

Journal

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Geschlechtergerechtigkeit in NRW-Berufungsverfahren – Autonomie & Qualität

Genderwissen in der Praxis – Absolvent/inn/en der Gender Studies

Jungen-Zukunftstag Boys'Day – Nichts sagen geht nicht!

Vaterbilder in der Fotografie – Vaterbilder im Paarinterview

Schillers Gedicht: „Die Würde der Frauen“ – Pädagogische Überlegungen

Mehrdimensionalität der rekonstruktiven Sozialforschung im Schulkontext

Bildungsmigration und Geschlecht im regionalen Kontext Malaysias und Singapurs

MI[N]Teinander studieren – Bilanz eines Studien- und Berufswahlkonzepts



Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Nr. 31

Koordinations- und Forschungsstelle
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Prof'in Dr. Anne Schlüter
Dr. Beate Kortendiek

c/o Universität Duisburg-Essen
Bildungswissenschaften
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
Tel.: (0201) 183 6134
Fax: (0201) 183 2118
journal@netzwerk-fgf.nrw.de

Redaktion
Judith Conrads, Jenny Bünnig, Dr. Beate Kortendiek

Essen, Dezember 2012
ISSN 1617-2493

Editorial

Neue NetzwerkprofessorInnen stellen sich vor

Prof. Dr. Ruth Hagengruber	6
Prof. Dr. Gabriele Wilde	8
Prof. Dr. Susanne Stark	10
Prof. Dr. Stefanie Ernst	10
Prof. Dr. Katrin Marcus	10
Prof. Tanja Kullack	14
Prof. Dr. Birte Siim – Gastprofessorin an der RUB	15

Kurznachrichten

Conference on Gender Equality in Higher Education: Gender equality in a changing academic world	16
Internationale Tagung „Gleicher und ungleich zugleich“	16
50. Band der Buchreihe Geschlecht & Gesellschaft erschienen	16
Kompetenzzentrum stärkt die gesundheitliche Versorgung von Mädchen und Frauen in NRW	17
Zeitschrift GENDER auf dem DGS-Kongress in Bochum	17
BMBF fördert Maßnahmen zur Chancengleichheit in Bildung, Forschung, Beruf und Gesellschaft	17
„Professorinnen im Porträt“ – Jubiläumsband der Universität Paderborn	18
Abschlussbericht des EU-Projekts Gender and Science erschienen	18
Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management (KomDiM) gegründet	18
Gender als Indikator für gute Lehre 2013	19
Studie 25 Jahre Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW	19
Studie „Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge“	20
Internationale Initiative zur Gründung des „international Gender Design Networks“	20
Dokumentation „Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“	21

Personalia

Dr. Christine von Prümmer verabschiedet	22
Prof. Dr. Tomke König ist neue Professorin für Geschlechtersoziologie an der Universität Bielefeld	22
Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten ist Mitglied der Jury für den Deutschen Diversity Preis 2013	22
Prof. Dr. Sabine Hering geht in den (Un-)Ruhestand	23
Prof. Dr. Bärbel Kuhn ist Sprecherin des Gestu_S an der Universität Siegen	23
Festakt für Prof'in Dr. Marie-Theres Wacker	24

Neue Projekte stellen sich vor

Susanne Stark, Andrea Kiendl	
Professorinnen – wo seid Ihr?	25
Natalie Pawlak, Nina Steinweg	
Geschlechtergerechte Führungskräfteakquisition für Forschungsorganisationen	25
Ruth Hagengruber, Ana Rodrigues	
In der Philosophie zu Hause. Neues Diversity-Projekt in der Philosophie an der Universität Paderborn	27

Beiträge

Masha Gerding, Nina Steinweg Geschlechtergerechtigkeit in NRW-Berufungsverfahren im Spannungsfeld von Hochschulautonomie, Organisationskultur und Qualitätssicherung	28
Sehanie Sera, Kim Siekierski Genderwissen in der Praxis: Wie Absolvent/inn/en der Gender Studies mit ihrer Kompetenz umgehen – Ein Erfahrungsbericht	36
Holger Angenent, Nicole Justen Nichts sagen geht nicht! Was Du neben Worten sonst noch alles sagst ...	40
Diana Lengersdorf, Lisa Mense, Christina Möller, Sabine Schäfer Über den Rand gedacht. Interdisziplinäre Perspektiven der Geschlechterforschung	47
Nicole Kirchhoff Vaterbilder in der Fotografie – Vaterbilder im Paarinterview. Dichotomie einer Figur im Aushandlungsprozess	49
Denise Friedauer Pädagogische Überlegungen zu Schillers Gedicht: „Die Würde der Frauen“	53
Oktay Aktan Mehrdimensionalität der rekonstruktiven Sozialforschung im Schulkontext	57
Viola Thimm „my dad wants to see me graduate with a good degree (...)“ – Bildungsmigration und Geschlecht im regionalen Kontext Malaysias und Singapurs	62
Ines Eckardt, Jasmin Hillebrandt MI[N]Teinander studieren – Bilanz eines Studien- und Berufswahlkonzepts	67

Tagungsberichte

Susanne Keil Zweiter nordrhein-westfälischer Gender-Kongress 2012	75
Meike Hilgemann, Jennifer Niegel EQUISTU – Bessere Hochschulen durch gleichstellungspolitische Steuerung	80
Ruth Hagengruber Has feminist philosophy changed philosophy?	83

Veröffentlichungen

Buchbesprechungen

Ricarda Serritelli rezensiert Boeser, Christian/Fahrenwald, Claudia/Bauer, Quirin (Hrsg.), (2012): Von der Vision zur Profession – Die Genderperspektive in der Pädagogik	84
--	----

Neuerscheinungen

86

Liebe LeserInnen,

in guter Tradition beginnen wir unser Netzwerk-Journal mit der Begrüßung und Vorstellung der „Neuen“ – und es ist uns eine Freude, die Professorinnen Prof. Dr. Ruth Hagengruber, Prof. Dr. Gabriele Wilde, Prof. Dr. Susanne Stark, Prof. Dr. Stefanie Ernst, Prof. Dr. Katrin Marcus, Prof. Tanja Kullack und die diesjährige Maria-Jahoda-Gastprofessorin Prof. Dr. Birte Siim zu begrüßen.

2012 war ein ereignisreiches Jahr, in dem viel angestoßen und umgesetzt werden konnte. Nicht nur der zurückliegende zweite Gender-Kongress des MIWF NRW, der über die Koordinationsstelle organisiert wurde, und unsere Jahrestagung zu „Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ im Dezember waren wichtige Meilensteine. Auch der Workshop der Mittelbauerinnen und Mittelbauer unter dem Motto „Über den Rand gedacht“ hat die Teilnehmenden zum Nach- und Weiterdenken sowie zu einem gemeinsamen produktiven Austausch angeregt.

Unter dem Titel „Über den Rand gedacht“ veranstalteten die MittelbauerInnen im November 2012 einen Workshop, der zur interdisziplinären Forschungswerkstatt wurde. GeschlechterforscherInnen referierten aus ihren Forschungs- und Dissertationsprojekten und der Blick über den eigenen disziplinären „Teller- rand“ erwies sich als kreativ, inspirierend und produktiv. Aus diesem Grunde haben wir uns entschieden, die Vorträge in diese Ausgabe des Journals aufzunehmen. Hierdurch haben Sie die Gelegenheit, einen Einblick in aktuelle Qualifizierungsarbeiten aus dem Kontext der Genderforschung zu erhalten: Nicole Kirchhoff berichtet über „Vaterbilder“, Denise Friedauer aus der Sicht der Erziehungswissenschaften über Schillers Gedicht „Die Würde der Frauen“, Oktay Aktan geht der Mehrdimensionalität von Peer-Kulturen im Schulkontext nach, Viola Thimm widmet sich mit „Geschlecht und Bildungsmigration“ weiblichen Lebensentwürfen malaysischer Bildungsmigrantinnen in Singapur, und die Autorinnen Ines Eckardt und Jasmin Hillebrandt bilanzieren die Studien- und Berufswahl im MINT-Bereich.

Während sich die Debatte im MINT-Bereich stark auf die Perspektive von Schülerinnen und auf die Gewinnung von Studentinnen bezieht, werden zunehmend gezielt Angebote für Jungen angeboten, die der Berufsorientierung und Lebensplanung jenseits traditioneller männlicher Studienwahl dienen sollen. Holger Angenent und Nicole Justen reflektieren hierzu das Seminarangebot „Nichts sagen geht nicht“, das sie zum Jungen-Zukunftstag 2012 an der Universität Duisburg-Essen durchgeführt haben.

An nordrhein-westfälischen Hochschulen können Studierende immer öfter das Studienfach „Gender Studies“ belegen. Seit diesem Wintersemester besteht erstmalig auch die Möglichkeit, einen BA-Abschluss in „Gender and Diversity“ (Hochschule Rhein-Waal) anzustreben. Doch wie ergeht es den ersten Absolventinnen und Absolventen der Gender Studies? Dieser Frage gehen Sephanie Sera und Kim Siekierski, die beide den MA-Abschluss Gender Studies an der Ruhr-Universität Bochum erworben haben, nach. Dabei fragen die Autorinnen nach den Berufsmöglichkeiten, aber auch nach Selbstwahrnehmungen und nach Ängsten von AbsolventInnen der Gender Studies.

Masha Gerding und Nina Steinweg greifen ein zentrales Thema der gleichstellungsbezogenen Geschlechterforschung auf und nehmen die Berufungsverfahren an nordrhein-westfälischen Hochschulen in den Blick. Dass die Berufungsverfahren sich als Nadelöhr auf dem Weg zur Professur erweisen, wurde auch auf dem diesjährigen Gender-Kongress zum Verhältnis von Gleichstellungsrecht und Gleichstellungspraxis deutlich. Hinweisen möchten wir auf den Tagungsbericht von Susanne Keil, der einen informativen Überblick über die Debatten des Kongresses und die kommenden gleichstellungspolitischen Herausforderungen gibt (das Cover-Foto stammt vom Gender-Kongress).

Darüber hinaus stellen sich auch in diesem Journal wieder neue Projekte vor: „Professorinnen – wo seid Ihr?“ ist ein Forschungsvorhaben der Hochschule Bochum, das die Berufsmotivation von Doktorandinnen untersucht, während sich das CEWS mit „Geschlechtergerechter Führungskräfteakquisition für Forschungsorganisationen“ auseinandersetzt und an der Universität Paderborn das Diversity-Projekt „In der Philosophie zu Hause“ angesiedelt ist.

Abgerundet wird das Journal wie immer von informativen Kurznachrichten aus dem Netzwerk, Tagungsberichten und Neuerscheinungen, sodass uns zum Schluss die schöne Aufgabe zukommt, Ihnen viel Freude beim Lesen einer vielfältigen und abwechslungsreichen Ausgabe sowie einen guten Start in das neue Jahr zu wünschen.

*Ihre Anne Schlüter und Beate Kortendiek
Essen, 2012*

Neue NetzwerkprofessorInnen stellen sich vor

Prof. Dr. Ruth Hagengruber

Professorin für Philosophie Leiterin des Fachs Philosophie an der Universität Paderborn



Zur Person

Seit 2005 bin ich als Professorin für Philosophie und Inhaberin des Lehrstuhls Philosophie, seit 2007 auch als Leiterin des Fachs Philosophie an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Paderborn tätig. Mit der Übernahme der Professur habe ich begonnen, meine beiden Lehr- und Forschungsbereiche *History of Women Philosophers and Scientists* und *Philosophy and Computing* aufzubauen. Unser Fach entwickelt sich sehr gut; seit 2005 hat sich die Zahl der Studierenden nahezu verzehnfacht. Die StudentInnen haben einen netten Film über unser Fach gemacht, der auf der Homepage einsehbar ist: *Warum Philosophie studieren in Paderborn?* www.upb.de/philosophie/hagengruber. Die oben genannten Bereiche stellen einen wichtigen Teil des Philosophiestudiums in Paderborn dar. Darüber hinaus sind wir im Fach gut international vernetzt. Seit 2012 bin ich Mitglied des Advisory Boards des *Munich Center of Technology in Science* (MCTS) der TU München. 2011 habe ich eine besondere Ehre erfahren, auf die ich sehr stolz bin: Ich wurde Koeditor der renommierten Zeitschrift *The Monist*, die zum Thema „History of Women Ideas“ erscheinen wird und an der renommierte internationale Forscherinnen und Philosophinnen teilnehmen werden. Eileen O'Neill, Mary E. Waithe und Sarah Hutton werden beitragen. Seit 2011 bin ich zum Life long member

der *International Association of Philosophy and Computing* (IACAP) gewählt worden, seit 2010 bin ich Member of the Advisory Board of the *International Research Center for Education and Information*, Peking University, China. Als Erasmus-Verantwortliche bin ich Ansprechpartnerin für Reykjavik, Istanbul, San Sebastian und Budapest. In Bayern geboren, studierte ich in München, Heidelberg und Neapel Philosophie, Byzantinistik, Alte Kirchengeschichte und Geschichte der Naturwissenschaften. Nach dem Magister widmete ich mich einige Jahre der Ökonomie, ich erwarb Zertifikate im Bereich der Wirtschaft und war dort auch beruflich tätig. 1993 schloss ich an der Ludwig-Maximilian-Universität München mit der Promotion „zum Problem des Punktes und der Metaphysik in der Philosophie von Tommaso Campanella“ ab. Es folgten Lehr- und Forschungsjahre an den Universitäten Koblenz und Köln; dort war ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Philosophie und Wirtschaftsinformatik angestellt. In meiner Koblenzer Zeit entwickelte ich für den Frauenstudiengang von Elisabeth de Sotelo die ersten Seminare und Vorlesungen zur Geschichte der Philosophinnen und publizierte dazu (1996 ff). Meine Habilitation widmete sich wirtschaftsphilosophischen Fragen und trägt den Titel: *Nutzen und Allgemeinheit. Zu einigen grundlegenden Problemen der Praktischen Philosophie* (2000). Diese Untersuchungen stellen auch heute noch die Grundlage meiner Forschungen zum Bereich von *Women & Economics* dar, ein Thema, dem ich mich in den nächsten Jahren intensiver widmen werde. Eine stattliche Anzahl junger Forscherinnen wird von mir betreut und forscht zur Geschichte der Philosophinnen.

Aktuelle Forschungsprojekte

Lehr- und Forschungsbereich: History of Women Philosophers and Scientists. Die Geschichte der Philosophinnen währt so lange wie die Geschichte der Philosophie. Bereits im Altertum gab es eine erhebliche Anzahl von Frauen in verschiedenen philosophischen Schulen. Akademien wurden teilweise von Frauen geleitet. Aus Renaissance und Aufklärung ist uns eine beachtliche Anzahl von herausragenden Philosophinnen bekannt. Einige von ihnen erzielten zu ihren Lebzeiten weitreichende Wirkung. Der Lehr- und For-

schungsbereich *History of Women Philosophers and Scientists* widmet sich der Erkundung und Bereitstellung der Schriften der Philosophinnen mit dem Ziel, diese Werke in den philosophischen Kanon zurückzuführen und das Wissen über ihr Denken in Vorlesungen und Seminaren weiter zu geben. Derzeit biete ich die (wahrscheinlich erste) Vorlesung in der Geschichte zu diesem Thema an: „2600 Jahre Philosophiegeschichte der Philosophinnen“, immer mittwochs, 11:00 bis 13:00 Uhr in C1 an der Uni Paderborn. Das Fach Philosophie in Paderborn bietet ständig Lehrveranstaltungen dazu an. www.upb.de/history-women-philosophers

Einen besonderen Schwerpunkt in diesem Projekt bildet die Philosophin *Emilie du Châtelet* (1706–1749). Auch das Projekt *Women & Economics* stellt einen weiteren spezialisierten Forschungsbereich dar, der sich – ausgehend von der Geschichte der Philosophinnen – den sozialphilosophischen Entwürfen von Philosophinnen widmet. Hier werden Konzepte von Produktivität und Nachhaltigkeit reflektiert und analysiert.

Aus diesem Forschungsbereich ist ferner unser *Archiv für Philosophinnen* hervorgegangen. Wir haben hier eine Datenbank mit Schriften von Philosophinnen aus 2600 Jahren aufgebaut. Ein Projekt zur Publikation bzw. digitalisierten Präsentation der Schriften von Philosophinnen ist in Planung. www.facebook.com/history.women.philosophers

Das vom BMBF geförderte Projekt *In der Philosophie zu Hause* befasst sich mit Genderfragen und Heterogenität in kultureller Vielfalt. In diesem Projekt, das maßgeblich von meiner Mitarbeiterin Ana Rodrigues mitgestaltet wird, wird der Sachlage Rechnung getragen, den Fragen und Anliegen der kulturell divergent geprägten Studierenden einen weltanschaulich und religiös unabhängigen Rahmen zur Reflexion und kritischen Auseinandersetzung anzubieten, wie es die Philosophie in vornehmlicher Weise leisten kann. *In der Philosophie zu Hause* bietet folglich eine

Reihe von Veranstaltungen an, in denen Philosophie als Instrument zur Diskussion und Vermittlung von Diversität in den Fokus genommen wird; Genderfragen nehmen dabei eine herausragende Stelle ein. www.facebook.com/InderPhilosophiezuHause

Im Lehr- und Forschungsbereich *Philosophy and Computing* steht die Geschichte des Wissens im Fokus der Forschung. Interaktionen von Mensch und Maschine und Fragen der „moralischen Maschine“ sowie der Entwicklung der künstlichen Intelligenz bilden hier den Schwerpunkt. www.upb.de/philosophy-and-computing

Veröffentlichungen

- Hagengruber, Ruth/Ess, Charles. (Hgg.). 2011. *The Computational Turn: Past, Presents, Futures?* Münster: MV-Wissenschaft.
- Hagengruber, Ruth. (Hg.). 2011. *Emilie du Châtelet between Leibniz and Newton*. New York u. a.: Springer.
- Hagengruber, Ruth/Rodrigues, Ana. (Hgg.). 2010. *Von Diana zu Minerva. Philosophierende Aristokratinnen des 17. und 18. Jahrhunderts*. Berlin: Akademie-Verlag.
- Hagengruber, Ruth. (Hg.). 2002. *Philosophie und Wissenschaft – Philosophy and Science*. Tagungsakten zum 70. Geburtstag von Wolfgang H. Müller. Würzburg: Königshausen & Neumann.
- Hagengruber, Ruth. 2000. *Nutzen und Allgemeinheit. Zu einigen grundlegenden Prinzipien der Praktischen Philosophie*. Sankt Augustin: Academia Verlag. (Habilitationsschrift)
- Hagengruber, Ruth. (Hg.).² 1999 [1998]. *Klassische philosophische Texte von Frauen. Texte vom 14. bis zum 20. Jahrhundert*. München: dtv.
- Zahlreiche Aufsätze zu den Forschungsthemen sind online einsehbar: www.upb.de/philosophie/hagengruber/publikationen

Kontakt und Information

Prof. Dr. Ruth Hagengruber
Universität Paderborn
Institut für Humanwissenschaften: Philosophie
Warburger Straße 100
33098 Paderborn
Tel.: (0 52 51) 60–23 08/09
ruth.hagengruber@upb.de
www.upb.de/philosophie/hagengruber

Prof. Dr. Gabriele Wilde

Professorin für Politikwissenschaft mit Schwerpunkt Geschlechterforschung sowie Gründerin und Sprecherin des Zentrums für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS) an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster



Zur Person

Seit 1.11.2011: Gründerin und Sprecherin des interdisziplinären Zentrums für Europäische Geschlechterstudien an der Universität Münster. Von 1.10.2010 bis 31.09.2012 geschäftsführende Direktorin und seit 1.10.2012 stellvertretende Direktorin des Instituts für Politikwissenschaft an der Universität Münster. Seit 1.3.2010: Professorin für Politikwissenschaft mit Schwerpunkt Geschlechterforschung an der Universität Münster. 2009 bis 2010: Vertretungsprofessorin für Politikwissenschaft an der Universität Münster. 2008 bis 2009: Lehrkraft für besondere Aufgaben im Bereich Politikwissenschaft an der Bergischen Universität Wuppertal. 2001 bis 2008: Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Politikwissenschaft an der Bergischen Universität Wuppertal und an der Universität Essen. 2000: Promotion an der Universität Essen. 1997 bis 1999: Stipendiatin im Förderprogramm Frauenforschung der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen in Berlin. Seit 1997: Gründerin und Herausgeberin der Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft. 1990 bis 1997: Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Lehrbeauftragte am Fachbereich Politikwissenschaft der Freien Universität Berlin sowie an der Humboldt-Universität Berlin und an den Universitäten in Leipzig und Bremen. 1989 bis 1991: Studium der Kommunikationswissenschaft und Journalistik im Diplomaufbaustudiengang an der Universität Hohenheim und im Aufbaustudiengang im Fachbereich Publizistik der Freien Universität Berlin.

1980 bis 1988: Studium der Politikwissenschaft, Germanistik, Philosophie und Geschichte an der Universität Tübingen. Abschluss mit dem Magister Artium in den Fächern Politikwissenschaft und Neuere Deutsche Literatur.

Arbeitsschwerpunkte

- Verfassungstheorie und politische Theorie der EU
- Theorie und Politik der Staats- und Unionsbürgerschaft
- (Rechts-)Staats- und Demokratietheorien
- Zivil- und Bürgergesellschaft in Europa
- Geschlechterforschung, Theorie und Politik der Geschlechterverhältnisse, Gouvernementalität und Geschlecht
- Politisches System und Politikfelder der EU mit Schwerpunkt der Verfassungs-, Gleichstellungs-, Beschäftigungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Forschungsprojekte

- Bürgerschaftlicher Konstitutionalismus. Verfassung und Grundlagen demokratischer Geschlechterverhältnisse in Europa
- Geschlechterverhältnisse in autoritären und hybriden Regimen
- Arbeit und Geschlecht. Die Transformation gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse durch Prozesse von Globalisierung, Europäisierung und Neoliberalisierung

Publikationen

Monographien

Das Geschlecht des Rechtsstaats. Herrschaft und Grundrechtspolitik in der deutschen Verfassungstradition. Campus-Verlag 2001.

Herausgeberinnenschaften von Sammelbänden und Zeitschriften

- Im Blick der Disziplinen. Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in der wissenschaftlichen Analyse. Westfälisches Dampfboot, Münster 2012. (In Kooperation mit Stefanie Friedrich) (im Erscheinen).

- Falsche Sicherheiten. Geschlechterverhältnisse in autoritären Regimen. Themenschwerpunkt der femina politica. Zeitschrift für feministische Politik – Wissenschaft, Heft 1/2012, 21. Jg. (In Kooperation mit Silke Schneider).
- Cherchez la Citoyenne! Bürger- und Zivilgesellschaft aus geschlechterpolitischer Perspektive. Themenschwerpunkt der femina politica. Zeitschrift für feministische Politik – Wissenschaft, Heft 2/2007, 16. Jg. (In Kooperation mit Eva-Maria Hinterhuber).
- Verfassungspolitik – verfasste Politik. Themenschwerpunkt der femina politica. Zeitschrift für feministische Politik – Wissenschaft, Heft 1/2004, 13. Jg. (In Kooperation mit Sabine Berghahn).
- Feministische Perspektiven in der Politikwissenschaft. Themenschwerpunkt der femina politica. Zeitschrift für feministische Politik – Wissenschaft, Heft 2/2001, 10. Jg.

Aufsätze in Sammelbänden und Handbüchern (eine Auswahl)

- Jenseits von Recht und neoliberaler Ordnung. Zur Integration von Geschlecht in die politikwissenschaftliche Europaforschung, in: Im Blick der Disziplinen. Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in der wissenschaftlichen Analyse. Westfälisches Dampfboot, Münster 2012. (Im Erscheinen).
- Geschlecht und Geschlechterverhältnisse im Blick der Disziplinen. Einleitung, in: Im Blick der Disziplinen. Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in der wissenschaftlichen Analyse. Westfälisches Dampfboot, Münster 2012. (In Kooperation mit Stefanie Friedrich) (Im Erscheinen).
- Die Europäisierung des deutschen demokratischen Rechtsstaats. Eine kritische Neuvermessung des Verhältnisses von Recht und Politik am Beispiel der EU-Geschlechterpolitik, in: Detlef Georgia Schulze/Sabine Berghahn/Frieder Otto Wolf (Hg.) 2010: Rechtsstaat statt Revolution, Verrechtlichung statt Demokratie? Transdisziplinäre Analysen zum deutschen und spanischen Weg in die Moderne, Bd. 2. Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 651–673.
- Gesellschaftsvertrag – Geschlechtervertrag, in: Gundula Ludwig/Birgit Sauer/Stefanie Wöhl (Hg.) 2009: Staat und Geschlecht. Grundlagen und aktuelle Herausforderungen feministischer Staatstheorie. Reihe „Staatsverständnisse“ hrsg. v. Rüdiger Voigt. Nomos-Verlag, Baden-Baden, S. 31–36.

Artikel in Fachzeitschriften (eine Auswahl)

- Totale Grenzen des Politischen: Die Zerstörung der Öffentlichkeit bei Hannah Arendt, in: Falsche Sicherheiten. Geschlechterverhältnisse in autoritären Regimen. Themenschwerpunkt der femina politica. Zeitschrift für feministische Politik – Wissenschaft, Heft 1/2012, 21. Jg., S. 17–28.
- Autokratie, Demokratie und Geschlecht: Geschlechterverhältnisse in autoritären Regimen. Einleitung, in: Falsche Sicherheiten. Geschlechterverhältnisse in autoritären Regimen. Themenschwerpunkt der femina politica. Zeitschrift für feministische Politik – Wissenschaft, Heft 1/2012, 21. Jg., S. 9–16 (in Kooperation mit Silke Schneider).
- Europäische Gleichstellungsnormen: Neoliberale Politik oder postneoliberale Chance für demokratische Geschlechterverhältnisse? in: Juridikum. Zeitschrift für Politik, Recht, Gesellschaft. Gemeinsame Ausgabe mit der Kritischen Justiz zum Thema: Postneoliberale Rechtsordnung? Suchprozesse in der Krise, Heft 4/2010, S. 449–464.

Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS) an der Universität Münster

Mit dem Zusammenschluss zwischen dem Institut für Politikwissenschaft (Prof. Dr. Gabriele Wilde, Prof. Dr. Annette Zimmer), dem Institut für Erziehungswissenschaften (Prof. Dr. Karin Böllert) und dem Institut für Soziologie (Dr. Katrin Späte) wurde eine in Deutschland einmalige Plattform geschaffen, um die Geschlechterforschung interdisziplinär zu gestalten und insbesondere auf europäischer Ebene international auszurichten. Das ZEUGS versteht sich dabei als Forum der theoretischen und empirischen Grundlagenforschung zur Entstehung und Entwicklung demokratischer Geschlechterverhältnisse. Ziel des Zentrums ist es, die Verfassung und Grundlagen gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse und deren Verfestigung in Form institutioneller Geschlechterordnungen bezogen auf Fakultätsgrenzen überschreitende Themen zu untersuchen. Mit der interdisziplinären Ausrichtung will das Zentrum den Dialog und die Kooperation zwischen den an der Universität Münster versammelten Disziplinen verstärken, Forschung und Lehre im Bereich der Geschlechterforschung intensivieren, die Ausbildung der Studierenden durch Bündelung der Ressourcen und Kompetenzen in diesem Bereich optimieren sowie die Vernetzung, Koordination und Durchführung von interdisziplinären und internationalen Forschungsprojekten innerhalb und außerhalb der Universität Münster fördern.

Kontakt und Information
 Prof. Dr. Gabriele Wilde
 Institut für Politikwissenschaft
 Westfälische Wilhelms-Universität Münster
 Scharnhorststraße 100
 48151 Münster
 Tel.: (02 51) 83–299 46
 Fax: (02 51) 83–251 31
 gabriele.wilde@uni-muenster.de

Prof. Dr. Susanne Stark

Professorin für Marketing an der Hochschule Bochum



Zur Person

Nach ihrem Studium war Susanne Stark einige Jahre in Süddeutschland in einem Markenartikelunternehmen der Lebensmittelbranche als Produktmanagerin in Marketing und Vertrieb tätig. Nach dieser Zeit praktischer Industrietätigkeit reizte sie erneut ein Engagement in der Forschung, und sie arbeitete über vier Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Konsum- und Verhaltensforschung in Saarbrücken, wo sie über den Stilwandel von Zeitschriften und Zeitschriftenwerbung promovierte. Anschließend war sie als Beraterin/Trainerin tätig, insbesondere für Unternehmen im Business-to-Business-Sektor. Seit 1993 ist sie Professorin für Marketing an der Hochschule Bochum. Unter anderem war sie über sieben Jahre als Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule tätig (damals noch unter der Bezeichnung „Frauenbeauftragte“). Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählt die Kommunikationspolitik von Unternehmen im gesellschaftlichen Wandel; mehrere ihrer Veröffentlichungen beziehen sich auf dieses Thema. Immer wieder betreut Susanne Stark Projekte zur Genderforschung.

Aktuelle Forschungsprojekte

„Geschlechterbilder in der Werbung“: Werbung als Teil der Massenkommunikation ist sowohl Spiegel als auch Beeinflusserin gesellschaftlicher Werte, so auch der Gleichstellung der Geschlechter. Wie haben sich die Bilder von Frau und Mann in der Werbung verändert, zeigen sich heute noch alte Klischees oder sind die stereotypen Darstellungen neuen, modernen Bildern gewichen? Die-

se Forschungsfragen werden in einem Projekt mit über 1 000 Werbeanzeigen aus Zeitschriften und achtzig Fernsehwerbespots bearbeitet. Die Ergebnisse zeichnen ein gemischtes Bild – es werden neue Rollendarstellungen wie der liebevolle Vater oder die coole Business-Frau gefunden, aber gleichzeitig auch alte Klischees wie die ewig junge Verführerin und der weise ältere Mann als Experte. Die Forschungsergebnisse zeigen also gleichermaßen die gewachsene Gleichstellung der Geschlechter in den Werbebildern als auch das Festhalten an Stereotypen. Projektzeitraum: Oktober 2011 bis Mai 2012

„Professorinnen – wo seid Ihr?“: Analyse von Gründen für den Professorinnenmangel an Fachhochschulen. Bisher gibt es nur wenige Studien zum Thema, anders als zu den Universitätsprofessorinnen. Die Bedingungen für eine Berufung sind an den FHs jedoch ganz andere als an den Universitäten. Das Projekt untersucht nun, was Frauen, die formal für eine Professur qualifiziert wären bzw. auf dem Weg zur Qualifikation sind, über den Beruf „Fachhochschul-Professorin“ denken. Kennen sie die Berufungsvoraussetzungen? Sind sie interessiert an der Lehre? Welche Erfahrungen haben sie ggf. mit Berufungsverfahren gemacht? Zielgruppen der Untersuchung sind Doktorandinnen und berufserfahrene, promovierte Akademikerinnen. Unter anderem werden Face-to-Face-Interviews und mehrere Online-Befragungen durchgeführt. Aufgrund der Ergebnisse sollen zum Abschluss des Projekts Handlungsempfehlungen formuliert werden, die den Professorinnenanteil an Fachhochschulen verbessern können. Projektzeitraum: Februar 2012 bis September 2013

Ausgewählte Veröffentlichungen seit 2003

- „Geschlechterbilder in der Werbung“, Forschungsprojekt an der Hochschule Bochum, empirische Analyse von Anzeigen und Fernsehspots – geschlechtsspezifische Darstellungsmuster von Frauen und Männern in der Werbung; in: WiWi-Online.de, Journal für Studierende und Unternehmensführungen, Hamburg, Deutschland, online unter: www.wiwi-online.de/start.php?a_title=531&ar=519; Stand August 2012
- „Slogans klein- und mittelständischer Unternehmen im Ruhrgebiet – die Kleinen machen

es den Großen nach“, Arbeitspapier der Hochschule Bochum, Fachbereich Wirtschaft, Fachgebiet Marketing, in Zusammenarbeit mit S. Krause, B. A., März 2012

- „Gesellschaftliche Kommunikation, Werbung und der überlastete Empfänger – Trends und Prognosen – Quo vadis, Werbung?“, Arbeitspapier der Hochschule Bochum, Fachbereich Wirtschaft, Fachgebiet Marketing, April 2010
- „Sieben Trends in der gesellschaftlichen Kommunikation – Schwierige Zukunft für die Werbetreibenden“ in: WiWi-Online.de, Journal für Studierende und Unternehmensführungen,

Hamburg, Deutschland, online unter: www.odwww.net; Stand März 2010

- „Kommunikation in Markt und Medien – Trends und Prognosen“ in: Digitale Fachbibliothek Unternehmenskommunikation, Herausgeber: Prof. Pepels, Symposium Publishing, März 2010
- „Geschlechtsspezifisches Studienverhalten und Studienzufriedenheit an der Fachhochschule Bochum im Fachbereich Wirtschaft“, Projektbericht zu einer empirischen Studie in Zusammenarbeit mit A. Dyla, N. Folke, L. Köhler, I. Lochmann, Bochum 06/2003

Kontakt und Information

Prof. Dr. oec. Susanne Stark
Hochschule Bochum
University of Applied Sciences
Business Management,
focusing on Marketing
Lennershofstraße 140
44801 Bochum
Tel.: (02 34) 32 10 6 06
Fax: (02 34) 32 14 2 24
susanne.stark@hs-bochum.de

Prof. Dr. Stefanie Ernst

Professorin für Soziologie an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

Zur Person

Prof. Dr. Stefanie Ernst, gebürtig aus Hamm/Westfalen, wurde im Februar 2012 an die Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Fachbereich Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften, Institut für Soziologie berufen. Schwerpunkt der Professur ist die Soziologie von Arbeit und Wissen.

Nach dem Studium der Soziologie, Neueren Geschichte und Ethnologie an den Universitäten Marburg und Münster promovierte sie 1998 an der Universität Hamburg zum Thema „Geschlechterverhältnisse und Führungspositionen“. Neben inner- und außeruniversitären Tätigkeiten in Forschungs- und Evaluationsprojekten zur beruflichen Qualifizierung und Arbeitsmarktentwicklung in der EU sowie Qualitätssicherung und Studienreform lehrte sie an den Universitäten Graz, Nijmegen und Münster sowie an den Fachhochschulen Dortmund, Osnabrück und Münster. Im April 2005 folgte sie dem Ruf auf die Juniorprofessur für Soziologie mit dem Schwerpunkt Arbeit, Organisation und Geschlechterverhältnisse an das Department für Wirtschaft und Politik (ehemals Universität für Wirtschaft und Politik) der Universität Hamburg. In diese Zeit fielen Gast- und Forschungsaufenthalte an der Pädagogischen Universität Kopenhagen sowie an der Indiana University Bloomington, USA. Im Wintersemester 2011/12 hatte sie die Vertretungsprofessur für Makrosoziologie an der Universität Magdeburg inne.



Arbeitsschwerpunkte

Stefanie Ernst arbeitet schwerpunktmäßig zu Arbeits-, Organisations- und Wissenssoziologie, Qualitätsentwicklung, Methoden der Sozialforschung, Geschlechterforschung, Soziologische Gesellschaftstheorie sowie zur Zivilisationstheorie.

Aktuelle Forschungsprojekte

Sie forscht aktuell über die Themen „Diversity und Teamarbeit als Innovation einer geschlechtergerechten Organisationsentwicklung“, über „subjektives Arbeitshandeln zwischen Marktförmigkeit und experimenteller Vielfalt“ sowie „Innovation und Nachhaltigkeit in der Sozialwirtschaft“. Ein besonderes wissens- und wissenschaftssoziologisches Projekt ist dabei ihr international angelegtes Projekt „In Figurationen denken: Eine wissenssoziologische Studie

zur Prozesstheorie“. Ferner ist sie seit 2006 geschäftsführende Herausgeberin der Zeitschrift *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, arbeitet als Gutachterin für verschiedene soziologische Zeitschriften und für die Europäische Union. Sie ist Mitglied im Editorial Board der jüngst gegründeten internationalen Zeitschrift *Human Figurations*.

Wissenschaftsorganisatorische Tätigkeiten

Stefanie Ernst ist u. a. Mitglied im Figural Research Network, European Group for Organizational Studies, International Sociological Association (ISA), Deutsche Gesellschaft für Soziologie, Gesellschaft für Evaluation und im Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen (seit November 2007 Senatsmitglied) und associated fellow am *Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien* der Universität Hamburg.

Veröffentlichungen (Auswahl)

Monographien

- Soziologie. UTB basics, Konstanz 2011 (UVK Verlagsgesellschaft) (mit Hermann Korte).
- Prozessorientierte Methoden in der Arbeits- und Organisationsforschung, Wiesbaden 2010 (VS Verlag).
- Manual Lehrevaluation, Wiesbaden 2008 (VS Verlag).

Herausgeberinnenschaften

- Körper, Gesundheit, Sport. Sozialwissenschaften und Berufspraxis 35/1, Stuttgart 2012 (mit dem Berufsverband deutscher Soziologinnen und Soziologen, Lucius & Lucius).
- Soziologie in der Öffentlichkeit. Sozialwissenschaften und Berufspraxis 34/2, Stuttgart 2011 (mit dem Berufsverband deutscher Soziologinnen und Soziologen, Lucius & Lucius).
- Arbeitsbeziehungen zwischen kollektiver Mitbestimmung und individueller Steuerung. Sozialwissenschaften und Berufspraxis 34/1, Stuttgart 2011 (mit dem Berufsverband deutscher Soziologinnen und Soziologen, Lucius & Lucius).
- Konsum, Kommerzialisierung und Arbeit. Sozialwissenschaften und Berufspraxis 33/2, Stuttgart 2010 (mit dem Berufsverband deutscher Soziologinnen und Soziologen, Lucius & Lucius).
- Guest Edition: Journal Foucault Studies: Elias and Foucault 4/2010 (mit Samuel Binkley).

- Care or Control of the Self. Norbert Elias, Michel Foucault and the Subject in the 21st Century, Newcastle upon Tyne 2010 (Cambridge Scholars Publishing) (mit Andrea D. Bührmann).
- Die Vermessung der Sozialwissenschaften: Hochschulreform, Exzellenz und Qualität, Sozialwissenschaften und Berufspraxis 33/1, Stuttgart 2010 (mit dem Berufsverband deutscher Soziologinnen und Soziologen, Lucius & Lucius).
- Mediengesellschaft und Jugend. Sozialwissenschaften und Berufspraxis 32/2, Stuttgart 2009 (mit dem Berufsverband deutscher Soziologinnen und Soziologen, Lucius & Lucius).
- Kultur, Kulturmarketing, Kulturmanagement und die Soziologie. Sozialwissenschaften und Berufspraxis 32/1, Stuttgart 2009 (mit dem Berufsverband deutscher Soziologinnen und Soziologen, Lucius & Lucius).

Aufsätze in Zeitschriften

- Towards a Process-Oriented Methodology. Modern Social Science Research Methods and Norbert Elias' Concepts on Figural Sociology, in: Sociological Review Monographs 07: Norbert Elias and Figural Research: Processual Thinking in Sociology 2011 (mit Nina Baur), S. 117–139.
- Foucault Studies: Special Section on Michel Foucault and Norbert Elias 8/2010 (Guest Edition mit Samuel Binkley).
- Using Qualitative Content Analysis of Popular Literature for Uncovering Long-Term Social Processes. The Case of Gender Relations in Germany, in: Journal of Historical Social Research. Special Issue: Data for Historical Sociology and for Analyzing Long-Term Social Processes 2009, S. 252–269.
- Zwischen Qualität, Dumping und Profilierungsdruck. Eine explorative Studie über das Arbeits- und Selbstverständnis von Kulturarbeitern, in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, hg. v. Berufsverband deutscher Soziologinnen und Soziologen, 31. Jg., Heft 1/2009, S. 76–87.
- Social Scoring: Evaluation qualifizierender Beschäftigung, in: WSI Mitteilungen, Heft 5/2008, S. 267–273 (mit Uwe Hartwig und Felizitas Pokora).

Aufsätze in Sammelbänden

- Gekränkter Stolz? Prekäres Leben und Arbeiten jenseits des Normalarbeitsverhältnisses: Zwischenrufe aus dem ‚Niemandland der (Dauer-)Arbeitslosigkeit‘, in: Manske, Alexandra/Pühl, Katharina (Hg.): Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung? Geschlechter-

theoretische Bestimmungsversuche, Münster 2010, Westfälisches Dampfboot, S. 84–109.

- The Self, the Market and Changes in Working Life: A Process Sociological Contribution to an Enduring Debate, in: Care or Control of the Self. Norbert Elias, Michel Foucault and the Subject in the 21st Century, hg. v. Stefanie Ernst, Andrea Bührmann, Newcastle upon Tyne 2010 (Cambridge Scholar Publishing), S. 70–93.
- Between 'Constructive Pressure and Exploitation'? Interpretation Models for the Concept of 'Qualifactory Employment' for Long-term Unemployed, in: Cecilia Henning/Karin Renblad

(Hg.): Perspectives on Empowerment, Social Cohesion and Democracy. An International Anthology. School of Health Sciences, Jönköping University 2009 (mit Felizitas Pokora), S. 27–51.

- Verdichtung, Flexibilisierung und Selbstvermarktung. Fremd- und Selbstzwänge in modernen Beschäftigungsfeldern, in: Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog, hg. v. Brigitte Aulenbacher, Maria Funder, Heike Jacobsen, Susanne Völker, Wiesbaden 2007 (VS Verlag), S. 131–148.

Kontakt und Information
 Prof. Dr. Stefanie Ernst
 Westfälische Wilhelms-Universität Münster
 Scharnhorststraße 121
 48151 Münster
 Tel.: (02 51) 8 32 53 21
 stefanie.ernst@uni-muenster.de

Prof. Dr. Katrin Marcus

Professorin für Proteomik an der Medizinischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum

Zur Person

Nachdem Katrin Marcus von 2003 bis 2007 als Juniorprofessorin für Proteomik an der Medizinischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum (RUB) tätig war, wurde sie im November 2007 zur W2-Professorin berufen. Als stellvertretende Institutsleiterin des Medizinischen Proteom-Centers und Leiterin der Abteilung „Funktionelle Proteomik“ leitet sie seitdem unterschiedliche Projekte, die durch die DFG, das BMBF, FoRUM und die EU gefördert werden. Katrin Marcus studierte bis 1999 Biochemie an der Ruhr-Universität Bochum und promovierte im Jahr 2002 zum Thema „Analyse des Phosphoproteoms humaner Thrombin-stimulierter Thrombozyten“. Seit 2001 ist sie an der Biochemie-Ausbildung der Medizin-, Biologie- Chemie-StudentInnen der Ruhr-Universität beteiligt, leitet Seminare, Praktika und Vorlesungen und hat zahlreiche Master- und Doktorarbeiten betreut. Im Rahmen ihrer Tätigkeit ist Frau Marcus sehr an der Ausbildung und Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses interessiert und organisierte seit dem Jahr 2002 mehrere Workshops, Seminare und eine internationale Summerschool-Reihe.

Seit 2007 ist Frau Marcus dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät. Durch eine enge und sehr fruchtbare Zusammenarbeit mit der Stabsstelle „Interne Fortbildung und Beratung“ (IFB) der RUB wurden einige erfolgreiche Konzepte und Formate für eine Reihe von Maßnahmen und Veranstaltungen ins Leben gerufen. So konzipierte Frau Marcus 2007 das Mentoringprogramm „mQuadrat[at]RUB“, ein Programm, das weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Medizin



auf dem Weg zur Habilitation fördert und begleitet. Katrin Marcus betreut „mQuadrat[at]RUB“ inzwischen in der zweiten erfolgreichen Staffel und ist selbst als Mentorin aktiv. Durch ihre Unterstützung wurde die Gleichstellungsarbeit an der Medizinischen Fakultät weiter ausgebaut und neben dem eigens für die Medizin entworfenen „mQuadrat[at]RUB“ stehen auch andere Mentoringprogramme der RUB für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät zur Verfügung. 2010 fand unter der Federführung von Frau Marcus der erste Workshop „Meet the female medical faculty – Vorklinik trifft Klinik“ statt, im Rahmen dessen unter dem Motto „Informieren, Bewusstsein entwickeln, Grenzen überwinden“ zukunftsorientierte Handlungsstrategien zur Stärkung weiblicher Führungskräfte und -positionen in der Medizin erarbeitet wurden.

2009 war sie eine der Preisträgerinnen des Lore Agnes Preises, dem Rektoratspreis für Projekte

zur Gleichstellung von Frauen und Männern, der für die Mentoring-Programme der RUB verliehen wurde.

Arbeitsschwerpunkte

Im Rahmen ihrer Forschungstätigkeiten liegt Katrin Marcus' Arbeitsschwerpunkt in der Proteomik und deren Anwendung in der klinischen Forschung. Hierbei ist sie sowohl an der fortwährenden Verbesserung der etablierten Methoden in der modernen Proteomforschung als auch an anwendungsbezogenen Entwicklung neuer Techniken beteiligt. Für die Untersuchung von krankheitsverursachenden Mechanismen sucht sie zusammen mit KooperationspartnerInnen aus Grundlagenforschung und Klinik nach diagnostischen Markern für Krankheiten wie Alzheimer, Parkinson und myofibrillären Myopathien.

Wissenschaftsorganisatorische Tätigkeiten

Seit 2009 Generalsekretärin des HUPO Brain Proteome Projects; von 2008-2012 Leiterin des DGPF-Arbeitskreises „Membranproteine“; von 2007 bis 2011 Durchführung und Organisation der European Summer School Serie „Proteomic

Basics“; von 2005 bis 2009 Stellvertretende Vorsitzende des „Technology Platforms & Standardization Committee“ im HUPO Human Brain Proteome Project;

2004 Editorin des Buches „Proteomics in Drug Research“, Wiley-VCH; 2005 Editorin des Sonderbandes „Proteomics/Genomics“, Journal of Neural Transmission, Springer; 2007 Editorin des Sonderbandes „Neuroproteomics“, Expert reviews for Proteomics, Future Drugs Ltd; 2012 Editorin des Buches „Quantitative Methods in Proteomics“, Springer.

Aktuelle Forschungsprojekte (Auswahl)

- Projektleitung „PEPMIP“, EU
- Projektleitung „Mechanismen der neuroprotektiven Aktivität der E3-Ubiquitin-Ligase Parkin“; DFG
- Projektleitung „Molecularly Imprinted Polymers for the selective targeting of phosphorylated proteins and peptides“, DFG
- Projektleitung „Untersuchung und Optimierung von CYP450-exprimierenden Mikroorganismen für Wirkstoffderivatisierungsstudien und Produktion von Wirkstoffmetaboliten“, DFG
- Projektleitung „Funktionelle Genomik der Parkinson Erkrankung“, BMBF

Kontakt und Information

Prof. Dr. Katrin Marcus
Funktionelle Proteomik
Medizinisches Proteom-Center
ZKFII 1.055
Ruhr-Universität Bochum
Universitätsstraße 150
44801 Bochum
Tel.: (02 34) 32-2 84 44
Fax: (02 34) 32-1 44 96
katrin.marcus@rub.de
www.funktionelle-proteomik.de

Prof. Tanja Kullack

Professorin für Architektur und Innenarchitektur an der Peter Behrens School of Architecture Düsseldorf



Zur Person

Prof. Tanja Kullack ist seit 2012 Gleichstellungsbeauftragte an der FH Düsseldorf. Zu den wesentlichen Eckpunkten ihres wissenschaftlichen Werdegangs zählen u. a.:

- 2012: Gleichstellungsbeauftragte der FH-D
- 2011: „Architektur eine weiblichen Profession“; Jovis Verlag
- 2010: „Gender and Space“, mit Prof. Doderer (FH-D/PBSA)
- 2009: Professur: Woodbury School of Architecture, Los Angeles
- 2004: Professur: PBSA/FHD (Architektur)
- 2000: Assistant Professor/SCI-Arc, Los Angeles
- 1998: Certificate of Merit AIA
- 1997: „The Unsaid Unheard“ a feminist subtext for architecture ...
- 1997: M.Arch./SCI-Arc, Los Angeles
- 1994: Dipl. Ing./H-DA
- davor Studium der Philosophie/Goethe-Uni Frankfurt M
- permanent und immer wieder bauen, ausbauen, umbauen

Arbeitsschwerpunkte

Lehre/Forschung: Kommunikationsarchitektur und Architektur mit dem Schwerpunkt Entwurf und Raumtheorie, insbesondere unter Berücksichtigung der Relevanz geschlechterspezifischer gesellschaftlicher Konstruktionen und Zuschreibungen in Bezug auf die Wahrnehmung, Nutzung und Gestaltung von Raum. Berufspolitische Auseinandersetzung mit der spezifischen Situation von Frauen in der Profession. Professionelle Praxis: Kommunikationsarchitektur (Ausstellungen, Mes-

sen, Markenarchitektur); Environmental Design (Orientierungssysteme, Stadtmobiliar, temporäre Bauten); öffentliche, institutionelle Bauten; Wohn-, Hospitality- und Gewerbebauten. Hochschulpolitisch: Gleichstellungsbeauftragte der FH-D

Publikationen

- „Architektur eine weibliche Profession“ Jovis 2011
- „Architecture a Womans Profession“ Jovis 2011

Kontakt und Information

Prof. Tanja Kullack
Peter Behrens School of
Architecture
Georg-Glock-Straße 15
40474 Düsseldorf
Tel.: (02 11) 4 35 11 14
tanja.kullack@fh-
duesseldorf.de
www.zweikant.com

Prof. Dr. Birte Siim – Gastprofessorin an der RUB

Marie-Jahoda-Gastprofessur im Wintersemester 2012/13

Mit Prof. Dr. Birte Siim konnten wir eine der führenden internationalen WissenschaftlerInnen im Bereich der vergleichenden Wohlfahrts-, Gender- und Migrationsregimeforschung gewinnen. Ihre neuesten Forschungsprojekte untersuchen die Debatten um Rechtspopulismus und kulturelle Diversität in den skandinavischen Ländern. Indem Siim demokratietheoretische, feministische und intersektionale Ansätze zusammenführt, leistet sie wertvolle Beiträge weit über Skandinavien hinaus. So beforcht sie in dem aktuellen Projekt „Transformation of the Power of Gender – Similarity and Diversity in Modern Welfare Society“ das widersprüchliche Verhältnis von geschlechtlicher Gleichstellung und den populistischen Ausgrenzungen gegenüber ethnischen und religiösen Minderheiten in Dänemark. Sie forscht außerdem in den Projekten „Gender, democracy and globalization – local, national and global identities“ und „Solidarity beyond the Nation State“. Siim hat umfassend zu Demokratie, Inklusion und Exklusion nach Geschlecht und Migration in Europa veröffentlicht. Sie hat in zahlreichen EU-Forschungsprogrammen unterschiedliche europäische Geschlechter-, Klassen- und Staatsbürgerschaftsregime untersucht. Von 2005 bis



2009 war sie Direktorin des Forschungsprojekts „Changing Gendered Power Relations – equality and diversity in the modern welfare states“. Siim ist in der ECPR aktiv und leitet das feministische Forschungszentrum Aalborg FREIA (www.freia.ihis.aau.dk).

Aktuelle Informationen zu Vorträgen von Birte Siim, zu ihrer Person und zur Marie-Jahoda Gastprofessur erhalten Sie auf unserer Website.

Kontakt und Information

Ruhr-Universität Bochum
Lehrstuhl für Soziologie/Soziale
Ungleichheit und Geschlecht
Universitätsstraße 150
44801 Bochum
Tel.: (02 34) 32-22986
[www.ruhr-uni-bochum.de/
jahoda](http://www.ruhr-uni-bochum.de/jahoda)

Kurznachrichten

Conference on Gender Equality in Higher Education:

Gender equality in a changing academic world

Die 7th European Conference on Gender Equality in Higher Education fand vom 29. bis zum 31.08.2012 in Bergen (Norwegen) statt. Zentrales Thema der Konferenz war die Geschlechtergerechtigkeit in einer sich wandelnden akademischen Welt auch vor dem Hintergrund der aktuellen Finanzkrise. Keynote speakers waren u. a. Cordelia Fine, Kurt Rice, Kathrin Zippel und Renata Siemienka. Auch das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW war mit einer Posterpräsentation von Jennifer Niegel unter dem Titel „Gender-Report – Gender (In)Equality at Universities in Germany (NRW)“ vertreten. Die Präsentationen aus dem Plenum und den Workshops stehen jetzt über die Tagungs-Website zum Download bereit: www.uib.no/gender2012/programme/presentations. Die nächste Konferenz wird 2014 in Wien stattfinden.

Kontakt und Information

Jennifer Niegel
jennifer.niegel@uni-due.de

Internationale Tagung „Gleicher und ungleich zugleich“

An der Ruhr-Universität Bochum fand am 6. und 7.11.2012 die internationale Tagung „Gleicher und ungleich zugleich“ statt, die von der Heinrich-Böll-Stiftung, Prof. Dr. Ilse Lenz/Marie-Jahoda-Gastprofessur, der Ruhr-Universität und dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW veranstaltet und unterstützt wurde. Zentrales Thema waren die Neukonfigurationen von Macht und flexibilisierten Ungleichheiten.

Mit Vorträgen von der diesjährigen Marie-Jahoda-Gastprofessorin Prof. Dr. Birte Siim, Prof. Dr. James W. Messerschmidt und Prof. Dr. Brigitte Aulenbacher, Prof. Dr. Andrea D. Bührmann, Prof. Dr. Ilse Lenz sowie Dr. Christa Wichterich wurde u. a. der Frage nachgegangen, wie sich Geschlechter- und Machtverhältnisse (angesichts des flexibilisierten Kapitalismus) verändern und welche möglichen gesellschafts- und geschlechterpolitischen Gestaltungsansätze sich entwickeln. Sieben Workshops u. a. zu „Gewalt und Macht“ mit Prof. Dr. Mechthild Bereswill und zu „Flexibilität, Verbindlichkeit und Freiheit – Die Bedeutung von Care Work“ mit Prof. Dr. Helen Schwenken boten Raum für vertiefte Diskussionen. Eine abschließende Podiumsdiskussion im Plenum rundete das Programm der Tagung ab.

50. Band der Buchreihe Geschlecht & Gesellschaft erschienen



1 Lektorin Cori Mackrodt und Herausgeberin Beate Kortendiek stoßen an



2 Aktuelle Titel der Buchreihe Geschlecht & Gesellschaft



3 Von links: Diana Lengersdorf, Anna Buschmeyer und Katja Sabisch im Gespräch

Kontakt und Information

Dr. Beate Kortendiek
beate.kortendiek@netzwerk-fgf.nrw.de

Um den „runden Band“ der Buchreihe „Geschlecht & Gesellschaft“ gebührend zu feiern, luden Springer VS und die HerausgeberInnen im Rahmen des DGS-Kongresses an der Ruhr-Universität Bochum am 02.10.2012 zu einem kleinen Empfang und gemeinsamem Anstoßen auf das 50. Buch ein. Am Stand des Verlags ließ Mitherausgeberin Beate Kortendiek in einer kurzen Rede nicht nur die vergangene Arbeit Revue passieren, sondern richtete vor allem den Blick auf kommende Projekte, die bereits in den Startlöchern stehen, wie z. B. die Übersetzung von Raewyn Connells „Gender“, die im kommenden Jahr erscheinen soll. Darüber hinaus nahmen die Anwesenden das Jubiläum zum Anlass, um neue Kontakte zu knüpfen, „alte“ aufzufrischen, sich auszutauschen und gemeinsam ins Gespräch zu kommen.

Eine Übersicht über die bisherigen Bände der Buchreihe „Geschlecht und Gesellschaft“ finden Sie unter: www.springer-vs.de/Reihe/12150/Geschlecht-und-Gesellschaft.html

Kompetenzzentrum stärkt die gesundheitliche Versorgung von Mädchen und Frauen in NRW

Obwohl es wissenschaftlich längst bestätigt ist, dass Frauen und Männer eine unterschiedliche gesundheitliche Versorgung benötigen, ist die notwendige Geschlechterdifferenzierung bei Diagnose, Behandlung und Therapie bis heute kein allgemeiner Standard. Vor diesem Hintergrund hat nun das neue „Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit NRW“ auf dem Gesundheitscampus in Bochum seine Tätigkeit aufgenommen. Finanziert von der Landesregierung und getragen von der Fakultät für Gesundheitswissenschaften, dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen und Geschlechterforschung (IFF) der Universität Bielefeld sowie durch das Gesine-Netzwerk, soll es eine geschlechtersensible Gesundheitsversorgung fördern. Das Kompetenzzentrum arbeitet dafür auf verschiedenen Feldern und widmet sich u. a. der Diagnostik und Behandlung von Depressionen und Angststörungen, der Geburtshilfe sowie der gesundheitlichen Versorgung von Frauen und Mädchen, die von häuslicher Gewalt betroffen sind. Besonders in diesem Bereich soll das „Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit NRW“ die Gesundheitsversorgung Gewalt belasteter Frauen effektiv und konkret verbessern. Die neue Einrichtung unter der kooperativen Leitung von Netzwerkprofessorin Dr. Claudia Hornberg und Marion Steffens leistet so einen wichtigen Beitrag, um den Blick für die unterschiedlichen Anforderungen der Geschlechter im Bereich der Gesundheit zu schärfen und eine geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung zu unterstützen.

Kontakt und Information
Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit NRW
Gesundheitscampus 9
44801 Bochum
Tel.: (02 34) 97 88 83 67
Fax: (02 34) 97 88 83 69
info@frauenundgesundheit-nrw.de
www.frauenundgesundheit-nrw.de

Prof. Dr. Claudia Hornberg
claudia.hornberg@uni-bielefeld.de

Zeitschrift GENDER auf dem DGS-Kongress in Bochum



1 Herausgeberin Heike Kahlert im Gespräch mit Verlegerin Barbara Budrich

2 Netzwerken am Stand der GENDER-Zeitschrift

Große Kongresse bieten wunderbare und effiziente Gelegenheiten zu Kennenlernen, Austausch und vor allem Vernetzung. Der Verlag Barbara Budrich und die Herausgeberinnen der Zeitschrift GENDER haben daher am 02.10.2012 im Rahmen des DGS-Kongresses an der Ruhr-Universität Bochum zum Empfang eingeladen. Verlegerin Barbara Budrich und Mitherausgeberin Heike Kahlert stellten am Stand des Verlags in einer kleinen Ansprache die Zeitschrift GENDER vor – anschließend gab es Gelegenheit für Austausch und Gespräche.

BMBF fördert Maßnahmen zur Chancengleichheit in Bildung, Forschung, Beruf und Gesellschaft

Um das Innovationspotenzial der Genderforschung für wissenschaftliche Impulse und gesellschaftliche Veränderungen zu nutzen und Chancengleichheit in Bildung und Forschung, Beruf und Gesellschaft zu verwirklichen, fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung Maßnahmen zum Auf- und Ausbau von innovativen Forschungsk Kooperationen sowie zur Stärkung des Erfahrungsaustausches und der Netzwerktätigkeit im Förderbereich Chancengerechtigkeit. Die Maßnahmen sollen sich mit der Integration von Genderaspekten insbesondere in der Medizin, in der wirtschaftswissenschaftlichen oder der naturwissenschaftlich-technischen Forschung oder mit bislang vernachlässigten Themen der Genderforschung befassen. Sie sollen die Entwicklung von gleichstellungspolitischen Empfehlungen und Strategien in Bildung, Forschung und Wissenschaft unterstützen sowie zum Wissenschafts-Praxis-Dialog beitragen. Außerdem sollen die Maßnahmen bestehende innovative Ansätze und neue Ergebnisse im Sinne von Transfer und Verstetigung öffentlichkeitswirksam und überregional präsentieren.

Projektskizzen können zum 15. März 2013, 15. Juli 2013 und 15. November 2013 eingereicht werden. Nähere Hinweise zu den Voraussetzungen einer Förderung und zur Antragstellung sind den Förderrichtlinien des BMBF zu entnehmen: www.bmbf.de/foerderungen/20156.php

Kontakt und Information
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V.
Projektträger im DLR – Chancengleichheit/Genderforschung
Heinrich-Konen-Straße 1
53227 Bonn
gender@dlr.de
Ansprechpartnerin: Katrin Nikoleyczik
Tel.: (02 28) 38 21 18 15

„Professorinnen im Porträt“ – Jubiläumsband der Universität Paderborn

Es ist noch keine 100 Jahre her, dass Margarete von Wrangell 1923 als erste Frau in Deutschland einen Lehrstuhl erhielt und damit für viele Wissenschaftlerinnen den Weg ebnete. In dieser Zeit konnte sich das Berufsbild „Professorin“ zwar erfolgreich entwickeln, doch noch immer liegt der Anteil von Frauen bei Professuren im bundesdeutschen Durchschnitt bei knapp 20 Prozent.

Um die universitäre Laufbahn von Frauen zu fördern und den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs gezielt zu unterstützen, hat die Universität Paderborn sich seit ihrem Bestehen auf vielfältige Weise bemüht, die strukturellen Rahmenbedingungen für Frauen zu verbessern, und wurde dafür mit zahlreichen Preisen ausgezeichnet. Sie würdigt ihre Professorinnen darüber hinaus nun mit dem Band „Professorinnen im Porträt“, das anlässlich des 40. Jubiläums der Universität erschienen ist. Darin werden 50 Professorinnen und deren Werdegänge vorgestellt, um die Sichtbarkeit des Berufsbilds „Professorin“ zu erhöhen und um jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen durch diese erfolgreichen Vorbilder Mut zu machen, ebenfalls diesen Karriereweg für sich einzuschlagen. Mit Prof. Dr. Heike M. Buhl, Prof. Dr. Rebecca Grotjahn, Prof. Dr. Ruth Hagengruber und Prof. Dr. Claudia Öhlschläger, Prof. Dr. Barbara Rendtorff, Prof. Dr. Birgit Riegraf, Prof. Dr. Miriam Strube und Prof. Dr. Jutta Weber sind auch Professorinnen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW in dem Heft vertreten. Diese leben das Berufsbild „Professorin“ ganz konkret vor und zeigen gemeinsam mit ihren Kolleginnen nicht nur, dass es geht, sondern auch, wie es gehen kann.

Kontakt und Information

Universität Paderborn
Gleichstellungsbeauftragte
Irmgard Pilgrim
pilgrim@mail.uni-paderborn.de

Abschlussbericht des EU-Projekts Gender and Science erschienen

Das im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm geförderte Projekt „Meta-analysis of gender and science research“ hat 2012 seinen Abschluss- beziehungsweise Synthesebericht veröffentlicht. Zweck der Studie war es, Forschung zu horizontaler und vertikaler Gender-Segregation in Forschungskarrieren zu sammeln und zu analysieren. Dabei sollten auch Gründe und Effekte dieser beiden Prozesse deutlich werden. Das EU-Projekt deckte Forschung aus 33 Ländern (27 EU-Staaten und sechs sogenannten assoziierten Staaten) über den Zeitraum 1980 bis 2008 ab. Zu den Empfehlungen, die sich aus den Ergebnissen ableiten lassen, gehören die Forderungen nach besseren Statistiken, einer breiter ansetzenden Erforschung des Themenkomplexes Gender und Forschung sowie einem Fokus auf Wandel an Forschungseinrichtungen und Evaluierung entsprechender gleichstellungspolitischer Maßnahmen.

Der Bericht wie auch die früher erschienenen Einzelberichte zu Ländergruppen und bestimmten Unterthemen sind auf der Projekthomepage verlinkt: www.genderandscience.org/web/reports.php

Kontakt und Information

Maria Caprile
CIREM – Director of Research
maria.caprile@cirem.org
Travessera de les Corts, 39-43
lat., 2a planta
08028 Barcelona
Tel.: +34 (93) 440 1000
Fax: +34 (93) 440 45 60
www.cirem.org

Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management (KomDiM) gegründet

Datenbank: www.komdim.de online

Die Universität Duisburg-Essen und die Fachhochschule Köln haben im Verbund im Rahmen des Qualitätspakts Lehre des Bund-Länder-Programms ein „Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“ (KomDiM) gegründet.

KomDiM umfasst drei zentrale Arbeitsbereiche: Es unterstützt hochschultypenübergreifend die Implementierung von Diversity Management in Studium und Lehre an den Hochschulen in NRW. Das Leistungsspektrum des Zentrums umfasst die Bündelung von Know-how zum Thema Diversity in Forschung, Entwicklung und Beratung sowie die Zusammenführung der wissenschaftlichen Expertisen zu Fragen der Diversität in Heterogenität, Bildungshintergründen, physischer und psychischer Belastbarkeit, Kultur, Migration und Gender. Zu diesem Zweck wird es auf der Homepage neben der Datenbank für Diversity-Literatur und Projekten mit Diversity-Bezug eine Datenbank für Expertinnen und Experten im Bereich Diversity geben.

Das KomDiM-Online-Portal informiert die Öffentlichkeit über die laufenden und geplanten Aktivitäten und hält aufbereitete Informationen für die Akteurlnengruppen an den Hochschulen bereit. Das Portal stellt Handlungsempfehlungen für die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung. Darüber hinaus bildet es online die Projektaktivitäten ab. Ab Juni 2013 können die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sowohl in Kooperation als auch einzeln eine Projektförderung für die Implementierung von Diversity Management in Studium und Lehre beantragen. Weitere Informationen zu dem Projektzentrum, förderungsfähigen Projekten und dem Vergabeverfahren folgen und werden auf der KomDiM-Plattform bekannt gegeben. KomDiM versteht sich als Plattform für alle Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, um die Implementierung von Diversity Management zu vernetzen und zu koordinieren. Da KomDiM von der

Kontakt und Information

Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis
Zentrum für Hochschul- und
Qualitätsentwicklung
Keetmanstraße 3–9
47058 Duisburg
Tel.: (02 03) 3 79–13 66
nicole.auferkorte-michaelis@uni-due.de

Prof. Dr. Frank Linde
Fachhochschule Köln
Institut für Informations-
wissenschaft
Claudiusstraße 1
50678 Köln
Tel.: (02 21) 82 75–39 18
frank.linde@fh-koeln.de

Expertise lebt, laden wir Sie ein, mitzumachen – egal ob aus NRW oder nicht. Zum Team des KomDiM gehören: Annette Ladwig, Katja Restel, Sarah Stockmann, Dr. Birgit Szczyrba, Timo van Treeck, Valentina Vasilov, Eva Wegrzyn, Sarah Winter.

Gender als Indikator für gute Lehre 2013

Am 31.01.2013 findet am Campus Duisburg von 10:00 bis 18:00 Uhr die dritte Tagung des bundesweiten Netzwerks „Genderkompetenz für Studium und Lehre“ statt. Schwerpunkt sind „Perspektiven von Gender und Diversity in der Fach- und Hochschulkultur“. Die Forschung und Praxis zur gendergerechten Lehre hat gezeigt, dass entsprechende Konzepte für eine gender- und diversitygerechte Lehre der Vielfalt der Hochschultypen, Fachkulturen und neuen Lehr-Lernformen, wie etwa dem E-Learning, Rechnung tragen müssen. Lehrende und Forschende verschiedener Hochschulen, unter anderem der TU Ilmenau, der FH Landshut, der TU Dortmund, der Universität der Bundeswehr, der Bergischen Universität Wuppertal und der Universität Duisburg-Essen, zeigen auf, wie das gelingen kann. Mehr Informationen finden Sie unter folgender Webadresse: www.uni-due.de/genderportal/lehre_hochschuldidaktik_tagung_2013.shtml

Kontakt und Information

Eva Wegrzyn, M.A.
Universität Duisburg-Essen
Zentrum für Hochschul- und
Qualitätsentwicklung
Keetmanstraße 3–9
47058 Duisburg
Tel.: (0203) 379–2360
Fax: (0203) 379–3266
eva.wegrzyn@uni-due.de
www.uni-due.de/genderportal

Studie 25 Jahre Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Studie zu „Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution“ erschienen

„Wissenschaft-Machen“ als Leitidee: 2011 feierte das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW sein 25-jähriges Bestehen. Dies war nicht nur der Anlass für eine Tagung an der Universität Paderborn unter dem thematischen Schwerpunkt *Künstlerische Selbstkonzepte* im selben Jahr. Der runde Geburtstag wurde 2012 außerdem mit einer eigenen Studie zu „Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution“ gewürdigt, die von Dr. Uta C. Schmidt erarbeitet wurde. „Ich sehe die Studie im Sinne einer frauenbewegten Traditionsbildung“, fasst die Autorin ihr Erkenntnisinteresse zusammen.

Zahlreiche Akteurinnen und Akteure in Wissenschaft und Politik haben dazu beigetragen, dass das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, das 1986 unter dem Namen Netzwerk Frauenforschung NRW gegründet wurde, im Laufe eines Vierteljahrhunderts in der akademischen Welt an Größe und Bedeutung gewonnen hat. Die neue Studie gibt einen Überblick über seine AkteurInnen, Aktivitäten und Handlungsräume von den ersten

Schritten bis in die Gegenwart. Die Autorin erzählt nicht nur die Vorgeschichte im Kontext des nordrhein-westfälischen Hochschulausbaus, sondern gibt darüber hinaus einen Einblick in die Entfaltung des Netzwerks seit den 1990er Jahren: das Einrichten der Koordinationsstelle, die Positionierung als Wissenschaftsinstitution und schließlich die aktuelle Arbeit zwischen Forschung und Vernetzung.

Die Studie zeichnet ein spannendes Bild des Netzwerks zwischen Hochschul- und Wissenschaftspolitik, Frauenbewegung und den landespolitischen Machtverhältnissen. Gefragt nach einem Resümee kommt Uta C. Schmidt zu folgendem Ergebnis: „In der heutigen Verfassung des Netzwerks liegen alle bisherigen Erfahrungen und Erkenntnisse auf inhaltlichen wie institutionellen Ebenen, liegen alle bisherigen Gewinne und Verluste der hochschulpolitischen Frauenbewegung.“ Die interdisziplinäre wissenschaftliche Genderforschung steht, so zeigt der historische Rückblick, nicht mehr am Anfang. Der Einsatz für mehr Geschlechterdemokratie muss aber auch in Zukunft – so der Ausblick – kontinuierlich und aktiv fortgeführt werden. Das Netzwerk Frauenforschung NRW – Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution. Veröffentlichung aus der Reihe „Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW“. Die Studie kann kostenfrei online abgerufen oder als Druckversion bestellt werden unter:

www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinations-forschungsstelle/publikationen/studien-des-netzwerks



Die Autorin der Studie Dr. Uta C. Schmidt ist Historikerin und Lehrbeauftragte an der Universität Duisburg-Essen sowie Projektleiterin von FRAUEN.ruhr.GESCHICHTE

Kontakt und Information

Dr. Uta C. Schmidt
utac.schmidt@t-online.de

Studie „Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge“

Gleichstellungsaspekte in Studiengängen und Hochschulen

Wie können Hochschulen die Inhalte ihrer Bachelor- und Masterstudiengänge geschlechtergerechter gestalten? Wie müssen Hochschulen interne Abläufe, Prozesse und Maßnahmen strukturieren, um zur Gleichheit von Studentinnen und Studenten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beitragen zu können?

Diese und ähnliche Fragen griff das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW bereits während der Einführung des Bologna-Prozesses auf und hat seitdem kontinuierlich an diesem Forschungsschwerpunkt gearbeitet. In der Studie „Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung“ wird der Fokus nun auf die Weiterentwicklung des Akkreditierungssystems in Deutschland um das Verfahren der Systemakkreditierung gerichtet. Hier stehen Hochschulen vor der Herausforderung, ihre vielfältigen Maßnahmen zur Qualitätssicherung und -entwicklung miteinander zu verzahnen sowie ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem für Studium und Lehre zu etablieren. Unabdingbar ist hierbei, das Qualitätsmanagementsystem geschlechtergerecht auszugestalten. Denn „ein ‚Mehr‘ an Geschlechtergerechtigkeit auf der Wissenschafts- und Ausbildungsebene wird nur durch ein ‚Mehr‘ an Genderwissen ermöglicht“, so Dr. Beate Kortendiek, Koordinatorin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

Im ersten Teil der Studie finden sich neben einer Beschreibung und einer Gender-Analyse des Akkreditierungssystems in Deutschland eine Evaluation der Programmakkreditierung unter besonderer Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten sowie erste Einschätzungen zum neuen Modus der Systemakkreditierung auf der Basis von ExpertInneninterviews. Auf der Grundlage der Bestandsaufnahme werden dann im zweiten Teil der Studie Handlungsempfehlungen und Handreichungen formuliert, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten im hochschulischen Bildungsbereich zu reduzieren, die sich an alle Ebenen der Hochschulreformpolitik richten: an Ministerien, an Akkreditierungsinstitutionen, an Hochschulleitungen, an Verantwortliche für die Qualitätssicherung sowie an Fakultäten und Fachbereiche.

Die geschlechtergerechte Gestaltung von Hochschule und Wissenschaft basiert auf zwei Säulen: Bei der ersten Säule handelt es sich um das geschriebene Gesetz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (GG, § 3, Abs. 2). Die zweite Säule wird durch das ungeschriebene Gesetz gebildet, wonach die Ausbildung der Studierenden auf der Basis der Wissenschaft auf der Höhe der Zeit zu erfolgen hat. Eine moderne Ausbildung, die sich auf dem aktuellen Kenntnisstand der Wissenschaft befindet, beinhaltet unabdingbar Gender-Aspekte – tut sie dies nicht, ist sie antiquiert, da sie nicht dem Stand der Forschung und Wissenschaft entspricht. Um die geschlechtergerechte Gestaltung der gestuften Studiengänge im Zuge von Akkreditierung und Reakkreditierung zu erhöhen, wurden von ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Vorschläge für fachspezifische Gender Curricula für 54 Studienfächer entwickelt, die ebenfalls im zweiten Teil der Studie zu finden sind.

Kontakt und Information

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Koordinations- und Forschungsstelle
Dr. Beate Kortendiek
Meike Hilgemann
Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
Tel.: (02 01) 183–63 01
Fax: (02 01) 183–21 18
meike.hilgemann@uni-due.de
www.netzwerk-fgf.nrw.de

Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung

Veröffentlichung aus der Reihe „Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW“. Die Studie kann kostenfrei online abgerufen oder als Druckversion bestellt werden unter:

www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinations-forschungsstelle/publikationen/studien-des-netzwerks

Die Curricula unter Gender-Aspekten sowie Expertinnen und Experten, die als mögliche Gutachterinnen und Gutachter für Akkreditierungs- und Begutachtungsprozesse zur Verfügung stehen, sind zudem auch in der Datenbank www.gender-curricula.com abrufbar.

Internationale Initiative zur Gründung des „international Gender Design Networks“

Um eine starke Netzwerktätigkeit von Design-ExpertInnen zu ermöglichen, zu initiieren und zu fördern, wird die internationale Initiative „international Gender Design Network (iGDN)“ von Prof. Dr. Uta Brandes und Prof. Simone Douglas mit einem einführenden Treffen und einer ersten Konferenz im März 2013 an der renommierten Parsons/Newschool in New York ins Leben gerufen.

Why we need the international Gender Design Network (iGDN)

1. Design is a substantial part of our everyday world and there is an increasing number of female designers working in all areas of design: in education, in business, working as freelancers or being self-employed,

as theoreticians, scholars, journalists and so on. However, the impact of gender on the processes of production, distribution and use is still hugely underestimated.

2. Female designers do not yet enjoy equal participation in all areas of design: 'female' and 'male' responsibilities are distributed unequally (following societal clichés) and this means that the potential of the different genders is neither taken into account nor honored appropriately.
3. This is disadvantageous for all parties concerned: for society, for designers (female and male) and for the users of design.
4. There is already a large number of interest groups in design, but they are mostly concerned with job-specific and design strategy-related matters. Surprisingly enough, there is no international initiative (apart from individual groups which, at best, work on a national level) focusing on gender and design and bringing together in a single influential and powerful network all those who have a potential interest in this issue.
5. This has to, and is about to, change: we are now trying to unite both female designers and design experts from all over the world and from all areas of design in one single network. The iGDN network (currently being established) understands itself as an open network for everyone working in, with, or for design.
6. Why do we predominantly address female designers when 'gender' actually comprises many forms of social gender? According to societal conventions, women are always 'implicitly included', when so-called "gender-neutral" or even only male designations are used. This is what iGDN wants to change.
7. And this is also why, with this first step, iGDN predominantly addresses female design experts who want to become engaged in such a network. In the not-too-distant future we will, of course, also integrate interested male designers.

Who we are

Dr. Uta Brandes: Professor (tenure) of Gender & Design and Design Research at the Köln International School of Design (KISD), Cologne. (As far as we know, Uta's chair was the first in the world to be explicitly and officially dedicated to Gender & Design.) Earlier job roles included: Research Assistant at the University of Hanover; Deputy Director of a Hanover-based institute for women's studies; head of a ministerial department for Gender & Equality in Wiesbaden; development of the Swiss Design Center in Langenthal and Director of the 'Forum' of the Art and Exhibition Hall of the Federal Republic of Germany, Bonn. Uta Brandes is a frequent lecturer at universities in Germany, Japan, Hong Kong, China, Taiwan, Korea, Australia and the USA. She has (co)authored and edited numerous publications, the most recent one (together with Michael Erhoff) being "My Desk Is My Castle – Exploring Personalization Cultures". www.be-design.info, www.kisd.de

Simone Douglas: Director MFA Fine Arts, Associate Professor of Photography, School of Art, Media and Technology, Parsons The New School for Design, New York.

See also: www.igdn.blogspot.de

Kontakt und Information

Prof. Dr. Uta Brandes
Ruhr-Universität Bochum
Prof. Simone Douglas
info@be-design.info

Dokumentation „Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“

Tagungsdokumentation erschienen

Menschen, die lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, transsexuell oder intersexuell (LSBTI) leben, stoßen vielfach auf Vorbehalte oder Ablehnung. Der gesellschaftliche Status von trans*- oder inter*-Lebensentwürfen ist darüber hinaus bisher kaum erforscht. Die Dokumentation fasst den Forschungsstand zu Lebenslagen von Menschen mit LSBTTI-Hintergrund zusammen und stellt die Ergebnisse der interdisziplinären Fachtagung „anders und gleich in NRW – Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“ vor.

Um über Vorurteile aufklären, Ausgrenzungstendenzen frühzeitig erkennen und gegen Diskriminierungen wirkungsvoll vorgehen zu können, bedarf es einer umfassenden Kenntnis über die Unterschiedlichkeit von Lebenslagen. Dieser Herausforderung und diesem Ziel trägt die Studie „anders und gleich in NRW – Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“ des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW Rechnung. Herausgegeben von Prof. Dr. Ilse Lenz, Prof. Dr. Katja Sabisch und Marcel Wrzesinski fasst die Dokumentation den Forschungsstand zu Lebenslagen von Menschen mit

Kontakt und Information

Prof. Dr. Ilse Lenz
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Sozialwissenschaft
Universitätsstraße 150
44780 Bochum
Tel.: (02 34) 32-2 54 13
ilse.lenz@rub.de

Prof. Dr. Katja Sabisch
Juniorprofessur Gender Studies
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Sozialwissenschaft
Universitätsstraße 150
44780 Bochum
Tel.: (02 34) 32-2 29 88
katja.sabisch@rub.de

LSBTI-Hintergrund zusammen und stellt die Ergebnisse der interdisziplinären Fachtagung „anders und gleich in NRW – Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“ vor. Gleichzeitig möchte sie Impulse für rechtliche und soziale Veränderungen sowie weitere Forschungen geben und ein gemeinschaftliches Weiterarbeiten anregen.

Die Studie leistet dadurch einen wichtigen Beitrag für ein respektvolles Miteinander von Menschen, die „anders und gleich“ sind.

Die Studie ist über die Website der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW zu bestellen: www.netzwerk-fgf.nrw.de/no_cache/koordinations-forschungsstelle/publikationen/studien-des-netzwerks

Personalia

Dr. Christine von Prümmer verabschiedet



Abschied nehmen (von links: Christine von Prümmer, Anne Schlüter, Sigrid Metz-Göckel, Ingeborg Stahr, Maria Anna Kreienbaum)

Kontakt und Information

Dr. Christine von Prümmer
christine.vonpruemmer.de
evaluation@vonpruemmer.de

Dr. Christine von Prümmer, Leiterin der Stabstelle für Evaluation und Qualitätssicherung an der FernUniversität Hagen ist in den Unruhestand verabschiedet worden. Christine von Prümmer hat den AK Wissenschaftlerinnen in NRW mitgegründet und sich lange Jahre für die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen eingesetzt. Selbstverständlich fühlt sie sich noch nicht zum alten Eisen gehörend und arbeitet weiter im Bereich der Fernstudien- und Genderforschung sowie der Evaluation.

Prof. Dr. Tomke König ist neue Professorin für Geschlechtersoziologie an der Universität Bielefeld



Foto: Andreas Zimmermann

Prof. Dr. Tomke König hat den Ruf an die Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld angenommen und dort seit dem Wintersemester 2012/2013 nun die Netzwerkprofessur mit der Volldomination Geschlechtersoziologie inne. Sie tritt damit die Nachfolge von Prof. Dr. Ursula Müller an. Nach dem Studium der Kulturanthropologie und Europäischen Ethnologie und ihrer Promotion 1999 an der Frankfurter Goethe-Universität zum Thema „Gattinnen. Die Frauen der Elite“ (erschieden unter ihrem Geburtsnamen Böhnisch) hat Frau König zu „Familie heißt Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung“ in Basel habilitiert. Aktuell arbeitet sie zu Geschlechterforschung, Familie, sozialer Ungleichheit und Eliten.

Kontakt und Information

Prof. Dr. Tomke König
tomke.koenig@uni-bielefeld.de

Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten ist Mitglied der Jury für den Deutschen Diversity Preis 2013



Kontakt und Information

Univ.-Prof. Dr. phil. Carmen Leicht-Scholten
Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften
RWTH Aachen University
Fakultät für Bauingenieurwesen
52056 Aachen
Tel.: (02 41) 8 09 06 30
Fax: (02 41) 80 69 06 30
carmen.leicht@gdi.rwth-aachen.de
www.gdi.rwth-aachen.de

Der 2011 ins Leben gerufene Deutsche Diversity Preis wird im kommenden Jahr erneut vergeben. Ausgezeichnet werden Arbeitgeber, Einzelpersonen und innovative Projekte, die Diversity und Diversity Management zielgerichtet und erfolgreich nutzen und sich für eine Arbeitskultur der Vielfalt in Deutschland einsetzen. Der Preis wird durch McKinsey und die WirtschaftsWoche vergeben. Weitere Partner sind Deutsche Post DHL und Henkel. Schirmherrin ist Dr. Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

2011 konnte die RWTH Aachen im Bereich „Vielfältigster Arbeitgeber, öffentliche und soziale Institutionen“ überzeugen und sich gegen ihre MitbewerberInnen durchsetzen. Am 2. November 2012 begann die Ausschreibung für den Deutschen

Diversity Preis 2013. In der Jury wird neben Dr. Kristina Schröder, Prof. Dr. Rita Süßmuth, Frank Mattern (McKinsey) und Roland Tichy (WirtschaftsWoche) Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten an der Auswahl beteiligt sein. Weitere Informationen zum Preis und zur Ausschreibung finden Sie hier: www.diversity-preis.de

Prof. Dr. Sabine Hering geht in den (Un-)Ruhestand



Prof. Dr. Sabine Hering ist zum Wintersemester 2012/13 in den Ruhestand getreten. Sie war seit 1993 Professorin für Erziehungswissenschaften an der Universität Siegen mit den Schwerpunkten Genderforschung, soziale Arbeit und Wohlfahrtsgeschichte. 2001/2002 hatte sie eine Gastprofessur an der FU Berlin inne und von 2006 bis 2010 war sie Prorektorin an der Universität Siegen. In dieser Zeit gründete sie das Zentrum für Gender-Studies (Gestu_S), dessen Sprecherin sie seit 2007 war, und das Kompetenzzentrum der Universität. Frauen und Geschlechterstudien waren ihr immer eine Herzensangelegenheit; 1983 gründete sie das Archiv der deutschen Frauenbewegung in Kassel, in dessen Stiftungsvorstand sie heute noch tätig ist. Sie ist langjähriges Mitglied im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung und im Network for Historical Studies of Gender and Social Work. An der Universität Siegen hat sie die Frauen- und Geschlechterforschung maßgeblich gefördert und mit großem Einsatz gegen allerlei Widerstände vorangetrieben. Ihr Engagement in Lehre und Forschung sowie ihr Witz und ihre Tatkraft machten es zu einer großen Freude, mit ihr zusammenzuarbeiten. Dafür gebührt ihr großer Dank! Wir hoffen, dass sie uns verbunden bleibt!

Prof. Dr. Bärbel Kuhn ist Sprecherin des Gestu_S an der Universität Siegen



Nachdem Prof. Dr. Sabine Hering zum Wintersemester 2012/13 in den Ruhestand getreten ist, übernimmt nun Prof. Dr. Bärbel P. Kuhn die Sprecherinfunktion von Gestu_S, dem Zentrum für Gender Studies der Universität Siegen.

Bärbel Kuhn studierte französische Sprach- und Literaturwissenschaft sowie Geschichte an der Universität des Saarlandes. 1983 und 1985 legte sie die beiden Staatsprüfungen für das Lehramt an Gymnasien ab. Sie wurde 1988 im Fach Romanistik an der Universität des Saarlandes promoviert, 1999 wurde sie an der Universität des Saarlandes habilitiert mit einer Studie zu ehelosen Männern und Frauen zwischen 1850 und 1914. Seit April 2009 ist sie Professorin für Didaktik der Geschichte an der Universität Siegen und seitdem aktives Mitglied des Gestu_S.

Mit Beginn des Sommersemesters 2010 ist sie stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität. Ein besonderes Anliegen ist ihr seit jeher die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung. Von 1990 bis 2000 war sie im Vorstand der Frauenbibliothek in Saarbrücken tätig. 1993 übernahm sie die MitherausgeberInnenschaft eines Heftes der internationalen Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft „L'Homme“ und ist seit 2001 Mitherausgeberin von SOFI, der Saarländischen Schriftenreihe zur Frauenforschung. Seit 2012 ist sie Mitglied des Stiftungskomitees des Archivs der deutschen Frauenbewegung in Kassel.

Bärbel Kuhn unterrichtete nach der Promotion an verschiedenen Schulen und war wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Osteuropäische Geschichte am Historischen Institut der Universität des Saarlandes. Danach war sie Hochschuldozentin und Professorin für Neuere und Neueste Geschichte sowie Didaktik der Geschichte. Sie übernahm u. a. eine Gastprofessur für Gender-Studies an der Universität Wien und eine Vertretungsprofessur für Allgemeine Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergeschichte an der Universität Bielefeld (Vertretung der Professur von Martina Kessel). Von 2007 bis 2009 war sie W3-Professorin für Didaktik der Geschichte an der Universität Duisburg-Essen.

Ihre Schwerpunkte in Forschung und Lehre im Bereich der Didaktik sind die vergleichende internationale Schulbuchforschung, die Geschichte des Geschichtsunterrichts und Geschichtsdidaktik, der zweisprachige Geschichtsunterricht sowie das historische Lernen in der Grundschule. Weitere Forschungsgebiete sind die Kultur- und Sozialgeschichte Europas vom 18. bis zum 20. Jahrhundert, der europäische Kulturtransfer, Popularisierung und populäre Vermittlung von Geschichte, Erinnerungskulturen und Erinnerungspolitik, biographische Forschung sowie die Geschichte der Hausarbeit und der Haushaltstechnisierung.

Kontakt und Information

Zentrum Gender Studies
Siegen
Prof. Dr. Bärbel Kuhn
Dr. Uta Fenske (Wissenschaftliche Koordination)
Hölderlinstraße 3
57068 Siegen
Tel.: (02 71) 7 40–45 53
www.uni-siegen.de/gender

In der fachwissenschaftlichen wie in der fachdidaktischen Forschung und Lehre ist ein zentraler Schwerpunkt die Frauen- und Geschlechtergeschichte. Bärbel Kuhn hat hierzu zahlreiche Publikationen vorgelegt. Dabei ist es ihr ein wichtiges Anliegen, zum einen in Lehre und Forschung die Fragestellungen der Fachwissenschaft didaktisch und für den schulischen Unterricht umzusetzen, zum anderen in der Lehramtsausbildung die dafür erforderliche Sensibilität zu entwickeln und die Fragestellungen und Kompetenzen zu vermitteln. Dies ist trotz diesbezüglicher Forderungen in den Lehrplänen und Richtlinien für die Ausbildung bislang nicht ausreichend gewährleistet. Eine entsprechende Nachwuchsförderung ist ihr deshalb ebenso ein zentrales Anliegen.

Festakt für Prof'in Dr. Marie-Theres Wacker



Neben der Festschrift wurde Marie-Theres Wacker das Bild „Ester“ geschenkt, welches das Cover der Festschrift ziert (Foto: Miriam Leidinger).

Am Samstag, 3. November 2012, wurde Frau Prof'in Dr. Marie-Theres Wacker im Rahmen eines Festaktes anlässlich ihres 60. Geburtstags geehrt. Marie-Theres Wacker ist Netzwerkprofessorin für Altes Testament und Theologische Frauenforschung an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

Im Mittelpunkt der Geburtstagsfeier stand die Übergabe der Festschrift durch die Herausgeberinnen Dipl.-Theol. Stephanie Feder – ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiterin am Seminar für Exegese des Alten Testaments – und Dr. Aurica Nutt – wissenschaftliche Assistentin in der Arbeitsstelle feministische Theologie und Genderforschung. Die Festschrift mit dem Titel „Esters unbekannte Seiten. Theologische Perspektiven auf ein vergessenes biblisches Buch“ enthält Beiträge unter anderem von Regina Ammicht Quinn, Jürgen Ebach, Margit Eckholt, Irmtraud Fischer, Marianne Heimbach-Steins, Judith Könemann, Bernhard Lang, Andrea Qualbrink, Jürgen Werbick.

In den Grußworten von Prof'in Dr. Angelika Strotmann (Europäische Gesellschaft für Theologische Forschung von Frauen), von Prof'in Dr. Saskia Wendel (AGENDA), von Prof. Dr. Frank Crüsemann (HerausgeberInnenkreis der „Bibel in gerechter Sprache“), von Prof'in Dr. Regina Ammicht Quinn (HerausgeberInnenkreis „concilium“), Dipl.-Theol. Brigitte Vielhaus (kfd-Bundesverband) und Dekan Prof. Dr. Reinhard Feiter wurden das große Interesse an theologischen und politischen Themen, das vielseitige Engagement und das Eintreten für Gerechtigkeit der Geehrten deutlich. Die Laudatio hielt Prof'in Dr. Silvia Schroer. Die bekannte Alttestamentlerin von der Universität Bern/Schweiz würdigte das wissenschaftliche Werk von Marie-Theres Wacker und verknüpfte es mit frauenpolitischen Umbrüchen der letzten 30 Jahre im deutschsprachigen Raum. Klezmermusik von Gerlinde Kraft und Dipl.-Theol. Klaus Nelißen erfreute die Festgemeinde von etwa 100 Gästen. Beate Kortendiek überbrachte die Glückwünsche des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

Neue Projekte stellen sich vor

Susanne Stark, Andrea Kiendl Professorinnen – wo seid Ihr?

Forschungsprojekt der Hochschule Bochum untersucht Berufsmotivation von Doktorandinnen

Nur etwa jede fünfte ProfessorInnenstelle in Deutschland ist mit einer Frau besetzt. Seit Jahren wird nach den Ursachen geforscht und nach Möglichkeiten gesucht, um den Professorinnenanteil zu erhöhen. Wissenschaftlerinnen der Hochschule Bochum untersuchen nun, was Frauen, die für eine Professur qualifiziert wären, über den Beruf „Fachhochschul-Professorin“ denken.

Zur Situation der Professorinnen sind Studien an diversen Universitäten und für diverse Fächer entstanden bzw. aktuell im Entstehen. Weniger zahlreich sind die Untersuchungen für den Bereich der Fachhochschulen. Deshalb werden am Fachbereich Wirtschaft der Hochschule Bochum zurzeit Gründe für den Professorinnenmangel untersucht. „Die Situation der Fachhochschul-Professorinnen ist doch eine ganz andere als die der Universitäts-Professorinnen, da die Rahmenbedingungen andere sind“, erklärt Projektleiterin Susanne Stark, Marketing-Professorin am Fachbereich Wirtschaft. „Die Fachhochschul-Professorinnen geben zum Beispiel im Gegensatz zu den rein auf wissenschaftlichen Erfolgen basierenden Laufbahnen an der Universität eine (lukrative) Karriere in der Privatwirtschaft auf und wagen einen Neuanfang in Lehre und Forschung.“ Im Rahmen des Projekts „Professorinnen – wo seid Ihr?“ soll damit die Zielgruppe befragt werden, die *potentiell* eine Professur übernehmen könnte: Doktorandinnen sowie promovierte Frauen mit kurzer oder langer Berufspraxis erfüllen alle Voraussetzungen für ein ProfessorInnenamt – warum bewerben diese sich aber nicht (oder noch nicht) um eine Professur, lautet die forschungsleitende Frage. Unter anderem mit mehreren Online-Befragungen untersucht das Projektteam die Motivation von Promovendinnen, Berufseinsteigerinnen und berufserfahrenen Frauen bezüglich der FH-Professur. „Unsere erste Befragung von Doktorandinnen war mit mehr als 200 ausgefüllten Fragebogen bereits ein voller Erfolg“, berichtet Andrea Kiendl, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt. „Wir stellten z. B. fest, dass viele an der Lehre und speziell an der FH-Professur interessiert sind. Die Voraussetzungen für eine Tätigkeit an der Fachhochschule sind aber oft nicht genau bekannt oder werden falsch interpretiert.“

Die Untersuchung konzentriert sich auf Absolventinnen der Ingenieurwissenschaftlichen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fächer, die an der Hochschule Bochum vertreten sind. Die Befragungen sollen berufliche Ziele, Karriereplanungen und Wünsche von Doktorandinnen und Berufsanfängerinnen mit zwei bis fünf Jahren Erfahrung erheben. Die Studie erfasst darüber hinaus berufliche Entwicklungen und Einstellungen zu einer Fachhochschulprofessur bei erfahrenen promovierten Akademikerinnen aus der beruflichen Praxis. Aufgrund der Ergebnisse werden Handlungsempfehlungen formuliert, die den Professorinnenanteil an Fachhochschulen verbessern könnten.

Kontakt und Information

Dr. Andrea Kiendl
Hochschule Bochum
Fachbereich Wirtschaft
Lennershofstraße 140
Tel.: (02 34) 32–1 07 23
andrea.kiendl@hs-bochum.de

Natalie Pawlak, Nina Steinweg Geschlechtergerechte Führungskräfteakquisition für Forschungsorganisationen (Kurzform: Rekrutierung)

Der Frauenanteil in den Führungspositionen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen soll gemäß Beschluss von Bund und Ländern (GWK-Beschluss vom 07.11.2011) nachhaltig erhöht werden; er stieg von 2,0 % im Jahr 1992 auf 12,0 % im Jahr 2011. Beim nichtwissenschaftlichen Personal (Verwaltungs-, technisches-, sonstiges Personal) betrug der Anteil 2011 19,8 %. Der Frauenanteil am Personal in Führungspositionen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich beträgt 2011 zusammengefasst 12,4 %.¹

Die Wissenschaftsorganisationen haben sich mit dem Pakt für Forschung und Innovation verpflichtet, Frauen in Wissenschaft und Forschung verstärkt zu fördern und insbesondere Maßnahmen zur Anhebung des Anteils von Frauen an Leitungspositionen in der Wissenschaft zu ergreifen.

Dabei sind sie sich bewusst, dass signifikante Änderungen in der quantitativen Repräsentanz von Frauen insbesondere in anspruchsvollen Positionen des Wissenschaftssystems kurzfristig nicht zu erwarten sind. Gleichwohl bereitet die Tatsache Sorge, dass allen Bemühungen und politischen Erklärungen zum Trotz Frauen nicht angemessen an der Forschung, insbesondere an Entscheidungs- und Führungspositionen in der Forschung beteiligt sind. In den seit 2007 von den Wissenschaftsorganisationen vorgelegten Berichten haben Bund und Länder in unterschiedlichem Ausmaß die Entwicklung von Instrumenten erkannt, die geeignet sein können, die frauenförderpolitischen Absichten tatsächlich zu befördern.

¹ [www.gwk-bonn.de/
fileadmin/Papers/GWK-Heft-
29-Chancengleichheit.pdf](http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-29-Chancengleichheit.pdf)

Gleichwohl haben sie auch in ihrem Monitoring-Bericht 2010 an der wiederholt geäußerten Auffassung festgehalten, dass aktive Rekrutierungsbemühungen und Zielquoten für die forschungsorientierte Förderung von Frauen unverzichtbar sind und die Anwendung des „Kaskadenmodells“ – Orientierung an der Frauenquote in der jeweils darunterliegenden Qualifikationsstufe – bei der Besetzung von Beschäftigungspositionen unbedingt erforderlich ist. Sie haben die Wissenschaftsorganisationen aufgefordert, sich an gängigen Standards zur Ermittlung von Quoten der angemessenen Beteiligung von Frauen an anspruchsvollen Positionen zu orientieren und die bisher ergriffenen Maßnahmen qualitativ und quantitativ auszubauen.²

Forschungsorganisationen sind also gehalten, zur Umsetzung ihrer selbst vereinbarten Zielquoten eine aktive geschlechtergerechte Führungskräfte rekrutierung zu betreiben. Wichtiges Element einer aktiven Personalgewinnung ist die Nutzung der bereits etablierten Wissenschaftlerinnen-Datenbanken. Zur nachhaltigen Unterstützung aktiver Rekrutierungsbemühungen gibt es ein bereits eingeführtes Instrument, welches im Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS seit dem Jahr 2000 ausgebaut, weiterentwickelt und kontinuierlich gepflegt wird: die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult. FemConsult ist eine Online-Datenbank für promovierte und habilitierte Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen aus dem deutschsprachigen Raum.³ Sie enthält nahezu 3.000 aktuelle Profile und wurde entwickelt, um jederzeit schnell und unkompliziert qualifizierte Wissenschaftlerinnen finden zu können und den Kontakt zu diesen herzustellen. Im Jahr 2008 wurde die Datenbank komplett überarbeitet und ist mit ihrer jetzigen Arbeitsweise einmalig im deutschsprachigen Raum. Die Recherche wurde transparenter, unkomplizierter und unabhängiger vom CEWS gemacht, um Einstiegsbarrieren für Institutionen zu senken und dadurch auch die Zahl der Ausschreibungsangebote zu erhöhen. Seit 2011 gibt es das zusätzliche FemConsult-Informationsangebot Aktive Personalrekrutierung⁴, das kontinuierlich erweitert wird. Beide Zielgruppen der Datenbank, Wissenschaftlerinnen und Personalsuchende, finden auf der Unterseite Informationen, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind, z. B. Handreichungen zu den Themen geschlechtergerechte Berufungsverfahren, Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen etc. Hier werden auch weitere Expertinnen-Datenbanken und Netzwerke aufgeführt, die Recherchierende für ihre Suche und Wissenschaftlerinnen zur Vernetzung nutzen können.

Im Rahmen des BMBF-geförderten Projekts wird die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult an die spezifischen Bedürfnisse von außerhochschulischen Forschungseinrichtungen angepasst. Zur Ermittlung dieser Anforderungen wird zu Projektbeginn eine Nutzungsanalyse mit quantitativen und qualitativen Methoden durchgeführt.

Die Nutzungsanalyse soll vorrangig durch Befragungen von Stakeholdern und EntscheidungsträgerInnen der einzelnen Forschungseinrichtungen erfolgen. Mit dem Ziel einer besseren Einordnung der Ergebnisse wird externe kommunikationswissenschaftliche Expertise eingebunden, die auch an der Analyse der Datenbank selbst beteiligt werden wird.

Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Umfrage und der Analyse soll das Rechercheangebot im Rahmen der FemConsult-Datenbank für die spezifischen Interessen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen inhaltlich optimiert werden. Die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen mit deren jeweiligen Profilen soll insbesondere für Entscheiderinnen und Entscheider auf der Suche nach Führungspersönlichkeiten nachhaltig erhöht werden. Die Attraktivität der FemConsult-Datenbank für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen soll durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit und gezielte Akquise gesteigert werden, um dem fächerspezifischen Personalbedarf der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen entgegenzukommen.

Parallel soll ein kontinuierliches Informations- und Rechercheangebot für Akteurinnen und Akteure zum Themenkomplex Geschlechtergerechte Führungskräfte rekrutierung für Forschungsorganisationen aufgebaut und diese Dienstleistung während der Projektlaufzeit angeboten werden.

Auf der Grundlage der Vorhabenergebnisse wird es den außerhochschulischen Forschungsorganisationen erleichtert werden, aktive Rekrutierungsbemühungen und Zielquoten für die forschungsorientierte Förderung von Frauen regelhaft in ihre Gleichstellungskonzepte zu implementieren und die Anwendung des „Kaskadenmodells“ – Orientierung an der Frauenquote in der jeweils darunterliegenden Qualifikationsstufe bei der Besetzung von Beschäftigungspositionen zugrunde zu legen.

Die im Rahmen des Projekts zielgruppenorientiert optimierte Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult soll als wichtiges Rekrutierungsinstrument für weibliche Führungskräfte in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen etabliert werden.

Das erprobte umfassende Informations- und Rechercheangebot soll zur Qualitätssicherung im Personalmanagement beitragen.

² PFI-Monitoring-Bericht 2011, Kapitel 3.6 FÖRDERUNG VON FRAUEN IN WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG (Auszug S. 50 ff), www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-23-PFI-Monitoring-Bericht-2011.pdf

³ www.femconsult.de

⁴ www.gesis.org/cews/femconsult/aktive-personalrekrutierung

Kontakt und Information
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
CEWS
GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Unter Sachsenhausen 6–8
50667 Köln

Natalie Pawlak
Tel.: (02 21) 4 76 94–2 61
natalie.pawlak@gesis.org

Dr. Nina Steinweg
Tel.: (02 21) 4 76 94–2 64
nina.steinweg@gesis.org

Auf diese Weise trägt das Projekt mittelfristig zur Umsetzung der GWK-Zielvorgaben von Bund und Ländern und damit zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen bei. Das Projekt „Rekrutierung“ wird durch das BMBF über eine Dauer von zwei Jahren gefördert (01.09.2012 bis 31.08.2014). Weitere Informationen finden sich unter: www.gesis.org/cews/das-cews/cews-projekte

Ruth Hagengruber, Ana Rodrigues In der Philosophie zu Hause. Neues Diversity-Projekt in der Philosophie an der Universität Paderborn

Im Wintersemester 2011/2012 wurde an der Universität Paderborn das Projekt „In der Philosophie zu Hause“ initiiert. Ziel ist es, den verschiedenen kulturellen Hintergründen der Studierenden gerecht zu werden. Ein besonderes Augenmerk wird auf die wichtige Rolle der Frauen und Mädchen in den verschiedenen Kulturen und Traditionen gerichtet. Das Projekt wurde im Rahmen des Programms „Qualität der Lehre Heterogenität als Chance: Weichen stellen in entscheidenden Phasen des Student-Life-Cycle“ gegründet und vom BMBF gefördert. Das Ziel ist, der divergent geprägten Studierendenschaft einen weltanschaulich und religiös unabhängigen Rahmen zur Reflexion und kritischen Auseinandersetzung anzubieten, wie es die Philosophie leisten kann. „In der Philosophie zu Hause“ bietet eine ganze Reihe von Veranstaltungen an, in denen Philosophie als Instrument zur Diskussion und Vermittlung von Diversität in den Fokus genommen wird. Dabei wird gezielt der Dialog mit den Studierenden und deren aktive Beteiligung bei der Bestimmung und Gestaltung der Projektangebote gesucht. So können sie sich z. B. dadurch einbringen, dass sie in den Seminaren selbst über die jeweiligen Semesterschwerpunkte entscheiden oder Vorschläge für Veranstaltungen machen, die in den Projektangeboten dann aufgegriffen werden, eingebettet in sechs Veranstaltungsangebote. Hierzu gehören die offene Sprechstunde (*melting point*), Seminare zur feministischen Philosophie und Theorie sowie Veranstaltungen zur interkulturellen Philosophie. Im Rahmen des Projektes wird pro Semester ein Workshop angeboten. Im Sommersemester 2012 fand der erste Workshop zum Thema „Philosophie und Feminismus“ statt und wird nun fortgesetzt mit „Philosophie und Diversity“, wobei die feministische Diversity-Theorie im Zentrum stehen wird. In den ersten beiden Semestern erreichte das Projekt über seine Veranstaltungsangebote ca. 520 Studierende.

Die Projektseite zu „In der Philosophie zu Hause“ auf der Homepage der Universität Paderborn finden Sie unter: www.uni-paderborn.de/in-der-philosophie-zu-hause
„In der Philosophie zu Hause“ auf facebook: www.facebook.com/InderPhilosophiezuHause
Wenn Sie über die Aktivitäten von „In der Philosophie zu Hause“ regelmäßig informiert werden wollen, senden Sie eine Mail mit dem Betreff „Mailinglist IPH“ an: ana.rodrigues@uni-paderborn.de



IN DER PHILOSOPHIE ZU HAUSE

Kontakt und Information

Projektleitung
Prof. Dr. Ruth Hagengruber
ruth.hagengruber@upb.de

Mitarbeiterin
Ana Rodrigues, M.A.
ana.rodrigues@upb.de

Beiträge

Masha Gerding, Nina Steinweg

Geschlechtergerechtigkeit in NRW-Berufungsverfahren im Spannungsfeld von Hochschulautonomie, Organisationskultur und Qualitätssicherung

„The master's tools will never dismantle the master's house.“

Audre Lorde

1. Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren

Anlässlich des 1. Gender-Kongresses zur Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen in NRW erklärte die Wissenschaftsministerin Svenja Schulze: *„Gender-Politik ist eine Frage der Qualitätssteigerung und Gerechtigkeit. Sie ist aber auch klug. Wir müssen alles daran setzen, die fähigen Köpfe des Landes zu fördern. Kein Talent, ob Mann oder Frau, darf uns verloren gehen“* (Svenja Schulze 2011¹).

Trotz vielfacher Bemühungen, den Anteil an Professorinnen an deutschen Hochschulen zu erhöhen, lag dieser 2011 mit 19,2 Prozent immer noch im europäischen Vergleich deutlich unter dem Durchschnitt. In NRW ist zwar ein positiver Trend beim Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal zu verzeichnen, in Bezug auf die Steigerung des Professorinnenanteils befindet sich das Land jedoch in der Mittelgruppe. In der Spitzengruppe der 27 deutschen Universitäten mit dem höchsten Professorinnenanteil ist NRW nur mit einer Universität vertreten (vgl. Löther 2011).

Wie kann der Anteil der Professorinnen im deutschen Wissenschaftssystem und an den NRW-Hochschulen erhöht werden?

Wir gehen davon aus, dass gesetzliche Vorgaben einerseits und die umfassende Ausgestaltung von Qualitätssicherung andererseits (theoretisch) wesentlich zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren beitragen können. Um diese Hypothese zu belegen, werden im Folgenden die Berufsordnungen der 13 staatlichen Hochschulen in NRW untersucht. Abhängig vom Implementationsgrad des Gender-

Mainstreamings könnte in den Hochschulen eine Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben aus dem Hochschulgesetz NRW (im Folgenden: HG) und dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (im Folgenden: LGG) in den Berufsordnungen erfolgen. Gibt es eine Chance für die Erhöhung des Anteils von Professorinnen in NRW, oder sind die zu beobachtenden Prozesse nur eine Rhetorik der „Geschlechtergerechtigkeit“, die nicht zu grundlegenden Veränderungen führt?

Im Mittelpunkt der folgenden Analyse stehen die in NRW zu beobachtenden Prozesse in der Triade von Geschlechtergerechtigkeit, hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen und den hochschulinternen Veränderungen. Die Beschreibung verläuft u. a. entlang der wissenschaftspolitischen Forderungen des Wissenschaftsrates (WR) und der Trends, Berufungsverfahren zunehmend als Gegenstand von Qualitätssicherung zu begreifen und hier entsprechende Maßnahmen innerhalb der Hochschulen aufzulegen. Dies ist insofern in NRW aus Genderaspekten von hohem Interesse, als sich mit dem Hochschulfreiheitsgesetz 2006 das Ministerium für Wissenschaft und Forschung (MIWF) weitestgehend aus den hochschulischen Angelegenheiten – auch bei der Berufung von Professorinnen und Professoren – herausgezogen hat. Gleichzeitig sollten Instrumente wie Zielvereinbarungen, leistungsorientierte Mittelverteilung (LOM) und der „Strukturfonds“ wiederum die Finanzströme des Landes an die Hochschulen leiten, um auf die Erhöhung des Anteils an Professorinnen hinzuwirken.² Seit 2012 hat das MIWF den Professorinnenparameter in die LOM zurückintegriert.

¹ www.wissenschaft.nrw.de/presse/presseinformationen/pressearchiv/archiv2011/pm1109231.php; der 2. Gender-Kongress fand am 25.10.2012 in Düsseldorf statt.

² Der sich früher in der LOM befindende Parameter „Professorinnen(anteil)“ wurde in den wettbewerblich vergebenen „Innovationsfonds“ des Landes an die Hochschulen und danach im „Strukturfonds“ als Anreiz für die Berufung von Professorinnen integriert.

Im Zuge der wettbewerblichen Anpassungsstrategien der Hochschulen geraten auch die Governance-Strukturen und damit die Berufungsverfahren selbst zunehmend in den Fokus der Qualitätsverbesserung und -sicherung.³

Hochschulfreiheit und Wissenschaftspolitik – Ihre Bedeutung für die Berufungsverfahren in NRW

Der Wissenschaftsrat hat 2012 erneut die transparente und faire Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen empfohlen. Die etablierten wissenschaftspolitischen Organisationen wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), die Hochschulrektorenkonferenz (HRK), die zuständigen Landesministerien sowie das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMBF) fordern spätestens seit 2006 offensiv und gemeinsam eine umfassende Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft, die für sie mit einem innovativen Entwicklungsschub für das Wissenschaftssystem verbunden ist. Welche Bedeutung haben diese Forderungen und wie wirken sie mit den entsprechenden gesetzlichen Regelungen zusammen auf die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren?

Die zunehmende Autonomie der Hochschulen hat seit 2007 zu strukturellen und organisatorischen Veränderungen in NRW geführt. Hierzu gehören das direkte Berufsrecht der Rektorin/des Rektors ohne Beteiligung des Ministeriums, die Einführung von Berufsbeauftragten, die Ablösung des Senates als Entscheidungsgremium für die Berufungsvorschläge aus den Fakultäten/Fachbereichen, die Möglichkeit, Personen zu berufen, die sich nicht beworben haben, die Konzentration der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf die Berufungsverfahren sowie der mögliche Verzicht auf die Ausschreibung. Sie bilde(te)n den neuen rechtlich zulässigen Gestaltungsrahmen – die Basis für die Entwicklung von Berufsordnungen (vgl. § 38 Abs. 4 HG NRW). Andere Steuerungsinstrumente wie die Finanzautonomie und parametergestützte leistungsorientierte Mittelverteilung verstärken den Wettbewerb in NRW. Diese hochschul- und finanzpolitischen Veränderungen in der Grundfinanzierung der Hochschulen haben zusätzlich die Bedeutung der Berufung von Professorinnen und damit gleichzeitig den Handlungsdruck auf die Hochschulen erhöht, die ihnen gesetzlich eingeräumten Handlungsspielräume für die Berufungsverfahren auch zur Gewinnung von Professorinnen zu nutzen. Die Berufungsverfahren, die dem Prinzip der Gleichbehandlung und „Bestenauslese“ gemäß Qualifikation und Eignung (Art. 33 Abs. 2 GG) folgen, geraten nun in den Fokus der hochschul-

eigenen Betrachtungen und werden hinsichtlich der allgemeinen – weil von den großen wissenschaftspolitischen Organisationen als normatives Konzept zur Qualitätssicherung eingeführten – geltenden Kriterien wie Transparenz, Fairness, Formalisierung, Standardisierung, Wertschätzung, Respekt sowie einem professionellen Verfahrensmanagement geprüft und als handlungsleitend in den Berufsleitfäden und -ordnungen festgeschrieben (vgl. auch LaKoG Baden-Württemberg 2011). Welche Relevanz diese Veränderungen für die Rahmenbedingungen und die AkteurInnen an den Hochschulen haben, ist Gegenstand des nächsten Kapitels.

Hochschulkultur und BerufsakteurInnen – Ihre Bedeutung für die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren in NRW

Dieser oben beschriebene externe Veränderungsdruck führt zu neuen Gestaltungsoptionen, die wiederum Einfluss auf die Organisations-⁴/Hochschul- und Berufungskultur haben (vgl. Baitsch 2010), da die Hochschulen eigenverantwortlich im Rahmen ihrer eigenen Organisationsstrukturen handeln. Vor dem Hintergrund hochschulinnenpolitisch-etablierter Kommunikations- und Gremienstrukturen ergibt sich ein Veränderungsbedarf durch unterschiedliche Anforderungen und hochschulinterne Perspektiven für die Gestaltung, die Entwicklung und anschließende Implementierung neuer handlungsleitender und rechtssicherer „Regeln“ im Sinne der Qualitätssicherung für die Berufungsverfahren. Durch diese veränderten hochschulinternen Gestaltungsspielräume können auch bewährte Berufsverfahrensweisen hinterfragt werden. Die Hochschulen proklamieren für sich, dass sie das Potenzial an weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs durch ihre Berufspraxis bisher nicht oder nur unzureichend ausschöpfen. Es bleibt jedoch kritisch zu beobachten, inwieweit die Gleichstellungsrhetorik mit der Gleichstellungspraxis kongruent wird. Die sogenannte „Bestenauslese“ auf der Grundlage des Leistungsprinzips (Art. 33 Abs. 2 GG) bleibt wichtigstes Ziel, aber daneben ist die Beteiligung von Professorinnen als Qualitätsindikator in der international konkurrenzfähigen Kooperationsforschung zunehmend wichtiger (vgl. Toolkit Gender in EU-funded Research 2009). Das wissenschafts- und hochschulpolitisch angestrebte Ziel, den Professorinnenanteil an den Hochschulen zu erhöhen, hat die Einführung neuer Governance-Instrumente, wie Zielvereinbarungen zur Gleichstellung, die Berücksichtigung des Anteils von Professorinnen/Wissenschaftlerinnen auf unterschiedlichen Karrierestufen in der internen Mittelverteilung, die Erstellung, Fortschrei-

3 Zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren vgl. WR-Empfehlungen von 2005: „... ein effizientes Instrument der Personalplanung und Hochschulsteuerung, das zur Qualitätssicherung beiträgt, internationalen Verfahrensstandards entspricht, objektiv und transparent strukturiert ist“ (S. 6).

4 Definition nach Baitsch (2010): „Die grundlegenden in einem Unternehmen [Hochschulen, Anm. der Autorinnen] vorherrschenden Einstellungen und Überzeugungen basierend auf Werten und Normen, die von einer Mehrheit der Unternehmensmitglieder geteilt werden müssen. Die Unternehmenskultur prägt die Verständigung und das manifeste Handeln der Mitglieder; sie spiegelt sich in den Strukturen, Prozessen und Regeln des Unternehmens“.

bung und Verbindlichkeit von Frauenförderplänen, Personalentwicklungsmaßnahmen auf allen Karrierestufen in den Hochschulen, gefördert und die Hochschulsteuerung insgesamt beeinflusst. Diese ist Teil der Qualitätssicherung neben der Etablierung positiver Maßnahmen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (vgl. BMBF, Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft 2010), die Berufungsverfahren flankieren können (vgl. MIWF NRW, Dokumentation Gender Kongress 2011).

Damit ergibt sich aber immer noch aus der Logik des Wettbewerbs um die „Besten der Besten“ für jede Hochschule der Handlungsdruck, die eigenen strategischen Anforderungen und inhaltlichen Erwartungen im Zusammenspiel mit den externen Rahmenbedingungen und den Mitgliedern in den Berufungskommissionen auf der Basis des geltenden Hochschulrechts herzustellen und diesen vielschichtigen Anforderungen gerecht zu werden.

Die Organisation der Prozesse – auch in der Personalgewinnung – gerät nun in den Fokus. Der Rahmen „Berufungsordnung“ legt Regeln und Gestaltungsspielräume fest; allerdings ist damit kein Automatismus in Gang gesetzt, der Verhalten und Handeln der Kommissionsmitglieder geschlechtergerecht herstellt und umsetzt. Einerseits haben die Kommissionen und ihre Mitglieder eine höhere Verantwortung, da sich die Kriterien für die Besetzung einer Professur qualitativ und quantitativ – auch über externe und interne Anreizsysteme – verändert haben. Andererseits bleibt offen, ob mit diesen neuen Verantwortlichkeiten eine Erhöhung der Qualitätssicherungs- und Genderkompetenzen der Kommissionsmitglieder einhergeht. Wie werden wissenschaftliche Exzellenz und Forschungsstärke, Lehrkompetenz und internationale Erfahrungen als Bewertungskriterium operationalisiert, wenn Exzellenzkriterien das Ergebnis männlich dominierter Zuschreibungsprozesse sind (vgl. Krais 2000, Müller 2008, Färber/Spangenberg 2008)?

Wie nach welchen Kriterien entschieden wird, ob eine Person eine Professur erhält oder nicht, wird in den aktuellen und längeren gleichstellungs- und wissenschaftspolitischen Diskursen schon länger unter Begriffen wie homosoziale Kooptation, Gender Bias in der Leistungsbewertung, glass ceiling etc. diskutiert. Hintergrund sind hier die sozial zugeschriebenen und über peer-reviewed Verfahren weiterhin stabilisierten sozialen Zuschreibungsprozesse von wissenschaftlicher Exzellenz und Qualität. Hier kommt es im Sinne einer ethnomethodologischen Interpretation sozialen Handelns zu der Rekonstruktion und Reproduktion (männlich geprägter) normativer Wissen-

schaftskulturen und -biographien, die nach den Erkenntnissen der Professionalisierungsforschung systematisch Zugangsbarrieren über formale Qualifikationsanforderungen und Arbeitsorganisationen als Mechanismen sozialer Schließung aufrecht erhalten (vgl. Krais 2000, Färber/Spangenberg 2008).

Barbara Steffens formulierte 2010, dass ein Geschlechterstereotyp auf der Grundlage einer geringeren Kompetenzerwartung an Frauen („Women are expected to be less competent than men and their contributions are expected to be less valuable“) die systematisch geringeren Chancen von Frauen vor Berufungskommissionen erklären könnte (Wharton 2011). Auch der Wissenschaftsrat wies bereits in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von 2007 auf einen Gender Bias in der Leistungsbewertung von Bewerberinnen und Bewerbern in den Berufungskommissionen hin (Wissenschaftsrat 2007). Hier beginnt der Fortbildungs- und Professionalisierungsauftrag für die Hochschulen, ihre „PersonalauswahlverfahrensakteurInnen“ fortzubilden, um nachhaltige Personalentscheidungen im Sinne der Hochschule zu treffen und Fehlbesetzungen zu minimieren. Berufungsverfahren sind komplexe Personalauswahlverfahren, da sich die Anforderungen und Interessenlagen aus hochschulstrategischen Erwägungen, Gleichstellungs- und Internationalisierungsinteressen insgesamt verdichtet haben.

Ebenso wie in anderen Bundesländern sind in NRW hochschulinterne Initiativen zur Entwicklung von Berufsleitfäden und operationalisierbaren Kriterien für Anforderungsprofile zu beobachten.

2. Analyse der rechtlichen Regelungen zu Berufungsverfahren an Universitäten in NRW

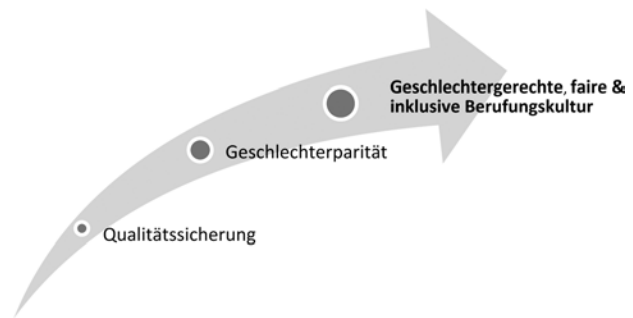
Wie sind die gleichstellungspolitischen Vorgaben innerhalb der NRW-Hochschulen in den letzten fünf Jahren umgesetzt worden?

Gleichstellungspolitische Ziele

Wir haben zunächst verschiedene Ziele in der gleichstellungspolitischen Debatte zu geschlechtergerechten Berufungsverfahren identifiziert, wie z. B. die Erhöhung des Professorinnenanteils und der Geschlechterparität in den Berufungskommissionen, die Herstellung einer geschlechtergerechten und fairen Berufungskultur sowie die Integration von Geschlechtergerechtigkeit in die Qualitätssicherung der Berufungsverfahren. Während im Diskurs der Hochschulleitungen und der Wissenschaftsorganisationen die Erhöhung

des Frauenanteils in Führungspositionen als vorrangiges bzw. einziges Ziel angestrebt wird, stellen GleichstellungsakteurInnen zutreffend fest, dass die Veränderung der Berufungskultur und die Erhöhung der Genderkompetenz der Beteiligten die wesentlichen Leitziele sind (statt aller Färber/Spangenberg 2008; LNHF 2011). Nach unserer Auffassung ist das Leitziel die Herstellung einer geschlechtergerechten, fairen und inklusiven Berufungskultur. Grundlage hierfür sind Qualitätssicherung der Berufungsverfahren durch professionelles Verfahrensmanagement, Erhöhung der Genderkompetenz, Formalisierung und Standardisierung, Transparenz und Kontrolle durch die Hochschulleitung sowie die Geschlechterparität in den Berufungskommissionen und den Leitungspositionen.

Die Einflussmöglichkeit des Rechts und der Hochschulen sind jedoch bezüglich der verschiedenen Ziele unterschiedlich hoch. Qualitätssicherung und Geschlechterparität in den Gremien sind weitestgehend steuerbar. Die Erhöhung des Professorinnenanteils hingegen hängt von zahlreichen Faktoren ab, wie z. B. Fächerkultur, Art, Größe, Reputation der Hochschule etc. In der feministischen Rechtskritik werden die oben genannten Ziele teilweise kritisch hinterfragt. So ist es fraglich, ob die Festschreibung der Geschlechterparität ein geeignetes Ziel zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren ist. Die nominelle Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt weder die Erkenntnisse aus dem postkolonialen Feminismus und der Geschlechterforschung noch das Infragestellen von Differenzkategorien im Rahmen des Intersektionalitätsdiskurses sowie Forderungen zur Abschaffung der Kategorie „Frau“. Die gleiche Repräsentation von Frauen in Führungspositionen und in Entscheidungsgremien kann nicht gleichgesetzt werden mit einer Chancengleichheit bzw. -gerechtigkeit aller Personen, die auf strukturelle Hindernisse im Wissenschaftssystem stoßen. Die homosoziale Kooptation führt bekanntlich nicht nur zum Ausschluss von Frauen, und nicht alle Frauen profitieren von positiven Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils. Der Fokus auf den Geschlechterverhältnissen als gleichstellungspolitischer Ansatz, als politische Strategie soll die Funktion eines Türöffners haben. Um die bestehenden Machtverhältnisse und die Verfahrensgestaltung auf der Grundlage homosozialer Kooptation aufzubrechen, ist die Forderung nach Gleichberechtigung und der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern ein notwendiges mittelfristiges Ziel, solange das Geschlecht noch einen bestimmenden Faktor für Chancengleichheit darstellt. Entscheidend ist an dieser



Stelle, dass eine zukunftsweisende Entwicklung die gleichberechtigte Teilhabe im Wissenschaftssystem voraussetzt sowie dass sich die Organisationsstrukturen und -kulturen verändern.

Um zu analysieren, wie die vorgenannten wissenschaftspolitischen Ziele in NRW rechtlich umgesetzt worden sind, haben wir die einschlägigen rechtlichen Vorschriften sowie eine Auswahl von Berufsordnungen untersucht.

Methodisches Vorgehen

Im Fokus der Analyse stehen die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes und des Hochschulgesetzes NRW sowie die Berufsordnungen der staatlichen NRW-Universitäten. Als Grundlage für die Auswertung wurden zunächst anhand der gleichstellungspolitischen Forderungen für die Ausgestaltung von Berufungsverfahren Ober- und Unterkategorien gebildet:

- Verfahren: Professionelles Verfahrensmanagement, Transparenz, Formalisierung und Standardisierung, Kontrolle durch die Hochschulleitung.
- Geschlechtergerechtigkeit: Erhöhung des Professorinnenanteils, Gender Mainstreaming, Gleichstellung als Leitungsaufgabe, Genderkompetenz stärken, aktive Rekrutierung von Frauen, paritätische Besetzung, Gleichstellungsziele der Hochschule beachten und integrieren.
- Auswahlkriterien: Verbindliche Kriterien bestimmen, externe GutachterInnen, Lehr- und Praxiserfahrungen stärker berücksichtigen.

In einem zweiten Schritt wurde geprüft, inwieweit diese gleichstellungspolitischen Vorgaben im HG und LGG NRW rechtlich umgesetzt sind. Es stellte sich heraus, dass spezifische Regelungen zu Berufungsverfahren überwiegend in § 38 HG zu finden sind und auf Verfahrensmodalitäten und Auswahlkriterien fokussieren, während die Vorgaben zur Geschlechtergerechtigkeit überwiegend allgemein für Personalauswahlverfahren im LGG geregelt sind. Für den vorliegenden Artikel wurden in einem dritten Schritt die Berufsord-

nungen der 13 staatlichen Universitäten in NRW daraufhin untersucht, wie die gleichstellungspolitischen und gesetzlichen Vorgaben im Hinblick auf die Integration von Geschlechtergerechtigkeit in die Qualitätssicherung der Berufungsverfahren, auf die Geschlechterparität bei der Zusammensetzung der Berufungskommission und auf die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen umgesetzt und ausgestaltet wurden. Nach dem Stand der Integration von Geschlechtergerechtigkeit/Gleichstellung lassen sich drei Umsetzungsstufen identifizieren. Nur zwei Universitäten haben Berufungsordnungen verabschiedet, die Aspekte von Geschlechtergerechtigkeit bzw. Gleichstellung differenziert integrieren und operationalisierbare, teilweise verbindliche Regelungen enthalten. Der überwiegende Teil der Hochschulen (8) hat einzelne, größtenteils formelhafte Regelungen zur Integration von Geschlechtergerechtigkeit/Gleichstellung in die Berufsordnungen aufgenommen, die in der Regel nur den Gesetzeswortlaut wiederholen. Drei Universitäten haben Gleichstellungsaspekte gar nicht oder nur vereinzelt in ihre Berufsordnungen integriert und unterschreiten hierbei teilweise die gesetzlichen Vorgaben des LGG.

Stand der rechtlichen Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele

Das Konzept von Geschlechtergerechtigkeit als Teil der Qualitätssicherung spiegelt sich weder im HG noch in den Berufsordnungen der Hochschulen wider. Insbesondere nimmt § 38 HG nicht auf Geschlechtergerechtigkeit oder Gleichstellungsaspekte Bezug. Die Qualitätssicherung beschränkt sich auf eine Verfahrensprofessionalisierung, ohne dass Gender- bzw. Gleichstellungsaspekte integriert werden. § 38 HG enthält Vorschriften zur Qualitätssicherung im Hinblick auf Formalisierung des Verfahrens sowie Einbeziehung von externen Kontrollpersonen wie auswärtige Sachverständige und Berufsbeauftragte. Hierzu wird in der Gesetzesbegründung⁵ wie folgt ausgeführt:

„Das Verfahren zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge muss in diesem Zusammenhang daher gewährleisten, dass Personalentscheidungen im offenen Wettbewerb auf sachliche und transparente Weise getroffen werden. Vor diesem Hintergrund setzt der neue Absatz 4 Satz 2 Rahmenbedingungen für transparente, wettbewerblich orientierte und gesellschaftlich akzeptierte Verfahren zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge, die der Sicherung qualitativ hochwertiger Berufungen dienen.“

In den Berufsordnungen sind überwiegend detaillierte Regelungen zum gesamten Prozess

der Berufung enthalten, vom Antrag auf Freigabe der Professur bis zur Ruferteilung, die Transparenz, Formalisierung und Standardisierung erkennen lassen. Positiv festzustellen ist, dass alle Berufsordnungen in geschlechtergerechter Sprache verfasst sind. Die gesetzlichen Vorgaben aus dem HG und dem LGG werden größtenteils wiedergegeben, ohne sie jedoch operationalisierbar zu gestalten. Gleichstellungs- oder Genderaspekte werden in den Berufsordnungen in der Regel nur im Hinblick auf die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und in Einzelfällen im Rahmen der Kriterien für die BewerberInnenauswahl berücksichtigt.⁶ Die Umsetzung gleichstellungspolitischer Vorgaben obliegt aber nicht allein den Gleichstellungsbeauftragten, sondern ist Aufgabe der Berufungsmitglieder und insbesondere der Professorinnen und Professoren (vgl. Burkholz 2007). In § 1 Abs. 3 LGG bestimmt der Gesetzgeber als spezielle AdressatInnen des LGG die „Dienstkräfte mit Leitungsfunktion“. Diese Regelung enthält folglich eine arbeits- bzw. dienstrechtliche Verpflichtung, alles zu unternehmen, um das Gebot der Gleichberechtigung und die Vorgaben des LGG auch tatsächlich umzusetzen (Burkholz 2007).

Die mangelnden Regelungen in den Berufsordnungen spiegeln die Annahme wider, dass allein die transparente Gestaltung und Kontrolle des Verfahrens die Qualität der Berufungsverfahren sichert und eine Auswahl der „besten Köpfe“ realisiert werden kann. Die Dreiteilung von Verfahrenskompetenz (Berufsbeauftragte, Vorsitzende), Gleichstellungskompetenz (Gleichstellungsbeauftragte) und fachlicher Kompetenz (Kommissionsmitglieder) erkennt, dass die Leistungszuschreibung und -beurteilung ein wesentlicher Faktor für geschlechtergerechte und faire Berufungsverfahren sind. Die Genderkompetenz sowie die „Personalauswahlkompetenz“ der AkteurInnen, Frauen wie Männer, werden aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz vorausgesetzt. So beruht die verfassungsrechtlich geschützte Beurteilungskompetenz der Berufungskommission auf der Prämisse, dass die Kommissionsmitglieder im Regelfall den höchsten Sachverstand besitzen, um die geeigneten BewerberInnen zu ermitteln.⁷ Allein die Ernennung zur Professorin/zum Professor bescheinigt jedoch nicht die Fähigkeit, Anforderungsprofile zu erstellen, eignungsdiagnostische Instrumente anzuwenden, die Kriterien, die sich aus dem Anforderungsprofil ergeben, zu operationalisieren sowie eine auf den geforderten Kompetenzen basierende Gewichtung der Kriterien ohne Gender Bias durchzuführen.

Im Übrigen ist die Einordnung von Geschlechtergerechtigkeit als einem Element der Qualitätssicherung auch im Hinblick auf die verfassungs-

⁵ Gesetzentwurf der Landesregierung, LT-Drs. 14/2063, S. 158.

⁶ Die Berufsordnungen der Universitäten Bielefeld und der RWTH Aachen sind bezogen auf Gleichstellungs- und Genderaspekte besonders hervorzuheben.

⁷ Vgl. zuletzt OVG Brandenburg, Entscheidung vom 16.03.2012, OVG 5 S 12.11 mwN.

rechtliche Abgrenzung zwischen der inhaltlichen Entscheidung der Berufungskommission und der Erfüllung der verfahrensrechtlichen Vorgaben bedenklich. Die Beschränkung der Qualitätssicherung auf die Verfahrensprofessionalisierung wird dem staatlichen Auftrag zur faktischen Gleichstellung (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG) im Rahmen von Berufungsverfahren nicht gerecht. Die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit ist eine Voraussetzung für die Qualität von Berufungsverfahren, nicht aber ein untergeordnetes Element der Verfahrensprofessionalisierung. Eine umfassende Implementierung von Qualitätssicherung zum Zwecke der „Bestenauslese“ würde daher zum einen voraussetzen, dass Geschlechtergerechtigkeit als eigenes Prinzip in § 38 Abs. 4 HG Eingang findet, und zum anderen, dass die Gender- und Personalauswahlkompetenz der Kommissionsmitglieder Gegenstand der Berufsordnungen wäre.

Hinsichtlich der gesetzlich vorgegebenen und als gleichstellungspolitischen Desiderat proklamierten Geschlechterparität der Berufungskommission finden sich stark divergierende Vorschriften in den Berufsordnungen. Nur eine Berufsordnung schreibt die Geschlechterparität bei den Berufungskommissionen zwingend vor. In der Regel wird nur der Gesetzeswortlaut des § 9 Abs. 2 Satz 1 LGG wiederholt. Die entscheidende Regelung in Satz 2 („Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen“) hingegen hat nur in eine Berufsordnung Eingang gefunden. Wenige Berufsordnungen schreiben vor, dass mindestens eine Frau in jeder Statusgruppe vertreten sein soll. Teilweise wird ohne Begründung von den Soll-Vorschriften des LGG abgewichen und vorgegeben, dass mindestens eine bzw. zwei Frauen Mitglied der Kommission sein sollten. Hierbei soll es sich dann „nach Möglichkeit“ um mindestens eine Professorin handeln. Was „nach Möglichkeit“ bedeutet und wie die Fakultäten die „zwingenden Gründe“ im Sinne von § 9 Abs. 2 Satz 2 LGG für die Nichtbenennung von Frauen bzw. Professorinnen begründen oder nachweisen müssen, ist nicht geregelt. Vereinzelt wird die Möglichkeit eröffnet, eine Wissenschaftlerin aus benachbarten Fächern oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission zu wählen.

Die Festsetzung der Geschlechterparität kann im Falle der Unterrepräsentanz von Professorinnen zu deren mittelbarer Diskriminierung führen. Aufgrund des geringen Frauenanteils an den Professuren ist eine paritätische Besetzung von Berufungskommissionen in vielen Fachbereichen faktisch nicht möglich. Den wenigen Frauen im Fachbereich entstehen durch die Teilnahme an

mehreren Berufungskommissionen gleichzeitig Nachteile im Verhältnis zu ihren männlichen Kollegen. Grundsätzlich kann die Übernahme einer Funktion in der Selbstverwaltung nur aus wichtigem Grund abgelehnt werden (§ 10 Abs. 1 HG). Gleichzeitig dürfen die Mitglieder der Hochschule wegen ihrer Tätigkeit in der Selbstverwaltung aber nicht benachteiligt werden (§ 10 Abs. 2 HG). Die Entlastung weiblicher Kommissionsmitglieder ist nur in einer von 13 Berufsordnungen geregelt.

Rekrutierung von Professorinnen

Weiterhin stellt sich die Frage, wie der Autonomiezuwachs der Hochschulen sich auf die Geschlechtergerechtigkeit in der Personalauswahl auswirkt und welche Gestaltungsspielräume den Hochschulen zur gezielten Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen eingeräumt werden, um den Professorinnenanteil zu erhöhen.

Wie bereits ausgeführt, ist mit dem Inkrafttreten des Hochschulfreiheitsgesetzes 2006 ein grundlegender Wandel der Hochschulautonomie vollzogen worden und eine Neuordnung des Berufungsverfahrens in Kraft getreten. Die Delegation des Berufsrechts auf die Hochschulen soll deren Eigenverantwortung stärken. Gleichzeitig hat der Landesgesetzgeber mit § 38 HG versucht, den Autonomiegewinn durch die Festlegung eines gesetzlichen Rahmens für die Berufungskompetenzen des Präsidiums und für die Gewährleistung von Qualitätssicherung zu kompensieren. Eine entscheidende Ausgestaltung der Hochschulautonomie ist die Zulässigkeit der Berufung von „Nichtbewerberinnen und -bewerbern“ gemäß § 38 Abs. 4 Satz 5 HG. Diese Neuregelung soll eine gezieltere Akquisition „des professoralen Personals“ ermöglichen und den „Anschluss zu hocheffektiven Personalgewinnungsmodalitäten“ erzielen, die „auch international im Hochschulbereich verbreitet und personalwirtschaftlich sachgerecht sind“⁸. Im Hinblick auf die Steigerung der Qualitätssicherung und auf die Sicherstellung der „Bestenauslese“ erscheint diese Regelung problematisch. Der Ausschreibungsverzicht widerspricht dem gesetzlichen Leitgedanken des § 45 HRG, wonach die Pflicht zur öffentlichen und im Regelfall internationalen Ausschreibung der Stellen der Qualitätssicherung dienen und den offenen Wettbewerb im potenziellen Bewerbungsfeld ermöglichen soll (Wissenschaftsrat 2005). Die Zulässigkeit von „Genie-Klauseln“ ist im Hinblick auf die verfassungsrechtlichen Vorgaben von Art. 3 und Art. 33 Abs. 2 GG zum Schutz des Gleichheitsgebots umstritten. Im Zusammenhang mit dem Verzicht auf die Ausschreibung wird in den Berufsordnungen von „hochqualifizierten und

⁸ Gesetzentwurf der Landesregierung, LT-Drs. 14/2063, S. 158.

engagierten Persönlichkeiten“ oder „geeigneten Personen“ gesprochen, die gewonnen werden sollen, ohne dass jedoch Kriterien für diese Zuschreibungen formuliert oder Vorgaben für ein abgekürztes Auswahlverfahren festgesetzt werden. Nur in einer Berufsordnung ist festgelegt, dass in diesen Fällen ein „berufungsäquivalentes Verfahren“ durchzuführen ist. Im Hinblick auf die herrschenden Strategien zur Besetzung von Professuren mit Männern (vgl. Färber/Spangenberg 2008) ist zu befürchten, dass der Ausschreibungsverzicht zu einer Legalisierung des systematischen und strukturellen Ausschlusses von Wissenschaftlerinnen führt.

Fraglich ist, ob diese Gefahr durch die Möglichkeit kompensiert wird, auf der Grundlage von § 38 Abs. 4 HG gezielt qualifizierte Professorinnen zu rekrutieren. Dies würde voraussetzen, dass in der Hochschule sowohl auf Rektorats- als auch auf Fakultätsebene der tatsächliche Wille besteht, den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen. In den Berufsordnungen ist dies überwiegend nicht verankert. Lediglich eine Berufsordnung enthält den Hinweis, dass die Universität in den Berufungsverfahren darauf hinwirkt, den „Frauenanteil im professoralen Bereich weiter zu erhöhen“, eine weitere verpflichtet die Berufungskommission, „Schritte zur aktiven Suche von Bewerberinnen zu unternehmen“. In zwei Berufsordnungen mit geringem Implementierungsgrad wird die Entscheidung der Berufungskommission überlassen, Maßnahmen bzw. Schritte zur aktiven Suche von Bewerberinnen und Bewerbern zu unternehmen.

Zwischenergebnis

Der Vergleich von wissenschaftsbasierten politischen Forderungen und rechtlichen Regelungen zeigt auf, dass sowohl der Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers als auch der Hochschulen nicht zugunsten der Verwirklichung von Gleichberechtigung in Berufungsverfahren ausgeschöpft wurde. Der Gesetzgeber hat die gesetzlichen Vorgaben des Verfassungs-, Bundes- und Landesrechts, insbesondere § 3 Abs. 4 HG und § 1 Abs. 3 LGG, nicht beachtet und es versäumt, mit der Einführung des Berufsrechts der Hochschule einen rechtlichen Rahmen für die Integration von Gleichstellung und Genderaspekten in die Berufungsverfahren zu realisieren. Die veränderten hochschulinternen Gestaltungsspielräume sind bei der Erstellung der Berufsordnungen mit wenigen Ausnahmen nicht dazu genutzt worden, die wissenschafts-, gleichstellungspolitischen und soziologischen Erkenntnisse und Desiderata zur Geschlechtergerechtigkeit von Berufsordnungen zu implementieren und zu operationalisieren.

Steuerungspotenziale des Rechts auf die geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Analyse ist fraglich, ob das Recht ein geeignetes Instrument zur Unterstützung einer Kultur- und Organisationsveränderung und damit zur Geschlechtergerechtigkeit von Frauen und Männern bzw. von Personen im Wissenschaftssystem ist und welches Steuerungspotenzial rechtliche Regelungen im Rahmen von Berufungsverfahren haben können. Das Recht als feministische Politikstrategie ist seit jeher umstritten. Der Fokus auf die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren und in den Berufungskommissionen begegnet Bedenken, da durch den Rekurs auf Differenz und Ungleichheit die Geschlechterdichotomie verstärkt wird. Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein anerkanntes und mittelfristig notwendiges Ziel, das aber nur Ausgangspunkt für eine differenzierte Auseinandersetzung mit anderen Differenzen und Diskriminierungsgründen sein kann (vgl. Baer 2008).

Im Sinne des Zitats von Audre Lorde „The master's tools will never dismantle the master's house“ stellt sich weiterhin die Frage, ob das Recht als Instrument der Ausgestaltung männlicher Herrschaftsmacht geeignet ist, die Machtverhältnisse zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts aufzubrechen und zu verändern. Diese Frage stellt sich umso mehr, als die steigende Prekarisierung in der Wissenschaft den Konkurrenzkampf um Leitungspositionen verstärkt. Hinzu kommt, dass mit zunehmender Integration von Gleichstellungsparametern in die Hochschulsteuerung und -organisation die Skepsis gegenüber Eingriffen in die Selbstverwaltung steigt. So stehen die Hochschulen der Einbindung von Gleichstellung und positiven Maßnahmen im Wissenschaftssystem teilweise sehr kritisch gegenüber. Entgegen der von den Wissenschaftsorganisationen proklamierten Verbindung von Geschlechtergerechtigkeit, Exzellenz und Qualitätssicherung wird in den Hochschulen häufig ein Gegensatz bzw. Konflikt zwischen Gleichstellung und „Bestenauslese“ angenommen (vgl. Engels 2012). Die Erkenntnis, dass Gender- und Personalauswahlkompetenz zu einer Qualitätssteigerung des Rekrutierungsprozesses führen und nicht in Konkurrenz zur fachlichen Kompetenz der Beteiligten stehen, sondern diese ergänzen, hat sich noch nicht durchgesetzt. Die Analyse der Berufsordnungen zeigt, dass nur wenige Universitäten Gender Mainstreaming bereits implementiert und Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren integriert haben. Die überwiegende Zahl der Hochschulen wiederholt formelhaft den gesetzlichen Rahmen, sodass

dieser auf Landesebene für mehr Klarheit und Verbindlichkeit Sorge tragen muss. Aufgabe des Gesetzgebers ist es, die gesetzlichen Rahmenbedingungen sowohl für die institutionelle akademische Selbstverwaltung der Hochschulen als auch für den allgemeinen öffentlichen Auftrag der Hochschulen festzulegen. Das Gesetz soll Rechtsprinzipien fixieren, die alle Beteiligten verpflichten und auf deren Grundlage die teilweise divergierenden Interessen austariert sowie in einen konstruktiven Prozess zusammengeführt werden (Wissenschaftsrat 2005).

Ziel muss es weiterhin sein, Gender Mainstreaming auch auf der Ebene des nachgeordneten Rechts zu implementieren, um die gleichstellungspolitischen und gesetzlichen Vorgaben zu operationalisieren und für die Beteiligten an den Berufungsverfahren zu „übersetzen“. Pluralismus kann nicht normativ erzwungen, sondern muss in der Organisation gelebt werden. Hierfür erscheint es besonders wichtig, dass die Gleichstellungsbeauftragten und andere AkteurInnen der Vielfalt an den Hochschule auch in die Ausgestaltung der Berufsordnungen und entsprechender Leitfäden von Beginn an eingebunden werden. Es ist abzuwarten, ob Sanktionen und Anreizsysteme zur Erhöhung des Professorinnenanteils Auswirkungen auf die Gestaltung von Berufsordnungen und Leitfäden haben werden.

3. Resümee und Handlungsempfehlungen

Gibt es nun eine „echte“ Entwicklung? Auf der Grundlage der vorliegenden Beschreibung und Analyse kommen wir zu einem eindeutigen „Jein“. Die rechtliche Verankerung kann neben der Verfahrens- und Durchführungsprofessionalisierung von Geschlechtergerechtigkeit Gestaltungsoptionen zur Erreichung einer Steigerung des Anteils an Professorinnen weiter ausbauen. Notwendig ist aus unserer Sicht eine Ergänzung des § 38 Abs. 4 HG zur Integration von Geschlechtergerechtigkeit in die Kriterien für die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren. Die konkrete Ausgestaltung müssen die Hochschulen in ihren Berufsordnungen vornehmen unter Beachtung von § 1 Abs. 3 LGG. Eine stärkere Verankerung im Hochschulrecht ist notwendig, um die verfassungsrechtlichen Vorgaben aus Art. 3 GG und Art. 33 GG in die Berufungsverfahren zu integrieren und zu operationalisieren. Die erfolgreiche Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen setzt aber Strukturen, Politiken und Maßnahmen voraus, die zur Organisations- und Kulturveränderung beitragen. Es wäre denkbar, alle Mitglieder einer Berufungskommission vor Beginn des Verfahrens zu einer Schulung über die rechtlichen Rahmenbedingungen zu „Bestenauslese“, Qua-

litätssicherung und Geschlechtergerechtigkeit zu verpflichten, um Geschlechterstereotypen und deren Fortschreibung in Berufungskommissionen (und anderen Auswahlverfahren) aufzubrechen. Auf unterschiedlichen Ebenen könnten außerdem durch Gleichstellungs- und HochschulexpertInnen Schulungen zur Qualitätssicherung und Genderkompetenz angeboten bzw. Qualitätsstandards für diese Schulungen entwickelt werden.

Literatur

- Baer, Susanne, 2008: Frauen und Männer, Gender und Diversität: Gleichstellungsrecht vor den Herausforderungen eines differenzierten Umgangs mit „Geschlecht“. In: Arioli, Kathrin/Cottier, Michelle/Farahmand, Patricia/Züing, Zita (Hg.): Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht? Zürich/St. Gallen, 21–37.
- Baer, Susanne, Obermeyer, Sandra (Mitarb.), 2010: Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft. Berlin.
- Baitsch, Christof, 2010: Frauenkarrieren und Unternehmenskultur – eine Beziehung mit Wechselwirkung. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Frauenkarrieren in Unternehmen – Forschungsergebnisse und Handlungsoptionen.
- Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Senganata Müntz, A./Schäfer, Sabine, 2010: Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Nr. 9. Dortmund/Essen.
- Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V., 2008: Dokumentation der 20. Jahrestagung. Bonn.
- Burkholz, Bernhard, 2007: Landesgleichstellungsgesetz NRW, Kommentar. Heidelberg.
- Busolt, Ulrike, 2010: Teamprozesse und Frauenkarrieren in Forschung und Entwicklung. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Frauenkarrieren in Unternehmen – Forschungsergebnisse und Handlungsoptionen.
- Dalhoff, Jutta/Steinweg, Nina, 2012: Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen, 2., erweiterte Auflage.
- Dömling, Martina/Schröder, Thomas, 2011: Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarking-Prozesses niedersächsischer Hochschulen. HIS Forum Hochschule Nr. 2/2011.
- European Commission, 2009: Toolkit. Gender in

EU-funded research. URL: www.yellowwindow.be/genderinresearch/downloads/YW2009_GenderToolKit_Module1.pdf (31.07.2012)

- Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike, 2008: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt a. M.
- Hochschulrektorenkonferenz, 2006: Frauen fördern, Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich, Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006.
- Holzleithner, Elisabeth, 2008: Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht? Ein Streifzug durch feministische Rechtswissenschaften und Legal Gender Studies. In: Arioli, Kathrin/Cottier, Michelle/Farahmand, Patricia/Züng, Zita (Hg.): Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht? Zürich/St. Gallen, 3–19.
- Kraus, Beate (Hg.), 2000: Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. M.
- Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs, 2011: „Faire Berufungsverfahren“ – Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit.
- Landeskongress Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF), 2011: Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren. Hannover.
- Löther, Andrea, 2011: Hochschulranking nach

Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no 16.

- Lühje, Jürgen, 2010: Aktivierendes Wissensmanagement. In: Simon, Dagmar/Knie, Andreas/Hornbostel, Stefan (Hg.): Handbuch Wissenschaftspolitik. Wiesbaden, 262–279.
- Ministerium für Wissenschaft und Forschung NRW, 2011: Dokumentation des Gender-Kongresses; Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen – Erfordernisse und Empfehlungen. Düsseldorf.
- Ruhr-Universität Bochum, 2010: Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren. Bochum.
- Van den Brink, Marieke, 2009: Behind the Scenes of Science. Gender Practices in the Recruitment and Selection of Professors in the Netherlands.
- Wharton, Amy S., 2011: The sociology of gender. An introduction to theory and research. 2. Auflage. New York.
- Wissenschaftsrat, 2005: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren. Jena.
- Wissenschaftsrat, 2007: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin.
- Zimmermann, Karin, 2000: Spiele mit der Macht in der Wissenschaft – Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin.
- Zimmermann, Karin, 2006: Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Resources – Auf dem Weg in ein „Akademisches Personalmanagement“?, ZFHE, Jg. 1 Nr. 2.

Kontakt und Information

Dr. Masha Gerding
Dezernat für Personalangelegenheiten
Berufungsmanagement
Universitätsstraße 150
44 801 Bochum
Tel.: (02 34) 32–277 05
Fax: (02 34) 32–1 42 89
masha.gerding@rub.de
www.uv.rub.de/dezernat3

Dr. Nina Steinweg
CEWS
Tel.: (02 21) 4 76 94–2 64
nina.steinweg@gesis.org

Stephanie Sera, Kim Siekierski

Genderwissen in der Praxis: Wie Absolvent/inn/en der Gender Studies mit ihrer Kompetenz umgehen – Ein Erfahrungsbericht

Der Beitrag befasst sich mit den beruflichen Qualifikationen, aber auch Selbstwahrnehmungen und Ängsten von Absolvent/inn/en der Gender Studies. Das in Deutschland noch relativ junge Studienfach steht dabei in einem interdependenten Verhältnis zu seinen Absolvent/inn/en, stellt es sie doch zum einen vor die Herausforderung, mit der vielerorts noch unbekannten Genderkompetenz in den Arbeitsmarkt zu gehen und dort Pionier/innenarbeit zu leisten. Zum anderen stellt es die Studiengänge vor die Herausforderung, die Studierenden frühzeitig und angemessen auf

diesen Schritt vorzubereiten und qualifiziert in die Berufspraxis zu entlassen. Welche curricularen Maßnahmen an der Ruhr-Universität Bochum diesbezüglich im Einzelnen ergriffen werden können und welche besonderen Herausforderungen zu bewältigen sind, soll hier diskutiert werden.

In Deutschland gibt es an vielen Universitäten die Möglichkeit, sich in Genderwissen, Genderkompetenz und Diversity weiterzubilden. Neben Modulen, Lehrveranstaltungen, Studienprogrammen und Zertifikaten gibt es zunehmend mehr Studiengänge im Bachelor- und Masterbereich.¹ Im

¹ Einen guten Überblick bieten für NRW das „Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW“, für Deutschland das „Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung“ der Universität Marburg.

Gegensatz zu einem Fachstudium, in dem es zwar Lehrveranstaltungen oder Module mit Genderbezug gibt, die aber nicht den Großteil des Curriculums ausmachen, bündeln Gender-Studiengänge thematisch entsprechende Lehrveranstaltungen in Modulen unter bestimmten Aspekten und Fragestellungen der Geschlechterforschung. Vergleicht man also Modelle, die Gender als Zusatzqualifikation anbieten, mit eigenständigen, auf Gender spezialisierten Studiengängen, wird schnell deutlich, dass es sich um zwei sehr differente Studienmodelle mit unterschiedlichen Zielsetzungen und Strukturen handelt. Die Frage nach dem Sinn und Unsinn von Gender-Studiengängen stellt sich daher unserer Meinung nach nicht, da die unterschiedlichen Modelle zum Erwerb von Genderwissen und Genderkompetenz durchaus parallel existieren können und die Bildungslandschaft der Higher Education (HE) vielfältiger machen sowie mehr Raum für individuelle Bedürfnisse lassen.

So unterschiedlich die Genderangebote an deutschen Universitäten auch sind, Praxisbezug ist ein wesentlicher curricularer Bestandteil. Dieser kann auf unterschiedliche Weise hergestellt werden. Einerseits können Schlüsselkompetenzen durch verschiedene Arbeitsformen in Workshops und Seminaren trainiert werden. Der Erwerb medialer und kommunikativ-sozialer Fähigkeiten durch den Umgang mit verschiedenen Präsentationsformen und die Vermittlung relevanter Erkenntnisse, beispielsweise in Form von Referaten oder Vorträgen, ist in den meisten geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen vorgesehen. Darüber hinaus stärkt die Arbeit in Gruppen nicht nur die sozialen Qualifikationen, sondern erfordert auch die Entwicklung gemeinsamer Lösungsstrategien sowie ein gutes Zeitmanagement und konzeptionelle Fähigkeiten.

Andererseits ist gerade die Fähigkeit zur Transferleistung von der Theorie in die Praxis eine zentrale Herausforderung für Absolvent/inn/en beim Übergang ins Berufsleben, bei deren Erwerb die Studierenden frühzeitig unterstützt werden sollten. Diese Unterstützung ist auch notwendig, denn gerade Absolvent/inn/en der Gender Studies werden hier vor eine besondere Herausforderung gestellt. Trotz ihrer hervorragenden Ausbildung haben viele Studierende Zweifel, ob sie mit einem Abschluss in „Gender Studies“ eine qualifizierte und angemessen entlohnte Anstellung finden werden.

Unsere persönlichen Erfahrungen als Absolventinnen wie auch die Erfahrungen aus der Studienberatung deuten bereits an, dass die Ursache für diese Sorge der Studierenden komplexer Natur ist. Es ist sicherlich richtig, dass sich Studierende oftmals erst sehr spät mit Gedanken an eine spe-

zifische berufliche Zukunft auseinandersetzen. Sie tendieren dazu, breit gefächert und lang zu studieren, anstatt zielstrebig auf die Anforderungen des jeweiligen Berufsbildes hin. Im Gegensatz zu etablierten geistes- und gesellschaftswissenschaftlichen Fächern wie Germanistik oder Sozialwissenschaften sehen sich Absolvent/inn/en der Gender Studies aber auch der Aufgabe gegenüber, mit einer neuen Schlüsselkompetenz in den Arbeitsmarkt zu gehen und dort den hohen Wert ihrer speziellen Kompetenzen zu vermitteln. Denn Genderwissen und Genderkompetenz sind zwar dringend gebrauchte Fähigkeiten, dennoch ist die Tatsache, dass sich ein ganzes Studium dem Erwerb dieser Qualifikationen widmet, noch nicht auf dem Arbeitsmarkt angekommen. Diesbezüglich hatten wir vor einiger Zeit die Idee, uns auf verschiedenen Jobmessen einmal umzuhören. Geplant war, nicht nur herauszufinden, ob die Gender Studies als Studienfach bekannt sind, sondern auch mit entsprechenden Fachvertreter/innen über das Qualifikationsprofil der Gender Studies-Absolvent/inn/en zu sprechen und ein Stück weit öffentlicher zu machen. Das Ergebnis war ernüchternd. Keine/r der angesprochenen Personaler/innen kannte das Studienfach, selbst wenn die meisten aus dem Namen Gender Studies zumindest auf die offensichtlichen Inhalte des Studiums schließen konnten. Im Gespräch hat sich aber auch gezeigt, dass großes Interesse an diesen Studiengängen besteht, besonders, weil sie neugierig machen. „Ein Personaler freut sich durchaus, wenn er auf dem Lebenslauf mal was Neues liest, und mit einem Studienfach wie Gender Studies hebt man sich auf jeden Fall schon einmal von der grauen Masse anderer Geisteswissenschaftler [sic!] ab, man sollte also selbstbewusst mit so einer Fachwahl auftreten“, so ein Personaler auf der Women and Work-Messe im Mai 2012.

Die Schwierigkeiten, so lässt sich nach dem Besuch zahlreicher Messen zusammenfassend sagen, liegen aus Sicht der Personalverantwortlichen vorrangig darin, dass die Stellen, die für Absolvent/inn/en mit Genderqualifikation ansprechend und geeignet wären, oftmals nur intern besetzt werden. Die Aussicht auf eine Beschäftigung ist demnach zwar prinzipiell gegeben, ist jedoch abhängig vom Zugang zu „internen Arbeitsmärkten“ und wird gleichzeitig durch diesen beschränkt. Oftmals sind Stellen, die sich beispielsweise mit Gleichstellungsaufgaben befassen, auf der mittleren bis oberen Leitungsebene angesiedelt, weshalb sich ein Direkteinstieg äußerst schwierig gestaltet. Eine Anstellung in solchen Bereichen erfolgt in der Regel nur, wenn der Einstieg in das betreffende Unternehmen bereits über eine andere, meist untergeordnete Ebene (beispielsweise

durch ein Praktikum) erfolgt ist. Auch mit der Interdisziplinarität hatten einige Ansprechpartner/innen Schwierigkeiten, da nicht klar war, auf welche Berufsbilder außerhalb von Gleichstellung und Gender Mainstreaming sich Absolvent/inn/en sonst noch bewerben können und was genau sie im Vergleich zu anderen Wissenschaftsdisziplinen für diese Stellen qualifizieren soll. Die große Stärke der Gender-Studiengänge, nämlich breit und interdisziplinär auszubilden, kann da leicht zum Nachteil werden, wenn es um eine scharfe Profilbildung und die Vermittlung des Mehrwerts für die Wirtschaft geht.

Die Absolvent/inn/enstudie der HU Berlin² von 2010 zeigt, dass Genderkompetenz ein wichtiges Alleinstellungsmerkmal für Absolvent/inn/en darstellt. Alumni und Alumnae der Gender Studies, so die Studie, steigen zunächst zwar nicht immer in einen Beruf mit direktem Bezug zum Studium ein, konnten aber ihre erlernten Kompetenzen anwenden. Das Berufsfeld steht dabei nicht unbedingt immer in einer direkten Beziehung zum Studium, sondern ist vielfältig und auf die akademischen Qualifikationen im Allgemeinen bezogen. Wer aber erst einmal im Beruf Fuß gefasst hat, konnte die im Studium erworbenen spezifischen Kenntnisse und Kompetenzen der Gender Studies durchaus anwenden. Besonders bestechend ist die Bandbreite an Berufsfeldern, in denen die Ehemaligen Fuß fassen konnten: Sie sind nicht nur in „typischen“ Gender-Berufen wie NGOs oder Wissenschaft untergekommen, sondern auch in den Medien, der Politik und der Wirtschaft.

Die Absolvent/inn/en des Zwei-Fächer Masters Gender Studies³ an der Ruhr-Universität Bochum arbeiten entweder mit starkem Bezug zu ihrem Studium in Wissenschaft, NGOs, im Hochschulmanagement, in Beratungsberufen oder sind in Museen und Wirtschaftsberufen ohne direkten Bezug zu den Studieninhalten der Gender Studies tätig. Eine Diskrepanz zeigt sich ebenfalls in der Notwendigkeit von qualifiziertem Personal in genderrelevanten Berufen und der Besetzung dieser Stellen mit Personen, die allenfalls indirekt über Genderqualifikationen verfügen. So haben Studierende und Absolvent/inn/en oftmals die Erfahrung gemacht, dass sie ihre Kolleg/inn/en, die entsprechende Positionen bekleiden, in Genderfragen erst schulen mussten. Des Weiteren sind Stellen mit direktem Genderbezug meist im Hinblick auf Bezahlung und Befristung hochgradig präkarisiert. Wie können Gender Studies-Studiengänge nun mit dieser Problematik umgehen? Universitäten bieten im Gegensatz zu FHs eine Ausbildung mit starkem Theoriefokus. Dennoch gibt es auch für theorieorientierte Studiengänge Möglichkeiten, dem individuellen Lebenslauf der Studierenden

nicht nur Richtung und Orientierung zu verleihen, sondern diesen auch mit handlungsrelevanter Praxiserfahrung zu füllen.⁴ Ein wichtiger Schritt ist mit Sicherheit eine offene und transparente Studienberatung vor und während des Studiums. Wir weisen beispielsweise auf unserer Homepage darauf hin, dass Gender Studies, wie andere Geistes- und Gesellschaftswissenschaften auch, nicht auf ein spezifisches Berufsbild hin ausbilden, sondern als Querschnittsdisziplin zu verstehen sind. Gerade die Interdisziplinarität, die auch Absolvent/inn/en der HU Berlin als nützlichste Kompetenz kennzeichneten, ist unserer Ansicht nach wichtig, um die Studierenden im Umgang mit der Querschnittsperspektive zu schulen. An der Ruhr-Universität ist das Studienfach mit zwei Studiengängen, einem Zwei-Fächer Master und einem Joint Degree Master, an den Fakultäten für Sozialwissenschaft (Trägerfakultät), Philologie und Geschichtswissenschaft verankert. Sechs Professorinnen aus diesen drei Fakultäten leiten als Direktorium das Studienfach Gender Studies, dem die Juniorprofessur als Geschäftsführung vorsteht. Das Lehrangebot wird von jeder Professorin sowie deren wissenschaftlichen Mitarbeitenden gebildet und durch die sehr guten Kooperationen mit anderen Fachbereichen ergänzt, die auch aus nicht am Studienfach beteiligten Fakultäten, wie der Theologie, der Psychologie oder den Sportwissenschaften, bestehen. Die Studierenden lernen so, Gender als Querschnittsperspektive zu begreifen, mit der sie selbst an neue Sachverhalte und Problemstellungen herantreten können. Außerdem bringt das interdisziplinäre Studium mit sich, dass sich Studierende fachfremden Anforderungen leichter anpassen können. Diese zwei Schlüsselkompetenzen bereiten die Studierenden bereits auf den Arbeitsmarkt vor, wo sie auf neue Herausforderungen treffen, die sie nicht bereits in einer Vorlesung oder einem Seminar kennenlernen konnten. Als sinnvoll haben sich hier auch Netzwerke mit Studienbereichen⁵ wie den Wirtschaftswissenschaften erwiesen, da dort häufig Seminare zur betriebswirtschaftlichen Zusatzqualifikation von Nichtökonom/inn/en angeboten werden.

Das Praktikum verliert auch in der Masterphase nicht an Relevanz, zumal viele Praktikumsanbieter/innen nur Praktika an Studierende vergeben und Praxiserfahrung nach dem Studium einen obligatorischen Bestandteil der Bewerbungsanforderungen darstellt. Deshalb fragen wir in der Studienberatung vor Aufnahme des Studiums die Bewerber/innen ganz konkret nach ihren Berufsvorstellungen und raten, ihr Studium darauf auszurichten und frühzeitig praktische Erfahrungen zu sammeln. Im Curriculum beider Studiengänge gibt es ein eigenständiges Praxismodul, das je-

2 www.hu-berlin.de/pr/pressemitteilungen/pm1103/pm_110307_01 (19.10.2012)

3 Die ersten Absolvent/inn/en des Joint Degree wird es im WS 2012/13 geben, sodass hier noch keine Daten vorliegen.

4 Vgl. hierzu das modulierte Praxisangebot der Carl-Ossietzky Universität Oldenburg oder den Weiterbildungsstudiengang „Gender & Diversity“ der FU Berlin.

5 Sofern diese nicht bereits im Curriculum verankert sind.

weils aus einem Praktikum und dem Besuch des Praxisworkshops „GenderWissen in der Praxis“ besteht, der mindestens einmal im Jahr stattfindet. Im Rahmen des Workshops sollen nicht nur Netzwerke zwischen Studierenden und Vertreter/innen aus der Berufspraxis geknüpft werden, sondern die Expert/innen fungieren ihrerseits gleichzeitig als Rollenvorbilder und Inspirationsgeber/innen für die eigene berufliche Zukunft. Aber auch für Gender-Studiengänge selbst können solche Kooperationen fruchtbar sein, denn sie sensibilisieren nicht nur die Berufs- und Praxisfelder für die Genderkompetenzen unserer Studierenden, sondern leisten gleichzeitig ihren Beitrag dazu, die Studiengänge auf dem Arbeitsmarkt bekannter zu machen.

In einer qualitativen Umfrage unter den Studierenden zur Vorbereitung auf diesen Praxisworkshop, in der sie zu den im Studium erworbenen Qualifikationen befragt wurden, benannten alle Teilnehmenden ihre Kompetenzen als wertvoll.

„Ich denke schon, dass das, was ich hier gelernt habe, wichtig ist. Der Begriff ‚Gender‘ meint ja nicht ausschließlich Geschlecht, sondern fokussiert ja auch andere Diskriminierungsmerkmale wie Alter, Herkunft oder Behinderung. Und gerade in unserer heutigen Zeit, wo viele große Unternehmen auf Vielfalt setzen und von gesellschaftlicher Gleichstellung sprechen, finde ich es sogar noch wichtiger, sich mit Themen wie Gender und Diversity zu befassen.“

Auf die Frage hin, was genau die Studierenden unter den Begriff Genderkompetenz fassen, gab es sehr differenzierte Antworten, die allerdings allesamt die Öffnung der eigenen Perspektive sowie die interdisziplinäre Blickweise hervorhoben. Eine Studentin betonte beispielsweise die gewonnene Sensibilisierung für vielfältige Lebensentwürfe und das Verständnis gesellschaftlicher Zusammenhänge durch die Verschränkung verschiedenster Disziplinen innerhalb der Gender Studies. Andere wiederum definierten die Möglichkeit zur Herstellung von Chancengleichheit in Bezug auf unterschiedlichste Diskriminierungsmerkmale als Hauptqualifikationskriterium und als grundlegend für die Erweiterung der eigenen Handlungsspielräume.

Alle befragten Studierenden sehen sich dabei in einer Vermittlungsfunktion. Zum einen, da sie im Alltag immer wieder damit konfrontiert werden, ihre Qualifikationen sowie ihre Studienfachwahl zu erklären und zu rechtfertigen, zum anderen, da ihre Genderkompetenz, wie bereits eingangs erwähnt, in der Berufswelt oft noch als exotisches Mysterium wahrgenommen wird, dessen Sinn sich auf den ersten Blick nicht jedem sofort erschließt. Einige Studierende merkten darüber hinaus kritisch an, dass der Name des Studienfachs

den Begriff „Gender“ zu sehr in den Mittelpunkt rücke. Das führe dazu, dass die eigentliche Vielschichtigkeit und interdisziplinäre Perspektive, die mit dem Begriff einhergeht, oft übersehen werde. Aktuell lässt sich das Qualifikationsprofil der beiden Gender Studies-Studiengänge an der RUB wie folgt zusammenfassen: Erstens vermitteln sie den Studierenden ein spezifisches Fachwissen, indem die Prozesse zur Herstellung von Gleichheit und Ungleichheit über theoretische Zugänge erschlossen werden. Darüber hinaus soll die Entwicklung sozialer Kompetenzen unterstützt werden. Durch die Sensibilisierung für gesellschaftliche Differenz- und Diskriminierungsmechanismen wird nicht nur die Empathie gefördert, sondern auch eine kritische und analytische Sichtweise auf soziale, politische und kulturelle Herstellungsprozesse vermittelt. Der dritte Bereich schließlich befasst sich mit der Anwendung dieses Wissens, denn erst so wird Genderkompetenz handlungswirksam. Praxisworkshops wie der „GenderWissen in der Praxis“-Tag zeigen mögliche Berufsperspektiven auf und informieren über die nötigen Anforderungen und Herausforderungen, die die spezifischen Berufsfelder mit sich bringen.

Gender als Alleinstellungsmerkmal ist allerdings nicht ausreichend, um den Einstieg in die Berufspraxis ohne Umwege erfolgreich zu meistern, sondern muss, wie es auch für andere Geistes- und Sozialwissenschaften zutrifft, durch relevante Praxiserfahrung und eine zielgerichtete Profilbildung im Studium ergänzt werden. Das Fazit, das wir hier ziehen möchten, ist – trotz der diversen Herausforderungen – ein positives, denn die Gespräche mit Fachvertreter/innen haben gezeigt, dass die Qualifikation Gender durchaus gefragt ist. Auch die Umfrage unter den Studierenden hat deutlich gemacht, dass die überwiegende Mehrheit ihr Studium als Stärkung empfindet.

„Am Anfang wollte ich erstmal so die ganzen Begriffe wie Gleichstellung, Chancengleichheit, Gender Mainstreaming usw. mit Inhalten füllen, und als es dann mal soweit war, hab ich festgestellt, wie wichtig das eigentlich alles ist. Durch mein Studium hat sich so einiges in meinem Kopf verschoben, und ich bin jetzt viel sensibilisierter für Diskriminierungsprozesse. Das ist wie so ein Aha-Erlebnis gewesen.“

Die Aussagen der Studierenden weisen dabei insgesamt auf eine starke Dynamik zwischen dem Wunsch nach fachlicher und persönlicher Genderqualifikation einerseits und berufsspezifischem Anwendungswissen andererseits hin. Diesem Desiderat begegnen wir offen und konstruktiv, weshalb wir aktuell darum bemüht sind, den Praxisbereich noch weiter auszubauen und frühzeitig auf mögliche Herausforderungen hinzuweisen.

Kontakt und Information

Stephanie Sera, M.A.
Kim Siekierski, M.A.
Koordinationsstelle Gender Studies
Fakultät für Sozialwissenschaft
Ruhr-Universität Bochum
44780 Bochum
Tel.: (02 34) 32–266 46
genderstudies@rub.de

Holger Angenent, Nicole Justen

Nichts sagen geht nicht! Was Du neben Worten sonst noch alles sagst ...

Reflexionen zum Jungen-Zukunftstag 2012 an der Universität Duisburg-Essen

„Wenn Mädchen und Jungen die Vielfalt der Welt kennen lernen sollen, gehören dazu nicht nur verschiedene Kulturen, Sprachen und Generationen, sondern auch Frauen UND Männer.“¹

(Donata Freifrau Schenck zu Schweinsberg, Vizepräsidentin der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege)

Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag basiert auf den Erfahrungen der Autorin und des Autors, die als Lehrpersonen aktiv am Jungen-Zukunftstag 2012 an der Universität Duisburg-Essen (UDE) mitgewirkt haben. Gemeinsam boten sie für Jungen der Klassenstufen acht bis zehn das Seminar „Nichts sagen geht nicht! Was Du neben Worten sonst noch alles sagst...“ an. Ergänzend zu den Erfahrungen wurde ein Gespräch mit Marion Büscher geführt, der Koordinatorin des Girls' Day und JungsTages an der UDE. Der Beitrag soll einerseits einen Einblick in den bundesweiten Aktionstag zur Berufsorientierung und Lebensplanung für Jungen geben und zum anderen das Projekt JungsTag an der UDE überblicksartig vorstellen. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Darstellung und Reflexion des genannten Seminars im Rahmen eines erziehungswissenschaftlichen Studiengangs unter Berücksichtigung der möglichen Auswirkungen im Sinne der Ziele des Jungen-Zukunftstags.

1. Der Jungen-Zukunftstag Boys' Day

Der Jungen-Zukunftstag Boys' Day ist als Pilotprojekt 2005 erstmalig und aufgrund der positiven Erfahrungen mit dem Mädchen-Zukunftstag Girls' Day durchgeführt worden. Bereits seit Anfang der 1990er Jahre findet der Girls' Day alljährlich statt. Konzipiert als Projekt, um das Berufswahlspektrum von Mädchen auszuweiten und den Frauenanteil in männerdominierten Berufen zu erhöhen, erhalten Mädchen an diesem Tag die Möglichkeit, in Berufe hineinzuschnuppern, die erfahrungsgemäß selten von ihnen in den Blick genommen werden. Laut den Evaluationen und Ergebnissen zum Girls' Day hat sich seit dessen Bestehen der Frauenanteil in den

MINT-Studiengängen und -Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) deutlich erhöht.² Diese positiven Tendenzen und auch die Ergebnisse der letzten PISA-Studien, die darauf hindeuten, dass Jungen zunehmend zu den Bildungsverlierern zu gehören scheinen, führten dazu, in Ergänzung zum Girls' Day den Boys' Day ins Leben zu rufen. Von 2005 bis 2008 als bundesweites Pilotprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Frauen, Senioren, Familie und Jugend (BfFSFJ) initiiert, hat sich der Boys' Day nunmehr etablieren können. Zu den Zielen des Boys' Days gehören vor allem die Erweiterung des Berufswahlspektrums, die Flexibilisierung der männlichen Rolle sowie die Förderung sozialer Kompetenzen (vgl. Cremers/Puchert/Mauz 2008, S. 3). Das bundesweite Netzwerk und Fachportal zur Berufswahl und Lebensplanung von Jungen „Neue Wege für Jungs“³ koordiniert seit 2005 den Boys' Day und unterstützt Initiativen und Träger, die schulische und außerschulische Angebote für Jungen der Klassenstufen fünf bis zehn planen und durchführen wollen.

Studien zur Berufswahl von jungen Männern konnten zeigen, dass vor allem direkte Einblicke in frauendominierte Berufsfelder und eigene Erfahrungen junge Männer in der Berufsfindungsphase für eine entsprechende Berufswahl motivieren können (vgl. beispielsweise Bildungsnetz Berlin 2004). Folgt man diesen und den Erkenntnissen vom Girls' Day, ist anzunehmen, dass sich ähnlich aufbauende Entwicklungen aus dem Boys' Day ergeben könnten. Insbesondere seit dem Wegfall des Zivildienstes, der für junge Männer die Möglichkeit bot, sich in sozialen Berufsfeldern zu engagieren und persönliche Erfahrungen in diesen Bereichen zu sammeln, scheinen die Möglichkeiten, die der Boys' Day den Jungen bietet, noch wesentlicher zu werden. In einer vom Bundesministerium 2007 veröffentlichten Expertise wird darauf hingewiesen,

„dass die Konzeption des Girls' Day Mädchen-Zukunftstags [jedoch] nicht eins zu eins übernommen werden kann, wenn geschlechtstypische Bedürfnisse und Lebenslagen von Jungen Ausgangspunkt ihrer Förderung in der Berufs- und Lebensplanung sein sollen. Ein eigenständiges

1 www.boys-day.de/Boys_Day_Info/Statements_zum_Boys_Day

2 www.girls-day.de/Girls_Day_Info/Daten_und_Fakten

3 www.neue-wege-fuer-jungs.de

Format für Jungen, das sich an ihrer subjektiven Erlebniswelt und ihren Wahrnehmungs- und Verarbeitungsmustern orientiert, muss erst noch entwickelt und erprobt werden“ (Cremers 2007, S. 6f.).

Zum Boys' Day, der parallel zum Girls' Day jährlich am vierten Donnerstag im April stattfindet, werden Berufe und Studiengänge vorgestellt, in denen sich zum jeweils aktuellen Zeitpunkt maximal 40 Prozent Männer in Ausbildung befinden, arbeiten oder studieren. Betriebe, Träger, Universitäten oder Initiativen, die sich aktiv am Boys' Day beteiligen wollen, können dazu bei der Servicestelle „Neue Wege für Jungs“ beispielsweise Berufelisten anfordern und sich über die Planung bis hin zur Durchführung einer Veranstaltung beraten und begleiten lassen.⁴ An Schulen kann der Boys' Days „als zusätzlicher und sinnvoller Baustein innerhalb der Programme und Aktivitäten der Schulen zur Berufsorientierung in den unterschiedlichen Jahrgangsstufen [gelten]“.⁵ In der Regel werden die Schülerinnen für den Girls' Day und die Schüler für den Boys' Day vom Unterricht freigestellt. Sollte eine Schule sich nicht an dem Aktionstag beteiligen, können die Eltern im Rahmen der gesetzlichen Regelungen der verschiedenen Bundesländer jedoch einen Antrag auf Schulbefreiung für diesen Tag stellen, damit die oder der Jugendliche eine entsprechende Veranstaltung besuchen kann.⁶

Ursprünglich ist sowohl der Girls' als auch der Boys' Day als Berufsorientierungstag erdacht worden. Das heißt, Mädchen und Jungen sowie weibliche und männliche Jugendliche erhielten die Möglichkeit, in Betrieben und Einrichtungen einen Einblick in die verschiedenen Berufsfelder zu bekommen, die sie für sich bisher mutmaßlich nicht anvisiert hatten. Im Laufe der Zeit weitete sich das Angebot bis auf die Universitäten und Hochschulen aus. Auch die Universität Duisburg-Essen bietet in Ergänzung zum Girls' Day seit 2011 einen JungsTag für Schüler der Klassenstufen neun bis zehn an.

2. Zum JungsTag an der Universität Duisburg-Essen

Seit 2005 gibt es an der Universität Duisburg-Essen – neben anderen Förderprogrammen für den weiblichen akademischen Nachwuchs wie beispielsweise die SommerUni für Frauen in Natur- & Ingenieurwissenschaften (S.U.N.I.)⁷ – den Girls' Day. 2011 startete zum ersten Mal parallel zum Girls' Day der JungsTag. Bewusst und in Abgrenzung zum Girls' Day wurde der Tag nicht Boys' Day, sondern JungsTag genannt.

„Das Ziel des Zukunftstages [Girls' Day & JungsTag; NJ] an der UDE ist es, Jungen und Mädchen

im Sinne einer gendersensiblen Studienwahlunterstützung die Vielfalt des Studienangebotes zu vermitteln und frühzeitig Anregungen zu geben, die eigene Studienwahl – unabhängig von geschlechtsspezifischen Motiven – an individuellen Interessen und Fähigkeiten zu orientieren“.⁸

Die männlichen Jugendlichen können an diesem Tag Einblicke in die Studiengänge der geistes- und bildungswissenschaftlichen Fakultäten und in sozialpädagogische Einrichtungen bekommen. Sie können aus Angeboten der Studiengänge Erziehungswissenschaft, Soziale Arbeit und den Geisteswissenschaften eine Veranstaltung wählen. Daneben gibt es auch die Möglichkeit, das Elternservicebüro der UDE als Berufsfeld kennenzulernen (vgl. Büscher 2012, S. 8f.). Geplant und durchgeführt wird der JungsTag vom Akademischen Beratungs-Zentrum Studium und Beruf (ABZ) der UDE. Von den ca. 360 Schulen, mit denen das ABZ in Kontakt steht, werden zur Bekanntgabe des Programms für den JungsTag jedes Jahr ca. 80 bis 100 Schulen aus der Region angeschrieben. Damit die Teilnahme der Jugendlichen auf einer größtmöglichen Freiwilligkeit basiert, wird das Programm seit 2012 zwar durch die Lehrerinnen und Lehrer an die Schüler weitergegeben, die Anmeldung muss jedoch eigenständig online von den Schülern vorgenommen werden. Bei der Anmeldung kann dann die Veranstaltung gebucht werden, welche die Jugendlichen am meisten interessiert. Im Jahr 2012 standen folgende Veranstaltungen zur Auswahl:

1. Von Biologielehrern, Tomatenbrei und Schnecken Schleim (Biologie)
2. Männer in der KITA (Elternservicebüro der UDE, Tagespflegestelle „DU-E-KIDS“)
3. Nichts sagen geht nicht! Was du neben Worten sonst noch so alles sagst ... (Erziehungswissenschaft)
4. Erlebnisorientierte Soziale Arbeit als eine Projektmöglichkeit im Studium (Soziale Arbeit)
5. Fußball als Kultur – in Film, Literatur und Internet (Germanistik)
6. Zwischen Pausenbrot und Sexualerziehung – das Grundschullehramt (Grundschulpädagogik)

Alle Veranstaltungen waren ausgebucht. Es nahmen ca. sechs bis zehn Schüler an einer der 90-minütigen Veranstaltungen teil. Das Rahmenprogramm sah außerdem eine offizielle Begrüßung aller Schüler vor sowie die Einladung zu einem Mittagessen in der Mensa und eine abschließende Kurzvorlesung mit dem Titel „Ist Gewalt immer falsch?!“ aus der Fakultät für Geisteswissenschaften, Studiengang Philosophie. Die Schüler wurden den ganzen Tag über von

4 www.boys-day.de/Einrichtungen_Unternehmen

5 www.boys-day.de/Boys_Day-Initiativen/Wichtige_Infos

6 ebd.

7 www.uni-due.de/suni/suni.shtml

8 www.uni-due.de/boysday/hintergrund.shtml

studentischen Tutorinnen und Tutoren begleitet. Die Gruppe der Schüler setzte sich aus sechs verschiedenen Schulen aus der Region zusammen. Die meisten Schüler waren zwischen 14 und 15 Jahren alt und gehörten der Klassenstufe neun an. Mit einem Kurzfragebogen direkt nach der Abschlussvorlesung wurde erfasst, dass „42,2 Prozent der Schüler [...] die einzelnen Veranstaltungen mit der Note ‚gut‘ und 20,3 Prozent die Note ‚sehr gut‘ [bewerteten]“ (Büscher 2012, S. 11). Insgesamt wurde die Durchschnittsnote 2,2 vergeben, und rund „76,3 Prozent der Schüler würde gerne erneut an einem JungsTag an der Universität Duisburg-Essen teilnehmen“ (ebd.). Die besondere Herausforderung für die Fakultäten, die sich für den JungsTag anders als für den Girls’Day gestaltet, besteht darin, dass beim Girls’Day „[a]n den verschiedenen Aktionsplätzen [...] z. B. die Möglichkeit geboten [werden kann], zu löten und zu schweißen, Bildschirm-schoner zu programmieren oder Lichtschranken zu bauen, und sie [die weiblichen Jugendlichen; NJ] lernen Berufsbilder wie z. B. das der Informatik-Kauffrau, Biophysikerin oder Tontechnikerin kennen“ (Frauen geben Technik neue Impulse e.V. 2004, S. 5). Die MINT-Studienfächer mit Laboren und Werkstätten erlauben es, die empfohlenen, praxisorientierten Veranstaltungen anzubieten. In den bildungs- und geisteswissenschaftlichen Studiengängen hingegen stellt sich diese Aufgabe als weitaus schwieriger dar.

In dem von uns durchgeführten Seminar aus dem Bereich der Erziehungswissenschaften, und hier im Speziellen der Erwachsenenbildung, wählten wir das Thema Kommunikation und Interaktion, weil es in diesem Bereich möglich war, sowohl Alltagserfahrungen der Schüler miteinzubeziehen als auch praktische Übungen anzuleiten. Bevor wir konkreter auf das Seminar eingehen, wird an dieser Stelle ein kurzer Überblick über das aktuelle Geschlechterverhältnis in den erziehungswissenschaftlichen Studiengängen gegeben.

3. Junge Männer in den erziehungswissenschaftlichen Studiengängen

Frauen und Männer nehmen in einem etwa ausgeglichenen Verhältnis ein Hochschulstudium auf, obwohl Frauen zahlreicher über eine Hochschulberechtigung verfügen. Desweiteren zeigen Frauen und Männer deutliche Unterschiede in der Wahl ihrer Studienfächer. Während sozial-, bildungs- und geisteswissenschaftliche Fächergruppen überdurchschnittlich von Frauen belegt werden, studieren Männer häufiger MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik).

Diese Segregation der Geschlechter hat für die Erziehungswissenschaften konkrete Folgen: Im Wintersemester 2010/2011 waren 53.117 der insgesamt 68.648 Studierenden (inkl. Sonderpädagogik) in Deutschland weiblich (statistisches Bundesamt 2011, 119). Mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung studierten im Wintersemester 2010/2011 1.687 Studierende Erziehungswissenschaften, von denen ca. 73 % weiblich waren (ebd.). An der Universität Duisburg-Essen studierten im Wintersemester 2009/2010 364 Personen Diplom-Pädagogik mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung. Von ihnen waren nur 61 männlich, was zu einem Frauenanteil von 83,3 % führte (Angenent 2010, S. 17). Wird der Blick auf den Verbleib an den Hochschulen gelenkt, ändert sich das Geschlechterverhältnis jedoch wieder. Frauen sind in wissenschaftlichen Laufbahnen deutlich seltener anzutreffen als Männer. So sinkt der Anteil von Frauen beginnend mit der Promotion bis hin zur C4-Professur rapide – auch in den Erziehungswissenschaften.⁹

Auf der Ebene der Studierenden lassen die Zahlen aber vermuten, dass ein Großteil junger Männer bildungswissenschaftliche Studiengänge nicht als spannenden, zukunftssträchtigen Berufsweg wahrnimmt, obwohl der gesellschaftliche Wandel das Gegenteil prognostiziert. Denn, wenn (Weiter-)Bildung nicht mehr dem Statusaufstieg dient, sondern zur Voraussetzung für sozialen und beruflichen Statuserhalt wird, ist beispielsweise eine qualitativ hochwertige Bildungsberatung, durchgeführt von professionellen Erwachsenenbildnerinnen und -bildnern, wichtiger als je zuvor. Der Frage, ob und, falls ja, wo der Prozess der Studienfachwahl zwischen sozialer Reproduktion und individueller Wahlfreiheit einzuordnen ist, kann und soll an dieser Stelle nicht nachgegangen werden. Unbestreitbar wichtig ist es jedoch, dass auf allen Ebenen des Bildungssystems Männer und Frauen gemeinsam für die Erziehung und Weiterbildung unserer Gesellschaft verantwortlich sind. Zu diesem Zweck ist es nötig, Jungen und jungen Männern den Kontakt mit erziehungswissenschaftlicher Theorie und Praxis anzubieten. Denn nur wenn sie die Möglichkeit erhalten, soziale und pädagogische Arbeitskontexte kennenzulernen oder sich im Idealfall sogar darin zu erproben, entwickeln sie ein nachhaltiges Interesse für diese Disziplinen. Durch den Wegfall der Wehrpflicht und dem damit verbundenen Zivildienst fehlt jungen Männern eine entscheidende (gesellschaftlich legitime) Möglichkeit, sich in den oben genannten Kontexten zu versuchen (vgl. Tremel/Möller 2006). Der Bundesfreiwilligendienst bietet hier nur eine unzureichende Alternative, da sich vermuten lässt, dass sich nur junge Männer, die ohnehin schon großes Interesse an

⁹ www.gesis.org/cews/informationsangebote/statistiken/blaettern

einer Tätigkeit im sozialen und pädagogischen Sektor haben, für einen freiwilligen Dienst entscheiden werden. Die Konsequenzen dieses Wegfalls für die Anzahl männlicher Studierender in erziehungswissenschaftlichen Studiengängen sind momentan noch nicht absehbar. Der JungsTag bietet hier, wenn auch nur in einem vergleichbar geringen Maße, Jungen die Möglichkeit, Einblicke in Bereiche zu erlangen, von denen viele von ihnen keine genaue Vorstellung haben.

4. Zum Seminarangebot

Die gesellschaftliche Relevanz, die dem JungsTag zugeschrieben wird, macht deutlich, dass die Auswahl der Themen für die Veranstaltungen sorgfältig getroffen und der Zielgruppe angepasst sein muss. Auf der einen Seite muss ein repräsentativer Inhalt des Studiums dargestellt werden, da keine falschen Erwartungen bei den Jungen geweckt werden sollen. Auf der anderen Seite muss der Inhalt dem Alter und Wissensstand der Jungen entsprechen. Ziel ist es, Neugier zu wecken und einen Eindruck des Fachs zu vermitteln. Hierfür bieten sich vor allem praxis- und alltagsnahe Theorien und Übungen an.

Kommunikation und Interaktion als Kernthemen der Erziehungswissenschaft bieten die Möglichkeit, an Alltagserfahrungen der Jungen anzuknüpfen und den Bogen hin zu grundlegenden Theorien zu spannen. Handlungsleitend für die Konzeption der Veranstaltung war somit ein möglichst aktiver Einbezug der Jungen. Neugier sollte über einen gezielt initiierten „Aha-Effekt“ entwickelt werden. Zu diesem Zweck wurden die Tische im Seminarraum umgestellt. Im hinterem Teil des Seminarraums befanden sich ein aus zwei Tischen zusammengeschobener Gruppentisch, in der Mitte mehrere nebeneinander frontal ausgerichtete Tische und an der Seite ein für sich allein stehender Tisch. Als die Jungen den Raum betraten, wurden sie freundlich begrüßt, sollten sich aber möglichst unbeeinflusst hinsetzen. Wie erhofft, setzte sich eine Gruppe Jungen aus der gleichen Klasse an den Gruppentisch, während Jungen, die allein erschienen waren, an einzelnen Tischen in der vorderen Raumnälfte Platz nahmen. Diese Sitzordnung wurde zunächst nicht von uns thematisiert; es waren jedoch eine leichte Irritation bei den Jungen und eine deutliche Irritation bei der studentischen Tutorin zu erkennen, die die Jungen zu unserer Veranstaltung begleitete.

Die Veranstaltung begann mit einer kurzen Vorstellung des Fachgebietes und einem Überblick über Studieninhalte sowie Seminarangebote. Nach dieser kurzen Einführung wurde mit der Frage: „Wissen Sie eigentlich, dass Sie uns schon ganz viel von sich verraten haben?“, auf

die Sitzordnung hingewiesen. Schnell stellte sich eine angeregte Diskussion darüber ein, welche Aussagen die Jungen durch ihre Platzwahl bewusst oder unbewusst getätigt hatten. Ihnen wurde deutlich, dass Kommunikation viel mehr als das gesagte Wort umfasst und dass Menschen selbst über ihre Sitzhaltung viel über ihre aktuelle Gemütsverfassung aussagen können. Mit dem Axiom „Man kann nicht nicht kommunizieren“ des Kommunikationswissenschaftlers Paul Watzlawick (vgl. Watzlawick/Beavin/Jackson 2011) wurde nicht nur die Diskussion der Jungen zusammengefasst, sondern auch ein erster theoretischer Bezug hergestellt.

Im nächsten Abschnitt der Veranstaltung wurde der Fokus wieder auf das gesprochene Wort gelenkt. Loriots Sketch „Das Frühstücksei“ wurde als Video vorgespielt und anhand des „Vier-Seiten-Modells“ von Friedemann Schulz von Thun (vgl. Schulz von Thun 2010) erläutert. Über den Sketch hinaus fanden die Jungen in ihrem Alltag viele Belege für die verschiedenen Seiten einer Nachricht.

Um die Bedeutung dieser Prozesse für die Arbeit in der Erwachsenenbildung deutlich zu machen und nicht den Eindruck zu erwecken, dass diese Theorie nur im Alltag Verwendung findet, wurden nun grundlegende Aspekte von Kommunikation und Interaktion in der Beratung vorgestellt. Darauf aufbauend wurden mit den Jungen noch diverse Kommunikationssituationen mit Hilfe des „Vier-Seiten-Modells“ analysiert.

Den Abschluss der Veranstaltung bildete eine Übung, in der die Jungen in Kleingruppen Bilder erklären und zeichnen mussten. In begrenzter Zeit sollte ein Junge einem anderen ein Bild erklären, welches dieser gleichzeitig zeichnen musste. Nach Ablauf der Zeit wurden die Bilder aller Gruppen auf bestimmte Merkmale überprüft und für jedes richtig gezeichnete Merkmal ein Punkt vergeben. In der Reflexion der Übung fiel den Jungen auf, dass viele ihrer Beschreibungen vom Gegenüber anders verstanden wurden, als sie diese gemeint hatten. Sie stellten fest, dass jeder unterschiedliche Vorstellungen von gleichen Begriffen zu besitzen scheint, und kamen gemeinsam zu dem Abschlussfazit, dass professionelle Kommunikation gelernt werden kann und muss.

5. Seminarreflexion

Als Dozentin hat Nicole Justen den Boys'Day 2012 zum zweiten Mal mit einer Lehrveranstaltung unterstützt. Da sich die Erfahrungen von 2011 und 2012 stark voneinander unterscheiden, folgen an dieser Stelle einführend Gedanken zum JungsTag 2011.

Zum ersten JungsTag an der UDE im April 2011 wurde das Seminar „Nichts sagen geht nicht! Was Du neben Worten sonst noch alles sagst ...“ erstmalig von Dipl.-Päd. Annette Manz und der Autorin angeboten. Es handelte sich also um ein Frau-Frau-Team, weil zu diesem Zeitpunkt kein männlicher Kollege im Fachgebiet zur Verfügung stand. Die Schülergruppe setzte sich aus ca. 15 Schülern aus zwei Schulen zusammen. Die Gruppe wirkte von Beginn an auf uns insgesamt desinteressiert und unmotiviert und agierte – wenn überhaupt – nur auf gezielte Ansprache und Nachfrage. Obwohl das Seminar von Konzept und Inhalt ein wenig anders aufgestellt war als im darauffolgenden Jahr, überwog der Teil, an dem die Jungen sich aktiv beteiligen konnten. Die Übungen und Fragestellungen waren am Erfahrungswissen der Schüler orientiert, um ihnen eine Beteiligung niedrigschwellig zu ermöglichen. Unserer Einschätzung nach waren die Jungen jedoch häufig mehr mit sich selbst und den anderen Jungen beschäftigt, und wir hatten zudem den Eindruck, dass zwischen den zwei Schulgruppen eine geringschätzige Atmosphäre herrschte. Die geringe Beteiligung kann daher auch als Resultat von Scheu gesehen werden, sich als möglicherweise interessiert vor den anderen Schülern zu „outen“. Da es sich um eine Einzelveranstaltung und nicht um einen länger andauernden Bildungsprozess handelte, hatten wir uns dagegen entschieden, dieses Phänomen bzw. diese Störung vorrangig zu behandeln. Wir waren der Meinung, dass wir mit der Thematisierung dieser für uns erlebbaren Zurückhaltung den Rückzug der Schüler noch hätten forcieren können. Da es zu wenigen Verständnis- oder Interessensfragen kam und die Zeit für die Diskussionen oder Übungen von den Schülern nicht genutzt wurde, endete die Veranstaltung ein wenig vor der zur Verfügung stehenden Zeit. Die Flyer des Fachgebietes und der Studiengangsbeschreibung, die wir auf jedem Platz für die Schüler zur Mitnahme bereitgelegt hatten, blieben bis auf einige wenige Exemplare auf den Tischen liegen. Im Gespräch mit Frau Büscher – der Koordinatorin des JungsTages an der UDE – konnten wir rückblickend erfahren, dass wir in unserer Veranstaltung eine Gruppe von Jungen einer Schule hatten, die auch bei der Abschlussveranstaltung des JungsTages durch Desinteresse auffiel. Es stellte sich heraus, dass die Jungen dieser Schule als Gruppe von einem Lehrer angemeldet worden waren. Das Anmeldeverfahren wurde auch aus diesem Grund für das Jahr 2012 so umgestellt, dass die Schüler sich zwar auf Bekanntgabe durch LehrerInnen, aber eigenständig online auf den entsprechenden Seiten der UDE anmelden mussten.

Diese Umstellung im Anmeldeverfahren sollte bewirken, dass sich nur Schüler anmelden, die tatsächliches Interesse an einer Teilnahme haben. Für das AutorInnenduo zeigte sich diese Veränderung in positiver Weise im Seminarverlauf 2012. An der Veranstaltung nahmen insgesamt neun Jungen von verschiedenen Schulen teil. Einige Jungen waren dabei als einzige ihrer Klasse oder Schule angetreten, sodass davon auszugehen ist, dass diese sich tatsächlich aufgrund ihres Interesses für das Seminar entschieden hatten. In unseren Vorüberlegungen haben wir uns – auch wegen der im Jahr 2012 vorhandenen Möglichkeit – dazu entschlossen, das Seminar als Frau-Mann-Team anzubieten. Aufgrund der eher negativen Erfahrung aus dem vorherigen Jahr wurden der Inhalt und das Konzept ein wenig abgewandelt. Es kamen unter anderem Videomaterial sowie ein interaktives Spiel zum Thema Interaktion und Kommunikation zum Einsatz. Damit wollten wir die interaktive Beteiligung der Jungen noch stärker fördern. Von Beginn an verlief das Seminar ganz anders als im Jahr zuvor. Die Jungen waren neugierig und interessiert und brachten sich durchgängig selbständig und auch auf konkrete Ansprache in das Geschehen ein. Sie agierten sowohl aus Kleingruppen heraus als auch als Einzelpersonen und konnten sich unserer Wahrnehmung nach gut untereinander verständigen und aufeinander beziehen. Auch die Jungen, die nicht als Kleingruppe aus einer Schule kamen, sondern allein am Seminar teilnahmen, konnten gut in die Gesamtgruppe integriert werden. Direkt im Anschluss an das Seminar kamen drei Jungen unabhängig voneinander und mit verschiedenen Fragen sowohl zum Inhalt als auch zum Studiengang kurz auf uns zu. Unserer Einschätzung nach haben mindestens diese drei Jungen, wenn nicht mehr, ein deutliches Interesse an erziehungswissenschaftlichen Themen gezeigt. Sie alle waren mit Freude und Enthusiasmus am Lernprozess beteiligt, und wir gehen davon aus, dass sie bereits vor der Veranstaltung ein Interesse an pädagogischen Themen entwickelt hatten. An unserem Seminar teilgenommen zu haben, kann möglicherweise dazu beitragen, dieses bereits vorhandene Interesse weiter zu festigen und zu differenzieren. Unser Ziel, den Jungen einen Einblick sowohl in den Studiengang Erziehungswissenschaften als auch in dessen Inhalte und im Allgemeinen in den Unterricht an einer Universität zu geben, konnten wir unserer Einschätzung nach uneingeschränkt umsetzen. Wir wollten das Interesse der Jungen am Fach Erziehungswissenschaften anbahnen, ausbauen oder stärken und gehen aufgrund der positiven Resonanz und dem direkten Feedback

der Jungen nach der Veranstaltung davon aus, dass sie zumindest Denkanstöße haben mitnehmen können.

In der gemeinsamen Seminarreflexion aus Anlass dieses Artikels sind die Autorin und der Autor auf einen für sie selbst interessanten und überraschenden Aspekt ihrer Lehrtätigkeit im Rahmen des JungsTags aufmerksam geworden: Zu keiner Zeit der Planung oder Durchführung des Seminars war der Blick gezielt auf das Genderthema oder die Zielgruppe der Jungen gerichtet. Die Fragen galten den Inhalten, dem Ankündigungstext, der didaktischen Gestaltung und vor allem der konkreten Motivation der Jungen im Seminalgeschehen. Wir haben uns nicht gefragt, wie wir *Jungen* im Speziellen ansprechen wollen. Wir haben nicht überlegt, welche Themen insbesondere für *Jungen* interessant sein könnten. Und wir haben auch nicht daran gedacht, die Jungen darauf aufmerksam zu machen, dass es in unserem Studiengang eine deutliche Geschlechterdisparität unter den Studierenden gibt. Nach der ersten eigenen Überraschung darüber halten wir dieses unbewusste Vorgehen jedoch für das unserem Verständnis nach richtige. Wir wollen keine Klischees bedienen, wenn wir Jungen für das Fach Erziehungswissenschaften begeistern möchten, sondern das Fach so vorstellen, dass junge Menschen Neugier und Interesse an den Inhalten entwickeln können – unabhängig von Geschlechterrollenbildern.

6. Fazit und Ausblick

Im Folgenden werden neben praxisbasierten Handlungsempfehlungen für den Hochschulbereich subjektive, kritische Stellungnahmen, aufbauend auf einer Auseinandersetzung mit dem Konzept des Boys'Day, gegeben.

Aus unserer Erfahrung erscheint es unverzichtbar, eine gut vorbereitete und vor allem der Zielgruppe angepasste Veranstaltung zu gestalten. Hierfür ist eine gute Kommunikation mit der Koordinierungsstelle (in unserem Fall dem Akademischen Beratungs-Zentrum der Universität) besonders wichtig. Hier fanden wir in Frau Büscher eine stets kompetente Ansprechpartnerin, die uns bei all unseren Fragen hilfreich zur Seite stand. Am Veranstaltungstag selbst wurden die Jungen von studentischen Tutorinnen und Tutoren begleitet. Diese festen Ansprechpartnerinnen und -partner halfen nicht nur bei der Orientierung auf dem Campus, sondern boten den Jungen auch die Möglichkeit, die Universität aus einer studentischen Perspektive kennenzulernen. So haben wir beobachtet, wie Tutorinnen und Tutoren beim ge-

meinsamen Mittagessen in der Mensa von den Jungen über das studentische Leben regelrecht ausgefragt wurden.

Der bundesweit einheitliche Termin für den JungsTag fällt auf den Anfang der Vorlesungszeit. Da aber besonders zu diesem Zeitpunkt wenig Raum für derartige zusätzliche Arbeiten bleibt, sollte der JungsTag nach Möglichkeit nicht in der Vorlesungszeit liegen. Dieser Termin macht es für Lehrende äußerst schwierig, den JungsTag in die Arbeitszeit zu integrieren. Auch organisatorische Aufgaben, wie beispielsweise die Suche nach einem geeigneten Raum, sollten nicht in den Aufgabenbereich der Lehrenden fallen.

Der Tagesablauf der Jungen sieht neben dem Besuch einer 90-minütigen Veranstaltung auch die Teilnahme an einer Kurzvorlesung vor. Diese Konzeption könnte zugunsten einer zweiten Veranstaltungsteilnahme abgeändert werden. Wir gehen davon aus, dass die Jungen leichter in einer Seminarsituation als in einer Vorlesung Bezug zu den Studiengängen und behandelten Themen herstellen können.

Unsere Erfahrung hat deutlich gezeigt, dass nur auf Freiwilligkeit basierende Anmeldungen zu einer erfolgsversprechenden Veranstaltung führen können. Wenn die Jungen von ihrer Schule „geschickt“ werden und den Studiengängen/-inhalten gleichgültig bis abwehrend gegenüber stehen, ist es in einer 90-minütigen Veranstaltung nicht möglich, dieses Desinteresse und die Widerstände abzubauen. Kritisieren an dem Anmeldeverfahren auf freiwilliger Basis lässt sich, dass sich mit großer Wahrscheinlichkeit Jungen anmelden, die schon Interesse an sozial- oder erziehungswissenschaftlichen Studiengängen haben, und so die eigentliche Zielgruppe des JungsTag unter Umständen nicht primär erreicht wird.

Als Mehrwert des Konzepts Boys'Day betonen Befürworterinnen und Befürworter die Vorteile geschlechtshomogener Gruppen. Diese erlauben den Jungen, sich Themen offener zu nähern, und erzwingen eine Differenzierung über andere Merkmale als das Geschlecht (vgl. Cremers/Puchert/Mauz, 2008: S. 46ff.). Die so vermeintlich gesteigerte Sensibilität für das Wahrnehmen individueller Persönlichkeitsmerkmale kann dann auch in geschlechtsheterogenen Gruppen angewendet werden und so geschlechtstypische Zuschreibungen abbauen. Diesen möglichen Vorteil einer geschlechterbezogenen Pädagogik sehen wir durchaus, für fraglich halten wir aber, ob solche Prozesse innerhalb eines Tages angestoßen werden können.

Kritikerinnen und Kritiker betonen hingegen, dass durch die Separation von Jungen und Mädchen in der Berufsorientierung die gesellschaftliche

10 www.boys-day.de/Presse/Pressemittelungen

11 www.bszone.de/index.php?option=com_content&view=article&id=2227:sind-wirklich-so-verschieden&catid=39:campus-news&Itemid=88



Dr. Nicole Justen (links) und Holger Angenent (rechts) danken Frau Dipl.-Päd. Marion Büscher vom Akademischen Beratungs-Zentrum der UDE für informative und anregende Gedanken für diesen Artikel.

Realität nicht geändert, sondern reproduziert wird. Durch die Einteilung in Frauen- und Männerberufe wird den Jugendlichen eine zwei(geschlechter)dimensionale Blickrichtung vorgegeben, statt diese aufzubrechen.

Verwunderlich ist, dass es sich beim Boys'Day um eine Veranstaltung der Berufsorientierung handelt und die Jungen trotzdem, neben dem Kennenlernen verschiedener Berufe, „die Möglichkeit [haben], an Workshops zu Sozialkompetenz, Rollenvorstellungen sowie Berufs- und Lebensplanung teilzunehmen“.¹⁰ Somit wird den Jungen – im Gegensatz zu den Mädchen im Rahmen des Girls'Day (vgl. ebd.) – implizit ein Defizit an Sozialkompetenz und der Fähigkeit unterstellt, ihr Leben eigenständig planen zu können. Eine solche, auf Vorurteilen aufbauende Pädagogisierung einer Veranstaltung der Berufsorientierung halten wir für sehr bedenklich. Wir haben in unserer Veranstaltungsplanung, wenn auch nicht bewusst, gänzlich auf einen Bezug auf gängige Geschlechterstereotype verzichtet. Unser Konzept könnte ebenso am Girls'Day oder koedukativ zur Anwendung kommen. Konzepte, die übliche Geschlechterstereotype unreflektiert aufgreifen und versuchen, über die Einbindung dieser Stereotype Interesse zu wecken, halten wir für nicht zielführend. Veranstaltungen in der Erziehungswissenschaft, die den „Computer als Denkwerkzeug“¹¹ in den Mittelpunkt stellen, versuchen, die Jungen dort abzuholen, wo sie laut Klischee stehen. Wir vertreten die Ansicht, dass den Jungen – im Sinne einer ernstgemeinten Gleichberechtigung – mehr geholfen ist, wenn anstatt einer Orientierung am Klischee eine Orientierung an einem spannenden Fachinhalt erfolgt. Es darf nicht Sinn einer geschlechtsspezifischen Förderung sein, – wenn diese auf gleiche Teilhabe in der Gesellschaft zielt – Geschlechterstereotype aufzugreifen und so Disparitäten womöglich noch zu verstärken. Darüber hinaus ist zu fragen, für welche Altersklassen ein JungsTag an der Hochschule vielversprechend erscheint. Jungen der Jahrgangsstufe acht und neun bestimmte Studiengänge nahe zu

bringen, erscheint uns verfrüht und daher schlagen wir als Alternative vor, Jugendliche vor der Wahl ihrer Leistungskurse umfassend über Studienangebote zu informieren.

Ziel aller Berufsorientierungsveranstaltungen sollte es sein, dass Jungen und Mädchen Berufe aufgrund ihrer Stärken und Interessen wählen. Die Idee, ihnen bestimmte Berufe vorzustellen, „von denen viele von ihnen bislang noch gar keine richtige Vorstellung hatten“¹², ist da naheliegend und richtig, dennoch darf ein solcher Vorstoß nicht als Allheilmittel für das gesamtgesellschaftliche Problem der ungleichen Behandlung von Frauen und Männern herhalten. Wünschenswert fänden wir Vorstöße, die sowohl Jungen als auch Mädchen die Möglichkeit bieten, Studiengänge aller Fakultäten kennenzulernen.

Auch wenn in der Summe mehr Fragen als Antworten bleiben, werden wir uns gerne weiterhin am Boys'Day beteiligen. Denn wenn die Konzepte des Girls'- und Boys'Day weiterentwickelt werden, können wirksame Möglichkeiten entstehen, jungen Menschen Berufswahlmöglichkeiten zu eröffnen, die unserer pluralistischen Gesellschaftsstruktur entsprechen und nicht (mehr) auf sozialen Normen, sondern auf echtem Interesse beruhen. Besondere Verantwortung sehen wir (in der aktuellen Konzeption) bei den Lehrenden, die sich bewusst mit ihrem eigenen Verständnis von Geschlechtsidentität und gängigen Klischees auseinandersetzen sollten, um so der Gefahr einer Reproduktion der aktuellen Situation zu entgehen. So kann es gelingen, dass es in naher Zukunft alles in allem nicht mehr so scheint, als würde „der Boys'Day (und damit auch der Girls'Day) eher das Symptom als die Ursache des Problems [...] bekämpfen“.¹³

Literatur

- Angenent, Holger (2010): Wege in das Studium der Erwachsenenbildung. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Essen.
- Bildungsnetz Berlin (Hrsg.) (2004): Zur Situation von Männern in ‚Frauen-Berufen‘ der Pflege und Erziehung in Deutschland. Berlin.
- Büscher, Marion (2012): Kurzbericht Zukunftstag 2012. Girls' Day & JungsTag an der Universität Duisburg-Essen. Unveröffentlichtes Manuskript, Essen.
- Cremers, Michael (2007): Neue Wege für Jungs?! Ein geschlechtsbezogener Blick auf die Situation von Jungen im Übergang Schule-Beruf. Expertise im Auftrag des Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.
- Cremers, Michael/Puchert, Ralf/Mauz, Elvira (2008): „So gelingt aktive Jungenförderung. Neue Wege für Jungs startet Netzwerk zur Be-

12 www.boys-day.de/Aktionen_Featurekaesten/
Kristina_Schroeder

13 www.blog.politik.de/gender-themen/erster-boys-day-anvisiert/4459/

- rufs- und Lebensplanung.“ Bericht der wissenschaftlichen Begleitforschung. Herausgegeben vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., Bielefeld.
- Frauen geben Technik neue Impulse e. V. (Hrsg.) (2004): Evaluationsergebnisse 2003. Bielefeld.
 - Schulz von Thun, Friedemann (2010): Miteinander reden 1: Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. 48. Auflage. Reinbek.
 - Statistisches Bundesamt (2011) (Hrsg.): Studierende an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2010/2011. Wiesbaden.
 - Tremel, Inken/Möller, Sebastian (2006): „Wenn es den Zivildienst nicht gäbe, würde es hier noch mal ganz anders aussehen ...“ – Erste Forschungsergebnisse zu den Beweggründen junger Männer zur Aufnahme eines sonderpädagogischen/rehabilitationswissenschaftlichen Studiums. In: Ruth Becker/Beate Kortendiek (Hrsg.): Journal Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 20/2006, Seite 50–58.
 - Watzlawick, Paul/Beavin, Janet H./Jackson, Don D. (2011): Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien. 12. Auflage. Bern.

Internetquellen

- www.blog.politik.de/gender-themen/erster-boys-day-anvisiert/4459 Zugriff am 17. August 2012.
- www.boys-day.de/Aktionen_Featurekaesten/Kristina_Schroeder Zugriff am 23. August 2012.
- www.boys-day.de/Einrichtungen_Unternehmen Zugriff am 17. August 2012.
- www.gesis.org/cews/informationsangebote/statistiken/blaettern Zugriff am 20. August 2012.
- www.girls-day.de/Girls_Day_Info/Daten_und_Fakten Zugriff am 15. August 2012.
- www.neue-wege-fuer-jungs.de Zugriff am 15. August 2012.
- www.uni-due.de/boysday/hintergrund.shtml Zugriff am 17. August 2012.
- www.uni-due.de/suni/suni.shtml Zugriff am 17. August 2012.
- www.bszone.de/index.php?option=com_content&view=article&id=2227:sind-wirklich-so-verschieden&catid=39:campus-news&Itemid=88 Zugriff am 22. August 2012.
- www.boys-day.de/Presse/Pressemitteilungen Zugriff am 22. August 2012.
- Dr. phil. Dipl.-Päd. Nicole Justen (1977), Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Duisburg-Essen/Fachgebiet: Erwachsenenbildung/Bildungsberatung & im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Arbeitsschwerpunkt: Lehre & Forschung u. a. zu den Themen Erwachsenenbildung, Biographie, ZeitzeugInnen, Gender, Beratung.
- Dipl.-Päd. Holger Angenent (1985), Lehrkraft für besondere Aufgaben an der Universität Duisburg-Essen/Fachgebiet: Erwachsenenbildung/Bildungsberatung. Arbeitsschwerpunkte: Lehre u. a. zu den Themen qualitative Forschung, Moderieren und Präsentieren, Beratung, Kompetenzentwicklung.

Kontakt und Information

Dr. Nicole Justen
Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Bildungswissenschaften
FG: Erwachsenenbildung/
Bildungsberatung
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
nicole.justen@uni-due.de

Holger Angenent
Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Bildungswissenschaften
FG: Erwachsenenbildung/
Bildungsberatung
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
holger.angenent@uni-due.de

Diana Lengersdorf, Lisa Mense, Christina Möller, Sabine Schäfer

Über den Rand gedacht. Interdisziplinäre Perspektiven der Geschlechterforschung

Workshop des Netzwerks Mittelbau am 16.11.2012, Universität Duisburg-Essen

Das analytische Denken über Grenzziehungen – und über sie hinweg – gehört wohl zu den innovativsten Perspektiven, die die Frauen- und Geschlechterforschung in die Forschungslandschaft eingebracht hat. Es war und ist stets ein Forschen über Grenzziehungen, zwischen dem, was Frau-Sein und Mann-Sein in unserer Gesellschaft ausmacht, zugleich aber immer auch ein Forschen über das, was jenseits dieser Grenzen liegt und damit die Geschlechterordnung herausfordert.



Moderation (von links): Sabine Schäfer, Lisa Mense, Diana Lengersdorf, Christina Möller



WorkshopteilnehmerInnen im Austausch

Dabei findet die Praxis des Forschens über Geschlecht von Beginn an nicht nur zwischen einzelnen akademischen Disziplinen statt, wie der Geschichtswissenschaft und der Soziologie oder der Philosophie und der Biologie, sondern auch zwischen Wissenschaft und Politik. Ob dieses „Zwischen“ teilweise auch ein „Inmitten“ von Wissenschaft und Politik annimmt, ist innerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung ein Punkt kritischer Auseinandersetzungen eigener Standpunkte. Denn die Innovation der Frauen- und Geschlechterforschung liegt nicht allein in ihren Theorien über die Zweiteilung der Gesellschaft und deren Folgen, sondern auch in einer spezifischen Erkenntnislogik: sich irritieren zu lassen, den eigenen Standpunkt immer wieder zu hinterfragen und die Kritik zu suchen, – letztendlich – stets bereit zu sein, aus Denktraditionen auszuweichen oder diese neu auszurichten. Dass dies keine einfachen Prozesse sind, lässt sich anhand der Geschichte der Frauen- und Geschlechterforschung eindrucksvoll nachzeichnen. Gleichwohl haben sich spezifische Umgangsweisen und Haltungen herausgebildet, um Herausforderungen, Widersprüche und Provokationen handhabbar zu machen. Damit kann die Frauen- und Geschlechterforschung auf eine Tradition des Forschens zwischen, inmitten und auf den Grenzen von Disziplinen und Denkhaltungen verweisen, die immer auch zwischen Wissenschaft und Politik verortet sind.

Vor diesem Hintergrund fand am 16. November 2012 an der Universität Duisburg-Essen die Tagung der Mittelbauer_innen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW unter dem Titel „Über den Rand gedacht. Interdisziplinäre Perspektiven der Geschlechterforschung“ statt.

Geplant, organisiert und moderiert wurde der Workshop von den vier Vertreterinnen des Mittelbaus des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW Dr. Diana Lengersdorf, Dr. Lisa Mense, Christina Möller und Dr. Sabine Schäfer. Die Veranstaltung brachte unterschiedliche Disziplinen und Positionen innerhalb der Geschlechterforschung zusammen und diskutierte die Potenziale und Hindernisse, die sich in einer inter-, trans- und multidisziplinären Zusammenarbeit ergeben. Weiteres Ziel der Tagung war die verstärkte Vernetzung der Mittelbauer_innen im Netzwerk. Sie bot dem wissenschaftlichen Nachwuchs Raum für Diskussion und Austausch über die eigene Forschung im Bereich der Geschlechterforschung.

Die Vorträge, die an diesem Tag zu hören waren, befassten sich mit der Bedeutung von Geschlecht in vielfältigen Feldern und lieferten Beispiele, wie es gelingen kann, Geschlecht multiperspektivisch zu denken. So setzte sich Nicole Kirchhoff von der Technischen Universität Dortmund mit „Vaterbildern in der Fotografie – Vaterbildern im Paarinterview“ und damit der Ambivalenz einer Figur im Aushandlungsprozess auseinander, während Denise Friedauer „Pädagogische Überlegungen zu Schillers Gedicht: ‚Die Würde der Frauen‘“ anstellte. Oktay Aktan beschäftigte sich in seinem „Beitrag zur Mehrdimensionalität der empirischen Forschung über kollektiv konstituierte Muster“ mit Kultur und Identität, Viola Thimm aus Göttingen widmete sich den Konstellationen von „Geschlecht und Bildungsmigration“ und thematisierte in ihrem Beitrag weibliche Lebensentwürfe malaysischer Bildungsmigrantinnen in Singapur. Den Schlusspunkt setzte Julia Hillmann von der Universität Düsseldorf mit ihrem Blick nach Japan unter dem Titel „Policies zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Work-Life-Balance als Mittel der Bevölkerungs- und Gleichstellungspolitik in Japan“.

In der abschließenden Diskussion wurde deutlich, dass der Workshop von den Teilnehmenden als inhaltlich gelungene und Impuls gebende Gender-Forschungswerkstatt erlebt wurde – eine Neuauflage für das Jahr 2013 wurde angedacht. Im Folgenden geben die verschriftlichten Vorträge der Wissenschaftler_innen nun einen Einblick in die inhaltliche Ausgestaltung der Novembertagung „Über den Rand gedacht“:

Kontakt und Information

Dr. Diana Lengersdorf
diana.lengersdorf@tu-dortmund.de

Dr. Elisabeth Mense
elisabeth.mense@uni-due.de

Christina Möller
christina.moeller@tu-dortmund.de

Dr. Sabine Schäfer
sabine.schaefer@uni-bielefeld.de

Vaterbilder in der Fotografie – Vaterbilder im Paarinterview. Dichotomie einer Figur im Aushandlungsprozess

1. Einleitung

Unter dem Etikett des „neuen Vaters“ wird im wissenschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Diskurs eine sich verändernde Position des Vaters im familialen Binnengefüge verhandelt, die gegenwärtig eine verstärkte Aufmerksamkeit erfährt.¹ Der „involvierte“, „aktive“ oder „engagierte“ Vater ist dabei eine umstrittene Figur, die entlang ihres negativen Gegenhorizonts konstruiert wird: dem tradierten Modell des Vaters als Ernährer der Familie – einem Typus, der sich seinem Rollenverständnis nach *für* die Familie, nicht *in* ihr engagiert.² Der folgende Beitrag wird anhand von Ergebnissen einer empirischen Untersuchung an der Schnittstelle von Familien- und Geschlechterforschung zeigen, dass sich weniger Vaterbilder identifizieren lassen, die sich eindeutig dem „neuen“ oder dem „alten“ Vaternotypus zuordnen lassen. Vielmehr sind deren Muster durch eine Koexistenz moderner wie tradierter Fragmente gekennzeichnet. Dabei entpuppen sich diese Vaterbilder hinsichtlich ihrer Darstellung auf den Ebenen des Bildes und des Textes auch im alltäglichen Kontext in ihrer Gesamtheit als unfertige Gestalt, die zwischen tradierten Vorstellungen und modernen Ansprüchen oszilliert. Im Zuge eines doppelten empirischen Zugriffs geht die Studie nicht der Frage nach, *ob*, sondern *wie* der Typus des „neuen Vaters“ in medialen und alltäglichen Diskursen repräsentiert ist. Die Verschränkung von ikonologisch-ikonografischen Interpretationen medialer Vaterschaftsporträts und dokumentarischen Interpretationen von Paarinterviews fördert Muster eines Vaterbildes zutage, deren Elemente – verschieden miteinander kombiniert und jeweils individuell konnotiert – eine Vielzahl unterschiedlicher Vaterfiguren zeigen. Diese finden weder in der Vision des modernen noch im Rekurs auf das tradierte Vaterschaftsmodell vollends ihre Entsprechung. Es zeigt sich vielmehr, dass der „neue Vater“ eine in Aushandlung befindliche und hinsichtlich ihrer Orientierung ambivalente Figur ist.

2. Vaterbilder in der Fotografie

Grundlegend auch für das methodische Vorgehen der erwähnten Studie war die Annahme, dass der „neue Vater“ – in welcher Gestalt auch immer er

verifiziert sein mag – in verschiedenen Diskursen als gegenwärtiges Motiv eines neuen Familienbildes und gleichermaßen als dessen Motivator emergiert. Unter Hinzuziehung von Interviewmaterial, das im Rahmen eines umfangreichen, DFG-geförderten Projekts zur involvierten Vaterschaft³ erhoben wurde, lag es nahe, den Begriff des „Bildes“ in öffentlichem Kontext zunächst wörtlich zu verstehen. Unter der Prämisse des „pictorial turns“⁴, dass sich in Bildern soziale Wirklichkeit konstituiert und insbesondere das Medium Fotografie der gegenwärtigen Gesellschaft als Gedächtnisstütze zur Verfügung steht⁵, wurden zwei fotografische Darstellungen von Vaterschaft analysiert. Dieser erste Schritt der Untersuchung erfolgte in Anlehnung an die dokumentarische Methode mithilfe eines von Bohnsack sowie von Mietzner und Pilarczyk entwickelten Verfahrens der Bildinterpretation, das auf einem aus der Kunstgeschichte importierten Stufenmodell beruht.⁶ In komprimierter Form wurden die Fotografien diachron miteinander verglichen, das heißt, auf ihre Übereinstimmungen und Unterschiede hin untersucht. Dabei gehen beschreibende Analyseschritte den interpretierenden voraus.

Bei dem ersten der beiden ausgewählten Bilder handelt es sich um eine Farbfotografie, die im Sommer 2010 in der „Süddeutschen Zeitung“ im Rahmen einer Sonderbeilage veröffentlicht wurde und die ironisierende Aufschrift „The Masculinity of the Future“ trägt. Zu sehen ist vor blauem Himmel als Hintergrund eine Trias bestehend aus einem Mann in jagdtauglicher Funktionskleidung, einem Kleinkind, das der Mann in einer Art Rucksack auf seinem Rücken trägt, und einem Hund, den er an der Leine führt. Der abgebildete Mann führt mit einem Riemen über seiner Schulter zudem ein Gewehr mit, das sich in der Mitte des figuralen Dreiecks befindet. Der Lauf der Waffe zeigt zum Bildrand, ihr Gebrauch ist offensichtlich nicht vorgesehen im Moment der Aufnahme. Augenscheinlich wird hier eine Vater/Kind-Szene dargestellt, die unter Einbeziehung des Jagdmotivs ein Vereinbarkeitsproblem inszeniert. Der hier repräsentierte Vaternotypus lässt sich als „moderner Abenteurer“ rekonstruieren. Das Muster dieses Bildes setzt sich zusammen aus Fragmenten, die begrifflich mit Stärke, Versorgung und Verantwortung, Schutz, Abenteuerlust und Natursinn zu fassen sind. Wissen spielt darin eine Rolle sowie

1 Dazu ausführlicher Behnke/Meuser 2013, S. 1.

2 Im Vergleich Meuser 2005, S. 93.

3 Die Autorin stützt sich dabei auf empirische Daten eines Projekts zur involvierten Vaterschaft, das von 2009 bis 2012 unter der Leitung von Michael Meuser stattgefunden hat. Insgesamt wurden im Rahmen des Projekts 36 Paarinterviews mit Blick auf die familialen Arrangements von Eltern noch recht junger Kinder geführt. Hintergrund war unter anderem das im Januar 2007 in Kraft getretene Elternzeitgesetz, das federführend durch die damalige Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen initiiert und durchgesetzt worden ist.

4 Dazu vergleichend Bohnsack 2009.

5 Dazu vergleichend Price (1997) im Nachwort eines Bildbandes von Sally Mann. Eine Seitenangabe ist nicht möglich, da – vermutlich aus ästhetischen oder anderen konzeptionellen Gründen – auf die Angabe von Seitenzahlen durchgehend verzichtet wird.

6 Zum besseren Verständnis vergleichend dazu Mietzner/Pilarczyk 2005.

die Fähigkeit, verschiedene Rollen zu vereinen. Die Organisation von bzw. das Engagement in inneren, das heißt, häuslichen Angelegenheiten der Familienarbeit ist als Muster in der Darstellung dieses Vaterbildes nicht vorgesehen. Der Mann verbleibt – wie oben mit Blick auf das tradierte Vaterschaftsmodell bereits erwähnt – in der Außenwelt. Modern ist dieser Vater hier insofern, als er das Kleinkind aus dem familialen Binnenraum löst und in seine Außenwelt integriert. Der Schritt zum kreativen Selbstverständnis aktiver Vaterschaft ist dennoch nicht vollständig vollzogen worden. Um seiner Rolle gerecht werden zu können, muss dieser Vater an Männlichkeit einbüßen: Der „moderne Abenteurer“ geht zur Jagd. Aber er jagt nichts, weil er das Kind tragen muss, wie unter anderem das funktionsuntüchtige, umgedrehte Gewehr auf dem Bild dokumentiert.

Ein zweites Bild, das Eingang gefunden hat in die Studie, ist ebenfalls eine Farbfotografie. Unter dem Titel „Das bisschen Haushalt“ erzielte die Fotografie von Cordelia Kothe den zweiten Preis eines Fotowettbewerbs, der 2011 im thüringischen Suhl ausgeschrieben worden war. Bei dem Wettbewerb handelte es sich um eine Initiative des Suhler Oberbürgermeisters zum Thema „Aktive Vaterschaft“ und wurde unterstützt durch die thüringische Gleichstellungsbeauftragte. Fotografien von Preisträger_innen und weiteren Teilnehmer_innen dieses Wettbewerbs wurden in einer sich anschließenden Openair-Fotoausstellung präsentiert. Der Zugang zu dem Bild erfolgte online über ein Ratgeber-Portal für Väter.⁷ Die Fotografie bildet eine Alltagsroutine der Hausarbeit ab: Ein erwachsener Mann beschäftigt sich an einem Doppelspülbecken mit dem Abwasch. Das linke Becken ist erwartungsgemäß mit schaumigem Wasser gefüllt, in dem der Mann die Spülbürste zum Einsatz bringt, was durch eine leichte Bewegungsunschärfe an dieser Stelle wie nebenbei betont wird. Im – trockenen – Spülbecken zur Rechten der abgebildeten Person befindet sich sitzend ein Kleinkind im Babyalter. Es ist mutmaßlich zwischen sechs und neun Monaten alt und erweckt einen zufriedenen Eindruck. Ein Wasserhahn auf dem trennenden Steg zwischen den beiden Spülbecken scheint die vollständige Aufmerksamkeit des Kindes auf sich zu ziehen: Das Kind hat die Finger seiner rechten Hand um den Hahn geschlossen, zudem ist sein Blick darauf gerichtet. Mann und Kind sind einander diagonal zugewandt, jedoch ohne sich dabei anzusehen: Die Fotografie inszeniert ein Bild der Gleichzeitigkeit zweier Handlungen, die getrennt verlaufen und doch aufeinander bezogen sind. Im Zuge erwähnter Analyseschritte konnte daher ein als „Kreativer Hausmann“ typisiertes Vaterbild rekonstruiert werden. Seine Attribuierungen sind

begrifflich zu fassen mit Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit, mit Pragmatismus und Geschicklichkeit. Der Schlüssel zu diesen Eigenschaften ist in der humorigen Aussage des Bildes zu finden: Hier wird ein hinlänglich bekanntes Objekt – das Spülbecken – hinsichtlich seiner Funktion zum Zwecke der Kinderbetreuung umgedeutet. Die Darstellung dieser Vaterfigur ist in die – ursprünglich – weiblich konnotierte Sphäre der Hausarbeit bereits vorgedrungen und hat diese neu ausgestaltet. Der „Kreative Hausmann“ ist männlich, nicht *obwohl* er spült, sondern *weil* er spült. Im Gegensatz zur Vaterfigur des ersten Bildes bleibt hier jedoch die außerfamiliale Sphäre, etwa jene der Berufswelt, unerwähnt. Während mit dem „Abenteurer“ das Vereinbarkeitsproblem von Familie und Beruf aufgegriffen wird, bleibt es im Falle des „Hausmanns“ unberücksichtigt. Die Fotografien ähneln einander, indem sie zwei Vaterfiguren in Ausübung ihrer Rolle und in Interaktion mit ihren Kindern zeigen. Jedoch sind die für sie jeweils typischen Eigenschaften ihrer Darstellung unterschiedlich, ja widersprüchlich in den Bildern präsentiert worden. Hiermit deutet sich bereits eine Vielfalt von Vorstellungen eines neuen Vaterschaftsmodells an.

3. Vaterbilder im Paarinterview

Ebenso ambivalente Darstellungen sind aus den Interviews herauszulesen, die im Zuge des oben erwähnten, DFG-geförderten Projekts mit deutschen Elternpaaren geführt wurden. Implizit wurde darin vor allem nach deren familialen Arrangements gefragt. Das „Biographische Paarinterview“ stellt dabei ein methodisches Vorgehen dar, das sowohl in der hier skizzierten Studie als auch im Rahmen ihres „Dachprojekts“ als Mischform aus dem Gruppendiskussionsverfahren und dem biographisch-narrativen Interview zur Anwendung gelangt ist. Die gleichzeitige Befragung von Partner_innen kann sowohl auf der Methodenebene als auch in Bezug auf den Forschungsansatz generell als interdisziplinäres Vorgehen bezeichnet werden. Im Rahmen der Familienforschung ist es üblich, lediglich eine Partnerin/einen Partner – in der Regel die Mutter – nach Praxen innerhalb des familialen Binnenraums zu befragen.⁸ Vor dem Hintergrund des leitenden Erkenntnisinteresses dieses zweiten Schrittes der Studie – der Darstellung von Vaterschaft im Paardiskurs – hätte diese Vorgehensweise jedoch zu kurz gegriffen. Method(olog)isch die Perspektive der Geschlechterforschung ins Spiel zu bringen, konnte eine methodische Erweiterung gewährleisten. Für die Forschungspraxis bedeutete dies, befragte Eltern *ihre* Paar- und Familiengründungsgeschichte in situ rekonstruieren zu lassen

⁷ Dazu vergleiche www.freshdads.com/magazin/tolle-fotoausstellung-vaterbilder-der-stadt-suhl.de

⁸ Vergleich in Behnke/Meuser 2013, S. 3

und dabei vor allem die Diskursorganisation zu berücksichtigen. Untersucht wurde demnach nicht nur, *was* gesagt wurde, sondern *wie*. Die Interviews sind zudem auf digitalen Audio-Aufnahmegeräten festgehalten und in Anlehnung an die dokumentarische Methode der Interpretation⁹ ausgewertet worden. Das heißt, dass die aufgezeichneten Gespräche zunächst transkribiert – verschriftlicht – wurden, daran anschließend im Modus der Beschreibung zusammengefasst und schließlich sukzessive sich verdichtenden Interpretationsschritten unterzogen wurden. Aus einem Sample von insgesamt 36 interviewten Paaren in Ost- und Westdeutschland wurden von der Autorin mit Blick auf ihr eigenes Projekt zwei kontrastierende Fallbeispiele ausgewählt, aus denen einander ähnelnde wie voneinander divergierende Muster von Vaterbildern identifiziert werden konnten.

Das Interview mit dem Paar Quast¹⁰ ist das erste, das die Autorin mit Blick auf ihre Untersuchung geführt hat. Zum Interviewzeitpunkt befindet sich Herr Quast in zweijähriger Elternzeit, wobei er über die Beantragung eines dritten Jahres nachdenkt. Bis dahin war er als gelernter Werkzeugmacher in einem mittelständischen Betrieb tätig. Frau Quast ist seit Beendigung des Mutterschutzes in Vollzeit als Steuerfachgehilfin tätig und bildet sich parallel zur Steuerfachangestellten fort. Der gemeinsame Sohn ist sechs Monate alt. Die Einbettung der jungen Familie in das System eines pferde-, forst- und landwirtschaftlichen Betriebs sowie die Anwesenheit weiterer Familienmitglieder und nicht verwandter Bewohner_innen auf dem Hof verweist auf die besondere Situation des Paares: Während Frau Quast ihrem erlernten Beruf in vollem Umfang nachgeht, versucht Herr Quast, die Geschicke des ländlichen Betriebes mit der Betreuung seines Kindes zu vereinbaren. Dabei greift er selbstbewusst auf unkonventionelle Lösungen zur Bewältigung alltagspraktischer Probleme zurück: Das tägliche Ausmisten der Pferdeställe etwa gedenkt er mit der Betreuung seines Sohnes zu vereinen, indem er einen „Laufstall“ mit Rollen versieht, um diesen bei Bedarf im Stall mit sich zu führen. Sein Sohn indes ist sicher darin untergebracht und dennoch anwesend in der „Arbeitswelt“ seines Vaters. Entsprechend wird das familiäre Arrangement der Quasts nicht geschlechtertheoretisch gerahmt oder gar an Egalitätsansprüchen festgemacht. Vielmehr sind es „praktische Überlegungen“, die das Paar zu seinem Modell geführt haben, wie folgender verschriftlichter Interviewauszug belegt:

Qm: Ja, wir wuss', wir wussten vorher schon, dass ich eigentlich in die Elternzeit gehe und äh dass (...) wir 'n Kind kriegen und das war geplant gewesen mit ihm und äh dass ich zu

Hause bleibe, weil ich letztendlich auf dem Hof mehr als genug Arbeit habe und ich sach ma, mehr Arbeit machen kann als 'ne Frau hier unten

Im Gegensatz dazu expliziert das Paar Schulz die Selbstverständlichkeit seines egalitären Paararrangements. Zum Zeitpunkt des Interviews ist die gemeinsame Tochter im Kindergartenalter, Frau Schulz mit dem zweiten Kind schwanger. Herr Schulz ist bereits für vier Monate in Elternzeit gegangen, kann aber seit deren Beendigung aufgrund seiner freiberuflichen Tätigkeit im Bereich der Kunst und des Grafikdesigns die Arbeitszeit „familienfreundlich“ gestalten. Die Tochter besucht eine Kindertagesstätte im großstädtischen Wohnviertel der Familie, sodass Frau Schulz im Anschluss ihrer einjährigen Elternzeit dem Beruf der Dramaturgin bei einem Verlag in Vollzeit nachgehen kann. Für dieses Paar hatte die Tochter zum Zeitpunkt der Familienplanung erklärmaßen Projektcharakter. Ganz konkret löste die Geburt des Kindes ein Kulturfestival ab, das die Lebenspartnerin und der Lebenspartner über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahren gemeinsam veranstaltet hatten. Da die Schulz' sowohl auf partnerschaftlicher als auch kollegialer Ebene „auf Augenhöhe“ agiert haben, stand für beide von vorneherein fest, dass daran auch die Geburt des Kindes nichts ändern sollte. Herr Schulz ist fest entschlossen, seine neue Rolle als Vater mit großem Engagement auszufüllen und möglichst viel gemeinsame Zeit mit dem Kind sinnvoll zu verbringen, wie ihm Frau Schulz im Interview attestiert. Jedoch stellt sich in dessen weiterem Verlauf heraus, dass es die Tochter selbst ist, die das erklärte Engagement des Vaters regelrecht verhindert. Während Freunde und nahe Verwandte von Herrn Schulz mit ihren Söhnen „auf Löwenjagd“ gehen, staffiert seine eigene Tochter sich indes mit Schmuck und Schminke aus und verhält sich in einem Ausmaß geschlechterstereotyp, wie ihre Eltern es bislang nicht für möglich gehalten hatten. Vor allem Herr Schulz kann sich nicht erklären, wie es dazu kommen konnte, und zieht schließlich biologistische Erklärungsmuster zwecks Erklärung des genuin mädchenhaften Verhaltens heran, womit er gleichzeitig seine elterliche Position und die seiner langjährigen Lebensgefährtin legitimiert:

Sm: so während man sich natürlich vorstellen könnte dass (,nem) Jungen dann (zusammen) dass man dann irgendwie auf die Löwenjagd geht oder was auch immer ne aber so irgendwie -

Y1: (lacht)

Sm: Und ich mein (viel-) weiß nich jetz' is grade pink geht grade los ne und ich weiß nich

9 Vergleich in Behne/Meuser 2013, S. 5.

10 Zum Schutz der Privatsphäre der Interviewten wurden deren Namen, Wohn- und Arbeitsorte zwecks Anonymisierung verändert.

*woher das kommt ne oder wir wissen beide
nich woher es kommt ne*

Sw: Mhm.

*Sm: und das is so äh das-das (über)lässt man da
so über sich ergehen so und -*

Sw: (lacht)

*Sm: Aber das is schon irgendwie (...) is da is da
glaub ich (lacht)*

Sw: Vorprogrammiert.

*Sm: (lachend) (es gibt da wohl) Studien drüber
aber ähm also wo man dann das erste Mal
merkt so ja okay es tickt doch in ,ne andere
Richtung (lacht) (vielleicht)*

Beide Fallbeispiele zeigen auch entlang der ausgewählten Textstellen die Emergenz einer modernen, ja neuen Vaterfigur bei gleichzeitiger Stabilität alter Männlichkeits- und Vaterschaftsmuster, auf die im Zweifelsfall zurückgegriffen wird. Im Falle von Herrn Quast ist dies sein Verständnis einer männlich konnotierten Hofarbeit, im Falle von Herrn Schulz die Biologie als fraglos gegebenes Verhaltensprogramm der Geschlechter. Beide Väter engagieren sich jedoch in überdurchschnittlichem Maße innerhalb des familialen Binnengefüges, womit sie eine Veränderung gegenüber dem tradierten Vaterschaftsmodell durchaus dokumentieren.

4. „Tangram“

Eine schlussendliche Verschränkung der Darstellungen vaterschaftlicher Muster in den Diskursen, die in Bild und Interview wahrnehmbar sind, lassen sich in aller Kürze mit Begriffen wie Stärke, Verantwortlichkeit, Schutz und Souveränität, aber auch Pragmatismus, Witz, Kreativität und Selbstbewusstsein fassen. Ihre jeweilige Rekonstruktion ist dabei jedoch nicht solitär den einzelnen, hier erwähnten Vaterfiguren zuzuordnen. Die Eigenschaften finden sich in immer wieder veränderter Konstellation in den verschiedenen Darstellungen gebündelt wieder, unabhängig davon, ob es sich nun um Bild oder Interview handelt. So erscheint der „Kreative Hausmann“ auch selbstbewusst in seiner Rolle als Vater, jedoch nicht sichtbar erwerbstätig im Sinne einer verantwortungsvollen Ernährerrolle. Er zeugt im Moment der Aufnahme nicht von einem Vereinbarkeitsproblem von Beruf und Familie. Herr Quast vereinbart die Logik der Hofarbeit mit jener seiner Betreuungsaufgabe, klammert dabei jedoch den Aspekt der Hausarbeit vollständig aus. Die anfallenden Arbeiten auf dem eigenen Anwesen werden zudem männlich durch ihn gerahmt. Dasselbe gilt für den „Modernen Abenteurer“, jedoch hat dieser noch keine selbst definierte und in diesem Sinne kreative Lösung für die Ausgestaltung seiner verschmelzen-

den Aufgaben als Jäger und Vater gefunden. Sein Männlichkeitsbild wird mit Blick auf die Zukunft ironisierend dargestellt und kommentiert: „The Masculinity of the Future“. Herr Schulz würde gerne ein engagierter Vater sein, wird jedoch von seinem Kind an entsprechenden gemeinsamen und „sinnvollen“ Aktivitäten gehindert. Während er einerseits den Egalitätsanspruch auf der partnerschaftlichen Ebene validiert, rekurriert er als enttäuschter Vater auf Erklärungsmuster tradierter Vorstellungen von festgelegten Geschlechterrollen etc.

Die Auseinandersetzung mit diesen und weiteren Eigenschaften gegenwärtiger Muster von Vaterfiguren im Zuge der Untersuchung, das gedankenexperimentelle „Spiel“ mit ihnen lässt einen metaphorischen Vergleich mit der Logik des chinesischen Legespiels „Tangram“ zu: Aus sieben unveränderlichen geometrischen Grundformen werden nach entsprechender Vorlage immer wieder neue Figuren gelegt. Das heißt, dass dieselben, hier geometrischen Prinzipien je nach Anordnung ein stetig neues Bild ergeben, welches von seinen Betrachter_innen in einem ersten Schritt erkannt und in einem zweiten nachgelegt werden muss. Die Konturen der gleichfarbigen Grundformen verschwinden dabei in der Gesamtheit der äußeren Gestalt von den umrissenen Figuren. Sie sind lediglich durch Reflexion und Probe sinnvoll zu kombinieren, um die erwünschte Ansicht zu erhalten. Mit Blick auf die untersuchten Vaterbilder sind im Sinne dieses Vergleichs die in Bild und Interview dargestellten Eigenschaften mit den geometrischen Formen des „Tangrams“ gleichzusetzen. Es existiert demnach ein grundlegender Kanon – mehr oder weniger – männlich assoziierter Eigenschaften, mit denen in unterschiedlichen Kombinationen neue Vaterbilder konstruiert werden. Deren zugrunde liegende Eigenschaften selbst verändern sich dieser Logik nach jedoch nicht. In der Konsequenz bedeutet dies, zugespitzt formuliert, dass gegenwärtige Diskurse neue Vaterschaftsbilder zwar produzieren, jedoch die darin unterstellten Veränderungen grundlegender Eigenschaften (noch) nicht mitzugehen scheinen. Es bleibt, diese Konklusion zu untersuchen und zu diskutieren. Das Gleiche gilt für die Frage, inwiefern dargestellte Vaterschaftsbilder sich gegenseitig beeinflussen mit Blick auf eine These Bourdieus, nach der „jeder Künstler aus Vorhandenem“ schöpft.¹¹ Inwiefern Vaterbilder, die in öffentlichen Diskursen konstruiert werden, jene, die in privaten Diskursen ausgehandelt werden, beeinflussen, ist einer weiteren Untersuchung wert. In diesem Falle ist mit Blick auf Bourdieu die Frage zu stellen, wer „das Vorhandene“ und wer „den Künstler“ repräsentiert.

¹¹ In: Zimmermann 2004, S. 206–216.

Literatur

- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael: Aktive Vaterschaft. Geschlechterkonflikte und Männlichkeitsbilder in biographischen Paarinterviews. Erscheint in: Loos, Peter/Nohl, Arnd-Michael/Przyborski, Aglaja/Schäffer, Burkhard (Hrsg.): Dokumentarische Methode. Opladen & Farmington Hills: 2013.
- Bohnsack, Ralf: Qualitative Bild- und Videointerpretation. Opladen & Farmington Hills: 2009.
- Meuser, Michael: Vom Ernährer der Familie zum „involvierten“ Vater? Zur ambivalenten Modernisierung von Männlichkeit. In: Heinz, M. Kuster, F. (Hrsg.): figurationen, gender, literatur, kultur – vaterkonzepte; 6. Jahrgang. Köln/Weimar/Wien: 2005, S. 91–106.
- Mann, Sally: Unmittelbare Familie. München: 1997.
- Mietzner, Ulrike/Pilarczyk, Ulrike: Die ikonologisch-ikonografische Bildinterpretation. In: Mietzner, Ulrike/Pilarczyk, Ulrike: Das reflektierte Bild. Die seriell-ikonografische Fotoanalyse in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften. Bad Heilbrunn: 2005, S. 133–142.
- Zimmermann, Hans Dieter: Pierre Bourdieu im Gespräch – Die feinen Unterschiede. In: Baumgart, Franzjörg (Hrsg.): Theorien der Sozialisation. Erläuterungen, Texte, Arbeitsaufgaben. Bad Heilbrunn: 2004, S. 206–216.

Kontakt und Information
Nicole Kirchhoff
nicole.kirchhoff@tu-dortmund.de

Denise Friedauer

Pädagogische Überlegungen zu Schillers Gedicht: „Die Würde der Frauen“

1. Einleitung

Ursula Heukenkamp stellt in einem Artikel folgende Frage:

„Was war es, das Schiller, der männlichste unserer Dichter, beigetragen hat zu einem neuen und tieferen Verständnis der weiblichen Wesensart?“¹

Wiewohl die Frage provokativ erscheint, wird sie mit Recht gestellt – betrifft aber nicht ausschließlich Schiller. Es ist eigentlich verwunderlich, dass gerade in der Epoche der Aufklärung und im Zeitalter des Neuhumanismus die Beschäftigung mit den Themen „Geschlecht“ oder „Geschlechtsunterschied“ kaum stattfand. Falls doch, so häufig eher als Randbemerkung. Aber: Ausnahmen bestätigen ja bekanntlich die Regel. So setzt sich z. B. ein guter Freund Schillers, Wilhelm von Humboldt, in zwei in den Horen erschienen Aufsätzen „Über den Geschlechtsunterschied und dessen Einfluß auf die organische Natur“ und „Über die männliche und weibliche Form“ mit dieser Thematik auseinander.

Bei Schiller selbst ist die Frage nach „Geschlecht“ oder „Geschlechtsunterschied“ im Allgemeinen und die Frage nach dem „Wesen der Frau“ im Besonderen alles andere als eine Randbemerkung. Ob nun in seinen Dramen, z. B. als Trägerinnen des zeitgenössischen Rollenverständnisses (Luise in „Kabale und Liebe“), als „Repräsentantinnen erhabener Würde“ (Maria in „Maria Stuart“), als

„Trägerinnen politischer Macht“ (Elisabeth in „Maria Stuart“)², ob in seinen philosophischen Schriften³ oder eben in seinen Gedichten⁴ – die Beschäftigung mit dem weiblichen Wesen ist in Schillers Werken allgegenwärtig.

Was ich untersuchen und darstellen möchte, ist nicht Schillers Frauenbild an sich. Vielmehr soll der Versuch unternommen werden, das Frauen- und Männerbild, wie es in dem Gedicht „Würde der Frauen“⁵ zum Ausdruck kommt, darzustellen. Um die pädagogischen Implikationen herleiten zu können, soll dann eine Verbindung hergestellt werden mit Schillers „Theorie einer ästhetischen Erziehung des Menschen“.⁶ Auf der anthropologischen Basis der Annahme einer „sinnlich-vernünftigen Natur“⁷, die ich im Folgenden als *sinnlich-vernünftige Doppelnatur* des Menschen bezeichnen werde, fordert seine Form der Pädagogik eine ganzheitliche Erziehung des Menschen – eine Erziehung, die sowohl die sinnlich-emotionalen als auch die rationalen Fähigkeiten des Menschen fördert und kultiviert. Es soll untersucht werden, ob die Darstellung der weiblichen und männlichen Wesensart in dem Gedicht unterschiedliche Erziehungsmethoden für Mädchen und Jungen impliziert. Und ob das Ziel dieser Erziehung die Stärkung und Aufrechterhaltung der Differenz zwischen den Geschlechtern oder deren Annäherung ist.

Um die Verknüpfung der Inhalte des Gedichts mit denen der Briefe über die ästhetische Erziehung

1 Ursula, Heukenkamp: „Feministisches Wissen“ und Literaturwissenschaft. Über neuere feministische Forschungen. In: Zeitschrift für Germanistik. N.F. 2 (1992). S. 649–657. Hier S. 649.

2 Beides: Lee, Kyeonghi: Weiblichkeitskonzeptionen und Frauengestalten im theoretischen und literarischen Werk Friedrich Schillers. Marburg 2003. Online-Publikation abrufbar unter: www.archiv.ub.uni-marburg.de/diss/z2004/0071/ (Hinfort zitiert als „Lee, Kyeonghi: Weiblichkeitskonzeptionen und Frauengestalten“).

3 Anm.: z. B. in seiner Abhandlung „Über Anmut und Würde“.

4 Anm.: z. B. „Die Geschlechter“, „Macht des Weibes“, „Tugend des Weibes“.

5 Schiller, Friedrich von: Würde der Frauen. In: Petersen, Julius/Beißner, Friedrich (Hrsg.): Schillers Werke: Nationalausgabe: Band I: Gedichte in der Reihenfolge ihres Erscheinens 1776–1799. Musenalmanach für das Jahr 1796. Leipzig 1968, S. 240–243. (Hinfort zitiert als „Schiller: Würde der Frauen.“).

6 Schiller, Friedrich von: Ueber die ästhetische Erziehung des Menschen in einer Reihe von Briefen. In: Wiese, Benno von (Hrsg.): Schillers Werke: Nationalausgabe: Band XX: Philosophische Schriften: Erster Teil: IV. Die großen Abhandlungen. Weimar 1986, S. 309–412. (Hinfort zitiert als „Schiller: Briefe über die ästhetische Erziehung des Menschen“).

7 Schiller, Friedrich von: Briefe über die ästhetische Erziehung des Menschen 11. Brief. S. 344.

8 Schiller, Friedrich von: Ueber Anmuth und Würde. In: Wiese, Benno von (Hrsg.): Schillers Werke: Nationalausgabe: Band XX: Philosophische Schriften: erster Teil: IV. Die großen Abhandlungen. Weimar 1986, S. 251–308. Hier S. 289. (Hinfort zitiert als „Schiller: Über Anmut und Würde“).

9 Schiller: Briefe über die ästhetische Erziehung des Menschen. 4. Brief. S. 316.

10 Schiller, Friedrich von: Brief an C. G. Körner vom 18. u. 19. Februar 1793. Nr. 154. In: Nahler, Edith/Nahler, Horst (Hrsg.): Schillers Werke: Nationalausgabe: Band XXVI: Briefwechsel: Schillers Briefe 01.03.1790–17.05.1794. Weimar 1992, S. 190–199. Hier S. 196. (Hinfort zitiert als „Schiller: Brief an Körner vom 18. u. 19. Februar 1793“).

11 Schiller: Über Anmut und Würde. S. 294.

12 Schiller ebd.

13 Schiller ebd.

14 Schiller: Über Anmut und Würde. S. 296.

15 Kant, Immanuel: Grundlegung zur Metaphysik der Sitten. In: Weischedel, Wilhelm (Hrsg.): Immanuel Kant: Werkausgabe (suhrkamp taschenbücher wissenschaft): Band XII: Kritik der praktischen Vernunft. Grundlegung zur Metaphysik der Sitten. Frankfurt am Main 1974. (Hinfort zitiert als „Kant: GMS“)

16 Beides: Kant: GMS. BA 113. S. 91.

17 Lee, Kyeonghi: Weiblichkeitskonzeptionen und Frauengestalten. S. 82.

18 Lee, Kyeonghi: Weiblichkeitskonzeptionen und Frauengestalten. S. 83.

19 Vgl. Abschnitt 2 „Zum Begriff der Würde“.

20 Schiller: Briefe über die ästhetische Erziehung des Menschen. 13. Brief. S. 349.

verständlich darstellen zu können, ist es nötig, zunächst kurz auf die wesentlichen Merkmale des Begriffs der *Würde* und die der *sinnlich-vernünftigen Doppelnatur* einzugehen.

2. Zum Begriff der „Würde“

Nach Schiller ist „*Würde* der Ausdruck einer erhabenen Gesinnung“.⁸ Als „Maximen des Willens“ – wie Kant Gesinnungen definiert – ist *Würde* demnach unlöslich verbunden mit der Frage nach Moralität bzw. Sittlichkeit und Freiheit. Nach Schiller steht der „Wille des Menschen [...] aber vollkommen frey zwischen Pflicht und Neigung“.⁹ Das bedeutet, dass ein Mensch, der eine Entscheidung auf dem Gebiet der Moralität zu fällen hat, entweder den Gesetzen seiner Vernunft oder den Eingebungen seiner Sinnlichkeit Folge leisten kann. In diesem Zusammenhang verweist Schiller darauf, dass eine Handlung nur dann „[r]ein [...] moralisch [ist, wenn sie] gegen das Interesse der Sinne, aus Achtung fürs Gesetz unternommen wurde“.¹⁰ Dafür benötigt der Mensch „moralische Kraft“¹¹, und diese hat ihren Ursprung in der Vernunft. Ist ein Mensch nun in der Lage, seine Sinnlichkeit durch diese moralische Kraft zu beherrschen, so besitzt er „Geistesfreyheit“¹², und diese ist in der empirischen Welt als *Würde* zu erkennen.¹³ Pointiert ist *Würde* demnach die „Darstellung der Intelligenz im Menschen und Ausdruck seiner moralischen Freyheit“.¹⁴

3. Die „sinnlich-vernünftige Doppelnatur“

Anthropologisch legt Schiller seiner Theorie einer ästhetischen Erziehung des Menschen die Annahme einer sinnlich-vernünftigen Doppelnatur zugrunde. Damit begibt sich Schiller in die Nachfolge Kants, der den Menschen in seiner „Grundlegung der Metaphysik der Sitten“¹⁵ bereits als einen Angehörigen zweier Welten – der „Sinnenwelt“ und der „Verstandeswelt“¹⁶ – definiert. Als *Körper* oder auch *Materie* ist der Mensch demnach ein empirisches Wesen, das an die Sinnenwelt und Naturkausalität gebunden ist, aber als vernünftiges Wesen – also als *Geist* oder auch *Form* – auch ein intelligibles Wesen, das der Vernunftwelt angehört.

Die Betonung liegt hier auf *Mensch*. Die Unterscheidung *Mann* und *Frau* wird in den Briefen über die ästhetische Erziehung von Schiller nicht gezogen. Jedem Menschen, unabhängig, ob weiblichen oder männlichen Geschlechts, ist die sinnlich-vernünftige Doppelnatur inhärent. Jeder ist und hat beides.

4. Schillers Gedicht „Die Würde der Frauen“

In dem Gedicht „Würde der Frauen“ werden, in Form eines antithetischen Strophenaufbaus, weibliche und männliche Eigenschaften und Verhaltensweisen einander gegenübergestellt. Durch diese „dialektische Gegenüberstellung“¹⁷ entsteht schnell der Eindruck, dass die „Geschlechter über den biologischen Unterschied hinaus wesensgemäß verschieden sind“¹⁸. Der primäre Unterschied liegt – wie es bereits der Titel des Gedichtes aussagt – in der speziellen Art der *Würde* der Frau. Genauer gesagt: Die Art und Weise, wie sich ihre Intelligenz darstellt und wie sie ihrer moralischen Freiheit Ausdruck verleiht.¹⁹

4.1 Ästhetische Frau – Anästhetischer Mann?

Die Ästhetik in Schillers Theorie einer ästhetischen Erziehung ist primär definiert durch eine harmonische Wechselwirkung zwischen Sinnlichkeit und Vernunft bzw. der ihrer Antriebskräfte „Stofftrieb“²⁰ und „Formtrieb“²¹. Wechselwirkung bedeutet bei Schiller, dass beide „Prinzipien [Form und Materie] einander zugleich subordiniert und koordiniert [sind]“²² und sie sich gegenseitig „begründ[en] und begrenz[en]“²³. Das eine kann ohne das andere nicht sein.

Die erste Bedingung, die ein Mensch erfüllen muss, um diese Wechselwirkung erreichen zu können, ist natürlich die, dass er sowohl über Sinnlichkeit als auch über Vernunft verfügt (denn ansonsten könnte sich keine Harmonie herstellen lassen). Darauf, dass beide Geschlechter diese Bedingung erfüllen, wurde oben bereits verwiesen. Nun möchte ich mich den Fragen nach der Struktur und der Akzeptanz der Doppelnatur bei der Geschlechter widmen, wie sie in dem Gedicht dargestellt werden.

Zunächst zur Struktur: Die Frage nach der Struktur der sinnlich-vernünftigen Doppelnatur ist die Frage danach, ob diese bei den Geschlechtern von unterschiedlicher Konstitution ist. So wird den Frauen ja gerne nachgesagt, sie seien eher emotionale Wesen, wohingegen die Rationalität eher dem männlichen Geschlecht zugesprochen wird. Über die Wertigkeit, die diesen Zuweisungen mittlerweile anhaftet, muss ich hier nichts mehr sagen – außer, dass es sich – zumindest in unserem Zusammenhang – nicht so einfach verhält.

Bereits in der ersten Strophe verweist Schiller auf die Form der sinnlich-vernünftigen Doppelnatur der Frau, wenn er schreibt: „[Die Frauen] flechten und weben himmlische Rosen ins irdische Leben“²⁴. Die Frau wird hier als *das* Wesen beschrieben, das die Verbindung *ist* zwischen der

himmlischen – also einer höheren Sphäre – und der irdischen. Zwischen der geistigen und weltlichen Ebene. Zwischen Vernunftwelt und Sinnenwelt. Sie ist also die höhere Ebene und die einfach menschliche Ebene in einer Person. Diese Verbindung oder das Verbindende wird durch die Aktivitäten der Frau – *Flechten und Weben* –, die ein Ineinanderschlingen oder Kreuzen von mindestens zwei Fäden oder Strängen beschreiben, noch verstärkt. Die Frau ist somit nicht nur verbindend und Verbindung, sondern auch ordnend und Ordnung, stabilisierend und Stabilität. Dadurch wird sie, alleine aufgrund der Form ihrer sinnlich-vernünftigen Doppelnatur, ästhetisch gedacht.

Natürlich besitzt auch der Mann eine sinnlich-vernünftige Doppelnatur. Nur ist seine Verbundenheit mit dieser eher von Wechselhaftigkeit als von Wechselseitigkeit geprägt. Der Mann versucht also – so könnte lakonisch gesagt werden – mal hier, mal da sein Glück. Doch egal welcher seiner beiden Naturen er folgt, und selbst wenn er abwechselnd mal der Sinnlichkeit, mal der Vernunft Folge leistet – die Einseitigkeit wird ihn niemals zu einer Harmonie zwischen Sinnlichkeit und Vernunft führen.²⁵

Die Symptome dieser „Einförmigkeit“²⁶ sind vielfältig. Als „Wilder, wenn seine Gefühle über seine Grundsätze herrschen“²⁷, handelt er primär sinnlich. Es begleitet ihn eine unbeherrschte, zerstörerische und gefährliche Ruhelosigkeit: „Feindlich ist des Mannes Streben, [m]it zermalmender Gewalt [g]eht der Wilde durch das Leben, [o]hne Rast und Aufenthalt“²⁸. Auch Orientierungs- und Ziellosigkeit werden als Anzeichen für eine Bevorzugung der sinnlichen Seite beschrieben: „Ewig aus der Wahrheit Schranken [s]chweift des Mannes wilde Kraft, [u]nd die irren Tritte wanken [a]uf dem Meer der Leidenschaft“²⁹.

Auf der anderen Seite beschreibt Schiller die Symptome für eine Bevorzugung der vernünftigen Seite. Hier wird er – wie es in den Briefen über die ästhetische Erziehung heißt – zum „Barbar, [dessen] Grundsätze seine Gefühle zerstören“³⁰. So ist ein Resultat dieser Bevorzugung die Unfähigkeit, sich einer Situation emotional zu öffnen, geschweige denn sich ihr hinzugeben: „Immer widerstrebend, immer [s]chaffend, kennt des Mannes Herz [d]es Empfangens Wonne nimmer [...]“³¹. Aus seiner Weigerung, zu empfangen, erwächst dann seine Realitätsferne, die schlicht zum Verlieren der sprichwörtlichen „Bodenhaftung“ führt: „Stolz verschmäht er das Geleite [l]eise warnender Natur, [s]chwingt sich in des Himmels Weite, [u]nd verliert der Erde Spur“³². Um die Torheit vollständig zu machen, wenden wir uns jetzt der Vermessenheit und Arroganz zu. In Schillers Worten: „Seiner Menschlichkeit

vergessen, [w]agt des Mannes eitler Wahn [m]it Dämonen sich zu messen, [d]enen nie Begierden nahn“³³.

Während die Symptomatik im ersten Fall (Vorzug der Sinnlichkeit) primär gekennzeichnet ist durch Gedankenlosigkeit, fehlende Prinzipien und Ziellosigkeit, so fehlt im zweiten Fall (Vorzug der Vernunft) schlichtweg die direkte Erfahrung. Als Mensch ist der Mann also stets „hin und her gerissen“ zwischen Sinnlichkeit und Vernunft. Er „schwankt“ – um es mit Schillers Worten zu sagen – „mit ungewissem Schritte, [z]wischen Glück und Recht geteilt“³⁴. Darüber verliert er die für die Ästhetik so wichtige „schöne Mitte“³⁵, die charakterisiert ist durch die Versöhnung oder das Zusammenspiel zwischen Sinnlichkeit und Vernunft.

Nun zu der Frage nach Akzeptanz oder Umgang mit der sinnlich-vernünftigen Doppelnatur. Die Frauen werden als „[t]reue Töchter der frommen Natur“³⁶ dargestellt. Wenn wir nun versuchen, dieses Bild in unsere Sprache zu übersetzen, sind Frauen zunächst Kinder der Natur (was normal ist) – doch es bleibt nicht dabei. Als *treue* Töchter stehen sie zur Natur – wir können sagen, zu *ihrer* Natur. Das bedeutet, dass sie sich nicht von ihrer Natur abwenden. Was überhöht wird, ist die Natur selber mit dem Prädikat *fromm*. So ist die Natur nicht nur etwas, was eigentlich nur vorhanden ist, sondern etwas, das in Bezug auf den Menschen eine besondere, eine positive Qualität erhält. Die *fromme Natur* ist demnach keine Heiligsprechung der Natur, sondern ihr Idealbild. Die Frau akzeptiert folglich beide Seiten ihrer Natur – sowohl ihre Sinnlichkeit als auch ihre von der Natur gegebene Vernunft. Die Frau akzeptiert sich selbst, ist versöhnt mit sich selbst.

Der Mann hingegen scheint mit seiner Natur Schwierigkeiten zu haben. So schreibt Schiller: „Seines Willens Herrschersiegel [d]rückt der Mann auf die Natur“³⁷. Der Mann will also nicht mit der Natur leben – er will sie beherrschen. Diese Form der Herrschaft ist eine Zwangsherrschaft und mit dem ästhetischen Gedanken einer harmonischen Wechselwirkung der Kräfte unvereinbar. Der Mann legt sich selbst einen Zwang auf und wendet sich so gegen sich selbst. Dadurch, dass er seine Natur nicht akzeptiert, steht er in einem ständigen Kampfe mit sich. Und solange er kämpft, ist er anästhetisch – dazu verdammt, sich selbst fremd zu bleiben: „In der Welt verfälschtem Spiegel sieht er Seinen Schatten nur“³⁸.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die Frau in einem „konfliktlosen, sympathischen Verhältnis zur Natur [steht, während der Mann dieses] im Verlauf seiner Beherrschungsanstrengungen zerrüttet und verloren hat“³⁹. Der Mann verfügt nicht über das Prinzip der Versöhnung,

21 Schiller: Briefe über die ästhetische Erziehung des Menschen. 12. Brief. S. 345.

22 Schiller: Briefe über die ästhetische Erziehung des Menschen. 13. Brief. S. 347.

23 Schiller: Briefe über die ästhetische Erziehung des Menschen. 14. Brief. S. 352.

24 Schiller: Würde der Frauen. Z. 1–2. S. 240.

25 Vgl. Schiller: Briefe über die ästhetische Erziehung des Menschen. 13. Brief. S. 347 ff.

26 Schiller: Briefe über die ästhetische Erziehung des Menschen. 13. Brief. S. 347.

27 Schiller: Briefe über die ästhetische Erziehung des Menschen. 4. Brief. S. 318.

28 Schiller: Würde der Frauen. Z. 22–24. S. 240.

29 Schiller: Würde der Frauen. Z. 7–10. S. 240.

30 Schiller: Briefe über die ästhetische Erziehung des Menschen. 4. Brief. S. 318.

31 Schiller: Würde der Frauen. Z. 49–51. S. 241.

32 Schiller: Würde der Frauen. Z. 81–84. S. 242.

33 Schiller: Würde der Frauen. Z. 77–80. S. 242.

34 Schiller: Würde der Frauen. Z. 109–110. S. 243.

35 Schiller: Würde der Frauen. Z. 111. S. 243.

36 Schiller: Würde der Frauen. Z. 20. S. 240.

37 Schiller: Würde der Frauen. Z. 35–36. S. 241.

38 Schiller: Würde der Frauen. Z. 37–38. S. 241.

39 Lee, Kyeonghi: Weiblichkeitskonzeptionen und Frauengestalten. S. 87.

die *schöne* Mitte. Der Frau ist sie hingegen qua ihrer Natur gegeben. Dadurch ist sie ästhetisch – der Mann anästhetisch.

4.2 Zur Frage der Moralität

Dies führt dazu, dass die Frau dem Manne auch auf dem moralischen Gebiet als überlegen geschildert wird: „[Die Frauen] führen [...] das Zepter der Sitte“⁴⁰. Dadurch, dass die Frau das Zepter der Sitte – also die Herrschaftsinsignie der Sittlichkeit – besitzt, wird sie symbolisch gekennzeichnet als Herrscherin der Sittlichkeit. Aber sie besitzt das Zepter nicht nur, sie führt es auch. Durch diese zum Ausdruck gebrachte Aktivität bringt die Frau sittliches Verhalten in die empirische Welt: Sie „[l]öschen die Zwietracht, die tobend entglüht, [l]ehren die Kräfte, die feindlich sich hassen, [s]ich in der lieblichen Form zu umfassen, [u]nd vereinen was ewig sich flieht“⁴¹. Um es in unseren Worten zu sagen: Die Frau stellt aus Zwietracht wieder Eintracht her. Sie wird somit versöhnend und befriedend gedacht – die Frau wird so zum Prinzip der Versöhnung.

Wie aber fällen Frauen und Männer moralische Entscheidungen? Auch hier gibt es einen Unterschied, auf den ich nun eingehen möchte. Der Mann folgt ausschließlich der moralischen Pflicht, wie aus folgendem Zitat hervorgeht: „Auf des Mannes Stirne thronet [h]och als Königin die Pflicht“⁴². Dies ist eine Anspielung auf Kants kategorischen Imperativ, in dem, nach Eisler, die „Pflicht [...] eine Nötigung durch bloße Vernunft [enthält]“⁴³. Der Mann versucht demnach, dem kategorischen Imperativ zu folgen. Durch eine reine Willensleistung ordnet er seine Sinnlichkeit der Vernunft unter. Dadurch sind seine Handlungen moralisch, sogar „rein [...] moralisch“, aber – wie Schiller ebenfalls anmerkt – „auch nicht mehr“ als das. Was aber gibt es qualitativ Besseres als rein moralisches Handeln? Für einen Ästheten wie Schiller liegt die Antwort klar auf der Hand: „[M]oralische Schönheit“⁴⁵. Eine Form der Moral, in der nicht die Vernunft die Sinnlichkeit unterdrückt, sondern in der Vernunft und Sinnlichkeit übereinstimmen. Dies ist der Fall, wenn dem Menschen die „Pflicht zur Natur geworden ist“⁴⁶. Dies ist beim Mann jedoch nicht der Fall, denn er kann seine Moralität nur aufrechterhalten durch immer neue Willensentscheide: „Nur der ewige Kampf gewähret [f]ür des Sieges Ewigkeit“⁴⁷. Viele dieser Willensentscheide sind eine Form der Selbstzügelung und setzen den Wert der eigenen Sinnlichkeit herab – aus dem einfachen Grunde, da sie sich gegen die Sinnlichkeit richten. Dies ist das Kennzeichen einer Moral von minderer Qualität: „Des Gedankens Sieg entehret [d]er Gefühle Widerstreit“⁴⁸.

Während der Mann ewig um die Aufrechterhaltung seiner Moralität kämpft, indem er sich gegen einen Teil seiner Natur wendet und diese unterdrückt, ist der Frau dieser Konflikt weniger bekannt. Zum einen, weil sie – wie oben bereits erwähnt – die Sittlichkeit selbst verkörpert und sie aufgrund dieser Verkörperung wenig bis kaum Erfahrung mit dieser Konfliktform hat. Zum anderen, weil ihre Sinnlichkeit weniger der Herrschaft verschrieben ist und weil diese moralisch kultivierter ist als die des Mannes: „Aber für Ewigkeiten entschieden, [i]st in dem Weibe der Leidenschaft Frieden“⁴⁹.

5. Schlussbetrachtung

Was könnte diese Auslegung nun für die Pädagogik bedeuten? Eines ist nicht von der Hand zu weisen: Unter Schillers ästhetischen Gesichtspunkten sind Mann und Frau – über den biologischen Unterschied hinaus – wesensmäßig verschieden. Wo bei der Frau Versöhnung stehen, stehen bei dem Mann Zwiespalt und Konflikt. Wo sie sicher ist, ist er unsicher. Wo sie konstruktiv ist, ist er destruktiv. Die Natur der Frau *ist* ästhetisch, also ist die Frau ästhetisch. In der Natur des Mannes hingegen ist zwar die Kompetenz verankert, sich ästhetisch zu konstituieren, aber: Er ist es noch nicht. Mit anderen Worten: Sie ist ästhetisch – er muß es noch werden. Die Differenz der Geschlechter ist (in diesem Zusammenhang) somit grundlagentheoretisch gegeben.

Was Erziehung im weiteren und *ästhetische* Erziehung im engeren Sinne als Aufgabe für sich nun definieren müsste, ist zweierlei. Weil die Frau bereits über eine harmonische Zusammenstimmung ihrer beider Naturen (Sinnlichkeit und Vernunft) verfügt, ist es Aufgabe der Pädagogik, für den Erhalt dieser Zusammenstimmung zu sorgen – denn auch diese kann zerstört werden. Im Gegensatz zur Frau ist dem Mann *nur* die Fähigkeit zu dieser Zusammenstimmung gegeben. Aufgabe der Erziehung wäre es hier, die Herstellung dieser Zusammenstimmung zu befördern, Unterstützungsarbeit zu leisten. Beide Geschlechter sind demnach erziehungsbedürftig, jedoch sind die Ziele unterschiedlich. Bei der Frau geht es um den Erhalt der ästhetischen Konstitution, bei dem Mann um das Herstellen.

Die Erziehungsmethoden für Mädchen müssten also darauf ausgerichtet sein, die Harmonie zu erhalten; die Erziehungsmethoden für Jungen hingegen darauf, eine ästhetische Zusammenstimmung herzustellen. Beides wäre zu erreichen, wenn Pädagoginnen und Pädagogen darauf achten, Einseitigkeit in der Erziehung zu vermeiden. Stets müsste ihr Augenmerk darauf gerichtet sein, ob sich Zu-Erziehende von der Zusammen-

40 Schiller: Würde der Frauen. Z. 72. S. 242.

41 Schiller: Würde der Frauen. Z. 73–76. S. 242.

42 Schiller: Würde der Frauen. Z. 91–92. S. 242.

43 Eisler, Rudolf: Kant-Lexikon. Nachdruck der Ausgabe Berlin 1930. Hildesheim 2008. S. 412.

44 Beides: Schiller: Brief an Körner vom 18. u. 19. Februar 1793. S. 196.

45 Schiller: Brief an Körner vom 18. u. 19. Februar 1793. S. 198.

46 Schiller ebd.

47 Schiller: Würde der Frauen. Z. 97–98. S. 242.

48 Schiller: Würde der Frauen. Z. 95–96. S. 242.

49 Schiller: Würde der Frauen. Z. 99–100. S. 242.

stimmung entfernen und Gefahr laufen, sie nicht mehr selber herstellen zu können.

Auch obliegt es dem pädagogischen Fachpersonal, Angriffe auf die Zusammenstimmung abzuwehren, die von der Außenwelt ausgehen, und die Zu-Erziehenden dahingehend zu stärken, sich im Laufe des Erwachsenwerdens selbst dagegen verteidigen zu können.

Die letzte Frage, die in diesem Zusammenhang noch angesprochen werden soll, ist die Frage: Wer kann ästhetisch erziehen? Frau oder Mann – oder beide unter bestimmten Bedingungen? So viel kann hier bereits gesagt sein. Die Praxis einer ästhetischen Erziehung verlangt pädagogisches Fachpersonal, für das die Anforderungen einer ästhetischen Erziehungspraxis nicht nur – um es mit Kants Worten zu sagen – „Gedanken ohne Inhalt [und] Anschauungen ohne Begriffe“⁵⁰ sind. Sie sollten selbst Ästheten sein – und in diesem Zusammenhang bedeutet das: Sie sollten weiblich sein.

Literaturverzeichnis

- Eisler, Rudolf: Kant-Lexikon. Nachdruck der Ausgabe Berlin 1930. Hildesheim 2008.
- Ursula, Heukenkamp: „Feministisches Wissen“ und Literaturwissenschaft. Über neuere feministische Forschungen. In: Zeitschrift für Germanistik. N.F. 2 (1992). S. 649–657. Hier S. 649.
- Kant, Immanuel: Grundlegung zur Metaphysik der Sitten. In: Weischedel, Wilhelm (Hrsg.): Immanuel Kant: Werkausgabe (suhrkamp taschenbücher wissenschaft): Band XII: Kritik der praktischen Vernunft. Grundlegung zur Metaphysik der Sitten. Frankfurt am Main 1974.
- Kant, Immanuel: Kritik der reinen Vernunft. In: Weischedel, Wilhelm (Hrsg.): Immanuel Kant: Werkausgabe (suhrkamp taschenbücher wissenschaft): Band XIII: Kritik der reinen Vernunft 1. Frankfurt am Main 1974.
- Lee, Kyeonghi: Weiblichkeitskonzeptionen und Frauengestalten im theoretischen und literarischen Werk Friedrich Schillers. Marburg 2003.
- Online-Publikation abrufbar unter: www.archiv.ub.uni-marburg.de/diss/z2004/0071
- Schiller, Friedrich von: Brief an C. G. Körner vom 18. u. 19. Februar 1793. Nr. 154. In: Nahler, Edith/Nahler, Horst (Hrsg.): Schillers Werke: Nationalausgabe: Band XXVI: Briefwechsel: Schillers Briefe 01.03.1790–17.05.1794. Weimar 1992, S. 190–199.
- Schiller, Friedrich von: Ueber Anmuth und Würde. In: Wiese, Benno von (Hrsg.): Schillers Werke: Nationalausgabe: Band XX: Philosophische Schriften erster Teil: IV. Die großen Abhandlungen. Weimar 1986, S. 251–308.
- Schiller, Friedrich von: Ueber die ästhetische Erziehung des Menschen in einer Reihe von Briefen. In: Wiese, Benno von (Hrsg.): Schillers Werke: Nationalausgabe: Band XX: Philosophische Schriften erster Teil: IV. Die großen Abhandlungen. Weimar 1986, S. 309–412.
- Schiller, Friedrich von: Würde der Frauen. In: Petersen, Julius/Beißner, Friedrich (Hrsg.): Schillers Werke: Nationalausgabe: Band I: Gedichte in der Reihenfolge ihres Erscheinens 1776–1799. Musenalmanach für das Jahr 1796. Leipzig 1968, S. 240–243.

⁵⁰ Kant, Immanuel: Kritik der reinen Vernunft. In: Weischedel, Wilhelm (Hrsg.): Immanuel Kant: Werkausgabe (suhrkamp taschenbücher wissenschaft): Band XIII: Kritik der reinen Vernunft 1. Frankfurt am Main 1974, B 76, 77; A 52.

Kontakt und Information
Denise Friedauer
Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Bildungswissenschaften
Institut für Berufs- und Weiterbildung
Weststadttürme
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
Tel.: (02 01) 1 83 62 79
denise.friedauer@uni-due.de

Oktay Aktan

Mehrdimensionalität der rekonstruktiven Sozialforschung im Schulkontext

Schule generiert einen sozialen Raum, in dem sowohl SchülerInnen als auch das Lehrpersonal als die RepräsentantInnen des Systems Schule in einer institutionellen Struktur interagieren. In diesem sozialen Raum stellen SchülerInnen sich per se dar. Diese kollektive Darstellung erfolgt innerhalb ihrer Klassen, in einem physischen Raum, als auch innerhalb der Gruppe von KlassenkameradInnen und/oder Freundschaftsgruppen oder Cliques, d. h. in ihren sozialen Räumen. Die Rolle

der LehrerInnen im institutionellen Rahmen der Schule besteht darin, diese kollektiven Darstellungen auf eine kollektive Gemeinschaftsebene zu bringen. Zumindest ist dies eines der institutionellen Vorhaben von Schule. Dies verbindet die Mitglieder dieser „Sozialisationsgemeinschaft“ (Bauer/Vester 2008), d. h. die Peer-Gruppen, und/oder stellt die Schule unter ihrem Namen als ein kollektives Konstrukt auf der symbolischen Ebene dar. Die Frage ist, wie diese Gruppierungen bzw.

Schüleruntergruppierungen und das institutionelle Gemeinschaftsvorhaben auf LehrerInnenseite in ihren Interaktionen zusammenpassen. Diese Frage zu beantworten, ist eines der wesentlichen Forschungsziele des empirischen Schulforschungsprojektes „Peer-Kulturen und schulische Anforderungen in intersektionaler Perspektive“, das unter der Leitung von Prof. Dr. Michael Meuser und mit den MitarbeiterInnen Oktay Aktan und Cornelia Hippmann durchgeführt wurde. Einige der dort bisher erzielten Erkenntnisse werden in diesem Text vorgestellt.

1. Zur Forschungsfrage und zum Prinzip der Mehrdimensionalität

Die qualitativ angelegte rekonstruktive Sozialforschungsstudie fragt nach der Kompatibilität der schulischen Erwartungen und Anforderungen und dem kollektiven Verhalten der Peer-Groups. Dies wird hier als „Passfähigkeit“ bezeichnet, wobei die Beziehung zwischen LehrerInnen und SchülerInnen das Hauptaugenmerk darstellt. Betrachtet werden soll in diesem Aufsatz insbesondere, inwieweit sich qualitative Sozialforschung zum Thema Geschlecht das Prinzip der Mehrdimensionalität zu Eigen machen kann. Basierend auf den empirischen Ergebnissen dieser laufenden Schulstudie soll ergründet werden, bis zu welchem Grad die Forschung hier einen interdisziplinären Ansatz verfolgen kann.

Das Schulprojekt umfasst einerseits die Rekonstruktion kollektiver Orientierungen nach Geschlecht, sozialem Milieu und Ethnizität differenzierten Peers an verschiedenen Schulen im Ruhrgebiet. Andererseits steht die Rekonstruktion der auf diesen sozialen Zugehörigkeiten bezogenen Differenzkategorien durch die LehrerInnen im Mittelpunkt. Diese sozialen Zugehörigkeiten werden in ihren wechselseitigen Verschränkungen aus intersektionaler Perspektive (Winker/Degele 2009) betrachtet.

2. Zur Forschungsmethode und Untersuchungsgruppe

Als Datenerhebungsmethode wurde die Gruppendiskussion (Bohnsack 2000) gewählt, die es im besonderen Maße ermöglicht, die Interaktionen der Gruppenmitglieder zu betrachten. Diese Interaktionen werden dabei nicht von den ForscherInnen unterbrochen, wodurch sich die einzelnen Motive der Authentizität der Gruppe explorieren lassen. Diese bilden die Wesensbestandteile ihrer eigens konstituierten Kultur. Nach Karl Mannheim besteht der Zweck in der Rekonstruktion des konjunktiven Wissens (Mannheim 1980), d. h. dem von den Mitgliedern auf der Ba-

sis ihrer Erfahrungen und Erlebnisse konstruierten kollektiven Wissens. Anhand dieses Wissens kann letztendlich auf wesentliche Motive der Peer-Kulturen zurückgeschlossen werden.

Weiterhin ermöglicht die Methode der Gruppendiskussion, kollektive Darstellungen – z. B. als eine Clique –, kollektive Wahrnehmungen und Deutungen sowie die Bestandteile ihrer Relevanzmuster aufzudecken (Bohnsack/Marotzki/Meuser 2010). Im Rahmen der wissenssoziologischen Perspektive lassen sich die gemeinsam konstituierten Deutungs-, Wahrnehmungs- und Relevanzmuster in einer sozialen Lebenswelt mit der rekonstruktiven Methode (Bohnsack 2008) sowohl inter-, trans- und multidisziplinär betrachten. Nicht die Ursache dieser Wahrnehmungen, sondern die Fragestellung nach der Art, wie sie zustande kommen und wie sie als Eigenschaften des Kollektivs konstruiert wurden, ist signifikant für die Forschung.

Um einen ausführlichen Zugang zum Forschungsfeld zu erlangen, wurden insgesamt 36 Gruppendiskussionen durchgeführt. Von den 24 Gruppendiskussionen mit SchülerInnen wurden Untergruppierungen nach Milieu (bildungsnah oder bildungsfern) und nach der Muttersprache der Teilnehmenden vorgenommen. Während die autochtonen Gruppen SchülerInnen mit deutscher Muttersprache repräsentieren, bezieht sich die Gruppierung der allochtonen SchülerInnen auf diejenigen nicht-deutscher Herkunftssprache. Die LehrerInnengruppierungen wurden ebenso nach deren Muttersprache, bzw. als autochton/allochton, kategorisiert und das Alter wurde als zweites Kriterium der Gruppierung festgelegt.

Die Art der Schulform war ein weiteres Kriterium für die Datenerhebung. SchülerInnen und LehrerInnen dreier Gymnasien und dreier Gesamtschulen im Ruhrgebiet bildeten die Teilnehmendengruppen. Dabei wurde speziell der 9. Klassenjahrgang interviewt, da dessen Schülerschaft für gewöhnlich nicht nur vor einem eventuellen Schulabgang bzw. einer Schullaufbahnfortführung steht, sondern auch in besonderem Maße die Gruppe der Adoleszenz repräsentiert.

Um kollektive Darstellungen zu beobachten, war es von Bedeutung, fest zusammengesetzte Schülergruppen zu befragen. Da wir keine Gelegenheit hatten, eine teilnehmende Beobachtung in Schulen durchzuführen, war die konkrete Wahl der Teilnehmenden zunächst an den Wahrnehmungen der SchuldirektorInnen und KlassenlehrerInnen orientiert. Bezüglich der allgemeinen Selbstdarstellung der Gruppen soll an dieser Stelle festgehalten werden, dass die von uns durchgeführten Gruppendiskussionen mit Freundschaftsgruppen auf verschiedenen Beziehungsintensitätsebenen durchgeführt wurden.

Der einzige Ausgangspunkt der Diskussionen, der durch die ForscherInnen vorgegeben wurde, war der Begriff *Clique*. Dieses Attribut, sozusagen die kollektive Darstellung der Schülergruppen, wurde von Seiten der Schülerinnen und Schüler meistens verneint oder ignoriert. Die Selbst-Assoziation mit einer Clique wurde nicht nur als ein Vorurteil gegen sich selbst betrachtet, sondern auch als ein Motiv der Inkompatibilität zu den institutionellen Anforderungen der Schule gesehen. Dies wurde als eine relevante und treffende kollektive Wahrnehmung für unser Forschungsthema gewertet. Parallel wurde das Projekt vor verschiedenen Klassen der 9. Jahrgangsstufe kurz vorgestellt und um freiwillige Teilnahme geworben. An dieser Stelle wurde bereits festgestellt, dass die Schulform genauso wie das Milieu signifikante Auswirkungen auf die Gruppenzusammensetzungen hat und dass die jeweiligen geschlechtlichen, milieuspezifischen und ethnischen Zugehörigkeiten der Teilnehmenden variierten. In diesen kollektiven Gruppenkonstellationen spiegeln sich die sozialen Ungleichheitskategorien in dem Passfähigkeitsniveau der SchülerInnen wider.

3. Zur Auswertung und zu ersten Studienergebnissen

Während der Auswertungsphase hat sich die besondere Wirksamkeit der Methodologie bzw. des Verfahrens der dokumentarischen Methode der Interpretation (Bohnsack/Nentwig-Gesemann/Nohl 2007) gezeigt. Das Gruppendiskussionsverfahren fördert an sich bereits die aktive Teilnahme an einer interaktiven Diskussion. Aufgrund der Art der Befragung bzw. aufgrund *immanenter und exmanenter Nachfragen* (Bohnsack 2008) gelingt es den ForscherInnen, die Diskussion permanent aufrecht zu halten. Die transkribierten Interviews wurden nach der dokumentarischen Methode ausgewertet. Dabei stehen die *formulierende* und *reflektierende Art der Interpretation* im Vordergrund dieser strukturierten, sequentiellen Analyse. Während die formulierende Interpretation versucht, den Ablauf der Themen und die Diskussionsmerkmale aufzudecken, fokussiert die reflektierende Interpretation noch tiefergehend deren ausführliche Rekonstruktionen. Letztendlich sind die ForscherInnen bemüht, aus der Gesamtheit der Interpretationen der empirischen Daten diverse Typologien zu entwickeln. In der sozialwissenschaftlichen Literatur zur Bildungsforschung ist bisher festgestellt worden, dass die Schülergruppenzusammensetzungen mehr mono-geschlechtlich stattfinden (u. a. Jösting 2005). Daher wurde zunächst die Differenzkategorie „Geschlecht“ als relevantes Gruppenbildungskriterium angenommen. Das Feld

wies jedoch mehr gemischt-geschlechtliche Peer-Gruppen auf als erwartet.

Als weiterer geschlechtsbezogener Aspekt wurde die SchülerIn-LehrerIn-Beziehungsebene beobachtet, indem die Passfähigkeit bzw. Kompatibilität des kollektiven Handelns der Peers und die schulischen Anforderungen untersucht wurden. Die bisherige Forschung zu Bildung und Geschlecht geht davon aus, dass Jungen aufgrund ihrer mangelnden Disziplin geringere schulische Leistungen aufweisen als Mädchen (vgl. Stürzer 2003, Tervooren 2006). Diese *unpassende Orientierung* oder von institutioneller Seite unerwünschte Tendenz kann auf der sozialen und auch performativen bzw. schulischen Leistungsebene der Passfähigkeit gedeutet werden. In unserer laufenden Forschung wird die Gültigkeit des in der Literatur festgestellten und auch konzeptualisierten „gender gap“ (Diefenbach 2008, Hadjar et al. 2012), laut dem Jungen deutlich geringere Maße an Anpassung an schulische und soziale Verhaltensanforderungen des Bildungssystems aufweisen, noch geprüft.

Neben dem Geschlecht lässt sich das Milieu als nächste Kategorie der sozialen Ungleichheit aufstellen. Als Bildungseinrichtung gehört die Schule zunächst zu einem Ort bzw. Stadtviertel. In diesem Sinne beinhaltet die Schule auch die Besonderheiten, Eigenschaften und Charakteristiken ihrer EinwohnerInnen bzw. von deren Nachwuchs. Das heißt, dass die Merkmale des Milieus durch die SchülerInnen zur Schule getragen werden. Aus einer milieuspezifischen Perspektive ist die Schule der soziale Spiegel ihrer Milieuzugehörigen. Zweifellos variiert die Intensität dieser milieuspezifischen Widerspiegelung im Schulraum. Die Frage hier ist, ob und inwieweit die sozialen Zugehörigkeiten, u. a. das Bildungsniveau bzw. das kulturelle Kapital (Bourdieu 1983) der Eltern sich in deren Kindern im Bourdieuschen Sinne weiter reproduziert (Bourdieu/Passeron 1971). Aus dieser Betrachtungsperspektive wird untersucht, ob und inwieweit die Schule sich als Mechanismus der sozialen Mobilität beschreiben lässt und ob und inwieweit sie einen Beitrag zur sozialen Gleichheit leisten kann.

Des Weiteren wird die Relevanz von Ethnizität im Schulkontext untersucht, um eventuelle Differenzen auf der fachlich-performativen und auf der sozialen Ebene aufzudecken. In dieser Hinsicht wird die bewertete Performanz in schulischen Fächern in ihren verflochtenen Formen mit der Milieuzugehörigkeit, dem Geschlecht und der ethnischen Identität der SchülerInnen untersucht. Wie erwähnt, liegt der Forschungsfokus nicht nur auf den einzelnen Differenzkategorien, sondern auf deren verwobenem Zustand, wobei die intersektionale Perspektive sich als die Auslegungs-

methode in dieser Untersuchung ganz besonders eignet. Insofern möchte diese Schulstudie auch einen Beitrag zur Mehrdimensionalität der rekonstruktiven Sozialforschung leisten.

Dabei werden besonders die Wahrnehmung und die Relevanz der verwobenen Differenzkategorien bezogenen auf die alltäglichen Praxen der reziproken Handlungsmuster zwischen Peer-Gruppen und LehrerInnen aus einer intersektionalen Perspektive betrachtet. Die Interpretation ist also per se verflochten, d. h. die Kategorien der sozialen Ungleichheit werden nicht nur von den individuellen und kollektiven Perspektiven der SchülerInnengruppen rekonstruiert. Auch die Wahrnehmung und Darstellung dieser Rekonstruktionen der Schülerschaft aus institutioneller Sicht sind Gegenstand der Untersuchung.

Die Schule schafft einen sozialen Raum des Kollektivs für ihren Zugehörigen. In der Schule zeigen die SchülerInnen ihre Identität durch kollektive Selbst-Darstellungen. Sie grenzen sich von den Anderen ab und stellen sich gemeinsam dar. Dabei sind u. a. die symbolischen Selbst-Präsentation durch Mode, Haarschnitt (Güting 2004) usw. und die damit verbundenen Inszenierungsformen (Goffman 1969) zu betrachten. Neben etablierten und weit verbreiteten Jugendkulturen wie u. a. „Emos“ (Zschach/Rebstock 2010) oder Jugendszenen wie „Parkour“ (Gugutzer 2010, Hitzler/Niederbacher 2010) wird den eventuell konstituierten authentischen Kulturen an Schulen im Ruhrgebiet besonderes Interesse gewidmet. Die Schule zeigt sich als die Bühne des alltäglichen Lebens, auf der sich nicht nur die SchülerInnen, sondern auch die LehrerInnen inszenieren. Bisherige Studien zeigten, dass die räumliche Aufteilung der Schule in Klassenzimmer und besondere Unteraufteilungen des Schulhofs oder anderer Treffpunkte in und außerhalb des Raumes Schule signifikanten Einfluss auf die wechselseitigen Selbst-Darstellungen der SchülerInnen und LehrerInnen haben. Ob und inwieweit die sozialen Ungleichheitskategorien wie Geschlecht, Milieu und Ethnizität und eventuell weitere vorhandene Ungleichheitskategorien (Yuval-Davis 2006) die Inszenierung der Teilnehmendengruppe beeinflussen, wird ebenfalls in der mehrdimensionalen Schulstudie untersucht.

Die bisherigen Ergebnisse belegen, dass die Relevanz des potentiellen Schulabgangs bzw. der Schullaufbahnfortführung je nach SchülerInnengruppe variiert. Obwohl mehr kongruente kollektive Orientierungen in Bezug auf den Schulformwechsel in einer Clique bestehen, wichen die individuellen Orientierungen in einigen anderen Fällen von dem Kollektiv ab. In diesem Sinn stellt die 9. Jahrgangsstufe eine wesentliche Phase im schulischen Lebenslauf dar, denn die Bildungsas-

pirationen und die Berufswünsche der SchülerInnen variieren. Dabei gilt zu diskutieren, inwieweit das Kollektiv einer Clique erhalten bleiben kann, wenn einzelne Mitglieder bzw. SchulkameradInnen einen Raumwechsel vornehmen.

Von einem milieuspezifischen Blickwinkel ist es äußerst relevant zu untersuchen, wie sich bildungsferne und bildungsnahe Milieus auf die schulischen Dispositionen der SchülerInnen auswirken. Geschlecht einerseits zeigt sich als einer der bestimmenden Faktoren der Berufswahl. In ihrer verwobenen Form, u. a. mit Ethnizität, ergeben die Rekonstruktionen nach Geschlecht jedoch, dass hier eine differenziertere Untersuchung nötig ist. Deswegen ist es von großer Relevanz zu rekonstruieren, wie und in welcher Art Geschlecht sowie Ethnizität und Milieu in verschiedenen Peer-Gruppen kollektiv konstituiert werden. Hier wird Geschlecht in seiner sozial konstituierten Form (Shilling 1993, Turner 1996, Hahn/Meuser 2002) und nicht als eine biologische Darstellung verstanden. Dasselbe gilt auch für als männlich und weiblich erachtetes Handeln (vgl. Meuser 2010).

Als letztes Merkmal der Mehrdimensionalität der rekonstruktiven Forschung im Schulkontext soll hier auf die sprachliche Interaktionsebene eingegangen werden. Die gewählten gegenseitigen Anreden während der Diskussionen weisen auf die Motive der Beziehungsmuster zwischen den SchülerInnen hin. Die kollektive Selbstdarstellungen und das Verstehen der „Anderen“ finden sowohl auf nonverbaler Interaktionsebene als auch auf sprachlicher Ebene statt. Die Stereotypisierungen und damit verbundenen Vorurteile in Bezug auf die sozialen Ungleichheitskategorien wie Geschlecht, Milieu und Ethnizität wurden während der Diskussionen ausführlich aufgedeckt. Dies bezieht sich auf die Schülerschaft und die Lehrerschaft. In den LehrerInnendiskussionen wurden diese im öffentlichen Diskurs existierenden Darstellungen und Wahrnehmungen der „Anderen“ zumeist thematisiert.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Schule einen sozialen Raum generiert, in dem die SchülerInnen sich mit ihren geschlechtlichen, milieuspezifischen und ethnischen Identitäten kollektiv darstellen. Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass diese Identitäten und auch die kollektiv konstituierten Peer-Kulturen sich nur aus einer intersektionalen Perspektive heraus rekonstruieren lassen. Die identitätsbezogenen Darstellungen zeigen sich einerseits symmetrisch zu den im Diskurs existierenden Darstellungen, unterscheiden sich jedoch auch von den Stereotypisierungen. Die Passfähigkeit bzw. die Kompatibilität der schulischen Erwartungen und Anforderungen und die kollektiven Handlungsmuster der Schüle-

Innen zeigen sich auf verschiedenen Intensitätsniveaus. Einerseits weist die Studie bisher darauf hin, dass die Tendenz zur Anpassung im System Schule von den erwähnten sozialen Ungleichheitskategorien abhängt. Andererseits wirkt sich aber auch der von gleichaltrigen Peer-Kulturen ausgehende Einfluss prägnant auf die Passfähigkeit der Schülergruppen aus.

Literatur

- Bauer, U., Vester, M. (2008): Soziale Ungleichheit und soziale Milieus als Sozialisationskontexte. In: Hurrelmann, K.; Grundmann, M. & Walper, S. (Hrsg.): Handbuch Sozialisationsforschung. 7. vollst. überarb. Aufl., Beltz, Weinheim und Basel, S. 184–202
- Bohnsack, R. (2000): Gruppendiskussion in: Flick, U., Kardorff E., Steinke, I. (Hg.): Qualitative Forschung: Ein Handbuch. Verlag Rowohlt, Reinbek b. Hamburg, S. 369–384
- Bohnsack, R., Nentwig-Gesemann, I., Nohl, A. M. (2007): Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis, VS Verlag, Wiesbaden
- Bohnsack, R. (2008): Rekonstruktive Sozialforschung – Einführung in qualitative Methoden. Verlag Barbara Budrich, Opladen
- Bohnsack, R., Marotzki, W., Meuser, M. (Hg.) (2010): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung, UTB, Stuttgart
- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Kreckel, R. (Hg.), Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt Sonderband 2, Göttingen S. 183–198
- Bourdieu, P., Passeron, J.C. (1971): Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs, Klett, Stuttgart
- Diefenbach, H. (2008): Jungen und schulische Bildung, in: Matzner, M., Tischner, W., Handbuch Jungenpädagogik, Weinheim, Basel, S. 92–109
- Jösting, S. (2005): Jungenfreundschaften – Zur Konstruktion von Männlichkeit in der Adoleszenz. VS Verlag, Wiesbaden
- Mannheim, K. (1980): Strukturen des Denkens, Suhrkamp, Frankfurt a. M.
- Meuser, M. (2010): Geschlecht und Männlichkeit – Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster, 3. Aufl., VS Verlag, Wiesbaden
- Nohl, A. M. (2009): Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis 3. Aufl., VS Verlag, Wiesbaden
- Goffman, E. (1969): Wir alle spielen Theater, Piper & Co. Verlag, München
- Gugutzer, R. (2010): Verkörperungen des Sozialen – Neophänomenologische Grundlagen und soziologische Analysen, Transcript, Bielefeld
- Güting, D. (2004): Soziale Konstruktion von Geschlecht im Unterricht – Ethnographische Analysen alltäglicher Inszenierungspraktiken, Verlag Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn/Obb.
- Hadjar, A., Grünewald-Huber, E., Gysin, S., Lupatsch, J., Braun, D. (2012): Traditionelle Geschlechterrollen und der geringere Schulerfolg der Jungen. Quantitative und qualitative Befunde aus einer Schulstudie im Kanton Bern (Schweiz), Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, vol. 38, no. 3, Seismo, S. 375–400
- Hahn, K., Meuser, M. (Hg.) (2002): Körperrepräsentationen. Die Ordnung des Sozialen und der Körper, UVK, Konstanz
- Hitzler, R., Niederbacher, A. (2010). Leben in Szenen, VS Verlag, Wiesbaden
- Shilling, C. (1993): The Body and Social Theory, Sage, London
- Stürzer, M., Roisch, H., Hunze, A., Cornelißen, W. (2003): Geschlechterverhältnisse in der Schule, VS Verlag, Wiesbaden
- Tervooren, A. (2006): Im Spielraum von Geschlecht und Begehren Ethnographie der ausgehenden Kindheit, Juventa-Verlag, Weinheim
- Turner, B. S. (1996): The Body and Society, London, Sage
- Yuval-Davis, N. (2006): „Intersectionality and Feminist Politics“, The European Journal of Women's Studies 13, S. 193–206
- Winker, G., Degele, N. (2009): Intersektionalität – Zur Analyse sozialer Ungleichheiten, Transcript, Bielefeld
- Zschach, M., Rebstock, L., (2010): Individuelle und kollektive Stilisierungen junger Jugendlicher – Identifizierung und Abgrenzung gegenüber der Jugendkultur Emo, in: Krüger, H., Köhler, S., Zschach, M.: Teenies und ihre Peers, Verlag Barbara Budrich, Opladen, S. 195–219

Kontakt und Information
Oktay Aktan
oktay.aktan@tu-dortmund.de

Viola Thimm

„my dad wants to see me graduate with a good degree (...)“ Bildungsmigration und Geschlecht im regionalen Kontext Malaysias und Singapurs

Abbie: oh ... i miss home ... especially weekend

*V.T.: I also miss my home, all my friends and
of course my boyfriend*

Abbie: i wish i can go back everyweek

*Abbie: how come some people, they never
seem to miss home*

*Abbie: my dad wants to see me graduate with
a good degree, that's y i m here*

V.T.: what do you mean?

*Abbie: NUS [National University of Singapore]
is ranked 30th among universities... but
malaysia univer sity has fallen out of
200th*

*Abbie: he already planned that long time ago
for me... studying at nus...*

V.T.: why

Abbie: to make the family proud

*Abbie: it sound better to graduate from nus
than from a malaysian university*

Abbie: i keep up for my family (...)

*Abbie: he also sent me to Singapore cos its simi
lar to malaysia*

*Abbie: means that it's easier to survive for us
chinese*

(Chat am 8.12.2008)

In der elften Woche meiner Feldforschung in Singapur chattete ich mit Abbie, einer chinesisch-malaysischen Studentin der National University of Singapore (NUS). Abbie deutete in diesem Chat an, dass Chinesisch-Malaysierinnen im chinesischen Singapur aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gewisse Annehmlichkeiten erfahren. Diese positiven Erfahrungen wurden infolge des enormen Leistungsdrucks wiederum geschmälert. Der Druck rührte nicht nur vom singapurischen Bildungssystem, sondern auch von den eigenen Familienstrukturen her.

Der kurze Chatausschnitt liefert Einblicke in alltägliche Realitäten einer jungen malaysischen Frau, die für ihre Universitätsausbildung nach Singapur migriert ist. Ihre Themen waren auch in unzähligen Gesprächen mit den anderen malaysischen Gesprächspartnerinnen meiner Studie präsent, die für den Bildungserwerb nach Singapur migriert sind: Ihr Alltag war davon geprägt, das Studium an der Prestigeuniversität NUS

zu meistern und damit einen gewissen gesellschaftlichen und familiären Status zu erlangen. Emotional eingerahmt war dieses durchstrukturierte Leben von einem stetigen Vermissen ihres Elternhauses in Malaysia. Was brachte sie dazu, ein Leben mit derartigen zeitlichen und emotionalen Anstrengungen ihrem Leben in Malaysia vorzuziehen?

Abbie ist, wie meine anderen Gesprächspartnerinnen auch, Chinesisch-Malaysierin und gehört damit nicht der größten malaysischen Bevölkerungsgruppe an, den Malaiisch-MalaysierInnen. In der Konsequenz ist sie für den höheren Bildungserwerb gezielt nach Singapur migriert. Dieser ethnische Hintergrund stellt einen wichtigen Ausgangsaspekt meines ethnografischen Promotionsprojekts „Wechselwirkungen zwischen Geschlecht und Bildungsmigration: Weibliche Lebensentwürfe malaysischer Bildungsmigrantinnen in Singapur“ dar. Diese Wechselwirkungen in den Blick zu nehmen, bedeutet, zu analysieren, wie Geschlecht als grundlegende gesellschaftliche Kategorie Bildungsmigrationen beeinflusst. Es bedeutet ebenso, herauszuarbeiten, wie die Kategorie Geschlecht im Sinne von Lebensentwürfen der Akteurinnen wiederum durch Bildungsmigration transformiert wird. Ziel meiner Arbeit ist es, die gesamtgesellschaftlichen Transformationsprozesse durch den Fokus auf Geschlecht als Identitätskategorie in den Aushandlungsprozessen um Bildung und Migration in ihren lokalen, vielseitigen Bedeutungen zu erfassen und zu vermitteln. Damit leiste ich einen Beitrag zu den Debatten um Migration und Geschlecht, die ich mit Fragen um den Bildungsfaktor erweitere und zuspitze.

1. Gesellschaftliche Prozesse

Ethnizität und Bildung

Die zunehmende Wichtigkeit von Bildung, verknüpft mit Status und Macht, wird in Malaysia und Singapur mit veränderten Bedeutungszuweisungen an Geschlechterverhältnisse und an ethnische Differenzierung verbunden. Die Basis dessen bilden Konzept und gesellschaftliche

Praxis des Multikulturalismus. Staatlicherseits wird dieser mittels der exklusiven Kategorisierungen der Gesellschaften in „Chinese, Malay, Indian and Other“ („CMIO“) kontrolliert. Dieses Konzept bringt verschiedene Möglichkeiten der kulturellen Anerkennung, gleichzeitig aber auch Ausschlüsse vieler anderer mit sich. Damit bildet es die Basis ethnischer Segregation. Die auf kolonialen Politiken beruhende Einteilung in CMIO wird biologistisch gedacht. Damit wird nicht nur die Inklusion anderer kultureller Identifizierungen verhindert, sondern infolge der kontrollierten Grenzziehung auch interkultureller Austausch (Goh/Holden 2009: 3).

Trotz kultureller Vielfalt in beiden Ländern legitimieren die jeweiligen Regierungen eine chinesische Mehrheitsgesellschaft in Singapur sowie eine malaiische kulturelle Vorrangstellung in Malaysia (ketuanan Melayu). Letztere Vorrangstellung wird zudem an Religion gekoppelt: Der sunnitische Islam mit Shafi'i-Rechtsschule dominiert im Staat als vorgeschriebene Religion der Malaiisch-MalaysierInnen (ketuanan Islam) (Hefner 2001: 29). Diese Entwicklungen der In- und Exklusionen gründen sich auf kolonialen Kategorisierungen von „race“ und „Kultur“, die in der postkolonialen Phase bis heute nicht grundlegend transformiert wurden.

Die ethnische Segregation wurde im britischen Kolonialismus unter anderem durch das eingerichtete Bildungssystem eingeführt. Zentral dabei war die Annahme, dass die Kolonialregierung die malaiische Bevölkerung im damaligen Malaya (heutiges Festlandmalaysia und Singapur) als „einheimisch“ im Gegensatz zu immigrierten ChinesInnen und InderInnen betrachtete. In der Konsequenz richteten sie für jede Bevölkerungsgruppe ein eigenes Schulsystem ein (Lee H.G. 2009: 208).

In Malaysia sind seitdem Spannungen zwischen malaiischer und nicht-malaiischer Bevölkerung von besonderer Bedeutung, die den Wandel von Bildung und Ausbildung bestimmen. Die bis heute andauernde Aufrechterhaltung eines privaten chinesisch-malaysischen Schulsystems (Chinese Independent Schools) fordert die Hegemonisierung muslimischer malaiisch-malaysischer Kultur heraus, die das staatliche Ausbildungssystem durchdringt.

Das Konzept der Bildung verstehen die Regierungen in Malaysia und Singapur gegenwärtig im Sinne neoliberaler Ausbildung, die auf ökonomischen Aufstieg zielt (Lee, M. 2004: 1–18). Besonders in Singapur wird dieses Prinzip mit Eliteuniversitäten nach „westlichen“ Standards erfolgreich praktiziert. Während das malaysische Bildungssystem darüber hinaus auf muslimischen Bildungstraditionen fußt, basieren das

private chinesisch-malaysische sowie das staatliche singapurische Bildungssystem auf einem konfuzianischen Grundsatz, der Bildung als den Dreh- und Angelpunkt für persönlichen Erfolg ansieht (Göransson 2010: 119). Dieser Zusammenhang wird durch das idealtypische Bild des junzi – des moralisch perfekten, gerechten und kultivierten männlichen Chinesen – verkörpert (Chan 2008: 153f.).

Ethnizität, Bildung und Geschlecht

Am Konzept des junzi zeigt sich, dass konfuzianische Elemente und Wertevorstellungen männlich zentriert waren beziehungsweise sind – ebenso die muslimischen und britisch-kolonialen. Geschlecht stellt damit die zentrale Kategorie hinsichtlich malaysischer und singapurischer Bildungspolitiken dar. Die männlichen Zentrierungen wirkten sich in Bevorzugungen der männlichen Bevölkerung in schulischer Bildung aus (Singam 2004: 14f.). Die verschiedenen Bildungssysteme Malaysias und Singapurs führten ab Ende des Zweiten Weltkriegs zu Forderungen von Frauen nach formaler Bildung. Diese war ihnen gleich, welche ethnischen Zugehörigkeit in den ethnisch exkludierenden Bildungseinrichtungen bis dato faktisch verwehrt. Die späten 1940er/frühen 1950er Jahre kristallisierten sich zum wichtigsten Wendepunkt für Frauen aller ethnischen Identifizierungen heraus. Es entwickelten sich anti-koloniale Bewegungen, in denen Frauenfragen, wie solchen nach weiblicher Partizipation an Bildung, eine wichtige Rolle spielten. Trotz eines Anti-Kolonialismus als gemeinsamem Ziel verliefen diese Kämpfe und Politiken entlang der ethnisch differierten Linien, die sich in den vorherigen Dekaden entwickelt hatten (Maznah 2002: 84f.). Geschlechterfragen sind folglich seit der Kolonialzeit mit ethnisch basierten Bildungspolitiken verschränkt.

Diese Verknüpfungen werden in Malaysia um 1970 mit Einführung der New Economic Policy (NEP) verstärkt. Die NEP zielte nach rassistischen Unruhen 1969 zwischen malaiisch-malaysischer und chinesisch-malaysischer Bevölkerung auf ökonomischen Aufstieg für erstere mittels Bildungs- und Arbeitsplatzmöglichkeiten. Von diesen Politiken eines „neoliberal multiculturalism“ (Goh/Holden 2009: 10) profitierten in erster Linie malaiisch-malaysische Frauen, da sie als „billige Arbeitskräfte“ klassifiziert wurden. Der soziale Status dieser Frauen, der sich infolge von Entlohnung und Eigenständigkeit wandelte, wurde gleichzeitig zum Maßstab eines „modernen Islam“ (Frisk 2004: 59). Dass nationale Geschlechterpolitiken mit – malaiisch-malaysischen – Frauen im Zentrum zum Kristallisationspunkt

staatlich modernisierender Bildungspolitiken wurden, verwundert im lokalen Kontext nicht. Bestimmte südostasiatische, bilateral ausgerichtete Geschlechterkonzepte verlaufen quer zu den religiösen und kolonialen Geschlechterbildern. In großen Teilen Südostasiens präsentieren sich Frauen angesichts ihrer vielfältigen Funktionen außerhalb des Haushalts als Selbstversorgerinnen, die sich mit unabhängigen Männern gleichstellen. Ihre ökonomischen Aktivitäten auf Märkten oder als Unternehmerinnen sind hierbei wichtige Beispiele (Devasahayam 2009: 2). Südostasiatische Konzepte von Bilateralität, Komplementarität und Gemeinsamkeit implizieren aber nicht, dass es keine lokalen Geschlechterungleichverhältnisse gibt. Durch Konfuzianismus, Islam und britischen Kolonialismus sind Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen gleichzeitig wirkungsmächtig.

Das ökonomische Wachstum der letzten vier Dekaden in Singapur und den städtischen Zentren Malaysias führte zu enormer sozialer Mobilität von Frauen. Als Ausdruck dessen erlangen mittlerweile mehr Frauen als Männer tertiäre Bildung (Department of Statistics, Malaysia 2007: 130–134), viele Frauen arbeiten in hohen Positionen und können dabei grundsätzlich zwischen „Karriere“ und „Familie“ wählen (Stivens 2007). Im muslimisch-malaiisch dominierten Singapur differieren die Zugänge zu diesen Möglichkeiten für Frauen jedoch weiterhin nach ethnischer, religiöser und auch klassenspezifischer Zugehörigkeit. Der einführende Chatauschnitt hat angedeutet, dass in der Konsequenz der unterschiedlichen Möglichkeiten vor allem junge Chinesisch-Malaysierinnen nach Singapur nicht nur arbeitsmigrieren, wie bisher in der Literatur beschrieben (z. B. Lam/Yeoh 2004), sondern, wie Abbie, auch bildungsmigrieren. Mich interessiert, wie und mit welcher Bedeutungszuweisung lokale Akteurinnen die vielfältigen Diskurse und Praxen um Ethnizität, Multikulturalismus, Bildung, Geschlecht und Migration für sich auf lokaler Ebene nutzen.

2. Methodische Umsetzung: *Multi-sited ethnography*

Eine ethnografische Studie zu malaysischen Bildungsmigrantinnen in Singapur behandelt globale Themen, die die konkreten Akteurinnen auf lokaler Ebene in räumlichen und zeitlichen Dimensionen verhandeln. Um die Komplexität einer Migrationsstudie erfassen zu können, ist eine *multi-sited ethnography* zu empfehlen (Marcus 1995, vgl. Coleman/von Hellerman 2011). Wesentliches Merkmal dessen ist die

Feldforschung an vielfältigen, miteinander verbundenen Orten.

Die Untersuchungsgegenstände ethnografischer Forschungen sollten durch die zu untersuchenden *globalen* Phänomene als mobile Begebenheiten betrachtet werden, die vielfältig situiert werden müssen. Mit diesem Verständnis schlägt Marcus das methodische Herangehen vor, Feldforschung auf multiple Orte auszuweiten. Die praktische Umsetzung konzeptionalisiert er mit den Handlungsleitungen *Follow the People; Follow the Thing; Follow the Metaphor; Follow the Plot, Story, or Allegory; Follow the Life or Biography* und *Follow the Conflict* (1995: 106–110).

Mit diesem Herangehen folgte ich während meiner Feldforschung meinen Gesprächspartnerinnen auf deren Spuren von Singapur aus nach Malaysia. Die ersten sechs Monate meiner Feldforschung verbrachte ich in Singapur, um die etwa zehn chinesisch-malaysischen Bildungsmigrantinnen meiner Studie intensiv zu begleiten. Ich teilte ihren Alltag in den Wohnheimen, Mensen und Hörsälen der Universität oder in Kneipen und Restaurants. Nachdem ich mehrere Monate mit den malaysischen Bildungsmigrantinnen in ihrem Zielland verbracht hatte, folgte ich ihnen auf ihren biografischen Spuren im Sinne von Marcus' *Follow the People* und *Follow the Biography* sowie ihren konfliktbehafteten Wegen in Anlehnung an *Follow the Conflict*. Ihre biografischen Spuren verfolgte ich, indem ich konkret ihre Wohnorte in Malaysia aufsuchte. Damit erlangte ich Zugang zu ihren Lebensumfeldern und führte dort Gespräche mit ihren Eltern, Großeltern, Brüdern und Schwestern.

Ihre konfliktbehafteten Spuren verfolgte ich in erster Linie anhand der Verbindungen von Bildungsmigrationsentscheidungen und ethnischen Identifizierungen. Ich suchte mit den besten staatlichen Universitäten des Landes die alternativen Schauplätze für die Migrantinnen in Malaysia auf. Unterdessen begleitete ich an diesen Universitäten intensiv etwa acht malaiisch-malaysische Studentinnen, um zu begreifen, warum ihre Bildungswege gerade nicht nach Singapur führen. Dies war nicht nur für das Erfassen der Komplexität der ethnisch-basierten Prozesse wichtig, die die Bildungsmigration der einen Bevölkerungsgruppe erleichtern und die der anderen verunmöglichen. Ich habe so auch die inter-ethnischen Beziehungen der malaysischen Gesellschaft anhand von Vorurteilen der Chinesisch-Malaysierinnen den Malaiisch-Malaysierinnen gegenüber und umgekehrt zu verstehen gelernt. Eine *multisited fieldwork* zeichnet sich demnach nicht nur durch die Multilokalität, sondern auch durch die daraus erwachsende Multiperspektivität aus.

3. Ergebnisse

Wie lässt sich die Verknüpfung der vielfältigen Kategorien und Handlungsperspektiven im malaysischen und singapurischen Kontext nach Auswertung der empirischen Daten nun fassen? Zentrales Ergebnis des Forschungsprojekts ist, dass eine Bildungsmigration nach Singapur für chinesisch-malaysische Frauen vor dem Hintergrund eines ethnisch segregierten sowie patrilinearen Malaysias den Schlüssel für eine Transformation von Weiblichkeit darstellt, die erweiterte Handlungsmöglichkeiten und relative Unabhängigkeit impliziert.

Geschlechtliche Zugehörigkeit als Motor für Bildungsmigration

Im multikulturellen Malaysia profitiert die malaisisch-malaysische Bevölkerung am meisten von staatlichen Politiken. Durch die starke Betonung der „race“-Grenzen war es in Malaysia bisher nur schwer möglich, allgemeine frauen- und geschlechterpolitische Fragen über diese Grenzen hinweg zu formulieren und in die Praxis umzusetzen. Den Chinesisch-Malaysierinnen mangelt es durch ihre politische Exklusion seit den letzten vier Dekaden nicht nur verstärkt an konkreten Zugängen zu Bildung, sondern auch an einer weiter gefassten Partizipation an nationalen Geschlechterpolitiken.

Einerseits wird der gesellschaftliche Statusanstieg chinesisch-malaysischer Frauen also durch Bildungs- und Geschlechterfragen-kontrollierende Multikulturalismus-Politiken erschwert. Andererseits tragen aber auch patrilineare konfuzianische Elemente und Wertenormen der chinesischen Bevölkerung selbst zur mangelnden Umsetzung frauenbezogener Politiken bei. Diese konfuzianischen Elemente beinhalten Ansprüche an fünf als grundlegend geltende Beziehungen, und zwar denen zwischen Vater und Sohn, Fürst und Untertan, Mann und Frau, älterem und jüngerem Bruder sowie Freund und Freund (v. Ess 2003:6). Durch diese idealtypischen Beziehungen wird für Frauen in ihrer Rolle als Tochter, Ehefrau und Witwe ein dreifaches Unterordnungsverhältnis geschaffen.

Chinesisch-Malaysierinnen wie Abbie, die durch ihre Zugehörigkeit zur Mittelklasse die nötigen Ressourcen besitzen, haben eigene Wege der sozialen Mobilität entwickelt, welche die diversen gesellschaftlichen Marginalisierungen durchbrechen. Sie erlangen subjektive Handlungsmöglichkeiten über den Weg der Bildung im Nachbarstaat Singapur. Bildungsmigration ist jedoch nicht nur durch mangelnde Möglichkeiten im Herkunftsland motiviert. Bildung erfährt in der

chinesischen Bevölkerung vielmehr eine besondere Bedeutungszuweisung als Schlüssel zum Erfolg gemäß konfuzianischem Verständnis (Göransson 2010:119). Diesen Schlüssel implizierte Abbie, als sie ihren Vater als jemanden darstellte, der sie zukünftig „with a good degree“ von der singapurischen Eliteuniversität imaginierte.

Wie mit Abbie angedeutet, wird auf der konkreten Handlungsebene in Familienkonstellationen geschlechtlich codiert ausgehandelt, wer diesen Weg zum Erfolg vorzeichnet und wer ihn gehen soll. Im Kontrast zu Abbies Familie wird der Bildungs- und Statusauftrag in der Regel von den Müttern bzw. Großmüttern an die (älteste) Tochter herangetragen, folglich von Frauen derjenigen Generationen, die gesellschaftspolitisch seit den 1970er Jahren weibliche soziale Mobilität erfahren. Während in den von mir untersuchten Familienkonstellationen die einzige Tochter im Gegensatz zum einzigen Sohn den Auftrag umsetzt, nimmt diese Direktive in Familien mit mehreren Kindern von ältester Tochter zu nächstjüngstem Kind ab, unabhängig von der Geschlechterzugehörigkeit.

Den chinesisch-malaysischen Männern kommt in dieser vielfältigen Arena von Macht, Status, In- und Exklusion die Rolle zu, die „traditionellen“, konservativen Elemente des Konfuzianismus, wie beispielsweise die Fürsorgefunktion den Eltern gegenüber (*filial piety*), zu bewahren. Durch die grundsätzlich erhöhte Statusposition der Schwester versuchen sie, ihre männliche Einflussnahme nach konfuzianischer Tradition zumindest im häuslichen Bereich aufrechtzuerhalten, in dem der Mann idealtypisch den „Kopf“ der Familie bildet. In der Konsequenz bleiben sie als Brüder beziehungsweise Söhne entweder in kleinen Familien im Elternhaus wohnen oder folgen in größeren Familien ihren Schwestern in der Bildungsmigration ohne eigenen Bildungs- und Statusauftrag.

Das Geschlechterverhältnis beeinflusst folglich die Bildungsmigration nach Singapur insofern, als dass es aufgrund der gesellschaftspolitischen Dynamiken die jungen Frauen sind, die innerhalb der Familiengefüge von weiblicher Seite Aufträge der Handlungserweiterung und Statuserhöhung erhalten und umsetzen.

Transformationen geschlechtlicher Identifizierungen mittels Bildungsmigration

Im Sinne einer Demokratisierung werden erhöhte Handlungsoptionen für Frauen auch als Teil einer staatlichen „modernen“ Ideologie begriffen. Konkret wird diese Ideologie von als „modern“ erachteten Chinesisch-Malaysierinnen verfolgt, die einen christlichen und englisch-sprachigen

Hintergrund aufweisen (Chew 2008: 407). Singapur und seine multiethnische Leistungsgesellschaft sind Ziel der Bildungsmigrationen im spezifischen Lebensausschnitt der chinesisch-malaysischen Akteurinnen, die mehr Möglichkeiten für sich suchen. Singapurs „modernes“, nach westlichen Elite-Standards ausgebautes neoliberales Bildungssystem eröffnet den Migrantinnen zahlreiche Zugangsmöglichkeiten. Diese singapurische Modernität wird von den Akteurinnen in einen Kontrast zu den malaysischen städtischen Zentren und diese wiederum in Relation zu ländlichen malaysischen Gebieten gestellt. Die Modernitätsimaginationen werden mit ethnischen Kategorisierungen gekreuzt, denn ländliche, „traditionelle“ Gebiete werden mit der malaiisch-malaysischen Bevölkerung assoziiert. Durch Aneignungs- und Zuweisungsprozesse konstituieren sich die Bildungsmigrantinnen in Singapur als „moderne Mittelklasse-Frauen“ in erster Linie im Unterschied zu „traditionellen“ Malaiisch-Malaysierinnen. Die Geschlechterzugehörigkeit ist im Kontext von Migration und Bildung folglich unmittelbar mit der ethnischen, religiösen und klassenspezifischen Zugehörigkeit verschränkt, verkörpert im „modernen“ Habitus der Bildungsmigrantinnen.

Die Migration wird nicht nur in das „moderne“, sondern auch in das chinesisch-dominierte Singapur vollzogen und ist damit gleichzeitig Mittel ethnischer Distinktion. Die Akteurinnen grenzen sich durch bedingte Aneignungen „moderner“, chinesisch-fokussierter Weiblichkeitsdiskurse in Singapur von den als „traditionell“ imaginierten muslimisch-malaiischen Normen ab: in Bezug auf Familienkonstellationen, auf Sexualität und romantische Liebe sowie auf Körperlichkeit. Mittels dieses Rückgriffs auf gesamtgesellschaftliche, geschlechtlich codierte Transformationsprozesse erweitern die chinesisch-malaysischen Bildungsmigrantinnen ihre Handlungsmöglichkeiten in der heterogenen Arena von Ethnizität, Geschlecht, Bildung und Migration.

Literatur

- Ariffin, Jamilah (1984): Migration of Women Workers in Peninsular Malaysia. In: Fawcett, James T; Khoo Siew-Ean und Peter C. Smith (eds.): *Women in the Cities of Asia*; S. 213–226. Boulder: Westview Press.
- Bhandari, Rajika; Raisa Belyavina und Robert Gutierrez (eds.) (2011): *Student Mobility and the Internationalization of Higher Education; a Project Atlas® report*. New York: Institute of International Education.
- Chan, Sin-Yee (2008): Gender and Relationship Roles in the Analects and the Mencius. In: Bell, Daniel A. (ed.): *Confucian Political Ethics*; S. 147–174. Princeton, New Jersey: Princeton Univ. Press.
- Chew, Phyllis Ghim-Lian (2008): Religious Switching and Knowledge among Adolescents in Singapore. In: Lai, Ah Eng (ed.): *Religious Diversity in Singapore*; S. 381–410. Singapore: ISEAS.
- Coleman, Simon und Pauline von Hellermann (2011): *Multi-Sited Ethnography*. New York: Routledge.
- Department of Statistics, Malaysia (2007): *Buletin Perangkaan Sosial*. November 2007.
- Devasahayam, Theresa (2009): Women in Southeast Asia. In: dies. (ed.): *Gender Trends in Southeast Asia*; S. 1–11. Singapore: ISEAS.
- Frisk, Sylva (2004): *Submitting to God*. Dept. of Social Anthropology. Göteborg University: Göteborg.
- George, Sheba (2005): *When Women Come First*. Berkeley: Univ. of California Press.
- Goh, Daniel und Philip Holden (2009): Introduction. In: Goh, Daniel et al. (eds.): *Race and Multiculturalism in Malaysia and Singapore*; S. 1–16. London: Routledge.
- Göransson, Kristina (2010): *The Binding Tie*. Singapore: NUS Press.
- Hefner, Robert W. (2001): Introduction. In: ders. (ed.): *The Politics of Multiculturalism*; S. 1–58. Honolulu: Univ. of Hawai'i Press.
- Jenson, Jane; Elisabeth Hagen und Ceallaigh Reddy (eds.) (1988): *Feminization of the Labour Force*. Cambridge: Polity Press.
- Lam, Theodora und Brenda Yeoh (2004): Negotiating „Home“ and „National Identity“. *Asia Pacific Viewpoint* 45(2): 141–164.
- Lauser, Andrea (2004): *Ein guter Mann ist harte Arbeit. Eine ethnografische Studie zu philippinischen Heiratsmigrantinnen*. Bielefeld: Transcript.
- Lee, Hock Guan (2009): Language, Education and Ethnic Relations. In: Lim, Teck Ghee; Alberto Gomes und Azly Rahman (eds.): *Multiethnic Malaysia*; S. 207–229. Petaling Jaya: SIRD.
- Lee, Molly (2004): *Restructuring Higher Education in Malaysia*. School of Educational Studies, Universiti Sains Malaysia Monograph Series No: 4/2004.
- Macready, Caroline und Clive Tucker (2011): *Who Goes Where and Why?* New York: Institute of International Education.
- Marcus, George (1995): Ethnography in/of the World System: The Emergence of Multi-Sited Ethnography. *Annual Review of Anthropology* 24: 95–117.
- Mohamad, Maznah (2002): From Nationalism to Post-Developmentalism: The Intersection of Gender, Race and Religion in Malaysia. *Maclester International* 2002(12): 80–102.

- Singam, Constance (2004): Introduction: The Singapore Woman and her Roles. In: Chin, Audrey und Constance Singam (eds.): Singapore Women Re-Presented; S. 11–17. Singapore: Landmark.
- Stivens, Maila (2007): Post-modern Motherhoods and Cultural Contest in Malaysia and

Singapore. In: Devasahayam, Theresa W. und Brenda Yeoh (eds.): Working and Mothering in Asia; S. 29–50. Copenhagen: NIAS.

- van Ess, Hans (2003): Ist China konfuzianisch? Electronic Document. www.chinapolitik.de/studien/china_analysis/no_23.pdf [2.8.2010]

Kontakt und Information
Viola Thimm
DFG-Graduiertenkolleg 1599
„Dynamiken von Raum und Geschlecht“
vthimm1@gwdg.de

Ines Eckardt, Jasmin Hillebrandt

MI[N]Teinander studieren – Bilanz eines Studien- und Berufswahlkonzepts

Im diesem Beitrag wird auf einige prägnante Ergebnisse unserer wissenschaftlichen Projektbegleitung genauer eingegangen. Die von uns gefundenen Einstellungsänderungen der Schülerinnen bezüglich deren individuellen Fähigkeiten, Interessen, stereotypen Vorstellungen sind sehr aufschlussreich für die Wirkweise von Studien- und Berufswahlangeboten. In Anbetracht der aktuellen Erkenntnisse der Karriere- und Lebensverlaufsforchung an Universitäten werden die Ergebnisse des Projektes im Hinblick auf die Wissenschaftskarrieren von Frauen diskutiert.

1. Studentinnengewinnung im MINT-Bereich

1.1 Projektziele

Mit der Maxime „Die Universität der Informationsgesellschaften“ positioniert sich die Universität Paderborn bewusst interdisziplinär. Besonders das umfangreiche Genderkonzept ermöglicht es, sowohl weibliche als auch männliche Studierende gleichermaßen anzusprechen und eine Chancengleichheit zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen aller Disziplinen herzustellen. Der AbsolventInnen-spiegel der Universität Paderborn 2011 zeigt, dass weibliche Studierende besonders in den Fachbereichen Informatik, Maschinenbau und Elektrotechnik eher unzureichend vertreten sind. Daher ist es nicht verwunderlich, dass die Bund-Länder-Kommission betont, wie wichtig die Förderung weiblicher Studierender in den MINT-Fächern noch immer ist.¹ Das seit 1999 existierende Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ der Universität Paderborn hat es sich zur Aufgabe gemacht, Schülerinnen

in der Berufs- und Studienwahl zu unterstützen und für MINT-Studiengänge zu begeistern.

1.2 Das Konzept

Wie bereits deutlich geworden ist, liegt das Hauptziel des Projektes in der Steigerung der Studentinnenzahlen in den MINT-Studiengängen. Darüber hinaus sollen strukturelle Muster der geschlechtstypischen Studien- und Berufswahl aufgebrochen und vor allem Vorurteile abgebaut werden, die die Entscheidung der Mädchen für ein MINT-Studium oftmals beeinträchtigen. Denn auch wenn die Gesamtzahlen der Studentinnen, Absolventinnen und der Professorinnen in den letzten Jahren gestiegen sind, ist die weibliche Vertretung in den MINT-Fächern weiterhin unzureichend.² Im Rahmen des Projekts wurde deshalb ein übergreifendes Konzept aus drei Veranstaltungssträngen entwickelt, welches die beschriebenen Anliegen zur Mädchenförderung unterstützt. Der alljährliche und bundesweite Girls' Day sowie die Frühlings- und Herbst-Uni sind voneinander unabhängige und niederschwellige Angebote, die von Schülerinnen der Klassenstufe sieben bis 13 genutzt werden können. Eine mehrmalige Teilnahme der Schülerinnen ist möglich und gewünscht. Denn die Mehrfachteilnahme steigert die Wahrscheinlichkeit, dass sich grundlegende Einsichten und Denkmuster der Teilnehmerinnen (im Folgenden TN) ändern. Dadurch werden nicht nur hochbegabte und bereits interessierte Schülerinnen angesprochen, sondern auch diejenigen, die eher selten oder gar nicht mit MINT in Kontakt getreten sind.

¹ Vgl. Gräble (2009)

² Vgl. Becker et al. (2010)

Tab. 1 Übersicht zu den Kenndaten der TN des Jahres 2012

Veranstaltungen 2012	Frühlings- Uni (N=13)	Herbst-Uni (N= 32)
Alter	14	17
Klassenstufe	8	12
Note		
MINT	12	12
Geisteswissenschaften	12	11
Sprachen	12	10
Künstlerisch-musische Fächer	13	13

2. Wissenschaftliche Begleitung

Um Auskunft über die Qualität der Angebote aus Sicht der TN zu erhalten, werden im Rahmen aller Angebote jeweils zwei Erhebungen durchgeführt. Hierzu werden die Schülerinnen aufgefordert, an entsprechenden Online-Befragungen vor und nach jeder Veranstaltung teilzunehmen. Die TN werden zunächst nach den demographischen Eckdaten, Notendurchschnitt in den Schulfächern, Motivation der Teilnahme und Bewertung der jeweiligen Veranstaltung befragt. Generell lässt sich feststellen, dass bisher eher Mädchen mit überdurchschnittlich guten Schulleistungen an den Veranstaltungen teilgenommen haben und dass die Noten in den MINT-Fächern die in den geisteswissenschaftlichen Fächern knapp übertreffen.

Des Weiteren liegt der Fokus der Fragebögen auf der Erfassung der charakteristischen Einstufung von verschiedensten MINT-Berufen seitens der TN. Der Vorher-Nachher-Vergleich soll vor allem zeigen, ob eines der Hauptanliegen des Projekts, stereotypische Einschätzungen bezüglich der MINT-Studiengänge abzubauen, erreicht werden konnte (Abschnitt 2.1).

Neben den Veranstaltungsbögen wird in größeren zeitlichen Abständen die Studien- und Berufswahl der TN erhoben. Ziel der aktuellen Verbleibstudie war es, festzustellen, inwieweit sich das Interesse der ehemaligen TN für MINT-Fächer entwickelt hat und wie viele Mädchen sich letztendlich für ein Studium bzw. einen Beruf im MINT-Bereich entschieden haben (Abschnitt 2.2).

2.1 Veranstaltungsbegleitende Forschung

Die typische Veranstaltungs-TN interessiert und begeistert sich in der Regel etwas mehr für MINT und unterscheidet sich ansonsten nicht von ihren Mitschülerinnen. Der überwiegende Teil der TN der Frühlings- und Herbst-Uni besucht ein Gymnasium, wohingegen am Girls' Day eher Real- und Hauptschülerinnen teilnehmen. Tab. 1 zeigt

die typischen Eckdaten der TN der Veranstaltungen aus dem Jahr 2012. Hier wird deutlich, dass die TN überdurchschnittliche Noten in den MINT-Fächern aufweisen, 14 bzw. 17 Jahre alt sind und hauptsächlich die Klassenstufe acht bzw. 12 besuchen. Im Folgenden gehen wir nur auf die Durchführung der Herbst- und Frühlings-Uni ein, da an diesen Veranstaltungsangeboten die für uns interessante Zielgruppe der Studieninteressentinnen überproportional häufig teilnimmt. Seit 2005 veranstaltet die Universität Paderborn während der Herbstferien ein Schnupperangebot für Oberstufenschülerinnen. Vom 24. bis zum 27.10.2011 wurden zur Herbst-Uni zwei studienfachbezogene Module für Schülerinnen der Klassenstufen elf bis 13 angeboten. An den vier Tagen konnten die Schülerinnen entweder an den modularen Veranstaltungen zum Thema Naturwissenschaften (NaWis) in den Bereichen Physik und Chemie oder Technik (Te) in den Bereichen Elektrotechnik und Maschinenbau teilnehmen. Ergänzend fanden in jedem Modul verpflichtend Angebote der Mathematik statt. Neben den Workshops, Probevorlesungen und allgemeinen Uni-Führungen fanden auch Beratungsgespräche statt. Bereits seit drei Jahren wird ergänzend die Easter School mit einem umfangreichen Programm für MINT-interessierte Schülerinnen und solche, die es werden wollen, durchgeführt. In der Zeit vom 02. bis zum 05.04.2012 wurden fünf verschiedene studienfachbezogene Workshops für Schülerinnen der Klassenstufen sechs bis 13 angeboten. Vor und nach der Veranstaltung wurden die 20³ TN zu ihren Fähigkeiten, Einstellungen und Motivationen befragt. Die typische TN ist 14 Jahre alt und besucht die achte Klasse. Wie in Tab. 1 zu erkennen, sind die TN leistungsstarke Schülerinnen.

Beispielhaft für die veranstaltungsbegleitende Forschung gehen wir kurz auf die Ergebnisse unserer Befragung zur Herbst-Uni 2011 ein. Von den 34 zugelassenen TN haben 26⁴ den Pre-Fragebogen bearbeitet. Die typische Teilnehmerin war 16 Jahre alt und besuchte ein Gymnasium in der Klassenstufe zehn. Die Schülerinnen (N=26)⁵

3 Jede der 20 zugelassenen Teilnehmerinnen nahm an mindestens zwei Workshops teil, sodass 46 Workshop-Plätze vergeben werden konnten.

4 Allerdings gibt es Schwankungen bei der Antworthäufigkeit. Die Anzahl der Antworten ist mit (N=xx) gekennzeichnet

5 Bei der Beantwortung war eine Mehrfachauswahl möglich.

erhofften sich zum größten Teil (73,1 %) Informationen rund um die MINT-Fachgebiete, gefolgt von 53,8 % Zustimmung bei „allgemeine Infos zum Studium“, 30,8 % der TN wollten „genauere Informationen zu MINT-Studienfächer“ erhalten und 11,5 % wünschten sich „etwas ganz anders“ zu erfahren. Darüber hinaus war für uns die Fremd- und Selbsteinschätzung der Schülerinnen bezüglich deren Fähigkeiten in

verschiedenen Bereichen von Interesse. Zur Bestimmung der Fremdeinschätzung haben wir uns dafür entschieden, die Durchschnittsnoten verschiedener Schulfächergruppen zu erheben. Deutlich erkennbar ist in Tab. 2 die über alle Fächergruppen hinweg gute durchschnittliche Bewertung der Schülerinnen (N=26). Besonders auffällig ist die mit ≈ 13 Punkten hohe Benotung im künstlerisch-musischen Bereich.

Tab. 2 Durchschnittliche Punktezah der TN der Herbst-Uni 2011

Punkte	MINT-Fächer	künstlerisch-musische Fächer	sprachliche Fächer	geisteswissenschaftliche Fächer
$\bar{x}$	12,43	12,63	10,58	11,23

Im Bereich Selbsteinschätzung baten wir die Schülerinnen, über ihre subjektiv wahrgenommenen Fähigkeiten und Kenntnisse in den Bereichen

„Analyse“⁶, „Logik“⁷ und „Ausdauer“⁸ Auskunft zu geben. Hier stuften sich die TN in beiden Modulen überwiegend gut bis sehr gut ein.

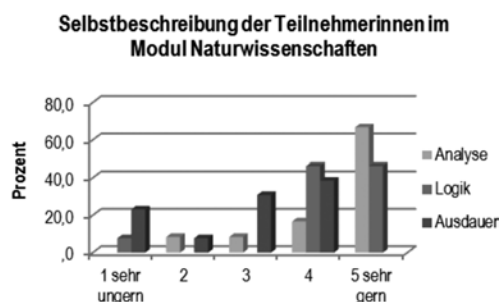


Abb. 1 Selbstbeschreibung der Teilnehmerinnen im Modul Naturwissenschaften

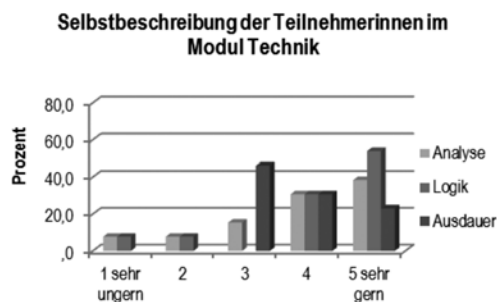


Abb. 2 Selbstbeschreibung der Teilnehmerinnen im Modul Technik

Da wir ebenfalls die Fähigkeiten der Schülerinnen in den, an der UPB angebotenen MINT-Fachbereichen in Erfahrung bringen wollten, haben wir die Befragten gebeten, ihre Fähigkeiten in

den einzelnen Fachbereichen einzuschätzen.⁹ In Tab. 3 zeigt sich bei den Teilnehmerinnen beider Module ein mittleres bis gutes Selbstvertrauen in die eigenen Kompetenzen.

Tab. 3 Selbsteinschätzung der MINT-Fähigkeiten

	Mathematik	Informatik	Physik	Chemie	ETechnik	MaBa
NaWis (N=13)	4,26	3,15	3,85	4,08	3,00	2,85
Te (N=13)	4,46	3,31	4,46	3,46	3,85	3,62

Im Post-Fragebogen beurteilten die 19 Schülerinnen verschiedene Aspekte des Studien- und Berufswahlangebots. Die Zahlen zeigen eine hohe Zufriedenheit mit der Durchführung des Angebots, wobei die durchschnittlichen Wert¹⁰

der TN im Modul Technik (4,17, N=9) zumeist etwas über denen der Schülerinnen im Modul Naturwissenschaften (3,80, N=10) lagen (siehe Abb. 3 und 4).

6 Durchschaust du gern umfangreiche Sachverhalte?

7 Wie gern durchdenkst du Dinge bis zum Schluss?

8 Sind Knobelaufgaben genau dein Ding?

9 1 = „sehr schlecht“ bis 5 = „sehr gut“.

10 1 = „ganz und gar nicht“ bis 5 = „sehr gut“.

Tab. 4 Veränderung der Fächerimages vor und nach der Herbst-Uni 2011

Image verschiedenen MINT-Berufe bezüglich ¹¹		vor der Herbst-Uni	nach der Herbst-Uni
MathematikerInnen (N=26/N=10)	weltfremd vs. lebensnah	4,69	5,40
	unflexibel vs. spontan	4,46	4,50
	männlich vs. weiblich	3,46	4,30
	langweilig vs. interessant	4,88	5,60
	ideenlos vs. kreativ	5,58	5,80
	menschenscheu vs. kontaktfreudig	4,58	5,30
	humorlos vs. humorvoll	4,73	5,20
	Ø	4,63	5,23
PhysikerInnen (N=13/N=10)	weltfremd vs. lebensnah	5,85	5,60
	unflexibel vs. spontan	5,08	4,70
	männlich vs. weiblich	3,00	3,50
	langweilig vs. interessant	6,31	5,90
	ideenlos vs. kreativ	6,38	6,20
	menschenscheu vs. kontaktfreudig	4,54	5,00
	humorlos vs. humorvoll	4,77	4,90
	Ø	5,13	5,11
ChemikerInnen (N=13/N=10)	weltfremd vs. lebensnah	5,92	5,70
	unflexibel vs. spontan	5,15	4,60
	männlich vs. weiblich	4,08	3,60
	langweilig vs. interessant	6,15	5,40
	ideenlos vs. kreativ	6,23	5,60
	menschenscheu vs. kontaktfreudig	5,31	4,60
	humorlos vs. humorvoll	5,23	4,70
	Ø	5,44	4,88
ElektrotechnikerInnen (N=13/N=8)	weltfremd vs. lebensnah	4,85	6,25
	unflexibel vs. spontan	4,38	5,38
	männlich vs. weiblich	2,85	3,50
	langweilig vs. interessant	4,77	5,88
	ideenlos vs. kreativ	5,85	6,75
	menschenscheu vs. kontaktfreudig	5,00	6,13
	humorlos vs. humorvoll	5,00	5,75
	Ø	4,67	5,99
MaschinenbauerInnen (N=13/N=8)	weltfremd vs. lebensnah	5,46	6,00
	unflexibel vs. spontan	4,46	5,63
	männlich vs. weiblich	2,46	3,38
	langweilig vs. interessant	5,00	5,86
	ideenlos vs. kreativ	5,69	6,50
	menschenscheu vs. kontaktfreudig	4,85	5,88
	humorlos vs. humorvoll	4,85	5,88
	Ø	4,68	5,59

¹¹ Likertskala mit 1= geringste Zustimmung bis 7= meiste Zustimmung.

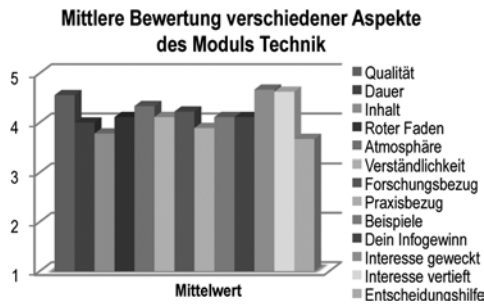


Abb. 3 Bewertung Technik-Modul 2011

Bei den Angaben zum Fachimage wird deutlich, dass eine Verbesserung des Bildes im Item „männlich vs. weiblich“ erreicht wurde. In allen Fachbereichen wurden nach der Veranstaltung im Durchschnitt neutralere Angaben gemacht als zuvor. Ebenso ist, mit Ausnahme der ChemikerInnen, eine Verschiebung der Sympathien zu Gunsten der MINT-Praktizierenden zu erkennen (siehe Tab. 4).

2.2 Verbleibstudie 2006 bis 2010

Ergänzend zu den oben beschriebenen Pre- und Post-Fragebögen wird in ca. fünfjährigem Abstand eine Verbleibstudie ausgeführt. Die aktuelle Befragung fand im Zeitraum vom 03. bis zum 31.01.2011 statt und bezieht sich auf die Veranstaltungen von 2006 bis 2010. 243 Mädchen, d. h. knapp 25 % der Angeschriebenen, haben auf die Online-Fragebögen reagiert. Mit der für eine Online-Befragung guten Rücklaufquote lassen sich aus den Daten eine aufschlussreiche Bewertung und eine festzuhaltende Bilanz aus den Ergebnissen der Befragung ziehen.

Die meisten TN waren zum Zeitpunkt der Befragung 19 bzw. 20 Jahre alt und absolvierten das Abitur oder befanden sich im ersten Semester des jeweiligen Studiums. Knapp die Hälfte aller Abiturientinnen, die ein Studium anstreben, präferieren einen MINT-Studiengang. Diese bemerkenswert hohe Quote kann als Indikator für

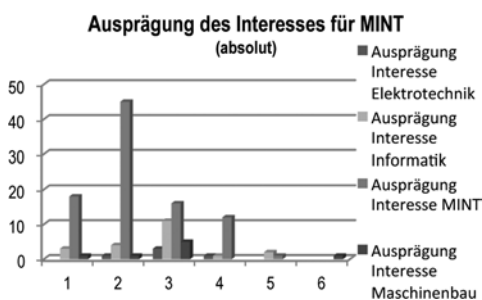


Abb. 6 MINT-Interesses vor der Veranstaltung

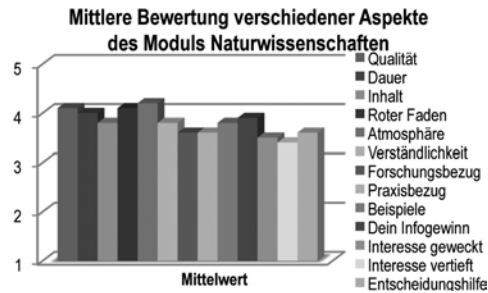


Abb. 4 Bewertung Naturwissenschaftsmodul 2011

den Erfolg der Veranstaltungen gesehen werden. 36 % der Befragten sind bereits an einer Universität eingeschrieben. Davon befindet sich die überwiegende Mehrheit von knapp 40 % im ersten Semester und 56 % haben sich für ein Studium im MINT-Bereich entschieden. Von den TN der Herbst-Uni, die bereits ein Studium abgeschlossen haben, besitzen bemerkenswerte 10,6 % einen Hochschulabschluss im MINT-Bereich. Neben den positiven Rückmeldungen weist auch die konstante TN-Zahl der Angebote in den letzten Jahren daraufhin, dass reges Interesse an den Berufswahlangeboten besteht. Dies zeigt sich auch an der mehrmaligen Teilnahme der Befragten an verschiedenen Veranstaltungen. Die überwiegende Mehrheit der Befragten von 126 Personen nahm an den Veranstaltungen des Girls' Days teil. 112 der Befragten besuchten die Herbst-Uni und vier Personen die Frühlings-Uni. Die Ergebnisse des Fragebogens zeigen, dass alle Befragten, die am Girls' Day teilnahmen, mindestens an einem weiteren Angebot partizipierten. Der Girls' Day fungierte hier womöglich als Aufhänger bzw. als erster Einblick in das Studium, den die Schülerinnen mittels der Teilnahme an den anderen Veranstaltungen vertiefen konnten. Auf die Frage nach der Ausprägung des Interesses vor den Veranstaltungen antwortete die überwiegende Mehrheit mit einer überdurchschnittlich hohen Einstufung, wie Abb. 6 veranschaulicht. Diese Ergebnisse zeigen, dass die

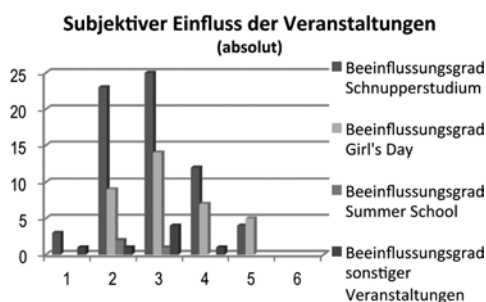


Abb. 7 Wahrgenommener Einfluss der Veranstaltungen



Abb. 8 Einfluss des persönlichen Umfeldes

Veranstaltungen tatsächlich zum großen Teil als Berufsorientierung wahrgenommen werden und vorwiegend solche Mädchen ansprechen, die bereits ein Interesse an MINT entwickelt haben. Abb. 7 zeigt, dass die subjektiv wahrgenommene Einflussnahme der Veranstaltungen im guten Mittelfeld liegt. Auf die Frage, welche Personengruppen die Schülerinnen am wesentlichsten beeinflussen, antworteten diese überwiegend mit „Familie“, gefolgt von „Freunde“ (s. Abb. 8). Diese Zahlen bestätigen, dass „neben der Schule die Eltern eine maßgebliche Rolle im Prozess von Berufsorientierung und Lebensplanung spielen. [...] Bezieht man den Aspekt der Lebensplanung mit ein, kommt den Eltern eine zusätzliche Bedeutung zu, weil sie ein entscheidendes Vorbild für private Lebensentwürfe und deren Verknüpfungen mit der Erwerbsbiographie sind“¹². Wie sich hier zeigt, sind die Einflussfaktoren auf die Studien- und Berufswahl meist sehr komplex und von Kontingerfahrungen bis zu emotionalen Erlebnissen geprägt. Denn „aus Studien über Lebensentwürfe und Lebensplanung von Mädchen und jungen Frauen wissen wir, dass Berufsorientierung nicht isoliert stattfindet, sondern immer auch auf einen weiteren Kontext von Lebensplanung verweist. Berufsfindungsprozesse werden auch dadurch komplexer und die Anforderungen an biographisches Handeln von Mädchen und jungen Frauen sind häufig widersprüchlich“¹³.

2.3 Fazit

Unsere Zahlen zeigen, dass die Zahl der Schülerinnen, die an den Veranstaltungen teilnahmen und später einen MINT-Studiengang wählten, überdurchschnittlich hoch ist. Obwohl die ehemaligen TN zur Zeit der Befragung noch sehr jung und teilweise noch unsicher bezüglich ihrer Studien- oder Berufswahl waren, lässt sich tendenziell feststellen, dass die Veranstaltungen einen positiven Einfluss auf die Mädchen hatten. Des Weiteren ist zu erkennen, dass das MINT-Interesse der meisten TN bereits vor den Veranstaltungen besonders hoch war, was je-

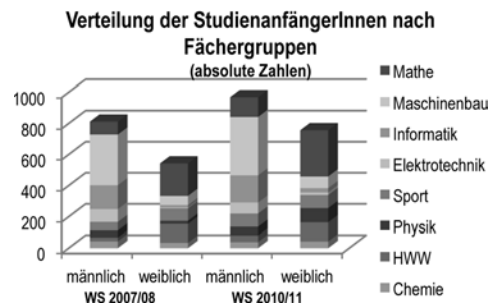


Abb. 9 Verteilung der StudienanfängerInnen WS07/07 und WS 10/11

doch nicht bedeutet, dass sich die Schülerinnen selbstverständlich für einen MINT-Studiengang entscheiden. Das lange Zeit unbestrittene Vorurteil, der Mangel an Frauen in naturwissenschaftlichen Studiengängen basiere auf Desinteresse¹⁴ seitens der Schülerinnen, wird hier widerlegt. Deshalb dienen die Veranstaltungen den Schülerinnen als Unterstützungs- und Förderungsprogramme, die sie ermutigen sollen, ihre Interessen im Berufsleben ausleben zu können. Deutlich wird dies vor allem in den offenen Antwortmöglichkeiten des Fragebogens, in denen die Schülerinnen oftmals bestätigten, dass die Veranstaltungen ihre Berufswahl forciert haben. Abb. 9 zeigt die geschlechtsspezifische Verteilung der StudienanfängerInnenzahlen in den verschiedenen Fächergruppen der Universität Paderborn des Wintersemesters 2007/08 und 2010/11. Die Differenzen in der Wahl der Fächer zwischen männlichen und weiblichen Studierenden werden hier verdeutlicht. Die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Studierenden sind besonders in den, noch immer stark mit geschlechtsspezifischen Vorurteilen behafteten Fächern Informatik und Hauswirtschaftswissenschaften beträchtlich, jedoch hat sich die Anzahl der StudienanfängerInnen im Wintersemester 2010/11 stark erhöht, und auch die Fächerbelegungen hat sich gewandelt. Auffällig wird, dass der Anteil weiblicher Studierender in den Fächern Mathematik, Informatik und Elektrotechnik seit 2007 erheblich zugenommen hat. Die positiven Ergebnisse können ein Indikator dafür sein, dass die schülerinnenorientierten Projekte Erfolge erzielen. Die konstanten TN-Zahlen der letzten Jahre und die positiven Rückmeldungen bekräftigen diese Vermutungen.

3. Implikationen

Unsere Ergebnisse der projektbegleitenden Forschung zeigen einen positiven Einfluss von monoedukativen Studien- und Berufswahlangeboten auf die ehemaligen TN. Im Klartext: Immer mehr Mädchen wählen MINT. Welche Auswir-

12 Vgl. Oechsle et al. (2008)

13 Vgl. Oechsle et al. (2008)

14 Vgl. Becker et al. (2010)

kungen diese Entwicklung auf die Hochschul-landschaft haben kann, möchten wir an dieser Stelle kurz andeuten.

Zunächst einmal können Schülerinnen in Zukunft nicht nur bei der Bildungsbeteiligung ihre Alters-genossen¹⁵ einholen, sondern auch bei der Studienwahl im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Auch wenn die Entwicklung hier noch langsam voranschreitet, so ist sie doch im Sinne unserer meritokratischen Gesellschaft, in der Leistung unabhängig von Geschlecht, sozialer und kultureller Herkunft gelten soll¹⁶. Bekanntermaßen herrscht aktuell dennoch eine ungleiche Partizipation von Frauen im wissenschaftlichen Qualifikationsprozess vor. Schon die Entscheidung für ein Studium treffen häufiger Männer als Frauen. Waren 2005 bereits 47,7 % Studentinnen, lag der Anteil an Professorinnen nur bei 14,2 %¹⁷, wobei lediglich ein Bruchteil davon im MINT-Bereich zu finden war. In Inken Linds und Andreas Löthers Artikel „Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur?“ ist als wesentlichste Ursache dafür eine unterschiedliche Bestätigungskultur von Seiten der Hochschullehrenden gegenüber StudentInnen benannt, die schon relativ früh an Studieninteressierte kommuniziert wird. Zu wenig Anerkennung und Ermutigung für Frauen sind für den Abbruch der wissenschaftlichen Laufbahn entscheidend, wie Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen belegen. Noch ist keine dynamische Veränderung der Prozesse in Sicht, da individuelle Förderbeziehungen auf gleichgeschlechtlicher Kooptation basieren. Mit der stärkeren Präsenz von Frauen in der Wissenschaft ist allerdings mit einer Veränderung dieser Praxis zu rechnen, was sich dann besonders in den MINT-Bereichen niederschlagen wird. Denn aktuell gilt: „[J]e höher der Frauenanteil in einem Fach, desto geringer sind dort die Aufstiegschancen für Frauen“¹⁸. Also sind die momentanen Aufstiegschancen für junge Frauen im Wissenschaftsbetrieb besonders in den für sie untypischen Fachbereichen vergleichsweise gut. Dies kann künftig zu einer Verbesserung der Sichtbarkeit von Frauen im MINT-Bereich führen und sich dadurch positiv auf die Wahrnehmung dieser Fachgebiete bei Schülerinnen, Studienanfängerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen auswirken.

Dennoch wirken in der Wissenschaft die Mechanismen der „leaking pipeline“ besonders offenkundig. Die Allokation von Macht zwischen den Geschlechtern ist noch ungleich verteilt, was vorwiegend mit der Personallage, mit dem MINT-Habitus und der doppelten Vergesellschaftung, also der Zuweisung der Produktions- und Reproduktionsarbeit, zu erklären ist, wie Kreckel in

„Aufhaltsamer Aufstieg. Karriere und Geschlecht in Bildung, Wissenschaft und Gesellschaft“ schildert. Die Schlussfolgerung für den MINT-Bereich liegt nahe, dass bei einer geringen Studentinnenzahl im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich deren lebensweltliche Hintergründe keinen Eingang in das MINT-Arbeitsethos finden. Sobald also die MINT-Studentinnenzahl steigt, was sie nach unseren Zahlen künftig verstärkt tun wird, verändert sich die Fachkultur zugunsten von Frauen. Zu diesem, noch weit entfernten Zeitpunkt sollte dann auch der oben angesprochene Aufstiegsbias zwischen frauen- und männertypischen Studiengängen nicht mehr ins Gewicht fallen, da eine paritätische Teilhabe in allen Fachbereichen erreicht ist. Zu diesem Zeitpunkt fällt dann auch der „Tokenismus“, also die Repräsentantinnenfunktion von Frauen in noch als männlich konnotierten Fachbereichen weg¹⁹. Aber noch stoßen Frauen während der wissenschaftlichen MINT-Ausbildung an eine gläserne Decke, wie sie Schlamelcher in „Die Debatte zu Organisation und Geschlecht: Geschlechtsneutralität oder Vergeschlechtlichung von Organisation?“ beschreibt. Hier besteht die Gefahr, dass es allein durch die Visibilität als „die einzige Frau“ zu einer Herstellung von Unterscheidungsmerkmalen kommt, die dann im Folgenden durch die Assimilation (im Sinne des Doing-Gender) dieser Kriterien zu einer stereotypen Handlungsstruktur beiträgt. Dadurch schreiben sich in die Arbeitsorganisation differenzierende Praxen und Routinen ein, werden Erklärungen und Legitimation über die hergestellte Symbolik erreicht und dadurch unterschiedliche Handlungs- und Interaktionsfelder im täglichen Studien- und Arbeitsalltag etabliert. Doch auch dieses Phänomen wird sich über kurz oder lang mit der verstärkten Teilhabe von Frauen an MINT-Fachbereichen verflüchtigen. Gerade auch vor dem Hintergrund des aktuell viel diskutierten und beschworenen Fachkräftemangels, zuletzt im Rahmen der BitCom 2012, werden sich positive Impulse sowohl aus etablierten, monoedukativen Studien- und Berufswahlangeboten als auch durch die Notwendigkeit, weibliches Arbeitspotenzial zu erschließen und einzubinden, ergeben.

Literatur

- Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, A. Senganata/Schäfer, Sabine: Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten-Analysen-Profil, 2009.
- Gräble, Kathrin: Frau Dr. Ing. Wege ebnen für Frauen in technische Studiengänge. Frauen- und Genderforschung in der Erzie-

15 Vgl. Lind/Löther (2007)

16 Vgl. Kreckel (2009)

17 Vgl. Lind/Löther (2007)

18 Vgl. Lind/Löther (2007)

19 Vgl. Schlamelcher (2011)

Kontakt und Information

Projektkoordinatorin
Dipl.-Soz. Ines Eckardt
Universität Paderborn
Warburger Straße 100
33098 Paderborn

Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“
Tel.: (05251) 60 30 03
Fax: (05251) 60 42 21
www.groups.uni-paderborn.de/women
ines.eckardt@date.upb.de

Jasmin Hillebrandt
jasmin.hillebrandt@gmx.de

hungswissenschaft, hrsg. von Sabine Hering/
Maria Anna Kreienbaum/Anne Schlüter, Opladen & Farmington, 2009.

- Kesting, Elena/Nolte, Christiana: Verbleibstudie: Schnupperstudium für Schülerinnen. Auswertung der Befragung der ehemaligen Teilnehmerinnen des Schnupperstudiums für Schülerinnen, Paderborn, 2006.
- Kreckel, Reinhard: Aufhaltsamer Aufstieg. Karriere und Geschlecht in Bildung, Wissenschaft und Gesellschaft, in: Löw, Martina (Hrsg.): Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld von Arbeit, Bildung und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2009.
- Lind, Inken/Löther, Andreas: Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse, in: Revue suisse des sciences de l' éducation, 2007, 29 (2), S. 249–272.
- Oechsle, Mechtild/Knauf, Helen/Maschetzke, Christiane/Rosowski, Elke: Abitur und was dann? (Geschlecht & Gesellschaft Bd. 34), Wiesbaden (1. Aufl.), 2008.
- Schlamelcher, Ulrike: Paradoxien und Widersprüche der Führungskräfteerekrutierung – Personalauswahl und Geschlecht. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2011.
- Stöger, Heidrun/Ziegler, Albert/Heilemann, Michael: Mädchen und Frauen in MINT. Bedingungen von Geschlechterunterschieden und Interventionsmöglichkeiten. Lehr- und Lernforschung Bd. 1, Berlin 2012.
- Wiepcke, Claudia: Gender-Didaktik und Berufsorientierung – Förderung von Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Netzwerk Frauenforschung NRW, 2010.

Tagungsberichte

Susanne Keil

Zweiter nordrhein-westfälischer Gender-Kongress 2012

Bericht zum Kongress, der unter dem Titel „Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis“ am 25.10.2012 in Düsseldorf stattfand.



Der zweite nordrhein-westfälische Gender-Kongress startete, indem eine kleine, agile Frau auf die Bühne hüpfte und mit einer unerwartet kräftigen und voluminösen, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern aber vertrauten Stimme zu sprechen begann. Die WDR-Moderatorin Gisela Steinhauer hatte am 25. Oktober die Aufgabe, durch die Veranstaltung „Gleichstellungsrecht und Gleichstellungspraxis“ zu führen. Zu diesem Thema hatte NRW-Wissenschaftsministerin Svenja Schulze in den Düsseldorfer Malkasten eingeladen. Das Interesse war auch beim zweiten Kongress größer als erwartet. Rund 200 Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder von Hochschulleitungen, Landtagsabgeordnete und Studierende waren gekommen. Gisela Steinhauer sorgte durch ihre Seriosität ausstrahlende Stimme und die beschwingten Kurzinterviews mit den Vortragenden für die passende Balance zwischen dem ernsten Thema und einer mitunter auch heiteren Annäherung an dieses. Hintergrund für Schulzes Einladung ist die anstehende Novellierung nicht nur des Hochschulsondern auch des Landesgleichstellungsgesetzes, in die die Ministerin etwas mehr Tempo einbauen will. In ihrem Grußwort gab sie sich denn auch ungeduldig: „Wenn die Entwicklung so schlep-



1: Ministerin Svenja Schulze

2: Abschlussgespräch zwischen den Moderatorinnen der Workshops (von links: Dr. Sabine Schäfer, Prof. Dr. Katrin Hansen) und Gisela Steinhauer (Mitte)

pend weitergeht, dauert es noch 50 Jahre, bis wir an den Spitzen der Hochschulen 40 Prozent Frauen haben. Da bin ich über 90. Wir müssen schneller werden.“ Sie selbst setzt hierbei vor allem auf einen Kulturwandel. Anknüpfend an die jüngsten Empfehlungen des Wissenschaftsrates stellte sie den vorherrschenden Leistungsbegriff in Frage. Statt quantitativer Indikatoren, wie die Anzahl der Veröffentlichungen, sollten qualitative und inhaltliche in den Mittelpunkt rücken. Über die Reihenfolge, in der sich der Landtag nun die beiden Gesetzesnovellierungen vornehmen will, verriet sie schon so viel: Erst ist das Hochschulgesetz (HG) dran, dann das Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

Hier knüpften direkt die Grußworte der Leiterin der Abteilung Emanzipation im Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Claudia Zimmermann-Schwartz an. Sie erinnerte daran, dass NRW mit seinem Landesgleichstellungsgesetz Geschichte geschrieben hat. Die hier verankerte sogenannte Entscheidungsquote, nach der bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt einzustellen sind, wenn in einem Bereich weniger Frauen als Männer arbeiten, ist später von anderen Ländern



Abschlussgespräch zwischen den Moderatorinnen der Workshops (von links: Prof. Dr. Anne Schlüter, Dr. Sabine Schäfer, Prof. Dr. Katrin Hansen, Jutta Dalhoff) und Gisela Steinhauer (Mitte)



übernommen worden. Zimmermann-Schwartz' Vorstellung ist es, im LGG ergänzend zur Einzelquote verbindliche Zielquoten zu verankern, „damit innerhalb eines bestimmten Zeitraumes ablesbar ist, was erreicht wurde“. Um zu prüfen, wie das genau auszugestalten wäre, habe das Ministerium ein Gutachten an eine Wissenschaftlerin vergeben.

Recht und Gleichstellung

Der generellen Frage, was das Recht für die Gleichstellung in der Wissenschaft leisten kann, widmete sich im ersten Plenumsvortrag Dr. Sandra Obermeyer, Referentin in der für Frauen und Gleichstellungspolitik zuständigen Senatsverwaltung des Landes Berlin. In ihrer Bestandsaufnahme hob sie zunächst hervor, dass trotz positiver Entwicklungen Frauen in Gremien nach wie vor rar sind. In Deutschland steige der Frauenanteil zudem vor allem bei den gering besoldeten Professuren, was die Einkommensunterschiede von Frauen und Männern in der Wissenschaft eher vergrößere. Bei ihrer Erläuterung der rechtlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen von Gleichstellungspolitik, angefangen von internationalem über europäisches bis hin zu deutschem Recht, erinnerte sie daran, dass der deutsche Staat seit 1994 den verfassungsrechtlichen Handlungsauftrag hat, auf die Gleichberechtigung hinzuwirken. Vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen mit dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre formulierte sie als Anforderungen für Landesrecht sanktionsbewehrte Zielvorgaben, Transparenz und Kontrolle. Zudem sei es gut, wenn sich sowohl im LGG als auch im HG zentrale Passagen zur Gleichstellung in der Wissenschaft wiederfinden. Abschließend pochte sie darauf, dass für rechtliche Regelungen immer klare Verantwortlichkeiten für deren Umsetzung

geschaffen werden müssen: „Jemand muss dahinter her sein“, sagte die Juristin.

Die Sicht der LaKoF

Als Sprecherin der Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten in NRW (LaKoF) berichtete dann Dr. Beate von Miquel, zentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Ruhr-Universität Bochum, von den Erfahrungen mit der Handhabung des bestehenden Gleichstellungsrechts. Sie würdigte das LGG als Gesetz, das den Gleichstellungsbeauftragten in den vergangenen 13 Jahren einen verlässlichen Rahmen gegeben habe, nannte aber sechs Stellschrauben, mit denen die Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit an Universitäten verbessert werden könnten. Dazu gehört unter anderem eine stärkere Verbindlichkeit von Frauenförderplänen, insbesondere der in den Fakultäten, aber auch mehr Transparenz bei Einstellungs- und Berufungsverfahren. In der Praxis sei die Beurteilung gleicher Befähigung problematisch. „Der Spielraum ist immer noch so groß, dass es gelingt, den bevorzugten Bewerber einzustellen“, so von Miquel, und die Einspruchsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten seien stark eingeschränkt.

Sie forderte zudem verbindliche Zielvorgaben für den Frauenanteil in Senaten, Senats- und Berufungskommissionen. Zwar sei der Anteil von Frauen an Hochschulleitungen sprunghaft angestiegen, auf der mittleren Leitungsebene, etwa in den Dekanaten, gäbe es aber kaum Frauen. Als weitere Stellschraube nannte sie die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten. Der Beratungsbedarf habe sich bei den vielen Einstellungen, die jährlich von hauptamtlichen und nebenberuflichen Gleichstellungsbeauftragten begleitet werden, enorm erhöht. Die Gleichstellungsbeauftragten an den Fachbereichen hätten aber keinerlei Ausstattung oder Budget. „Dies widerspricht der



Die Teilnehmenden des
2. Gender-Kongresses

Intention der Gesetzgebung“, so die Sprecherin der LaKoF. Schließlich forderte sie Gender Budgeting, die systematische Überprüfung, ob Finanzentscheidungen geschlechtsneutrale Auswirkungen haben.

Quote konkret

Der dritte Vortragende, Professor Dr. Joachim Goebel, leitender Ministerialrat im Wissenschaftsministerium (MIWF), hatte sich bereits weitreichende Gedanken zur konkreten Ausgestaltung einer Quotenregelung gemacht. Goebel präsentierte eine Kreuztabelle mit vier denkbaren Sanktionsmöglichkeiten. Ob Zielquoten erreicht werden, könnte danach entweder direkt nach der Besetzung einer Professur geprüft werden (professurscharf) oder am Ende eines vereinbarten Zeitraumes in Bezug auf zu erreichende Quoten in einem Fachbereich. Nach einer solchen Kontrolle eventuell greifende Anreize und Sanktionen könnten dabei entweder dienstrechtlicher oder finanziellen Art sein. Goebels Modell 2 ist zum Beispiel eine professurscharf angelegte Finanzquote, wie etwa beim Professorinnen-Programm des Bundes. Hier wurde Geld ausgeschüttet, sobald eine Professur mit einer Frau besetzt wurde. Finanzielle Anreize könnten aber auch durch das Land oder durch die Budgetverteilung innerhalb einer Hochschule an die Fachbereiche geschaffen werden.

Der Jurist, der im Wissenschaftsministerium die Gruppe „Recht im Hochschulbereich und Diversity Management“ leitet, problematisierte zudem, dass die Beurteilung einer jeden Forschungsleistung androzentrisch ist, und nahm damit einen Aspekt auf, den auch von Miquel angesprochen hatte. Es müsse geklärt werden, wie die Mechanismen der Leistungsbewertung funktionieren. „Hier ist die Genderforschung gefragt“, sagte Goebel.

Ausgangskohorten von Zielquoten

Die konkreten Überlegungen Goebels bewogen die Moderatorin des Workshops „Frauenquote & Kaskadenmodell“, Jutta Dalhoff, Leiterin des Bonner Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, dazu, in Absprache mit den Impulsreferentinnen auf die Eingangsstate-ments zu verzichten. Stattdessen bat sie Joachim Goebel mit aufs Podium zu Dr. Heike Kahlert, Professorin an der LMU München, und Dr. Beate von Miquel und lud die Teilnehmer/-innen des Workshops dazu ein, auf der Grundlage seines Modells weiter zu diskutieren. Je konkreter die Überlegungen wurden, desto mehr Fragen tauchten allerdings auf. Lange wurde zum Beispiel darüber gesprochen, an welchen Ausgangskohorten sich die Zielquoten orientieren könnten: an dem Frauenanteil im jeweiligen Fach an einer Hochschule, in einem Bundesland oder bundesweit? An Fachhochschulen ist es noch komplizierter. Sollte etwa die Zahl aller Ingenieurinnen Maßstab für Zielquoten sein? Die Diskussion zeigte, dass es noch vieler Konkretisierungen bedarf, bis eine rechtliche Regelung für Frauenquoten in der Wissenschaft steht.

Bei der Umsetzung von Quotenmodellen setzen die gleichstellungspolitischen Akteur/-innen eher auf rechtliche Vorgaben als auf finanzielle Anreize oder Sanktionen. „Wir glauben an den Staat“, sagte Jutta Dalhoff, als sie die Ergebnisse des Workshops im Plenum vortrug. Als Empfehlung nannte sie „verbindliche, flexible, leistungsabhängige Zielquoten nach dem Kaskadenmodell“. Die Quoten seien auf Institutsebene von deren Leitungen zu formulieren und umzusetzen. Dazu wünschten sich die Teilnehmer/-innen der Arbeitsgruppe eine Handreichung vom Land, wie die selbst gesteckten Ziele an den verschiedenen Hochschultypen erreicht werden sollen. Dalhoff betonte abschließend, dass Quote kein Allheilmittel-

tel sei, sondern nur ein Instrument, das durch viele weitere Maßnahmen, zum Beispiel eine bessere Nachwuchsförderung, flankiert werden müsse.

Berufungsverfahren

Wichtige Maßnahmen wären zum Beispiel geschlechtergerechter formulierte Berufungsordnungen, befanden die Teilnehmer/-innen des Workshops zu den Auswahlverfahren von Professorinnen und Professoren. Dazu könnte das zu novellierende Hochschulgesetz die Hochschulen verpflichten, nannte die Moderatorin Professorin Dr. Anne Schlüter von der Universität Duisburg-Essen eine Empfehlung ihres Workshops. Beim Thema „Berufungsverfahren“ wurde zudem lange darüber diskutiert, inwieweit schon die Ausschreibungstexte ausschlaggebend dafür sind, dass Frauen sich bewerben oder nicht. Auf sehr offen formulierte Ausschreibungen gingen zwar mehr Bewerbungen von Frauen ein, beim Auswahlverfahren öffneten sie der Willkür allerdings Tür und Tor. Ein Vorschlag lautete, dass Berufungskommissionen im Vorfeld der Ausschreibung einen detaillierten Katalog der gewünschten Kompetenzen entwickeln sollten, der dann als Entscheidungsgrundlage dient. Die Ausschreibung selbst könnte dann offen formuliert sein. Einig war man sich auch in dieser Arbeitsgruppe darin, dass die Möglichkeiten und Kapazitäten der Gleichstellungsbeauftragten, Berufungsverfahren zu kontrollieren, begrenzt sind. Zum einen sei es schwierig, sich an der fachlichen Diskussion zu beteiligen, zum anderen seien es oft die eigenen Kollegen, die kontrolliert werden müssten. Die Berufsbeauftragten nähmen diese Rolle nur selten wahr. Der Erfahrungsaustausch ergab zudem, dass sich an manchen Hochschulen nur der Präsident oder die Präsidentin mit dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten auseinandersetzen müssen, weil der Senat an der Berufung nicht

beteiligt ist. Gewünscht wurde daher die Wiedereinführung des ministeriellen Einvernehmens, das mit Inkrafttreten des Hochschulfreiheitsgesetzes 2007 abgeschafft worden war. Es gab aber auch Gegenstimmen, die es für kontraproduktiv hielten, wenn das Ministerium bei Berufungen wieder mitspräche. Das passe nicht zur Selbstständigkeit der Hochschulen.

Stellung Gleichstellungsbeauftragte

Die rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten wurde in einem weiteren Workshop unter die Lupe genommen. Dabei formulierten die Teilnehmerinnen den Anspruch: „Keine Entscheidung ohne Gleichstellungsbeauftragte.“ Denn wenn Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen schneller erreicht werden soll, müssten Entscheidungen über Studieninhalte, Personal und Finanzen eigentlich aus gleichstellungspolitischer Perspektive geprüft werden, erklärte Moderatorin Dr. Sabine Schäfer von der Universität Bielefeld. Dass eine hauptamtliche und eine nebenberufliche stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte dieser Aufgabe nicht gerecht werden können, versteht sich von selbst. Deswegen wurde auch hier der Ruf nach Unterstützung durch das Land laut, unter anderem ebenfalls durch Wiedereinführung des Einvernehmensvorbehalts. Zudem sei das Widerspruchsrecht bei Berufungsverfahren nicht ausreichend. Die Teilnehmer/-innen forderten stattdessen ein Klagerecht im neuen LGG sowie juristische Unterstützung für solche Schritte. Die personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten sollte sich wie bei der Personalvertretung an der Zahl der Beschäftigten der jeweiligen Hochschule orientieren. Da die Zusammenarbeit von zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten manchmal schwierig sei, wünschten sich die Teilnehmer/-innen dieses Workshops zudem klare Regelungen

„Informelles Netzwerken“ in den Pausen



gen zu den jeweiligen Aufgaben und Pflichten im Gesetz. Schließlich forderten sie, die Novellierung von HG und LGG zu synchronisieren.

Personalentwicklung

Damit die Entwicklung geschlechtergerechterer Hochschulen nicht nur von den Gleichstellungsbeauftragten gestemmt werden muss, sollte auch die Personal- und Organisationsentwicklung stärker daran mitwirken. Als wichtige Grundlage nannte die Moderatorin des Workshops „Personalentwicklung“ Professorin Dr. Katrin Hansen von der Westfälischen Hochschule eine wertschätzende Organisationskultur. Es sollten keine Gräben zwischen den Mitarbeiter/-innen in Wissenschaft, Technik und Verwaltung sowie zwischen Teilzeit und Vollzeitbeschäftigten zugelassen werden. Die Verantwortung hierfür müsste ebenfalls bei den Hochschulleitungen angesiedelt sein. Von da aus sollten zunächst die Führungskräfte in geschlechtergerechtem Denken und Handeln geschult werden, nicht mit Zwang, aber mit sanftem Druck, etwa mit dem Anreiz von Leistungszulagen.

Als Best Practice-Beispiel wurde die Ruhr-Universität Bochum vorgestellt. Hier ist die Gleichstellungsbeauftragte bereits in die Personalentwicklung involviert und Personal- und Organisationsentwicklung arbeiten eng zusammen. Hansen verwies zudem darauf, dass die Personalentwicklung an Hochschulen auch die vielen Beschäftigten in zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen im Blick haben sollte. Diese müssten – wenn nicht für die eigene Hochschule so doch für den Arbeitsmarkt – weiterqualifiziert werden.

Empfehlungen an das Ministerium

Als letzte Rednerin fasste Susanne Graap, Ministerialrätin im Gleichstellungsreferat des MIWF NRW zusammen, welche übergreifenden Diskussionspunkte und Empfehlungen sie vom zweiten Gender-Kongress für die weitere Arbeit ins Ministerium mitnimmt. Als eine durchgängige Linie nannte sie, dass bei den sehr konkreten Diskussionen immer wieder um Definitionen gerungen wurde. „Worüber sprechen wir alle genau?“, war eine Frage, die sie oft gehört habe, insbesondere bei der Diskussion um die Quote. Angekommen ist bei ihr auch der Wunsch nach Aufsicht und Kontrolle durch das Land. „Die Hochschulfreiheit hat für die Gleichstellung offenbar nicht nur positive Auswirkungen gehabt“, brachte sie die Erfahrungen der gleichstellungspolitischen Akteur/-



Das Team des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

innen an den Hochschulen auf den Punkt. Wichtig sei jetzt offenbar, top down klare Verantwortlichkeiten festzulegen. Gefordert sei bei den Gesetzesnovellierungen sowohl Mut zu festen Vorgaben als auch die Bereitschaft, Vorgaben zu überdenken, wie die derzeitige Regelung für die Qualifikation von hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten oder die erfolgte Abschaffung einer studentischen Gleichstellungsbeauftragten. „Dabei sollten wir wohl auch das Problem der prekären Beschäftigungsverhältnisse nicht aus dem Blick verlieren“, so Graap. Sie nehme mit, dass das Recht grundsätzlich hilfreich und die jetzt anstehende Novellierung wichtig seien. Vor allem aber müsse wohl an der Umsetzung des bestehenden Rechts gearbeitet werden.

Abschließend dankte Susanne Graap den Teilnehmer/-innen des zweiten Gender-Kongresses für deren Beiträge und dem Team vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW für die hervorragende Organisation.

Kontakt und Information
Dr. Susanne Keil
Kommunikationswissenschaftlerin und Journalistin
Althausweg 11
48159 Münster
Tel.: (0251) 93 25 6–39
Fax: (0251) 93 25 6–38
www.dr-susanne-keil.de

Meike Hilgemann, Jennifer Niegel

EQUISTU – Bessere Hochschulen durch gleichstellungspolitische Steuerung

Tagungsbericht der ersten und zweiten Regionalkonferenz des Projekts EQUISTU am 22.06.2012 und 20.11.2012

Das Forschungsprojekt „EQUISTU – Bessere Hochschulen durch gleichstellungspolitische Steuerung?“ untersucht, welche Steuerungsinstrumente im Hochschulmanagement dazu beitragen können, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Wissenschaftssystem zu befördern. EQUISTU (Equality Implementation Standards for Universities) ist ein Verbund-Projekt der Frauenakademie München e.V. (FAM) und der Sozialforschungsstelle (sfs) in Dortmund mit einer Laufzeit von zwei Jahren unter Förderung des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfond für Deutschland. Mit explorativen, qualitativen und quantitativen Methoden wird im Projekt den Fragen nachgegangen, inwiefern der Hochschulreformprozess Einfluss auf die Steuerungsprozesse und -instrumente im Hinblick auf die Einbindung von Gleichstellungskriterien an Hochschulen hat und welche Chancen sich daraus ergeben. Bestandteil des Projekts ist eine bundesweite Online-Befragung an Universitäten und Fachhochschulen, um erstmalig den Stand der Implementierung gleichstellungsorientierter Steuerung festzustellen. Zwischenergebnisse des Projekts werden zur Validierung auf zwei Regionalkonferenzen zur Diskussion gestellt.

Erste Regionalkonferenz in Dortmund

„Qualitätsmanagement, Haushaltssteuerung und Controlling – Das Instrumentarium für mehr Gleichstellung an deutschen Hochschulen?“, so lautete das Thema der ersten Regionalkonferenz am 22. Juni 2012. 50 Teilnehmende fanden sich bei der Auftaktveranstaltung in der Sozialforschungsstelle in Dortmund zusammen, um einen Einblick in das Forschungsdesign und erste Ergebnisse aus den Fallstudien präsentiert zu bekommen. Nach einer kurzen Vorstellung des Projekts durch Dr. Monika Goldmann (sfs) und Dr. Ingrid Schacherl (FAM) zeigten Dr. Melanie Roski (sfs) und Birgit Erbe (FAM) Zwischenergebnisse des Projekts auf.

Dr. Melanie Roski erläuterte anhand erster Ergebnisse aus einer Literatur-/Materialstudie sowie Expert/inneninterviews, wie das Thema Gleich-

stellung in der neuen Hochschulsteuerung verankert wird. Zusammenfassend sind das erstens die Gleichstellung als Leitungsaufgabe und zentraler Steuerungsbereich in den Hochschulen, zweitens externe Impulse für die Integration von Gleichstellungszielen in die Hochschulsteuerung und drittens die Herausforderung der neuen hochschul- und wissenschaftspolitischen Steuerung. Sie kam zu dem Fazit, dass es einen Wandel in der Gleichstellungspolitik an Hochschulen hin zur Leitungsaufgabe gab, Gleichstellungsaspekte an Hochschulen in verschiedene Steuerungsinstrumente zu integrieren, dennoch gibt es auch vereinzelt interne Hemmnisse (wie z. B. die Öffnung aller Fakultäten für Genderaspekte oder deren Wertschätzung und Handhabung auf allen Ebenen), die überwunden werden müssen.

Der Vortrag von Birgit Erbe (FAM) thematisierte die Zielvereinbarung im Beitrag zur Gleichstellung über Mittelvergabe. Sie stellte diesbezüglich erste Ergebnisse von vier der insgesamt 13 Fallstudien dar. Der Fokus lag auf der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) und den Zielvereinbarungen (ZV). Ihr großes Zwischenfazit besagt, dass gerade die Öffnung der Fakultäten für Gleichstellung die Hauptherausforderung darstellt und Drittmittel bei der Gleichstellungsentwicklung von hoher Bedeutung sind, besonders bei geringen Hochschulfinanzzmitteln. Erste Ergebnisse zeigen zudem, dass Zielvereinbarungen nachhaltig wirken, wenn sie auf eine Strukturentwicklung der Gleichstellung ausgerichtet sind.

Dr. Sigrun Nickel, eine erfahrene Referentin im Bereich Qualitätsmanagement, stellte in ihrem anschließenden Vortrag heraus, wie Geschlecht im Qualitätsmanagement integriert werden kann und welche Vorteile sich aus gleichstellungsorientierten Strategiekonzepten ergeben. Neben einer Darbietung des Qualitätsmanagements mit Genderbezug betonte sie besonders, dass QM-Systeme in jeder Hochschule anders aufgestellt sind und an Ressourcen und Möglichkeiten angepasst werden sollten.

In der abschließenden Podiumsdiskussion stellten Expertinnen von Best-Practice-Fallhochschulen aus dem EQUISTU-Projekt die Umsetzung von gleichstellungsorientiertem Controlling dar

und erörterten auf Erfahrung basierte Vor- und Nachteile. In der Runde fanden sich Aline Georgi, Mitarbeiterin in der Stabstelle Controlling der Georg-August-Universität Göttingen, Andrea Syring (Freie Universität Berlin), die Leiterin der Stabstelle Berichtswesen und -systeme, und Annette Wagner-Baier (Friedrich-Schiller-Universität Jena), die persönliche Mitarbeiterin der Prorektorin für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung, die sich allesamt den Fragen der Moderatorin (Birgit Erbe) und des Publikums stellten.

Die drei Beispiele der Fachhochschulen zeigten, wie unterschiedlich Gender im Controlling integriert wird. An der FU Berlin wird seit den 1990er Jahren Gender erfolgreich in das Steuerungssystem implementiert. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bzw. der Chancengleichheit sind beispielsweise Förderpläne und Anreizsysteme sowie Kosten-Leistungs-Rechnungen. Durch diese langjährige Erfahrung kann Gender als Querschnittsthema in Forschung und Lehre stetig mitgedacht und diskutiert werden. Auch die Universität Göttingen kann von einer fortschreitenden Integration von Gleichstellungsaspekten sprechen. Sieben Beschäftigungsstellen sind im Bereich Controlling eingerichtet worden, eine speziell für das Gleichstellungscontrolling. Hierdurch ist beispielsweise auch die Erstellung eines Berichtswesens einfacher geworden, da nun per Knopfdruck aktuelle Gender-Kennzahlen ausgewiesen werden können. In Jena ist das Controlling im Geschäftsbereich Gleichstellung noch nicht automatisiert; so muss Annette Wagner-Baier die Daten zunächst bei den Fakultäten erfragen, bevor sie mit diesen weiterarbeiten kann.

Die zweite Regionalkonferenz in München

Die zweite Regionalkonferenz mit dem Titel „Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess: Chancen und Herausforderungen für die Hochschulgovernance“ fand am 20. November 2012 in München statt. Im Fokus standen die Ergebnisse der Fallstudien im Hinblick auf die Steuerungsstrategien und -instrumente von Hochschulleitungen. Den etwa 40 Teilnehmenden wurden Beispiele vorgestellt, wie Hochschulleitungen Gleichstellungsanforderungen in die Steuerung integrieren und wie GleichstellungsakteurInnen an diesen Prozessen gestaltend mitwirken.

Nach der Begrüßung durch das Projektteam, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst referierte Prof. Dr. Birgit Riegraf, Professorin für Allgemeine Soziologie an der Universität Paderborn, in einem Auf-

taktvortrag über die Reichweite, die Grenzen und die Wirksamkeit von Gleichstellungspolitiken. Sie zeigte die verschiedenen Anreizsysteme in Form von Programmen und Initiativen und deren Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik auf: die Exzellenzinitiative, das Professorinnenprogramm, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sowie die festgelegten Gleichstellungsparameter in der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie betonte in ihrem Fazit, dass die Hochschulkulturen für die Gleichstellungsarbeit und -politik vor Ort entscheidend sind, dass aber Signale von außen bspw. durch Programme des BMBF, der HRK oder der DFG wichtig und wünschenswert sind. Neben vier weiteren Handlungsempfehlungen hob sie besonders die Nachwuchsförderung hervor. Wissenschaft muss als Beruf, als Perspektive für den Mittelbau deutlich und attraktiv gemacht werden durch Verbindlichkeit und Planbarkeit der Stellen oder bspw. durch die Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase in Anlehnung an das Professorinnenprogramm.

Anschließend stellte Dr. Ingrid Schacherl, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Frauenakademie München und EQUISTU-Projektleiterin, die ersten Ergebnisse aus den Fallstudien vor. Sie konzentrierte sich in ihrem Vortrag auf die Herausforderungen an Hochschulgovernance für die Verwirklichung von Gleichstellungszielen. Beispielhaft stellte sie zwei Fallhochschulen vor und zeigte auf, wie sich an diesen Hochschulen die Gleichstellungspolitik im Rahmen von Hochschulgovernance in den letzten Jahren verändert hat, welche Steuerungsinstrumente die Hochschulen nutzen und welche AkteurInnen an den Prozessen beteiligt sind. Sie leitete aus diesen Beispielen ab, dass Hochschulen mit knappen Ressourcen zielorientierter Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen. Ähnlich wie Birgit Riegraf konnte sie in den Ergebnissen des Projekts feststellen, dass die äußeren Anreize bzw. die externe Steuerung durch bestimmte Programme nach wie vor unabdingbar bleiben. Innerhalb der Hochschulen müssen die unterschiedlichen Logiken von Wissenschaft und neuer Steuerung im Diskurs mit allen Ebenen und Bereichen bearbeitet werden, um die Genderperspektive in Forschung und Lehre, Personal- und Dienstleistung nachhaltig verankern zu können. Instrumente und zentrale Handlungsfelder für eine gleichstellungsorientierte Modernisierung der Hochschulorganisation zeigte darauf folgend Dr. Melanie Roski, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Sozialforschungsstelle Dortmund, auf. Im Bereich der Professionalisierung des Hochschulmanagements wurden in den Fallhochschulen IT-gestützte Managementsysteme als Grundlage für strategische Entscheidungen und zur Abstim-

mung der Verwaltungsabläufe eingeführt. Auch konnte eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Service- und Verwaltungsabläufe durch den Aufbau von Organisations- und Personalentwicklungseinheiten und der Installation von zentralen Einrichtungen festgestellt werden. Zur Profilbildung werden an den Hochschulen inhaltliche Themenschwerpunkte, einzelne Leistungsbereiche und strukturelle Maßnahmen über Entwicklungspläne und interne Zielvereinbarungen mit den Fakultäten gefördert. Maßnahmen zur Erhöhung des Lehr- und Forschungsoutputs sind bspw. hochschulinterne Unterstützungsangebote zur Akquisition und Entwicklung von Forschungsthemen oder die Verbesserung der Studienqualität durch Diversitykonzepte und Projekten zu neuen Lehr-/Lernkonzepten. Melanie Roski betonte, dass Top-Down-Verfahren laut den Ergebnissen der Fallstudien für die Integration von Gleichstellungsaspekten von zentraler Bedeutung sind, aber beteiligungsorientierte Strategien besonders erfolgsversprechend seien (Kombination Top-Down mit Bottom-Up).

In der abschließenden Podiumsdiskussion wurden die Erfahrungen und Herausforderungen der neuen Hochschulsteuerung noch einmal aus der Sicht von Vertreterinnen der Hochschulleitung dargestellt. Die TU München wurde vertreten von Dr. Evelyn Ehrenberger, Vizepräsidentin Entrepreneurship und Geistiges Eigentum, die RWTH Aachen durch Prof. Dr. Doris Klee, Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs und die Friedrich-Schiller-Universität Jena durch Prof. Dr. Erika Kothe, Prorektorin für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung. Einig waren sich die Rektorsvertreterinnen darin, dass an den Hochschulen Strukturen für Gleichstellung geschaffen werden müssen (z. B. durch Frauenförderpläne) und ein kontinuierlicher Austausch mit allen Ebenen und Bereichen der Hochschule in diesem Zusammenhang unabdingbar ist. Sie wiesen darauf hin, dass Gender-Forschung an den Hochschulen nach innen und außen sichtbarer gemacht werden muss, durch ein Gender-Monitoring „Awareness“ geweckt und durch bspw. tenure-track-Verfahren die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich verbessert werden müssen. Dr. Doris Klee betonte auch, dass Hochschulleitungen vor der Herausforderung stehen, Strategien zu entwickeln, um

bewährte Gleichstellungsstrukturen/-instrumente nachhaltig sichern zu können (bspw. nach dem Auslaufen der Exzellenzinitiative).

Fazit und Ausblick

Insgesamt konnten in den beiden Regionalkonferenzen erste Vor- und Nachteile der Integration von gleichstellungspolitischer Steuerung beleuchtet werden. In der universitären Hochschullandschaft gibt es unterschiedlich weit entwickelte Stufen, die z. B. an der FU Berlin darauf hin deuten, eine geschlechtergerechte Verteilung innerhalb der Hochschule zu erreichen. Auch in Hochschulen, wo dieser Prozess der Integration noch in der Entstehung ist bzw. gerade fortgeführt wird, lassen sich erste positive Entwicklungen feststellen. Beispielhaft sind auch Sanktionen, wenn es z. B. um die leistungsorientierte Mittelvergabe geht, auch wenn dabei festzustellen ist, dass eine gewisse Hochschul- und Fachkultur zur Umsetzung beitragen muss. Ein Nachteil ist darüber hinaus, dass die Hochschulen unterschiedliche finanzielle Ressourcen aufweisen und eine gleichstellungspolitische Steuerung nicht in vollem Umfang an jeder Hochschule effizient realisiert werden kann. Nachfragen aus dem Publikum verdeutlichten, dass die Hochschulsteuerung ein komplexes Gebilde ist, welches für jede Hochschule individuell abgestimmt werden muss, um nachhaltige Ergebnisse erzielen zu können – besonders wenn es um die Definition und Umsetzung von Qualität und Qualitätsentwicklung geht.

Die bundesweite Abschlusskonferenz des EQUIS-TU-Projektes wird am 19. Februar 2013 in Berlin stattfinden. Durch die Präsentation der endgültigen Ergebnisse der Fallstudien sollen die fördernden und hemmenden Bedingungen gleichstellungspolitischer Steuerung aufgezeigt werden. Gespannt erwartet werden zudem die Ergebnisse der Online-Befragung, die bisher auf den Regionalkonferenzen noch nicht weiter ausgeführt worden sind. Diese sollen einen Gesamtüberblick über die bundesweite gleichstellungsorientierte Steuerung und deren Ansätze und Verfahren an deutschen Hochschulen wiedergeben.

Weitere Informationen zum Projekt finden sich unter: www.equality-management.de

Kontakt und Information
Meike Hilgemann
meike.hilgemann@uni-due.de

Jennifer Niegel
jennifer.niegel@uni-due.de

Ruth Hagengruber

Has feminist philosophy changed philosophy?

Bericht zur Tagung an der Universität von Island, die vom 7. bis zum 8. September 2012 in Reykjavik stattfand



In Deutschland zeigt sich die philosophische Disziplin noch immer weitgehend resistent gegen die Einflüsse und Erkenntnisse der feministischen philosophischen Theorie. Wie weit die feministische Philosophie und Theorie die Philosophie verändert haben, stand im Zentrum der Tagung an der Universität von Island, die vom 7. bis 8. September 2012 in Reykjavik stattfand und an der Ruth Hagengruber und Ana Rodrigues, die Leiterinnen des Lehr- und Forschungsbereiches *History of Women Philosophers* der Universität Paderborn teilnahmen. Eingeladen hatten die isländischen Mitglieder des „Nordic Network for Women in Philosophy“ in Kooperation mit dem Fachbereich Philosophie der isländischen Universität und dessen Exzellenzzentrum EDDA. Ehrgeizige Absicht der Konferenz war es, den Einfluss der feministischen Philosophie auf die Disziplin zu eruieren. Haben Jahrzehnte währende Diskussionen dazu beigetragen, den philosophischen Kanon und Kerninhalte der Curricula an den Hochschulen in Frage zu stellen und zu verändern? Haben die feministische Epistemologie, Ethik, Ästhetik und Metaphysik tatsächlich zu einer Bereicherung und Erweiterung der Gegenstandsbereiche dieser philosophischen Teilgebiete geführt? Erscheint die Zukunft der Philosophie als akademische Disziplin nun in einem anderen Licht? Diese Fragen, die die Gastgeberinnen alle positiv beantworten würden, werden überschattet von einem weiterhin geringen Frauenanteil sowohl unter den

Philosophiestudierenden als auch -lehrenden. Es stellt sich die Frage, inwieweit die Bedeutung der feministischen Philosophie im Fach tatsächlich angenommen oder ob ihr nicht vielmehr weiterhin ein tiefes Misstrauen entgegengebracht wird. Und wenn ja: Worin begründet sich eine solche Ablehnung? Präsidentin und Vize-Präsidentin der *Eastern division der American Philosophical Association* (APA) Linda Martín Alcoff, Mitherausgeberin der philosophischen Zeitschrift *Hypatia*, und Sally Haslager vom MIT zeigten, dass politische und institutionelle Fragen die fachlichen Themen einer feministischen Philosophie in den Hintergrund treten ließen.

Das Lehr- und Forschungsprojekt „History of Women Philosophers and Scientists“ ist nun eingeladen, im Rahmen der Erasmus-Studien die historische Forschung zu 2600 Jahren Philosophiegeschichte der Philosophinnen auch in Reykjavik zu lehren. In diesem in Deutschland einmaligen Projekt werden die Schriften von Philosophinnen in Forschung und Lehre für die Philosophiegeschichte mit dem Ziel aufgearbeitet, die Aufnahme ihrer Werke in den philosophischen Kanon und in die Curricula zu ermöglichen.

Für weitere Informationen zu diesem Projekt: www.upb.de/history-women-philosophers

Auch auf facebook: www.facebook.com/history.women.philosophers

Buchbesprechungen

Ricarda Serritelli rezensiert

Boeser, Christian/Fahrenwald, Claudia/Bauer, Quirin (Hrsg.), (2012): Von der Vision zur Profession – Die Genderperspektive in der Pädagogik

260 Seiten, 24,90 €, ISBN 978-3-940755-97-17, Verlag Barbara Budrich, Opladen, Berlin & Toronto

Diese Festschrift richtet ihren Fokus auf den gegenwärtigen Genderdiskurs in der Disziplin der Pädagogik und bezieht sich auf viele Themen, Aspekte und relevante Fragestellungen. Die HerausgeberInnen legen die Genderperspektive dabei auf verschiedene Themengebiete, die u. a. bis in die Institution der Familie, der Hochschule oder in die Politik hineingreifen. Skizziert wird schließlich ein umfassendes Profil der Pädagogik, welches zugleich einen Einblick in den aktuellen Stand der Genderdiskussion gestattet. Der Band umfasst zwei wesentliche Intentionen: Er beinhaltet eine „disziplinäre Programmatik“ (S. 7), bei der die Implementierung der Schlüsselkategorie Gender mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten diskutiert und auf einzelne Felder der Erziehungswissenschaft heruntergebrochen wird. Zugleich dient der Band der Würdigung der Arbeiten und Leistungen der Pädagogin und Genderforscherin Hildegard Macha, die mit ihrer Vision einer gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe von Männern und Frauen und mit ihrem langjährigen Engagement in der Gleichstellungspolitik in dieser Festschrift geehrt wird. Erwähnenswert ist daher, dass die Beiträge dieser Festschrift von Schülerinnen und Schülern Hildegard Machas stammen, die deren „Gedanken aufgegriffen und weiterentwickelt haben“ (ebd.).

Der Band gliedert sich in vier Themenbereiche mit insgesamt 19 Beiträgen und wird nach einer thematischen Einführung der HerausgeberInnen durch zwei Geleitworte von Rita Süßmuth und Helen C. Sobehart eröffnet, die Hildegard Machas gleichstellungspolitisches Engagement sowie deren Aktivitäten im internationalen Kontext würdigen.

Im ersten Themenbereich „*Theoretische Grundlagen*“ steigt Claudia Fahrenwald thematisch mit der Diskussion um Gender als Strukturkategorie der Moderne ein. Kern ihrer Ausführungen ist die Frage nach der aktuellen Verortung der Kategorie Gender in (post-)modernen Gesellschaften sowie die Diskussion um eine Neugestaltung der Ge-

schlechterordnung als Zukunftsaufgabe der Gesellschaft (vgl. S. 26). Im zweiten Beitrag befasst sich Birgit Schaufler mit Geschlechterdiskursen zwischen De- und Renaturalisierung und thematisiert damit den Zusammenhang von Natur und Geschlecht. Mithilfe verschiedener geschlechtstheoretischer Bezugnahmen wird das Konzept der Naturalisierung ausführlich historisch umrissen, hinterfragt und in das Gebiet der Leibphilosophie nachvollziehbar eingeordnet.

Der zweite Themenbereich legt den Fokus auf die „*Erziehungs- und Bildungsinstitutionen*“ und enthält insgesamt sieben Beiträge. Monika Witzke widmet sich in ihrem Text dem Vaterschaftsdiskurs und geht der Frage nach, ob sich gegenwärtig im Alltagshandeln der Familie ein neues Bild des Vaters durchgesetzt hat. Im nachfolgenden Beitrag liegt der Schwerpunkt in der Schulpädagogik. Gudrun Morasch diskutiert die Entwicklung von Mädchen, die im Durchschnitt höhere und bessere Schulabschlüsse erzielen als Jungen. Bei der Ursachenforschung nimmt die Autorin Kurs auf die Intelligenz zwischen den Geschlechtern, und inwiefern es eine höhere „Passung“ zwischen Mädchen und Schule gibt. Christian Boeser nimmt sich der Männerdomäne Politik an und fragt, „ob die Ermutigung von Frauen für die Politik Aufgabe der politischen Bildung ist“ (S. 63). Im Beitrag von Inka Wischmeier geht es um das Konzept der LehrerInnenüberzeugungen („*Teachers Beliefs*“) als Erklärungsansatz für geschlechtsspezifische Leistungserwartungen und -bewertungen von Mädchen und Jungen sowie um Möglichkeiten zur Reflexion und Veränderung geschlechtsspezifischer Stereotypisierungen. Die Autorin nimmt sich einem wichtigen Thema an und diskutiert vor diesem Hintergrund das Modell der „*Kollegialen Beratung*“ als Lehrerweiterbildungskonzept. Hildrun Brendler beschäftigt sich mit jungen Migrantinnen und untersucht anhand eines konkreten Fallbeispiels die Unterstützung von Integrationsprozessen vor dem Hintergrund der „*Wirkkraft kultureller Jugendbildung* in die-

sem Prozess“ (S. 90). Im Beitrag von Quirin J. Bauer wird die Unterrepräsentanz der Frauen in den Technowissenschaften unter der Verwendung von Methoden des Gender Mainstreamings und Impulsen des Gender- und Diversity-Managements analysiert. Als Datenquelle dient in diesem Zusammenhang eine empirische Erhebung von Gleichstellungsmaßnahmen an acht Hochschulen in Deutschland im Rahmen eines Projekts (vgl. S. 102). Doris Ternes beschäftigt sich mit dem geringen Frauenanteil in naturwissenschaftlichen Fächern. In der „Monoedukation“ bzw. „Reflexiven Koedukation“ sieht sie eine Möglichkeit, dieser Situation in gewisser Hinsicht entgegenzuwirken. Im dritten Themenbereich „*Personal- und Organisationsentwicklung*“ greift Angelika Paseka die EU-Strategie Gender Mainstreaming im Bildungsbereich auf. Mithilfe von Daten aus zwei Projekten an österreichischen Schulen geht die Autorin der Frage nach, ob durch Gender Mainstreaming die (Weiter-)Entwicklung von Organisationen und gleichzeitig die Professionalität der Lehrenden unterstützt werden kann (vgl. S. 127). Im Beitrag von Sandra Struthmann geht es um die marginale Repräsentanz von Frauen auf höheren Karriere-stufen in privatwirtschaftlichen Unternehmen, in denen keine gleichstellungspolitischen Verbindlichkeiten inkludiert sind. Sie analysiert das Konzept des Gender- und Diversity-Managements als gleichstellungspolitische Strategie zur Förderung und Gewinnung weiblicher Fach- und Führungskräfte für Unternehmen. Anne-Marie Lödermann, Marion Magg-Schwarzbäcker und Katharina Scharrer erläutern in ihrem gemeinsamen Beitrag den Ursprung, die Entwicklung sowie zentrale Prinzipien und Handlungsfelder des Empowerment-Konzeptes und stellen dieses in Zusammenhang mit Gleichstellungspolitik. Robert Baur befasst sich anschließend mit Coaching-Methoden unter genderspezifischer Aspekten. Am Beispiel der Positionen von Albert Ellis und Virginia Satir, die in dem Beitrag kontrastiert werden, geht er der Frage nach, ob man beim Coaching von typisch männlichen bzw. typisch weiblichen Methoden ausgehen kann, oder ob es überhaupt Methoden mit genderspezifische Präferenzen gibt. Im letzten Beitrag dieses Themenbereiches stellt Florian Wenzel das amerikanische Konzept der „*Appreciative Inquiry*“ vor und erörtert, inwiefern sich das Konzept mit seinem wertschätzenden Ansatz (vgl. S. 185) für eine gendersensible Didaktik und Methodik in Veränderungsprozessen eignet.

Der vierte Themenbereich „*Arbeit und Leben*“ beginnt mit einer Spurensuche: Myriam Nicolaus-Pannke begibt sich in den pädagogischen Arbeitsmarktsektor. Mittels statistischer Daten aus

AbsolventInnenstudien beleuchtet die Autorin die Geschlechterverhältnisse in pädagogischen Teilarbeitsmärkten ausgewählter Berufs- und Arbeitsfelder. Insbesondere Aspekte der vertikalen Segregation von Frauen im Bereich des Erziehungs-, Bildungs- und Sozialarbeitsmarktsegments stehen dabei im Mittelpunkt. Im anschließenden Beitrag von Maximilian Sailer geht es um das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Kontext geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Stellenausschreibungen. Es wird die Frage erörtert, inwiefern das AGG als rechtlicher Rahmen entschieden vor (geschlechtsspezifischer) Diskriminierung im Arbeits- und Berufsleben schützt (vgl. S. 207). Irina Schumacher befasst sich mit dem Spannungsverhältnis von Familie und Beruf, in dem sich Eltern bewegen müssen, und greift damit die Doppelorientierung der Paare an der Erwerbsarbeit bei gleichzeitigem Wunsch nach mehr zeitlichen Spielräumen für die Familie auf. Auch Susanne Gruber nimmt sich der Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. In ihrem Beitrag greift sie die damit einhergehende „hohe Genderrelevanz“ (S. 234 Hervorh. i. Orig.) dieses Themas auf und analysiert Vereinbarkeit als „Dilemma weiblicher Biographien“ (ebd.). Der Band schließt mit einem Beitrag von Nadine Rebel ab. Im Fokus steht die Einführung der rechtsverbindlichen Normen zur Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit. Die Autorin beschäftigt sich mit der „inneren Einstellung“ (S. 246) bezogen auf diese Normen und erörtert, inwiefern Individuen ihr wertgestütztes Handeln danach ausrichten. Interessant gestaltet sich dann der weitere Verlauf des Beitrags: Die einst von Simone de Beauvoir geforderten Normen hinsichtlich der Grenzen und Schwierigkeiten des Frauseins im Werk „*Das andere Geschlecht*“ (1949) werden exemplarisch mit der gegenwärtigen Situation erfolgreicher Wissenschaftlerinnen im Buch „*Erfolgreiche Frauen*“ (2000) von Hildegard Macha verglichen. In einer Zeitspanne von gut einem halben Jahrhundert werden somit bisherige Bemühungen um Geschlechtergerechtigkeit aufgedeckt (vgl. S. 247).

Die vorliegende Publikation ist für ErziehungswissenschaftlerInnen ein Gewinn, die schwerpunktmäßig ihre Arbeit mit dem Thema Gender verknüpfen, da ihnen hiermit ein gegenwärtiger Ist-Zustand des Genderdiskurses in der Pädagogik ermöglicht wird und sie zudem mit dem Band eine fundierte Ergänzung zu anderen Werken vorfinden, die sich bereits mit der Genderthematik in der Pädagogik auseinandergesetzt haben. Der Band lässt auch bestehende Hürden nicht außer Acht, wenn es um das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit geht. Dahingehend werden wichtige

Kontakt und Information
Ricarda Serritelli
ricarda.serritelli@uni-due.de

geschlechtsspezifische Benachteiligungen aufgeführt, die zum Nachdenken, aber insbesondere zum Handeln anregen. Das erscheint wichtig vor dem Hintergrund, dass Frauen bspw. in Fach- und Führungspositionen in Politik, Wissenschaft oder Wirtschaft gänzlich unterrepräsentiert sind, Schwierigkeiten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben oder dass generell Vorurteile und Stereotypen zwischen den Geschlechtern vorherrschen. Zur weiteren LeserInnenschaft

gehören deswegen auch gleichstellungspolitisch Aktive, die in dem Band einige wertvolle Aspekte finden, die gerade für die Praxis von besonderer Relevanz sind. Auch für Personen, die sich mit der Geschlechterforschung bereits auseinandergesetzt haben, stellt der Band eine anregende Lektüre dar und bietet ferner die Möglichkeit einer reflexiven Auseinandersetzung mit der Geschlechterrolle.

Neuerscheinungen

Kampshoff, Marita, Wiepcke, Claudia (Hrsg.), (2012): Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik

512 Seiten, 59,95 €, ISBN 978-3-531-18222-3, Springer VS, Wiesbaden

Als ein Aspekt von Chancengleichheit ist „Geschlechtergerechtigkeit“ ein Schlüsselbegriff der gegenwärtigen Bildungsdebatte. Die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit für Mädchen und Jungen innerhalb schulischer Bildungsprozesse kann tatsächlich nur gelingen, wenn die Fachdidaktik Ergebnisse der Geschlechterforschung reflektiert und aufnimmt. Zu den vielfältigen Anforderungen, die an die Fachdidaktiken gestellt werden, tritt die Berücksichtigung der Kategorie „Geschlecht“. Mit dem Anspruch, eine

geschlechtergerechte Bildung in einzelne Fachdidaktiken zu integrieren, leistet das Handbuch eine umfassende Systematisierung und einen ersten Aufschluss der Thematik.

Mit Beiträgen unter anderem von Sigrid Metz-Göckel („Genderdimensionen in der Hochschuldidaktik-Forschung“), Gisela Steins („Geschlechterforschung, Psychologie und ihre Didaktik“) sowie Anne Schlüter und Babette Berkels („Erwachsenenbildung, Gender und Didaktik“).

Anne Schlüter (2012): „Gender“ im Fokus qualitativer Forschung in der Erwachsenenbildung

Der Aufsatz ist erschienen in: Burkard Schäffer, Olaf Dörner (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung* (S. 462–474). In der empirischen Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung bilden qualitative Forschungsansätze mittlerweile eine feste Größe.

Ziel dieses Handbuchs ist es zum einen, unterschiedliche Forschungszugänge systematisch zu dokumentieren. Zum anderen soll die Debatte in der Erwachsenenbildungswissenschaft um Standards qualitativer Forschung angestoßen und vorangetrieben werden.

Kontakt und Information
Prof. Dr. Anne Schlüter
anne.schluter@uni-due.de

Paula-Irene Villa, Julia Jäckel, Zara Pfeiffer, Nadine Sanitter, Ralf Steckert (Hrsg.), (2012): Banale Kämpfe? Perspektiven auf Populärkultur und Geschlecht

271 Seiten, 15 Abb., kart., 39,95 €, ISBN 978-3-531-18213-1, Springer VS, Wiesbaden.
Aus der Reihe „Geschlecht & Gesellschaft“

Nicht nur obwohl, sondern gerade weil Populärkultur ein Massenphänomen ist und zum Alltag vieler Menschen gehört, ist sie ein dynamischer Ort für die Aushandlung von gesellschaftlichen und sozioökonomischen Deutungen. Sie bietet einen Raum für vielfältige Auseinandersetzungen, insbesondere für Kämpfe um interdependente Geschlechterverhältnisse, die hier ausgetragen

werden (können). Die Beiträge dieses Bandes im Rahmen der Buchreihe „Geschlecht & Gesellschaft“ setzen sich vor diesem Hintergrund z. B. mit Filmen, Mode sowie pornografischer Ästhetik im Pop auseinander. Es wird so auf unterschiedlichen Ebenen ein Einblick in die Populärkultur als (möglicher) Ort von Widerständigkeit gegeben.

Kontakt und Information
Prof. Dr. Paula-Irene Villa
paula.villa@soziologie.uni-muenchen.de

Bożena Chołuj, Sigrig Metz-Göckel (Hrsg.), (2012): Feminismus in Polen Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Schwerpunktthema: Heft 3

2012, 4. Jahrgang – Vol. 4, 168 Seiten, ISSN 1868-7245, Verlag Barbara Budrich, Opladen

Die Schwerpunktbeiträge der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift GENDER nehmen die feministische Bewegung und deren Entwicklung in Polen in den Blick. Der gesellschaftliche Wandel des Landes im Zuge der politischen Transformation brachte auch in Bezug auf die Situation der Frau Veränderungen mit sich. Ideen des westlichen Feminismus und die Proteste polnischer Frauen gegen das restriktive Abtreibungsgesetz gaben der feministischen Bewegung Polens seit den 1990er Jahren Aufschwung; zugleich sehen sich die Feministinnen durch eine zunehmende Rückbesinnung auf katholische Vorkriegstraditionen wieder verstärkt mit alten Denkmustern und Rollenbildern

konfrontiert. In diesem Spannungsverhältnis bewegen sich die Analysen dieser Ausgabe. Der Arbeitskampf weiblicher Supermarktangestellter gerät hierbei ebenso in den Fokus wie die Situation von Lesben in der polnischen Öffentlichkeit und die Rolle von Polinnen in der katholischen Kirche oder in der jüdischen Kultur. Diese und weitere Beiträge machen deutlich, dass auch die polnische Frauenbewegung nicht homogen ist, sondern verschiedene Strömungen, Positionierungen und internationale Einflüsse zu verzeichnen sind. Die Ausgabe 3/12 zum Schwerpunkt „Feminismus in Polen“ kann über die Website der Zeitschrift bestellt werden: www.gender-zeitschrift.de

Kontakt und Information
Redaktion GENDER
Zeitschrift für Geschlecht,
Kultur und Gesellschaft
c/o Netzwerk Frauen- und
Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45117 Essen
Tel.: (0201) 183–6134
redaktion@
genderzeitschrift.de

Julia Paulus, Eva-Maria Silies, Kerstin Wolff (Hrsg.), (2012): Zeitgeschichte als Geschlechtergeschichte. Neue Perspektiven auf die Bundesrepublik

336 Seiten, kart., 39,90 €, EAN 9783593397429, Campus Verlag, Frankfurt/M., New York

In der Zeitgeschichte herrscht die These einer fortschreitenden Emanzipation der Frauen seit den 1950er-Jahren vor. Bei genauerer Betrachtung ergibt sich freilich ein anderes Bild. Anhand von Themenfeldern wie „Beruf und Familie“, „Sexualitäten und Körper“ und „Partizipation und Protest“ wird in diesem Band die Geschlechterordnung der Bundesrepublik einer geschlechterhistorischen Analyse unterzogen. Dabei wird deutlich, dass sich gesellschaftlich tief verwurzelte Vorstellungen zu den Geschlechterrollen nur langsam verändern – egal, ob in Zeiten der Stagnation oder eines dynamischen Wandels.

geschlechterhistorischen Analyse unterzogen. Dabei wird deutlich, dass sich gesellschaftlich tief verwurzelte Vorstellungen zu den Geschlechterrollen nur langsam verändern – egal, ob in Zeiten der Stagnation oder eines dynamischen Wandels.

Kontakt und Information
Dr. Julia Paulus
julia.paulus@hwl.org

Dr. Eva-Maria Silies
eva-maria.silies@fu-berlin.de

Dr. Kerstin Wolff
wolff@addf-kassel.de

Christine Wimbauer (2012): Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarriere-Paare zwischen Anerkennung und Ungleichheit

409 Seiten, 2 Abb. und 5 Tab., kart. 29,90 €, ISBN 978-3-593-39782-5, Campus Verlag, Frankfurt/M., New York

Frauen wollen sich heute ebenso im Beruf verwirklichen wie Männer und streben nach Karriere und beruflicher Anerkennung. Daraus können neue Konflikte innerhalb der Paarbeziehungen entstehen. Vor allem ist unklar geworden, wofür sich die PartnerInnen gegenseitig anerkennen, welche sozialen Ungleichheiten sich zeigen und in welchem Verhältnis Liebe und Leistung stehen. Aufbauend auf Axel Honneths Anerkennungsthe-

orie zeichnet Christine Wimbauer die aktuellen Veränderungen von Paarbeziehungen, Erwerbsarbeit und der sozialstaatlichen Anerkennungsordnung nach. Sie macht dabei deutlich, dass nicht nur die Selbstverwirklichungsversprechen der gegenwärtigen Arbeitswelt zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt sind. In letzter Konsequenz kann das berufliche Leistungsstreben auch die Liebe zwischen den Partnern (z)ersetzen.

Kontakt und Information
Prof. Dr. Christine Wimbauer
christine.wimbauer@uni-due.de

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

238 Seiten, 29,00 €, ISBN 978-3-86764-355-9, UVK Verlagsgesellschaft mbH, Konstanz

Das Ideal der bürgerlichen Familie ist, dass die Frau sich wie selbstverständlich, unbezahlt und unsichtbar um Kinder und Hausarbeit kümmert, während der Mann das Geld verdient. Aus mikrosoziologischer Perspektive untersucht die Autorin, was nun passiert, wenn dieses Ideal nicht länger akzeptiert wird und Paare zu einem Arrangement der Teilung von Erwerbs-, Haus- und Fürsorgearbeit kommen, weil sie nicht mehr von geschlechtlicher Arbeitsteilung ausgehen. In detailreichen Beschreibungen von gleich- und

gegengeschlechtlichen Paaren unterschiedlicher sozialer Milieus, die mit kleinen Kindern zusammen in einem Haushalt leben, werden neue und alte Logiken und (Ir-)Rationalitäten alltäglicher Praxis sichtbar. So kann man nachvollziehen, was gegenwärtig für Frauen und Männer in Familien denkbar, sagbar und machbar ist. In diesen Selbstverständlichkeiten und Normalitäten zeichnen sich Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung ab.

Kontakt und Information
Prof. Dr. Tomke König
tomke.koenig@uni-bielefeld.de

Ute Klammer, Sabine Neukirch, Dagmar Weßler-Poßberg (2012): Wenn Mama das Geld verdient. Familienernährerinnen zwischen Prekarität und neuen Rollenbildern

447 Seiten, kart., 27,90 €, ISBN 978-3-8360-8739-1, Edition Sigma, Berlin

Das lange für (West-)Deutschland charakteristische männliche Familienernährermodell war mit der Herausbildung polarisierter Geschlechterbilder verknüpft: Wurde das Leitbild des Mannes dadurch bestimmt, dass er durch Erwerbsarbeit den Lebensunterhalt der Familie erwirtschaftete, dominierte die Zuständigkeit für Fürsorge und Hausarbeit das Bild der Frau. Doch dies ist längst nicht mehr für alle Familien Realität: Inzwischen erwirtschaftet in Deutschland in jedem fünften Familienhaushalt eine Frau den überwiegenden Teil des Haushaltseinkommens und trägt als „Familienernährerin“ die finanzielle Hauptverantwortung für ihre Familie. Die Autorinnen gehen

in dieser Studie den Lebensrealitäten westdeutscher Familienernährerinnen detailliert nach. Gestützt auf umfangreiche empirische Analysen, machen sie deutlich, dass Frauen ihre Familien überwiegend unter schwierigen Bedingungen „ernähren“ und sich mit Arbeitsmarktstrukturen und Rollenbildern konfrontiert finden, die Frauen nach wie vor die Verantwortung für Haus- und Familienarbeit zuschreiben und sie auf dem Arbeitsmarkt nur als Zuverdienende sehen. Die Folge ist oft eine „Prekarität im Lebenszusammenhang“ – nur für wenige Frauen bzw. Paare entfalten sich mit dem „Rollentausch“ emanzipatorische Potenziale.

Kontakt und Information
Prof. Dr. Ute Klammer
klammer.prorektorin@uni-due.de

Dipl.-Soz.päd./-arb. Sabine Neukirch
sabine.neukirch@uni-due.de

Dipl. Soz.W. Dagmar Weßler-Poßberg
dagmar.wessler-possberg@hs-niederrhein.de

Stephanie Feder, Aurica Nutt (Hrsg.), (2012): Esters unbekannte Seiten. Theologische Perspektiven auf ein vergessenes biblisches Buch

202 Seiten, 23,00 €, ISBN 978-3-7867-2953-2, Matthias Grünewald Verlag, Ostfildern

Festschrift für Marie-Theres Wacker

Das Esterbuch erzählt die spannende Geschichte einer mutigen jüdischen Königin, die sich für das Überleben ihres Volkes einsetzt. Theologinnen und Theologen aus unterschiedlichen Bereichen nähern sich dem biblischen Buch, der Esterfigur oder anderen zentralen Figuren aus der Perspektive ihrer jeweiligen Disziplin. Sie beleuchten bisher noch wenig berücksichtigte Aspekte dieses

Buches und kommen so zu neuen, manchmal ungewöhnlichen Deutungen.

Die Festschrift ist der in Münster lehrenden Alttestamentlerin und feministischen Theologin Marie-Theres Wacker gewidmet, die vor allem zum Esterbuch geforscht hat.

Mit Beiträgen unter anderem von Regina Ammicht Quinn, Jürgen Ebach, Margit Eckholt, Irmtraud Fischer, Marianne Heimbach-Steins, Judith Könemann, Bernhard Lang, Jürgen Werbick.

Kontakt und Information

Dipl.-Theol. Stephanie Feder
stephanie.feder@uni-muenster.de

Dr. Aurica Nutt
aurica.nutt@uni-muenster.de

Michaela Kuhnhenne, Ingrid Miethe, Heinz Sünker, Oliver Venzke (Hrsg.), (2012): (K)eine Bildung für alle – Deutschlands blinder Schandfleck. Stand der Forschung und politische Konsequenzen

206 Seiten, kart., 24,90 €, ISBN 978-3-8474-0037-0, Verlag Barbara Budrich, Opladen

In kaum einem anderen entwickelten Industriestaat ist der Zusammenhang zwischen Bildung und sozialer Herkunft so eng wie in Deutschland. Dieser u. a. durch die PISA-Studien ins Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückte Befund führte in den letzten Jahren zu einer immensen Forschungsflut. Die Beiträge des Buchs geben einen systematisierenden Überblick über die Forschungsergebnisse zu Fragen von Chancengleichheit bzw. -ungleichheit in der Bildung, im Lebenslauf für die Bereiche frühkindliche Bildung, Schule, soziale Arbeit, Berufsausbildung und berufliche sowie all-

gemeine Weiterbildung und liefern Vorschläge für aus den vorliegenden Forschungsergebnissen zu ziehende Konsequenzen für Bildungspolitik und Bildungspraxis.

Mit Beiträgen von Michaela Kuhnhenne, Ingrid Miethe, Heinz Sünker, Oliver Venzke, Meike Sophia Baader, Peter Cloos, Maren Hundertmark, Sabrina Volk, Heike Solga, Rosine Dombrowski, Karin Bock, Kathrin Schramm, Miriam Fritsche, Eva Quante-Brandt, Julia Gillen, Uwe Elsholz, Rita Meyer, Katrin Heyl und Ekkehard Nuisl.

Kontakt und Information

Dr. Michaela Kuhnhenne
michaela-kuhnhenne@boeckler.de
www.boeckler.de

Charlotte Ullrich (2012): Medikalisierte Hoffnung? Eine ethnographische Studie zur reproduktionsmedizinischen Praxis

356 Seiten, kart., 33,80 €, ISBN 978-3-8376-2048-1, transcript Verlag, Bielefeld

In Deutschland begeben sich immer mehr Paare mit unerfülltem Kinderwunsch in medizinische Behandlung. In einer ethnographischen Fallstudie untersucht Charlotte Ullrich auf Grundlage von teilnehmender Beobachtung, qualitativen Interviews und Dokumenten die Behandlungspraxis einer reproduktions- und einer alternativmedizinischen Klinik – und zeichnet nach, wie der Kinderwunsch im Therapieverlauf in ein me-

medizinisches Problem transformiert wird. Dimensionen der Analyse sind: Positionierungen und Strategien des medizinischen Personals und der Paare sowie organisatorische Abläufe und der Einsatz von Technik. Gleichzeitig wird aufgezeigt, wie Tendenzen der Medikalisierung in den gesellschaftlichen Kontext und die Lebenswelt der Paare eingebettet sind.

Kontakt und Information

Dr. Charlotte Ullrich
c.ullrich@hs-osnabrueck.de

Luise Schottroff, Marie-Theres Wacker (Hrsg.), (2012): Feminist Biblical Interpretation. A Compendium of Critical Commentary on the Books of the Bible and Related Literature

1.056 Seiten, 73,99 €, ISBN 978-0-8028-6097-2, Wm. B. Eerdmans Publishing Company, Grand Rapids/Michigan

Kontakt und Information

Prof. Dr. Marie-Theres Wacker
semat@uni-muenster.de
www.eerdmans.com/
Products/6097/feminist-
biblical-interpretation.aspx

Amerikanische Übersetzung des „Kompodiums feministische Bibelauslegung“ (herausgegeben von Luise Schottroff und Marie-Theres Wacker, Gütersloher Verlagshaus; 3. Aufl. 2007). Das Werk enthält feministische Kurzkommentare zu allen biblischen Büchern sowie weiteren verwandten Schriften und wurde von 60 Exegetinnen aus drei Kontinenten verfasst. Das neue

Vorwort der amerikanischen Ausgabe bettet das Werk in den aktuellen Gender-Diskurs in der Exegese ein; aktualisierte Literaturverzeichnisse und Kurzviten der Autorinnen mit weiteren bibliographischen Hinweisen dokumentieren die Entwicklungen der feministischen Exegese bis in die jüngste Gegenwart.

Stefanie Schäfer-Bossert, Elisabeth Hartlieb (Hrsg.), (2012): Feministische Theologie – Politische Theologie. Entwicklungen und Perspektiven

251 Seiten, 29,95 €, ISBN 978-3-89741-341-2, Ulrike Helmer Verlag, Sulzbach

Kontakt und Information

PD Dr. Elisabeth Hartlieb
hartlieb@staff.uni-marburg.de

In großer thematischer Breite stellen die profilierten Autorinnen dieses Bandes kritische Fragen an theologische und gesellschaftliche, aber auch an feministische Traditionen. Sie nehmen geschlechterpolitische, postkoloniale, interkulturelle, interreligiöse, interdisziplinäre sowie biblische und spirituelle Themen und Aspekte auf und lassen Positionen aus internationalen Kontexten, etwa aus der Ökologiebewegung

und den Disability-Studies, zu Wort kommen. Mit Beiträgen unter anderem von Aurica Nutt („Eine theologische Praxis des Recycling'. Ökologie, Gott und Geschlecht bei Catherine Keller") und von Marie-Theres Wacker („Von gefährlichen Erinnerungen, politischen Nachtgebeten und notwendiger Leid-Empfindlichkeit. Genealogien und Perspektiven für eine politische/re Theologie der Geschlechter").

Marie-Theres Wacker (2012): Das biblische Estherbuch zwischen Palästina und Israel. Zum Film ESTHER von Amos Gitai (1985) und seiner Kontextualisierung

Der Aufsatz ist erschienen in: Reinhold Zwick (Hrsg.), Religion und Gewalt im Bibelfilm. Reihe: Film und Theologie, Bd. 20 (S. 39-59).

Der Zusammenhang von Religion und Gewalt war schon immer auch ein wichtiges Thema der Kunst, vorab der Literatur, der bildenden Kunst und des Films. Der vorliegende Band widmet sich verschiedenen Facetten von religiös kontextuierter Gewalt in Filmbearbeitungen biblischer Stoffe und Motive, wobei besonders weniger bekannte Filme Beachtung finden. In den Filmen zu neutestamentlichen Themen – allen voran Mark Dornford-Mays eindringliche Transposition der Jesusgeschichte ins heutige Afrika *Son of Man* –

stehen sowohl Darstellungen der Gewalt gegen Jesus als auch filmische Inszenierungen der Gewalt gegen seine Gegner in Form von antijüdischen Klischees zur Diskussion. Die Filmanalysen werden flankiert von grundsätzlichen Überlegungen zur filmischen Interpretation von Leid und zu den Strukturen und Inszenierungen von Gewalt in der Bibel. Mit Beiträgen von Martin Ebner, Lucien van Liere, Adele Reinhartz, Susanne Scholz, Marie-Theres Wacker, Richard Walsh, Thimo Zirpel und Reinhold Zwick.

Kontakt und Information

Prof. Dr. Marie-Theres Wacker
semat@uni-muenster.de

Doro-Thea Chwalek, Miguel Diaz, Susann Fegter, Ulrike Graff (2013): Jungen – Pädagogik. Praxis und Theorie von Genderpädagogik

171 Seiten mit 3 Abbildungen, 29,95 €, ISBN 978-3-531-18416-6, Springer VS, Wiesbaden

Ergebnisse aus der Bildungs- und Jugendforschung haben in den letzten Jahren dazu beigetragen, dass Jungen und männlichen Heranwachsenden eine gesteigerte Aufmerksamkeit in der (Fach-)Öffentlichkeit entgegengebracht wird. In diesem Kontext hat ein Perspektivwechsel in der Auseinandersetzung um Fragen der Geschlechtergerechtigkeit in Bildungsinstitutionen eingesetzt: Jungen werden in der medialen

Berichterstattung und öffentlichen Debatte als gesellschaftliche Verlierer und Benachteiligte gegenüber den Mädchen dargestellt. In diesem Band werden solche Verkürzungen aufgegriffen, und es wird gefragt, was gute pädagogische Arbeit mit Jungen ausmacht und was von den Krisenszenarien zu halten ist, die gegenwärtig den Diskurs um die Situation von Jungen bestimmen.

Kontakt und Information
Dr. Ulrike Graff
ulrike.graff@uni-bielefeld.de

Gisela Notz (2012): „Freiwilligendienste“ für alle. Von der ehrenamtlichen Tätigkeit zur Prekarisierung der „freiwilligen“ Arbeit

120 Seiten, 10,00 €, ISBN 978-3-940865-28-1, AG SPAK Bücher, Neu-Ulm

Ehrenamtliche Arbeit hat eine lange Tradition. Viele soziale Projekte und Einrichtungen im Sozial- und Kulturbereich bestünden nicht mehr, wenn „freiwillige“ MitarbeiterInnen nicht für ihr Fortbestehen sorgen würden. „Freiwilligendienste“ sollen heute in Zeiten zunehmender Armut und Ausgrenzung – wie immer in der Geschichte – dazu beitragen, die Not der durch das kapitalistisch-patriarchale System Arm-Gemachten zu lindern und die Resozialisierung derjenigen zu

unterstützen, die darin zu Fall gekommen sind. Das geht auch immer einher mit einer Kontrolle der Armen und Hilfsbedürftigen. Damit sollen Protestpotenziale gezügelt und gleichzeitig soll der soziale Frieden hergestellt werden. Schließlich werden nicht nur immer neue Begriffe für die „Gratisarbeit“ erfunden, sondern auch immer neue Programme durch Bundesregierung und Wohlfahrtsverbände aufgelegt, die oft nichts weiter sind, als alter Wein in neuen Schläuchen.

Uta Fenske, Gregor Schuhen (Hrsg.), (2012): Ambivalente Männlichkeit(en). Maskulinitätsdiskurse aus interdisziplinärer Perspektive

269 Seiten, 29,90 €, ISBN 978-3-86649-429-9, Verlag Barbara Budrich, Opladen

Während auf der einen Seite der „wahre Mann“ im gesellschaftlichen Mainstream ungebrochen Konjunktur hat, verstummt andererseits der Topos von der „Krise der Männlichkeit“ weder in der aktuellen Forschung noch im medialen Diskurs. Es scheint schwer bestimmbar zu sein, was Männlichkeit ausmacht und worin sie sich zeigt. Die Autorinnen und Autoren gehen den Fragen nach, welche Vorstellungen von Männlichkeiten aus der Perspektive der Soziologie, der Pädagogik,

der Philosophie sowie der Geschichts-, Literatur- und Medienwissenschaften existier(t)en, was es bedeutet(e), ein Mann zu sein, und wie spezifische Männlichkeiten hergestellt werden. In den exemplarischen Analysen kultureller und gesellschaftlicher Konstruktionen von Männlichkeiten setzen sich die AutorInnen mit den wichtigen konzeptionellen Grundlagen der Männerforschung wie z. B. dem Konzept der hegemonialen Männlichkeit und dem Konzept der Maskerade auseinander.

Kontakt und Information
Dr. Uta Fenske
uta.fenske@uni-siegen.de

Prof. Dr. Gregor Schuhen
schuhen@romanistik.uni-siegen.de

Gisela Notz (Hrsg.): Kalender 2013 Wegbereiterinnen XI

15 Seiten, A3 Ringbindung, 13,50 €, ISBN 978-3-940865-40-3, AG SPAK Bücher, Neu-Ulm

Der Kalender Wegbereiterinnen erscheint nun schon im elften Jahr und kann ab sofort bestellt werden. Das beliebte Sammelobjekt ist nicht mehr wegzudenken aus Büros, Werkstätten, Küchen und Wohnzimmern. Der Wandkalender im Format DIN A 3 (297x420 mm) präsentiert auch in diesem Jahr zwölf aktive Frauen aus der Geschichte. Viele historisch arbeitende Frauen und Männer verfassen die fesselnden Portraits der zu Unrecht vergessenen Wegbereiterinnen. Auch im Kalender 2013 sind Frauen versammelt, die sich in Politik, Gewerkschaften, Kultur, Kunst, Musik, im Widerstand für die Rechte der Frauen, für eine friedliche Welt und für das „gute Leben“ eingesetzt haben. Ein schönes Geschenk – für sich selbst und viele andere. Die im Kalender Wegbereiterinnen XI vorgestellten Frauen sind:

- Nina Bang (1866-1928) – Erste dänische Ministerin
- Johanna Elberskirchen (1864-1943) – Vorkämpferin für Homosexuellenrechte

- Olympe de Gouges (1748-1793) – Kämpferin für die Rechte der Frauen
- Constanze Hallgarten (1881-1969) – Pazifistin, Feministin, Hitlergegnerin
- Ingeborg Hunzinger (1915-2009) – Politische Bildhauerin
- Constance Lytton (1869-1923) – Militant aus Überzeugung
- Lu Märten (1879-1970) – Kulturtheoretikerin, Feministin, Schriftstellerin
- Louise Nordmann (1829-1911) – Die Berliner Harfenjule
- Marie-Luise Plener-Huber (1909-1996) – Rebellin in der Résistance
- Jeannette Schwerin (1852-1899) – Pionierin der Sozialarbeit
- Marianne Weber (1870-1954) – Vordenkerin der Gleichstellung im Familienrecht
- Urszula Wińska (1902-2003) – Illegale Lehrerin im KZ Ravensbrück

Kontakt und Information
AG SPAK Bücher
spak-buecher@leibi.de
www.agspak-buecher.de

Eickelmann, Jennifer (2012): Sexismus und Irritation im Netz. Zur Effektivität widerspenstiger Videos auf YouTube

98 Seiten, 24,90 €, ISBN 978-3-8288-2998-5, Tectum, Marburg

Die Nutzung von YouTube, dem derzeit meistbesuchten Videoportal weltweit, gehört für viele InternetuserInnen längst zum Alltag: Selbstgedrehte Videos werden zur Schau gestellt, kommentiert, parodiert oder neu abgemischt. Dabei verkörpert die Plattform wie kaum eine zweite das „Mitmach-Web“ mit all seinen Nutzungsmöglichkeiten und Kommunikationsformen. Doch was passiert mit irritierenden Videos, die auf parodistische Art und Weise gegen Sexismus und andere

gesellschaftliche Zustände protestieren? Welchen Effekt haben sie? Welche gesamtgesellschaftliche Bedeutung kommt Ihnen zu, und wie reagiert die Community? Jennifer Eickelmann stellt sich diesen Fragen und untersucht die Wirkung parodistischer Videos auf die Wahrnehmung sozialer Probleme sowie die Möglichkeit, sich innerhalb des Portals mit ihnen auseinanderzusetzen. Kann das Internet leisten, was der Feminismus fordert: „Neue Gleichheit im Netz – jenseits von Sexismus?“

Kontakt und Information
Jennifer Eickelmann
jennifer.eickelmann@tu-dortmund.de

Journal

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Nr. 31/2012

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen | 45127 Essen
www.netzwerk-fgf.nrw.de