einem hinteren Rang.

Eine Änderung in diesem Segment könnte sich durch die Einführung der Juniorprofessur ergeben. Von diesem neu geschaffenen Qualifikationsweg können Wissenschaftlerinnen, soweit die bereits vorliegenden Zahlen eine Analyse zulassen, offensichtlich profitieren: Der Frauenanteil an Berufungen auf eine Juniorprofessur (W1) lag 2004 bei 32 Prozent und damit sowohl über dem Anteil an C1-Stellen als auch über dem an Habilitationen (beide 23 Prozent). Ein Vergleich des Frauenanteils an den Juniorprofessuren mit den Vollprofessuren (C3/C4 bzw. W2/W3) zeigt, dass Frauen bei den Juniorprofessuren in allen Fächergruppen deutlich stärker vertreten sind.⁷ Es ist allerdings eine offene Frage, inwieweit befristete Juniorprofessuren im bisherigen Umfang überhaupt eine relevante Steigerung der Professorinnenzahl bewirken können und ob in der Folge auch der Anteil an den W3/W2-Professuren entsprechend steigen wird.

1.2 Disziplinäre Unterschiede

Bisher wurden Prozesse der Marginalisierung von Frauen in der Wissenschaft vorwiegend übergreifend für alle Fächer untersucht. Die Tatsache, dass der Frauenanteil über die Qualifikationsstufen abnimmt, trifft auch grundsätzlich auf alle Fachkulturen zu, es lassen sich jedoch große Unterschiede zwischen den Disziplinen feststellen, die erst in jüngster Zeit in der Forschung verstärkt aufgegriffen werden.⁸

Während in den Sprach- und Kulturwissenschaften der Anteil von Frauen im Studium bei rund 70 Prozent (1986) lag, sank er dramatisch über den Qualifikationsverlauf, so dass er bei den Berufungen auf C4/W3-Professuren im Zeitraum von 2003 bis 2005 bis auf 35-40 Prozentpunkte gefallen war. Ähnlich große Differenzen zwischen den Frauenanteilen an den Studienanfängern und an den Erstberufungen zeigen sich in der Human- und Veterinärmedizin sowie den Agrar-, Ernährungs- und Forstwissenschaften.⁹ In der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften fällt der Frauenanteil von 35 Prozent bei den Studienanfängern auf 18 Prozent bei den Berufungen. Damit ist der Rückgang nach Prozentpunkten zwar geringer, aber proportional genau so stark wie in den Fä-

chern mit hohem Frauenanteil. Auch wenn die Abnahme des Frauenanteils an Professoren in verschiedenen Fächern proportional gleich ist, so geht für das jeweilige Fach in unterschiedlichem Umfang bereits hoch qualifiziertes Potential an Wissenschaftlerinnen verloren.

Bei der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist ein Rückgang von fast 50 Prozent an den Studienanfängern 1986 auf 25 Prozent bei den Promotionen festzustellen, allerdings dann ein geringerer Rückgang bei den Habilitationen (8 Prozentpunkte). Auffällig ist in diesem Fächerfeld, dass der Frauenanteil an Berufungen auf C2-/C3- und W2-Professuren um 14 Prozentpunkte höher liegt als der Anteil an Habilitationen und sogar noch um 10 Prozentpunkte höher als der Frauenanteil an den Promotionen ist. Eine Erklärung hierfür mag in dem Umstand begründet liegen, dass fast drei Viertel aller Berufungen in dieser Fächergruppe an Fachhochschulen erfolgen und dort eine Habilitation nicht Voraussetzung für die Professur ist. Außerdem liegt der Frauenanteil an Fachhochschulberufungen in dieser Fächergruppe mit 34,4 Prozent gegenüber 27,9 Prozent an Universitäten höher, was teilweise sicher auf die in diesem disziplinären Feld dort angebotenen frauenaffinen Fächer zurückzuführen ist, evtl. aber auch Rückschlüsse auf eine aktive Berufungspolitik der Fachhochschulen zugunsten von Frauen in diesen Fächergruppen erlaubt. Anders als in allen anderen Fächergruppen stellt sich die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf für die Ingenieurwissenschaften nicht als Scherendiagramm dar. Dort ist der Anteil der Frauen zu Beginn des Studiums mit rund 12 Prozent (1986) zwar sehr gering, er bleibt jedoch über den gesamten Qualifikationsprozess gesehen konstant (Frauenanteil von 11,2 Prozent bei Erstberufungen 2003-2005). Es ist jedoch auch für die Ingenieurwissenschaften zu befürchten, dass mit steigenden Studentinnenanteilen der Frauenanteil in den höheren Qualifikationsstufen nicht entsprechend wächst. So waren 1995 19,7 Prozent der Studienanfänger Frauen. Während sich der Frauenanteil an den Abschlüssen bis 2001 ebenfalls auf 19,8 Prozent steigerte, lag er 2005 bei den Promotionen mit 13,6 Prozent deutlich unter dieser Steigerungsrate. Erfahrungsgemäß lässt sich der Frauenanteil schon im Studium steigern, wenn Studienprogramme angeboten werden, die auf das besondere Interesse von jungen Frauen zugeschnitten sind (derzeit z. B. interdisziplinäre Themen mit gesellschaftlicher Relevanz). (...)

Internationale Vergleiche machen deutlich, wie stark die geschlechtsspezifische Fächerwahl und die Einbindung von Frauen in den Qualifikationsprozess durch sozio-kulturelle Zuschreibungen

beeinflusst sind. Studienfächer haben offensichtlich ein Geschlecht. Warum aber beispielsweise die Physik hierzulande, anders als in Osteuropa, als besonders anspruchsvoll und prestigeträchtig gilt, in Indien dagegen als schöngestiges Fach eingeschätzt wird, das von Männern kaum gewählt wird,¹⁰ darüber lässt die derzeitige Forschungslage noch keine eindeutigen Aussagen zu.

I.3 Außerhochschulische Forschungseinrichtungen

Obwohl alle außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ihren Frauenanteil in wissenschaftlichen Positionen in den vergangenen Jahren steigern konnten, ist er insgesamt immer noch deutlich niedriger als an den Hochschulen. In der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL) liegt er im Bezugsjahr 2004 mit 33,6 Prozent am höchsten,¹¹ gefolgt von der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) (31,5 Prozent) und der Helmholtz Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) (24,4 Prozent). Schlusslicht bildet die Fraunhofer Gesellschaft.

Dieses Bild spiegelt auch die Besetzung der Führungspositionen¹² wider. Die erste Erhebung ergab für 1988, dass lediglich 18 Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen der genannten Forschungseinrichtungen tätig waren, was einem Anteil von 1,4 Prozent entsprach. 2004 war mit fast 8 Prozent mit Frauen besetzter Führungspositionen eine Steigerung um rund 6 Prozentpunkte erreicht. Die Max-Planck-Gesellschaft konnte ihre Frauenanteile in der Leitungsebene innerhalb von zwei Jahren (1999 und 2000) - allerdings ausgehend von einem niedrigen Ausgangspunkt - fast verdoppeln, was vor allem auf ihr C3-Programm zurückzuführen ist. Nach einem Höchststand im Jahr 2002 (11,1 Prozent) fiel der Frauenanteil 2004 aber wieder auf 10,6 Prozent zurück. Der Leibniz-Gemeinschaft, die von einem etwas höheren Niveau als die übrigen Forschungsorganisationen ausgehen konnte, gelang eine kontinuierliche Steigerung auf 11,1 Prozent im Jahr 2004. In der Helmholtz Gemeinschaft ist seit 1997 eine allmähliche Steigerung des Frauenanteils in diesem Bereich auf nun 6,5 Prozent erkennbar. Dagegen stagniert der Frauenanteil am Führungspersonal in der Fraunhofer-Gesellschaft seit 1992 auf niedrigem Niveau (2,7 Prozent im Jahr 2004).¹³

I.4 Entwicklung in den Bundesländern

Um die Gleichstellungsfortschritte der letzten zehn Jahre auch auf der Ebene der Bundesländer analysieren zu können, hat das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (Center of Excellence Women and Science - CEWS) für die Jahre 1992 und 2004 Ranglisten auf der Basis von vier Indikatoren (Frauenanteile an Promotio-

nen, Habilitationen, dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sowie den Professuren) gebildet. Bei diesem Ländervergleich fällt zum einen auf, dass 1992 fünf von sechs ostdeutschen Bundesländern (Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und Berlin) sich in den oberen drei Ranggruppen befinden, ein Hinweis darauf, dass diese Länder offenbar von den besseren Gleichstellungsbedingungen in der DDR-Zeit profitieren. 2004 sind es mit Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern nur noch drei ostdeutsche Bundesländer, die sich durch überdurchschnittliche Leistungen in der Gleichstellung auszeichnen. Der Umbau des Hochschulsystems in diesen Bundesländern scheint demnach zumindest teilweise zu Lasten von Frauen bzw. nach den tradierten Mustern Westdeutschlands erfolgt zu sein. Zum anderen sind deutliche Verbesserungen in Berlin (das bereits 1992 überdurchschnittliche Ergebnisse in der Gleichstellung vorweisen konnte) und Niedersachsen (das 1992 noch im unteren Leistungsbe- reich lag) erkennbar. Auch die Stadtstaaten Bremen und Hamburg konnten zwischen 1992 und 2004 ihre Fortschritte in Relation zu anderen Ländern steigern. Eine Klärung der Ursachen für die unterschiedlichen Entwicklungen in den einzelnen Ländern setzt weitergehende, die jeweiligen Rahmenbedingungen berücksichtigende Analysen voraus.

I.5 Fazit

Der Frauenanteil in den oberen Rängen der Wissenschaft in Deutschland steigt nur langsam und liegt nach wie vor weit hinter anderen europäischen Ländern zurück.¹⁴ In allen Entscheidungs- und Führungspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die ein hohes gesellschaftliches Ansehen, Entscheidungsmacht und beste Verdienstmöglichkeiten beinhalten, sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Die Annahme, dass es nach wie vor nicht genügend qualifizierte Wissenschaftlerinnen gäbe und der Anteil von Frauen im Wissenschaftssystem auf fehlendes Potenzial zurückgeführt werden könnte, ist nicht mehr haltbar. Die Analyse macht deutlich, dass in allen Fächergruppen, ausgenommen die Ingenieurwissenschaften,¹⁵ mit Studienanfängerinnen und Absolventinnen, die ihr Studium in den 1980er Jahren absolvierten, ein Pool an potenziellen Wissenschaftlerinnen zur Verfügung stand, der jedoch nicht genutzt wurde.

Viele Frauen steigen immer noch frühzeitig aus der Wissenschaft aus, anstatt innerhalb des Wissenschaftssystems aufzusteigen. Trotz des seit Jahren hohen Abiturientinnen- und Absolventinnenanteils und der häufig besseren Studienleistungen von Frauen ist es noch nicht zur Bildung

10 Lind/Löther, Chancen für Frauen in der Wissenschaft, S. 16. H. Stadler: Dualismus und Wissenschaft - Physik als männliche Domäne, in: M. Bidwell-Steiner/W. Wozonig (Hrsg.): Die Kategorie Geschlecht im Streit der Disziplinen, Bd. 1 der Reihe "Gendered Subjects", Innsbruck/Wien/München/Bozen 2005, S. 206-222.

11 Das ist sicherlich unter anderem darauf zurückzuführen, dass sich unter den WGL-Instituten zahlreiche ehemalige DDR-Institute befinden, die verglichen mit Einrichtungen der Bundesrepublik - einen höheren Frauenanteil insbesondere im mittleren Personalbereich aufwiesen. Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998, S. 48-52.

12 Führungspositionen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen beinhalten die Leitung, C3- und C4-Professuren, BAT I-Stellen sowie entsprechende Äquivalente.

13 Der europäische Vergleich verdeutlicht die unterdurchschnittliche Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an der außerhochschulischen Forschung in Deutschland: Einen Frauenanteil von über 40 % haben Polen (42,9 %) und Litauen (46,7 %), Portugal sogar von 52,1 %. Zu 30 % bis 40 % sind in Spanien, Finnland, Italien und Schweden Frauen beteiligt, etwa zu einem Drittel in der Tschechischen Republik (30,9 %) und Frankreich (30,7 %) (...) vgl. Eurostat 2005.

14 Im europäischen Vergleich nimmt Deutschland vor den Niederlanden den vorletzten Platz ein: 2003 waren in Deutschland 8,6 % der höchstdotierten Professuren mit Frauen besetzt; in Finnland und Russland waren es 2001 rund 20 %. Auch bei den Promotionen liegt Deutschland mit rund einem Drittel weiblicher Promovenden unterhalb des europäischen Durchschnitts, vgl. SheFigures 2003, EU-Publikationen. (...) Auch die an den Auswahlprozessen der Exzellenzinitiative beteiligten internationalen Gutachtergruppen stellten Deutschland in diesem Punkt ein schlechtes Zeugnis aus.

15 Hierzu Inken Lind: Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen - Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hrsg.):

Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege der Gleichstellungspolitik, Köln 2007, S. 63-66, die sich bei ihrer Argumentation unter anderem auf eine aktuelle Datenanalyse des CEWS stützt, sowie Andrea Löther: Wissenschaftlicher Nachwuchs - Von der Studentin zur Professorin, in: Forschung & Lehre 11/2006.

16 So noch zuletzt Susanne Baer in ihrem Impulsreferat (Chancengleichheit und Gender-Forschung: Die deutsche Wissenschaft braucht eine Qualitätsoffensive. Sie muss den Haken lösen, an dem die Sache in der Praxis hängt) auf einer vom BMBF im Rahmen der Deutschen EU-Ratspräsidentschaft ausgerichteten Konferenz "Gender in der Forschung - Innovation durch Chancengleichheit" (Berlin, 18./19.04.2007). Siehe auch Dies.: Chancengleichheit und Genderforschung, in: Forschung und Lehre 6/07, S. 343-345.

17 So überlebt mehr als die Hälfte der 130.000 Frauen, die jährlich einen Herzinfarkt erleiden, diesen nicht, weil die medizinische Forschung bislang nicht berücksichtigt hat, dass die bei Männern typischen Symptome bei Frauen eben nicht auftreten. Bei der Entwicklung von Airbags und Sicherheitsgurten sind die männlichen Forscher lange Zeit von ihren eigenen anatomischen Anforderungen ausgegangen. Die ersten Airbags waren daher ein Sicherheitsrisiko für Frauen und Kinder. Vgl. Bundesministerin Annette Schavan zuletzt in einem Artikel (Der feine Unterschied, in: DIE ZEIT vom 19.04.07).

18 Jutta Allmendinger: Fördern und Fordern - was bringen Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungseinrichtungen? Empirische Ergebnisse, in: A. Spellerberg (Hrsg.): Die Hälfte des Hörsaals: Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik, 2005, S. 51-74. Inken Lind: Evaluation des Lise Meitner-Habilitationsprogramms, in: Andrea Löther (Hrsg.): Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen, Bielefeld 2004, S. 122-147 (CEWS Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 3). (...)

der so genannten kritischen Masse gekommen, durch die sich die Situation von Frauen und der Frauenanteil in Spitzenpositionen in Form selbstverstärkender Prozesse kontinuierlich und nachhaltig verbessern.

Dieser negative Befund steht in deutlichem Widerspruch zu den seit langem angeführten Gründen, mit denen eindringlich für eine Gleichstellung im Wissenschaftssystem argumentiert wird und die unter den Stichworten Gerechtigkeit, ökonomischer Mehrwert und qualitativer Gewinn zu subsumieren sind.¹⁶ Es ist zunächst gerecht, Männern und Frauen einen gleichen Zugang zum Arbeitsfeld der Wissenschaft zu ermöglichen, denn damit wird der Verfassungsgrundsatz der Gleichbehandlung erfüllt. Diese normative Begründung, die insbesondere in der ersten Hälfte des vergangenen Jahrhunderts, als es noch vorrangig um den Zugang zu höherer Bildung und wissenschaftlichem Tun für Frauen ging, bestimmend war, ist angesichts der erreichten Partizipationserfolge in der Breite in den Hintergrund gerückt. Demographischer Wandel und Globalisierung haben weiblichen Talenten einen neuen Stellenwert zukommen lassen. Will eine Gesellschaft heutzutage konkurrenzfähig bleiben, kann sie es sich nicht mehr leisten, ihren Talentpool nur zur Hälfte auszuschöpfen. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Entwicklung strategischer Kernkompetenzen für gegenwärtige und zukünftige Wertschöpfungsketten. Eine verstärkte Beteiligung von Frauen, so das ökonomische Argument, maximiert das Kreativitäts- und Innovationspotential einer Gesellschaft und diversifiziert die Kompetenz, die eine Gesellschaft zur Lösung vielfältiger Probleme in Gegenwart und Zukunft benötigt. Der stärkere Einbezug von Wissenschaftlerinnen und ihren Motivations- und Interessenlagen würde nicht nur die Perspektiven-Vielfalt und damit den Erkenntnisraum von Wissenschaft bereichern, sondern zudem die bislang männlich geprägte Arbeitskultur in der Wissenschaft verändern.

Insofern kann eine Offensive für die Gleichstellung heutzutage nicht mehr nur als eine legitime Antwort auf Fragen der Gerechtigkeit resp. als eine ökonomische Notwendigkeit gedeutet werden. Vielmehr ist sie in der Wissenschaft auch mit einer Qualitätsoffensive gleichzusetzen, denn so lange Wissenschaft durch einen tradierten "gender bias" gekennzeichnet ist, leidet ihre Qualität. Das gilt nicht nur für das Personal, sondern auch für die Inhalte. Das heißt: Es müssen nicht nur mehr Frauen in der Forschung tätig sein, sondern es muss zudem auch mehr Forschung geben, die Frauen im Blick hat. Forschung ohne Reflektion auf die jeweilige Bedeutung von Geschlecht im Zusammenwirken mit anderen sozialen Kategorien wie Alter oder Herkunft blendet eine existenti-

elle Perspektive aus und weist daher Defizite auf.¹⁷

A.II Ursachenforschung

Mittlerweile seit Jahrzehnten wird untersucht, welche Ursachen die Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen und die hohe Beharrungskraft der sie ausgrenzenden Strukturen haben, ohne dass die komplexe Problemlage bis heute aufgelöst wäre. Kennzeichnend für die Ursachenforschung in ihrer frühen Phase war eine deutliche Fokussierung auf vermeintlich individuelle Voraussetzungen auf Seiten der Frauen, wie biographische oder persönlichkeitsstrukturelle Merkmale. Individuelle Faktoren auf Seiten der weiblichen und männlichen Akteure (beispielsweise die Selbstdarstellung und Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern) und daraus resultierend auf Frauen gerichtete Defizitanahmen wurden in ihrer Bedeutung deutlich überschätzt.

Eine zentrale Ursache für die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen ist auch darin zu sehen, dass Frauen nach wie vor stärker von Familienpflichten beansprucht werden als ihre männlichen Kollegen, insbesondere aufgrund des zeitlichen Zusammenfallens von Familiengründung und Karrierebeginn. Damit sich Frauen häufiger als bisher für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden, sind daher gesellschaftliche Rahmenbedingungen - insbesondere Kinderbetreuungsangebote und andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf - von großer Bedeutung. Wie der Blick in skandinavische Länder zeigt, schlagen unter günstigen Bedingungen dieser Art deutlich mehr Frauen den Weg in die Wissenschaft ein.

Allerdings gibt es, so das Ergebnis diverser Untersuchungen, unter Wissenschaftlerinnen, nachdem sie einmal eine wissenschaftliche Laufbahn eingeschlagen haben, kaum Unterschiede zwischen Müttern und kinderlosen Frauen hinsichtlich der Zeitspanne für die einzelnen Qualifikationsphasen. Auch publizieren Wissenschaftlerinnen mit Kindern durchschnittlich ebenso viel wie Wissenschaftlerinnen ohne Kinder.¹⁸ Diese Aussage muss allerdings vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass es sich bei den Müttern in der Wissenschaft um eine hochselektive Gruppe handelt, die ihre besonders hohe wissenschaftliche Motivation, Produktivität und Belastbarkeit bereits unter Beweis gestellt hat. Die Befürchtung, dass Kinder unter den derzeitigen Rahmenbedingungen zum Karriereabbruch zwingen können, ist für viele Wissenschaftlerinnen ein Karrierehindernis.

Erst im Laufe der letzten Dekade fanden auch verstärkt organisationstheoretische Ansätze und mit ihnen organisationsimmanente Faktoren und

strukturelle Aspekte Eingang in die Forschung.¹⁹ Sie wurden lange Zeit in ihrer Wirkung unterschätzt.

Als Quintessenz der bisherigen Ursachenforschung, so ein den Stand der Forschung zusammenfassendes Ergebnis der Konferenz des Wissenschaftsrates im November 2006,²⁰ ist grundsätzlich festzuhalten:

- Entscheidend für die Marginalisierung von Frauen in der Wissenschaft ist die Kumulation unterschiedlicher individueller wie struktureller Faktoren, die in einer engen Wechselwirkung miteinander stehen und ein vielschichtiges Wirkungsgefüge bilden. Dieses häufig schwer zu durchschauende Wechselspiel von mehr oder minder bewussten Vorverständnissen mit äußeren strukturellen Aspekten erschwert eine empirische Herausarbeitung und systematische Untersuchung.²¹
- Insbesondere strukturelle Barrieren im Wissenschaftssystem (wie zum Beispiel die spezifische Form der Nachwuchsrekrutierung) wirken geschlechtsspezifisch differenzkonstruierend und wirken sich nachteilig auf den Status von Wissenschaftlerinnen aus.
- Die verbreitete Vorstellung, dass Wissenschaftlerinnen in den Fächern, die von vielen Frauen studiert werden (wie z. B. die Sprach- und Kulturwissenschaften), bessere Karrieremöglichkeiten hätten als in den von Frauen weniger häufig gewählten Disziplinen (wie z.B. die Ingenieurwissenschaften), hat sich als Trugschluss erwiesen. Bei dieser Annahme wird aufgrund der größeren absoluten Anzahl der Frauen in höheren Positionen auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit der einzelnen Frau geschlossen. Es zeigt sich jedoch: Je höher der Frauenanteil unter den Studierenden, desto geringer die Aufstiegschancen für die einzelne Frau in einem Fach. Bislang liegen nur erste Analysen und Erklärungsansätze für disziplinäre Unterschiede vor.²²

Die umfassende Untersuchung der komplexen Verschränkungen zwischen Fachkultur und Geschlecht, die in ihrer Konsequenz zu einer unterschiedlichen Durchlässigkeit für Frauen führen, steht erst am Anfang. Der Wissenschaftsrat regt an, dieses Forschungsdesiderat aufzugreifen und der Entstehung und spezifischen Wirkung von Fachkulturen unter dem Geschlechteraspekt systematisch von der Entscheidung für ein Studienfach bis zur Rekrutierung von Professoren nachzugehen. Nur so können passgenaue, gleichstellungspolitische Maßnahmen entwickelt werden, welche auch die disziplinären Unterschiede berücksichtigen.

Strukturelle Barrieren in der Wissenschaft: Maßnahmen und Instrumente zu ihrer Beseitigung

Auch wenn es wenig methodisch gesichertes Wissen über die Wirksamkeit bisher erprobter Gleichstellungsmaßnahmen gibt,²³ so lassen sich doch auf der Basis der vorhandenen Erkenntnisse und Erfahrungen die besonders wichtigen und effektiven "Stellschrauben" für die Gleichstellungspolitik erkennen. Dabei stehen für den Wissenschaftsrat strukturpolitische Fragestellungen im Vordergrund. Am Beispiel der Karrierewege, Rekrutierungs- und Förderverfahren sowie Entscheidungsprozesse in der Wissenschaft soll beschrieben werden, wie sich wissenschaftsimmanente Rahmenbedingungen auf Zugang und Integration von Wissenschaftlerinnen zum und im Wissenschaftssystem auswirken und mit welchen Maßnahmen und Instrumenten auf diesen Prozess Einfluss zu nehmen ist. Die Empfehlungen konzentrieren sich auf die vertikale Segregation, weniger auf die horizontalen Unterschiede auf gleicher Qualifikationsstufe, die sich genau wie in der Privatwirtschaft z. B. in Gehalt und Ausstattung niederschlagen. Der Wissenschaftsrat vertritt die Auffassung, dass in dieser Hinsicht ein transparentes Besoldungssystem die Gleichstellung von Frauen fördert.

Nachwuchsrekrutierung und Personalentwicklung: Verfahren formalisieren und transparenter machen

Empfehlungen:

- Die Umsetzung von Chancengleichheit ist eine strategische Aufgabe einer jeden Einrichtung. Sie muss als Aufgabe der obersten Führungsebene verankert werden und integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzepts jeder Hochschule und außerhochschulischen Forschungseinrichtung sein. Die erfolgreiche Wahrnehmung dieser Aufgabe setzt eine aktive und vorausschauende Personalentwicklung voraus. Bei jeder Personalentscheidung muss auch die Frage nach geeigneten Bewerberinnen gestellt und eine Antwort auf diese Frage verpflichtend gemacht werden.
- Mit dem Ziel, die Diagnosekompetenz und Sensibilität aller an Rekrutierungs- und Kooptationsverfahren sowie anderen Personalentscheidungen beteiligten Führungskräfte systematisch auszubauen und zu stärken, sollten die Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen adäquate Fortbildungen (zum Beispiel Führungsseminare) anbieten. Damit wäre eine notwendige Voraussetzung für ein professionelles Management und Führungshandeln in ihren Einrichtungen geschaffen.²⁴ Insbesondere Professo-

19 Einen guten Überblick liefert Inken Lind: Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen, Bielefeld 2004 (cews. Beiträge no.2). Neuere Datums: Inken Lind: Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen - Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege der Gleichstellungspolitik, Köln 2007, S.68.

20 Ebd., S. 59 f.

21 Diesen Aspekt stellten auf der Konferenz des Wissenschaftsrates insbesondere Jutta Limbach, Margo Brouns und Inken Lind heraus.

22 Sie werden referiert in Inken Lind/Andrea Löther: Chancen für Frauen in der Wissenschaft, S. 13-15; B. Hintz/M. Merz/C. Schumacher: Wissenschaft, die Grenzen schafft: Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich, Bielefeld 2004; A. Kirschbaum/D. Noeres et al.: Promotionsförderung und Geschlecht. Zur Bedeutung geschlechtsspezifischer wirkender Auswahlprozesse bei der Förderung von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen. Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg 2005.

23 Vgl. Sigrid Metz-Göckel: Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 111-145.

24 Über ein solches Angebot wurde auf der Konferenz des Wissenschaftsrates berichtet, vgl. Gabriele Bellenberg/Christina Reinhardt: Coaching für wissenschaftliche Führungskräfte an der Ruhr-Universität: Gleichstellungspolitische Aspekte und Effekte, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 87-93.

rinnen und Professoren müssen für geschlechtsspezifische Aufstiegsbarrieren sensibilisiert werden, um einen entsprechenden Bewusstseins- und Kulturwandel unterstützen zu können.

- Um die subtil und größtenteils unbewusst ablaufenden Mechanismen zu vermeiden, die sich ungünstig auf die Berufungswahrscheinlichkeit von Frauen auswirken, gilt auch für Berufungsverfahren: Transparenz, verbindliche Kriterien und ein formalisiertes Verfahren, die Heranziehung externer Gutachter sowie die ohnehin angestrebte stärkere Berücksichtigung von Lehr- und Praxiserfahrung erhöhen die Chancen von Frauen. Der Wissenschaftsrat hat sich zu den Rahmenbedingungen von Berufungsverfahren in jüngster Vergangenheit bereits ausführlich geäußert.²⁵ Er empfiehlt die aktive Rekrutierung auch gezielt von Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen ("head hunting"), insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind. Im Verfahren selbst ist nach wie vor die Beteiligung von Frauen, abgesehen von der Position der Gleichstellungsbeauftragten, zu erweitern. Generell sollten die Berufungsverfahren (aber auch andere Rekrutierungsverfahren) stärker durch die Universitätsleitung (Delegation) überwacht werden.

- Um unbewusste Geschlechtsdiskriminierung und homosoziale Kooptation zu vermeiden, sollten Rekrutierungsverfahren transparent und formalisiert verlaufen. Bereits nach dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss des Studiums muss deshalb stärker als bisher das Prinzip eines transparenten und hochschulübergreifenden Wettbewerbs Anwendung finden. Überörtliche, bundesweite Stellen- und Stipendienausschreibung auf allen Qualifikationsebenen ist dafür eine maßgebliche Voraussetzung.²⁶ Qualifikationsanforderungen müssen gleichermaßen klar definiert sein wie die bei der Vergabe Anwendung findenden Verfahrensregeln.

- Bereits auf der ersten Stufe der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung, in der Phase der Promotion, sollten die Hochschulen durch entsprechende Auswahlverfahren Bewerberinnen und Bewerber überregional rekrutieren und für eine Aufnahme in die Doktorandenausbildung auswählen. Generell sollten verstärkt strukturierte Doktorandenprogramme, wie der Wissenschaftsrat sie bereits seit Jahren fordert, angeboten werden.²⁷ Auch wenn es nicht in jedem Fall gelingen sollte, eine den Graduiertenkollegs vergleichbare Institutionalisierungsform zu schaffen, so sollte doch auch dann eine möglichst umfassende öffentliche Ausschreibung von Graduiertenschulen durch Fakultäten und Fachbereiche erfolgen. Für die rekrutierten Doktorandinnen und Doktoranden ist zugleich eine intensive Promotionsbetreuung zur

Stärkung des (fachlichen) Selbstbewusstseins sicherzustellen.

- Coaching- und Mentoring-Programme sollten dauerhaft etabliert und die einzelnen Programme vor Ort professionell koordiniert werden. Die Kosten der bereits bestehenden Programme sind bis 2006 zum großen Teil über Sondermittel des Bundes finanziert worden. Auch in Zukunft sollte sicher gestellt sein, dass solche Kurse und Beratungen von staatlicher Seite gefördert werden und nicht von den betroffenen Wissenschaftlerinnen selbst finanziert werden müssen. Das erfolgreiche Beispiel gemeinsam von Hochschulen und Forschungsorganisationen oder Wirtschaftsunternehmen vor Ort organisierter Mentoring-Programme sollte Schule machen und verstärkt aufgegriffen werden.²⁸

- In den Ingenieurwissenschaften ist eine wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der Hochschule, vor allem in der Wirtschaft, ein bevorzugter Weg auf eine Professur. Hier ist es besonders vorteilhaft, wenn Mentoring-Programme auch für Berufsanfängerinnen angeboten werden. Auch durch Programme für Alumnae, Lehraufträge und gemeinsame Forschungsvorhaben können Wissenschaftlerinnen aus der Wirtschaft in die Hochschule eingebunden werden, als Vorbereitung für eine mögliche Berufung, aber auch in ihrer Vorbildfunktion für die Studierenden.

Modifizierung der Leistungsbewertung

Empfehlungen:

In Auswahlprozessen und Verfahren der Leistungsbewertung wirken sich subtile und in vielen Fällen auch den beteiligten Personen nicht bewusste Diskriminierungsmechanismen negativ für Frauen aus. Um diesem Effekt entgegen zu wirken, hält der Wissenschaftsrat folgendes für erforderlich:

- Alle einer Beurteilung zugrunde liegenden Kriterien müssen offen gelegt und grundsätzlich auf ihre Geschlechtsgebundenheit hin überprüft werden.

- Leistung sollte künftig weniger an der Quantität und stärker an der Qualität beurteilt werden.

- In Bewertungsprozessen sollte, wenn möglich, die Urheberschaft anonymisiert werden, um zu einem vom Geschlechtsaspekt unabhängigen Urteil zu gelangen. Über die Einführung des double-blind-Verfahrens, bei dem weder die antragstellenden noch die gutachtenden Personen einander kennen, könnte Aufschluss darüber gewonnen werden, inwieweit es bei einer solchen Konstellation zu anderen Ergebnissen als bei personalisierten Verfahren kommt.

- Frauen müssen stärker an Begutachtungs- und Rekrutierungsverfahren beteiligt werden. Ihr An-

²⁵ Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Köln 2005, dort u.a. S. 45.

²⁶ So der Wissenschaftsrat schon Ende der neunziger Jahre, vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998, S. 65 ff.

²⁷ Wissenschaftsrat: Empfehlung zur Doktorandenausbildung, in: Empfehlungen und Stellungnahmen 2002, Köln 2003, Band I, S. 7 ff.

²⁸ Bislang haben sich vor allem Technische Universitäten in diesem Bereich als sehr ideenreich erwiesen. Beispielhaft sind Aachen, Darmstadt und München zu nennen.

teil an Gutachterausschüssen, Boards etc. ist kontinuierlich zu steigern.²⁹ Zu überprüfen wäre auf mittlere Sicht, ob eine geschlechterparitätische Zusammensetzung von Gutachtergruppen und Kommissionen andere Ergebnisse hervorbringt. In den Feldern, in denen der Pool für solche Aufgaben zur Verfügung stehender Frauen noch nicht ausreichend ausgebaut ist und es dadurch schnell zu einer Überlastung dieser Frauen durch Gremienarbeit kommen kann, sollten Möglichkeiten der Kompensation geschaffen werden (z. B. Lehrentlastung oder zusätzliches Personal).

- Um die Diagnosekompetenz und Sensibilität der Gutachtenden zu erhöhen, sollten diese regelmäßig geschult werden. Grundsätzlich sollten Peer-Review-Prozesse regelmäßig evaluiert werden.
- Um Forschungserfahrungen sammeln zu können, sollten für den wissenschaftlichen Nachwuchs nicht nur große Forschungsverbünde, sondern auch Antragsmöglichkeiten für kleinere Forschungsprojekte geschaffen werden. Generell sollte es mehr Möglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler geben, nicht nur innerhalb eines Projektes, sondern auch als Einzelperson direkt einen Antrag stellen zu können, um damit frühzeitig wissenschaftlich unabhängig zu sein.³⁰

Work-Life-Balance: Zeitgemäßere Formen von Wissenschaft als Beruf

Empfehlungen:

Um eine für Frauen und Männer vergleichbare Ausgangsposition in Wissenschaft und Forschung zu schaffen, müssen die Rahmenbedingungen so gestaltet sein, dass sie für beide Geschlechter gleichermaßen mit der Wahrnehmung von Familienpflichten vereinbar sind. Dabei muss eine tragfähige Balance zwischen den betrieblichen Interessen der Hochschulen wie außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten erreicht werden. Eine Karriere in der Wissenschaft darf die Realisierung verschiedener Lebenswege nicht von vornherein ausschließen. Das setzt folgendes voraus:

- Elternverantwortung sollte endlich geschlechtsneutral behandelt und unterstützt und nicht einseitig als "Problem von Frauen" individualisiert werden.³¹ Die Tatsache, dass nach wie vor nur 20 Prozent der heutigen Väter erwägen, sich ernsthaft an der Kindererziehung zu beteiligen, sollte nicht automatisch zum Normalfall gemacht werden, an dem allein sich die Personalpolitik der wissenschaftlichen Einrichtungen orientiert.

- Arbeitsbedingungen und Zeitorganisation müssen - gerade auch auf der professoralen Ebene - flexibler und freier gestaltet werden. Während temporäre Teilzeitbeschäftigungen aus familiären Gründen im akademischen Mittelbau weitgehend akzeptiert sind, werden entsprechende Optionen von Professorinnen und Professoren kaum in Anspruch genommen. Da sich eine längere "Kinderpause" und anschließende Wiedereingliederung in den überwiegenden Fällen als weniger erfolgreich erwiesen hat als eine kontinuierlich (wenn auch in reduzierter Form) fortgesetzte Arbeit, sollten hier Freiräume in der Arbeitsbelastung geschaffen werden, die es Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit familiären Verpflichtungen ermöglichen würden, sich auf ihre wesentlichen Aufgaben zu konzentrieren und weniger zentrale Aufgaben an (wissenschaftliche) Hilfskräfte oder andere Mitarbeiter zu delegieren. Zu finanzieren wäre dies beispielsweise durch die Einführung von Stipendien. Eine solche Lösung sollte selbstredend beiden Elternteilen offen stehen, ähnlich wie auch im Fall einer wahrgenommenen Familienzeit "come back"-Stellen Männern wie Frauen zur Verfügung stehen sollten. Auch Teilzeit-Professuren, gleichermaßen ausgestattet wie Vollzeit-Professuren, sollten beiden Geschlechtern bei familiärem Bedarf zur Verfügung stehen ebenso wie die Möglichkeit, Freisemester einschieben zu können.

- In der Arbeitsplatzorganisation müssen spezifische Schutzbestimmungen für Frauen überarbeitet und dem neuesten Stand der Technologie angepasst werden. Insbesondere in der Medizin, Pharmazie und Chemie sollten Konzepte für eine sinnvolle Einbindung schwangerer Frauen in die klinischen oder wissenschaftlichen Arbeitsabläufe entwickelt werden, um zu verhindern, dass Frauen Erfahrungen und Zeit für die Qualifizierung verlieren oder gar nicht eingestellt werden, weil spezielle Schwangeren-Arbeitsplätze nicht vorgesehen sind oder Vertretungspools fehlen.³² Solche Pools sind zentral von den jeweiligen Einrichtungen einzurichten.

- Es sollten verlässlichere und frühere Beschäftigungsperspektiven geschaffen werden. Eine Veränderung der Personalstruktur sollte Arbeitsverhältnisse mit angemessenen Laufzeiten und Bezahlung sowie einer hinreichend langfristigen Perspektive ermöglichen. Die Leitungen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten zudem verstärkt beobachten, wie sich befristete oder anderweitig prekäre Arbeitsverhältnisse auf die Geschlechter verteilen.

- Das biologische Alter sollte nicht länger als rigides Ausschlusskriterium, an dem überwiegend Frauen scheitern, gehandhabt werden (zum Beispiel bei Stellenbesetzungen oder Stipendienver-

²⁹ Eine vergleichsweise hohe Beteiligung von Frauen an Entscheidungsgremien besteht insbesondere in Staaten, die eine (gut handhabbare, einfach anwendbare gesetzliche) Quotenregelung eingeführt haben wie z. B. Norwegen, Finnland und Belgien. Vgl. Vierter Bericht der Bundesregierung über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des Bundes, Drucksache 16/4385 vom 16.02.07, S. 22.

³⁰ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu forschungs- und lehrförderlichen Strukturen in der Universitätsmedizin, Köln 2004, S. 54 f.

³¹ Vgl. Jutta Limbach, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 14f. Ulrike Papouschek: Von Gleichstellung noch weit entfernt, in: Hildegard Matthies et al.: Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien 2003, S. 125, 136.

³² Hochschulrektorenkonferenz: Frauen fördern. Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich, (Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006), S. 29. Das SFB-Programm der DFG sieht bereits die Möglichkeit der Teilzeitarbeit mit Vertretung für den anderen Teil der Stelle vor.

gabe oder generell in Förderprogrammen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, aber auch bei Verbeamtungen), und es sollten die limitierenden Einfluss ausübenden, familienfeindlichen Altersgrenzen beseitigt werden. Die Übernahme von Familienverantwortung muss ihre adäquate Berücksichtigung bei Berufsbiographien finden.

- Es muss der Tatsache Rechnung getragen werden, dass immer mehr Paare versuchen, sich gleichzeitig in einem Beruf zu etablieren. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass gerade an Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen hohe Ansprüche hinsichtlich ihrer beruflichen Mobilität gestellt werden, müssen Dual-Career-Optionen, ähnlich wie in den Vereinigten Staaten, ausgeweitet werden.³³ Zur Zusammenführung von Paaren aus der Wissenschaft könnten beispielsweise auch "Tauschaktionen" zwischen Hochschulen (zum Beispiel auf der Ebene der Professuren) und benachbarten Einrichtungen oder Unternehmen initiiert werden, so dass beide an einem Ort arbeiten und gemeinsam Familienverantwortung übernehmen können.³⁴

Quote und Anreizsysteme

Empfehlungen:

- Der Wissenschaftsrat sieht, angeregt unter anderem durch die positiven Erfahrungen in der Exzellenzinitiative, realistische Chancen für das deutsche Wissenschaftssystem darin, in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine Art informellen "Wettbewerb" in Sachen Gleichstellung zu installieren. Einem solchen Instrument Wirkung zu verleihen, setzt bestimmte Rahmenbedingungen voraus. So müssen zunächst verbindliche, von den jeweiligen Einrichtungen selbst aufgestellte gleichstellungspolitische Ziel- und Leistungsvereinbarungen aufgestellt werden, die in einem festgelegten Zeitraum zu erreichen sind. Solche Vereinbarungen sind zwischen den Hochschulen bzw. außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und den Ländern bzw. dem Bund, aber auch einrichtungsintern abzuschließen. Das Kaskadenmodell bietet sich als angemessener Orientierungsrahmen für die Formulierung von Zieldefinitionen an.³⁵

- Für den Fall, dass die Ziele nicht erreicht werden, muss ein erhöhter öffentlicher Rechtfertigungsdruck erzeugt werden. Schon dieser Druck kann Sanktionen überflüssig machen und die Aktionsbereitschaft erhöhen.

- Über ein ständiges Monitoring muss dieser Prozess intern beobachtet, nach außen transparent gemacht und im Bewusstsein gehalten werden. Praktisch muss dafür eine regelmäßige Evaluierung und anschließende Veröffentlichung der jeweiligen Zwischenergebnisse, das heißt der Frau-

enanteile in allen Gremien, Kommissionen und Statusgruppen, stattfinden.³⁶ Ein fortlaufendes Monitoring sowie eine öffentliche Dokumentation der Fortschritte können in den Institutionen bzw. in deren Teilbereichen einen Prozess der Reflexion anregen und zu einem Wettstreit um die besten Ergebnisse (größte Diversität) gestaltet werden, der mit einer Preisvergabe belohnt werden könnte.

- Durch ein entsprechendes Bonus- und Anreizsystem kann dieser Prozess effektiv flankiert werden. Positive Auswirkungen hat die Koppelung von Gleichstellungszielen mit akzeptablen Anreiz- oder Gratifikationssystemen zu verzeichnen, insbesondere im Hochschulbereich. In einigen Bundesländern haben inzwischen über die formelgebundene Mittelvergabe an Hochschulen Gleichstellungsparameter Eingang gefunden, die zumindest Anreize für die quantitative Entwicklung setzen. Auf diese Weise könnten Hochschulen, die Chancengleichheit in ihre leistungsbezogene Mittelvergabe-Systeme integriert haben, Teileinheiten (Fachbereiche, Institute), die ihren Frauenanteil über einen bestimmten Wert steigern (zum Beispiel gemessen am Durchschnittswert ihres Fachs), durch zusätzliche Stellen oder Mittel künftig deutlich belohnen. Mit ihnen könnten unter anderem die Nachteile gering ausgestatteter Stellen, die oft mit Frauen besetzt sind, ausgeglichen werden, indem zusätzliche Hilfskräfte und Reisemittel finanziert werden könnten.³⁷

- Bei der Rekrutierung von Frauen auf Führungspositionen können ebenfalls bestimmte Anreize angeboten werden (wie die Ausstattung mit Doktoranden- oder Postdoc-Stellen). Wenn ein Teilbereich eine bestimmte Zielmarke in der Zahl von Frauen in Führungspositionen erreicht hat, könnte er eine Möglichkeit zu einer vorgezogenen Nachbesetzung einer Professur erhalten. Diese könnte über einen entsprechenden Pool in der Universität oder aber über Drittmittel finanziert werden. Ähnliche Bonus- und Anreizsysteme wie die beschriebenen sind auch auf Forschungsverbände zu übertragen.

Generell hält der Wissenschaftsrat eine verstärkte Überprüfung der neuen wissenschaftspolitischen Programme im Allgemeinen und der gleichstellungspolitischen Programme, Maßnahmen und Instrumente im Besonderen für erforderlich. Das gilt auch für die Initiativen und Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit in der Wissenschaft, die in der gemeinsamen Forschungsförderung von Bund und Ländern durch eine gemeinsame Finanzierung auch gemeinsam getragen werden. So wurde die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Hochschulpakt 2020, den Pakt für Forschung und

³³ Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft/Stifterverband für die deutsche Wissenschaft: Dual Career Couples. Karriere im Duett. Mehr Chancen für Forscherpaare, Bonn/Eszen 2004.

³⁴ So ein Vorschlag von Christiane Nüsslein-Volhard, die eine Stiftung eingerichtet hat, die (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen speziell mit Zuschüssen zur Kinderbetreuung und für Haushaltshilfen unterstützt.

³⁵ Dieses Modell besagt, das als Bezugsgröße bei der Besetzung von Stellen jeweils mindestens der Anteil von Frauen auf der direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe dient. So soll sich beispielsweise der Anteil der Professorinnen am Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen orientieren. Der Wissenschaftsrat hatte sich bereits in seinen Empfehlungen von 1998 für dieses Modell ausgesprochen, vgl. Wissenschaftsrat (1998), S. 86 f.

³⁶ Auf ein solches Vorgehen haben sich die deutschen Wissenschaftsorganisationen mit der Unterzeichnung der "Offensive für die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern" geeinigt.

³⁷ So ein Vorschlag von Jutta Limbach, vgl. Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 19.

Innovation sowie in die Exzellenzinitiative³⁸ integriert. Die Tatsache, dass diese Programme entsprechende gleichstellungspolitische Vorgaben enthalten, dürfte sich positiv auf die Gesamtentwicklung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen auswirken. Im Sinne einer Sammlung positiver Erfahrungen und Effekte sollte die Gründung eines zentralen Projektes in Erwägung gezogen werden, das den Erfolg bzw. Misserfolg von Maßnahmen (auch im Rahmen größerer Programme und Initiativen) analysiert, Ursachen für diese Entwicklungen herausarbeitet und "Best Practice"-Empfehlungen zusammenstellt. In diesem Kontext sollte nicht nur die Zunahme der Anzahl von Frauen bewertet werden, sondern auch die qualitativen Aspekte (wie Qualität der Arbeit, Zufriedenheit mit der Maßnahme u. ä.). Träger einer solchen Aufgabe könnte eine Institution wie das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) sein. Der Wissenschaftsrat empfiehlt außerdem, die Ursachenforschung zu den Disziplinen, für deren Studium sich Frauen besonders selten entscheiden, zu intensivieren und entsprechende Maßnahmen nachhaltig zu unterstützen, die dem entgegen wirken.

Ausblick

In den vergangenen Jahren hat die Frage der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in den Leitungsebenen der Wissenschaft zunehmend Aufmerksamkeit und Stellenwert gefunden. Zahlreiche Studien haben sich mit den Ursachen der geringeren Aufstiegswahrscheinlichkeit von Frauen in der Wissenschaft beschäftigt, auch die Wissenschaftsorganisationen selbst messen dem Thema immer mehr Bedeutung zu. Es gibt eindeutige Befunde, eindeutige Bewertungen derselben und zahlreiche Strategien und Instrumente, um Gleichstellung personell und konzeptionell-inhaltlich näher zu kommen.³⁹ Und dennoch steht diesem "Konsens in der Theorie" nach wie vor eine anders aussehende Praxis gegenüber, in der zunehmend subtilere Formen der Diskriminierung einen wirklichen gleichstellungspolitischen Durchbruch erschweren. Der kognitive Widerstand gegenüber dem Befund der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen ist gerade in der Wissenschaft groß. Die unzureichende Repräsentanz von Frauen vor allem in den Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung gehört nach wie vor zu den gravierendsten Defiziten der wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland. Die Modernisierung des Hochschulsystems, verbunden mit einer neuen Aufgabenverteilung zwischen Politik und Verwaltung einerseits sowie den Hochschulen andererseits, macht die Integration von Frauen "im System" in Macht- und Entschei-

gungspositionen wichtiger denn je. Die Tatsache, dass bis zum Jahr 2014 über ein Drittel der Professorinnen und Professoren aus ihrem Amt ausscheiden wird, bietet innerhalb der nächsten Jahre die außergewöhnliche Möglichkeit, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Entscheidungs- und Führungspositionen maßgeblich zu erhöhen und damit vorhandene Qualität und Exzellenz auch im Sinne des gesamten Systems besser auszuschöpfen.

Deshalb hält es der Wissenschaftsrat für unerlässlich, den Hochschulpakt 2020 auch als Chance für Gestaltung von Chancengleichheit zu nutzen. Im Rahmen der vereinbarten Eckpunkte ist für das Programm zur Aufnahme zusätzlicher Studienanfänger vorgesehen, dass die Länder den Ausbau der Hochschulen unter anderem dazu nutzen, den Anteil von Frauen bei der Besetzung von Professuren und sonstigen Stellen zu steigern. Diese Phase der Erweiterung und Erneuerung des Personalkörpers der Hochschulen sollte dringend für die nachhaltige Integration qualifizierter Frauen in das System genutzt werden.

Positiv zu werten ist der Plan der Bundesministerin für Bildung und Forschung, eine neue Initiative zur Erhöhung der Anzahl der Professorinnen zu starten. An Bundesmitteln ist der bisherige Bundesanteil für das Hochschul-Wissenschaftsprogramm "Chancengleichheit" in Höhe von 15 Mio. Euro vorgesehen. Wünschenswert wäre es, wenn sich auch die Länder in gleicher Höhe beteiligten. Die konkrete Ausgestaltung des Programms liegt noch nicht fest. Wichtig wäre die wettbewerbliche Ausgestaltung, da Frauenförderprogramme sich in der Vergangenheit oft als Sackgasse in der Karriere von Wissenschaftlerinnen herausgestellt haben. Außerdem sollten die antragstellenden Hochschulen im Rahmen eines solchen Verfahrens ausgearbeitete Konzepte für die mittelfristige Umsetzung von Chancengleichheit vor Ort vorlegen.

Mit einer gesetzlich festgelegten Quote ließen sich möglicherweise schneller statistische Veränderungen erzielen. Ihr Vorteil ist, dass sehr rasch eine kritische Masse an Frauen in höheren Statusgruppen erreicht würde und Arbeitsbedingungen, informelle Regeln und Mentalitäten sich hierdurch nachhaltig verändern würden. Weder eine Quote noch Anreizsysteme allerdings können die Ursachen von Benachteiligungen bei den Verantwortlichen tatsächlich aufklären, oft wird nur die Zuständigkeit für Gleichstellung an Frauen delegiert. Die Abneigung gegen die Quote bei Wissenschaftlerinnen hat ihre Ursache häufig darin, dass Frauen, die auf diesem Weg in Positionen kommen, oft als weniger qualifiziert angesehen werden.

38 In § 3 Abs. 1 der Bundesländer-Vereinbarung zur "Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen" wird die Frage der Gleichstellung explizit herausgestellt, indem "die Eignung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft" thematisiert wird.

39 So noch zuletzt Susanne Baer in ihrem Impulsreferat auf einer vom BMBF im Rahmen der Deutschen EU-Ratspräsidentschaft ausgerichteten Konferenz "Gender in der Forschung - Innovation durch Chancengleichheit" (Berlin, 18./19.04.2007).

Der Wissenschaftsrat geht davon aus, dass sich mittlerweile - nicht zuletzt durch die Exzellenzinitiative und die mit ihr verbundene verstärkte Profilbildung - das Klima an den Hochschulen derart verbessert hat, dass Wissenschaftlerinnen besser reüssieren. Der Wissenschaftsrat erhofft sich daher von einem kontinuierlichen Ausbau der beschriebenen Maßnahmen und deren Überprüfung im Rahmen eines Monitoring-Verfahrens deutliche Fortschritte in der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Für den Fall, dass insbesondere gezielte Anreizsysteme der be-

schriebenen Art in absehbarer Zeit keine deutlichen Erfolge zeitigen und Zielvorgaben nicht erreicht werden, hält der Wissenschaftsrat die Anwendung institutionalisierter und auch finanzwirksamer Durchsetzungs- und Sanktionsmechanismen für erforderlich. Welche Modelle zur Festlegung von Zielzahlen bei der Sanktionierung angewendet werden sollen (z. B. Kaskadenmodell, positive Diskriminierung, Zielvorgaben bei Berufungen nach Geschlecht), ist zu gegebener Zeit zu entscheiden.

Tagungsberichte

Charlotte Ullrich

Healthscapes and Body States: Politics and Practices of Biomedicine

18.-19. Mai 2007, Research Workshop, Science Studies, University of California, San Diego

Mit der Schwerpunktsetzung auf "Healthscapes" und "Body States" hatte der Workshop zum Ziel, eine breite Perspektive von Gesundheit, Krankheit und Biomedizin zu eröffnen. Aktuelle Politiken und Praxen der Biomedizin, insbesondere der symbolische und materielle Wandel des Gesundheitswesens, sollten jenseits einer Institutionenperspektive und in Hinblick auf ethische Fragen und soziale Gerechtigkeit diskutiert werden. Zum Ausgangspunkt wurde der von Adele Clarke im Anschluss an Arjun Apaadurai geprägte Begriff der "Gesundheitslandschaften" gewählt, um die Vorstellung von Gesundheit als lokale soziale Praxis in der Globalisierung zu untersuchen. Auch mit "Körperbeschaffenheiten" sollte der Blick auf praktische und verkörperte Aspekte der medizinischen Bedeutungskonstruktion in medizinischer Pflege und biomedizinischer Forschung in unterschiedlichen Kontexten gelenkt werden, um so mögliche Theoretisierungen von Gesundheit und Krankheit auszuloten. Organisiert wurde der Forschungsworkshop von der Medienwissenschaftlerin Lisa Cartwright, 2005 Marie Jahoda Gastprofessorin für Internationale Geschlechterforschung in Bochum, und dem Soziologen Steve Epstein, beide University of California, San Diego, USA. In insgesamt sechs Sessions wurden über zwei Tage zunächst aktuelle Forschungsergebnisse von WissenschaftlerInnen vorgestellt, die anschließenden intensiven Diskussionen wurden von einem kritischen Kommentar von PromovendInnen des Science Studies Programms eingeleitet.

Biomedikalisierung

Adele Clarke (University of California, San Francisco, USA) gab mit ihrem Eröffnungsvortrag "From the Rise of Medicine to Biomedicalization: US Healthscapes and Iconography ca. 1890 - Present, with Global Implication" den breiteren analytischen und zeitdiagnostischen Rahmen für den Workshop vor. Clarke (vgl. auch Clarke et al. 2003) argumentiert, dass in den USA nach dem Aufkommen der medizinischen Ära (ca. 1980-1945) und einer Phase der Medikalisierung (ca. 1940-1985), seit Mitte der 1980er Jahre ein neuer komplexer und vielschichtiger Prozess der Biomedikalisierung zu beobachten ist, der nicht mehr auf die Spe-

zifikation oder Kontrolle, sondern auf die Transformation von Gesundheit und Krankheit gerichtet ist: Lebensaspekte, die bisher außerhalb des medizinischen Einflussbereichs lagen, werden durch die Implementation technowissenschaftlicher Erfindungen zum biomedizinischen Problem. Am Beispiel von visuellen populärkulturellen Repräsentation illustrierte Clarke diese Schwerpunktverschiebungen: Standen zunächst ÄrztInnen, Operationen und Krankenhäuser bzw. PatientInnen, Versorger und Medikamente, stehen nun technologischen Interventionen, die von Akteuren-Teams in komplexen biomedizinischen Kontexten durchgeführt werden, im Vordergrund.

Auch Andrew Lakoff (University of California, San Diego, USA) richtete in seinem Beitrag "The Generic Biothreat or How We Became Unprepared" den Blick auf die zunehmende soziale und politische Relevanz von biotechnologischen Innovationen: Anhand von unterschiedlichen staatlichen Planungsszenarien der letzten dreißig Jahre in den USA zeigte Lakoff, wie die mögliche Ausbreitung von Infektionskrankheiten als nationales Sicherheitsproblem nicht mehr länger vor allem als eine Frage der Prävention, sondern der Vorbereitung formuliert wird. In diesem neuen Verständnis der "Unvorbereitetheit" lässt sich eine Neuordnung der Beziehung von Nationaler Sicherheit und öffentlicher Gesundheit beobachten: Die Vorbereitung auf eine Reaktion auf eine Pandemie ist nun dadurch gekennzeichnet, dass die Gefahr als allgemeine (und nicht mehr spezifische) wahrgenommen wird, die sich auf das Gesundheitssystem (und nicht mehr auf die Bevölkerung) richtet. Die Reaktionsmethoden werden nicht mehr mit Risikokalkulation, sondern mit Planspielen ermittelt und statt Massenimpfungen gilt nun Kapazitätenbildung als angemessenes Mittel.

Gesundheit, Krankheit und soziale Ungleichheit

Die Beiträge von Keith Wailoo (Rutgers University, USA), Michelle Murphy (University of Toronto, Kanada) und Carl Elliot (University of Minnesota, USA) beleuchteten verschiedene Aspekte der Verhältnisse von Gesundheit, Krankheit und sozialer Ungleichheit.

Wailoo zeichnet in seinem historischen Beitrag "How Cancer Crossed the Color Line: The Biological and Cultural Landscape of Race and Disease in America" nach, wie sich das (epidemiologische) Verständnis von Krebs im Laufe des 20. Jahrhunderts wandelte: Anfang des 20. Jahrhundert galt Krebs als eine "weiße Zivilisationskrankheit", die statistisch und klinisch häufiger und tödlicher Weiße traf. Die hohen Todeszahlen wurden insbesondere mit weißen Frauen (und deren Reproduktionsorganen) assoziiert. Mit der Entwicklung von neuen Diagnostiktechnologien differenzierte sich dieses Bild in den 1950er Jahren, bis Ende des 20. Jahrhunderts (scheinbar) die "color" und "gender line" überschritten wird: Krebs ist nun in den USA statistisch am häufigsten und tödlichsten unter schwarzen Männern. Wailoo schlägt vor, diesen Wandel als eine Kulturgeschichte der Epidemiologie zu untersuchen und zu fragen, wie das "Problem Krebs" zur Beschreibung von Fragen über Risiko und Gruppenidentität, sozialen Wandel, politische Umbrüche und kulturelle und biologische Transformationen genutzt wurde.

In ihrem Vortrag "Traveling Technology, Feminist Biopolitics, and a Device for Not Performing Abortion" ging Murphy der Geschichte einer einfachen Technik nach, die es, ähnlich der Absaugmethode, ermöglicht, den Gebärmutterinhalt in wenigen Minuten durch den Gebärmutterhals zu entleeren. Diese Technik wurde Anfang der 1970er Jahre von us-amerikanischen Frauengesundheitsgruppen als relativ sichere Möglichkeit der Abtreibung einer möglichen Schwangerschaft, die von Laiinnen durchgeführt werden konnte, verbreitet. In ihrer Analyse zeigt Murphy auf, dass sehr ähnliche Versionen des "menstrual extraction equipment" in den USA nicht nur von Feministinnen als emanzipierende Technologie "nicht abzutreiben" genutzt wurde; sondern auch im Rahmen von globalen biopolitischen Projekten mit dem Ziel der Bevölkerungskontrolle (z. B. in Bangladesh).

Elliot gab in seinem programmatischen Vortrag "Guinea Pigs of the World, Unite!" zunächst einen Überblick über die wachsende Anzahl kommerzieller medizinischer Studien, die gesunde Forschungssubjekte rekrutieren. Im Gegensatz zu kranken PatientInnen, die an einer Studie teilnehmen, um Zugang zu experimentellen Therapien erhalten, sind gesunde PatientInnen primär durch die Bezahlung motiviert und bestreiten durch diese den Großteil ihres Lebensunterhaltes. EthikerInnen und regulierende Institutionen gehen allerdings von einer humanitären Motivation aus, weshalb die Bezahlung nur einen symbolischen Wert haben sollte. Elliot argumentiert, mit Rückgriff auf die Sicht der Betroffenen (vgl. bspw. <http://www.guineapigzero.com/>), dass dies nicht im Sinne der StudienteilnehmerInnen ist. Stattdessen

fordert er, dass auch für private kommerzielle Studien, staatliche Richtlinien gelten und im Rahmen eines Arbeitsverhältnis ein angemessenes Einkommen, sichere Arbeitsbedingungen, Sozialversicherungen und Kompensation für mögliche Verletzung garantiert werden sollen.

Während die genannten Beiträge "Körper" vor allem als Objekte - der Biomedikalisierung, der Biopolitik, der medizinischen Forschung, der medizinischen Selbstbehauptung - thematisiert haben, problematisierte Elizabeth Wilson (University of New South Wales, Australien) im Abschlussvortrag des Workshops "Ingesting Placebo" das Verhältnis von Medikament und materiellen Körpern. Verschiedene medizinische Metastudien haben gezeigt, dass Antidepressiva und Placebos eine ähnliche Erfolgsquote bei Depressionsbehandlungen haben und die Wirkung letzterer in den letzten zwanzig Jahren gestiegen ist. Statt jedoch Medikament und Placebo als einzelne (oder alleinig wirksame) Faktoren zu betrachten, argumentiert Wilson, dass gerade die Beziehung zwischen Medikament und Placebo zentral für die Wirkung in Studien ist. Diese komplexe Beziehung jenseits einer einfachen Kausalitätlogik von Doppelblind-Studien zu fassen, so Wilsons Hoffnung, wäre Voraussetzung für bessere und effektivere Behandlung.

Die Vorträge des Workshops "Healthscapes and Body States. Politics and Practices of Biomedicine" konnten anhand beispielhafter Untersuchung von sehr unterschiedlichen Feldern zeigen, dass und wie im spezifischen Fall Medizin und Biomedizin an Relevanz in immer mehr Lebensbereichen gewinnen. Deutlich wurde, dass der kontextualisierende Blick auf die konkrete soziale Praxis einen fruchtbaren Zugang auch für die "Theoretisierungen von Gesundheit und Krankheit" bietet. Während "Gesundheitslandschaften" in vielerlei Hinsicht beleuchtet wurden, blieb die Frage nach den "Beschaffenheiten von Körpern" während des Workshops im Hintergrund. Jedoch konnte Wilson in ihrem Beitrag überzeugend zeigen, dass gerade die Analyse des Wechselverhältnisses von Körper und Technik, Materialität und Diskurs für die gesellschaftliche Forschung zu (Bio)Medizin sehr vielversprechend ist.

Die Konzeption - Vorstellung von "Work in Progress" durch ExpertInnen und die Einbindung von Promotionsstudierenden durch kurze Kommentare - hat entscheidend zum Gelingen des Workshops beigetragen. Dank der großzügig bemessenen Diskussionszeit konnten unterschiedliche disziplinäre Zugänge fruchtbar zusammengeführt werden. Aus der Perspektive der Geschlechterforschung, implizit oder explizit während des Workshops präsent, ergeben sich eine Vielzahl weiterer Fragen: beispielsweise nach dem Wechselver-

hältnis von Modernisierung der Geschlechterverhältnisse und Biomedikalisierung; der Rolle von Frauen(gesundheits)bewegungen für die Verbreitung neuer medizinischer Techniken und Praxen oder der geschlechtsspezifischen medizinischen Zielrichtung von Bevölkerungs- und Sicherheitspolitik.

Erwähnte Literatur

- Clarke, Adele E.; Shim, Janet; Mamo, Laura; Fosket, Jennifer; Fishman, Jennifer (eds.) (2008): (forthcoming): Biomedicalization: Technoscience and Transformations of Health and Illness in the US. Durham, NC: Duke University Press
- Clarke, Adele E.; Shim, Janet; Mamo, Laura; Fosket, Jennifer; Fishman, Jennifer (2003): Biomedicalization: Technoscientific Transformations of Health, Illness, and U.S. Biomedicine. In: American Sociological Review 68, April: 161-194
- Murphy, Michelle (forthcoming): Seizing the Means of Reproduction: Technology, Feminist Health Practice, and Biopolitics
- Lakoff, Andrew: Verschiedene Arbeitspapier unter: <http://www.anthropos-lab.net>
- Wailoo, Keith (forthcoming): How Cancer Crossed the Color Line: Race and Disease in America (Oxford University Press)
- Wilson, Elizabeth (forthcoming): Ingesting Placebo. In: Australian Feminist Studies

Kontakt und Information

Charlotte Ullrich
Koordination Marie-Jahoda-
Gastprofessur
für Internationale Frauenforschung
Universitätstr. 150
444801 Bochum
Tel: 0234/32 22986
Fax: 0234/32 14502
charlotte.ullrich@rub.de

Anke Rohde

Die Autonomie der Frau im Kontext von Gynäkologischer Psychosomatik und Gynäkopsychiatrie

Tagungsbericht vom 8. Kongress der Gesellschaft für Psychische Gesundheit von Frauen (GPGF) vom 04.10.-06.10.2007 in Bonn

Vom 04.10.-06.10.2007 fand in Bonn der 8. Kongress der Gesellschaft für Psychische Gesundheit von Frauen (GPGF) unter dem Titel "Die Autonomie der Frau im Kontext von Gynäkologischer Psychosomatik und Gynäkopsychiatrie" statt. Dieses Thema leitete sich aus der Arbeit mit Patientinnen in der seit 10 Jahren bestehenden Gynäkologischen Psychosomatik am Zentrum für Geburtshilfe und Frauenheilkunde des Universitätsklinikums Bonn ab. Weibliche Autonomie bzw. deren Verlust stellt auf dem langjährigen Erfahrungshintergrund für uns ein zentrales Thema dar, das für die Verbesserung der psychischen Gesundheit von Frauen bedeutsam ist, und zwar sowohl bei primär psychischen Erkrankungen als auch sekundären, also reaktiven Störungen.

Auf dem Kongress spannte sich der Themenbogen von gesellschaftspolitisch wichtigen Themen wie Zwangsehe, häusliche Gewalt und Stalking bis hin zu speziellen gynäkologischen und psychiatrischen Themen, in deren Kontext das Thema Autonomie eine Rolle spielt. Durch die vielfältigen Beiträge der Referenten und Referentinnen wurden intensive interdisziplinäre Diskussionen angeregt, die in vertiefter Form im Rahmen der angebotenen Workshops fortgeführt werden konnten. In ihrem Eröffnungsvortrag unter dem Titel "Von der arrangierten Ehe bis zur Zwangsheirat - wo ist da Platz für die Autonomie von Frauen?" gab die

türkische Frauenrechtlerin Cerap Cileli einen Einblick in die erschütternde Lebensrealität einer Minderheit von Frauen und Mädchen in Deutschland und einen Überblick über ihre engagierte Arbeit für diese Frauen.

Unter dem Thema "Autonomie von Frauen" wurde der Frage nachgegangen, was es Frauen so schwer macht sich aus häuslicher Gewalt zu lösen (A. Riecher-Rössler). Weiter wurde über die Herausforderungen und Chancen der Patientinnenkompetenz in der modernen Medizin diskutiert (A. Bopp). Was eine psychische Erkrankung der Mutter für die Entwicklung der Kinder bedeutet, brachte Katharina Ohana aus ihrer persönlichen Perspektive als Betroffene den Teilnehmenden nahe.

Im Symposium "Psychoonkologie und psychosoziale Versorgung" wurde die Frage diskutiert, inwiefern die psychoonkologische Versorgung im Brustzentrum die Situation der Mamma-Carzinom-Patientin verbessert (M. Rauchfuß). Ein anderer Beitrag beschäftigte sich mit der wichtigen Frage nach einem hilfreichen Umgang mit dem Thema der Lust auf Sexualität von Patientinnen mit bösartigen gynäkologischen Erkrankungen (A. Bergant). In einem weiteren Beitrag wurden mögliche Wege für autonome Entscheidungen von onkologischen Patientinnen, deren Familienplanung noch nicht abgeschlossen ist, aufgezeigt und diskutiert (M. Wollenschein).

Ein weiteres Symposium stand unter dem Titel: "Forensische Psychiatrie - Frauen als Opfer und Täterinnen". Hier wurde die sich entfaltende Dynamik einer Paarbeziehung dargestellt, die Frauen zu Opfern oder Täterinnen beim Intimidieren werden läßt (A. Marneros), über das Phänomen des Stalkings referiert (H. Küken) sowie der Frage nachgegangen, was Frauen in den Maßregelvollzug bringt (N. Saimeh).

Im Rahmen des Symposiums "Pränataldiagnostik und Pränatalmedizin" gab es Beiträge zu den Fragen der Bewältigung der Diagnose einer schweren Erkrankung oder Fehlbildung beim Ungeborenen (A. Dorn) und an welcher Stelle Autonomie im Rahmen der medizinischen Indikationsstellung zum Schwangerschaftsabbruch möglich ist (C. Woopen) sowie inwiefern ein Schwangerschaftsabbruch nach Pränataldiagnostik ein Risiko für die psychische Gesundheit der betroffenen Frau darstellt (A. Kersting).

In einem weiteren Symposium wurde an der Schnittstelle zwischen Psychiatrie und Gynäkologie die Frage nach "Psychopharmaka in der Gynäkologie und Östrogene in der Psychiatrie - was ist

hilfreich und nützlich?" diskutiert (A. Riecher-Rössler). Weiter wurden die Teilnehmenden angeleitet, sich mit dem Spagat zwischen Autonomie und Kontrolle bei der Beratung von psychisch kranken Frauen mit Kinderwunsch auseinanderzusetzen (A. Rohde).

In verschiedenen themenzentrierten Workshops bestand die Möglichkeit, sich intensiver mit einem Thema auseinanderzusetzen (z.B. Beratung bei Pränataldiagnostik, Mutter-Kind-Bindung, Anonyme Geburt und Babyklappe, Transsexualität, Psychoonkologische Basisinterventionen und Psychoonkologische Kurzzeittherapie bei Patientinnen mit Mamma-Ca).

Darüber hinaus war der Kongress verbunden mit einem Symposium der Marcé-Gesellschaft zum Thema "Peripartale interdisziplinäre Betreuung" sowie einer Mitgliederversammlung der GPGF auf der Frau Prof. A. Riecher-Rössler zur neuen Vorsitzenden gewählt wurde.

Detaillierte Informationen (Kontakte, Abstracts etc.) sind auf der Homepage der Gynäkologischen Psychosomatik Bonn unter www.femina.uni-bonn.de zu finden.

Kontakt und Information

Prof. Dr. Anke Rohde
Gynäkologische Psychosomatik
Zentrum für Geburtshilfe
und Frauenheilkunde
Universitätsklinikum Bonn -
Anstalt des öffentlichen Rechts
Sigmund-Freud-Str. 25
53105 Bonn
Tel: 0228/28714737
Fax: 0228/28714738
anke.rohde@ukb.uni-bonn.de

Sabine Grenz, Marianne Kriszto

5th European Conference on Gender Equality in Higher Education

Vom 27.-31.8. 2007 fand unter reger Beteiligung von 300 Teilnehmer/innen aus 56 Ländern die 5. "European Conference on Gender Equality in Higher Education" an der HU statt. Diese Tagungen werden seit 1998 von einem europäischen Netzwerk von Wissenschaftlerinnen und Gleichstellungsexpertinnen organisiert (1998 Helsinki, 2000 Zürich, 2003 Genua, 2005 Oxford). Auf allen diesen Konferenzen ging es um die Darstellung und vergleichende Analyse gleichstellungspolitischer Maßnahmen im Hochschulbereich.

Die Tagung 2007 konzentrierte sich auf vier Themenbereichen: A Excellence, Research Policy and Gender Bias, B Disciplinary Perspectives, C Gender Equality Programmes und D Auswirkungen des Bologna Prozesses auf die Gleichstellung. Zudem gab es zwei gesonderte Panels zu "Work-Life-Balance" und "Gender Studies and Beyond".

Im Grußwort des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), das diese Tagung förderte, kündigte Christina Hadulla-Kuhlmann in Vertretung von Ministerin Schavan ein neues Programm vorgezogener Berufung von Professorinnen und einen nationalen Pakt zur Förderung weiblichen Nachwuchses in den Technikwissenschaften an.

Margarete Wintermantel, Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) bezog sich auf die Empfehlungen der HRK und des Wissenschaftsrates zu Chancengleichheit von Frauen sowie die entsprechenden Aktivitäten der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Der Präsident der HU Christoph Marksches lobte die Auswahl der Themen der Konferenz und machte so sein Interesse an der Thematik deutlich. Adelheid Ehmke stellte die European Platform of Women Scientists (www.epws.org) vor. Die inhaltliche Einführung als erste Keynote-Sprecherin hielt Susanne Baer von der HU zum Thema "Options of knowledge - opportunities in science" In diesem Beitrag ging sie auf die Problematik des scheinbaren Widerspruchs von "quality" und "equality" ein - ein Thema, das auch von anderen Vortragenden aus dem In- und Ausland immer wieder aufgegriffen wurde. Sie kritisierte, so genannte Quotenfrauen fänden viele problematisch und der Qualität abträglich, die vielen ungenannten "Quotenmänner", die ihre Position der Tatsache verdanken, dass sie männlichen Geschlechts sind (und deshalb besser beurteilt wurden), dagegen nicht.

Track A. Die Vorträge und Forschungsarbeiten im Track A bezogen sich auf die Frage, wie Exzellenz definiert wird, welcher Gender Bias sich darin versteckt, und welche (negativen) Auswirkungen das auf die Europäische Forschungslandschaft hat. Neben der Exzellenzfrage befassten sich die Vorträge mit Karrierewegen von Frauen, ihrer Repräsentanz und ihrem Zugang zu Führungspositionen. Zugleich machte die Keynote-Sprecherin Marina Blagojevic aus Belgrad sehr eindringlich deutlich, dass das Geschlecht nur ein Kriterium unter anderen ist, durch das Diskriminierungen und Ausschlüsse produziert werden, und zitierte eine Interviewpartnerin: "If I was to be born again I would chose another country, not another sex." Unter dem Gesichtspunkt der "Arroganz des Zentrums" (USA, West- und Nordeuropa) gegenüber der "Peripherie" seien Nationalität und der geographische Ort von Forschung ebenso maßgebend. In den meisten Vorträgen ging es darum, den Exzellenzbegriff präziser und gendergerechter zu definieren sowie versteckte Diskriminierungen sichtbar werden zu lassen. Nitza Berkovitch von der Ben Gurion University (Israel) machte die herrschende männliche Kultur der Wissenschaft anhand von bildlichen (Re-)Präsentationen von Frauen und Männern in offiziellen Dokumenten der Hochschule anschaulich: Bilder von Frauen zur Illustration und ohne Namensnennung, Bilder von Männern mit Namen und erläuternder Bildunterschrift. Zu den diskriminierenden Annahmen über Geschlecht gehört - in Verbindung mit dem Anspruch an die hundertprozentige und jederzeit mobile Forscherpersönlichkeit - auch die Auffassung, eine Forschungskarriere lasse sich nicht mit Mutterschaft verbinden, wobei selbst potentielle (noch) Nicht-Mütter diskriminiert werden. Liisa Husu aus Helsinki stellte hierzu ein europäisch-internationales Forschungsprojekt zu Frauen aus technischen Wissenschaftsdisziplinen vor, die trotz Kindern Spitzenpositionen inne hatten und so bewiesen, dass Mutterschaft und Exzellenz durchaus zusammen passen und sogar voneinander profitieren können.

Fazit: es müssen immer mehrere Strategien gleichzeitig verfolgt werden: Zum einen müssen Frauen stärker in die Wissenschaftspolitik eingebunden werden, zum anderen muss Gender als Kategorie in Forschungsdesigns integriert werden, so dass die Wissensproduktion selbst hinterfragt werden kann. Darauf zielt auch die von Maren Jochimsen vorgestellte European Platform of Women Scientists EPWS (www.epws.org) ab.

Track B. In diesem Track wurden die Auswirkungen unterschiedlicher disziplinärer Kulturen auf die Repräsentanz und Entfaltungsmöglichkeiten von Frauen untersucht. Im Mittelpunkt standen dabei

die mathematisch-naturwissenschaftlich-ingenieurwissenschaftlichen Fächer (in der angloamerikanischen Diskussion STEM-Disziplines: Science, Technology, Engineering, Mathematics). Ein Panel befasste sich mit Frauen in der Medizin, mit Beiträgen aus Deutschland, Österreich, Litauen und Taiwan. Bemerkenswert: In Taiwan müssen aufgrund der offiziellen Verankerung von Gender Mainstreaming in der dortigen Politik inzwischen die Textbücher für die medizinische Ausbildung so umgeschrieben werden, dass Gender-Aspekte mit einbezogen werden, wie Ling-Fang Cheng von dort berichtete.

Es ging in diesen Diskussionen nicht nur um die Fragen, die in der deutschen gleichstellungspolitischen Diskussion dominieren, wie Ansätze zur Gewinnung von mehr Frauen für ein Studium dieser Fächer und zu ihrer Unterstützung im weiteren Karriereverlauf. Es wurde auch thematisiert, dass ein verstärkter quantitativer Zugang von Frauen allein noch nicht ausreicht, um eine männlich dominierte Fachkultur zu modifizieren und in Frage zu stellen. Die Keynote-Sprecherin Nicky Le Feuvre aus Toulouse forderte einen Perspektivwechsel. Sie analysierte nicht, wie Frauen ausgeschlossen werden, sondern stellte die theoretischen Modelle zur Integration von Frauen in akademische Berufsfelder vor. Diese kategorisierte sie in die vier Modi "Patriarchy" (bei dem alles so patriarchal bleibt, wie es ist), "Feminitude" (bei dem Frauen gerade durch ihre als weiblich anerkannten Fähigkeiten und Fertigkeiten erfolgreich sind), "Virilitude" (bei dem die Frauen anscheinend 'vermännlichen') und "Degendering" (bei dem die Vorgänge so interpretiert werden, als würden sich die feststehenden Geschlechtsrollen auflösen). Der Begriff "Feminisierung" ist hier nicht als ein quantitatives Übergewicht von Frauen zu verstehen, sondern als eine jeweilig andersartige qualitative Veränderung. Sie stellte mit ihrem Vortrag die provokative Frage, welche Variante Feministinnen anstreben sollten.

Track C. Hier konnte Wanda Ward von der National Science Foundation (NSF) in den USA als Keynote-Sprecherin gewonnen werden. Sie stellte das ADVANCE-Programm der NSF zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Wissenschaft dar, das einen besonderen Focus auf den naturwissenschaftlich-ingenieurwissenschaftlichen Bereich legt. Bei der NSF gibt es zwar auch individuelle Förderung von Frauen, wichtiger sind jedoch die gut dotierten neuen Programm-Elemente, die auf institutionelle Transformation abzielen. Da die NSF an internationalem Austausch interessiert ist, wurden auf der Konferenz erste Kontakte zu einer Vertreterin der DFG geknüpft. Mary Ann Danowitz Sagaria stellte ihre vergleichende Studie

über Gleichstellungspolitik in den USA und der EU vor, in der sie die These vertrat, die EU setze in den letzten Jahren stärker auf Gender Mainstreaming, die USA hingegen auf Diversity. Gladys Brown ging auf andere Weise auf ähnliche Fragen zu und fand heraus, dass US-amerikanische Universitäten mit guter Performance in Gleichstellung und Diversity u. a. deshalb so erfolgreich sind, weil die jeweilige Leitung voll und ganz dahinter steht, Gleichstellung und Diversity als Element von Exzellenz betrachtet und dies auch nach außen kommuniziert. Hinzukommen müssen gute Programm-Elemente, hinreichende Finanzierung und eine Veränderung des kulturellen Klimas in der Einrichtung.

Weitere Beiträge in diesem Track behandelten Modelle aus Oxford, Schweden und Australien zur Vorbereitung von Frauen auf Führungspositionen oder die notwendigen Bedingungen guter Mentoring-Programme auf der Basis von Erfahrungen und Evaluationen in Deutschland und der Schweiz. Vorgestellt wurde auch ein kooperatives EU-Projekt zu Mentoring-Programmen (eument-net). Hildgard Macha setzte sich mit Susanne Gruber und Quirin Bauer mit der zögerlichen Implementation von Gender Mainstreaming in deutschen Universitäten auseinander. Angelika Paseka präsentierte am Beispiel österreichischer Pädagogischer Hochschulen ein Beispiel dafür, dass Gender Mainstreaming nicht funktionieren kann, wenn die Unterstützung der Leitung fehlt. Louise Morley referierte über allgemeinere Bedingungen der Implementation von Gender Mainstreaming und zeigte, dass dies Konzept in manchen (z. B. afrikanischen) Ländern aufgrund der Vorgaben ausländischer Geldgeber quasi als bloße Pflichtübung implementiert worden war - mit den entsprechenden Konsequenzen. Andrea Löther und Elisabeth Maurer präsentierten Standards für die Evaluation von Gleichstellungsprogrammen und von Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen. Willemsen analysierte die Gleichstellungspolitik aller niederländischen Universitäten.

Track D. Die Harmonisierung nationaler Studiensysteme im Zuge der Schaffung eines europäischen Hochschulraumes, an der aktuell über 40 Länder beteiligt sind - kurz: der Bologna-Prozess - ist derzeit eine der größten Herausforderungen des Wissenschafts- und Hochschulsystems. Die Konferenz wurde genutzt, um auf europäischer Ebene vergleichend zu erarbeiten, welche Konsequenzen dieser Prozess für die Geschlechtergerechtigkeit hat und welche Maßnahmen notwendig sind, um diese zu gewährleisten. Als ein zentrales Ergebnis dieses Austausches lässt sich festhalten, dass es einen Widerspruch zwischen den nationalen wie internationalen Erklärungen und

der Praxis gibt: das offizielle Prinzip des Gender Mainstreamings gleicht zu oft einem "zahnlosen Papiertiger". Die Konferenz trug dazu bei, dass sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit vielfältigen innovativen Konzepten bekannt machen konnten. Dementsprechend betonte die Keynote-Sprecherin Ada Pellert von der Donau-Universität Krems (Österreich), dass eine Hochschulmodernisierung ohne die ernsthafte und konstruktive Bearbeitung der Gender-Frage nicht gelingen werde. Sie stellte heraus, dass es sich bei der Studienstrukturreform und Chancengleichheit um zwei gleich "ungeliebte Kinder" handle, dass aber gerade ihre "Verkoppelung" innovativ sein könne, denn: zum einen haben Frauen als "Late-comer" im universitären System Institutionenwissen angehäuft, das die "Managerial revolution" an Hochschulen dringend benötigt, Zum anderen braucht die Studienreform die Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung für ihre inhaltliche Erneuerung.

Dieser Punkt spiegelte sich in mehreren der Beiträge wider. So berichtete Capitolina Diaz vom spanischen Wissenschaftsministerium von Initiativen ihres Hauses, sowohl die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen als auch die Lehrinhalte der Gender Studies zu befördern. Ruth Becker von der Universität Dortmund konstatierte, dass sich in Deutschland in den derzeitigen curricularen Reformen drei gleichgewichtige Tendenzen aufzeigen liessen: im 1. Fall wurden Gender Studies erstmals verankert, im 2. Fall hat sich diesbezüglich nichts verändert und im 3. Fall wurden Gender-Inhalte als nicht zum engeren Kanon gehörend" ausgemustert. Welche Tendenz gewählt würde, hing vom jeweiligen Kräfteverhältnis an der Universität ab. In dem Beitrag von Sabine Mader (Bremen) wurden kritisiert, dass die zeitliche Verdichtung des Studiums im Bologna-Prozess sich nachteilig auf die Work-Life-Balance und insbesondere auf die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Studium auswirke. Einen besonders umfassenden Ansatz zur Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenz im Rahmen des Bologna-Prozesses stellte Bettina Jansen-Schulz von der Leuphana Universität Lüneburg vor. Dieser beinhaltet den Anspruch, Lehrstrukturen und Lehrformen so zu gestalten, dass Studierende beiderlei Geschlechts gleichermaßen angesprochen werden, Gender-Dimension als integralen Bestandteil von Forschung und Lehre zu etablieren und innovative Lehr- und Lernformen sowie Schlüsselqualifikationen zu berücksichtigen. Dass der Bologna-Prozess geschlechtergerecht zu steuern und dies auch zu evaluieren sei, war unstrittig - doch die Frage blieb offen, wie dies am besten zu garantieren sei. Christa Sonderegger (Basel) präsentierte hierzu das Schweizer Indika-

toerenmodell, welches auf drei Ebenen basiert: Reporting, Monitoring, Support. Am Beispiel der Auswertung der Workload-Belastungen sowie der Übergänge vom BA zum MA verdeutlichte sie, dass bei Feststellung quantitativer Geschlechterdifferenzen diese zu analysieren und durch geeignete Maßnahmen zu beheben seien.

Work-Life-Balance. In der Arbeitsgruppe "Work-Life-Balance in Higher Education" ging es zum einen um Studien, welche die Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bezüglich der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere mit anderen Lebensbereichen untersuchten. Zum anderen wurden Best Practice-Modelle für eine verbesserte Work-Life-Balance vorgestellt. Ausgangspunkt des Vortrags von Inken Lind vom CEWS in Bonn war dabei die Feststellung, dass die Marginalisierung von Frauen in der Wissenschaft und Probleme der Work-Life-Balance getrennt behandelt werden müssten, und dass die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft nicht vorrangig mit Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erklären sei. Zum Thema Elternschaft und Wissenschaft gäbe es nach wie vor großen Forschungsbedarf. Erste Ergebnisse zeig-

ten jedoch große Unterschiede bezüglich Kinderzahl bzw. Kinderlosigkeit von WissenschaftlerInnen in verschiedenen europäischen Ländern, die mit der jeweiligen Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zusammen hängen. Das Thema wird von Lind derzeit im Rahmen einer CEWS-Studie bearbeitet. In der Diskussion wurde betont, dass es wichtig sei, Frauen und Männer sowohl in solche Untersuchungen wie auch in konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit einzubeziehen. Simonetta Manfredi und Liz Doherty berichteten aus ihren Untersuchungen in Oxford, dass die Führungskräfte der mittleren Ebene - Dekane und Abteilungsleitungen - eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der Work-Life-Balance spielen. Ein personenorientierter Führungsstil habe sich z. B. als förderlich erwiesen. Ein entsprechendes Führungskräftetraining erscheine daher unumgänglich.

Insgesamt war diese Tagung ein gelungenes und bereicherndes Zusammentreffen vieler ExpertInnen aus europäischen und außereuropäischen Ländern.

Kontakt und Information

Dr. Marianne Kriszto
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin
Tel: 030/20932840
Fax: 030/20932860
marianne.kriszto@uv.hu-berlin.de
Das Tagungsprogramm, die abstracts und Kontaktadressen können heruntergeladen werden unter: www2.hu-berlin.de/eq-berlin2007

Um auf die Emailliste des europäischen Netzwerks zu gelangen, senden Sie eine Mail mit dem Text SUBSCRIBE EQ-UNI an: majordomo@helsinki.fi

Shih-cheng Lien

Network on Ethnicity and Womens Scientists (NEWS)

Bericht vom Abschlussworkshop, 11.-12.10.2007 in Brüssel

Das Network on Ethnicity and Women Scientists (NEWS) ist ein über das 6. Rahmenprogramm der EU-Kommission gefördertes Forschungsprojekt (http://newscientist.ulb.ac.be/index_en.htm).

Ein erstes Ziel des Projektes ist, die aktuelle Situation der Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund und ethnischer Minderheiten in 8 EU-Ländern (Belgien, Frankreich, Deutschland, Italien, Portugal, die Niederlande, Großbritannien und Bulgarien) zu untersuchen. Darauf aufbauend sollen Empfehlungen für die Verbesserung und Gleichstellung hochqualifizierter Migrantinnen und ethnischer Minderheiten in der Wissenschaft erstellt werden. Das zweite Ziel des Projektes ist, ein europäisches Netzwerk für diese Wissenschaftlerinnen aufzubauen, das eine Verbindung zu den nationalen Netzwerken der Wissenschaftlerinnen sowie zur europäischen Plattform für Wissenschaftlerinnen (EPWS) herstellt.

Zum Ende der knapp zweijährigen Projektlaufzeit trafen sich über 40 Wissenschaftlerinnen zu dem zweitägigen Abschlussworkshop mit dem Namen

"European Workshop on Gender and Diversity" an der Université Libre de Bruxelles. Neben den Projektmitarbeiterinnen, der beratenden Projektpertin Prof. Marina Blagojevic und den Vertreterinnen der EPWS Dr. Maren A. Jochimsen und Dr. Marianne Schwarz da Silva, waren Wissenschaftlerinnen aus den vorgenannten Ländern anwesend, die überwiegend Migrantinnen der ersten oder zweiten Generation sind. In diesem Workshop sollten die Projektergebnisse diskutiert werden, gleichzeitig sollte das Netzwerk NEWS gegründet werden.

Der erste Tag wurde der Diskussion über den gemeinsamen Projektbericht und der Erarbeitung eines Strategiepapiers gewidmet. Zentrale Forschungsfragen des Projekts waren: In wie weit sind Frauen mit Migrationshintergrund und/oder einer ethnischen Minderheit am bestehenden nationalen Arbeitsmarkt für WissenschaftlerInnen beteiligt und welche Potenziale können für die Zukunft von ihnen erwartet werden? Wird die Be-

deutung von Gender und ethnischer Vielfalt im Zusammenhang mit dem nationalen wissenschaftlichen Arbeitsmarkt und der Verbesserung der Forschungsqualität in Europa beachtet? Gibt es in den Ländern bereits Strategien und Sonderprogramme, um die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen allgemein und denen mit Migrationshintergrund und/oder aus einer ethnischen Minderheit zu fördern?

Um die Fragen zu beantworten, wurden in den jeweiligen Ländern vorhandene Datenmaterialien und Statistiken über die Präsenz hochqualifizierter Migrantinnen und ethnischer Minderheiten in der Wissenschaft recherchiert. Relevante Ergebnisse aus den empirischen Studien über die Karriere und die formelle und informelle Einstellungspraxis wurden zusammengetragen und aufgearbeitet. Zudem wurden die existierenden Netzwerke der Wissenschaftlerinnen und Strategien zur Verbesserung ermittelt.

Angesichts der jeweiligen Zuwanderungs- und kolonialen Geschichte sowie Integrations- und Einbürgerungspolitik der Länder existieren sehr heterogene Bevölkerungsgruppen. Die Kategorisierung dieser Gruppen ist deshalb in den Ländern unterschiedlich und ein Vergleich gestaltet sich schwierig. Jegliches Konzept zur Kategorisierung kann auch zur Hierarchisierung zwischen der MigrantInnengruppen und zu ihrer Ausgrenzung führen. Während eine gute Datengrundlage zur Situation der Studentinnen, Promoventinnen und Wissenschaftlerinnen besteht, wissen wir sehr wenig über die in der Wissenschaft tätigen (hoch-)qualifizierten Migrantinnen. Wissenschaftliche Untersuchungen und Veröffentlichungen über diese Gruppe sind nur rar. Außer Großbritannien, den Niederlanden und Bulgarien verfügen die meisten Länder über keine Statistiken bzw. haben nur eine lückenhafte Datengrundlage zu Akademikerinnen mit Migrationshintergrund. Deshalb ist ein europäischer Vergleich nicht möglich.

Am Nachmittag des ersten Tages befassten sich parallel drei Arbeitsgruppen mit Strategien. Der Handlungsbedarf wurde insbesondere in drei Strategiebereichen gesehen:

- (1) Verbreitung der Projektergebnisse und Stärkung der Aufmerksamkeit bezüglich dieser Thematik in Hochschulen und Wissenschaft sowie auf der nationalen und europäischen Ebene;
- (2) Unterstützungsbedarf für Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund und/oder einer ethnischen Minderheit;

(3) Konzept für das Netzwerk NEWS. Aus zeitlichen Gründen konnten die drei Bereiche am Nachmittag nur andiskutiert werden. Die weitere Diskussion insbesondere zum zweiten und dritten Bereich wurde am nächsten Tag, also im Rahmen der Gründung des Netzwerks NEWS fortgesetzt und vertieft.

Der zweite Tag hat damit begonnen, dass jede Teilnehmerin kurz ihren Berufsverlauf beschrieb, und ihre persönlichen Interessen an und Erwartung von einem Netzwerk für Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund und/oder einer ethnischen Minderheit als solchem aufzeigte. Mehrere Bereiche konnten als Aufgaben für das NEWS identifiziert werden: Stärkung des Bewusstseins für die Thematik in der wissenschaftlichen Community sowie in der Gesellschaft; Interessenvertretung und Empfehlungen für strukturelle Veränderungen im Sinne der Verbesserung und Gleichstellung der hochqualifizierten Migrantinnen; Unterstützung für junge Migrantinnen (z. B. Mentoring), Plattform für Erfahrungs- und Informationsaustausch; Recherche, Informationssammlung und eigene Forschungstätigkeit. In dieser Diskussionsrunde wurden außerdem Schwierigkeiten bei der Gestaltung einer eigenen Karriere thematisiert. Beispielsweise wurden Marginalisierung, geringe berufliche Mobilität und Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg nach der Mutterschaft mehrfach von den Teilnehmerinnen genannt. Dies deutet darauf hin, dass (hoch-)qualifizierte Migrantinnen als Frauen und auch wegen ihres Migrationshintergrundes deutlich höheren Hürden in ihrer beruflichen Entwicklung gegenüberstehen können.

Am Nachmittag wurde die Organisationsstruktur des Netzwerkes im Hinblick auf die mögliche Kapazität und Ressourcen erörtert. Aufgrund des zunächst fehlenden finanziellen Rahmens wurden überschaubare Aktivitäten verabredet. Der Projektbericht wird veröffentlicht und die Projektergebnisse sollen in einschlägigen Konferenzen, z. B. International Conference of Women Engineers and Scientists (ICWES) und Black European Women's Congress präsentiert werden. Weiterhin sollen mehr Wissenschaftlerinnen für das Netzwerk gewonnen werden. Dafür werden wichtige Voraussetzungen (Ziele und Aufgaben, Mitgliederschaft, Internetplattform) geschaffen. Eine eigene Konferenz ist für 2008 in Deutschland vorgesehen.

Kontakt und Information

Nouria Ouali
 Université Libre de Bruxelles
 Avenue Jeanne, 44 (CP 124)
 1050 Bruxelles
 nouali@ulb.ac.be

Dr. Parminder Bakshi-Hamm
 RWTH Aachen
 Jägerstr. 17/19
 52056 Aachen
 pk.bh@web.de

Anne Casprig

Gender Mainstreaming in der kommunalen und regionalen Praxis und in Wettbewerbsverfahren

Feministische Reflexionen und Konsequenzen/Schlussfolgerungen für die Aus- und Weiterbildung und die Umsetzung in den Planungsalltag

Tagung an der Universität Dortmund (14.09.2007), veranstaltet von der Fachgruppe Frauen in der Planung der SRL e. V., dem Arbeitskreis Frauen und Planung des IFR e. V., in Zusammenarbeit mit den Fachgebieten Frauenforschung und Wohnungswesen in der Raumplanung (FWR), Stadt- und Regionalplanung (SRP), sowie Stadt- und Regionalsociologie.

Inwiefern kann Gender Mainstreaming (GM) als Planungsstrategie dazu beitragen, die Erfolgsaussichten eines Projekts im Sinne einer Qualitätssteigerung zu optimieren? Kann ein Projekt ohne Berücksichtigung des GM den Anforderungen einer guten Planung genügen? Im Mittelpunkt der Tagung standen Erfahrungsberichte auf kommunaler und regionaler Ebene, welche die Effekte und Umsetzungsprobleme des Gender Mainstreaming in Projekten praxisnah verdeutlichten. Welche Möglichkeiten der Implementation des Gender Mainstreaming gibt es in der Aus- und Weiterbildung von PlanerInnen? Bei welchem Kenntnisstand über GM sind die Studierenden und die bereits im Beruf stehenden PlanerInnen "abzuholen"? Diesen Themenkomplexen widmete sich die an der Universität Dortmund ausgerichtete Tagung "Gender Mainstreaming in der kommunalen und regionalen Praxis und in Wettbewerbsverfahren", moderiert von Prof. Dr. Sabine Baumgart.

Die sechs Referentinnen reichten den TagungsteilnehmerInnen ein vielschichtiges Potpourri aus einer Analyse des GM unter feministischen Aspekten, GM im Städtebau, gegenderten Projekten als Beispiele für die "good practice", der Einbindung von GM in regionale Prozesse und Wettbewerbsverfahren, sowie der Implementierung von GM in Aus- und Weiterbildungskonzepten.

Ruth Becker, Professorin der Universität Dortmund, eröffnete als Referentin den Auftakt zu den Beiträgen, in dem sie GM in der Raumplanung einer feministischen Analyse unterzog. Diese stellte sie, in Anlehnung an Luise Pusch, in den Kontext der Frage "Was nützt es den Frauen?". Zunächst präsentierte sie die Bedeutung und Auswirkungen von GM in der Konzeption von Beijing als "wichtigen Meilenstein feministischer Politik", gefolgt von der Gegenposition in der GM als "nicht taugliches Instrument feministischer Politik" bewertet wird. Um den Bezug zur Raumplanung herauszu-

arbeiten, kritisierte Ruth Becker die Verankerung im BauGB hinsichtlich eines fehlenden Hinweises auf Gleichstellungsanspruch, der fehlenden Reflexion der Komplexität von Geschlecht als soziale Strukturkategorie und der Fehlinterpretation, es ginge jetzt um Männer und um Frauen, statt nur um Frauen. Weiter konnte sie dezidiert darstellen, dass es in der Raumplanung an fundierten Analysen der unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer mangelt. Abschließend zeigte Ruth Becker Fragen für die Evaluation von Planungsprozessen auf, die, hinsichtlich der Einbindung des GM in ein Projekt, als Reflexion, Antwort auf die Qualität der Berücksichtigung von GM geben können. So können sich die Fragen auf Aspekte unterschiedlicher Ebenen, wie zum Beispiel der Zielerfüllung eines Projektes oder auf die Vorstellung von Männer- und Frauenbildern beziehen.

Im nächsten Tagungsbeitrag widmete sich Stephanie Bock vom Difu Berlin der Konfrontation von GM in der Theorie und seiner Umsetzung im Städtebau anhand der Projekte URBAN II, Dessau und Puhlheim, sowie dem Gender-Beirat "Stadtumbau Ost" in Berlin-Lichtenberg. Anhand der genannten Beispiele forcierte sie ihre Analyse auf die dort gefundenen Ergebnisse, mit denen sie den Wissensstand des GM im kommunalen Städtebau widerspiegeln konnte. Hierunter fallen der Nutz- und Gebrauchswert des öffentlichen Raums hinsichtlich seiner Alltagstauglichkeit, eine Gleichsetzung von Genderbelangen mit Familienbelangen und Anforderungen aus versorgender Arbeit, aber auch das Wissen um aufwendige Partizipationsprozesse und konsensuale Partizipationsergebnisse. Durch eine Auseinandersetzung mit den Defiziten im Umgang mit GM im Städtebau, empfiehlt Stephanie Bock sowohl einen Kommunikationsprozess zwischen Theorie und Praxis, als auch eine grundlegende Debatte über tradierte Geschlechterbilder und die Suche nach einem reflexiven Wissen zur Kategorie Geschlecht, bei der es zu einer Infragestellung von Alltagsroutinen und -annahmen kommt.

Juliane Krause (SRL) berichtete von der Umsetzung des Projekts "Stadtbahnverlängerung Zähringen in Freiburg, als ein Projekt, resultierend aus dem Projekt "GenderAlp". Bei dem Eu-geför-

dernten Projekt GenderAlp haben sich zwölf Städte und Regionen aus dem Alpenraum zum Ziel gesetzt, ein Bewusstsein für Gender Planning und Gender Budgeting wachzurufen. Ziele der "Stadtbahnverlängerung Zähringen" waren eine Qualitätssicherung der Entwurfsplanung, eine Sensibilisierung der partizipierenden Akteure für GM, die Entwicklung eines Leitfadens mit konkreten Hinweisen einer praxismgerechten Anwendung von GM und seiner Implementierung. Durch Einbezug der unterschiedlichen NutzerInnengruppen im Rahmen von Stadtteilspaziergängen, konnten die verschiedenen Bedürfnisse als Ergänzung in die Zähringer Planung mit aufgenommen werden. Auf die berechnigte Frage, was an diesem Projekt nun GM war, gab Juliane Krause Einblick in den Planungsprozess. Schon in der Festlegung von Leitbildern und Zielen sollten die gleichstellungspolitischen Ziele eine Rolle spielen und die Anregungen aus den durchgeführten Stadtrundgängen themenbezogen den zentralen Leitlinien zugeordnet werden. Des Weiteren wurde im Partizipationsprozess Wert auf bisher unterrepräsentierte Gruppen gelegt, wie Kinder, Jugendliche, Seniorinnen und Senioren und Mobilitätseingeschränkte. Im weiteren Verlauf des Projekts flossen die erarbeiteten Mobilitätsbedürfnisse dieser Gruppen in den Planungsprozess ein, was unter anderem zu einer Qualitätssicherung der Planung beiträgt, wie Juliane Krause in ihrem Fazit betonte.

Um eine Implementierung von GM in regionale Prozesse darzustellen, bot Sibylle Kepl-Siekmann vom IfR e. V. und Regionalverband Ruhr den TagungsteilnehmerInnen einen Einblick in das Betätigungsfeld des Frauennetzwerk Ruhrgebiet. Dieses stellt ein informelles, regionales Netzwerk aus Akteurinnen der Region dar. Sein Ziel ist die Verankerung von GM in regionale Prozesse und Projekte. Als erstes präsentierte sie die begleitende Arbeit am Leitbildprozess der Städteregion Ruhr, gefolgt von der Mitgestaltung des regionalen Reformprozesses und der Gendertagung "Perspektivwechsel" am 30.01.2007 beim Regionalverband Ruhr. Für diese drei Aktivitäten zeigte sie den TagungsteilnehmerInnen die Synergieeffekte auf, die durch die Mitarbeit des Frauennetzwerks entstanden sind, aber auch Mängel, welche nicht beseitigt werden konnten. Grundsätzlich positiv waren folgende erreichte Ziele:

- Genderexpertisen und inhaltliche Impulse
- Verankerung der Gleichstellungsziele im "Stadtreregionalen Kontrakt"
- Die Berücksichtigung von Gleichstellungspolitik/-arbeit als Querschnittsaufgabe
- Beteiligung und Repräsentanz von Frauen/Akteurinnen als Ideen- und Wissensträgerinnen
- Implementation von GM im neuen RVR-Gesetz

- der Anwendung von GM in folgenden Handlungsbereichen: Regionalentwicklung, Kultur, Tourismus, Freizeit, Freiraumentwicklung, Regionalinformation, Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik
- Fortsetzung des Frauenatlas Ruhrgebiet
- Einübung von GM in Pilotprojekten des RVR mit Hilfe der Netzwerkfrauen

Negativ fielen unter anderem fehlender Einfluss im Verwaltungshandeln und Planungsalltag, sowie die unterbliebene Etablierung von PromoterInnen in den Stabsstellen der Ruhrgebietsstädte auf.

Christiane Wegner von der SRL e. V. verdeutlichte den Umgang mit GM in der Region Hannover. GM soll dort auf drei Ebenen realisiert werden, nämlich im Projekt/Produkt durch inhaltliche Ziele und in materiellen Aspekten, in der Personal- und Organisationsentwicklung (Struktur) und im Hinblick auf Verfahrens- und Beteiligungsregeln (Prozess). Am Beispiel des gesamträumlichen Leitbilds von Hannover veranschaulichte sie die für die Region aufgestellten Kriterien des GM auf den drei Ebenen. Einen besonderen Stellenwert nahm hierbei die Ausarbeitung des Einzelhandelskonzepts, die Nahverkehrsplanung und ein umfassendes Fazit für die Notwendigkeit der Anwendung von GM ein. Die Zielaussagen des Einzelhandelskonzepts wurden in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten und dem Arbeitskreis Fraueninteressen in der Regional- und Strukturentwicklung (AK FIRST) entwickelt. Die Zusammenarbeit bestand in Form von Handreichungen, Expertisen, Planungshinweisen und Kriterienkatalogen und einer erweiterten Beteiligung an den Planungsverfahren (Aufstellungsverfahren des Regionalen Raumordnungsprogramms). In der Nahverkehrsplanung konnte eine Analyse des Verkehrsverhaltens und die Auswirkung von Daten zur Mobilität in Deutschland unter Genderaspekten und der Einbindung von Planungsfachfrauen realisiert werden, wie Christiane Wegner anschaulich darstellte. In ihrem Fazit fasste sie die Eignung von GM zur Implementierung in raumordnerische Leitbilder, Konzepte und Programme zusammen, wie auch den Wunsch, Hannover möge den Schritt zu einer integrierten Regionalentwicklungsstrategie hinsichtlich einer Regionalentwicklung unter Genderaspekten gehen.

Gisela Humpert, vom Zentrum Frau in Beruf und Technik, präsentierte in ihrem Beitrag die Anwendung von GM in Wettbewerbsverfahren. Ihrer Ansicht und Erfahrung nach aus Großprojekten wie Zollverein oder Phoenix, ist GM ein Auftrag, räumliche Strukturen und gesellschaftliche Entwicklung wie die Öffnung von Rollenmodellen durch

fachliche Maßnahmen in Einklang zu bringen. Als Qualitäten von GM nennt sie einen konkreten Nutzungsvorteil und Imagegewinn für die Stadtentwicklung. Für den Wettbewerb als Prozess forderte sie in ihrem Beitrag die Öffnung der Zugänge zum Wettbewerb und die Integration eines systematischen Perspektivwechsels. Wie lässt sich nun GM im Wettbewerb "Schritt für Schritt" realisieren? Gisela Humpert nennt hier insbesondere die verschiedenen Bedingungen eines Wettbewerbs, wie zum Beispiel Verfahrensziele, Zielgruppen, Planausschnittwahl, bei denen es GM einzubringen und zu berücksichtigen gilt. Aber auch Elemente wie die Beschreibung der Wettbewerbsaufgabe und der Prozessgestaltung sollen hier in den Fokus des GM gerückt werden. Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass es bestimmte Einflussfaktoren bei der Realisierung gibt, auf die neben der Betrachtung der anzuwendenden Maßnahmen Wert zu legen ist. Hierunter fallen unter anderem der politische Wille, der Beratungszeit-

punkt, das Setting der Genderberatung usw. An Perspektiven für die Anwendung, Verbreitung und Verstärkung nennt Humpert drei Bereiche, nämlich den Aufbau auf Erfahrungen, das Knüpfen neuer Kontakte und die Nutzung von Synergieeffekten aus Netzwerken.

Die Bilanz aus dem abschließenden Meinungsaustausch zu der Verankerung von GM in der Aus- und Weiterbildung, wie auch den zu erwartenden Perspektiven war nicht nur die einstimmige Meinung, dass die Beiträge innovative, motivierende Vorschläge und Inspirationen für eine künftige Weiterführung und -entwicklung der Diskussion evoziert haben, sondern auch eine offensichtliche Dringlichkeit in der Umsetzung in Ausbildung und Praxis besteht. In diesem Sinne darf die Tagung als ein gemeinsamer vergeistigter Genius loci verstanden werden, in dem die Besonderheiten von GM in ihrer Vielfalt, Verschiedenheit und Einzigartigkeit fokussiert wurden, um als anspornende Motivation für ein gemeinsames Ziel einzustehen.

Kontakt und Information

Anne Casprig
anne.casprig@uni-dortmund.de

Christiane Goldenstedt

"Making Women's History visible"

EU-Konferenz vom 30. Juni - 3. Juli 2007 in Bonn

"Making Women's History visible", lautete das Thema der EU-Frauenkonferenz in Bonn, organisiert vom Haus der FrauenGeschichte¹ unter der Leitung von Frau Professor Dr. Annette Kuhn. Die Einführung in die Tagung wurde von Frau Eva Welskop-Deffaa vom Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt.

Wie an einem großen Webteppich hatten Historikerinnen aus Malta, Griechenland, Spanien, Österreich, Dänemark, Estland und Deutschland geknüpft, um die Spuren des Matriarchats aufzuzeigen. Das Wort matriarchal verweist auf unsere historischen Anfänge: auf die Mutter als das Maß aller Dinge (mater = Mutter und Maß wie Matrix) und auf den Anfang im Sinne des griechischen Wortes arché: Ursprung, Quelle des Lebens, Quelle der Macht.² So soll der Rote Faden in sieben Zeiträumen und in der Spirale der Zeit sichtbar und gedeutet werden. Zu den sieben Räumen des Hauses der Frauengeschichte gehören die Matriarchalen Kulturen von 40000-3000 v. Chr. (Raum 1), Frauen in der Begegnung der Kulturen 3000 v. Chr.-1350 (Raum 2), Frauenwege in die Moderne 1350-1550 (Raum 3), Frauenbewegungen in Europa 1550-1850 (Raum 4), Geschlechterdemokratie

in Deutschland (Raum 5), Frauenpolitik und Faschismus (Raum 6) und Weibliche Konzepte der Einen Welt (Raum 7). In Bonn wurden die Ergebnisse aller durchlaufenen Stationen des europäischen Projekts, das in Malta seinen Anfang genommen hatte und in Griechenland, Spanien, Dänemark, Österreich und Estland fortgeführt wurde, zusammengefasst. Unsere Frauengeschichte hat ihre Anfänge in der matriarchalen Frühgeschichte. Aus der frauengeschichtlichen Perspektive wurden die frühgeschichtlichen Anfänge unserer europäischen Kultur herausgearbeitet, die bis in die Gegenwart Spuren hinterlassen hat. In den Hochkulturen des Vorderen Orients, des Mittelmeerraumes und in den osteuropäischen und skandinavischen Ländern wurde dieser Rote Faden als prägendes, matriarchales Muster sichtbar (s. Beiträge von Marie Mifsud (Malta), Merete Ipsen (Women's Museum in Aarhus), Maria Suarez-Lafuente (Universität von Oviedo, Spanien), Gertrude Eigelsreiter-Jashari (Österreich), Tiina Aunin (Universität von Tallinn, Estland) und Marianne Hochgeschurz und Monika Hinterberger (Haus der FrauenGeschichte Bonn). Das europäische Modell orientiert sich an den frauengeschichtlichen Erfahrungen, die von Faschismus und Kommunismus

¹ Zu den Mitwirkenden des Hauses der FrauenGeschichte Bonn gehören u. a.: Annette Kuhn, Marianne Hochgeschurz, Monika Hinterberger, Barbara Degen, Heidemarie Wünschepietzka und Marlene Zinken.

² Annette Kuhn, Marianne Hochgeschurz, Monika Hinterberger (Hrsg.), *Spirale der Zeit, Schriften aus dem Haus der FrauenGeschichte*, 1/2007, S. 1.

mus, von Krieg und Massentötungen geprägt sind.

Insgesamt handelte es sich um einen beeindruckenden Kongress, der durch viele schillernde Farbtupfer bereichert wurde. Dazu gehörte der organisierte Ausflug über die Matronen aus der Römischen Zeit unter der Leitung von Gudrun Notschka, die faszinierende Einführung in die Ausstellung JUSTITIA IST EINE FRAU von Barbara Degen und der Besuch des Hauses der FrauenGeschichte in Bonn. Ein großes Lob für die perfekte Organisation des Kongress geht an Heidemarie Wünsche-Pietzka und Tom Wünsche. Mit großer Sachkompetenz und Dynamik leitete Frau Prof. Dr.

Annette Kuhn diesen Kongress und schuf mit den Historikerinnen des Hauses der FrauenGeschichte eine wohlthuende, herzliche Arbeitsatmosphäre für alle Teilnehmerinnen.

Den Historikerinnen aus Bonn ist es gelungen, nach dem Vorbild der italienischen Renaissance-dichterin Christine de Pisan eine Stadt der Frauen in Deutschland zu gründen, Frauen als bedeutende historische Innovationskraft herauszustellen und Frauengeschichte sichtbar zu machen. Insofern kann das gesamte Projekt über das Thema Making Women's History visible als wegweisendes europäisches Frauenprojekt und die Abschlusskonferenz in Bonn als ein sehr großer Erfolg gewertet werden!

Kontakt und Information

Dr. Christiane Goldenstedt
Herderstr.3
27777 Ganderkesee
Christiane.Goldenstedt@gmx.de

Sabine Schäfer

"Die F-Frage - Frauen, Feminismus, Forschung"

18. Januar 2008, Netzwerk Frauenforschung NRW, Technische Universität Dortmund

In ihrer Begrüßung der gut 100 TeilnehmerInnen der Tagung bezeichnete Ruth Becker, Sprecherin des Netzwerks Frauenforschung NRW, die drei F der Tagung - Frauen, Feminismus und Forschung - als einen "wunderbaren Dreiklang". Dabei zeichnen sich Dreiklänge in der Musik nicht immer nur durch glatte Harmonien aus; interessant werden sie eigentlich erst, wenn eine lebendige Spannung zu spüren ist. Und das gilt auch für die drei F, wie die Vorträge und Diskussionsbeiträge der Tagung in Dortmund zeigten.

Dass der Feminismus immer noch oder immer wieder ein spannendes Thema ist, das gerade auch die Hochschulen und ihre männlichen und weiblichen Mitglieder angeht, wurde schon in den Grußworten deutlich. So begrüßte Brigitte Lohkamp als Vertreterin des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) NRW die Teilnehmerinnen der Tagung als "wesentlichen Teil der Frauenbewegung", die auf Mikroebene eine Menge in Gang bringen konnte, z. B. Förderprogramme für Frauen oder die Einrichtung von Gleichstellungsstellen, die aber auf der Makroebene auf der Stelle zu treten scheint. Die deutschen Universitäten seien "Orte der Wahrung der Tradition; nur DAX-Unternehmen sind noch schlimmer", so Brigitte Lohkamp. Ein neues Projekt des Netzwerks Frauenforschung NRW, finanziert vom MIWFT, zur "Geschlechtergerechten Hochschule - Gender-Report" werde hier für neue Erkenntnisse und möglicherweise für Abhilfe sorgen.



Am Grußwort des Prorektors für Forschung der Technischen Universität Dortmund, Claus Weihs, ließ sich dagegen ablesen, dass eine gewisse Veränderung, wenn auch noch nicht in den Strukturen, so doch in den Köpfen stattgefunden haben muss: Er bezeichnete die Frage nach dem Feminismus als ‚Gretchenfrage‘ der Hochschule, "weil wir alle davon berührt sind".¹ Die "Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien", deren 25jähriges Bestehen auf der Tagung gefeiert wurde, bezeichnete Weihs als "bedeutendes Sprachrohr der Frauenforschung" und leitete damit zu einem Mann über, der seine ganz eigenen, praktischen Erfahrungen mit dem Feminismus gemacht hat: Robert Schreiber, Herausgeber der "Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien".

Robert Schreiber berichtete über seine wechselvolle und nicht immer einfache Zeit in der Redaktion der Zeitschrift, die mittlerweile als angese-

1 In Goethes "Faust" geht die ‚Gretchenfrage‘ allerdings darüber hinaus und beinhaltet den Wunsch danach, sich der aktuell herrschenden Verhältnisse zu vergewissern. Der Feminismus als aktuelle Herrschaftsform der Hochschule? Wer ist Gretchen und wer Faust? Und vor allem: Wer ist Mephistopheles? Man sollte vielleicht nicht jeder Grußwort-Metapher auf den Grund gehen wollen ...

henste Zeitschrift der Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland bezeichnet werden könne. Bei der Gründung der Zeitschrift habe es noch weniger Männer gegeben, die sich mit Frauenbewegung und Frauenforschung beschäftigt hätten, als auf der Tagung anwesend seien. Und dies habe nicht nur am mangelnden Interesse der Männer gelegen, sondern auch daran, dass sie von vielen Frauen unerwünscht gewesen seien. Es habe jedoch bei der Gründung des Instituts Frau und Gesellschaft (ifg), das die Zeitschrift von 1983 bis zu seiner Schließung 1999 erstellt und herausgegeben habe (vgl. Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien (25) 3+4: 98-138), die Empfehlung gegeben, "Männer nicht auszuschließen". Und so habe er es u. a. der Unterstützung von Rita Süßmuth als erster Leiterin des ifg zu verdanken, dass er dort habe mitarbeiten können. Nach der Abwicklung des ifg habe der Zeitschrift die Anbindung an die scientific community gefehlt. Durch die Anbindung an die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW seit 2007 habe sich dieses Problem aber inzwischen gelöst. Den Eröffnungsvortrag der Tagung mit dem Titel "Feminismus in Wissenschaft und Politik" hielt



Rita Süßmuth, die von Sigrid Metz-Göckel mit den Worten eingeführt wurde, sie habe "einen Möglichkeitsraum für Frauen eröffnet". Süßmuth selbst betonte, sie sei "nicht so für die Rückschau"; dennoch erinnerte sie an ihre Studienzeit, in der es keine Professorinnen als direkte weibliche Vorbilder gegeben habe. Später habe sie sich an Vorkämpferinnen wie Simone de Beauvoir orientiert, was in der Politik nicht unbedingt akzeptiert wurde. Heute sei institutionell schon vieles erreicht, aber es herrsche nach wie vor - sowohl bei Frauen als auch bei Männern - die Überzeugung: Wer stark ist, der schafft es auch! Das führe dazu, dass die Schaffung von Chancengleichheit und die Unterstützung von Schwächeren heute keine Priorität mehr habe. Um Menschen aus ihrer Ohnmacht herauszuholen und Stärken zu schaffen, d. h. um wegzukommen von einem Defizit-Ansatz, sei es wichtig, Netzwerke und Institutionen, wie z. B. das damalige ifg, zu schaffen.

Dies sei zunächst als "CDU-Institut" kritisiert worden, habe aber durch seine Arbeit letztlich die Integration in die Frauenforschung erreicht.

Süßmuth betonte, dass es darauf ankomme, dass wissenschaftliche Forschung und Politik zusammenwirken, denn bisher fänden Forschungsergebnisse noch zu wenig Niederschlag in der Politik. So sei beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Thema seit 1969 ein ‚Dauerbrenner‘, konkret aber bis heute nicht umgesetzt. Insgesamt sei es der Frauenforschung nicht gelungen, einen machtvollen Einfluss auf die Gestaltung der Verhältnisse und die Bedingungen des Individuums zu gewinnen. Dies sei weniger durch die Orientierung am Thema Gleichstellung als vielmehr durch die Bearbeitung aktueller Probleme, wie z. B. Globalisierung, Krieg und Frieden oder Gerechtigkeit, zu erreichen. Die Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien und das Netzwerk Frauenforschung NRW und andere Netzwerken könnten hier als "Transmissionsriemen in die Politik" wirken.

Ilse Lenz von der Ruhr-Universität Bochum berichtete aus ihrem Forschungsprojekt "Das Neue in der Frauenbewegung. Neue Frauenbewegungen und Geschlechterpolitik in Deutschland". Sie erläuterte, dass soziale Bewegungen häufig ein Motor seien, um etwas Neues in die Politik einzubringen, so auch die Frauenbewegung(en). In ihrem Vortrag ging sie vier Thesen nach: Erstens seien Frauen in den Neuen Frauenbewegungen zu Akteurinnen/Täterinnen geworden und die Rede vom ‚Opferfeminismus‘ daher falsch. Zweitens habe dadurch ein Teil der Feministinnen politische oder gesellschaftliche Machtpositionen erreicht. Das habe dazu geführt, dass diese Positionen einstweilen besetzt waren und die jüngeren Frauen/Männer eigenständige Standpunkte oft nur in Abgrenzung ‚zum Feminismus‘ einbringen konnten. Dabei zeigten sie drittens politische Innovationskraft, z. B. in Bezug auf Beziehungen, Beruf und den sozialen Frieden auch im eigenen Hause und trieben damit eine grundlegende Demokratisierung voran. Eine Voraussetzung dazu sei viertens Selbstreflexivität, d. h. die Reflexion der eigenen Ansätze, deren Auswirkungen in der Gesellschaft und die Herausforderungen des sozialen Wandels, um diese Innovationskraft zu erhalten und fruchtbar zu machen.

Lenz zeigte, wie die neuen Frauenbewegungen verschiedenen Phasen durchliefen von der Bildung autonomer Netzwerke vor allem in den 1970er- und frühen 1980er-Jahren über deren Ausweitung in die ‚institutionalisierte Frauenbewegung‘ in Parteien, Verbänden und Kirchen ab 1980 bis zu deren Einmischung in die politischen Prozesse um die Zeit der Vereinigung nach 1990 und ihr Engagement nach 1990 auch für die Internatio-

nalisation in Europa und in den UN-Frauenkonferenzen. Die ausdifferenzierten neuen Frauenbewegungen haben dabei einiges erreicht: Der Geschlechterkonflikt ist öffentlich geworden und Frauen haben Stimmen und Entscheidungsmacht erlangt. Zudem kommen aus den Reihen der Frauenbewegungen mittlerweile mehrere Generationen von Politikerinnen und Frauen in sozialen und wirtschaftlichen Spitzenpositionen. Auch umfasst die gesetzliche Gleichstellung und Garantie der Gewaltfreiheit die öffentlichen und privaten Räume, ohne sie allerdings zu durchdringen, was zu einer Ungleichzeitigkeit und zu Recht vs. Gewalt führt. Lenz' Liste der nicht erreichten Ziele war aber ungleich länger: Nach wie vor fehlen Gesetze gegen mächtige Interessengruppen und für die Gleichstellung von Frauen im Beruf und von Männern in der Familie sowie von MigrantInnen. Auch sei die Öffnung der Institutionen für Geschlechterfragen, Gender Mainstreaming, Diversity, Work-Life-Balance usw. immer noch unzureichend. Letztlich hätten Frauen sich modernisiert und würden zu den "flexiblen Menschen" der Zukunft; Medien und Politik wirkten dagegen auf eine Traditionalisierung der Männer hin. Für Abhilfe könnten hier Strategien für Bündnisse für Gleichheit sorgen.

Mit *Paula-Irene Villa* von der Universität Hannover betrat danach eine Vertreterin der jüngeren Generation das Podium. In ihrem Vortrag "Frauen, Feminismus, Forschung. Oder: Warum muss das Rad immer wieder neu erfunden werden?" beschäftigte sie sich mit den Verhältnissen, in denen die drei F zueinander stehen. Der Begriff "Frau" - das gelte aber auch für Begriffe wie "Gleichheit" oder Schlagworte wie "Das Private ist politisch" - verführe zu einer Verallgemeinerung und Vereinfachung: Jeder und jede könne etwas damit anfangen und diesen Begriff mit Inhalten füllen, die theoretisch universell seien, sich in der Praxis jedoch voneinander unterscheiden. Doch gebe es ja eigentlich nicht die Frau, sondern Frauen in verschiedenen Lebenslagen, unter unterschiedlichen Bedingungen usw. Die Differenziertheit der Begriffe und vor allem deren feministische Inhalte gingen bei diesen Simplifizierungsprozessen aber verloren. Frauen- und GeschlechterforscherInnen hätten es immer wieder verstanden, gerade die Vorläufigkeit der verschiedenen Fragestellungen um Begriffe wie Frauen, Weiblichkeit oder Geschlecht

kreativ zu nutzen und Selbstreflexivität herzustellen. Nachdrücklich wies Villa darauf hin, dass die beteiligten WissenschaftlerInnen Zeit, Geld und Orte für diese Selbstreflexivität brauchen und dass die Universitäten dies immer weniger bieten. Am Beispiel ihres eigenen Arbeitsalltags verdeutlichte sie den Zwiespalt, der dadurch entstehen kann. Sie sei so sehr damit beschäftigt, eine Soziologin zu sein und sich in dieser Fachdisziplin zu profilieren, d. h. zu veröffentlichen, an Berufungsverfahren teilzunehmen etc., dass kaum noch Ressourcen für eine "freies Denken" blieben, die sie als Feministin aber bräuchte. Feminismus und Genderforschung gehörten auch für die jüngere Generation zusammen, aber der Arbeitsalltag als Wissenschaftlerin, die in der Wissenschaftshierarchie noch nicht etabliert sei, lasse vieles ganz einfach nicht zu.

Über "Feminismus - Perspektiven in Polen" berichtete *Slawomira Walczewska* von der Frauen-



stiftung eFka in Krakau. Feminismus und Polen möge hier, in Deutschland, vielleicht wie ein Widerspruch klingen, aber das sei auch in Polen selbst der Fall, so Walczewska. Doch seien Polinnen schon in der Ersten Frauenbewegung aktiv gewesen und hätten 1918 das Frauenwahlrecht in Polen erkämpft. Die Erfolge der Frauenbewegung seien allerdings in der Zeit des Realsozialismus in Vergessenheit geraten. Eine Frauenbewegung habe es zu dieser Zeit schon deshalb nicht geben können, weil ein Versammlungsverbot geherrscht habe. Erst die Öffnung der Grenzen habe auch zu einer Öffnung gegenüber dem Feminismus geführt. Junge Frauen hätten sich in feministische Aktivitäten gestürzt und dadurch nicht nur eine Wende im Land, sondern auch in ihren eigenen Lebensläufen verursacht. Die Zweite Frauenbewegung sei in Polen jetzt 20 Jahre alt. Obwohl die Feministinnen meist aus den Universitäten kamen, habe es dort Frauenforschung und Gender Studies erst später gegeben, weil die pol-

nischen Universitäten sehr konservativ seien. Von diesen wurde erwartet, dass die Gender Studies sich von der Frauenbewegung abgrenzen, womit eine Teilung in Wissenschaft (= Gender Studies) und Ideologie (= Frauenbewegung) erzeugt wurde. In manchen Universitäten müssten Studierende sogar Geld für Veranstaltungen der Gender Studies bezahlen. Dass Frauen diskriminiert werden, habe in Polen bis zum Ende der 1980er-Jahre "surreal" geklungen, so Walczweska, denn im Realsozialismus habe es per Definition keine Diskriminierung gegeben, und daran hätten die Leute geglaubt. Deshalb waren soziologische Studien zur Partizipation von Frauen wichtig, um die Diskriminierung erst einmal zu belegen. Geschlechterforschung finde auch in der Geschichts- und der Literaturwissenschaft statt.

Walczweska resümierte, dass Polen immer noch das restriktivste Abtreibungsgesetz der Welt habe und dort ein katholischer Fundamentalismus herrsche. Deshalb seien die Aktivitäten der EU so hilfreich in der jetzigen konservativen Lage. Immerhin habe sich im Laufe der Zeit aber eine feministische Kultur in Polen entwickelt und dazu geführt, dass Frauen streiten und kämpfen gegen das Abtreibungsgesetz und für mehr Partizipation.

Den Abschluss der Tagung bildeten die Vorträge von zwei jungen Soziologinnen von der Universität Bonn, die über ihre persönlichen Erfahrungen mit dem Feminismus berichteten. *Baris Ceyhan* erzählte, wie sie sich bemüht habe, Geschlechtergerechtigkeit auch in der eigenen Familie zu etablieren. So habe sie versucht, ihren Großvater dazu zu bewegen, sich sein Getränk selbst zu holen, anstatt es bei der Großmutter zu bestellen. Ihre in der Türkei lebenden Großeltern hätten bestürzt reagiert und das Verhalten ihrer Enkelin auf die merkwürdigen Verhältnisse im fernen Deutschland geschoben. Bei ihren Eltern erlebte Ceyhan allerdings anderes: Ihre Mutter habe die "Emma" gelesen und ihr Vater auf den Kapitalismus geschimpft. Sie selbst habe sich der Antifabewegung zugewandt. Auch dort habe es aber Konflikte mit sexistischen Jungen gegeben. Ceyhan betonte, dass auch in der Frauenbewegung Zuschreibungen und Verallgemeinerungen vorgenommen würden, die den Bedingungen des Individuums nicht gerecht würden. So gebe es in der Gruppe der Frauen Differenzierungen, z. B. in Migrantinnen oder Lesben, die oft nicht mitgedacht würden. Einen Ausweg aus dieser Situation könne vielleicht eine besondere Art der Selbstreflexivität bieten, indem nämlich die Frauenbewegung sich von sich selbst emanzipiere.

Auch *Marijke Loomans* distanzierte sich von der Frauenbewegung und betonte, dass sie nicht als Vertreterin der jungen Frauengeneration sprechen könne, da es die junge Frauengeneration

nicht gebe. Sie könne nur aus ihrer eigenen, individuellen Perspektive sprechen. Mit Frauenforschung und Feminismus habe sie erst mit Beginn ihres Studiums Bekanntschaft gemacht. Zwar habe sie gesehen, dass Frauen und Männer nicht immer gleich behandelt werden; die politische Dimension dieses Verhältnisses habe sie aber damals nicht erkannt. So sei ihre Illusion gewesen: Man ist frei in seinen Entscheidungen. Auch im Studium habe sie sich nicht von Anfang an für Frauenpolitik interessiert, doch seien die Themen mittlerweile so gut im Studium implementiert, dass man nicht umhin komme, sich damit zu beschäftigen. Dabei sei für sie die Frage aufgetaucht: Kann man sich vielleicht doch nicht frei entscheiden? Auch wenn sie sich mit der Frauen- und Geschlechterforschung beschäftige, habe sie keinen Zugang zur Zweiten Frauenbewegung. Die Kämpfe habe sie für beendet und das "F-Wort" für ein Schimpfwort gehalten. Sie vermutete aber, dass manche Kämpfe noch vor ihr liegen könnten, z. B. bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Kämpfe seien nicht privat, sondern politisch. Loomans wies darauf hin, dass junge Frauen keine Opfer sein wollen und sich - vielleicht auch leichtfertig - darauf verlassen, dass sie es schaffen werden. Einige Männer dagegen lehnten sich zurück und verharrten im Status quo. Dies seien mögliche Gründe dafür, dass junge Frauen und Männer in der Frauenbewegung keinen Raum für sich fänden. Sie selbst wünsche sich "einen Menschenraum, in dem wir versuchen, uns allen eine gute Gesellschaft zu sein".

Die lebhaften Diskussionen im Anschluss an die Vorträge brachten das Bedürfnis und die Notwendigkeit des Austauschs über den Feminismus - oder vielmehr die Feminismen - zum Vorschein. Dabei ging es um die Unterschiede zwischen den verschiedenen Frauengenerationen, aber auch um neue Verhältnisse in der Frauenpolitik, die z. B. durch Gender Mainstreaming oder Diversity initiiert werden. Deutlich wurde auch, dass Frauenbewegung und Feminismus sich ausdifferenziert haben, z. B. in der Migrantinnenbewegung, und dass dies eine Herausforderung und gleichzeitig eine Bereicherung darstellt. Und nicht zuletzt kamen auch die Männer immer wieder zur Sprache, ohne deren Mitwirkung gesellschaftliche Verhältnisse nicht grundlegend zu ändern sind. Eines jedenfalls wurde klar: Feminismus, ob in der Politik oder in der Wissenschaft, entfaltet sein kreatives Potenzial gerade in der und durch die Auseinandersetzung - auch wenn das manchmal ziemlich anstrengend ist.

Kontakt und Information

Dr. Sabine Schäfer,
Forschungsband Jugend-,
Schul- und Bildungsforschung
Technische Universität
Dortmund, c/o Institut für
Schulentwicklungsforschung
Vogelpothsweg 78
44221 Dortmund
sabine.schaefer@uni-
dortmund.de

Buchbesprechungen

Silke Dombrowsky rezensiert:

Frauengeschichte sichtbar machen: Die neue frauenhistorische Zeitschrift Spirale der Zeit

Mit dem Heft Matriachale Kulturen legen die Herausgeberinnen Annette Kuhn, Marianne Hochgeschurz und Monika Hinterberger die erste Ausgabe der neuen Zeitschrift Spirale der Zeit des Vereins Haus der FrauenGeschichte vor.

Diese verpflichtet sich - vor dem Hintergrund der eigens durchgeführten Studie zur Sichtbarmachung der Frauengeschichte in historischen Museen¹ - der frauengeschichtlichen Präsentation der Menschheitsgeschichte von den Anfängen bis hin zur Gegenwart. Wissenschaftlich international vernetzt und europäisch gefördert, erscheint die Zeitschrift zweisprachig in englisch-deutsch. Zugleich kommuniziert die Spirale der Zeit die konzeptionelle Entwicklung des zu realisierenden frauenhistorischen Museums Haus der FrauenGeschichte.

Es ist dieses Konzept, das Annette Kuhn, Geschichtsdidaktikerin und eine der Pionierinnen der historischen Frauenforschung, in ihrem Eröffnungsbeitrag „Der rote Faden“ vorstellt: Ausgehend von frauengeschichtlichen Zeugnissen aus frühgeschichtlicher Zeit soll in insgesamt sieben Räumen von 40 000 v. Chr. bis heute der geschichtlichen Bedeutung eines matriarchalen Musters in "Struktur und Bewegung" (S. 9) Platz verschafft werden. In jedem Raum, zu jeder Zeit soll es darum gehen, die Besonderheiten der weiblichen Teilhabe an Macht, Tauschbeziehungen und Sichtweisen als "Grundelemente des matriarchalen Musters" (ebd.) auch in patriarchalen Kontexten zu veranschaulichen.

Eine besondere konzeptionelle Bedeutung wird neben der realgeschichtlichen einer symbolgeschichtlichen Ordnung eingeräumt: So erstaunt es nicht, dass in Heft 1 die Autorinnen der Matriarchalen Kulturen ihre Beiträge unter Hinzuziehen zahlreicher Abbildungen entwickeln und veranschaulichen. Die Fülle der Bilder erzählt facettenreich vom matriarchalen Sinngehalt der frühgeschichtlichen Zeit, in der stets die Frau als Ursymbol menschlichen Lebens - gleichsam als mächtige Schöpferin desselben - über Jahrtausende hinweg verehrend überliefert ist.

So erschließt sich in Wort und Bild jene Heft wie Museumskonzept immanente Methodik des "anderen Blickes", der schließlich zum "Modell einer anderen Art" (S. 1) führen soll: Neben den Artikeln von Marianne Hochgeschurz und Monika Hinter-

berger bezeugt Christa Wolfs gleichnamiger Beitrag ebenso wie das Gedicht von Marlene Saliba Ggantija Temples diesen anderen, individuellweiblichen Zugang zu historischen Dokumenten und deren frauenhistorischen Bewertungen.

Spricht Annette Kuhn im eingangs erwähnten Beitrag über das Aufzeigen von Kontinuitäten und Diskontinuitäten des matriarchalen Musters in den einzelnen Zeit-Räumen der Menschheitsgeschichte, so wird diesem Grundgedanken schon in Heft 1 der Spirale der Zeit Rechnung getragen: Neben Beiträgen zum eigentlichen Zeitraum der Frühkulturen, erweitert sich der Blick hinsichtlich eines matriarchalen "roten Fadens" der Gegenwart. Hier finden etwa die Traditionen der Berber-Frauen Algeriens (Malikam: Dr. Malika Grasshoff), das Leitbild der Großmutter im Spanien des 20. Jahrhunderts (Maria Socorro Suárez Lafuente, Prof. Universität von Oviedo, Spanien), Erfahrungen mit matriarchalem Denken in der DDR (Dr. Ursula Schröter) oder die Diskussion um Versorgungsarbeit als gesellschaftliches Tauschmittel (Dr. Ulrike Knobloch) ihren Platz.

Dem Bedürfnis nach weiterführender Literatur wird schließlich am Ende des Heftes durch eine ausgewählte und kommentierte Liste entgegengekommen.

Es sind die Fülle der Abbildungen einerseits und die Ermunterung zu einem eigenen Blick auf die Bildquellen andererseits, die das Besondere des ersten Heftes der Spirale der Zeit ausmachen. Die Einsicht drängt sich auf, dass es nicht etwa an Zeugnissen, wohl aber an deren Lesarten fehle, um sich von der matriarchal geprägten Frühzeit der Menschheitsgeschichte ein umfassendes, also nicht allein patriarchal geprägtes Bild zu machen. Nicht die Suche oder der Nachweis solcher Quellen steht im Zentrum des Interesses der Herausgeberinnen, sondern das Bewusstsein, längst vorhandene Zeugnisse weiblicher Traditionen in neue historische Deutungszusammenhänge zu bringen.

Für all diejenigen also, die im beruflichen und privaten Alltag an der Vermittlung weiblicher Traditionen und an der Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit der eigenen Geschichte arbeiten, ist das in hohem Maße didaktisch wirkende Heft ebenso wie für fachwissenschaftlich Suchende ein Gewinn.

¹ Flecken-Büttner, Susanne; Hinterberger, Monika; Kuhn, Annette: "Da wir alle Bürgerinnen sind..." (anno 1313). Frauen- und Geschlechtergeschichte in historischen Museen. (= Schriften aus dem Haus der Frauengeschichte, Bd.2). Leverkusen 2008

Mit Interesse bleibt abzuwarten, in welcher Weise es Heft 2 der Spirale unter dem Titel Frauen in der Begegnung der Kulturen 3000 v. Chr. - 1350 vermag, das matriachale Muster in die Geschehnisse des Aufbaus nationaler Kulturen, deren Blüte und Krisen, zu integrieren bzw. zu differenzieren. Anders als im ersten Heft, das von der matriachalen Basis frühgeschichtlicher Kulturen berichtet, soll in der zweiten Ausgabe von der erfolg- und gleichzeitig konfliktreichen Durchsetzung einer veränderten, matriachalen Matrix erzählt werden. In den Ländern des vorderen Orients und der heutigen Türkei, unter anderem in Sumer, Ägypten und Israel, aber auch im Mittelmeerraum bis nach Spanien entstanden neue Kulturen, die Frauen durch ihre Vorstellungen von der Welt, von Macht, vom Kreislauf des Lebens, von Arbeitstei-

lung und den Beziehungen zwischen den Geschlechtern prägten. Wie werden, dem männlichen Drang zur alleinigen Selbstbehauptung und der in männlicher Dominanz überlieferten Geschichtsschreibung zum Trotz, frauengeschichtliche Traditionen sichtbar?

Das mit Spannung erwartete Heft erscheint zum Jahreswechsel 2007/2008.

Spirale der Zeit - Spiral of Time

Frauengeschichte sichtbar machen - Making women's history visible

Barbara Budrich Verlag | ISSN: 1864 - 5275 | 1. Jahrgang 2007

Erscheinungsweise: halbjährlich | Zweisprachig | Mit zahlreichen vierfarbigen Fotos.

Einzelheft: 16.80 Euro zzgl. Versand

Mona Motakef rezensiert:

Sonja Eismann (Hg.), 2007: Hot Topics: Popfeminismus heute

Bielefeld: Ventil Verlag. ISBN 978-3931555757, 14,90 Euro, 300 Seiten

Hin und wieder wundern sich Feministinnen der neuen Frauenbewegung, wo denn die jungen Feministinnen blieben: Was sind ihre Themen? Wann gehen sie auf die Straße? Was lesen sie für Bücher? Oder gibt es sie etwa gar nicht?

Es gibt sie - zumindest in der Popkultur. Sonja Eismann hat einige von ihnen gebeten, "Themen, die ihr Leben oder ihr Denken bestimmen, mit einem persönlichen Zugang (...) zu einem theoretischen Diskurs-Level zu führen". Herausgekommen ist "Hot Topics: Popfeminismus heute", ein anekdotisch angelegter Reader, in dem Feministinnen der Folgegeneration über ihre Lebensrealitäten philosophieren. Der eine oder die andere Leserin wird sich vermutlich an dieser Stelle darüber grämen, dass Sammelbänder gerade den Buchmarkt überfluten, in denen "Vorzeige-Frauen" dargestellt werden, die die Vereinbarkeit von Kind und Karriere optimal bewältigen. Aber hiervon grenzt sich Sonja Eismann ab: Ihre Frauen sind weder prominent, noch streben sie an, politische Ämter oder hohe Posten in der freien Wirtschaft zu übernehmen. Zumindest ist dies nicht ihr Thema. Ihr gemeinsamer Bezugspunkt ist die popkulturelle Sozialisation.

Das Buch gibt Einsichten in die vielfältigen Unternehmungen, Popkultur feministisch zu gestalten. Eingebettet sind die Texte in Comics und Bild-Collagen, die nicht nur die Beiträge illustrieren, son-

dern sich als eigene Statements zum Feminismus verstehen lassen.

Eismanns Buch knüpft dort wieder an, wo Anette Baldauf und Katharina Weingartner "Lips Tits Hits Power" vor fast zehn Jahren erste popkulturtheoretische Spuren legten: Im Rekurs auf das Private für die Gestaltung des Politischen. Diejenigen Probleme, die viele Frauen als ihre persönlichen Fehler begriffen, die sich mittlerweile jedoch als strukturelles Problem und damit als Politikum erwiesen haben.

Die Beiträge eröffnen eine Spannweite, die von tendenziell identitätspolitischen Haltungen bis zu postfeministischen Einstellungen reichen. In dem Beitrag "Platten statt Schminke auflegen" beschreibt eine Autorin zum Beispiel ihre Erfahrungen als weiße Djane in der Männerdomäne Hip Hop. Sie unternimmt den Versuch, eine Antwort auf die vielerorts gestellte Frage zu finden, warum es so wenig weibliche Hip Hop DJs gibt. Ihr geht es um die Repräsentation und die Sichtbarkeit von Frauen. Anders die Beiträge von Autorinnen, die sich eher dem queeren Feminismus zuordnen, wenn es so etwas gibt. Pauline Bondrys von der queer-feministischen Band Rhythm Kind and her friends beschreibt etwa, wie sie die Normativität von Heterosexualität bei einem gewöhnlichen Auftritt zu spüren bekam: Eingeladen von einem Queer-Kollektiv reiste sie mit ihrer Bandkollegin nach Oslo, um dort mit einer weiteren Band zu

spielen. Vor Beginn des Konzerts wurden sie von den Veranstaltern mit den Worten "we don't want (...) a lesbo band night" in eine andere Lokalität verwiesen. Ihr Fazit: "Zwei lesbische Bands in einem Club, das macht eine lesbische Nacht. Und eine lesbische Nacht schließt Boys und Straights offensichtlich aus." Auch die Beiträge von Li Gerharter über Körperbehaarung oder der von Pia Thilmann über Drag Kings lassen eher das Bemühen deutlich werden, Geschlechterdualitäten zu überwinden. Drag King bezeichnet ein theatrales Spiel, in dem Männlichkeiten und männliche Attribute persifliert werden, um Geschlechternormen in Frage zu stellen. Die Autorin diskutiert in ihrem Beitrag, ob die Performances von Drag Kings auf der Bühne gesellschaftliche Veränderungen nach sich ziehen können.

Wie bereits deutlich wurde, bezieht sich die Auswahl der Themen nicht nur auf die Erfahrungen von jungen Frauen, die selbst Musik machen oder über Musik schreiben. Die Bezüge zu Musik sind ohnehin noch nicht einmal dominant. Sonja Eismann kombiniert hier launigere Fragen des popkulturellen Alltags - etwa wie sich die Schwäche für Soap Operas mit dem eigenen Bekenntnis zu Feminismus vereinbaren lässt - mit ernsten Beiträgen, wie dem der Autorin, die ihre Essstörungen feministisch-biographisch aufarbeitet oder der Auseinandersetzung mit den eigenen drei Schwangerschaftsabbrüchen.

Interessant sind auch die Ausführungen der Autorin, die ihre Fußballleidenschaft im Kontext ihrer feministischen Sozialisation diskutiert, findet sich hier doch eine verbreitete Melodie: Ob Fußball oder Musik - Frauen wird erst mal nicht zugetraut, dass sie sich auskennen.

Nach der Lektüre möchte man Sonja Eismann gratulieren, dass sie mehr als eine Leerstelle auf dem Büchermarkt gefüllt hat. Der popkulturelle feministische Zusammenschluss befindet sich in Deutschland leider erst noch am Anfang. Von daher liegt der große Verdienst des Buches in seiner Funktion als Netzwerkpolitik. Nach der Lektüre schießen mir jedoch auch viele in diesem Buch nicht gestellte Fragen in den Kopf: Was ist mit den vielen anderen Stimmen zu Feminismus und Popkultur? Denn in Bezug auf die soziale Herkunft und die Kategorie Whiteness wirkt das Buch recht homogen. Schade ist auch, dass Whiteness, außer in einem Beitrag von Rosa Reitsamer nicht thematisiert wird, ist die Kategorie doch gerade auch in der Popkultur strukturgebend. Das Fehlen der vielen anderen Stimmen möchte ich jedoch nicht der Herausgeberin ankreiden, schließlich impliziert die Exploration fast unbekanntem Terrain nun mal, dass nicht alles auf einmal beantwortet werden kann. Von daher bleibt abschließend zu hoffen, dass Sonja Eismann viele, viele Nachfolgerinnen findet!

Kontakt und Information

Mona Motakef
Essener Kolleg für Geschlechterforschung
Universität Duisburg-Essen
45117 Essen
Tel: 0201/1834552
Fax: 0201/1833571
mona.motakef@uni-duisburg-essen.de

Barbara Sieben rezensiert:

Iris Koall, Verena Bruchhagen, Frederike Höher (Hg.), 2007: Diversity Outlooks - Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung

Hamburg: LIT. Reihe: Managing Diversity, Bd. 6, 2007, 552 S., 34.90 Euro, br., ISBN 978-3-8258-9745-1

In dem Band "Diversity Outlooks - Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung" dokumentieren die Herausgeberinnen Iris Koall, Verena Bruchhagen und Frederike Höher Ergebnisse einer gleichnamigen Fachkonferenz im November 2005. Der Titel ist programmatisch zu verstehen: Über den vorhergehenden, als Grundlagenband konzipierten Sammelband ("Vielfalt als Lei(d)tkultur" von 2002) hinaus werden hier "Outlooks" skizziert, d. h. weiterführende Fragestellungen, Ausrichtungen und Ausblicke zum Thema Diversity Management.

Der Band beeindruckt schon durch seinen Umfang: Er enthält 32 Beiträge, die vielfältige Ein-

blicke in die Diskussionen und Aktivitäten aus Wissenschaft, Politik und organisationaler Praxis geben. Die Autor/inn/en sind entsprechend divers: Neben zahlreichen profilierten Diversity-Forscher/innen und -Praktiker/innen stellen auch viele jüngere Kolleg/inn/en aus unterschiedlichen Fachkulturen und Praxisfeldern ihre Ansätze vor. Damit verdeutlicht der Band, wie sehr sich die "Diversity-Szene" inzwischen ausdifferenziert hat und dass sie sich auch im deutschsprachigen Raum zunehmend etabliert.

Angesichts dieser Vielfalt an Beiträgen aus Wissenschaft und Praxis, an thematischen Schwerpunkten und Positionen, fordern die Herausgeber-

rinnen die Leser/innen dazu auf, eigene Lesarten zu entwickeln und Zusammenhänge zwischen den Beiträgen herzustellen. Um dieses Anliegen zu unterstreichen, sind die Beiträge alphabetisch nach Autor/inn/en abgedruckt. Zur inhaltlichen Orientierung wird zusätzlich ein thematisch gegliedertes Inhaltsverzeichnis angeboten, das hilfreich ist, um sich der Herausforderung einer Zusammenschau dieses bunten Straußes an Perspektiven und Zugängen zu stellen.

Aus der Gruppe von Beiträgen, die als theoretische und konzeptionelle Zugänge kategorisiert werden, stehen zunächst kritisch-konstruktive Auseinandersetzungen mit Managing Diversity hervor. So setzen einige Beiträge an dem gängigen Vorwurf an, Diversity Management sei ein unpolitisches Konzept, das Machtverhältnisse ausblendet. Vor diesem Hintergrund dekonstruiert Regine Bendl dessen neoliberale Grundannahmen aus poststrukturalistischer Perspektive und leitet programmatische Forschungsfragen ab, die dazu beitragen sollen, die Reproduktion und Veränderung von Machtverhältnissen mit einzubeziehen. Carsten Herrmann-Pillath postuliert auf der Basis evolutionstheoretischer Überlegungen, dass Tendenzen der gesellschaftlichen Öffnung (u. a. durch demographischen Wandel und die Pluralisierung von Lebensformen) ebenso die Entwicklung hin zur offenen Unternehmung erfordern. Dies könne durch ein auf Inklusion und Partizipation konzentriertes Diversity Management begünstigt werden. Iris Koall analysiert vor systemtheoretischem Hintergrund, wie Diversity Management dazu beitragen kann, durch Dominanz, Eliten und Hegemonie geprägte Verhältnisse infrage zu stellen und zu verändern.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf den Erfahrungen mit Diversity Management in verschiedenen Ländern. So präsentieren Ahu Tatli und Mustafa Özbilgin Ergebnisse ihrer Befragung von Diversity-Verantwortlichen in britischen Unternehmen zu strukturellen und personalen Voraussetzungen von Diversity Management. Günther Vedder und Jenny Whittard diskutieren die Rahmenbedingungen von Diversity Management in Australien und Kanada. Grete van Geffen berichtet von der internationalen Diversity-Konferenz in Beijing und zeigt die Strömungen auf, die sich dort im Umgang mit Diversity abzeichneten. Roland Engel konfrontiert US-amerikanische und europäische Diversity-Ansätze und -Auffassungen und arbeitet die jeweiligen "blinden Flecken" heraus. Stefan Süß nimmt speziell deutsche Unternehmen in den Blick. Er diskutiert seine Befragungsergebnisse zu Diversity Management aus neoinstitutionalistischer Perspektive und liefert damit Argumente für eine künftig zunehmende Verbreitung dieses Managementkonzeptes.

Einen weiteren Schwerpunkt bilden Aspekte kultureller Vielfalt sowie die Herausforderungen interkultureller Verständigung. So nimmt Matthias Kettner eine diskurstheoretisch orientierte Analyse von Kulturbegriffen vor. Auf dieser Grundlage rekonstruiert er solche Charakteristika kultureller Prozesse, an denen sich zugleich Grundlagen kultureller Konflikte festmachen lassen. Anja Frohnen beleuchtet auf der Grundlage ihrer bei Ford durchgeführten ethnographischen Fallstudie den Prozess der sozialen Konstruktion kultureller Vielfalt. Sie zeigt, wie Organisationsmitglieder im alltäglichen Arbeitshandeln je nach Kontext national-kulturelle Unterschiede herstellen oder auch nivellieren. Kazuma Matoba stellt seinen sozialkonstruktivistisch fundierten Ansatz des interkulturellen Dialogprozesses dar, den er für ein interkulturelles Diversity Management vorschlägt. Anders als Ansätze der interkulturellen Kommunikation, die auf die Vermeidung kultureller Konflikte und Missverständnisse abheben, betont Matobas Ansatz die Entwicklung einer "dritten Kultur", die durch Begegnung und wechselseitiges Verstehen angestoßen wird. Michaela Judy und Walter Milowitz wiederum konzentrieren sich auf Konflikte im Umgang mit Diversity, und zwar auf Wertekonflikte, die entstehen, wenn verschiedene Moralvorstellungen aufeinandertreffen.

In einer zweiten Gruppe von Beiträgen werden Anwendungsfelder und Praxisbezüge aufgezeigt. Lee Gardenswartz und Anita Rowe beschreiben ihr Trainingskonzept Emotional Intelligence and Diversity, das an vier Fähigkeitsbereichen ansetzt: affirmative introspection, self governance, intercultural literacy und social architecting. Verena Bruchhagen stellt das Konzept "Diversity-Lernen" als eine gezielt reflexiv-dekonstruktivistische Annäherung an gewohnte Wirklichkeits-Konstruktionen dar. Angelika Plett präsentiert einige der Übungen, die sie im Rahmen der Teamentwicklung einsetzt und die auf einen produktiven Umgang mit der Diversität von Teammitgliedern abzielen. Michael Stuber zeigt anhand von Befragungsergebnissen, dass die Implementierung von Diversity Management einen return on investment ergibt. Jutta Überacker beschreibt zwei verschiedene Diversity-Beratungsprozesse und zeigt auf, wie sich jeweils das Tätigkeitsfeld und die Unternehmenskultur in den gewählten Implementierungsprozessen spiegeln. Jasmin Böhm berichtet über Erfolgsfaktoren bei der Einführung von Diversity Management bei Shell Austria. Frederike und Peter Höher analysieren, wie im Rahmen der betrieblichen Personalpolitik Diskriminierungen, insbesondere nach dem Geschlecht, abgebaut werden können. Alexander von Dippel berichtet von Ergebnissen seiner Befragung von Führungskräften in öffentlichen Verwaltungen zu ihrer Sicht

auf Diversity Management. Rebecca Wingels analysiert, inwieweit Mentoring dazu geeignet ist, die Wertschätzung von Vielfalt zu fördern, und entwickelt konkrete Gestaltungsempfehlungen für ein Diversity Mentoring.

Die dritte Gruppe von Beiträgen zu Diversity-Dimensionen umfasst theoretisch-konzeptionell angelegte Analysen und Erfahrungsberichte aus der Trainings- und Beratungspraxis. In dieser Rubrik analysieren Andreas Merx und Joana Vassipoulou, inwiefern Diversity Management zur Erfüllung der arbeitsrechtlich relevanten Regelungen des AGG beitragen kann. Helga Eberherr, Alexander Fleischmann und Roswitha Hofmann fokussieren auf die Diversity-Dimension Alter. Aus alter(n)soziologischer Perspektive zeigen sie die sozialen Kontexte des Alterns auf und leiten Anforderungen an ein betriebliches Alter(n)smanagement ab. Norbert Pauser berichtet von der Implementierung von Diversity Management in dem Qualifikations- und Kompetenzzentrum *equalizent*, in dem hörende und gehörlose Menschen zusammenarbeiten. Annett Losert skizziert die Grundlagen ihres Forschungsprojektes zu sexueller Orientierung, eine Diversity-Dimension, die zumindest im deutschsprachigen Raum in der Diversity-Forschung und -Praxis bislang eher selten thematisiert wird. Marcus Flemisch reflektiert, inwiefern Diversity Management zur Geschlechtergerechtigkeit beitragen kann. Regina Frey beleuchtet die Kontroverse um Gender Mainstreaming und Diversity Management und formuliert Anforderungen an Gender-Analysen im Rahmen von Diversity Management. Sabine Fründt schildert ihre praktischen Trainingserfahrungen im Rahmen internationaler Entwicklungsprojekte. Sie unterstreicht die Notwendigkeit, Diversity-Gesichtspunkte in Gender-Trainings und -Analysen einzubeziehen.

Renate Klees-Möller und Suzana Scharlibbe berichten von ihrer Tätigkeit im Rahmen des im interkulturellen Mentoringprogrammes *Meduse ohne Grenzen*, das sich speziell an Studentinnen mit Migrationshintergrund richtet. Stefan Schmid diskutiert Ansätze interkulturellen Lernens. An Beispielen zu Migrationsberatung und beruflichen Qualifizierungsprozessen zeigt er, wie interkulturelles Lernen als ein zweiseitiger Interaktionsprozess gestaltet werden kann. Steve Holmes zeigt auf, inwiefern eine Integration von Trainingsansätzen zu interkultureller Kommunikation und interkulturellen Dialogprozessen dazu beitragen kann, Diversity-orientierte Dialogstile zu entwickeln. Anne Werthmann und Ümit Kosan diskutieren die Anforderungen an eine transkulturelle Stadtteilarbeit unter Einbezug der ethnischen Ökonomie und beschreiben das Konzept von Pro-Respekt, einem Projekt, das auf die Verbesserung interkulturellen Zusammenlebens und die Integration von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund abzielt.

Empfehlenswert ist der Band für alle Diversity-Interessierten. Er bietet sowohl Forscher/innen als auch Praktiker/innen zahlreiche Anknüpfungspunkte und Anregungen. Lehrende können gezielt Beiträge zu spezifischen Themenschwerpunkten auswählen, Studierende erhalten einen Einblick in die Vielfältigkeit der Forschungs- und Praxisfelder.

Insgesamt betrachtet besticht der Band durch seine inhaltliche Breite und seinen Facettenreichtum. Dabei greifen die Autor/inn/en auch einige bislang eher unterbelichtete Aspekte wie die (inter-)kulturelle Zusammenarbeit in Deutschland auf. So setzt der Band zugleich richtungweisende Akzente für die Diversity-Forschung und -Praxis.

Kontakt und Information

Prof. Dr. Barbara Sieben
Juniorprofessur für Human
Resource Management,
Schwerpunkt Diversity
Freie Universität Berlin
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
Institut für Management
Boltzmannstr. 20
Raum 323a
14195 Berlin

Tel: +49 30 838 53346
Fax: +49 30 838 56810
barbara.sieben@wiviss.fu-berlin.de
www.fu-berlin.de/wiviss/
institute/management/sieben

Martina Mittag rezensiert:

Smilla Ebeling und Sigrid Schmitz (Hg.), 2006: *Geschlechterforschung und Naturwissenschaften: Einführung in eine komplexes Wechselspiel*

Wiesbaden: VS-Verlag. ISBN 978-3531149127, 44,90 Euro, 385 Seiten

"Geschlechterforschung und Naturwissenschaften" ist hierzulande ein Gebiet, das sich mangels Institutionalisierung am ehesten durch SpezialistInnen, Methodenvielfalt und -allgemeine -Unübersichtlichkeit auszeichnet. Dem begegnen nun Smilla Ebeling und Sigrid Schmitz mit einer sehr hilfreichen Einführung, die Bestandsaufnahmen aus unterschiedlichen Disziplinen (Teil 1) mit

theoretischen Perspektiven (Teil 2) verbindet und sich an Studierende der Naturwissenschaften ebenso wie der Gesellschafts- und Kulturwissenschaften wendet. Durch Querverbindungen zwischen den einzelnen Beiträgen, sowie durch anschauliche Beispiele und Erklärungen zur historischen Entwicklung wird selbst das von Studierenden häufig wenig geliebte Feld der Theorie und

Methodologie leicht verständlich dargestellt, ohne damit an Komplexität einzubüßen.

Die Beiträge aus den einzelnen Disziplinen im ersten Teil veranschaulichen die enorme Themenvielfalt, die sich von Berufsbiographien von Mathematikerinnen über die Welt der Elementarteilchen in der Physik bis zur Geschichte der Hormonforschung erstreckt. Ines Weller beispielsweise verfolgt, wie die Fragestellungen innerhalb der Chemie durch die Beteiligung von Frauen beeinflusst wurden und stellt fest, dass die von Karin Hausen konstatierte Vergeschlechtlichung von Produktion und Konsum, Privatheit und Öffentlichkeit sich nicht nur in der notorisch geringen Partizipation von Frauen innerhalb der Disziplin niederschlägt, sondern auch in der Abwertung "weiblicher", - privater - Bereiche: dies habe u. a. dazu geführt, dass die Bewertungskriterien chemischer Forschung häufig private Nutzungsbedingungen (Waschen, Bügeln, Einfluss von UV-Strahlen) ihres Forschungsgegenstandes nicht einbezogen und damit unter Umständen auch reale Risiken ignorierten.

Diese praxisorientierte Perspektive wird von Kathrin Buchholz fortgeführt, die bezüglich des Einsatzes von Chemikalien für den privaten Gebrauch erhebliche Wissensdefizite moniert. Anhand konkreter Problemlagen wie der PCB-Belastung in Schulen wird deutlich, in welcher Weise Frauen zwar in Auseinandersetzung mit und Bewältigung der Schadstoffbelastung eine besondere Rolle zukommt, deren Erfahrungen aber abgewertet oder nicht ausreichend berücksichtigt werden. In Anbetracht dieser Sachlage formuliert Buchholz die "Notwendigkeit, chemikalienpolitische Maßnahmen sowie die Erarbeitung ihrer wissenschaftlichen Grundlagen und die Kommunikation über die Risiken von Chemikalien unter Einbezug der Geschlechterperspektive durchzuführen" (156).

Für die Physik unternimmt Helene Götschel eine Bild- und Metaphernanalyse, die bezeugt, wie Sprache und Hierarchisierungen innerhalb des Fachs mit Geschlechterbildern arbeiten und Frauen "Werte verkörpern, die in der Physik unterdrückt werden müssen." (182) Hier fordert Götschel eine verstärkte Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht, die über die reine Gleichberechtigung von Frauen in der Forschung weit hinausgeht.

Die Herausgeberinnen Schmitz und Ebeling sind im ersten Teil mit je drei Beiträgen vertreten. Ebeling beschäftigt sich beispielsweise mit der Rolle der Geschlechtshormone bei der Konstruktion des Geschlechterverhältnisses und folgt hier in weiten Teilen Ann Fausto-Sterling, die die Schaffung einer Zweigeschlechtlichkeit innerhalb der Hormonforschung dokumentiert hat. Auch für

die Gegenwart verzeichnet Ebeling ein Festhalten an der traditionellen Bipolarität, wenn in der heutigen Hochleistungsgesellschaft Frauen mit den Versprechungen männlicher Hormone und damit "männlicher" Eigenschaften wie Erfolg und Durchsetzungsfähigkeit umworben würden. Deutlich wird neben dem veränderten Frauenbild der Karrierefrau, die durch Testosteron eine Aufwertung erfährt, dabei vor allem die ungebrochene binäre Kategorisierung - trotz aller Forschungsergebnisse, die diese mit naturwissenschaftlichen Methoden widerlegten.

Die Kritik an der binären Ordnung der Geschlechter setzt sich in weiteren Aufsätzen der Autorin zu evolutionsbiologischen Fortpflanzungstheorien und zur Zweigeschlechtlichkeit im Tierreich fort ("Amazonen, Jungfernzeugung, Pseudomännchen und ein feministisches Paradies", "Alles so schön bunt. Geschlecht, Sexualität und Reproduktion im Tierreich"), und wird ergänzt von der Mitherausgeberin Sigrid Schmitz, die Geschlechtergrenzen in Medizin, Biologie, Hirnforschung, Archaeologie und Anthropologie verfolgt. So zeigt der Beitrag "Jägerinnen und Sammler. Evolutionsgeschichten zur Menschwerdung", wie geschlechtsbezogene Grundannahmen unser Bild vom Vor- und Frühmenschen geprägt haben. Dazu greift Schmitz auf Bildanalysen zurück, die Männer mit Jagd, Anführerschaft und Besitzergreifung, Frauen jedoch mit Mutterschaft und Unterordnung assoziieren, ohne dass dies durch Fakten belegbar wäre. Hier und in weiteren Beispielen wird gezeigt, inwieweit Fakten sich aus Theorien und Wertvorstellungen nähren und damit immer auch einem heteronormativen Wertesystem folgen. Wenn es - wie schon Sandra Harding postulierte - keine wahre oder wertfreie Theorie geben kann, so sieht Schmitz die Aufgabe der Geschlechterforschung in der Sichtbarmachung "all jener versteckten Einschreibungen, Ausschlüsse, Ausgrenzungen und Symbolismen" sowie in der Entschlüsselung der Naturalisierungs- und Legitimierungsprozesse, die als Grundlage des Objektivitätsparadigmas innerhalb der Naturwissenschaften ihren Dienst taten.

Zu Methoden, Grundbegriffen und Theorien, sowie deren Hintergründen und Entwicklung informiert Teil 2 umfassend und leicht verständlich: Queer Theory, Sex und Gender, Heteronormativität, Embodiment-Konzepte, Methodenrepertoires in den einzelnen Disziplinen, genderrelevante Theorien, die wie zu erwarten im Wesentlichen aus dem angloamerikanischen Raum stammen, wo die Geschlechterforschung in den Naturwissenschaften weit etablierter ist. Einige Aspekte, wie die Kritik der binären Geschlechterkategorien oder die für eine Einführung eher weitschweifigen Darlegungen zur Metaphernanalyse hätte

Kontakt und Information

Martina Mittag
 Bonner Str. 54
 53424 Rolandseck
 Martina.Mittag@t-online.de

man sicherlich kürzen können; auch hätte man den inhaltlichen Aufbau schon im Inhaltsverzeichnis anzeigen können, statt erst im Einführungskapitel. Insgesamt ist das Buch was es zu sein vorgibt: eine - durchaus anspruchsvolle - Einführung

in ein komplexes Wechselspiel. Bleibt zu hoffen, dass es zu einer Aktivierung der deutschen Wissenschaftskritik in puncto Gender beiträgt und damit auch eine Lücke füllt, die aus der Praxis wohlbekannt sein dürfte.

A. Senganata Münt rezensiert:

Beate Curdes, Sabine Marx, Ulrike Schleier und Heike Wiesner (Hg.), 2007: Gender lehren - Gender lernen in der Hochschule. Konzepte und Praxisberichte

Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung Band 6, Herausgegeben vom Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und (ZFG) Carl von Ossietzky Universität. Oldenburg, BIS-Verlag. 300 Seiten, ISBN: 978-3-8142-2027-7, Euro 12.80

Der Titel "Gender lehren - Gender lernen in der Hochschule" fasst den inhaltlichen Fokus der zwölf Beiträge dieses Sammelbandes prägnant zusammen.¹ Denn die Herausgeberinnen und AutorInnen stellen in ihm Konzepte und Praxisbeispiele vor, die dazu beitragen können, die Hochschule geschlechtergerecht zu gestalten. Dieses Ziel kann jedoch nur, so eine Ausgangsthese, durch eine systematische Gleichstellungspolitik erreicht werden: Sowohl bei der Analyse des Status Quo als auch bei der Entwicklung neuer Konzepte müssen deshalb immer die ineinandergreifenden Organisations- und Handlungsfelder der Hochschulen berücksichtigt werden (S. 8).

Die Forderung nach einer systematischen Gleichstellungspolitik, mit der eine nachhaltige Veränderung der geschlechterhierarchischen Positionierungen von Frauen und Männern an Universitäten erzielt werden soll, ist nicht neu. Das Besondere dieses Bandes ist jedoch, dass in ihm verschiedene Handlungsfelder aufgezeigt und Initiativen publiziert werden, in denen dieser systematische Zugang im Blick ist. Zum Teil explizit, aber auch implizit werden dabei immer vier Schritte berücksichtigt: die Analyse des Status Quo in Theorie und Praxis, das Entwickeln von neuen Konzepten, die Erprobung der Konzepte in der Praxis und die Reflexion und Evaluation der neuen Praxis.

Die Ansätze für eine neue Praxis beziehen sich auf unterschiedliche Organisationsebenen und berücksichtigen unterschiedliche Akteure/innen an Hochschulen:

1. In Beiträgen von Beate Curdes, Edzard de Buhr und Heike Wiesner werden geschlechterbewusste Lehrmodule für unterschiedliche Studienfächer nach dem oben benannten Vorgehensmuster (Analyse, Konzepte, Erprobung, Reflexion) prä-

sentiert. Dabei stehen sowohl fachwissenschaftliche Inhalte als auch didaktische Überlegungen im Mittelpunkt, die geschlechterreflexiv konzipiert und umgesetzt werden. Aber auch die Rahmenbedingungen der Lehrmodule, z. B. ihrer Verankerung in die Prüfungsordnung, werden im Sinne der Nachhaltigkeit diskutiert und berücksichtigt.

2. Eine hochschuldidaktische Fortbildung für Lehrende aller Studienfächer mit dem Thema Gender & Diversity wird von Sabine Marx vorgestellt, die aus aktuellen Überlegungen zur Hochschuldidaktik resultierte.

3. Studierende, im Besonderen ihre Vorstellungen über Erfolg, stehen im Mittelpunkt mehrerer Beiträge. Zum einen wird hier von Ulrike Schleier analysiert, auf welche Faktoren Studentinnen und Studenten gute Leistung zurückführen und welche Zukunftsperspektiven sie jeweils mit guter Leistung assoziieren. Zum anderen werden von Beate Curdes Lehrmethoden aufgezeigt, die unterschiedlichen Lerntypen die Erfahrung von Erfolg und die Entwicklung eines positiven Leistungselbstkonzepts ermöglichen. Dies soll dazu beitragen, dass sich eine heterogene Studierendengruppe für eine Verstetigung des Interesses am Fach entscheiden kann (z. B. für eine Promotion), und die Erfahrung von Erfolg nicht mit einem bestimmten "Lerntyp" assoziiert ist.

4. In einem weiteren Beitrag von Renate Kosch werden hochschulweite "GenderTage" vorgestellt, mit denen alle Lehrende und Studierende der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshafen zeitgleich für das zeitlich befristete Projekt gewonnen werden sollten, die Bedeutung von Geschlecht an der Hochschule und in der Hochschullehre zu reflektieren und zu diskutieren.

¹ Erstveröffentlichung in: die hochschule, Vol. 16, Heft 2/2007.

5. Im abschließenden Beitrag stellt Ulrike Schleier das Konzept, die Entwicklungsgeschichte und die Wirkungen des Frauenstudiengangs *Wirtschaftsingenieurwesen an der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshafen* vor. Mit Bezug auf Ulrike Teubner und Gudrun-Axeli Knapp wird dieses Monoedukationsprojekt als "Stolperstein auf dem Weg zu Geschlechtergerechtigkeit" verstanden, das sich nicht nur durch eine neue Praxis auszeichnet sondern auch vielfältige Auswirkungen auf die koedukative Hochschulpraxis hat. An diesem Beispiel zeigt sich besonders deutlich, dass gerade in praxisbezogenen Veränderungsprozessen - wie in der Gleichstellungspolitik generell - theoretische Ansätze der Geschlechtergleichheit, der Geschlechterdifferenz und der Geschlechterdekonstruktion kombiniert werden müssen.

Der Band bietet neben den neuen Konzepten und übertragbaren Praxisbeispielen einen prägnanten Einblick in theoretische Ansätze, die für eine geschlechtergerechte Hochschule fruchtbar gemacht werden können, sowie über Forschungsergebnisse vorliegender Studien über die Hochschullehre. Auch relevante Ergebnisse der schulischen Koedukationsforschung, die in einigen Fällen Patin für die Durchführung eigener Forschungsprojekte stand, werden resümiert.

Darüber hinaus kann eine übersichtliche Checkliste Anregungen für die geschlechtergerechte Gestaltung von Lehrveranstaltungen geben (S. 93-95). Auch die Reflexion einer mehrfach kooperativ

durchgeführten Lehrveranstaltung bietet Lehrenden in Zeiten zunehmend interdisziplinär und kooperativ durchgeführter Lehrveranstaltungen Einblick in Erfahrungen, Konflikte und Lösungsschritte eines Lehrteams und somit die Möglichkeit, davon zu profitieren (S. 163-179). Jeder Beitrag ist in sich abgeschlossen. Der Vorteil dieser Konzeption liegt auf der Hand, ein interesse- und zielgerichtetes selektives Lesen ist möglich.

Der Band ist darüber hinaus ein greifbares Produkt einer universitäts- und fachhochschulübergreifenden Zusammenarbeit der AutorInnen, mit dem auch organisationsstrategische Schritte deutlich werden, die unternommen wurden, um neue Konzepte und Praxisbeispiele zu entwickeln und zu implementieren.

Die Verknüpfung theoretischer und empirischer Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung mit Praxisbeispielen macht diese Publikation für eine breite Leser/innenschaft interessant: für Lehrende aller Studienfächer, für Fach- und Hochschuldidaktiker/innen, für Verantwortliche der Einrichtung und Akkreditierung von Studiengängen, für Gleichstellungsbeauftragte und für Hochschulpolitiker/innen. Obgleich sich die Praxisbeispiele im weitesten Sinne auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge oder auf hochschuldidaktische Fortbildungsangebote beziehen, können die Konzepte und Veränderungsansätze durch entsprechende Modifikationen auch für sozial-, kultur- und geisteswissenschaftliche Studienfächer fruchtbar gemacht werden.

Kontakt und Information

Dr. A. Senganata Müntz,
Senganata.Muenst@uni-dortmund.de

Liane Schüller rezensiert:

Anja Wolde, 2007: Väter im Aufbruch? Deutungsmuster von Väterlichkeit und Männlichkeit im Kontext von Väterinitiativen

Wiesbaden: VS-Verlag. ISBN 978-3531153414, 34,90 Euro, 311 Seiten

Die Sozialwissenschaftlerin Anja Wolde verknüpft in ihrer umfangreichen Studie Männlichkeits- und Väterforschung - zwei wissenschaftliche Diskurse, die in dieser Form bislang selten in einen gemeinsamen Fokus gerückt wurden. Dem Zusammenschluss von Vätern in Initiativen, wie er zunehmend seit den 1980er Jahren erfolgt, ist bislang in der Forschung kaum Beachtung geschenkt worden. Die Autorin beschreibt dieses historisch und sozial relativ neue Phänomen (S. 54) und analysiert Publikationen, die aus dem Kontext dieser Väterinitiativen - die als Selbsthilfegruppen und auch als politisches Organ agieren - hervorgehen. Ihr Ziel dabei ist es, Transformationen in den Ge-

schlechterverhältnissen ebenso sichtbar zu machen wie Reproduktionen von "Männlichkeit", "Vaterschaft" und "Väterlichkeit".

Die Autorin wendet sich bewusst einer ausgewählten Gruppe von Männern - den Vätern in Initiativen - zu und untersucht deren Verständnis von Geschlechterbeziehungen und -arrangements, um sich auf diesem Weg den kollektiven Orientierungen dieser Männer anzunähern. Damit platziert sich die Studie im 'interpretativen Paradigma' einer soziologischen Geschlechterforschung, die einen Beitrag zu einer 'Soziologie der Männlichkeit' leisten will, wie sie u. a. von Michael Meuser¹ benannt wird (S. 23).

¹ Meuser, Michael (2000): Perspektiven einer Soziologie der Männlichkeit. In: Blickwechsel. Der neue Dialog zwischen Frauen- und Männerforschung. Hg. von Doris Janshen. Frankfurt a. Main/New York: Campus, 2000. 47-80.

2 Matussek, Matthias (1997):
Der entsorgte Vater. Über
feministische Muttermacht und
Kinder als Trümpfe im
Geschlechterkampf. In: DER
SPIEGEL, 41. Jg., H. 47, 90-107.

Anja Wolde betrachtet die Mitglieder von Väterinitiativen zu Recht als Akteure einer politischen Öffentlichkeit, welche die grundlegenden Veränderungen in den Beziehungen zwischen den Geschlechtern auf verschiedene Weise reflektieren. Dabei sind unterschiedliche geschlechterpolitisch aktuelle Perspektiven von Relevanz, etwa "das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Verteilung von Arbeit, Macht und Anerkennung zwischen den Geschlechtern, die Funktion und Position von Vätern und Müttern" (S. 279). Der Untersuchung liegt ein Korpus von Texten aus den späten 1990er Jahren zu Grunde, den die Verfasserin einer detaillierten Analyse unterzieht. Im Besonderen analysiert sie Beiträge aus der Zeitschrift "PAPS", die aus dem Verein "Väteraufbruch für Kinder e. V." hervorgegangen und im Jahr 1995 erstmals erschienen ist. Zudem widmet sie sich einem Artikel des Spiegel-Redakteurs Matussek², der, so Wolde, öffentlich als "betroffener Vater" auftritt und dem oben genannten Verein nahe steht. Auch einzelne Passagen von Matusseks Buchveröffentlichungen, die nach Erscheinen des Artikels publiziert wurden, werden von der Autorin ergänzend interpretiert.

Sie wählt dabei eine interessante methodische Mischform: Das Instrument der Sequenzanalyse wird mit Arbeitsweisen der Grounded Theory verbunden (S. 86) - eine methodische Vorgehensweise, die von Anja Wolde, die sich in ihrer Studie der Analyse von Deutungsmustern widmet, ausführlich und plausibel begründet wird und es ihr ermöglicht, latente Sinnstrukturen in den ausgewählten Texten zu erfassen. Die Forschungsergebnisse werden explizit dargestellt und anhand ausgewählter Passagen aus den teilweise gekürzten und z. T. überarbeiteten Interpretationsprotokollen diskutiert, was eine durchaus akzeptable Herangehensweise ist, wenn man die Quantität des untersuchten Materials bedenkt.

Auf den ersten Blick scheint der Fokus, den die Studie auf eine bestimmte Fraktion von Vätern legt, sehr eingeschränkt. Es gelingt der Autorin aber, eine Fülle von Fragestellungen zu entwickeln, die in ihrer Konsequenz über diese charakteristische Gruppe hinausgehen. So arbeitet Wol-

de etwa Angehörige zweier grober Spektren von Väterinitiativen heraus: Die so genannten "kämpfenden" und "ambivalenten" Väter. Während jene Veränderungen in den Geschlechterkonstellationen "vorrangig negativ als Resultat einer feministischen Hegemonie" (S. 285) bewerten, erleben die "ambivalenten" Väter den sozialen Wandel zunächst als Chance für Veränderungen und eine Neudefinition des Selbstverständnisses der Vaterrolle. Das Schwanken zwischen unterschiedlichen Positionen, die von beiden Spektren der Väterinitiativen eingenommen werden sowie das Verharren in ihren jeweils spezifischen Formen von Krisen (z. B. bezüglich der Verunsicherung der Identität als Vater), kann dabei wohl exemplarisch für eine Vielzahl von Vätern gelten. Interessant ist, dass letztlich beide genannten Ausrichtungen der Väterinitiativen überkommene Vorstellungen von Geschlechterdifferenzen reproduzieren:

Auf der einen Seite die "kämpfenden" Väter, die sich in ihrem Bestreben, Hierarchien zu Gunsten von Männern zu verfestigen, "als Teil einer maskulistischen Backlash-Bewegung einordnen" (S. 290) lassen, auf der anderen Seite die "ambivalenten" Väter, die vordergründig zwar versuchen, die Differenzen zwischen den Geschlechtern zu reduzieren, in letzter Konsequenz jedoch bspw. in ihrer Haltung zur Familie auf "Vorstellungen von ‚natürlichen‘ Differenzen zwischen den Geschlechtern" (S. 291) zurückgehen.

Das Fragezeichen, mit dem Anja Wolde den Titel ihrer Studie versehen hat, bleibt bis zuletzt Programm: "Aufbruch" - ja! Aber in welche Richtung sich die Väter - unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Spektrum - schließlich entwickeln werden, muss letztlich offen bleiben. Insofern hat die Autorin Recht mit ihrem Fazit, dass es "gesellschaftlicher Räume [bedarf], die offen sind für Reflexionen der widersprüchlichen Anforderungen und für die Entwicklung von Modellen, die Möglichkeiten schaffen, mit den veränderten Gegebenheiten so umzugehen, dass Konflikte reduziert werden und neue Räume für Aushandlungsprozesse entstehen" (S. 292f.).

Kontakt und Information

Dr. Liane Schüller
Universität Duisburg-Essen
Essener Kolleg für Geschlechterforschung
Fb Germanistik/ Literaturwissenschaft
45117 Essen
Tel.: 0201/1834459
Liane.schueller@uni-due.de

Neuerscheinungen

Brigitte Young (Hg.), 2007: Die Politische Ökonomie des Dienstleistungsabkommens (GATS) Gender in EU und China

Reihe Internationale Politische Ökonomie, Band 6, Baden-Baden: Nomos-Verlag. ISBN 978-3-8329-2600-7, 49 Euro, 304 Seiten

Mit dem GATS und der EU-Dienstleistungsrichtlinie ist ein Rahmen für den grenzüberschreitenden Handel mit Dienstleistungen geschaffen worden. Frauen sind im Dienstleistungssektor weltweit besonders stark vertreten. Allerdings stellt das Analysedreieck "Handel, Gender und Finanzen" ein bislang kaum untersuchtes Forschungsgebiet dar. Anhand der feministischen Makroökonomie wird der Zusammenhang zwischen Handel, Gender und Finanzen herausgearbeitet. Das zentrale Anliegen der Autorin ist es, die Schnittstelle zu finden, die einerseits den Gender-Aspekt mit Fragen der Handelsliberalisierung verbindet und andererseits die Liberalisierung der Kapitalmärkte mit der Privatisierung der öffentlichen Dienste und Infrastruktur verknüpft. Gerade die staatlichen Haushalte fungieren als wichtige Schnittstelle zwischen den globalen Finanzinstitutionen, dem öffentlichen Sektor und der Liberalisierung des Handels mit Dienstleistungen. Anhand von zwei Fallbeispielen (die Europäische Union und China) wird überprüft, ob die im Rahmen des GATS und der EU-Dienstleistungsrichtlinie forcierten Handelsliberalisierungsprozesse die existierenden Genderungleichheiten perpetuieren, sie akzentuieren oder dazu beitragen, sie zu erodieren. Dies führt zu der Frage, ob eine "Gender-Agenda" in der WTO notwendig und sinnvoll ist.

Kontakt und Information
Prof. Dr. Brigitte Young
WWU Münster
Institut für Politikwissenschaft
Scharnhorststr. 100
48151 Münster
Tel: 0251/83 25318
Fax: 0251/83 29341
byoung@uni-muenster.de

Ingrid Galster, 2007: Beauvoir dans tous ses états

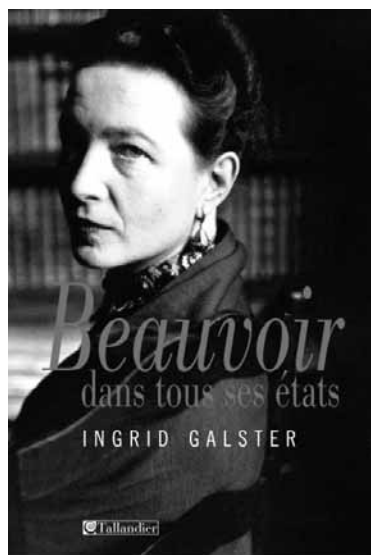
Paris: Tallandier. ISBN 9-782-84734-454-7, 21 Euro, 258 pages

En janvier 2008, Simone de Beauvoir aurait eu cent ans. La philosophe engagée, la romancière, la mémorialiste fait figure d'enfant surdouée d'un siècle mouvementé, dont elle a marqué la deuxième moitié d'une profonde empreinte. Le Deuxième sexe, paru en 1949, fut le bréviaire féministe de deux générations; dans Les Mandarins se sont retrouvés les intellectuels nés entre 1900 et 1920; Les Mémoires d'une jeune fille rangée, suivies de La Force de l'âge, composent un portrait de femme où beaucoup se sont reconnues, ou rêvées.

Mais Simone de Beauvoir, qui s'était faite avec son compagnon Sartre l'apôtre de la transparence, a-t-elle toujours dit toute la vérité sur elle-même? Comment son œuvre fut-elle reçue? Quelle image laisse-t-elle d'elle-même, près de douze ans après sa mort? La controverse demeure ouverte. Au moins faut-il la nourrir d'arguments fondés et vérifiés.

Ingrid Galster, qui a consacré l'essentiel de ses travaux aux personnes et à l'univers sartro-beauvoirien, apporte en vingt chapitres qui sont autant de petits essais des éléments essentiels, parfois peu connus, sur l'itinéraire de Simone de Beauvoir, depuis ses années d'étudiante, sur lesquelles elle a recueilli des témoignages directs, jusqu'à sa destinée posthume, en passant par Radio-Vichy, où Beauvoir fut active, et par le féminisme dont elle fut la figure de proue. Il en ressort une femme d'envergure rendue à sa vérité, ne méritant ni l'hagiographie ni le dénigrement, possédant comme toute personnalité sa part de rayons et d'ombres.

Ingrid Galster, Allemande écrivant directement en français, enseigne les lettres modernes à l'université de Paderborn. Elle a soutenu en 1984 une thèse relative à la réception du théâtre de Sartre sous l'Occupation allemande (prix Strasbourg 1986). Auteur de très nombreux articles, elle a publié deux ouvrages remarquables: Sartre, Vichy et les intellectuels et Le Théâtre de Jean-Paul Sartre devant ses premiers critiques, préfacé par Michel Winock.



Kontakt und Information
Prof. Dr. Ingrid Galster
Warburger Straße 100
33098 Paderborn
Tel: 05251/60-2889
Fax: 05251/60-3740
galster@zitmail.uni-paderborn.de

Christine Weinbach (Hg.), 2007: Geschlechtliche Ungleichheit in systemtheoretischer Perspektive

Wiesbaden: VS-Verlag. ISBN 978-3-531-14364-4, 24,90 Euro, 267 Seiten

- Der Wert der Gleichheit und die Unterscheidung von Frauen und Männern
 - Gendering George Spencer Brown
 - Geschlecht als sozialpsychologische, sozialstrukturelle und differenzierungstheoretische Kategorie
- Die Konsequenz, mit der Niklas Luhmann seine Theorie funktionaler Differenzierung ausbuchstabiert hat, scheint mit den empirisch belegten Forschungsergebnissen zu geschlechtlicher Ungleichheit zu kollidieren. Dass eine der avanciertesten, universal konzipierten Gesellschaftstheorien keinen Zugriff auf Fragen geschlechtlicher Ungleichheit erlauben soll, ist jedoch zumeist nur postuliert und nicht systematisch nachgewiesen worden. Die vorliegenden Beiträge loten aus, ob und wie die Geschlechterdifferenz im Kontext von Beobachtung, Kommunikation und funktionaler Differenzierung als eine Unterscheidung wirkt, die einen Unterschied macht.

Kontakt und Information
Dr. Christine Weinbach
Universität Bielefeld
Fakultät für Geschichte
Postfach 10 01 31
33501 Bielefeld
Tel: 0521/106 3212
Christine.Weinbach@uni-
bielefeld.de

Renate Kroll, 2007: Blicke die ich sage. Frida Kahlo: Das Mal- und Tagebuch

Berlin: Reimer Verlag. ISBN 978-496-01371-6, 29,90 Euro, 260 Seiten

Das Tagebuch der Frida Kahlo ist alles in einem: Kladder, Skizzenbuch und Poesiealbum, Briefsammlung, Gedichtband, Erinnerungsbuch und Gedankensammlung. Ein Patchwork aus Wort- und Malspielen, in dem Texte und Bilder mit zuweilen explosiver Kraft aufeinandertreffen. Spielerisch und in wilder, ungeordneter Form und Abfolge finden sich lyrische Ergüsse, politische Kommentare, freie Assoziationen, Briefe an Freundinnen und Diego Rivera zwischen ausgemalten Tintenklecksen und Zeichnungen mit Ölkreide oder Blei und Buntstiften. Frida Kahlo beschrieb, malte und collagierte darin ihre letzten zehn Lebensjahre und offenbart darin ein Schreibverhalten, das über den Weg von Lexik und Syntax, von imaginierten Instanzen, Motiven und Bildern auf Identitätsdekonstruktion und -rekonstruktion ausgerichtet zu sein scheint. Erstmals wird dieses Dokument nun in einer kommentierten Version zugänglich gemacht. Die einzelnen Seiten des Tagebuchs sind im Faksimile-Druck wiedergegeben; sie sind transkribiert, übersetzt und sowohl unter literarästhetischen als auch kunstästhetischen (und biographischen) Aspekten interpretiert. An exemplarischen Beispielen wird die spezifische Schreib(- und Mal)weise der Künstlerin aufgezeigt, eine malarische, dialogische écriture, die auf das einführende Verstehen der Angesprochenen, so auch der Leserin, abhebt, letztlich auf das Verständnis der "Blicke die ich sage". Die Kommentare wie auch die zusammenfassende Einleitung enthalten Deutungsansätze, die über die übliche Vereinnahmung der Künstlerin als "Surrealistin" bzw. als Repräsentantin einer écriture automatique hinausgehen und Frida Kahlo als unvergleichlich originelle, einfallsreiche und unkonventionelle Autorin zeigen.

Kontakt und Information
Prof. Dr. Renate Kroll
Universität Siegen
Fb Sprach-, Literatur-, und
Medienwissenschaften
Adolf-Reichwein-Str. 2
57068 Siegen
Tel: 0271/7403279
Fax: 0271/7402880
kroll@romanistik.uni-siegen.de

Ilse Hartmann-Tews, Britt Dahmen (Hg.), 2007: Sportwissenschaftliche Geschlechterforschung im Spannungsfeld von Theorie, Politik und Praxis

Hamburg: CZwalina. ISBN: 978-3-88020-491-1, 22,50 Euro, 221 Seiten

Sportwissenschaftliche Geschlechterforschung steht seit jeher in einem engen Wechselverhältnis zur sportbezogenen Frauen- und Gleichstellungspolitik sowie zur Sportpraxis in Schule und Sportverein. Dieses Spannungsverhältnis hat sich gleichwohl in den vergangenen Jahrzehnten verändert: die Institutionalisierung der Geschlechterforschung im sportwissenschaftlichen Kontext dokumentiert die erreichte Eigenständigkeit dieses Wissenschaftsbereichs, die Einführung von Gender Mainstreaming in den organisierten Sport fordert zudem neue Fragestellungen heraus. Die Kommission Geschlechterforschung der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft hat sich vor diesem Hintergrund im Rahmen ihrer Jahrestagung 2006 folgenden Fragestellungen gewidmet:

- Welche forschungsstrategischen Herausforderungen kristallisieren sich für die Theorieentwicklung und methodischen Zugänge im Sinne einer geschlechtssensiblen Forschung für die Zukunft heraus, die sowohl grundagentheoretische als auch anwendungsbezogene Erkenntnisse bringen soll?
- Inwiefern hat die sportwissenschaftliche Geschlechterforschung Zugänge zur Geschlechterthematik für die Sportpraxis in Schulen und Vereinen geschaffen und welche Entwicklungsperspektiven sind erkennbar?
- Welche Herausforderungen ergeben sich für die sportwissenschaftliche Geschlechterforschung durch die sich weiterentwickelnde Geschlechterpolitik (im Sport) vor allem vor dem Hintergrund der Einführung von ‚Gender Mainstreaming‘?
- Welche Kommunikationsstrategien erscheinen Erfolg versprechend, um die unterschiedlichen Logiken der Systeme (Sport-)Wissenschaft, (Sport-)Politik und (Sport-)Praxis in einem gleichberechtigten Dialog zusammenzubringen und Abhängigkeitsverhältnisse auszutarieren?

Die Veröffentlichung dokumentiert die verschiedenen Beiträge im Rahmen der Jahrestagung der dvs-Kommission Geschlechterforschung vom 9.-11.11.2006 an der Deutschen Sporthochschule Köln. Diese sind in den Kapiteln Konstruktion von Geschlecht und Körperpraxen, Schule, Lernen und Geschlecht, Relevanz von Geschlecht im Kontext des Leistungssports und Geschlechterungleichheit im Fokus - Ansätze aus Praxis und Politik thematisch gebündelt.

Autorinnen sind u. a.: Ingrid Bähr, Christoph Bertling, Andreas Bund, Claudia Combrink, Rosa Diketmüller, Nina Feltz, Petra Gieß-Stüber, Elke Gramespacher, Ilse Hartmann-Tews, Reinhild Kemper, Marie-Luise Klein, Claudia Kugelmann, Svenja Mintert, Marion Müller, Bettina Rulofs, Dorota Sahle, Daniela Schaaf, Martin K. Schweer, Gabriele Sobiech, Heike Tiemann, Ulrike Tischer, Carina Treu, Yvonne Weigelt-Schlesinger, Angelika Wetterer.

Kontakt und Information
Prof. Dr. Ilse Hartmann-Tews
Deutsche Sporthochschule Köln
Institut für Sportsoziologie
Abt. Geschlechterforschung
Carl-Diem-Weg 6
D-50933 Köln
Tel: 0221/49823770
Fax: 0221/49828250
i.hartmann@dshs-koeln.de

Ines Schell-Kiehl, 2007: Mentoring: Lernen aus Erfahrung? Biographisches Lernen im Kontext gesellschaftlicher Transformationsprozesse

Bielefeld: Bertelsmann. 978-3763932313, 29,90 Euro, 246 Seiten

Ines Schell-Kiehl interessiert, wie im Mentoring biographische Erfahrungen angeeignet und vermittelt werden. Dies untersucht sie konkret an einem Programm in Nordrhein-Westfalen, das weibliche Führungskräfte in der freien Wirtschaft unterstützt, Mentor-Tandems organisiert und begleitet. Mit den Organisationen führte die Autorin Experteninterviews und mit Mentorinnen und Mentees biographisch-narrative Interviews. Das so erworbene Material analysierte Ines Schell-Kiehl unter den Aspekten Bildungsweg, Berufsbiografie, biografische Struktur und Deutung, Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Motivation und Teilnahme am Mentoring.

Kontakt und Information
Ines Schell-Kiehl
Universität Duisburg-Essen
FB Bildungswissenschaften
Institut für Berufs- und
Weiterbildung/Erwachsenenbil-
dung/Bildungsberatung
Universitätsstraße 12
45117 Essen
Tel: 0201/1832715
Fax: 0201/1833175
ines.schell@uni-due.de

Annegret Helen Hilligus, Maria Anna Kreienbaum (Hg.), 2007: Europakompetenz durch Begegnung lernen

Leverkusen-Opladen: Barbara Budrich. ISBN 978-3-86649-113-7, 15,90 Euro, 205 Seiten

Welche Kompetenzen sind für Lehrende und Lernende in und für Europa von Bedeutung und wie kann man sie erwerben oder vermitteln? Neben Sprache und Kultur, Geschichte und Geografie sowie dem Wissen über unterschiedliche Bildungssysteme brauchen Lernende weitere Kompetenzen, um sich in Europa zurechtzufinden. Wer sich zurechtfinden will, muss sich auf den Weg machen. So entsteht Begegnungslernen. Im Zentrum des Buches stehen folgende Punkte:

- Die Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen für europäische Bürgerinnen und Bürger
- Multikulturalität als Chance für Europa
- Austauschprozesse - Chancen und Risiken
- Schulentwicklung und Hochschulentwicklung in Europa

Kontakt und Information
Prof. Dr. Maria Anna
Kreienbaum
Bergische Universität
Wuppertal
FB Pädagogik
Gaußstr. 20
Tel: 0202/4393328
Fax: 0202/4392367
kreienbaum@uni-wuppertal.de

Karin Zimmermann, Sigrid Metz-Göckel, 2007: Vision und Mission - die Integration von Gender in den Mainstream europäischer Forschung. Integration von Gender in den Mainstream europäischer Forschungspolitik

Wiesbaden: VS-Verlag. ISBN: 978-3-531-14954-7, 19,90 Euro, 137 Seiten

Zwischen Forschungs- und Gleichstellungspolitik gab es auf europäischer Ebene lange Zeit kaum nennenswerte Verbindungen. Mit der Akzeptanz des Gender Mainstreaming in der Europäischen Union wurde ein Prozess eingeleitet, dieses gleichstellungspolitische Konzept forschungspolitisch zu wenden. Gender Mainstreaming wurde bei der Vorbereitung und Umsetzung des Sechsten EU-Forschungsrahmenprogramms (2002 bis 2006) erstmals angewandt und diese Anfangsphase steht im Mittelpunkt des Buches. Es geht der Frage nach, wie es dem Netzwerk "Women and Science" gelingen konnte, Gender Mainstreaming im europäischen Machtfeld aus Wissenschaft und Forschung, Politik und Verwaltung auf die Tagesordnung zu setzen. Gestützt auf Dokumentenanalysen und Interviews mit beteiligten Personen wird dargestellt, wie die erfolgreiche Implementation von Gender Mainstreaming auf die Flexibilität von Personen und Strukturen von Machtfeldern angewiesen ist, in denen das für Definitionen offene Konzept praktisch umgesetzt wird.

Kontakt und Information
Dr. Karin Zimmermann
Universität Dortmund
Hochschuldidaktisches Zentrum
44227 Dortmund
Tel: 0231/7552995
karin.zimmermann@uni-dortmund.de

Brigitte Hasenjürgen, Mathew Schildheuer-Rowe, 2007: Soziale Arbeit Profession und Geschlecht

Online verfügbar

Die neu überarbeitete und aktualisierte Arbeitsbibliographie umfasst ca. 700 Titel (erschieden bis Mai 2007) in deutscher und englischer Sprache über Geschlechteraspekte in der Sozialen Arbeit. Ergänzungen und Korrekturen sind gern gesehen.

Die Bibliographie ist zum Download verfügbar unter:

[http://www.kfhnw.de/bindata/BIBLIOGRAPHIE_2007\[1\].Soziale_Arbeit.Profession_und_Geschlecht.04.07.2007.pdf](http://www.kfhnw.de/bindata/BIBLIOGRAPHIE_2007[1].Soziale_Arbeit.Profession_und_Geschlecht.04.07.2007.pdf)

Kontakt und Information
Prof. Dr. Brigitte Hasenjürgen
Kath. Fachhochschule NW,
Abt. Münster
Fachbereich Sozialwesen und
Soziologie
Piusallee 89
48147 Münster
Tel: 0251/4176736
b.hasenjuegen@kfhnw.de
http://www.kfhnw.de/personen/sp_auto_3982.php?abteilung=muenster

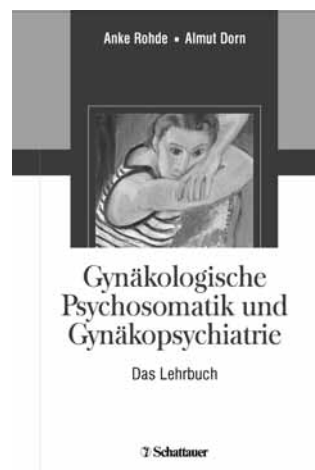
Anke Rohde, Almut Dorn, 2007: Gynäkologische Psychosomatik und Gynopsychiatrie. Das Lehrbuch.

Stuttgart: Schattauer Verlag. ISBN 978-3-7945-2460-0, 69,-Euro, 407 Seiten

Obwohl psychische Störungen bei Frauen häufiger diagnostiziert werden als bei Männern, ist der Umgang mit frauenspezifischen Problemen der Fertilität, Schwangerschaft, Postpartalzeit oder Perimenopause eher ein Randgebiet als die tägliche Routine. Häufig fühlen sich Psychotherapeuten, Psychiater, Gynäkologen oder Hausärzte mit diesen Themen und den Fragen der Patientinnen überfordert.

Vor diesem Hintergrund haben Anke Rohde und Almut Dorn ein aktuelles und längst überfälliges Lehrbuch der Gynäkologischen Psychosomatik und Gynäopsychiatrie verfasst, das sich eingehend mit diesen Fragestellungen beschäftigt.

Gynäkologen und Geburtshelfer erhalten fundierte Informationen zum therapeutischen Umgang mit psychisch kranken Frauen und zu den Kriterien psychischer Störungen. Psychotherapeutisch und psychiatrisch Tätige werden mit wichtigen Basisinformationen aus der Frauenheilkunde versorgt



Kontakt und Information
Prof. Dr. Anke Rohde
Gynäkologische Psychosomatik
Zentrum für Geburtshilfe und
Frauenheilkunde
Sigmund-Freud-Str. 25
D-53105 Bonn
Tel: 0228/28714737
Fax: 0228/28714738
anke.rohde@ukb.uni-bonn.de

Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien (ZfF&G)

Herausgegeben von Ruth Becker, Sigrid Metz-Göckel und Robert Schreiber:

2007, Heft 1 (Einzelheft). Themenschwerpunkt: Gesundheitswissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung - multidisziplinäre Projekte und Ansätze

Inhalt

Ruth Becker, Beate Kortendiek : Einführung in den Themenschwerpunkt

Barbara Dippelhofer-Stiem, Jens Potter: Geschlechtsspezifische Gesundheitserfahrungen und salutogene Orientierungen. Empirische Hinweise aus den neuen Bundesländern

Lisa Mense: Gesunde Ernährung im Kontext von Lebensstilen und Geschlecht

Hildegard Graß, Stefanie Ritz-Timme: Gewalt und Geschlecht - rechtsmedizinische Anmerkungen

Anke Rohde: Neugeborenenentötung durch die Mutter - wirken Babyklappen und anonyme Geburt präventiv?

Claudia Gärtner: Herzinsuffizienz: Kardiovaskuläre Erkrankungen im Diskurs zwischen ÄrztInnen und PatientInnen

Katharina Gröning, Bianca Radtke-Röwekamp: Theoretische Probleme sozialpolitische Dilemmata und lebensweltliche Konflikte in der familiären Pflege

Offene Beiträge

Marijke Loomann: Auf dem Gipfel der Macht? Partizipation von Frauen in Parteien, Parlamenten und Regierungen der Bundesrepublik Deutschland - Eine Bestandsaufnahme

Wenka Wentzel: Die Berufsorientierung von Schülerinnen in der Altersentwicklung

Juliane Pegel, Petra Schmalz: "Studieren mit Kind" als hochschulpolitische Herausforderung

Tagungsbericht

Sünne Andresen: Blickwechsel II - wirtschaftliche Beiträge aus der Genderperspektive. Jahrestagung des Ökonominnen-Netzwerkes efas

Rezensionen

Marion Stadtlober-Degwerth über: Bettina Bock von Wülfringen, 2007: Genetisierung der Zeugung. Eine Diskurs- und Metaphernanalyse reproduktionsgenetischer Zukünfte

Hannelore Faulstich-Wieland über:

Karin Flaake, Kristina Hackmann, Irene Pieper-Seier, Stephanie Radtke, 2006: Professorinnen in der Mathematik. Berufliche Werdegänge und Verortungen in der Disziplin

Helga Bilden, Bettina Dausien (Hrsg.), 2006: Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodische Implikationen

Angela Moré über: Vera King, Karin Flaake (Hrsg.), 2005: Männliche Adoleszenz. Sozialisation und Bildungsprozesse zwischen Kindheit und Erwachsensein

Ulrike Vogel über: Heike Solga, Christine Wimbauer (Hrsg.), 2005: "Wenn zwei das Gleiche tun..." Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples

Sonja Wölte über: Rita Schäfer, 2005: Im Schatten der Apartheid. Frauen-Rechtsorganisationen und geschlechtsspezifische Gewalt in Südafrika

2007, Heft 2. Themenschwerpunkt: Gesundheitswissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung - multidisziplinäre Projekte und Ansätze.

Fortsetzung des Schwerpunktheftes 1/2007

Inhalt

Sünne Andresen: Bologna-Prozess und Gender Mainstreaming als Chance für die Umsetzung einer gender-reflektierten Lehre?

Christiane Krämer, Sandra Smykalla: Diskursinformationen der Abwertung von Gleichstellungspolitik und Gender in den Medien - Paradoxe Effekte des Erfolges?

Anne-Sophie Godfroy-Genin, Felizitas Sagebiel: Möglichkeiten und Schwierigkeiten internationaler und multimethodologischer Forschung über Gender in den Ingenieurwissenschaften

Beiträge zum Schwerpunktthema

Andrea Pauli, Claudia Hornberg: Gender-Perspektiven im Kontext Umwelt und Gesundheit
Alexa Franke: Zur Bedeutung des Geschlechts in den Rahmenmodellen von Gesundheit und Krankheit
Sabine Scheffler: Kritische Anmerkungen zur Traumaforschung aus der Geschlechterperspektive
Doris Janshen, Kordula Merk, Mona Motakef: Soziomedizinische Genderforschung - ein interdisziplinäres Muss
Bärbel Miemitz, Ljiljana Verner, Larissa Burruano: Integration geschlechtsspezifischer Inhalte in das Medizincurriculum - Ein Projekt zur Qualitätssteigerung der Lehre an der Medizinischen Hochschule Hannover

Rezensionen

Heike Kahlert: Einsame Spitze. Neuere Studien zu Karriere und Geschlecht. Über:
Corinna Kleinert, Susanne Kohaut, Doris Brader, Julia Lewerenz, 2007: Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte
Yvonne Haffner, 2007: Mythen um männliche Karrieren und weibliche Leistung
Anett Herman, 2004: Karrieremuster im Management. Pierre Bourdieus Sozialtheorie als Ausgangspunkt für eine genderspezifische Betrachtung
Barbara Stiegler über: Ulrich Mückenberger, Ulrike Spangenberg, Karin Wancke, 2007: Familienförderung und Gender Mainstreaming im Steuerrecht
Irene Dölling über: Susanne Baer, Dietrich Englert (Hrsg.), 2006: Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung. Diskriminierungsfreie Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst
Birgit Bütow über: Ulrike Vogel (Hrsg.), 2006: Wege in die Soziologie und in die Frauen- und Geschlechterforschung. Autobiographische Notizen der ersten Generation von Professorinnen an der Universität

2007, Heft 3+4 (Doppelheft). Themenschwerpunkte: Herausforderung demografischer Wandel - Familie und Familienpolitik im Aufwind & Zum 25. Jahrgang der ZfF+G

Inhalt

Heike Kahlert: Einführung in den Themenschwerpunkt
Sigrid Leitner: Das Demografieproblem der Sozialpolitik in Bezug auf "Geschlecht": "Konservative" Arrangements der Pflege- und Betreuungsarbeit in Kontinentaleuropa
Anneli Rüling: Entwicklung eines Adult Worker Model in Europa? Die Modernisierung familienpolitischer Leistungen zwischen De- und Re-Familiarisierung
Annette von Alemann: Von der Geschlechtergerechtigkeit zur Familienfreundlichkeit. Ergebnisse einer Fallstudie zum Gleichstellungsgesetz für die deutsche Wirtschaft
Tomke König: Familiäre Geschlechterarrangements zwischen staatlicher Regulierung und "privater Angelegenheit". Eine Analyse des medialen Diskurses um die Einführung des Elterngeldes
Annette Henninger, Christine Wimbauer, Anke Spura: Zeit ist mehr als Geld - Vereinbarkeit von Kind und Karriere bei Doppelkarriere-Paaren
Karin Schwiter: "Ich hätte gerne Kinder. Aber es muss passen." Wie junge Erwachsene über ihre Zukunft und übers Kinderkriegen sprechen

Zum 25. Jahrgang der Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien

Inhaltsverzeichnisse und Einleitungen der Hefte des ersten Jahrgangs 1983
Rückblick der Wissenschaftlichen Leiterinnen des Instituts Frau und Gesellschaft

Tagungsbericht

Aline Oloff: Gender - Genre - Geschlecht: Traveling Concepts

Rezensionen

Barbara Scholand über:
Christine Biermann, 2007: Wie kommt Neues in die Schule? Individuelle und organisationale Bedingungen nachhaltiger Schulentwicklung am Beispiel Geschlecht
Katharina Willems, 2007: Schulische Fachkulturen und Geschlecht. Physik und Deutsch - natürliche Gegenpole?
Barbara Thiessen, Peter A. Berger, Heike Kahlert (Hrsg.), 2006: Der demographische Wandel. Chancen für die Neuordnung der Geschlechterverhältnisse



Netzwerk Frauenforschung NRW
Universität Dortmund
44221 Dortmund

ISSN 1617-2493