

Journal

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen – Dialoge über strukturelle Hindernisse und Handlungsspielräume

Ein „Netz an Rezeptionsketten“ in der Männlichkeitsforschung. Ein Interview

Stressfaktor Qualifizierung: Der Einfluss von Gender auf die Vereinbarkeit von Familie und Karriere in der Qualifizierungsphase zur HAW-Professur

Saisonarbeit von Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft – Fragestellungen aus einer intersektionalen Perspektive

Teamleiterinnen in der öffentlichen Verwaltung: Karriereambitionen, Hürden und Handlungsempfehlungen für den weiteren Aufstieg

Migrantischer Feminismus und Temporalität – Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft



Koordinations- und Forschungsstelle
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
Tel.: (0201) 183 6134
journal@netzwerk-fgf.nrw.de

Redaktion
Dr. Corinna Bath, Dr. Jenny Bünnig, Clara Radermacher, Dr. Julia Wustmann

Essen, Juli 2024
ISSN 1617-2493

<https://doi.org/10.17185/dupublico/82022>



Inhalt

Editorial	5
Neue Professor_innen des Netzwerks stellen sich vor	
Prof. Dr. Julia Bee	6
JProf. Dr. Daniela Giménez Jiménez	8
Prof. Dr. Carolin Küppers	9
Prof. Dr. Marie von Lilienfeld-Toal	11
Prof. Dr. Dörte Negal	13
Dr.*in Inga Nüthen	15
Prof. Dr. Gunda Werner	18
Forschung, Vernetzung und Aktivitäten	
Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution: Fortschreibung der Geschichte des Netzwerks von 2012 bis 2023	21
Programm zur Förderung von Gender-Denominationen für Professuren vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft gestartet	21
Jubiläum: 25 Jahre Essener Kolleg für Geschlechterforschung	22
Kick-off: Institut für Geschlechtersensible Medizin an der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen	22
Bielefelder FrauenStudien: Eine Ära geht zu Ende – eine neue beginnt ...	23
Abschied vom Zentrum für Europäische Geschlechterstudien und von Professorin Dr. Gabriele Wilde	24
Open Science in den Gender Studies – eine Tagung in Köln	24
Mittelbauworkshop: Wissenschaftskommunikation in den Gender und Queer Studies	24
TikTok Talks – digitaler Aktivismus und die Zukunft der politischen Bildung	25
New Voices: Netzwerk und Online Talk Series	26
„Schule Geschlecht Einfach Digital“ – Online-Fortbildung am ZG der Universität Paderborn gestartet	26
MANFOKUS Policy Brief: Für eine geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung	26
Eckpunkte zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in NRW veröffentlicht	27
Personalia	
Uta C. Schmidt verlässt die Koordinations- und Forschungsstelle	29
Julia Wustmann ist neue Mitarbeiterin der Koordinations- und Forschungsstelle	30
Holly Patch erhält Bielefelder Gleichstellungspreis	30
In memoriam Regina Schulte	31

Beiträge

- Lena Braunsch, Eva Wegrzyn**
Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen – Dialoge über strukturelle Hindernisse und Handlungsspielräume 32
- Jana Fritsche im Interview mit Sylka Scholz**
Ein „Netz an Rezeptionsketten“ in der Männlichkeitsforschung 37
- Susanne Stark, Elena Tillmann, Johanna Liebl**
Stressfaktor Qualifizierung: Der Einfluss von Gender auf die Vereinbarkeit von Familie und Karriere in der Qualifizierungsphase zur HAW-Professur 42
- Ingrid Jungwirth**
Saisonarbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft – Fragestellungen aus einer intersektionalen Perspektive 53
- Bettina Franzke**
Teamleiterinnen in der öffentlichen Verwaltung: Karriereambitionen, Hürden und Handlungsempfehlungen für den weiteren Aufstieg 56
- Encarnación Gutiérrez Rodríguez**
Migrantischer Feminismus und Temporalität – Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft 68

Tagungsberichte

- Laura Jachmich, Tomma Wagner**
Die Macht der Zivilgesellschaft. Demokratie und Geschlecht im Wandel 73
- Maren A. Jochimsen, Linn Hendricks**
25 Jahre Essener Kolleg für Geschlechterforschung 1998–2023 & Kick-off Institut für Geschlechtersensible Medizin 76
- Hayley L. Basler, Rabea Börner**
Gender Regimes und Violence: Veranstaltungsreihe mit Prof. Sylvia Walby 82

Veröffentlichungen

- Neuerscheinungen** 85

Editorial

Liebe Leser_innen,

nicht nur in den Nachrichten, der Politik und Mit-Welt sehen wir gegenwärtig einen gravierenden Wandel. Auch im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW gibt es Bewegungen.

Nach der Verabschiedung und Würdigung der Arbeit von Dr. Beate Kortendiek als langjähriger Koordinatorin ist mit Dr. Uta C. Schmidt eine weitere Mitarbeiterin der Koordinations- und Forschungsstelle in den sogenannten Ruhestand gegangen. Ihre Stelle wurde mit Dr. Julia Wustmann neu besetzt. Wir begrüßen sie ganz herzlich, ebenso wie viele neue Professor_innen, Netzwerkprofessor_innen und wissenschaftliche Mitarbeiter_innen! Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW wächst.

Auch auf institutioneller Ebene gibt es Veränderungen, etwa die Neugründung des Instituts für Geschlechtersensible Medizin an der Universität Duisburg-Essen, während das Zentrum für Europäische Geschlechterstudien schließen musste. Die wechselvolle Geschichte des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW in den letzten Jahrzehnten hat Dr. Uta C. Schmidt detail- und kenntnisreich aufgearbeitet.

Wir freuen uns sehr, dass das Netzwerk durch das „Programm zur Förderung von Gender-Denominationen für Professuren“, das aktuell vom nordrhein-westfälischen Ministerium für Kultur und Wissenschaft ausgeschrieben ist, zusätzlichen Schwung erhalten wird. Die Einrichtung von Professuren mit Gender-Denomination gehört zu unseren Empfehlungen an die Hochschul- und Landespolitik, die im Anschluss an die „Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland“ vom Wissenschaftsrat 2023 partizipativ aus dem Netzwerk heraus für NRW entwickelt worden sind. Es geht nun darum, mithilfe dieser „Eckpunkte zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in NRW“ die strukturbildende Kraft, die der Wissenschaftsrat unserem Netzwerk konstatiert, durch gute Verhandlungen zu stärken und weiter auszubauen. Eine besondere Strahlkraft könnte hierbei die Förderung eines außerhochschulischen Forschungsinstituts für Geschlechterforschung (z. B. ein Max-Planck-Institut) haben.

Während sich personell, institutionell und hochschulpolitisch viel bewegt oder zumindest angestoßen ist, deuten viele Forschungsergebnisse, die in den Beiträgen des Journals Nr. 54 beschrieben werden, eher auf Konstanz als auf Veränderung. So stehen etwa Frauen* in Wissenschaft und Führung weiterhin vor enormen strukturellen Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund haben Forschungsprojekte zur Wissenschaftskommunikation, wie EXENKO (Exzellenz entdecken und kommunizieren), eine hohe Relevanz. Lena Braunsch und Eva Wegrzyn zeigen in ihrem Beitrag auf, wie wissenschaftliches Wissen über Sichtbarkeiten von Wissenschaftlerinnen in Dialogrunden mit Akteur_innen in Entscheidungspositionen eingebracht und damit praxisrelevant umgesetzt werden kann. Anschließend diskutiert Sylka Scholz mit der Autorin Jana Fritsche über ihren neuen Band in der Buchreihe Geschlecht & Gesellschaft, in dem sie die Männlichkeitsforschung mittels eines Netzes an Rezeptionsketten einschlägiger Werke historisch bis um 1900 zurückverfolgt. Die Zusammenhänge zwischen Stress und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Qualifizierungsphase für eine HAW-Professur nimmt die empirische Studie von Susanne Stark, Elena Tillmann und Johanna Liebl in den Blick. Ingrid Jungwirth stellt das intersektionale Vorhaben ihres Forschungsprojekts zu Arbeitsmigrant_innen in der Landwirtschaft vor, die Saisonarbeit leisten. In einer weiteren empirischen Studie analysiert Bettina Franzke die Karriereabsichten und -hürden von Teamleiterinnen in der öffentlichen Verwaltung und entwickelt dazu einen Handlungsleitfaden. Der Beitrag von Encarnación Gutiérrez Rodríguez thematisiert politische gemeinschaftliche Erinnerungs- und Trauerarbeit am Beispiel des migrantischen Feminismus und Aktivismus in Deutschland.

Neben den Vorstellungen und Beiträgen informieren Nachrichten aus Forschung, Vernetzung und Aktivitäten, Tagungsberichte und aktuelle Publikationen über Bewegungen in der Frauen- und Geschlechterforschung.

Wir danken allen, die zum Gelingen dieses Journals beigetragen haben, ganz herzlich und wünschen einen schönen Sommer.

Mit besten Grüßen

Ihre

Katja Sabisch und Corinna Bath

Juli 2024

Neue Professor_innen des Netzwerks stellen sich vor

Prof. Dr. Julia Bee

Netzwerkprofessorin für Gender Media Studies an der Ruhr-Universität Bochum



Seit März 2024 bin ich Professorin für Gender Media Studies unter besonderer Berücksichtigung von Diversität am Institut für Medienwissenschaft an der Ruhr-Uni Bochum. Von 2022 bis 2024 war ich Professorin für Medienästhetik an der Universität Siegen und 2016 bis 2022 Juniorprofessorin für Bildtheorie an der Bauhaus-Universität Weimar, mit Stationen als Gastprofessorin an der Freien Universität Berlin (2020), Universität Wien (2016), als Mercatorfellow im SFB Medien der Kooperation (2020) sowie als Postdoc im Graduiertenkolleg Das Reale in der Kultur der Moderne (2016). Davor war ich wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Medien- und Kulturwissenschaften an der Heinrich-Heine Universität Düsseldorf (2009–2016), u. a. im VW-Stiftungsprojekt *Wiederkehr der Folter?* An der HHU habe ich auch promoviert (2015), betreut von Reinhold Göring und Andrea Seier (Uni Wien). In der Dissertation, die unter dem Titel *Gefüge des Zuschauens* 2018 erschienen ist, habe ich mit visuellen Methoden und Gruppenwerkstätten Rezeptionspraktiken erforscht. Der Fokus lag dabei auf aktuellen Filmen (z. B. dem Superheldenfilm *Batman*) und TV-Serien (z. B. der Vampirserie *True Blood*) und den Wahrnehmungen von Macht, Gewalt und Begehren aus Sicht junger Erwachsener.

In meiner Forschung sind intersektionale Ansätze zentral. In meinen Zugängen zu Themen und Gegenständen wie Film, TV, Kunst und Sozialen Medien spielen feministische, rassismus-

und antisemitismuskritische sowie antiableistische Perspektiven eine wichtige Rolle. Mit diesen Perspektiven blicke ich u. a. auch auf die Klimakatastrophe, die Ungleichheiten massiv verstärkt. Klimagerechtigkeit wird auch in den sozialen Bewegungen intersektional gedacht, woran mein Schwerpunkt der Diversität unmittelbar anschließt.

Meine derzeitigen Gegenstände sind dokumentarische und ethnographische Filme, TV-Serien, Vlogs sowie mobile Medienpraktiken wie Fahrradfahren. Infrastrukturen und Praktiken der Stadt untersuche ich dabei im Anschluss an feministische Ansätze in Geographie und Stadtplanung sowie Theorien der Mobilitätsgerechtigkeit (Mimi Sheller). In meinem SFB-Teilprojekt befasse ich mich unter dem Begriff der Fahrradmedien damit, wer die Stadt und damit den öffentlichen Raum wie nutzen kann, welche (Medien-)Praktiken dabei entstehen und wie sich gerade marginalisierte Gruppen mit dem Fahrrad im Stadtraum behaupten und ihr „Recht auf Stadt“ geltend machen. Die Stadt und die Metropolregion sind auch Gegenstand eines aktuellen Projekts mit Studierenden, in dem sie lokale Folgen der oder Handlungsmöglichkeiten gegen die ökologischen und die Klimakatastrophe mit medienwissenschaftlichen Methoden recherchieren.

Ich forsche zudem zu Methodenentwicklung sowie experimentellen und kreativen Prozessen des Forschens. Vermittlungs- und Kooperationsprozesse zwischen Wissenschaft und Gesellschaft liegen mir dabei am Herzen. So habe ich zusammen mit Kolleg:innen im April 2024 eine Spring School organisiert, bei der sich im Rahmen des Themas Klimakatastrophe und Rechtsruck Wissenschaftler:innen, Studierende, Künstler:innen, Journalist:innen und Engagierte der Klimabewegungen austauschen und zusammen arbeiten konnten. Solche Public-Science-Formate möchte ich in Zukunft gezielt fördern und ausbauen. Mit der Plattform nocturne, die ich zusammen mit Gerko Egert gegründet habe, publizieren wir Lernformate zwischen Kunst, Wissenschaft und Zivilgesellschaft und möchten den Austausch zwischen diesen Bereichen sowie experimentelle und kreative Lehr-Lernformate fördern.

Aktuell arbeite ich an einem Buch zu Hexen in Film, TV und Sozialen Medien, das an mein schon länger bestehendes Interesse an Fantasy und Gender anknüpft. Darüber hinaus beschäftige ich mich mit der Frage nach Digitaler Politischer Bildung im Netz. Angesichts des verstärkten Rechtsrucks, der von Plattformpolitiken profitiert, frage ich, wie Politische Bildungsformate und eine demokratische Medienkultur im Netz aussehen können. Dabei arbeite ich auch mit zivilgesellschaftlichen Institutionen und Initiativen zusammen und forsche zu politischen Influencer:innen wie dem Kanal ContraPoints.

Aktuelle Projekte

- Fahrradmedien. Analysen eines kooperativ bewegten Mediums
<https://www.mediacoop.uni-siegen.de/de/projekte/fahrradmedien-analysen-eines-kooperativ-bewegten-mediums/>
- nocturne Publikationsplattform
<https://nocturne-plattform.de>
- Forschungs- und Vermittlungsprojekt Auf dem Weg zum Erinnerungsort – die Geschichte der Bauhaustraße 11
<https://www.uni-weimar.de/de/medien/forschung/die-geschichte-der-bauhausstrasse-11/ueber-das-projekt/>

Aktuelle Publikationen (Auswahl)

Monografien/Sammelbände

- Erfahrungsbilder. Ästhetische Relationen im ethnographischen Film. München: August Verlag, im Erscheinen.
- Experimente lernen, Techniken tauschen. Ein spekulatives Handbuch 2, hrsg. mit Gerko Egert, Bochum/Berlin: Nocturne 2024, im Erscheinen.
- Liefern. Politiken, Daten und Praktiken, Special Issue Navigationen 2/24, mit Miglè Bareikyté, im Erscheinen.
- Digital:gender – de:mapping politics, hrsg. mit Kat Köppert und Irina Gradinari, Leipzig: Spectator Books, im Erscheinen.
- Auf dem Weg zum Erinnerungsort. Die Geschichte der NS-Medizinbürokratie in Weimar, hrsg. mit Lilli Hallman, Jannik Noeske, Franziska Klemstein, Weimar: Lucia Verlag 2024.
- Fahrradutopien: Medien, Ästhetiken und Aktivismen, mit Ulrike Bergermann, Linda Keck, Sarah Sander, Herbert Schwaab, Markus Stauff und Franz Wagner, Meson Press 2022.

- Experimente lernen, Techniken tauschen. Ein spekulatives Handbuch, hrsg. mit Gerko Egert, Weimar/Berlin: nocturne 2020.
- Gefüge des Zuschauens. Begehren, Differenz und Macht in Film- und Fernseh Wahrnehmung, Bielefeld: transcript, Reihe Medienkulturanalyse 2018.

Aufsätze

- „Ethnographic Film, Fourth Cinemas and Situated Knowledge Practices – from Colonial Film to Collaborative Research“, in: *NTM, Zeitschrift für Geschichte der Wissenschaften, Technik und Medizin*, im Erscheinen.
- „Kontrapunkte setzen: Digitale Politische Bildung mit Contra Points“, *Working Paper Series* des SFB Medien der Kooperation, November 2023.
- „Toxic Air is a Monument to Slavery“ – Umwelttrassismus und Filmaktivismus in *Martírio* und bei *Forensic Architecture*, in: *Rassismus und Film*, hrsg. v. Ömer Alkin und Alena Strohmeier, Schüren, 2023, S. 57–86.
- „The Experience-Image and Collaborative Filmmaking – from Ethnographic Filmmaking to Media Anthropological Practices“, in: *Anthropologies of Entanglement*, hrsg. v. Christiane Voss, Tim Othold und Lorenz Engell, Bloomsbury 2023, S. 53–79.
- „Cycling Media and Collectives – Cycling Vlogs and Mobile Infrastructures“, in: *Eracle, Journal of Sport and Social Sciences, Issue Mediatization and Platformization of the Experience of Cycling*, 5, 2022.
- „Das braucht ein Gesicht! Medialität und Praxis des Beinahe_Unfalls im Radverkehr“, in: *Navigationen. Zeitschrift für Medien- und Kulturwissenschaften, Unfälle. Kulturen und Medien der Akzidenz*, hrsg. v. Dominik Maeder 2022.
- „Writing through the Milieu: Social Mobility and Queer/Feminist Critique as Existential Practices“, in: *Taking Sides/sites. Participation in Dissent*, hrsg. v. Isabell Otto und Anne Ganzert, Bielefeld: transcript 2021, S. 205–223.
- „Vom individuellen Autofahren zu Mobilitätsgemeinschaften: Die Automatisierung der Individualität vs. Verkehr als *Commons*“, in: *Autonome Autos. Medien- und kulturwissenschaftliche Perspektiven auf die Zukunft der Mobilität*, hrsg. v. Florian Sprenger, Bielefeld: transcript 2021, S. 117–145.

Kontakt und Information

Prof. Dr. Julia Bee
Ruhr-Universität Bochum
Institut für Medienwissenschaft
Universitätsstraße 150
44780 Bochum
julia.bee@ruhr-uni-bochum.de

JProf. Dr. Daniela Giménez Jiménez

Juniorprofessorin für Entrepreneurship an der Technischen Universität Dortmund



Foto: Felix Schmale.

Daniela Giménez studierte Wirtschaftswissenschaften an der Universidad de Carabobo (Venezuela) und ihren Master in Entrepreneurship und Management an der Universidad Autonoma de Barcelona (Spanien). Sie schloss ihre Promotion an der Universität Witten/Herdecke ab, wo sie die institutionelle Rolle von Frauen im Unternehmertum und in Familienunternehmen erforschte. Anschließend war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin (Postdoc) an der Technischen Universität München tätig und ist seit 2021 Juniorprofessorin für Entrepreneurship an der Technischen Universität Dortmund. Das übergreifende Ziel ihrer Forschung ist es, Herausforderungen, Vorurteile und Ungleichheiten in der Wirtschaft aus einer Genderperspektive zu betrachten. Durch empirische Untersuchungen und theoretische

Erkundungen hat sie dazu beigetragen, die vielschichtige Natur von geschlechtsspezifischen Vorurteilen in Institutionen, Mechanismen und Familienbeziehungen zu beleuchten, um sich für sinnvolle Veränderungen in Organisationen einzusetzen. Ihre Forschungsergebnisse wurden in zahlreichen internationalen Fachzeitschriften veröffentlicht, z. B. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *Journal of Business Ethics*, *Journal of Cleaner Production*.

Veröffentlichungen in Auswahl

- Campopiano, G; Gabaldon, P, Gimenez-Jimenez, D. (2023). Women and Corporate Social Performance: A Review of the Structural, Behavioral, and Cognitive Aspects of Women's Contribution to the Board of Directors. *Journal of Business Ethics*. 182, 717–746. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04999-7>
- Giménez-Jiménez, D; Calabrò, A. (2018). The salient role of institutions in women's entrepreneurship: A critical review and agenda for future research. *International Entrepreneurship and Management Journal*. 14(4), 857–882. <https://doi.org/10.1007/s11365-017-0480-5>
- Giménez-Jiménez, D; Edelman, L; Calabrò, C; Minola, T; Cascia, L. (2021). An Intergeneration Solidarity Perspective on Succession Intentions in Family Firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 45(4), 740–766. <https://doi.org/10.1177/1042258720956384>

Kontakt und Information

JProf. Dr. Daniela Giménez Jiménez
Technische Universität Dortmund
Juniorprofessur Entrepreneurship
Fakultät Wirtschaftswissenschaften
daniela.gimenez@tu-dortmund.de

Prof. Dr. Carolin Küppers

Netzwerkprofessorin für Gender in der Sozialen Arbeit an der Technischen Hochschule Köln

Zur Professur

Seit Februar 2024 bin ich Professorin für Gender in der Sozialen Arbeit an der Technischen Hochschule Köln. Die Professur ist am Institut für Geschlechterstudien angesiedelt und die Lehre deckt verschiedene Aspekte gendersensibler und intersektionaler Sozialer Arbeit sowie gender- und queertheoretische Schwerpunktthemen im MA Gender und Queer Studies ab.

Person und Werdegang

Studiert habe ich Soziologie, Historische Anthropologie und Geschichte der Medizin an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. 2007 habe ich mein Studium als Magistra Artium abgeschlossen mit einer Arbeit zu Sexualitäts- und Risikodiskursen in der deutschsprachigen HIV/Aids-Prävention. Da ich seit 2006 auch als (Train the) Trainerin in der Jugend- und Erwachsenenbildung beim Netzwerk für Demokratie und Courage tätig war, habe ich nach dem Studium zunächst in diesem Bereich gearbeitet und war zudem am Institut für Geschichte der Medizin der ALU Freiburg angebunden. Anschließend war ich von 2009 bis 2011 Lehrkraft für besondere Aufgaben am Lehrstuhl für Geschlechtersoziologie des Instituts für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München. Dank eines Stipendiums des DAADs konnte ich 2010 in Kapstadt an der University of the Western Cape und bei der Nichtregierungsorganisation SWEAT (Sex Workers Education and Advocacy Taskforce) Daten für meine Dissertation sammeln, die ich – gefördert von der Heinrich Böll Stiftung – 2014 an der LMU München abschloss. Thema der Arbeit waren Diskurse über Sexarbeit zur Fußball-Weltmeisterschaft der Männer in Südafrika. Von 2015 bis 2019 sammelte ich als wissenschaftliche Referentin im Referat Gesellschaft, Teilhabe und Antidiskriminierung der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld in Berlin außeruniversitäre Berufserfahrung. Dort leitete ich u. a. das Forschungs- und Bildungsprojekt „Refugees & Queers“, das sich mit der Verschränkung von LSBTIQ* und Flucht/Migration/Asyl beschäftigte. Vor dem Ruf an die TH Köln war ich zuletzt (seit 2020) an der FU Berlin tätig. Dort habe ich mich mit entsendeten Beschäftigten in der Landwirtschaft aus einer intersektionalen Perspektive befasst.



Forschung

In meiner Forschung standen meist prekäre Subjekte und/oder Arbeitsverhältnisse im Zentrum: Menschen, die mit HIV leben, Sexarbeiter*innen, queere Geflüchtete und migrantische Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft. Meine Feldzugänge waren dabei immer partizipativ und empirisch qualitativ, mit dem Anliegen, durch meine Forschung ein Stück weit zu sozialer Gerechtigkeit für die beforschte Gruppe beizutragen. Methodologisch habe ich mich häufig an diskursanalytischen Verfahren orientiert. Meine theoretische ‚Brille‘ ist meist von intersektionalen, dekonstruktivistischen und feministisch-wissenssoziologischen Perspektiven beeinflusst. In meinem nächsten Projekt möchte ich mich mit queeren Geflüchteten als Adressat*innen der Sozialen Arbeit beschäftigen.

Publikationen

Monografien und Herausgaben

- Tolasch, E.; Küppers, C.; Grenz, S.; Buschmeyer, A. (2024): Geschlechtersoziologie. UTB Reihe Soziologien im 21. Jahrhundert. Paderborn: Wilhelm Fink.
- Küppers, C.; Schneider, M. (2021) (Hg.): Zwischen Annäherung und Abgrenzung. Religion und LSBTIQ in gesellschaftlicher Debatte und persönlichem Erleben. Hamburg: Männer-schwarm-Verlag.
- Küppers, C.; Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (2019) (Hg.): Refugees & Queers. Forschung

und Bildung an der Schnittstelle von LSBTTIQ, Fluchtmigration und Emanzipationspolitiken. Bielefeld: transcript.

- Küppers, C.; Harasta, E. (2019) (Hg.): Familie von morgen. Neue Werte für die Familie(npolitik). Opladen et al.: Verlag Barbara Budrich.
- Küppers, C. (2018): Gefährdet oder gefährlich? Diskurse über Sexarbeit zur Fußball-Weltmeisterschaft der Männer in Südafrika. Wiesbaden: VS Verlag, Reihe Geschlecht und Gesellschaft.
- Küppers, C.; Schneider, M. (2018) (Hg.): Orte der Begegnung – Orte des Widerstands. Tagung zur Geschichte homosexueller, trans*geschlechtlicher und queerer Räume. Hamburg: Männerschwarm-Verlag.
- Küppers, C.; Marbach, R. (2017) (Hg.): Communities, Camp and Camouflage. Bewegung in Kunst und Kultur. Hamburg: Männerschwarm-Verlag.

Beiträge in Zeitschriften und Forschungsbänden (Auswahl)

- Küppers, C. (2024): How do we eat in a pandemic? The German media coverage of the Covid-19-Crisis and Food. In: Food Studies: An interdisciplinary Journal 14 (1), S. 39–59. <http://dx.doi.org/10.18848/2160-1933/cgp/v14i01/39-59>
- Küppers, C. (2021): Media discourses on migrant contract workers and worker's rights in German agriculture. Academia Letters. <https://doi.org/10.20935/AL2416>.
- Küppers, C. (2021): How to harvest in a pandemic? The German media coverage of migrant workers and harvesting in the context of the Covid-19-crisis in 2020. Food for Justice Working Paper Series (Nr. 5). Berlin: Food for Justice: Power, Politics, and Food Inequalities in a Bioeconomy.
- Küppers, C. (2020): 40.000 zusätzliche Sexarbeiterinnen zu jeder Fußball-WM? Zur diskursiven Verschränkung von Sexarbeit und sportlichen Großereignissen. In: Sozialmagazin 3–4/2020, Schwerpunkttheft Sexarbeit, S. 72–82.
- Küppers, C. (2018): Dangerous or endangered? Using the sociology of knowledge approach to

discourse to uncover subject positions of sex workers in South African media discourse. In: Keller, R., Hornidge, A. K., Schünemann, W. J. (Hg.): The Sociology of Knowledge Approach to Discourse. London: Routledge, S. 202–222.

- Küppers, C. (2018): Zwischen Mehrfachdiskriminierung und Aneignung – queere Geflüchtete in Deutschland. In: Cüppers, M.; Domeier, N. (Hg.): Späte Aufarbeitung. LSBTTIQ-Lebenswelten im deutschen Südwesten. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, S. 249–262.
- Küppers, C. (2018): Das Verhältnis von Sport, Geschlechtern und Sexualitäten. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Sexualitäten, Geschlechter und Identitäten. 8 Bausteine für die schulische und außerschulische politische Bildung. Informationen für Unterrichtende, Themen und Materialien. Paderborn: Bonifatius Druck, S. 37–52.
- Küppers, C. (2018): Die mediale Konstruktion von Männlichkeit und Heteronormativität zur Fußballweltmeisterschaft in Südafrika. In: Schweer, M. (Hg.): Sexismus und Homophobie im Sport. Interdisziplinäre Perspektiven auf ein vernachlässigtes Forschungsfeld. Wiesbaden: VS Verlag, S. 85–104.
- Bayramoğlu, Y.; Gammerl, B.; Küppers, C. (2017): Queere Fluchten. Welche emanzipatorischen Chancen bergen die aktuellen Debatten und Dynamiken? In: Borowski, M. et al. (Hg.): Jahrbuch Sexualitäten 2017. Göttingen: Wallstein Verlag, S. 15–42.
- Küppers, C. (2017): (M)Others. Die mediale Verhandlung von Müttern in der Sexarbeit. In: Tolasch, E.; Seehaus, R. (Hg.): Mutterschaft sichtbar machen. Diskurse und Praxen in den Sozial- und Kulturwissenschaften. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich.
- Klocke, U.; Küppers, C. (2017): Zur Situation lesbischer, schwuler, bisexueller und queerer Menschen: Von der Diskriminierung zur Inklusion durch Sichtbarkeit und flexiblere Geschlechternormen. In: Diehl, E. (Hg.): Teilhabe für alle?! Lebensrealitäten zwischen Diskriminierung und Partizipation (Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung Bd. 10155), S. 180–205.

Kontakt und Information

Prof. Dr. Carolin Küppers
Technische Hochschule Köln/
Cologne University of Applied
Sciences
Fakultät für Angewandte
Sozialwissenschaften
Institut für Geschlechter-
studien
Ubierring 48
50678 Köln
carolin.kueppers@th-koeln.de

Prof. Dr. Marie von Lilienfeld-Toal

Professorin für Diversitätsmedizin an der Ruhr-Universität Bochum

Zur Professur

Im Juli 2023 habe ich den neu geschaffenen Lehrstuhl für Diversitätsmedizin übernommen und damit wurde das Institut für Diversitätsmedizin an der Ruhr-Universität Bochum gegründet. Dies ist ein neues Gebiet und worum geht es genau? Diversitätsmedizin nach meiner Interpretation ist „kontextbewusste Medizin“. Es geht darum, in der medizinischen Forschung sowie bei Diagnostik und Therapie so viele individuelle und medizinisch relevante Faktoren wie möglich und nötig zu berücksichtigen. Medizinisch relevante Diversitätsfaktoren können sein: das biologische Geschlecht, der kulturelle Hintergrund, das Alter oder der sozioökonomische Status. Nicht alle dieser Diversitätskategorien oder -faktoren sind in allen medizinischen Situationen relevant und sie haben auch nicht immer die gleiche Auswirkung bzw. Effektstärke. Andererseits sind in vielen Bereichen Menschen aus Gruppen abseits der Norm weiß, jung, männlich, gut ausgebildet und wohlhabend signifikant unterrepräsentiert und unverstanden. Die Relevanz von Diversitätsmerkmalen bestmöglich für einen gegebenen medizinischen Kontext zu verstehen und zu definieren, ist das Ziel unserer wissenschaftlichen Bemühungen. Ultimativ soll es uns ermöglichen, den individuellen Menschen kontextbewusst personalisiert zu behandeln. Wir müssen davon wegkommen, allen die gleiche medizinische Behandlung anzubieten.

Zur Person

Ich habe an den Universitäten Lübeck, Bristol, UK, und Bonn Humanmedizin studiert und meine klinische Ausbildung zur Internistin und zur Hämatologin/Onkologin am Uniklinikum Bonn mit einem Forschungsaufenthalt in Leeds, UK, absolviert. Wissenschaftlich war lange Zeit mein Schwerpunkt die Supportivtherapie bei Krebserkrankungen mit besonderem Schwerpunkt auf infektiologische Komplikationen. 2013 nahm ich den Ruf auf eine W2-Professur für Infektionen in der Hämatologie und Onkologie an das Universitätsklinikum Jena an und habe mich dort schwerpunktmäßig mit Atemwegsinfektionen beschäftigt. Während Themen der Chancengleichheit mich durch mein gesamtes Berufsleben begleitet haben, wurde mein Interesse für gesundheitliche Ungleichheiten durch die Pandemie wesentlich



beeinflusst. Ich gründete 2021 den ersten Arbeitskreis für Diversitäts- und Individualmedizin und konnte ein Lehrprojekt initiieren, das Medizinstudierenden in klinischen Semestern vor allem die Themen unterrepräsentierter Gruppen sowohl medizinisch als auch soziologisch und psychologisch näher bringt. Erste eigene Forschungsergebnisse fokussieren sich vor allem auf geschlechtsspezifische Unterschiede in den Nebenwirkungen der Krebsbehandlung. Seit 2023 bin ich in Bochum an der Ruhr-Universität.

Aktuelle Forschungsprojekte

- Machbarkeit und Validität eines Fragebogens zur Erfassung von Diversität bei Menschen mit Krebserkrankungen
- Erfassung von Kollateraleffekten durch die COVID-Pandemie sowie Beschreibung von Risiko-/Resilienzfaktoren für Kollateraleffekte in vulnerablen Gruppen
- Geschlechtssensible Analyse von Nebenwirkungen bei Menschen mit Blutkrebserkrankungen – welchen Effekt hat sex und welchen Effekt hat gender?

Ausgewählte Publikationen der letzten 4 Jahre

- Rührich MM, Khodamoradi Y, Lanznaster J, Stecher M, Tometten L, Voit F, Koll CEM, Borgmann S, Vehreschild JJ, Ole Jensen BE, Hanses F, Giessen-Jung C, Wille K, von Lilienfeld-Toal M, Beutel G; LEOSS Study Group. COVID-19 in Patients with Active Cancer: Higher Inflammatory Activity Predicts Poor

- Outcome. *Oncol Res Treat.* 2024;47(3):88–96. doi: 10.1159/000535267. Epub 2023 Nov 15. PMID: 37967545.
- Ascone L, Rohenkohl AC, Hurlemann R, Meisenzahl E, Riedel-Heller SG, Becker T, Bajbouj M, von Lilienfeld-Toal M, Gallinat J, Lambert M. Erfassung direkter (COVID-19-bezogener) und kollateraler, psychosozialer Folgen für vulnerable Gruppen am Beispiel schwerer psychischer Erkrankungen [Assessment of Direct (COVID-19-Related) and Collateral, Psychosocial Pandemic Consequences for Vulnerable Groups by the Example of Serious Mental Illness]. *Psychiatr Prax.* 2023 Oct;50(7):381–388. German. doi: 10.1055/a-2051-7613. Epub 2023 May 3. PMID: 37137325; PMCID: PMC10567134.
 - Engelhardt M, Brioli A, von Lilienfeld-Toal M. Unterschiede durch sozioökonomische Benachteiligung, genetischen Hintergrund und Geschlecht bei Tumorerkrankungen [Differences due to socio-economic status, genetic background and sex in cancer and precision medicine – An intersectional approach to close the care gap for marginalized groups]. *Dtsch Med Wochenschr.* 2023 Apr;148(9):528–538. German. doi: 10.1055/a-1892-4833. Epub 2023 Apr 24. PMID: 37094588.
 - Brioli A, Nägler TM, Yomade O, Rührich MM, Scholl S, Frietsch JJ, Hilgendorf I, Ernst T, Sayer HG, Hochhaus A, Mügge LO, von Lilienfeld-Toal M. Sex-Disaggregated Analysis of Biology, Treatment Tolerability, and Outcome of Multiple Myeloma in a German Cohort. *Oncol Res Treat.* 2022;45(9):494–503. doi: 10.1159/000525493. Epub 2022 Jun 15. PMID: 35705004.
 - Goldman JD, Gonzalez MA, Rührich MM, Sharon E, von Lilienfeld-Toal M. COVID-19 and Cancer: Special Considerations for Patients Receiving Immunotherapy and Immunosuppressive Cancer Therapies. *Am Soc Clin Oncol Educ Book.* 2022 Apr;42:1–13. doi: 10.1200/EDBK_359656. PMID: 35658503.
 - Fendler A, de Vries EGE, GeurtsvanKessel CH, Haanen JB, Wörmann B, Turajlic S, von Lilienfeld-Toal M. COVID-19 vaccines in patients with cancer: immunogenicity, efficacy and safety. *Nat Rev Clin Oncol.* 2022 Jun;19(6):385–401. doi: 10.1038/s41571-022-00610-8. Epub 2022 Mar 11. PMID: 35277694; PMCID: PMC8916486.
 - Giesen N, Busch E, Schalk E, Beutel G, Rührich MM, Hentrich M, Hertenstein B, Hirsch HH, Karthaus M, Khodamoradi Y, Koehler P, Krüger W, Koldehoff M, Krause R, Mellinghoff SC, Penack O, Sandherr M, Seggewiss-Bernhardt R, Spiekermann K, Sprute R, Stemler J, Weissinger F, Wörmann B, Wolf HH, Cornely OA, Rieger CT, von Lilienfeld-Toal M. AGIHO guideline on evidence-based management of COVID-19 in cancer patients: 2022 update on vaccination, pharmacological prophylaxis and therapy in light of the omicron variants. *Eur J Cancer.* 2023 Mar;181:102–118. doi: 10.1016/j.ejca.2022.11.030. Epub 2022 Dec 10. PMID: 36652889; PMCID: PMC9737523.
 - Giesen N, Sprute R, Rührich M, Khodamoradi Y, Mellinghoff SC, Beutel G, Lueck C, Koldehoff M, Hentrich M, Sandherr M, von Bergwelt-Baildon M, Wolf HH, Hirsch HH, Wörmann B, Cornely OA, Köhler P, Schalk E, von Lilienfeld-Toal M; COVID-19 guideline panel of the Infectious Diseases Working Party (AGIHO) of the German Society for Haematology and Medical Oncology (DGHO). 2021 update of the AGIHO guideline on evidence-based management of COVID-19 in patients with cancer regarding diagnostics, viral shedding, vaccination and therapy. *Eur J Cancer.* 2021 Apr;147:154–160. doi: 10.1016/j.ejca.2021.01.033. Epub 2021 Feb 10. PMID: 33676266; PMCID: PMC7874914.
 - Brioli A, Vom Hofe F, Rucci P, Ernst T, Yomade O, Hilgendorf I, Scholl S, Sayer H, Mügge LO, Hochhaus A, von Lilienfeld-Toal M. Melphalan 200 mg/m² does not increase toxicity and improves survival in comparison to reduced doses of melphalan in multiple myeloma patients. *Bone Marrow Transplant.* 2021 May;56(5):1209–1212. doi: 10.1038/s41409-020-01170-0. Epub 2020 Dec 9. PMID: 33299059.
 - Giesen N, Sprute R, Rührich M, Khodamoradi Y, Mellinghoff SC, Beutel G, Lueck C, Koldehoff M, Hentrich M, Sandherr M, von Bergwelt-Baildon M, Wolf HH, Hirsch HH, Wörmann B, Cornely OA, Köhler P, Schalk E, von Lilienfeld-Toal M. Evidence-based management of COVID-19 in cancer patients: Guideline by the Infectious Diseases Working Party (AGIHO) of the German Society for Haematology and Medical Oncology (DGHO). *Eur J Cancer.* 2020 Nov;140:86–104. doi: 10.1016/j.ejca.2020.09.009. Epub 2020 Sep 21. PMID: 33068941; PMCID: PMC7505554.
 - Rachow T, Lamik T, Kalkreuth J, Kurze S, Wagner K, Stier P, Hammersen FJ, Rührich MM, Winkelmann N, Klink A, Hilgendorf I, Hermann B, Lang S, Hochhaus A, von Lilienfeld-Toal M. Detection of community-acquired respiratory viruses in allogeneic stem-cell transplant recipients and controls-A prospective cohort study. *Transpl Infect Dis.* 2020 Dec;22(6):e13415. doi: 10.1111/tid.13415. Epub 2020 Jul 23. PMID: 32779843; PMCID: PMC7404629.

Kontakt und Information

Prof. Dr. Marie von
Lilienfeld-Toal
Ruhr-Universität Bochum
Institut für Diversitätsmedizin
Universitätsstraße 105
44789 Bochum
Tel.: (0234) 3229786
marie.vonlilienfeld-toal@
ruhr-uni-bochum.de

Prof.' Dr.' Dörte Negnal

Juniorprofessorin für sozialwissenschaftliche Kriminologie und Legal Gender Studies an der Universität Siegen

Zur Professur

Die Professur für sozialwissenschaftliche Kriminologie an der Universität Siegen habe ich seit Dezember 2017 inne. Die Juniorprofessur ist in der Sozialpädagogik/Sozialen Arbeit am Department Erziehungswissenschaften angesiedelt, obgleich sie interdisziplinär sozialwissenschaftlich ausgerichtet ist. Im Oktober 2022 konnte ich die Denomination um die Legal Gender Studies erweitern. Mein Anliegen ist es, die kriminologischen Gender Studies in der deutschsprachigen Forschungslandschaft fortzuentwickeln. Dafür habe ich gemeinsam mit der Kollegin Anika Gomille Mittel aus dem Bundesprofessorinnenprogramm III der Bundesregierung erhalten.

Mit der Professur widme ich mich Fragen der kriminologischen Sozialforschung, die ich in den Kernthemen soziale Probleme und soziale Kontrolle, Staatlichkeit und Gefährlichkeitskonstruktionen aufgreife und sie ebenso methodologisch wende. Kriminologische Theoriebildung ist in dieser Hinsicht stets ein empirisches Unterfangen. Geschlechtertheoretische Fragen beziehe ich dabei auf Dispositive und Performanzen von Geschlecht. Institutionelle Kontexte, etwa die Strafjustiz, im Besonderen der Strafvollzug, werden zumeist aus einer androzentrischen Perspektive aufgegriffen und die thematische Bearbeitung, beispielsweise von Inhaftierung, ist dann eine Befassung mit „Männern“ und Männlichkeiten, die das Gefängnis als homosozialen, „männlichen“ Raum reproduzieren. Intersektionale Perspektiven auf soziologische Grundfragen von sozialem Handeln, sozialem Wandel und sozialer Ordnung und auf soziale Probleme sollten die Dimensionen weiter ausdifferenzieren. Dies gilt zuallererst für die Dimension Geschlecht. Wie erhalten und gestalten sich Geschlechterbilder? Wie wird soziale Ordnung in Zwangskontexten über Geschlecht (re)konfiguriert? Welche Rolle spielen dabei Annahmen und Figuren von Gefährlichkeit? Eng verbunden mit diesen analytischen Fragen ist ein zweiter Schwerpunkt: die sozialwissenschaftliche Methodenlehre – von Fragen der Situierung von Forschung und Forschungsethik bis zu konkreten Perspektiven und Werkzeugen für analytische Zugriffe.

Zur Person

Studiert habe ich Soziologie (2003–2008) mit dem Schwerpunkt Methodologie und Rechtssoziologie an der Freien Universität Berlin und anschließend Internationale Kriminologie (2008–2011) mit den Schwerpunkten Strafe, Policing und Qualitative Methoden an der Universität Hamburg. Mit einem Stipendium der Universität Kassel konnte ich mein ethnografisches Promotionsvorhaben zu Konstruktionen von problematisierten sozialen Gruppen in Strafhafthaus durchführen und habe 2015 in der Soziologie promoviert. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin konnte ich an der Humboldt-Universität zu Berlin, der Goethe-Universität Frankfurt am Main und der Universität Paderborn zu Polizei und Strafvollzug forschen und sozialwissenschaftliche Theorien und Forschungsmethoden entwickeln und lehren. In einem vom BMBF geförderten Projekt habe ich mit einem interdisziplinären Team zu Wissenspraktiken polizeilicher Kriminalprävention forschen können. Als Gastwissenschaftlerin am Institut für Europäische Ethnologie kam ich ab 2015 in Kontakt mit anthropologisch-ethnografischen Stilen, die mein interdisziplinäres methodisches Denken weiter geschärft haben. In Paderborn lehrte ich Gesellschafts- und Situationsanalyse für die Bildungswissenschaften, vor allem mit Blick auf die Dimensionen sozialer Ungleichheit, bevor ich 2017 den Ruf an die Universität Siegen annahm.

Aktuelle Forschungsprojekte

Aktuell habe ich ein Forschungsprojekt zur Deonstruktion sicherheitsbehördlicher Fälle abgeschlossen (Negnal et al. 2014). Im vom BMFSFJ geförderten Projekt befassten wir uns mit der Arbeit multiprofessioneller Teams, die in und um den Strafvollzug gesellschaftliche Integration betreiben, indem sie sicherheits- und justizbehördliche Fälle in Gesellschaftsmitgliedschaften zu überführen versuchen. Dies gelingt durch einen Rückbau von institutionellen Statuskategorien, die intensive und umfassende Arbeiten erfordern. Wir konzipieren diese Arbeit als Transitional Work, die Arbeit an den kategorialen Übergängen.

Ein weiteres Projekt betrifft die Geschlechterstereotype im „Frauenstrafvollzug“. Anlass war

die Beobachtung, dass eine strukturelle Schlechterstellung „weiblicher“ inhaftierter Personen und die geringe wissenschaftliche Beschäftigung mit dieser Personengruppe mit dem Argument begangen wird, dass die Betroffenen eine zahlenmäßige Minderheit in Haftkontexten darstellten. Dass dieses Argument überhaupt dienlich wird, ist selbst ein Phänomen, wenn wir uns etwa im Vergleich die intensive Befassung mit protestierenden oder radikalisierten Menschen ansehen. Die Frage im Projekt lautet daher: Wie werden Geschlechterbilder in Haft entworfen und erhalten? Wie wird im Zwangskontext soziale Ordnung über Geschlecht hergestellt? Hier publizieren wir aktuell erste Ergebnisse und möchten die Studie als Startpunkt für längerfristig angelegte empirische Arbeiten setzen.

Veröffentlichungen (Auswahl)

Monografien

- 2024: „Deradikalisierung“ als Transitional Work. Integrative Praktiken rund um den Strafvollzug, Bielefeld: Transcript (mit Robert Thiele, Anna Sauerwein, Henrike Bruhn)
- 2017: Polizeilicher Kommunitarismus. Zur Praxis urbaner Kriminalprävention, Frankfurt a. M./New York: Campus (mit Thomas Scheffer, Christiane Howe, Yannik Porsché und Eva Kiefer)
- 2016: Die Konstruktion einer Problemgruppe. Eine Ethnografie über russischsprachige Inhaftierte im Jugendstrafvollzug, Weinheim, Basel: Beltz Juventa

Herausgeber*innenschaft

- 2023: Methoden kritisch-kriminologischer Sozialforschung, Schwerpunktheft Kriminologisches Journal 4/2023 (hrsg. mit Nadine Jukschat)
- 2020: Rechtsextremismus und Soziale Arbeit, Schwerpunkt SI:SO, 25. Jg., Heft 1/2020, ISSN: 0949-5673 (hrsg. mit Lena Bertelmann und Michael Mayerle)
- 2019: Die Problematisierung sozialer Gruppen in Staat und Gesellschaft (hrsg.), Wiesbaden: Springer VS

Artikel, Buch- & Diskussionsbeiträge

- 2024: Besonderung über Geschlecht. Intersektionale Betrachtungen im Zwangskontext, In: Soziale Probleme (erscheint 2/2024, mit Doreen Muhl)

Zur Wissenschaftsfreiheit in der kriminologischen Forschung. Im Gespräch mit Marion Näser-Lather, Mark Stemmler und Hans-Jürgen Kerner, In: Kriminologisches Journal 56 (1), 71–78 (mit Stephanie Schmidt)

- 2023: „Wir haben keinen Fall“. Sequenzielle Vollzüge und ständiges Vergleichen für eine Analyse des nicht Eingetretenen, In: Sozialer Sinn 2023 24(2), 223–252, <https://doi.org/10.1515/sosi-2023-0011> (mit Robert Thiele)
Die mündliche Karteikarte – Zur Dokumentationspraxis des Nicht-Gefährlichen in der Präventionsarbeit, In: Soziale Probleme 34 (1), 45–61
- 2022: Zum Potenzial einer sozialwissenschaftlichen Kriminologie. Im Gespräch mit Christine Hentschel, Ralf Kölbel, Susanne Krasmann, Bettina Paul und Fritz Sack, In: Kriminologisches Journal 54 (2), 132–146
- 2020: Gefährliche Gruppen. Die Personifizierung sozialer Probleme, In: Soziale Probleme, 31 (4), 37–61
Police work under scrutiny. (Self-)Criticism in an Ethnographic Focus Group, In: Lubie Grujicic-Alatriste (Hg.): Language Research in Multilingual Settings: Doing Research Knowledge Dissemination at the Sites of Practice, Palgrave, 23–46, (mit Yannik Porsché und Christiane Howe), https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-34671-3_2
- 2019: Die Aufladung der Gegenstände. Das ethnographische Forschungsprogramm einer politischen Soziologie, In: Soziologie 48 (4), 438–441 (mit Annett Bochmann und Thomas Scheffer), https://soziologie.de/fileadmin/user_upload/zeitschrift/volltexte/Symposion_Soziologie_und_Politik_-_SOZIOLOGIE_Heft4_2019.pdf
Unter dem Radar agieren – Sicherungsstrategien für den unfreiwilligen Lebensort Jugendstrafvollzug, In: Sonderheft „Unfreiwillige Lebensorte“ Sozial Extra, 43 (5), 308–312, <https://link.springer.com/article/10.1007/s12054-019-00208-y>
Interpretieren als transsituationale Praxis. Das Beispiel präventiver Polizeiarbeit als Professionspolitik, In: Münch, S./Schlag, G./Barbehön, M. (Hg.): Interpretative Politikforschung, Sonderheft der Zeitschrift für Politikwissenschaft 29 (2), 287–305, <https://doi.org/10.1007/s41358-019-00180-9>
Geschlossene Gesellschaft. Über die Problematisierung von Gruppen in Haft, In: Anke Neuber & Franz Zahradnik (Hg.):

- Geschlossene Institutionen – geschlossene Gemeinschaften, Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 168–181
- 2018: Polizei und Kritik. Ein Beitrag der Ethnographie, In: Christiane Howe & Lars Ostermeier (Hg.): Polizei und Gesellschaft. Transdisziplinäre Perspektiven zu Methoden, Theorie und Empirie reflexiver Polizeiforschung, 191–206 (mit Christiane Howe und Yannik Porsché), https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-22382-3_8
- 2017: Edwin M. Schur: Radical Non-Intervention. Rethinking the Delinquency Problem, In: Christina Schlepper & Jan Wehrheim (Hg.): Schlüsselwerke der Kritischen Kriminologie, Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 272–284
Die Erziehung zu gewaltlosen Bürgern. Rituelle Praktiken in der polizeilichen Gewaltprävention, In: Soziale Probleme 28 (2) 101–125 (mit Yannik Porsché), <https://link.springer.com/article/10.1007/s41059-017-0026-7>
- Sich Verlieren – zur beiläufigen Bearbeitung eines notwendigen Risikos, In: Thomas Scheffer, Christiane Howe, Eva Kiefer, Dörte Negnal & Yannik Porsché (Hg.): Polizeilicher Kommunitarismus. Zur Praxis urbaner Kriminalprävention, Frankfurt a. M./New York: Campus, 209–228 (mit Thomas Scheffer)
- 2016: Transssituationale Analyse. Zur Anwendung der Grounded Theory im ethnografischen Arbeiten, In: Claudia Equit & Christoph Hohage (Hg.): Handbuch Grounded Theory, Weinheim: Beltz Juventa, 325–341
Polizeiliche Kriminalprävention – zur Arbeit an und in Bündnissen, In: Bernhard Frevel & Michaela Wendekamm (Hg.) (2016): Sicherheitsproduktion zwischen Staat, Markt und Zivilgesellschaft, Wiesbaden: Springer VS, 169–189 (mit Eva Kiefer), https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-13435-8_9

Kontakt und Information

Prof.' Dr.' Dörte Negnal
Juniorprofessur für sozialwissenschaftliche Kriminologie und Legal Gender Studies
Universität Siegen
Department Erziehungswissenschaften, Institut für Sozialpädagogik
Adolf-Reichwein-Straße 2
57068 Siegen
doerte.negnal@uni-siegen.de

Dr.*in Inga Nüthen

Vertretungsprofessor*in für Politikwissenschaft mit Schwerpunkt Theorie und Politik von Geschlechterverhältnissen an der Universität Münster

Zur Professur

Im Sommersemester 2024 vertrete ich die Professur für Politikwissenschaft mit Schwerpunkt Theorie und Politik von Geschlechterverhältnissen an der Universität Münster. Sie ist am Institut für Politikwissenschaft angesiedelt, wurde von 2010 bis 2024 von Prof.'in Dr. Gabriele Wilde bekleidet und wird nun neu besetzt.

Die Professur mit Denomination in der politikwissenschaftlichen Geschlechterforschung widmet sich dem Arbeitsfeld „Politik und Geschlecht“ und ist damit eine von wenigen Genderprofessuren in der deutschsprachigen Politikwissenschaft.

Zur Person und Werdegang

Ich habe von 2003 bis 2009 an der Freien Universität und der Université de Genève Politikwissenschaft studiert und erhielt 2009 mein Diplom mit einer Arbeit zum Thema „Feministi-

sche Debatten um Abtreibung und ihre Selbstbestimmungsbegriffe“. Im Anschluss war ich mehrere Jahre als freie Bildungsreferent*in und Lehrbeauftragte tätig. 2010 habe ich zwischenzeitlich im Autonomen Frauenhaus Kassel e. V. gearbeitet. Ab 2012 war ich als Mitarbeiter*in in der Zentraleinrichtung für Frauen- und Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin für den Themenbereich Gender & Diversity in der Lehre zuständig und habe zusammen mit Kolleg*innen die Toolbox Gender & Diversity in der Lehre entwickelt. Dann habe ich mich für eine Promotion entschieden und war von 2014 bis 2017 Stipendiat*in der Hans-Böckler-Stiftung und von 2017 bis 2022 wissenschaftliche Mitarbeiter*in am Arbeitsbereich Politik und Geschlechterverhältnisse des Instituts für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg. 2022 habe ich schließlich meine Promotion zum Thema „Geschlecht, Sexualität und Politik: Aspekte queerer_feministischer Politikbegriffe“ an der Universität Koblenz-Landau abgeschlossen. Die Arbeit wurde 2023 mit dem Promotions-



Foto: CC-BY-NC-SA Dominique Kleiner.

preis des Barbara Budrich Verlags ausgezeichnet und ist kürzlich als Buch erschienen. Seit Sommer 2022 bin ich wissenschaftliche Referent*in des Zentrums für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung der Philipps-Universität Marburg und habe zusätzlich in verschiedenen kleineren Drittmittelprojekten gearbeitet. Ich bin in der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) aktiv – von 2018 bis 2022 als Sprecher*in der Sektion Politik und Geschlecht, seit Juli 2022 als Teil des Sprecher*innenrates der Themengruppe Queer_feministische Politikwissenschaft und LGBTIQ+ Studies.

Aktuelle Forschungsprojekte

Seit August habe ich im Projekt „Politics of Gender‘ als Thema historisch-politischer Bildung. Eine Untersuchung der Deutungsmuster von Jugendlichen und Lehrenden zu Diskursen um Emanzipation, (Anti-)Feminismus, Geschlecht und Identität“ im Arbeitsbereich Geschichtsdidaktik in einer explorativen Studie die Verhandlung von Geschlechter(verhältnisse)n in der schulischen, historisch-politischen Bildung untersucht – gefördert vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst. Hier verbinde ich meine Auseinandersetzung mit queer_feministischen Politikbegriffen mit der Frage nach der Konzeption von Geschlechter(verhältnisse)n im Geschichts- und Politikunterricht. Darüber hinaus untersuche ich aktuell gemeinsam mit Prof. Dr. Christine M. Klapeer von der Universität Gießen Narrative transfeindlicher, lesbischer Feminismen.

Veröffentlichungen (Auswahl)

Monografie

2024 *Geschlecht, Sexualität und Politik: Aspekte queer_feministischer Politikverständnisse*. Reihe: promotion, Verlag Barbara Budrich.

Herausgaben

2024 gemeinsam mit Christine M. Klapeer, Johanna Leinius, Franziska Martinsen und Heike Mauer. *Handbuch Politik und Geschlecht*. Verlag Barbara Budrich.

2024 gemeinsam mit Denise Bergold-Caldwell. *(Um-)Kämpfte Solidaritäten*. *Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (FZG)*. 30/2024. (Gastherausgabe)

Buchbeiträge/Zeitschriftenaufsätze

2024 gemeinsam mit Lina Knorr, Heike Pantelmann und Tanja Wälty. *#MeToo in der Hochschullehre – Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt als Thema und Vorfall in Lehrveranstaltungen*. In: Sabisch, Katja/Miquel, Beate von/Chlebos, Laura/Riegraf, Birgit/Langer, Antje/Mahs, Claudia/Pilgrim, Irmgard (Hrsg.): *#MeToo in Science: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen*. Springer VS. [Erscheint im Frühjahr 2024]

2024 *Das Verhältnis zwischen Protest und Selbst von den Beziehungen aus denken – Politische Solidarität als performative Beziehungsweise in Bewegung*. In: Bunk, Benjamin/Maurer, Susanne (Hrsg.): *Protest und Selbstverhältnisse*. Springer VS. [Erscheint im Frühjahr 2024]

2023 gemeinsam mit Christine M. Klapeer. *Securitizing trans bodies, (re)producing lesbian purity: Exploring the discursive politics of ‘gender critical’ activists in the UK and Germany*. In: Beck, Dorothee/Habed, Adriano/Henninger, Annette (Hrsg.): *Blurring Boundaries – ‘Anti-Gender’ Ideology Meets Feminist and LGBTIQ+ Discourses*. Verlag Barbara Budrich.

2023 gemeinsam mit Christine M. Klapeer. *Zwischen LGBTIQ-Akzeptanzförderung, Heteronormativitätskritik und Vielfaltsdiskursen: Varianten und Herausforderungen queerer (politischer) Bildung/sarbeit in Deutschland*. In: Baader, Meike Sophia/Freytag, Tatjana (Hrsg.): *Politische Bildung in Transformation – Transdisziplinäre Perspektiven*. Springer VS.

- 2023 gemeinsam mit Christiane Leidinger. Überlegungen zu den komplexen und mehrdimensionalen Ausprägungen feministischer politischer Bildung – im Spiegel von Sozialen Bewegungen, Organisierungen und Theorie. In: Baader, Meike Sophia/Freytag, Tatjana (Hrsg.): Politische Bildung in Transformation – Transdisziplinäre Perspektiven. Springer VS.
- 2023 gemeinsam mit Radwa Khaled und Constanze Stutz. Zwischen Aufbruch und politischer Depression. Ein Austausch über queer-feministische (Ermöglichungs-)Räume im Digitalen und der virtuellen Lehre. In: blog feministische studien, 23.01.2023.
- 2022 gemeinsam mit Pia Garske, Christiane Leidinger und Gundula Ludwig. Feministisch-intersektionale Solidaritäten als notwendige Krisenbewältigung. In: Redaktionskollektiv Rosa-Luxemburg-Stiftung (Hrsg.): Feministische Theorie nur mit feministischer Solidarität. Texte für Gisela Notzak spak.
- 2021 gemeinsam mit Isabel Collien: Geschlechterinklusive Sprache als didaktisches Mittel in der Hochschullehre. In: Beaufays, Sandra/Herrmann, Jeremia/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen fördern. Handreichung, S. 45–48.
- 2021 gemeinsam mit Isabel Collien. Möglichkeitsfenster digitaler Hochschullehre? Ein Gespräch über Digitalisierung in Zeiten der Corona-Pandemie. In: Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien, 27, S. 7–10.
- 2019 Schwul-lesbische Klassenpolitiken: mit Lesbians and Gays Support the Miners (LGSM) politische Solidarität unter Bedingungen von Differenz denken. In: Femina Politica, 28, Nr. 2, S. 26–40.
- 2019 Was gehört zum Kern des Fachs? Kämpfe um die Institutionalisierung feministischer Politikwissenschaft am OSI (und was wir daraus lernen können). In: Abschied vom Unzeitgemäßen? Politische Ideengeschichte im Widerstreit. Festschrift für Klaus Roth, herausgegeben von Philipp Mattern, Timo Pongrac, Tilman Voigt, und Dennis Wutzke, Hochschule 11. BdWi-Verlag, S. 47–64.
- 2017 Solidarity comrade – That’s what I would call real intersectionality. Ein Gespräch mit Ray Goodspeed (Gründungsmitglied der englischen Gruppe “Lesbians and Gay Men Support the Miners”). In: Feministische Studien, 2, S. 281–298.
- 2014 gemeinsam mit Ulla Bock. Genderprofessuren – eine Erfolgsgeschichte? Ein Blick hinter die Kulissen. In: Femina Politica, 23, Nr. 2, S. 154–158.
- 2011 Mein Bauch gehört mir: Von der Selbstbestimmung über ‚unseren‘ Körper – Forderungen nach Selbstbestimmung in feministischen Auseinandersetzungen um Abtreibung und Gen- und Reproduktionstechnologien. In: gender-politik-online.de (FU Berlin, 2/2011).

Kontakt und Information

Dr.*in Inga Nüthen
 Universität Münster
 Institut für Politikwissenschaft
 Scharnhorststraße 100
 48151 Münster
 inga.nuethen@uni-
 muenster.de

Prof. Dr. Gunda Werner

Professorin für Dogmatik und Dogmengeschichte an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum



Foto: © RUB, Marquard.

Zur Professur

Seit März 2022 bin ich Professorin für Dogmatik und Dogmengeschichte in der katholischen Theologie an der Ruhr-Universität Bochum. Dogmatik und Dogmengeschichte befasst sich erstens mit dem Inhalt des christlichen Glaubens und schaut auf die Entstehungsprozesse von Glaubensaussagen und Glaubensgemeinschaft. Wie z. B. ist der Glaube an einen dreifaltigen Gott entstanden? Welche theologischen oder philosophischen Argumente sind entwickelt und ausgetauscht worden und in welchem konkreten politischen, historischen und sozialen Umfeld ist dies geschehen? Zweitens wird in dem Fach darauf reflektiert, welche Relevanz diese Inhalte für eine konkrete gesellschaftliche Situation haben – in der Geschichte und heute.

Mein eigener Forschungsschwerpunkt liegt darüber hinaus drittens auf der Frage, welche Themen, Perspektiven, Menschen, Stimmen ausgeblendet wurden. Wer also kommt nicht zu Wort? Wessen Stimme wird nicht gehört? In einer interdisziplinären Arbeitsweise, vor allem mit intersektionalen und gendertheoretischen Analysen, bearbeite ich die religiösen Themen und Entwicklungen insbesondere des 19. Jahrhunderts mit ihren Auswirkungen bis heute. Hier ist z. B. der Zusammenhang zwischen der Marienfrömmigkeit, der Philosophie der Aufklärung und den Untersuchungen zu Gefühlen und Gender relevant. Viertens konzentriert sich die Forschung auf gegenwärtige Gendertheorien und deren Bedeutungen für Glaubensinhalte sowie die lehramtliche, also vatikanische Abwehr

gegen Gendertheorien. Hierzu gehört in meiner Forschung fünftens eine Auseinandersetzung mit Queer Theories und Theologies, verknüpft mit der Frage, welche Herausforderungen und Veränderungen diese Ansätze in die katholische Dogmatik eintragen.

Zur Person und Werdegang

Studiert habe ich Theologie und Philosophie in Münster zwischen 1992 und 1998. Während des Studiums und danach habe ich viele Jahre in sehr unterschiedlichen Bereichen gearbeitet, so mehrere Jahre in der Alten- und Hospizpflege, als Referentin in der außerschulischen Schulseelsorge, als Referentin im erzbischöflichen Amt für Jugendseelsorge in Berlin, beim Weltjugendtag in Köln. 2004 habe ich meine Dissertation, die neben meinen vollen Stellen in Berlin und Köln entstanden ist, in Münster abgeschlossen mit dem Titel: „Macht Glaube glücklich? Freiheit und Bezogensein als Erfahrung persönlicher Heilsgeschichte“. Mir ging es um die Frage, wie es möglich ist, die Heilsgeschichte Gottes mit den Menschen – als eine zentrale Glaubensaussage – als persönlich relevante zu erfahren in dem konkreten System der katholischen Kirche, in der (damals wie heute) der Priester eine zentrale Rolle spielt. Deswegen ist es nicht unwesentlich, wie die Leitung, die ein Priester ausübt, verstanden wird. Hierfür habe ich die Themenzentrierte Interaktion nach Ruth Cohn sowie pastoralpsychologische Entwürfe mit der Dogmatik in ein Gespräch gebracht. Nach 2004 habe ich als Referentin in der Missionszentrale der Franziskaner in Bonn, im Zentralkomitee der deutschen Katholiken in Bonn bis 2009 gearbeitet. In einer Sabbatzeit (August 2010 bis Oktober 2011) auf dem Fahrrad, die mich von Bonn nach China und Japan führte, hat mich die Frage der Versöhnung und Vergebung beschäftigt. Dies wurde auf der Stelle der wissenschaftlichen Mitarbeiterin an der Ruhr-Universität Bochum ab 2012 zum Thema meiner Habilitation, die unter dem Titel „Die Freiheit der Vergebung. Eine freiheitstheoretische Reflexion auf die Prärogative Gottes im sakramentalen Bußgeschehen“ 2016 veröffentlicht wurde. In ihr geht es um die Frage, wie und in welchen Formen Vergebung geschieht und was dogmengeschichtlich zur spezifisch katholischen Form geführt hat.

Ich war Lehrstuhlvertreterin in Bonn im WiSe 2015/2016, Juniorprofessorin für Dogmatik von 2016/2017, Lehrstuhlvertretung in Bochum im WiSe 2017/2018 und wurde als Professorin für Dogmatik zum Sommersemester 2018 nach Graz berufen, von dort habe ich den Ruf nach Bochum angenommen.

Aktuelle Forschungsprojekte:

DFG-Projekt: „Dem Unerwarteten begegnen. Systematisch-theologische und pastoralpsychologische Zugänge zur Vergebung“ (2023–2027)

Veröffentlichungen in Auswahl:

Monografien:

- Judith Butler, Michel Foucault, and the Theology of Freedom, Routledge 2024.
- Judith Butler und die Theologie der Freiheit, Bielefeld 2021.
- Die Freiheit der Vergebung. Eine freiheitstheoretische Reflexion auf die Prärogative Gottes im sakramentalen Bußgeschehen, Regensburg 2016.
- Macht Glaube glücklich? Freiheit und Bezogenheit als Erfahrung persönlicher Heilszusage, Regensburg 2005.

Herausgaben

- [zusammen mit Saskia Wendel, Jessica Scheiper] Ewig wahr? Zur Genese und zum Anspruch von Glaubensüberzeugungen (QD 332), Freiburg i. Br. 2023.
- [zusammen mit Michael Brinkschröder, Jens Ehebrecht-Zumsande, Veronika Gräwe, Bernd Mönkebüscher] #OutInChurch – für eine Kirche ohne Angst, Freiburg u. a. 2022.
- [zusammen mit Ute Leimgruber] Gott. Macht. Öffentlich. Frauen im Spannungsfeld von Kirche und Öffentlichkeit (Kommunikative Theologie 22), Ostfildern 2021.
- [zusammen mit Konrad Hilpert, Stefan Leimgruber, Jochen Sautermeister] Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen im Raum von Kirche. Analysen – Bilanzierungen – Perspektiven (QD 309), Freiburg 2020.
- [zusammen mit Bernhard Grümme] Judith Butler und die Theologie. Herausforderungen und Rezeption, Berlin 2020.

Aufsätze

- „Ich sehe was, was du nicht siehst“ – Hidden Patterns und epistemische Gewalt auch in

theologischer Wissenschaftsproduktion, in: Folkhard Wittekind und Magnus Lerch (Hrsg.), Wie und wozu Theologiegeschichte schreiben? (forthcoming 2024)

- Katholische Systematik, protestantische Kirchengeschichtsschreibung – Frauen- und Geschlechterforschung als ökumenisches Projekt?, in: Benedikt Bauer und Jennifer Mettner (Hrsg.), Verstaubt, verdrängt, vergessen? „Frau“ und „Geschlecht“ in der Kirchengeschichte (TeiRe-sias. Transdisziplinäre Forschungen zu Gender und Religion 2), V&R: Göttingen. (forthcoming 2024)
- Antifeminism and ‚Gender Ideology‘ – A Genealogy on a important Piece of Roman Catholic Anthropology, in: Judith Gruber und Ruben Mendoza (eds.), De/colonizing Theologies: Glocal Histories, Contemporary Challenges, Peeters, Leuven. (forthcoming 2024)
- Promising Beginnings and living in a Gender Paradox: Women in Pentecostal and Charismatic Communities in Europe, in: Wolfgang Vondey und Valentina Ciciliot (eds.), Brill’s Encyclopedia of Global Pentecostalism, Vol. 8: Pentecostalism in Europe. (forthcoming 2024)
- Gender Studies, in: Franz Gmainer-Pranzl, Judith Gruber, Andreas Heuser, Klaus Hock, Claudia Jahnel und Anja Middelbeck-Varwick (Hrsg.), Handbuch Interkulturelle Theologie, Metzler: Heidelberg. (forthcoming 2024)
- Rezeption Judith Butlers in den Theologien, in: Sabine Hark, Ina Kerner und Hanna Meißner (Hrsg.), Handbuch Judith Butler, Metzler: Heidelberg. (forthcoming 2024)
- Feministische Dekonstruktion des ‚Wir‘ – oder weswegen Desintegration ein Impuls sein könnte, in: Zeitschrift für Pastoraltheologie (TPth). (forthcoming 1/2024)
- [zusammen mit Julia Enxing] Schöpfung und Erlösung inklusiv gedacht, in: Gregor Maria Hoff und Julia Knop (Hrsg.), Konstruierte Schöpfung. Ein theologisches Motiv auf dem Prüfstand, (QD 334), Freiburg u. a. 2024, 292–308.
- Bodies matter. Das Konzept der ‚material salvation‘ als exemplarische pfingstliche Theologie, in: Michael Seewald (Hrsg.), Gott ist Geist. Perspektiven der Pneumatologie, Freiburg 2023, 61–81.
- Erfahrung als Quelle lehramtlicher Entwicklung? Eine dogmatische Skizze am Beispiel bischöflicher Aussagen nach #outinchurch, in: Gunda Werner, Saskia Wendel und Jessica Scheiper (Hrsg.), Ewig wahr? Zur Genese und zum Anspruch von Glaubensüberzeugungen, Freiburg i. Br. 2023, 69–83.
- Mourning as a Theological Practice—Or How to Build a Theological ‘Home’. Thinking Theology

- with Judith Butler, in: Daniel Minch, Norbert Brieden, Jadranka Garmaz und Ottmar Fuchs (Hrsg.), *Moving Home – Bewegte Heimat. Theologische Diskurse über ein ambivalentes Konzept*, Ostfildern 2023, 89–99.
- An den Kreuzungen der Macht – Mehrfachdiskriminierungen als Gefährdung und als amtskirchlicher Ausweg? Ein etwas anderer Blick auf Machtmissbrauch, in: Anja Middelbeck-Varwick, Doris Reisinger und Lia Alessandro (Hrsg.), *Kirchliche Macht und kindliche Ohnmacht. Konturen, Kontexte und Quellen theologischer Missbrauchsforschung*, Münster 2023, 11–22.
 - Apokalyptische Symbolik in der pfingstlichen Vorstellungswelt – Herausforderungen und Pragmatik. Eine kritische Perspektive, in: Leandro L. B. Fontana und Markus Luber (Hrsg.), *Politischer Pentekostalismus. Transformation des globalen Christentums im Spiegel theologischer Motive und pluraler Normativität (Weltkirche und Mission 18)*, Regensburg 2023, 174–182.
 - „... in laments we might hear the voice of the Spirit of God.“ Ein Beitrag zur Erfahrung der Offenbarung des Geistes als ekklesiologisches Prinzip, in: Bernhard Nitsche und Matthias Remenyi (Hrsg.), *Problemfall Offenbarung. Grund – Konzepte – Erkennbarkeit*, Freiburg u. a. 2022, 507–531.
 - Reue – ein frühneuzeitliches Thema neu gelesen. Gedanken über Identität, Freiheit und Verantwortung, in: Jean-Pierre Wils (Hrsg.), *Identität oder nicht? Scheidewege – Schriften für Skepsis und Kritik 52*, Stuttgart 2022, 51–64.
 - Pas de Deux der Idealtypen subjektorientierten Denkens aus systematisch-theologischer Perspektive, in: Stefan Altmeyer, Bernhard Grümme, Helge Kohler-Spiegel, Elisabeth Naurath, Bernd Schröder und Friedrich Schweitzer (Hrsg.), *Religion subjektorientiert erschließen (Jahrbuch der Religionspädagogik 38)*, Göttingen 2022, 65–74.
 - Die Bedeutung queerer Glaubenspraxis für die Kirche, in: Michael Brinkschröder, Jens Ehebrecht-Zumsande, Veronika Gräwe, Bernd Mönkebücher und Gunda Werner (Hrsg.), *#OutInChurch – für eine Kirche ohne Angst*, Freiburg u. a. 2022, 128–135.
 - Asymmetry in Confession as a Cause of Sexual and Spiritual Violence – Dogma Historical Resources for Making Changes to Confession in Terms of Clerical and Sacramental Theology, in: *Religions 2022*, 13(4), Art. Nr. 307.
 - Eine dogmatische Relektüre mariologischer Transformationen im 19. Jahrhundert in ihren Auswirkungen auf die gegenwärtigen Geschlechteranthropologien, in: Marlene Deibl und Katharina Mairinger (Hrsg.), *Eindeutig mehrdeutig. Ambiguitäten im Spannungsfeld von Gesellschaft, Wissenschaft und Religion. Religion and Transformation in Contemporary European Society*, Bd. 20. Vienna University Press, Göttingen u. a. 2022, 155–178.
 - Die Deduction der Christos-Idee. Der Entwurf einer theologischen Christologie Johann Evangelist von Kuhns zwischen 1830 und 1846, in: Matthias Adrian und Rainer Kampling (Hrsg.), *Freiheit in Grenzen? Forschung und Konflikte neutestamentlicher Exegeten der „Katholischen Tübinger Schule“ im 19. Jahrhundert*, Stuttgart 2021, 115–130.
 - Intersektionalität und Theologie, in: Marianne Heimbach-Steins, Judith Könemann und Verena Suchart-Kroll (Hrsg.), *„Gender (Studies) in der Theologie – Begründungen und Perspektiven“*, Münster 2021, 225–234.
 - Machtmissbrauch durch die Beichte – eine kritische Rekonstruktion, in: [zusammen mit Konrad Hilpert, Stefan Leimgruber, Jochen Sautermeister] *Sexueller Missbrauch im Raum der Kirche (QD 309)*, Freiburg 2020, 209–220.

Kontakt und Information

Prof.in Dr. Gunda Werner
Ruhr-Universität Bochum
Katholisch-Theologische
Fakultät
Lehrstuhl für Dogmatik und
Dogmengeschichte
Universitätsstraße 150
44801 Bochum
gunda.werner@rub.de

Forschung, Vernetzung und Aktivitäten

Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution: Fortschreibung der Geschichte des Netzwerks von 2012 bis 2023

Im Februar 2024 erschien als Studie 43 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung die Fortschreibung der Geschichte des Netzwerks. Die Historikerin Uta C. Schmidt schließt darin an die 2012 von ihr publizierte „Geschichte einer Wissenschaftsinstitution“ an, die nun in dieser Studie als Teil I ebenfalls wiederveröffentlicht wird. Während der erste Teil auf die Entwicklung des Netzwerks und der Koordinations- und Forschungsstelle (KoFo) im Zeitraum von 1986 bis 2012 fokussierte, werden in Teil II Entwicklungen bis Ende 2023 dargestellt. Erneut werden die ausgewählten Ereignisse und Figurationen kulturgeschichtlich und im Zusammenhang mit Wissenschaftspolitik, geschlechtersensibler Hochschulforschung, Geschlechter(un)gerechtigkeiten an Hochschulen und Artikulationsweisen von Geschlechterforschung als kritischer Wissenschaft historisiert und kontextualisiert. Als Materialkorpus griff die Autorin bei der Fortführung auf Interviews, amtliches Schriftgut, Veranstaltungshinweise, wissenschaftliche Diskurse, Publikationen aus der KoFo wie die Journale, auf Tätigkeitsberichte, die periodisch erscheinenden Gender-Reporte und Dokumentationen der Gender-Kongresse zurück. Kritik an der ersten Studie aufnehmend, arbeitet Uta C. Schmidt aber nicht nur kulturgeschichtlich konturiert die Institutionalisierungsgeschichte des Netzwerks aus, sondern hält auch Momente der Diskontinuität, Kontingenz, des Dissens fest, anders formuliert: Überlieferungsspuren, in denen aufscheint, wie die sich zunehmend theoretisch und inhaltlich ausdifferenzierende akademische Geschlechterforschung intern ihr Selbstverständnis verhandelt. Die Studie ist abrufbar unter: https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/studie_43_netzwerkgeschichte.pdf



Kontakt und Information

Dr. Uta C. Schmidt
 utac.schmidt@netzwerk-fgf.nrw.de

Programm zur Förderung von Gender-Denominationen für Professuren vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft gestartet

Ausgehend von dem Ziel, die Gender- und Geschlechterforschung in Nordrhein-Westfalen weiter zu stärken, fördert das Ministerium für Kultur und Wissenschaft die Umwidmung einer bestehenden Professur mit einer neuen Gender(teil)denomination an den staatlichen Hochschulen des Landes. Die Maßnahme zielt auf eine fächerübergreifende institutionelle Verankerung von Gender-Perspektiven insbesondere in Fachbereichen, in denen diese Perspektive bislang wenig entwickelt ist. Nähere Informationen können der Ausschreibung entnommen werden: https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/ausschreibung_foerderprogramm_gender-denominationen.pdf

Kontakt und Information

Ministerium für Kultur und Wissenschaft
 Referat Gleichstellung und Gender Mainstreaming
 Völklinger Straße 4
 40219 Düsseldorf
 gender-denomination@mkw.nrw.de
 www.mkw.nrw

Jubiläum: 25 Jahre Essener Kolleg für Geschlechterforschung



Das Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG), zweitälteste zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Duisburg-Essen und Knotenpunkt des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, blickt auf mehr als 25 Jahre erfolgreiche Arbeit in der Geschlechterforschung und Nachwuchsförderung zurück. 1997 an der Universität Gesamthochschule Essen von der Soziologieprofessorin Doris Janshen gegründet, nahm das Kolleg Anfang

1998 seine Arbeit auf. Ziel war und ist es, über die Zusammenführung unterschiedlicher Perspektiven aus Sozial-, Geistes-, Bildungs-, Ingenieur- und Naturwissenschaften sowie der Medizin, aus Frauenforschung und Männerforschung, die *Verhältnisse* der Geschlechter in den Blick zu nehmen. Daraus resultiert bis heute eine Geschlechterforschung, die disziplinäre Grenzen überschreitet und inter- und transdisziplinäre Forschung als Innovationsmotor sichtbar macht. In den 25 Jahren seines Bestehens hat sich das Kolleg als ein wichtiger Bestandteil der Universität, als Partner der Fakultäten, als Treffpunkt und Anlaufstelle für Wissenschaftler*innen und Studierende im Bereich der Geschlechterforschung etablieren können.

Den Erfolg und die wissenschaftliche Relevanz des Kollegs beweist die Verdopplung der Zahl der Mitglieder in den letzten 15 Jahren: Aktuell bilden rund 60 Mitglieder aus sieben Fakultäten, darunter sechs Netzwerkprofessuren, und mehr als 20 wissenschaftlichen Disziplinen das große interdisziplinäre Spektrum des Kollegs. Diese Vielfalt fachlicher Perspektiven prägt die Arbeit in den interdisziplinären Forschungscustern (aktuell „Biomedizinische Forschung und klinische Medizin“, „Handlungsstrategien/Machtstrukturen“, „Wahrnehmung/Repräsentation/Sichtbarkeit“), die sich über die Jahre dynamisch an die Forschungsinteressen der Mitglieder angepasst haben. Neben den Forschungsprojekten seiner Mitglieder und der bewussten Integration einer intersektionalen Forschungsperspektive zählen die Einwerbung von drei Genderteildominationen aus dem NRW-Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen in der Medizin und in den Ingenieurwissenschaften im Jahr 2016, erfolgreiche externe Evaluationen 2015 und 2021, die Einwerbung des Anneliese Maier-Forschungspreises für Prof. Sylvia Walby, UK, 2018 sowie das peerorganisierte EKfG-Nachwuchsforum für Promovierende und Postdocs zu wichtigen Stationen der letzten Jahre. Im Rahmen der von EKfG und Marie Jahoda Center for International Gender Studies (MaJaC), Ruhr-Universität Bochum, 2019 gegründeten Initiative Geschlechterforschung in der Universitätsallianz Ruhr (GEFOR) setzt sich das EKfG für die Stärkung einer standortübergreifenden Kooperation der UA Ruhr-Partneruniversitäten ein. Die Zusammenarbeit mit Mitgliedern der Medizinischen Fakultät gehört seit Beginn an zu den Alleinstellungsmerkmalen des EKfG.

Sein 25-jähriges Jubiläum feierte das Kolleg am 8. März 2024 gemeinsam mit dem Kick-off des Instituts für Geschlechtersensible Medizin an der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen, zu dessen Gründung die in Zusammenarbeit mit dem EKfG-Medizincluster entwickelten Aktivitäten zur Integration der Geschlechterperspektive in die medizinische Forschung und Lehre den Grundstein gelegt haben. *(Maren Jochimsen und Linn Hendricks)*

Kontakt und Information

Dr. Maren A. Jochimsen
Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG)
maren.a.jochimsen@uni-due.de

Kick-off: Institut für Geschlechtersensible Medizin an der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen

Am 8. März 2024 feierte das Institut für Geschlechtersensible Medizin (IGSM) an der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen seinen Auftakt. Mit der Etablierung des IGSM sollen die am Campus vorhandene Expertise und bestehende Formate zu geschlechtersensiblen Aspekten in der Medizin gebündelt, weiterentwickelt und ausgebaut werden, sodass ein nachhaltiger Mehrwert für Forschung, Lehre und Patient*innenversorgung erwächst. Neben der Stärkung nationaler und internationaler Forschungs- und Verbundaktivitäten gehört es zu den Aufgaben des Instituts, ein inter- und transdisziplinäres Curriculum für geschlechtersensible Medizin zu entwerfen, Geschlechteraspekte in den Nachwuchsförderprogrammen und Forschungsverbänden der Medizinischen Fakultät zu implementieren sowie die nationale und internationale Vernetzung und Sichtbarkeit



Institut für Geschlechtersensible Medizin

zu erhöhen. Zusätzlich zur Berücksichtigung der Dimension Geschlecht sollen sukzessive weitere Diversitätsaspekte in der Medizin einbezogen werden.

Das IGSM wurde 2023 von PD Dr. Andrea Kindler-Röhrborn, langjährige Forscherin zu Geschlechteraspekten bei der Onkogenese, und Prof. Anke Hinney, Netzwerkprofessorin für Molekulargenetik von Adipositas und Essstörungen unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten, gegründet. Es baut auf langjährigen gemeinsamen Vorarbeiten der beiden Sprecherinnen des Forschungsclusters Biomedizinische Forschung und klinische Medizin des Essener Kollegs für Geschlechterforschung (EKfG), der EKfG-Geschäftsstelle und des Dekanats der Medizinischen Fakultät auf. Zusätzlich gestützt auf die Netzwerkprofessur für Viszerale Transplantation unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte von Prof. Arzu Oezcelik, kann das neue Institut sofort national und international sichtbar werden. Eine starke lokale Vernetzung mit dem EKfG sowie eine starke regionale Vernetzung im Rahmen der Netzwerke „Geschlechtersensible Medizin NRW“ und „Leuchttürme der innovativen Medizin in NRW“ sind bereits etabliert. Mit dem IGSM gelingt es, die Medizinische Fakultät und die Universität Duisburg-Essen auf dem inter- und transdisziplinären Fachgebiet der geschlechtersensiblen Medizin in Forschung und Lehre sichtbar strategisch zu positionieren.

Siehe auch: Anke Hinney, Maren A. Jochimsen, Andrea Kindler-Röhrborn, Arzu Oezcelik, Eva Wegrzyn: Wege in offenem Gelände. Zur Integration und Sichtbarmachung der Geschlechterperspektive in biomedizinischer Forschung und klinischer Medizin an der Universität Duisburg-Essen und dem Universitätsklinikum Essen. *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, Nr. 50, 2022: 33–43.

(Maren Jochimsen und Linn Hendricks)

Kontakt und Information

PD Dr. Andrea
Kindler-Röhrborn
Institut für Geschlechtersensible Medizin
andrea.kindler@uk-essen.de

Prof. Dr. Anke Hinney
Institut für Geschlechtersensible Medizin
anke.hinney@uni-due.de

Bielefelder FrauenStudien: Eine Ära geht zu Ende – eine neue beginnt ...

Der letzte weiterbildende Studiengang für Frauen läuft zum Sommersemester 2025 an der Universität Bielefeld aus – Neues Angebot für nontraditionale, care-erfahrene Menschen ist in Erprobung

1995 hieß es für viele Frauen in Bielefeld und in der naheliegenden Umgebung: „Ich will studieren!“ Wie an vielen anderen Universitäten bundesweit wurde ein weiterbildendes Studienangebot für Frauen nach Familienauszeit konzipiert mit dem Ziel, Wiedereinsteigerinnen zu empowern und Zugänge zum Studium und damit zu höherer Qualifikation zu ermöglichen. Der Wiedereinstieg in den Beruf war nach einer langen Familienphase und ehrenamtlicher Care-Arbeit für Frauen oft schwierig. Das Weiterbildende Studium FrauenStudien in Teilzeit an der Universität Bielefeld eröffnete Zugänge zu akademischen, sozialen und pädagogischen Berufen. Die Besonderheit der FrauenStudien und ihr Erfolgsgarant waren Räume für Selbstreflexion der eigenen Bildungsbiografie vor dem Hintergrund geschlechterungleicher Strukturen und der intensive Austausch und Lernmöglichkeiten in Gruppen.

Das sechssemestrige Teilzeit-Studium, bei dem auch eine personenzentrierte Beratungsausbildung angefangen werden konnte, hat nicht nur viele Biografien von Frauen geprägt und Lehrveranstaltungen im erziehungswissenschaftlichen Bachelor-Studiengang durch familien- und berufserfahrene Zertifikatsstudentinnen bereichert. Die deutlich rückläufigen Anmeldungen für den Studiengang der letzten Jahre verweisen jedoch auf einen veränderten Bedarf. Statt langer Familienauszeiten von Frauen mit Abitur sind Studieninteressent*innen heute nicht mehr an einem Zertifikat, sondern an einem schnellen Einstieg ins Regelstudium interessiert. Daher wird derzeit ein Pilotprojekt erprobt, das Zugänge zum Regelstudium der Erziehungswissenschaft insbesondere für Personen, die keine Hochschulzugangsberechtigung nachweisen, erleichtern soll. Das Konzept „BRISE – Brücke ins Studium im Fach Erziehungswissenschaft“ adressiert alle Geschlechter und richtet sich nicht nur an Personen mit beruflicher Ausbildung und Berufserfahrung, sondern auch mit familialen Care-Zeiten. Angestrebt wird mit der Neukonzipierung die Ermöglichung eines anerkannten akademischen Abschlusses statt eines Zertifikats. Die Studieninteressierten werden durch BRISE unterstützt beim Weg durch die Klärung der Formalia. Die Elemente der individuellen Lernberatung und der Gruppenangebote zur Vorbereitung auf die Zugangsprüfung und Begleitung im ersten Studienjahr bleiben erhalten und werden verantwortet in der Arbeitsgruppe „Pädagogische Beratung“ der Fakultät für Erziehungswissenschaft (MA. Ed. Özlem Uygun). Bei Bewerber*innen, die keine ausreichenden Sprachkenntnisse nachweisen können, bietet die Universität Bielefeld studienvorbereitende Sprachkurse, die eine Einschreibung an der Universität Bielefeld voraussetzen.

Weitere Informationen unter: [🌐 https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/erziehungswissenschaft/frauenstudien/](https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/erziehungswissenschaft/frauenstudien/)

(Özlem Uygun, Barbara Thiessen)

Kontakt und Information

Prof. Dr. Barbara Thiessen
Universität Bielefeld
Fakultät für Erziehungswissenschaft
barbara.thiessen@uni-bielefeld.de

Özlem Uygun
Universität Bielefeld
Fakultät für Erziehungswissenschaft
oezlem.uygun@uni-bielefeld.de

Kontakt und Information

Laura Jachmich (M. A.)
 Universität Münster
 Institut für Politikwissenschaft
 Zentrum für Europäische
 Geschlechterstudien (ZEUGS)
 laura.jachmich@uni-
 muenster.de

Tomma Wagner (B. A.)
 Universität Münster
 Institut für Politikwissenschaft
 Juniorprofessur für Global
 Environmental Governance
 tomma.wagner@uni-
 muenster.de

Abschied vom Zentrum für Europäische Geschlechterstudien und von Professorin Dr. Gabriele Wilde

Das Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS) und seine Gründerin und Sprecherin Professorin Dr. Gabriele Wilde verabschiedeten sich nach 13 Jahren aus Münster. Zu diesem Anlass wurde im Rahmen der Konferenz „Die Macht der Zivilgesellschaft. Demokratie und Geschlecht im Wandel“ am 15. und 16. Februar in Münster auf Forschungserkenntnisse des ZEUGS zur Verfassung gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse und ihrer Verfestigung in Form institutioneller Geschlechterordnungen zurückgeblickt. Die Abschiedskonferenz beleuchtete die Macht der Zivilgesellschaft als ambivalenten Ort des Wandels. In den Panels und Vorträgen wurde ein breites Themenspektrum aufgegriffen, darunter Krisendiagnosen, zivilgesellschaftliche Reaktionen auf nationaler und internationaler Ebene sowie anhaltende feministische Kämpfe in politischen Debatten. Ein ausführlicher Konferenzbericht findet sich unten.

(Laura Jachmich und Tomma Wagner)

Open Science in den Gender Studies – eine Tagung in Köln

Open Science ist ein Umbrellaterm für unterschiedliche Formen, Wissenschaft (teil)öffentlich zugänglich zu machen: Open-Access-Publikationen, Forschungsdateninfrastruktur, Langzeitarchivierung und Nachnutzung von Daten, Citizen Science, Wissenschaftskommunikation und Wissenstransfer – dies alles sind Bereiche, in denen Wissen zur Verfügung gestellt oder Einblick in die Wissensproduktion gegeben wird sowie Möglichkeiten, sich daran zu beteiligen.

An der Universität zu Köln fand am 16. und 17. Mai 2024 eine Tagung zum Thema „Open Science in den Gender Studies“ im spätbarocken Venue *Schloss Wahn* statt. Die Veranstaltung wurde durch GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung zusammen mit dem DFG-Projekt „Open Gender Journal – Expansionshilfe“ organisiert. Das DFG-Projekt ist zu einem Teil am Margherita-von-Brentano-Zentrum (FU Berlin), zu einem anderen bei GestIK an der Universität zu Köln angesiedelt und wird geleitet von Prof. Dr. Martin Lücke und Prof. Dr. Susanne Völker.

Susanne Völker unterstrich bei der Eröffnung, dass sich Fachkräfte aus heterogenen Communities für das Thema Open Science interessieren (sollten). Sie sprach im Zusammenhang von Gender Studies und Open Science von „ethischen Herausforderungen, die uns alle betreffen“. Es gehe um Fragen der Gemeinnützigkeit von Wissenschaft und menschlicher Verantwortung, die aktuell auch in den Gender Studies über post- und dekoloniale Themen, Trans Studies etc. eingebracht und neu verhandelt würden. Technologische Entwicklungen, die es möglich machen, Forschungsdaten in großer Masse zu speichern und Publikationen im Netz zugänglich zu machen, seien kein „Selbstläufer“, sondern müssten kritisch hinterfragt werden.

Diese Fragen wurden zunächst eröffnend auf einer Podiumsdiskussion mit verschiedentlich in das Thema involvierten Teilnehmerinnen, u. a. Prof. Dr. Birgitt Riegraf (Universität Paderborn) und Dr. Lena Weber (CEWS, gesis Köln), diskutiert und dann am folgenden Tag in Workshops vertieft.

Zu dem wichtigen Thema Dateninfrastruktur formiert sich gerade eine Gruppe von Wissenschaftler:innen am Standort Köln, um einen Fachinformationsdienst Gender Studies aufzubauen. Damit reagieren sie nicht zuletzt auf die Empfehlung des Wissenschaftsrats, diesen Bereich in der Geschlechterforschung weiterzuentwickeln. Wir dürfen also auf Neuigkeiten in diesem Feld gespannt sein.

Weitere Informationen: <https://gestik.uni-koeln.de/aktuelles-1/tagung-open-science-in-den-gender-studies>
(Sandra Beaufäys)

Kontakt und Information

Dr. Kathrin Ganz
 kathrin.ganz@uni-hamburg.de

Mittelbauworkshop: Wissenschaftskommunikation in den Gender und Queer Studies

Unter dem Titel „Zwischen Dialog und Sprechverboten – Herausforderungen der Wissenschaftskommunikation über Geschlechterperspektiven, Gender und Queer Studies“ fand am 07. Juni 2024 der diesjährige Mittelbauworkshop des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW an der TU Dortmund statt. Der Workshop begann mit einem Erfahrungsaustausch über die Herausforderungen und

Potenziale der Wissenschaftskommunikation zu Geschlechterperspektiven, Gender und Queer Studies. Es folgte ein Kurzinput von Eva Wegrzyn, Chantal Vomlela und Lena Braunisch mit dem Titel „Sichtbarkeit erzeugen durch Wissenschaftskommunikation. Erfahrungen und Befunde aus dem EXENKO-Projekt“, der wertvolle Einblicke in die praktische Umsetzung von Wissenschaftskommunikation aus der Perspektive von Wissenschaftler*innen bot. Im Anschluss beleuchtete Katja Vossenber in einem weiteren Kurzinput zu „Perspektiven auf Wissenschaftskommunikation aus dem geschlechtersensiblen Journalismus“ die Sichtweise aus der journalistischen Praxis und zeigte, wie Wissenschaftskommunikation im Feld der Gender und Queer Studies angesichts zunehmender Wissenschaftsfeindlichkeit gelingen kann. An die jeweiligen Kurzinputs schlossen nach einer Mittagspause zwei Arbeitsgruppen an, in denen die jeweiligen Themen nochmals vertieft wurden. In der Arbeitsgruppe „Sichtbarkeit erzeugen durch Wissenschaftskommunikation. Erfahrungen und Befunde aus dem EXENKO-Projekt“ wurde der Fokus nach einer kurzen Darstellung der zentralen Projektergebnisse auf die gemeinsame Reflexion über die Bedeutung und Grenzen der Sichtbarkeit durch die eigene Wissenschaftskommunikation gelegt. Parallel wurde in der Arbeitsgruppe „Perspektiven auf Wissenschaftskommunikation aus dem geschlechtersensiblen Journalismus“ die Arbeitsweise der Medien erkundet. Die Teilnehmenden arbeiteten gemeinsam anhand praktischer Beispiele die Bedingungen für einen erfolgreichen Umgang mit Medien heraus – vom Vorgespräch über die eigentliche Interviewsituation bis hin zur Nachbereitung und der Reaktion auf die öffentliche Wahrnehmung der eigenen Wissenschaftskommunikation. Die Veranstaltung bot umfassende Einblicke und praxisnahe Tipps für eine effektive und reflektierte Wissenschaftskommunikation in den Bereichen Geschlechterperspektiven, Gender und Queer Studies. Ein ausführlicher Tagungsbericht folgt in der Winterausgabe des Journals.

Kontakt und Information

Dr. Heike Mauer
KoFo Netzwerk Frauen- und
Geschlechterforschung NRW
heike.mauer@netzwerk-fg.
nrw.de

TikTok Talks – digitaler Aktivismus und die Zukunft der politischen Bildung

Dient TikTok als digitale Plattform für kritische politische Bildung der Gen Z? Diese Frage war Thema bei der Veranstaltung „TikTok Talks – Digitaler Aktivismus und die Zukunft der politischen Bildung“, die im Rahmen der Diskussionsreihe „Sowohl als Auch“, organisiert vom Gleichstellungsbüro der TU Dortmund, am 16. Januar 2024 stattfand.

Engeladen waren die Wissenschaftlerinnen Dilek Dipçin-Sarıoğlu und Mendina Scholte-Reh sowie die Historikerin, Journalistin und TikTokerin Leonie Schöler (@heyleonie), um über ihre Expertise mit den Studierenden und Beschäftigten der TU Dortmund zu sprechen. In ihren Vorträgen ging es um Potenziale und Grenzen von digitaler politischer Bildung. So zeigten die Wissenschaftlerinnen in ihren Beiträgen, dass die Bildungs- und Aufklärungsarbeit von Creator*innen auf TikTok bestenfalls im Sinne einer kritischen politischen Bildung auftritt, die Ursachen und Legitimation von Herrschafts- und Machtverhältnissen sichtbar macht. Dabei dient das Hashtag #educateyourself als Handlungsanweisung. Die TikTokerin Leonie Schöler erklärte, wie Social Media Raum für Bildung über institutionelle Schranken hinweg bietet. Insbesondere Personen mit marginalisierten Perspektiven können hier ihre eigenen Anliegen und Themen mittels Bildungs-Content an eine breite Online-Community vermitteln.

Warum eigentlich TikTok? Die Plattform TikTok zählt in Deutschland allein fast 21 Millionen Nutzer*innen. Besonders junge Menschen im Alter von 16 bis 29 Jahren sind dort stark vertreten, wodurch eine enorme Reichweite für unabhängige politische Bildungsarbeit erzielt werden kann, die sich von den eher „trockenen“ Lehrplänen institutioneller Bildungseinrichtungen abhebt.

Link zur Diskussionsreihe „Sowohl als Auch“: <https://gleichstellung.tu-dortmund.de/projekte/sowohl-als-auch/>

(Malina Klueß)



Kontakt und Information

Lynn Berg
Technische Universität
Dortmund
Gleichstellungsbüro
Emil-Figge-Straße 66
44227 Dortmund
lynn.berg@tu-dortmund.de

New Voices: Netzwerk und Online Talk Series

New Voices on Women in the History of Philosophy ist eine Gruppe für Nachwuchswissenschaftler*innen (im weitesten Sinne) am Center for the History of Women Philosophers and Scientists in Paderborn. Ziel von New Voices ist es, ein Forum für internationale Nachwuchswissenschaftler*innen zu schaffen, die sich mit Frauen in der Geschichte der Philosophie beschäftigen. New Voices will die Arbeit von Wissenschaftler*innen auf dem Gebiet der Philosophinnen in der Geschichte der Philosophie vernetzen und fördern. Gerne laden wir Sie dazu ein, unsere Webseite zu besuchen: <https://historyofwomen-philosophers.org/projects/new-voices-on-women-in-the-history-of-philosophy/>

Auf dieser Seite finden Sie unter anderem die Suchfunktion „Find Scholars“, mit der Sie sich mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Verbindung setzen können, die zu bestimmten Philosophinnen arbeiten. Das Tool listet die verschiedenen Philosophinnen und Wissenschaftlerinnen auf. Mit einem Klick auf das entsprechende Bild gelangen Sie zu den verschiedenen Wissenschaftler*innen, die sich mit dieser Philosophin beschäftigen. Sie können auch mehr über die verschiedenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in unserer Rubrik „Members“ herausfinden.

Zurzeit koordiniert Dr. Jil Muller die Anfragen und Kooperationsverfahren von New Voices. Die Talk Series, welche 2021 gestartet wurde und die an das Netzwerk angeknüpft ist, wird regelmäßig von verschiedenen Akteur*innen aus dem New-Voices-Netzwerk organisiert und geleitet. Das führt zu Online-Gesprächsreihen, die sich mit verschiedenen Themen aus dem Bereich der Philosophinnen beschäftigen: Talk Series über Émilie du Châtelet, indische Philosophinnen, Philosophinnen aus der Frühen Neuzeit, den Körper der Frau oder die Philosophinnen in der Geschichte der Medizin. Die aktuelle Reihe, von Dr. Jil Muller organisiert, behandelt das Thema „Food, Plants, Remedies and Healing Practices: Women’s Ideas in the History of Medicine“.

In diesem Netzwerk wurden auch schon zwei große Konferenzen organisiert: die New Voices Conference 2022 und die Konferenz Women and their Body 2023. Größtenteils sind die Beiträge auch als Videos auf unserer YouTube-Seite zu finden.

Wenn Sie weitere Informationen wünschen oder New Voices beitreten möchten, wenden Sie sich bitte an contact@historyofwomenphilosophers.org.

(Jil Muller)

Kontakt und Information

Dr. Jil Muller
jil.muller@uni-paderborn.de

„Schule Geschlecht Einfach Digital“ – Online-Fortbildung am ZG der Universität Paderborn gestartet

Wie hängt Geschlecht mit Gesellschaft zusammen? Warum ist Geschlecht für Pädagog*innen relevant? Wie können Unterrichtseinheiten geschlechterreflektiert gestaltet werden? Für all diese Fragen und mehr bietet das Zentrum für Geschlechterstudien der Universität Paderborn seit März 2024 eine kostenlose Online-Fortbildung für (angehende) Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte an. Mit praxisnahen Beispielen und unterschiedlichen digitalen Medien und Methoden werden in vier Modulen wichtige Konzepte und Umsetzungsmöglichkeiten geschlechterreflektierter Pädagogik vorgestellt. Die digitalen Module können zeit- und ortsunabhängig absolviert werden, eine Anmeldung ist jederzeit möglich. Mit Abschluss des Kurses kann auch ein Zertifikat über die erfolgreiche Teilnahme und Qualifikation erworben werden.

Mehr Informationen unter: <https://kw.uni-paderborn.de/en/gender-studien/geschlecht-schule-einfach-digital>

Kontakt und Information

Dr. Claudia Mahs
Universität Paderborn
Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies
Warburger Straße 100
33098 Paderborn
cmahs@mail.upb.de

MANFOKUS Policy Brief: Für eine geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung

Im Frühjahr 2024 ist ein Policy Brief aus dem Forschungsprojekt „MANFOKUS“ erschienen, das vom Bundesministerium für Gesundheit unterstützt und von 2021 bis 2023 in der Arbeitsgruppe Epidemiologie & International Public Health der Fakultät für Gesundheitswissenschaften an der Universität Bielefeld durchgeführt wurde. Vor dem Hintergrund, dass die Rolle von Männlichkeiten zunehmend Berücksichtigung in gesellschaftlichen bzw. gesundheitspolitischen Analysen sowie Transformations-

ansprüchen findet, widmete sich das Projekt der Frage, wie das geschlechtersoziologische Konzept von Männlichkeit(en) zur Gestaltung und Umsetzung von geschlechtertransformativer Gesundheitsversorgung beitragen kann. Basierend auf den zentralen Forschungsergebnissen sowie davon ausgehenden Handlungsempfehlungen setzt der nun erschienene Policy Brief Impulse für Gesundheitsdienstleistende, politische Entscheidungsträger*innen und Forschende, über die Rolle und das Potenzial sich transformierender Männlichkeiten in Gesundheitsmaßnahmen zu reflektieren und Wege zur Operationalisierung zu identifizieren.

Das Dokument ist über den folgenden Link abrufbar: <https://pub.uni-bielefeld.de/download/2988006/2988080/MANFOKUSPolicyBrief.pdf>

Kontakt und Information

Dr. Céline Miani
celine.miani@uni-bielefeld.de

Eckpunkte zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in NRW veröffentlicht

Im Folgenden drucken wir einen Auszug aus den „Eckpunkten zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in NRW“ ab, die auf der Basis der Empfehlungen des Wissenschaftsrats 2023 partizipativ innerhalb des Netzwerks entstanden sind. Hier verweisen wir mit den „Vorbemerkungen“ auf den Kontext, fassen unsere neun Empfehlungen zusammen und geben mit dem „Schlusswort“ einen Ausblick. Die vollständige Version des Eckpunkte-Papiers findet sich digital unter: <https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/publikationen/stellungnahmen-und-empfehlungen>

Vorbemerkung

Geschlechterverhältnisse sind konstitutiv für Gesellschaft und Kultur. Eingeschrieben in Institutionen und Strukturen, in Wissensbestände, Technologien und Alltagspraxen, formen sie die Lebensrealität von Menschen, ihre Bewegungsfreiheit, ihre Arbeitsmöglichkeiten, ihre Biografien und Beziehungen. Sie betreffen uns alle. Ihre Erforschung ist notwendig, will man Gesellschaften und Kulturen in ihrer Komplexität, ihrem Wandel und auch in ihren vielfältigen globalen Zusammenhängen verstehen. Angesichts unserer lokalen und globalen Verantwortungen brauchen wir eine leistungsfähige, international sichtbare interdisziplinäre Geschlechterforschung, die sowohl Orientierungswissen für Gegenwart und Zukunft erarbeitet als auch die Geschichte neu beleuchtet. Diese Forschung kostet Geld. In seinen „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland“ hat der Wissenschaftsrat¹ (WR) daher sehr zu Recht herausgestellt, dass sie verlässlicher Strukturen bedarf.

Die Koalitionsvereinbarung 2022–2027 der nordrhein-westfälischen Landesregierung beinhaltet die Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in NRW. In der Vereinbarung heißt es: „Auf der Basis des Gutachtens des Wissenschaftsrates wollen wir die Gender- und Geschlechterforschung stärken“².

Seit Juli 2023 liegen die Empfehlungen des Wissenschaftsrates vor. Sie betonen die Bedeutung der Geschlechterforschung als breites Forschungsfeld und schlagen ihre Stärkung und institutionelle Absicherung vor; sowohl als eigenständige Disziplin als auch als Querschnittsfelder innerhalb der etablierten Fächer.

Der wissenschaftliche Beirat des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Netzwerk FGF NRW) begrüßt die Empfehlungen des Wissenschaftsrates und hat in einem intensiven Diskussionsprozess das vorliegende Eckpunktepapier zur Weiterentwicklung der nordrhein-westfälischen Geschlechterforschung verabschiedet. Es gibt Anregungen und zeigt Handlungsperspektiven auf³, wie die Landesregierung und die Hochschulen die Empfehlungen des Wissenschaftsrates umsetzen können, um die Geschlechterforschung in Nordrhein-Westfalen weiterzuentwickeln, zu stärken und strukturell nachhaltig zu implementieren. Auf der Hochschul- und Fakultätsebene sind die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW primäre Adressat_innen. Hochschulen in Nordrhein-Westfalen in anderer Trägerschaft werden – ebenso wie der außerhochschulische Forschungsbereich – in die Überlegungen partiell einbezogen.

Als Vertreter_innen der Geschlechterforschung unterschiedlicher Fachdisziplinen sind wir der festen Überzeugung, dass Geschlechterforschung das Potenzial hat, den Wissenschaftsstandort NRW auch zukünftig zu stärken. NRW gilt bisher für viele Bundesländer als Vorbild. Angesichts zahlreicher erfolgversprechender Initiativen gilt es, diese Vorreiterrolle für die Zukunft zu sichern und weiter zu fördern. Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung hat die Eckpunkte zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in NRW am 14. März 2024 beschlossen.

¹ Veröffentlicht am 07.07.2023 <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1385-23.html> [Zugriff: 08.03.2024], im Folgenden zitiert als WR (2023).

² https://www.cdu-nrw.de/sites/www.neu.cdu-nrw.de/files/zukunftsvertrag_cdu-grüne.pdf [Zugriff: 08.03.2024].

³ Der Aufbau des Papiers folgt den neun thematischen Feldern, für die der Wissenschaftsrat seine Empfehlungen ausgesprochen hat. Diese sind allerdings allgemein und nicht bundeslandspezifisch formuliert.

ZUSAMMENFASSUNG

Empfehlungen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

- 1 FORSCHUNG, METHODEN, INTERDISZIPLINARITÄT** | In NRW setzen sich das Land und die Hochschulen für einen verstärkten Dialog zwischen der institutionalisierten Geschlechterforschung innerhalb der jeweiligen Fächergruppe und zwischen den Fächergruppen ein. Die **Einrichtung eines außerhochschulischen Forschungsinstituts**, etwa eines Max-Planck-Instituts für Geschlechterforschung oder eines Institute for Advanced Studies mit Schwerpunkt Geschlechterforschung, könnte hierzu die disziplinen- und standortübergreifende Zusammenarbeit der Geschlechterforschenden in NRW erheblich befördern sowie Zeit und Raum für die Entwicklung gemeinsamer Drittmittelprojekte bieten.
- 2 FORSCHUNGSFÖRDERUNG** | In NRW setzen sich das Land und die Hochschulen im Rahmen der internationalen, nationalen, regionalen Forschungsförderung für ein **Programm zur Förderung von Geschlechterforschung und Forschungsverbänden** ein. Ein solches Programm für interdisziplinäre Geschlechterforschung würde die Verbundforschung in NRW stärken und zugleich kleinere Standorte integrieren. Insbesondere medizinische, natur- und technikkwissenschaftliche Fakultäten sollten zusätzliche Mittel zur Verankerung der Geschlechterforschung innerhalb ihrer Fächer zur Verfügung stellen.
- 3 INSTITUTIONALISIERUNG** | In NRW setzen sich das Land und die Hochschulen dafür ein, dass die Geschlechterforschung über **verstetigte Professuren mit Gender-Denominationen** in allen Fächern verankert ist. Diese Professuren müssen über eine angemessene finanzielle und personelle Ausstattung verfügen. Weiter setzen sie sich für eine institutionelle Absicherung und angemessene Ausstattung der bestehenden Zentren für Geschlechterforschung ein, sodass diese als genuine Forschungs- und Lehrzentren und durch interdisziplinäre Projekte und Forschungsknoten sichtbar sein können.
- 4 STUDIENGÄNGE UND ZERTIFIKATE** | In NRW setzen sich die Hochschulen gemeinsam mit den Fakultäten für den **Ausbau und Erhalt von Studiengängen und Zertifikaten der Geschlechterforschung** ein, gleichzeitig streben sie eine systematische Integration der Geschlechterforschung in die fachdisziplinäre Ausbildung an. Dies umfasst die strukturelle Absicherung und Verbesserung der Personalstrukturen für die Studiengangs-/Zertifikatskoordination sowie für die Lehre und die Studiengangsentwicklung. Hierbei ist es unabdingbar, dass bislang personalisiert entfristete Stellen an den Zentren und Einrichtungen der Geschlechterforschung unabhängig von den derzeitigen Stelleninhaber_innen verstetigt werden.
- 5 EARLY CAREER/WISSENSCHAFTLICHE KARRIERENTWICKLUNG** | In NRW setzen sich das Land und die Hochschulen für die Förderung und den Ausbau bestehender Vernetzungs- und Austauschformate für die wissenschaftliche Karriereentwicklung im Feld der Geschlechterforschung ein und bauen mit dieser Zielsetzung ein **landesspezifisches, strukturiertes Promotionsprogramm für Geschlechterforschung** auf.
- 6 FORSCHUNGSINFRASTRUKTUREN** | In NRW setzen sich das Land und die Hochschulen für eine verbesserte **Sichtbarkeit und Zugänglichkeit von Forschungsdaten, Literatur und Quellen der Geschlechterforschung** ein, z. B. durch eine entsprechende Ausstattung bestehender Archive und Bibliotheken. Kategorien und Perspektiven der Geschlechterforschung werden in den Prozessen des (digitalen) Forschungsdatenmanagements verankert, um den spezifischen Anforderungen des Felds Rechnung zu tragen.
- 7 INTERNATIONALISIERUNG** | In NRW setzen sich das Land und die Hochschulen für bessere internationale Vernetzungen und Forschungsmöglichkeiten für Wissenschaftler_innen aller Karrierestufen ein und fördern zu diesem Zweck ein **internationales Fellowship-Programm für Forschende der Geschlechterforschung**.

8 VERHÄLTNIS ZU VERWANDTEN FORSCHUNGSFELDERN | In NRW setzen sich das Land und die Hochschulen für eine stärkere Sichtbarkeit der Geschlechterforschung als eigenständiges Forschungsfeld ein. Sie fördern den **Austausch mit** verwandten Forschungsfeldern, insbesondere auf den Gebieten der **Diversity Studies, Queer Studies, Trans Studies, Masculinity Studies und Postcolonial Studies**, insbesondere bei der Denomination neuer Professuren, der Einrichtung von Zentren oder Studienangeboten.

9 GESELLSCHAFTLICHE DEBATTEN UND ANGRIFFE | In NRW setzen sich das Land und die Hochschulen für gute gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen von Geschlechterforschung ein und bauen Unterstützungsstrukturen auf, um Angriffen auf die Geschlechterforschung begegnen zu können. Darüber hinaus setzen sie sich für die **Weiterentwicklung der Wissenschaftskommunikation und Wissenschaftskommunikationsforschung für die Geschlechterforschung** ein.

Schlusswort des Beirats Netzwerk FGF NRW

Die Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland, die vom Wissenschaftsrat erarbeitet wurden, geben für unsere nordrhein-westfälischen Hochschulen zukunftsweisende Impulse. Über die intensive Beschäftigung mit den Empfehlungen konnten wir Eckpunkte erarbeiten, die aus unserer Sicht für die Weiterentwicklung des Wissenschafts- und Hochschulstandorts NRW notwendig sind. Die Mitglieder des wissenschaftlichen Beirats des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW legen diese Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in NRW vor, um hierüber mit dem Land, den Hochschulen und den Fakultäten zu beraten. Nutzen wir die „strukturbildende Kraft“, die der Wissenschaftsrat der Geschlechterforschung NRW bescheinigt hat, um aktuelle und zukünftige Aufgaben zu meistern.

Kontakt und Information

Dr. Corinna Bath
Universität Duisburg-Essen
KoFo Netzwerk Frauen- und
Geschlechterforschung NRW
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
corinna.bath@netzwerk-fgf.
nrw.de

Personalia

Uta C. Schmidt verlässt die Koordinations- und Forschungsstelle

Seit 2017 hat sie die Arbeit der Koordinations- und Forschungsstelle (KoFo) des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW durch ihre Expertise, ihre Ideen und ihre eigene wissenschaftliche Tätigkeit bereichert. In diesem Frühjahr hat Dr. Uta C. Schmidt das Renteneintrittsalter erreicht und damit Abschied von der KoFo genommen. Die Historikerin und Kunsthistorikerin hat als wissenschaftliche Mitarbeiterin vor allem die Bereiche Vernetzung und Wissenstransfer unterstützt und dabei ihre besondere Perspektive aus den Geschichts- und Kulturwissenschaften eingebracht. In diesem Zusammenhang gestaltete sie die Jahrestagungen, den blog interdisziplinäre geschlechterforschung und das Journal mit. Zudem hat sie die Institutionalisierungsgeschichte des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW bis in das Jahr 2023 fortgeschrieben. Diese Ausarbeitung ist als Studie 43 in der eigenen Publikationsreihe der KoFo erschienen. Darüber hinaus war und ist Uta C. Schmidt in vielfältigen anderen Arbeitsfeldern aktiv, u. a. für das DA, Kunsthaus Kloster Gravenhorst (www.da-kunsthhaus.de) und als Redakteurin von www.frauenruhgeschichte.de. 2022 wurde sie mit dem Preis Aufmüpfige Frauen der gleichnamigen Stiftung ausgezeichnet. 2021 erhielt sie gemeinsam mit Susanne Abeck die Auszeichnung für Westfälische Landeskunde des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe. Diese Arbeit setzt sie weiterhin fort. Und auch dem Netzwerk FGF geht Uta C. Schmidt nicht ganz verloren, denn sie bleibt dem Blog beratend und als Autorin erhalten und dem Netzwerk auch in Zukunft eng verbunden.



Foto: Bettina Steinhacker

Kontakt und Information

Dr. Uta C. Schmidt
utac.schmidt@netzwerk-fgf.
nrw.de

Julia Wustmann ist neue Mitarbeiterin der Koordinations- und Forschungsstelle



Seit dem 15. April 2024 verstärkt Dr. Julia Wustmann das Team der Koordinations- und Forschungsstelle (KoFo) des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW an der Universität Duisburg-Essen (UDE). Als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Vernetzung organisiert sie Veranstaltungen zu verschiedenen Schwerpunkten der Frauen- und Geschlechterforschung und ist auch in der Wissenschaftsredaktion des Netzwerks aktiv. Nach ihrem Studium der Soziologie an der TU Dresden war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin

zunächst an der LMU München und seit 2015 an der TU Dortmund tätig. Anhand von Phänomenen wie Ästhetisch-Plastischer Chirurgie, Jugendszenen oder auch Klimaaktivismus forscht und lehrt sie zu Irritationen, Neuverhandlungen und Re-Aktualisierungen von institutionell und kulturell etablierten Geschlechterverhältnissen. Gleichzeitig hat sie als dezentrale (stellvertretende) Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte auch jahrelange gleichstellungspolitische Erfahrung gesammelt, die sie nun auch in ihre Arbeit in der KoFo einfließen lässt.

Kontakt und Information

Dr. Julia Wustmann
KoFo Netzwerk Frauen- und
Geschlechterforschung NRW
julia.wustmann@netzwerk-fgf.
nrw.de

Holly Patch erhält Bielefelder Gleichstellungspreis

Holly Patch wurde für ihre Dissertation mit dem Bielefelder Gleichstellungspreis 2023 in der Kategorie Genderforschung/ Genderthemen in Qualifikationsarbeiten ausgezeichnet. Die Universität Bielefeld lobt seit 2013 den Bielefelder Gleichstellungspreis aus. Er ist in drei Kategorien für personelle, inhaltliche und nachhaltige Akzente in der Gleichstellungsförderung aufgeteilt und wird jährlich in jeweils einer der Kategorien verliehen.

Holly Patch hat am 24.01.2023 ihre Dissertation „Claim Your Voice: An Ethnographic Study of Trans* Vocality“ an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld erfolgreich verteidigt (summa cum laude). Ihre Dissertation handelt von der freudvollen Praxis des Singens im trans*-Chor von Los Angeles. Holly Patch zeichnet Prozesse der Vergeschlechtlichung von Stimmen nach. Sie beschreibt und fasst die Stimme als eine Technologie geschlechtlicher Existenz. Theoretisch entwickelt sie das Konzept „Vokalität“, um die Verflechtung von sozialen Stimmpraktiken, materiellen Stimmkörpern und soziopolitischen Normen und Werten bei der Konstitution des stimmlichen Werdens zu erfassen. Ihre Doktorarbeit wurde von Prof. Dr. Diana Lengersdorf (Universität Bielefeld) und Prof. Dr. Nina Sun Eidsheim (University of California, Los Angeles) betreut.



Foto: Aliona Kardash.

Kontakt und Information

Holly Patch
Technische Universität
Dortmund
Fakultät Sozialwissenschaften
Emil-Figge-Straße 50
44227 Dortmund
holly.patch@tu-dortmund.de

In memoriam Regina Schulte

Wir trauern um unsere Kollegin Prof. em. Dr. Regina Schulte, die am 8. Februar 2024 ihrer schweren Krankheit erlegen ist. Regina hat die Geschichtswissenschaft rund 40 Jahre lang durch ihre Schriften, ihre Lehrtätigkeit und ihre Aufenthalte in München, Berlin und Bochum, in London, den USA und in Florenz geprägt. Sie war von 1993 bis 2014 Professorin für Neuere und Neueste Geschichte/Geschlechtergeschichte an der Fakultät für Geschichtswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum und wirkte zwischen 1998 und 2003 als Professorin für „European History and Women’s and Gender Studies“ am Europäischen Hochschulinstitut in Florenz. An der RUB gehörte sie zu den Mitbegründerinnen der Gender Studies. Sie war jahrelanges Mitglied des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

Als Pionierin der Frauen- und Geschlechtergeschichte wurde sie 1977 in München promoviert. Sie habilitierte 1988 an der TU Berlin mit einer historisch-anthropologischen Studie über ländliche Unterschichten im 19. Jahrhundert. Als Mitherausgeberin von „L’Homme. Europäische Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft“ und „Historische Anthropologie“ war sie über Jahrzehnte in ein europäisches Netzwerk historisch arbeitender Wissenschaftler*innen eingebunden und hat dieses aktiv mitgestaltet. Ihre wissenschaftlichen Netzwerke öffnete sie großzügig für ihre Doktorand*innen und Mitarbeiter*innen, vermittelte Kontakte und machte Karrierewege sichtbar.

Aus ihrer Auseinandersetzung mit der Historischen Anthropologie resultierte ihr Interesse an einzelnen Menschen und marginalisierten sozialen Gruppen. Ihr kritischer Blick galt dem scheinbar Selbstverständlichen und den jeweiligen moralischen Ökonomien. So umfasst ihr wissenschaftliches Oeuvre Prostituierte im Deutschen Kaiserreich, ländliche Unterschichten in Oberbayern, Krieg und Geschlecht, sie forschte über Dienstmädchen und einzelne Historiker, über die höfische Welt und den Körper der Königin. Der Kampf um die Etablierung der Frauen- und Geschlechtergeschichte an den deutschen Universitäten war nicht nur ein politischer Sozialisationsraum für Regina Schulte, sie war auch eine der Ersten, die sich in den 1970er-Jahren wissenschaftlich an die Geschichte der Prostitution wagte, das Thema ihrer Dissertation.

Regina Schulte teilte die zeitgenössische Euphorie über die bürgerliche Gesellschaft des 19. Jahrhunderts nicht. Sie hatte schon früh Michel Foucault gelesen, war mit den alten und neuen Spielarten der Psychoanalyse vertraut und suchte eher nach den Zumutungen der bürgerlichen Gesellschaft, auf dem Land, in den Kliniken, auf der Straße, in der Sexualität. Aber sie schrieb nie Enthüllungsgeschichten, verfolgte nie einzelne Heldinnen im Widerstand. Schlichter Marxismus war ihre Sache nicht. Ihre Akteur*innen kämpften zwar immer wieder mit dem Leben, mit der Herrschaft und den jeweiligen Verhältnissen, in denen sie sich bewegten. Aber viele scheiterten, einige verhielten sich resilient, manche schlugen ihrem Schicksal mit Bauernschläue ein Schnippchen. Noch in ihrem letzten Text über eine verrückte Missionarstochter interessierten sie besonders die verschiedenen Formen der „Nichtintegrierbarkeit“.

Als Historikerin wollte sie immer wissen, warum wir etwas wissen. Jedes Thema befragte sie akribisch nach Form und Struktur der überlieferten Quelle. Seien es Akten, Briefe oder Abbildungen: Viele ihrer Schriften durchzieht die Frage, wie die Form der Überlieferung unser Wissen strukturiert. Diese Frage stand bei ihr häufig im Zentrum der Erkenntnis. Für ihre Schülerinnen und Schüler war Regina Schulte manchmal eine Herausforderung. Sie konnte intellektuelle Schwindelgefühle hervorrufen. Sie forderte ständig dazu auf, das gewählte Thema neu zu positionieren, keine theoretischen Ungetüme zu errichten, sondern Theorie und Empirie eng miteinander zu verweben. Ihre Literaturempfehlungen waren auf den ersten Blick häufig überraschend, auf den zweiten Blick waren die Verknüpfungen, die sich daraus ergaben, oft genial. Bei ihr gab es keinen festgefügt Kanon, keine fest umgrenzten Epochen und keine disziplinären Einschränkungen. Viele Studierende haben erst bei ihr erfahren, wie viel Freude die Geschichtswissenschaft machen kann. Ein ehemaliger Student beschrieb uns das so: Regina habe „in ihren Seminaren so einen wunderbar wilden und offenen Denkraum geschaffen, in dem wir uns das erste Mal akademisch ausprobieren konnten“.

Sie hinterlässt eine schmerzliche Lücke, als originelle Denkerin, als geschätzte Kollegin, als gute Freundin und als loyale Unterstützerin.

(Sandra Maß)



Kontakt und Information

Prof. Dr. Sandra Maß
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Geschichtswissenschaften
sandra.mass@ruhr-uni-bochum.de

Beiträge

Lena Braunisch, Eva Wegrzyn

Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen – Dialoge über strukturelle Hindernisse und Handlungsspielräume

1 Einleitung

„Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen – eine Frage der Chancengerechtigkeit?“ Mit dieser Frage lud das EXENKO-Projektteam in den Monaten Mai bis August 2023 zu Dialogveranstaltungen an vier Hochschulen in NRW ein. Ziel der Veranstaltungen war eine Diskussion der vorangegangenen Interviewstudie zum Thema Sichtbarkeit sowie die Anleitung eines Austausches zwischen Postdocs, Hochschulkommunikation und Gleichstellungsakteur*innen. Die Veranstaltungen waren der Kern des zweiten von vier Modulen des BMBF-Projekts EXENKO (Exzellenz entdecken und kommunizieren)¹, ein Forschungs- und Umsetzungsprojekt der Universität Duisburg-Essen unter Leitung von Prof. Dr. Ute Klammer und Dr. Maren Jochimsen. Im Verlauf der Dialoge zeigte sich rasch: Sichtbarkeit in der Wissenschaft ist vielschichtig, umstritten und zugleich hoch relevant für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Sie geht einher mit Ideen und Zuschreibungen von Innovation und Exzellenz.

In vier Modulen (Interviewstudie, Dialogveranstaltungen, Interventionstrainings und Multiplikation) wird das bestehende Exzellenzverständnis im Zusammenhang mit der Sichtbarkeit und Sichtbarwerdung von Wissenschaftlerinnen untersucht und kritisch hinterfragt. Im Fokus stehen Postdoktorandinnen sowie Akteur*innen der Hochschulkommunikation. Die aus den Dialogveranstaltungen gewonnenen Erkenntnisse sind Gegenstand dieses Artikels und Grundlage für die Konzeption der Workshops des Projektmoduls „Intervention“.

Der vorliegende Beitrag fasst die Inhalte und wesentlichen Diskussionslinien der dreistündigen Veranstaltungen zusammen. Im Fokus standen die Perspektiven der Teilnehmenden in Bezug auf Zusammenhänge zwischen den Themenkomplexen Sichtbarkeit, Sichtbarmachung, Geschlecht und Wissenschaftskommunikation (s. a. Wegrzyn & Mallat, 2024 im Erscheinen). Es zeigt sich: Geschlechtliche Machtasymmetrien erschweren

die Sichtbarwerdung von Wissenschaftlerinnen und müssen als Teil der allgegenwärtigen Sichtbarkeitsforderung diskutiert werden. Zur Einordnung des Spannungsverhältnisses von Sichtbarkeit, Geschlecht und Exzellenzzuschreibungen werden zunächst theoretische und empirische Arbeiten skizziert. Anschließend wird das Konzept der Dialogveranstaltungen dargelegt und die zentralen Argumente der einzelnen Akteursgruppen nachgezeichnet. Abschließend folgt eine Diskussion der daraus entstehenden Handlungsoptionen und -spielräume.

2 (Un-)Sichtbarkeit in der Wissenschaft und Gender

Sichtbarkeit ist im öffentlichen Raum ein wichtiger Indikator für gewährte Anerkennung und die Bewertung von Relevanz (Krüger & Hesselmann, 2020) und für soziale Gruppen mit der Suche nach geeigneten Kommunikationsstrategien, für „angemessene Repräsentation“ (Mieszkowski & Nieberle, 2023, S. 8) ihrer selbst verknüpft. Ihr wird zunehmend höhere Bedeutung zugeschrieben, wenn es um die Bewertung von wissenschaftlicher Tätigkeit geht (Plomteux & Oggolder, 2020). Leistungsmesszahlen quantifizieren wissenschaftlichen Output und belohnen tendenziell Quantität über Qualität (Angermüller, 2010). Eine Vielzahl quantitativer Messzahlen, wie der Impact-Faktor, sollen Forschungsoutput und seine Effekte messbar machen und in Qualitätskontrollen einbinden (Leßmöllmann, 2019). Doch gerade diese Indikatoren, allen voran der Publikationsindex (h-index), unterliegen systematischen Verzerrungen. Der h-index setzt die Anzahl der Zitationen in ein Verhältnis zu den Publikationen der jeweiligen Forschenden. Die häufigere Selbstzitation von Männern führt so zu einer Verzerrung des h-index (Cameron et al., 2016) und trägt zum Gender Citation Gap bei (Dworkin et al., 2020). Dieser bezeichnet die Lücke im Verhältnis der Zitation von Frauen und Männern. Frauen werden signifikant weniger

¹ „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung zum Thema Exzellenz und Gender für Post-Docs und Akteur*innen der Hochschulkommunikation“. Das Projekt wird im Rahmen der Förderlinie „Innovative Frauen im Fokus“ gefördert (FKZ 01FP21023).

zitiert als Männer, trotz gleicher Qualität der Publikationen (ebd.).

Das Problem dieser Gender Bias liegt auch in ihrer selbstverstärkenden Natur. Der „Matilda-Effekt“ (2015), beschrieben durch die Historikerin Margaret Rossiter, bezieht sich auf den durch Robert K. Merton geprägten „Matthäus-Effekt“ (1968/1973). Dieser bezeichnet einen selbstverstärkenden Prozess, bei dem Anerkennung jenen zugeschrieben wird, die schon Anerkennung und Sichtbarkeit erzielen konnten (Rossiter, 2015). Der Matilda-Effekt beschreibt das Gegenteil: Leistungen marginalisierter Gruppen werden weniger anerkannt und beispielsweise Arbeiten von Frauen wiederholt Männern zugeschrieben. Merton baute seine Arbeit zum Matthäus-Effekt so massiv auf die Arbeit seiner Frau Harriet Zuckerman auf, dass er sie als Co-Autorin hätte nennen sollen (Merton, 1973, S. 439).

In Zusammenhang mit dem Matilda-Effekt hat das Projekt SPARK² die folgende Definition einer gendergerechten Sichtbarkeit ausgearbeitet (Prautsch et al., 2022, S. 3):

„Eine positive gendergerechte Sichtbarkeit ist erreicht, wenn Wissenschaftler:innen unabhängig von ihrem (binären) Geschlecht, aber auch ihrer (sozialen) Herkunft, lediglich aufgrund ihrer Expertise angefragt, für hochwertige Stellen angesprochen oder wissenschaftlich und öffentlich zitiert werden und mit ihrem Portfolio auch einer breiten Öffentlichkeit bekannt sind.“

Forschende werden demnach durch ihre Forschung sichtbar, ohne dass Diskriminierungskategorien wie Geschlecht oder (soziale) Herkunft die Verbindung zwischen Forschungsleistung und Sichtbarkeit moderieren.

Der Hochschulkommunikation fällt im Kontext ungleicher Sichtbarmachung von Wissenschaftler*innen eine besondere Rolle zu. Neben den zentralen Pressestellen umfasst diese Gruppe alle Akteur*innen in z. B. Fachbereichen oder Forschungsverbänden, welche die Darstellung der Hochschule bzw. ihres Bereichs nach Außen verantworten. Die Hochschulkommunikation kann eine breitere Sichtbarkeit einzelner Wissenschaftler*innen erhöhen und so Unterstützung bei der Medienarbeit leisten (Peters, 2019, S. 211). Dabei bewegt sie sich in einem Spannungsfeld zwischen neuer Norm einer geschlechtergerechten Darstellung von Wissenschaftler*innen und der Realität einer numerischen Überrepräsentation von Wissenschaftlern, insbesondere auf der Ebene der Postdocs und Professuren. Zudem sind Hochschulen und somit auch Pressestellen von gesellschaftlichen Stereotypen in Bezug auf Geschlechter durchdrungen (Meyer & Rowan, 1977) und prägen so die Arbeit und Positionierung der hier agieren-

den Akteur*innen. Eva Wegrzyn und Anja Mallat (im Erscheinen) zeigen, dass sich die Kommunikator*innen ihrer Handlungsspielräume und -macht in Bezug auf Gleichstellung oft nur eingeschränkt bewusst sind und diese nicht immer wahrnehmen (wollen), wodurch sie ihrer Rolle als „Mit-Konstrukteur*innen der Realität“ (ebd.) nicht immer gewahr sind.

Die Betrachtung des Zusammenhangs zwischen Wissenschaftskommunikation in die Gesellschaft hinein und wissenschaftsinterner Sichtbarkeit zeigt, dass beide Bereiche miteinander verbunden sind, da Medienpräsenz die Zitationsrate beeinflussen kann (Phillips et al., 1991; Dumas-Mallet et al., 2020). Da auch hier der Matthäus-/Matilda-Effekt wirkt, kann über Medienpräsenz allein noch keine geschlechtergleiche Sichtbarkeit erreicht werden (Franzen, 2018). Wissenschaftskommunikation in die Öffentlichkeit kann dennoch Teil der Sichtbarkeitsstrategie sein, besonders wenn sie mit Sichtbarkeit in der Fachcommunity verbunden ist und Netzwerkeffekte nutzt (Rouzer et al., 2023). Das zielgruppenspezifische Herunterbrechen der eigenen Forschung ist eine wirkungsvolle Fähigkeit, sowohl für Kommunikation in die wissenschaftsnahe Öffentlichkeit als auch für das Etablieren neuer interdisziplinärer Forschungsprojekte. Gerade für Frauen und andere historisch marginalisierte Personengruppen kann das Stärken der eigenen Position und des Zugehörigkeitsgefühls zu einer Überwindung des Impostor-(Hochstapler-) Syndroms und zu einem Verbleib in der Wissenschaft beitragen (Stachl & Baranger, 2020). Das Impostor-Syndrom wurde 1978 von Pauline R. Clance und Suzanne A. Imes erstmals beschrieben. Es betrifft häufig Frauen und geht mit Zweifeln und Ängsten in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten einher, trotz anerkannter Leistungen in Form von Auszeichnungen oder Abschlusszeugnissen (Clance & Imes, 1978; Klinkhammer & Saul-Sapron, 2009). Flora Fassl et al. zeigen, dass nicht das Geschlecht, sondern negative weibliche Stereotype maßgeblich hierfür sind (Fassl et al., 2020). Das Syndrom kann zu geringerer Karriereplanung und Strategieentwicklung führen, was die hohe Ausstiegsrate von Frauen aus der Wissenschaft beeinflusst (Neureiter & Traut-Mattausch, 2016). Aktive Maßnahmen zur Förderung der Sichtbarkeit weiblicher Forschender sollten also auch die Stärkung dieser mitdenken.

Ein weiteres Sichtbarkeitshindernis ist die Sorge vor und Realität von Hate Speech im öffentlichen sowie insbesondere im digitalen Raum. Hate Speech bezeichnet Äußerungen, die gegen Einzelpersonen oder Gruppen gerichtet sind und häufig Bezug auf Diskriminierungsmerkmale

² „Sichtbare Potentialträgerinnen als Rollen(vor)bilder weiblicher wissenschaftlicher Karrieren (SPARK)“, ebenfalls Teil der BMBF-Förderlinie Innovative Frauen.

wie Geschlecht, race, Religion, Alter oder Behinderung nehmen. Sie stellt zunehmend eine Bedrohung für marginalisierte Gruppen, aber auch für Demokratien dar, da Menschen darin gehindert werden, sich und ihren Positionen im öffentlichen Raum Ausdruck zu verleihen (Jaki & Steiger, 2023). Auch im Bereich der Wissenschaft hat Hassrede gegenüber Forschenden zugenommen (Oksanen et al., 2022). In diesem Zusammenhang zeigen George Veletsianos et al. (2018), dass die meisten Wissenschaftlerinnen darauf mit Rückzug und Vermeidung bestimmter sozialer Medien reagieren, sodass auch ihre Sichtbarkeit leidet. Die Antizipation von Hass könnte einen ähnlichen Effekt haben. Die Förderung von Sichtbarkeit im digitalen Raum ist damit ein voraussetzungsvolles Unterfangen, das der Unterstützung durch hochschulische Institutionen bedarf.

3 Das Konzept der Dialogveranstaltungen

Die Dialoge sind Inhalt des zweiten Moduls des EXENKO-Projekts. Ihre Zielsetzung besteht in der Diskussion und Erweiterung der Ergebnisse der Interviewstudie und dem Austausch der unterschiedlichen Akteursgruppen zu Fragen der Sichtbarkeit und Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen. Durchgeführt wurden die vier als Workshops konzipierten Dialoge von Mai bis August 2023 an den vier Partnerhochschulen (Hochschule Ruhr West, RWTH Aachen, Universität Duisburg-Essen und Universität zu Köln). Eingeladen waren neben Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase Akteur*innen der Hochschulkommunikation sowie aus den Bereichen Gender und Diversity der jeweiligen Hochschule. Einführend wurden die Ergebnisse der Interviewstudie vorgestellt und diskutiert. Die Präsentation umfasste eine Gegenüberstellung der in den Interviews geäußerten Positionen der einzelnen Akteur*innengruppen (Hochschulkommunikation, Wissenschaftlerinnen und Akteurinnen der Gleichstellung) zur Frage der Sichtbarkeit und Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen. Im Anschluss wurden die Teilnehmenden gebeten, eigene Gedanken zu den vorgestellten Ergebnissen zu äußern.

In der Arbeitsphase fanden sich die Teilnehmenden in heterogenen Gruppen zusammen, um gemeinsam zu diskutieren, wie die unterschiedlichen Akteursgruppen an Hochschulen dazu beitragen können, die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Die Ergebnisse wurden von den Teilnehmenden auf Postern festgehalten. Anschließend wurden die Poster in einem Gallery Walk in neuen Gruppenzusammensetzungen

den anderen Teilnehmenden vorgestellt und um fehlende Punkte ergänzt. Die folgende Frage diente als Ausgangspunkt der Diskussion: *Was kann die Akteursgruppe aktiv tun? Welche persönlichen und strukturellen Ressourcen sind dazu notwendig? Welche Wünsche und Erwartungen haben Sie?*

In einer Abschlussrunde wurden die Teilnehmenden um ein Fazit gebeten, indem sie die für sie zentralen Kernbotschaften der Dialogveranstaltung wiedergeben sollten und offen gebliebene Fragen geäußert werden konnten.

4 Diskussionslinien der Dialoge

Das primäre Ziel der Dialogveranstaltungen, der *Austausch* zwischen den verschiedenen Akteur*innengruppen, wurde von allen Teilnehmenden als größte Bereicherung im Workshop bestätigt, da er so bislang an keiner der Hochschulen stattgefunden habe. Im Dialog sei deutlich geworden, dass in vielen Bereichen schon Bemühungen und Angebote für mehr Sichtbarkeit insbesondere von Frauen vorhanden, jedoch oft nicht bekannt seien. Fehlende Transparenz von Prozessen, Kommunikationszielen und -kriterien sowie Unkenntnis über Ansprechpersonen kristallisierten sich insbesondere in der Arbeitsphase heraus und stellten sich als eine der großen Barrieren für Sichtbarmachung und -werdung dar. Aus diesem Grund, so die Teilnehmenden, seien der Austausch und das Aushandeln von Prozessen notwendig, um bestehende strukturelle Hindernisse zu reduzieren.

Im Workshop wurden zudem *Machtasymmetrien* zwischen den Geschlechtern von den Teilnehmenden als Bestandteil der Sichtbarkeitsfrage identifiziert. Hochschulkommunikation und Vorgesetzte seien oft in der Position, in Bezug auf Veröffentlichungen oder die Präsentation von Themen oder Zusammenarbeiten selektieren zu dürfen. Über diese Gatekeeper-(Torwächter-) Position (Merton & Zuckerman, 1972/1973) kann so Macht ausgeübt und Zugang gewährt oder verweigert werden.

Sichtbarkeit wurde von den Teilnehmenden auf drei Ebenen bezogen und diskutiert: (1) Sichtbarkeit der eigenen Forschung und Person innerhalb der eigenen Fachcommunity, beispielsweise auf Konferenzen oder durch Publikationen, (2) Sichtbarkeit in der breiten Öffentlichkeit über verschiedene mediale Kanäle und universitätseigene Pressestellen sowie (3) die Sichtbarkeit innerhalb der eigenen Hochschule, die relevant für mögliche Beförderungen, berufliche Weiterentwicklung sowie die frühe Förderung von Personen ist.

Eine Sorge, die gegenüber Diversitätsmaßnahmen geäußert wurde, ist die Wahrnehmung der eigenen Person durch andere als vermeintliche³ „Quotenfrau“ oder als Token (Symbol) einer bestimmten Gruppe. Tokens sind nach Rosabeth Moss Kanter (1977) Menschen, die als Teil einer meist marginalisierten Gruppe wahrgenommen werden und eine Repräsentationsfunktion für die gesamte Gruppe zugeschrieben bekommen. Sie werden als Symbol in einem Umfeld sichtbar gemacht, in dem die marginalisierte Gruppe nicht oder kaum vertreten ist. Die Intersektionalität verschiedener Diskriminierungskategorien kommt als verstärkender Faktor hinzu (Kanter 1977). So gilt es, im Prozess der Sichtbarmachung sensibel mit sich wechselseitig verstärkenden Diskriminierungspotenzialen, wie z. B. Behinderung und Geschlechtsausdruck, umzugehen und das Spannungsverhältnis zwischen stärkerer Sichtbarmachung marginalisierter Gruppen und Tokenismus zu balancieren.

In den Dialogveranstaltungen haben sich klare geschlechtsspezifische Hindernisse für die Sichtbarkeit weiblicher Postdocs herauskristallisiert. Intersektionale Diskriminierungserfahrungen, das Impostor-Syndrom sowie gesellschaftlich strukturelle Faktoren, wie die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit und die stärkere Betroffenheit von Hate Speech, sind die zentralen thematisierten Barrieren. Da zeitliche Ressourcen von Wissenschaftlerinnen im Schnitt begrenzt sind, priorisieren sie inhaltliche Arbeit an Fachartikeln, mit dem Wissen, dass bei der Besetzung von (unbefristeten) Positionen im Wissenschaftsbetrieb, insbesondere bei Berufungen, nach wie vor klassische Kriterien wie Publikationen, Vorträge und Kennzahlen innerhalb der Fachcommunity wirkmächtig sind. Mentoring und Workshops zur Stärkung und Reflexion der eigenen Position zum Thema Kommunikation und Kommunikationsmotivation sowie Maßnahmen, die Selbstzweifel reduzieren (können), wurden als Maßnahmen für Individuen vorgeschlagen. Diese dürfen jedoch nicht ohne eine Reduktion struktureller Hindernisse gedacht werden, da diese den Rahmen bestimmen, innerhalb dessen kommuniziert werden kann.

Deswegen schlagen wir aufbauend auf der eingangs genannten Definition geschlechtergerechter Sichtbarkeit aus dem Projekt SPARK eine Erweiterung vor:

*„Eine geschlechtergerechte Sichtbarkeit ist erreicht, wenn Wissenschaftler*innen unter Berücksichtigung ihrer individuellen Lebensleistung, die durch die jeweiligen Kontextbedingungen geprägt ist (z. B. Geschlecht in Verbindung mit soziokultureller Herkunft) aufgrund ihrer Expertise angefragt, für hochwer-*

tige Stellen angesprochen oder wissenschaftlich und öffentlich zitiert werden und mit ihrem Portfolio innerhalb ihrer Organisation, in der Fachcommunity und auch einer breiten Öffentlichkeit bekannt sind.“

Die Einbettung individueller wissenschaftlicher Leistungen in den Kontext ihrer Entstehung trägt dazu bei, dass ihnen in der Beurteilung der Exzellenz Rechnung getragen wird.

Unterstützungswünsche an die anderen Akteursgruppen vonseiten der Wissenschaftlerinnen drehen sich um die Rahmenbedingungen für gelingende Kommunikation. So benötigt es ein transparentes hochschulweites Kommunikationskonzept, aus dem u. a. Ziele, Ansprechpersonen und Themenschwerpunkte hervorgehen. Vorgesetzte könnten Wissenschaftler*innen für eigens initiierte Projekte sichtbar werden lassen sowie Zeit für Kommunikation einräumen. Gleichstellungsteams können als Expert*innen auf allen Ebenen prozessunterstützend wirken. Die Leitungsebene der Hochschule kann rahmengebend agieren, zum Beispiel durch juristische Unterstützung bei Hate Speech. Insgesamt benötigt es umfangreichere strukturelle Unterstützung, damit Wissenschaftskommunikation für Wissenschaftler*innen nicht zu weiterer Überlastung führt und einen tatsächlichen Effekt auf ihre Sichtbarkeit haben kann.

5 Fazit und Ausblick

Wissenschaftskommunikation jenseits der Fachcommunity ist und wird auch in Zukunft ein Teil wissenschaftlicher Arbeit sein. Eine geschlechtergerechte Praxis bezieht hierfür die strukturellen Gegebenheiten als Kontextbedingungen mit ein, um Barrieren der Sichtbarwerdung und -machung möglichst gering zu halten und Unterstützung (z. B. geschlechtsspezifische Quoten, Mentorings, Bildgestaltung) bedarfsgerecht zur Verfügung zu stellen.

Wissenschaftler*innen sollten ihre Position zu Sichtbarkeit reflektieren und bisherige Strategien kritisch prüfen. Die Hochschulkommunikation kann ihre Handlungsspielräume weiter ausschöpfen und strukturelle Barrieren abbauen. Dabei sind vor allem die Bereitstellung transparenter Kommunikationskonzepte und -richtlinien zielführend sowie die Unterstützung von Kommunikationswünschen der Wissenschaftler*innen. Geschlechtergerechte Repräsentation und die Reflexion der eigenen Handlungsmacht und Position zu Geschlechterfragen schaffen die Basis für eine geschlechtersensible Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen.

³ Das Bundesgleichstellungsgesetz setzt in § 8 fest, dass Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen sind. Es ist also ein klarer Leistungsbezug verankert, der die fachliche Eignung als primäres Kriterium sichert, das Geschlecht ist sekundäres Auswahlkriterium.

Geschlechtergerechte Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen benötigt die Anstrengung unterschiedlicher Akteur*innen, um bestehende Gender Bias abzubauen und Forschende entsprechend ihrer Expertise und Exzellenz angemessen zu repräsentieren. Die Workshops des im Projekt EXENKO auf die Dialoge folgenden Interventionsmoduls sind ein Schritt, die Befähigung von Wissenschaftlerinnen sowie Sensibilisierung der Akteur*innen der Hochschulkommunikation für intersektionale Schieflagen in der (Re-)Präsentation der Hochschulangehörigen weiter zu befördern. Weitere Schritte liegen bei den verschiedenen strukturschaffenden Akteur*innen (Gender & Diversity, Gleichstellungsbeauftragte, Leitungsebene) und in der gesamtgesellschaftlichen Dekonstruktion von Geschlechterrollen und -bildern.

Literaturverzeichnis

- Angermüller, J. (2010). Wissenschaft zählen: Regieren im digitalen Panopticon. *Leviathan* (Sonderheft 25), 174–190.
- Cameron, E. Z., White, A. M. & Gray, M. E. (2016). Solving the Productivity and Impact Puzzle: Do Men Outperform Women, or are Metrics Biased? *BioScience*, 66(3), 245–252. <https://doi.org/10.1093/biosci/biv173>
- Dumas-Mallet, E., Garenne, A., Boraud, T. & Gonon, F. (2020). Does newspapers coverage influence the citations count of scientific publications? An analysis of biomedical studies. *Scientometrics*, 123(1), 413–427. <https://doi.org/10.1007/s11192-020-03380-1>
- Dworkin, J. D., Linn, K. A., Teich, E. G., Zurn, P., Shinohara, R. T. & Bassett, D. S. (2020). The extent and drivers of gender imbalance in neuroscience reference lists. *Nature Neuroscience*, 23(8), 918–926. <https://doi.org/10.1038/s41593-020-0658-y>
- Franzen, M. (2018). Matthäus schlägt Matilda: Der Gender Citation Gap in der Wissenschaft. *WZB Mitteilungen* (161), 31–33.
- Jaki, S. & Steiger, S. (2023). Hate Speech online: Hartnäckiges Phänomen und interdisziplinärer Forschungsgegenstand. In S. Jaki & S. Steiger (Hrsg.), *Digitale Hate Speech* (S. 1–14). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-65964-9_1
- Krüger, A. K. & Hesselmann, F. (2020). Sichtbarkeit und Bewertung. *Zeitschrift für Soziologie*, 49(2–3), 145–163. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2020-0015>
- Lerchenmüller, C., Schmallenbach, L. & Lerchenmüller, M. J. (2021, 8. Oktober). „Gender Publication Gap“ 2020 größer geworden. <https://www.forschung-und-lehre.de/forschung/gender-publication-gap-2020-groesser-geworden-4086>
- Leßmöllmann, A. (2019). Hochschulkommunikation und Gemeinwohl. In W. Hinsch & D. Eggers (Hrsg.), *Öffentliche Vernunft?* (S. 73–84). De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110614244-008>
- Merton, R. K. (1968/1973). The Matthew Effect in Science. In R. K. Merton (Hrsg.), *The Sociology of Science: Theoretical and Empirical Investigations* (S. 439–459). The University of Chicago Press. (Erstveröffentlichung 1968)
- Merton, R. K. & Zuckerman, H. (1972/1973). Age, Aging, and Age Structure in Science. In R. K. Merton (Hrsg.), *The Sociology of Science: Theoretical and Empirical Investigations* (S. 497–559). The University of Chicago Press. (Erstveröffentlichung 1972)
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363.
- Mieszkowski, S. & Nieberle, S. (2023). Vorwort: Politik in der Populärkultur: Zur genderrelevanten Verhandlung von Un/Sichtbarkeit. *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 15(2), 7–10. <https://doi.org/10.3224/gender.v15i2.01>
- Oksanen, A., Celuch, M., Latikka, R., Oksa, R. & Savela, N. (2022). Hate and harassment in academia: the rising concern of the online environment. *Higher Education*, 84(3), 541–567. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00787-4>
- Peters, H. P. (2019). WissenschaftlerInnen als Kommunikatoren. In B. Fähnrich, J. Metag, S. Post & M. S. Schäfer (Hrsg.), *Forschungsfeld Hochschulkommunikation* (S. 209–225). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-22409-7_10
- Phillips, D. P., Kanter, E. J., Bednarczyk, B. & Tastad, P. L. (1991). Importance of the lay press in the transmission of medical knowledge to the scientific community. *The New England Journal of Medicine*, 325(16), 1180–1183. <https://doi.org/10.1056/nejm199110173251620>
- Plomteux, D. & Oggolder, C. (2020). Zwischen Rechtfertigung und Effizienz: Zur Sichtbarkeit des Wettbewerbs um Sichtbarkeit in der digitalisierten Wissenschaft. *kommunikation@gesellschaft*, 21(1). <https://doi.org/10.15460/kommges.2020.21.1.614>
- Prautsch, C., Rathke, J., Knuth-Herzig, K. & Zern-Breuer, R. (Juni 2022). *Design Sprint „Sichtbarkeit für Frauen in der Wissenschaft“* (Lessons Learned Paper Nr. 1). SPARK Speyer.

- Kanter, R. M. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965–990. <http://www.jstor.org/stable/2777808>
- Rossiter, M. W. (2015). Der Matthäus Matilda-Effekt in der Wissenschaft. In T. Wobbe (Hrsg.), *Interdisziplinäre Arbeitsgruppen Forschungsberichte: Bd. 12. Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne: Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart* (S. 191–210). transcript Bielefeld.
- Rouzer, S. K., Kalinowski, L. M. & Kaseda, E. T. (2023). The importance of promoting scientific advocacy & outreach for trainees. *Neuropsychopharmacology*, 48(5), 713–715. <https://doi.org/10.1038/s41386-023-01530-6>
- Stahl, C. N. & Baranger, A. M. (2020). Sense of belonging within the graduate community of a research-focused STEM department: Quantitative assessment using a visual narrative and item response theory. *PLoS ONE*, 15(5), e0233431. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0233431>
- Veletsianos, G., Houlden, S., Hodson, J. & Gosse, C. (2018). Women scholars' experiences with online harassment and abuse: Self-protection, resistance, acceptance, and self-blame. *New Media & Society*, 20(12), 4689–4708. <https://doi.org/10.1177/1461444818781324>
- Wegrzyn, E. & Mallat, A. (2024). Eine gute Geschichte? – Zur Rolle der Hochschulkommunikation bei der Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen. Im Erscheinen.

Kontakt und Information

Lena Braunisch
lena.braunisch@stud.uni-due.de

Eva Wegrzyn
eva.wegrzyn@uni-due.de

<https://doi.org/10.17185/duerpublico/82023>

Jana Fritsche im Interview mit Sylka Scholz

Ein „Netz an Rezeptionsketten“ in der Männlichkeitsforschung

Die Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie hat den Dissertationspreis 2023 an Jana Fritsche verliehen für ihre Arbeit *Über die Unwahrscheinlichkeit der Männlichkeitsforschung. Genealogie eines Forschungsfelds*. Die Autorin selbst ist nicht im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW vertreten, sondern arbeitet im Team Forschung am TUM Medical Education Center. Ihr Buch erschien jedoch im Mai 2024 als Band 80 in der Reihe Geschlecht und Gesellschaft, deren Koordination im Netzwerk FGF angesiedelt ist. Reihenmitherausgeberin Sylka Scholz sprach mit der Autorin über Entwicklungen, Dynamiken und Risiken der Männlichkeitsforschung.

Sylka Scholz: Männlichkeitsforschung ist in Deutschland und international mittlerweile ein etabliertes Forschungsgebiet und Sie untersuchen, wie dieses Feld entstanden ist. Jetzt stolpert man natürlich erst mal über den Titel „Über die Unwahrscheinlichkeit der Männlichkeitsforschung“. Was meinen Sie denn damit?

Jana Fritsche: Die Unwahrscheinlichkeit bezieht sich zunächst auf den Ausgangspunkt der Arbeit, auf die gängige These, dass das Männliche

und Allgemein-Menschliche lange Zeit – bis ins 20. Jahrhundert hinein – gleichgesetzt wurde: Männlichkeit sei bis dahin gar nicht als eine eigene Lebenslage oder Subjektposition sichtbar geworden. Vor diesem Hintergrund ist die Männlichkeitsforschung zunächst einmal ganz nüchtern betrachtet etwas sehr Unwahrscheinliches. In meiner Studie frage ich nach den gesellschaftlichen Bedingungen, die die Entstehung der Männlichkeitsforschung wahrscheinlich machen. Dabei beziehe ich mich aber auch auf die weitere Entwicklung, denn kein Forschungsfeld ist automatisch auf Dauer gestellt, sondern muss immer wieder seinen Gegenstand herstellen und auch gegen die Wahrscheinlichkeit absichern, dass er zum Beispiel aufgrund sozialen Wandels auch wieder verschwindet. Das trifft nicht nur auf die Männlichkeitsforschung zu, sondern auf jedes Forschungsfeld, aber an der Männlichkeitsforschung kann man diese Dynamiken besonders gut studieren.

Ihre zentrale These lautet, dass das Begründungsnarrativ der Männlichkeitsforschung, sie habe sich in den 1970er-, -80er-Jahren in Reaktion und Folge auf die Frauenbewegung und die Frauenforschung entwickelt, ein Mythos ist. Stattdessen entfalten Sie die These, dass es

¹ Vgl. Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 47/2020, S. 15, zum 25-jährigen Gründungsjubiläum.

² Die Kurzfassung des Gesprächs wurde bereits im blog interdisziplinäre geschlechterforschung veröffentlicht: Jana Fritsche im Interview mit Sylka Scholz: Offen für Überraschungen im Feld der Männlichkeitsforschung, in: blog interdisziplinäre geschlechterforschung, 30.04.2024, www.gender-blog.de/beitrag/feld-der-maennlichkeitsforschung/, DOI: <https://doi.org/10.17185/gender/20240430>

sich dabei schon um eine zweite, spätmoderne Generation von Forscher:innen handelt. Da ist natürlich die spannende Frage, wer ist denn für Sie die erste Generation?

„Mythos“ würde ich es vielleicht nicht direkt nennen, aber eben die nächstliegende und intuitivste Erklärung, die meines Erachtens mangelnder Forschung geschuldet ist. Wenn man sich ein bisschen genauer damit beschäftigt, lassen sich Vorläufer der Männlichkeitsforschung schon um 1900 finden. Zum Beispiel wurden in dem Sammelband von Koßmann und Weiß (1908) bereits Überlegungen veröffentlicht, wie man die Charakteristika von Männern wissenschaftlich untersuchen könnte. Erste sozialwissenschaftliche Studien finden sich schon in den 1940er- und 1950er-Jahren in den USA, zum Beispiel von Mirra Komarovsky (1940) und Helen Mayer Hacker (1957), aber auch in Deutschland, zum Beispiel von Gerhard Kleining 1959, in den 1970ern dann von Autoren, die auch für die spätere Männlichkeitsforschung immer noch von Bedeutung sind, wie zum Beispiel Joseph Pleck (1974; 1976). All diese Positionen eint, dass sie ein ähnliches Problem bearbeiten, diese Texte weisen also ähnliche Muster auf, weshalb ich sie als eine Generation zusammenfasse, der dann ab den 1980er-Jahren eine zweite Generation mit veränderten Narrativen folgt.

Jetzt interessiert uns natürlich: Was ist das Problem, das diese früheren Männerforscher:innen behandeln?

Die frühen Forscher:innen machen die Beobachtung, dass es keine einheitliche Form von Männlichkeit gibt, sondern unterschiedliche Männlichkeitsentwürfe. Diese werden von den Forscher:innen vor allem als Gegenwartsphänomen ihrer Zeit gesehen und auf den sozialen Wandel zurückgeführt. Dabei ist die Diagnose, dass sich ganz unterschiedliche Männlichkeitsrollen – damals war noch von ‚Rolle‘ die Rede – überlappen: einerseits noch alte bestehende Rollen, auf der anderen Seite bereits moderne, schon angepasste Männlichkeitsrollen. Und diese Überlappungen verursachen dann eben Dilemmata, Bürden, wie es heißt, und eine gewisse Orientierungslosigkeit unter Männern. Diese Differenz oder Diskrepanz zwischen Männlichkeitsentwürfen stellt das eigentliche Problem dar, und die Lösung dieser Problemstellung zielt in der frühen Männlichkeitsforschung darauf ab, dass sich möglicherweise künftig eine synchronisierte Männlichkeitsrolle entwickelt, die mit ihrem sozialen Umfeld wieder in Ein-

klang steht. Das heißt, in der ersten Generation ist die Differenz das Problem und die Einheit wird zur Lösung.

Wie sind Sie auf diese These gekommen und wie sind Sie dann methodisch, methodologisch vorgegangen?

Zum einen wollte ich das Forschungsfeld aus sich heraus bearbeiten und nicht schon bestehende Einordnungen zur Männlichkeitsforschung und ihrer Geschichte zusammenfassen, das hätte meines Erachtens nicht so viel ergeben. Ich habe stattdessen sozialwissenschaftliche Publikationen zu Männlichkeit selbst untersucht. Zur Erschließung des Datenkorpus bin ich im Prinzip so vorgegangen, dass ich aus bestehenden Handbüchern, Überblicksartikeln usw. genannte Meilensteine identifiziert habe und den Literaturverweisen gefolgt bin: Auf wen beziehen sie sich, wie geht es dann weiter? So entsteht ein Netz an Rezeptionsketten, und diese Kette endet beim schon erwähnten Sammelband von Koßmann und Weiß um 1908. Die aktuelleren Arbeiten habe ich aus entsprechenden Fachjournalen herausgezogen, die zur gegebenen Zeit am meisten zitiert worden sind. Die Interpretation der Texte erfolgt dann über die funktionale Analyse. Das ist eine Perspektive, die ihre theoretische Fundierung in der System-, Gesellschafts- und Differenztheorie hat. Wissenschaftliche Aussagen werden danach als bereits gesellschaftlich anschlussfähige Lösungen verstanden und die Herausforderung bei der Analyse ist dann, herauszuarbeiten, was eigentlich das zugrunde liegende Problem dieser Texte ist. In weiteren Interpretationsschritten habe ich dann gefragt: Wird dieses Problem eigentlich nur von der Männlichkeitsforschung bearbeitet oder taucht es auch in anderen Kontexten auf? Und inwiefern lässt sich die Problemstellung ganz spezifisch nur Männlichkeit zurechnen oder gibt es auch noch andere Zusammenhänge, die sich darin spiegeln?

Für die erste Generation wäre das Bezugsproblem Männlichkeit in dem Fall, dass angenommen wird: Eine Passung zwischen der ‚alten Männerrolle‘ und den neuen Anforderungen an Männlichkeit ist nicht mehr gegeben, wir haben es jetzt mit einer Pluralität zu tun. Das könnte sich aber auch an anderen Punkten der Gesellschaft zeigen.

Tatsächlich habe ich herausgefunden, dass es sich nicht um ein genuin spezifisches männliches Problem handelt. Auffällig ist die Problemlösungskonstellation: einerseits sozialer Wandel und Individualisierung, die Problematik von „Wie

kann ich eigentlich individuell sein und mich ausdrücken?“ und auf der anderen Seite „Wie kann ich in dieser Individualität oder Subjektivität auch in etwas Größeres, Allgemeines reinpassen oder mich im Allgemeinen wiederfinden?“. Dieser Problemkomplex ist im Grunde das, was gerade die frühe Soziologie mit den Denkfiguren des bürgerlichen Subjekts beschrieben hat: Das ist quasi ein klassisches, bürgerliches Problem, was man in der allgemeinen Soziologie für das ‚allgemeine‘ Subjekt finden kann und worauf sich die Soziologie letztlich auch als Wissenschaft gründet. Das Spannende ist, dass genau diese Problemstellung zwischen dem Besonderen und dem Allgemeinen des bürgerlichen Subjekts in der Männlichkeitsforschung ganz spezifisch Männlichkeit zugeschrieben wird und in der Forschung keine hinreichende methodische Kontrolle stattfindet, ob jetzt dieser Problembezug einzig und allein Geltung für den, ich nenne es mit Luhmann ‚Sonderhorizont‘ Männlichkeit hat.

Was unterscheidet jetzt die erste Generation von Männlichkeitsforscher:innen von der zweiten Generation?

Das ist tatsächlich die ganz spannende Umkehr von Problemen und Lösungen. In der ersten Generation ist die Differenz der unterschiedlichen Männlichkeiten oder Männlichkeitsrollen das Problem und die Einheit soll zur Lösung werden. In der zweiten Generation kehrt sich das genau um, hier werden die unterschiedlichen Ausprägungen von Männlichkeit eben nicht mehr als historisches Zwischenstadium oder als Gegenwartsphänomen begriffen, sondern als immer weiter fortlaufendes und unausweichliches Produkt von Männlichkeitskonstruktionen. Man geht also davon aus: Männlichkeit ist immer divers, ist immer unterschiedlich in ihren Ausprägungen, und das Problem wird dann tatsächlich, Männlichkeit eine Einheit zu unterstellen. Die zweite Generation arbeitet sich an diesem Problem ab, wie man Männlichkeitskonstruktionen beschreiben kann, ohne diese immer auf eine Einheit zurückzuführen. Das heißt, bestimmte Entwicklungen von Konstruktionskonzepten werden dann zur Lösung, um dieses Einheitsproblem zu bearbeiten.

Und wer bearbeitet das? Wir haben ja für die erste Generation jetzt so ein paar Namen genannt, darum würde ich Sie jetzt auch für die zweite Generation bitten.

Da ist ganz vorne mit dabei natürlich Raewyn Connell (1987; 1995), die ja auch noch gegenwärtig als Pionierin der Männlichkeitsforschung

genannt wird, wo ich sagen würde, es ist vor allem die Pionierin der zweiten Generation. Es gibt aber auch schon Mitte der 1980er-Jahre Positionen, die auf die vielfältigen Männlichkeiten hinweisen. Das sind zum einen Harry Brod (1987) oder Jeff Hearn (1987) oder, wenn wir uns den deutschsprachigen Raum angucken, Ursula Müller und Sigrid Metz-Göckel (1986) mit einer größeren Studie, die auch schon diese Umstellung vollziehen. In der jüngsten Zeit vermehren sich die Publikationen immer stärker, es lassen sich weniger einzelne Positionen herausarbeiten. Connell ist nach wie vor sehr führend, was die Konzepte angeht, aber ich würde auch beispielsweise Eric Anderson dazuzählen.

Connell wird auch sehr stark kritisiert genau mit diesem Konzept der „inclusive masculinity“ von Anderson oder „hybrid masculinity“. Würden Sie sagen, da konstituiert sich eine dritte Generation an Forscher:innen oder ist das alles noch Teil der zweiten Generation?

Ich sehe durchaus Potenziale und Ansatzpunkte für eine dritte Generation, allerdings weniger in diesen Konzepten wie „hybrid“ oder „inclusive masculinity“ als vielmehr in den Beobachtungen, die diesen Konzepten eigentlich zugrunde liegen. Eric Anderson ist beispielsweise sehr bekannt für das Konzept von „inclusive masculinity“ (2009; 2018), er beobachtet vor allem in Teilen des globalen Nordens, dass Anfeindungen und Abwertungen zum Beispiel von Homosexualität durch andere Männer abnehmen, dass Männer sich auch zunehmend Themen von Fürsorge zuwenden, also alles Handlungsmuster und Themen, die man eigentlich bislang eher als Gegenteil aktueller hegemonialer Männlichkeitskonstruktionen wahrgenommen hat. Und hier liegt meines Erachtens schon großes Potenzial, darüber nachzudenken, welche Kulturbedeutung von Männlichkeit dahinter liegt oder wie sich diese wandelt. Aber gerade Konzepte wie „inclusive“ oder „hybrid masculinity“ sind meines Erachtens eher leichte Modifizierungen, weil sie quasi immer noch dieselbe Problemstellung adressieren und auf dieselben Lösungen kommen wie alle anderen Positionen der zweiten Forschungsgeneration auch. Für eine dritte Generation müssten sich auch wieder der Problembezug und die Lösungen ändern, und das sehe ich in diesen Konzepten noch nicht realisiert.

Stattdessen beobachten Sie ja etwas anderes, nämlich, dass das mittlerweile recht breit aufgestellte Feld der Männlichkeitsforschung sich im Moment zwischen einer, wie Sie es nennen, Disziplinabwehr und Disziplinierung

bewegt. Was können wir uns genau darunter vorstellen?

Mit Disziplinabwehr meine ich die Beobachtung, dass sich das Forschungsfeld selbst sehr selten, wenn überhaupt, als Disziplin bezeichnet oder eher ausweichende Bezeichnungen wählt. Da ist dann höchstens die Rede von einer Teil- oder Nischendisziplin, von sogenannten „Subfields“, von interdisziplinärer oder auch transdisziplinärer Ordnung, aber es geht auch noch sehr viel vager, wenn zum Beispiel die Männlichkeitsforschung lediglich als „messy set of activities“ (Hearn 2019) bezeichnet wird. Ich kann feststellen, dass die Männlichkeitsforschung durchaus Aspekte von Disziplinierung aufweist, sie generiert zum Beispiel zunehmend homogene Referenzketten. Das zeigt sich in laufend aktualisierten Handbüchern, auch an Institutionalisierungen an Hochschulen. Beispielsweise gibt es in Spanien mittlerweile einen eigenen Masterstudiengang zu Masculinities und mit dem Konzept hegemonialer Männlichkeit hat sich ja auch ein leitendes Paradigma entwickelt. Das alles bildet mit Stichweh (2013) gesprochen einen homogenen Kommunikationszusammenhang und da hätte die Männlichkeitsforschung eigentlich jeden Grund, sich selbstbewusst als aufstrebende Disziplin zu bezeichnen. Das tut sie allerdings nicht. Der Grund dafür liegt meiner Analyse zufolge im sehr spannungsreichen Verhältnis zur Frauen- und Geschlechterforschung. Gerade ab den 1980er-Jahren ist sehr viel über die Frage diskutiert worden, ob man überhaupt Männlichkeitsforschung betreiben sollte. Es wurde zum einen befürchtet, dass mit dieser Art von Forschung männliche Subjekt- und eben auch Herrschaftspositionen reifiziert und stabilisiert werden können, und zum anderen auch die Problematik gesehen, dass die Forschung zu Männlichkeit die ohnehin begrenzten Ressourcen von Frauen- und Geschlechterforschung abgraben würde – sowohl materiell im Sinne von Forschungsgeldern und Personalkosten, aber auch immateriell im Sinne von Sichtbarkeit und Aufmerksamkeit. Mit dieser Kritik ist das Feld fortlaufend konfrontiert. Es ist genau dieser kritische Hintergrund, weshalb sich das Feld rhetorisch, strategisch gegen die Disziplinzuschreibung wehrt, weil es sich dadurch zum einen von seinem eigenen Untersuchungsgegenstand distanziert und zum anderen von Assoziationen, die mit „Disziplin“ einhergehen, also die Produktion von Wissen und damit Machtverhältnissen. Ganz spannend finde ich die Selbstbezeichnung der „Kritischen Männlichkeitsforschung“, eine Art von Kompromiss, der zwei Funktionen erfüllt: sich vom eigenen Untersuchungsgegenstand rhetorisch zu distanzieren

und sich doch einzugestehen, dass man eine gewisse disziplinäre Struktur aufweist.

Wo sehen Sie denn das Feld der Männlichkeitsforschung in Zukunft und was wären wichtige Bedingungen, um das Feld weiter zu stabilisieren und zu entwickeln?

Für die Zukunft sehe ich die Männlichkeitsforschung an sich ganz gut aufgestellt. Schon in den letzten Jahren lässt sich beobachten, dass sich Publikationen weiterhin mehren, Fachzeitschriften immer wichtiger werden, aber auch ein gesamtgesellschaftliches Interesse daran besteht, Deutungsangebote zum Phänomen Männlichkeit zu haben. Aus der wissenschaftlichen Perspektive würde ich trotzdem sagen, dass es für die Männlichkeitsforschung wichtig wäre, sich dezidiert mit Theorie und Begriffsbildung auseinanderzusetzen und sich dadurch weiterzuentwickeln. Zwar gibt es immer wieder Kritik und Diskussion, zum Beispiel zum Konzept hegemonialer Männlichkeit, darauf folgen allerdings eher, ich nenne es mal Schönheitskorrekturen, und die Debatten drehen sich am Ende doch wieder um dieselben Problemstellungen. Meines Erachtens eignen sich die üblichen Fragestellungen, wie man jetzt eben verschiedene Ausprägungen von Männlichkeit untersuchen kann, erkenntnistheoretisch einfach nicht sehr gut, weil man mit diesen Fragestellungen immer schon das vorfindet, was man sich eigentlich vorher gedacht hat. So muss man eigentlich schon von bereits immer omnipräsenten und omnirelevanten Männlichkeiten ausgehen. Was ich als Soziologin sehr viel spannender fände, wäre, eine Art Theorie-Tool zu entwickeln, das offen ist für Überraschungen im Feld: Wann ist Männlichkeit als eine Zuschreibungsadresse überhaupt in einem bestimmten Kontext relevant und wenn ja, wie und warum? Oder müssen wir uns eingestehen, dass in manchen Kontexten Männlichkeit gar keine Rolle spielt, egal ob Männer anwesend sind oder nicht? Es müsste also darum gehen, den Blick auf Relevanzstrukturen zu richten. Was mir als schillerndes Beispiel immer wieder unterkommt, ist die Rede von toxischer Männlichkeit: sich da eben zum Beispiel nicht die Frage zu stellen: „Was heißt oder was ist toxische Männlichkeit?“, sondern sich zu fragen: „Was sagt das eigentlich über unsere Gesellschaft, wenn wir vermehrt von toxischer Männlichkeit sprechen?“, was sind die latenten Kontexte, die dahinter liegen? Das ist eine soziologische Aufgabe, sich von dem zu lösen, was sich einem immer sehr offensichtlich darbietet. Das erfordert erkenntnistheoretische Überlegung, empirische Forschung und Theorie-

arbeit. Ich habe in meiner Arbeit auch benannt, inwiefern es für das Feld selbst sehr risikoreich ist, Relevanzstrukturen zu untersuchen, denn man kann ja auch darauf stoßen, dass Männlichkeit gar nicht überall und immer so relevant ist, und man kann über diese Art von Forschung dann auch das Label Männlichkeitsforschung verlieren. Aber ich finde, dieses Risiko wär's wert zugunsten von erkenntnisgenerierenden neuen Forschungswegen.

Literaturverzeichnis

- Anderson, Eric. 2009. *Inclusive Masculinity. The Changing Nature of Masculinities*. New York: Routledge.
- Anderson, Eric und Mark McCormack. 2018. Inclusive Masculinity Theory: overview, reflection and refinement. *Journal of Gender Studies* 27 (5), 547–561.
- Bridges, Tristan und Cheri J. Pascoe. 2014. Hybrid Masculinities: New Directions in the Sociology of Men and Masculinities. *Sociology Compass* 8 (3), 246–258.
- Brod, Harry (Hrsg.). 1987. *The Making of Masculinities*. Boston: Allen and Unwin.
- Carrigan, Tim, Bob Connell und John Lee. 1985. Toward a new sociology of masculinity. *Theory and Society* 14 (5), 551–604.
- Connell, Raewyn. 1987. *Gender and Power*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, Raewyn. 1995. *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Fritsche, Jana. 2024. *Über die Unwahrscheinlichkeit der Männlichkeitsforschung*. Genealogie eines Forschungsfeldes. Wiesbaden: Springer VS.
- Hacker, Helen Mayer. 1957. The New Burdens of Masculinity. *Marriage and Family Living* 19 (3), 227–233.
- Hearn, Jeff. 1987. *The Gender of Oppression. Men, Masculinity and the Critique of Marxism*. Brighton, Sussex: Wheatsheaf.
- Hearn, Jeff. 2019. So What Has Been, Is, and Might Be Going on in Studying Men and Masculinities? Some Continuities and Discontinuities. *Men and Masculinities* 22 (1), 53–63.
- Kleining, Gerhard. 1959. Die Idee des ‚echten‘ Mannes in Deutschland. *Psychologie und Praxis* 3 (2), 57–65.
- Komarovskiy, Mirra. 1940. *The Unemployed Man and his Family. The effect of unemployment upon the status of the man in fifty-nine families*. New York: Dryden Press.
- Koßmann, Robby und Julius Weiß (Hrsg.). 1908. *Mann und Weib. Ihre Beziehungen zueinander und zum Kulturleben der Gegenwart*. Band 1. Stuttgart, Berlin, Leipzig: Union Deutsche Verlagsgesellschaft.
- Metz-Göckel, Sigrid und Ursula Müller. 1986. *Der Mann. Die Brigitte-Studie*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Pleck, Joseph H. 1976. The Male Sex Role: Definitions, Problems, and Sources of Change. *Journal of Social Issues* 23 (3), 155–164.
- Pleck, Joseph H. und Jack Sawyer (Hrsg.). 1974. *Men and Masculinity*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Stichweh, Rudolf. 2013. *Wissenschaft, Universität, Professionen. Soziologische Analysen*. Bielefeld: transcript.

Kontakt und Information

Dr. Sandra Beaufays
sandra.beaufays@netzwerk-
fgf.nrw.de

[https://doi.org/10.17185/
duerpublico/82024](https://doi.org/10.17185/duerpublico/82024)

Susanne Stark, Elena Tillmann, Johanna Liebl

Stressfaktor Qualifizierung: Der Einfluss von Gender auf die Vereinbarkeit von Familie und Karriere in der Qualifizierungsphase zur HAW-Professur

Zum Thema – Ausgangspunkt einer Studie der Hochschule Bochum

Warum besetzen weiterhin deutlich weniger Frauen als Männer Professuren an Hochschulen für Angewandte Wissenschaft? Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass ähnlich wie in anderen (akademischen) Berufsfeldern auch hier die Herausforderungen, welche mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einhergehen, eine bedeutende Rolle spielen. Nach wie vor sind Frauen hiervon stärker betroffen als Männer. Ein Indikator hierfür: Allein die Untersuchungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Zeitaufwand für unbezahlte häusliche Sorgearbeit weisen einen Gender Care Gap von 43,8 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2024) aus.

Während oftmals die Familienfreundlichkeit einer HAW-Professur als attraktives Merkmal des Berufsbildes betont wird, ist die Qualifizierungsphase vor dem Antritt einer solchen Professur sehr anspruchsvoll: Prädikatspromotion, qualifizierte Praxistätigkeit (optimalerweise mit Budget- und Führungsverantwortung), Lehr- erfahrung, Veröffentlichungen und Vorträge sind Voraussetzungen oder in Bewerbungen zumindest gerne gesehen. Diese anspruchsvolle Qualifizierung für eine HAW-Professur fällt bei einem linearen Karriereverlauf regulär in die Lebensphase zwischen 26 und 37 Jahren – eine Zeitspanne, in welcher bei Akademiker:innen üblicherweise auch die Familienplanung und ggf. Familiengründung stattfindet. Insgesamt geht die Qualifizierung zur HAW-Professur mit beruflichen Unsicherheiten, hohen Arbeitsbelastungen und einer großen Pluralität der Karrierewege einher. Definiert wird die „Qualifizierung zur HAW-Professur“ als alle beruflichen Tätigkeiten, welche nach dem Studium folgen und zur Erfüllung der Anforderungen an eine HAW-Professur beitragen.

Während über die Geschlechterverteilung und Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung eine Vielzahl von Studien existiert – Bezugspunkt sind mehrheitlich die Universitäten –, beschäftigen sich nur wenige Publikationen mit der Qualifizierung zur HAW-Professur im

Besonderen, u. a. auch deshalb, weil diese Phase extrem heterogen sowohl in Bezug auf den zeitlichen Rahmen als auch auf die beruflichen Tätigkeiten gestaltet werden kann. Während die Karrieregestaltung in der Wissenschaft bis zur Postdoc-Position für die Qualifizierung zur Universitätsprofessur und für die HAW-Professur identisch verlaufen können, unterscheiden sich der weitere Karriereweg und damit einhergehende Hindernisse und Strukturen allerdings deutlich. In der Literatur, die sich explizit mit Hochschulen für Angewandte Wissenschaften beschäftigt, wird in diesem Zusammenhang zum Beispiel darauf hingewiesen, dass der Weg hin zu einer solchen HAW-Professur deutlich weniger systematisch vorstrukturiert ist als der für eine Universitätsprofessur. „Entsprechend erweist es sich als notwendig, sich bei der Analyse der bei Männern und Frauen unterschiedlichen Chancen auf eine HAW-Professur vom Idealtypus des universitären Karrierewegs zu lösen“ (Sembritzki und Thiele 2019, 26).

Studien, welche sich explizit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Qualifizierung zur HAW-Professur beschäftigen, gibt es bisher nicht. Die Vereinbarung von Familie und Beruf wird jedoch in zahlreichen Publikationen in Bezug auf eine Karriere in der Wissenschaft thematisiert (Winter 2016; Krempkow und Sembritzki 2017; Rövekamp 2018; Diallo-Ruschhaupt et al. 2018; Allmendinger und Mata 2021). Diese zeigen vor allem: Frauen sind durch Familiengründung und Mutterrolle in ihrer Tätigkeit in der Wissenschaft weiterhin oft eingeschränkt (vgl. Rövekamp 2016; Krempkow und Sembritzki 2017). Infolgedessen kann eine hohe Kinderlosigkeit in wissenschaftlichen Laufbahnen festgestellt werden (vgl. Krempkow und Sembritzki 2017; Hess, Rusconi und Solga 2011; Brandt 2012).

Der für die hier vorliegende Studie berücksichtigte Forschungsstand lässt sich (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) zu drei zentralen Themen verdichten:

- wachsender Mangel an (qualifizierten) Bewerber:innen für Fachhochschulprofessuren (vgl. In der Smitten, Sembritzki und Thiele 2017; Rademaker und Stricker 2020),

- niedrige Frauenquote unter HAW-Professor:innen (vgl. Rövekamp 2016),
- schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wissenschaft.

Um diese Forschungserkenntnisse miteinander zu verknüpfen und damit einen Ausgangspunkt für eine Verbesserung der Situation für HAW-Professuranwärter:innen mit Kindern zu erreichen, startete Mitte 2021 eine breit angelegte Studie an der Hochschule Bochum, die genau diese spezifischen Anforderungen einer Qualifizierung zur HAW-Professur in den Blick nimmt, und diese Lebensphase von Nachwuchswissenschaftler:innen sowie erfolgreichen HAW-Professor:innen unter den Aspekten Gender und Elternschaft analysiert. Zentrale, übergreifende Forschungsfrage der Studie ist:

Inwieweit erleben Frauen und Männer mit oder ohne Kinder die Qualifizierungsphase zur HAW-Professur unterschiedlich?

Ziel des Forschungsprojektes ist es somit, herauszufinden, ob und inwiefern sich Geschlecht und Elternschaft auf die Gestaltung und Wahrnehmung sowie auf den Erfolg der Qualifizierungsphase auswirken. Ist das Geschlecht der einflussgebende Faktor oder stellt vielmehr die Vereinbarkeit von Familie und Karriere Männer und Frauen vor die gleichen besonderen Herausforderungen? Unterscheiden sich Männer und Frauen in ihren Anforderungen und Wünschen für eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Qualifizierungsphase?

In einer ersten Projektphase (Niehuis & Stark, 2022) wurde sich dieser Fragestellung bereits mittels einer explorativen, qualitativen Studie genähert – in Heft 50 des Journals des Netzwerks wurden zentrale Ergebnisse hieraus vorgestellt. Diese Ergebnisse (auf der Basis von Tiefeninterviews) wurden in einer zweiten quantitativen Projektphase mittels einer deutschlandweiten Online-Befragung von HAW-Professor:innen im Jahr 2023 überprüft. Zum besseren Verständnis des Gesamtprojekts folgt zunächst eine kurze Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse aus der ersten Projektphase.

Zentrale Erkenntnisse der ersten Projektphase

Folgende Erkenntnisse ergaben sich aus den Tiefeninterviews mit ausgewählten Professor:innen bzw. Professuranwärter:innen während der ersten, qualitativen Forschungsphase:

1. *Stresslevel und Wahrnehmung der Qualifizierungsphase:* Frauen nehmen die Qualifizierungsphase generell als stressiger wahr als Männer. Das Stresslevel in der Qualifizierungsphase ist bei Teilnehmern eher mit beruflichen Belastungen, bei Teilnehmerinnen sowohl mit beruflichen als auch privaten Belastungen verknüpft. Frauen haben zur Qualifizierungsphase mehr Assoziationen mit negativen Erfahrungen als Männer. Die Unterschiede in der Wahrnehmung der Qualifizierungsphase zwischen Frauen und Männern sind geringer, wenn sie beide keine Kinder in der Qualifizierungsphase haben.
2. *Wahrnehmung der Elternschaft:* Frauen benennen den „Spagat zwischen Beruf und Kindern“ als eine maßgebliche Quelle von Stress und berichten von einem „schlechten Gewissen“ als beständigem Begleiter in der Qualifizierungsphase. Väter beschreiben das Zusammenleben mit Kindern auch in der Qualifizierungsphase eher als „Quelle von Kraft und Entspannung“.
3. *Unterstützende Netzwerke:* Werden Frauen und Männer gefragt, welche Personen ihnen in der Qualifizierungsphase fördernd zur Seite gestanden haben, benennen Männer (mit und ohne Kinder) Mentoren aus ihrem beruflichen Umfeld (Vorgesetzte, Doktorvater/-mutter, Arbeitskollegen) – Frauen mit Kindern benennen Personen aus dem privaten Umfeld (Freundinnen, Mütter).
4. *(Geschlechter-)Effekt der Elternschaft auf die Qualifizierungsdauer:* Die Qualifizierungsphase dauert bei Frauen mit Kindern länger als bei Männern mit Kindern. Ohne Kinder während der Qualifizierung konnte die Professur dagegen früher angetreten werden. Bei den Interviewteilnehmern wirkte sich die Elternschaft nicht auf die Dauer der Qualifizierungsphase aus.
5. *Erfolgsfaktoren für eine gelungene Vereinbarung von Beruf und Familie:* Abschließend wurde aus der qualitativen Befragung ein Idealprofil für eine gelungene Vereinbarung von Beruf und Familie abgeleitet. Als Kernpunkte wurden hier die frühzeitige Verfolgung und die entsprechende Vorbereitung des Berufsziels HAW-Professur, die Bereitstellung flexibler Kinderbetreuungsangebote und ein starkes unterstützendes privates Umfeld sowie eine gute berufliche Vernetzung insbesondere unter Frauen und das Vorhandensein starker (weiblicher) Vorbilder identifiziert.

Methodisches Vorgehen und Sample in der zweiten Projektphase

Auf der Basis der oben skizzierten Erkenntnisse wurde ein Online-Fragebogen zur quantitativen Validierung entwickelt. Die Befragung wurde von Juli bis September 2023 durchgeführt, die hochschulinterne Verteilung des Online-Fragebogens erfolgte durch die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten der deutschen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, welche durch das Projektteam kontaktiert wurden. Zusätzlich wurde der Fragebogen durch Förderprogramme für HAW-Professor:innen und Alumni-Netzwerke deutscher HAWs gestreut, um so potenziell interessierte Personen in der Qualifizierungsphase und Abbrecher:innen dieses Karrierewegs zu erreichen. Die deskriptive Datenanalyse wurde in R-Studio sowie MS Excel durchgeführt.

Die Resonanz auf die Befragung ist ein erster Erfolg der Studie – der Rücklauf ist mit über 600 vollständig beantworteten Fragebögen beeindruckend und zeugt von der Relevanz und der Betroffenheit der Befragten von diesem Thema. Zudem erhielt das Forschungsteam sehr viele positive Rückmeldungen von den angesprochenen Kontaktpersonen. Folgende Äußerung trifft den Tenor der Reaktionen: „... sehr gut, eine Befragung dieser Art ist lange überfällig“. Vielfach wurde auch das Interesse an den Ergebnissen der Studie bekundet.

Das Sample umfasst insgesamt 628 Personen, wovon sich 305 als männlich identifizieren, 352 als weiblich sowie zwei als divers. Das Durchschnittsalter der Teilnehmer:innen beträgt 47 Jahre.

Des Weiteren unterteilt sich das Sample in Personen, welche bereits eine HAW-Professur innehaben (553), Personen, welche sich noch in der Qualifizierung befinden (91), und solche, die eine Qualifizierung abgebrochen haben (15). Kinder in der Qualifizierungsphase hatten 434 Personen, also 78,5 % der Befragten, die inzwischen erfolgreich HAW-Professor:innen sind. Unter den Befragten, die sich noch in der Qualifizierungsphase befinden, haben 44 % der Männer und 52 % der Frauen ein oder mehrere Kinder.

Aufgrund der hohen Fallzahl und der demografischen Verteilung können die Ergebnisse der Studie als aussagefähig bzw. belastbar für die hier gestellten Forschungsfragen eingestuft werden.

Ergebnisse: Gender und Elternschaft auf dem Weg zur HAW-Professur

1. Stresslevel und Wahrnehmung der Qualifizierungsphase

Die erste qualitative Studie lieferte deutliche Hinweise darauf, dass Frauen in der Qualifizierungsphase generell mehr Stress empfinden als Männer. Im Online-Fragebogen wurde für alle sechs Phasen der Qualifizierung (Promotion, Arbeitserfahrung in der Wissenschaft, Arbeitserfahrung in der Praxis, Lehrtätigkeit und Bewerbungsphase) das Stresslevel unter denjenigen Personen abgefragt, welche die Phasen bereits erfolgreich absolviert hatten. Frauen empfinden laut Selbstauskunft über die gesamte Qualifizierungsphase hinweg signifikant mehr Stress als Männer. Zwischen der Teilgruppe der Frauen und Männer mit Kind(ern) besteht für das Stresslevel aller Qualifizierungsphasen insgesamt kein signifikanter Unterschied. Das niedrigste Stresslevel haben Männer ohne Kinder. So geben 37,2 % der Männer ohne Kinder ihr durchschnittliches Gesamt-Stresslevel als hoch bis sehr hoch an, 29,2 % als mittel und 13,2 % als niedrig bis sehr niedrig. Bei den Frauen geben knapp 45 % ein hohes bis sehr hohes durchschnittliches Stresslevel an.

Besonders bei den Qualifizierungsabschnitten der Promotion und der Arbeitserfahrung in der Praxis besteht ein signifikanter Geschlechterunterschied. Frauen berichten in diesen Phasen von einer höheren Stressbelastung.

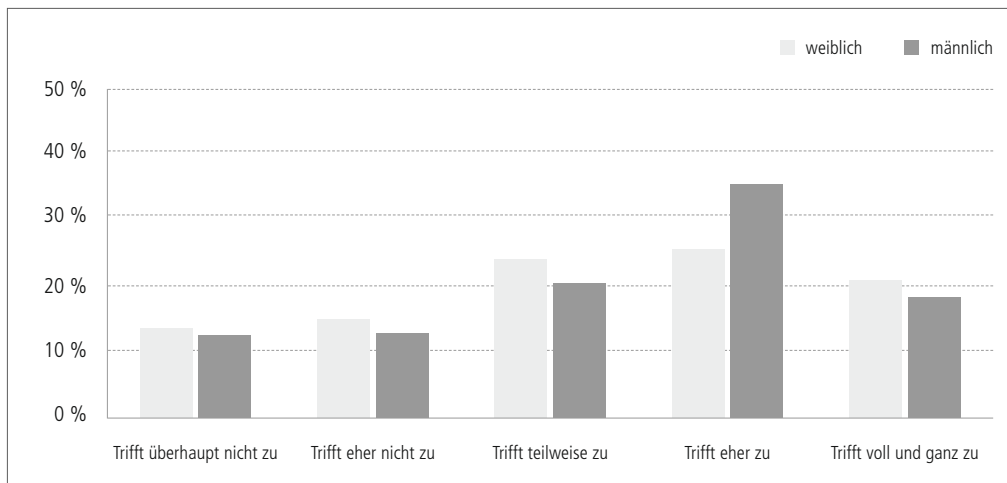
Der Geschlechterunterschied setzt sich auch in der weiteren Karriere fort: Unter den Professor:innen, d. h. unter allen, die die Qualifikationsphase bereits erfolgreich abgeschlossen haben, stufen Frauen ihr Stresslevel während der Professur signifikant höher ein als ihre Kollegen. Ein signifikanter Unterschied zwischen Personen mit und ohne Kinder besteht jedoch nicht.

Hierbei muss darauf hingewiesen werden, dass es sich um eine Selbstauskunft über die emotionale Befindlichkeit in Zeitabschnitten aus der Vergangenheit handelt. Es ist nicht auszuschließen, dass hier Geschlechterunterschiede in der Bereitschaft, persönliche Belastungen zu bewerten und über diese zu berichten, zur Wirkung kommen.

Weiterhin bestätigte sich, dass das Stresslevel in der Qualifizierungsphase bei Teilnehmern eher mit beruflichen Belastungen, bei Teilnehmerinnen sowohl mit beruflichen als auch privaten Belastungen verknüpft ist.

Für Frauen mit Kind(ern) in der Qualifizierungsphase war die Vereinbarkeit von Karriere und Familie laut Selbstauskunft der größte Stressfaktor.

Abbildung 1: Der Arbeitsumfang in der Qualifizierungsphase hat sich auch negativ auf das Stresslevel meiner Partnerin/ meines Partners ausgewirkt.



Quelle: eigene Darstellung.

Dicht gefolgt von den eigenen Ansprüchen und Perfektionismus sowie der hohen Arbeitsbelastung beim Arbeitgeber. Bei den Männern mit Kind(ern) in der Qualifizierungsphase sind die größten drei Stressfaktoren dieselben wie bei den Frauen, allerdings rangieren hier auf Platz 1 die eigenen Ansprüche und Perfektionismus, die Vereinbarkeit von Karriere und Beruf landet auf Platz 3.

Besonders deutlich tritt hervor, dass Männer signifikant weniger häufig als Frauen der Aussage zustimmen, dass Arbeitsalltag und Kinderbetreuung für sie eine Doppelbelastung während der Qualifizierungsphase darstellen.

Bei der Betrachtung der Stressfaktoren in der Qualifizierungszeit über die gesamte Zielgruppe hinweg, also sowohl Professor:innen als auch Personen in der Qualifizierungsphase, jeweils mit und ohne Kinder, zeigen sich keine weiteren nennenswerten Geschlechterunterschiede.

Spannend sind die Ergebnisse mit Blick auf die Frage, inwieweit sich der Stress in der Qualifizierung auf die Partnerschaft ausgewirkt hat – wird doch heute mehrheitlich davon ausgegangen, dass Paare berufliche Belastungen als Team tragen (sollten). Empfinden bzw. bewerten die Geschlechter die Auswirkungen von beruflichem Stress auf die Partner:in unterschiedlich?

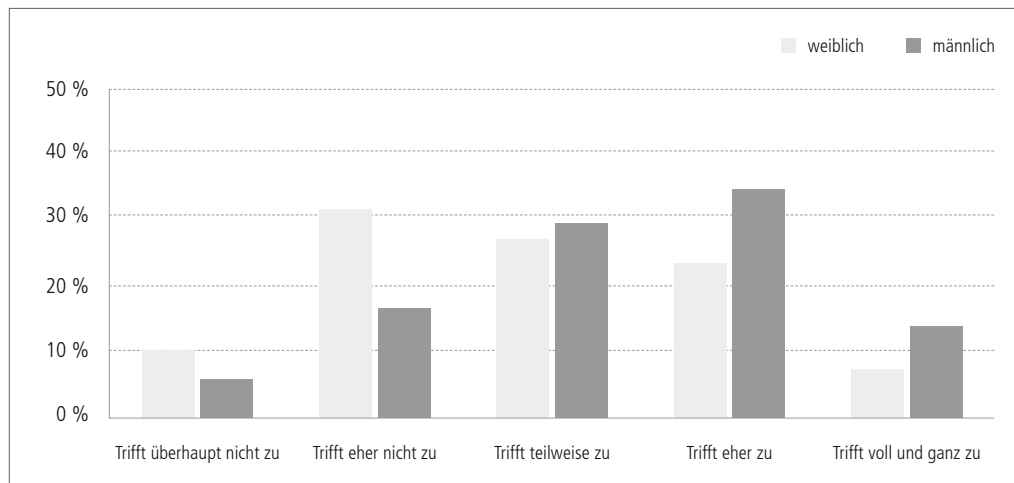
Die Mehrheit der Befragten geht von Auswirkungen der hohen Belastungen in der Qualifizierungsphase auch auf die Partner:innen aus. In der Hypothesenprüfung ergibt sich dabei kein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern. Insgesamt wird also ein höheres Stresslevel bestätigt – das laut Ergebnis dann eher partnerschaftlich von beiden Geschlechtern getragen wird.

Bemerkenswert ist, dass in der Gesamtheit betrachtet alle Befragten rückblickend ihren (bisherigen) Karriereverlauf zufriedenstellend bewerten. Aussagen wie „Ich bin mit dem Verlauf der Qualifizierungsphase bisher/rückblickend zufrieden“ oder „Müsste ich meinen Karriereweg wieder von vorne beginnen, würde ich alles wieder genauso machen“ sowie „Ich kann meinen (bisherigen) persönlichen Karriereweg weiterempfehlen“ werden nahezu geschlechterunabhängig bei Personen mit und ohne Kinder mit positiver Tendenz angenommen. Insgesamt bewerten 58,9 % der teilnehmenden Personen ihren persönlichen Karriereverlauf als (eher) positiv, 23,6 % als teilweise zufriedenstellend und 17,4 % als (eher) nicht zufriedenstellend. Dies erklärt sich zum Teil allein aus der Tatsache, dass die Professor:innen es ja schließlich geschafft haben – sie haben die Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen. Signifikant mehr Männer (17,3 %) als Frauen (9,9 %) sind mit der Qualifizierungsphase sogar so zufrieden, dass sie rückblickend „Nichts“ vermissen. Dennoch ist die Abwesenheit von Unterschieden sowohl zwischen den Geschlechtern als auch zwischen jenen mit und ohne Kinder bemerkenswert.

2. Wahrnehmung der Elternschaft

Dass nur die befragten Männer in Bezug auf ihre Elternschaft eher positive Erfahrungen wie die Zeit mit den Kindern als Energiequelle, Ablenkung oder Motivation wahrnehmen, konnte nicht bestätigt werden. Sowohl Frauen als auch Männer stimmen der Aussage eher zu, dass Zeit mit den Kindern einen angenehmen Ausgleich zum Arbeitsalltag der Qualifizierungsphase bietet.

Abbildung 2: Ich hatte zum größten Teil der Qualifizierungsphase das Gefühl, den äußeren Erwartungen an die Elternrolle gerecht werden zu können.



Quelle: eigene Darstellung.

Fraglich ist, ob dieses das Phänomen der gestützten Befragung ist: In der ungestützten Abfrage zur Wahrnehmung der Elternschaft (in der ersten Projektphase) benannten Männer spontan Aspekte wie Kinderzeit als Motivator oder Energiequelle – Frauen taten dieses nicht. Erst in der Vorgabe als Antwortmöglichkeit stimmten weibliche Befragte zu.

In der Wahrnehmung der Elternrolle konnten jedoch deutliche Genderunterschiede bestätigt werden: Frauen sehen sich durch äußere Erwartungen an die Mutterrolle und die wahrgenommene Verantwortung im Familienleben stärker beansprucht als Männer. Männer hatten signifikant weniger häufig das Gefühl, den äußeren Erwartungen an die Elternrolle nicht gerecht werden zu können. Diese Selbstwahrnehmung von Müttern, in der Erfüllung ihrer Rolle als „nur eingeschränkt fähig“ bewertet zu werden, ist bemerkenswert und lässt einen gesellschaftlichen Doppelstandard erkennen. Frauen sehen sich als Mütter höheren äußeren Erwartungen gegenübergestellt als Männer in ihrer Vaterrolle. Die Ergebnisse sind deutlich – Männer bestätigen überwiegend, dass sie das Gefühl haben, den Erwartungen des Umfeldes an ihre Vaterrolle gerecht zu werden.

Außerdem zeigte sich ein signifikanter Unterschied bei der Zustimmung zur Aussage „Mein berufliches Umfeld stand meinen Entscheidungen zur Familienplanung während der Qualifizierungsphase offen gegenüber“. Deutlich mehr Männer als Frauen stimmten dieser Aussage zu. Nach wie vor geht das berufliche Umfeld davon aus, dass ein Mann auch mit Kindern weiterhin voll zur Verfügung steht, während dies bei Frauen in der Regel nicht vorausgesetzt wird. Dabei ist

das gesamte berufliche Umfeld eingeschlossen – Vorgesetzte, die zeitlichen Ausfall fürchten, aber auch Arbeitskolleg:innen wegen Übernahme von Mehrarbeit. Frauen, die bei ihrer Karriere keine Abstriche machen wollen, sehen sich gezwungen, sowohl ihrem Umfeld als auch sich selbst zu beweisen, dass sie entgegen dem Stereotyp weiterhin ohne starke Einschränkungen beruflich zur Verfügung stehen, während sie dennoch in der Lage sind, ihrer Elternrolle gerecht zu werden. Dies könnten die entscheidenden Faktoren sein, welche zu einem allgemeinen höheren Stresslevel beitragen, den Frauen in der Qualifizierungsphase empfinden – ob sie bereits Kinder haben oder nicht.

3. Unterstützende Netzwerke

Während die Männer in der qualitativen Erhebung überwiegend Kollegen, Mentoren oder andere berufsbezogene Personen benennen, überwiegen bei den Frauen der Partner und die Eltern als wichtigste Ansprechpartner:innen. Dieses Ergebnis konnte wiederum nicht bestätigt werden: Quantitativ lassen sich keine bedeutenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf ihre wichtigsten Ansprechpartner:innen während der Qualifizierungsphase feststellen. Die Anteile der Teilnehmenden, die als wichtigste/n Ansprechpartner:in jemanden aus ihrem privaten Umfeld benennen, sowie derer, die jemanden aus dem beruflichen Kontext auswählten, sind bei Männern und Frauen fast identisch. Es zeigt sich also kein Unterschied darin, wo die Unterstützung gesucht wird. Allerdings muss hier wiederum auf die unterschiedliche Erhebungsform in der qualitativen bzw. quantitati-

ven Befragung (ungestützt vs. gestützt) verwiesen werden.

Die größte Unterstützung erfahren die Befragten unabhängig vom Geschlecht zu 67 % aus dem privaten und zu 33 % aus dem beruflichen Kontext, davon am häufigsten durch ihre/ihren Lebenspartner:in (51,4 %), von den Arbeitskolleg:innen (14,6 %) und dem Doktorvater/der Doktormutter (10,3 %).

Konzentriert man sich auf das Feld der beruflichen Netzwerke, zeigen sich hingegen geschlechtsspezifische Unterschiede: Insgesamt fehlen Frauen berufliche Netzwerke und der Austausch mit Personen in ähnlichen Lebenssituationen – 38 % der weiblichen Befragten bestätigen dies, hingegen nur 24 % der männlichen Studienteilnehmenden. Zwei Erklärungen sind möglich: Männer verfügen über mehr berufliche Netzwerke zum Erfahrungsaustausch und vermissen sie deshalb weniger – oder sie haben ein geringeres Bedürfnis zu Netzwerkaktivitäten, da diese aufgrund anderer Gesamtvoraussetzungen als weniger ausschlaggebend für ihren beruflichen Erfolg angesehen werden.

4. (Geschlechter-)Effekt der Elternschaft auf die Qualifizierungsdauer

Ein zentrales Ergebnis der ersten qualitativen Studie war: Die Qualifizierungsphase dauert bei Frauen mit Kindern länger als bei Männern mit Kindern. Die Vereinbarkeit von Elternschaft und beruflicher Weiterentwicklung unterliegt hier also einem Geschlechtereffekt. Neben dem vielfach diskutierten Gender Care Gap spielt hier auch die Frage von „Mental Load“ eine bedeutende Rolle: Frauen fühlen eine besondere emotionale Verantwortung für die Belange der Familie – dies bindet Kraft, die an anderer Stelle für die Qualifizierung fehlt. Frauen, die über den Zeitraum der Qualifizierung zur HAW-Professur keine Kinder hatten, konnten früher eine Professur antreten. Bei den Interviewteilnehmern wirkte sich die Elternschaft nicht auf die Dauer der Qualifizierungsphase aus.

Diese aus der qualitativen Studie und aus der Literatur abgeleitete Annahme, dass Männer ihre Qualifizierungsphase generell schneller abschließen und somit bei Antritt der Professur durchschnittlich deutlich jünger sind, konnte in dem quantitativen Sample nicht bestätigt werden. Die durchschnittlich angegebene Qualifizierungsdauer beträgt elf Jahre. Es konnte hierbei kein signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen mit und ohne Kinder festgestellt werden.

Die befragten Frauen promovierten etwas häufiger (65,3 %) als Männer (61,5 %) zügig im Zeit-

raum von drei bis fünf Jahren. Männer sammelten jedoch durchschnittlich in ihrer Qualifizierung mehr berufliche Qualifikationen: Sie hatten beispielsweise eine längere Tätigkeit in der Praxis und veröffentlichten durchschnittlich mehr Publikationen in wissenschaftlichen Fachzeitschriften mit Peer Review, bevor sie ihre Professur antraten.

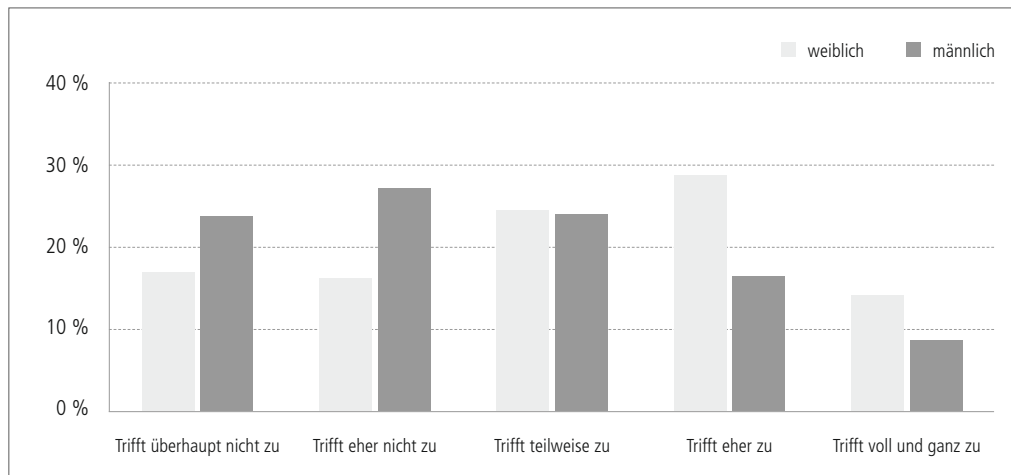
Auch beim Umfang der Lehrtätigkeit in der Qualifizierungsphase, die gewöhnlich zusätzlich zum Beruf und häufig unregelmäßig ausgeübt wird, zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit und ohne Kinder. Der Gesamtdurchschnitt aller Professor:innen liegt bei 9,1 Semestern Lehrtätigkeit während der Qualifizierungsphase. Frauen mit Kindern haben im Durchschnitt 2,6 Semester weniger Lehrererfahrung vorzuweisen als Frauen ohne Kinder. Unter den Männern mit und ohne Kinder zeigt sich hingegen kein signifikanter Unterschied im Umfang der Lehrtätigkeit. Die Elternschaft wirkt sich somit nur auf den Umfang der Lehrtätigkeit der Frauen aus, nicht jedoch auf die der Männer. An dieser Stelle muss erneut darauf hingewiesen werden, dass für eine individuell präzise Abfrage der Ausgestaltung der Qualifizierungsphase die Erhebungsform eines standardisierten Fragebogens an seine Grenzen stößt. Das Berufsfeld HAW-Professor:in ist durch eine extreme Pluralität der Karrierewege gekennzeichnet und damit einhergehend ist die Möglichkeit der Vergleichbarkeit eingeschränkt.

5. Erfolgsfaktoren für eine gelungene Vereinbarung von Beruf und Familie

Am Ende des Online-Fragebogens wurde auf potenzielle Erfolgsfaktoren abgehoben – welche Aspekte haben die Befragten in ihrer Qualifizierungsphase vermisst, was hätten sie sich zusätzlich gewünscht? Aufgrund der Komplexität der Anforderungen zum Erwerb einer HAW-Professur ist es naheliegend, dass die frühzeitige Verfolgung des Berufsziels ein entscheidender Erfolgsfaktor ist – dies konnte jedoch nicht bestätigt werden, da nur eine sehr geringe Anzahl von 15,1 % aller Befragten den Berufswunsch bereits ab dem Studium oder früher verfolgte. Unter den Professor:innen wies diese Gruppe keine größere Zufriedenheit mit ihrer Karriereplanung und nur einen sehr geringfügig schnelleren Qualifizierungsweg (im Durchschnitt zehn Jahre im Vergleich zu der Personengruppe mit dem später entstandenen Berufswunsch mit durchschnittlich 11,2 Jahren) auf.

Es bestehen des Weiteren keine signifikanten Unterschiede in der Langfristigkeit der Karriereplanung zwischen Männern und Frauen in Bezug auf die Anzahl der Qualifizierungsjahre.

Abbildung 3: Um meinen Berufsweg weiterzugehen, bin/war ich dazu bereit, das Geld, welches ich in der Qualifizierungsphase verdient habe, wieder vollständig für die Betreuung meiner Kinder aufzuwenden.



Quelle: eigene Darstellung.

Die Ergebnisse zeigen, dass über ein Drittel der befragten Professor:innen, sowohl Männer als auch Frauen, eher „zufällig“ zum Beruf HAW-Professur gekommen sind, also eher wenig Planung im Voraus stattgefunden hat. Berufliche Weichenstellungen, Begegnungen an Meilensteinen und Änderungen des Umfelds führten zur Entwicklung des Berufswunschs. Auch dies stellt eine typische Besonderheit des Karrierewegs zur HAW-Professur dar, da hier, im Vergleich zur Universitätsprofessur, die Kombination aus universitärer und außeruniversitärer Berufserfahrung eine wichtige Voraussetzung ist und somit eine HAW-Professur auch im späteren Verlauf der beruflichen Karriere fokussiert werden kann.

Ein weiterer genereller zentraler Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für jedes Berufsfeld wird auch in dieser Studie deutlich: Zur Unterstützung und Förderung in der Qualifizierung zur Professur sollten flexible Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung stehen – wie an vielen anderen Stellen auch wird der Ruf nach mehr Betreuungsangeboten laut:

25 % der befragten Personen wünschten sich eine umfangreichere Kinderbetreuung während der Qualifizierungsphase. Dieser Wunsch wurde dabei häufiger von Männern (28,0 %) als von Frauen (22,8 %) geäußert. Dass sich insbesondere Männer mit Kindern eine umfangreichere Kinderbetreuung wünschen, deckt sich auch mit den Ergebnissen des Väterreports 2023 (vgl. BMFSFJ 2023). Jedoch sind Männer signifikant weniger häufig als Frauen dazu bereit, für die Vereinbarkeit von Familie und Karriere einen Großteil ihres Einkommens aus der Qualifizierungsphase für die Betreuung ihrer Kinder aufzuwenden.

Frauen sind signifikant häufiger zu einer vollständigen Finanzierung bereit. Dies ist bezeichnend – die Bereitschaft, für eine Veränderung der Gegebenheiten das eigene Einkommen zu investieren, wächst logischerweise mit dem Leidensdruck. Die Geburt eines Kindes brachte laut Selbstauskunft für Männer auch signifikant weniger Veränderungen in der Arbeitsroutine und weniger Stresserhöhung mit sich als für Frauen. Auch bei der genommenen Elternzeit zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede bei den Professor:innen: 17,6 % der Frauen und 38,4 % der Männer gaben an, durchgängig berufstätig gewesen zu sein. Eine Elternzeit von bis zu einem Jahr nahmen 21,4 % der Frauen und 16,1 % der Männer in Anspruch. Eine Pausierung der Berufstätigkeit von über einem Jahr gaben 23,6 % der Frauen und nur 6,7 % der Männer an.

Betrachtet man die Elternzeit des anderen Elternteils, gaben 34,9 % der Studienteilnehmerinnen und 16,4 % der Studienteilnehmer an, dass ihr Partner/ihre Partnerin die eigene Berufstätigkeit nach der Geburt der Kinder nicht pausiert hat. Eine Elternzeit von bis zu einem Jahr nahmen bei den Studienteilnehmerinnen 25,3 % und bei den Studienteilnehmern 12,7 % der jeweiligen Partner:innen. 7,8 % der Studienteilnehmerinnen und 52,9 % der Studienteilnehmer gaben an, dass ihr/e Partner:in ihre/seine Karriere für mehr als ein Jahr pausierte.

Dies zeigt, dass Männer in der Qualifizierungsphase zeitlich gesehen deutlich mehr Unterstützung in der Kinderbetreuung durch ihre Partner:innen erfahren als Frauen. Hier zeichnet sich insgesamt eine eher klassische Rollenverteilung unter den Paaren ab. Elternschaft stellt somit auch in der Qualifizierung zur HAW-

Professur eine (massive) zeitliche Zäsur im Sinne einer Laufbahnunterbrechung dar und trifft wiederum maßgeblich die Mütter. Gerade weil sich die Zeit der Qualifizierungsphase zur HAW-Professur genau mit dem üblichen Zeitraum für die Familiengründung deckt, sind entsprechende Auswirkungen auf den Professorinnenanteil an Hochschulen nicht verwunderlich.

Welche langfristigen Familienmodelle wurden von den Befragten mit (kleinen) Kindern in Bezug auf die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbstätigkeit und Care-Arbeit gelebt? Die Geschlechterunterschiede zeigen sich auch hier: 10 % der HAW-Professoren mit Kindern geben an, dass ihre Partnerin nach der Elternzeit in Vollzeit beschäftigt war. Bei den Professorinnen waren es hingegen 32,4 %, also ein knappes Drittel der Befragten. Dass Väter im Vergleich zu Müttern nach der Elternzeit immer noch überwiegend in Vollzeit erwerbstätig sind und seltener in Teilzeit gehen, bestätigen auch die Ergebnisse des Väterreports 2021 (vgl. BMFSFJ 2021). Die Betreuung der Kinder während der Arbeitszeiten wurde bei den befragten Männern mit Kind(ern) überwiegend von den Partnerinnen (36,6 %) geleistet, gefolgt von staatlich geförderten Betreuungseinrichtungen (31,3 %) und den Großeltern (14,5 %). Bei den befragten Frauen mit Kind(ern) stehen die staatlich geförderten Betreuungseinrichtungen (36,6 %) an erster Stelle, gefolgt vom Partner (22,1 %) und privat finanzierter Betreuung (16,7 %).

Auch sogenannte „weiche“ Faktoren nehmen großen Einfluss auf den Erfolg der Qualifizierung: Entscheidend ist u. a. ein starkes persönliches Netzwerk, welches einerseits aus beruflichen,

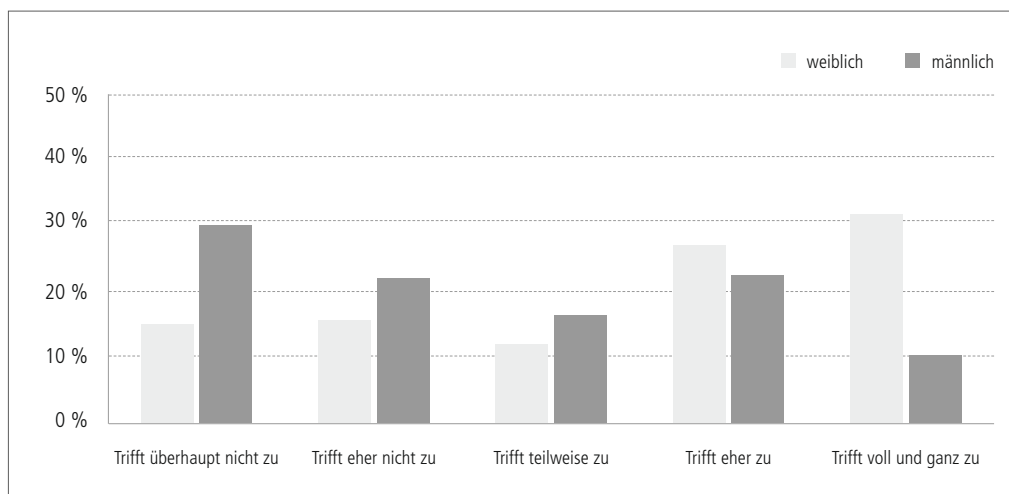
andererseits aus privaten Kontakten besteht. Im professionellen Umfeld ermöglicht die Vernetzung den Erfahrungsaustausch unter Eltern in der gleichen Situation, welche der emotionalen und psychischen Belastung entgegenwirkt und zudem Vorbilder bietet. Gleich mehrere Fragen zielten auf Vorbilder als Begleiter auf dem Weg zwischen beruflicher Entwicklung und Elternschaft ab:

Obwohl die Aussage „In meinem Umfeld gab es genügend Vorbilder für die Vereinbarkeit von Karriere und Elternschaft“ sowohl für Männer als auch für Frauen eher selten zutrifft (für 59,8 % der Männer und 66,2 % der Frauen traf dies überhaupt nicht oder eher nicht zu), hätten sich jedoch signifikant mehr Frauen (58,4 %) als Männer (32,3 %) mehr Vorbilder für einen gelungenen Umgang mit Karriere und Elternschaft gewünscht.

Auf die Frage, was ihnen in der Qualifizierungsphase insgesamt am meisten gefehlt hat, antworteten nur 11 % der Teilnehmer im Vergleich zu 32 % der Teilnehmerinnen mit „Rollen Vorbilder“.

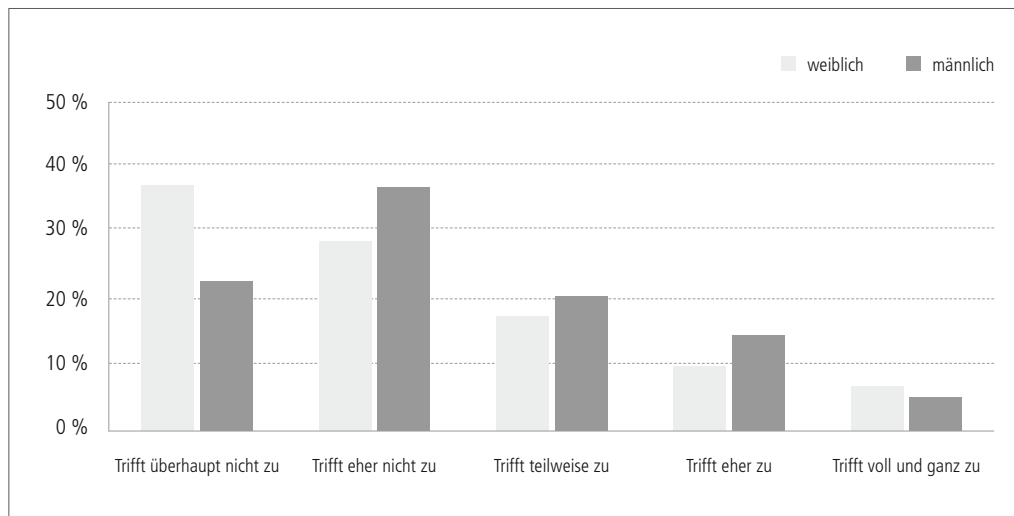
Wie ist dies zu interpretieren? Gibt es schlicht weniger positive Vorbilder für Frauen als für Männer, weil der Alltag zwischen Beruf und Familie für Frauen nach wie vor anders aussieht als für Männer? Oder suchen Frauen häufiger nach positiven Role Models – ist ihre Verunsicherung bzgl. ihrer Mutterrolle größer (u. a. aufgrund höherer äußerer Erwartungen) oder sind sie lernbereiter als Väter, die mit höherem Selbstverständnis mit ihrer Rolle umgehen? In jedem Falle sind hier Netzwerke gefragt, u. a. von staatlicher Seite oder NGOs, die über private Kontakte

Abbildung 4: Ich hätte mir mehr Vorbilder für einen gelungenen Umgang mit Karriere und Elternschaft gewünscht.



Quelle: eigene Darstellung.

Abbildung 5: In meinem Umfeld gab es genügend Vorbilder für die Vereinbarkeit von Karriere und Elternschaft.



Quelle: eigene Darstellung.

hinaus professionelle Plattformen bieten und die Sichtbarkeit gelungener Vereinbarkeit erhöhen. Im familiären Kontext ermöglicht das Netzwerk (Eltern, Freund:innen, Partner:innen, Nachbar:innen ...) eine verlässliche und flexible Ergänzung zu öffentlichen Kinderbetreuungsangeboten, welche über die regulären Kita-Öffnungszeiten hinausgeht. Mit offizieller Unterstützung seitens staatlicher Stellen oder NGOs könnte die Nutzung von privaten Netzwerken zur Kinderbetreuung erweitert werden und auf ein anderes Niveau gehoben werden – über die pragmatische Erhöhung von Betreuungszeiten hinaus könnten beispielsweise andere Netzwerk-Benefits wie Erfahrungsaustausch, ein Wir-Gefühl oder eine stärkere Lobby für berufstätige Eltern aktiviert werden. Die Ergebnisse der gestützten Befragung zeigen hier bisher einen überwiegenden Fokus auf die Kernfamilie. Unterstützungsmöglichkeiten aus dem erweiterten privaten Netzwerk werden – am ehesten noch die Unterstützung der Großeltern – offensichtlich kaum in Anspruch genommen. Die Betreuung der Kinder durch andere Familienmitglieder (ohne Großeltern), Freund:innen, Nachbar:innen und andere kommt bei den befragten Männern mit Kind(ern) insgesamt auf nur 5,9 %, bei den Frauen mit Kind(ern) auf 7,9 %. Großeltern betreuten die Kinder bei 14,5 % der Väter und 16,5 % der Mütter.

Das erweiterte private Netzwerk aus anderen Familienangehörigen, Freund:innen und Nachbar:innen wurde insgesamt nur von 8,6 % der Männer und 11,7 % der Frauen als wichtigste Ansprechpartner:innen in der Qualifizierungsphase genannt. Weitergehende Netzwerke, die

über das private Umfeld hinausgehen, werden nicht angesprochen.

Ein weiterer wichtiger Faktor, der für die Wahrnehmung und Gestaltung der Qualifizierung eine wichtige Rolle spielt, ist die berufliche Sicherheit. Durch alle betrachteten demografischen Gruppen hindurch war die Planungsunsicherheit u. a. durch befristete Verträge der größte Kritikpunkt an der Qualifizierungsphase. Dieser liegt bei den Männern mit gut 36 % und bei den Frauen mit knapp 47 % auf dem ersten Platz der verbesserungswürdigen Aspekte der Qualifizierung zur HAW-Professur. Besonders Frauen mit Kindern geben an, von einer besseren Planungssicherheit besonders zu profitieren, gefolgt von einem größeren beruflichen Netzwerk bzw. Austausch mit Personen in ähnlicher Lebenssituation und Rollenvorbildern.

Die befragten Abbrecher:innen des Berufswegs HAW-Professur nannten an erster Stelle mit 28,6 % die fehlende Vereinbarkeit von Karriere und Familienplanung/Kindern als Grund für ihr Ausscheiden aus der Qualifizierungsphase. An zweiter Stelle wurde mit 23,8 % die berufliche Unsicherheit durch befristete Verträge genannt, gefolgt von der zu langen Qualifizierungszeit mit 16,7 %. Eine tiefergehende Auswertung dieser Zahlen (u. a. nach Geschlecht) ist aufgrund der geringen Fallzahl in diesem Sample nicht sinnvoll. Dennoch ergänzen die Aussagen dieser Gruppe zusätzlich die gewonnenen Erkenntnisse und bestätigen mit dem Hinweis auf die fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Qualifizierungsphase den Ausgangspunkt dieser Studie.

Welches Fazit ist zu ziehen? Zentrale Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen

Sowohl in der qualitativen als auch in der quantitativen Studie konnten zahlreiche interessante Ergebnisse erzielt werden, wovon im vorliegenden Artikel zentrale Aspekte herausgegriffen und zusammengefasst dargestellt wurden. In Kürze erscheint das ausführliche Arbeitspapier des Forschungsprojektes (einzusehen auf der Website der Hochschule Bochum ab September 2024), welches weitere Ergebnisse sowie Analysen beinhaltet. Die quantitative Validierung der Ergebnisse aus der ersten, qualitativen Projektphase konnte einige Aspekte signifikant bestätigen, während andere keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben konnten.

Es zeigt sich jedoch, dass Frauen und Männer in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Karriere in der Qualifizierungsphase unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse haben. Insgesamt empfinden Frauen generell ein höheres Stresslevel als Männer und berichten über eine stärkere Doppelbelastung, fühlen sich durch von außen an sie gestellte Erwartungen eher unter Druck gesetzt, aber zeigen auch eine höhere Bereitschaft, diese Hürden zu meistern. Mutterschaft verlängert die Qualifizierungsphase zwar nicht signifikant, führt jedoch dazu, dass weniger inhaltliche Qualifikationen erlangt werden, und begünstigt so weiter einen Wettbewerbsnachteil.

In manchen Bereichen sprechen die Ergebnisse für ein partnerschaftliches Miteinander der Geschlechter, in anderen Bereichen, wie der Verteilung von Elternzeit, haben sich konservative Familienstrukturen wenig verändert. Geschlechtsunabhängig wird Unterstützung in beruflichen wie privaten Netzwerken gesucht, um die enormen Anforderungen der Qualifizierung plus Elternschaft zu meistern.

Welche fördernden Maßnahmen können aus den Ergebnissen abgeleitet werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu erleichtern, Stressfaktoren zu minimieren und Chancengleichheit zu gewährleisten? Zwei Ansatzpunkte sind zu nennen – zunächst die pragmatische Unterstützung von außen, vor allem die Erhöhung bzw. Verbesserung von Kinderbetreuungsangeboten und mehr Planungssicherheit im Wissenschaftsbetrieb wie in der Praxis. Entscheidend kommt die Entwicklung von „innen“ bzw. von weichen Faktoren hinzu. Die Wahrnehmung der eigenen Elternrolle, die Ansprüche des beruflichen und privaten Umfelds, das Selbstverständnis der Qualifizierenden.

Während der erste Ansatzpunkt, also die Veränderung der äußeren Rahmenbedingungen, vor

allem mit finanziellen Aufwendungen des Staates sowie organisatorischer Optimierung auf Arbeitgeberseite verbunden ist, liegt der zweite Ansatz auf einer anderen Ebene. Hier geht es vornehmlich um eine Veränderung in den Köpfen, welche dann zu Veränderungen des Verhaltens führen kann. Beide Ansatzpunkte sind miteinander verknüpft und bedingen sich wechselseitig: Mehr Planungssicherheit in der Organisation von Wissenschaft und Praxis für Eltern setzt ein verändertes Denken voraus, führt zu einer Abkehr bestehender Anspruchshaltungen an Mütter und Väter als Berufstätige und ermöglicht diesen wiederum eine Veränderung ihrer internalisierten Denkhaltungen – wobei diese mit einer veränderten Wahrnehmung ihrer Elternschaft ihren Arbeitgebern anders gegenüberzutreten werden. Als Brücke zwischen Unterstützung von „außen und innen“ können die Netzwerke angeführt werden. Private wie berufliche Netzwerke sind durchweg ein entscheidender Erfolgsfaktor in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bezüglich privater Netzwerke im Rahmen der Kernfamilie zeigen sich keine signifikanten geschlechtsabhängigen Unterschiede – aber im Aufbau und der Nutzung darüber hinausgehender Netzwerke empfinden insbesondere Mütter ein Defizit. Hier ist die dringliche Empfehlung, den Aufbau von Elternnetzwerken von unabhängiger Seite zu forcieren.

Die gesellschaftliche Relevanz der problematischen Vereinbarkeit von Qualifizierung zur HAW-Professur und Familie (insbesondere für Frauen) ist deutlich: Der Anteil weiblicher Professorinnen liegt nach wie vor bei unter 26 % deutschlandweit. Zudem zeichnet sich aktuell ein genereller Mangel an Professor:innen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften ab – der professorale Nachwuchs fehlt schlicht. Während die Studierendenzahlen steigen und immer mehr Studierende (inzwischen ungefähr ein Drittel der studierwilligen Schulabgänger:innen) das praxisorientierte Studium an einer Fachhochschule wählen, sinkt die Zahl der Bewerber:innen auf Professorinnen stetig. In der Hälfte der Besetzungsverfahren können laut Studien keine Dreierlisten von geeigneten Kandidat:innen vorgelegt werden, je nach Fachbereich bleiben über 40 % der Verfahren nach der ersten Runde ungeschlossen und müssen erneut ausgeschrieben werden (In der Smitten, Sembritzki und Thiele 2017). Aktivitäten zur Gewinnung neuer, insbesondere weiblicher HAW-Professor:innen sind folglich ein dringendes gesellschaftliches Thema, um die Qualität der akademischen Ausbildung an den Hochschulen langfristig zu sichern (Wissenschaftsrat 2016). Die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Qualifizie-

rungsphase zur Professur und die Suche nach Lösungsansätzen hierzu ist ein entscheidender Baustein in der Diskussion, wie zukünftig mehr HAW-Professuren positiv besetzt werden können – unabhängig vom Geschlecht. Wobei dennoch nicht zu übersehen ist, denn dies belegen die Studienergebnisse: Die Hürden für Frauen mit Kindern liegen wiederum höher als für Männer mit Kindern.

Literaturverzeichnis

- Allmendinger, J. und Mata, J. (2021). Frauen in der Wissenschaft – Gebt den Frauen Forschungszeit! Zeit. Online verfügbar unter: <https://www.zeit.de/2021/23/frauen-wissenschaft-corona-krise-familie-karriere-gleichstellung> (09. Juni 2021)
- BMFSFJ (Hrsg.) (2021). Väterreport. Update 2021. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186176/81ff4612aee448c7529f775e60a66023/vaeterreport-update-2021-data.pdf>
- BMFSFJ (Hrsg.) (2023). Väterreport. Entwicklungen und Daten zur Vielfalt der Väter in Deutschland. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/230374/1167ddb2a80375a9ae2a2c9c4bba92c9/vaeterreport-2023-data.pdf>
- Brandt, G. (2012). Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en. In: Forum Hochschule 8/2012, Hannover.
- Braun, C. N. und Wilson, E. E. (2023). Berufswahl Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften: Forschungsstand und Forschungsagenda. OTH Regensburg.
- Diallo-Ruschhaupt, U., Plaumann, S. und Dombrowski, E.-M. (2018). Karrierewege zur Professur an einer Fachhochschule. Gender- und Technik-Zentrum der Beuth Hochschule für Technik. Berlin: Dombrowski, E.; Ducki, A.
- Hess, J., Rusconi, A. und Solga, H. (2011). „Wir haben dieselben Ziele ...“. Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrieren von Frauen in der Wissenschaft. In: Cornelißen, Rusconi, Becker (Hrsg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden, S. 65–104.
- In der Smitten, S., Sembritzki, T., Thiele, L., Kuhns, J., Sanou, A. und Valero-Sanchez, M. (2017). Bewerberlage bei HAW-Professuren (BeFHPro). In: Forum Hochschule 3/2017, Hannover.
- Krempkow, R. und Sembritzki, T. (2017). Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in Deutschland – Bestandsaufnahme aus Sicht von Hochschulen und Nachwuchsforschenden. In: Beiträge zur Hochschulforschung 39(2), 102–123.
- Niehuis, E. und Stark, S. (2022). Stressfaktor Qualifizierung? Weibliche und männliche Erfahrungsberichte aus den Qualifizierungsphasen zur Fachhochschulprofessur. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 50/2022, 59–62.
- Rademaker, A.-L. und Stricker, M. (2020). Karrierewege FH-Professur. In: Sozial Extra (44), 275–280. doi: <https://doi.org/10.1007/s12054-020-00313-3>
- Sembritzki, T. und Thiele, L. (2019). Geschlechterunterschiede bei Karrierewegen von FachhochschulprofessorInnen: eine empirische Bestandsaufnahme. In: GENDER (1/2019), 11–30.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024). Pressemitteilung vom 28. Februar 2024 – 073/24, Wiesbaden.
- Winter, M. (2016). Promovierte auf dem Weg zur Professur: Berufsbiographische Interviews mit Juniorprofessor(inn)en, Nachwuchsgruppenleiter(inne)n und habilitierenden wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n. Working Paper Forschungsförderung (024).
- Wissenschaftsrat (2016). Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen, Weimar.

Kontakt und Information

Dr. Elena Tillmann
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Forschungsprojekt „Professor*innen: Kinderlos qualifiziert – mit Kindern abgehängt?“
Hochschule Bochum
University of Applied Sciences
Am Hochschulcampus 1
44801 Bochum
Tel.: (0234) 32 10 664
elena.tillmann@hs-bochum.de

<https://doi.org/10.17185/duerpublico/82025>

Ingrid Jungwirth

Saisonarbeit von Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft – Fragestellungen aus einer intersektionalen Perspektive

Nach der Covid-19-Pandemie ist die öffentliche Aufmerksamkeit für während der Pandemie häufig erstmals als ‚systemrelevant‘ etikettierte Beschäftigungen wieder zurückgegangen. Das trifft auch für die landwirtschaftliche Saisonarbeit, die weit überwiegend von Arbeitsmigrant*innen geleistet wird, zu. Deren befürchtetes Ausbleiben besonders im ersten Jahr der Pandemie – in Zusammenhang mit den damals verhängten Lockdowns und wieder errichteten Grenzsicherungen innerhalb der EU, führte zur allgemeinen Erkenntnis über ihre zentrale Bedeutung für die Landwirtschaft und folglich für die Versorgung der Gesellschaft mit Nahrungs- und Lebensmitteln im Allgemeinen. Auch in der wissenschaftlichen Forschung gibt es nur sehr begrenzt Erkenntnisse zur Saisonarbeit in der Landwirtschaft, sodass es ein Forschungsdesiderat in diesem Themengebiet gibt, dem sich unsere Untersuchung im Rahmen des durch Interreg-VI geförderten Projekts „TRAM – Transnationale Arbeitsmigrant*innen in der Euregio“ widmet. Unser Vorhaben untersucht außerdem mit einer intersektionalen analytischen Perspektive Fragestellungen u. a. aus der Geschlechterforschung, die bislang kaum Beachtung fanden.

Kennzeichnend für die Saisonarbeit in der Landwirtschaft ist, dass sie ein stabiles Segment im landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt in Deutschland wie in anderen westeuropäischen Staaten ausmacht, das sich in Deutschland nahezu vollständig aus Arbeitsmigrant*innen aus osteuropäischen EU-Staaten zusammensetzt. Die Datenlage zur Saisonarbeit in der Landwirtschaft in Deutschland ist lückenhaft, u. a., da Arbeitsmigrant*innen aus EU-Staaten keine Registrierung benötigen; Daten zum Umfang von Saisonarbeit in Deutschland müssen demnach aus unterschiedlichen Quellen zusammengetragen werden. Je nach Datenquelle werden unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse erfasst. So beziehen sich die Daten über die Anzahl von Saisonarbeiter*innen der Bundesagentur für Arbeit auf kurzfristig Beschäftigte, welche, entsprechend dem Sozialgesetzbuch IV, Beschäftigungsverhältnisse von drei Monaten (bzw. 70 Arbeitstagen) umfassen. Das Statistische Bundesamt bezieht sich auf kurzfristig Beschäftigte in der Landwirtschaft, die weniger als 6 Monate

beschäftigt sind. Saisonarbeiter*innen können auch über andere Verträge beschäftigt werden, so wie über den Vertrag für ‚geringfügige Beschäftigung‘, und schließlich über sozialversicherungspflichtige Verträge (BA 2022).

Fast ein Drittel (28 %) der 2023 in landwirtschaftlichen Betrieben Beschäftigten waren, laut dem Statistischen Bundesamt, Saisonarbeiter*innen (Destatis 2024). Unter den kurzfristig Beschäftigten in der Landwirtschaft waren 79 % Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (BA 2021), von denen angenommen werden kann, dass es sich um Arbeitsmigrant*innen in der Saisonarbeit handelt.

Saisonarbeiter*innen sind in der Regel transnationale Arbeitsmigrant*innen aus südosteuropäischen Staaten, d. h., häufig pendeln sie regelmäßig zwischen Herkunftsregion und Zielregion von Mobilität für die Zeit der Beschäftigung als Saisonarbeiter*in. Die meisten kommen aus Rumänien (GLFA 2019; BA 2021), Bulgarien sowie, zu einem geringeren Anteil, aus Polen. Die Daten des Statistischen Bundesamts weisen dabei darauf hin, dass die größte Gruppe von Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben mit 44 % unter den Saisonarbeiter*innen ist (Destatis 2024). Unter den anderen Beschäftigten in landwirtschaftlichen Betrieben sind Frauen zu niedrigeren Anteilen vertreten. Unter den Familienarbeitskräften und den ständig Beschäftigten machen Frauen einen Anteil von je 32 % aus, unter den Führungskräften ist nur ein Frauenanteil von 11 % (Destatis 2024). Die Zahl der Saisonarbeitskräfte ging in den letzten Jahren kontinuierlich zurück, seit 2020 ist dabei ein starker Rückgang um 12 % zu verzeichnen; gleichzeitig ging auch die Anzahl der Familienarbeitskräfte zurück (um 8 %), ebenso wie die Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe abgenommen hat (um 3 %) (Destatis 2024). Die Zahl der ständig Beschäftigten ist leicht gestiegen. Möglicherweise handelt es sich hierbei um umfassendere Veränderungen in der Landwirtschaft, auch vor dem Hintergrund von technischen Entwicklungen, die den Einsatz von menschlicher Arbeitskraft verringern.

Folglich kann die Etablierung eines relativ großen, stabilen Segments des Arbeitsmarkts in der Landwirtschaft für Saisonarbeiter*innen analysiert werden, das sich seit den EU-Erweiterungen

von 2004 bzw. 2007 weit überwiegend aus osteuropäischen EU-Staaten rekrutiert. Mit den kurzfristigen Beschäftigungsformen geht ein begrenzter Zugang zu Kranken- und Sozialversicherung einher, insofern keine Kranken- und Sozialversicherungspflicht für Arbeitgeber*innen besteht. Arbeitgeber*innen schließen eine Unfallversicherung für Saisonarbeiter*innen ab, die allerdings nur bestimmte Fälle abdeckt. Arbeitsrechte, etwa das Recht auf Mitbestimmung, sind für Saisonarbeiter*innen nur begrenzt, wenn überhaupt, zugänglich. Mit der Pandemie wurden Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz durch die neugeschaffenen gesetzlichen Voraussetzungen, wie dem Infektionsschutzgesetz und Arbeitsschutzkontrollgesetz, das auch Bestimmungen für Voraussetzungen von Wohnunterkünften für weitere Branchen als die Fleischindustrie enthält, verbessert (Jungwirth/Glassner 2024). Allerdings hatten die Regelungen, die eingeführt wurden, um die Mobilität der Saisonarbeiter*innen während der Pandemie zu gewährleisten, und die eine Verlängerung der befristeten Verträge ermöglichten, zur Folge, dass die ohnehin bereits sehr hohe Arbeitsverdichtung in der Saisonarbeit nun auch über einen längeren Zeitraum aufrechterhalten werden musste. Andere Regelungen zum Infektionsschutz in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit wie die ‚Arbeitsquarantäne‘ führten zur noch weiterreichenden Isolierung von Saisonarbeiter*innen, insofern nicht nur Infizierte isoliert wurden, sondern auch andere Beschäftigte Betrieb und Unterkünfte nicht verlassen durften. Die Berichte der Initiative ‚Faire Landarbeit‘ enthalten zahlreiche arbeitsrechtliche Verstöße, etwa die fehlende Auszahlung von Überstunden oder Fälle, in denen die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit aufgrund von Witterungsbedingungen nicht erreicht wurde und von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht entlohnt wurde. Diese Praxis sei allerdings illegal, so Luig (2021: 21).

Die Charakteristika von Arbeits- und Lebensbedingungen in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit weisen auf einen transnational segmentierten Arbeitsmarkt in der Landwirtschaft hin, der im Vergleich zu anderen Beschäftigungsverhältnissen in der Landwirtschaft prekär, schlechter entlohnt und mit geringerem Zugang zu Sozialversicherungsleistungen sowie zu sozialen Rechten und Arbeitsrechten einhergeht. Insbesondere ist es für Saisonarbeiter*innen häufig schwieriger, Ansprüche auf Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld und Rente geltend zu machen, da die nationalstaatlich organisierten Sozialleistungssysteme in der EU diese nicht ohne Weiteres zusammenführen und es den mobilen

Arbeitsmigrant*innen selbst obliegt, erbrachte Einzahlungen in Sozialversicherungssysteme und Anwartschaften zusammenlegen zu lassen. Aufgrund eines weiterhin starken Lohngefälles zwischen Herkunftsregionen von Mobilität in osteuropäischen EU-Staaten – besonders den zuletzt beigetretenen EU-Staaten Rumänien und Bulgarien – und Zielregionen in westeuropäischen EU-Staaten sind diese Tätigkeiten für Arbeitsmigrant*innen attraktiv. Manche halten daher über viele Jahre (bis zu Jahrzehnten) eine transnationale Mobilität für die Erwerbstätigkeit aufrecht, auch wenn damit hohe soziale, familiäre und sozialrechtliche Einschränkungen und Nachteile verbunden sind. Für Arbeitgeber*innen und landwirtschaftliche Betriebe in Deutschland und in anderen westeuropäischen EU-Staaten werden auf diese Weise vergleichsweise billige Arbeitskräfte verfügbar gemacht.

Eine umfassendere sozialwissenschaftliche Untersuchung der Erfahrungen von Saisonarbeiter*innen fehlt allerdings bislang, insbesondere eine geschlechterdifferenzierende und intersektionale analytische Perspektive. Dabei zeigt der hohe Anteil an Frauen in der Saisonarbeit in Deutschland, dass ein sonst männlich-typisierter Sektor mit den Arbeitsmigrant*innen ausgerechnet in den prekärsten Beschäftigungsverhältnissen in Veränderung begriffen ist. Gleichzeitig sind die Führungspositionen in den landwirtschaftlichen Betrieben am wenigsten für Frauen zugänglich. Transnationale Arbeitsmigrantinnen* in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit gehören unter den bereits durch hohe Prekarität gekennzeichneten Beschäftigten zu der vulnerabelsten Gruppe in landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland. Daher kann eine Untersuchung der Situation von Saisonarbeiter*innen nur unvollständig sein, die keine geschlechterdifferenzierende analytische Perspektive beinhaltet. Ebenso sind Erkenntnisse zu Geschlechterverhältnissen in der Landwirtschaft und landwirtschaftlichen Betrieben unzureichend, wenn sie Saisonarbeiterinnen* nicht einbeziehen.

Daraus ergeben sich eine Reihe offener Fragestellungen, die im Projekt TRAM untersucht werden sollen: Im Mittelpunkt steht die Untersuchung von Erfahrungen transnationaler Arbeitsmigrant*innen in der Euregio-Grenzregion zwischen den Niederlanden und Deutschland in Nordrhein-Westfalen, die in der Landwirtschaft und in der Fleischwirtschaft arbeiten. Eine geschlechterdifferenzierende und intersektionale analytische Perspektive hat zur Folge, dass Fragestellungen für die Saisonarbeit und landwirtschaftliche Betriebe überhaupt erst aufgeworfen werden, die bislang wenig Beachtung gefunden haben. Dazu gehört die Frage, inwie-

fern eine geschlechtliche Arbeitsteilung auch in der Saisonarbeit analysiert werden kann, wie sie für die Arbeit in den landwirtschaftlichen Betrieben im Allgemeinen analysiert wurde (von Davier et al. 2023). Inwiefern gibt es Unterschiede nach Geschlecht bei der berichteten Praxis der Vorenthaltung von Lohn, bei der Entlohnung im Allgemeinen? Welche weiteren Unterschiede oder Ähnlichkeiten aufgrund von geschlechtlichen Zuschreibungen im Betriebsablauf lassen sich ausmachen? Wie sind die Möglichkeiten, auf längerfristige und verantwortungsvollere Stellen zu wechseln? Welche Möglichkeiten der Weiterqualifizierung gibt es? In Bezug zu den Unterkünften ist die Frage zentral, inwiefern die Wahrung von Intimsphäre möglich ist. Wichtig wären Erkenntnisse über Schutz vor und den Umgang mit sexueller Belästigung. Eine intersektionale analytische Perspektive erfordert zudem, auch weitere Ungleichheiten einzubeziehen, u. a. nach weiteren Formen von Diskriminierung zu fragen, etwa aufgrund von ethnizierenden oder rassifizierenden Zuschreibungen, aufgrund der Zugehörigkeit zur Gruppe der Roma, aufgrund des Bildungsniveaus sowie für queere und andere LGBTQI-Personen. Schließlich werden Fragen zu transnationalen Orientierungen und Praxen sowie zu Veränderungen in den beruflichen und Lebensplänen bei Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft untersucht. Methodisch setzen wir das Forschungsdesign durch qualitative semistrukturierte Interviews um, die mit transnationalen Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft sowie in der Fleischwirtschaft durchgeführt werden. Nach unseren bisherigen Erkenntnissen arbeiten und leben in der Euregio-Region Arbeitsmigrant*innen, die zusätzlich grenzüberschreitend mobil zwischen den Niederlanden und Deutschland sind. Sie arbeiten überwiegend in der Fleischwirtschaft in den Niederlanden und werden von den Arbeitgeber*innen in Deutschland untergebracht. Inwiefern die Erkenntnis, dass diese Praxis für die Landwirtschaft weniger oder nicht zutrifft, bestätigt werden kann, ist eine weitere Fragestellung. Das Projekt TRAM schließt an Erkenntnisse des Pilotprojekts „Arbeitsmigration zwischen den Grenzen“ an der Hochschule Rhein-Waal (Förderzeitraum 10/2021–12/2022), das in Kooperation mit dem Projekt „Migranten in der Frontlinie“ an der Radboud Universität (Förderzeitraum 09/2020–08/2022) durchgeführt wurde, an; die zwei Vorhaben bezogen sich insbesondere auf die Untersuchung der Auswirkungen von Maßnahmen gegen die Covid-19-Pandemie auf Arbeitsmigrant*innen in Fleisch- und Landwirtschaft (Jungwirth/Glassner 2024; Jungwirth/Glassner/Böcker 2023). Das Projekt TRAM wird

im Rahmen von Interreg-VI gefördert und ist ein grenzüberschreitendes Kooperationsvorhaben mit der Radboud Universität, der Gemeinde Apeldoorn und der Euregio Rhein-Waal (Laufzeit 06/2023–05/2026). Zielsetzung des Projekts ist es, zusätzlich zur Gewinnung von weitergehenden Erkenntnissen zur Arbeits- und Lebenssituation von transnationalen Arbeitsmigrant*innen auf der deutschen Seite der Grenze Unterstützungsangebote für transnationale Arbeitsmigrant*innen grenzüberschreitend weiter aufzubauen, um auf diese Weise zu einer Verbesserung ihrer teilweise ausgesprochen prekären Situation beizutragen. Dafür werden grenzüberschreitende Projektaktivitäten zur Vernetzung und zur Vertiefung von Erkenntnissen mit insgesamt 14 Projektpartner*innen in wohlfahrtsstaatlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie mit ausgewählten Arbeitgeber*innen und Arbeitgeber*innenvertretungen auf beiden Seiten der Grenze in der Euregio-Region umgesetzt.

Projekt „TRAM – Transnationale Arbeitsmigration in der Euregio“, Projektleitung Ingrid Jungwirth, Hochschule Rhein-Waal, Fakultät Gesellschaft und Ökonomie: <https://www.hochschule-rhein-waal.de/de/fakultaeten/gesellschaft-und-oekonomie/forschung/forschungsprojekte/tram-transnationale>

Literatur

- Bundesagentur für Arbeit (2022): Saisonale Beschäftigung in der Landwirtschaft. Nürnberg.
- Destatis (2024): Statistischer Bericht. Landwirtschaftliche Betriebe – Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleitung/Geschäftsführung. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/_inhalt.html#260618 (Abgerufen am 05.05.2024)
- GLFA (Gesamtverband der deutschen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände) (2019): Hintergrundpapier zur Beschäftigung von Saisonarbeitskräften 2019. <https://www.glfa.de/saisonarbeitskraefte/#:~:text=Belegbare%20Daten%20%20C3%BCber%20die%20Herkunft%20der%20Saisonarbeitskr%C3%A4fte%20liegen%20nicht%20vor.&text=Jedoch%20kann%20Deutschland%20aufgrund%20einer,Staaten%20in%20Deutschland%20arbeiten%20k%C3%B6nnen> (Abgerufen am 05.05.2024)
- Jungwirth, Ingrid/Glassner, Marius (2024): Arbeitsmigration zwischen den Grenzen – Arbeits- und Lebenssituation von Arbeitsmigrantinnen

Kontakt und Information

Prof. Dr. Ingrid Jungwirth
 Professorin für Sozialwissen-
 schaften mit dem Schwer-
 punkt Diversität und Inklusion
 Hochschule Rhein-Waal
 ingrid.jungwirth@hochschule-
 rhein-waal.de

<https://doi.org/10.17185/duerpublico/82026>

und Arbeitsmigranten in relevanten Sektoren in der Euregio Rhein-Waal. Projektbericht. Kleve. <https://www.hochschule-rhein-waal.de/de/media/19650/download?attachment> (Abgerufen am 05.05.2024)

- Jungwirth, Ingrid/Glassner, Marius/Böcker, Anita (2023): Arbeitsmigration in der Landwirtschaft: Erkenntnisse über einen transnational segmentierten Arbeitsmarkt in der EU während der Covid-19-Pandemie. In: Laschewski, Lutz/ Putzinger, Monika/Wiesinger, Georg/Egartner, Sigrid/Eller, Lisa (Hrsg.): Abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft. Schriftenreihe für

Ländliche Sozialfragen Nr. 149, Göttingen, ASG – Kleine Reihe, S. 195–221.

- Luig, Benjamin (2021): Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2021. In: Initiative Faire Landarbeit (Hrsg.). Frankfurt/M.
- Von Davier, Zazie/Padel, Susanne/Edelbohls, Susanne/Devries, Uta/Nieberg, Hiltrud (2023): Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland – Leben und Arbeit, Herausforderungen und Wünsche. Thünen Working Paper 207. Braunschweig.

Bettina Franzke

Teamleiterinnen in der öffentlichen Verwaltung: Karriereambitionen, Hürden und Handlungsempfehlungen für den weiteren Aufstieg

Im öffentlichen Dienst sind Frauen auf der untersten Führungsebene vielerorts bereits gut repräsentiert. Doch anders als ihre (männlichen) Kollegen steigen sie oft nicht weiter auf. Um mehr über die Karriereambitionen und Hürden von Frauen zu erfahren, wurden 54 qualitative Interviews mit Teamleiterinnen in der öffentlichen Verwaltung geführt.

Die Ergebnisse zeigen, dass der Aufstieg in die Teamleitung in der Regel aus einer sachbearbeitenden Funktion erfolgte. Bei den Müttern lag zu diesem Zeitpunkt die Lebensphase mit Kindern im betreuungsintensiven Alter zumeist hinter ihnen. Ein Drittel der Befragten plante den Wechsel in die Führungsebene, bei den anderen spielten günstige Umstände wie eine Umorganisation eine Rolle. Die Führungsmotivation der Frauen macht sich vorrangig am Umgang mit Menschen und dem Team fest. Sie praktizieren einen stark mitarbeiterorientierten, kooperativen und partizipativen Führungsstil. Mehr als zwei Drittel der Befragten geben an, Akzeptanzprobleme zu erfahren. So werden sie weniger ernst genommen oder ihr Führungsstil gilt als nicht durchsetzungsstark.

28 Befragte, also jede zweite, sind ambitioniert, weiter aufzusteigen, manche von ihnen allerdings erst zu einem späteren Zeitpunkt. Hauptmotive sind der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung sowie die Aussicht auf ein größeres Aufgabengebiet. Nicht aufstiegsinte-

ressierte Frauen geben sich mit dem Erreichten zufrieden oder schrecken vor einem höheren zeitlichen Investment, der Entfremdung von Fachaufgaben und vom Team, vor einer stärkeren politischen Einbindung sowie dem Auswahlverfahren zurück.

Es werden Maßnahmen abgeleitet, die darauf abzielen, die Karriereplanung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung langfristig und nachhaltig zu stärken und bestehende Barrieren abzubauen.

1. Frauen in Führungspositionen der öffentlichen Verwaltung

Frauen in Deutschland besetzen seltener Führungspositionen als Männer. Ihr Anteil an Führungspositionen lag 2022 bei 29 Prozent (Destatis 2022). Für die öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung wird der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene mit 26 Prozent und für die zweite Führungsebene mit 40 Prozent angegeben (Kohaut/Möller 2022). Frauen im höheren Management sind demnach deutlich unterrepräsentiert, wengleich auch der Frauenanteil im unteren Management angesichts des hohen Gesamtanteils weiblicher Beschäftigter als zu gering einzustufen ist.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes ist insofern kritisch zu bewerten, dass er gleichstellungspoli-

Tabelle 1: Hindernisse, die Frauen auf dem Weg in eine Führungsposition entgegenstehen

Individuelle Faktoren	Organisationale Faktoren
<ul style="list-style-type: none"> • Weniger Interesse an Führung und Macht • Selbstunterschätzung von Fähigkeiten: weniger Selbstvertrauen, mehr Zweifel • Mitarbeiterorientierter Führungsstil • Intrinsische Motive/Freude an der Ausübung einer Führungsposition auf unterster Ebene • Familiäre und persönliche Verpflichtungen: hoher Anteil bei Haushalt und Kindererziehung, erwartete negative Folgen für die Familie bei Aufnahme einer Führungsposition 	<ul style="list-style-type: none"> • Weniger Ermutigung für Führungspositionen • Stereotype und Vorurteile gegenüber Frauen in Führungspositionen • Tatsächliche oder antizipierte Akzeptanzprobleme • Nachteile bei der Beurteilung und Auswahl • Fehlende Netzwerke und Unterstützung • Konservative Ausschlusskultur bzw. veränderungsorientierte Bewahrungskultur (Kaiser et al. 2012)
Gesellschaftliche Normen	
<ul style="list-style-type: none"> • Stereotype Rollenbilder in der Gesellschaft: Führungsrolle ist „männlich“ belegt • Traditionelle Rollenaufteilung: Frauen/Mütter übernehmen mehr Care-Aufgaben 	

Quelle: eigene Darstellung.

tischen Bestrebungen bzw. Vorgaben entgegensteht. Angesichts des hohen Frauenanteils in vielen Behörden ist eine Betrachtung des Themas aus Gendersicht besonders virulent.

2. Karrierehindernisse von Frauen

Eine Übersicht möglicher Hindernisse, die Frauen auf dem Weg in eine Führungsposition entgegenstehen, findet sich in Tabelle 1.

Als *individuelle* Faktoren kommen weniger Interesse an Führung und Macht sowie eine Selbstunterschätzung von Fähigkeiten infrage. Zudem tendieren Frauen zu weniger Selbstvertrauen und haben mehr Zweifel an ihren Führungskompetenzen (Friedel-Howe 2003). Dass Frauen mitarbeiterorientierter führen als Männer und sie intrinsisch für Führungsaufgaben auf unterster Ebene motiviert sind, dafür sprechen die Befunde von Eagly und Carli (2007a, 2007b). Beides könnte einen „Klebeffekt“ hervorrufen (Eagly/Carli 2016: 514). Nicht zuletzt müssen familiäre und persönliche Verpflichtungen als Hürden in Betracht gezogen werden: Schon weibliche Nachwuchskräfte der Verwaltung befürchten, dass sich ihre Berufsbiografie infolge einer Familiengründung verlangsamt und ein hoher Teil an Haushalts- und Sorgearbeit bei ihnen als Frauen verbleibt (Franzke/Kirschbaum 2018).

Auf organisationaler Ebene ist denkbar, dass Frauen – unter anderem aufgrund von Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, nicht linearen Erwerbsbiografien und

der Unterstellung geringerer Führungskompetenzen (vgl. Wippermann 2014) – weniger für Führungspositionen ermutigt werden. Darüber hinaus passen die Vorstellungen über die ideale Führungskraft eher zum männlichen Stereotyp, nach dem Männer als durchsetzungsstark, leistungsorientiert und entschieden beschrieben werden. Weiblichen Führungskräften hingegen werden Eigenschaften wie mangelnde Zielstrebigkeit, emotionale Empfindlichkeit sowie Beziehungsorientierung unterstellt (Friedel-Howe 1990: 22; Kaiser et al. 2012: 25). Es könnte sein, dass Frauen weniger kompetent wahrgenommen werden, weil männlich konnotierte Verhaltensweisen bei ihnen kritisch, da aus „der Rolle fallend“, angesehen werden (Rennenkampff/Kühnen/Sczesny 2008: 172). Dies könnte auch in Beurteilungs- und Auswahlverfahren für höhere Positionen nachteilige Effekte haben.

Negativ in Bezug auf die Aufstiegschancen kann sich zudem das Fehlen (relevanter) Netzwerke auswirken. Frühere Studien zeigten, dass Frauen interne Netzwerke unterschätzen und es ihnen schwerer fällt, Zugang zu informellen Förderungen zu erhalten (Friedel-Howe 2003).

Auch Besonderheiten der Organisationskultur kommen zur Erklärung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen infrage (Kaiser et al. 2012: 8). Die öffentliche Verwaltung ähnelt den Merkmalen einer „konservativen Ausschlusskultur“: Die Führungskompetenz von Frauen wird nicht grundlegend angezweifelt. Allerdings wird die Verantwortung für die Familie den Frauen zugeschrieben. Dies kann latente

Benachteiligungen beinhalten: z. B., dass sich teilzeitbeschäftigte Frauen erst gar nicht bewerben oder ihnen die Ausübung zeitintensiver Führungspositionen nicht zugetraut wird. Daneben weist die öffentliche Verwaltung Merkmale einer „veränderungsorientierten Bewahrungskultur“ auf (Kaiser et al. 2012: 8). Hier können konservativ-hierarchische Strukturen und Werte einem Aufstieg von Frauen entgegenstehen. So könnten Frauen schlechter beurteilt werden und Auswahlverfahren könnten nicht lebensphasenorientiert ausgerichtet sein.

Über individuelle und organisationale Faktoren hinaus wirken *gesellschaftliche Normen* auf die Beschäftigten und Organisation ein. In dem Zusammenhang sind stereotype Rollenbilder in der Gesellschaft sowie die traditionellen Rollenaufteilungen von Berufs- und Sorgearbeit zu nennen. Viele Familien leben im Hauptverdiener-Zuverdienerin-Modell, bei dem die Mutter gegenüber dem Vater beruflich zurücktritt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2013).

3. Zwischenfazit

Die beschriebenen Karrierehindernisse liegen nicht isoliert, sondern kombiniert und miteinander verwoben vor. Vieles spricht für die Metapher eines Labyrinths von Eagly und Carli (2016), nach der Frauen durchaus aufsteigen können, es aber auch lange, unüberschaubare und ungewisse Wege gibt. Die Barrieren wurden in mehreren Studien auch für Frauen im öffentlichen Sektor festgestellt (Habermann-Horstmeier 2008). Die Sichtweisen von Frauen auf der untersten Führungsebene wurden bisher nicht für die öffentliche Verwaltung erforscht.

4. Methodik

Zwischen Oktober 2021 und Juni 2022 wurden im Rahmen von Abschlussarbeiten an der HSPV NRW 54 leitfadengestützte Interviews mit Teamleiterinnen in der öffentlichen Verwaltung geführt. Die Interviews dauerten im Schnitt 45 Minuten. Acht Teamleiterinnen sind bei einer Kreis- oder Gemeindeverwaltung (Buchstabe A), zehn bei einer Stadtverwaltung (Buchstabe B) und 36 bei einem Kommunalverband (Buchstabe C) in NRW tätig.

Die Interviews wurden über eine themenbezogene Inhaltsanalyse ausgewertet (Kuckartz 2016). In der Ergebnisdarstellung wird auf Originaltöne aus den Interviews Bezug genommen. Dies erfolgt über die Angabe der Befragten und Zeilen-

nummer. Die ausführlichen Ergebnisse lassen sich bei Franzke (2023a) nachlesen.

5. Ergebnisse

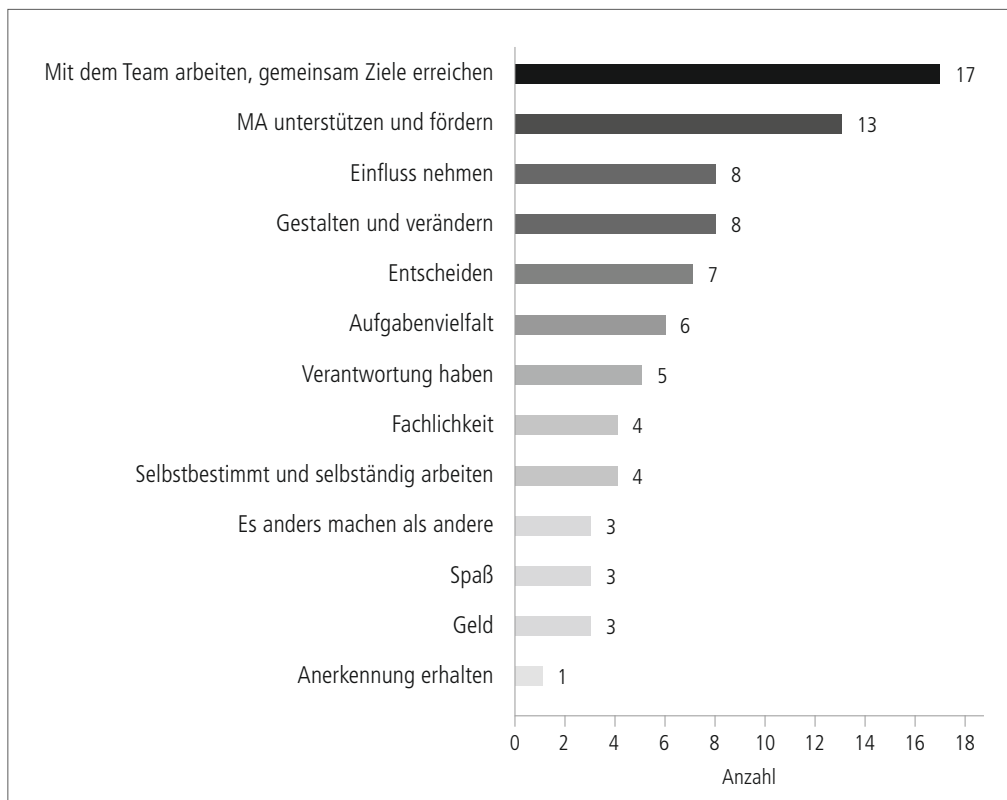
Motivation für Führungsaufgaben: Was motiviert Frauen für Teamleitungsaufgaben?

Die Motive der Frauen für Teamleitungsaufgaben machen sich an dem Umgang mit Menschen sowie dem Wunsch, zu gestalten und zu entscheiden, fest (s. Abb. 1). Die Aussage „Ich mag Menschen“ (C30 72) verdeutlicht diesen Beweggrund. Die Frauen wollen gemeinsam mit den Beschäftigten Ziele erreichen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen, sie fördern und ihre Potenziale heben. C33 betont den Aspekt der Personalentwicklung, wenn sie herausstellt: „Es macht mir unheimlich viel Spaß zu sehen, wie Menschen [...] über ihre Grenzen hinauswachsen, sich fachlich, inhaltlich, aber auch persönlich weiterentwickeln“ (C33 142–144). Darüber hinaus geht es ihnen darum, zu gestalten, Einfluss zu nehmen sowie Menschen und Inhalte zu verändern. Weiterhin stellen das Interesse an den Aufgaben, deren Vielfalt und an einer spezifischen Fachlichkeit Führungsmotive dar. B6 meint: „Es wird nie langweilig [...] Es ist immer bunt“ (B6 82). Sonstige Beweggründe wie Geld, Spaß oder die Abgrenzung gegenüber Führungskräften mit kritischem Führungsstil sind dem gegenüber untergeordnet.

Zugang zu den bisherigen Führungsaufgaben: Wie sind die Frauen in die Position gekommen? Gab es förderliche Faktoren und (oder) Barrieren? Wie war die Anfangszeit?

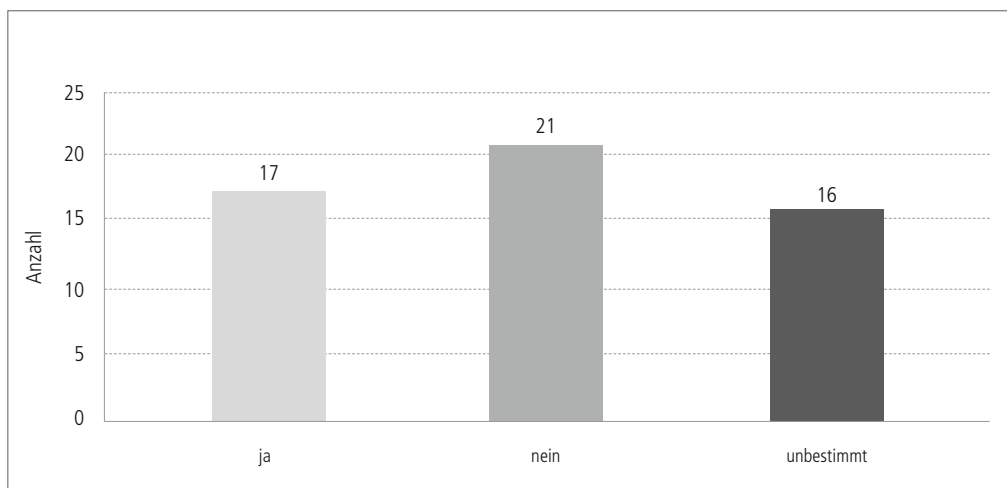
Die Teamleiterinnen sind mit einer Ausnahme in ihrer jetzigen Organisation aus einer sachbearbeitenden Funktion in die Teamleitung aufgestiegen. Zumeist bewegen sich die Befragten im selben Aufgabengebiet wie zuvor. Oft kannten sie das Team bereits aus der Rolle der Kollegin. 17 Frauen (31 %) hatten ihren Aufstieg geplant, 21 (39 %) nicht und bei 16 (30 %) ist dies unbestimmt (s. Abb. 2). Das bedeutet, dass der Wechsel auf eine Führungsposition auf unterster Ebene in der Regel als Zufallsprodukt entstanden und in der Mehrheit kein Ergebnis systematischer Führungskräfteentwicklung ist. So sagt C29: „Da bin ich reingestolpert, meine Motivation war das eigentlich überhaupt nicht, also ich war [mit den damaligen Aufgaben] komplett zufrieden“ (C29 24–26). Und C36 berichtet: „Ich habe meine Karriere nicht bewusst geplant. Es war eine Laune der Natur“ (C36 16–17).

Abbildung 1: Motive als Führungskraft (n = 54, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: eigene Darstellung.

Abbildung 2: War eine Führungsposition geplant? (n = 54)



Quelle: eigene Darstellung.

Offenbar zeigt sich das von Eagly und Carli (2016: 514) als „Klebeffekt“ („sticky floor“) bezeichnete Phänomen nicht erst auf einer Führungsposition, sondern bereits bei sachbearbeitenden Tätigkeiten: Dass Frauen erst gar nicht in Führungspositionen aufsteigen, dürfte teilweise durch fehlende Karriereplanung erklärbar sein.

Den Anstoß für den Wechsel in die Führungsebene bildeten oft günstige Umstände, wie bspw. eine Um-/Neustrukturierung oder der Weggang der bisherigen Führungskraft. Mitunter musste aber auch der Zeitpunkt „passen“. Zwei Drittel der Befragten sind über 40 Jahre alt und haben weniger als fünf Jahre Führungserfahrung.

29 der 36 Mütter sahen sich erst zum Aufstieg bereit, als die Kinder älter waren. Für diese Gruppe waren (phasenweise) Teilzeitarbeit und manchmal längere berufliche Auszeiten in der Vergangenheit kennzeichnend. Nach Auffassung von C13 ist „Kinder kriegen [...] ein Cut. Da ist man raus [...] aus dem Team, aus der Arbeit, aus dem Gefüge. Das hat mich um vier Jahre zurückgeworfen“ (C13 351–353). Nur sieben Frauen bekamen nach Antritt der Führungsaufgaben ein Kind. Sie verzichteten zumeist auf eine Reduktion der Arbeitszeit und nahmen allenfalls kurze Erwerbsunterbrechungen in Kauf.

Ein Teil der Frauen wurde beim Wechsel in eine Führungsposition von seinen direkten oder höheren Vorgesetzten ermutigt oder unterstützt. C17 sagt: „Ich würde sagen, das war schon ein bisschen wie eine Mentorin von der neuen Chefin, die gesagt hat, ja auf jeden Fall machst du das“ (C17 65–68). Unterstützung gab es darüber hinaus aus dem kollegialen Umfeld, aus Netzwerken und durch Mentoring. Günstig für die erstmalige Übernahme von Führungsaufgaben war mitunter auch, dass einige Frauen sich als Projektleiterin, stellvertretende oder kommissarische Teamleitung bewährt hatten. Diejenigen, die sich auf Führungsaufgaben vorbereiteten, berichten, dass sie – was den Zugang zu einer Führungsposition betrifft – von der Teilnahme an Qualifizierungen bzw. Fort- und Weiterbildungen sowie von Coaching und Mentoring profitierten.

Die Anfangszeit als Führungskraft forderte von den Frauen oft Fähigkeiten und Kompetenzen, auf die sie nicht vorbereitet waren. Es war eher ein „Learning by Doing“ (B10 78). Während Qualifizierung für den Zugang zu Führungspositionen hilfreich ist, war sie es beim Einfinden eher weniger.

Führungsstil: Welchen Führungsstil praktizieren Frauen als Teamleiterinnen? Ist dieser geschlechtsspezifisch? Wie hat sich das Führungsverhalten im Laufe der Zeit verändert?

Die Frauen beschreiben ihren Führungsstil als kooperativ, kommunikativ, empathisch, kollegial und auf Augenhöhe mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. C31 behauptet über sich: „Ich bin der geborene Kümmerer und das ist gerade in der Mitarbeiterführung ein großes Plus“ (C31 74–75). Die Befragten wollen die Beschäftigten mitnehmen und sie in Inhalte, Prozesse und Entscheidungen einbinden. C2 versteht sich „eigentlich immer noch als Teil des Teams“ (C2 106–107).

45 Teamleiterinnen (83 %) bejahen die Frage, dass es geschlechtsspezifische Führungsstile gibt.

Frauen in Führungspositionen bringen dabei mehr Empathie und Emotionalität zum Ausdruck, Männer seien hingegen sachlicher, „lassen diese ganzen Emotionen weg, was ich nicht gut kann“ (C14 78–79). Darüber hinaus würden weibliche Führungskräfte mehr kommunizieren, um die Akzeptanz des Führungshandelns sicherzustellen. Anders als Männer seien sie weniger auf Rivalität aus: Männer würden konkurrenzbetonter handeln („Ellenbogenmentalität“, C21 70), Frauen würden hingegen einen Konsens herstellen wollen. C29 kommentiert dies mit den Worten: „In manchen Dingen glaube ich, dass Frauen das besser machen“ (C29 160–161). Die in den 1990er- und 2000er-Jahren erforschten Merkmale eines weiblichen Führungsstils (vgl. z. B. Friedel-Howe 1990), der durch Mitarbeiter- und Konsensorientierung charakterisiert ist, sind demnach keinesfalls überholt, sondern so aktuell wie nie zuvor.

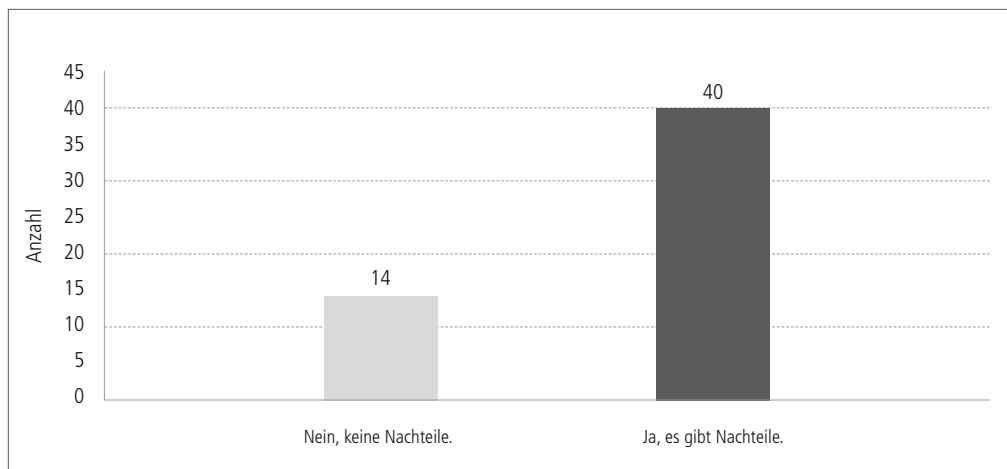
Mit zunehmender Erfahrung hat sich der Führungsstil der meisten Frauen verändert. Viele Befragte berichten, dass sie ihre Aufgabenorientierung stärkten. Anders als in der Anfangszeit treten sie jetzt bestimmter auf und treffen häufiger Entscheidungen. Sie sind selbstbewusster geworden, delegieren mehr und messen der Personalführung einen höheren Stellenwert zu. Es scheint, dass der beziehungs- und mitarbeiterorientierte Stil nicht abgenommen, sondern sich weiterentwickelt hat und um aufgabenorientierte Komponenten ergänzt worden ist.

Chancen und Herausforderungen: Welche Chancen und Herausforderungen verbinden sich mit der Teamleitung? Gibt es geschlechtsspezifische Herausforderungen?

43 Befragte (80 %) schreiben sich keine Vorteile als Frau zu. Im Gegenteil: 40 (74 %) der Teamleiterinnen meinen, dass sie als Frau Nachteile erleben (s. Abb. 3).

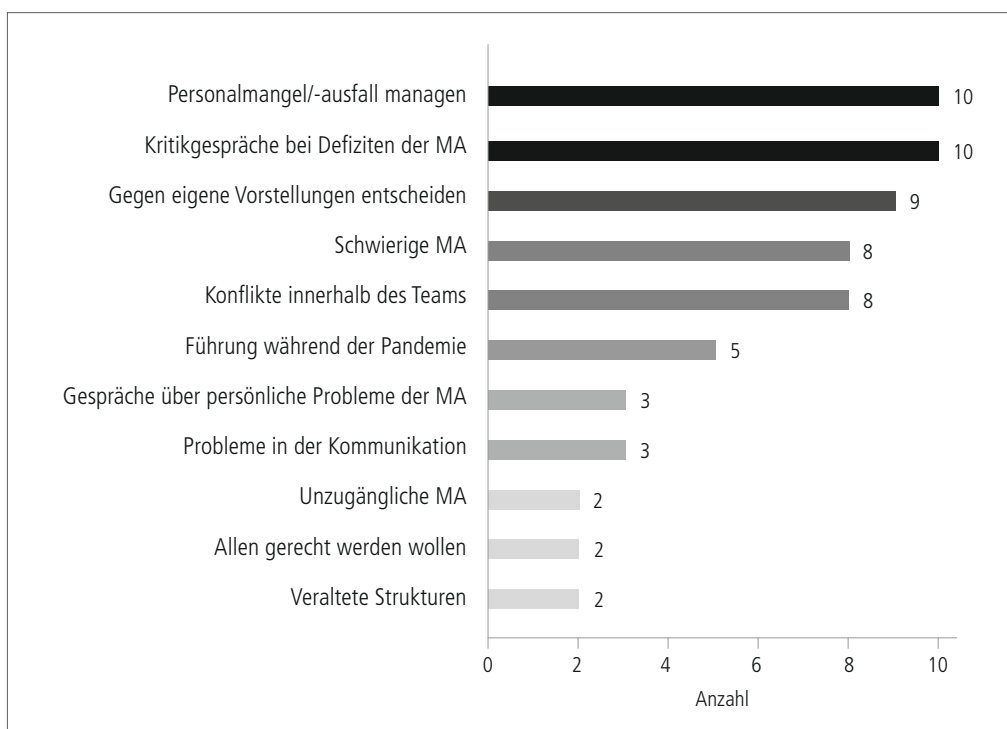
Ein Teil der Frauen berichtet von Akzeptanzproblemen: Ihre Kompetenzen und ihr Führungswille werden infrage gestellt. Sie werden beobachtet und müssen sich gerade in der Anfangszeit einer Führungsposition beweisen. C4 berichtet: „Als Frau ist es in höheren Positionen der Fall, dass man nicht ganz ernst genommen wird, uns da was abgesprochen wird, wir zu empathisch sind“ (C4 276–277). Zudem finde eine Stereotypisierung statt in dem Sinne, dass bspw. das Aussehen einer Frau kommentiert wird oder entschlossenes Auftreten als „zickig“ gilt, während das gleiche Verhalten bei einem Mann als souverän eingestuft wird. A8 sagt: „Ich glaube, dass Frauen schneller nachgesagt

Abbildung 3: Gibt es als Frau Nachteile im Beruf? (n = 54)



Quelle: eigene Darstellung.

Abbildung 4: Schwierige Situationen im Führungsalltag (n = 54, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: eigene Darstellung.

wird, sie wären zickig, emotional oder hätten ihre Tage, was überhaupt nichts zur Sache tut“ (A8 289–293).

Entsprechend der starken Ausrichtung auf Menschen stellt es die Teamleiterinnen vor besondere Herausforderungen, wenn es Probleme mit den Beschäftigten gibt. Kritische Führungssituationen sind solche, in denen Personalmangel oder -ausfall gemanagt werden oder Gespräche

mit schwierigen, unzugänglichen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern geführt werden müssen. Auch Aussprachen bei Defiziten oder persönlichen Problemen der Beschäftigten werden als herausfordernd erlebt. Ebenso werden Probleme in der Kommunikation oder Konflikte im Team als kritische Situationen eingeschätzt. Nicht zuletzt bewerten einige Teamleiterinnen Situationen negativ, in denen sie gegen eigene Vorstellungen

entscheiden müssen. Die Ergebnisse zu den schwierigen Situationen im Führungsalltag sind in Abbildung 4 zusammengefasst.

Eine besondere Herausforderung ist die Aufrechterhaltung einer positiven Work-Life-Balance. Hier überwiegt die Unzufriedenheit, die sozusagen als Teil des Gesamtpaketes hingenommen wird. Ein Team zu leiten bedeutet viel Arbeit und einen hohen Zeiteinsatz. Überstunden oder Druck „von oben“ gehören mit zur Position. Zwar kommt mit der Erfahrung mehr Routine in den Alltag, dennoch erschwert eine Führungsfunktion den privaten Ausgleich („Es beginnt dann ein Konkurrenzkampf im Kopf“, B2 273–274). Oft bleibt wenig Zeit für die Familie oder Freizeitaktivitäten. Hinzu kommt die Mehrfachbelastung durch die Übernahme von Haushaltstätigkeiten und Familienaufgaben.

Beruf und Familie: Wie steht es um die Vereinbarkeit?

Zwei Drittel ($n = 36$ oder 67%) der befragten Teamleiterinnen haben Kinder. Allerdings lebt nur ein Drittel der Befragten ($n = 17$ oder 31%) derzeit mit Kindern unter zehn Jahren im selben Haushalt zusammen. Bei einem Teil der Mütter sind die Kinder aus dem betreuungsintensiven Alter heraus, einige sind bereits ausgezogen. Deshalb verwundert nicht, dass 80% der befragten Frauen derzeit in Vollzeit tätig sind. Nur 20% arbeiten in Teilzeit. Es fällt auf, dass der Hauptteil der Sorge- und Hausarbeit von den Frauen übernommen wird – trotz beruflich hohen Engagements. C27 sagt: „Die Frau macht’s und der Mann macht nichts“ (C27 396). Mitunter sind die Aussagen wenig konkret und unge-

nau. Einigen Befragten fällt es schwer, eine Gesamtbilanz zu ziehen. Manche geben offen zu, dass sie sich wegen der Hausarbeit mit ihrem Partner streiten, sie mit der Aufteilung unzufrieden sind oder sich mit einer Ungleichverteilung zu ihren Ungunsten abgefunden haben.

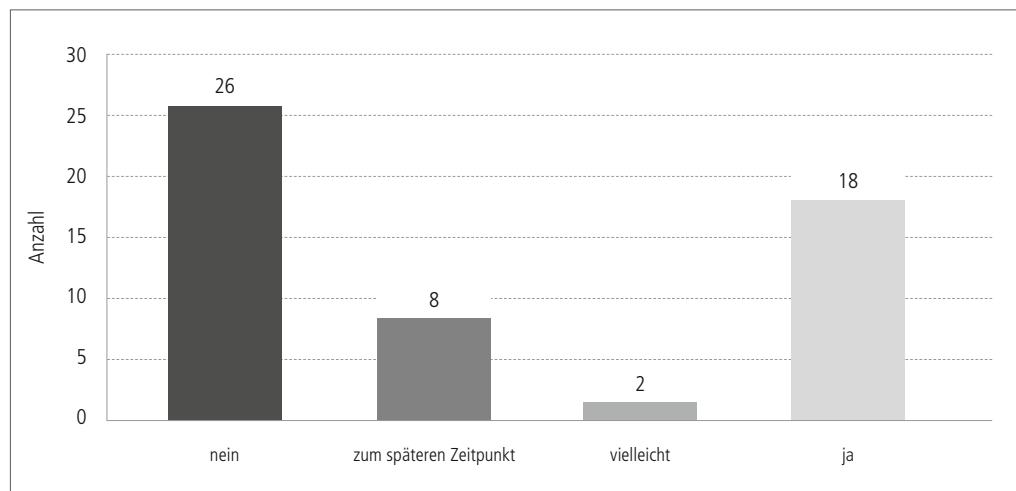
Frauen, die Kinder bekamen, als sie schon eine Führungsposition innehatten, nahmen keine oder lediglich kurze Elternzeiten bis zu sechs Monaten. Alle kehrten in Vollzeit oder vollzeitnaher Beschäftigung zurück. Zwei Befragte berichten, dass sie nach der Geburt von Kindern wieder in die Sachbearbeitung wechselten. Alle längeren familiären Auszeiten und Elternzeiten waren bei den in dieser Stichprobe befragten Frauen deutlich vor Beginn der Führungslaufbahn platziert.

Mütter mit Kindern im betreuungsintensiven Alter nutzen vor allem die Möglichkeit der Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten. Beides fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch bei Frauen ohne Verantwortung für (betreuungsintensive) Kinder die Work-Life-Balance.

Aufstiegsambitionen: Wie ambitioniert sind die Teamleiterinnen, in die nächsthöhere Position aufzusteigen?

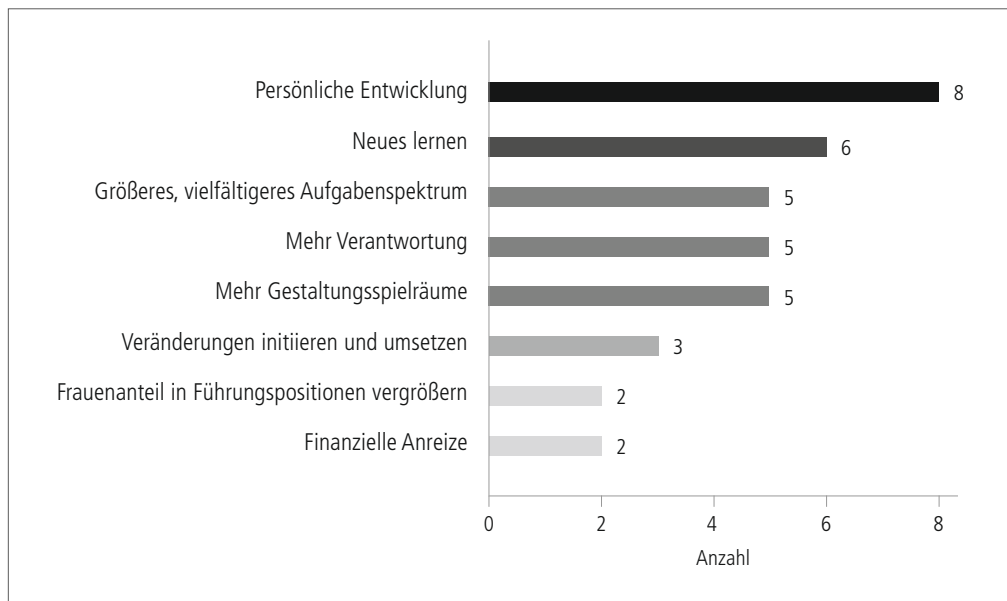
28 Befragte (52%) haben Ambitionen, weiter aufzusteigen, 26 (48%) nicht. Dass rund die Hälfte der Teamleiterinnen grundsätzlich zu einem Wechsel in eine höhere Position bereit ist, kann als beachtliches Potenzial und wertvolle Ressource gedeutet werden. Diese Klarheit überrascht, weil 41 Frauen die Teamleitungsposition noch keine fünf Jahre bekleiden und einige

Abbildung 5: Sind Sie interessiert, weiter aufzusteigen? ($n = 54$)



Quelle: eigene Darstellung.

Abbildung 6: Motive für den weiteren Aufstieg (n = 28, aufstiegsmotivierte Frauen, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: eigene Darstellung.

sich sogar noch in der Einfindung befinden. Der Aufstiegszwillen scheint jedoch davon nicht beeinflusst zu sein.

Bei den Aufstiegsmotivierten muss zwischen den 18 Frauen mit klarem Aufstiegszwillen, den acht mit einer Aufstiegsmotivation zu einem späteren Zeitpunkt (wenn die Kinder älter sind, weitere Führungserfahrung gesammelt wurde oder bestimmte Ziele erreicht wurden) und den zwei mit bedingtem Aufstiegsmotiv (es braucht die richtige Stelle) differenziert werden (s. Abb. 5).

Die Aufstiegs motive lassen sich – mit abnehmender Bedeutung – in intrinsische, aufgabenbezogene, idealistische und extrinsische Motive unterteilen (s. Abb. 6). Häufig wollen die Frauen sich persönlich weiterentwickeln, Neues lernen und an den Aufgaben wachsen (intrinsisch). C2 sagt: „Ich denke, wenn man zu lange das Gleiche macht, verkümmert man geistig“ (C2 547–549). Und C30 stellt heraus: „Also ich weiß, was ich kann. Und meine Kinder sind so weit, dass ich neue Möglichkeiten habe“ (C30 258–260). Darüber hinaus motiviert sie die Aussicht auf ein größeres, vielfältigeres Aufgabenspektrum sowie der Zuwachs an Verantwortung, Gestaltungsspielraum und die Möglichkeit, Veränderungen initiieren und umsetzen zu können (aufgabenbezogene Motive). Zwei Befragte wollen dazu beitragen, den Frauenanteil in den oberen Führungsetagen zu steigern (idealistisches Motiv), und nur bei zwei Befragten spielen extrinsische Anreize wie Geld eine Rolle.

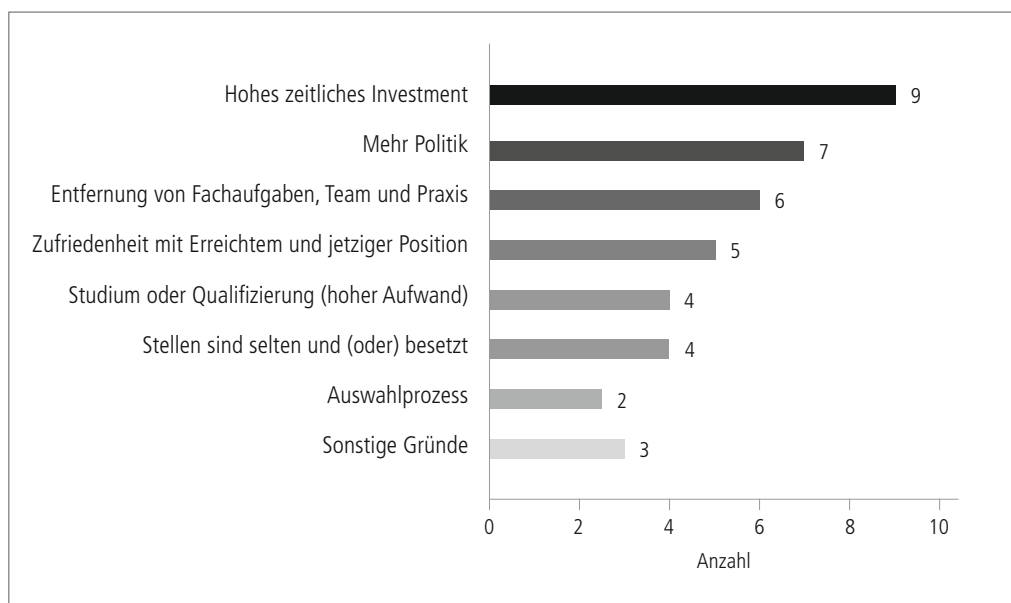
21 der 28 aufstiegsinteressierten Befragten haben bereits nächste Schritte unternommen, z. B. Informationen eingeholt, sich mental vorbereitet, sich für die modulare Qualifizierung beworben oder diese bereits durchlaufen, ein Masterstudium absolviert oder Bewerbungen abgeschickt.

Hindernisse beim weiteren Aufstieg: Welche Hürden gibt es und wie können diese überwunden werden?

Bei den 26 nicht aufstiegsmotivierten Frauen kommt das von Eagly und Carli (2016) als „Klebeeffekt“ bezeichnete Phänomen als Erklärung infrage: Die meisten sind mit dem Erreichten zufrieden und (oder) sehen Probleme, den mit einer höheren Führungsposition assoziierten Anstieg an zeitlichem Investment mit familiären Aufgaben oder einer guten Work-Life-Balance zu verbinden (s. Abb. 7). C13 betont: „der Zeitaufwand. Ganz klar. Das finde ich grausam“ (C13 416–417). A1 hat „keine Lust, [sich] die Nerven noch weiter kaputt zu machen“ (A1 319–321). C30 gibt an, eine höhere Führungsposition sei „nicht gesund“ (C30 250). B6 meint, dass sie die Familienarbeit sehr in Anspruch nimmt und „dass sie viel mehr gar nicht gebacken bekommen. Bei einem obendrauf weiß ich gar nicht, wie ich das umsetzen soll“ (B6 375–376).

Manche schrecken auch vor der Entfremdung von den Fachaufgaben, vom Team und von der (Fach-)Praxis zurück. Eine stärkere politische Ein-

Abbildung 7: Was vom weiteren Aufstieg abhält (n = 54, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: eigene Darstellung.

bindung würde bedeuten, den eigenen Handlungsspielraum bei der Arbeit mit den Menschen und im Team in Teilen aufgeben und sich stattdessen auf eine Arena mit unbekanntem Spielregeln einlassen zu müssen. Viele Frauen sind dazu nicht bereit. B5 will „kein Spielball der Politik werden“ (B5 218). C7 meint, das höhere Management sei „eine ganz andere Nummer. Da spielt sich Politik ab. Und da kommen Frauen heutzutage auch hin, aber da geht es anders zu“ (C7 308–310). Beim Aufstieg in eine höhere Managementposition läge der Fokus nicht länger bei der Personalführung, sondern bei Managementaufgaben, die mit mehr Konkurrenzdenken in Verbindung gebracht werden. C16 sagt: „Wenn man an der Spitze mitarbeiten möchte, muss man eine gewisse Affinität zur Macht haben. Und man muss Spaß daran haben, diesen fieseren Konkurrenzkampf zu suchen“ (C16 287–290). B1 meint, dass da Männer „mit mehr Kampfgeist und Kampfeslust dabei sind“ (B1 400).

Es gibt auch Teamleiterinnen, die den Aufwand scheuen, die Auswahlverfahren oder Qualifizierungen zu durchlaufen. Mitunter rechnen sie sich – auch aufgrund von familiären Aufgaben oder eines spezifischen, weiblichen Führungsstils – wenig Chancen im Bewerbungs- und Auswahlverfahren aus. B6 hat das „Gefühl, dass teilweise sehr männliche Attribute gefordert sind“ (B6 389–390). C8 kritisiert, dass „das mit der modularen Qualifikation, das ist ein Auswahlprozess, der ist jenseits von Gut und Böse“ (C8 331–333). C34

konkretisiert dies: Ihrer Einschätzung nach sei das Bewerbungsverfahren „nicht dazu geeignet, etwas zurückhaltende Kolleginnen und Kollegen zu motivieren und auszusuchen“ (C34 333–335). Manchmal fehlen aber auch einfach die Stellen, da diese rar und (oder) besetzt sind.

Das für einen Aufstieg in Führungspositionen (unterster) Ebene immer wieder diskutierte Phänomen der Selbstunterschätzung eigener Fähigkeiten (z. B. Franzke/Kirschbaum 2018; Friedel-Howe 1990) findet sich bei den Teamleiterinnen nicht wieder. Teamleiterinnen sind sich ihrer Erfolge und ihres Potenzials sehr wohl bewusst und benennen als Hürden stärker externe Faktoren.

Fazit

Es kann das Fazit gezogen werden, dass zur Erklärung des geringen Frauenanteils in Spitzenpositionen neben dem sog. „Klebeeffekt“ (Eagly/Carli 2016: 514) auch die Metapher des Labyrinths eine gewisse Berechtigung hat: Die befragten Frauen berichten von Barrieren, die einen Aufstieg von Frauen aus der Teamleitung in die nächsthöhere Ebene verzögern und zu einem Lauf mit ungewissem Ergebnis werden lassen.

6. Handlungsempfehlungen

Es werden folgende Empfehlungen für öffentliche Arbeitgeber ausgesprochen:

A. Frauen für Führungspositionen identifizieren, ansprechen und fördern

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass ein Teil der Frauen ohne Ansprache, Ermütigung und Förderung keinen Zugang zu Führungspositionen findet. Also gilt es, Frauen mit Führungspotenzial in Personalgesprächen, Potenzialanalysen und Selbsttests zu identifizieren. Eine Schlüsselrolle beim erstmaligen Aufstieg in eine Führungsposition nehmen die direkten Vorgesetzten, also die Team- und Abteilungsleitungen, ein. Für einen Wechsel ins höhere Management sind neben den Abteilungs- auch die Fachbereichs-, Dezernats- und Amtsleitungen entscheidend. Sie kennen die Stärken und Talente bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am besten. Deshalb sollte die Entwicklung von Führungsnachwuchs in Führungskräftebildungen ein Thema sein.

Daneben sind weitere Maßnahmen zur Ermütigung und Karriereberatung empfehlenswert, bspw. Angebote zur langfristigen Karriereplanung, Coaching, Mentoring, Hospitationen und Potenzialanalysen (Franzke/Kirschbaum 2018).

B. Beurteilungsverfahren gendersensibel gestalten

Beurteilungen bilden einen kritischen Punkt von hoher Bedeutung. Diese so zu gestalten, dass Frauen die gleichen Chancen wie Männer haben, ist ein Aspekt, von dem maßgebliche Wirkung zu erwarten ist. Jochmann-Döll (2014) nennt Ansatzpunkte, um Beurteilungen gendersensibler zu gestalten, unter anderem eindeutige und diskriminierungsfrei definierte Beurteilungskriterien sowie die Förderung von Offenheit für moderne Familien- und Geschlechterbilder bei Führungskräften und Entscheidungsverantwortlichen.

C. Karrierewege flexibilisieren, den Kreis der Karriereinteressierten und den gewünschten Führungstyp erweitern sowie Potenzialanalysen transparent und gendersensibel gestalten

Die Zeiten, in denen Aufstiegschancen von Zufälligkeiten (zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort sein), unklaren Kriterien (Aufstieg, weil jemand gerade dran ist), von Selbstinszenierung und der Anwesenheit im Büro abhängen, sollten vorbei sein. Ebenso sollte die Vorstellung, dass sich eine Laufbahn mit einem stetigen Zu-

wachs an Geld, Macht und Prestige verbindet („Kaminkarriere“, Bultemeier/Boes 2014: 101), der Vergangenheit angehören. Auch Personen mit nichtlinearen Lebensläufen, die bspw. von (phasenweiser) Teilzeitarbeit oder von Erwerbsunterbrechungen geprägt sind, sollten heute Aufstiegschancen haben. Genauso sollten ein (vorübergehender) Verzicht oder Rückzug aus einer Führungsposition denkbar sein.

Offene Stellen, Karriereoptionen und Führungsqualifizierungen sind transparent zu kommunizieren. Der Kreis Karriereinteressierter sollte auf Frauen in Teilzeitpositionen, nach der Familienphase sowie ältere Personen ausgeweitet werden (Boes/Lühr 2014).

Was den Aufstieg in höhere Führungspositionen betrifft, können die Regelungen in der Laufbahnverordnung für Beamtinnen und Beamte als ein Versuch der Objektivierung (weg vom zufälligen oder durch „Förderer“ protegierten Aufstieg) interpretiert werden. Allerdings muss angezweifelt werden, dass das modulare Aufstiegsprogramm bzw. ein Masterstudium die Chancengerechtigkeit und den Kreis möglicher Interessierter jenseits traditioneller Berufsbiografien fördern. In Evaluationen sollten sowohl die Inhalte als auch Formate (z. B. seminaristischer Unterricht) und der Umfang der modularen Qualifizierung geprüft werden. Vielleicht ist eine Verkürzung und (oder) Formatanpassung notwendig, was Frauen den Aufstieg erleichtern würde. Die Evaluation sollte auch die praktische Erprobung auf unterschiedlichen Dienststellen umfassen. Der für einen Aufstieg in eine höhere Besoldungsstufe zu leistende Aufwand wird von Frauen als hoch und teilweise als nicht leistbar eingeschätzt. Auch wenn nunmehr klar ist, wie ein Aufstieg abläuft, bleibt unklar, wie sich der Zugang zur modularen Qualifizierung oder die Kostenübernahme für ein Masterstudium konkret gestalten. Hier ist mit einem großen Spektrum an Verzerrungen bei den innerbehördlichen Entscheidungen und Auswahlverfahren zu rechnen.

Es scheint zunehmend unwahrscheinlich, dass ein bestimmter Karrieretypus Erfolg verspricht, was sich in den Potenzialfeststellungsverfahren widerspiegeln sollte: Nicht nur männlich konnotierte Eigenschaften wie Durchsetzungskraft sollten positiv gewertet werden, sondern ein ganzes Spektrum unterschiedlicher Qualitäten mit der Folge, dass es künftig diverse Führungsstile und -typen geben würde. Dies sollte auch für die Führungsmotivation gelten: Gerade Frauen äußern oftmals das intrinsische Motiv, sich persönlich weiterentwickeln zu wollen – was von Personen mit starker Aufgabenorientierung belächelt werden könnte. (Mehr) Diversität bei

Führungsmotiven und -stilen kann der Vielfalt an Aufgaben und Menschen in einer Organisation nur zugutekommen.

D. Teamleiterinnen für einen weiteren Aufstieg ermutigen und fördern

Dass Frauen in der oberen Führungsebene unterrepräsentiert sind, liegt nicht daran, dass es nicht genügend Potenzial gäbe. Ihr Engagement und ihre Führungsleistung als Teamleiterinnen sind bemerkenswert und unstrittig. Es ist zu vermuten, dass hier enorme Kapazitäten zur Rekrutierung weiblicher Führungskräfte für die Abteilungs-, Bereichs- und Amtsleitung liegen. Um diese zu heben, sollten den Teamleiterinnen gezielt und nachhaltig Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Hier bedarf es unterstützender Führungskräfte, weshalb Nachwuchsförderung in Qualifizierungen für das höhere Management ein wichtiges Thema sein sollte. Gleichzeitig darf die Realisierung von Führungsambitionen nicht nur vom Wohlwollen der aktuellen Vorgesetzten abhängen. Potenzialanalysen und Assessment Center, die allen Führungsinteressierten offenstehen, sollten neben dem Vorschlagsrecht von Führungskräften Wege in die Leitungsebene eröffnen. So haben auch Frauen Chancen, die durch ihre derzeitigen Chefinnen und Chefs ausgebremst werden.

Ferner könnten einige Teamleiterinnen davor zurückschrecken, einen Aufstieg mit einem Verlust an Aufgaben in der Mitarbeiterführung „bezahlen“ zu müssen und dann in eine Position zu gelangen, die von ihnen mehr Aufgabenorientierung sowie das Durchsetzen von Entscheidungen auf Machtbasis verlangt. Frauen könnten in Informations- und Förderangeboten erkennen, dass der Faktor „Mensch“ auch in höheren Positionen eine große Rolle spielt und sie ihren eigenen Stil entwickeln können. Wie schon beim Aufstieg in eine Teamleitung sind Unterstützerinnen und Unterstützer wichtig, welche bspw. bei der verstärkten Einbindung von Teamleitungen in strategische Überlegungen und die Prozessoptimierung gewonnen werden könnten. So können Frauen das Taktieren im mikropolitischen Raum üben, ihre Sichtbarkeit erhöhen, Netzwerke ausbauen und Personen finden, die sie fördern.

E. Kulturveränderungen voranbringen, um Stereotype zu durchbrechen und die Akzeptanz von Frauen in Führungspositionen sicherzustellen

Die Auflösung gesellschaftlicher Zuschreibungen ist der schwierigste und langwierigste Aspekt,

um die Zahl der Frauen im Topmanagement zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es eines grundlegenden Wandels der Organisationskultur. Führungskräfte, Personalverantwortliche und in das Auswahlverfahren für höhere Managementpositionen eingebundene Akteurinnen und Akteure sollten für Verzerrungen sensibilisiert werden. Die gesellschaftlichen Rollenvorstellungen der Beschäftigten, die zu dysfunktionalen Selbst- und Fremdzuschreibungen führen, sind durch gute Argumente und Beispiele zu widerlegen.

Ferner sollten die Möglichkeiten für Führung in Teilzeit erhöht, bekannt und sichtbar gemacht werden. Die Einbindung in Sorgearbeit darf kein Hindernis für eine berufliche Karriere sein. Dazu braucht es lebensphasenorientierte Entwicklungs- und Karrierekonzepte, die sich an die persönliche Situation der Menschen anpassen sowie Verfügbarkeitsenerwartungen neu definieren, und die für nichtlineare Biografien (Teilzeit, Karrierepausen und -rückschritte etc.) offen sind (Boes/Lühr 2014). Karrierewege sollten flexibilisiert und pluralisiert werden (Kaiser et al. 2012): Sie würden dadurch eine Erweiterung und stärkere Ausrichtung auf die Bedürfnisse Einzelner in verschiedenen Lebensphasen erfahren. So könnten für einen Aufstieg erforderliche Ortswechsel auch vor oder nach einer Familienphase erfolgen oder Führungspositionen zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgenommen werden. Es muss überprüft werden, ob die bestehenden Aufstiegsprozesse in der öffentlichen Verwaltung lebensphasensensibel genug sind.

7. Ausblick

Weitere Empfehlungen finden sich in einer Handreichung zur Förderung von Frauen für das höhere Management (Franzke 2023b). Diese ist praxisnah geschrieben und richtet sich an

- aufstiegsorientierte Frauen,
- Personalverantwortliche,
- Führungskräfte und
- Akteurinnen und Akteure im Bereich Gleichstellung und Chancengleichheit.

8. Literatur

- Boes, Andreas & Lühr, Thomas. (2014). Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten. Good Practices der Veränderung. In Andreas Boes, Anja Bultemeier & Rainer Trinczek (Hrsg.), *Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten – Analysen, Strategien und Good Practices*

- aus modernen Unternehmen (S. 198–227). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Bultemeier, Anja & Boes, Andreas. (2014). Neue Spielregeln in modernen Unternehmen. Chancen und Risiken für Frauen. In Andreas Boes, Anja Bultemeier & Rainer Trinczek (Hrsg.), *Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten – Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen* (S. 95–165). Wiesbaden: Springer Gabler.
 - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2013). *Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht*. www.bmfsfj.de/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecda/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf
 - Destatis. (2024). *Frauen in den Führungspositionen*. www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html
 - Eagly, Alice H. & Carli, Linda L. (2007a). Im Labyrinth der Karriere. *Harvard Business manager*, 12, 76–89.
 - Eagly, Alice H. & Carli, Linda L. (2007b). *Through the labyrinth*. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.
 - Eagly, Alice H. & Carli, Linda L. (2016). Women face a labyrinth: an examination of metaphors for women leaders. *Gender in Management: An International Journal*, 31 (8), 514–527.
 - Franzke, Bettina & Kirschbaum, Anna. (2018). Karriereaspirationen von Frauen im öffentlichen Dienst – Handlungsempfehlungen nach einer explorativen Studie. *Der Öffentliche Dienst*, Heft 3/2018, 53–60.
 - Franzke, Bettina. (2023a). *Frauen in Führungspositionen der öffentlichen Verwaltung: Chancen, Hürden und Handlungsoptionen. Forschungsbericht*. www.professor-franzke.de
 - Franzke, Bettina. (2023b). *Female Leadership. Strategien für aufstiegsorientierte Frauen und eine geschlechtergerechte Führungskräfteentwicklung in der öffentlichen Verwaltung*. www.professor-franzke.de
 - Friedel-Howe, Heidrun. (1990). Zusammenarbeit von weiblichen und männlichen Fach- und Führungskräften. In Michel Domsch & Erika Regnet (Hrsg.), *Weibliche Fach- und Führungskräfte* (S. 16–34). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
 - Friedel-Howe, Heidrun. (2003). Frauen und Führung: Mythen und Fakten. In Lutz v. Rosenstiel, Erika Regnet & Michel E. Domsch (Hrsg.), *Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement* (5. Aufl.) (S. 533–544). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
 - Habermann-Horstmeier, Lotte. (2008). Spezielle Karrierehindernisse im Bereich der Öffentlichen Verwaltung für Frauen auf dem Weg in Führungspositionen. *Verwaltung und Management*, 14, 44–54.
 - Jochmann-Döll, Andrea. (2014). *Gendergerechte Beurteilungen – Hinweise und Empfehlungen für eine gleichstellungsförderliche Gestaltung von Regelungen und Praxis*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-005951/p_fofoe_gender.pdf
 - Kaiser, Simone, Hochfeld, Katharina, Gertje, Elena & Schraudner, Martina. (2012). „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“. Stuttgart: Fraunhofer. <https://publica.fraunhofer.de/bitstreams/f94e81e1-758b-4563-a48c-602d292db65e/download>
 - Kohaut, Susanne & Möller, Iris. (2022). Der Weg nach ganz oben bleibt Frauen oft versperrt. *IAB-Kurzbericht 1/2022*.
 - Kuckartz, Udo. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.
 - Rennenkampff, Anke v., Kühnen, Ulrich & Sczesny, Sabine. (2008). Die Attribution von Führungskompetenz in Abhängigkeit von geschlechtsstereotyper Kleidung. In Ursula Pasero (Hrsg.), *Gender – from Costs to Benefits* (S. 170–182). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
 - Wippermann, Carsten. (2014). *Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. www.bmfsfj.de/blob/93874/7d4e27d960b7f7d5c52340efc139b662/frauen-in-fuehrungspositionen-deutsch-data.pdf

Kontakt und Information

Prof. Dr. Bettina Franzke
 Professorin für Interkulturelle
 Kompetenzen und Diversity-
 Management an der Hoch-
 schule für Polizei und öffent-
 liche Verwaltung NRW
 bettina.franzke@hspv.nrw.de

<https://doi.org/10.17185/duerpublico/82027>

Encarnación Gutiérrez Rodríguez

Migrantischer Feminismus und Temporalität – Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft

Einleitung

Ich habe meinen Beitrag auf zwei Ebenen gestaltet:¹ einmal auf der Ebene meiner Arbeit zu dem Thema migrantischer Feminismus und die Auseinandersetzung mit Aktivistinnen der 1980er- und 1990er-Jahre in der feministischen Bewegung in Deutschland. Dazu werde ich vortragen und das Konzept von Zeit in diesem Zusammenhang explizieren. Ich werde mich aber auch auf mein neues Buch, *Decolonial Mourning and the Caring Commons. Migration-Coloniality Necropolitics and Conviviality Infrastructure* (2023) beziehen und auf die dort formulierte Form von politischer Trauerarbeit. Auch darin kommen Zeitdimensionen zum Ausdruck.

Das Buch ‚Migrantischer Feminismus‘ ist entstanden in Zusammenarbeit mit Pinar Tuzcu. Pinar ist Assistenzprofessorin in der Soziologie mit den Schwerpunkten u. a. Digital Justice, Algorithmic Culture, Post-Colonial & Anti-Colonial Feminist Approaches to Science & Technology Studies. Die Idee des Buches war, Personen anzusprechen, die gerne mit uns ihre Geschichte des Aktivismus in feministischen Netzwerken der 1980er- und 1990er-Jahre in Deutschland teilen wollten. Die Gespräche wurden im Sinne der Methode der Oral History geführt. Als wir das Buch 2021 veröffentlichten, waren wir über die Resonanz, die es von jungen Feminist:innen erhielt, überwältigt. Das war eine sehr schöne Erfahrung. Sie zeigte aber auch, wie notwendig eine Dokumentation des Migrantischen Feminismus und der Archivierung der hinterlassenen Dokumente ist.

Es gibt Projekte in der Bundesrepublik wie der Verein *xart splitter*, der 2012 gegründet wurde und in den Bereichen Intersektionalität, Diskriminierungskritik, (postkoloniale) Erinnerung_en, Dekolonialität & Empowerment und (historisch-)politische Bildungsarbeit tätig ist, der Archive mit aktuellen Praktiken des Erinnerns verbindet und diese unter „Living Archives“ fasst. Dieser Begriff hat uns bei unserer Erinnerungsarbeit inspiriert. Die Erinnerungsarbeit ist zugleich Erinnerungspolitik, die aus der gegenwärtigen Praxis des Erinnerns, Erzählens, Benennens und Verschriftlichens von Zeitzeug:innen erwächst. Erinnerungsarbeit entsteht aus einer lebendigen Praxis und stellt zugleich eine Rekonstruktion,

aber auch Aktualisierung der Vergangenheit im Jetztsein dar. Deshalb erachten wir die Erzählungen der Aktivist:innen in unserem Buch als Zeitzeugnisse eines lebendigen Archivs. Es scheint etwas Paradoxes von persönlichen Erzählungen als lebenden Archiven auszugehen. Denn der Begriff ‚Archiv‘ lädt uns eher dazu ein, etwas zu musealisieren. Die Erinnerung zu vergegenständlichen, sie wie ein Objekt zu behandeln, das in einer Vitrine ausgestellt wird. Dies liegt konträr zur Erinnerung als Lebenspraxis, die auf der Prozessualität, dem, was sich transformiert, fortsetzt, beruht. Doch dieser Widerspruch zwischen Statik und Bewegung ist dem Akt des Erinnerns immanent. Denn einerseits werden Momente, Augenblicke durch das Erinnern festgehalten. Andererseits ist die Praxis des Erinnerns in einem zirkulären Fluss inbegriffen, indem das Erinnerte in der Gegenwart aufgerufen wird. Durch das Erinnern transferieren, übersetzen wir die Vergangenheit in die Gegenwart und lassen so das Erinnerte in der Gegenwart aufleben.

Wir haben diesen Prozess als eine Form des „re-narrating“ erfasst. Das heißt, die Erzählungen der Aktivistinnen haben wir als Archivmaterial behandelt. Sie geben Einblick in die Rhetorik und die Diskussionen der Zeit. Diese Texte veranschaulichen die theoretische und praktische Arbeit dieser Akteur:innen, in ihrem Versuch, die unterschiedlichen gesellschaftlichen Verhältnisse, die ihre Erfahrungen strukturieren und produzieren, zu erfassen. Sie nähern sich und betrachten diese Verhältnisse in ihrer Verschränkung, die sie begrifflich erfassen und thematisieren sowie politisch analysieren. Ihre politischen Strategien beziehungsweise kulturellen und wissenschaftlichen Interventionen adressieren daher bereits das Zusammenwirken verschiedener Zwangsverhältnisse wie Rassismus, Antisemitismus, hetero-patriarchale und kapitalistische Verhältnisse. In dieser Hinsicht bildet jeder dieser Texte auf unterschiedliche Weise eine heterogene politische Geografie – Topografie – des migrantischen Feminismus ab.

Die Topografien, die wir mit den Städten Berlin, Hamburg, Köln, Bonn und Frankfurt nachgezeichnet haben, treffen sich alle an einem Kreuzungspunkt. Dieser ist über ein gemeinsames Streben nach transformativer, intersektionaler Gerechtigkeit gekennzeichnet. So beschreibt zum Beispiel

¹ Es handelt sich bei diesem Text um die verschriftlichte Fassung des Vortrags auf der Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2023 zum Thema „Zeit und Geschlecht“. Er wurde von Encarnación Gutiérrez Rodríguez korrigiert und freigegeben.

eine der Autorinnen, Ayşe Tekin in ihrem 1994 veröffentlichten Text „Unterschiede! – und was eint uns?“ die Intersektionalität von verschränkten Herrschaftsverhältnissen. Sie legt dar, dass Migrantinnen – und ich zitiere sie – „in der Frauenbewegung einen Dialog suchten, mit dem sie Wege des Zusammenfindens, des Zusammenlebens finden wollten.“ Tekin erklärt, wie trotz ihrer Unterschiede und – ich zitiere sie – „dramatischen Schwierigkeiten“ die migrantischen Aktivist:innen es geschafft haben, eine gemeinsame Verständnissprache zu entwickeln. Hieran knüpfen Pinar Tuzcu und ich an. Wir hoffen nun, mit diesem Buch aus einer sozialgeschichtlichen Perspektive zur Erweiterung feministischer Theorie und zur Geschichte sozialer Bewegungen, vor allem der Frauenbewegung in Deutschland, beizutragen.

Die gesammelten Beiträge im Band ‚Migrantischer Feminismus‘ durchleuchten den spezifischen Kontext der Migration in Deutschland nach 1945, indem sie die Geschichte der Gastarbeiter_innen und deren Töchtergeneration, aber auch der Migrant:innen im Exil und jener, die als internationale Student:innen in die Bundesrepublik kamen, als Teil der Frauenbewegung zwischen 1980 und 2000 erzählen. Wir haben auch einige Desiderate formuliert in dem Buch, die ich kurz ansprechen werde, die auch wichtig sind für diese Erinnerungsarbeit und Erinnerungspolitik. Wie wir auf S. 29 ausführen, erhoffen wir uns, mit diesem Beitrag zur

- Erweiterung des Forschungsfeldes Migration und Gender um die Perspektive des migrantischen Feminismus;
- Verkomplizierung der Debatte zu Intersektionalität;
- Verbindung von Theorie und Praxis in Schwarzen, migrantischen, exilierten, jüdischen sowie Romnja- und Sintizze-Feminismen;
- Entwicklung einer Gesellschaftsanalyse und Kritik, die aus der Verschränkung vielschichtiger Herrschaftsverhältnisse und Machtbeziehungen aus der Perspektive des migrantischen Feminismus erwächst;
- zum Aufbau der Situierung von Wissen auf kollektiven Prozessen des Widerstands und der politischen Organisation migrantisierter Frauen;
- Aufbau eines neuen didaktischen Zugangs in der bildungspolitischen Arbeit in Deutschland, der aus den Verflechtungen der Geschichte der deutschen Frauenbewegung und der Migrationsgeschichte Deutschlands resultiert;
- Betrachtung, dass die politische Selbstorganisation gegen rassistische intersektionale Gewalt in den 1980er-, 1990er-Jahren maßgeblich von rassistismuskritischen feministischen Bewegungen ausgeführt wurde, beizutragen.

Unsere Archivarbeit beinhaltet das Sammeln und Sichten von Material, welches sich in den persönlichen Beständen von unseren Teilnehmer_innen des Projektes befand. Das heißt, es ist auch weiterhin Archivarbeit nötig, die viele, viele persönliche Archive zusammenbringt. Daran arbeiten wir weiterhin.

Oral History, *rememory* und Eingedenken

Aber jetzt noch einmal zu unserer Methode, die auch noch einmal das Thema der heutigen Konferenz berührt. Denn sie stellt neben der Oral History den Versuch dar, ein lebendiges Archiv zu schaffen. Es geht hier um die Methode des „renarrating“, des Wiedererzählens. Konkret haben wir Geschichten zugehört, wir haben sie transkribiert, wir haben die Transkription den Autorinnen zurückgegeben, sie haben daran gearbeitet, wir haben daran gearbeitet. In diesem zirkulären Fluss des Wiedererzählens vollzog sich ein Neuschreiben der Erinnerungen. Wir haben uns dann damit befasst, wie wir dieses Vorgehen theoretisch fassen können. Wir sind dann auf Toni Morrison und ihr Konzept des *rememory*, des Wiedererinnerns, gestoßen, aber auch auf Walter Benjamin und seinen Begriff des *Eingedenkens*.

Toni Morrison (2019) definiert *rememory* als die Aktualisierung der Erinnerung durch die Arbeit des Erinnerns und Erzählens einer Geschichte. Für Morrison steht *rememory* im Zentrum ihres fiktionalen Schaffens. Dabei beschreibt *rememory* (ibid) „nicht einfach nur Erinnern oder Zurückdenken oder sogar Epiphanie“, sie sagt auf Englisch: „It is doing.“ Es ist eine Praxis. Erinnerung ist also mit der Praxis verbunden. Es geht darum, andere Lebens-, Sprech- und Sichtweisen wiederherzustellen oder zu postulieren, die in den offiziellen nationalen Geschichtsschreibungen unbemerkt bleiben oder zum Schweigen gebracht werden. Für Toni Morrison ist es vor allem die Geschichte der Schwarzen Bevölkerung in den USA und des Schwarzen Widerstands. Für Morrison ist der Prozess des Schreibens ein Akt des Erinnerns, und zugleich ist das Erinnern ein Akt des Widerstands. Morrisons Arbeit setzt sich mit der Leidenserfahrung des Rassismus auseinander. Zugleich stellt ihr Schreiben selber eine widerständige Praxis dar, die alltägliche Praktiken des Sich-Widersetzens, affektiv und kognitiv, aber auch auf der bewussten Ebene aufspürt. Erinnern wird zu einem gemeinschaftlichen Akt, der gemeinsam geteilte Erfahrungen widerspiegelt und ein Selbstverständnis artikuliert. Die Erinnerung bietet Heilung, macht Erfahrung lesbar und eröffnet ein öffentliches Verständnis für ein

kollektives Erleben, was eventuell auch gesellschaftlich anerkannt werden kann.

Morrison's Konzept des Erinnerens steht im Einklang mit Walter Benjamins Begriff des *Eingedenkens*. Eingedenken ist eine Wortneuschöpfung, die Benjamin in seiner Schrift *Über den Begriff der Geschichte*, geschrieben zwischen 1939 und 1940, einführt. Mit diesem Begriff fokussiert er den Moment der Hoffnung als Widerstand gegen den Holocaust und den Aufstieg des Faschismus in Deutschland. Eingedenken spiegelt in Anlehnung an den deutschen Philologen Hans Meyer (1992a/b) – ich zitiere ihn – „die Hoffnung im Vergangenen“.

Heinrich Bleicher-Nagelsmann (2020) wiederum stellt fest, dass der Begriff des Eingedenkens den Fokus nicht auf die Vergangenheit legt, sondern auf das Potenzial für eine andere Zukunft. Für Benjamin ist der Begriff Eingedenken ein Gedankenspiel, eine intellektuelle Erkundung, die nicht begrifflich bestimmt ist. Er bezieht sich auf andere deutsche Wörter, die etymologisch und semantisch ähnlich sind wie ‚Gedenken‘ oder ‚Andenken‘. Im Gegensatz zu Hegels Verständnis von Erinnerung bezieht sich Eingedenken darauf, wie die Erinnerung unser Denken beeinflusst und unsere Gegenwart aktualisiert.

Wie Walter Benjamin im Passagenwerk feststellt, stellt Eingedenken die positivistische Annahme der Geschichtlichkeit infrage, indem es die Geschichte als von der Sehnsucht nach Glück in der Vergangenheit geprägt begreift, die von der Erfahrung des Leidens überschattet wird, aber auf eine mögliche Zukunft hinweist. Eingedenken arbeitet innerhalb einer dialektischen Bewegung, in der sich die Vergangenheit in der Gegenwart materialisiert. Dabei handelt es sich nicht nur um eine zeitliche, sondern auch um eine räumliche Beziehung. Wie George Ulrich (2001, S. 28) feststellt – ich zitiere ihn (meine Übersetzung) –, „ist die Konzeptualisierung von Eingedenken für Benjamin eng mit einem Überdenken der Struktur der Erfahrung verbunden.“ Die Konzeptualisierung von Eingedenken beinhaltet also die Verhandlung einer komplexen Dialektik von Verlust und Befreiung. Benjamins Bezug zur Erinnerung und seine Überlegungen zum Eingedenken zeugen von schmerzlichen Erfahrungen, wie ich bereits erwähnt habe, der Shoa, des Verlustes und des Exils. Das Festhalten dieser Erinnerung in Schrift und Bild resultiert aus dem Versuch, das Vergangene im Jetzt einzufangen. Zugleich liegt dem Eingedenken eine erkenntnistheoretische Einsicht bezüglich einer Temporalität inne, die sich im Räumlichen verflüssigt, offenbart und aktualisiert. Die Potenzialität des Erinnerens als Eingedenken transzendiert die Fixierung von Ereignissen als rein

Vergangenes, indem sie diese in der räumlichen Gegenwart ihres Erzählens in Bewegung bringt und dabei einen neuen Raum konturiert, der eine Zukunftsvision aufscheinen lässt.

Die Erinnerungsarbeit der politischen Selbstorganisation von Schwarzen, exilierten, jüdischen Frauen, Rom_nja und Sinti_ze sowie von migrantisierten Frauen in Deutschland erfolgt im Rahmen von Morrison's *rememory* sowie Benjamins Eingedenken: Die Erzählungen der politischen Bewegungsgeschichten dienen nicht nur einer Rekonstruktion von Geschichte, sondern auch einer Thematisierung und Analyse gesellschaftlicher Verhältnisse, die wiederum Raum für kollektive Praxen eines gemeinsamen Lebens eröffnen.

In diesem Sinne thematisiert auch eine Ausgabe der österreichischen Zeitschrift *Migrazine*, ein Online-Magazin von Migrantinnen für alle, das in Linz auch mehrsprachig erscheint, eine ähnliche Vorstellung von Erinnerungspolitik als Bewegung, als Aktivismus. Ezgi Erol, Lia Kastiyo-Spinósa und Ivana Marjanović schreiben im Vorwort der Ausgabe 2019/1 zu „Erinnerungen in Bewegung. Bewegung in Erinnerungen“, ich zitiere sie: „Die Bewegung von Menschen ist auch die Bewegung von Geschichten und Erinnerungen, individuell und kollektiv, bedingt durch den Kontext einer spezifischen Erinnerungspolitik. Geschichten sind privat, politisch und stehen auch im Zusammenhang mit sozialen Bewegungen, mit mehr oder weniger organisierten politischen Lebensweisen von Menschen in Vergangenheit und Gegenwart. Reisende Geschichten und Erinnerungen haben das Potenzial, unsere Vorstellungskraft zu bereichern und zum Handeln anzuregen, uns in Bewegung zu halten, uns Kraft zu geben, unser Handeln voranzutreiben.“

Das Vorhaben von Erol, Kastiyo-Spinósa und Marjanović koinzidiert mit unserem Anspruch auf Schaffung einer Möglichkeit zur Aufarbeitung der Erinnerung als Wieder- und Anerkennung einer gemeinschaftlichen Praxis, die kollektive Räume der Begegnung und des Weitergehens konturiert. Erol, Kastiyo-Spinósa und Marjanović nehmen dabei Bezug auf die private und kollektive Ebene der Erinnerung. Erinnerungen werden in räumlichen Kontexten verortet, die von konkreten sozialen Beziehungen und Arbeitsformen getragen werden. Dabei gilt ihr Interesse der Erinnerungsarbeit und Politik des migrantischen feministischen Widerstands. Die Erinnerung an diesen aufzuspüren und aufzurufen sowie sie öffentlich zu machen, trägt für die Autorinnen zur Herstellung einer feministischen antirassistischen Praxis und Theorie bei, die aus den Erfahrungen, Augenblicken und Schauplätzen alltäglicher Kämpfe der politischen

Selbstorganisation erwachsen. Diese Form des Eingedenkens, der Verbindung von Erinnerung und Raum, in der ein spezifisches Denken seine Ausprägung findet, konfiguriert sich durch die Einschreibung verschütteter Erinnerung in die gegenwärtigen Räume der öffentlichen Repräsentation. Durch sie werden politische Strategien des gemeinschaftlichen Erinnerns befördert und ein kollektives Gedächtnis des Widerstandes erschaffen. Diskurse und Strategien der Darstellung der Geschichte jenseits aktueller Formen der Vereinnahmung und Tokenisierung einzelner Stimmen werden so erprobt. Ein kollektives Gedächtnis des Widerstands wird aktualisiert, das einerseits aus biografischen Einzelerzählungen schöpft, andererseits jedoch auf „structures of feelings“ – wie Raymond Williams meinte –, auf der gesellschaftlichen Strukturierung von Gefühlen beruht. Erinnerungspolitik wird in der Vermittlung zwischen Gefühlen und Denkprozessen erzeugt, in denen auch ein *Sentipensar*, ein gefühltes Denken, zum Ausdruck kommt.

Erinnerungspolitik und Trauerarbeit

Auch in meiner Arbeit zu dekolonialem Trauern spielen Erinnerungspolitik, *rememory* und Eingedenken eine wichtige Rolle als ein Akt des Gedenkens, eine gemeinschaftliche Praxis und auch als eine politische Forderung nach Wiedergutmachung. Als solches entwickelt sich das, was ich als Trauerarbeit bezeichne, die politische Trauerarbeit, in einem Spannungsverhältnis zwischen Erinnern vergangener Zeiten und der Aktualisierung dieser Erinnerungen im Kontext gegenwärtiger Verhältnisse, die auf das Potenzial zukünftiger Praktiken eines besseren Lebens hinweisen mögen. In meinem Fall ist damit die Erinnerung an die Gastarbeitererfahrung meiner Eltern in Deutschland gemeint, die mein gegenwärtiges Erleben der nekropolitischen Migrations- und Asyl-Kontrollpolitik begleitet. Dabei verbindet sich dieses Erinnern mit dem, was auch Ibrahim Arslan als die reinste Form des Erinnerns bezeichnet – mit dem Trauern.

Faruk und Ibrahim Arslan erinnern in ihrer Trauer an ihre Mutter und Großmutter Bahide Arslan, die in der Nacht vom 23. November 1992 gemeinsam mit ihrer Enkeltochter Yeliz Arslan und ihrer Nichte Ayşe Yılmaz bei einem rassistischen Brandanschlag in ihrem Haus in der Mühlenstraße in Mölln ermordet wurden. Bahide rettete ihr Enkelkind Ibrahim, damals sieben Jahre alt, den sie in nasse Tücher hüllte und in die Küche brachte. Ibrahim arbeitet heute als bildungspolitischer Trainer, Dokumentarfilmer und nimmt regelmäßig an öffentlichen Veranstaltungen, in Schulen,

aber auch an Talkshows im Fernsehen und in den Medien teil.

Bei diesen Veranstaltungen betont Ibrahim Arslan den Kampfgeist und die Resilienz seiner Großmutter Bahide Arslan. Ihr seien, so beteuert er gemeinsam mit seinem Vater Faruk Arslan, die antirassistischen Überzeugungen im Kampf gegen den Faschismus zu verdanken. Bahide kam 1967 alleine als Gastarbeiterin nach Deutschland. Ihr Mann folgte ihr 1970. Für Ibrahim Arslan ist sein politisches Engagement als Pädagoge, Mediensprecher mit dem Wunsch verbunden, seiner Großmutter, die ihm das Leben gerettet hat, Gerechtigkeit widerfahren zu lassen. In einer Talkshow am 28. April 2020 verbindet Ibrahim seine politische Bildungsarbeit mit seiner Trauerarbeit, die er als die reinste Form des Erinnerns beschreibt. In seinen Worten: „Man erinnert sich an die Person, die nicht mehr unter uns ist. Deshalb ist die Trauer ein Werkzeug für diejenigen, die vom Verlust eines geliebten Menschen betroffen sind. Durch die Trauer bringen wir die Verstorbenen zurück und bleiben mit ihnen verbunden, indem wir sie in unserem Gedächtnis bewahren.“ Die Erinnerung an Bahide wird jedes Mal wieder wach. Wenn Ibrahim erzählt, wie er 1992 überlebt hat, so bleibt die Großmutter ein aktiver Teil des Lebens ihres Enkels. Auch wenn sie in Frieden in der Erde ruht, prägt die Erinnerung an ihre Erfahrungen weiterhin das Leben ihres Sohnes und Enkels. Es ist diese zeitlich-räumliche Verflechtung, die Benjamin mit dem Begriff Eingedenken zu erfassen sucht. In Anlehnung an jüdisch-religiöses Denken definiert er Eingedenken als eine theologische und rituelle Praxis des Erinnerns und beschreibt den Begriff des Bundeschlusses: Der Bundesschluss ist die Beziehung zwischen Gott und den Menschen in diesem Kontext, die durch Praktiken des gegenseitigen Erinnerns hergestellt wird. Wie Benjamin bemerkt, eröffnet diese Art des Erinnerns, dass die Vergangenheit in der Gegenwart aktualisiert wird, und die Möglichkeit, die Zukunft zu erahnen. Im Akt des Eingedenkens werden unsortierte Erinnerungen, Bilder und Instanzen, unterschiedliche Zeiträume neu gemischt, in einer räumlichen Gleichzeitigkeit neu geordnet. Lücken, Diskontinuitäten und verschlungene Pfade, die beim Versuch, sich zu erinnern, auftauchen, werden in ein situierendes Bewusstsein der Gegenwart eingewoben. In der Verschränkung von Erinnerung und Raum entsteht eine Topografie der Erinnerungen, kollektive Praktiken des Erinnerns werden in ein gegenwärtiges Bewusstsein unseres Seins eingeführt, wie der italienische Philosoph Stefano Marchesoni es beschreibt. Wenn etwas jetzt erinnert wird, bedeutet dies, dass es erinnerbar ist. Jede Erinnerung setzt so etwas wie ein erinnerbares Jetzt

voraus. Sich darauf zu konzentrieren, zwingt uns, die sozialen Beziehungen ihrer Entstehung zu erkennen. Die politische gemeinschaftliche Trauerarbeit der Familie Aslan artikuliert eine aktuelle Analyse des Rassismus durch die Erinnerung an den Verlust ihrer Familienmitglieder im Jahr 1992. Wie Ibrahim feststellt, ist die Beziehung zum Tod in eine zirkuläre Zeitlichkeit eingebettet. Durch die Aufarbeitung der Vergangenheit birgt die Erfahrung von Verlust und Ungerechtigkeit das Potenzial zum Widerstand und artikuliert auch eine Form der reparativen Gerechtigkeit. Die gemeinschaftliche Trauerarbeit der Arslans ist geprägt von einer rebellischen Ontologie, die aus der widerständigen Trauer resultiert, Faruk und Ibrahim teilen diese ontologischen Momente, den Widerstand, mit anderen Angehörigen in den Kämpfen gegen rassistische Gewalt in Deutschland.

Ich werde dies zusammenfassen am Beispiel einer Initiative, die in Duisburg entstanden ist, die Initiative 1984, die im Sinne einer intersubjektiven Zeugenschaft politische Trauerarbeit praktiziert. Ich beziehe mich in meinem Schlusswort auf diese Duisburger Initiative, weil wir hier an der Universität Duisburg-Essen sind. Die Initiative Duisburg 1984 erinnert daran, wie die Familie Satir in der Nacht des 26. August 1984 von Flammen geweckt wurde, und erinnert an Döndü Satir, 40 Jahre alt, Zeliha Turhan, 18 Jahre alt, Rasim Turhan, 18 Jahre alt, Çiğdem Satir, 7 Jahre alt, Ümit Satir, 5 Jahre alt, Songül Satir, vier Jahre alt, und Tarık Turhan, sie war zu dem Zeitpunkt weniger als zwei Monate alt. Sie alle verloren ihr Leben bei einem Brandanschlag auf ihr Haus. Nur Ruliye und Aynur Satir überlebten, indem sie aus einem Fenster sprangen, um den Flammen zu entkommen. Die Initiative Duisburg 1984 rekonstruiert die Ereignisse dieser Nacht anhand der Berichte der überlebenden Familienmitglieder und Nachbarn und fordert, dass der deutsche Staat den rassistischen Charakter dieses Verbrechens offiziell anerkennt. Bei der Rekonstruktion der mörderischen Ereignisse vom 26. August 1984, die die Initiative auf ihrer Homepage dokumentiert, erinnert sie daran, dass die spärliche Medienberichterstattung über diesen Mehrfachmord die ungenannten Familienmitglieder zum Zeitpunkt der Anschläge lediglich als „Türken“ bezeichnete, die bei einem Brandanschlag ums Leben gekommen seien. Eine polizeiliche Untersuchung wurde zögerlich eingeleitet, aber bald wieder eingestellt. Für Teile der Familie Satir drückt sich der Skandal in einer eklatanten Missachtung ihres Leids und im Fehlen einer öffentlichen Trauerfeier oder im Mangel an finanzieller, rechtlicher, psychologischer, emotionaler Unterstützung aus. Bis heute warten die Hinterbliebenen und die erweiterten Familien-

angehörigen auf eine offizielle Entschuldigung der staatlichen und lokalen Behörden. Erst durch die Veröffentlichung der Initiative Duisburg 1984 im Jahr 2019 wurden die rassistischen Morde in Duisburg überhaupt öffentlich bekannt. Die Initiative organisiert Mahnwachen und öffentliche Versammlungen, um die Familie Satir in ihren Gedanken zu begleiten, und unterstützt Forderungen nach einer juristischen Verfolgung dieses Verbrechens und um Wiedergutmachung für die Familienmitglieder. Wie die Initiative feststellt, werden diese Aktivitäten als Akte der politischen Trauerarbeit verstanden und somit auch als Erinnerungspolitik. Vielen Dank.

Literaturverzeichnis

- Bleicher-Nagelsmann, Heinrich (2020): Zeitgenosse Walter Benjamin – Erinnern und Eingedenken. In Conference: Erinnern und Eingedenken. 23.10.2020. Cologne: Hans-Mayer-Gesellschaft. <https://www.hans-mayer-gesellschaft.de/dokumentation/> und <https://nrw.rosalux.de/dokumentation/id/43262/walter-benjamin-erinnerung-und-eingedenken>.
- Erol, Ezgi, Lia Kastiyó-Spinósa und Ivana Marjanović (Hrsg.) (2019): Erinnerungen in Bewegung. Bewegung in Erinnerung. Migrazine. Online Magazin von Migrantinnen für alle. 1. <https://www.migrazine.at/artikel/editorial-201901>.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2023): Decolonial Mourning and the Caring Commons. Migration-Coloniality Necropolitics and Conviviality Infrastructure. London/New York: Anthem Press.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación und Pinar Tuzcu (2021): Migrantischer Feminismus in der Frauen:bewegung in Deutschland (1985–2000). Münster: edition assemblage.
- Mayer, Hans (1992a): Vorlesung zum 100. Geburtstag Walter Benjamin. Inaugural Lecture, University Leipzig. <https://www.grimmchronik.com/hans-mayer-zum-100-geburtstag-von-walter-benjamin/> (accessed August 2022).
- Mayer, Hans (1992b): Der Zeitgenosse Walter Benjamin. Frankfurt am Main: Jüdischer/Suhrkamp Verlag.
- Morrison, Toni (2019): The Source of Self-Regard: Selected Essays, Speeches and Meditations. New York: Alfred A. Knopf.
- Ulrich, George (2001): Unforgiving Remembrance: The Concept and Practice of Eingedenken in Walter Benjamin's Late Work. PhD submitted Department of Philosophy, University of Toronto.

Kontakt und Information

Prof. Dr. Encarnación Gutiérrez Rodríguez
Goethe-Universität Frankfurt am Main
Institut für Soziologie
Theodor-W.-Adorno-Platz 6
60323 Frankfurt/Main
Tel.: (069) 798-36610
gutierrezrodriguez@soz.uni-frankfurt.de

<https://doi.org/10.17185/dupublico/82083>

Tagungsberichte

Laura Jachmich, Tomma Wagner

Die Macht der Zivilgesellschaft. Demokratie und Geschlecht im Wandel

Tagungsbericht zur Abschiedskonferenz des ZEUGS zu feministischen Kämpfen am 15. und 16. Februar 2024 an der Universität Münster



Von links nach rechts: Prof.'in Dr. Gabriele Wilde, Laura Jachmich, Dr.'in Mareike Gebhard, Henrike Bloemen.

Mit der Konferenz „Die Macht der Zivilgesellschaft. Demokratie und Geschlecht im Wandel“, die am 15. und 16. Februar 2024 in Münster stattgefunden hat, verabschieden sich das Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS) und Professorin Dr. Gabriele Wilde, Gründerin und Sprecherin des ZEUGS, aus Münster. Dazu nahmen jahrelange Wegbegleiter*innen, Kolleg*innen und Freund*innen von Gabriele Wilde und des ZEUGS den Weg ins Franz-Hitze-Haus auf sich. Die Gäst*innen kamen nicht nur aus Münster, sondern reisten teilweise über internationale Grenzen hinweg an.

Ziel der Konferenz war es, auf die in den letzten 13 Jahren gewonnenen Forschungserkenntnisse zu Themen des ZEUGS zurückzublicken, die die Verfassung gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse und ihre Verfestigung in Form institutioneller Geschlechterordnungen behandeln, um Anschlussstellen für zukünftige Arbeiten zu markieren. Der inhaltliche Fokus wurde aus einer machtkritischen und geschlechtertheoretischen Perspektive auf die Zivilgesellschaft als ambivalenten Ort des Wandels gelegt. Während

die Zivilgesellschaft einerseits von anti-demokratischer, autoritär-populistischer Seite ausgehöhlt und instrumentalisiert wird, ist sie Kampfplatz für intersektionale machtkritische Interventionen. Ausgehend von dieser Annahme zur Macht der Zivilgesellschaft wurde das Tagungsprogramm gestaltet. Dieser Tagungsbericht wird einige ausgewählte Einblicke in die Konferenz geben und einzelne Vorträge ausführlicher hervorheben.

Nachdem Gabriele Wilde die Tagung mit ihrem Vortrag „Wo Macht ist, kann Gesellschaft werden“ eröffnete, hielt Birgit Sauer die erste Keynote zu „Feministischer Anti-Gewalt-Politik“. Auf den nachfolgenden drei Panels wurden, ausgehend von Krisendiagnosen (der Demokratie), die (internationalen) Reaktionen der Zivilgesellschaft auf diese diskutiert und eingeordnet. Den Abschluss des ersten Tages markierte ein Round Table zur *autoritären Seite der Zivilgesellschaft und den Einhegungen des Demokratischen*. Am zweiten Konferenztag wurde der Blick im Vortrag von Annette Zimmer auf die „Eliten der Zivilgesellschaft“ sowie in einem vier-



Teilnehmende der Konferenz.

ten Panel auf verschiedene *zivilgesellschaftliche Kämpfe um Demokratie* geworfen. Im dritten Einzelvortrag der Tagung referierte Eva Katharina Sarter zu wohlfahrtsstaatlichen Dienstleistungen zwischen Staat und Markt, bevor Gabriele Abels die Konferenz inhaltlich mit ihrem Vortrag „Partizipation durch Bürger*innen-Konferenzen“ abschloss.

„Wo Macht ist, kann Gesellschaft werden“ – dieser Satz hat die Arbeit von Gabriele Wilde am Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS) in Münster begleitet. In ihrem Eröffnungsvortrag merkte Wilde an, dass die Macht der Gesellschaft nicht mehr gewiss sei. Wilde blickte auf 13 Jahre am ZEUGS zurück und betonte, dass es immer darum gegangen sei, die gesellschaftliche Machtordnung zu verstehen. Eine entsolidarisierende, disruptive und polarisierende Macht sei heute an ihrem Höhepunkt und wachse unerträglich an. Autorität wolle Macht berauben und zerstöre gesellschaftliche Voraussetzungen. Insbesondere wenn Transformationen anstehen, stelle sich die Frage, wie Gesellschaften mit den Veränderungen der Moderne umgehen. Mit Verweis auf die Frauenbewegung im Iran hob Gabriele Wilde jedoch auch die feministischen Kämpfe hervor, die Kennzeichen der Sichtbarmachung und Entfaltung von Macht im Sinne der Demokratie sind. Wilde plädierte in ihrem Vortrag für eine exzessive Praktizierung feministischer Kritik an den veränderten Verhältnissen.

Im ersten, von Mareike Gebhardt moderierten Panel „Krisendiagnosen und ihre zivilgesellschaftliche Bearbeitung“ referierten Silke Schneider und Manon Westphal. Silke Schneider verwies auf Adam Przeworskis Buch *Krisen der Demokratie*, in dem er sich mit Staaten, die unter autoritären Verhältnissen gelitten haben, auseinandersetzt. Wenngleich, so Schneider, Przeworskis Analyse die historisch-politischen Zusammenhänge eindrucksvoll schildert, lasse er zwei zentrale Aspekte außen vor: die Zivilgesellschaft und die Geschlechterverhältnisse. Anhand der Metapher des Kanarienvogels in der Kohlemine

schilderte Schneider, dass es im Falle schleichen-der Autokratisierungsprozesse, analog zu den Kanarienvögeln, marginalisierte Personen gibt, die sensibler auf Demokratiekrisen reagieren. Schlagen Marginalisierte Alarm, gelte es, sich mit diesen zu solidarisieren, um so die Demokratie zu beschützen. Die kritische Analyse von Gesellschaftsverhältnissen ist hier in der Lage offenzulegen, welche Bürde und zugleich Relevanz in der Position des Kanarienvogels liegt. Schneider wies somit auf die Relevanz der Sichtbarmachung hin und schaffte es andererseits, ein ermächtigendes Bild zu zeichnen.

Das zweite Panel der Konferenz, moderiert von Antonia Graf, markierte *internationale zivilgesellschaftliche Kämpfe* am Beispiel von Chile und der Ukraine. Besonderes Interesse zeigten die Konferenzteilnehmenden am Vortrag von Eva Maria Hinterhuber: Sie eröffnete eine feministische Perspektive auf Russlands Krieg gegen die Ukraine. In ihrem Vortrag löste sie die vermeintlich klaren Grenzen von Krieg und Frieden auf, indem sie auf die Kontinuität von Gewalt, nicht nur an Frauen, hinwies. Auch im Krieg gegen die Ukraine seien die zivilgesellschaftlichen Verhältnisse vergeschlechtlicht und rassifiziert, etwa in der Mobilisierung von männlichen Staatsbürgern. Als Beispiel für feministische Kämpfe im Kriegsgebiet stellte Hinterhuber *JurFem, die Ukrainian Women Lawyers Association* vor, ein Netzwerk von Juristinnen* gegen sexualisierte Gewalt, die bewusst keine Bezugnahme auf die Friedensdefinition nehmen. Ähnliche Tendenzen gibt es auch im feministischen Anti-Kriegs-Widerstand in Russland, der die Bewertung und Definition von Frieden den Ukrainer*innen überlassen will.

Abgeschlossen wurde der erste Konferenztag durch den von Manon Westphal moderierten Round Table „Die autoritäre Seite der Zivilgesellschaft – Zu den Einhegungen des Demokratischen“. Ziel der Diskussionsrunde war es, über Praktiken und Strategien zu sprechen, die angewandt werden, um demokratische Momente der Zivilgesellschaft einzuhegen, autoritär-populistisch zu vereinnahmen und auf die Gesellschaft auszudehnen. Auf die Frage, wie die autoritäre Machtausübung funktioniert, machte Birgit Sauer stark, dass Rechte in Deutschland und in Österreich unter anderem besser auf die neoliberalen Problemlagen reagiert haben. Gabriele Wilde fügte hinzu, dass insbesondere die Referenz auf ‚Geschlecht‘ als ‚natürliche‘ Ordnungskategorie (beispielsweise in der Familienpolitik der AfD) strategisch genutzt wird, um Ängste und Unsicherheiten aufzufangen und demokratische Werte umzudeuten. Mareike Gebhardt verwies aus ihrer Forschungsperspektive auf europäische

Grenzregime auf drei Ebenen, die die Strategien zur Konstruktion der ‚Anderen‘ bestimmen: Auf einer zeitlichen Ebene wird auf das Vergangene referenziert sowie das Volk glorifiziert; auf einer affektiven Ebene wird das Eigene durch eine negative Abwertung der ‚Anderen‘ aufgewertet; auf einer juridico-politischen Ebene werden kritische, feministisch-solidarische Politisierungen kriminalisiert. Patricia Graf unterstrich das Operieren autoritärer Kräfte über Familienpolitiken. Aus ihrer Forschungsperspektive auf lateinamerikanische Länder zeigte sich als aufschlussreich, nicht nur den Wandel von Demokratien, sondern auch die Strategien zur Machterhaltung von Autokratien zu beobachten. Welche kulturpolitischen Praktiken die AfD forciert, hob Annette Zimmer hervor. Sie verwies auf die Bedingungskonstellationen der AfD, die bestimmte Bürger*innenrechte an eine Unterscheidung zwischen legitimer und illegitimer Kultur knüpft. Der zweite Konferenztag wurde von Annette Zimmer und ihrem Vortrag zur Geschichte der Feminisierung der Universität eingeleitet. Die Teilnehmenden diskutierten im Anschluss, welchen Problemen Frauen in der Wissenschaft noch immer ausgesetzt sind, etwa dem Gender Pay Gap. Mit dem Impuls, wachsam zu bleiben, insbesondere wenn Projektmittel gekürzt werden, gingen die Teilnehmenden in das vierte Panel der Konferenz, zu *zivilgesellschaftlichen Kämpfen um Demokratie*. Sabine Berghahn führte in die juristische feministische Praxis ein und referierte zum teils populistischen Diskurs um das Gesetz zur Bekämpfung von Kinderehen. Sabine Lang präsentierte Forschungsergebnisse zu den unterschiedlichen Dynamiken und Strategien der Pro-life- und Pro-choice-Bewegungen im Zuge der neuesten Abtreibungsentscheidung Roe v. Wade in den USA. Sie kam zu dem Ergebnis, dass die feministische Zivilgesellschaft in den USA zersplittert ist und dadurch ihre Proteste seltener als ihre Gegner*innen auf die nationale Ebene katalysieren. Antonia Graf schloss das Panel mit ihrem Vortrag zu geteilten Mobilitätsdiensten, wie etwa geteilte E-Roller oder PKW, die sie aus gouvernementaler Perspektive kritisch analysierte. Transformation unter dem Deckmantel



Teilnehmende der Konferenz.

der Nachhaltigkeit rekonstruiere weiterhin geschlechtsbezogene Ungerechtigkeit. Diese unterschiedlichen Perspektiven auf die Macht der Zivilgesellschaft wurden von interessierten Fragen und Diskussionen aus dem Publikum getragen und weitergedacht. Dennoch ist auch deutlich geworden, dass sich Zivilgesellschaft auch immer wieder *ohnmächtig* den politischen Kämpfen gegenüber sieht, etwa in Debatten um die Abtreibungspolitik in den USA, in der Unmöglichkeit, Frieden zu formulieren in der Ukraine, oder in der autoritären Politik der AfD in Deutschland. Eine zentrale Erkenntnis der Konferenz war deshalb, dass feministische Kritik unverzichtbar bleibt und zivilgesellschaftliche Kämpfe weitergeführt werden müssen. Nachdem die Konferenz inhaltlich beendet wurde, begann die feierliche Verabschiedung Gabriele Wildes bei einem musikalisch-kabarettistisch begleiteten Sekttempfang. Neben den zahlreichen wissenschaftlichen Erkenntnissen der ZEUGS-Konferenz verdeutlichte dieses Zusammentreffen jahrelanger Weggefährt*innen und Kolleg*innen von Gabriele Wilde eines sehr prägnant: Allein geht es nicht! Die Macht der Vernetzung und eine Praxis der Freund*innenschaft sind unabkömmlich für feministische Kritik und Wissenschaft.

Kontakt und Information

Laura Jachmich (M. A.)
Studentische Mitarbeiterin
Universität Münster
Institut für Politikwissenschaft
Zentrum für Europäische
Geschlechterstudien (ZEUGS)
Scharnhorststraße 100
48151 Münster
laura.jachmich@uni-
muenster.de

Tomma Wagner (B. A.)
Studentische Mitarbeiterin
Universität Münster
Institut für Politikwissenschaft
Juniorprofessur für Global
Environmental Governance
Scharnhorststraße 100
48151 Münster
tomma.wagner@uni-
muenster.de

Maren A. Jochimsen, Linn Hendricks

25 Jahre Essener Kolleg für Geschlechterforschung 1998–2023 & Kick-off Institut für Geschlechtersensible Medizin

Tagungsbericht zur Jubiläums- und Eröffnungsfeier am 08. März 2024 im Universitätsklinikum Essen

Alle Fotos: © EKfG



Prof. Dr. Barbara Albert, Rektorin der Universität Duisburg-Essen.



Von links nach rechts: Prof. Dr. Anke Hinney, IGSM, PD Dr. Andrea Kindler-Röhrborn, IGSM, und Ina Brandes, Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW.

Mehr als 120 Gäste aus Wissenschaft, Politik und Gesellschaft folgten am 8. März 2024 der Einladung zur Feier des 25-jährigen Jubiläums des Essener Kollegs für Geschlechterforschung (EKfG) und des Kick-offs des Instituts für Geschlechtersensible Medizin (IGSM) an der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen (UDE) ins Operative Zentrum II am Universitätsklinikum Essen. In angeregter Atmosphäre genossen die Gäste das Wiedersehen mit langjährigen Weggefährt*innen anderer Universitäten, das Gespräch mit Landtagsabgeordneten und Vertreter*innen der Städte Duisburg und Essen sowie die selten breite interdisziplinäre Zusammensetzung von Kolleg*innen, die für manche überraschende inhaltliche Anknüpfungspunkte bot.

Festliche Eröffnung

Als Auftakt der Veranstaltung würdigten Vertreter*innen aus Wissenschaft und Forschungspolitik das 25-jährige Bestehen des EKfG sowie den Auftakt des IGSM in ihren Grußworten. Prof. Dr. Barbara Albert, Rektorin der Universität Duisburg-Essen, honorierte den nachhaltigen Erfolg des EKfG als schon zum Zeitpunkt seiner Gründung 1997 visionäre Institution und betonte, dass die UDE mit der Etablierung des IGSM

ihre Vorreiterrolle auf dem innovativen Gebiet der Geschlechterforschung weiter ausbaue. Ina Brandes, Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW, hob hervor, dass Inter- und Transdisziplinarität sowie die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in der Forschung wichtige Instrumente des Erkenntnisfortschritts seien. Sie rief ihre Kolleg*innen in der Landes- und Bundespolitik dazu auf, sich für die Förderung geschlechtersensibler Medizin einzusetzen, damit der bestehende Gender Data Gap auch durch Institutionen wie das IGSM zeitnah geschlossen werden könne. Prof. Dr. Jan Buer, Dekan der Medizinischen Fakultät der UDE, versicherte dem IGSM die weitere Rückendeckung der Fakultät und stellte die wachsende Bedeutung der Geschlechterdimension(en) in der Forschung im Hinblick auf Erwartungen der Fördergeber und die Sammlung von Positivpunkten bei der Drittmittelbeantragung heraus.

In ihrer Begrüßung betonten die Initiatorinnen und Gründerinnen des Instituts für Geschlechtersensible Medizin, Prof. Dr. Anke Hinney, Netzwerkprofessorin für Molekulargenetik von Adipositas und Essstörungen unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten, und EKfG-Vorstandsmitglied PD Dr. Andrea Kindler-Röhrborn, langjährige Forscherin zu Geschlechteraspekten bei der Onkogenese und stellvertretende Direktorin des EKfG (2018–2022), die Rolle ihrer



Prof. Dr. Ute Klammer, Vorstandsmitglied EKfG.



Prof. Dr. Anke Hinney, IGSM, Prof. Dr. Jan Buer, Dekan Medizinische Fakultät.

Zusammenarbeit im EKfG und mit der EKfG-Geschäftsstelle bei der Genese des IGSM. Dr. Maren A. Jochimsen, Geschäftsführerin des EKfG, sprach allen Beteiligten einen herzlichen Dank aus und stellte das abwechslungsreiche Veranstaltungsprogramm vor. Anhand der maßgeblich von EKfG-Mitarbeiterin Eva Wegrzyn, M. A., entwickelten Darstellung von Geschlecht als multidimensionaler analytischer Kategorie mit strukturellen, symbolischen, subjektiven und körperlichen Dimensionen, die sich in einem dynamischen Prozess wechselseitig beeinflussen,¹ veranschaulichte sie den analytischen Zugriff des EKfG. Dieser, so Jochimsen, finde zugleich gut den Zusammenhang ein, vor dem in der interdisziplinären Veranstaltung diskutiert werde. Die Eröffnung wurde musikalisch gerahmt von der aus der Ukraine stammenden und international konzertierenden Akkordeonistin Tetiana Mutchychka, Folkwang Universität der Künste.

25 Jahre Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG)

EKfG-Vorstandsmitglied Prof. Dr. Ute Klammer würdigte das 25-jährige Bestehen des EKfG als Pionierinstitution und Knotenpunkt des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW unter seiner innovativen Gründungsdirektorin Prof. Dr. Doris Janshen, Netzwerkprofessorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Frauenforschung. Seit Beginn der Forschung und Nachwuchsförderung am EKfG ziehen sich drei rote Fäden bis heute durch die Aktivitäten des Kollegs, so Klammer: (1) die große interdisziplinäre Bandbreite seiner Mitglieder und deren methodische Heterogenität, einschließlich des Einschlusses biomedizinischer Wissenschaften und klinischer Medizin, die dem EKfG unter den Geschlechter-

forschungseinrichtungen im deutschsprachigen Raum ein Alleinstellungsmerkmal verleiht; (2) die Untersuchung der Geschlechterverhältnisse aus intersektionaler Perspektive, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Geschlechter im Hinblick auf das biologische und das sozial-kulturelle Geschlecht in den Blick nimmt; (3) die Begleitung innovativer Grundlagenforschung und Nachwuchsförderung in der Geschlechterforschung durch aktives hochschul- und forschungspolitisches Engagement für eine verbindliche Anerkennung der Geschlechterperspektive als Qualitätsmerkmal zukunftsfähiger Forschung auf universitärer, regionaler, nationaler und internationaler Ebene (siehe auch Kurzbericht 25 Jahre EKfG).

Klammer illustrierte die Vielfalt fachlicher Perspektiven anhand von Forschungsbeispielen aus den interdisziplinären EKfG-Forschungsclustern und die internationale Vernetzung des Kollegs. Im Hinblick auf die Sicherung der wissenschaftlichen Nachhaltigkeit hob sie die erfolgreiche Arbeit des peer-organisierten EKfG-Nachwuchsforums sowie den Beitrag der Veranstaltungen mit der Anneliese Maier-Forschungspreisträgerin Prof. Sylvia Walby, UK, und der gemeinsam mit dem Marie Jahoda Center for International Gender Studies (MaJaC) an der Ruhr-Universität Bochum gegründeten *Initiative Geschlechterforschung in der Universitätsallianz Ruhr* (GEFOR) hervor. Zu den zentralen Herausforderungen für die kommenden Jahre gehöre die Sicherung eines verbindlichen Mitgliederengagements in Forschung und Gremienarbeit, damit interdisziplinäre intersektionale Geschlechterforschung am EKfG auch zukünftig einen nachhaltigen Beitrag zu den großen gesellschaftlichen Zukunftsthemen leisten könne. Mit Blick auf die Zusammenlegung der Feierlichkeiten zum 25-jährigen Bestehen des EKfG mit dem Kick-off des IGSM verwies Klammer auf die Profilierung der geschlechtersensiblen Medizin am EKfG

¹ Siehe z. B. Wegrzyn, Eva/ Jochimsen, Maren A. (2022): Gesundheitskompetenz aus einer kritischen Geschlechterperspektive. In: Rathmann, Katharina/Dadaczynski, Kevin/ Okan, Orkan/Messer, Melanie (Hg.): Gesundheitskompetenz. Berlin/Heidelberg: Springer, S. 1–9. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-662-62800-3_127-1

von den Anfängen Soziomedizinischer Genderforschung unter Doris Janshen, die gemeinsam *mit* der Medizin statt nur *über* sie forschte, bis hin zu den Forschungsaktivitäten der Beteiligten des EKfG-Medizinclusters in den vergangenen Jahren. Klammer würdigte die Motivation und Durchsetzungskraft, die die Sprecherinnen des EKfG-Forschungsclusters Biomedizinische Forschung und Klinische Medizin als Initiatorinnen zusammen mit ihren Unterstützer*innen in der Medizinischen Fakultät, in der UDE und nicht zuletzt im EKfG durch die Gründung des Instituts für Geschlechtersensible Medizin bewiesen haben, und gratulierte zu diesem institutionellen Meilenstein.

Kick-off Institut für Geschlechtersensible Medizin

Prof. Dr. Anke Hinney und PD Dr. Andrea Kindler-Röhrborn nahmen die Gratulationen ihrer langjährigen EKfG-Kollegin herzlich entgegen und skizzierten die stetig wachsende nationale und internationale Anerkennung der Bedeutung geschlechtersensibler Medizin. Diese spiegelte sich auch in den Empfehlungen des Wissenschaftsrates vom 7. Juli 2023 wider. Sie hoben hervor, dass die Integration von Geschlechteraspekten in die Curricula der Studierenden und Auszubildenden in medizinischen Berufen nicht zuletzt seitens der Studierenden angemahnt werde, und verwiesen auf die avisierte Aufnahme der geschlechtersensiblen Medizin in die ärztliche Approbationsordnung. Sie führten aus, dass zu den Aufgaben des IGSM gehöre, geschlechtersensible medizinische Expertise bei Forschungs- und Verbundprojekten in allen Phasen des Forschungsprozesses bereitzustellen, Forschungsprojekte und Netzwerke mit nationalen und internationalen Kooperationspartner*innen aufzubauen und ein inter- und transdisziplinäres Curriculum für geschlechtersensible Medizin zu entwerfen (siehe auch Kurzbericht Kick-off IGSM).

Mit der Netzwerkprofessur für Viszerale Transplantation unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte von Prof. Dr. Arzu Oezcelik ist die UDE, so Kindler-Röhrborn und Hinney, zusammen mit der Netzwerkprofessur von Prof. Dr. Anke Hinney wie mit einschlägigen Publikationen und dem seit 2020 etablierten Wahlfach Geschlechtersensible Medizin gut aufgestellt. Das Interesse an der Vergabe entsprechender Dissertationsthemen und die Anzahl abgeschlossener Qualifikationsarbeiten wächst ebenso stetig wie die Anzahl der Pressebeiträge und eingeladenen Vorträge zur geschlechtersensiblen

Medizin. Im Drittmittelbereich konnte 2023 ein Graute-Oppermann-Graduiertenkolleg für junge Ärzt*innen zum Thema „Starvationsforschung unter Berücksichtigung geschlechtersensibler Aspekte (STARGEN)“ eingeworben werden. Perspektivisch sind die Einrichtung eines BIOME² Core „Geschlechtersensible Medizin“, eine Summer School sowie eine Online-Veranstaltung zu geschlechtersensibler Medizin geplant. Die Gründerinnen würdigten die langjährige Kooperation mit dem EKfG und ihre Mitgliedschaft im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Seit Ende 2022 besteht ferner eine Mitgliedschaft im Netzwerk Geschlechtersensible Medizin NRW sowie seit 2023 eine Mitgliedschaft in der Steuerungsgruppe des Leuchtturms Gendermedizin.NRW.

Podium: Innovation durch Interdisziplinarität – Herausforderungen des interdisziplinären Dialogs

Die von Dr. Maren A. Jochimsen moderierte interdisziplinäre Diskussionsrunde „Innovation durch Interdisziplinarität – Herausforderungen des interdisziplinären Dialogs“ mit Mitgliedern des EKfG³ machte die qualitative Bedeutung des interdisziplinären Dialogs für die eigene Forschung und disziplinäre Sichtweise anhand von anschaulichen Beispielen, die den innovativen Charakter durch interdisziplinäre Zusammenarbeit gewonnener Forschungsergebnisse widerspiegeln, sichtbar. Deutlich wurde, dass es in den einzelnen Bereichen noch viele Fragestellungen gibt, die sich auch im Austausch mit Kolleg*innen anderer Fakultäten untersuchen und aufarbeiten ließen (Oezcelik), und dass die Möglichkeit, gemeinsam mit Daten zu arbeiten, die gemeinhin nur von jeweils einer Disziplin genutzt werden, wünschenswert wäre (Paul). Wichtig sei, dass unabhängig von der Ressourcenverteilung zwischen den Disziplinen ein gleichberechtigter interdisziplinärer Austausch stattfände, um die Regeln und auch Grenzen der eigenen disziplinspezifischen Erkenntnisproduktion zu erkennen und mögliche Auseinandersetzungen um Deutungshoheiten im Feld zwischen den Disziplinen deutlich zu machen (Altenstädter). Beispiele aus den Aktivitäten des Kollegs wie z. B. die interdisziplinären Vortragsreihen zur Geschlechter- und zur Diversity-Forschung, die interdisziplinären EKfG-Fachgespräche mit internationalen Gastwissenschaftler*innen und der Einbindung von Nachwuchswissenschaftler*innen zeigten, wie dies gelingen könne, und trügen darüber hinaus auch immer zu fächerübergreifender interner und externer Vernet-

² Akronym für die 2010 gegründete Graduate School of Biomedical Science an der Universität Duisburg-Essen, ein akademischer Verbund, der jungen Wissenschaftler*innen eine hochmoderne Doktorand*innenausbildung bietet. <https://www.uni-due.de/biome/>



Die Teilnehmenden der Podiumsdiskussion Innovation (von links nach rechts): Prof. Dr. Marie Paul, Prof. Dr. Arzu Oezcelik, Prof. Dr. Patricia Plummer, Prof. Dr. Florian Freitag, Dr. Lara Altenstädter und Prof. Dr. Nicole Krämer.



Von links nach rechts: Dr. Maren A. Jochimsen, EKfG, Prof. Dr. Ineke Klinge, Universität Maastricht, PD Dr. Andrea Kindler-Röhrborn, IGSM, Prof. Dr. Anke Hinney, IGSM.

zung über die Universitätsallianz Ruhr und mit internationalen Kolleg*innen bei (Plummer). Das EKfG sei in diesem Sinne eine Schule des Erlernens wichtiger Kompetenzen zur interdisziplinären und interinstitutionellen Zusammenarbeit, denn ein produktiver interdisziplinärer Dialog sei differenzierte Übersetzungsarbeit und angesichts stark disziplinär verwurzelter Spezialisierungsanforderungen an wissenschaftliche Karrieren insbesondere für Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase durchaus risikobehaftet (Freitag). Die interdisziplinäre Zusammenarbeit gehe zusätzlich über den Dialog und gemeinsame Forschung am EKfG hinaus, da die Geschlechterperspektive über beteiligte EKfG-Mitglieder auch in andere universitäre und fakultäre Forschungsvorhaben Eingang fände (Krämer). In der anschließenden Diskussion mit dem Publikum wurde auf die disziplinär unterschiedlichen Herausforderungen im Umgang mit nichtbinären Geschlechtervariablen aufgrund der unzureichenden Datenlage verwiesen.

Im Anschluss an die Podiumsdiskussion nutzten die Gäste bei einem gemeinsamen Lunch die Gelegenheit, sich in lebhaften Pausengesprächen kennenzulernen und zu vernetzen. Im Foyer luden eine Poster-Ausstellung mit EKfG-Veranstaltungsplakaten der letzten 25 Jahre, Kurzvorstellungen von EKfG und IGSM sowie des interdisziplinären EKfG-Nachwuchsforums zur Betrachtung ein. Für alle, die es ganz genau wissen wollten, hatte Linn Hendricks vom Team der EKfG-Geschäftsstelle die Meilensteine des EKfG in den letzten 25 Jahren auf ein übersichtliches Poster gebannt.

Wissenschaftlicher Festvortrag

Einer der Höhepunkte der Jubiläumsveranstaltung war der englischsprachige wissenschaftliche Festvortrag „Gendered Innovations in Health and Medicine“ von Prof. Dr. Ineke Klinge, Emerita der Universität Maastricht, Präsidentin der Dutch Society of Gender and Health und Berichterstatte H2020 Gendered Innovations 2nd edition des Generaldirektorats Forschung & Innovation der Europäischen Kommission. Klinge stellte am Beispiel von Medizin und Gesundheitsforschung die Integration der Geschlechterdimension in die Forschung in den europäischen Kontext. In ihrem an Forschungs- und Projektbeispielen reichen Vortrag skizzierte sie die wichtigsten Meilensteine in der europäischen Forschungspolitik einschließlich des aktuellen EU-Forschungsrahmenprogramms Horizon Europe (2021–2027), in dem die Integration der Geschlechterdimension erstmalig zu einem Exzellenzkriterium gemacht wird. Im Mittelpunkt des Vortrags stand der seit 2011 von Klinge maßgeblich mitentwickelte Ansatz der *gendered innovations*⁴. In dessen Fokus stehen Methoden und Instrumente zur Integration von Sex-, Gender- und Intersektionalitätsanalysen in Forschung und Innovation in den Bereichen Naturwissenschaften, Gesundheit, Medizin, Technik und Umwelt. Ziel ist es, über die Integration der Analyse von Geschlecht, Gender und Diversität in das Forschungsdesign die Forschung stärker auf gesellschaftliche Bedürfnisse auszurichten sowie zu einer Steigerung von Exzellenz in der Wissenschaft und einer Verbesserung der Forschungsmethodik beizutragen. Aktuell strebt das *gendered innovations*-Projekt an, seine Fallbeispiele zur Analyse des biologischen und sozialen Geschlechts um die intersektionale

³ Podiumsteilnehmende: Prof. Dr. Arzu Oezcelik, Viszerale Transplantation unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte; Prof. Dr. Nicole Krämer, Sozialpsychologie, Medien und Kommunikation unter Einschluss von Genderperspektiven im Umgang mit neuen Technologien; Prof. Dr. Florian Freitag, American Studies, Co-Leiter des Aurora-Pilotbereichs „Kulturen: Identitäten und Diversitäten“; Prof. Dr. Marie Paul, Quantitative Methoden in den Wirtschaftswissenschaften; Prof. Dr. Patricia Plummer, Postcolonial Studies; Dr. Lara Altenstädter, EKfG-Nachwuchsforum, Soziologie, alle Universität Duisburg-Essen.

⁴ <https://genderedinnovations.stanford.edu/>



Die Teilnehmenden der Podiumsdiskussion Zukunftsperspektiven (von links nach rechts): Prof. Dr. Anke Hinney, PD Dr. Andrea Kindler-Röhrborn, Prof. Dr. Karen Shire, Prof. Dr. Selma Ugurel, Dr. Luisa Rajcsanyi, Prof. Dr. Ulf Dittmer, Eva Wegrzyn und Prof. Dr. Marie Lilienfeld-Toal.

Perspektive zu erweitern und auf zusätzliche Bereiche wie „Gender und Klimagesundheit“ auszudehnen.

Podium: Institutionelle Integration der Geschlechterdimension in die medizinische Forschung: Zukunftsperspektiven

Die von PD Dr. Andrea Kindler-Röhrborn und Prof. Dr. Anke Hinney moderierte Diskussionsrunde „Institutionelle Integration der Geschlechterdimension in die medizinische Forschung: Zukunftsperspektiven“⁵ machte deutlich, dass die Einbeziehung der Kategorie Geschlecht in der biomedizinischen wie auch klinischen Forschung in aller Regel zu einem Erkenntnisgewinn führt, da jede Zelle, jedes Versuchstier und jede Person ein Geschlecht hat. Dass das biologische und soziokulturelle Geschlecht zu den wichtigsten Determinanten der für die Zukunft anvisierten Präzisionsmedizin gehören, wurde nicht zuletzt in der Pandemiephase im Hinblick auf die Covid-19-Erkrankung bestätigt. Mit Blick auf die in Planung befindliche überarbeitete ärztliche Approbationsordnung sei daher die Entscheidung, geschlechtersensible Medizin als spezialisiertes Forschungsthema (Core) in die Doktorand*innenausbildung der Graduate School of Biomedical Science an der Universität Duisburg-Essen (BIOME) aufzunehmen, ein zukunftsweisender Schritt im Hinblick auf die Integration der Geschlechterdimension in die medizinische Forschung; dieser könne zudem dazu führen, dass die Perspektiven

geschlechtersensibler Medizin in alle Bereiche der Medizin hineingetragen werden (Dittmer). In diesem Zusammenhang wurde auch auf die Bedeutung der Geschlechtermedizin für das Studium der Biologie und insbesondere die Schwierigkeit der Geschlechtsbestimmung in Zellkulturen verwiesen (Rajcsanyi). Aus sozialwissenschaftlicher Geschlechterperspektive erscheint es zudem förderlich, die Wissensbestände der Sozial- und Kulturwissenschaften verstärkt in die Ausbildung der Medizinstudierenden und Auszubildenden der Pflegeberufe zu integrieren und auch bei der Drittmittelwerbung rechtzeitig interdisziplinäre Teams zu bilden (Wegrzyn). Innovation, so wurde hervorgehoben, entstünde durch Reize, Provokation und einen konstruktiven disziplinären und interdisziplinären Umgang mit diesen, dabei sei es in der Tradition des EKfG wichtig, mit der und nicht über die jeweils andere Disziplin zu forschen (Shire). Gleichzeitig wurde eine Übersetzungslücke bei der Übertragung sozialwissenschaftlicher Terminologie und Konzepte, wie z. B. „Diversität“, in die Medizin ausgemacht und auf die erforderliche größere Offenheit und perspektivische Weiterentwicklung von Begrifflichkeiten im interdisziplinären Gespräch hingewiesen (Lilienfeld-Toal). Angemerkt wurde ferner, dass datenschutzrechtliche Bestimmungen im Umgang mit Versicherungsdaten in Deutschland oft die Aufarbeitung wichtiger intersektionaler Fragestellungen, wie z. B. des Zusammenhangs von Gesundheit und sozio-ökonomischem Hintergrund, verunmöglichen würden, da die Unternehmen z. B. die

⁵ Podiumsteilnehmende: Prof. Dr. Marie Lilienfeld-Toal, Professorin für Diversitätsmedizin an der Ruhr-Universität Bochum; Prof. Dr. med. Selma Ugurel, Klinik für Dermatologie, Venerologie und Allergologie, Universitätsklinikum Essen; Prof. Dr. Ulf Dittmer, Direktor Institut für Virologie, Chair BIOME Graduate School of Biomedical Science, Universitätsklinikum Essen; Prof. Dr. Karen Shire, Prorektorin für Universitätskultur, Diversität & Internationales, Universität Duisburg-Essen; Eva Wegrzyn, M. A., Sex und Gender in den Lebenswissenschaften, BMBF-Projekt „Exzellenz entdecken und kommunizieren (EXENKO)“, Universität Duisburg-Essen; Dr. rer. nat. Luisa Rajcsanyi, Sektion für Molekulargenetik psychischer Störungen, LVR-Universitätsklinik Essen.

Postleitzahlen der Versicherten nicht herausgeben dürften (Ugurel). Die Diskussion fand großen Anklang beim Publikum und wurde durch zahlreiche Beiträge aus dem Plenum angeregt und ergänzt. Es wurde begrüßt, dass die geschlechtersensible Medizin jetzt mit einer eigenen Forschungseinrichtung den inhaltlichen und institutionellen Diskurs bereichert und so zur internen und externen Sichtbarkeit des Faches beiträgt.

Schlusswort

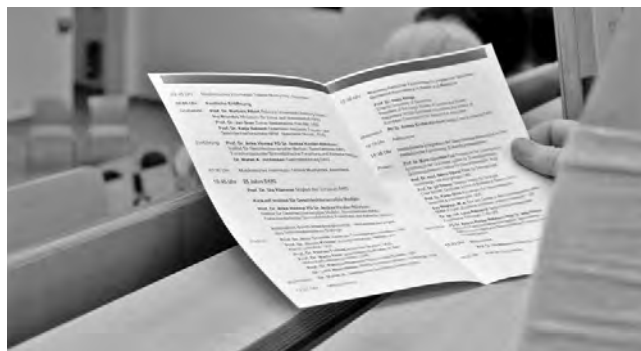
In ihrem Schlusswort dankte Prof. Dr. Ute Klammer allen Beteiligten für einen anregenden Tag aus zwei freudigen Anlässen, mit vielen Überraschungsmomenten des interdisziplinären Dialogs und neuen Anknüpfungspunkten für den interdisziplinären Austausch. Sie verwies auf die diskutierten Herausforderungen der Interdisziplinarität, darunter die immer noch unzureichend auf die Beurteilung von Interdisziplinarität vorbereitete Förderkulisse, sowie die knappe verfügbare Zeit für interdisziplinäre Reflexion und Kooperation. Klammer wünschte EKfG und

IGSM gute Weiterentwicklung und eine konstruktive Zusammenarbeit auch in der Verschränkung mit ihren Schwesterinstitutionen, dem Marie Jahoda Zentrum für Internationale Geschlechterforschung (MaJaC) und dem Institut für Diversitätsmedizin an der Ruhr-Universität Bochum, wie auch einschlägigen Professuren an der TU Dortmund. Die Berücksichtigung von Intersektionalität und Diversität sei hierbei zentral. Wichtig seien in diesem Zusammenhang auch die fortgesetzte Unterstützung von Universität, Fakultät und Landespolitik und begleitendes hochschul- und wissenschaftspolitisches Engagement im Hinblick auf die Verankerung der Geschlechterdimension als Exzellenzkriterium in Förderprogrammen und Drittmittelvergaben. Klammer endete mit einem Zitat von Prof. Dr. Anke Hinney am Schluss der zweiten Diskussionsrunde: „Es gibt so viele offene Fragen – das ist unglaublich!“, und schloss mit den Worten: „Packen wir es an!“

Weitere Informationen und das Programm der Tagung finden sich auf der EKfG-Webseite <https://www.uni-due.de/ekfg/jubilaum2024.php>

Kontakt und Information

Dr. Maren A. Jochimsen
Essener Kolleg für
Geschlechterforschung (EKfG)
maren.a.jochimsen@uni-due.de



Programmheft der Veranstaltung.



Besucher der Posterausstellung.

Hayley L. Basler, Rabea Börner

Gender Regimes und Violence: Veranstaltungsreihe mit Prof. Sylvia Walby

Tagungsbericht zu den gemeinsamen Veranstaltungen des EKfG und der KoFo Netzwerk FGF NRW am 15. und 16. April 2024 an der Universität Duisburg-Essen



Prof. Sylvia Walby beim Public Talk.

In der Woche vom 15.04.2024 bis zum 19.04.2024 begrüßten das Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) und die Koordinations- und Forschungsstelle (KoFo) des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW zum zweiten Mal die Anneliese Maier-Forschungspreisträgerin Prof. Sylvia Walby OBE für eine gemeinsame Kooperationsveranstaltung. Neben ihrer Tätigkeit als Gastwissenschaftlerin an der Universität Duisburg-Essen im Rahmen des von der Humboldt-Stiftung vergebenen Preises (2018–2023) hat die renommierte Soziologin eine Professur an der School of Law and Social Sciences Royal Holloway der University of London inne. Darüber hinaus ist sie Mitglied der British Academy und der UK Academy of Social Sciences. Die Soziologin, die insbesondere für ihren makrosoziologischen Ansatz der Varieties of Gender Regimes bekannt ist, besuchte die Universität Duisburg-Essen für insgesamt drei Veranstaltungen in der oben angegebenen Woche.

Theorizing Violence and Gender – Public Talk by Prof. Sylvia Walby

Zur Auftaktveranstaltung am 15. April luden EKfG und KoFo zu einem Public Talk mit Sylvia Walby in das Casino des Gästehauses des Studierendenwerks auf dem Campus Essen ein. Die unter der Überschrift „Theorizing Violence and Gender“ stehende Veranstaltung lockte interessierte Wissenschaftler_innen aus diversen Disziplinen und Kontexten an. An den Vortrag schloss sich eine Frage- und Diskussionsrunde an.

Der Vortrag baute auf Walbys früherer Analyse der Geschlechterverhältnisse auf, in deren Zentrum eine makrosoziologische Perspektive unterschiedlicher Gender Regimes (= Geschlechterregime) steht, und analysierte die gegenwärtige autoritäre Wende – und damit eine neue Form des Geschlechterregimes. Der Autoritarismus, so Walby, unterscheidet sich vom neoliberalen Geschlechterregime, aus dem er hervorgegangen sei, unter anderem dadurch, dass Gewalt, insbesondere vonseiten des Staates, eine größere Rolle einnimmt. Darüber hinaus analysiert Walby Gewalt nicht als individuelles Verhalten, sondern als gesellschaftliche Institution, die mit den Bereichen Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft korrespondiert. Daher sei es notwendig, die drei bestehenden Regime um ein autoritäres Regime zu erweitern.

Konkret diskutiert Walby die Frage, ob und inwieweit der Einsatz des Strafrechtssystems notwendig ist, um Gewalt gegen Frauen zu reduzieren und zu beenden, oder ob dies ein Rückschritt darstellt, etwa weil sich polizeiliche Maßnahmen einseitig gegen marginalisierte Gruppen richten. Walby zufolge ist eine pauschale Antwort auf diese Fragen allerdings nicht möglich. Vielmehr bestimmt die konkrete Form des Geschlechterregimes die Implikationen dieser feministischen Projekte zur Gewaltprävention in intersektionalen Kontexten.

Der Public Talk diente als theoretischer Einstieg, um die aktuellen Herausforderungen in Bezug auf Gewalt und Geschlechterregime zu beleuchten und Walbys Theorie weiterzuentwickeln. Einige Fragen, insbesondere zur Defi-

tion und Messbarkeit von Gewalt, blieben jedoch offen und konnten in der am Folgetag stattfindenden Master Class aufgegriffen und vertieft werden.

Violence in Varieties of Gender Regimes – Master Class by Prof. Sylvia Walby

Die Veranstaltungsreihe setzte sich am folgenden Tag im Rahmen einer Master Class zum Thema „Violence in Varieties of Gender Regimes“ fort. Mit einer ausgewählten und interdisziplinären Gruppe, bestehend aus jungen Wissenschaftler*innen aus Deutschland, Österreich, Luxemburg und Italien, diskutierte Walby ihre ergänzte Theorie.

Nach der Begrüßung aller Anwesenden durch die Organisatorinnen Dr. Heike Mauer (KoFo) und Dr. Maren A. Jochimsen (EKfG) wurde den Teilnehmenden durch Mauer ein umfassender Rückblick auf die letzte gemeinsame Master Class mit Sylvia Walby (2022) gewährt. Damals, noch unter dem Titel „Feminist and Social Theory in Times of Crisis“¹, war kaum absehbar, wie sehr Gewalt und Krisen die kommenden Jahre prägen würden. Bereits 2022 sprach Sylvia Walby davon, eine Erweiterung ihres Modells zu erwägen, um dem Trend zu autoritären Systemen Rechnung zu tragen, den wir nicht nur in Europa, sondern weltweit beobachten können. Die ausgearbeiteten Ergebnisse dieser damaligen theoretischen Überlegungen bildeten die Grundlage für die diesjährige Master Class.

Zur Einstimmung führte Sylvia Walby die Teilnehmenden anhand ihrer eigenen Arbeiten wie „Theorizing Patriarchy“², „Is Europe Cascading into Fascism?“³ und „Authoritarianism, Violence, and Varieties of Gender Regimes: Violence as an Institutional Domain“⁴ nicht nur durch Jahrzehnte feministischer und soziologischer Theorie, sondern veranschaulichte auch die Überlegungen und Gedanken, die sie bei der Entwicklung ihrer Theorie beschäftigt und geleitet haben.

Im Anschluss hatten die Teilnehmenden erneut die Gelegenheit, sich mit Sylvia Walby über Unklarheiten in ihren Arbeiten auszutauschen. Im Mittelpunkt dieser Diskussionen befanden sich Fragen über die Messbarkeit von Gewalt und Walbys Definition des Begriffs. Ihr zufolge kann von Gewalt erst unter der Bedingung eines intentional vollzogenen, körperlichen Übergriffs gesprochen werden. Psychische „Gewalt“ würde sie demzufolge als Verletzung begreifen und kategorial von Gewalt abgrenzen – eine Definition, die sowohl während des Public Talks als auch in der Master Class kontrovers diskutiert wurde.



Teilnehmende der Master Class.

Walby begründete diese Entscheidung unter anderem mit der Notwendigkeit, das gesellschaftliche Ausmaß von Gewalt (gegen Frauen) messen können zu müssen. Hierbei greift Walby auf Umfragen (Crime Surveys) und Kriminalstatistiken zurück. Die hierbei von Walby herangezogenen Statistiken existieren in der Form der Crime Surveys jedoch hauptsächlich in Großbritannien. Zugleich erschweren Aspekte wie Untererfassung oder bewusst manipulierte Statistiken innerhalb autoritärer Systeme die Verwendung entsprechender offizieller Quellen, wodurch oftmals nur der Rückgriff auf Umfragen bleibt, welche natürlich ebenfalls Schwierigkeiten mit sich bringen – trotz der von Walby gewählten minimalistischen Definition von *Violence* als Akt physischer Gewalt. An dieser Definition entzündete sich eine angeregte Diskussion mit Sylvia Walby, aber auch unter den Teilnehmenden, die unterschiedliche Definitionen von Gewalt einbrachten. Walby begründete dabei ihre Definition auch mit der Notwendigkeit einer Abgrenzung zum Zweck der Analyse der kausalen Beziehungen der verschiedenen Institutionen ihres Modells. So würde sie beispielsweise ökonomische Gewalt nicht der Institution *Violence*, sondern der *Economy*-Institution zuschreiben und als *harm* bezeichnen. Letztlich konnte an dieser Stelle keine Einigung erzielt werden. Walby forderte die Teilnehmenden jedoch explizit auf, den Diskurs und auch den Dissens weiterzuführen, um gemeinsam an der Gestaltung dieses neuen Feldes der Soziologie mitzuwirken.

Von Sylvia Walbys Seite aus bestand großes Interesse an den individuellen Projekten der verschiedenen Teilnehmer_innen. Im zweiten Teil der Master Class bekamen die Teilnehmenden daher Gelegenheit, ihre aktuellen Arbeiten vorzustellen und Anregungen der erfahrenen Sozio-

¹ Basler, H. L., Hendricks, L. (2022) *Feminist and Social Theory in Times of Crisis – Master Class mit Sylvia Walby: gemeinsame Veranstaltung des EKfG und der KoFo Netzwerk FGF NRW am 19.04.2022 an der Universität Duisburg-Essen*. <https://doi.org/10.17185/duerpublico/76196>

² Walby, S. (1990) *Theorizing patriarchy*. Oxford u. a.: Blackwell.

³ Walby, S. (2018) *Is Europe cascading into fascism? Addressing key concepts including gender and violence. Politics and governance*. [Online] 6 (3), 67–77.

⁴ Walby, S. (2023) *Authoritarianism, violence, and varieties of gender regimes: Violence as an institutional domain. Women's studies international forum*. [Online]. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2023.102677>



Gruppenfoto der Master Class.

⁵ <https://bristoluniversitypress.co.uk/trafficking-chains>

Kontakt und Information

Rabea Börner
Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
rabea.boerner@netzwerk-fgf.nrw.de

Hayley L. Basler
Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
hayley.basler@netzwerk-fgf.nrw.de

login wie auch von den anderen Anwesenden zu erhalten. Die Fülle der Projekte war dabei ebenso divers wie die disziplinären Hintergründe der Teilnehmenden und erstreckte sich von frühen Doktorarbeiten bis hin zu umfangreichen Forschungsprojekten.

Die Master Class endete mit zwei Fragen, die sich an Sylvia Walby richteten: der Frage nach ihren zukünftigen Plänen und ob und wie eine Welt ohne *Violence* erreichbar sei. Ganz im Sinne ihrer Theorie beantwortete Walby die zweite Frage mit Verweis auf die anderen drei Institutionen. Jede Änderung an einer der vier Institutionen führe zu einer Veränderung der anderen drei. Als interdependente Systeme kann eine Welt ohne *Violence* nur dann erreicht werden, wenn wir die Gesellschaft als Ganzes transfor-

mieren und gemeinsam an einer neuen Weltordnung arbeiten würden. Diese Antwort wiederum führte zu Walbys weiteren Plänen, die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG2030) der Vereinten Nationen maßgeblich mitzugestalten und die gesellschaftliche Entwicklung weltweit zu beeinflussen.

Mit der Absicht, in Kontakt bleiben zu wollen, beendeten die Teilnehmenden die Master Class und verabschiedeten sich von Sylvia Walby. Die Veranstaltungsreihe selbst war damit jedoch noch nicht beendet und wurde am Mittwoch, den 17. April 2024, mit einem Launch Event zum Buch *Trafficking Chains*⁵, das in Zusammenarbeit mit Prof. Karen A. Shire Ph. D. entstanden ist, fortgesetzt.

Neuerscheinungen

Zeitschriften

Oxana Eremin, Antje Langer, Annalisa Mattei, Claudia Mahs (Hrsg.), (2024): Reproduktionspolitiken und Selbstbestimmung

GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 2024, 16. Jahrgang – Vol. 16, Heft 1/24, 161 Seiten, ISSN 1868-7245, Verlag Barbara Budrich, Opladen

Der Heftschwerpunkt beleuchtet Schwangerschaft, Geburt und Schwangerschaftsabbruch in ihren komplexen gesellschaftlichen Spannungsfeldern, auch unter der Prämisse reproduktiver Rechte und Autonomie. Der Offene Teil thematisiert Lesefähigkeitstests bei Grundschulkindern, feministische gesundheitliche Selbsthilfepraktiken der 1960er- und 1970er-Jahre, mobile Erziehungs- und Schwangerschaftsapps sowie Gender-Professuren im MINT-Bereich. Vier Rezensionen runden das Heft ab.

Kontakt und Information

Redaktion GENDER
redaktion@gender-zeitschrift.de

Denise Bergold-Caldwell, Christiane Bomert, Judith Conrads, Christine Riegel (Hrsg.), (2024): Intersektionalität und Soziale Arbeit

GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 2024, 16. Jahrgang – Vol. 16, Heft 2/24, 167 Seiten, ISSN 1868-7245, Verlag Barbara Budrich, Opladen

Ziel des Heftschwerpunktes ist es, theoretische, methodologische und empirische Beiträge vorzustellen, die das vielfältige und kritische Potenzial intersektionaler Perspektiven für Disziplin und Profession, Theorie und Praxis Sozialer Arbeit fruchtbar machen und dabei berücksichtigen, dass Soziale Arbeit selbst durch Macht- und Herrschaftsverhältnisse hervorgebracht wird und in solche Strukturen eingebettet ist. Der Offene Teil enthält Beiträge zur kritischen Auseinandersetzung mit patriarchaler Geschichtsschreibung, zu Geschlechts- und Begehrensformationen in Dating-Apps, zur Bedeutung der Mutter-Sohn-Beziehung für die Herausbildung von Männlichkeit und eine historisch-medizinische Untersuchung zu Objekten der Empfängnisverhütung. Vier Rezensionen geben Einblick in aktuelle Publikationen der Geschlechterforschung.

Kontakt und Information

Redaktion GENDER
redaktion@gender-zeitschrift.de

Bücher

Uta C. Schmidt (2024): Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution. Teil I und Teil II

Reihe: Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 43, 212 Seiten, ISBN 978-3-936199-42-0, Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Essen

Die Studie von Uta C. Schmidt reflektiert, gestützt auf unzählige Dokumente, gemeinsame Erinnerungen und lange Gespräche, die Geschichte des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung von ihren Anfängen bis zur Gegenwart. Mit diesem Band wird die 2012 publizierte Schrift „Das Netzwerk Frauenforschung NRW. Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution“ fortgeschrieben.

Kontakt und Information

Dr. Uta C. Schmidt
utac.schmidt@netzwerk-fgf.nrw.de

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2024): Eckpunkte zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in NRW auf der Basis der Empfehlungen des Wissenschaftsrates

17 Seiten, Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Essen

Kontakt und Information

Dr. Corinna Bath
corinna.bath@netzwerk-fgf.nrw.de

Die Eckpunkte zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in NRW wurden auf der Grundlage der Empfehlungen, die der Wissenschaftsrat 2023 vorgelegt hatte, entwickelt. Sie sind in einem partizipativen Prozess innerhalb des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW entstanden und wurden am 14.03.2024 verabschiedet.

Jana Fritsche (2024): Über die Unwahrscheinlichkeit der Männlichkeitsforschung. Genealogie eines Forschungsfeldes

Buchreihe Geschlecht und Gesellschaft (Bd. 80), 326 Seiten, 49,99 €, ISBN 978-3-658-43380-2, Springer VS, Wiesbaden

„Männlichkeit“ gilt als lange gleichgesetzt mit dem „Allgemein-Menschlichen“ und daher als Spezifikum regelrecht unsichtbar. Was macht das Nachdenken über und die Beforschung von „Männlichkeit“ dann epistemologisch wie gesellschaftlich wahrscheinlich? Dieser Frage geht die vorliegende Studie aus gesellschaftstheoretischer Perspektive nach. Entlang sozialwissenschaftlicher Publikationen zu „Männlichkeit“ von 1908 bis 2022 werden gesellschaftliche Zusammenhänge rekonstruiert, die die (wissenschaftliche) Reflexivierung von „Männlichkeit“ bedingen. Damit stellt die Studie eine erste systematische Untersuchung des Feldes der Männlichkeitsforschung dar. Zudem entpuppt sich das vergleichsweise kleine Forschungsfeld als reichhaltiges Labor, an dem sich über dessen Partikularität hinaus soziologische Grundfragen und methodologische Aspekte diskutieren lassen: darunter Subjekt-Gesellschaft-Verhältnisse, Epistemologie und Operationalisierung, Prozesse der Grenzziehungen und Stabilisierung wissenschaftlicher Disziplinen sowie die Bedeutung von Un-/Sichtbarkeit, Paradoxien und blinden Flecken von Beobachtungen.

Kontakt und Information

Jana Fritsche
jana.fritsche@tum.de

Christine M. Klapeer, Johanna Leinius, Franziska Martinsen, Heike Mauer, Inga Nüthen (2024): Politik und Geschlecht. Perspektiven der politikwissenschaftlichen Geschlechterforschung

Reihe Politik und Gesellschaft (Bd. 34), 250 Seiten, 54,90 €, ISBN 978-3-8474-2704-9, Verlag Barbara Budrich, Opladen

Was bedeutet politikwissenschaftliche Geschlechterforschung beziehungsweise feministische Politikwissenschaft? Das Handbuch bietet einen systematischen Überblick darüber, welche Dimensionen die Berücksichtigung des Verhältnisses von Politik und Geschlecht für die Politikwissenschaft mit sich bringt, und integriert dabei queere und postkoloniale Perspektiven. Welche Konsequenzen wirft diese Perspektivierung im Hinblick auf Methoden und Ideengeschichte auf, welche Kontroversen und offenen Fragen ergeben sich daraus? Die einzelnen Beiträge fassen den aktuellen Forschungsstand zusammen, bieten eine Kontextualisierung in breitere politikwissenschaftliche Debatten und geben durch Leseempfehlungen Ansätze für die tiefere Auseinandersetzung. Das Handbuch ist so eine perfekte Anlaufstelle für einen ersten kompakten Überblick auf das Themenfeld Politik und Geschlecht.

Kontakt und Information

Dr. Heike Mauer
KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
heike.mauer@netzwerk-fgf.nrw.de

Julia Schütz, Uwe Elsholz (Hrsg.), (2024): Perspektiven auf Professionalisierung in Beruflicher Bildung, Erwachsenenbildung und Hochschulbildung

188 Seiten, 39,90 €, ISBN 978-3-7639-7449-8, wbv Publikation, Bielefeld

Lebenslanges Lernen wird in der Erwachsenenbildung, der Hochschulbildung und der Beruflichen Bildung als Auftrag angenommen. Gerade im Kontext von sich wandelnden Lehrwelten und Digitalisierung darf der Fokus auf Professionalisierungsprozesse und das pädagogische Handeln nicht vernachlässigt werden. Die Autor:innen geben einen fokussierten Überblick über die bisherige Entwicklung und den Stand der Professionalisierung bzw. des Professionalisierungsdiskurses, zeigen Hindernisse auf und stellen sich der Frage, wie Professionalisierung zukünftig gestaltet werden kann.

Kontakt und Information

Prof. Dr. Julia Schütz
FernUniversität Hagen
Fakultät für Kultur- und
Sozialwissenschaften
Institut für Bildungswissen-
schaft und Medienforschung
Universitätsstraße 33
58084 Hagen
julia.schuetz@fernuni-hagen.de

Aufsätze/Berichte

Christine M. Klapeer/Johanna Leinius/Franziska Martinsen/ Heike Mauer/Inga Nüthen (2024): Politiken der Geschlechterver- hältnisse – Geschlechterverhältnisse politisieren!

In: Christine Klapeer, Johanna Leinius, Franziska Martinsen, Heike Mauer, Inga Nüthen (Hrsg.), Politik und Geschlecht. Opladen: Verlag Barbara Budrich

Kontakt und Information

Dr. Heike Mauer
KoFo Netzwerk Frauen- und
Geschlechterforschung NRW
heike.mauer@netzwerk-fgf.
nrw.de

Heike Mauer (2024): Gleichstellungspolitische Perspektiven auf Arbeits- bedingungen, Karrieremöglichkeiten und erlebte Benachteiligungen

In: Andreas Keller, Yasmin Frommont (Hrsg.), Perspektiven für Hanna: Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft. Bielefeld: wbv Publikation, S. 127–136

Kontakt und Information

Dr. Heike Mauer
KoFo Netzwerk Frauen- und
Geschlechterforschung NRW
heike.mauer@netzwerk-fgf.
nrw.de

Holly Patch (2023): Trans* American/a Citizenship and "The Star- Spangled Banner"

In: Knut Holtsträter, Sascha Pöhlmann (Hrsg.), Americana: Aesthetics, Authenticity, and Performance in US Popular Music. Münster: Waxmann, S. 195–210

Kontakt und Information

Dr. Holly Patch
TU Dortmund |
Fakultät Sozialwissenschaften
holly.patch@tu-dortmund.de

Holly Patch (2024): Blend and Balance in Trans* Choral Musicking

In: Esther M. Morgan-Ellis, Kay Norton (Hrsg.), The Oxford Handbook of Community Singing. Oxford: Oxford University Press, S. 375–392

Kontakt und Information

Dr. Holly Patch
TU Dortmund |
Fakultät Sozialwissenschaften
holly.patch@tu-dortmund.de

Anne Schlüter (2023): Geschlecht als Kategorie der Ungleichheitsforschung. „Was Besseres sein oder werden“ war und ist im Ruhrgebiet offensichtlich nicht so einfach

Kontakt und Information

Prof. (i. R.) Dr. Anne Schlüter
anne.schlueter@uni-due.de

In: Forum Geschichtskultur Ruhr. Essen: Klartext Verlag, S. 41–48

Journal

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Nr. 54/2024

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Universität Duisburg-Essen | 45127 Essen

www.netzwerk-fgf.nrw.de