



Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

THEMEN:

- **„Eminas Arbeitsplatz“ – Eine Initiative zur beruflichen Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund**
- **Geschlechtergerechte Sprache in den universitären Gleichstellungskonzepten – eine vergleichende Analyse**
- **Wissenschaftlicher Mittelbau – privilegiert und prekär?**
- **Wissenschaft in der Entrepreneurial University – Brotlos, aber glücklich?**
- **Faire Perspektiven statt unberechenbarem Glücksspiel – ver.di will den Arbeitsplatz Wissenschaft verändern**
- **Vom Albtraum zum Traumjob Wissenschaft. Das Templiner Manifest der Bildungsgewerkschaft GEW**
- **Prekarisierungsprozesse im Mittelbau – Workshop der MittelbauerInnen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW**
- **Recherchepool „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ – Freischaltung und Ergebnisse der Online-Studie**

Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Nr. 28

Koordinations- und Forschungsstelle
NETZWERK FRAUEN- UND GESCHLECHTER-
FORSCHUNG NRW
Prof'in Dr. Anne Schlüter
Dr. Beate Kortendiek

c/o Universität Duisburg-Essen
Bildungswissenschaften
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
Tel: (0201) 1836134
Fax: (0201) 1833175
kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de

Redaktion
Dr. Beate Kortendiek, Dr. Diana Lengersdorf

Layout
Eveline Linke

Essen, Juni 2011

ISSN 1617-2493

Editorial

Netzwerk News

Netzwerkprofessorinnen stellen sich vor

Prof. Dr. Christine Wimbauer	6
Prof. Dr. Heike M. Buhl	8
JProf. Dr. Miriam Strube	9
Prof. Dr. Patricia Plummer	11
Prof. Dr. Christian von Tschilschke	12
JProf. Dr. Gregor Schuhen	13
Vertretungsprofessorin Dr. Carola Bauschke-Urban	15
Dr. Pernille Arenfeldt – Marie-Jahoda-Gastprofessorin im Sommersemester 2011	16

Personalia	17
-------------------	-----------

Kurznachrichten	24
------------------------	-----------

Gender-Forschung NRW – neue Projekte

Theresa Hoppe, Ulrike Tischer	
Frauen in der Berufsfeuerwehr – Entwicklung einer geschlechtergerechten physischen Eignungsfeststellung	27
Sigrid Metz-Göckel et al.	
Neues Forschungsprojekt untersucht den ‚verlorenen‘ Nachwuchs an den Universitäten	28
Felizitas Sagebiel, Ulla Hendrix, Christine T. Schrettenbrunner, Uta von Winterfeld	
Spitzenfrauen in technischen und umweltbezogenen Berufen – überwiegen die Potenziale oder Barrieren?	29

Beiträge

Angelika Schmidt-Koddenberg	
„Eminas Arbeitsplatz“ – Eine Initiative zur beruflichen Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund	31
Elisa Merkel	
Geschlechtergerechte Sprache in den universitären Gleichstellungskonzepten – eine vergleichende Analyse	36
Christina Möller	
Wissenschaftlicher Mittelbau – privilegiert und prekär?	41
Kristina Binner, Lena Weber	
Wissenschaft in der Entrepreneurial University – Brotlos, aber glücklich?	50
Matthias Neis	
Faire Perspektiven statt unberechenbarem Glücksspiel – ver.di will den Arbeitsplatz Wissenschaft verändern	53
Andreas Keller	
Vom Albtraum zum Traumjob Wissenschaft. Das Templiner Manifest der Bildungsgewerkschaft GEW	56
Diana Lengersdorf	
Prekarisierungsprozesse im Mittelbau – Workshop der MittelbauerInnen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW	58
Babette Berkels	
Recherchepool „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ – Freischaltung und Ergebnisse der Online-Studie	61

Tagungsberichte

Anna Bouffier, Andrea Wolfram Mobilität und Integration von (hoch-)qualifizierten Migrantinnen und Migranten in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft	66
Julia Siemoneit, Karla Verlinden Sexualität und Macht in pädagogischen Kontexten	68
Mechthild Budde, Renate Klees-Möller „Chancen in MINT“ – Karriereentwicklung für Studentinnen in Hochschulen und Unternehmen	73
Oktay Aktan, Cornelia Hippmann, Nicole Kirchhoff und Diana Lengersdorf Das Innere nach außen kehren: Zeitreise durch männliche Gefühlswelten	75
Ute Zimmermann, Felizitas Sagebiel, Sigrid Metz-Göckel „Nur wer quer denkt, kann die Richtung ändern“	80

Publikationen

Buchbesprechungen	
Cornelia Feider rezensiert Gisela Steins (Hg.) 2010: Handbuch Psychologie und Geschlechterforschung	83
Neuerscheinungen	84

Liebe LeserInnen,

wir freuen uns, Ihnen mit diesem Journal Professorinnen und Professoren vorstellen zu können, die neu im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW sind. Wir begrüßen ganz herzlich Prof. Dr. Christiane Wimbauer, die seit Januar 2011 die Professur ‚Soziale Ungleichheit und Geschlecht‘ an der Universität Duisburg-Essen (UDE) innehat. Ebenfalls an der UDE begrüßen wir die assoziierten Netzwerkprofessorinnen Prof. Dr. Patricia Plummer (Anglistik/Postcolonial Studies) sowie die Vertretungsprofessorin Dr. Carola Bauschke-Urban (Soziologie). Ebenso heißen wir die Maria-Jahoda-Gastprofessorin Dr. Pernilla Arenfeld willkommen und wünschen ihr einen produktiven Forschungsaufenthalt an der Ruhr-Universität Bochum. Die Entwicklung der Men's Studies/Männlichkeitsforschung spiegelt sich zunehmend auch im Netzwerk wieder und wir freuen uns, Prof. Dr. Christian von Tschilschke (Romanistik/Genderforschung) und Juniorprofessor Dr. Gregor Schuhen (Romanistik/Men's Studies) von der Universität Siegen in diesem Journal vorstellen zu können. An der Universität Paderborn begrüßen wir die Netzwerkprofessorin Prof. Dr. Heike M. Buhl (Pädagogische Psychologie) und die Juniorprofessorin Dr. Miriam Strube (Anglistik/Amerikanistik). Auf eine gute Zusammenarbeit und eine konstruktive Vernetzung!

Neben neuen Professuren finden Sie eine neue Rubrik im Journal, in der sich in kurzer Form neue Forschungsprojekte vorstellen, deren Themen ein breites Spektrum bieten: von Frauen in der Berufsfeuerwehr über den Drop-Out an den Universitäten bis zu Spitzenfrauen.

Im März haben wir den 100. Jahrestag des ‚Internationalen Frauentages‘ gefeiert und zugleich in unterschiedlichen Kontexten die Forderungen von Frauen in Hochschule und Wissenschaft deutlich gemacht. Der geringe Anteil von Frauen an Professuren und an Hochschulleitungsfunktionen war dem Beirat des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung mehr als Anlass genug, ‚10 Punkte für die Quote‘ zu formulieren (siehe S. 25). Zukünftig geht es auch darum, ein tragfähiges, umsatzfähiges Modell für die 50%-Frauenquote und für die Kaskaden-Quote zu entwickeln. Über unsere Veranstaltung zum 8. März 2011, bei der NRW-Wissenschaftsministerin Svenja Schulze den Recherchepool „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ eröffnete, berichtet Babette Berkels. Sie stellt die Funktionen und den Aufbau der Datenbank vor und legt eine Auswertung der Schwerpunkte und Zielgruppen der Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen vor. Der Frage, inwieweit die ‚Geschlechtergerechte Sprache in den universitären Gleichstellungskonzepten‘ umgesetzt wird, geht Elisa Merkel nach. Im Beitrag „Eminas Arbeitsplatz“ – Eine Initiative zur beruflichen Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund“ stellt Prof. Dr. Angelika Schmidt-Koddenberg den Projektverbund „Eminas Arbeitsplatz“ vor, der sich in Köln gegründet hat. Ziel ist es, öffentlichkeitswirksam auf die verzerrte Wahrnehmung der guten Qualifikationen von Frauen aus Einwandererfamilien aufmerksam zu machen und so zur Auseinandersetzung mit der Frage der beruflichen Integration auf kommunaler Ebene anzuregen.

Ein besonderer Fokus liegt diesmal auf den ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen im Mittelbau. Die Beiträge von Christina Möller, „Wissenschaftlicher Mittelbau – privilegiert oder prekär“, sowie von Kristina Binner und Lena Weber, „Wissenschaft in der Entrepreneurial University – Brotlos, aber glücklich?“, sind auf der Basis der Vorträge des im Dezember 2010 an der TU Dortmund veranstalteten Workshops „Prekarisierungsprozesse im Mittelbau“ verfasst, von dem Dr. Diana Lengersdorf ausführlich berichtet. Der Workshop hat deutlich gemacht, wie wichtig die Sicherung und der Ausbau des Wissenschaftsstandortes NRW sind, was nur gelingen kann, wenn die Talente des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht verloren gehen. Weitere Perspektiven auf das Problem der prekären Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau und Lösungsansätze arbeiten Matthias Neis in seinem Artikel „Faire Perspektiven statt unberechenbarem Glücksspiel – ver.di will den Arbeitsplatz Wissenschaft verändern“ sowie Dr. Andreas Keller heraus, der die Initiative ‚Das Templiner Manifest‘ der Bildungsgewerkschaft GEW vorstellt.

Darüber hinaus finden Sie in gewohnter Weise Kurznachrichten, Tagungsberichte und Veröffentlichungshinweise. Wir danken allen, die zum Gelingen des Journals 28 beigetragen haben, unser besonderer Dank gilt Dr. Diana Lengersdorf, die an der Redaktion des Schwerpunktes zu den prekären Beschäftigungsverhältnissen im Mittelbau beteiligt war. Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und einen ebenso produktiven wie erholsamen Sommer!

Ihre

Anne Schlüter und Beate Kortendiek
Essen, Juni 2011

Netzwerkprofessorinnen stellen sich vor

Prof. Dr. Christine Wimbauer

Soziologie mit Schwerpunkt Soziale Ungleichheit und Geschlecht, Universität Duisburg-Essen

Zur Person

Prof. Dr. Christine Wimbauer ist seit dem 1. Januar 2011 Professorin für Soziologie mit Schwerpunkt Soziale Ungleichheit und Geschlecht am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen.

Sie studierte von 1994 bis 1999 an der LMU München und promovierte dort 2003 im SFB 536. 2004 und 2005 war sie als Emmy-Noether-Post-doc-Stipendiatin an der Yale University. Von 2006 bis 2010 leitete sie die Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe (DFG) ‚Liebe‘, Arbeit, Anerkennung – Anerkennung und Ungleichheit in Doppelkarriere-Paaren, zunächst am Institut für Soziologie der FAU Erlangen-Nürnberg und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg und von 2008 bis 2010 am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

Arbeitsschwerpunkte

Christine Wimbauers Arbeitsfelder sind Geschlechtersoziologie und Soziale Ungleichheit, Soziologie der Paarbeziehungen, (Erwerbs-)Arbeit und Arbeitsorganisationen, Sozial- und Familienpolitik, soziologische Theorie und Anerkennungstheorie sowie qualitative Methoden der Sozialforschung. Schwerpunktmäßig beschäftigt sie sich mit Wandel und Persistenz von Geschlechterverhältnissen und von Erwerbsarbeit sowie deren sozialstaatlicher Rahmung. Hierbei verfolgt sie eine subjektorientierte sowie eine ungleichheits- und anerkennungstheoretische Perspektive.

In einem laufenden Projekt werden, ausgehend von Axel Honneths Anerkennungstheorie – auf Basis von Paar- und Einzelinterviews, Betriebsfallstudien und Sozialpolitikanalysen – ungleiche Anerkennungs- und Geschlechterverhältnisse in Paarbeziehungen sowie deren Wandel angesichts veränderter Erwerbs- und Organisationsformen und sozialpolitischer Reformen untersucht.

Publikationen (Auswahl)

Monographien und Sammelbände

Wimbauer, Christine (2010): Von Ungleichheiten und den ‚Tücken‘ der Anerkennung. Liebe und subjektivierbare Arbeit in Doppelkarriere-Paaren. Unveröff. Habilitationsschrift, eingereicht an der Humboldt-Universität zu Berlin.



Foto: David Ausserhofer

Wimbauer, Christine (2003): Geld und Liebe. Zur symbolischen Bedeutung von Geld in Paarbeziehungen. Frankfurt/New York: Campus.

Wimbauer, Christine (1999): Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Studien zur Wissenschafts- und Organisationssoziologie, Band 1. Opladen: Leske + Budrich.

Wimbauer, Christine, Annette Henninger und Markus Gottwald (Hrsg.) (2007): Die Gesellschaft als ‚institutionalisierte Anerkennungsordnung‘ – Anerkennung und Ungleichheit in Paarbeziehungen, Arbeitsorganisationen und Sozialstaat. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Solga, Heike und Christine Wimbauer (Hrsg.) (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Zeitschriften und Buchbeiträge

Haller, Lisa, Annette Henninger und Christine Wimbauer (2011): Die Verringerung von Kinderarmut als Rechenrick? Zur Situation Unterhaltsrechtsberechtigter nach der Reform des Unterhaltsrechts. Zeitschrift für Sozialreform (ZSR), Heft Januar 2011, im Erscheinen.

Wimbauer, Christine (2010): Von Anerkennung und ihren ‚Tücken‘ – Leistung und Liebe in Doppelkarriere-Paaren. In: Frey, Michael, Andreas Heilmann, Karin Lohr, Alexandra Manske und Susanne Völker (Hrsg.): Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen. München/Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 165-187.

Henninger, Annette und Christine Wimbauer (2009): ‚Arbeit‘ und ‚Liebe‘ – Ein Widerspruch?

- In: Brigitte Aulenbacher und Angelika Wetterer (Hrsg.): Arbeit – Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung, Band 26 des Forums Frauen- und Geschlechterforschung (Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie). Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 100-118.
- Gottwald, Markus und Christine Wimbauer (2009): Die Traumpaare und der Traum vom ‚doppelten Harmonisierungsversprechen‘ des Doppelkarriere-Paares. In: *Leviathan*, 73, S. 95-116.
- Henninger, Annette, Christine Wimbauer und Rosine Dombrowski (2008): Demography as a Push towards Gender Equality? Current Reforms of German Family Policy. In: *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* (Oxford), 15 (3), S. 287-314 (Oxford).
- Henninger, Annette, Christine Wimbauer und Rosine Dombrowski (2008): Geschlechtergleichheit oder ‚exklusive Emanzipation‘? Ungleichheitssoziologische Implikationen der aktuellen familienpolitischen Reformen. In: *Berliner Journal für Soziologie*, 18 (1), S. 99-128.
- Wimbauer, Christine und Annette Henninger (2008): Magd des Marktes. Das Elterngeld und die neue Familienpolitik. In: *Blätter für Deutsche und Internationale Politik*, 53 (8), S. 69-76.
- Wimbauer, Christine, Annette Henninger und Markus Gottwald (2007): Die Gesellschaft als ‚institutionalisierte Anerkennungsordnung‘ – Eine Einleitung. In: Christine Wimbauer, Annette Henninger und Markus Gottwald (Hrsg.): Die Gesellschaft als ‚institutionalisierte Anerkennungsordnung‘ – Anerkennung und Ungleichheit in Paarbeziehungen, Arbeitsorganisationen und Sozialstaat. Opladen: Barbara Budrich, S. 11-30.
- Wimbauer, Christine, Annette Henninger und Markus Gottwald (2007): ‚Liebe‘, Arbeit, Anerkennung – (Un-)Gleichheit in Doppelkarriere-Paaren. In: Christine Wimbauer, Annette Henninger und Markus Gottwald (Hrsg.): Die Gesellschaft als ‚institutionalisierte Anerkennungsordnung‘ – Anerkennung und Ungleichheit in Paarbeziehungen, Arbeitsorganisationen und Sozialstaat. Opladen: Barbara Budrich, S. 33-67.
- Henninger, Annette, Christine Wimbauer und Anke Spura (2007): Zeit ist mehr als Geld – Vereinbarkeit von Kind und Karriere bei Doppelkarriere-Paaren. In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 25 (3-4), S. 69-84.
- Wimbauer, Christine (2006): Frauen / Männer. In: Stephan Lessenich und Frank Nullmeier (Hrsg.): Das gespaltene Deutschland. Frankfurt/New York: Campus, S. 136-157.
- Hirsland, Andreas, Werner Schneider und Christine Wimbauer (2005): Paare und Geld. Zur Ökonomisierung der Beziehungskultur. In: *West-End. Neue Zeitschrift für Sozialforschung*, 2 (1), S. 108-118.
- Achatz, Juliane, Stefan Fuchs, Nina v. Stebut und Christine Wimbauer (2003): Geschlechterungleichheit in Organisationen. Zur Beschäftigungslage hochqualifizierter Frauen. In: Jutta Allmendinger und Thomas Hinz (Hrsg.): Organisationssoziologie. Sonderband 42 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 284-318.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang, Werner Schneider und Christine Wimbauer (2002): Prekäre Balancen. Liebe und Geld in Paarbeziehungen. In: Christoph Deutschmann (Hrsg.): Die gesellschaftliche Macht des Geldes. *Leviathan* Sonderheft 21. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 263-285.
- Stebut, Nina v. und Christine Wimbauer (2003): Geschlossene Gesellschaft? Zur Integration von Frauen in der Max-Planck- und der Fraunhofer-Gesellschaft. In: Hildegard Matthies, Ellen Kuhlmann, Maria Oppen und Dagmar Simon (Hrsg.): Gleichstellung in der Forschung – Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin: Edition Sigma, S. 105-123.
- Allmendinger, Jutta, Stefan Fuchs, Nina v. Stebut und Christine Wimbauer (2001): Contested Terrain – Women in German Research Organizations. In: Victor Marshall, Walter R. Heinz, Helga Krüger und Anil Verma (Eds.): *Restructuring Work and the Life Course*. Toronto: University of Toronto Press, S. 107-122.

Kontakt
 Univ.-Prof. Dr. Christine Wimbauer
 Arbeitsbereich Soziale Ungleichheit und Geschlecht
 Institut für Soziologie
 Universität Duisburg-Essen
 Lotharstraße 65
 47057 Duisburg
 0203 / 379 - 2451 oder - 3710,
 Sekretariat: - 1429
 christine.wimbauer@uni-due.de
<http://www.uni-due.de/soziologie/wimbauer.php>

Prof. Dr. Heike M. Buhl

Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie unter Berücksichtigung der Geschlechterforschung, Universität Paderborn



Kurzvita

Prof. Dr. Heike M. Buhl ist seit 2010 Professorin für Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie unter Berücksichtigung der Geschlechterforschung in der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn.

Heike M. Buhl studierte Psychologie an der Georg-August-Universität Göttingen sowie der Universität Mannheim und schloss das Studium 1992 mit dem Diplom ab. Danach war sie als wissenschaftliche Angestellte im Sonderforschungsbereich „Sprache und Situation“ der Universität Mannheim tätig und promovierte dort 1996 mit einem sprachpsychologischen Thema. Ab 1997 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin, dann bis 2010 wissenschaftliche Assistentin in der Abteilung Pädagogische Psychologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. 2007 habilitierte sich Heike M. Buhl in Jena mit einer Arbeit zur Beziehung zwischen Erwachsenen und ihren Eltern und erhielt die *Venia legendi* für das Fach Psychologie. 2007 bis 2008 übernahm sie eine Vertretungsprofessur an der Universität Erfurt, 2009 eine weitere an der Universität Kassel.

Aktuelle Forschungsschwerpunkte

- Familienpsychologie: In mehreren, u. a. von der DFG geförderten Projekten wurde die Qualität der Beziehung zwischen Erwachsenen und ihren Eltern anhand von Interviews, Fragebogenstudien, Verhaltensbeobachtungen und Tagebüchern untersucht. Der nächste Schritt gilt der Forschungsfrage, wie intergenerationale Unterstützung durch Werteorientierungen, Einstellungen zur Familie, Verpflichtungsgefühle und Beziehungsqualität vorhergesagt werden kann.

- Übergang von der Adoleszenz zum frühen Erwachsenenalter (Emerging Adulthood): Gemeinsam mit europäischen Kolleginnen und Kollegen werden Lebenslagen und Lebensplanungen junger Frauen und Männer unter verschiedenen kulturellen Rahmenbedingungen verglichen.
- Lesekompetenz: Auf der Grundlage früherer sprachpsychologischer Arbeiten zum partnerbezogenen Sprechen wird der Zusammenhang zwischen sozial-kognitiven Fähigkeiten und dem Verstehen von Texten untersucht. In diesem Rahmen werden Trainingsmodule zur Verbesserung der Lesekompetenz entwickelt und evaluiert.

Ausgewählte Publikationen

- Buhl, H. M. (2009). My mother: My best friend? Adults' relationships with significant others across the lifespan. *Journal of Adult Development*, 16, 239-249.
- Buhl, H. M., Möller, F., Oebser, M., Stein, F. & Nock, P. (2009). Zusammenhänge zwischen der Fähigkeit zur Perspektivenübernahme und dem Textverstehen im Vor- und Grundschulalter. *Diskurs Kindheits- und Jugendforschung*, 1, 75-90.
- Buhl, H. M. (2008). Development of a model describing individuated adult child-parent relationships. *International Journal of Behavioral Development*, 32 (5), 381-389.
- Reis, O. & Buhl, H. M. (2008). Individuation during adolescence and emerging adulthood – Five German studies. *International Journal of Behavioral Development*, 32 (5), 369-371.
- Buhl, H. M. (2008). Ein erweitertes individuations-theoretisches Modell zur Vorhersage der aktuellen und geplanten Unterstützung Erwachsener für ihre Eltern. In E. J. Brunner (Hrsg.), *Intergenerationelle Transferleistungen in Familien*. (Reihe: Aus dem Institut für Erziehungswissenschaft der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Edition Paideia, S. 79-99.) Jena: Verlag IKS Garamond.
- Buhl, H. M. (2008). Significance of individuation in adult child-parent relationships. *Journal of Family Issues*, 29 (2), 262-281.
- Buhl, H. M. & Lanz, M. (2007). Emerging adulthood in Europe. Common traits and variability across five European countries. *Journal of Adolescent Research*, 22 (5), 439-443.
- Buhl, H. M. (2007). Well-being and the child-parent relationship at the transition from university to work life. *Journal of Adolescent Research*, 22 (5), 550-571.

Noack, P. & Buhl, H. M. (2004). Relations with parents and friends during adolescence and early adulthood. *Marriage and Family Review*, 36 (3/4), 31-51.

Noack, P. & Buhl, H. M. (2004). Child-parent relationships. In F. R. Lang & K. L. Fingerman (Eds.), *Growing together. Personal relationships across lifespan* (pp. 45-75). Cambridge: University Press.

Buhl, H. M., Wittmann, S. & Noack, P. (2003). Eltern-Kind-Beziehungen studierender und berufstätiger junger Erwachsener. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 35 (3), 144-152.

Papastefanou, C. & Buhl, H. M. (2002). Familien mit Kindern im frühen Erwachsenenalter. In M. Hofer, E. Wild & P. Noack (Hrsg.), *Lehrbuch Fa-*

milienbeziehungen. Eltern und Kinder in der Entwicklung (2. Aufl., S. 265-289). Göttingen: Hogrefe.

Herausgeberschaft

Reis, O. & Buhl, H. M. (Eds.). (2008). Special Section on Individuation during late adolescence and emerging adulthood: German studies. *International Journal of Behavioral Development*, 32 (5).

Buhl, H. M. & Lanz, M. (Eds.). (2007). Special Issue: Emerging adulthood in Europe. *Journal of Adolescent Research*, 22 (5).

Masche, J. G. & Buhl, H. M. (Hrsg.). (2000). Beziehungen Erwachsener zu ihren Eltern [Themenheft]. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 20 (4).

Kontakt

Prof. Dr. Heike M. Buhl
Universität Paderborn
Fakultät für Kulturwissenschaften
Pädagogische Psychologie
und Entwicklungspsychologie
unter Berücksichtigung der
Geschlechterforschung
Warburger Straße 100
33098 Paderborn
Fon: 05251/60-2897
Fax: 05251/60-3528
heike.buhl@uni-paderborn.de

JProf. Dr. Miriam Strube

Englischsprachige Literaturen und Kulturen am Institut für Anglistik und Amerikanistik,
Universität Paderborn

In meinem aktuellen Forschungsprojekt Making Sense of the U.S.A.: Pragmatism in American Culture forsche ich zu Fragen der Wahrheits- und Realitätskonstruktion im Spannungsfeld von philosophischem Pragmatismus und amerikanischem Modernismus. Dabei analysiere ich v. a. die Rolle von Alltäglichem, Pluralismus und Optimismus, und zwar in so disparaten Kulturbereichen wie dem High Modernism, der afroamerikanischen Harlem Renaissance und populären Kultur wie dem frühen Film. Die von mir organisierten (auch Studierende beteiligenden) Konferenzen „Reading the Everyday“ und „Revisioning Pragmatism“ sowie meine Seminare verbinden Forschung und Lehre.



Forschungsschwerpunkte

Literatur des 19. und 20. Jahrhunderts, Pragmatismus, Gender Studies, Musik und visuelle Kultur, Modernismus, afroamerikanische Literatur und Kultur

Publikationen der letzten fünf Jahre

Strube, Miriam (Hg.; 2011): *American Philosophy and Culture: A Textbook*, Münster: LIT Verlag (in Vorbereitung).

Strube, Miriam (Hg. mit Susanne Rohr; 2011): *Revisioning Pragmatism: William James in the New Millennium*, Heidelberg: Winter (in Vorbereitung).

Strube, Miriam (2011): Born to be wild? Dead Man, The New World and Filmic Revisionism. In: Katharina Erhard and Karsten Fitz (Hg.): *Visual Representations of Native Americans: Transnational Contexts and Perspectives*, Heidelberg: Winter (im Erscheinen).

Strube, Miriam (2011): ‚Consumption, thy name is woman?‘ Oder: Was bringt uns Sex and the City? Über Gender und Cultural Studies. In: Claudia Mahs und Barbara Rendtorff (Hg.): *Genderstudien in den Kulturwissenschaften*. Stuttgart: Kohlhammer (im Erscheinen).

Strube, Miriam (2011): Sexing Up Sounds: Women’s Empowerment Through Music. In:

- Martin Shingler (Hg.): *Sounding Out*. Newcastle Upon Tyne: Cambridge Scholars Press (in Vorbereitung).
- Strube, Miriam (2009): *Subjekte des Begehrens. Zur sexuellen Selbstbestimmung der Frau in Literatur, Musik und Visueller Kultur*. Bielefeld: transcript. 240 S.
- Strube, Miriam (2009): *When you get to the fork, take it: From Edgar G. Ulmer's Yiddish Cinema to Woody Allen*. In: Bernd Herzogenrath (Hg.): *Detour to Poverty Row: The Films of Edgar G. Ulmer*. Lanham, MD: Scarecrow Press, 87-107.
- Strube, Miriam (2008): *Relationale Autonomie und Weibliches Begehren*. In: Bettina Bannasch und Stephanie Waldow (Hg.): *Lust? Darstellung von Sexualität in der Gegenwartskunst von Frauen*. München: Wilhelm Fink Verlag 2008, 57-76.
- Strube, Miriam (2008): *Of Baggy Monsters and Beautiful Women: Homonormativity and The L Word*. In: Adi Kunzman, Esperanza Miyake (Hg.): *Out of Place: Interrogating Queerness and Raciality*. York, England: Raw Nerve Books, 187-212.
- Strube, Miriam (2007): *Flippin da script: Supa Sistas und Rap Musik*, in: Karin Bock, Stefan Meier, Gunter Süß (Hg.): *HipHop Meets Academia: Globale Spuren eines lokalen Kulturphänomens*. Bielefeld: transcript, 139-156.
- Rezensionen**
- Strube, Miriam (2010): *Thomas Hecken, Pop: Geschichte eines Konzepts 1955–2009*. Bielefeld: transcript 2009, in: *Zeitschrift für Didaktik der Philosophie und Ethik*, Nr. 4.
- Strube, Miriam (2007): *T. Denean Sharpley-Whiting's Pimps Up, Ho's Down: Hip Hop's Hold on Young Black Women*, New York und London: New York University Press 2007. In: *Participations: International Journal of Audience Research*, Vol. 4.2 (http://www.participations.org/Volume%204/Issue%202/4_02_strube_review.htm).
- Übersetzungen**
- Strube, Miriam (2009): *Axel Spree, Truth, Fiction, and Knowledge*. In: Nelson Goodman – *From Logic to Art*, Gerhard Ernst, Oliver Scholz, Jakob Steinbrenner (Hg.) Frankfurt: Ontos Verlag, 329-344.
- Strube, Miriam (2005): *Stanley Cavell, Was wird aus den Dingen im Film?* In: Dimitri Liebsch (Hg.): *Philosophie des Film. Grundlagentexte*. Paderborn: Mentis, 100-110.
- Akademische Präsentationen**
- African Art – Modern Culture: The Aesthetics of the Harlem Renaissance* (internationale Konferenz: The Visual Culture of Modernism. Innsbruck), November 2010.
- Racing Pragmatism: From Alain Locke to Paula Moya* (internationale Konferenz der William James Society: In the Footsteps of William James, Chocorua und Harvard University), August 2010.
- Negating Domination: Pragmatism, Pluralism, Power* (internationale Konferenz: Revisioning Pragmatism: William James in the New Millennium. Hamburg), Juni 2010.
- Pluralist Spaces, Utopian Visions: The Politics and Poetics of Black Pragmatism* (internationale Konferenz: Freedom's Visions and Urban Landscapes: Spaces and Places in Language and Literature. Brooklyn College/CUNY), April 2010.
- Was bringt uns Sex and the City? Über Gender und Cultural Studies* (gemeinsam mit Christoph Ribbat), interdisziplinäre Ringvorlesung zu Gender Studies. Paderborn, Januar 2010.
- »The bread of life is better than any soufflé«: *Wallace Stevens and the Extraordinary Ordinary* (internationale Konferenz: Reading the Everyday: Literary and Cultural Perspectives. Paderborn), Juli 2009.
- In Motion: Pragmatism in Wallace Stevens's Poetry*, Carl von Ossietzky University Oldenburg, Berufungsvortrag, April 2009 .
- Making Sense of the U.S.A.: Pragmatism in American Culture*. Paderborn, Juli 2008.
- »It's just his problems with the slaves on the plantation«: *Screening Jane Austen's Social Vision* (internationale Konferenz: Literature on Screen, Oglethorpe University, Atlanta), September 2007.
- Relationale Autonomie und weibliches Begehren* (interdisziplinäre Konferenz: Lust? Darstellungen von Sexualität in der Gegenwartskunst von Frauen, Erlangen), Januar 2007.
- Die amerikanische Sitcom und der Feminismus: Von I Love Lucy zu Sex and the City* (FH Dortmund), Januar 2007.
- Queer Politics in Music* (internationale Konferenz: Körper- und Begehrenspolitik in der Audiovisuellen Kultur, Leipzig), Oktober 2006.
- From The American Matchmaker to Woody Allen: Jewish Neurotics in Ulmer's Yiddish Films* (internationale Konferenz: Discovering Edgar G. Ulmer: European/American Filmmaker, Ölmüz, Tschechien), September 2006.
- Sexing Up Sounds: Black Women's Self-Definition Through Music* (internationale Konferenz: Sounding Out – A Symposium on Sound, Sunderland, England), September 2006.
- Supa Sistas: Rap Music as Feminist Practice* (internationale Konferenz: HipHop Meets Academia, Chemnitz), August 2006.

Survival and Change: Empowerment in the Life-Writing of Audre Lorde and Rigoberta Menchú (internationale Konferenz der International Auto/Biography Association, Mainz), Juli 2006.
 Sexual Politics in Music: From Blues Queens to Spoken Word Artists (international Crossroads-conference of the International Association for Cultural Studies, Istanbul, Türkei), Juli 2006.
 Pieces of the Self: Interrogations of Queerness and Race in The L Word (internationale Konferenz: Out of Place: Interrogating Queerness and Raciality, Lancaster, England), März 2006.

»What's Love Got to Do With It?«: Desire in Sex and the City (DGfA-Postgraduate-Forum, Dortmund), Oktober 2005.
 »I Wanna Be Me«: Music and the Challenge of Gender Stereotypes (internationale Konferenz: Landscapes of Cultural Studies, Klagenfurt, Österreich), Oktober 2005.
 The Exotic Other: Sexuality and (Post)colonialism (Leeds, England), April 2005.

Kontakt
 JProf. Dr. Miriam Strube
 Universität Paderborn
 Warburger Str. 100
 D-33098 Paderborn
 Tel.: +49 (0)5251-60-3583
 E-Mail: miriam.strube@uni-paderborn.de

Prof. Dr. Patricia Plummer

Anglistik/Literaturwissenschaft – Postcolonial Studies, Universität Duisburg-Essen

Zur Person

Dr. Patricia Plummer ist seit dem 1. April 2011 Professorin für Anglistik mit Schwerpunkt Postcolonial Studies an der Universität Duisburg-Essen. Zuvor hatte sie Vertretungsprofessuren an den Universitäten Duisburg-Essen (2010/11) und Koblenz-Landau (2010) inne. Im Sommersemester 2005 wurde Patricia Plummer auf die Internationale und Interdisziplinäre Gastprofessur für Geschlechterforschung des Landes Rheinland-Pfalz berufen. Promoviert wurde sie an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz mit einer Arbeit über Charles Dickens (2000), nach einem Magisterstudium der Fächer Anglistik, Ägyptologie und Klassische Archäologie. Ebenfalls in Mainz war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin (1993–2000), wissenschaftliche Assistentin (2000–2006) und Akademische Rätin (2006–2011) tätig. Im Jahr 1993 wurde sie mit dem Förderpreis für Frauenforschung des Landes Rheinland-Pfalz ausgezeichnet.

Arbeitsschwerpunkte

Englische Literatur- und Kulturwissenschaft; postkoloniale Literaturen und Kulturen (bes. Australien, indische Diaspora, Karibik); Orientalismus und Interkulturalität; Gender Studies; Populärkultur.

Forschungsprojekte (Auswahl)

- Orientalism in Eighteenth-Century English Literature and Culture (Habilitation)
- Literatur und Medizin im 18. Jahrhundert; zusammen mit Prof. Dr. Sonja Fielitz, Marburg (aktuelles Forschungsvorhaben)



- Language and Style. A Web-Based Course; internationales E-Learning-Projekt; Projektleitung: Prof. Dr. Mick Short, Lancaster/UK (2004–06)
- Englische Autorinnen des 18. Jahrhunderts (2000-02)
- Irische Frauen- und Genderforschung (2000)
- Frauen auf der Spur; interdisziplinäres Forschungs- und Lehrprojekt zum zeitgenössischen Frauenkrimi; zusammen mit Dr. Carmen Birkle, Dr. Sabina Matter-Seibel und Dr. Barbara Hedderich (1998-2001)

Tätigkeiten in Hochschulgremien und Forschungsverbänden (Auswahl)

Prof. Dr. Patricia Plummer war an der Universität Mainz u.a. Vorsitzende des Interdisziplinären Arbeitskreises Frauen- und Genderforschung (ab 1998) und Mitglied im Senatsausschuss für Frauenangelegenheiten (1996–2000), im Vergabeausschuss für Frauenförderung (2000–2003)

sowie im wiss. Beirat der Dokumentationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Rheinland-Pfalz (ab 1999). Außerdem war sie Gründungsmitglied und Mitherausgeberin der europäischen Rezensionszeitschrift *Feminist Europa. Review of Books* (1998–2002), Mitorganisatorin der 1. und 2. Fachtagung Frauen-/Genderforschung in Rheinland-Pfalz (1996, 1998) und Redaktionsmitglied des Vorlesungsverzeichnisses für Frauen- und Genderforschung der Universität Mainz (1994–2004). Darüber hinaus ist sie u.a. Mitglied im Zentrum für Interkulturelle Forschung der Universität Mainz sowie im Center for Postcolonial and Gender Studies der Universität Trier.

Publikationen (Auswahl)

Patricia Plummer: Die Orientreise Lady Mary Wortley Montagus (1716–18). Anmerkungen zum interkulturellen und interreligiösen Dialog der Aufklärung, in: Br. Jakobus Kaffanke et al. (Hg.): *Beuroner Forum Edition 2011*. Münster: Lit, 2011. (im Druck)

Patricia Plummer: „The free treatment of topics usually tabo'd“. Glimpses of the Harem in Eighteenth and Nineteenth-Century Orientalist Discourse, in: Michael Meyer (Hg.): *Word & Image in Colonial and Postcolonial Literatures and Cultures*. Amsterdam: Rodopi, 2009. S. 47–68.

Patricia Plummer: Joan Riley, in: R. Victoria Arana (Hg.): *Twentieth-Century ‚Black‘ British Writers*. Detroit: Gale, 2009. S. 244–252.

Patricia Plummer: *Cruel Sultans, Fair Captives. The Influence of Richard Knolles' General History of the Turkes (1603) on Eighteenth-Century English Drama*, in: Sonja Fielitz (Hg.): *Literature as History / History as Literature. Fact and Fiction in Medieval to Eighteenth-Century British Literature*. Frankfurt/M: Lang, 2007. S. 169–181.

Beatrix Busse, Patricia Plummer, Mick Short: *Investigating Student Reactions to a Web-Based Stylistics Course in Different National and Educational Settings*, in: Greg Watson, Sonia Zynger (Hg.): *Literature and Stylistics for Language Learners*. London: Palgrave Macmillan, 2006. S. 106–125.

Volker Kapp, Helmuth Kiesel, Klaus Lubbers, Patricia Plummer (Hg.): *Subversive Romantik*. Berlin: Duncker & Humblot, 2004.

Patricia Plummer: *Stil in Charles Dickens' Oliver Twist*. Trier: WVT, 2003.

Patricia Plummer: „The loveliest paradise on earth“. Englische Romantikerinnen am Rhein, in: Bettina Bab (Hg.): *Romantik, Reisen, Realitäten. Frauenleben am Rhein*. Bonn: Frauenmuseum, 2002. S. 28–35.

Carmen Birkle, Sabina Matter-Seibel, Patricia Plummer (Hg.): *Frauen auf der Spur. Kriminalautorinnen aus Deutschland, Großbritannien und den USA*. Tübingen: Stauffenburg, 2001.

Patricia Plummer: *Der Tod der Märchenprinzessin. Die Mythenbildung um Diana Spencer, Princess of Wales (1961–1997)*, in: Renate v. Bardeleben (Hg.): *Frauen in Kultur und Gesellschaft*. Tübingen: Stauffenburg, 2000. S. 319–333.

Renate v. Bardeleben, Patricia Plummer (Hg.): *Perspektiven der Frauenforschung. Ausgewählte Beiträge der 1. Fachtagung Frauen-/Genderforschung in Rheinland-Pfalz*. Tübingen: Stauffenburg, 1998.

Renate v. Bardeleben, Patricia Plummer (Hg.): *Frauen- und Gender-Forschung in Rheinland-Pfalz 1996. Dokumentation zum Stand von Forschung und Lehre*. Mainz 1997.

Kontakt
Univ.-Prof. Dr. Patricia Plummer
Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Geisteswissenschaften
Institut für Anglophone Studien
Sektion Postcolonial Studies
Universitätsstr. 12 (R11 T04
D02)
45117 Essen
Tel.: +49 (0)201 – 183 3406 –
4004 (Sekretariat)
patricia.plummer@uni-due.de



Prof. Dr. Christian von Tschilschke

Romanische Literaturwissenschaft/Genderforschung an der Universität Siegen

Christian von Tschilschke ist seit Februar 2007 Professor für Romanische Literaturwissenschaft/Genderforschung an der Universität Siegen. Er studierte Romanistik, Slavistik und Philosophie an den Universitäten Heidelberg und Lyon. In Heidel-

berg, wo er von 1994–2000 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Romanischen Seminar tätig war, wurde er 1999 mit der Arbeit *Filmisches Schreiben im französischen Roman der Postavantgarde* promoviert, für die er im Jahr 2000 mit dem Prix Germaine de Staël des Frankoromanistenverbandes ausgezeichnet wurde. Von 2000–2006 arbeitete er als wissenschaftlicher Assistent am Institut für Romanistik der Universität Regensburg. Dort ha-

bilitierte er sich 2006 mit der Studie *Identität der Aufklärung/Aufklärung der Identität. Literatur und Identitätsdiskurs im Spanien des 18. Jahrhunderts* und erhielt die *Venia legendi* für das Fachgebiet „Romanische Philologie“. Nach einer Gastdozentur an der Universität Innsbruck folgte Christian von Tschiltschke einem Ruf an die Universität Siegen. Es ist ihm ein grundsätzliches Anliegen, die hervorragenden fachübergreifenden Forschungsstrukturen, die sich in Siegen in der Genderforschung herausgebildet haben, aus einer romanistischen Fachperspektive tatkräftig zu pflegen und weiterzuentwickeln. Christian von Tschiltschke ist auch Mitglied des Zentrums für Gender Studies Siegen (Gestu_S).

Seine Hauptarbeitsgebiete sind die französische und spanische Literatur und Kultur des 18.–21. Jahrhunderts, das Verhältnis von Literatur und Medien, insbesondere die Intermedialitätstheorie, sowie die Theorie und Praxis der Literatur-Film/TV-Beziehungen, daneben die Theorie, Geschichte und Didaktik des französischen und spanischen Kinos und schließlich die Historische Genderforschung. Seine aktuellen Forschungsinteressen gelten den Themen Dokufiktion (transgenerisch, transmedial, transkulturell), literarischer Afrikadiskurs in Spanien und Geschlechterrollen im spanischen Theater des 18. Jahrhunderts.

Publikationen (Auswahl Monographien):

– *Roman und Film. Filmisches Schreiben im französischen Roman der Postavantgarde*, Tübingen: Narr, 2000.

- zus. mit Isabella von Treskow (Hrsg.), 1968/2008. *Revision einer kulturellen Formation*, Tübingen: Narr, 2008.
- *Identität der Aufklärung/Aufklärung der Identität. Literatur und Identitätsdiskurs im Spanien des 18. Jahrhunderts*, Frankfurt am Main: Vervuert, 2009.
- zus. mit Dagmar Schmelzer (Hrsg.), *Docuficción. Enlaces entre ficción y no-ficción en la cultura española actual*, Madrid/Frankfurt am Main: Iberoamericana/Vervuert, 2010.
- zus. mit Volker Roloff/Scarlett Winter (Hrsg.), Alain Robbe-Grillet – Szenarien der Schaulust, Tübingen: Stauffenburg, 2011.

Genderrelevante Aufsätze:

- „Weil der Verstand kein Geschlecht hat“ – Jean Baptiste Morvan de Bellegarde (1648-1734) als Vermittler des ‚cartesianischen Feminismus‘, in: Sabine Koloch (Hrsg.), *Frauen, Philosophie und Bildung im Zeitalter der Aufklärung*, Berlin: Trafo-Verlag, 2010, 85-107.
- „Quer zu Queer. Transgressionen der Geschlechter im spanischen Theater des 18. Jahrhunderts“, in: Uta Fenske/Gregor Schuhen (Hrsg.), *Ambivalente Männlichkeit(en)*, Opladen: Budrich, 2011. (im Druck)
- „¿Podrá ser verdad esta comedia? Transgresiones del género en los sainetes de Ramón de la Cruz“, in: Tobias Brandenberger/Henriette Partzsch (Hrsg.), *Deseos, juegos, camuflaje*, Frankfurt am Main u. a.: Lang, 2011. (im Druck)

Kontakt
 Prof. Dr. Christian von
 Tschiltschke
 Universität Siegen
 Philosophische Fakultät/
 Romanistik
 Adolf-Reichwein-Straße 2
 57076 Siegen
 Tel.: +49(0)271/740-4577
 Sekr.: +49(0)271/740-4447
 Fax: +49(0)271/740-4795
 tschiltschke@romanistik.uni-
 siegen.de

JProf. Dr. Gregor Schuhen

Romanische und Allgemeine Literaturwissenschaft mit dem Schwerpunkt Men's Studies, Universität Siegen

Zur Person

Sein Magister-Studium der Romanistik und Anglistik absolvierte er an den Universitäten Siegen und Paris XII im Jahr 2001. Hieran schloss sich seine Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Sonderforschungsbereich MEDIENUMBRÜCHE an der Universität Siegen an. Gleichzeitig promovierte er zum Thema *EROTISCHE MASKERADEN. SEXUALITÄT UND GESCHLECHT BEI MARCEL PROUST* und wurde 2006 zum Doktor der Philosophie. Das Promotionsvorhaben wurde durch ein Graduiertenstipendium der Friedrich-Ebert-Stiftung unterstützt und mit einem Nachwuchsförderpreis der Marcel Proust Gesellschaft e. V. ausgezeichnet. Von 2005



bis 2006 arbeitete er als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Leipzig und war als freier Mitarbeiter im Feuilleton der *FRANKFURTER ALLGEMEINEN ZEITUNG* tätig. Daran schloss sich die Mitarbeit am DFG-Projekt *MACHT- UND KÖR-*

PERINSZENIERUNGEN. MODELLE UND IMPULSE DER ITALIENISCHEN AVANTGARDE an. Seit Mai 2010 ist er Juniorprofessor für Romanische und Allgemeine Literaturwissenschaft mit dem Schwerpunkt Men's Studies an der Universität Siegen. Seit 2008 ist Gregor Schuhen Vorstandsmitglied des Siegener Zentrums für Gender Studies (GESTU_S).

Forschungsschwerpunkte

Sein Interesse an Gender Studies prägt bereits die Magisterarbeit, in der Gregor Schuhen die männliche Homosexualität im Werk von Marcel Proust analysiert. Darauf aufbauend untersucht die primär diskursanalytisch ausgerichtete Dissertation die Rolle Prousts als Gender-Theoretiker avant la lettre. Auch während seiner Tätigkeiten als wissenschaftlicher Mitarbeiter setzt er sich immer wieder mit genderspezifischen Fragestellungen auseinander: sowohl im Kontext der historischen Avantgarden (Surrealismus, Futurismus) als auch auf dem Gebiet der Populärkultur (Hollywoodfilm, Madonna, Metrosexualität). Im Rahmen der Juniorprofessur für Men's Studies vertritt er in Lehre und Forschung den in der Literaturwissenschaft noch wenig ausgearbeiteten Bereich der literarischen Männerforschung. Zu den weiteren Forschungsschwerpunkten gehören Wissenschaftsgeschichte, literarische Anthropologie, Jugendkultur und die französische Literatur im gesamteuropäischen Kontext von der Frühen Neuzeit bis zur Gegenwart.

Veröffentlichungen (Auswahl)

Buchveröffentlichungen

Erotische Maskeraden. Sexualität und Geschlecht bei Proust, Heidelberg: Winter 2007.

Ambivalente Männlichkeit(en), Opladen: Barbara Budrich Verlag, 2011 (hrsg. mit Uta Fenske).

Körper in Bewegung. Modelle und Impulse der italienischen Avantgarde, Bielefeld: transcript 2009 (hrsg. mit Walburga Hülk u. Marijana Ersti).

(Post-) Gender. Choreographien und Schnitte, Bielefeld: transcript 2006. (hrsg. mit Walburga Hülk und Tanja Schwan).

Avantgarde – Medien – Performativität. Wahrnehmungs- und Inszenierungsmuster zu Beginn des 20. Jahrhunderts, Bielefeld: transcript 2005 (hrsg. mit Marijana Ersti und Tanja Schwan).

Wissenschaftliche Aufsätze

„Bedrohte oder veredelte Männlichkeit? Phantasmagorien des Pathologischen bei Thomas Mann und André Gide“, in: Uta Fenske/G. S. (Hrsg.): Ambivalente Männlichkeit(en), Opladen: Barbara Budrich Verlag 2011, (in Druckvorbereitung).

Weimar, Paris, London. Faust als Denkfigur der Krise im 19. Jahrhundert“, in: Walburga Hülk u. a. (Hrsg.): Die Kunst des Dialogs: Sprache, Literatur, Kunst im 19. Jahrhundert/L'Art du dialogue: langue, littérature, art au 19e siècle, Heidelberg: Winter 2010, S. 165–191.

„Madonna und Salvador am Kreuze vereint: Surrealismus und Pop“, in: Nanette Rißler-Pipka/Isabel Maurer Queipo (Hrsg.): Der Surrealismus in der Mediengesellschaft – zwischen Kunst und Kommerz: transcript 2010, S. 215–234.

„Von der Generation zur De-Generation: Jugend zwischen Pathologisierung und Idealisierung“, in: Romanistische Zeitschrift für Literaturgeschichte 35 (2009), S. 329–346.

„Am Anfang war der Suizid. Anmerkungen zur Intermedialität in Stephen Daldrys The Hours“, in: Marijana Ersti/G. S./Tanja Schwan (Hrsg.): SPEKTRUM reloaded. Siegener Romanistik im Wandel, Siegen: universi 2009, S. 301–333.

„Das Schweigen der Männer. Essay über die Langlebigkeit eines rhetorischen Klischees“, in: Katharina Reschka (Hrsg.), Stille: Stimme. Zum Moment des Schweigens aus Sicht romanistischer Sprach-, Literatur- und MedienwissenschaftlerInnen. Festschrift für Renate Kroll, Siegen 2008, S. 251–264.

„Der bewegte Mann. Proust und die Ästhetik des verschwindenden Körpers“, in: Ursula Link-Heer u. a. (Hrsg.): Literarische Gendertheorie: Eros und Gesellschaft bei Proust und Colette, Bielefeld: transcript 2006, S. 177–198.

„Hybride Pop-Welten. Madonna und die Avantgarde(n)“, in: Walburga Hülk/G. S./Tanja Schwan (Hrsg.): (Post-)Gender. Choreographien und Schnitte, Bielefeld: transcript 2006, S. 123–152.

„Künstliche Seele oder ‚What it feels like for a machine‘“, in: Annette Geiger u. a. (Hrsg.): Wie der Film den Körper schuf. Ein Reader zu Film und Medien, Weimar: VDG-Verlag 2006, S. 321–334.

„Biopolitische Schwelle um 1900. Prousts Ars Erotica zwischen Psychopathologie und Psychoanalyse“, in: Walburga Hülk/Ursula Renner (Hrsg.): Biologie, Psychologie, Poetologie. Verhandlungen zwischen den Wissenschaften, Würzburg 2005, S. 243–260.

„Dandy Dichter Demagoge. Männlichkeitsentwürfe in der Belle Epoque“, in: G. S. / Marijana Ersti / Tanja Schwan (Hrsg.): Avantgarde – Medien – Performativität. Wahrnehmungs- und Inszenierungsmuster der Jahrhundertwende, Bielefeld: transcript 2005, S. 321–360.

„Er...eine Frau! Prousts Baron de Charlus und das performative Geschlecht“, in: Reiner Speck/ Rainer Moritz/Michael Magner (Hrsg.): Proustiana

Kontakt

JProf. Dr. Gregor Schuhen
Romanische und Allgemeine
Literaturwissenschaft mit dem
Schwerpunkt Men's Studies
Universität Siegen
Fakultät I: Philosophische
Fakultät (Romanistik)
Adolf-Reichwein-Str. 2
57068 Siegen
Tel.: 00 49- (0)271 740 2274
schuhen@romanistik.uni-
siegen.de
Homepage: http://www.uni-siegen.de/fb3/personen/schuhen_gregor/?lang=de

XXIII. Mitteilungen der Marcel Proust Gesellschaft, Frankfurt/M.: Insel 2005, S. 122–148.
 „Diva Hysterie Mord. Starkult und Theaterkunst in François Ozons 8 femmes“, in: Michael Lommel /Isabel Maurer-Queipo/Nanette Reißler-Pipka (Hrsg.): Theater und Schaulust im aktuellen Film, Bielefeld: transcript 2004, S. 93–107.

„El amante menguante. Surrealität und Intermedialität in Pedro Almodóvars Hable con ella“, in: Uta Felten/Volker Roloff (Hrsg.): Spielformen der Intermedialität im spanischen und lateinamerikanischen Surrealismus, Bielefeld: transcript 2004, S. 159–176.

Vertretungsprofessorin Dr. Carola Bauschke-Urban

Soziologie, Universität Duisburg-Essen

Zur Person

- Vertretungsprofessorin am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen (ab 04/11, an der TU Dortmund beurlaubt)
- Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Hochschuldidaktischen Zentrum der Technischen Universität Dortmund (seit 09/08)
- Vertretungsprofessorin (Soziale Ungleichheit und Genderforschung) am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen (04/10-09/10, an der TU Dortmund beurlaubt)
- Fellow der Global Young Faculty am Kulturwissenschaftlichen Institut Essen
- Promotion im Fach Soziologie an der Technischen Universität Dortmund, Fakultät 12 (Erziehungswissenschaften und Soziologie) (04/09), Kollegiatin im Graduiertenkolleg „Wissensmanagement und Selbstorganisation im Kontext hochschulischer Lehr-/Lernprozesse“ am HDZ der TU Dortmund, Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung
- Lehraufträge an der Leibniz Universität Hannover, Institut für Soziologie; an der HAWK Hildesheim, Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit, an der Universität Dortmund, Fakultät Erziehungswissenschaften und Soziologie und an der Universität Siegen, Integrierter Studiengang Sozialpädagogik und Soziale Arbeit
- Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Internationalen Frauenuniversität Technik und Kultur (ifu)
- Journalistin (Tageszeitungsvolontariat, anschließend u. a. HAZ, NDR Hörfunk, Pressesprecherin)

Arbeitsschwerpunkte

- Soziologie der Hochschule
- Transnationalisierung und Migration
- Geschlechterforschung
- Biographieforschung
- Postkoloniale Theorie
- Hochschulforschung und Hochschuldidaktik
- Schreibwerkstätten

Aktuelle Publikationen (Auswahl)

- Bauschke-Urban, Carola (2011, im Druck): Mobil und global vernetzt. Transnationale Bildungsbiographien an der Hochschule. In: Leitner, Martin (Hrsg.): Internationalisierung der Hochschulen (Hannover) HIS Forum
- Bauschke-Urban, Carola und Metz-Göckel, Sigrid (Hg.) (2011): Transnationalisierung und Gender. Schwerpunktheft 01/2011; 3. Jg. der Zeitschrift „Gender. Geschlecht, Kultur und Gesellschaft“
- Bauschke-Urban, Carola (2011): Transnationale Karrierewege. Wissenschaft, Migration, Geschlecht. In: Bauschke-Urban, Carola und Metz-Göckel, Sigrid (Hg.): Transnationalisierung und Gender. Schwerpunktheft 01/2011; 3. Jg. der Zeitschrift „Gender. Geschlecht, Kultur und Gesellschaft“
- Bauschke-Urban, Carola und Metz-Göckel, Sigrid (2011): Transnationalisierung und Gender. Einleitung. In: Transnationalisierung und Gender. Schwerpunktheft 01/2011; 3. Jg. der Zeitschrift „Gender. Geschlecht, Kultur und Gesellschaft“
- Bauschke-Urban, Carola, M. Kamphans und F. Sagebiel (Hrsg.) (2010): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen und Farmington Hills (Barbara Budrich)
- Bauschke-Urban, Carola (2010): Im Transit. Transnationalisierungsprozesse in der Wissenschaft. Wiesbaden (VS Verlag), Bd. 46 der Reihe „Geschlecht und Gesellschaft“
- Bauschke-Urban, Carola (2010): Hochschulen zwischen Transnationalisierung und Provinzialität: Intersektionelle Perspektiven. In: Bauschke-Urban, Carola; Kamphans, Marion und Sagebiel, Felizitas (Hg.): Subversion und In-



tervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen und Farmington Hills (Barbara Budrich Verlag), S. 243–263

Bauschke-Urban, Carola; Kamphans, Marion und Sagebiel, Felizitas (2010): Wissenschaft und die (Un)ordnung der Geschlechter. In: Bauschke-Urban, Carola; Kamphans, Marion und Sagebiel, Felizitas (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen und Farmington Hills (Barbara Budrich Verlag), S. 12–29

Bauschke-Urban, Carola (2010): Werdet Nomaden! Mehr Fortschritt für die Wissenschaft durch Mobilität? In: Polar 9. Politik, Theorie, Alltag, S. 53–59

Bauschke-Urban, Carola (2009): Viel Mobilität, wenig Gender-Dynamik. In: Querelles-Net 03/2009, <http://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/793/789>

Bauschke-Urban, Carola (2009): Vom Text zum Wissen. In: Journal Hochschuldidaktik. 21. Jg. 01/09, März 2009, S. 11–19

Bauschke-Urban, Carola (2008): Zwischen den Welten. Eine neue Generation von Wissenschaftlerinnen in transnationalen Räumen? In: Metz-Göckel, Sigrid; Zimmermann, Karin und Kamphans, Marion (Hg.): Perspektiven der Hochschulforschung, Wiesbaden (VS), S. 273 – 293

Bauschke-Urban, Carola (2006): Wissenschaftlerinnen in transnationalen Bildungsräumen. Das Beispiel der ifu. In: Tertium Comparationis Zeitschrift für International und Interkulturell vergleichende Erziehungswissenschaften Vol. 12, Nr. 2, 2006, S. 121–145

Kontakt
carola.bauschke-urban@
uni-due.de

Dr. Pernille Arenfeldt – Marie-Jahoda-Gastprofessorin im Sommersemester 2011



Zur Person

Pernille Arenfeldt forscht und lehrt auf dem Gebiet der Geschlechter- und Kulturgeschichte. Ihr Interesse gilt insbesondere der höfischen Kultur und dem Verhältnis von Gender und Politik im frühen Europa. Aktuell beschäftigt sie sich mit dem Geschlechterverhältnis in arabischen Ländern und der Herausgabe eines Sammelbandes zu arabischen Frauenbewegungen (das Buch erscheint im Laufe dieses Jahres unter dem Titel „Mapping Arab Women’s Movements“).

Arenfeldt ist gebürtige Dänin, studierte in Dänemark, Deutschland, USA und Italien. Am European University Institute in Florenz promovierte sie über die Rolle von Prinzgemahlinnen im protestantischen Deutschland am Beispiel von Anna von Sachsen. Seit 2007 ist sie Assistant Professor am Department for International Studies der American University of Sharjah in den Vereinigten

Arabischen Emiraten. Ihre Forschung und Lehre sind interdisziplinär ausgerichtet und bedienen sich auch soziologischer und anthropologischer Methoden. Mit der Expertise in diesen Feldern ist sie eine Bereicherung des Marie-Jahoda-GastprofessorInnen-Programms.

Vorträge in Bochum

“The ... queen has ... sent nine ... Frisian cows ...”: Animals as Markers of Gender and Rank in Sixteenth-Century Northern Europe. Historische Fakultät, Forschungskolloquium Prof. Dr. Regina Schulte, 5. Juli 2011, 18 Uhr, GABF 04/516

Mapping Arab’s Women’s Movements, Fakultät für Sozialwissenschaft, Sozialwissenschaftliches Kolloquium, 13. Juli 2011, 16 Uhr GC 04/45

Konferenz

Botengänge: Zur Geschlechtergeschichte von informellem Wissensaustausch (1500–1900). 1./2. Juli 2011. Organisation: Lehrstuhl für Neuere und Neueste Geschichte und Geschlechtergeschichte, RUB.

Lehre an der RUB

Pernille Arenfeldt lehrt zusammen mit Prof. Dr. Regina Schulte das Oberseminar „Das Geschlecht der Dinge. Aspekte einer Geschichte der materiellen Kultur“, donnerstags von 14–16 Uhr in GABF 04/356. Die Veranstaltung richtet sich an Studie-

rende der MA-Studiengänge Gender Studies und Geschichte.

Konferenz an der Ruhr-Universität

Botengänge: Zur Geschlechtergeschichte von informellem Wissensaustausch (1500–1900)/Passing the Word. Gender and Informal Circulation of News and Knowledge, c. 1500–1900, Ruhr-Universität Bochum, 01.–02. Juli

Organisiert vom Lehrstuhl für Neuere und Neueste Geschichte/Geschlechtergeschichte des historischen Instituts (weitere Infos zur Konferenz: <http://www.ruhr-uni-bochum.de/ngg/>). Aktuelle Infos zu weiteren Vorträgen von Pernille Arenfeldt im Rahmen der Marie-Jahoda-Gastprofessur erhalten Sie auf der Homepage der Gastprofessur www.sowi.rub.de/jahoda.

Die Marie-Jahoda-Gastprofessur an der Ruhr-Universität Bochum

Die Marie-Jahoda-Gastprofessur gibt es an der Ruhr-Universität seit 1994. Die Namensgeberin

Marie Jahoda war eine der bekanntesten Sozialwissenschaftlerinnen des letzten Jahrhunderts. 1907 im „Roten Wien“ geboren und aufgewachsen, musste sie 1936 wegen ihrer jüdischen Abstammung vor den Nazis nach England fliehen. Später emigrierte sie in die USA, wo sie Professorin wurde. Ende der 1950er Jahre kehrte sie nach England zurück, arbeitete viele Jahre an den Universitäten Brunel bzw. Sussex und lebte bis zu ihrem Tode am 28. April 2001 in der Nähe von Brighton. Bekannt wurde Marie Jahoda als erste Sozialwissenschaftlerin, die – zusammen mit ihrem Kollegen Paul Lazarsfeld – die psychologischen und subjektiven Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf den Einzelnen untersucht hat. Ihre Arbeit über die „Arbeitslosigkeit im Marienthal“ gilt in der sozialwissenschaftlichen Forschung als bahnbrechende Untersuchung. Nicht zuletzt ihr methodisches Vorgehen darin ähnelt dem der Frauenforschung.

Kontakt

Charlotte Ullrich (wissenschaftliche Mitarbeiterin)
GC 04/501
Fon 0234- 32 22986
charlotte.ullrich@rub.de
www.sowi.rub.de/jahoda

Dr. Pernille Arenfeldt
Assistant Professor of History
Department of International Studies
American University of Sharjah
PO Box 26666
Sharjah, VAE

Personalia

Ruth Becker, Beate Kortendiek, Sabine Schäfer: Vorstellung Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Der Gender-Report 2010 stößt auf großes Interesse. Autorinnen des Gender-Reports 2010 stellten mehrfach die Ergebnisse des Berichts vor. Hervorzuheben sind folgende Präsentationen in Politik und Wissenschaft:

- Landtag NRW, Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation am 14. Januar 2011
- Landtag NRW, Ausschuss für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie am 18. Februar 2011
- Vorstellung des Gender-Reports 2010 bei der Retraite der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Schweizer Universitäten und Hochschulen (KOFRAH) in der Kartause Ittingen, Warth (Schweiz), 5.-6. Mai 2011. Am 5. Mai 2011 hat Dr. Sabine Schäfer (Universität Bielefeld) Ergebnisse des Gender-Reports bei der Klausurtagung (Retraite) der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Schweizer Universitäten und Hochschulen (KOFRAH) vorgestellt. Bisher ist die Gleichstellungsarbeit in den Schweizer Hochschulen nicht flächendeckend institutionalisiert. Die Analysen des im Rahmen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellten Gender-Reports 2010, vor allem in Bezug auf die Frauenförderpläne an den nordrhein-westfälischen Hochschulen, lieferten den Gleichstellungsbeauftragten beim Retraite einen wertvollen Input für die Diskussion einer neuen Ausschreibung für das Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Schweizer Universitäten, die für die Jahre 2013–2016 erfolgen soll. Dabei stehen neben Frauenförderprojekten auch Maßnahmen im Vordergrund, die auf der strukturellen Ebene wirken und damit die Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit fördern sollen.

Kontakt

Ruth.becker@gmx.de,
kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de,
Sabine.schaefer@uni-bielefeld.de

100 Jahre Internationaler Frauentag – Beate Kortendiek stellt das Netzwerk im Landtag NRW vor



Während der Podiumsdiskussion: Jae-Soon Joo-Schauen, Magdalene Garvert, Roswitha Bocklage, Moderatorin Petra Albrecht, Dr. Beate Kortendiek, Gabriele Bischoff und Cansu Arslan (v. l. n. r.)

Die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erhielt eine Einladung des Ausschusses für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation des Landtags NRW und des Landtagspräsidenten am 10. März 2011 anlässlich des 100. Jahrestages des Internationalen Frauentages. Dr. Beate Kortendiek nahm für das Netzwerk an einer Diskussion über aktuelle frauenpolitische Themen im Plenarsaal teil. Anschließend präsentierte sich das Netzwerk mit einem Info-Tisch im Rahmen des „Markts der Möglichkeiten“. In der Wandelhalle des Landtags informierten zahlreiche Organisationen und Verbände über die frauenpolitischen Aktivitäten sowie die im Landtag vertretenen Fraktionen. Vielfältige Vernetzungen und ein lebendiger Austausch bestimmten den 100. Internationalen Frauentag im Landtag NRW.



FrauenJahr100. Einladung zum hundertsten Internationalen Frauentag am 19. März 2011 in Mülheim a. d. Ruhr

„Für uns repräsentiert der Internationale Frauentag die weibliche Vielfalt Nordrhein-Westfalens: alt und jung, heterosexuell und lesbisch, die Lebenslust der Rheinländerin, die Bodenständigkeit der Ruhrgebietlerin, die Kämpferinnen-Natur der Münsterländerin, die Geschichten der Ostwestfälinnen – ob sie oder ihre Eltern nun hier geboren sind oder nicht.“ Unter diesem

Die Netzwerkerinnen: Prof. Dr. Anne Schlüter (Sprecherin des Netzwerks) und Dr. Beate Kortendiek (Koordinatorin des Netzwerks) auf der Veranstaltung zum Internationalen Frauentag in der Stadthalle Mülheim.



Motto stand die Veranstaltung des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter NRW. An der Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltung zum 100. Internationalen Frauentag am 19. März in Mülheim an der Ruhr beteiligten sich zahlreiche Frauenorganisationen, unter ihnen auch das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Dr. Beate Kortendiek stellte das Netzwerk vor.



Prof'in Brigitte Young „Economic Committee of Wise Women

Prof'in Brigitte Young ist zu „Director of Studies“ der Universität Warwick, Uk, ernannt worden und leitet die 3rd Warwick Commission zum Thema: „Economic Committee of Wise Women“.

Kontakt
 Prof. Brigitte Young, PhD
 Institut f. Politikwissenschaft
 WWU-Münster
 Scharnhorststr. 100
 48151 Münster
 fon: 49 (0)251 83-29330 (Sect)
 83-25318
 mobile: 49 (0)160 90261481
 byoung@uni-muenster.de

Dr. Anina Mischau erhält Gastprofessur für „Genderstudien in der Mathematik und Didaktik der Mathematik“



Zum März 2011 wurde Dr. Anina Mischau für ein Jahr als Gastprofessorin mit der Denomination „Genderstudien in der Mathematik und Didaktik der Mathematik“ an die FU Berlin berufen. Die interdisziplinär ausgerichtete Gastprofessur am Institut für Mathematik (Fachbereich für Mathematik und Informatik) wurde mit dem Ziel eingerichtet, stärker als bisher genderspezifische Inhalte und Aspekte in der Lehre zu verankern, vor allem in den Lehramtsstudiengängen der Mathematik. In

diesem Zusammenhang wird Frau Prof. Dr. Anina Mischau sowohl im SOSE 2011 wie im WISE 2011/12 im Masterstudiengang u. a. die Neukonzeption des von ihr mitentwickelten Modulelements „Genderkompetenz als innovatives Element der Professionalisierung der LehrerInnenausbildung für das Fach Mathematik“ lehren. Ein weiteres Lehrgebiet ist „Frauen in der Geschichte der Mathematik und Informatik“, zu dem Frau Prof. Dr. Anina Mischau Seminare in den BA-Studiengängen Mathematik und Informatik sowie den entsprechenden Lehramtsstudiengängen durchführen wird. Dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) der Universität Bielefeld bleibt sie dennoch eng verbunden. Voraussichtlich im Juni startet sie dort ihr neues, soeben bewilligtes Forschungsprojekt „Geschlechterdisparitäten in Berufs- und Karriereverläufen von MathematikerInnen und PhysikerInnen innerhalb und außerhalb klassischer Beschäftigungsmodelle“.

Kontakt
 anina.mischau@uni-bielefeld.de

Neue Prorektorin für Diversitätsmanagement an der TU Dortmund

An der TU Dortmund übernimmt die Kunsthistorikerin Prof. Barbara Welzel das neu geschaffene Prorektorat Diversitätsmanagement. Durch diesen neuen Verantwortungsbereich will die Hochschulleitung Chancengleichheit auf allen Ebenen sichern und das Potenzial der soziokulturellen Vielfalt für die Weiterentwicklung der TU Dortmund nutzen. Die Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt, Dr. Ute Zimmermann, und die Gleichstellungsbeauftragte, Martina Stackelbeck, freuen sich auf die zukünftige Zusammenarbeit.

Kontakt

Martina Stackelbeck, Gleichstellungsbüro TU Dortmund
Stackelbeck@verwaltung.tu-dortmund.de

Dr. Claudia Wiepcke erhält fünfjähriges Margarete von Wrangell-Habilitationsstipendium

Das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm des Landes Baden-Württemberg fördert junge Wissenschaftlerinnen in ihrer Laufbahn zur Hochschullehrerin. Frauen sollen zur Habilitation ermutigt und bei der Projektrealisierung finanziell, wissenschaftlich und ideell unterstützt werden. Das Forschungsprojekt von Frau Dr. Claudia Wiepcke (vormals TU Dortmund, jetzt Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd, rechts auf dem Bild) „Geschlechtersensible Finanzielle Allgemeinbildung unter Berücksichtigung von Bildungsstandards“ untersucht das Anlageverhalten von Mädchen und Jungen. Dr. Wiepcke unterstellt, dass bisherige Untersuchungen und Lernkonzepte der finanziellen Allgemeinbildung lediglich Wissensdefizite aufgreifen. Verhaltenswissenschaftliche Ansätze sowie die Förderung von Kompetenzen, um das Finanz-

wissen richtig im Alltag einzusetzen, bleiben unberücksichtigt.

Die Untersuchung soll eine Beschreibung geschlechtersensibler Verhaltensweisen bei Finanzentscheidungen ermöglichen. Ziel des Forschungsprojektes ist es, auf Basis der empirischen Untersuchungsergebnisse Lernkonzepte für die Jugendlichen zu entwickeln, um ihre Finanzkompetenz zu stärken und somit der steigenden Überschuldung und Verarmung von Haushalten vorzubeugen.



Kontakt

Claudia.Wiepcke@ph-gmuend.de

Juniorprofessorin Dr. Ulrike Lembke ist Gender-Gastprofessorin an der Universität Bielefeld

Die Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Bielefeld setzt die Gender-Gastprofessur fort. Nachdem im Wintersemester Dr. Barbara Degen in Bielefeld lehrte, wird im Sommersemester 2011 Juniorprofessorin Dr. Ulrike Lembke von der Universität Hamburg die Gender-Gastprofessur übernehmen. Mit dieser Professur möchte die Fakultät genderspezifische Inhalte in Forschung und Lehre der Rechtswissenschaft stärker als bisher verankern. Im Rahmen der Gastprofessur bietet Ulrike Lembke zwei Lehrveranstaltungen (Vorlesung und Seminar) sowie zwei wissenschaftliche Vorträge an: Die Lehrveranstaltungen behandeln „Feministische Rechts- und Staatstheorie“ und „Normierte Körper und Begehren. Zur rechtlichen Regulierung von Sexualität“. Außerdem hält Ulrike Lembke zwei Vorträge: „Geschlechterstereotype, Sexualitätsmythen und opferbeschuldigendes Alltagswissen bei der Strafverfolgung von Sexualdelikten“ sowie „Die Ordnung der Familie. Elternschaft und Gender Trouble beim Bundesverfassungsgericht“.

Juniorprofessorin Dr. Ulrike Lembke ist Lehrstuhlinhaberin für Öffentliches Recht und Legal Gender Studies an der Universität Hamburg. Ulrike Lembke, geboren 1978, studierte in Greifswald Rechtswissenschaft,

war dort unter anderem zwei Jahre als Gleichstellungsbeauftragte des Studierendenparlaments und nach ihrem Ersten Staatsexamen als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig. 2008 promovierte sie mit summa cum laude zum Thema „Einheit aus Erkenntnis?“. Zurzeit befindet sie sich in ihrer Habilitationsphase. Ulrike Lembke hat sich auf die Bereiche Öffentliches Recht, Feministische Rechtswissenschaft sowie Frauen- und Gleichstellungspolitik spezialisiert und engagiert sich im Gewaltdiskurs. Sie hat 2006 ein grundlegendes Studienbuch zur „Feministischen Rechtswissenschaft“ herausgegeben. Veranstaltungen und Projekte zu den Themenfeldern „Gender, Queer Theory und Recht“ werden von ihr organisiert. Mit der Einrichtung der Gastprofessur setzt die Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Bielefeld nach innen wie nach außen ein deutliches Zeichen für die Verankerung von genderspezifischen Inhalten in Forschung und Lehre der Rechtswissenschaft. Die Professur soll den Studierenden die Bedeutung des Themenfeldes „Gender und Recht“ verdeutlichen, die Präsenz von Genderfragen in der rechtswissenschaftlichen Forschung erhöhen sowie Frauen in der Lehre sichtbarer machen. Innerhalb der Universität fügt sich diese Initiative der Fakultät in die Zielsetzung des Rektorats ein, Gleichstellungsfragen sowie Gender- und Diversity-Themen zu stärken.

Kontakt
<http://www.jura.uni-bielefeld.de/gender-gastprofessur/>

Dr. Birgitta Wrede ist Sprecherin der KEG für Deutschland

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

Die Arbeits- und Fachtagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien KEG 2011 fand im Kontext der Jahrestagung der Fachgesellschaft Gender Studies vom 20.–21. Januar 2011 in München statt. An diesem Treffen nahmen auch Mitglieder des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW teil. Auf dem Programm standen Fragen nach der Zusammenarbeit der KEG mit der kürzlich gegründeten Fachgesellschaft Gender Studies; die Situation der Gender-Studiengänge – Entwicklungen, Erfahrungen, Aufgaben – sowie der Austausch zu Überschneidungen der Arbeitsfelder Gleichstellung und Geschlechterforschung. Mit einer Podiumsdiskussion zum Thema „Umbau der Hochschulen – Gender (nur) als Ressource?“ fand die Überleitung zur Jahrestagung der FG Gender Studies statt. Die 10. Arbeitstagung der KEG wird voraussichtlich am 2. und 3. Februar 2012 wiederum im Zusammenhang mit der Jahrestagung der Fachgesellschaft Gender Studies an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg stattfinden. Neue Sprecherin der KEG ist für Deutschland Dr. Birgitta Wrede, Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF, Universität Bielefeld) und Mitglied des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.



Kontakt
 Dr. Birgitta Wrede
 Interdisziplinäres Zentrum
 für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) Universität
 Bielefeld
 Fon: 0521/106-4472/-4574
 (Sekretariat)
 Fax: 0521/ 106-2985
 PF 10 01 31
 33501 Bielefeld
birgitta.wrede@uni-bielefeld.de
 de

Lisa Mense hat ihre Promotion über subjektive Vorstellungen von Ernährung und Gesundheit abgeschlossen

Lisa Mense, Mitarbeiterin an der Universität Duisburg-Essen und Mitglied des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung, hat ihre Promotion an der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum abgeschlossen. Ihre Dissertation befasst sich mit den Themenfeldern Ernährung und Gesundheit aus einer soziologischen, subjektorientierten Perspektive. Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Diskurse um Gesundheit und Krankheit und insbesondere der Debatten um die Verantwortung jedes Einzelnen/jeder Einzelnen zur Gesunderhaltung werden die subjektiven Bedeutungen und Vorstellungen von Gesundheit und Ernährung im alltäglichen Ernährungshandeln von Beschäftigten in einer Kantine untersucht. Dabei stehen jedoch nicht ausschließlich die subjektiven Perspektiven im Vordergrund, sondern es wird ebenfalls gefragt, wie soziale Strukturierungsmerkmale wie Geschlecht, Alter, Bildungsgrad und Beruf das Ernährungshandeln formen.

Kontakt
 elisabeth.mense@uni-
 duisburg-essen.de

Die Studie ist unter dem Titel: „Hauptsache gesund? Subjektive Vorstellungen von Ernährung in der Kantine. Eine empirische Fallstudie“ in der Hochschulschriften-Datenbank der Bibliothek der Ruhr-Universität Bochum elektronisch veröffentlicht, siehe <http://www-brs.ub.ruhr-uni-bochum.de/netahtml/HSS/Diss/MenseElisabeth/diss.pdf>

Nicole Justen hat ihre Promotion zum Thema „Erwachsenenbildung in biographischer Perspektive. Lebensgeschichten – Bildungsmotive – Lernprozesse“ abgeschlossen

Nicole Justen, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Duisburg-Essen und Mitglied des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung, hat ihre Promotion an der Fakultät für Bildungswissenschaften der Universität Duisburg-Essen abgeschlossen. Ihre Dissertation befasst sich mit dem Themenkomplex des biographischen Lernens in der Erwachsenenbildung aus einer bildungswissenschaftlichen, subjektorientierten Perspektive. Die Autorin widmet sich der Frage, welche Bedeutung die Teilnahme an autobiographischen Schreibwerkstätten für die Lebensführung und den Bildungsprozess der Teilnehmenden haben kann und welche Lernprozesse sich vollziehen. Es wird untersucht, welcher Zusammenhang zwischen Lebensgeschichten, Bildungsmotiven und Lernprozessen besteht. Teilnehmerinnen autobiographischer Schreibwerkstätten an Volkshochschulen wurden mittels biographisch-narrativer Interviews dazu befragt. Es wird ein Beitrag zum Verständnis der möglichen Bedeutungshorizonte geliefert, um damit der Ausdifferenzierung, Systematisierung und Professionalisierung biographieorientierter Erwachsenenbildungsarbeit zu dienen. Die Studie ist unter dem Titel: „Erwachsenenbildung in biographischer Perspektive. Lebensgeschichten – Bildungsmotive – Lernprozesse“ im Verlag Barbara Budrich erschienen (2011).

Kontakt
 nicole.justen@uni-due.de

Prof. Dr. Mechtild Oechsle zum 60.: Festkolloquium „Arbeit an den Schnittstellen“

Aus Anlass des 60. Geburtstags der Netzwerkprofessorin fand am 20.5.2011 ein Festkolloquium zu dem Thema „Arbeit an den Schnittstellen“ an der Universität Bielefeld statt, das vom Gleichstellungsbüro der Universität Bielefeld unterstützt wurde. Das Thema steht symbolisch für die wissenschaftliche Arbeit von Prof. Dr. Mechtild Oechsle, deren Forschungsthemen sich mit unterschiedlichen Schnittstellen – Familie und Beruf ebenso wie Studium und Beruf – und mit Entgrenzungen, v.a. von Arbeit und (Privat-)Leben, beschäftigen. Dabei überwindet Mechtild Oechsle in Forschung und Lehre auch fachliche Grenzen. Gerade in der Geschlechterforschung arbeitet sie immer wieder an Themen, die sich an der Schnittstelle unterschiedlicher Disziplinen befinden – ganz aktuell mit dem Schwerpunkt Väterlichkeit und Väter in Organisationen.

Nach der Begrüßung durch Annette von Alemann (Organisationsteam) folgten Grußworte von Prof. Dr. Veronika Tacke (Dekanin der Fakultät für Soziologie), Prof. Dr. Martin Diewald (Fakultät für Soziologie), Dr. Uschi Baaken (Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld), Barbara Budrich (Verlag Barbara Budrich) und Prof. Dr. Katharina Gröning (Vorstand des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) der Universität Bielefeld). Danach wurden schriftliche Grußworte von Kolleginnen und Kollegen vorgelesen, die nicht zum Festkolloquium kommen konnten, u. a. von Prof. Arlie Hochschild, Ph.D. (University of California, Berkeley) und Dr. Beate Kortendiek (Universität Duisburg-Essen), die auch herzliche Glückwünsche im Namen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW aussprach. Es folgten einige Anmerkungen von Annette von Alemann (Universität Bielefeld) zum Titel des Festkolloquiums.

Nach einer Kaffeepause stellten wissenschaftliche WeggefährtInnen wichtige Forschungsthemen und Projekte von Prof. Dr. Mechtild Oechsle vor. Der Germanist Prof. Dr. Walter Erhart (Universität Bielefeld) referierte in seinem Vortrag „Die Soziologin. Erfahrungen eines Neu-Bielefelders“ über gemeinsame Arbeiten in der Väterforschung, Dr. Karin Jurczyk (Deutsches Jugendinstitut München) über „Berufs- und Privatleben.“



Sinn und Unsinn von Grenzziehungen“. Gudrun Hessler (Universität Bielefeld) stellte in ihrem Vortrag „Berufsorientierung im Studium und das Verhältnis von Studium und Beruf“ vor. Vom „Engagement in der Profession und Generationendifferenz: Die Bedeutung von Vorbildern auf dem Weg zur Professur“ handelte der Vortrag von Netzwerkprofessorin Dr. Birgit Riegraf (Universität Paderborn). Susan Banihaschemi und Dr. des. Karen Wagels (Universität Bielefeld) stellten den von Prof. Dr. Mechtild Oechsle mit gegründeten Studiengang „Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“ vor, und Prof. Dr. Birgit Geissler (Universität Bielefeld) referierte über „Lebensplanung – die Karriere eines Begriffs“. Den Abschluss machte die Netzwerkprofessorin Dr. Sigrid Metz-Göckel (Technische Universität Dortmund) mit ihrem Beitrag über den „Statuswechsel von der Habilitandin zur Professorin im ersten Graduiertenkolleg der Frauenforschung“. Das Festkolloquium ging in eine gelungene Feier über.

Kontakt
Mechtild.oechsle@uni-
bielefeld.de

Studienprofessorin i. R. Maria Kassel zum 80. Geburtstag geehrt

Im Januar 2011 wurde Studienprofessorin i. R. Maria Kassel 80 Jahre alt. Sie war 1964 die erste Professorin an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Die Rektorin der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, Prof. Ursula Nelles, ehemalige Schülerin von Frau



Von links nach rechts: Prof. Dr. Klaus Müller (Dekan der Katholisch-Theologischen Fakultät), Prof. Maria Kassel, Rektorin Prof. Dr. Ursula Nelles, Prof. Dr. Marie-Theres Wacker (Leiterin der Arbeitsstelle Feministische Theologie und Genderforschung). Quelle: Uni Münster

Kassel, war eine der Gratulantinnen bei der Geburtstagsfeier am 22.1.2011. Die Feier wurde u. a. von der Arbeitsstelle feministische Theologie und Genderforschung (Leitung: Prof. Dr. Marie-Theres Wacker) ausgerichtet, ebenso wie die Verleihung des Maria Kassel-Preises, den die Universität Münster das nächste Mal am 27. Mai 2011 vergibt. Mehr Informationen unter: www.uni-muenster.de/FB2/tff/

Kontakt
Dr. Aurica Nutt
Wissenschaftliche Assistentin
Arbeitsstelle Feministische
Theologie und Genderfor-
schung
Katholisch-Theologische
Fakultät (FB 02)
Westfälische Wilhelms-Univer-
sität Münster
Hüfferstr. 27
48149 Münster
Tel.: (0251) 8330047

Kurznachrichten

Gender-Kongress des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung: Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen – Erfordernisse und Empfehlungen

22. September 2011/10:00–19:00 Uhr in Düsseldorf

Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung veranstaltet am Donnerstag, den 22. September 2011, einen Gender-Kongress in Düsseldorf. Im Rahmen des Kongresses sollen Erfordernisse und Empfehlungen zum Thema erarbeitet werden. Die Daten und Analysen des Gender-Reports 2010 zeigen deutlich, dass es weiterer erheblicher Anstrengungen bedarf, die Gleichstellung von Frau und Mann an nordrhein-westfälischen Hochschulen gezielt zu fördern. Insbesondere der Anteil von Frauen in den Führungspositionen und bei den Professuren ist noch weit von einer geschlechterparitätischen und damit geschlechtergerechten Hochschule entfernt. Ein nicht unerheblicher Teil der Universitäten und Fachhochschulen positioniert sich zu Gleichstellungsfragen. Dabei stehen unterschiedliche Konzepte nebeneinander – von der Frauenförderung über die Gleichstellung von Männern und Frauen und Gender Mainstreaming bis hin zum Diversity Management. Ziel des Kongresses ist es, sich durch Fachvorträge und in inhaltlich variierenden Workshops über die Inhalte und Bedeutungen der unterschiedlichen Konzepte zu verständigen und Strategien zur Frauenförderung an den Hochschulen zu entwickeln – entsprechend dem im Gender-Report festgestellten Bedarf. Der Gender-Kongress des MIWF richtet sich somit an Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, WissenschaftlerInnen und VertreterInnen der Politik. Der Kongress wird vorbereitet durch die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

Kontakt

Dr. Nicole Justen
Tel: 0201/183-4617
nicole.justen@uni-due.de
Dipl. Päd. Babette Berkels
Tel.: 0201/183-2169
babette.berkels@uni-due.de

Gender & Art: Selbstbilder und Selbstkonzepte in den Künsten und 25 Jahre Netzwerk

Jahrestagung Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 11. November 2011, Universität Paderborn

Im Fokus der Tagung stehen Selbstbilder und Selbstkonzepte, die sich mit künstlerischer Arbeit (Musik, Bildende Kunst, Malerei) verbinden und die unter dem Einfluss von Gender bzw. in der Auseinandersetzung mit diesen entworfen und modelliert werden. Vorstellungen von Künstlertum geben Aufschluss sowohl über Geschlechtervorstellungen als auch über Kunstbegriffe. In den Beiträgen soll nach gegenderten Selbstbildern gefragt werden, wie sie in autobiografischen Äußerungen, vor allem aber in künstlerischen Handlungen und deren Produkten zum Ausdruck kommen. Die Tagung, mit der zugleich das 25-jährige Bestehen des Netzwerks begangen werden soll, findet an der Universität Paderborn am 11.11.2011 statt. Die Ergebnisse werden in einem Schwerpunktheft GENDER veröffentlicht.

Kontakt

kortendiek@netzwerk-frauen-
forschung.de

Gender and Science Database: Neue europäische Forschungsdatenbank online

Im Rahmen des siebten Forschungsrahmenprogramms der EU wurde das Projekt Meta-analysis of gender and science research unter der Leitung von Maria Caprile vom CIREM (Centre d'Initiatives i Recerques Europees a la Mediterrània) gefördert. Es handelte sich bei diesem Forschungsprojekt um eine Metaanalyse zu Genderforschung und Wissenschaftsforschung. Die Schwerpunkte des Projekts bezogen sich auf die horizontale und vertikale Geschlechtersegregation in Wissenschaftskarrieren sowie Ursachen und Effekte der Segregationen. Von besonderem Interesse für Forscherinnen und Forscher dürfte die aus dem Projekt hervorgegangene und unter dem Link www.genderandscience.org/web/gsd_present.php verfügbare Datenbank GSD (Gender and Science Database) sein. Sie umfasst 4.500 Einträge wissenschaftlicher Literatur aus allen 27 EU-Mitgliedsstaaten und den sechs assoziierten Ländern der EU aus dem Zeitraum 1980–2008. Neben den üblichen Suchfunktionen von Literaturdatenbanken bietet die GSD auch ein Tool, mit dem einige statistische Übersichten über die verfügbare Literatur möglich sind, bspw. eine Auswertung nach Themenfeld und Jahr. Die GSD stellt eine interessante Bereicherung für den europäischen Forschungsraum im Kontext der Gender Studies sowie der Wissenschafts- und Hochschulforschung dar.

Kontakt

Jennifer.jaeckel@uni-due.de

100 Jahre Internationaler Frauentag 2011

Höchste Zeit für eine Frauenquote in der Wissenschaft – weitere Geduld zahlt sich nicht aus

Die Frauenquote ist eine große Chance, dem Ziel der Geschlechterparität auf allen Stufen des Wissenschaftssystems schneller näher zu kommen als bisher. Die Forderung nach einer verbindlichen Quotierung des Frauenanteils besteht bereits seit den 1970er Jahren, als Frauen vermehrt in die Wissenschaft strömten und sich zu organisieren begannen, z. B. im Arbeitskreis der Wissenschaftlerinnen von NRW sowie im Netzwerk Frauenforschung. Die Quote ist ein weiterer Schritt in Richtung Gleichberechtigung, doch kann sie nur begleitend wirken. Gleichstellungspolitisches Engagement kann und soll sie nicht ersetzen.

10 Punkte für die Quote:

1. Verfassungsauftrag umsetzen – Demokratiedefizit abbauen

Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist Verfassungsauftrag. Art. 3 des Grundgesetzes sieht in seiner Ergänzung nach der Wiedervereinigung die aktive Herstellung der Gleichberechtigung vor. Dies gilt auch für die Wissenschaft. Art. 5 GG garantiert die Freiheit von Forschung und Lehre. Bisher genießen Frauen nicht die gleiche Freiheit von Forschung und Lehre, da sie überwiegend in abhängigen Verhältnissen wissenschaftlich tätig sind. Infolgedessen bestehen für Frauen keine ausreichenden Partizipationsmöglichkeiten bei der Gestaltung der Wissenschaftsentwicklung. Die Frauenquote in der Wissenschaft würde helfen, den Verfassungsauftrag umzusetzen.

2. Die Quote als Instrument zum Abbau systembedingter Barrieren für wissenschaftliche Karrieren von Frauen

Die Quote ist ein zusätzliches Instrument gleichstellungspolitischer Maßnahmen, um die Ausgrenzung von Frauen aus der wissenschaftlichen Personalrekrutierung zu verhindern. Sie ist erforderlich als Maßnahme

- gegen die überkommene asymmetrische Geschlechterkultur an den Hochschulen,
- gegen die informellen männerzentrierten Netzwerke,
- gegen die geringe Kinder- und Familienfreundlichkeit der Hochschulen,
- gegen die vertikale und horizontale Segregation der Geschlechter.¹

3. Voraussetzungen für die Frauenquote – hohe Zahl an qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Voraussetzung zur Umsetzung einer Frauenquote in der Wissenschaft ist erreicht. Denn der bundesweite Anteil der Frauen bei den Studienabschlüssen beträgt seit Längerem etwa 50 %, bei den Promotionen über 40 % und bei den Habilitationen knapp 30 %. Deutlich hinterher hinkt der Frauenanteil bei den Professuren, hier ist die 20%-Hürde noch nicht genommen. Das Potenzial an hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen bietet jetzt die historische Chance, eine Frauenquote in Hochschule und Wissenschaft einzuführen und konsequent umzusetzen.

4. Die aktuelle Emeritierungswelle ist ein günstiger Zeitpunkt für die Einführung der Frauenquote

Die aktuelle Emeritierungswelle ist Anlass und Chance zugleich, hier einzuhaken und mit der Einführung einer Frauenquote rasch zu handeln. So kann über die „Verjüngung“ des Systems Hochschule diese historisch einmalige Chance genutzt werden, einen gleichstellungspolitischen Wandel und – über eine starke Beteiligung von Frauen – eine langfristige Veränderung der Organisation Hochschule zu bewirken.

5. Mehr Geduld zahlt sich nicht aus

Die wichtigen und zahlreichen gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Programme in Hochschulen und Wissenschaften haben bisher nicht den erhofften durchschlagenden Erfolg gebracht. Angesichts des rasant steigenden Qualifikationsniveaus der (jungen) Frauen sind die Fortschritte ihrer wissenschaftlichen Beteiligung an den Spitzenpositionen zu gering. Bleiben die Steigerungsraten bei den Professuren weiterhin so minimal, ist die Geschlechterparität erst in 50 Jahren erreicht. Dieses Schnecken-tempo der wissenschaftlichen Integration ist nicht weiter hinzunehmen. Hier muss das Tempo aktiv durch die Einführung einer Frauenquote im Zuge der Emeritierungswelle deutlich beschleunigt werden.

6. Das Kaskaden-Modell für die Wissenschaften – die 50%-Quote für die Leitungsgremien in den Hochschulorganisationen

Die Beteiligung von Frauen ist in den einzelnen Wissenschaftsdisziplinen sehr unterschiedlich. Daher ist eine differenzierte Quotierung angemessen. Diese orientiert sich am Frauenanteil in der vorausgehenden

¹ Horizontal: Aufgrund bestehender und sich immer wieder perpetuierender Rollenzuschreibungen der Geschlechter gibt es immer noch typische Männer- und Frauenfächer (z. B. die männlich dominierten MINT-Fächer versus die Überzahl von Frauen im Lehr- amtsbereich). Diese ungleiche Beteiligung ist aufseiten der Männer noch stärker ausgeprägt, da sie ebenfalls in vielen Studiengängen inzwischen eine Minderheit darstellen. Vertikal: Wo gesteuert wird und wo die Macht ist, sind kaum Frauen. Frauen sind zwar gleich qualifiziert, aber an der Wissenschaft nicht gleich beteiligt. Die Frauenquotierung ist daher verfassungsgebunden.

Qualifikationsstufe und entspricht dem Kaskaden-Modell, das auch von der Deutschen Forschungsgemeinschaft in ihren gleichstellungsorientierten Forschungsstandards angewandt wird.

In den Hochschulleitungen und -verwaltungen, einschließlich der Hochschulräte, ist eine Frauenquote von 50 % zu erreichen. Beide Quotierungen – Kaskaden-Quote und 50%-Quote – sollten bundesweit empfohlen und durch die Länderparlamente verpflichtend gemacht werden.

7. Wachsende Akzeptanz einer Frauenquotierung in der Wissenschaft nutzen

Mit Nachdruck mehren sich in den Wissenschaftsorganisationen die Stimmen, die im Interesse der Wissenschaftsentwicklung die Potenziale von Frauen für die wissenschaftlichen Spitzenpositionen gewinnen wollen.² Die Befürwortung einer Frauen-Quotierung nimmt auch bei den Repräsentanten der Wissenschaftsorganisationen zu. So treten beispielsweise der Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, Professor Rietschel, und der frühere DFG-Präsident Professor Winnacker dafür ein. Letzterer hat die Hochschulen aufgefordert, die Berufung junger exzellenter Wissenschaftlerinnen zu fördern. Auch der Deutsche Akademikerinnen Bund e. V. (DAB) hält eine Frauenquote für ‚unumgänglich‘.

8. Frauen als Ressource – Erneuerung der wissenschaftlichen Disziplinen durch Diversität ihres Personals

Der Mangel an Spitzenkräften in der Wissenschaft ist eine Sache der Definition und des Wollens: Spitzenkräfte werden ‚gemacht‘ und sie lernen ‚on the job‘, auch die neuen Personengruppen wie Frauen und Migrant/inn/en. Professorinnen können in ihren vielfältigen Lebensformen als Modell wirken. Schon jetzt ziehen sie weitere Nachwuchswissenschaftlerinnen in bisher weitgehend frauenfreie Wissenschaftsbereiche nach und tragen somit zur personellen Diversität in der Wissenschaft bei. Wissenschaftlerinnen liefern (als Mütter) auch Reformimpulse für eine kinder- und familienfreundliche Hochschulentwicklung und eine menschenfreundliche Arbeitskultur.

9. Nutzen der Quotierung – Ausbildung der nächsten Generation

Wenn die Hochschulen weiterhin in zu hohem Maße auf die Kompetenz von Frauen verzichten, fehlen ihnen nicht nur exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen, sondern auch Rollenmodelle für die nachfolgenden Generationen. Hochschulen sind Ausbildungsstätten für einen großen und äußerst relevanten Teil der Gesellschaft, die zur Hälfte aus Frauen besteht. Als Motor für die Innovationen in einer Gesellschaft können und müssen sie dieses Potenzial nutzen und Frauen an der Ausbildung der nächsten Generation von Hochschulabsolvent/inn/en und Wissenschaftler/inn/en maßgeblich beteiligen. Eine aktive Suche nach potenziellen Bewerberinnen für die Spitzenpositionen kann mehr Transparenz und den Abbau von informellen Ausschließungsmechanismen schaffen.

10. Die Quotierung verlangt und fördert die Auflösung der traditionellen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern

Die Frauenquote wird nicht zu verwirklichen sein, wenn nicht auch die überkommene Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern abgebaut wird. Dies ist sogar die wichtigste Voraussetzung, damit an den Hochschulen für Frauen und Männer die Vereinbarkeit eines Zusammenlebens mit Kindern möglich wird. Selbstverständlich betrifft dies nur diejenigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Kinder haben möchten, aber dadurch nicht benachteiligt werden wollen und dürfen.

Qualitätsgewinn durch größere Vielfalt oder Ausbruch aus der Männerquote.

Verabschiedet vom Beirat Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW zum Internationalen Frauentag 2011: Prof'in em. Dr. Ruth Becker, TU Dortmund; Prof'in Dr. Uta Brandes, FH Köln; Prof'in Dr. Rebecca Grotjahn, Universität Paderborn; Dr. Beate Kortendiek, Universität Duisburg-Essen; Prof'in Dr. Carmen Leicht-Scholten, RWTH Aachen (aktuell TU Berlin); Dr. Diana Lengersdorf, TU Dortmund; Prof'in Dr. Ilse Lenz, Ruhr-Universität Bochum; Prof'in Dr. Sigrid Metz-Göckel, TU Dortmund; Prof'in Dr. Katja Sabisch, Ruhr-Universität Bochum; Prof'in Dr. Felizitas Sagebiel, Universität Wuppertal; Prof'in Dr. Ulrike Schildmann, TU Dortmund; Prof'in Dr. Anne Schlüter, Universität Duisburg-Essen.

2 Vgl. „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ von Deutsche Forschungsgemeinschaft, Fraunhofer Gesellschaft, Leibniz-Gemeinschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Hochschulrektorenkonferenz, Max-Planck-Gesellschaft, Wissenschaftsrat, Köln 2007.

Gender-Forschung NRW – neue Projekte

Theresa Hoppe, Ulrike Tischer

Frauen in der Berufsfeuerwehr – Entwicklung einer geschlechtergerechten physischen Eignungsfeststellung

Laut Arbeitsgruppe „Frauen in der Feuerwehr“ des Deutschen Städtetags liegt der Anteil der Frauen in der Berufsfeuerwehr derzeit bundesweit bei unter einem Prozent¹. Die physische Eignungsfeststellung, die von den Feuerwehren als ein Kriterium zur Auswahl des zukünftigen Personals für den mittleren Dienst eingesetzt wird, wurde von der Arbeitsgruppe als ein wesentlicher Grund für diesen geringen Anteil ausgemacht. Sowohl die abgeprüften sportlichen Disziplinen als auch die zum Bestehen des Tests verlangten Leistungen sind dabei sehr heterogen. In vielen Fällen sind sie dabei so gestaltet, dass ein Bestehen der Eignungsfeststellung auch für gut trainierte Frauen kaum möglich ist. Andererseits zeigen die Erfahrungen von Feuerwehrfrauen im Dienst, dass sie sehr wohl in der Lage sind, die hohen körperlichen Herausforderungen des Berufs bei entsprechender Motivation und Trainingstätigkeit zu bewältigen.

Um den Frauenanteil in der Feuerwehr langfristig zu steigern, hat der Deutsche Städtetag daher eine interdisziplinäre Forschungsgruppe an der Deutschen Sporthochschule Köln beauftragt, die bisher angewandten physischen Eignungsfeststellungen auf ihre Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und ein einheitliches geschlechtergerechtes Testverfahren neu zu konzipieren. In dem Forschungsprojekt arbeiten WissenschaftlerInnen aus den Fachgebieten der Trainingswissenschaften, der Sportmedizin, der Sportsoziologie (Geschlechterforschung) sowie den Bewegungs- und Neurowissenschaften zusammen. Darüber hinaus ist das Interdisziplinäre Genderkompetenzzentrum in den Sportwissenschaften (IGIS) in beratender Funktion beteiligt.

Ziel des Projektes ist es, eine praxisorientierte physische Eignungsfeststellung zu entwickeln, die geschlechterspezifische Differenzen berücksichtigt und unnötige Zutrittsbarrieren für Frauen ausräumt, ohne eine umfassende Einsatzfähigkeit der zukünftigen Feuerwehrleute zu gefährden. Aus diesem Grund erfolgt die Entwicklung einer optimierten physischen Eignungsfeststellung durch eine enge Orientierung am Berufsalltag. Darüber hinaus soll das Testverfahren die Möglichkeit bieten, bundesweit einheitliche Kriterien für die physische Eignungsfeststellung für den Ausbildungsberuf des Feuerwehrmanns/der Feuerwehrfrau zu schaffen.

In einem ersten Schritt ermittelte die interdisziplinäre Forschungsgruppe der Deutschen Sporthochschule Köln dazu die berufsfeldspezifischen Anforderungsprofile und die bestehenden Testanforderungen der Berufsfeuerwehren in ganz Deutschland. Die Analyse erfolgt dabei über eine Vollerhebung der eingesetzten Testverfahren, Hospitationen bei Eignungsfeststellungen, Expertenbefragung von Führungskräften und Beobachtungen im Berufsalltag. Im zweiten Schritt erfolgt auf Basis der Analyseerkenntnisse die Entwicklung eines zweistufigen Tests, der eine geschlechtsspezifische Leistungsdiagnostik sowie einen berufsfeldspezifischen physischen geschlechtsneutralen Eignungstest beinhalten soll. Dabei muss sichergestellt werden, dass das Testverfahren gleichwertige Anforderungen und Bewertungskriterien an Frauen und Männer stellt und die einzelnen Elemente der Eignungsfeststellung und ihre Funktionen klar definiert sind.

In einem abschließenden Schritt soll schließlich über die Durchführung von Pilotstudien (Standort Köln sowie andere ausgewählte Partnerstädte) eine Evaluation der entwickelten Testverfahren stattfinden, um eine reibungslose Umsetzbarkeit zu gewährleisten und eine eventuelle Modifikation der leistungs- und berufsfeldspezifischen Tests vornehmen zu können. Das Projekt läuft bis Ende April 2011.

Zur Testimplementierung werden genaue Rahmenbedingungen festgelegt und Schulungen zur Durchführung der Eignungsfeststellung ausgerichtet. Weiterhin sollen als Hilfestellung für Bewerberinnen und Bewerber spezifische Vorbereitungsmaßnahmen entwickelt und angeboten werden, welche ebenfalls zur Geschlechtergerechtigkeit beitragen und die oben genannte Zielsetzung unterstützen.

¹ http://www.netzwerk-feuerwehrfrauen.com/resources/bericht_-_frauen_in_der_feuerwehr.pdf

Kontakt und Information
 Ilona Gerling
 Deutsche Sporthochschule Köln
 Institut für Bewegungs- und
 Neurowissenschaften
 Tel: +49 (0) 221 4982 4170
 gerling@dshs-koeln.de

Sigrid Metz-Göckel et al.

Neues Forschungsprojekt untersucht den ‚verlorenen‘ Nachwuchs an den Universitäten

„Mobilität und Drop-out des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (Kurzform: Mobile Drop-outs)

Für die weitere Entwicklung der Wissensgesellschaft sind die Wissenschaftler/innen, die an den Universitäten in der Forschung und in der Ausbildung der nächsten Generation beteiligt sind, eine wichtige Personalressource. Weniger als ein Drittel aller jungen Wissenschaftler/innen verbringt allerdings ihr gesamtes Berufsleben in der Wissenschaft. Für mehr als zwei Drittel ist dies nur eine Passage in ihrem Berufsverlauf, den sie in anderen Institutionen weiter oder auf andere Weise verfolgen. Über dieses Potenzial, das die Universitäten wieder verlässt, gibt es bislang wenig präzise und schon gar keine geschlechterdifferenzierenden Informationen.

Das Forschungsprojekt „Mobile Drop-outs“ untersucht den nachuniversitären beruflichen Lebensweg aus der Perspektive der Fakultäten, die (junge) Wissenschaftler/innen aufgeben bzw. verlieren, und aus der Perspektive der Personen, die (freiwillig oder gezwungenermaßen) ausgeschieden sind. Es handelt sich um eine organisations- und geschlechtertheoretisch ausgerichtete Analyse der Universität als Karriere- und Selektionsinstitution.

Die *institutionelle Perspektive* wird auf der Datenbasis der ausgeschiedenen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von ausgewählten Universitäten analysiert (wer steigt wann auf welcher Vertragsbasis aus?). Die persönliche Perspektive wird anhand von Befragungen und Interviews mit Ausgestiegenen untersucht. Von besonderem Interesse sind jene Personen, die ihre Ambitionen einer Wissenschaftskarriere aufgegeben haben und einer außerhochschulischen Beschäftigung den Vorzug gaben – und damit im engeren Sinn als ‚verlorener wissenschaftlicher Nachwuchs‘ zu fassen sind. Es ist davon auszugehen, dass die Gründe für den Ausstieg (ob mit oder ohne Promotion) nicht nur in den Individuen selbst zu suchen sind, sondern auch systemimmanent mit den Beschäftigungs- und Karrierebedingungen an den Universitäten zusammenhängen. Eine Annahme ist, dass hier (verdeckte) Selektionsmechanismen wirken, die vor allem qualifizierte und motivierte Frauen mit anderen Lebensentwürfen ausgrenzen und so als Potenzial der Wissenschaft verloren gehen. Forschungsleitende Fragestellungen des Projekts sind daher:

- Wie verlaufen die Selektionsprozesse des wissenschaftlichen Nachwuchses?

- Wer steigt mit welchem Qualifikationsgrad aus und warum?
- Und wie verlaufen die weiteren beruflichen Karrieren dieser ‚Hochschulaussteiger/innen‘?

Es handelt sich um eine Mobilitäts- und Berufsverlaufsanalyse von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, die entweder ihre Promotion abgebrochen und/oder kurz nach der Promotion die Hochschule als Beschäftigungsort verlassen haben. Untersucht werden Prozesse der Fremd- und Selbstselektion, der Integration und Desintegration ins Wissenschaftssystem sowie subjektive Bildungsrenditen und vor allem, wie diese mit sozialen Herkunftsfaktoren, der Geschlechtszugehörigkeit und den wissenschaftlichen Fachkulturen korrelieren.

Auf Basis der Hochschulpersonalstatistik und der Personaldaten von 18 Universitäten werden alle wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, die in 2009 ausgeschieden sind, statistisch erfasst. In Kooperation mit den Universitäten wird eine Online-Befragung durchgeführt und eine Auswahl persönlich interviewt, um Zusammenhänge zwischen den Beschäftigungsbedingungen und dem Promotionerfolg sowie den Abbrüchen, Ausstiegen, Wechseln und Lebensplanungen (z. B. Partnerschaftskonstellationen und Kinder/-wunsch) zu eruieren. Verglichen werden ‚Ausgeschiedene‘ aus den MINT- sowie den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern. Anhand von externen Expertisen wird auch ein internationaler Vergleich mit den Hochschulsystemen in den USA, Frankreich und England erfolgen. Die konkreten Karrierewege außerhalb der Universität in anderen Berufsfeldern werden recherchiert, um zu erfahren, welche Alternativen sich für die jungen Wissenschaftler/innen eröffnen bzw. von ihnen bevorzugt werden. Das Projekt schließt an die BMBF-geförderte Studie „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland“ (Sigrid Metz-Göckel/Kirsten Heusgen/Christina Möller/Dr. Ramona Schürmann/Petra Selent) an (vgl. Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010 sowie Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michelis 2009).

Es hat eine Laufzeit vom 01.05.2010–30.04.2013 und wird am Hochschuldidaktischen Zentrum der TU Dortmund unter der Leitung von Prof’in Dr. Sigrid Metz-Göckel durchgeführt. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sind Petra Selent, Dr. Ramona Schürmann, Dr. Dorothee Koch, Kirsten Heusgen

und Christina Möller. Die Finanzierung erfolgt über das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in der Bekanntmachung „Frauen an die Spitze“ im Rahmen des Förderbereichs „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ und des Europäischen Sozialfonds.

Literaturhinweise

Sigrid Metz-Göckel/Petra Selent/Ramona Schürmann (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftler/innen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung, H. 1 2010, S. 8-34

Sigrid Metz-Göckel/Christina Möller/Nicole Auferkorte-Michaelis (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Verlag Barbara Budrich, Opladen

Kontakt und Information
Projekt ‚Mobile Drop-Outs‘
Hochschuldidaktisches
Zentrum
TU Dortmund
Martin-Schmeißer-Weg 13
44227 Dortmund

Ansprechpartnerinnen
Petra Selent
Tel.: 0231/755-2995
petra.selent@tu-dortmund.de

Dr. Dorothee Koch
Tel.: 0231/755-5277
dorothee.koch@tu-dortmund.de

Felizitas Sagebiel, Ulla Hendrix, Christine T. Schrettenbrunner, Uta von Winterfeld

Spitzenfrauen in technischen und umweltbezogenen Berufen – überwiegen die Potenziale oder Barrieren?

Die Karrieren von Frauen in Führungspositionen sind in den letzten Jahren in den Blickpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit gerückt. „Frauen an der Spitze“ und das, was sie bewirken können, wenn sie dort angekommen sind, stehen im Fokus dieses Forschungsprojektes, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds von April 2009 bis März 2012 gefördert wird. Das Ziel dieser Untersuchung ist es, Gestaltungspotenziale im Hinblick auf Technik und Nachhaltigkeit sowie den Einfluss von Führungsfrauen auf die Organisationskultur auszuloten, aber auch die Hindernisse, auf die sie stoßen, in den Blick zu nehmen. Das Kooperationsprojekt gliedert sich in zwei Teilprojekte.

Mit Spitzenfrauen und -männern in technischen Berufen befasst sich das Teilprojekt 1: Frauen und Organisationskultur¹ an der Bergischen Universität Wuppertal. Mit Macht und Veränderungspotenzialen im Bereich Nachhaltigkeit und nachhaltiger Entwicklung befasst sich Teilprojekt 2: Frauen und Macht – Frauen an der Spitze von Umweltberufen² am Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie. Mit 56 Naturwissenschaftler/innen und Ingenieur/innen (Frauen und Männern), die als Führungskräfte in den Berufsfeldern Umwelt und Technik arbeiten, und 16 Schlüsselpersonen aus der Personalentwicklung, der Gleichstellungsstelle oder der Diversity-Abteilung wurden leitfadengestützte qualitative Interviews durchgeführt. Dabei wird der Status „Führungskraft“ definiert als Position mit umfassenden Führungsaufgaben wie beispielsweise Geschäftsführer/innen, Betriebsleiter/innen, Abteilungsleiter/innen, Professor/innen. Die untersuchten acht Organisationen sind je zwei Unternehmen, Forschungsinstitute, Universitäten

und politische Institutionen. Ein wichtiges Auswahlkriterium war die ausreichende Präsenz von Frauen in technischen Berufen bzw. Bereichen, die gleichzeitig in Führungspositionen tätig sind. Dazu kamen 16 nach Frauen und Männern getrennte Fokusgruppendifkussionen. Außerdem wurde die Website jeder untersuchten Organisation mit einem Kriterienraster analysiert.

In den Interviews mit Führungskräften ging es zum einen um Arbeitsinhalte, wobei es in den untersuchten Berufsfeldern schwerpunktmäßig um Nachhaltigkeit und Technik ging. Die Interview-Fragen beziehen sich auf die Expertin oder den Experten als Subjekte, als Personen, die eine eigene Geschichte und Entwicklung haben. Insofern haben die Interviews ein narratives und biographisches Element, damit Schilderungen zu fachlichen Entwicklungen und Sachverhalten auf Personen bezogen sind und von diesen getragen werden. Den Fragen zur Vergangenheit und zur persönlichen Entwicklung liegt die Annahme zugrunde, dass sich Inhalte in den Bereichen Umwelt und Nachhaltigkeit verändern, das heißt, hier wurden Prozesse und Entwicklungen von Debatten reflektiert. Die Erfahrungen mit der Fachkultur (z. B. in den Ingenieurwissenschaften) und der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern im Fachgebiet wurden thematisiert. Zum anderen wurde die Möglichkeit von Führungsfrauen, die Organisationskultur zu verändern, ausgelotet. Wie definieren und gestalten Führungsfrauen ihre Macht, welchen persönlichen Führungsstil verwirklichen sie, welche Art von Teamarbeit und welche Entscheidungspraktiken bevorzugen sie? Welche Bedeutung haben Personalentwicklung und Nachwuchsförderung? Was sind die Kriterien für die

¹ Das Teilprojekt an der Bergischen Universität wird unter der Leitung von Prof. Dr. Felizitas Sagebiel von Ulla Hendrix und Christine T. Schrettenbrunner bearbeitet.

² Das Teilprojekt am Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie wird von PD Dr. Uta von Winterfeld geleitet und von ihr und Selly Wane bearbeitet.

Bewertung von Leistung, die Erwartungen an Verfügbarkeit und Präsenz, welche Arbeitszeitmodelle werden genutzt, auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Wie sind die Möglichkeiten und Grenzen von Netzwerken für Frauen beschaffen, wie die alltäglichen Rituale des Netzwerkens, die Ausschluss-Erfahrungen von Frauen, aber auch mögliche Unterstützungskonstellationen geprägt? Die abschließenden Fragen thematisieren die Einschätzung der Veränderungspotenziale von Frauen, die eigene Haltung zu Macht und schließlich eine persönliche Bilanz zu bisherigen Erfolgen und Misserfolgen. Die Vertreter/innen der Personalabteilung und Gleichstellungs- bzw. Diversity-Beauftragte beantworteten Fragen nach der Personalentwicklung und Nachwuchsförderung, nach Weiterbildung sowie zu speziellen Gleichstellungs-Maßnahmen in der Organisation (z. B. Mentoring-Programmen).

Fokusgruppendifkussionen wurden als eine Möglichkeit genutzt, kontroverse Meinungen und verdeckte Elemente der Arbeits- und Organisationskultur zu erheben. In jeder der acht untersuchten Organisationen äußerten sich Führungskräfte (jeweils getrennt nach Frauen und Männern) zu Fragen über Machtstrukturen und Führungsstile, Arbeitszeit-Arrangements, zur Arbeitsatmosphäre und zum Einfluss von Führungskräften auf diese Aspekte der Organisationskultur. Sie diskutierten über Netzwerke, Genderbewusstsein und Erfahrungen mit Diversity- und Gender-Mainstreaming-Programmen.

Die inhaltlichen und auf die Bildsprache bezogenen *Websiteanalysen* geben einen Einblick in die formelle, nach außen dargestellte geschlechtliche Macht- und Organisationskultur der untersuchten Organisationen. Sie reflektieren Informationen für Frauen über berufliche Voraussetzungen und Karrieremöglichkeiten, über Mentoring, Netzwerke, Kinderbetreuungsangebote, Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, Stellungnahmen zur Work-Life-Balance und explizite Programme zu Gender Mainstreaming oder Diversity.

Die vorgestellten ersten Ergebnisse sind als vorläufige Einschätzungen zu verstehen. In den Interviews schlägt sich die Ambivalenz der Macht empirisch in den Aussagen von Führungsfrauen nieder: Das Spektrum reicht vom Pragmatismus (eine Spitzenposition *ist* eine Machtposition) bis hin zur Ablehnung (Macht stört und verhindert sachliche Auseinandersetzungen). Dennoch zeichnet sich ein neues Verständnis von Macht bei den Leiterinnen der Organisationen ab: Es ist kooperativer angelegt und weniger autoritär. So wird nach unseren ersten Erkenntnissen die mit der Führung verbundene Beziehungsarbeit von den interviewten Spitzenfrauen sehr bewusst als Teil ihrer Arbeit

gehandhabt. Eine Teamkultur, die eine gemeinsame Entscheidungsfindung, einen offenen Umgang mit Fehlern und Konflikten umfasst, ist Teil eines innovativen Führungskonzepts, das von vielen befragten Frauen bevorzugt wird. Hier allerdings von einem „weiblichen“ Führungsstil zu sprechen, wäre verfrüht, da in den Interviews mit Männern auch Aspekte dieser modernisierten Führungskultur sichtbar geworden sind.

Den Bereich der Nachhaltigkeit betreffend zeigen die bisherigen Auswertungen erstens, dass der Begriff an Bekanntheit und Bedeutung deutlich gewonnen hat, zweitens jedoch aufgrund seiner Tendenz zur Leerformel stets erneut geprüft und auf den Bedarf der jeweiligen Organisation zugeschnitten werden muss. Drittens könnte ein spezifischer Zugang von Frauen zu Nachhaltigkeit im Bereich der Sorge, Vorsorge und Fürsorge liegen.

Das „Netzwerken“ spielt für Frauen wie für Männer eine entscheidende Rolle, bildet aber gerade für Frauen noch häufig eine Barriere. Spitzenfrauen schildern ihre Erfahrungen von Ausschluss und Marginalisierung in Männer-Netzwerken, erweisen sich gleichzeitig aber auch als machtbewusste Netzwerkerinnen, die sowohl informelle Netzwerke innerhalb und außerhalb ihrer Organisation als auch Frauennetzwerke für ihre Zwecke zu nutzen wissen. Netzwerken muss in einer längeren Zeitperspektive betrachtet werden: Frauen berichten von einer mangelnden Einführung in Netzwerke durch ihre eigenen ehemaligen Vorgesetzten, während Männer häufig Geschichten der Kontinuität erzählen. Gerade diese Diskontinuität bei Frauen, die Unmöglichkeit, in vorhandene Fußstapfen zu treten, erweist sich jedoch auf der anderen Seite als Möglichkeit von Innovationen: Frauen entfalten ihre Veränderungspotenziale gerade dort, wo sie nicht an vorhandene Traditionen anknüpfen. Damit lässt sich eine erste, vorsichtig optimistisch stimmende Schlussfolgerung treffen: Die Potenziale von Spitzenfrauen zeigen sich sehr deutlich, obwohl Barrieren offensichtlich vorhanden sind und auch von ihnen zur Kenntnis genommen werden.

Die Ergebnisse werden nicht nur als wissenschaftliche Publikationen, sondern auch in Form von Broschüren für eine breitere Zielgruppe aufbereitet, die die Themen „Netzwerke und Unterstützungsstrukturen“, „Verfügbarkeit und Entgrenzung“ und „Macht für Nachhaltigkeit“ behandeln. Im Rahmen einer Konferenz am Ende der Projektlaufzeit im Winter 2011/2012 werden die Projektergebnisse einem breiten Fachpublikum vorgestellt. Mit einem im kommenden Frühsommer verbreiteten call for papers sollen Forschungen auf ähnlichem Gebiet eingebracht und diskutiert werden. Die Konferenzmaterialien werden in einer Dokumentation veröffentlicht.

Kontakt und Information

www.spitzenfrauen.uni-wuppertal.de/
Prof. Dr. Felizitas Sagebiel
Bergische Universität
Wuppertal
Gaußstr. 20
42119 Wuppertal
Tel.: 0202 439-2165
sagebiel@uni-wuppertal.de

PD Dr. Uta von Winterfeld
Wuppertal Institut für Klima,
Umwelt, Energie GmbH
Döppersberg 19
42103 Wuppertal
Tel.: 0202 2492-176
uta.winterfeld@wupperinst.org

„Eminas Arbeitsplatz“ – Eine Initiative zur beruflichen Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund¹

Unter dem Titel „Eminas Arbeitsplatz“ hat sich in Köln ein Projektverbund gegründet, der öffentlichkeitswirksam die verzerrte Wahrnehmung der Qualifikation von Frauen aus Einwandererfamilien thematisiert und zur Auseinandersetzung mit der Frage ihrer beruflichen Integration auf kommunaler Ebene anregen will. Die Initialzündung für eine unkonventionelle Plakatkampagne, die Motive anspruchsvoller Arbeitsplätze, aber ganz ohne Gesichter umfasst, erfolgte durch Gonca Mucuk². Sie ist als Kind mit ihren Eltern aus der Türkei eingewandert, in Köln aufgewachsen und hier heute im PR-Bereich tätig. Sie ist seit langem gesellschaftlich engagiert und eine große Netzwerkerin. Zwei Wissenschaftlerinnen und eine Gruppe Studentinnen haben die Idee in einem Seminar an der Kath. Hochschule Köln fachlich aufgegriffen und weiter bearbeitet. Die Seminarergebnisse fanden unmittelbaren Eingang in eine gemeinsam entwickelte website³, die flankierend zur Plakatkampagne abrufbare Informationen und Hintergründe bereithält. Zusammen mit der Stadt Köln – dem Amt für Gleichstellung von Männern und Frauen und dem Interkulturellen Referat – sowie dem Integrationsrat und der Agentur für Arbeit Köln wurden Fotomotive ausgewählt und umgesetzt. Mit dem Sozialverband INVIA Köln e. V. fand sich schließlich die Koordinationsstelle für die Realisation der Plakatpräsentation auf (städtischen) Megalight-Plakatwänden an zentralen Orten in Köln und auf Infoscreens in U-Bahnhöfen. Die Finanzierung erfolgte ausschließlich aus Spenden. Die Präsentation war gezielt für den Zeitraum vom 8. bis 21. Februar 2011 terminiert, da zu Jahresbeginn Berufsfindung bei vielen Jugendlichen ein Thema ist. Um die Aufmerksamkeit für die Aktion in Köln zu erhöhen, fand am 3. Februar eine öffentliche Auftaktveranstaltung statt. Die Resonanz war mit rund 200 Gästen aus Kommunal- und Landespolitik, Verwaltung, Wirtschaft, Interessenvertretungen, Wissenschaft und vielen interessierten Bürgerinnen und Bürgern, die der Einladung ins VHS-Forum im neuen Rautenstrauch-Joest-Museum gefolgt waren, überwältigend. Zülfiye Kaykin, Staatssekretärin für Integration beim Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW, und die Kölner Bürgermeisterin Elfi Scho-Antwerpes haben die Schirmherrschaft für die Kampagne übernommen. Die Kampagne kann von anderen Kommunen übernommen werden.⁴

„Emina“ hat viele Gesichter

Gesichter sucht man in der Plakatkampagne *Eminas Arbeitsplatz* vergeblich. Dabei ist die Entscheidung, diese Plakatkampagne tatsächlich ohne Gesichter zu gestalten, wohl begründet: Der Fokus der Bilder soll nicht auf schön anzuschauenden Frauengesichtern liegen, die – wie schon an vielen anderen Orten auch – für eine Sache stehen. Vielmehr wollen die Fotomotive die ganze Aufmerksamkeit auf die Sache an sich lenken: auf die Arbeitsplätze, die Emina einnehmen kann bzw. einnehmen können sollte.

Aber wer ist denn *Emina* und was ist ihr *Arbeitsplatz*? Diese Fragen erzeugten in unterschiedlichen Seminar- und Vortragssituationen stets konkrete Antworten. Bei einer gedanklichen Auseinandersetzung mit „*Eminas Arbeitsplatz*“ tauchen Bilder auf von Frauen in unqualifizierten Arbeitsfeldern, etwa als Teil einer Putzkolonne in Behörden und Firmenbüros, als Zimmermädchen im Hotel oder als Hilfsschwester im Krankenhaus. *Emina* wird auch gerne als eine muslimische Frau assoziiert, man stellt sie sich als Hausfrau und Mutter vieler

Kinder vor. Manchmal steht klar eine bestimmte Nachbarin, Bekannte oder Tante vor Augen – aus der Türkei, dem Kosovo oder Italien.

Der Name *Emina* ist keinem speziellen Kulturraum eindeutig zugeordnet, er ist aus deutscher Sicht allerdings „eindeutig fremd“. Und das reicht, um ihn scheinbar „eindeutig“ zu verorten. Entscheidend bei diesem kleinen Gedankenexperiment ist, dass *Emina* nicht als Lehrerin, Polizistin, persönliche Vorstandsassistentin, Unternehmensberaterin oder als Stadtplanerin in einer kommunalen Behörde gedacht wird. Es zeigt auch, dass die über *Emina* existierenden Bilder im Kopf mehr umfassen als nur ein schönes Gesicht, sondern stets auch einen bestimmten sozialen Kontext transportieren. Die Plakatkampagne *Eminas Arbeitsplatz* will irritieren. Sie will auffordern, vorhandene Bilder von *Emina* zu überprüfen. Sie will dazu beitragen, viele verschiedene Gesichter *Eminas* wahrzunehmen! Dabei steht der Name *Emina* in dieser Kampagne stellvertretend für Frauen, die als Kind oder Jugendliche mit ihren Eltern im Rahmen einer Arbeits- oder Fluchtmigration nach Deutschland

1 Der nachfolgende Beitrag stützt sich wesentlich auf die Ausführungen der Autorin im Rahmen der Auftaktveranstaltung zur Kampagne am 3.3.2011 in Köln: „Emina hat viele Gesichter – Wertschöpfung durch Wertschätzung“.

2 Konkret wurde die Idee im Rahmen des 2006–2008 durch das BMFSFJ geförderte und von der KatHo NRW getragene Modellprojekt „Wertschöpfung durch Wertschätzung“ geboren. Hier trafen sich in Köln und Dresden lokale Akteur/-innen aus den Bereichen Bildung, Wirtschaft und Interessenvertretungen, um gemeinsam neue Handlungsstrategien zu entwickeln, mit denen mehr Arbeits- und Ausbildungsplätze für qualifizierte junge Frauen mit Migrationsbiographie in den beiden Städten zu erschließen sind.

3 www.eminas-arbeitsplatz.de

4 Kontakt: info@eminas-arbeitsplatz.de

EMINA PUTZT VORURTEILE WEG!

Initiative zeigen:
Mehr Frauen mit Migrationshintergrund
für qualifizierte Positionen



www.eminas-arbeitsplatz.de

Gender & Transkulturalität
Forschungsschwerpunkt

IN VIA

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Köln

Foto: Jonas Zorn

„mit“ eingewandert sind ebenso wie für Frauen, die selbständig als Erwachsene gezielt nach Deutschland migriert sind. Gemeinsam ist den *Eminas*, dass sie bildungs- und aufstiegsorientiert sind, aber ihre selbst gesteckten Ziele in der deutschen Gesellschaft nicht ohne Weiteres erreichen.

Gesellschaftliche Ausgangslage und wissenschaftliche Ergebnisse

Die Ausgangsbasis für die Kampagne bildet der Umstand, dass in Deutschland die berufliche Integration von Frauen mit Migrationsbiographie in keinem angemessenen Verhältnis zu ihrem Potenzial steht. Diese Schieflage berührt Fragen des Geschlechterverhältnisses ebenso wie Fragen der gesellschaftlichen Integration der zugewanderten Bevölkerung. Dies soll im Folgenden anhand von vier ausgewählten Aspekten dargelegt werden.

Vorweg die allgemeine Anmerkung, dass wir es mit keiner homogenen Zielgruppe zu tun haben: In Deutschland leben heute viele Generationen eingewanderter Bevölkerungsgruppen aus unterschiedlichsten Herkunftsregionen und ebenso viele Generationen Nachgeborener. Ihre Lebens- und Arbeitssituationen sind geprägt von unterschiedlichen Migrationsmotiven, verschiedenen Erwartungshaltungen und unterschiedlichen rechtlichen Alltagsrahmungen. Entsprechend ist die Frage nach Integrations- und Partizipationsmöglichkeiten nur differenziert zu analysieren und zu bewerten – an dieser Stelle jedoch notgedrungen stark gekürzt.

(1) Bildungsorientierung der Töchter aus Migrantenfamilien

Alle verfügbaren Forschungsergebnisse zu den Bildungschancen der Kinder aus Migrantenfamilien stellen ihre systematische soziale und strukturelle Benachteiligung im deutschen Bildungssystem fest. Gerne wird ihr überproportionaler Anteil in der Gruppe der Schulabgänger/-innen ohne Abschluss hervorgehoben.

Im Detail zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede: So verfügen etwa Kinder aus Familien der ehemaligen Anwerbestaaten tendenziell über ein niedrigeres Qualifikationsniveau.⁵ Hingegen erlangen Kinder, deren Eltern aus ‚sonstigen Staaten‘ eingewandert sind, prozentual sogar häufiger die Hochschulreife (und Hochschulabschlüsse) als Deutsche ohne Migrationshintergrund.⁶ Konkretisiert für die Schüler/-innen in der Sekundarstufe zeigen z. B. Kinder vietnamesischer und ukrainischer Herkunft überproportional erfolgreiche Bildungskarrieren, und auch Kinder aus dem Iran und der russischen Föderation zeichnen sich durch hohe Bildungserfolge aus.⁷ Diese Unterschiede weisen darauf hin, dass Bildungschancen und Bildungserfolge nicht per se vom Migrationsstatus an sich abhängen, sondern viel stärker vom sozialen Status und/oder vom Bildungskapital der Eltern.

Ein weiteres Muster zeigen die Bildungsstatistiken, wenn man sie nach Geschlechtszugehörigkeit differenziert: In allen Migrantengruppen weisen die Mädchen höhere Schulabschlüsse auf als die Jungen. Dies gilt besonders für junge Frauen

5 Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 147f

6 Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 147f

7 Geißler/Weber-Menges 2008, 17

osteuropäischer Herkunft und aus außereuropäischen Staaten.⁸

Zusammenfassend sind also zwei gegenläufige Entwicklungen im Bildungsverhalten der zugewanderten Bevölkerungsgruppen erkennbar: Es gibt ein großes Potenzial an Unqualifizierten, an dessen Zustandekommen die extreme soziale Selektion des deutschen Bildungssystems mitbeteiligt ist. Gleichzeitig aber gibt es sichtbare Anteile an gut und sehr gut Qualifizierten und das entgegen der allgemein existierenden Bildungsbenachteiligung. Und hier fällt sehr deutlich die höhere Bildungsorientierung der Mädchen auf – wie sie im Übrigen für Mädchen in Deutschland insgesamt seit langem typisch ist.

(2) Bildungsaspirationen der zugewanderten Eltern

Die Bedeutung von Bildung für gesellschaftliche Teilhabe und als Mittel des sozialen Aufstiegs für die eigenen Kinder ist gegenwärtig in fast allen Migrantenmilieus Deutschlands akzeptiert.⁹

Die positive Einstellung zur Bildung ist das eine, die konkrete Unterstützung aber die andere Sache. Materielle Möglichkeiten sind in Migrantenfamilien oft begrenzt, doch auch eine persönliche Anteilnahme und emotionale Unterstützung sind hilfreich. Und diese erhalten Jugendliche aus Zuwandererfamilien!¹⁰ Häufig fußt diese Unterstützung darauf, dass Eltern den klaren Auftrag an ihre Kinder delegieren, das ‚Familienprojekt Migration‘ mit ihrem Bildungsaufstieg zu einem sichtbaren Erfolg zu führen.¹¹ Das Zutrauen in die Leistungsfähigkeit ihrer Kinder kann dabei andere fehlende Unterstützungsmöglichkeiten und ungleiche Lernchancen zwar nicht ersetzen, aber durchaus teilweise kompensieren.

Die insgesamt höhere schulische Leistungsbereitschaft der Töchter kann als Hinweis dafür gelten, dass sie – sehr realistisch! – Bildung und Leistung für ihre persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten höher bewerten.

Die Delegation der Eltern an ihre Kinder, das ‚Familienprojekt Migration‘ mit ihrem Bildungsaufstieg zum Erfolg zu führen, wirkt auf Söhne und Töchter unterschiedlich. Aufgrund eines anderen Adoleszenzmusters können sich Söhne offensichtlich einfacher und früher von familiären Erwartungen distanzieren, ohne dass es zu einem eklatanten Bruch kommt.¹² Hingegen liegt bei Töchtern eher eine familienorientierte Prägung der Jugendphase vor und so erhalten sie bei gleichzeitig hohen Bildungsansprüchen nicht selten sog. Double-Bind-Botschaften, etwa in der Art: „Sei erfolgreich, aber entferne dich nicht von unserer Familie“! Töchter stehen somit vor der Herausforderung, ihre eigenen Ziele zu verfolgen, ohne das Familiensystem als Ganzes zu brüskieren. Nicht

alle Töchter finden hier Lösungen, und manche geraten beim Übergang nach der Schule deshalb in kritische Situationen, verharren auf Pfaden „unter ihren Möglichkeiten“: Sie werden Arzthelferin anstatt Mediengestalterin und Erzieherin anstatt Sozialarbeiterin oder Soziologin. Idealerweise gelingt es ihnen, ihre Situation zu reflektieren und konstruktiv so zu transformieren, dass ihre individuell erfolgreiche Bildungs- und Berufsbiographie auch als Zugewinn für die ganze Familie gedeutet wird.¹³

Insgesamt ist der Wille zum Bildungsaufstieg der Töchter nicht zu übersehen; er spiegelt sich auch in einer zunehmenden Studierneigung wider. Interessanterweise ist die Übergangsquote bei Studienberechtigten mit Migrationshintergrund (sog. „Bildungsinländern“) höher als bei denen ohne Migrationsbiographie.

(3) Zugänge zum Arbeitsmarkt

Der Weg in eine qualifizierte Berufsausbildung weist für Jugendliche aus Migrantenfamilien generell mehr Hürden auf als bei ihren einheimischen Altersgenossen. Deren Chancen auf eine qualifizierte Berufsausbildung sind fünfmal höher und auch bei gleichem Leistungs-Ausgangsniveau immer noch doppelt so hoch.¹⁴ Migrantenjugendliche müssen also bessere schulische Vorleistungen erbringen, um ihre „Chancen“ wahrnehmen zu können.¹⁵

Genau dieses Muster findet sich aber auch, wenn man die Ausbildungschancen geschlechtsspezifisch analysiert: Hier sind es die Mädchen, die die besseren schulischen Vorleistungen erbringen müssen – und die dennoch in viel geringerem Umfang ihre Wünsche realisieren können.

Beim Übergang ins Erwerbsleben nach Ausbildungsabschluss fällt ein Widerspruch ins Auge: Einerseits nimmt die Erwerbstätigkeitsquote der Frauen stetig zu¹⁶ und steigen die Erwerbschancen mit dem Vorbildungsniveau. Andererseits belegen empirische Daten, dass erreichte schulische und berufliche Abschlüsse oft nicht adäquat umgesetzt werden können und Frauen der Zugang zum Arbeitsmarkt oft scheinbar nur zum Preis schlechterer Arbeitsbedingungen gelingt.¹⁷ Berücksichtigt man zudem den Befund des Bildungsberichts, wonach Jugendliche mit Migrationsbiographie auf allen Niveaustufen deutlich schlechtere Übergangschancen in eine Erwerbstätigkeit haben, erklären sich die niedrigeren Erwerbstätigkeitsquoten der zugewanderten Bevölkerungsgruppen, die insgesamt eine unzureichende Ausschöpfung des Erwerbspotenzials anzeigen.¹⁸

Die vielfach bewussten und unbewussten persönlichen Diskriminierungen, die Kinder und Jugendliche aus Zuwandererfamilien auch durch Verantwortliche im (Aus)Bildungssystem erleben, setzen

8 BMFSFJ 2009, 99ff

9 vgl. Boos-Nünning/ Karakasoglu 2004; King/Koller 2006;

10 vgl. Boos-Nünning/ Karakasoglu 2004

11 vgl. King/Koller 2006; Apitzsch 2009

12 vgl. King/Koller 2006

13 vgl. Apitzsch 2009

14 Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 156

15 Bothfeld u. a. 2005, 77f

16 aktuell 64 %; BpB 2009

17 BMFSFJ 2009, 138ff

18 Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 159; beispielsweise beträgt die Nichterwerbstätigenquote der deutschen Frauen ohne Migrationsbiographie nach Schulbesuch knapp 9 %, die der Frauen mit Migrationsbiographie aber 23 %, bei den türkischstämmigen jungen Frauen sogar fast 37 % (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 161; 302).

sich in der Übergangspassage zum Arbeitsmarkt fort. Hier sind vor allem türkisch- und arabischstämmige junge Frauen prädestinierte Zielscheibe für kulturalistische Zuschreibungen.¹⁹ Auch noch als gut qualifizierte akademische Bewerberinnen begegnen ihnen Einstellungsvorbehalte, die auf der Annahme traditioneller Frauenrollen fußen.²⁰ Und diese sind keinesfalls nur mit Unerfahrenheit und mangelnder Information in den Betrieben zu erklären. Im Ergebnis sind solche Haltungs- und Einstellungsmuster auf Seiten der Mehrheitsangehörigen Teil eines Prozesses der ständigen Reproduktion von Ungleichheiten zu Lasten motivierter junger Frauen. Diese Erfahrungen mögen im Übrigen auch dafür mitverantwortlich sein, dass in jüngster Zeit immer mehr akademisch qualifizierte junge Menschen aus Zuwandererfamilien in die Herkunftsländer ihrer Eltern *remigrieren*, weil sie sich dort mit ihrem bikulturellen Profil eher berufliche Entwicklungschancen erwarten.

(4) Demographische Entwicklung

Trotz der starken Zuwanderungsströme der letzten Jahrzehnte ist und bleibt die demographische Entwicklung Deutschlands weiterhin ungünstig. Im Jahr 2050 wird bei anhaltendem Rückgang der Bevölkerung weniger als die Hälfte der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sein und über ein Drittel im Rentenalter – eine Entwicklung, die historisch beispiellos ist. Die demographische Prognose für Köln ist günstiger: Köln bleibt ein attraktiver Zuzugsort für junge Menschen (bes. Frauen), insbesondere zu Qualifizierungszwecken²¹. Die strukturellen Probleme mit Überalterung sind aber die gleichen wie überall im Lande.

Die gesellschaftlichen Herausforderungen des sozialen Wandels sind komplexer Art und vereinfachende Schlussfolgerungen unseriös, wie etwa auch die Annahme, dass aktuelle Arbeitsmarktprobleme quasi automatisch durch den anhaltenden Bevölkerungsrückgang gelöst würden.

Entsprechend verkürzt wäre es, zu behaupten, die vielen bildungsorientierten Frauen mit Migrationsbiographie würden ausreichen, den demographisch begründeten Fachkräftemangel zu beheben. ABER: Wenn ihre vorhandenen Talente stärker als bisher konsequent gefördert und die vorhandenen Potenziale als solche tatsächlich wahrgenommen würden – und zwar im formalen wie im informalen Sinne (z. B. Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenzen) –, dann wäre dies sicherlich *auch* ein guter Hebel, um die benötigten Fachkräfte zu gewinnen. Und ganz sicher wäre dies ein Beitrag zur Überwindung ihrer doppelten Exklusion am Arbeitsmarkt wg. ihres Geschlechts und ihrer Migrationsgeschichte.

Kulturelle Vielfalt in einer demokratischen Gesellschaft ist nicht als Bedrohung, sondern im Gegen-

teil als Chance für Wachstum und Innovation zu begreifen. Der demographische Wandel ist so gesehen nicht nur mit vielen Herausforderungen versehen, sondern bietet auch eindeutige Chancen der Integration. Die Einbeziehung der mehrkulturellen Potenziale im eigenen Land stellt einen Beitrag zur Zukunftssicherung unter den Bedingungen der Globalisierung dar.

Ziele der Kampagne und Zukunftsvisionen

Die Plakatkampagne *Eminas Arbeitsplatz* versteht sich mit ihren unkonventionellen Bildmotiven als offensiver Beitrag zur aktuellen Debatte über berufliche Integration und Chancengleichheit. Dabei verfolgt sie ein doppeltes Ziel: *Eminas Arbeitsplatz macht* (1.) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf das Potenzial hier lebender Frauen mit Migrationsbiographie aufmerksam und motiviert (2.) die Zielgruppe, sich um qualifizierte Ausbildungen und Arbeitspositionen zu bewerben.

Die Initiatorinnen der Kampagne sind überzeugt, dass die interkulturelle Öffnung aller gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereiche für die Zukunftssicherung Deutschlands unverzichtbar ist. Doch es reicht dabei nicht, nur auf Gesetze und Verordnungen zu vertrauen. In einem starken Maße ist diese Zielerreichung an die kritische Selbstreflexion individueller und organisatorischer struktureller Einstellungs- und Wahrnehmungsmuster gebunden. Diese individuellen Denk- und Verhaltensgewohnheiten und die in Verbindung damit wirksam werdenden kulturellen Standards sind es, die in Einrichtungen und Betrieben über die Strategien und Prozesse der Personalauswahl mitbestimmen.

Zur zukünftigen Entwicklung der sich stark verändernden Berufswelt artikuliert *Klaus Zimmermann*, Präsident des Dt. Instituts für Wirtschaftsforschung, jüngst 10 Thesen in der SZ (v. 8./9. 1.2011). Seine zweite These lautet „*Multikulturelle Belegschaften forcieren die Innovation*“. Er sieht multiethnisch aufgestellte Unternehmen, in denen Zuwander/-innen den betrieblichen Alltag durch ihre Erfahrungen ergänzen, auf der Gewinnerseite, da ihre offenere Firmenkultur Innovation fördert. Und in seiner dritten These formuliert er: „*Das Wachstum der Zukunft ist weiblich.*“ Er argumentiert, dass Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil im Top-Management bei Produktivität und Motivation auch erfolgreicher sind. In der Nicht-Ausschöpfung der Potenziale weiblicher Arbeitskräfte erkennt er volkswirtschaftlichen Unsinn *und* einen Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz unserer Verfassung.

Konsequent weitergedacht bedeutet das, dass eine Gesellschaft dann ihre Potenziale ausschöpft,

19 vgl. Mar Castro Varela/ Clayton 2003

20 vgl. Akman et al. 2005

21 vgl. Kröhnert u. a. 2006

wenn sie eine gleichberechtigte Beteiligung an der Gestaltung des Wirtschaftslebens ermöglicht. Allerdings reicht es nicht, Chancengleichheit formal anzubieten und auf die Inanspruchnahme durch die Migrantinnen und Migranten zu vertrauen. Vorausgesetzt ist insbesondere eine wertschätzende Haltung der Verantwortlichen in Wirtschaftsbetrieben, Parteien, Verbänden, Politik und Behörden. Wenn es gelingt, Vielfalt zuzulassen und offen die hier enthaltenen Potenziale und Ressourcen aufzudecken und einzusetzen, dann entstehen nicht nur subjektive Akzeptanz und Zufriedenheit, sondern resultiert daraus auch sozialer und wirtschaftlicher Nutzen. Nutzen kann sich allerdings nur dann einstellen, wenn Vielfalt als Wert erkannt wird. Und damit die Anerkennung von Vielfalt zur materiellen Wertschöpfung beiträgt, braucht es nach *Barbara Mettler von Meibom* auch Formen der Wertschätzung, die sich im interpersonellen Kontakt abbilden, z. B. durch ein Klima der Verständigung, der Motivation, durch Teamgeist und wechselseitige Anerkennung des je Besonderen.²²

Zum Abschluss

Die Kampagne *Eminas Arbeitsplatz* ist kein Sozialprojekt, keine Maßnahme für ‚hilfsbedürftige‘ Migrantinnen, sondern ein gesellschaftspolitisches Statement. Es ist der Versuch, mittels irritierender Bilder und des claims „*Emina putzt ... Vorurteile weg*“ Prozesse des Nachdenkens und der Auseinandersetzung mit Wahrnehmungsverzerrungen und Partizipationschancen anzustoßen. Die vielen, vielen Frauen und Männer, die die Kampagne *Eminas Arbeitsplatz* mit ihren Ideen und ihrer Diskussionsbereitschaft, der Übernahme praktischer Arbeiten und mit ihrem zeitlichen Einsatz – ganz ohne einen klassischen, budgetierten Projektrahmen – aktiv unterstützt haben sowie die finanziellen Förder/-innen und Sponsor/-innen signalisieren deutlich ihre Bereitschaft, sich für Veränderungen zu engagieren. Veränderungen, die sich im eigenen Verhalten wie der eigenen Einrichtung bzw. Unternehmung abbilden. Bei aller Unterschiedlichkeit, die die Beteiligten biographisch und bezüglich ihrer organisationalen Kontexte aufwiesen, einte sie die Überzeugung, in unserer Gesellschaft auf Verhältnisse gestaltend einwirken zu können. Zur gemeinsamen Zielerreichung – der Umsetzung von „*Eminas Arbeitsplatz*“ – haben alle fraglos ihre unterschiedlichen Kompetenzen eingebracht. Unzählige, auch anstrengende Gespräche, haben immer wieder verdeutlicht, wie unerlässlich konstruktive Auseinandersetzungen zwischen den *Eminas* und den Wirtschaftsbetrieben bzw. deren jeweiligen Interessensvertretungen und Verantwortlichen sind. Es

bleibt zu hoffen, dass *Eminas Arbeitsplatz* noch andernorts öffentlich plakatiert wird, Aufmerksamkeit erzielt, Auseinandersetzung anregt und Wirkung entfaltet.

Quellen

- Akman, Saro/Gülpinar, Meltem/Huesmann, Monika/Krell, Gerraude 2005: Auswahl von Nachwuchskräften: Migrationshintergrund bei Bewerbungen. In: Fachzeitschrift für Personalführung, Heft 10/2005, 72-75
- Apitzsch, Ursula 2009: Die Macht der Verantwortung. Aufstiegsprozesse und Geschlechterdifferenzen in Migrationsfamilien. In: Löw, Martina (Hg.): Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld von Arbeit, Bildung und Familie. Wiesbaden 81-94
- Beicht, Ursula/Granato, Mona 2010: Ausbildungsplatzsuche: Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. BiBB-Report 15/2010, Bonn
- Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hg.) 2009: Ungenutzte Potenziale. Zur Lage der Integration in Deutschland. Berlin
- Boos-Nünning, Ursula/Karakasoglu, Yasemin 2004: Viele Welten leben. Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit griechischem, italienischem, jugoslawischem, türkischem Aussiedlerhintergrund. Hrsg. vom BMFSFJ. Berlin
- Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Klenner, Christine/Leiber, Simone/Thiel, Anke/Ziegler, Astrid 2005: WSI-FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2009: Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration. Möglichkeiten und Grenzen einer sekundär-analytischen Auswertung des Mikrozensus 2005. Berlin
- Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.) 2009: Zahlen und Fakten. Soziale Situation in Deutschland. Bonn, 2. Aufl.
- Faktor A – Das Arbeitgebermagazin 2011: Wir können auch anders. Wie kulturelle Vielfalt der Wirtschaft nützt (Schwerpunktthema Migration). <http://www.faktor-a.arbeitsagentur.de/ausgabe>, Ausgabe 1/2011
- Geißler, Rainer/ Menges-Weber, Sonja 2008: Migrantenkinder im Bildungssystem: doppelt benachteiligt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 49/2008, 14-22
- Gültekin, Nevâl 2003: Bildung, Autonomie, Tradition und Migration: Doppelperspektivität biographischer Prozesse junger Frauen aus der Türkei. Dissertation. Opladen
- Gümen, Sedef 2003: Frauen, Arbeitsmarkt und Einwanderungsgesellschaft – (k)ein Thema für die Frauenforschung? Die (Ir)Relevanz von Einwanderungsprozessen in der (west)deutschen Frauenforschung. In: Mar Castro Varela, Maria (Hg.), Königstein/Taunus 30-57
- King, Vera/ Koller, Hans-Christoph (Hg.) 2006: Adoleszenz – Migration – Bildung. Bildungsprozesse Jugendlicher und junger Erwachsener mit Migrationshintergrund. Wiesbaden

22 vgl. Mettler von Meibom 2007

Kontakt und Information
 Katholische Hochschule
 Nordrhein-Westfalen
 Forschungsschwerpunkt „Gender
 & Transkulturalität“
 Prof. Dr. Angelika Schmidt-
 Koddenberg
 Wörthstr. 10
 50668 Köln
 Fon: 0221-7757-314
 Fax: 0221-7757-319
 a.schmidt-koddenberg@
 katho-nrw.de

Konsortium Bildungsberichterstattung (Hg.) 2006: Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld
 Kröhnert, Steffen/Medicus, Franziska/Klingholz, Reiner 2006: Die demografische Lage der Nation. Wie zukunftsfähig sind Deutschlands Regionen? München
 Mar Castro Varela, Maria do/Clayton, Dimitra (Hg.) 2003: Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung, Königstein/Taunus
 Mettler-von Meibom, Barbara 2007: Gelebte Wertschätzung. Eine Haltung wird lebendig. München
 Schmidt-Koddenberg, Angelika /Schlich, Christina 2006: Interkulturelle Kompetenz als Ressource für die Berufswahlorientierung von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie für das BMFSFJ, Köln
 Schmidt-Koddenberg, Angelika/Koval, Alla/Tempel, Simone/Gemende, Marion 2009: „Kulturelle Vielfalt als Impuls für

Entwicklung und Wachstum: Wertschöpfung durch Wertschätzung“ – Ergebnisse der Projektevaluation. In: BMFSFJ (Hg.): Kulturelle Vielfalt als Impuls für Entwicklung und Wachstum: Wertschöpfung durch Wertschätzung, Berlin, 5-31

Schmidt-Koddenberg, Angelika/Tempel, Simone 2010: Qualitative Analyse von Berufswahlorientierungs-Prozessen in der Sekundarstufe II unter besonderer Berücksichtigung von Geschlecht, ethnischer und sozialer Herkunft; Forschungsbericht für die RheinEnergieStiftung Jugend/Beruf/Wissenschaft. Köln

Schmidt-Koddenberg, Angelika/Zorn, Simone 2011: Zukunft gesucht! Berufsfindung in der Sek. II – persönliche Bedürfnisse, soziale Differenzierungen und gesellschaftliche Handlungsbedarfe. i. E.

Zimmermann, Klaus 2011: Die Zukunft der Arbeit. In: Süddeutsche Zeitung v. 8./9. Januar 2011, Beilage ‚Beruf und Karriere‘

Elisa Merkel

Geschlechtergerechte Sprache in den universitären Gleichstellungskonzepten – eine vergleichende Analyse

In der Studie wurde eine Auswahl universitärer Gleichstellungskonzepte auf die Verwendung geschlechtergerechter Sprache untersucht. Der Fokus lag darauf, zu erfassen, ob die Gleichstellungskonzepte geschlechtergerecht formuliert sind, welche sprachlichen Strategien hierbei genutzt wurden und ob sich die ausgewählten deutschen Universitäten in den Konzepten ausdrücklich zur Verwendung geschlechtergerechter Formulierungen bekennen. Darüber hinaus wurde der geschlechtergerechte Umgang in Sprache und Bild auf den Homepages und in den Leitbildern der Universitäten untersucht und mit den Daten aus den Gleichstellungskonzepten verglichen.

Im Sommer 2010 benannte die DFG die zwölf besten Gleichstellungskonzepte an deutschen Universitäten (Deutsche Forschungsgemeinschaft 2010). Hervorgehoben wurden die Konzepte der Universitäten Bielefeld, Paderborn, Göttingen, FU und HU Berlin, Freiburg, Bremen, Hamburg, Tübingen, Duisburg-Essen, Würzburg und Aachen (FU Berlin 2009, HU Berlin 2009, RWTH Aachen 2009, Universität Bielefeld 2009, Universität Bremen 2009,

Universität Duisburg-Essen 2009, Universität Freiburg 2009, Universität Göttingen 2009, Universität Hamburg 2009, Universität Paderborn 2008, Universität Tübingen 2009, Universität Würzburg 2009). Im Vorfeld waren die Universitäten aufgefordert worden, Konzepte zu entwickeln, die den Kriterien der von der DFG formulierten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards Rechnung tragen. Die universitären Gleichstellungskonzepte sollten durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert und kompetent sein (Deutsche Forschungsgemeinschaft 2008a). Ergänzend wurde vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS im Auftrag der DFG ein Instrumentenkasten mit Praxisbeispielen von Chancengleichheitsmaßnahmen entwickelt, an denen sich die Universitäten orientieren können (Deutsche Forschungsgemeinschaft 2008b).

Der Instrumentenkasten beinhaltet unter anderem einen Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache der Universität Linz (Buchmayr/Falzeder/Holl 2009). Dieser Leitfaden ist die einzige aufgeführ-

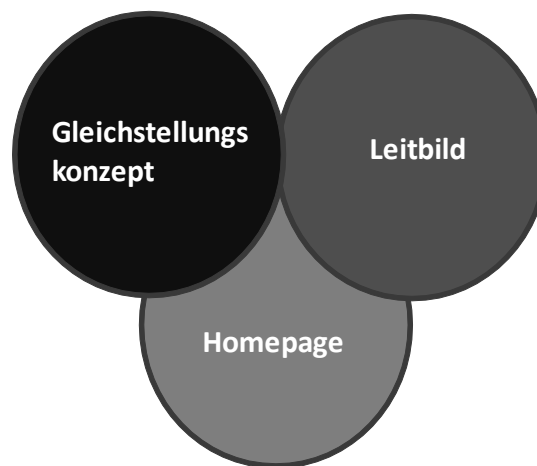
te Chancengleichheitsmaßnahme, die sich explizit mit geschlechtergerechter Sprache beschäftigt. Hierin wird dargestellt, welche Strategien verwendet werden können, um bewusst und geschlechtergerecht mit Sprache umzugehen. Die Strategien zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch können unter zwei Bereiche subsumiert werden: Strategien zur Differenzierung und Strategien zur Neutralisierung. Durch Differenzierungsstrategien werden Frauen in der Sprache sichtbar gemacht, beispielsweise durch Beidnennung („die Studentinnen und Studenten“) oder explizite Nennung der weiblichen Referenzpersonen. Weitere Möglichkeiten sind die Verwendung des „Binnen-Is“ oder Schrägstrich-Varianten („die Wissenschaftler/innen“). Neutralisierung bedeutet, dass die Rollenbezeichnung sich auf beide Geschlechter bezieht. Beispiele hierfür sind die Verwendung von neutralen Ausdrücken („die Person“, „die Menschen“, „die Führungskraft“) oder der Gebrauch von geschlechtsneutralen Partizip-Formen im Plural („die Studierenden“, „die Angehörigen“) (Braun 1991).

Sprache beeinflusst die mentale Repräsentation, d. h. die Bilder, die wir uns im Kopf von dem Gesprochenen machen, maßgeblich (Sapir 1970, Whorf/Carroll 1956). Somit führt der ausschließliche Gebrauch von generischen Maskulina zu einer signifikant geringeren mentalen Repräsentanz von Frauen gegenüber Männern, wie in zahlreichen wissenschaftlichen Studien nachgewiesen werden konnte (Braun/Sczesny/Stahlberg 2002, Irmen/Linner 2005, Irmen/Roßberg 2004, Stahlberg/Braun/Irmen/Sczesny 2007, Stahlberg/Sczesny 2001). Die Verwendung geschlechtergerechter Formulierungen ist daher ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung von Frauen und Männern, da nur so Frauen sichtbar gemacht und folglich „mitgedacht“ werden. Da der Gebrauch von geschlechtergerechten Formulierungen jedoch kein aufgeführtes Kriterium der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG war, wurden die zwölf oben genannten Gleichstellungskonzepte im Hinblick hierauf analysiert.

Dokumentenanalyse und Vergleich

Die Analyse gliederte sich in drei Bereiche. Zuerst wurde inhaltsanalytisch – in Anlehnung an Mayring (2002) – geprüft, ob die Gleichstellungskonzepte durchgehend geschlechtergerecht verfasst worden waren und welche Strategien hierzu verwendet wurden. Daraufhin wurde untersucht, ob in den Gleichstellungskonzepten die Wichtigkeit von geschlechtergerechter Sprache erwähnt wurde und ob diese an den Universitäten umgesetzt werden soll. In einem dritten Schritt wurde mittels einer vergleichenden Analyse untersucht, inwie-

fern sich die Gleichstellungskonzepte vom Web-Auftritt der Universitäten (FU Berlin 2010, HU Berlin 2010, RWTH Aachen 2010, Universität Bielefeld 2010, Universität Bremen 2010, Universität Duisburg-Essen 2010, Universität Freiburg 2010, Universität Göttingen 2010, Universität Hamburg 2010, Universität Paderborn 2010, Universität Tübingen 2010, Universität Würzburg 2010) und deren Leitbildern (HU Berlin --, RWTH Aachen --, Universität Bielefeld --, Universität Bremen --, Universität Duisburg-Essen --, Universität Freiburg --, Universität Göttingen --, Universität Hamburg 1998, Universität Tübingen --) – sofern vorhanden – im Hinblick auf geschlechtergerechte Sprache unterscheiden (Graphik Nr. 1).



Graphik Nr. 1

Mit Hilfe einer Inhaltsanalyse wurden die Gleichstellungskonzepte ausgewertet. Hierbei wurden die darin aufgeführten Rollenbezeichnungen zusammenfassend kategorisiert. Die Kategorien erfassten, ob die Bezeichnung geschlechtergerecht ist und welche Strategie verwendet wurde, z. B. Beidnennung von Männern und Frauen oder Neutralisierung.

Fünf der zwölf untersuchten Konzepte verwenden durchgehend geschlechtergerechte Formulierungen. Doch auch die anderen Dokumente wurden vorwiegend geschlechtergerecht geschrieben (zwischen 95 % und 99 % der Bezeichnungen waren geschlechtergerecht).

Lediglich die Universitäten Paderborn, Freiburg und Würzburg fordern in ihren Gleichstellungskonzepten eine durchgehend geschlechtergerechte Gestaltung aller Dokumente, in Sprache (und Bild). Die Universität Würzburg lehnt sich hier an die von der bayrischen Staatsregierung veröffentlichte „Organisationsrichtlinie zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch im öffentlichen Dienst“ an. Zu erwähnen ist zudem, dass die Universität Tübingen sich in ihrem Leitbild zu einem Abbau

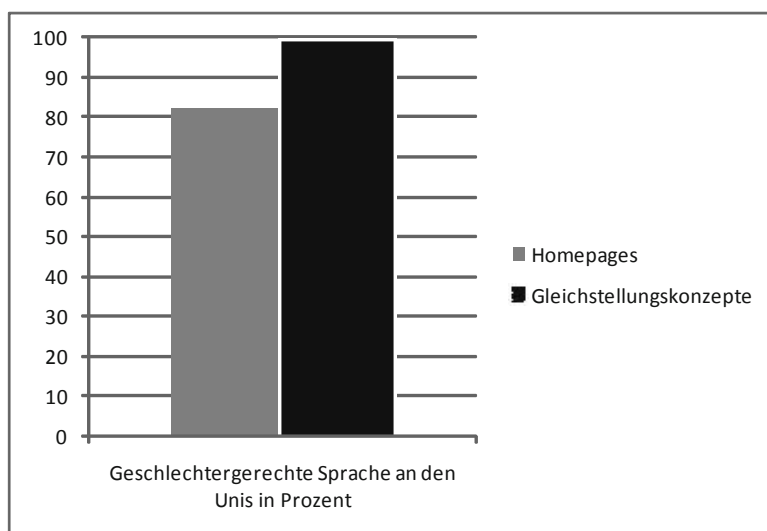
„sprachlicher Barrieren“ im Rahmen der Gleichstellung ausspricht (Universität Tübingen --).

Vergleicht man den Gebrauch geschlechtergerechter Sprache in den Gleichstellungskonzepten der Universitäten, die sich dazu bekannt haben, mit dem der anderen Universitäten, tritt ein unerwarteter Effekt auf. Die Universitäten, die sich explizit für eine sprachliche Gleichberechtigung aussprechen, verwenden in den Gleichstellungskonzepten weniger geschlechtergerechte Formulierungen als die anderen Universitäten (96,9 % zu 99,5 %). Leider kann angesichts der geringen Fallzahlen nicht bestimmt werden, ob dieser Unterschied signifikant ist.

Wenn in den Gleichstellungskonzepten noch in fast 99 % aller Fälle geschlechtergerecht formuliert wurde, so geschieht dies auf den Start-Webseiten der Universitäten schon deutlich weniger. Hier beträgt die Rate nur noch 82,1 % (siehe Graphik Nr. 2). Ob dieser Unterschied signifikant ist, kann

leider angesichts der niedrigen Fallzahl auch hier nicht bestimmt werden. Die Universitäten, die die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache in den Gleichstellungskonzepten fordern, unterscheiden sich im Sprachgebrauch auf den Homepages nicht von den anderen Universitäten. Sowohl die Universitäten, die sich in den Konzepten für geschlechtergerechte Sprache aussprechen, als auch die übrigen Universitäten verwenden auf den Webseiten in 82 % aller Fälle geschlechtergerechte Formulierungen.

Graphik Nr. 2



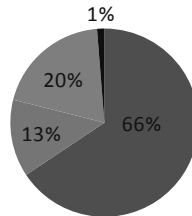
Wie beschrieben, können die Strategien für geschlechtergerechte Sprache in zwei Bereiche unterteilt werden, in die Differenzierungs- und die Neutralisierungs-Varianten. Im Zuge der Inhaltsanalyse wurden die sprachlichen Strategien kategorisiert, die in den Gleichstellungskonzepten und auf den Webseiten genutzt wurden. Zusätzlich zu den Differenzierungs- (/Beidnennungs-) und Neutralisierungs-Strategien wurden auch die Formulierungen kategorisiert, in denen Frauen oder Männer explizit erwähnt werden, wie auch sprachliche Kreativlösungen. In den Gleichstellungskonzepten wurden bei 66 % aller geschlechtergerechten Rollenbezeichnungen explizit Frauen oder Männer genannt und nur in 20 % aller Fälle wurden Neutralisierungsstrategien verwendet. Auf den Homepages der Universitäten werden hingegen 85 % neutralisierte Rollenbezeichnungen genutzt und nur in 2 % der Fälle Frauen oder Männer explizit genannt (Graphiken Nr. 3 & 4).

Bei den auf den Homepages verwendeten Bildern und Fotos wurde augenscheinlich auf eine geschlechtergerechte Darstellung geachtet. Hierzu wurden unterschiedliche Strategien genutzt: Frauen und Männer werden in gleicher Anzahl und bei gleichwertigen Beschäftigungen gezeigt, wie un-

ter anderem auf den Webseiten der Universitäten Bielefeld und Paderborn. Das Geschlecht der dargestellten Personen ist nicht zu erkennen, wie auf der Homepage der Universität Duisburg-Essen. Es wird ganz auf die Darstellung von Personen verzichtet, wie auf den Homepages der Universitäten Göttingen, Freiburg, sowie der FU und HU Berlin. Leider verfügen nur neun der zwölf untersuchten Universitäten über ein online zugängliches Leitbild. Die Hochschulen, die kein Leitbild im Internet haben, sind die Universitäten Paderborn, Würzburg und die FU Berlin. Die vorhandenen Leitbilder variieren stark in ihrer Quantität und Qualität bezüglich der Gleichstellungsthematik. Die Leitbilder wurden deshalb zwar im Hinblick auf geschlechtergerechte Sprache ausgewertet, jedoch nicht in die vergleichende Analyse mit den Gleichstellungskonzepten und Homepages aufgenommen. Mit Ausnahme des Leitbildes der Universität Bielefeld verpflichteten sich alle Universitäten in den Leitbildern dazu, die Gleichstellung zu fördern. Ob dies auch die sprachliche Gleichstellung von Männern und Frauen einschließt, ist – mit Ausnahme des Leitbildes der Universität Tübingen (s. o.) – in den Leitbildern nicht erwähnt. Nur die Universitäten Göttingen und Hamburg haben ihr Leitbild

Strategien geschlechtergerechter Sprache in den Gleichstellungskonzepten

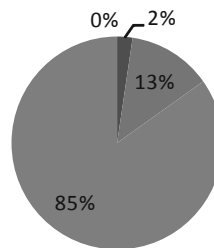
- explizite Nennung von Männern oder Frauen
- Beidennungsstrategien
- Neutralisierungsstrategien
- Kreativ-Lösungen



Graphik Nr. 3

Strategien geschlechtergerechter Sprache auf den Homepages

- explizite Nennung von Männern oder Frauen
- Beidennungsstrategien
- Neutralisierungsstrategien
- Kreativ-Lösungen



Graphik Nr. 4

durchgängig in geschlechtergerechter Sprache verfasst. Die Abweichungen von geschlechtergerechten Formulierungen in den übrigen Leitbildern sind jedoch sehr unterschiedlich. Während die HU Berlin, die RWTH Aachen und die Uni Freiburg nur einmal ein generisches Maskulinum („Förderer“ (HU Berlin --, S.2, RWTH Aachen --, S.1), „Absolventen“ (Universität Freiburg --, S.2)) nutzen und die Universitäten Tübingen und Duisburg-Essen sich allenfalls bei einzelnen Komposita schwer tun („Forscherguppe“ (Universität Tübingen --, S.1), „Lehrerbildung“ (Universität Duisburg-Essen --, S.1)) sind andere Leitbilder weit weniger konsequent gestaltet. So verwenden die Universitäten Bielefeld und Bremen eine Vielzahl von generischen Maskulina in ihren Leitbildern und nur punktuell geschlechtergerechte Formulierungen.

Diskussion

Mit den in den vergangenen Jahren veröffentlichten Konzepten haben die deutschen Universitäten den Anspruch kundgetan, sich vermehrt für die

Gleichstellung von Frauen und Männern einzusetzen. Inwiefern die gesteckten Ziele schon strukturell erreicht wurden, ist nun eine Frage. Die andere Frage ist, ob sich die Universitäten in ihrer sprachlichen und bildlichen Darstellung nach außen geschlechtergerecht präsentieren. Das wurde mit der vorliegenden Studie untersucht.

Positiv zu bemerken ist, dass die Gleichstellungskonzepte vorwiegend geschlechtergerecht formuliert wurden. Besonders hervorzuheben sind hier die Universitäten Göttingen, Bremen, Duisburg-Essen sowie die FU und HU Berlin, die durchgängig geschlechtergerechte Sprache verwendeten. Aufgefallen ist auch, dass die Bilderauswahl auf den Start-Homepages scheinbar bewusst geschlechtergerecht getroffen wurde. Sofern Personen abgebildet sind, werden Frauen und Männer in ähnlicher Zahl und bei gleichwertigen Beschäftigungen gezeigt. Leider konnte der Trend zu geschlechtergerechten Darstellungen jedoch weder in den Leitbildern noch bei der sprachlichen Darstellung der universitären Webseiten bestätigt werden. Zwar sind die Homepages der Universitä-

ten Bielefeld, Freiburg, Hamburg und Duisburg-Essen geschlechtergerecht formuliert, jedoch haben die Seiten der übrigen Universitäten im Hinblick hierauf noch oftmals starken Verbesserungsbedarf. Auch bei den Leitbildern sollte – wenn auch teils nur bei einzelnen Formulierungen – nachgebessert werden.

An gleichstellungsorientierten Universitäten sollten Frauen und Männer in Sprache und Bild in allen Medien gleichberechtigt sichtbar gemacht werden. Die Analyse der Gleichstellungskonzepte, Homepages und Leitbilder hat gezeigt, dass die untersuchten 12 Hochschulen in vielen Bereichen schon geschlechtergerecht formulieren. Eine geschlechtergerechte Gestaltung aller Öffentlichkeitsmaterialien steht allerdings noch aus. Da die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern ein wichtiger Teil der Gleichstellung ist, sollte dies von den Universitäten angestrebt und verwirklicht werden. Nur wenn auch die Verwendung geschlechtergerechter Sprache gewährleistet ist, kann von einer Gleichstellung von Frauen und Männern die Rede sein.

Literaturangaben

- Braun, Friederike (1991): Mehr Frauen in der Sprache – Leitfa- den zur geschlechtergerechten Formulierung. Kiel: Die Frauenministerin des Landes Schleswig-Holstein. 54 S.
- Braun, Friederike; Sczesny, Sabine; Stahlberg, Dagmar (2002): Das generische Maskulinum und die Alternativen – Empirische Studien zur Wirkung generischer Personenbezeichnungen im Deutschen. S. 77-87. In: Faschingbauer, Tamara (Hrsg.): Germanistische Linguistik 167-168 2002 – Neue Ergebnisse der empirischen Genderforschung. Marburg/Lahn: Olms
- Buchmayr, Maria; Falzeder, Marion; Holl, Beatrice (2009): Geschlechtergerecht in Sprache und Bild. Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik, Johannes Kepler Universität Linz 34 S. URL: http://www.jku.at/StGP/content/e12915/e12914/e12892/e12668/e67682/GeschlechtergerechthinSpracheundBild_ger.pdf
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2008a): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. URL: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancen-gleichheit/forschungsorientierte_standards/index.html
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2008b): Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. URL: <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/>
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2010): Pressemitteilung Nr. 34 | 8. Juli 2010 – DFG will Erkenntnistransfer stärken (Access Date: 05.10.2010). URL: http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2010/pressemitteilung_nr_34/index.html
- FU Berlin (2009): Stellungnahme der Freien Universität Berlin zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)
- FU Berlin (2010): Homepage der FU Berlin (Access Date: 03.11.2010). URL: <http://www.fu-berlin.de/>
- HU Berlin (2009): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG- Stellungnahme der Humboldt-Universität zu Berlin
- HU Berlin (2010): Homepage der HU Berlin (Access Date: 03.11.2010). URL: <http://www.hu-berlin.de/>
- HU Berlin (--): Leitbild der Humboldt-Universität zu Berlin (Access Date: 18.10.2010). URL: <http://www.hu-berlin.de/ueberblick/leitbild/>
- Irmen, Lisa; Linner, Ute (2005): Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen – Eine theoretische Integration bisheriger Befunde. In: Zeitschrift für Psychologie 213, Nr. 3, S. 167-175
- Irmen, Lisa; Roßberg, Nadja (2004): Gender Markedness of Language: The Impact of Grammatical and Nonlinguistic Information on the Mental Representation of Person Information. In: Journal of Language and Social Psychology 23, Nr. 3, S. 272-307
- Mayring, Philipp (2002): Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Weinheim und Basel: Beltz. 170 S.
- RWTH Aachen (2009): Gleichstellungskonzept RWTH Aachen – Kurzfassung
- RWTH Aachen (2010): Homepage der RWTH Aachen (Access Date: 03.11.2010). URL: <http://www.rwth-aachen.de/go/id/hi/>
- RWTH Aachen (--): Das Leitbild der RWTH Aachen (Access Date: 18.10.2010). URL: <http://www.rwth-aachen.de/go/id/cf/>
- Sapir, E. (1970): Language. S. 1-44. In: Mandelbaum, D. G. (Hrsg.): Culture, language and personality: Selected essays. Berkeley: University of California Press
- Stahlberg, Dagmar; Braun, Friederike; Irmen, Lisa; Sczesny, Sabine (2007): Representation of the sexes in language. S. 163-187. In: Fiedler, K. (Hrsg.): Social communication. A volume in the series Frontiers of Social Psychology. New York: Psychology Press
- Stahlberg, Dagmar; Sczesny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau 52, Nr. 3, S. 131-140
- Universität Bielefeld (2009): Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld – Stellungnahme zur Umsetzung Gleichstellungsstandards der DFG
- Universität Bielefeld (2010): Homepage der Universität Bielefeld (Access Date: 03.11.2010). URL: <http://www.uni-bielefeld.de/>
- Universität Bielefeld (--): Interdisziplinarität als Leitbild für die Universität Bielefeld (Access Date: 18.10.2010). URL: [http://www.uni-bielefeld.de/\(de\)/Universitaet/Serviceangebot/leitbild.html](http://www.uni-bielefeld.de/(de)/Universitaet/Serviceangebot/leitbild.html)
- Universität Bremen (2009): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG – Stellungnahme der Universität Bremen
- Universität Bremen (2010): Homepage der Universität Bremen (Access Date: 03.11.2011). URL: <http://www.uni-bremen.de/>

- Universität Bremen (--): Das neue Leitbild der Hochschule Bremen (Access Date: 18.10.2010). URL: <http://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/leitbildHsb/>
- Universität Duisburg-Essen (2009): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG – Stellungnahme der Universität Duisburg-Essen zur Umsetzung
- Universität Duisburg-Essen (2010): Homepage der Universität Duisburg-Essen (Access Date: 03.11.2010). URL: <http://www.uni-due.de/>
- Universität Duisburg-Essen (--): Leitlinien der Universität (Access Date: 02.11.2010). URL: <http://www.uni-due.de/de/universitaet/leitlinien.shtml>
- Universität Freiburg (2009): Stellungnahme der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG
- Universität Freiburg (2010): Homepage der Universität Freiburg (Access Date: 03.11.10). URL: <http://www.uni-freiburg.de/>
- Universität Freiburg (--): Leitbild der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (Access Date: 18.10.2010). URL: <http://www.uni-freiburg.de/universitaet/portrait/leitbild>
- Universität Göttingen (2009): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft – Stellungnahme der Georg-August-Universität Göttingen
- Universität Göttingen (2010): Homepage der Universität Göttingen (Access Date: 03.11.2010). URL: <http://www.uni-goettingen.de/>
- Universität Göttingen (--): Leitbild für die Georg-August-Universität Göttingen (Access Date: 18.10.2010). URL: <http://www.uni-goettingen.de/de/43883.html>
- Universität Hamburg (1998): Leitbild der Universität Hamburg (Access Date: 18.10.2010). URL: <http://www.uni-hamburg.de/UHH/leitbild1.html>
- Universität Hamburg (2009): Das Gleichstellungskonzept der Universität Hamburg 2009 bis 2013
- Universität Hamburg (2010): Homepage der Universität Hamburg (Access Date: 03.11.2010). URL: <http://www.uni-hamburg.de/>
- Universität Paderborn (2008): Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn 2008-2013
- Universität Paderborn (2010): Homepage der Universität Paderborn (Access Date: 03.11.2010). URL: <http://www.uni-paderborn.de/>
- Universität Tübingen (2009): Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Universität Tübingen
- Universität Tübingen (2010): Homepage der Universität Tübingen (Access Date: 03.11.2010). URL: <http://www.uni-tuebingen.de/>
- Universität Tübingen (--): Leitbild für die Universität Tübingen (Access Date: 18.10.2010). URL: <http://www.uni-tuebingen.de/universitaet/leitbild.html>
- Universität Würzburg (2009): Gleichstellungskonzept Rahmenplan für den Wissenschaftlichen Bereich der Julius-Maximilians-Universität Würzburg (2009-2013)
- Universität Würzburg (2010): Homepage der Universität Würzburg (Access Date: 03.11.2010). URL: <http://www.uni-wuerzburg.de/>
- Whorf, B. L.; Carroll, J. B. (1956): Language, thought, and reality: Selected writings of Benjamin Lee Whorf. Cambridge, MA: MIT Press

Kontakt und Information
 Elisa Merkel
 Marie Curie Initial Training Network – Language, Cognition, and Gender (ITN LCG)
 Università di Padova
 Dipartimento di Psicologia
 dello Sviluppo
 e della Socializzazione
 Via Venezia 15
 35131 Padova
 ITALY
 Tel.: 0039-049-827-6402
 elisamerkel@googlemail.com

Christina Möller

Wissenschaftlicher Mittelbau – privilegiert und prekär?

Gegenwartsanalyse einer diffusen Statuslage

Als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Universität beschäftigt zu werden, ist zunächst mit vielen Privilegien und Anreizen verbunden: Die Arbeit in Forschung und Lehre kann meist kreativ und relativ autonom gestaltet werden, zumal sie mit intellektuellen Herausforderungen gekoppelt ist, an denen die Persönlichkeit reifen kann. Die Universität bietet die Möglichkeit, eigene Qualifizierungsschritte anzugehen und institutionalisiertes Kulturkapital in Form von Bildungstiteln zu erwerben.

Diese werden nur hier vergeben und ermöglichen es, statushohe und gesicherte Berufspositionen innerhalb sowie außerhalb der Hochschulen zu erreichen.

Auf der anderen Seite vollziehen die Universitäten zurzeit nachhaltige Veränderungsprozesse. „Zunehmend werden die Hochschulen aus der engen Führung der Ministerien entlassen und sehen sich konfrontiert mit steigenden Anforderungen an ihr Profil, ihre Effizienz und ihren Output auf dem Weg zu einem nach betriebswirtschaftlichen Kriterien geführten Dienstleistungsbetrieb“ (Zimmer et al.

2007, 19). Dies wirkt sich auch auf die Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professuren aus. Es dominieren prekarierte Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau, also in der Gruppe, die sich in der Regel in Qualifizierungsprozessen befindet. Die langfristigen Folgen sind bisher wenig erforscht und die institutionellen Legitimationsprinzipien einer Fluktuation und Befristung der jungen Wissenschaftler/innen als notwendige Erneuerungslogik im globalen Wettbewerb um Kreativität und Innovation wenig hinterfragt, sondern als ‚natürliche‘ (und damit unveränderliche) Personalselektion wahrgenommen. Erst langsam sind Entwicklungen zu spüren, die ein verändertes Bewusstsein für die spezifische und politisch produzierte Lage im Mittelbau ankündigen.

Der folgende Beitrag reflektiert die Entwicklungen und Folgen der unsicheren Beschäftigungsverhältnisse im universitären wissenschaftlichen Mittelbau im Kontext aktueller Befunde der Arbeitsforschung zur Prekarisierung der Erwerbsarbeit. Die Daten zur Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Mittelbau beruhen maßgeblich auf Ergebnissen des Forschungsprojekts „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen in Deutschland“, die von Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel geleitet und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds finanziert wurde.² Die Untersuchung basiert auf einer statistischen Analyse von über 120.000 Personalstandsdaten der wissenschaftlichen Beschäftigten, die 2006 an den Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland tätig waren. Daten, die in folgendem Beitrag ohne Quellenangaben verwendet werden, basieren auf den Ergebnissen dieser Studie und werden deshalb nicht gesondert belegt.

1 Heterogenität und diskontinuierliche Laufbahnpfade der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

Wie einleitend bereits dargelegt, ist die Universität ein besonderer Ort der Beschäftigung. Als Institution ist sie der Ausbildung von Studierenden und der Forschung und Entwicklung verpflichtet und die einzige Institution, die akademische Titel (Promotionen und Habilitationen) verleiht und damit den wissenschaftlichen Nachwuchs ausbildet. In einer groben Unterteilung nach Statusgruppen bilden die Professorinnen und Professoren die Spitze der hierarchischen Beschäftigungsstruktur. Ihnen unterstellt sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen Mittelbau, die die größte Gruppe bilden, sowie des Weiteren

Lehrkräfte für besondere Aufgaben³ und Hilfskräfte.

Dem wissenschaftlichen Mittelbau sind sehr heterogene Personengruppen subsumiert, die sich u. a. in unterschiedlichen Qualifizierungsphasen bewegen, als Graduierte nach dem Studium, als Promovierende, als Promovierte und als habilitierende Mitarbeiter/innen. Ihre Gemeinsamkeit ist, dass sie nach einem Hochschulstudium (oder Fachhochschulstudium) in der Lehre, Forschung oder im Wissenschaftsmanagement (oft auch in mehreren Bereichen gleichzeitig) beschäftigt sind. 2006 waren an den deutschen Universitäten insgesamt 82.984 wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Mittelbau tätig, davon 67 % Männer und 33 % Frauen⁴. Je nach Statuspassage geht die Beschäftigung im Mittelbau für viele mit einer Qualifizierungsarbeit einher, die zum Teil im Rahmen oder neben der Beschäftigung verfasst wird. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen befinden sich somit grundsätzlich in einer „diffusen“ Statuslage, da sie sich zugleich im Bildungs- und Berufssystem bewegen (Birl 2008, 98). Der oder die Vorgesetzte kann auch gleichzeitig als Doktorvater bzw. -mutter fungieren, was ein doppeltes Abhängigkeitsverhältnis und mitunter besondere Konflikte, im besten Fall aber eine unterstützte Integration in die Scientific Community mit sich bringen kann. Nach der Promotion⁵ ist die Habilitation die nächste Qualifikationshürde auf dem Weg zur Professur (oder aber über die noch relativ neue und seltene Juniorprofessur⁶). Hochqualifiziert und auch nicht mehr ganz so jung (das Durchschnittsalter bei Erreichung der Habilitation liegt bei 37 Jahren, vgl. Zimmer et al. 2007, 103) zählen selbst habilitierte Wissenschaftler/innen immer noch zum ‚wissenschaftlichen Nachwuchs‘ und sind im beschäftigungsformalen Sinne immer noch nicht im Wissenschaftssystem gesichert, da erst eine Professur eine feste und angesehene Stellung (Entfristung und in der Regel Verbeamtung⁷) mit sich bringt. Zum wissenschaftlichen Nachwuchs hingegen zählen im engeren Sinne nur jene, die nach der Promotion eine Professur, somit einen langfristigen Verbleib in der Wissenschaft anstreben.

Nach Janson et al. (2006) verbringt nur ca. ein Drittel des Mittelbaus sein gesamtes Berufsleben in der Wissenschaft. Karrierepläne, die früh den Weg zur Professur festlegen und zielstrebig und strategisch verfolgt werden, sind jedoch eher selten, vor allem bei Mitarbeiterinnen (vgl. Kahlert 2011, Wetterer 1989), zumal der Erfolg dieser Anstrengungen von vielen Faktoren abhängig ist (bspw. von Mentor/inn/en, vom Grad der institutionellen Integration etc.). Vielmehr gibt es vielfältige Beweggründe für eine Beschäftigung an der Universität, die temporärer Art sein können, z. B.

1 Ich danke Sigrid Metz-Göckel, Diana Lengersdorf und Petra Selent für ihr kritisches Gegenlesen und wertvolle Anregungen.

2 Das Projekt war am Hochschuldidaktischen Zentrum der Technischen Universität Dortmund angesiedelt und wurde von den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Kirsten Heusgen, Christina Möller, Dr. Ramona Schürmann und Petra Selent durchgeführt.

3 Zur Situation der Lehrbeauftragten an Hochschulen vgl. Fricke 2009.

4 In unserer Studie wurden folgende tariflichen Gruppen zum wissenschaftlichen Mittelbau zusammengefasst: BATI und II bzw. TV-L-E 13, E 14.

5 Bereits die Promotion ist eine höchst selektive Qualifikationshürde. So zeigt eine aktuelle Studie der Gewerkschaft verdi, dass „viele der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen [...] über zu wenig Zeit für die Promotion [klagen]. Und die Hälfte von ihnen gibt an, die Arbeit an der Promotion für einen längeren Zeitraum unterbrochen oder ernsthaft über einen Abbruch nachgedacht zu haben“ (Grühn et al. 2009).

6 Zur Situation der Juniorprofessor/inn/en vgl. Metz-Göckel et al. 2011.

7 Auch bei den Professoren mehren sich Befristungen (19% im Jahr 2006), allerdings sind diese – anders wie im Mittelbau – als vorübergehend zu deuten, da eine Entfristung nach einer Art Probezeit vorgesehen ist.

als Übergangs- oder Gelegenheitsbeschäftigung bis zum Abschluss einer Promotion, um dann außerhalb der Wissenschaft hohe Berufspositionen erreichen zu können (vgl. Klecha/Reimer 2008). Befristete Beschäftigungsverträge können dabei in Kauf genommen werden, da ein langfristiger Verbleib an der Hochschule nicht vorgesehen ist. Problematischer jedoch wird die prekäre Beschäftigungslage für jene, die die Wissenschaft als langfristiges Tätigkeits- und Karrierefeld in Betracht ziehen. Aufgrund der hohen Selektivität und Unsicherheit in den Qualifizierungsphasen erschien eine wissenschaftliche Karriere bereits zu Zeiten des Soziologen Max Weber an deutschen Hochschulen als „Hazard“ (Weber 1919), als eine Art Glücksspiel mit ungewissem Ausgang. Heute wird dieses Glücksspiel zusätzlich durch eine generelle Zunahme prekarisierter Beschäftigungsverhältnisse und ein Hochschulrahmengesetz (HRG) bzw. Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) verschärft, das die Beschäftigungszeit aus Universitätsmitteln ohne Professur bzw. eine unbefristete Stellung auch rechtlich begrenzt. Eine wissenschaftliche Karriere in Deutschland wird dadurch mehr denn je zu einem höchst risikoreichen Unterfangen.

2 Ausprägungen der Prekarisierung im Mittelbau

Der Begriff Prekarität beschreibt eine geringe soziale Beschäftigungssicherheit, die sich im Zuge der Auflösung fordristischer Arbeitsmodelle (im Sinne sozialstaatlich regulierter Lohnarbeit, Rentenansprüche, Kündigungs- und Arbeitsschutz, Mitbestimmungsrechte sowie verbindliche tarifliche Normen) in weiten Teilen der Erwerbswelt ausbreitet. Konkret handelt es sich um eine Erosion des ‚Normalarbeitsverhältnisses‘, das als unbefristete Vollzeitbeschäftigung durch befristete und Teilzeitbeschäftigungen abgelöst wird. Ausgangspunkt dieses Strukturwandels der Arbeit ist der Trend zur Marktradikalisierung, „einer neuen Stufe der kapitalistischen Verwertungslogik, die zu einer weitergehenden Ökonomisierung aller gesellschaftlichen Bereiche führt“ (Nickel 2007, 29).

Der Soziologe Pierre Bourdieu hat in seinem Vortrag „Prekarität ist überall“ (Bourdieu 1998) deutlich gemacht, „dass Prekarität heutzutage allgegenwärtig ist. Im privaten, aber auch im öffentlichen Sektor, wo sich die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse und Teilzeitstellen vervielfacht hat; in den Industrieunternehmen, aber auch in den Einrichtungen der Produktion und Verbreitung von Kultur, dem Bildungswesen, dem Journalismus, den Medien usw.“ (ebd. 96). Auf diejenigen, die von Prekarität betroffen sind, hat sie gravierende Auswirkungen, unter anderem,

weil ihnen eine Zukunftsplanung erschwert oder gar unmöglich gemacht wird. Aber auch bei jenen, die (noch) nicht von ihr betroffen sind, wird ein Klima der Verunsicherung hergestellt (vgl. auch Lengfeld/Hirschle 2009, Dörre 2007). Aus der objektiven Unsicherheit wird eine subjektive, die sämtliche Arbeitnehmer/innen in Mitleidenschaft zieht, so Bourdieu (vgl. 1998, 97).

Auch die Hochschulen übernehmen neue Steuerungsformen wie das New Public Management. Während die Bildungs- und Hochschulexpansionen in den späten 1960er/Anfang der 1970er Jahre zu einem Ausbau sicherer Beschäftigungen führten, nehmen nun (auch angesichts der dauerhaften chronischen Unterfinanzierung, Zimmer et al. 2007, 38) vor allem in der Forschung drittmittelfinanzierte Beschäftigungen zu, die für die Personen per se lediglich eine befristete Perspektive bieten. Im Jahre 2006 waren 39 % des universitären Mittelbaus über Drittmittel finanziert (39 % der Frauen und 40 % der Männer), die Drittmittelbeschäftigung ist seit 1998 um 20 % angestiegen. Über Drittmittel beschäftigte Wissenschaftler/innen sind von diskontinuierlichen Beschäftigungsverträgen bedroht, da Anschlussverträge oft von neu eingeworbenen Drittmittelprojekten abhängen und Übergangsförderungen durch die Hochschulen strukturell nicht vorgesehen sind. Aber auch über den Haushalt finanzierte Wissenschaftler/innen erhalten nur kurzfristige Verträge (vgl. Müller 2009). Das Personal hat sich im wissenschaftlichen Mittelbau zwar erhöht (von rund 81.000 in 1998 auf rund 83.000 in 2006), jedoch auf Basis einer Erhöhung befristeter und teilzeitiger Beschäftigung. Somit zeichnet sich an den Universitäten eine ähnliche Entwicklung ab wie in der außerhochschulischen Arbeitswelt in Deutschland und Europa, in der sich das allgemein konstatierte Jobwachstum vor allem auf einen Zuwachs an flexiblen und prekären Arbeitsverhältnissen gründet (Dörre/Neis 2008b, 672). Waren in 1998 noch 37 % des wissenschaftlichen Mittelbaus teilzeitbeschäftigt, so lag das Teilzeitaufkommen im Jahre 2006 bereits bei 45 % (Steigerung +25 %). Während Anfang der 1980er Jahren ca. 40 % im Mittelbau befristet beschäftigt waren (Enders 1990), so haben sich die Verträge auf Zeit bis zum Jahre 2006 auf 78 % erhöht.

Mit ihrem qualifizierten Personal, das vielfältige und anspruchsvolle Aufgaben in der Lehre und Forschung leistet, meist auch über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus (vgl. Grünh et al. 2009, Lind 2010), verfahren die Hochschulen ähnlich wie Konzerne der freien Wirtschaft, die ihr Personal flexibel am Bedarf wechselnder Marktbedingungen anpassen und kurzfristig Personen einstellen, aber auch wegrationalisieren können.⁸ Bei diesem betriebswirtschaftlichen Modell

8 In diesem Zusammenhang ist von Interesse, dass eine aktuelle Studie der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (MPG) einen enormen Bedarf an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Professorinnen und Professoren errechnet hat. So sei aus Gründen der Fluktuation aus Altersgründen (vor allem bei den Professoren), stark steigender Studierendenzahlen und einer beabsichtigten Veränderung des Betreuungsverhältnisses bis zum Jahr 2025 eine Personalaufstockung um rund 30.000 Personen nötig (vgl. Gülker 2011).

steht nicht die nachhaltige Nutzung des Arbeitsvermögens und der Kompetenz der sich immer weiter qualifizierenden Mitarbeiter/innen auf der Agenda, sondern eine „kurzfristige Leistungsabschöpfung“ (Jürgens 2010, 579), die zu Lasten der Wissenschaftler/innen geht. Langfristige Beschäftigungsperspektiven und somit ein sicherer Arbeitsplatz, an dem sich stabile und nachhaltige Qualitätsstandards entwickeln können, weil hierfür stabile Personenkreise verantwortlich zeichnen, sind an den Universitäten Mangelware. Der Konkurrenz-, Qualifizierungs- und Mobilitätsdruck, dem die Mitarbeiter/innen ausgesetzt sind, hat dabei auch eine systemstabilisierende Komponente, da aufgrund der weitgehend fehlenden strukturellen Nachwuchsförderung das Vorankommen in der Wissenschaft und das Erreichen einer langfristigen Position vor allem auf das eigene Leistungsvermögen zurückgeführt werden.⁹ Eine wissenschaftliche Karriere wird so zu einem waghalsigen Unterfangen, bei dem mit steigender Qualifikationsstufe auch das Risiko steigt, in eine Sackgasse zu geraten. Denn nur sehr wenige derer, die sich auf dem Weg zu einer Professur befinden, können diese erreichen, da der großen Gruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus (rund 83.000) lediglich rund 20.000 Professuren gegenüberstehen (Verhältnis 4:1). Nur ca. 40 % aller Habilitierten haben aufgrund der Stellensituation überhaupt die Chance, eine Professur zu erreichen (BMBF 2008, 73ff). Besonders brisant wird diese selektive Funktion durch die Reglementierungen des Hochschulrahmen- bzw. des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die eine Beschäftigung aus dem Haushaltbudget nur für 6 Jahre bis zur Promotion und 6 Jahre nach der Promotion (in der Medizin 6 und 9 Jahre) vorsehen und daneben nur projektfinanzierte Beschäftigungen zulassen. Hochqualifizierten Wissenschaftler/innen ohne Professur bzw. ohne unbefristete Stelle „bleibt nur, sich entweder mit der Unsicherheit befristeter Projektbeschäftigung zu arrangieren oder sich im Alter von Mitte 40 auf dem Arbeitsmarkt umzusehen, wo sie vielfach als überspezialisiert, überqualifiziert oder schlicht als zu alt wahrgenommen werden“ (Dörre/Neis 2008b, 72).

Wir haben es somit mit zwei unterschiedlichen, zeitlich abhängigen Prekarisierungsrisiken zu tun:

- Erstens wird eine wissenschaftliche Karriere auf der Grundlage befristeter und oft teilzeitiger Beschäftigungsverträge, die eine hohe geografische Mobilität erfordern und auch temporäre Erwerbslosigkeitsphasen beinhalten können, individuell ‚aufgebaut‘. Da sich eine wissenschaftliche Karriere mitunter bis weit ins 4., manchmal auch 5. Lebensjahrzehnt hinziehen kann (Dörre 2009, 50), bedeutet dies, sich lange Zeit mit kurzfristigen Beschäftigungsarran-

gements einzurichten und von einer Beschäftigung zur nächsten zu hangeln.

- Zweitens kann diese lange ‚Durststrecke‘ einer unsicheren Beschäftigung und mühevoller Qualifikationsleistungen in eine berufliche Sackgasse führen, weil es keinerlei Garantie gibt, dass sich der oder die Nachwuchswissenschaftler/in jemals vollständig, d. h. mit einer entfristeten und vollzeitigen und damit auskömmlichen Beschäftigung, ins Wissenschaftssystem integrieren kann. Hierbei handelt es sich um ein langfristiges Risiko, das mit zunehmendem Qualifikationsniveau und Alter zunimmt.

Trotz dieser eher riskanten und unstrukturierten Karrieremühen diagnostizieren Dörre und Neis (2008a+b) dem wissenschaftlichen Mittelbau eine hohe Duldsamkeit (vgl. auch Grün et al. 2009), denn „unter den hochqualifizierten Berufsgruppen lässt sich schwerlich eine vergleichbare finden, die in ähnlicher Weise dauerhaft von Unsicherheit begleitet wird und die gleichzeitig so wenig darüber reflektiert. Prekarität ist ein Phänomen, das die meisten Wissenschaftler kaum auf sich und ihre berufliche Situation beziehen würden“ (Dörre/Neis 2008b, 673).¹⁰ Angesichts der allgemeinen Verunsicherungen und kollektiven Ängste in der Arbeitswelt scheint das Aushalten der unsicheren Lage im Mittelbau auch aufgrund der kurzfristigen Erfolge, die die Wissenschaft mitunter bereithält, nachvollziehbar. Andererseits scheinen auch die heterogene Personalstruktur im Mittelbau und die unterschiedlichen Karrierepläne der Wissenschaftler/innen kollektive Reflexionen zu verhindern. Dieses jedoch ist kein rein wissenschaftsinhärentes Phänomen, vielmehr erodieren kollektive Ansprüche mit Einkehr einer neoliberalen Marktradikalisierung auch in der außerwissenschaftlichen Arbeitswelt: „Durch Polarisierungen zwischen Kern- und Randbelegschaft, Leiharbeit, Personalfuktuation als Geschäftsmodell, Arbeitsintensivierung und wachsenden Leistungs- und Konkurrenzdruck werden gemeinsame Erfahrungszusammenhänge reduziert und Solidarisierungen verhindert“ (Jürgens 2010, 567). Diese allgemeine Zustandsbeschreibung lässt sich auch auf die Beschäftigung in vorprofessoralen Statuspassagen übertragen, wenn auch mit ganz eigenen Problemlagen und Spezifika. Zumindest aber wirkt die langfristig unsichere Lage im Mittelbau aus beschäftigungspolitischer Perspektive als eine Art Disziplinierungsinstrument, die ihre präreflexive Kraft vor allem aus einer zunehmenden Arbeitsintensivierung und hohem Leistungs- und Konkurrenzdruck zieht. Dabei wird ein ausbleibender „Klebeffekt“ (Dörre/Neis 2008a, 134), d. h. die Aussicht auf eine entfristete Stelle, nicht als strukturelles Problem der Beschäftigung an Hochschulen wahrgenommen, sondern der eige-

9 Das eigene wissenschaftliche Vorankommen wird zum Teil maßgeblich durch bereits etablierte Mentor/innen beeinflusst (dies sind in der Regel mit großem symbolischem Kapital ausgestattete Professor/innen). So fördert gemeinsames Publizieren auch die eigene Reputation, ein Phänomen, das als Matthäus-Prinzip bekannt ist. Diese starke Abhängigkeit von Mentor/innen wiederum relativiert die der wissenschaftlichen Arbeit zugeschriebene weitgehende Autonomie und Gestaltungsfreiheit, die eine rein intrinsische Motivation impliziert (vgl. Dörre/Neis 2008b).

10 Dass sich an der gefügigen und duldsamen Arbeitseinstellung zumindest in Ansätzen etwas verändert, zeigen u. a. verstärkte Bemühungen von Interessenvertretungen, die im Auftrag der wissenschaftlich Beschäftigten verbesserte Arbeitsbedingungen im Mittelbau zu erstreiten beginnen (Gewerkschaften, Bundesvertretung Akademischer Mittelbau*, Personalräte etc.), vgl. beispielsweise das „Templiner Manifest“ der GEW www.gew.de/Templiner_Manifest.html, Aktion „Fairperspektiven“ der Gewerkschaft ver.di, www.fairperspektiven.de, Leitbild Demokratische und Soziale Hochschule (Hans-Böckler-Stiftung 2010).

*Die Bundesvertretung Akademischer Mittelbau (BAM) wurde 1988 gegründet und entwickelt Vorschläge für eine ‚funktionale Personalstruktur‘ an Hochschulen (vgl. <http://mittelbau.org/index.html>).

nen Unzulänglichkeit zugeschrieben und damit als individuelles Scheitern interpretiert. Diese „Kultur der Selbstzuschreibung“ (Jürgens 2010, 568) ist in Zeiten prekarisierter Arbeitsverhältnisse ein verbreitetes Phänomen – und dürfte auch an Hochschulen greifen.

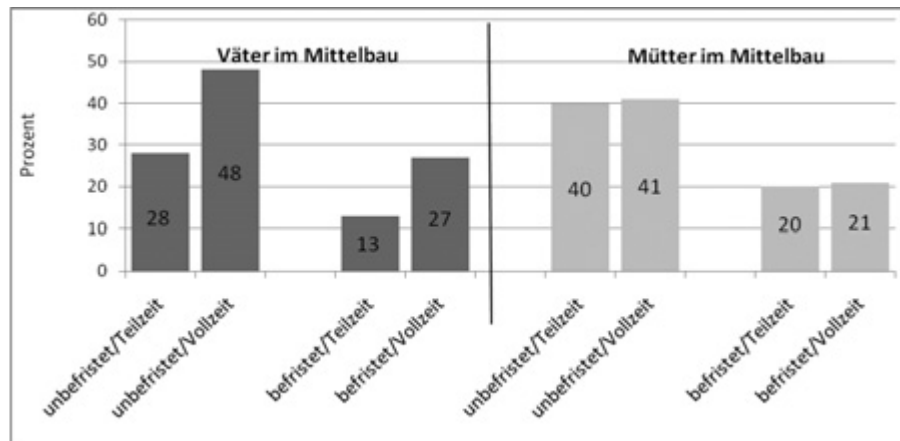
3 Geschlechterdisparitäten, Prekarisierung und generatives Handeln

Die heterogenen und prekarierten Beschäftigungsverhältnisse an den Universitäten scheinen zwar aufgrund der Eigenlogik einer wissenschaftlichen Karriere ‚geschlechterneutral‘ zu sein, jedoch zeigt die Prekarisierung je nach Geschlecht unterschiedliche Ausprägungen, die auch die Chancen auf eine hohe und sichere Position in der Wissenschaft beeinflussen. Befristung ist in der Wissenschaft ein Phänomen, das beide Geschlechter – zumindest auf den ersten Blick – in ähnlichem Ausmaße betrifft; so waren 2006 bundesweit 80 % der Frauen und 77 % der Männer im Mittelbau befristet angestellt. Statistisch ist dieser Unterschied aufgrund der hohen Fallzahl jedoch signifikant, sodass Frauen sehr wohl häufiger als

in Folge einer neoliberalen, global einsetzenden Beschäftigungspolitik zu trennen ist. Fakt ist jedoch, dass 59 % der Wissenschaftlerinnen, dagegen 38 % der Wissenschaftler teilzeitbeschäftigt sind, wobei offen bleibt, wie viele der Teilzeitbeschäftigten aufgrund fehlender Vollzeitstellen, also aufgrund struktureller Zwänge, auf eine Vollbeschäftigung ‚verzichten‘, oder um damit weitere Qualifikationen und/oder Familienarbeit vereinbaren zu können. Letzteres wiederum ist vor allem bei Frauen (immer noch) naheliegend, auch wenn in der Wissenschaft eine Teilzeitbeschäftigung geschlechterübergreifend mit Qualifizierungsleistungen gekoppelt wird.

In diesem Zusammenhang komme ich noch einmal auf das Forschungsprojekt „Wissen- oder Elternschaft?“ zurück, das neben Beschäftigungsdaten auch verlässliche Zahlen über die Elternschaft und Kinderlosigkeit von Wissenschaftler/innen liefert¹¹. Wesentliche Ergebnisse der Studie sind, dass unbefristet Beschäftigte (Männer wie Frauen) häufiger Eltern sind als befristete, und dass teilzeitbeschäftigte Männer häufiger kinderlos sind als teilzeitbeschäftigte Frauen, wie in folgender Grafik im Überblick dargestellt wird.

Grafik 1: Geschlecht, Dauer und Umfang der Beschäftigung von Eltern im universitären Mittelbau in 2006 (in Prozent)



Quelle: Landesämter für Besoldung und Versorgung bzw. Bezügestellen der Bundesländer Baden-Württemberg, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen sowie Angaben der Universitäten in Berlin und Niedersachsen, eigene Berechnung des Projektes „Wissen- oder Elternschaft?“ 2010

Männer lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Eine These wäre, dass durch die Integration von Frauen in das Wissenschaftssystem auch die Attraktivität und die Anerkennung dieser vormals privilegierten Profession abnehmen, so wie dies in einigen anderen Berufsfeldern als Folge eines Entwertungsprozesses geschah. Jedoch steht diese These auf wackeligen Füßen, da die Integration von Frauen in höhere Karrierebastionen zeitlich nicht von der radikalen allgemeinen Prekarisie-

Während teilzeitbeschäftigte Wissenschaftler eine Familiengründung hinausschieben, versuchen Wissenschaftlerinnen in Teilzeit häufiger als Männer, die private mit der beruflichen Sphäre zu vereinbaren. Dies ist kein überraschendes Ergebnis, verweist jedoch auf den immer noch vorherrschenden einseitigen Vereinbarkeitskompromiss, der weiterhin dafür sorgen kann, dass Frauen mit Kinderwunsch ihre wissenschaftliche Karriere – die viel Zeit und Kraftreserven in Anspruch nimmt –

¹¹ Die Analysen zur Elternschaft basieren auf einer Datenbasis, die 65 % aller an Deutschlands Universitäten beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einbeziehen (Wissenschaftliche Mitarbeiter n=21.196, davon 5.726 Väter; Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen n=10.855, davon 2.733 Mütter).

hinstellen und so langfristig in einer unsicheren Beschäftigungslage und unteren Positionen verharren oder die Hochschule verlassen¹². Von einer Gleichheit ist hier noch nichts zu erkennen.

Prekarierte Beschäftigung und Unsicherheit im wissenschaftlichen Mittelbau lassen aber insgesamt den Schluss zu, dass durch eine fehlende langfristige Beschäftigungsperspektive auch langfristigen Lebensentscheidungen wie Familiengründungen ausgewichen oder diese gänzlich aufgeschoben werden – und zwar unabhängig vom Geschlecht. Zwar ist ein Leben ohne Kinder zu einer legitimen Lebensentscheidung geworden, jedoch zeigt eine aktuelle Studie, dass sich auch der Großteil der Wissenschaftler/innen (min. 70 %) Kinder wünschen (vgl. Lind 2010). Eine Auswertung der Kinderlosigkeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in acht Bundesländern ergab, dass 42 % der männlichen und 49 % der weiblichen Mitarbeiter/innen im Mittelbau dauerhaft kinderlos bleiben. ‚Dauerhaft‘ kinderlos meint hier, dass sie bereits ein postfertiles Alter (ab 43 Jahren) erreicht haben, nach dem Geburten nur noch sehr selten vorkommen (ausführlicher in Metz-Göckel/Möller/Heusgen 2010 sowie Metz-Göckel et al. 2011).

Hier lohnt ein Blick über den Tellerrand der Wissenschaft hinaus, da in Deutschland allgemein eine ‚Reproduktionskrise‘ diagnostiziert wird, deren Kausalitäten sicher auch, vielleicht sogar besonders im wissenschaftlichen Milieu Relevanz haben dürften. Kerstin Jürgens (2010) hat in ihrem Aufsatz „Deutschland in der Reproduktionskrise“ drei Sphären ausgemacht, in denen grundlegende Veränderungen stattgefunden haben. So hat sie Forschungsergebnisse zur Entwicklung der Erwerbsarbeit, des Sozialstaats und der Geschlechterbeziehungen zusammengetragen und starke Erosionen und Widerspruchslogiken in ihren Wechselwirkungen dargestellt, die bei den Individuen „Überforderungssyndromatiken“ (ebd. 581) auslösen. Ein Ausdruck dieser Syndromatiken läge lt. Jürgens in den rasant steigenden psychosomatischen Erkrankungen vor allem bei Frauen. Die Frage ist nun, inwiefern sich diese gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen auf die Situation im wissenschaftlichen Mittelbau übertragen lassen bzw. mit welchen spezifischen Herausforderungen diese konfrontiert werden.

Hinsichtlich der Verunsicherung in der *Erwerbswelt* diagnostiziert Jürgens, dass die Beschäftigten in Folge des Wandels der Erwerbsarbeit an ihr „Limit“ (ebd. 578) kommen. „Selbst Höchstleistung garantiert gegenwärtig weder beruflichen Aufstieg oder Einkommenssteigerung noch die Sicherheit des Arbeitsplatzes“ (ebd.). An Universitäten haben wir es mit einer ganz speziellen Berufsgruppe zu tun, die bereits seit langem ei-

nen höchst unsicheren und langen Weg auf sich nehmen musste, um (mit viel Glück) am Ziel einer Professur anzukommen (vgl. Weber 1919). Zeitlich begrenzte Projektstellen sind lediglich für jene eine gewisse Zeit attraktiv, die sich nach einer Promotion außerhochschulisch orientieren wollen. Für jene aber, die eine berufliche Zukunft an der Universität anstreben, fordert sie Höchstleistungen, die keineswegs sicher in eine gesicherte Stellung münden. Neben der langfristigen Unsicherheit und den sich verdichtenden Aufgaben in Forschung und Lehre kommen auch die individuellen Qualifizierungsleistungen hinzu, die ein enormes Durchhaltevermögen und hohe zeitliche Investitionen bedingen. Befunde der Kinderlosigkeitsforschung belegen einen Zusammenhang zwischen der Sicherung der ökonomischen Position für Frauen und vermehrten (Erst-)Geburten (vgl. Brose 2008, Lind 2010 und Metz-Göckel et al. 2011). Aufgrund der langen Qualifizierungsphasen in der Wissenschaft werden die für das akademische Milieu typischen späten Geburten (oft weit) ins 40. Lebensjahrzehnt aufgeschoben – dauerhafte Kinderlosigkeit kann dabei auch ein ungewolltes Resultat dieser Aufschiebung sein.

Der ‚Sozialstaat‘ – den Jürgens als zweite, sich stark verändernde Sphäre ausmacht – signalisiert den Bürgerinnen und Bürgern gegenwärtig, dass sie für ihre soziale Absicherung vor allem eigenverantwortlich sind. „Sozialpolitik resultiert insofern im Widerspruch, dass Risikolagen des Lebens individualisiert zu bewältigen sind, jedoch auch in diesem Handlungskontext die tatsächlichen Gestaltungsoptionen beschränkt werden“ (ebd. 579). Das Risiko des Nicht-Ankommens und In-der-Unsicherheit-Feststeckens, das dem „Alles oder nichts“-Prinzip (Birsl 2008) einer Wissenschaftskarriere in Deutschland anhaftet, erscheint angesichts der minimierten sozialen Absicherung durch den Wohlfahrtsstaat umso riskanter. Hier ist auch die Frage zu stellen, welche Personengruppen mit welcher sozialen Herkunft sich diesem Risiko aussetzen können.

Und auch die dritte, die *familiäre Sphäre*, ist von starken Veränderungsprozessen geprägt, die gerade für das Karrierefeld Wissenschaft relevant werden. Die geschichtlich noch neue Integration der Frauen in die Erwerbswelt und das anhaltend nur sehr spärliche Engagement der Männer im reproduktionalen Bereich hält die „doppelte Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt 2004) von Frauen aufrecht, Vereinbarkeitsproblematiken werden nach wie vor als ‚weibliches‘ Phänomen markiert. Des Weiteren sind enorme Anspruchssteigerungen an die Qualität der Beziehungen zu verzeichnen, die Optimierungsleistungen und sogar eine Art Leistungsdruck im privaten Bereich implizieren, um Konflikte auszugleichen und Beziehungs-

¹² Ob und in welchem Ausmaß dies zutrifft, ist eine der forschungsleitenden Fragen eines neuen Forschungsprojektes, das unter dem Titel „Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs – Mobilität und Drop-Out des wissenschaftlichen Nachwuchses“ an der TU Dortmund unter der Leitung von Sigrid Metz-Göckel durchgeführt wird, siehe Informationen zum Projekt in diesem Heft.

brüche abzuwenden. Die Erziehung von Kindern ist wiederum eine weitere anspruchsvolle, verantwortungsvolle und zudem langfristige Aufgabe, die mangels infrastruktureller Betreuungsinstitutionen privat geleistet wird (vgl. Jürgens 2010, 576f.). Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen handelt es sich zudem um eine Gruppe mit einer hohen Anzahl von Dual-Career-Couples (vgl. Lind 2010, Gramespacher et al. 2010), d. h. von Partnerschaften, in denen beide in ähnlicher Weise karriereorientiert sind und aufgrund des hohen zeitlichen Aufwands für ihre berufliche Etablierung mit zunehmenden Entgrenzungen von Erwerbsarbeit und ‚Leben‘ konfrontiert werden. Eine wissenschaftliche Karriere mit ihrem impliziten Ausschließlichkeitsanspruch der ganzen Person erfordert hier private Managementleistungen und Ressourcen, die dem Mittelbau (im Gegensatz zu den Professor/innen) rein materiell kaum zur Verfügung stehen (vgl. Kraus 2008).

Jede der drei von Jürgens benannten Sphären trägt in sich Widersprüche und Belastungssituationen, die sich mit der Kumulation der anderen sich wandelnden Bereiche zuspitzen können, aber nicht unbedingt müssen. Dennoch steckt, so Jürgens, „Deutschland [...] in einer Reproduktionskrise“ und es gelte „deshalb, den Erhalt von Reproduktionsvermögen auf die politische und betriebliche Agenda zu setzen und auf die innere Widersprüchlichkeit unserer Gesellschaft zu reagieren, an der sich die Menschen tagtäglich aufreiben“ (Jürgens 2010, 582). Der Wissenschaftsbetrieb stellt sich hierbei als besonderer Ort der Arbeit dar, in der der wissenschaftliche ‚Nachwuchs‘ besonders lange in Abhängigkeit bleibt. Möglich ist, dass aufgrund der prekarierten Beschäftigungsverhältnisse akademische Personengruppen ferngehalten werden, die für die wissenschaftliche Entwicklung sehr wohl von Nutzen wären. Die Wissenschaft mit ihren Selektionslogiken steht nun vor der Herausforderung, Ausgrenzungs- und Entmutigungsmechanismen zu eruieren und sich dabei nicht auf wissenschaftsinterne Prozesse zu begrenzen, sondern auch lebensweltliche Bereiche mitzudenken. Unter dem Label ‚Familiengerechte Hochschule‘ (Vedder 2004 u. a.) sind Ansätze hierzu bereits zu erkennen.

4 Resümee

Aus einer Meso-Perspektive betrachtet vollziehen sich in den Statuspassagen Selektionen, die für die Aufrechterhaltung der traditionellen Wissenschaftsprinzipien mit ihren begrenzten Spitzenpositionen nötig erscheinen. Dem Postulat der Chancengleichheit, das impliziert, mit den nötigen Anstrengungen hätten alle die gleichen Chancen,

am begehrten Ziel anzukommen, sind dadurch Grenzen gesetzt. ‚Ankommen‘ soll im Sinne der Exzellenz, wer den Widrigkeiten zum Trotz ‚durchhält‘ und sich eine wissenschaftliche Expertise aneignet, die die Wissenschaft voranbringt. Der Laufbahnerfolg Einzelner hängt dabei von der Akzeptanz der sog. harten Faktoren einer Wissenschaftskarriere (z. B. die prekären Beschäftigungsverhältnisse) als auch von sog. weichen Faktoren ab (z. B. Er- bzw. Entmutigungen, vgl. Kahlert 2011b). Die Möglichkeit, an die Spitze zu gelangen, steigt somit bei jenen, die es schaffen, sich aufgrund ihrer wissenschaftlichen Leistungen die Anerkennung in der Scientific Community zu erarbeiten. Sie müssen dabei aber auch hoch mobil sein, unsichere Beschäftigungslagen in Kauf nehmen bzw. private Ressourcen in Anspruch nehmen (können) und evtl. auch private Bedürfnisse zurückstellen.

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an der Universität sind einerseits in einer privilegierten Position, da sie einen Beruf ausüben können, dessen Inhalte stark intrinsisch motivierend sind. Dies ist das Hauptmotiv für Mittelbauer/innen, sich auf eine befristete Perspektive an der Universität einzulassen, wie eine Studie der HIS-GmbH jüngst offenbart (Jaksztat et al. 2010, 16). Auf der anderen Seite ist die lang anhaltende unsichere Beschäftigungs- und Karrierelage eine Kehrseite, die die berufliche Zufriedenheit stark einschränkt (Jaksztat et al. 2010, 18). Die dauerhafte Unsicherheit kann sich auch negativ auf das identifikatorische Potenzial, durch das Beschäftigte in der Wissenschaft erst zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern werden, auswirken. Wissenschaftler/innen zeichnen sich in der Regel vor allem durch ein hohes Maß an Erkenntnisinteresse und persönlicher Hingabe aus, die zu verflachen drohen, weil immer in Frage gestellt werden muss, ob ein langfristiger Verbleib in der Wissenschaft überhaupt möglich ist.

Die geringe Planungssicherheit kristallisiert sich zudem als starke Barriere für die Realisierung von Kinderwünschen heraus (vgl. Lind 2010, 162; Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009, Metz-Göckel et al. 2011), die im Kontext allgemeiner Verunsicherungs- und Wandlungsprozesse als eine wohl unbedachte Folge anzusehen ist. Sigrid Metz-Göckel deutet dieses institutionelle Klima als „diskrete Diskriminierung“ insbesondere der Mütter, aber auch der involvierten Väter und jener, die es noch werden wollen (Metz-Göckel 2009). Mit dem Wandel in den Geschlechterbeziehungen und dem Interesse der Frauen an einflussreichen Positionen in der Wissenschaft, dem Rückbau staatlicher Unterstützungsleistungen sowie der zunehmend prekären Beschäftigungslage an den Hochschulen erhält jedoch die Frage der

Reproduktion von ‚Humanvermögen‘ ein neues Gewicht. Reproduktion ist dabei in einem umfassenden Sinne zu verstehen, von der eigenen körperlichen und geistigen Gesunderhaltung über die Pflege von partnerschaftlichen Beziehungen bis zur Geburt und Versorgung von Kindern oder anderen Angehörigen. Die Reproduktionssphäre – ob für Wissenschaftler/innen mit und ohne Kinderwunsch bzw. mit oder ohne Kinder – kann nicht als losgelöstes Privatarrangement begriffen werden, sondern ihr Gelingen trägt maßgeblich zur Sicherung der langfristigen Arbeits- und Leistungsfähigkeit jedes Mitarbeiters/jeder Mitarbeiterin bei. Existenzielle Bedürfnisse wie eine langfristige Beschäftigungsperspektive und damit eine gewisse Planbarkeit des Lebens gehören dazu. Es sollte mehr denn je darum gehen, eine deutlich höhere Zahl an langfristigen Beschäftigungen parallel zur Professur zu etablieren, um den Wissenschaftsbetrieb in all seinen Dimensionen auf hohem Niveau aufrechterhalten zu können (vgl. Gülker 2011) und auch den Beschäftigten eine attraktive Perspektive zu schaffen, die sich lange Zeit auf unsicherem Karriereweg Kompetenzen, Erfahrungen und Expertisen angeeignet haben, die die Wissenschaft langfristig nutzen sollte.

Literatur

- Becker-Schmidt, Regina (2004): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, VS-Verlag, Wiesbaden, S. 62-71
- Birsl, Ursula (2008): Das Alles-oder-Nichts-Prinzip. In: Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. VS-Verlag, Wiesbaden
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), Bonn
- Bourdieu, Pierre (1998): Prekarität ist überall. In: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. UVK, Konstanz, S. 96-102
- Dörre, Klaus (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Campus-Verlag, Frankfurt/New York, S. 35-64
- Dörre, Klaus/Neis, Mathias (2008a): Forschendes Prekariat? In: Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. VS-Verlag, Wiesbaden, S. 127-142
- Dörre, Klaus/Neis, Mathias (2008b): Geduldige Prekarier? Unsicherheit als Wegbegleiter wissenschaftlicher Karrieren. *Forschung & Lehre*, Jg. 15, Heft 10, S. 672-674
- Enders, Jürgen (1990): Beschäftigungssituation im akademischen Mittelbau. Werkstattberichte 26. Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Gesamthochschule Kassel
- Fricke, Uwe (2009): Ausbeutung an Hochschulen. Zur Zukunft der Lehrbeauftragten. In: Kellermann, Paul/Boni, Manfred/Meyer-Renschhausen, Elisabeth: Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik. Forschung und Lehre unter Kuratel betriebswirtschaftlicher Denkmuster, VS-Verlag, Wiesbaden
- Gülker, Silke (2011): Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf. Eine Expertise im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung (Vorabfassung), hrsg. von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt/Main, Januar 2011
- Gramespacher, Elke/Funk, Julia/Rothäusler, Iris (Hrsg.) (2010): Dual Career Couples an Hochschulen, Verlag Barbara Budrich, Opladen
- Gröhn, Dieter/Hecht, Heidemarie/Rubelt, Jürgen/Schmidt, Boris (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen, ver.di anstöße Bildung, Wissenschaft und Forschung, Berlin
- Hans-Böckler-Stiftung (2010): Leitbild Demokratische und Soziale Hochschule. Vorschlag für die Hochschule der Zukunft, Düsseldorf
- Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses, HIS: Forum Hochschule 14/2010, Hannover
- Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (2006): Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Waxmann, Münster
- Jurczyk, Karin/Schier, Michaela/Szymenderski, Peggy/Lange, Andreas/Voß, Günter G. (2009): Entgrenzung von Arbeit – Entgrenzung von Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung, edition sigma, Berlin
- Jürgens, Kerstin (2010): Deutschland in der Reproduktionskrise. *Leviathan*, Jg. 38, Heft 4, S. 559-587
- Kahlert, Heike (2011a, in Vorbereitung): Was kommt nach der Promotion? Karriereorientierungen und -planungen des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Beaufays, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hrsg.): Akademische Karrieren und Barrieren. Geschlechterperspektiven auf dem Weg an die Spitze.
- Kahlert, Heike (2011b, in Vorbereitung): „Cooling out“ und der riskante Weg an die Spitze – Zum Einfluss von Ungleichheitsregimes auf Karriereorientierungen im wissenschaftlichen Nachwuchs. In: Wergen, Jutta (Hrsg.): Von der Forschung zur Förderung: Promovierende im Blick der Hochschulen. Münster: LIT-Verlag
- Klecha, Stephan/Reimer, Melanie (2008): Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. In: Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs, VS-Verlag, Wiesbaden
- Krais, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform: Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren, in: Haffner, Yvonne/Krais, Beate (Hrsg.): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit

- in akademischen Berufsfeldern, Campus-Verlag, Frankfurt/New York, S. 177-211
- Lengfeld, Holger/Hirsche, Jochen (2009): Die Angst der Mittelschicht vor dem sozialen Abstieg. Eine Längsschnittanalyse 1984–2007. Zeitschrift für Soziologie, Jg. 38, Heft 5, Oktober 2009, S. 379–398
- Heusgen, Kirsten/Schürmann, Ramona/Selent, Petra/Möller, Christina (2010): Der wissenschaftliche Nachwuchs in der Abseitsfalle? Auswirkungen der Beschäftigungsbedingungen auf die Elternschaft von Wissenschaftler/innen. In: Bauschke-Urban, Carola/Kamphans, Marion/Sagebiel, Felizitas (Hrsg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Verlag Barbara Budrich, Opladen, S. 179-199
- Lind, Inken (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, Carola/Kamphans, Marion/Sagebiel, Felizitas (Hrsg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Verlag Barbara Budrich, Opladen, S. 155-178
- Metz-Göckel, Sigrid (2009): Diskrete Diskriminierungen und persönliches Glück im Leben von Wissenschaftler/innen, in: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (Hrsg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. VS-Verlag, Wiesbaden, S. 27-49
- Metz-Göckel, Sigrid /Heusgen, Kirsten/Möller, Christina/Schürmann, Ramona/Selent, Petra (2011, in Vorbereitung): Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen in Deutschland, Verlag Barbara Budrich, Opladen.
- Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Heusgen, Kirsten (2011, in Vorbereitung): Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität. In: Beaufays, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hrsg.): Akademische Karrieren und Barrieren. Geschlechterperspektiven auf dem Weg an die Spitze.
- Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten, Verlag Barbara Budrich, Opladen
- Müller, Georg (2009): Wissenschaftlich Beschäftigte als Verlierer der Hochschulreformen. Die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Mittelbaus am Beispiel Nordrhein-Westfalens, in: Kellermann, Paul/Boni, Manfred/Meyer-Renschhausen, Elisabeth (Hrsg.): Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik. Forschung und Lehre unter dem Kuratel betriebswirtschaftlicher Denkmuster, VS-Verlag, Wiesbaden
- Nickel, Hildegard Maria (2007): Tertiärisierung, (Markt-)Individualisierung, soziale Polarisierung – neue Konfliktlagen im Geschlechterverhältnis? In: Aulenbacher, Brigitte/Funder, Maria/Jacobsen, Heike/Völker, Susanne (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. VS-Verlag, Wiesbaden, S. 27-44
- Vedder, Günther (2004) (Hrsg.): Familiengerechte Hochschule. Gemeinnützige Hertie-Stiftung, Frankfurt/Main
- Weber, Max (1919): Wissenschaft als Beruf. München und Leipzig
- Wetterer, Angelika (1989): „Es hat sich alles so ergeben, meinen Wünschen entsprechend“. Über die Plan-Losigkeit weiblicher Karrieren in der Wissenschaft, in: Bathe, Silvia/Biermann, Ingrid/Hunfeld, Maria/Ruhne, Renate/Schlösser, Irmgard (Hrsg.): Frauen in der Hochschule. Lehren und Lernen im Wissenschaftsbetrieb. Deutscher Studien Verlag, Weinheim
- Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2007): Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität, Verlag Barbara Budrich, Opladen

Kontakt und Information
 Christina Möller
 TU Dortmund
 Martin-Schmeißer-Weg 13
 44227 Dortmund
 Telefon: 0231/755-5537
 Telefax: 0231/755-5543
 christina.moeller@tu-dortmund.de

Kristina Binner, Lena Weber

Wissenschaft in der Entrepreneurial University – Brotlos, aber glücklich?

In mehreren OECD-Ländern ist eine Reorganisation des Verhältnisses von Staat und Wissenschaft festzustellen. In Anlehnung an Burton Clark (1998) kann mit dem Schlagwort „Entrepreneurial University“ die gesellschaftliche Neuordnung von Wissenschaft und insbesondere von Universitäten, die sich an Leitbildern markt- und betriebswirtschaftlicher Prinzipien orientieren, bezeichnet werden. Mit Bezug auf Uwe Schimank (2002: 3) entwickelt sich das Governance-Muster der Universitäten von einem Selbstverwaltungs- hin zu einem Management-Modell. Ähnliche Entwicklungen sind insgesamt im öffentlichen Sektor zu beobachten und werden mit dem Terminus New Public Management beschrieben.

Die Entrepreneurial University bündelt – um einige Stichpunkte zu nennen – die Aufforderung an die Universitäten zur Profilbildung, die mit der Einführung veränderter Entscheidungsstrukturen, Globalbudgets und leistungsabhängigen Finanzierungen sowie neuen Leistungsindikatoren und Evaluationssystemen einhergeht. Detaillierte staatlich-bürokratische Regulierungen sollen in der Entrepreneurial University völlig zurückgenommen oder durch allgemeine Kontextsteuerung ergänzt werden mit dem Ziel, die universitären Handlungsspielräume bei der Haushaltsplanung zu erhöhen. Der Wettbewerb um finanzielle und personelle Ressourcen zwischen den und innerhalb der Hochschulen soll gesteigert werden, um Quantität und Qualität des wissenschaftlichen „Outputs“ messbar zu erhöhen. Unter anderem in Form von projektbezogener Forschung, die temporäre Arbeitsverhältnisse vorsehen und nur eine periphere Integration in die Organisation Universität nach sich ziehen kann.

Die Frage danach, ob WissenschaftlerInnen in der Entrepreneurial University Brotlos, aber glücklich sind, und ob sich damit zusammenhängend Tendenzen der Prekarisierung im Mittelbau der akademischen Arbeitswelt erkennen lassen, werden wir in diesem Beitrag aus einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive betrachten. Dazu werden erstens Diagnosen zu neuen Aushandlungen zwischen privaten und öffentlichen Zuständigkeiten benannt, zweitens eine neue theoretische Konzeption zur Analyse komplexer Arbeitsarrangements vorgestellt, um drittens eine Prognose zur Situation des Mittelbaus anzuschließen. Dabei verstehen wir Prekarisierung als einen gesamtgesellschaft-

lichen Prozess, der nicht allein auf die akademischen Arbeits- und Lebensverhältnisse bezogen ist, sich hier aber beispielhaft die gesamtgesellschaftlichen Umstrukturierungen widerspiegeln.

1 Neue Aushandlungen zwischen privaten und öffentlichen Zuständigkeiten

Es ist anzunehmen, dass diese Neuorganisation von Forschung, Lehre und Selbstverwaltung an der Entrepreneurial University die Arbeitssituation von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen maßgeblich verändern wird und dass sich dies für die Geschlechter und nach weiteren intersektionalen Verknüpfungen sortiert ungleich auswirken kann. Zur Analyse dieser Wandlungsphänomene ist es notwendig, den theoretisch-konzeptionellen Blick über die Situation an den Universitäten hinaus zu werfen und weitere gesellschaftliche Transformationen mit einzubeziehen, die bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in ihrem Alltag zusammentreffen. Dies betrifft beispielsweise ihre alltägliche Einbettung in die Daseinsfürsorge, die Organisation der Fürsorge pflegebedürftiger Angehöriger, der Kinderbetreuung und Gesundheitsfürsorge. Auch hier werden staatliche Leistungen zurückgeschraubt bzw. zunehmend an Rentabilität und Effizienz gemessen, wodurch sich neue Aushandlungen zwischen privaten und öffentlichen Zuständigkeiten ergeben. Gleichzeitig zeigen sich auch im Rahmen privater Arbeitsteilungen Veränderungen: Traditionelle Familienformen, die auf geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungen aufgebaut werden, brechen vermehrt auf, pluralisierte Lebensformen schaffen Freiheitsgrade für Neuverhandlungen zwischen den Geschlechtern (Haas 2009; Jurczyk und Rerrich 2009). Die mittlerweile weit verbreitete Delegation von Haushaltsarbeit als bezahlte Arbeit (Anderson 2006; Haidinger 2007; Hochschild 2004; Lutz 2010; Rerrich 2006; Tschannen 2003) verweist jedoch auch auf neue Differenzlinien innerhalb der Kategorie Geschlecht bzw. intersektionale Wirkmächtigkeiten mit den Kategorien Schicht und Ethnie.

Die Annahme, dass tiefgreifende sozialstrukturelle und soziokulturelle Wandlungsprozesse – wie die eben skizzierten – die alltägliche Lebenspraxis der Menschen berühren, wurde von der Arbeitsgruppe „Alltägliche Lebensführung“ formuliert (Voß 2000: 322). In dieser Perspektive liegt der Fokus

auf der alltäglichen Praxis der Individuen, deren Tätigkeiten als solche nicht isoliert betrachtet werden, sondern in ihrem inneren Strukturzusammenhang. In einem diachronen Sinne will das Konzept die Breite des Lebens, und zwar alle Bestandteile des alltäglichen Lebens, zu einem gegebenen Zeitpunkt einfangen. Dieser Ansatz führt den Dualismus zwischen Lebens- und Arbeitsbereichen allerdings weiter. Insbesondere Regina Becker-Schmidt hat sich theoretisch damit befasst, diesen Dualismus aufzulösen und für empirische Forschung zugänglich zu machen. Dafür verwendet sie in ihren Arbeiten einen erweiterten Arbeitsbegriff und spricht von sogenannten „Arbeitsarrangements“. Damit verfolgt sie die These, dass die Geschlechter verschiedene Arbeitsformen, bezahlte und unbezahlte Arbeit, also Haus-, Erwerbs-, Subsistenzarbeit und Ehrenamt verrichten und zu je eigenen „Arbeitsensembles“ zusammenfügen. Empirisch lässt sich feststellen, dass die Arbeitsensembles von Männern und Frauen sich unterscheiden, und zwar dergestalt, dass die Arbeitsensembles von Frauen in ihren Ansprüchen widersprüchlicher sind, während die der Männer eher geradlinig verlaufen (Krüger 1995, 2001). Erklärt wird dies durch gesellschaftliche Konnexionen, zum Beispiel durch länderspezifische wohlfahrtsstaatliche Leistungen, die die Rahmenbedingungen für die Geschlechter und ihre Ausgestaltung der Arbeitsarrangements unterschiedlich setzen.

2 Ungleichheiten in der wissenschaftlichen Arbeitswelt

Mit diesem Blick auf die alltäglichen Arbeitsarrangements wollen wir analysieren, inwiefern – über Unterschiede der einzelnen WissenschaftlerInnen hinaus – strukturierte Geschlechterungleichheiten in der wissenschaftlichen Arbeitswelt vor dem Hintergrund einer gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung vorliegen. Wir gehen davon aus, dass in den Universitäten und weiteren Lebensbereichen, dort wo Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bezahlte und unbezahlte Arbeit im Alltag zusammenbringen müssen, diese strukturellen Veränderungen wirken. Solche „Orte“ werden in Anlehnung an Aulenbacher und Riegraf (2009) von uns als „alltägliche Arbeitsarrangements“ bezeichnet – in Verbindung der beiden theoretischen Ansätze von Regina Becker-Schmidt und der Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“. Hierbei wird weiterhin angenommen, dass sich diese Arrangements nicht widerspruchsfrei zusammenfügen. Mit dem Blick auf die so verstandenen Arbeitsensembles lassen sich unseres Erachtens nicht nur Geschlechterungleichheiten theoretisch-konzeptionell einfangen, sondern auch intersektionale Wechselwirkungen mit anderen sozialen

Kategorien. Dies hat den Mehrgewinn, die einzelnen Geschlechter nicht als Gruppe zu homogenisieren, sondern den Blick offen zu halten für Unterschiede zwischen und innerhalb von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die sich entlang anderer Differenzierungslinien sortieren. Dabei verwenden wir den Intersektionalitäts-Ansatz nicht in Form der „klassischen Trias“ Gender, Klasse und Ethnie (Degele und Winker 2009), sondern möchten auf Verknüpfungen und Wechselwirkungen mit anderen sozialen Kategorien hinweisen. Wir verfolgen die These, dass an den Universitäten neben der Zuordnung zu Geschlecht, Ethnie und Rasse Zuschreibungen zu anderen sozialen Kategorien, wie beispielsweise die Zugehörigkeit zu wissenschaftlichen Disziplinen, Ungleichheitsmomente bewirken können. Bislang gibt es keine systematischen Untersuchungen dazu, inwiefern sich diese vielfältigen Konstellationen auf die alltäglichen Arbeitsarrangements auswirken.

Es liegen allerdings Daten zu Karrierewegen von Männern und Frauen in unterschiedlichen Disziplinen vor, die ansatzweise Aufschluss darüber geben können, wie sich beispielsweise die bezahlte Arbeitssituation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Universitäten unterschiedlich gestaltet, und ob sich diese in einer materiellen, objektiven prekären Lage befinden. Insgesamt betrachtet erweisen sich die Übergänge vom Studium zur Promotion und von der Promotion zur Habilitation in Österreich wie Deutschland als „Nadelöhre“ (Metz-Göckel, Selent und Schürmann 2010; uni:data 2009). Zudem nimmt die Vollzeitbeschäftigung insgesamt in der Wissenschaft, hier am Beispiel Deutschland von 63 % im Jahr 1998 zu 55 % im Jahr 2006, ab und die Teilzeitbeschäftigung zu. Frauen sind von dieser Entwicklung stärker betroffen als Männer, knapp zwei Drittel der Wissenschaftlerinnen in Deutschland sind in Teilzeit angestellt, während dies nur 38% der Wissenschaftler sind (Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010). Weitere Forschungen sind notwendig, um zu klären, ob dies mit der horizontalen Segregation der Geschlechter an den Universitäten interkorreliert. Ähnlich wie auf dem deutschen und österreichischen Arbeitsmarkt verteilen sich die Geschlechter unterschiedlich häufig auf die wissenschaftlichen Disziplinen: Die eher weiblich konnotierten Geistes- und Sozialwissenschaften werden vornehmlich von Frauen gewählt, während die männlich konnotierten Technik-, Ingenieur- und Naturwissenschaften mehrheitlich von Männern ausgesucht werden (she figures 2009). Allerdings gestalten sich die Karrierewege in den Disziplinen differenziert: Während Frauen in den Ingenieurwissenschaften eine recht geradlinige Karriere erzielen, dezimiert sich der „Überschuss“ an Frauen in den Kulturwissenschaften deutlich

auf dem Weg zur Professur, folglich haben Frauen hier geringere Karrierechancen (Lind und Löther 2007). Dies kann womöglich als erstes Anzeichen für intersektionale Wirkungen von Geschlecht und disziplinärer Zugehörigkeit für Arbeitsensembles an Universitäten gedeutet werden.

3 Prognosen zu Veränderungen im akademischen Mittelbau

Glücklich? Ob die Lebens- oder Arbeitssituation als prekär wahrgenommen wird, hängt jedoch nicht nur von der materiellen Lage der Betroffenen ab, sondern von ihrem subjektiv empfundenen Wohlbefinden. Deutsche und österreichische Wissenschaftlerinnen geben in Untersuchungen zum persönlichen Wohlbefinden häufiger als Wissenschaftler Symptome von Überarbeitung oder Erschöpfung an und haben zudem häufiger das Gefühl, soziale Kontakte zu Gunsten der wissenschaftlichen Tätigkeit zu vernachlässigen (Buchholz 2004; Zimmer, Krimmer und Stallmann 2007). Eine neuere Studie zur Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus in Deutschland deutet darauf hin, dass sich das wissenschaftliche Personal mit der Befristung der Beschäftigungsverhältnisse zu arrangieren scheint: Das „Einrichten“ auf die befristete Anstellung geht nämlich gleichzeitig mit einer hohen Zufriedenheit mit der Arbeitssituation einher (Grühn, Hecht, Rubelt und Schmidt 2009). Die Ergebnisse sind allerdings nicht nach Geschlechtern und Disziplinen differenziert. Da aber überwiegend männliche Personen von einer Technischen Universität an der Befragung teilgenommen haben, müssen die Ergebnisse dahingehend interpretiert werden, dass es sich um Befragte handelt, die sehr wahrscheinlich gute Anstellungen, ob innerhalb der Universität oder außerhalb in der Industrie, zu erwarten haben.

Als Schlussfolgerung lässt sich zusammenfassen, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwar nicht „brotlos“, aber zunehmend prekär angestellt sind und sich dies nach Disziplinen und der Kategorie Geschlecht noch differenziert. Ambivalente Ergebnisse zeigen sich in der subjektiven Deutung ihrer Situation, die breit changieren. Wahrscheinlich sind noch intersektionale Verflechtungen mit anderen sozialen Kategorien (Schicht, Ethnie) anzunehmen, allerdings liegen dazu bislang noch keine ausreichenden Ergebnisse vor. Dies aufzuschlüsseln und entsprechende Daten zu liefern, wird die Aufgabe zukünftiger Forschungen sein.

Literatur

- Anderson, Bridget. 2006. *Doing the Dirty Work? Migrantinnen und die Globalisierung der Hausarbeit*. Berlin: Assoziation A.
- Aulenbacher, Brigitte, Birgit Riegraf. 2009. Markteffizienz und Ungleichheit – Zwei Seiten einer Medaille? Klasse/Schicht, Geschlecht und Ethnie im Übergang zur postfordistischen Arbeitsgesellschaft. In *Arbeit. Perspektiven und Diagnose der Geschlechterforschung*, Hrsg. Brigitte Aulenbacher und Angelika Wetterer, 230-248. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Beaufäys, Sandra. 2003. *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: Transcript-Verlag.
- Binner, Kristina, Bettina Kubicek, und Lena Weber. 2010. Geschlechterarrangements in den Entrepreneurial Universities. Ein Blick auf Disziplinen, Arbeits- und weitere Lebensverhältnisse. In *Schwerpunktheft: Organisation, Geschlecht, soziale Ungleichheiten. Feministische Studien 28*, Hrsg. Brigitte Aulenbacher, Anne Fleig und Birgit Riegraf, 71-84. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Buchholz, Lydia. 2004. *Wissenschaftskarrieren an österreichischen Universitäten. Erfahrungen und Einstellungen von Professorinnen und Professoren*. In *Karriereschere. Geschlechterverhältnisse im österreichischen Wissenschaftsbetrieb*, Hrsg. Erna Appelt, 71-91. Wien: LIT-Verlag.
- Clark, Burton R. 1998. *Creating Entrepreneurial Universities. Organizational Pathways of Transformation*. Oxford: Pergamon.
- Degele, Nina, Gabriele Winker (2009): *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. transcript: Bielefeld.
- Engler, Steffani. 2001. »In Einsamkeit und Freiheit«? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK Verlag-Gesellschaft.
- Grühn, Dieter, Heidemarie Hecht, Jürgen Rubelt, und Boris Schmidt. 2009. *Der wissenschaftliche »Mittelbau« an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen*. www.tu-berlin.de/fileadmin/f12/downloads/koop/publikationen/endbericht_Verdi_Studie_09.pdf (Stand: 17. November 2009).
- Haas, Barbara. 2009. *Geschlechtergerechte Arbeitsteilung – theoretisch ja, praktisch nein! Arbeitsteilung in österreichischen Paarhaushalten mit Kindern*. In *Gleichstellungspolitik in Österreich. Eine kritische Bilanz*, Hrsg. Erna Appelt, 135-148. Innsbruck: Studienverlag.
- Haidinger, Bettina. 2007. *She Sweeps for Money! Bedingungen der informellen Beschäftigung von Migrantinnen in österreichischen Privathaushalten*. In *Gender in Motion. Genderdimensionen der Zukunftsgesellschaft*, Hrsg. Karoline Bankosegger und Edgar J. Forster, 55-77. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hochschild, Arlie R. 2004. *The Commercialization of Intimate Life. Notes from Home and Work*. Berkeley: University of California Press.
- Jurczyk, Karin, Maria S. Rerrich. 2009. *Erkenntnis und Politik: Alltägliche Lebensführung und Differenzen zwischen Frauen revisited*. In *Erkenntnis und Methode. Geschlechterfor-*

- schung in Zeiten des Umbruchs, Hrsg. Brigitte Aulenbacher und Birgit Riegraf, 103-118. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krüger, Helga. 1995. Dominanz im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. In *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Hrsg. Regina Becker-Schmidt und Gudrun-Axeli Knapp, 195-219. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Krüger, Helga. 2001. Gesellschaftsanalyse: Der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung. In *Soziale Vertortung der Geschlechter*. Forum Frauenforschung, Bd. 13, Hrsg. Gudrun Axeli-Knapp und Angelika Wetterer, S. 63-90. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Lind, Inken, Andrea Löther. 2007. Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 29, 249-272.
- Lutz, Helma. 2010. Unsichtbar und unproduktiv? In *Schwerpunktheft: Arbeit im Alltag, Biografie, Gesellschaft*. Österreichische Zeitschrift für Soziologie 35, Hrsg. Brigitte Aulenbacher und Meinrad Ziegler, 23-37. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Metz-Göckel, Sigrid, Petra Selent, Ramona Schürmann. 2010. Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. *Beiträge zur Hochschulforschung* 32, 8-35.
- Rerrich, Maria S. 2006. *Die ganze Welt zu Hause. Cosmopolite Putzfrauen in privaten Haushalten*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Schimank, Uwe. 2002. Neue Steuerungssysteme an den Hochschulen. Expertise für die Förderinitiative Science Policy Studies des BMBF. www.sciencepolicystudies.de (Stand: 8. November 2009).
- She Figures. Hrsg. v. European Communities S. 2, 2009. *Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Tschannen, Pia. 2003. *Putzen in der sauberen Schweiz. Arbeitsverhältnisse in der Reinigungsbranche*. Bern/Wettingen: eFeF-Verlag.
- Uni:data. 2009. Datawarehouse Hochschulbereich. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung. URL: http://eportal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,828253&_dad=portal&_schema=PORTAL (abgerufen am 30. November 2010).
- Voß, G. Günther. 2000. Das Ende der Teilung von „Arbeit und Leben“? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betriebs- und Lebensführung. In *Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*, Hrsg. Werner Kudera und G. Günther Voß, 302-342. Opladen: Leske + Budrich Verlag.
- Zimmer, Annette, Holger Krimmer, Freia Stallmann. 2007. *Frauen an Hochschulen: winners among losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität*. Opladen: Barbara Budrich Verlag.

Kontakt und Information
Lena Weber, Dipl. Soz.
Universität Paderborn
Fakultät für Kulturwissenschaften
Fach Soziologie
Warburgerstr. 100
33098 Paderborn
Tel.: +49 (0) 5251 60 2315
lweber@mail.uni-paderborn.de

Kristina Binner M.A. in Sozialwissenschaft
Johannes Kepler Universität
Institut für Soziologie
Abt. für Theoretische Soziologie und Sozialanalysen
Altenberger Str. 69
4040 Linz, Österreich
Tel.: +43 732 2468-8151
Fax: +43 732 2468-8243
kristina.binner@jku.at

Matthias Neis

Faire Perspektiven statt unberechenbarem Glücksspiel – ver.di will den Arbeitsplatz Wissenschaft verändern

Als „wildes Hazard“, also als ein Würfelspiel, bezeichnete Max Weber die „Wissenschaft als Beruf“ in seinem gleichnamigen Vortrag. Das war 1918. Viel geändert hat sich an der Richtigkeit der Diagnose bis heute nicht. Noch immer entscheidet die persönliche Risikobereitschaft beziehungsweise der finanzielle Hintergrund und zu einem guten Teil auch das Glück, ob eine dauerhafte wissenschaftliche Karriere gelingt. Und gelingen kann sie eigentlich nur dann, wenn irgendwann der Ruf auf eine Professur erfolgt. Dies gilt nicht deshalb, weil man die Unterstellung des deutschen Wissenschaftssystems teilen müsste, dass

nur Professoren/-innen als eigenständige wissenschaftliche Persönlichkeiten anzusehen sind. Allerdings stellen die etwa 40.000 Professuren (fast) die einzigen dauerhaften Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft dar. Einen Senior Staff, wie ihn Frankreich, Großbritannien oder auch die USA kennen (eigentlich die meisten Staaten mit einem vergleichbar entwickelten Wissenschaftssystem), mit dauerhaften, eigenständig lehrenden und forschenden Lecturers, Fellows oder Maîtres kennt man hierzulande nicht. Mit anderen Worten: In der Theorie gibt es in diesem Land nur Professoren/-innen und solche, die es noch

werden wollen. Dementsprechend ist der absolut größte Teil des sogenannten „Mittelbaus“ der Hochschulen befristet beschäftigt. Auf eine Dauerstelle bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen kommen sieben andere, die nur einen Fristvertrag haben. Diese Mehrheit wächst weiterhin ebenso wie die Zahl derer, die (meist unfreiwillig) in Teilzeit arbeiten. Das sind inzwischen mehr als 40 % aller wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen. Dass in diesem Glücksspiel zudem Frauen besonders häufig auf der „Verliererstraße“ landen – die Würfel in gewisser Weise also auch noch gezinkt sind –, ist eine ebenso altbekannte wie unbestreitbare Tatsache.

Die Liste von Problemen am Arbeitsplatz Wissenschaft ließe sich noch lange fortsetzen und käme für uns als Gewerkschaft doch immer nur zu dem gleichen Ergebnis: So geht es nicht weiter. Wenn der größte Teil der Beschäftigten einer Branche – zudem ausnahmslos Hochqualifizierte – planmäßig und über Jahre hinweg in durchaus prekäre Verhältnisse gedrängt wird, besteht politischer Handlungsbedarf. Dass dies auch ein Auftrag an ver.di ist, war uns schon lange klar. Schließlich sind wir die größte Gewerkschaft, die an den Hochschulen aktiv ist. Allerdings muss man feststellen: Im Gegensatz zu anderen Bereichen bedeutet die Kombination von gut qualifizierten Beschäftigten und schlechten Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft keineswegs, dass es einen hohen Veränderungsdruck aus dem System heraus gibt. Im Gegenteil: An den Hochschulen und in den Forschungseinrichtungen blieb es trotz der Verschärfung von Prekarisierungstendenzen in den letzten Jahren von Seiten der Wissenschaftler/-innen relativ ruhig. Rezepte, die wir in anderen Bereichen zur Organisation und Artikulation von Beschäftigteninteressen erfolgreich anwenden, verfangen nicht. An dieser Stelle stand ver.di vor der Alternative, zu akzeptieren, dass wir nur auf der politischen Ebene Einfluss auf die Bedingungen in der Wissenschaft nehmen können oder aber uns selbst in Bewegung zu setzen und zu fragen, was wir anders machen können, um Wissenschaftler/-innen das Engagement für die eigene Sache zu erleichtern. Gerade angesichts der unleugbaren Probleme fiel uns die Entscheidung für die zweite Option leicht.

ver.di-Studie zum wissenschaftlichen „Mittelbau“

Erste Konsequenz dessen war eine Befragung von wissenschaftlich Beschäftigten an mehreren Universitäten 2008–09 (s. u.). Neben der Schärfung unserer Problemwahrnehmung stand dort im Mittelpunkt, die Haltung von Wissenschaftlern/-innen zu Gewerkschaften zu klären. Die Ergebnisse be-

stärkten uns, die richtige Entscheidung getroffen zu haben. Zum einen bestätigten die Befunde unsere Einschätzung: Die hohe intrinsische Motivation, die viele Wissenschaftler/-innen mitbringen, lässt sie vieles aushalten. Umso mehr empfinden sie die permanente Unsicherheit und die mangelnden Perspektiven als Missachtung ihres umfassenden Engagements. Die Belastungen, die dies mit sich bringt, reichen bis weit in den privaten Bereich. So sagten 42 % der befragten Wissenschaftlerinnen, dass sie einen Kinderwunsch schon einmal aus beruflichen Gründen zurückgestellt haben. (Von den Männern waren es nur 29 %, was sicherlich vor allem dafür spricht, dass eine klassische Rollenverteilung auch in der Wissenschaft noch weit verbreitet ist.)

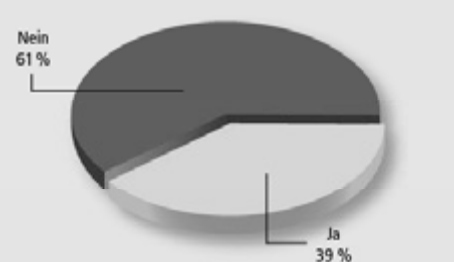
Tabelle 23:
Gewerkschaftliche Mitgliedschaft

	N	%	% (zus. gef.)
Ja	39	4,9	42,7
Nein, aber ich könnte mir vorstellen, Mitglied zu...	291	36,6	
Nein, bin nicht daran interessiert	443	55,8	57,3
Nein, war aber früher Mitglied	21	2,6	–
Gesamt	794	100	100

Frage F2: Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?



Grafik 9:
Informationsbedürfnis über
gewerkschaftliche Hochschularbeit



Frage F4: Möchten Sie gerne mehr über die Arbeit der Gewerkschaften im Hochschulbereich erfahren?

(Quelle: Hecht et al. (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen, Berlin, 57f.)

Ebenso wichtig für uns war jedoch der Befund, dass ein großer Teil der Befragten Gewerkschaften positiv gegenübersteht. Immerhin jeweils ca. 40 % von ihnen wollen mehr Informationen über Gewerkschaften oder können sich eine Mitgliedschaft vorstellen. Zugleich gibt es nicht wenig Kritik an unserer Arbeit; teils sicher treffend, teils auch Ausweis eines schiefen Bildes, das Wissenschaftler/-innen nicht selten von Gewerkschaften und Personalvertretungen haben (und das es umgekehrt mindestens ebenso häufig gibt). Gerade das war aber kein Anlass zur Beruhigung für uns, sondern ein Ansporn, der wissenschaftlichen Analyse eine praktische Initiative folgen zu lassen.

Die Initiative „Fairspektive mit ver.di“ – Hilfe zur Selbsthilfe

Vor etwa einem Jahr wurde deshalb „Fairspektive“ auf den Weg gebracht. Ein Programm, mit dem ver.di zunächst in acht Hochschulen (TU Braunschweig, TU Dortmund, MLU Halle-Wittenberg, FSU Jena, KIT, LMU und TU München, RKU Tübingen) bundesweit Wissenschaftler/-innen dabei unterstützen will, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Im Kern steht – wie der Name schon sagt – das Ziel, einen Beitrag zu fairen beruflichen Karrierechancen zu leisten, damit die Risiken der notwendigen Flexibilität in der Wissenschaft nicht mehr ausschließlich bei den Beschäftigten abgeladen werden. Wir haben bewusst keinen Ansatz gewählt, bei dem die Gewerkschaft als Stellvertreterin der Beschäftigten verspricht, ihre Probleme zu lösen. Vielmehr wollen wir gemeinsam mit ihnen vor Ort aktiv werden, um konkrete Erfolge zu erreichen. Denn auch wenn einzelne Hochschulen und auch Hochschullehrer/-innen stets darauf verweisen, ihnen seien gesetzlich und finanziell die Hände gebunden: Wo der Wille vorhanden ist, kann auch auf lokaler Ebene viel getan werden, um die Situation der wissenschaftlich Beschäftigten zu verbessern, sei es durch die Vereinbarung von Mindestlaufzeiten bei Verträgen, eine strukturierte Einarbeitung von Jobstartern, die Unterstützung bei der Ebnung von Karrierepfaden außerhalb der Wissenschaft oder ernstgemeinte Unterstützung von Familien. Das sind einige denkbare Antwort-

ten auf drängende Probleme, die die Befragten in der ver.di-Studie formuliert haben. Oftmals fehlt den Verantwortlichen bei der Frage nach beruflicher Sicherheit für Wissenschaftler/-innen aber jene Phantasie, die sie beispielsweise bei der Positionierung ihrer Einrichtung auf dem Drittmittelmarkt spielend aufbringen. Auch wenn wir der Ansicht sind, dass eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen ebenso den Hochschulen und Forschungseinrichtungen wie den Wissenschaftlern/-innen zu Gute käme, sehen die Erstgenannten das ohne Druck offensichtlich selten ein. Dieser Druck ist nur mit den und durch die Beschäftigten aufzubauen. Als große Gewerkschaft können wir aber eine Menge in solche Prozesse der Selbstorganisation einbringen: die Erfahrung aus zahlreichen Arbeitskämpfen, organisatorisches, politisches und auch juristisches Know-how, Schulungsangebote und nicht zuletzt Ressourcen. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass unsere Initiative bei vielen Wissenschaftler/-innen auf großes Interesse stößt, aber natürlich lösen sich Engagement-Hindernisse wie persönliche Abhängigkeit, kurze Verweildauer an der Einrichtung oder Zeit- und Konkurrenzdruck nicht so einfach auf. Spürbare Verbesserungen in der Wissenschaft zu erreichen ist eher ein Langstreckenlauf als ein Sprint. ver.di hat sich unterdessen auf den Weg gemacht. Wie schnell wir Hindernisse auf der Strecke dabei beiseite räumen können, liegt letztendlich daran, wie viele dabei mit anfassern. Weitere Informationen und Kontaktdaten zum Projekt Fairspektive finden sich in unserem Blog www.fairspektive.de.

Literatur und weitere Informationen

- Hecht et al. (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen, Berlin (http://fairspektive.de/wp-content/uploads/2011/03/01_neu_Endbericht_Verdi_Studie_091.pdf)
- Neis, Matthias; Rubelt, Jürgen (2010): Wissenschaftliches Prekariat an Hochschulen. Nachwuchswissenschaftler/innen zwischen Karriere und Ausstieg, Berlin (http://fairspektive.de/wp-content/uploads/2011/03/Tagungsdok.best_Aufsung.Anstoesse0310_Rubelt.pdf)

Kontakt und Information
Matthias Neis
matthias.neis@verdi.de

Andreas Keller

Vom Albtraum zum Traumjob Wissenschaft.

Das Templiner Manifest der Bildungsgewerkschaft GEW

Junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler spüren die wachsende Kluft zwischen steigenden Leistungsanforderungen und sich verschlechternden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Immer noch steigen vor allem Frauen aus den langen und steinigen Karrierewegen aus statt auf. Dagegen setzen sie sich jetzt zur Wehr – mit dem von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) initiierten *Templiner Manifest*.

Kamen 2005 bei wissenschaftlichen Angestellten an Hochschulen auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis noch vier befristete, war 2009 bereits ein Verhältnis von eins zu sieben.¹ Gleichzeitig werden die Laufzeiten der befristeten Beschäftigungsverhältnisse immer kürzer: Nach den Ergebnissen der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegebenen Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hatten 53 Prozent der an Hochschulen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgeschlossenen Arbeitsverträge eine Laufzeit von weniger als einem Jahr; nur elf Prozent der Zeitverträge an Hochschulen haben eine Laufzeit von zwei Jahren oder länger.²

Zusätzlich wächst der Anteil der teilzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an: 56 Prozent waren 2009 teilzeitbeschäftigt, 2003 waren es noch 47 Prozent.³ Bei den Frauen liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 64 Prozent noch deutlich darüber. Oft handelt es sich nicht um eine Teilzeitbeschäftigung auf Wunsch der Betroffenen, sondern um Zwangsteilzeit, bei der nicht selten auch noch erwartet wird, dass die Beschäftigten in der Freizeit unentgeltlich weiterarbeiten. Die Halbierung von Stellen ist meist kein moderner Beitrag für mehr Work-Life-Balance in der Wissenschaft, sondern eine verdeckte Halbierung der Gehälter.

Daneben nimmt eine akademische Reservearmee scheinselfständiger Lehrbeauftragter einen wachsenden Anteil der Lehraufgaben wahr. Sie arbeiten ohne Sozialversicherung, ohne Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, ohne Existenzsicherndes Einkommen, selbst wenn sie zwölf oder mehr Stunden pro Woche lehren – denn bezahlt wird nicht die tatsächliche Arbeitszeit, sondern nur die Präsenz im Hörsaal. Die Zahl der Lehrbeauftragten hat sich zwischen 1997 und 2008 um 84 Prozent

auf über 75.000 erhöht, während im gleichen Zeitraum die Zahl der Professorinnen und Professoren bei einem Wert deutlich unter 40.000 stagnierte.⁴

Diese Zahlen sind der zugespitzte Ausdruck der Strukturdefizite von Personalstruktur und Karrierewegen in Deutschland. Während die universitäre Personalstruktur in anderen Wissenschaftssystemen ganz selbstverständlich zwischen dem „senior staff“ und dem „assisting staff“ die Kategorie des „junior staff“ kennt – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die keine Professur innehaben, aber gleichwohl selbstständig und auf Dauer forschen und lehren (Lecturers in Großbritannien, Assistant Professors in den USA, Maître de conférences in Frankreich) –, gibt es diese Kategorie in Deutschland praktisch gar nicht.⁵

Dem entspricht die Sicht der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) auf die Karrierewege an deutschen Hochschulen: „Mit der Berufung auf eine Professur in einer Universität bzw. Fachhochschule oder mit dem Antritt einer (leitenden) Stellung mit wissenschaftlichem Profil außerhalb der Hochschulen wird die Qualifizierungsphase als ‚wissenschaftlicher Nachwuchs‘ erfolgreich beendet.“⁶ Mit anderen Worten: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können promoviert und habilitiert sein, sie mögen umfassende Erfahrungen in Forschung und Lehre nachweisen und über Jahre Drittmittel erfolgreich eingeworben haben – aus Sicht der HRK handelt es sich bei ihnen immer noch um wissenschaftlichen „Nachwuchs“.

Die strukturellen Defizite der Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem betreffen beide Geschlechter, werden aber von Männern und Frauen unterschiedlich für die Karriereplanung verarbeitet und schlagen sich sehr unterschiedlich in den tatsächlichen Karriereverläufen nieder: Mit jeder Qualifikationsstufe gehen Wissenschaftlerinnen dem System „verloren“: Stellen Frauen zwar noch die Mehrheit der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, fällt ihr Anteil bei den Promotionen bereits auf ca. 40 Prozent zurück. Nur 17 Prozent der Professuren sind mit Frauen besetzt, bei den Professuren mit der höchsten Besoldungsstufe C4 bzw. W3 sind es sogar nur 13 Prozent.

1 Eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4, Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen, Wiesbaden 2010.

2 Georg Jongmanns: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, HIS-Projektbericht März 2011. Hannover 2011, S. 73.

3 Nach Statistisches Bundesamt, a. a. O.

4 Nach Statistisches Bundesamt, a. a. O.

5 Vgl. Reinhard Kreckel (Hrsg.): Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz. Leipzig 2008.

6 http://www.hrk.de/de/home/1242_1201.php (Zugriff am 14.03.2011)

Warum steigen überdurchschnittlich viele Frauen aus der Wissenschaft aus, statt in ihr aufzusteigen? Der im Auftrag des BMBF vorgelegte Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) warnt davor, „die geringe Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem nur auf die objektiven Probleme zurückzuführen, die eine Doppelrolle als Wissenschaftlerin und Mutter mit sich bringt.“⁷ Die Ursachenforschung zur Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen hat vielmehr individuelle und strukturelle Barrieren identifiziert, die sich gegenseitig verstärken. In seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vom Juli 2007 hat der Wissenschaftsrat zentrale Befunde der Ursachenforschung zusammengefasst.⁸ Konkret kritisiert der Wissenschaftsrat die geringe Formalisierung und Transparenz des Zugangs zur Promotion und der Vergabe von Stellen und spricht von „subtil ausgrenzende[n] Faktoren“, die sich nachteilig für Nachwuchswissenschaftlerinnen auswirken. Das „Prinzip der homosozialen Kooptation“, also die Neigung, bei der Nachwuchs Auswahl Angehörige der eigenen sozialen Gruppe zu bevorzugen, sieht der Wissenschaftsrat als entscheidende Barriere für Wissenschaftlerinnen an. Das Entscheidungskriterium „Passfähigkeit“ in das künftige Arbeitsumfeld habe negative Auswirkungen auf den Erfolg der Bewerbungen von Frauen. Ferner wird eine „unterschiedliche Bestätigungskultur gegenüber Studentinnen und Studenten“ kritisiert. Diese Probleme sind nicht neu, sie haben sich aber in den letzten Jahren verschärft, u. a. durch einen Paradigmenwechsel in der Forschungsfinanzierung – weg von der institutionellen Förderung hin zur Projektfinanzierung. Im Zuge der Exzellenzinitiative wurden für wenige Jahre neue Forschungsstrukturen aus dem Boden gestampft. Sie eröffnen vielen jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einen erfolgreichen Einstieg in die akademische Laufbahn – doch die Nachhaltigkeit der neuen Strukturen ist nicht gegeben, die Perspektiven der Beschäftigten sind unsicherer denn je. Neu ist aber, dass Betroffene die Strukturdefizite der Karrierewege in der Wissenschaft wahrnehmen und faire Beschäftigungsbedingungen sowie berechenbare Berufsperspektiven einfordern. Das ist der Grund für die enorme Resonanz auf das *Templiner Manifest*, das die Bildungsgewerkschaft GEW als Ergebnis ihrer Wissenschaftskonferenz im September 2010 vorgelegt hat. Gute Wissenschaft und gute Arbeit sind zwei Seiten einer Medaille – das ist die zentrale Botschaft des Manifests, das eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung fordert. Herzstück des *Templiner Manifests* ist die Forderung nach verlässlichen Perspektiven für promo-

vierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) durch Einrichtung eines Tenure Track. Dieses aus angelsächsischen Ländern bekannte Modell einer zur Dauerstelle führenden Laufbahn soll Postdocs die Perspektive eines Verbleibs in der Wissenschaft eröffnen – unabhängig davon, ob die Karriere zur Berufung auf eine Professur führt oder eine andere Option eröffnet. Voraussetzung dafür ist zum einen, dass die Hochschulen eine vorausschauende Personalentwicklung betreiben. Zum anderen, dass der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse wieder erhöht wird. Nur dann können die Hochschulen ihre Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Management mit der erforderlichen Kontinuität und Qualität erledigen. Und nur dann können sie qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berufliche Perspektiven neben der Professur eröffnen, wie es im Ausland selbstverständlich ist.

Weitere Reformvorschläge zielen auf die Umwandlung von prekären in reguläre Beschäftigungsverhältnisse, auf die Förderung statt Bestrafung von Mobilität oder auf eine gleichberechtigte Mitbestimmung auch in neuen Forschungsstrukturen wie Exzellenz-Clustern oder Graduiertenschulen ab. Für die Promotionsphase sieht das *Templiner Manifest* sowohl eine bessere Absicherung der Promovierenden als auch eine bessere Strukturierung der Doktorandenausbildung – beides wird häufig ohne Not gegeneinander gestellt. Ziffer sechs des *Templiner Manifests* trägt die Überschrift: „Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis durchsetzen“. Um den Anteil der Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn mit dem Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses zu erhöhen, treten die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner des Manifests für ein ganzes Bündel an Maßnahmen ein: Die Qualität der Arbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen muss stärker danach beurteilt werden, ob diese erfolgreich den Gleichstellungsauftrag erfüllen. Bei der Besetzung von Professuren und anderen Leitungsfunktionen in Hochschule und Forschung müssen verbindliche und mit Sanktionen verknüpfte Quotierungen greifen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte müssen endlich wirksame Gestaltungsmöglichkeiten und Beteiligungsrechte erhalten.

Wie die GEW bereits in ihrer Stellungnahme zur Anhörung vor dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages am 18.02.2008 dargelegt hat⁹, muss eine Politik zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an den Strukturdefiziten der Karrierewege ansetzen. Strukturelle Barrieren lassen sich nicht durch individuelle Anpassungsprozesse überwinden, wir

7 Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), Berlin 2008.

8 Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Köln 2007, S. 20 ff.

9 Im Internet abzurufen unter http://www.gew.de/GEW_Hochschulen_muessen_weiblicher_werden_Professorinnenprogramm_grundsatzlich_begruesst.html (Download: GEW-Stellungnahme).

brauchen vielmehr eine Strukturreform der Karrierewege.

Dazu gehört auch, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ein Recht auf Work-Life-Balance zu geben, wie es das *Templiner Manifest* in Ziffer 5 unter dem Motto „Im Gleichgewicht lehren, forschen und leben“ fordert. Wir brauchen eine familiengerechte Hochschule, müssen dabei aber von einem breiten Familienbegriff ausgehen, der alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Dazu gehören dann bedarfsgerechte Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder, die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten mit betreuungs- und pflegebedürftigen Angehörigen und die Realisierung entsprechender Arbeitszeitmodelle.

Die Voraussetzungen für eine Reform sind insgesamt günstig. Nicht nur wegen des gestiegenen Selbstbewusstseins der Betroffenen. Hinzu kommt

der prognostizierte Fachkräftemangel, der ihre Position stärken wird. Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen sich etwas einfallen lassen, um im Wettbewerb um attraktive Jobs mit Arbeitgebern in der Wirtschaft oder im Ausland mithalten zu können. Die Zeit ist reif für eine Reform von Personalstruktur und Karrierewegen in der Wissenschaft, aus dem Albtraum muss ein Traumjob Wissenschaft werden – für Frauen wie für Männer.

(Dr. Andreas Keller ist Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW. Er leitet den Organisationsbereich Hochschule und Forschung).

Weitere Informationen sind im Internet unter www.templiner-manifest.de verfügbar. Dort kann das *Templiner Manifest* auch online unterzeichnet werden.

Kontakt und Information
Dr. Andreas Keller
andreas.keller@gew.de

Diana Lengersdorf

Prekarisierungsprozesse im Mittelbau – Workshop der MittelbauerInnen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Mehr als 20 Nachwuchswissenschaftlerinnen und wissenschaftler stellten sich dem Themenfeld Prekarisierungsprozesse im Mittelbau. Während in der Literatur zu Prekarisierung viel von Abgekoppelten und Resignierten zu lesen ist, konnte man auf dem Workshop des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW vor allem kämpferische Töne vernehmen. Auch wenn im ersten Teil der Veranstaltung eine starke Skepsis der Eigenzuordnung zu Zonen der Prekarität zu verspüren war, so ließen sich im zweiten Teil des Workshops ein hoher Reflexionsgrad über die eigene berufliche Situation und der starke Wille zur politischen Lösung dieses für den Mittelbau hochaktuellen Problems erkennen. Hier zeigte sich auch, dass die Begrenzung der Teilnehmergezahlen ein geeignetes Mittel war, um in einen kollegialen Austausch auf gleicher Augenhöhe zu treten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen aus vielen Teilen

NRWs, so dass man einen Einblick in die Vorgehensweisen unterschiedlicher Hochschulen mit vertraglichen Regelungen oder den Umgang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs gewinnen konnte. Perspektiverweiternd wirkte auch, dass nicht nur an Wissenschaftskarrieren orientierte Personen teilnahmen, sondern auch Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus den Gleichstellungsgremien der Universitäten sowie des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Die Skepsis gegenüber der eigenen Verortung in prekäre Beschäftigungs- und Lebensformen, so wurde in der Diskussion der Vortragsbeiträge schnell klar, ließ sich auch daran festmachen, dass sich der akademische Mittelbau nur schwer mit der derzeit gängigen Vorstellung von Prekarisierung verbinden lässt. So machte die Soziologin Christina Möller zu Beginn ihres Vortrags „Wissenschaft-

licher Mittelbau – prekär und/oder privilegiert?“ deutlich, dass das Konzept von Prekarisierung sich aus der Erforschung von Ungleichheiten und Armut vor dem Hintergrund der Industriearbeit entwickelt hat und sich daher nur bedingt auf das akademische Feld übertragen lässt. Es ist vor allem die sehr lange Qualifizierungsphase einer akademischen Karriere, die sich schon immer gängigen Vorstellungen eines Normalarbeitsverhältnisses entzog. Möller führt den Begriff der „geduldigen Prekariere“ ein, um sich diesem Phänomen anzunähern. Im Folgenden stellte sie zentrale Ergebnisse des durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie des Europäischen Sozialfonds geförderten Projekts „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland“, das von Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel geleitet wurde, vor.¹ Die Zahlen wurden in der folgenden Diskussion kontrovers diskutiert. Zunächst wurde grundlegend in Frage gestellt, ob man von einer Norm des Kinderwunsches ausgehen sollte. Diese ließe sich vor allem im Zusammenhang mit einer „hegemonialen“ Vorstellung der Lebensführung deuten, in der gewollte Kinderlosigkeit als Abweichung gedeutet wird. Zur Interpretation des hohen Prozentsatzes bei Männern wurde Connells Konzept hegemonialer Männlichkeit angeführt, welches – unter industriegesellschaftlichen Arbeitsbedingungen – eng an das Modell des Alleinernährers gekoppelt ist. Diesem nach wie vor vorherrschenden Modell männlich-familialen Engagements können teilzeitarbeitende Männer nur schwer gerecht werden. Damit wurde einmal mehr deutlich, wie eng arbeitsvertragliche Regelungen auch das geschlechtliche Selbstverständnis und vergeschlechtlichte Biografieentwürfe tangieren. Biografien von Wissenschaftlerinnen waren das Hauptthema im zweiten Vortrag des Workshops. Dr. Carola Bauschke-Urban referierte mit ihrem Beitrag „Transnationale Wissenschaftsmobilität: Prekäre Eliten?“ aus ihrem Forschungsprojekt, in dem sie unterschiedliche biografische Artikulationen von Transnationalität vor dem Hintergrund einer Transnationalisierung von Bildungsräumen untersucht hat. Für einen global mobilen Wissenschaftsnachwuchs stellen sich Fragen zur lokalen oder nationalen Einbindung an Universitäten noch mal je spezifisch. Dies insbesondere für den Nachwuchs aus Ländern mit anderen Einkommensstrukturen. Das Beispiel einer indischen Wissenschaftlerin machte dies eindrucksvoll deutlich. Während sie in ihrer Heimat gut situiert war, reichten ihre finanziellen Ressourcen in Europa kaum für das Notwendigste. Vor diesem Hintergrund sind neben Teilzeitverträgen auch schlecht ausgestattete Arbeitsplätze und der chronische Platzmangel in den Büros der Unis noch mal anders

zu bewerten. In der folgenden Diskussion wurden die Erkenntnisse des Vortrages gegen den eingeforderten Druck zu einer Internationalisierung der eigenen Karriere gespiegelt. Instruktiv war der Beitrag von Kristina Binner, die als Deutsche nun in Österreich arbeitet. Im Verständnis österreichischer Kolleginnen und Kollegen ist Mobilität kein Zeichen einer gezielten Karriereplanung, sondern ein Makel – nur wer keine gute Stelle erhält, ist gezwungen, mobil zu sein. Die Arbeitssituation an österreichischen und deutschen Universitäten war dann auch im folgenden Vortrag von Kristina Binner und Lena Weber Thema. Gerahmt von dem sich derzeit vollziehenden Wandel an den Universitäten hin zu unternehmerischen Hochschulen stellten beide die Frage „WissenschaftlerInnen in der Entrepreneurial University – Brotlos, aber glücklich?“² Binner und Weber fokussieren in ihrer Untersuchung das Zusammenfügen verschiedener Arbeitsformen zu alltäglichen Arbeitsarrangements. Es zeigt sich, dass Arbeitsensembles von Frauen widersprüchlicher als die von Männern sind. Dies vor allem auch, da Frauen nach wie vor die Organisation des Alltags übernehmen. An Universitäten müssen, so Binner und Weber, neben Geschlecht allerdings auch noch andere soziale Kategorisierungen zum Tragen kommen, wie beispielsweise wissenschaftliche Disziplinen. Aus allen drei Vorträgen und auch der anschließenden Diskussion kann resümiert werden, dass eine uneingeschränkte Anwendung des Begriffs der Prekarisierung auf die Entwicklungen des Mittelbaus nicht trägt. Die Fragezeichen in allen Titeln der Vorträge können als symptomatisch für die Bewertung gelten. Die Situation des Mittelbaus liegt quer zu privilegiert und prekär – oder auch anders formuliert: Sie bewegt sich zwischen diesen beiden Polen.

Diese Uneindeutigkeit der Diagnosen und Prognosen setzte sich im zweiten Teil des Workshops fort. Unter der Moderation des Coach Annette Manz wurden in Arbeitsgruppen die Themenfelder „Zukunftspläne. Plan B und Plan C“, „Chronische Erkrankungen und Behinderung“, „LeidenSchaft WissenSchaft“ bearbeitet. Im Fokus stand dabei der kollegiale Austausch über Erfahrungen der eigenen Situation an den Universitäten NRWs und Erlebnisse aus dem beruflichen Alltag. Das Bedürfnis, sich auszutauschen, ließ sich auch an der regen Diskussion in den Gruppen ablesen. Die spezifische Arbeitsweise in der Wissenschaft, die sehr viel Zeit am eigenen Schreibtisch verlangt, führt, so ließ sich erkennen, auch zu einer „Privatisierung“ struktureller Probleme. Obwohl ein starker Impuls zu einer Politisierung der Problematik vorherrscht, scheint die Einzelne kaum Wege in den öffentlichen Raum zu sehen. Als besonders problematisch wurden die Veränderungen im Zuge des

¹ Vgl. dazu den Beitrag von Christina Möller in diesem Heft auf S.41 ff.

² Siehe den Beitrag auf S. 50 in diesem Heft.

sogenannten „Hochschulfreiheitsgesetzes“ betrachtet, hier vor allem die Fristenregelung. Aber auch die Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Landes mit den Universitäten respektive jene der Hochschulen mit den Fakultäten und der damit verbundene Zwang zur Quantifizierung beruflicher Qualität wurde als Verschärfung unsicherer Arbeitsbedingungen empfunden. Hier sehen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen hohen Handlungsbedarf der Landespolitik. Das zum Zeitpunkt des Workshops gerade erschienene *Templiner Manifest* stieß daher auf großes Interesse.

Der Workshop hat einmal mehr deutlich gemacht, wie wichtig das Netzwerk Frauen- und Geschlech-

terforschung NRW auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist. Denn neben ca. 80 Professuren vernetzt es auch 100 Wissenschaftlerinnen des Mittelbaus, die sich zu einem großen Teil auf dem Weg zur Professur befinden. Diesen Prozess institutionell und lebensgeschichtlich zu stärken, ist eine der zentralen Zielsetzungen des Netzwerks. Die Sicherung und der Ausbau des Wissenschaftsstandortes NRW werden nur gelingen, wenn die exzellenten Talente des weiblichen Nachwuchses nicht verloren gehen.

„Das Private ist das Politische – Herausforderungen von Wissenschaftslaufbahnen heute“

Werkstatt zu Prekarisierungsprozessen im Mittelbau und strukturpolitischen Handlungsfeldern, 28.–29. Oktober 2011, DGB-Jugendbildungsstätte in Hattingen

Diese Werkstatt schließt an den Workshop „Prekarisierungsprozesse im Mittelbau“ vom Dezember 2010 an, in dessen Verlauf theoretische Konzepte zu Prekarisierung vorgestellt und die Frage nach deren Übertragbarkeit auf die Arbeits- und Lebensbedingungen einer relativ privilegierten Gruppe, den an Hochschulen tätigen Akademiker/innen, gestellt wurden.

Ein zentrales Ergebnis dieses ersten Workshops war, dass ein großer Bedarf hinsichtlich strukturpolitischer Debatten, Entindividualisierungen und Kollektivierung von Prekarisierungserfahrungen sowie der Entwicklung politischer Handlungsstrategien besteht. Ungeklärt geblieben ist aber auch die Frage, welche Auswirkungen soziale Ungleichheitsverhältnisse wie Heteronormativität (Geschlecht und Sexualität), Rassismen und Ethnisierungen (Religionszugehörigkeiten, Migrationshintergrund, Hautfarbe), Körpernormierungen (Alter, Behinderung, Krankheit) und Bildungsschicht (Bildungshintergrund des Elternhauses) auf die Situation von Mittelbauer/innen im Kontext einer zunehmenden Prekarisierung haben.

Wir möchten im Rahmen einer zweitägigen Werkstatt Raum geben, um uns, ausgehend von individuellen Erfahrungen, aber auch über diese hinausweisend, in einen kollektiven Reflexionsprozess zu begeben. Aus diesem sollen anschließend politische Handlungsoptionen entwickelt und angestoßen werden.

Kontakt und Information
Dr. Diana Lengersdorf
Technische Universität
Dortmund
Institut für Soziologie
Emil-Figge-Str. 50
44227 Dortmund
Tel.: (0231)755-4243
diana.lengersdorf@tu-
dortmund.de

Babette Berkels

Recherchepool „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ – Freischaltung und Ergebnisse der Online-Studie

Mit Brot, Rosen und vor allem der Freischaltung der Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ ist in diesem Jahr der 100. Internationale Frauentag an der Universität Duisburg-Essen begangen worden. Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW hatte dazu eingeladen und Wissenschaftsministerin Svenja Schulze schaltete mit einer Einladung zu „copy and paste“ für gute Gleichstellungsprojekte die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ frei.

Hintergrund des Projekts

Die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ wurde im Rahmen eines Projekts des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW in der Zeit von Juni 2010 bis März 2011 erstellt. Die Erhebung, Aufbereitung und Analyse der Daten erfolgte durch Dipl.-Päd. Babette Berkels, Webkonzeption und -design durch Dipl.-Ing. Eveline Linke und die technische Umsetzung durch die Medieninformatikerin Margrit Schnackenberg (projekt2). Die Projektleitung lag bei Dr. Beate Kortendiek. Die Datenbank enthält aktuell etwa 660 Gleichstellungsprojekte und Maßnahmen an allen nordrhein-westfälischen Hochschulen, wobei die Projekte von Schnupperstudien für Schülerinnen über Mentoring-Programme für Doktorandinnen bis hin zu Dual Career-Centern für Wissenschaftlerinnen und Familien-Service-Angeboten für Hochschulangehörige reichen.

Den Ausgangspunkt für die Datenbank bildet der „Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerech-



tigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen“¹, der ebenfalls vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW erarbeitet wurde. Die Daten des Gender-Reports stellten die Basis für eine eigenständige Datenerhebung und -analyse dar. Im Rahmen des Projekts wurde eine Vollerhebung der gleichstellungspolitischen Projekte und Maßnahmen an allen nordrhein-westfälischen Hochschulen durchgeführt (n=68). Die Datenerhebung erfolgte in Form einer **Online-Studie**: Dabei wurden die Hochschul-Webseiten, speziell die Webseiten der Gleichstellungsstellen, aber auch die Seiten weiterer an Gleichstellungsarbeit beteiligter Institutionen der Hochschulen analysiert. Darüber hinaus fand eine Auswertung der online verfügbaren Frauenförderpläne (Rahmenpläne, Frauenförderpläne der Fakultäten) und Gleichstellungskonzepte der Hochschulen statt.

¹ Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, A. Senganata/Schäfer, Sabine (2010): Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 9, Essen.



Wissenschaftsministerin Svenja Schulze und Babette Berkels „schalten die Datenbank frei“

Welche Projekte wurden erfasst?

In die Datenbank wurden Gleichstellungsprojekte aufgenommen, die sich insbesondere an **Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen, Doktorandinnen oder Professorinnen** richten und der Frauenförderung in Hochschule und Wissenschaft dienen. Diese Projekte zeichnen sich dadurch aus, dass sie von Frauen individuell in Anspruch genommen werden und zugleich die Hochschul- und Geschlechterkultur verändern können.

Darüber hinaus enthält die Datenbank Projekte, die sich ausschließlich an **Jungen und Männer** richten und sie zur Aufnahme eines Studiums bzw. Berufs in einem frauendominierten Bereich motivieren oder bspw. die Väter-Rolle thematisieren. Des Weiteren wurden Gleichstellungsprojekte aufgenommen, die von **Frauen und Männern gleichermaßen** in Anspruch genommen werden können. Dabei handelt es sich um Dual Career- oder Eltern- bzw. Familien-Service-Angebote.

Zudem ermöglicht die Datenbank eine Übersicht über **Auszeichnungen**, die die Hochschulen im Kontext des „audits familiengerechte hochschule“ erworben haben, über das „TOTAL E-QUALITY-Prädikat“ oder eine positive Begutachtung des Gleichstellungskonzeptes im Rahmen des „Professorinnenprogramms“.

In die Datenbank aufgenommen wurden aktuelle, hochschulweite sowie fachbereichs- bzw. fakultätsspezifische Gleichstellungsprojekte aller **68 Hochschulen in NRW**: Aktuell sind dies 14 Universitäten, 16 Fachhochschulen, 18 private Hochschulen, sieben Kunst- und Musikhochschulen, acht kirchliche sowie fünf Verwaltungshochschulen.

Ziele der Datenbank

Die Datenbank bietet erstmals einen systematischen Überblick über alle Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Damit wird angestrebt, die gleichstellungspolitischen Aktivitäten der Hochschulen zu fördern, an denen Gleichstellungsprozesse bislang wenig Beachtung finden, indem die Datenbank die Möglichkeit bietet, bestehende Projekte transparent und bekannt zu machen. Hierdurch können die GleichstellungsakteurInnen der Hochschulen voneinander lernen sowie Austausch und Vernetzung angestoßen werden. Die Datenbank ermöglicht eine Sammlung von Beispielen guter Gleichstellungspraxis und kann im Kontext der Neugründung von Hochschulen den Einstieg neuer Hochschulen in Gleichstellungsarbeit erleichtern, indem sie eine Übersicht der Vielfalt bestehender Projekte bereithält. Darüber hinaus lassen sich mit Hilfe der Datenbank Unterschiede in der Gleichstellungsaktivität zwischen den verschiedenen Hochschulformen herausarbeiten: So zeigt sich, dass Universitäten und Fachhochschulen eine Vielzahl von Gleichstellungsmaßnahmen und -projekten implementiert haben, Gleichstellungsprozesse an den weiteren Hochschulformen hingegen bis dato kaum verbreitet sind.

Analyse der erhobenen Gleichstellungsprojekte differenziert nach Hochschulformen

Zum 01. März 2011 enthielt die Datenbank insgesamt 662 gleichstellungspolitische Projekte und Maßnahmen, die sich wie folgt auf die verschiedenen Hochschulformen verteilen:

- 476 Projekte an **Universitäten**
- 157 Projekte an **Fachhochschulen**
- 9 Projekte an **Kunsthochschulen**
- 7 Projekte an **privaten Hochschulen**
- 10 Projekte an **kirchlichen Hochschulen**
- 3 Projekte an **Verwaltungshochschulen**.

Hieraus wird ersichtlich, dass die gleichstellungspolitische Aktivität an Universitäten am höchsten ist. Eine **besonders große Zahl an Gleichstellungsprojekten** bieten die Universitäten Aachen, Bielefeld, Bochum, Duisburg-Essen und Paderborn mit jeweils mehr als 45 Projekten. Dabei liegt der Fokus der universitären Projekte auf der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Diese Zielsetzung streben insgesamt 130 der 476 Projekte an. Dabei stellen (Fort-)Bildungsangebote, finanzielle Unterstützungsangebote und Stipendien sowie vor allem Mentoringprogramme mit jeweils 25 bis 27 Projekten die bedeutsamsten und häufigsten Maßnahmen dar. Die Relevanz von Mentoringprogrammen zeigt

sich in der Entwicklung des Konzepts in den vergangenen Jahren: Die Beschäftigung mit Mentoring hat in Deutschland erst in den 1990er Jahren begonnen, seither hat sich das Mentoring-Konzept in kürzester Zeit stark verbreitet und ist heutzutage als Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung sowie der Frauenförderung in Wissenschaft und Wirtschaft etabliert. Diese Bedeutungszunahme des Mentoring-Konzepts ist auf die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, d. h. die Entwicklung der Gesellschaft von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, zurückzuführen (vgl. Schell-Kiehl 2007, S. 17). Mit Hilfe von Mentoring soll auch (organisationales sowie) erfahrungsbasiertes Wissen weitergegeben werden. Im Hochschulbereich kann Mentoring in diesem Sinne dazu genutzt werden, den Nachwuchs in die Wissenschafts- und Hochschulkultur einzuführen, es dient demnach der Nachwuchsförderung und hier insbesondere der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (vgl. Dolff/Hansen 2002, S. 8). Mentoring wird als Instrument der Frauenförderung im Hochschulbereich eingesetzt aufgrund der Erkenntnis, dass der Anteil von Frauen insbesondere in den Führungspositionen und bei den Professorinnen auch aktuell weit von einer geschlechterparitätischen und damit geschlechtergerechten Hochschule entfernt ist, wie der Gender-Report gezeigt hat. Frauen stoßen in den Hochschulen (wie auch in der Wirtschaft) an die „gläserne Decke“, d. h. an spezifische Einstiegs- und Aufstiegsbarrieren: Sie werden in ihren Kompetenzen und Leistungen weit weniger wahrgenommen und treffen auf ihrem Karriereweg auf andere Hindernisse als Männer (vgl. Peters 2006, S. 11). Auch fachkulturelle Unterschiede beeinflussen für Frauen den Weg in wissenschaftliche Aufstiegs- und Führungspositionen. Mentoringprogramme werden daher oftmals in MINT-Fakultäten eingesetzt.

Um diese MINT-Fächer verstärkt mit Frauen zu besetzen, bieten die Universitäten ferner eine große Zahl von Projekten, insgesamt 68, zur Gewinnung von Studentinnen vorwiegend in Form von Schnupperstudien an. Zudem nehmen alle Universitäten am Girls' Day teil, womit zusätzliche 14 Projekte ebenso der Zielsetzung folgen, Frauen für männlich dominierte Studienfächer und Berufe zu motivieren. Vergleichsweise neu und aktuell (noch) mit einem geringen Anteil vertreten sind Dual Career-Angebote: Dual Career-Angebote existieren bislang ausschließlich an Universitäten. Hier gibt es sieben Angebote an sieben Universitäten; dies stellt einen Anteil von ca. 1 % aller Projekte dar. Bei Dual Career-Angeboten handelt es sich vorwiegend um Serviceeinrichtungen, die neu berufene WissenschaftlerInnen und deren Familien bspw. bei Behördengängen, der Suche nach einer

Beschäftigungsmöglichkeit für den Partner oder die Partnerin und nach Wohn- und Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie Angeboten zur Freizeitgestaltung unterstützen. Teilweise arbeiten diese Angebote nur webbasiert. Der Unterstützungsbedarf für Dual Career Couples wird laut Gramespacher/Melzer (2010) aktuell auch in Deutschland erkannt. Gramespacher/Melzer verweisen auf Studien wie „Brain Drain – Brain Gain“, die belegen, dass ca. „80 % der im Ausland tätigen WissenschaftlerInnen ihre Entscheidung, ob sie an deutschen Hochschulen arbeiten möchten, auch davon abhängig machen, ob ihre PartnerInnen eine Dual-Career-Unterstützung erhalten“ (Gramespacher/Melzer 2010, S. 123f.). Auch die Online-Studie zur Erstellung der Datenbank unterstützt diese Befunde: Es werden an nordrhein-westfälischen Hochschulen zunehmend Dual Career-Angebote implementiert. Aktuell beschränkt sich diese Entwicklung auf die Universitäten. Hier zeigt sich jedoch ein Trend zur Expansion dieses Angebotsbereichs, der verdeutlicht, dass die Relevanz dieses Zweigs den Führungen der Hochschulen bekannt geworden ist. Die Hochschulen reagieren also auf diese Befunde. Dual Career-Strategien dienen laut Gramespacher/Melzer nicht nur dazu, exzellente WissenschaftlerInnen zu rekrutieren, sondern sie fungieren auch als expliziter Bestandteil gender- und diversity-gerechter Personalpolitiken (vgl. Gramespacher/Melzer 2010, S. 124). Dual Career-Strategien nehmen Partnerinnen und Partner in den Blick; sie dienen jedoch auch explizit der Frauenförderung, indem sie die Rufannahme einer Professorin erheblich erleichtern können: Die PartnerInnen eines Drittels der Professorinnen sind als HochschullehrerInnen tätig (bei Professoren: nur 5 %) und sie sind (noch) sehr selten bereit, ihre gute berufliche Position aufgrund eines Umzugs aufzugeben. Dual Career-Angebote erhöhen damit die Möglichkeit der Annahme eines Rufes durch eine Professorin (vgl. Gramespacher/Melzer 2010, S. 129).

An 14 der 16 Fachhochschulen sind Gleichstellungsprojekte zu finden. Dabei liegt der Schwerpunkt mit insgesamt 53 Angeboten auf Projekten zur Gewinnung von Frauen für männerdominierte Studienfächer im MINT-Bereich. Alle Fachhochschulen, die Gleichstellungsmaßnahmen anbieten, nehmen am Girls' Day teil; 10 der 16 Fachhochschulen bieten Schnupperstudien für Schülerinnen in MINT-Fächern an.

Insgesamt 29 Gleichstellungsprojekte finden sich für die weiteren Hochschulformen: Die privaten Hochschulen (sieben Projekte an vier der 18 privaten Hochschulen) beschränken sich in ihren Projekten ausschließlich auf eine Beteiligung am Girls' Day.

Die neun Gleichstellungsprojekte an vier der sieben **Kunsthochschulen** stellen vorwiegend Eltern- bzw. Familien-Service-Angebote dar, wie bspw. eine Webseite zum Thema „Studieren mit Kind“ oder Eltern-Kind-Räume. Zudem vergibt die Kunsthochschule für Medien, Köln, einen Förderpreis für Absolventinnen und Diplomandinnen. Die Hochschule für Musik und Tanz, Köln, vergibt den „Mariann Steegmann Förderpreis“ für musikwissenschaftliche Genderforschung.

An zwei der acht **kirchlichen** Hochschulen werden insgesamt zehn Gleichstellungsprojekte bereitgestellt. Dabei nimmt die Kirchliche Hochschule Wuppertal/Bethel am Kooperationsprojekt „Wege in die Wissenschaft – Qualifizierungsprogramm mit Genderprofil“ teil. Die Katholische Hochschule NRW hat u. a. verschiedene Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium eingerichtet.

An zwei der fünf **Verwaltungshochschulen** sind drei Gleichstellungsprojekte zu finden. Diese bestehen an der FH für öffentliche Verwaltung NRW in einem Weiterbildungsangebot für Lehrende mit Gender- und/oder Diversity-Bezug, die FH des Bundes für öffentliche Verwaltung beteiligt sich am Girls' Day und hat das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ erhalten.

In der zusammenfassenden Betrachtung der Analyse der Gleichstellungsangebote nach Hochschulformen werden also starke Differenzen erkennbar: Die Universitäten zeigen die höchste gleichstellungspolitische Aktivität, gut etabliert sind Gleichstellungsprozesse auch an Fachhochschulen, wohingegen Verwaltungs- und private Hochschulen kaum bis gar keine gleichstellungspolitischen Anstrengungen unternehmen. Auch an kirchlichen Hochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen sind Gleichstellungsprozesse (noch) gering entwickelt.

Analyse nach Zielgruppen

Betrachtet man die Ergebnisse der Analyse bezogen auf die Zielgruppen der Angebote, so lässt sich Folgendes konstatieren:

Über alle Hochschulformen hinweg richtet sich der größte Anteil aller Gleichstellungsprojekte an den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs (ca. 23 %), auf dem zweiten Platz rangieren Angebote für Schülerinnen, die primär der Gewinnung von Studentinnen in MINT-Fächern dienen, Rang drei wird von Angeboten für Eltern bzw. Familien belegt (18 %). In diesem Angebotsbereich werden zweierlei Entwicklungstendenzen augenfällig: Zum einen erweitern viele Hochschulen ihre Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium über die Zielgruppe der Eltern hinaus auf die Gruppe der pflegenden Angehörigen und ent-

wickeln in diesem Bereich einen wachsenden Anteil differierender Angebote, v. a. im Bereich von Beratungs-, Bildungs- und Vernetzungsangeboten.

Zum anderen entstehen im Rahmen der Zielgruppe „Eltern“ spezifische Angebote für Väter: Nina Wehner hat festgestellt, dass die Frage nach dem Zeitpunkt der Familiengründung für AkademikerInnen aufgrund des demographischen Wandels eine starke Dramatisierung erfahren hat (vgl. Wehner 2009; S. 90): „Angesichts sinkender Geburtenzahlen durch immer stärkeren Aufschub der Realisierung eines Kinderwunsches werden Möglichkeiten der ‚Entzerrung‘, der ‚Rush hour of life‘, gesucht. Das Studium als alternativer Zeitraum für eine Erst-Elternschaft wird so auch unter Vereinbarkeitsaspekten vor allem Frauen empfohlen“ (ebd.). Studentische Eltern bilden somit eine relevante Zielgruppe für Gleichstellungsangebote. Innerhalb dieser Gruppe richtet sich das Interesse nun auch speziell auf die studierenden Väter, die Wehner zur Bedeutung der Familiengründung im Studium für Männer untersucht hat. An den Hochschulen spiegelt sich dieses Interesse in Form von Angeboten wie zum Beispiel Kollegialer Beratung für Väter und werdende Väter in der Wissenschaft, Fort- und Weiterbildungsangeboten sowie einer Ringvorlesung für Väter (Universität Paderborn), spezifischen Angeboten für Väter im Rahmen einer Eltern-Uni (Universität Siegen), einem Web-Angebot „Vergesst die Männer nicht“ der Fachhochschule Aachen oder Print-Publikationen wie einem Kalender „VäterZeit“ mit Fotos von Vätern – Studenten und Wissenschaftlern – und ihren Kindern der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Aus den Ergebnissen der Online-Studie geht hervor, dass Gleichstellungsprozesse an vielen Hochschulen, vor allem an Universitäten, gut etabliert sind. Es werden innovative Projekte entwickelt, „neue“ Zielgruppen wie Väter, pflegende Angehörige oder Dual Career Couples in den Blick genommen und bewährte Strategien wie Mentoringprogramme ausdifferenziert und weiterentwickelt. Die Kategorien Gender und Diversity werden zunehmend in die Personal- und Organisationsentwicklung sowie in die Leitbilder der Hochschulen einbezogen und auch institutionell verankert. Dennoch zeigen sich auch gravierende gleichstellungspolitische Lücken: Vor allem private Hochschulen und Verwaltungshochschulen, aber auch kirchliche sowie Kunst- und Musikhochschulen schenken Gleichstellungsprozessen kaum bis keine Beachtung. Die Datenbank soll hier Anregungen zum Austausch und gegenseitiges Voneinander-Lernen durch die Bereitstellung von Best-Practice-Beispielen ermöglichen. Zur Realisierung dieser Zielsetzungen bietet die Datenbank diffe-

rierende Nutzungs- und Rezeptionsmöglichkeiten in Form verschiedener Suchfunktionen.

Suchfunktionen der Datenbank

Die Datenbank ermöglicht verschiedene Suchfunktionen: Zum einen ist eine Recherche nach **Projekttypen und Zielgruppen** möglich. Die NutzerInnen der Datenbank können hier interessen-geleitet entweder nur eine oder beide Suchoptionen kombiniert verwenden. Zu den Projekttypen, nach denen recherchiert werden kann, gehören bspw. Mentoringprogramme, Coaching-Angebote, (Fort-)Bildungsangebote, Informations- und Beratungsangebote, Stipendien, Eltern- bzw. Familien-Service- oder Dual Career-Angebote, der Girls' Day oder Jungenprojekte, die den Studien- bzw. Berufswahlprozess von Jungen unterstützen möchten, vor allem im Bereich frauendominierter Studienfächer und Berufe. Die Webseite der Datenbank bietet unter

www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/gleichstellung/index.php?id=projekttypen eine ausführliche Beschreibung der Projekttypen. Auch zu den Zielgruppen ist eine Erläuterung vorhanden unter

www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/gleichstellung/index.php?id=begriffsklaerungen. Zielgruppen, nach denen recherchiert werden kann, sind u. a. Schülerinnen/Studieninteressierte, Studierende, Absolventinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Wissenschaftlicher Nachwuchs, Eltern/Familien, Lehrende, Professorinnen, Führungskräfte, Hochschulbeschäftigte oder Hochschulangehörige.

Zudem besteht die Möglichkeit einer Recherche nach **Hochschulformen und -standorten**: Dazu können NutzerInnen entweder über die Karte des Landes NRW einen Hochschulstandort anklicken oder über das Dropdown-Menü „Standort“ einen Hochschulstandort auswählen. Ausgegeben werden alle Hochschulen an diesem Standort. Der Klick auf eine Hochschule zeigt die Gleichstellungsprojekte dieser Hochschule, sortiert nach Projekttyp, an. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, aus dem Menü „Hochschultyp“ eine spezifische Hochschulform auszuwählen. Daraufhin zeigt die Karte die Standorte an, an denen sich dieser Typ findet. Die Größe der Ortspunkte weist auf die Anzahl der Gleichstellungsprojekte an den jeweiligen Hochschulen hin. Bei Klick auf einen Standort oder eine Hochschule aus der Liste werden deren Projekte angezeigt.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer **Volltextsuche**. Hierzu kann ein Schlagwort in das Suchfeld eingegeben werden. Die Suche liefert zu diesem Begriff alle Treffer in den Projekttiteln und Projektbeschreibungen. So lässt sich bspw. nach

dem Stichwort „MINT“ oder „Väter“ recherchieren.

Pflege und Weiterentwicklung der Datenbank

Um die Datenbank auf einem aktuellen Stand zu halten, haben die AnsprechpartnerInnen der Gleichstellungsprojekte einen passwortgeschützten Zugang erhalten und können jederzeit Änderungen in die Datenbank einpflegen. Über die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung wird jährlich eine Anfrage an die Projekte und Gleichstellungsbeauftragten gestartet, um neue Gleichstellungsprojekte aufzunehmen. Durch diese regelmäßige Ergänzung und Aktualisierung der Datenbank werden neue gleichstellungspolitische Entwicklungen öffentlich. Hierüber besteht zugleich die Möglichkeit, Anregungen für innovative gleichstellungspolitische Projekte zu erhalten. Zur Schaffung geschlechtergerechter Hochschulen bedarf es vielfältiger Initiativen – die neue Datenbank liefert hierzu zahlreiche Informationen und nützliche Anregungen.

Die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ finden Sie unter:

www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/gleichstellung

Literaturverzeichnis

- Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, A. Senganata/Schäfer, Sabine (2010): Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 9, Essen.
- Dolff, Margarete/Hansen, Katrin (2002): Mentoring: Internationale Erfahrungen und aktuelle Ansätze in der Praxis. Ergebnisse einer Literaturanalyse. Düsseldorf.
- Gramespacher, Elke/Melzer, Kerstin (2010): Dual-Career-Strategien als Teil gender- und diversity-gerechter Personalentwicklung an Hochschulen. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 3/2010, S. 123-133.
- Peters, Sibylle (2006): Mentoring als Instrument für Nachwuchsförderung. In: Peters, Sibylle/Genge, Franziska/Wiltenius, Yvonne (Hrsg.): Flankierende Personalentwicklung durch Mentoring II: Neue Rekrutierungswege. München und Mering, S. 7-23.
- Schell-Kiehl, Ines (2007): Mentoring. Lernen aus Erfahrung? Biographisches Lernen im Kontext gesellschaftlicher Transformationsprozesse. Bielefeld 2007.
- Wehner, Nina (2009): Studentische Väter – Pioniere neuer Vaterschaft? Vaterschaftskonstruktionen und die Bedeutung des Zeitpunkts der Familiengründung in einer ungewöhnlichen Lebensphase. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 2/2009, S. 90-106.

Kontakt
Dipl.-Päd. Babette Berkels
Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Bildungswissenschaften
Netzwerk Frauen- und
Geschlechterforschung
babette.berkels@uni-due.de

Tagungsberichte

Anna Bouffier, Andrea Wolffram

Mobilität und Integration von (hoch-)qualifizierten Migrantinnen und Migranten in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft

Internationale Konferenz „Going global? (Highly) skilled migrants and societal participation“, 17.–18.03.2011, RWTH Aachen

Im Kontext des Verbundprojektes „Die Integration hochqualifizierter Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Effekte der Migration auf die Karriereverläufe hochqualifizierter Frauen in Technologiebranchen“ im Förderschwerpunkt „Frauen an die Spitze“ des BMBF wurde im März dieses Jahres die internationale Konferenz „Going global? (Highly) skilled migrants and societal participation“ veranstaltet.

Über den nationalen Kontext hinausgehend thematisierte die Konferenz die Situation von (hoch-)qualifizierten Migrantinnen und Migranten und deren Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft. In 36 Vorträgen wurden verschiedene Aspekte der aktuellen internationalen Forschung im Kontext der Migration von (hoch-)qualifizierten Migrantinnen und Migranten in den sieben Themenfeldern „(Highly) skilled migration and gender“, „Migration policy and regulation“, „Mobility of scientists“, „Student migration“, „Labour market participation of (highly) skilled professionals“, „Societal participation of (highly) skilled migrants“ und „Brain drain – brain gain“ beleuchtet. In den verschiedenen thematischen Zusammenhängen stellte sich das Thema der Migration von (Hoch-)Qualifizierten als ein sehr aktuelles und zunehmend an Relevanz gewinnendes Phänomen im Kontext der derzeit vielfach diskutierten Globalisierungsprozesse dar. Als wichtige theoretische Konzeptionen zur Beschreibung und Erklärung von Migrations- bzw. Mobilitätsprozessen von (Hoch-)Qualifizierten erwiesen sich dabei verschiedene Transnationalismusansätze wie auch der Kapitalansatz von Pierre Bourdieu mit einem Fokus auf soziale Netzwerke. Da die internationale Konferenz zugleich die Abschlusskonferenz des Verbundprojektes darstellte, lag ein besonderer Fokus auf der Ergebnispräsentation seiner Teilprojekte „Migrantinnen in Deutschland“ (HU Berlin), „Migrantinnen in Unternehmen“ (TU Hamburg-Harburg) und „Migrantinnen in der technologischen Spitzenforschung“ (RWTH Aachen). Dr. Ingrid Jungwirth (HU Berlin) präsentierte diese als Verbundkordinatorin in ihrer Eröffnungsrede. Demzufolge gehen transnationale Arbeitsplatz- und Wohnortwechsel im Bereich der Arbeits- und Wissenschaftsmigra-

tion überwiegend aus bereits vor der Migration aufgebauten Netzwerken hervor. Professionellen Netzwerken kommt daher eine besondere Bedeutung hinsichtlich der erfolgreichen Platzierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu. Für Migrantinnen, die über andere Wege als den der Arbeitsmigration zuwandern, stellt insbesondere die unzureichende Verfügbarkeit von Informationen eine zentrale Hürde dar, um sich ihren persönlichen Voraussetzungen entsprechend gut positionieren und ihr ‚kulturelles Kapital‘ auch grenzüberschreitend geltend machen zu können.

Weiterhin erfuhren die untersuchten Migrantinnen innerhalb von Unternehmen deutliche ethnische Stereotypisierungen, die hingegen im Bereich der Wissenschaft scheinbar nicht bestanden. Über alle Teilprojekte hinweg zeigte sich jedoch eine deutliche geschlechtliche Strukturierung des naturwissenschaftlich-technischen Bereichs, in welchem Frauen der Zugang zu höheren Positionen erschwert wird. Derartige zumeist unsichtbare Barrieren bestehen häufig in der Infragestellung von fachlichen sowie Führungs-Kompetenzen weiblicher Hochqualifizierter sowie aufgrund der Antizipation eines eingeschränkten Arbeitskraftpotentials von Frauen aufgrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Empfehlungen, die aus den Ergebnissen resultierten und ebenfalls in der Eröffnungsrede adressiert wurden, bezogen sich in erster Linie auf die Verbesserung bestehender einwanderungspolitischer Strukturen hin zu einer kohärenten und transparenten Migrations- und Integrationspolitik. Insbesondere der jüngst vom Bundeskabinett verabschiedete Gesetzentwurf zur Verbesserung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse ist ein erster Schritt in Richtung einer standardisierten und bundesweit einheitlichen Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse. Weiterhin könnte mit Orientierungshilfen und (Weiter-)Qualifizierungsangeboten hochqualifizierten MigrantInnen die berufliche Integration erleichtert werden. Auch die familienfreundliche Gestaltung von Arbeitsverhältnissen leistet einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und insbesondere von Frauen, da diese auch

unter Migrantinnen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen häufig familiäre Betreuungsaufgaben übernehmen. Des Weiteren sollte ein Bewusstseinswandel beispielsweise durch den Einsatz von Diversity-Programmen vorangetrieben werden, um das Potential von hochqualifizierten MigrantInnen hervorzuheben und Stereotypisierungen von MigrantInnen entgegenzuwirken. Aus internationaler Perspektive thematisierte Prof. Louise Ackers (Liverpool University) in ihrer Keynote „Internationalisation, excellence and mobility: Examining relationships and gender consequences“ Mobilität im Kontext wissenschaftlicher Karrieren mit besonderem Fokus auf deren Effekte für weibliche Wissenschaftskarrieren. Anhand einer Reflexion ihrer eigenen Forschung der letzten zehn Jahre kritisierte sie insbesondere den unreflektierten Mobilitätsimperativ in der Wissenschaft. Dieser unterstellt ein unhinterfragtes Verhältnis zwischen Mobilität und Exzellenz in längeren Auslandsaufenthalten und stellt damit zugleich einen wichtigen Einflussfaktor in wissenschaftlichen Karrieren dar. Für Frauen in Partnerschaften mit und auch ohne Kinder wirkt er sich allerdings zugleich als der stärkste negative Karrierefaktor aus.

Ackers sieht im Gegensatz dazu einen größeren Wert in Mobilitätsformen, die kürzere Auslandsaufenthalte und mehr Flexibilität aufweisen und insbesondere den Fokus auf die Wertschöpfung im Hinblick auf den Forschungsprozess und seine Ergebnisse legen. Die Betonung muss ihrer Ansicht nach auf dem Ausbau von internationalen Beziehungen liegen, die einen effektiven Mehrwert bei der Schaffung neuen Wissens hervorbringen („From the Free Movement of People to the ‚Free Movement of Knowledge‘“). Entsprechend schloss Ackers ihre Keynote mit dem Hinweis, dass der Mehrwert von Internationalisierung wieder stärker in seiner Auswirkung auf die Qualität von Wissenschaft definiert werden muss als in einer reinen Verortung von Menschen an Aufenthaltsorten und in ihrer Mobilität.

Prof. Dr. Anja Weiß (Universität Duisburg-Essen) legte ihren Schwerpunkt in der zweiten Keynote der Konferenz „Transporting cultural capital. The labour market integration of highly skilled migrants“ auf die Bedeutung des transnationalen Einsatzes von kulturellem Kapital bei der Arbeitsmarktintegration von hochqualifizierten MigrantInnen. Ein Überblick über die Anteile von Hochqualifizierten, die überqualifiziert beschäftigt sind, macht zunächst deutlich, dass in allen EU-Ländern Hochqualifizierte aus dem Ausland gegenüber hochqualifizierten Inländern benachteiligt sind. Deutschland befindet sich bei diesem EU-Vergleich im Mittelfeld.

Hieraus leitet sie die Schlussfolgerung ab, dass im Migrationsprozess kulturelles Kapital, welches

transnational als solches anerkannt ist, den hochqualifizierten MigrantInnen verloren geht. Dabei haben unterschiedliche soziale Institutionen Einfluss auf die Bestimmung des Wertes, den das kulturelle Kapital an einem bestimmten Ort hat. Hierzu zählen neben sozialen Netzwerken zum Beispiel staatliche Arbeitsmarktregulierungen, implizite und explizite Arbeitsmarkterwartungen, aber auch das Wissen der MigrantInnen, das sie in Studium und Weiterbildung erlangt haben. Auf dieser konzeptionellen Grundlage nahm sie eine Differenzierung von hochqualifizierten MigrantInnen vor, der eine Typologie der „legalen Exklusion“ zugrunde liegt. Der Grad der Exklusion, der sich zwischen den beiden Formen „kein legaler Zugang“ und „eingegrenzter Zugang“ bewegt, hat dabei zentralen Einfluss auf den Zugang zum Arbeitsmarkt.

Anschließend zeigte sie in einem Ländervergleich zwischen Deutschland und der Türkei auf, wie sich diese konzeptionelle Differenzierung in der Erfahrung der MigrantInnen abbildet auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt. Am Beispiel von fünf verschiedenen Wegen in den qualifizierten Arbeitsmarkt verdeutlichte Weiß schließlich Formen der Transferierbarkeit und der Anerkennung von kulturellem Kapital, Phasen und Formen der Transition, die Bedeutung von legaler In- und Exklusion sowie die Bedeutung der individuellen Handlungsmöglichkeiten und Orientierungen. Im transnationalen Feld der Arbeitsmarktmigration kommt im Hinblick auf die Anerkennung des kulturellen Kapitals – so lässt sich u. a. aus diesen typisierten Wegen schlussfolgern – der Aneignung der lokalen Arbeitsmarktcodes durch die MigrantInnen eine entscheidende Bedeutung zu.

Die Pausen wurden zum regen Austausch und zur Vernetzung genutzt, ebenso wie das Begleitprogramm der Konferenz. So gab es am Donnerstagabend einen Empfang im Aachener Rathaus, in dem Bürgermeister Björn Jansen die Gäste in Aachen begrüßte, ein gutes Gelingen der Veranstaltung wünschte und betonte, wie wichtig das Potential von Migrantinnen und Migranten seit jeher für die Entwicklung der Stadt Aachen war und ist. Als besonderen Höhepunkt des Empfangs gab der Bürgermeister selbst den rund 120 Konferenzteilnehmerinnen und -teilnehmern eine Führung durch die historischen Räume des Aachener Rathauses. Im Anschluss erfolgte ein gemeinsames Abendessen in verschiedenen Restaurants der Kaiserstadt, in denen die Diskussionen des Tages rege fortgesetzt wurden. Insbesondere der interdisziplinäre Austausch wurde als gewinnbringend hervorgehoben.

Den Tagungsabschluss bildete eine Reflexion und Diskussion der gesammelten Erkenntnisse und Eindrücke durch Prof. Louise Ackers und Dr.

Kontakt
 RWTH Aachen
 Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD)
 Teilprojekt „Hochqualifizierte Migrantinnen in der technologischen Spitzenforschung an Hochschulen“
 Dr. Andrea Wolfram
 Anna Bouffier
 Templergraben 55
 D-52056 Aachen
 Tel.: +49 (0)241-8090635
 Fax: +49 (0)241-8092629
 andrea.wolfram@igad.rwth-aachen.de
 anna.bouffier@igad.rwth-aachen.de
 www.hochqualifizierte-migrantinnen.de

Claudia Hartmann-Hirsch (CEPS/INSTEAD). Dabei wurde die Multidisziplinarität der vertretenen Forschungsansätze positiv hervorgehoben, die eine Bandbreite verschiedener Zugänge zum Forschungsfeld sowie unterschiedliche Forschungsdesigns repräsentierten. Unter ihnen wurden besonders häufig biografische Ansätze verfolgt und auch Bourdieus Kapitalansatz schien im theoretischen Gefüge vieler Arbeiten Berücksichtigung zu finden. Zu den wichtigen Aspekten, die diskutiert wurden, zählte die festgestellte Ambivalenz der Situation transnationaler MigrantInnen, die sich in einem hohen Maß von individuellen Möglichkeiten und Gelegenheiten einerseits sowie normati-

ven Arbeitsmarkterfordernissen und daraus resultierenden Tendenzen eines selbstausbeuterischen Verhaltens andererseits äußerten.

Schließlich wurde u. a. festgehalten, wie wichtig die Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten für ein tiefergehendes Verständnis von In- und Exklusionsmechanismen von (hoch-)qualifizierten Migrantinnen und Migranten und deren Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft ist. Die Migration von (Hoch-)Qualifizierten ist ein Thema von zunehmender Bedeutung und verlangt nach einer differenzierten Betrachtung, der auch in der Gestaltung der politischen Rahmenbedingungen Rechnung getragen werden muss.

Julia Siemoneit, Karla Verlinden

Sexualität und Macht in pädagogischen Kontexten

Tagung am 03. und 04.02.2011 in Berlin

Anlässlich der Vorfälle sexueller Gewalt von PädagogInnen der Odenwaldschule gegenüber Kindern und Jugendlichen wurde am 03./04.02.2011 in Berlin ein Workshop zum Thema „Sexualität und Macht in pädagogischen Kontexten“ veranstaltet.

Ziel dieses Workshops war es unter anderem, eine Stellungnahme der DGfE zu diesen Geschehen zu erarbeiten; hierzu wurde den Teilnehmenden vorab der erste Entwurf zugesendet, der als Diskussionsgegenstand in den Arbeitsgruppen einer kritischen Auseinandersetzung unterzogen werden sollte.

WERNER THOLE (Kassel) begrüßte die Teilnehmenden mit dem Eingeständnis, dass die Erziehungswissenschaft nicht aufmerksam und sensibel genug war, bereits Mitte der 90er Jahre die ersten Vorfälle sexueller Gewalt in der Odenwaldschule thematisiert und in eine lösungsorientierte Diskussion überführt zu haben. Die DGfE stelle sich mit diesem Workshop der Verantwortung, dies nachzuholen – jenseits des „medialen Hypes“. Ziel sei es, die Integrität der Heranwachsenden in Zukunft sichern zu können. Dafür müssten pädagogische Konzepte und Programmatiken erarbeitet und implementiert werden, die sexuelle Gewalt unmöglich machen bzw. deren frühzeitige Aufdeckung ermöglichen. Thole wies darauf hin, dass der erste Schritt zu diesem Ziel eine ausführliche Auseinandersetzung mit den Konstrukten Macht und Gewalt in professionellen Diskursen sei.

Von ULRICH HERRMANN (Tübingen) stammte der erste Beitrag zum Themenkomplex „Erkundungen vergessener Zusammenhänge“. Herrmann stellte in seinem Vortrag „Missbrauch pädagogischer Beziehungen durch sexuelle Gewalt“ die Differenz von ambivalenter pädagogischer Grundstruktur und Straftatbestand heraus. Anhand eines Zitates Gerold Beckers argumentierte der emeritierte Pädagogikprofessor, dass die Auffassung des „pädagogischen Eros“ sich (im Nachhinein) wie eine „Rechtfertigung zur Befriedigung der eigenen sexuellen Bedürfnisse lesen lasse“. Aus klassischen, historischen Erziehungsmodellen (Rousseau, Schleiermacher, Ellen Key, Montessori etc.) könnten keine theoretischen Legitimationsgrundlagen gezogen werden, die ein Eingreifen in die Entwicklung des ‚Unmündigen‘ mittels sexueller Handlungen aus pädagogischer Sicht rechtfertigten. Herrmann warf die Frage auf, wie sich ‚Nähe‘ zwischen Erziehenden und Heranwachsenden gestalten dürfe und wie viel Distanz sein müsse. Es sei Aufgabe der Erziehungswissenschaft, die Umsetzungsmechanismen von ‚Nähe‘ und ‚Distanz‘ neu abzuwägen, ohne jedoch ‚Nähe‘ als immer richtig bzw. ‚Distanz‘ als immer falsch und umgekehrt einzustufen. Die Ambivalenz von ‚Nähe‘ und ‚Distanz‘ in pädagogischen Einrichtungen müsse „pragmatisch“ entschieden werden: Erziehende dürften stets nur so handeln, dass Heranwachsende diesem Handeln zustimmen würden, wären sie zustimmungsfähig. Sexuelle Gewalt sei zu keinem Zeitpunkt entschuldbares Verhalten als Resultat eines Abwägungsproblems und müsse ein kon-

sequentes Berufsverbot nach sich ziehen. Als Resümee forderte Herrmann eine „systemkritische Aufarbeitung aller Gewaltaspekte“, denen Kinder und Jugendliche in unserer Gesellschaft ausgeliefert seien.

Mit der Differenzierung zwischen „pädagogischer Liebe“ und „pädagogischem Eros“ setzte sich SABINE SEICHTER (Frankfurt) auseinander. Im Fokus stand eine historische Herleitung eines „Miss- und Fehlverständnisses“ von Platons „Eros“-Begriff. Seichter stellte heraus, dass die Fehlinterpretationen des „Eros“-Begriffes in der irrtümlichen Gleichsetzung von „Eros“ mit „Sexus“ lägen. So erkläre sich die verfälschte Übertragung von „Athens Eros“ in einen „Odenwald-Sexus“. „Eros“ bedeute im Ursprung, dass durch emotionale Unterstützung Lernprozesse beim Heranwachsenden motiviert würden, getreu dem Motto „Wer Gefühle verkümmern lässt, fordert Unbildung“. Die Gleichsetzung von „Liebe“/„Sexus“ und „Eros“ sei aus pädagogischer Sicht untauglich, weil sie das Objekt der Liebe verdingliche. Pädagogik agiere jedoch mit Subjekten, einem „konkreten Du“, anstatt mit Objekten. Und diese Subjekte müssten davor geschützt werden, „zu einer Sache“ zu verkommen. An diesen Punkten der Fehlinterpretation des pädagogischen Eros sowie der „Versächlichung von Welt und Mensch“, so Seichter, müsse die Diskussion um sexualisierte Gewalt ansetzen, da eine fehlgedeutete „Verdinglichung des Menschen“ einen „Gebrauch von Menschen“ vorantreibe; die Liebe zu anderen Menschen beinhalte jedoch nicht, diese ‚zu gebrauchen‘. Seichter votierte demnach für eine Rehabilitation der „pädagogischen Liebe“ als interpersonalen Vorgang, der keinen Zweck außer seiner Selbst verfolge, sich der Planbarkeit (Verdinglichung) entziehe und über die bloße Dichotomie von Nähe und Distanz hinausreiche. Liebe sei das Kennzeichen des Menschlichen, welches diese einzelnen Momente zu pädagogischem Handeln integrieren müsse.

In ihrem Kommentar zu den Beiträgen Herrmanns und Seichters hinterfragte MEIKE SOPHIA BAADER (Hildesheim) zuerst den Titel des ersten Vortrags, indem sie die Umschreibung der „vergessenen Zusammenhänge“ genauer beleuchtete. Der Titel impliziere, dass die Zusammenhänge zwischen Erziehungswissenschaft und sexueller Gewalt zuvor „einmal vorhanden gewesen und nun in Vergessenheit geraten seien“. Baader erinnerte daran, dass es bereits vor 30 Jahren, also lange vor dem Einsetzen der aktuellen Debatte, eine feministische Diskussion um sexualisierte Gewalt gab. Diese sei jedoch nicht bei einer ‚wertschätzenden‘, breiten Öffentlichkeit angekommen und könne demnach nicht als „vergessen“ gewertet werden – zumal sie seit Beginn der 1970er Jahre

Bestand habe. Des Weiteren betonte Baader, dass es sich bei sexueller Gewalt in pädagogischen Kontexten um ein interdisziplinäres Thema handle, dessen Bearbeitung auf eine deutliche Positionierung und Übernahme von Verantwortung abzielen müsse. Da sich sexuelle Gewalt stets in Geschlechterverhältnissen vollziehe, sei es notwendig, das Thema insbesondere aus gendertheoretischer Perspektive zu betrachten; diesen Blickwinkel vermisse sie jedoch an den Beiträgen von Herrmann und Seichter. Bezugnehmend auf den Vortrag von Seichter, fragte Baader kritisch nach, ob ‚Liebe‘ als allgemeines Leitprinzip für pädagogisches Handeln ausreichen könne; Respekt oder Verantwortung seien bspw. ebenso bedeutsame, notwendige Einheiten pädagogischen Handelns. Darüber hinaus betonte sie, dass nicht etwa die fehlende Liebe, sondern die Verletzung des Rechtes des Kindes das primäre Problem darstelle. Baader identifizierte sexuelle Gewalt als strukturelles Problem und nicht als reformpädagogisches. Präventionsarbeit müsse bedeuten, sexuelle Gewalt zu einem „organisationalen Thema“ zu machen, wie es z. B. in der Erlebnis- oder Sexualpädagogik der Fall sei. Auch in der anschließenden Diskussion des Plenums wurde sexuelle Gewalt als Resultat von „Strukturproblemen“ gewertet und auf einen Mangel an Professionalität zurückgeführt. LEONIE HERWARTZ-EMDEN (Augsburg), WILFRIED SCHUBARTH (Potsdam) und MECHTHILD WOLFF (Landshut) stellten in einem Round-Table-Gespräch zum Thema „Sexualisierte Gewalt in pädagogischen Institutionen – Zum Stand empirischer Forschung“ Ergebnisse aus ihren empirischen Gewaltforschungsstudien vor, wobei sich die drei ExpertInnen darüber einig waren, dass die Datenlage im deutschen Raum sehr dürftig ausfalle und eine Ausweitung von Forschung unabdingbar sei.

Herwartz-Emden beschrieb in ihrem Beitrag, dass sich ihr Forschungsdesign an der Fragestellung von Hagemann-White et al. orientiere, in der vor allem Faktoren, die zu Gewalt führen bzw. diese begünstigen, im Fokus stünden. Herwartz-Emden kritisierte dabei das Ausbleiben von Untersuchungen im Forschungsfeld ‚Institutionen‘ sowie die starre Suche nach pathologischen Merkmalen von (potenziellen) TäterInnen, anstatt eine Betroffenenforschung zu betreiben.

Laut SCHUBARTH beschäftigte sich die empirische Gewaltforschung bislang vor allem mit unspezifischer, „genereller Gewalt“, die innerhalb der Peer-groups stattfände. LehrerInnengewalt werde bisher nur am Rande thematisiert, obwohl diese von SchülerInnen als belastender eingestuft wurde als Gewalt durch/in Peer-groups. Er könne aus seinen bisherigen Ergebnissen ableiten, dass LehrerInnengewalt auf verbaler, psychischer und kör-

perlicher Ebene stattfindet und dass LehrerInnen die mit Heranwachsenden arbeitende Berufsgruppe sei, die viel zu wenig über sexuelle Gewalt wisse". Wolff stellte dar, dass zwei Drittel aller Vorfälle sexueller Gewalt innerhalb der Familie und ein Drittel im außerfamiliären Bereich stattfänden. Sie führte ebenso wie Herwartz-Emden an, dass es große Forschungslücken, z. B. hinsichtlich eines deutschlandweiten Monitorings, gebe, das alle gemeldeten Fälle sexueller Gewalt zusammenführen könnte. Wolff ergänzte die vorweg dargestellten Befunde mit einer Zusammenstellung von Faktoren, die ihrer Ansicht nach sexualisierte Gewalt in pädagogischen Kontexten begünstigen und auf verschiedenen Verantwortungsebenen rangieren: So verstehe sie unter individueller Verantwortung von TäterInnen die Erziehungsvorstellungen und Erziehungsannahmen, die sexuelle Gewalt legitimieren; Präventionskonzepte müssten auf institutioneller Ebene von den Institutionen selbst installiert werden; zusätzlich müsste gesellschaftliche Verantwortung durch Organisations-Checking sowie stärkere Kontrollsysteme übernommen werden.

SABINE REH (Berlin) fasste anschließend die Beiträge des Round-Table zusammen: Bisher habe sich die Forschung zu sexueller Gewalt als „Verbandsarbeit“ dargestellt. Mangelnde Geldgeber, die Unterschätzung des Themengegenstands sowie das fehlende öffentliche Interesse hätten Forschungsprojekte blockiert. Nun sei es an der Zeit, gemeinsam generierend zu forschen, die Verbände mit ihrer bisherigen Arbeit und jahrelangen Erfahrung einzubeziehen und somit „Bündnisse aus Theorie und Praxis“ zu schaffen. Dabei, betonte sie, dürfe vor allem die Gender- sowie die Intersektionalitätsperspektive nicht vergessen werden. Der nächste Beitrag stammte von dem Sexualwissenschaftler KURT STARKE (Leipzig), der spontan als Referent geworben werden konnte. Im Vorfeld – und das stellte die Brisanz des Workshops einmal mehr heraus – hatten sich mit einem Vortrag eingeplante Referierende kurzfristig zu einer Rücknahme ihres Beitrags entschieden. Starke referierte zum Gegenstand Sexualität, wobei er unterschiedliche Dimensionen des Sexuellen, der Sexualität und des Sex hervorhob. Im Hinblick auf mediale Horrorszenerarien einer „Jugendgeneration Porno“, einer „Entsinnlichung des Privaten“ und einer vermeintlichen „Intimisierung des öffentlichen Raumes“ müsse es unbedingtes pädagogisches Ziel sein, Jugendliche in ihrem Umgang mit der Ambivalenz, die aufgrund von gesellschaftlichen „Katastrophisierungen von Sexualität“ entstünde, zu unterstützen. UWE SIELERT (Kiel) griff Starke ausführend auf und bezog sie auf den historischen Verlauf von Sexualerziehungsansätzen. Fragten sich im Befreiungsdiskurs der Stu-

dentInnenbewegung die AkteurInnen: „Wie geht es der Lust, wenn die Erziehung kommt?“, so fragte man sich heute: „Wie geht es der Erziehung, wenn die ‚falsche‘ Lust kommt?“. Um diese Frage konstruktiv zu bearbeiten, bedürfe es einer engen Zusammenarbeit von Pädagogik und Sexualwissenschaft. Bisher sei der pädagogische Gehalt von Sexualität im Verborgenen geblieben und müsse nun – möchte man in der Pädagogik den Menschen als Ganzes, also auch als sexuelles Wesen begreifen – zum Themengegenstand gemacht werden. Insbesondere in pädagogischen Ausbildungsbereichen sollte das Thema Sexualität nicht unterschlagen werden, denn ein vertieftes Verständnis der Bedeutung sexueller Bildung könne den ambivalenten Umgang erleichtern und für Themen wie sexualisierte Gewalt (neben weiteren Themenkomplexen) sensibilisieren.

In dem Vortrag NORBERT RICKENS (Bremen) wurde der Ambivalenz-Begriff erneut aufgegriffen. Rickens betonte „die Fallen der Ambivalenz“ und sorgte mit seiner Herleitung von einer „Figuration des Begehrens“, die stets eine „Co-Akteurschaft des vermeintlichen Opfers“ beinhalte, für großen Diskussionsbedarf im Plenum. Rickens plädierte dafür, den Missbrauch-Begriff erneut zu diskutieren und die Aspekte von aktiver und passiver Dynamik der Beteiligten in den Vordergrund zu rücken. Laut Rickens beruhen Machtverhältnisse nicht ausschließlich auf asymmetrischen, vertikalen Beziehungsstrukturen. Auch wenn Rickens betonte, dass selbstverständlich nie von einem Konsens zwischen Erwachsenen- und Kindersexualität gesprochen werden könne, stieß er mit seiner Darstellung von Aktivität, Passivität und Co-Akteurschaft im Kontext von sexueller Gewalt bei seinen ZuhörerInnen auf Widerstand. In der darauffolgenden Diskussion wurde vorgeschlagen, Rickens Begriff der „Co-Akteurschaft“ in Anlehnung an das systemische Paradigma zu einer „Verstrickung zu Co-Akteurschaften“ umzuformulieren und damit zu relativieren.

CHRISTIANE THOMPSON zufolge lässt sich sexuelle Gewalt nicht schlicht durch asymmetrische Machtverhältnisse erklären; Rickens betone vielmehr den „komplexen Verweisungszusammenhang“ zwischen den agierenden Subjekten. Wenn man, wie Rickens, von einer „Co-Akteurschaft“ der ‚Betroffenen‘ spreche, laufe man allerdings auch Gefahr, die fatale Interaktionslogik, die sich TäterInnen zunutze machen, zu befeuern („Du hast es doch auch gewollt.“). Darüber hinaus kritisierte Thompson, dass Rickens „Co-Akteurschaft“ sich nicht als ausreichend begrenzter und konturierter Begriff darstelle.

Am Samstag eröffnete HILDEGUND ERNST (Berlin) mit ihrem Beitrag den zweiten Tagungstag. Die Mitarbeiterin der „Unabhängigen Beauftrag-

ten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs“ stellte Zwischenergebnisse der Untersuchungen Christine Bergmann vor, die im Auftrag der Bundesregierung erarbeitet wurden. In einem ausführlichen Abschlussbericht sollen im Mai 2011 alle Ergebnisse, die u. a. mit Hilfe wissenschaftlicher Begleitforschung unterschiedlicher Institutionen entstanden sind, vorgestellt werden. Ziel dieser Forschung sei es, auf der Grundlage der gewonnenen Ergebnisse Empfehlungen an die Bundesregierung zu formulieren. Ernst berichtete, dass durch die Befragung deutlich geworden sei, woran es bisher aus Sicht von Betroffenen jeglicher Art (Angehörige, unmittelbar Betroffene usw.) mangle: So wünschten sich Betroffene mehr Therapie- und Beratungsmöglichkeiten (vor allem anonyme Anlaufstellen), Entschädigungsverfahren sowie die Aufhebung der Verjährungsfristen im Strafrecht. Außerdem seien der Wunsch nach mehr Präventions- und Aufklärungsmaßnahmen geäußert sowie das Bedürfnis formuliert worden, die Gesellschaft für die Thematik sexualisierter Gewalt zu sensibilisieren. Auch aus den Befragungen institutioneller Einrichtungen sei der Bedarf nach Präventionsmaßnahmen deutlich geworden. Schulisches Personal mache zudem darauf aufmerksam, dass ein/e feste/r AnsprechpartnerIn an jeder Institution sinnvoll wäre. Die Forderung nach Integration der Thematik in die Lehramtsausbildung sowie den Schulunterricht wurde ebenfalls angeführt. Nun gelte es, abzuwarten, ob und wie der Runde Tisch die Empfehlungen von Christine Bergmann auf politischer Ebene umsetzen werde.

Anschließend ging es mit gleicher konkreter Fragestellung weiter. MANFRED KAPPELER und SABINE REH leiteten die vier Diskussionsgruppen zur Stellungnahme der DGfE an. Sie berichteten, dass die Schwierigkeiten beim Verfassen der Stellungnahme diese Tagung notwendig gemacht haben, da man sich bei diversen Aspekten nicht habe einigen können und nun die Expertise und Anregung der anwesenden KollegInnen von Nöten sei. Nach einer intensiven Arbeitsphase kamen die TeilnehmerInnen im Plenum zusammen. Leider blieb hier eine Zusammenführung der Ergebnisse aus – den ArbeitsgruppenleiterInnen wurde die Aufgabe übertragen, die Ergebnisse ihrer Gruppen an die Kommission weiterzuleiten.

An dieser Stelle greifen wir die uns wichtigen Aspekte aus unserer Gruppendiskussion auf: Erstens sollten pädagogische Settings Strukturanalysen und Gelegenheitsanalysen unterzogen werden, wobei der Fokus sich von der reinen TäterInnenbetrachtung auf die Betroffenen ausweiten müsste. Zweitens wurde seit der öffentlichen Diskussion um sexualisierte Gewalt ‚der Täter‘ als Sündenbock isoliert. Dies habe den Blick, oftmals ideolo-

gieschwärzt, verengt. So fand schließlich der Vatikan ‚seine‘ Schuldigen für sexuellen Missbrauch in der sexuellen Identität von Menschen: „Das Hauptübel ist der Homosexuelle.“ Nicht nur durch solche polemischen Aussagen sei es in letzter Zeit vermehrt zu einem feindlichen Klima gegenüber homosexuellen Lehrern gekommen. Drittens sollten Ausbildungsregularien erarbeitet werden, die PädagogInnen sowohl fachlich als auch reflexiv für sexualisierte Gewalt sensibilisieren. Viertens fehlte der Stellungnahme eine konkrete Gender- und Generationenperspektive. Fünftens wurde in der Stellungnahme nicht deutlich, an welche Personengruppen sie adressiert sei: die ‚Betroffenen‘, die PädagogInnen oder die gesamte Öffentlichkeit.

Den Abschluss des Workshops bildeten zwei Beiträge, die weitere diskussionswürdige Thesen ins Spiel brachten. ULRICH OEVERMANN (Frankfurt a. M.) führte bspw. psychoanalytische und philosophische Erklärungsmodelle an, die das Verständnis von sexualisierter Gewalt erweitern sollen. Die „unverwüstliche affektive Bindung von Eltern und Kind“ in ihrer „ödüpale Verstrickung von Gattenliebe und Eltern-Kind-Liebe“ mache das dünne Eis aus, das sexualisierte Gewalt begünstigen könne. Oevermann führte aus, dass gerade solche Entwicklungs- und Krisenpunkte LehrerInnen fremd seien und die Lehramtsausbildung diesbezüglich professionalisierungsbedürftig sei. Ein Arbeitsbündnis solle sexualisierte Krisen anerkennen müssen und der Neugierde des Kindes sollte mit Wissen statt Unwissenheit begegnet werden. Dazu gehöre, dass sich Lehrende durch Selbsterfahrung und Selbstreflexion während ihrer Ausbildung der Krisen Heranwachsender bewusst werden, Übertragungs- und Gegenübertragungsprozesse verstehen lernen, um diese ggf. kindgerecht umleiten zu können. Ein Frontalangriff auf die Pädagogik als solche würde, so Oevermann, keinen Sinn machen, vielmehr müsse man durch konkrete ‚Rekrutierungsmaßnahmen‘ ‚falsche‘ PädagogInnen aussieben; ‚Nähe‘ ließe sich jedoch niemals aus pädagogischen Kontexten subtrahieren. Diesen Ausführungen schloss Oevermann die kontroverse Forderung an, die Schulpflicht aufzuheben und durch den freiwilligen Schulbesuch Neugier zu ermöglichen und alte Machtverhältnisse aufzuheben. CHRISTIAN NIEMEYER (Dresden) kritisierte an der bisherigen öffentlichen Debatte, dass Heranwachsende in das Bild eines „übersexualisierten Prekariats“ gepresst würden. Dadurch werde eine „Offenheit“ negiert, die nicht grundsätzlich abgelehnt werden dürfe. Durch die dramatisierte, skandalisierte Vorstellung einer „sexuell verwahrlosten“ Jugend werde ein „Paradigma der Leibfeindlichkeit“ heraufbeschworen, so Niemeyer. Dieser populärwissenschaftlichen

Betrachtung, die eine neue Leibfeindlichkeit nach sich ziehe, dürften sich pädagogische Disziplinen nicht anschließen. Niemeyer forderte daher eine „supervisierte Aufarbeitung berufsrelevanter Szenen und subjektiver Fehlerquellen“ sowie Konsequenzen für die Ausbildung pädagogischer Berufe.

WERNER THOLE schloss den Workshop ab, indem er sich bei allen Beteiligten bedankte und ein Resümee hinsichtlich der Stellungnahme zog, in das er die Impulse der Vorträge und Diskussionen einbezog. Die zweite Stellungnahme müsse demnach folgende Anregungen aufgreifen: Sie müsse kurz und pointiert ausfallen, sehr diskursive Stränge sollten mit handlungsorientierten Anregungen ergänzt werden, es müssten professionsorientierte, ethische Standards entwickelt werden, die konkrete Hinweise für eine aktive Umsetzung der Forderungen enthalten.

Rückblickend seien uns einige Bemerkungen und Kritikpunkte als Teilnehmerinnen des Workshops bzw. der Tagung erlaubt. Wir empfanden den Kreis der Vortragenden als zu einseitig und vermissten vor allem VertreterInnen der Gender-Studies. Wo waren bspw. Carol Hagemann-White, Eva Breitenbach und andere Frauen- und GeschlechterforscherInnen, die sich seit Jahrzehnten mit sexualisierter Gewalt- und Machtverhältnissen wissenschaftlich befassen? Unserer Ansicht nach lässt sich nicht konstruktiv und gewinnbringend unter Ausklammerung der Gender-Perspektive über sexualisierte Gewalt diskutieren. Das Fehlen der Gender-Perspektive ist umso unverständlicher, da im Vorfeld der Tagung eine Liste von kompetenten, einschlägigen Gender-ForscherInnen durch den Vorstand der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung an das Planungsbüro der Tagung entsandt wurde. Diese Vorschläge wurden jedoch nicht oder erst so spät berücksichtigt, dass für die Ausarbeitung eines Vortrags keine Zeit mehr blieb. Von daher wirkt die offizielle Mitteilung, man habe etliche Gender-ExpertInnen angefragt, diese hätten jedoch wegen „Berührungängsten“ abgesagt, irritierend. Die Expertisen der (feminis-

tischen) Genderforschung hätten die Tagung maßgeblich bereichert.

Ein Hauptkritikpunkt bezieht sich auf den unreflektierten und undifferenzierten Gebrauch des Geschlechterbegriffs. Es wurde weder zwischen Jungen und Mädchen noch zwischen Männern und Frauen und deren möglichen Opfer- bzw. TäterInnenstatus unterschieden.

Was die Arbeit an der Stellungnahme betrifft, so wurden in zwei Arbeitsgruppen ähnliche Kritikpunkte deutlich. Besonders problematisch wurde dabei der schwammige, kategoriale und inkonsistente Argumentationsstrang angegriffen, der sich konkreter Positionierungen und Anknüpfungen an bereits bestehende Theorien entziehe. So vermissten die DiskutantInnen auf den elf Seiten wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse zu Therapiemöglichkeiten, Machtverhältnissen usw., die bereits von feministischen Kreisen in den 80er Jahren entwickelt worden waren. Von einigen Mitgliedern der DGfE war die Kritik an der Stellungnahme so deutlich, dass sie androhten, aus der Gesellschaft auszutreten, sollte die Stellungnahme in diesem Wortlaut veröffentlicht werden.

Weiterhin blieb unklar, an wen sich die Stellungnahme richtet. Handelt es sich um eine Stellungnahme, die sich im Sinne einer Leitlinie zum professionsethischen Verständnis an den wissenschaftlich und pädagogisch arbeitenden Personenkreis wendet? Oder soll sie dazu dienen, sich vor der breiten Öffentlichkeit von den Vorfällen zu distanzieren, riskiert aber dabei, die Verantwortung von sich zu schieben, anstatt sich ihr zu stellen und ‚echte‘ Konsequenzen zu ziehen?

Es bleibt abzuwarten, was aus der Stellungnahme wird. Werden die kritischen Stimmen eingearbeitet oder wird es letztendlich gar keine Stellungnahme geben? Sollte es keine Stellungnahme geben bzw. eine, die sich lediglich auf den PädagogInnenkreis bezieht, so würde dieser Werdegang die Ohnmacht Betroffener von sexualisierter Gewalt spiegeln: Es bleibt alles im Verborgenen, bleibt geheim – ein Thema mit Berührungängsten, zu dem nichts nach außen dringt!?

Kontakt und Information
Karla Verlinden
karla.verlinden@uni-koeln.de

Mechthild Budde, Renate Klees-Möller

„Chancen in MINT“ – Karriereentwicklung für Studentinnen in Hochschulen und Unternehmen

Workshop am 17. Dezember 2010 | Universität Duisburg-Essen

Am 17. Dezember 2010 fand im Mercatorhaus am Campus Duisburg ein Workshop für Unternehmens- und Hochschulvertreter/innen zum Thema Karriereentwicklung für Studentinnen in Hochschulen und Unternehmen statt. Als Bestandteil einer Vorlaufstudie zu einem kooperativen Förderprojekt für Studentinnen der MINT-Fächer in NRW hatte die Veranstaltung das Ziel, Lösungswege für den aktuellen und zukünftig wachsenden Nachwuchsmangel im MINT-Bereich in Kooperation von Hochschulen und Wirtschaft zu diskutieren.



Die Begrüßung der rund 60 Teilnehmenden aus Wissenschaft, Wirtschaft und Verbänden erfolgte durch **Prof. Dr. Jörg Schröder** (Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Universität Duisburg-Essen) und **Dr. Renate Klees-Möller** (Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung), die auch durch die Veranstaltung führte. Herr Professor Schröder betonte in seiner Ansprache, die vielfältigen Anstrengungen der Hochschulen, Schülerinnen für ein Studium der MINT-Fächer zu gewinnen, müssten durch Maßnahmen, die die gewonnenen Studentinnen im Studium halten und einen erfolgreichen Berufseinstieg vorbereiten, ergänzt werden.

Prof. Dr. Martina Schraudner (TU Berlin und Fraunhofer Gesellschaft, München) referierte eingangs zum Thema „**Innovationsimpulse durch Diversity**“. Ausgehend von der Analyse einer Diversifizie-

rung der Gesellschaft und damit einhergehend der Kundenmärkte erläuterte Frau Prof. Schraudner beispielhaft für die Autoproduktion, die Medizintechnik und die Softwaregestaltung die Chancen, die mit der Berücksichtigung jener Diversitäten verbunden sind. Unternehmen, die diversitybezogen arbeiten, steigern ihre Innovationsfähigkeit, erschließen neue Kundengruppen/-märkte und werden als Arbeitgeber attraktiver.

Susanne Witteriede (Geschäftsführerin Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen) zeigte die **Herausforderungen des Nachwuchsmangels in MINT-Fächern für Unternehmen, Verbände und Hochschulen** auf und erläuterte anhand aktueller Daten, dass sich die Fachkräftelücke im MINT-Bereich, insbesondere im Ingenieurwesen, zusehends vergrößert. Im September 2010 gab es bundesweit 28 % mehr offene Stellen in diesem Bereich als im Vorjahresvergleich, bundesweit lag die Arbeitslosenquote nur bei knapp über 2%. Frau Witteriede verdeutlichte, dass sich für Studentinnen und Absolventinnen im MINT-Bereich vielfältige und interessante Arbeitsfelder eröffnen. In einer anschließenden Podiumsdiskussion wurden die Perspektiven der Akteure auf dem Feld der Qualifizierung, Förderung und Rekrutierung des Hochschulnachwuchses der MINT-Fächer aufgezeigt und dabei insbesondere die Karriereentwicklung des weiblichen Nachwuchses betrachtet. Unter der Moderation von **Dipl. Soz. Ingrid Fitzek** (Gleichstellungsbeauftragte der Universität Duisburg-Essen) diskutierten neben Frau Witteriede und Prof. Dr. Schröder **Dr. Nicola Hirsch** (Arcelor-Mittal Steel GmbH) sowie **Dipl. Ing. Annika Steck** (ThyssenKrupp Steel Europe AG) erste Lösungsansätze, die in den späteren Themenrunden zu Beteiligungsmöglichkeiten von Unternehmen und zur Einbindung des Projekts in den Hochschulkontext vertieft wurden.

Die Unternehmensvertreterinnen berichteten über die aktuell sehr guten Chancen von weiblichen Bewerbern in den MINT-Berufen. Für die oftmals veralteten Belegschaften werden dringend qualifizierte Nachwuchskräfte gesucht. Auf diesem Hintergrund sind nun viele Unternehmen gern bereit, Arbeitsbedingungen familienfreundlich zu gestalten. Von den Podiumsteilnehmer/innen wurde die Idee eines Programms besonders begrüßt, das Studentinnen schon frühzeitig mit Unternehmen in Kontakt bringt und dabei außerdem berufliche Schlüsselqualifikationen der Teilnehmerinnen

z. B. im Bereich Präsentation und Rhetorik über Workshops und Seminare schult. Weiter wurde die Notwendigkeit gesehen, junge Frauen besser über Berufsbilder im MINT-Bereich zu informieren. Lehrkräfte an den weiterführenden Schulen seien hier unzureichend informiert, der Kontakt zu „Role Models“ fehle, sodass entgegen den durchaus vorhandenen naturwissenschaftlichen und technischen Neigungen Schülerinnen im Übergang Schule – Studium noch zu oft geistes- und gesellschaftswissenschaftliche Studiengänge wählen.

In den anschließenden Themenrunden wurden die angerissenen Fragestellungen vertieft.

Zuvor stellte **Dr. Renate Klees-Möller** Überlegungen zu einem geplanten kooperativen Vorhaben „**ChanceMINT.NRW – Karriereentwicklung für Studentinnen durch Hochschulen und Unternehmen**“ vor. Das geplante Projekt zielt darauf ab, die Zukunfts-

chancen von Frauen in Naturwissenschaft und Technik in Nordrhein-Westfalen nachhaltig zu erhöhen und dem Nachwuchs- und Fachkräftemangel in der Wirtschaft entgegenzuwirken. Frau Dr. Klees-Möller erläuterte, dass talentierte Studentinnen im Rahmen des geplanten Pilotprojektes frühzeitig durch Unternehmen patenschaftlich begleitet und gefördert werden könnten, um Handlungswissen für ihre spätere Berufstätigkeit zu erwerben und Unternehmenskontakte zu knüpfen. Der frühzeitige Anwendungsbezug von Studieninhalten und die Begleitung durch Patinnen, die als „Role Models“ fungieren, wirken hohen Studienabbruchquoten bzw. Studienfachwechseln entgegen. Übergreifend dient das skizzierte Projekt der Vernetzung und Intensivierung der Zusammenarbeit von Unternehmen und Universitäten bei der Ausbildung hochqualifizierter Fachkräfte in naturwissenschaftlich-technischen Berufen.

In **Themenrunde A** wurden die Wünsche von Unternehmen an die Hochschulen eruiert und die Beteiligungsmöglichkeiten an dem geplanten Projekt diskutiert. Einige der beteiligten Unternehmensvertreter/innen äußerten den Wunsch, ein transparentes, ggf. mehrstufiges Auswahlverfahren für die Mentees unter der Beteiligung der Unternehmen zu entwickeln. Es wurde von Erfahrungen berichtet, dass Studierende oftmals über zu wenige Soft Skills verfügten. Daher seien Angebote, die die Kompetenzentwicklung in diesem Bereich fördern, wünschenswert. Patenschaftsbeziehun-

gen in Form von One-to-One-Kontakten wurden wegen des hohen zeitlichen Aufwandes für die Unternehmen skeptisch, aber im Rahmen eines guten Konzeptes als durchaus machbar beurteilt. Ausführlich wurde über weitere Beteiligungsformen wie Praktika und Shadowing diskutiert. Positiv wurde hervorgehoben, dass Unternehmen in dem geplanten Projekt gebündelt Kontakte zu mehreren Hochschulen aufnehmen können.

In **Themenrunde B** diskutierten Hochschulmitarbeiter/innen aus Fakultäten, Instituten, Verwaltung-



gen und Servicestellen verschiedener Hochschulen die Wünsche an Unternehmen für ein gemeinsames MINT-Förderprojekt und erarbeiteten Möglichkeiten der Einbindung des Vorhabens in die Hochschulstrukturen. Das Projekt wurde von allen als guter Beitrag zur Intensivierung der Beziehungen zwischen Hochschulen und Unternehmen und als Unterstützung für qualifizierte Studentinnen im Hinblick auf eine Berufszielorientierung begrüßt. Hierzu seien die von den Unternehmen angebotenen Langzeitpraktika hilfreich, die zeitliche Einpassung in den Studienablauf sei jedoch oft problematisch. Die Teilnehmer/innen der Runde berichteten aber über gute Erfahrungen im Sinne von Impulssetzungen bei Studierenden schon durch eintägige Exkursionen in Unternehmen oder auch durch Kurzpraktika von ein bis zwei Wochen. Gemeinsam wurde die Idee entwickelt, nach Möglichkeit gern weibliche Unternehmensvertreter (als „Role Models“) zu einem Besuch in Grundlagen-/Einführungsseminare der MINT-Fakultäten einzuladen, um Berufsperspektiven für Absolvent/innen der universitären Fächer vor einem großen studentischen Publikum darzustellen. Zur Einbindung eines MINT-Projektes für Studentinnen in die Hochschulen wurden Möglichkeiten der Anerkennung von Praktika und der Vergabe von Credit Points im Studiengang angesprochen. Zudem wurde die Anknüpfung des MINT-Projektes an die Stipendienvergabe (Deutschlandstipendien) vorgeschlagen.

Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten (TU Berlin und RWTH Aachen) stellte als Leiterin der wissenschaftlichen Begleitung die Ergebnisse der beiden Themenrunden allen Teilnehmenden vor und erläuterte das weitere Vorgehen im Hinblick auf das geplante Projekt „Chancen in MINT“. Zunächst wird das Antragskonzept im Rahmen der Vorlaufstudie unter Einbeziehung der Ergebnisse des Workshops bewertet und dem NRW-Ministerium

für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter vorgelegt. Bei positiver Rückmeldung durch das Ministerium wird im Anschluss ein umfassender Antrag zur Finanzierung eines kooperativen Förderprogramms für Studentinnen der MINT-Fächer in NRW vorbereitet.

Die Veranstaltung wurde durch das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

Kontakt:

Dr. Renate Klees-Möller
Universität Duisburg-Essen
Zentrum für Hochschul- und
Qualitätsentwicklung (ZfH) /
Kompetenzbereich Karriereent-
wicklung
Renate.Klees-Moeller@
uni-due.de
Prof. Dr. Carmen Leicht-
Scholten
Technische Universität Berlin
Carmen.leicht-scholten@
tu-berlin.de
RWTH Aachen
Carmen.leicht@igad.rwth-
aachen.de

Oktay Aktan, Cornelia Hippmann, Nicole Kirchhoff und Diana Lengersdorf

Das Innere nach außen kehren: Zeitreise durch männliche Gefühlswelten

Bericht von der siebten Tagung des interdisziplinären Arbeitskreises Männer- und Geschlechterforschung, Stuttgart-Hohenheim, 9.–11.12.2010

1 Tagungsthema: Männer und Gefühle – Männlichkeit und Emotionen

Die Vielfalt von Erregungszuständen und die Kultivierung ihrer Äußerung standen im Zentrum der vergangenen Tagung des interdisziplinären Arbeitskreises Männer- und Geschlechterforschung, die zum siebenten Mal in der Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart stattfand. Mit Emotionen und Emotionalität wurde einmal mehr ein Themenfeld aufgegriffen, welches hochaktuell an verschiedene disziplinäre, aber auch öffentlich-mediale Diskurse anschließt. Vom trauernden Franz Müntefering über den erzürnten, vielleicht sogar beleidigten Horst Köhler bis hin zum geschockten Thomas Gottschalk lässt sich eine neue Offenheit des Zeigens von Gefühlen bei Männern konstatieren. Zugleich wird von Vätern mehr liebende Zuwendung erwartet, Unternehmen betonen die Wichtigkeit emotionaler Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter und die katholische Kirche wird mit dem sexuellen Begehren einiger ihrer Abgesandten konfrontiert. Aber auch einer Stadt kann Emotionalität zugeschrieben werden, wie dies Otto Penz aus Wien scherzend deutlich machte: „In Wien überwiegt die Freude über den neuen Bahnhof, in Stuttgart der Ärger“. Damit wird zugleich deutlich, dass die Frage, wem oder was wir welche Emotionen zuschreiben und welche Form der Affektkontrolle je wünschenswert ist, eine immer wieder neu zu klärende ist und von historischen Kontexten, literarischen Traditionen, aber auch sozialen Gewohnheiten abhängt.

In der Matrix der bürgerlichen Moderne, mehr noch im Hinblick auf industriegesellschaftliche Entwicklungslinien wird Männern nur ein einge-

schränktes „Gefühlportfolio“ zugestanden. Es ist vor allem der rational kontrollierte Umgang mit sich und mit Situationen, der überwiegt. Als dann Frauen, als zugeschriebene Trägerinnen des Inneren, des Emotionalen, in die Wissenschaft vorzudringen versuchten, reagierte die männliche Wissenschaftswelt zunächst in höchstem Maße unwillig. Auf diesen „Gendertrouble“ hat Virginia Woolf bereits 1929 hingedeutet und dabei ihren Gefühlen kontrollierten Lauf gelassen, als sie in dem Essay „Ein Zimmer für sich allein“ die Herren des fiktiven Oxbridges gegen die Kollegiatinnen des fiktiven Frauencolleges Fernham kontrastierte. Auf den Essay werden wir in den Nachbetrachtungen nochmals zu sprechen kommen. Zunächst wird im Folgenden in das Thema eingeführt und dann werden die Beiträge der Tagung gewürdigt.

2 Einführungsvorträge

Emotionen aus soziologischer Perspektive standen im Mittelpunkt des hinführenden Beitrags von Michael MEUSER. In seinem Vortrag verdeutlichte er, dass im Zuge des vergangenen Jahrhunderts das soziologische Interesse an Emotionen geweckt worden sei. Hierbei wurde in Max Webers Typologie des sozialen Handelns erstmalig das affektuelle, vor allem das emotionale Handeln als eines von vier Typen – neben dem zweckrationalen, dem wertrationalen und dem traditionellen – genannt. Dass aber auch andere Soziologen und Soziologinnen das Feld der Emotionssoziologie entscheidend beeinflusst haben, verdeutlichte Meuser anhand Georg Simmels konstatiertes Relevanz „sozialer Gefühle“ für das Zustandekommen sozi-

aler Beziehungen bzw. für deren Kontinuität. Arlie Russel Hochschilds kontrastierende Betrachtung von Flugbegleiterinnen und Inkasso-Agenten und deren spezifische Emotionskulturen prägte ebenso wie Eva Illouz mit dem Begriff des emotionalen Feldes aus ihrem Buch „Gefühle in Zeiten des Kapitalismus“ später das Forschungsfeld.

Martin DINGES führte in die Thematik Geschichte, Gefühle und Männlichkeiten ein. Darin betonte er zunächst, dass die Geschichtswissenschaft wie andere Wissenschaften lange an einem engen Leitbild von Objektivität orientiert gewesen sei. Auch heute sei das Selbstverständnis von Geschichtswissenschaften oft noch durch diese doppelte Distanz zum Subjektiven geprägt. So seien noch in den 1980er Jahren Individuen als historische Subjekte nicht Teil des „Mainstreams“, sondern allenfalls ein Thema der Alltags-, Frauen- oder der neu entstandenen Kulturgeschichte gewesen. Dinges betonte, dass ein erster großer Themenbereich der Geschichte der Gefühle Regeldiskurse gewesen seien, da diese aufgrund der Quellen recht einfach zu erforschen sind. Emotionen seien in den Geschichtswissenschaften lediglich als „Texte“ auffindbar.

Historiker hätten sich bei psychologischen, literaturwissenschaftlichen und soziologischen Theorieangeboten bedient. Historisch bedeutsam sei das Umschalten von der älteren Lehre der Passiones, der Leidenschaften, auf die moderneren Emotionen. An der Lehre der Leidenschaften sei besonders der Umstand interessant, dass bereits in der Antike Männern stärkere Gefühle als Frauen zugeschrieben wurden. Aus diesem Grund hätte man ihnen auch mehr Verstand zugeschrieben, damit sie nämlich ihre Emotionen im Zaum halten können. Dies verweise auf eine ganz andere Denkfigur als die bekanntere Dichotomie des 19. Jahrhunderts, nach der vor allem Frauen Gefühle hätten, Männer hingegen über Vernunft verfügten. Dabei seien nur dominante Zuschreibungen, nie Ausschließlichkeitsbehauptungen gemeint gewesen. Dies würde auch für die Zivilisationstheorie von Elias, die die fortschreitende Affektregulierung beschreibt, gelten. Weiter führte er Reckwitz an, der vier Stadien der „Transformation hegemonialer Affektivität“ beschreibt, darunter beispielsweise die empfindsame Bürgerlichkeit ab 1800, die eine Emotionalisierung von Frauen und Männern angestrebt hätte, wobei diese Periode vom Geschlechterdualismus der späten bürgerlichen Welt um 1900 abgelöst worden sei. Dinges meinte, dass man auf großräumige Deutungen verzichten und vielmehr Gefühlskulturen und deren historischen Wandel kontext- und milieuspezifisch untersuchen solle, da dies dem Zusammenhang von Männlichkeiten und Gefühlen am ehesten nahekommen würde.

Toni THOLEN äußerte sich in seinem einführenden Vortrag zur Thematik Emotionen und Männlichkeit aus literaturwissenschaftlicher Perspektive. Er verdeutlichte, dass die Frage nach den Emotionen realer Autoren und Autorinnen, Leser und Leserinnen in Reden bzw. literarischen Texten bei Forschungen zur Literaturproduktion und -rezeption unzureichend beachtet worden sei. Dies sei vor allem Ergebnis des lange Zeit vorherrschenden Sachlichkeits- und Rationalitätsparadigmas. Nichtsdestotrotz ließen sich, so Tholen, Tendenzen einer Wende hin zu einer ausdrücklichen Thematisierung von Emotionen, Affekten und Gefühlen in den Kultur- und Literaturwissenschaften bereits seit Mitte der 1990er Jahre konstatieren.

3 Beiträge: Forschende auf der Suche nach zirkulierenden Gefühlen, Ein-Fühlungen und Gefühlsarrangements

Die Tagungen des Arbeitskreises zeichnen sich auch durch das äußerst produktive Zusammenwirken zwischen vorab veröffentlichtem Paper, Kurzvortrag und ausreichender Diskussionszeit aus. So stehen allen Teilnehmenden unterschiedliche Modi des Erkenntnisgewinns zur Verfügung und den einzelnen Beiträgen ein gebührender Raum. Die Beiträge waren acht Sektionen zugeordnet.

In der ersten Sektion „Gefühlsmodulation in Dienstleistungsberufen“ wurden die Ergebnisse von zwei empirischen Studien zur Emotionsarbeit vorgestellt. Otto PENZ und Birgit SAUER (Wien) trugen aus ihrem Forschungsprojekt zu emotionsbezogenen, vergeschlechtlichten Subjektivierungsweisen im neoliberalen Umbauprozess vor. In ihrer Fallstudie, für die sie Schalterbedienstete im Filialnetz der österreichischen Post AG interviewten, verwendeten sie das Konzept der „Subjektivierung von Arbeit“ von Moldaschl, das sie, basierend auf der Foucault'schen Idee der Fremd- und Selbststeuerung der Menschen, zur Theorie der „Arbeit der Subjektivierung“ umkehrten. Anne BUSCHMEYER (München) referierte über bisherige Ergebnisse ihres laufenden Projekts zu männlichen Erziehern in verschiedenen Kindergärten. Sie fragte danach, wie Männer, die in einem weiblichen Umfeld arbeiten, „Männlichkeit“ rekonstruieren. BUSCHMEYER konzentrierte sich auf die Differenz zwischen der Gefühlsarbeit und Emotionsarbeit und bearbeitete diese Konzepte im Rahmen des „doing masculinity“. Unter Emotionsarbeit versteht sie die Arbeit am „Wohlbefinden der Kinder“, die Gefühlsarbeit lässt sich als eine „negative konnotierte Geschlechtsattribution“ im alltäglichen Leben der Erzieher bezeichnen.

In der Sektion 2 „Liebe und Lust“ hielt Julia BOHNENGEL (Saarbrücken) einen Vortrag über Männlichkeitsentwürfe im literarischen Werk

Friedrich Müllers. Die Epoche um das Jahr 1800 wird als eine Periode des „degendering“ bezeichnet. Am Beispiel des Monologs der männlichen Figur des Fayel, der seine persönliche Situation – Lieben ohne wiedergeliebt zu werden – beklagt, lässt sich nachvollziehen, dass zu dieser Zeit als Folge der empfindsamen Bewegung ein Prozess der Emotionalisierung stattfand, welcher sich an männliche wie weibliche Subjekte gleichermaßen richtete. Monika SZCZEPANIAK (Bydgoszcz) trug über die Darstellung männlicher Liebe in heroischen Mythen am Beispiel des Herakles-Mythos in der deutschsprachigen Literatur vor. Das „Männliche“ erscheint in heroischen Narrationen oftmals als „Paradigma der Mobilität und der Aneignung, der Bekämpfung oder Überwindung des als statisch konzipierten Weiblichen“, das häufig mit „Raum und Passivität“ verbunden ist. Ausgehend von der Überlegung, dass der männliche Held auch ein Frauenheld mit Emotionen und Lust ist – sie spricht in diesem Zusammenhang auch von der Ambivalenz des Heros –, kritisiert Szczepaniak die ihrer Ansicht nach zu große Beachtung des virilen Gewaltparadigmas in Rezeptionsgeschichte und wissenschaftlicher Auseinandersetzung mit dem Heros und plädiert für eine angemessene Beachtung auch der affektiven Seite des Helden. Im Fokus des Vortrags von Sylka SCHOLZ (Dresden) stand die Analyse des Films „Die Halbstarke“ von 1956. Ausgehend von den Liebeskonzepten der männlichen und weiblichen Hauptfigur wird gefragt, ob man von einer „Re-Maskulinisierung der romantischen Liebe“ in den 1950er Jahren sprechen könne. Ein Vergleich mit weiteren „Halbstarke-Filmen“ zeigt, dass sich diese Frage nicht eindeutig beantworten lässt und genauerer Untersuchung bedarf, wobei eine Einordnung in den sozio-historischen Kontext vonnöten sei. In diesem Zusammenhang verweist Scholz auf die „historische Kulturosoziologie männlicher Subjektformen“ von Reckwitz.

Ralf G. BREUER (Stuttgart) stellte in der dritten Sektion „Liebe und Körperlichkeit“ die Frage, wann Gefühle und eine emotionale Disposition als „männlich“ gelten können. Dazu stellte er vier zwischen 1850 und 1915 erschienene deutschsprachige Novellen vor. Ausgehend von dem Connell'schen Konzept hegemonialer Männlichkeit stellte der Referent heraus, dass die hauptsächlich jugendlichen männlichen Protagonisten früher oder später zum Scheitern, gar zum Tode verurteilt sind, weil sie der damals vorherrschenden militärisch-bürgerlichen Männlichkeit nicht entsprechen. Christian GOLDAMMER (Heidelberg) untersuchte zum Thema „Männer und ihre Emotionen in der deutschen Gegenwartsliteratur“ anhand der zeitgenössischen Romane *Das Glück in glücksfernen Zeiten* (von Genazino), *Feuer brennt*

nicht (von Rothmann) und *Liebesbrand* (von Zaimoglu) das männliche Selbstbild und männliche Emotionen. Den Protagonisten ist gemein, dass sie nicht einfach überkommene Männlichkeitsbilder übernehmen, sondern im Spannungsfeld von individuell ablaufenden Initiations- und Emanzipationsprozessen ihre Identitätsstruktur in Frage stellen und zu korrigieren versuchen.

In der Sektion 4 zum Thema „Väter und Gefühle im familiären Kontext“ referierte Katharina WEGGEN (Mannheim) über Väter, die in Zeiten der römischen Republik um den Tod ihrer Kinder trauerten, und fragte nach der gesellschaftlichen Norm für männliche Emotionen. Weggen zeigte, dass römische Väter beherrscht trauerten, da sie in ihrer Rolle als *pater familias* im Licht der Öffentlichkeit standen. Daher bestand ihre Aufgabe darin, Reden zu Ehren des Toten zu halten, wobei den Frauen der unbeherrschte Teil des Trauerns, wie das Herausschreien und Weinen, zukam. Als Abweichung von der Norm stellte die Referentin Cicero vor, der seine tiefe Trauer öffentlich zeigte und seine Emotionen literarisch verarbeitete. Ralf MÜLLER (München) konzentrierte sich auf die Darstellung der Vater-Sohn-Beziehungen im Rahmen des Theaters der *Societas Jesu* in der Frühen Neuzeit. Anhand ausgewählter Theaterstücke zeigte der Referent, dass sich emotionale Momente und bestimmte Normen der Vater-Sohn-Beziehung ausmachen lassen – obwohl die Stücke einen primär religiösen oder politischen Hintergrund hatten. Es kristallisierten sich drei unterschiedliche Väter- bzw. komplementäre Sohn-Typen heraus, wobei die ideale Beziehung von Liebe, Gehorsam und Strenge geprägt ist. Die stark normativen Stücke verdeutlichen, dass eine liebevolle und von Sorge geprägte Beziehung gegenüber dem Sohn nicht den Müttern vorbehalten war. Im letzten Vortrag präsentierten Cornelia BEHNKE (München) und Michael MEUSER (Dortmund) laufende empirische Forschungen über die gegenwärtige Deutung von Vaterschaft, in der mittels biographischer Paar-Interviews die Partnerbeziehungen und die familialen Arrangements nach der Familiengründung rekonstruiert werden. In ihrer milieuvvergleichenden Studie fokussieren sie Ost-West-Unterschiede und Unterschiede zwischen der bürgerlichen Mittelschicht und dem Arbeitermilieu. Als milieübergreifende Gemeinsamkeit lässt sich festhalten, dass außerhalb eines Geschlechterrahmens nicht über die von Männern praktizierte Fürsorglichkeit berichtet werden kann.

Die für die Sektion 5 geplanten Vorträge zum Thema „Gefühle junger Männer“ wurden wegen krankheitsbedingter Absagen auf andere Sektionen verteilt.

In der Sektion 6 „Gefühlsprägungen im religiösen Kontext“ stellte Tine VAN OSSELAER (Leuven) bel-

gische Männervisionäre und deren Anhänger in der Zwischenkriegszeit des 20. Jahrhunderts vor. Der exzessive emotionale Ausdruck männlicher Visionäre bei Begegnungen mit dem Göttlichen stellte nichts Ungewöhnliches für die Öffentlichkeit dar, die Tränen und Ekstase im religiösen Kontext durchaus erwartete. Die Gefühle, wie Freude oder Traurigkeit, der männlichen und weiblichen Visionäre ähnelten sich sehr. Niemand sprach jedoch den männlichen Visionären ihre Männlichkeit ab, obwohl der katholische Diskurs der 1930er Jahre durch die stereotype Unterscheidung vom „rationalen Mann“ und der „emotionalen Frau“ durchaus stark geprägt war. Andrea MEISSNER (Augsburg) referierte über Gefühlsregeln für katholische Männer in der Zwischenkriegszeit. Dazu stellte sie mittels ihrer historisch-literarischen Untersuchung von Zeitschriften des katholischen Jungmännerverbandes Konzepte der katholischen Emotionslogik und entsprechende Emotionsregimes vor.

In der Sektion 7 „Trauer und Gewalt“ fragte Nadine HUFNAGEL (Bayreuth), ob und wie sich Trauer in der Nibelungenklage gender-spezifisch darstellen lässt. Zu den Funktionen von Trauer bei der männlichen Figur König Etzel stellte sie fest, dass Gender zwar wichtige Differenzierungen innerhalb der höfischen Ordnung erklärt, die Darstellung von Emotionen aber vorrangig das entstandene Chaos am Hof charakterisieren soll. Daniel SCHLÄPPI (Bern) hielt einen Vortrag über die Darstellung von männlichem Gefühlsleben im öffentlichen Raum Berns im 19. Jahrhundert. Er stellte dabei fest, dass wichtige männliche Sozialibilitäts- und Handlungsfelder der bürgerlichen Moderne emotional geprägt waren und die zentrale Bedeutung für die Genese und Implementierung emotionaler Codes zu institutionellen Gebilden kam. Michael MAIER (Wien) rekonstruierte die Lebensgeschichten ehemaliger österreichischer Wehrmachtssoldaten, um die Bedeutung der Kriegsniederlage im Zweiten Weltkrieg biografisch zu deuten. Er stellte die besiegte Männlichkeit in den Phasen besiegt, gefangen, Heimkehr und biographische Nachwirkungen dar. Mit diesem biographischen Verfahren lässt sich belegen, dass Krieg und Nachkriegszeit im Leben der Wehrmachtssoldaten Phasen radikaler Änderungen in deren Konstruktion von Männlichkeit darstellen.

In der Sektion 8 „Gewalt und Zorn“ untersuchte Jennifer CLARE (Hildesheim) am Beispiel der retrospektiv-literarischen Darstellung des RAF-Terroristen Andreas Baader, welche Motivzuschreibungen es für die politische Radikalisierung von Männern gibt. Dabei charakterisierte sie diese Darstellungen als klischeehaft, da diese sich kontrastiv von weiblichen RAF-Terroristen unterscheiden.

4 Nachbetrachtungen: Stimmungsbilder einer Tagung

Es war diese gemeinsame Suche nach kulturellen Artefakten zum Thema Männlichkeit und Emotionen, die in der Nachbetrachtung eine Erinnerung entfachte entlang verschiedener Aspekte, die im Verlauf der siebenten AIM-GENDER-Tagung sichtbar und bedeutungsvoll wurden: Männer und Gefühle – Männlichkeit und Emotionen luden als Begriffspaare bereits in der Vortragspause bei Kaffee, Keks und Mandarine zu Assoziation und Wortspiel ein. Handelte es sich um eine Dichotomie im Gegenteiligen, wenn der inoffizielle Gedankenaustausch in Hohenheim einen Bogen spannte zur literarischen Suche Virginia Woolfs nach Frauen und Fiction? So sei es dann auch gestattet, im Folgenden einige weitere Anknüpfungspunkte des Tagungsverlaufs vergleichend mit dem Herbst des Jahres 1929 aufzugreifen. Jenem Herbst, der die britische Melancholikerin zur Forderung eines eigenen Zimmers für schreibende Frauen führte, damit die Bibliotheken nicht nur des fiktiven und männlich dominierten Oxbridges sich anfüllten mit Nachschlagewerken zum Thema.

Beruhigende Veränderungen lassen sich jedenfalls zwischen Oktober 1929 in Südengland und Dezember des vergangenen Jahres in Süddeutschland festhalten: Ein Zimmer für sich allein stand einer jeden Tagungsteilnehmerin und einem jeden Tagungsteilnehmer zwecks mentaler und physischer Regeneration zur Verfügung in ausgewiesenen unaufgeregtem Ambiente: Das Bauhaus – und Mart Stam als dessen Vertreter allen anderen voraus – hat hier gewissermaßen in retrospektiver Anwendung durch einige seiner Sympathisanten unübersehbare Spuren hinterlassen. So ist in der Diözese Rottenburg im Zuge von Sanierung und Ausstattung ein Refugium für Denkende und Diskutierende entstanden, dessen konsequent überdachte Gestaltung den einzelnen Teilnehmern und Teilnehmerinnen auch außerhalb der großen Runde zur Bewahrung individueller Impressionen und Emotionen dienlich war. Die Idee der spirituell intendierten Herberge am Rande des Jakobswegs schimmerte hier durch, sowohl in den einzelnen Studier- und Übernachtungszimmern als auch an den Orten ausgesuchter Begegnungen, die für diese Tagung auch jenseits des offiziellen Programms so prägend waren.

Theoretisch wäre also die historisch verbrieft Trennung öffentlich und privat gezeigter Emotionen durchaus praktikabel gewesen, auf die Martin Dinges in seinem Begrüßungsvortrag hingewiesen hatte; allein man(n) wollte sie nicht, die Trennung. Konsequenz zog der Strom der Teilnehmenden gegen Abend ins Untergeschoss der Herberge und dort zu seinem Herzstück: der DenkBar – und eben nicht ins private Zimmer ganz für sich allein. Zwar

waren anfänglich noch Einwände hinsichtlich der reformierten Namensgebung und der modernisierten Gewandung wegen zu vernehmen seitens jener, die bereits eine längere Tagungs-Geschichte mit dem Haus verbindet. Dennoch blieb die DenkBar eine Trinkstube, und die zentrale Frage zum Einstieg beider Abende lautete: Deutschland oder Frankreich? – Trollinger oder Bordeaux? Und um England im Jahr 1929 erneut aufzugreifen, sei an dieser Stelle folgende Beobachtung notiert: Die Gesprächskultur rund um den Themenkanon Männer und Gefühle – Männlichkeit und Emotionalität hob sich wohltuend ab von den Beschreibungen der Essayistin. Denn während diese sich 81 Jahre zuvor noch irritiert gezeigt hatte hinsichtlich der distinktiven Merkmale einer scheinbar emotionsfreien Universitäts-Szene mitsamt ihrer männlichen Peers, war der gegenwärtige Umgangsmodus durch Offenheit, freundlichen Diskurs und wenig formalen Zwang gekennzeichnet.

War es die Vielfalt der gehörten Beiträge? Die Intensität des darin verhandelten Grundmotivs? Oder die gegenseitig wahrgenommenen Perspektiven der jeweils anderen hier versammelten Disziplinen? Die zuvorkommende Diskussionsfreude wurde aus dem Tagungssaal mit in die DenkBar transportiert und unter Einbeziehung stimmungsfördernder Ingredienzien erweitert. Dabei engagierten sich die Historiker Martin Dinges und Dieter Bauer, die Soziologen Sylka Scholz und Michael Meuser sowie der Literaturwissenschaftler Toni Tholen als Einladende ebenso lebhaft wie die Eingeladenen unterschiedlichster Herkunft. Nicht selten konnten vor allem jüngere Teilnehmer oder zumindest jene, deren wissenschaftliche Wege noch im Werden begriffen sind, aus den freundlichen Gesprächen und Diskussionen hilfreiche Anregungen entnehmen. Des straffen Programms wegen war es zeitlich nicht immer möglich, methodische oder inhaltliche Fragen und Probleme vollständig im Plenum zu klären. Mehr noch mag mitunter auch die Gesamtheit des Auditoriums eine zu breite Diskussionsplattform gewesen sein zur Besprechung von Details. Da boten die kleinen Teepausen zwischen den Vorträgen, die Abende in der DenkBar und die Essenszeiten willkommene Gelegenheiten zur Besprechung fraglicher Einzelheiten in kleiner Runde.

Hinsichtlich der Essenszeiten soll in Anlehnung an Virginia Woolf eine weitere Bemerkung einge-

fügt sein. Geradezu akribisch schildert die Schriftstellerin in genanntem Jahr die Menü-Folge einer Luncheon-Party des männlichen Kollegiums an ihrem konstruierten Ort: Von Rebhühnern ist die Rede und Lachs und Reh, von Saucen und Salaten, Kartoffeln und Gemüsen in schillerndsten Farben, ganz zu schweigen vom reichhaltigen Wein als Begleiter des sinnlichen Mahls. Derweil darben die ‚Kollegiatinnen‘ bei klarer Brühe und vor schmucklosen Tellern nur einige fiktive Kilometer weit entfernt, aber durch Welten voneinander getrennt. Wie erleichternd also die Feststellung, dass der gewagte Vergleich auch über diesen Aspekt erfreulich befindet: Die Essenszeiten in Hohenheim blieben unangetastet. Zu ansprechend war die Verpflegung, um sie – einer auch noch so fesselnden Idee wegen – zu schmälern. Von mancherlei Mensa-Essen allzu geplagt, bot sich den Teilnehmern auf dieser Tagungs-Insel nahe Stuttgart eine immense Auswahl verschiedener Speisen dar, die zum Wohlbefinden der Bewirteten beitrugen und das Thema Emotionalität ganz ohne Worte zu rahmen vermochten.

So sprach Martin Dinges im Sinne aller Teilnehmenden speziell der Akademie seinen herzlichen Dank aus und kündigte gleichzeitig den Zeitraum vom 28. bis 30. Juni 2012 als nächsten Tagungstermin des Arbeitskreises für interdisziplinäre Männer- und Geschlechterforschung an. In seinem abschließenden Resümee fragte er danach, ob möglicherweise im Verlauf der Tagung zu viele Referate in zu engem Zeitrahmen eingeplant worden seien. Gleichzeitig jedoch attestierte Dinges allen hier gehaltenen Vorträgen, den erwünscht hohen Anspruch erfüllt zu haben. Dabei widmete der Historiker seine Aufmerksamkeit vor allem „den vielen“ und seiner Meinung nach „starken“ Literaturwissenschaftlern, von deren Disziplin man viel lernen könne.

Die Versammlung wandelte nach ihrer Auflösung also nicht in gedrückter Stimmung und auf zugewiesenen Kieswegen im entfernten Oxbridge, sondern guter Dinge in alle Himmelsrichtungen. Schlussendlich zeigte die 7. Aim-Gender-Tagung eine gelungene Mischung aus Vielfalt und weitreichendem Erkenntnisgewinn in angenehmer Atmosphäre. Die Vorfreude auf ein erneutes Zusammentreffen im kommenden Jahr 2012 darf wohl allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen unterstellt werden.

Kontakt und Information
Oktay Aktan, Cornelia Hippmann, Nicole Kirchhoff, Diana Lengersdorf
Technische Universität
Dortmund
Institut für Soziologie
Emil-Figge-Straße 50
44227 Dortmund
diana.lengersdorf@tu-dortmund.de



Ute Zimmermann, Felizitas Sagebiel, Sigrid Metz-Göckel
 „Nur wer quer denkt, kann die Richtung ändern“

Zur Preisverleihung der Stiftung „Aufmüpfige Frauen“ an Shaima Ghafury am 24.09.2010 in Dortmund

Stiftungen sind eine Möglichkeit, sich „unsterblich“ zu machen und Einfluss zu nehmen. Geld spielt dabei zwar eine wichtige, aber nicht die allein ausschlaggebende Rolle. In den letzten Jahrzehnten haben mehrere Frauen, die sich der neuen Frauenbewegung verbunden fühlen, eine Stiftung gegründet, deren Zweckbestimmung es ist, Frauen und Frauenprojekte zu unterstützen.¹ Einige sind recht klein, aber auch da gibt es Möglichkeiten, sich mit anderen zusammenzuschließen und etwas zu bewirken.

Die *Stiftung Aufmüpfige Frauen* fördert Frauen, die aus eigener Kraft etwas Originelles geleistet ha-

Vorschläge ging, waren die einen Frauen schon zu prominent, um unserer Unterstützung durch den Preis zu bedürfen, und andere waren zwar sozial engagiert in ihrem Handeln, zeichnete sich aber nicht durch eine feministische Ausrichtung ihrer Aktivitäten aus. Weiterhin waren einige von uns ängstlich, dass eine Einmischung in zu kontroverse öffentliche Auseinandersetzungen unserer Stiftung nicht guttun könnte. Es ist aber auch bei jeder bevorstehenden Preisverleihung so, dass Positionen immer wieder neu diskutiert und abgewogen sowie unsere Zielvorstellungen präzisiert werden.



ben, das dem feministisch verstandenen Gemeinwohl dient. Die Stiftung hat eine wertschätzende Haltung gegenüber dem Feminismus und will ihm zu breiterer Anerkennung verhelfen. Mit einem Geldpreis von 3.000 € unterstützt sie starke und mutige Frauen, die gegen den Strom schwimmen und „quer denken“ können. Sie verleiht diesen Preis in einer großen Feier, die gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Dortmund vorbereitet und vom Oberbürgermeister eröffnet wird.

Dieses Mal war es im Vorfeld klar, dass eine Migrantin ausgezeichnet werden sollte. Wegen der breiten öffentlichen Diskussion extremer islamistischer Positionen und krimineller Auswüchse wurde zunächst an Frauen türkischer Herkunft gedacht, die sich mit Schriften und Taten mutig öffentlich zur Wehr setzten. Aber als es um konkrete

Dabei spielt der Begriff „aufmüpfig“ eine zentrale Rolle, müssen doch die für den Preis vorgesehenen Personen und deren Aktivitäten immer wieder unter genau dieser Perspektive geprüft werden. Auch schon kurz vor der Gründung der Stiftung wurde zum wiederholten Male besprochen, ob der Begriff aufmüpfig das trifft, was wir mit unserer feministischen Stiftung ausdrücken wollten. Die diesjährige Preisverleihung soll noch einmal zum Anlass genommen werden, über verschiedene Konnotationen nachzudenken². Eine Bedeutung ist mit Verhalten kindlich-jugendlichen Ungehorsams verbunden. Wenn feministisch engagierte Frauen im höheren Alter diesen Begriff verwenden, heißt dies dann, dass sie sich infantilisieren? Aber „querdenkend als aufmüpfig“ zu definieren, wie auf unserem Flyer formuliert, trifft auch nur einen Teil der Bedeutung, da der kühne emotiona-

1 Vgl. Bundesverband Deutscher Stiftungen: Stifterinnen. 26 deutsche Stifterinnen im Portrait von Vera Bloemer, Berlin 2010

2 Anlässlich des 70. Geburtstags von Sigrid Metz-Göckel wurde ihr im Namen der Stiftung von Felizitas Sagebiel eine Ballade überreicht, in der die unterschiedliche Konnotation von „aufmüpfig“ reflektiert wurde. Hier sollen einige Gedanken daraus aufgegriffen werden.

le Gehalt unserer Idee zugunsten von Rationalität verdeckt wird. Allgemein geht es um die Aufforderung, den Mund aufzumachen, aus dem stillen Stadium der BeobachterInnen herauszuwachsen und der Empörung über die Verhältnisse Luft zu machen. Insofern ist „aufmüpfig“ das notwendige, wenn auch nicht hinreichende Äquivalent zum taktisch-strategischen Vorgehen. Vielleicht ist es manchmal wirkungsvoller, den ernsthaften Pfad der stringenten Argumentation zu verlassen und sich eben bloß aufmüpfig zu verhalten? Auf jeden Fall sollte das Ungewöhnliche, das Nicht-Berechenbare einen Aspekt von Aufmüpfigkeit spiegeln. Und damit sind wir bei der diesjährigen Preisträgerin, die viele Leben in einem lebt und als Ingenieurin und Migrantin in Deutschland und ihrem afghanischen Herkunftsland feministisch orientierte soziale Arbeit in Deutschland macht und organisiert.

2010 ging der Preis an die Agrar-Ingenieurin Frau Shaima Ghafury, die 1992 mit ihren drei Töchtern und ihrem Ehemann aus Kabul geflüchtet ist und seitdem in Marburg lebt. Die Laudatio auf die Preisträgerin hielt Mechtild M. Jansen, Referentin der Hessischen Landeszentrale für Politische Bildung. Höhepunkte der Veranstaltung waren die Rede der Preisträgerin und eine Gesprächsrunde, die Inge von Bönninghausen moderierte und folgende Fragen stellte:

- Was haben Frauen in den letzten neun Jahren gewonnen (quotierte Plätze im Parlament, Juristinnen, internationale Unterstützung)?
- Werden sie stark genug sein, um zu verhindern, dass Frauenrechte geopfert werden, wenn die Taliban an den Verhandlungstisch kommen sollten?
- Im Jahr 2000 hat der Weltsicherheitsrat einstimmig die Resolution 1325 verabschiedet, nach der Frauen auf allen Entscheidungsebenen verstärkt beteiligt werden müssen an der Verhütung, Bewältigung und Beilegung von Konflikten. Offenbar war der Weltsicherheitsrat sich einig, dass es ohne Frauen keine Konfliktbewältigung gibt. Wie kann diese Einsicht befördert werden?
- Was tun Frauen außerhalb Afghanistans?

Folgende Afghanistan-Expertinnen nahmen teil:

- Kerstin Müller, MdB, Bündnis 90/Die Grünen,
- Siba Shakib, Autorin,
- Nazifa Wardak für die Afghanischen Frauen und
- Petra Bläss für den Deutschen Frauensicherheitsrat.

Unter den ca. 230 geladenen Gästen der Preisverleihung in der Bürgerhalle des Rathauses befanden sich viele afghanische und andere Migrantinnen, die mit einem Bus aus Marburg angereist

waren, sowie 16 Mitglieder der Großfamilie Ghafury. Musikalisch begleitet wurde die Feier durch die multikulturelle Frauen-Band „Cosmic Barbeque“ mit der Saxophonistin Gilda Razani, deren Musik die Anwesenden begeisterte.

Die Stiftung *Aufmüpfige Frauen* zeichnet Shaima Ghafury aus, weil sie eine mutige, selbstbewusste und engagierte Frau ist, die Welten verbindet. In Marburg setzt sie sich für die Belange von Migrantinnen und Minderheiten ein. Seit 1993 engagierte sie sich von Deutschland aus politisch und sozial auch für ihr Heimatland. Sie hat mit ihrem Mann die Initiative Afghanisches Handwerk und mehrere Initiativen gegründet, die einen Austausch der Kulturen fördern und in Graswurzel-Arbeit die Situation für Frauen in Afghanistan stabilisieren wollen. Mit einem Projekt hilft Shaima Ghafury in Wardak, einer ländlichen Region Afghanistans, auf politisch geschickte und praktikable Art, Schulen für Mädchen einzurichten. Seit 1999 ist sie Mitglied im Verein „Frauen helfen Frauen“ (Träger des Frauenhauses in Marburg) und seit 2000 der „LAG Frauentagung“ und zuständig für die politische Bildung der Frauen in Brennpunkten in Hessen. Seit 2004 ist sie Mitglied des Kuratoriums des lokalen Bündnisses für Familien und seit 2007 beteiligt sie sich am Runden Tisch für Integration in Marburg.



Shaima Ghafury

Mit der Preisverleihung an Shaima Ghafury ehrt die Stiftung eine Frau, die durch ihr Engagement in einem durch Revolution und Krieg schwer zerrütteten Land insbesondere die Bildung von Mädchen und die Unabhängigkeit von Frauen unterstützt. Sie ist eine erfolgreiche Netzwerkerin für die Frauen Afghanistans, die ihre Erfahrungen gleichermaßen als Brückenbauerin auch für MigrantInnen in Deutschland und für Deutsche zur Verfügung stellt.

Shaima Ghafury wurde 1958 als eines von 7 Kindern in Kabul geboren. Die kluge Schülerin schrieb

sich bereits 1975 als 17-Jährige an der Universität Kabul für Ingenieurwissenschaften ein und studierte dank eines Stipendiums 1975–1981 in Bulgarien, anschließend lehrte sie bis 1992 an der Universität Kabul.

Mit der abenteuerlichen Flucht aus Kabul im April 1992 begann für Shaima Ghafury ein „drittes Leben“. Sie floh ohne Zukunftsperspektive aus Afghanistan, nachdem die Mujaheddin dort die Herrschaft übernommen hatten. Auf der Flucht trug sie das erste Mal eine Burka. Sie schreibt:

*„Meine Brille störte mich sehr unter der blauen Burka. Hier trafen zwei widersprüchliche Welten aufeinander. Zum einen die Durchblick verschaffende Brille als Zeichen von Bildung und Fortschritt und zum anderen die Durchblick versperrende Burka als Zeichen des Analphabetismus und des Rückschritts. Doch in dieser Situation war die einzige Möglichkeit, das Ziel zu erreichen, die Verbindung der beiden Elemente“.*³

Als sie nach Deutschland kam, sprach sie kein einziges Wort Deutsch. Mit ihren Kindern und ihrem Mann lernte sie im Familien-Wettbewerb die neuen Wörter.

„In einem fremden Land haben wir nach Afghanen gesucht, gemeinsam entstand der Verein »Verein der Nationalen Einheit und des Fortschritts Afghanistans e. V.«. Die »Initiative Afghanisches Handwerk e. V.« hat im Laufe von Jahren dutzenden Flüchtlingskindern und Frauen die Existenz gesichert und eine Bildung ermöglicht.“

Bereits in ihrer Diplomarbeit hat sie sich mit der afghanischen Agrarökonomie befasst und an der Universität im Fachbereich Agrarwissenschaft die Fächer Marketing, Kooperativen und Agrarökonomie unterrichtet.

Nach wie vor sind Mädchen und Frauen in den ländlichen Regionen Afghanistans extrem benachteiligt durch Analphabetismus und Armut. Andererseits sind die Menschen dort „friedliche Leute. Sie wollen Bildung auch für die Mädchen.“ Hier sieht Shaima Ghafury die Grundpfeiler jeden Gemeinwesens: „Demokratie kann nicht von oben kommen. Die Menschen an der Basis müssen sie lernen – indem sie selbst teilnehmen und davon überzeugt sind.“



Shaima Ghafury qualifizierte sich in Deutschland mit einer Weiterbildung zur Schuldnerberaterin und sichert heute so die ökonomische Existenz der Familie mit ihrer Arbeit als Sozial- und Schuldenberaterin für MigrantInnen und Deutsche in Marburg. Von 1996–1998 war sie Mitarbeiterin des Frauenhauses und von 1999–2003 zuständig für MigrantInnenarbeit in der Bürgerinitiative für soziale Fragen (BSF e. V.).

1993 hat sie den Verein „Verein der Nationalen Einheit und des Fortschritts Afghanistans“ in Frankfurt und 2000/01 die Bewegung „Verständigung der Afghanen“ in Europa und 2007 den „Afghanischen Kulturverein e. V.“ in Marburg mit gegründet. Ihr Mann Noor Mohammad hält sich viel in Afghanistan auf, um dort politische Arbeit zu machen und die Initiativen aufzubauen. Das Paar hat mittlerweile vier Kinder.

³ Hessisches Sozialministerium (Hrsg.) (2008): Dokumentation: Potentiale von Migrantinnen – Rolle der Frauen im Integrationsprozess, S. 52.

Kontakt und Information
Stiftung Aufmüpfige Frauen
c/o Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel
Mimosenweg 18
D 44289 Dortmund
www.stiftung-aufmuepfige-frauen.de/kontakt.html

Buchbesprechungen

Cornelia Feider rezensiert

Gisela Steins (Hg.) 2010: Handbuch Psychologie und Geschlechterforschung.

430 Seiten, mit 30 Abb. u. 10 Tab., geb., 49,95€ (D), ISBN 978-3-531-16391-8, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden

Welche Erwartungen weckt der Titel „Handbuch Psychologie und Geschlechterforschung“ bei mir? Zunächst einmal denke ich, rein von der Wortbedeutung her („etwas, das man in der Hand hält“), an ein Buch von handlichem Format. Es soll nicht nur äußerlich, sondern auch inhaltlich kompakt sein. Gleichzeitig soll es umfangreich sein und mir eine geordnete Zusammenstellung von Genderaspekten unter dem Blickwinkel möglichst vieler Fachdisziplinen der Psychologie als einer lebendigen Wissenschaft zwischen den Natur- und Geisteswissenschaften bieten. Als praktisch tätige psychologische Psychotherapeutin wünsche ich mir Impulse für meine klinische Arbeit und einen Aufbau des Buches, der mir ein schnelles Nachschlagen und Orientieren ermöglicht.

Die Herausgeberin umreißt in ihrer Einführung den theoretischen Hintergrund der Geschlechterforschung anhand der Metaperspektiven Feminismus und Konstruktivismus sowie des biologischen, des sozialen/kulturellen und des interaktionistischen Paradigmas der Psychologie. Darauf folgt eine zusammenfassende inhaltliche Darstellung der vier Teile des Buches mit einer knappen Skizze jedes einzelnen von insgesamt 21 Beiträgen. Teil I bis III tragen den gemeinsamen Titel: „Mädchen und Jungen, Frauen und Männer“, der dann jeweils weiter ausdifferenziert wird in „Unterschiede versus Gemeinsamkeiten“ (Teil I), „Entwicklungsverläufe“ (Teil II) und, als Frage formuliert, „Ein Blick in verschiedene Lebenswelten?“ (Teil III). Teil I führt theoretische Konzepte der psychologischen Grundlagenforschung ein und vermittelt auf diese Weise auch fachfremden Leserinnen und Lesern eine solide wissenschaftliche Basis für eine intensive Beschäftigung mit der Geschlechterforschung in der Psychologie. Er enthält Beiträge aus sozialpsychologischer, emotionspsychologischer, motivationspsychologischer, neuropsychologischer, kognitiv-neurowissenschaftlicher und allgemeinspsychologischer Perspektive. In Teil II werden geschlechtsspezifische Differenzen bestimmter Entwicklungsprozesse und ihrer beeinflussenden Faktoren aus einem entwicklungspsychologischen und einem interdisziplinären (entwicklungspsychologischen, kulturwissenschaftlichen und biopsychologischen) Blickwinkel

betrachtet. An dieser Stelle des Buches sollten Leserinnen und Leser, so der Anspruch der Herausgeberin, einen Überblick über einen großen Teil der aktuellen Forschung der psychologischen Geschlechterforschung gewonnen haben. In Teil III sind die angewandten Disziplinen der Psychologie vertreten: die Pädagogische Psychologie, die Gesundheitspsychologie, die Verkehrspsychologie, die Medienpsychologie, die Forensische Psychologie, die Sportsoziologie als ein der Sozialpsychologie besonders nahestehendes Fach und die politische Psychologie. Am Ende des Studiums von Teil III sollten Leserinnen und Leser auf der Basis vieler detaillierter Befunde beurteilen können, ob es für die Unterscheidung in männliche und weibliche Lebenswelten eine reale Grundlage gibt. Teil IV ist überschrieben mit „Das Fach Psychologie aus der Genderperspektive: Kritik und Reflexion“. Diese Formulierung dient als Klammer für eine Anzahl von thematisch divergierenden Einzelbeiträgen: Zunächst werden auf einer Metaebene die Disziplinen Friedenspsychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie und Differentielle Psychologie kritisch zu ihrem Verhältnis zur Geschlechterforschung dargestellt. Ein weiteres Kapitel befasst sich aus psychoanalytischer Sicht mit dem Unbewussten von Sexismus und Rassismus. Es folgt ein historischer Rückblick über die Beteiligung von Frauen an der Entwicklung der wissenschaftlichen Psychologie. Den Abschluss bildet ein Beitrag zum nicht sexistischen Sprachgebrauch, der als praktische Lösung eine stochastische Genuswahl vorstellt.

Die Herausgeberin selbst bedauert, dass in der Vielzahl von Disziplinen das Gebiet der Klinischen Psychologie nicht vertreten ist, da es nicht gelungen sei, eine Autorin oder einen Autor zu finden. Dennoch sind in vielen Kapiteln Bezüge zur klinischen Psychologie vorhanden und gibt es für die Rezensentin viele Impulse für eine Reflexion ihres beruflichen Handelns. Exemplarisch seien die folgenden erwähnt: Der Beitrag von Bettina Hannover kann dazu anregen, die therapeutische Beziehung als soziale Interaktion zu betrachten, bei der die Beteiligten gegenseitige geschlechtstypisierte Erwartungen haben, sich selbst geschlechtstypisiert verhalten und auf diesem Wege zu einer Auf-

rechterhaltung von Geschlechterstereotypen beitragen. Der Beitrag von Ljubica Lozo animiert zum Überdenken des gängigen Stereotyps, Frauen seien emotionaler als Männer. Die in zahlreichen Studien berichteten Unterschiede im emotionalen Erleben und Verhalten zwischen Männern und Frauen sind nicht selten ein methodisches Artefakt. Zudem schafft die Autorin ein Bewusstsein dafür, dass durch Stereotype zum emotionalen Verhalten der Geschlechter Erwartungen geweckt werden, welche das emotionale Erleben und den emotionalen Ausdruck von Männern und Frauen im Sinne einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung beeinflussen – dies gilt es im klinischen Alltag zu bedenken. Marlies Pinnow betrachtet die Motive Anschluss, Leistung und Macht aus der Genderperspektive, wobei sie zwischen expliziten und impliziten Motiven – eine wichtige Unterscheidung auch in der Psychotherapie – differenziert. Auf der Basis zahlreicher Forschungsergebnisse wird deutlich, dass eine vorschnelle Klassifizierung der Motive in typisch weiblich oder typisch männlich nicht vorgenommen werden darf. In engem Zusammenhang zur klinischen Psychologie sind zudem die beiden neuropsychologisch bzw. neurowissenschaftlich ausgerichteten Kapitel zu sehen. Marco Hirnstein und Markus Hausmann ziehen in ihrem Beitrag das Fazit, dass eine individuelle Vorhersage über die kognitive Leistung alleine auf der Basis des Geschlechts nicht möglich ist. In eine ähnliche Richtung weist Kirsten Jordan, die anführt, dass Geschlechtsunterschie-

de in den kognitiven Leistungen nicht als einseitig und unveränderbar dargestellt werden können. Wertvolle Anregungen erhalten klinische Psychologinnen und Psychologen, die sich mit dem Thema Essstörungen befassen, durch Annette Boeger. Sie vermittelt einen sehr anschaulichen Einblick in das Erleben von Körperlichkeit bei weiblichen und männlichen Jugendlichen, stellt Bezüge zu psychiatrischen Diagnosen her und stellt fest, dass die Stichproben sowie Untersuchungsinhalte zum Thema schwerpunktmäßig weiblich und die Ergebnisse dadurch verzerrt sind.

Diese Beiträge seien explizit erwähnt. Dass die übrigen hier nicht im Einzelnen genannt werden, ist keinesfalls als fehlende Würdigung zu interpretieren. Allen Autorinnen und Autoren kommt das Verdienst zu, ihre Themen prägnant herausgearbeitet, detailliert, lebendig und verständlich berichtet zu haben. Die Beiträge sind durchweg aktuell, teilweise verdienen sie die Bewertung spannend oder originell. Bekanntes wird wissenschaftlich untermauert, aber auch angezweifelt. Es werden Fragen aufgeworfen und es wird Unerwartetes aufgedeckt.

Das Buch überzeugt durch eine klare, nachvollziehbare Gliederung und Darstellung. Ein komplexer Sachverhalt bekommt auf diese Weise eine Struktur, die den Lesenden sowohl einen schnellen Überblick als auch eine intensive Auseinandersetzung ermöglicht. Die eingangs formulierten Erwartungen der Rezensentin haben sich beim Lesen des Buches in hohem Maße erfüllt.

Kontakt

Dr. Cornelia Feider
Diplom-Psychologin
Psychologische Psychotherapeutin
am LVR-Klinikum Düsseldorf
CLFeider@web.de

Neuerscheinungen

Gisela Notz 2011: Theorien alternativen Wirtschaftens. Fenster in eine andere Welt

192 Seiten, broschiert, 10,00 €, ISBN 3-89657-660-7, Schmetterling Verlag, Stuttgart

Die Einführung liefert eine überschaubare und zugleich fundierte Darstellung exemplarischer Theorien alternativen Wirtschaftens und ihrer Umsetzung in die Praxis. Vorgestellt werden zunächst theoretische Modelle und ihre Protagonisten, von den Frühsozialisten über die Zeit der beginnenden und fortschreitenden Industrialisierung bis heute. Um eine Verständigungsbasis herzustellen, nimmt die Autorin Begriffserklärungen vor und erklärt Betriebe und Betriebsformen, die Ansätze eines solchen Wirtschaftens verfolgen. Es folgen aktuelle Beispiele aus der Genossenschaftsbewegung, aus der Alternativbewegung der 1970er Jahre, der Kommunebewegung, der Ökonomie des Gemeinwesens, der Tauschökonomie und Umsonstökonomie und der Kommunalen Gemeinschaftsgärten. Am Ende steht die Frage, wie es angesichts des Siegeszugs der Globalisierung der warentauschenden Gesellschaft und der weltweiten Krise gelingen kann, Theorien für eine andere, herrschaftsfreie Welt in weitere Kreise zu tragen. Auch wenn utopisches Denken heute nicht gerade hoch im Kurs steht.

Kontakt

Gisela.Notz@fes.de

Notz, Gisela 2011: Feminismus

131 Seiten. Broschiert. 9,90 €, ISBN 978-3-89438-453-1, PapyRossa Verlag, Köln

Feminismus ist ein vieldeutiger Begriff. Es gab und gibt ganz verschiedene Feminismen und ganz verschiedene feministische Theorien. Einige davon werden in dem vorliegenden Buch dargestellt. Im Zentrum steht ein Feminismus, der die kapitalistisch-patriarchalisch geprägte Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft in den Mittelpunkt der Kritik stellt und Vorstellungen sowie Handlungsstrategien, Aktionen und Kampagnen entwickelt zur gesellschaftspolitischen Veränderung hin zu einem gleichwertigen Miteinander verschiedener Geschlechter und zu einem anderen, besseren Leben – weltweit. Feminismus bezeichnet somit für Gisela Notz sowohl eine politische Theorie als auch eine soziale Bewegung und seit den letzten Jahrzehnten außerdem auch eine wissenschaftliche Disziplin. Die heterogenen Theorien und die zahlreichen, zum Teil auch gegenläufigen Strömungen, die die Interessen und Rechte der Frauen widerspiegeln, macht das Buch durch einen Gang durch die Geschichte deutlicher, farbiger und interessanter.

Kontakt
Gisela.Notz@fes.de

Nicole Justen 2011: Biographieorientierte Erwachsenenbildung. Lebensgeschichten – Bildungsmotive – Lernprozesse

459 Seiten, kart., 48,00 €, ISBN 978-3-86649-371-1, Reihe: Weiterbildung und Biographie, Verlag Barbara Budrich, Opladen

Die Studie untersucht den Einfluss von Lebensgeschichten auf die Teilnahme an biographieorientierten Erwachsenenbildungskursen anhand biographisch-narrativer Interviews. 14 Teilnehmerinnen autobiographischer Schreibwerkstätten an Volkshochschulen wurden lebensgeschichtlich befragt, um herauszufinden, welche Beweggründe zu einer Teilnahme führen und welche Bedeutung diese für die Lebensführung der Teilnehmerinnen haben kann.

Biographische Methoden haben insbesondere seit den 1980er Jahren einen zunehmenden Einfluss innerhalb der Erwachsenenbildungspraxis und -forschung, dennoch fehlt bisher eine konkrete Wirkungsanalyse. Die Autorin widmet sich daher der Frage, welche Bedeutung die Teilnahme an autobiographischen Schreibwerkstätten für die Lebensführung und den Bildungsprozess der Teilnehmenden haben kann und welche Lernprozesse sich vollziehen. Es wird untersucht, welcher Zusammenhang zwischen Lebensgeschichten, Bildungsmotiven und Lernprozessen besteht. 14 Teilnehmerinnen autobiographischer Schreibwerkstätten an Volkshochschulen wurden mittels biographisch-narrativer Interviews dazu befragt. Aus der Subjektperspektive der Teilnehmenden heraus wird ein Beitrag zum Verständnis der möglichen Bedeutungshorizonte geliefert, um damit der Ausdifferenzierung, Systematisierung und Professionalisierung biographieorientierter Erwachsenenbildungsarbeit zu dienen.

Die Autorin: Nicole Justen, Dipl. Päd., wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät für Bildungswissenschaften im Fachgebiet Erwachsenenbildung/Bildungsberatung, Universität Duisburg-Essen

Kontakt
nicole.justen@uni-due.de

Anne Schlüter (Hg.) 2011: Offene Zukunft durch Erfahrungsverlust? Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung: Generationen- und Geschlechterverhältnisse

184 Seiten, kart., 24,90 €, ISBN 978-3-86649-380-3, Reihe: Weiterbildung und Biographie, Verlag Barbara Budrich, Opladen

Wie lernt man Führung in der Erwachsenenbildung? Tragen ältere Leitungspersonen in Bildungseinrichtungen dazu bei? Welche Erfolgsfaktoren gibt es? Biographische Abhandlungen geben Aufschluss. Aktuell ist das Generationen-Verhältnis in der Erwachsenenbildung in den entsprechenden Bildungseinrichtungen auch durch das Ausscheiden älterer Berufstätiger präsent. Die AutorInnen fragen nach Lebensläufen und Biographien der leitenden ErwachsenenbildnerInnen in Bildungseinrichtungen und Hochschulen. Welche Erfolgsfaktoren führen in Leitungsstellen? Stellt die Tradierung des Erfahrungswissens älterer ErwachsenenbildnerInnen eine Chance der Professionalisierung für jüngere Lei(s)tungswillige dar? Wie können erforderliche Führungskompetenzen habitualisiert werden? Sind Mentoringprogramme in der Personal- und Führungsentwicklung nachhaltig?

Aus dem Inhalt:

- Biographische Zugänge zu Generation und Gender in der Erwachsenenbildung
- Welche Rolle spielt Gender im Zugang zu Leitungsfunktionen?
- Biographische Themen auf dem Wege zur Aufgabe der Leitung und Führung in Erwachsenenbildung und Erwachsenenbildungswissenschaft
- Biographiearbeit: Lernen von Erfahrungen über Generationeninteraktionen

Die Herausgeberin: Prof. Dr. Anne Schlüter, Fakultät für Bildungswissenschaften, Universität Duisburg-Essen, geschäftsführende Direktorin des Instituts Berufs- und Weiterbildung, Sprecherin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

Kontakt

Anne.schlueter@uni-due.de

Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft

Heft 1/11: Transnationalisierung und Gender (Carola Bauschke-Urban, Sigrid Metz-Göckel),
ISSN 1868-7245

Transnationalisierung als Gleichzeitigkeit von Räumen, grenzüberschreitend und nicht zuletzt spätestens durch das Internet allgegenwärtig. Diese Ausgabe der Zeitschrift GENDER befasst sich mit der Frage, wie sich Transnationalisierungsprozesse auf die Geschlechterordnung auswirken und wie umgekehrt Geschlechterverhältnisse aus der Perspektive der Transnationalisierung analysiert werden können. Denn nicht nur auf die individuelle Lebensführung hat Transnationalisierung Einfluss, sondern auch auf die Transformation von Organisationen und sozialen Institutionen.

So eröffnen die Beiträge in diesem Schwerpunktheft Sichtweisen auf die veränderten Lebens- und Arbeitswelten durch transnationale Mobilität, reflektieren die Veränderungen von Identitäten und diskutieren die Auswirkungen von Transnationalisierungsprozessen für Frauenbewegungen. Der Artikel von Helma Lutz und Ewa Palenga-Möllnbeck untersucht, ob die These der care chains in Bezug auf transnationale Mutterschaft auch für mittel-osteuropäische Migration in Polen und der Ukraine zutrifft; Anil Al-Rebholz untersucht die Frauenbewegung in der Türkei aus kurdischer Perspektive und fragt, wie der transnationale Charakter über die NGO's hergestellt wird. Am Beispiel von Frauenorganisationen in muslimischen Ländern geht Petra Dannecker der Frage nach, wie transnationale Räume über Netzwerke, Medien und neue Interaktionsformen entstehen und das Verständnis von Geschlechterbeziehungen formen. Tina Spies untersucht die Positionierung junger Migrantinnen in transnationalen Räumen, Carola Bauschke Urban widmet sich dem Thema der Transnationalisierung als Ergebnis von Mobilität, die als Erwartung an Wissenschaftskarrieren gestellt wird, und Helena Pettersson fragt in Bezug auf transnationale Mobilität, wie die professionelle Norm, Mobilitätserfahrungen in unterschiedlichen internationalen Labors in verschiedenen Ländern aufzuweisen, sich unterschiedlich auf die Karrieren von männlichen und weiblichen Forschenden auswirkt.

Kontakt

www.gender-zeitschrift.de
redaktion@gender-zeitschrift.de

Elke Kleinau, Susanne Maurer, Astrid Messerschmidt (Hg.) 2011: Ambivalente Erfahrungen – (Re-)Politisierung der Geschlechter

257 Seiten, kart., 28,00 € (D), ISBN 978-3-86649-393-3, Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE), Band 1, Verlag Barbara Budrich, Opladen

Wenn die Kategorie Geschlecht als Eigenschaftsbestimmung verwendet wird, geschieht dies oft, um Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu renaturalisieren. Geschlechterverhältnisse für sozial und kulturell zu halten wird dann nicht mehr zum Anstoß einer Auseinandersetzung mit Ungleichheitsverhältnissen, sondern dient der Vergewisserung naturalisierter Identitäten. Im neoliberalen gesellschaftlichen Konsens verliert die Kategorie Geschlecht ihren kritischen Gehalt und wird in Form des ‚gender mainstreaming‘ oder des ‚diversity management‘ zu einer Variablen für die Optimierung von Karriereverläufen und Unternehmensführungen.

Die Beiträge des vorliegenden Bandes suchen nach Ansatzpunkten zur Wiedergewinnung kritischer Perspektiven in der erziehungs- und sozialwissenschaftlichen Geschlechterforschung, indem sie aktuelle wie historische Selbstbilder und Praktiken in den Blick nehmen. Welche geschlechterpolitischen Implikationen

stecken in scheinbar unpolitischen Formen der Lebensführung und der Selbstinszenierung? Wie werden dabei die Kämpfe der Frauenbewegungen erinnert, verdrängt oder auch erneuert?

Aus dem Inhalt:

- Geschlechterpolitiken und Praktiken der Lebensführung
- Von der ‚sexuellen Revolution‘ zu ‚Germany’s next Topmodel‘
- Vergegenwärtigung des Nationalsozialismus und jugendkulturelle Praktiken
- Demographische Entwicklung, Erwerbsarbeit und Familienpolitik

Kontakt
ekleinau@uni-koeln.de

Ilse Hartmann-Tews, Britt Dahmen, Diana Emberger (Hg.) 2010: Gesundheit in Bewegung: Impulse aus Geschlechterperspektive

176 Seiten, kart., 17,90 €, ISBN 978-3-89665-542-4, Brennpunkte der Sportwissenschaft, Bd. 32, Academia Verlag, Sankt Augustin

Das Interdisziplinäre Genderkompetenzzentrum in den Sportwissenschaften (IGiS) der Deutschen Sporthochschule Köln widmet sich in seinem Forschungsfeld den Themen Gesundheit und Bewegung im Lebenslauf aus Geschlechterperspektive. Aus einer multi- bzw. interdisziplinären Perspektive der Sportmedizin, -psychologie, -soziologie und -motorik werden geschlechtsbezogene differenzielle Phänomene des Gesundheits- und Bewegungsverhaltens, der Prävention und der verschiedenen Phasen der Rehabilitation in den Blick genommen.

Einen Beitrag dazu lieferte das vom IGiS organisierte und im Juli 2010 durchgeführte Symposium „gender and health in motion – Gesundheit, Bewegung und Geschlecht aus interdisziplinärer Perspektive“. In dem Tagungsband präsentieren Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus unterschiedlichsten sportwissenschaftlichen Disziplinen ihre aktuellen Forschungserkenntnisse und stellen zukünftige Herausforderungen für eine gendersensible bewegungs- und gesundheitsorientierte Forschung heraus. Dabei reicht das Themenspektrum von Erkenntnissen zum gesundheitsbezogenen Sporttreiben im Lebenslauf, Prävention und Rehabilitation von Herz-Kreislauf- und Krebserkrankungen, Adipositas im Kindes- und Jugendalter bis hin zur Genderrelevanz innerhalb der sportmedizinischen Forschung, im Ernährungsverhalten und bei Doping-einnahmen.

Kontakt
i.hartmann@dshs-koeln.de

Maria Anna Kreienbaum, Katharina Knoll (Hg.) 2011: Gilmore Girls – mehr als eine Fernsehserie? Sozialwissenschaftliche Zugriffe

142 Seiten, kart., 14,90 €, ISBN 978-3-86649-372-8, Verlag Barbara Budrich, Opladen

Der Fernsehserien-Boom der letzten Jahre hat auch die Gilmore Girls in Deutschland erfolgreich gemacht. Was aber ist das Besondere an dieser Serie? Die Themen gehen über die Suche nach dem Mann fürs Leben hinaus: Es geht um Lebensentwürfe und um die Verstrickungen in der Familie, um Begrenzungen und Befreiung, um Selbstverwirklichung und Anpassung. Nicht zuletzt stellt sich den (jungen) ZuschauerInnen die Frage: Wenn Rory das kann, kann ich das dann auch? Die in diesem Band versammelten Beiträge bewegen sich auf der Schnittstelle zwischen Erkenntnissen wissenschaftlicher Sozialforschung und den Unterhaltungsbedürfnissen der (vornehmlich weiblichen) Zuschauer: Was macht die Serie so erfolgreich? Wie entsteht die Anbindung der ZuschauerInnen und auf welche Weise werden die zentralen Themen abgehandelt? Welche Frauen- und Familienbilder werden transportiert und inwieweit bilden sie mögliche Handlungsmuster für die ZuschauerInnen ab? Die Zugänge sind stadtsoziologisch, geschlechtertheoretisch, mediensoziologisch und sozialpsychologisch orientiert und beziehen sich zugleich auf Fernseherlebnisse, die zwar geteilt werden, aber für jede ZuschauerIn eine individuelle Bedeutung haben.

Aus dem Inhalt:

- Katharina Knoll, Maria Anna Kreienbaum, Über Freizeitinteressen zur Wissenschaft und zurück
- Maria Anna Kreienbaum, Warum verzaubert uns eine amerikanische Fernsehserie?
- Katharina Knoll, Frauen schauen Fernsehserien. Medienaneignung und Identität am Beispiel der Gilmore Girls
- Katharina Knoll, Maria Anna Kreienbaum, Hegemoniale Weiblichkeit? Geschlechterkonstruktionen bei den Gilmore Girls

- Katharina Knoll, Frauenbilder und -rollen. Eine diskursive Betrachtung der Gilmore Girls und des Genres der Fernsehserie
- Bastian Dannenberg, Der Umgang mit Freiheit in der Serie Gilmore Girls
- Jana-Eileen Hüsmert, Mythos und Nostalgie. Gemeinschaftliches Leben in Stars Hollow
- Martina Mescher, Dare to be different

Die Herausgeberinnen: Prof. Dr. Maria Anna Kreienbaum, Fachbereich Pädagogik, Bergische Universität Wuppertal, Katharina Knoll, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Bergische Universität Wuppertal

Kontakt
kreienbaum@uni-wuppertal.de

Ute Büchter-Römer 2011: Spitzenkarrieren von Frauen in der Musik

24,50 €, ISBN 978-3-9807515-9-9, – Top Music – Ricordi & Co. Verlag, München

Was bringt einen jungen Menschen dazu, sich ganz der Musik zu widmen? Welche Ereignisse und Erlebnisse stellen die Weichen für die Musikkarriere? Wie greifen Begabung, Erziehung, Förderung, Entwicklung, Leidenschaft, glückliche Fügung und eiserner Wille ineinander? Zu diesen Fragen fördern mehrere Forschungszweige Erkenntnisse zutage, weiteren Aufschluss geben (auto-)biographische Schriften zu historischen und heutigen Künstlerinnen von Clara Schumann bis Anna Netrebko. Im Zentrum von Ute Büchter-Römers Auseinandersetzung stehen ihre sensiblen und offenen Gespräche mit zehn der bekanntesten Protagonistinnen der Musik unserer Tage, darunter die Komponistin Sofia Gubaidulina, die Sängerin und Intendantin Brigitte Fassbaender, die Pianistin Elisabeth Leonskaja, Klarinetistin Sabine Meyer, die Dirigentin Romely Pfund, die Sängerin Christiane Oelze und die Cellistin Sol Gabetta. Sie erzählen von Hindernissen, von unausweichlichen Beweggründen und vom Glück, das sie alle in der Musik gefunden haben. Die Erzählungen der Musikerinnen zeigen überraschende Ergebnisse, die wesentlich sind für die Diskussion um musikalische Hochbegabung und deren Förderung, ferner auch die Bedingungen von weiblichen Karrierewegen.

Kontakt
Buechter-Roemer@t-online.de

Andrea Qualbrink, Annebelle Pithan, Mariele Wischer (Hg.) 2011: Geschlechter bilden. Perspektiven für einen genderbewussten Religionsunterricht

312 Seiten/gebunden, € 24,95 (D), ISBN 978-3-579-08127-4, Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus

Zeitgemäßer Religionsunterricht muss die Genderperspektive berücksichtigen. Was das in Theorie und Praxis bedeutet, zeigen die in diesem Band versammelten Beiträge. Renommiertere WissenschaftlerInnen aus Theologie, Pädagogik und Soziologie sowie innovative VertreterInnen aus der schulischen Praxis diskutieren aktuelle Geschlechtertheorien und ihre Bedeutung für die Religionspädagogik. Konkretionen für den Religionsunterricht werden ebenso vorgestellt wie Konsequenzen für die LehrerInnenbildung. Leitend ist dabei das Konzept der Diversity-Pädagogik, die das Geschlecht inmitten einer Vielfalt von Differenzen reflektiert. Wie der Religionsunterricht hinsichtlich seiner Inhalte und mit Blick auf die Schülerinnen und Schüler dieser Herausforderung gerecht werden kann, entfaltet dieser Band. Ein zentrales Werk für alle, die in Schule, Hochschule und anderen Bildungsfeldern nach der Bedeutung aktueller Geschlechterdebatten für Religionsunterricht und kirchliche Bildung fragen und Wege für eine zukunfts- und pluralitätsfähige Religionspädagogik suchen.

Kontakt
andrea.qualbrink@web.de



Netzwerk Frauen- und Geschlechter-
forschung NRW
Universität Duisburg-Essen
45127 Essen

ISSN 1617-2493