

Journal Netzwerk Frauenforschung NRW

Nr. 19

Impressum:

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

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

Redaktion
Dr. Beate Kortendiek

Dortmund, November 2005

Fritz Brandt-Druck, Dortmund

ISSN 1617-2493

Editorial	5
------------------	----------

Netzwerk-News

Netzwerkprofessorinnen stellen sich vor

Marie-Jahoda-Gastprofessorinnen	
Lisa Cartwright	6
Valerie Hartouni	6
Prof. Dr. Brigitte Dorst	7

Kurznachrichten	8
------------------------	----------

Beiträge

„Als Frau in der Institution, mit Ressourcen der Institution und einer Stimme für Ressourcen der Frauen“ - Sigrid Metz-Göckel im Gespräch	12
Marion Kamphans, Nicole Auferkorte-Michaelis: Das "Dortmunder Modell" - Konzept, Vorgehen und Erfahrungen im Bologna-Prozess	16
Ulrike Hänsch, Ute Zimmermann: Kontinuitätssicherung von Frauen- und Geschlechterforschung vor dem Hintergrund differenter Hochschulkulturen in Nordrhein-Westfalen	19
Anina Mischau, Jasmin Lehmann, Sonja Neuß: Von der direkten zur indirekten sozialen Schließung? Zur Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse in mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Fächern an Hochschulen	33
Carmen Leicht-Scholten: Chancengleichheit durch Mentoring? – Chancen und Grenzen von Mentoringprogrammen für Frauen in der Wissenschaft im disziplinären Vergleich	36
Katharina Gröning: Geschlecht und demografischer Wandel. Herausforderungen für die Geschlechterforschung	40
Hildegard Graß, Stefanie Ritz-Timme: Rechtsmedizinische Kompetenz im Netzwerk gegen häusliche Gewalt	49
Situation der Frauen in Wissenschaft und Forschung - Deutscher Bundestag Drucksache 15/5907	52

Tagungsberichte

Nina Hucklenbruch: Bildungs- und Karrierewege von Frauen	66
Ilse Lenz, Mihee Hong: Koreanische Frauenbewegung im Reformaufbruch	68
Marianne Schmidbaur: Gender Affairs - 3. Arbeitstagung Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum	70
Sabine Hering, Kurt Schilde: "Welfare behind the 'Iron Curtain' - Geschichte der Sozialen Arbeit in Osteuropa 1900-1960"	72

Veröffentlichungen

Buchbesprechungen

Darja Reuschke rezensiert: Solga, Heike/Christine Wimbauer (Hrsg.): "Wenn zwei das Gleiche"	
---	--

tun ..." Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples	75
Mechthilde Vahsen rezensiert: Kortendiek, Beate/A. Senganta Münt (Hrsg.) 2005: Lebenswerke. Porträts der Frauen- und Geschlechterforschung	77
Carmen Leicht-Scholten rezensiert: Meuser, Michael/Claudia Neusüß (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte-Handlungsfelder-Instrumente.	79

Neuerscheinungen

Schlüter, Anne 2005 (Hrsg.): In der Zeit sein... Beiträge zur Biographieforschung in der Erwachsenenbildung	82
Schlüter, Anne/Ines Schell-Kiehl (Hrsg.): Erfahrung mit Biographien	82
Schwerpunktthema: Work-Life-Balance	82
Preiß, Friederike: Der Prozeß - Clara und Robert Schumanns Kontroverse mit Friedrich Wieck	82
Schmidt, Verena: Gender Mainstreaming - an Innovation in Europe?	83

Liebe LeserInnen,

rechtzeitig vor dem Jahresende legen wir die neueste Ausgabe des Journals unseres Netzwerks vor - zur anregenden Lektüre während der hoffentlich geruhsamen Tage vor dem Jahreswechsel. Der Schwerpunkt des Heftes ist diesmal der Situation von Frauen in Wissenschaft und Hochschule, der Frage nach der Herstellung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sowie den Möglichkeiten und Problemen der Sicherung und des Ausbaus der Frauen- und Geschlechterforschung gewidmet. Berichtet wird über Projekte zum asymmetrischen Geschlechterverhältnis in mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Fächern, zum Mentoring und zur Kontinuitätssicherung der Frauen- und Geschlechterforschung vor dem Hintergrund differenter Hochschulkulturen. Weiter dokumentieren wir die Ergebnisse einer "Kleinen Anfrage" im Bundestag zu Frauen in Wissenschaft und Hochschule. In einem weiteren Beitrag fordert Katharina Gröning die Geschlechterforschung engagiert dazu auf, die eigenen Positionen in Bezug auf den demografischen Wandel und die Fürsorge für (alte) Menschen zu reflektieren. Die Sicht der Frauen- und Geschlechterforschung in der Rechtsmedizin verdeutlichen Hildegard Graß und Stefanie Ritz-Timme in ihrem Beitrag über häusliche Gewalt.

Die Marie-Jahoda-Gastprofessorinnen Dr. Lisa Cartwright und Dr. Valerie Hartouni sowie die Psychologin Prof. Dr. Brigitte Dorst von der Fachhochschule Köln, die sich in dem Heft vorstellen, begrüßen wir als "Neue" in unserem Netzwerk. Mit einer eindrucksvollen Abschiedsvorlesung aus dem aktiven Hochschuldienst verabschiedet hat sich in diesem Sommer die Frauen- und Geschlechterforscherin Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, die ihren 65. Geburtstag feiern konnte. Das Netzwerk Frauenforschung NRW gratuliert Sigrid Metz-Göckel ganz herzlich, verbunden mit unserem ebenso herzlichen Dank für ihre Anstöße und Impulse, die für Gründung und Institutionalisierung des Netzwerks Frauenforschung NRW unverzichtbar waren. Im Gespräch mit Marion Kamphans, das sie für unser Journal führte, wird sichtbar, dass Sigrid Metz-Göckel weiterhin der Forschung und damit auch dem Netzwerk Frauenforschung NRW verbunden bleiben wird. An der Erstellung einer ihr gewidmeten "etwas anderen" Festschrift unter dem Titel "Lebenswerke. Porträts der Frauen- und Geschlechterforschung" war auch die Koordinationsstelle des Netzwerks wesentlich beteiligt. Wir freuen uns, dass Mechthilde Vahsen eine erste Rezension über dieses Buch geschrieben hat.

Wie immer bieten die Kurznachrichten, die Tagungsberichte und die Veröffentlichungen einen Überblick über die Bandbreite der Aktivitäten der Mitglieder des Netzwerks Frauenforschung NRW.

Berichten möchten wir schließlich über einige aktuelle Aktivitäten der Koordinationsstelle, die unter anderem zeigen, dass auch das Netzwerk selbst sich zunehmend weiter verknüpft: So verstetigt sich der Austausch mit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen des Landes NRW (LaKof) zusehend, bekamen wir Besuch von Dr. Dagmar Höppel zu einem Beratungsgespräch darüber, wie sich die Erfahrungen mit dem von der Koordinationsstelle entwickelten Internetdatenbank zur Kinderbetreuung an Hochschulen (www.kinderbetreuung.nrw.de) auf Baden-Württemberg übertragen ließen, nahm Ruth Becker auf Einladung der Friedrich-Ebert-Stiftung an einem Austausch mit kubanischen Frauen- und Geschlechterforscherinnen teil und bereitet die Koordinationsstelle eine Erweiterung des überaus erfolgreichen "Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung" vor. Aktuell arbeitet die Koordinationsstelle - anknüpfend an den Workshop des Netzwerks zu "Akkreditierung und Gender" - im Auftrag des Ministeriums für Innovation, Forschung, Wissenschaft und Technologie (MIFWT) NRW an einer Studie zu Gender-Aspekten bei der Implementierung der neuen gestuften Studiengänge. Hierbei können wir auf wichtige Vorarbeiten auch aus dem Netzwerk anknüpfen (z.B. Bochum, Paderborn, Siegen und Dortmund). Hier zeigt sich der unschätzbare Wert der Verknüpfungen innerhalb des Netzwerks, was auch in dem Beitrag von Marion Kamphans und Nicole Auferkorte zum "Dortmunder Modell" der AG Gender-Studies deutlich wird.

Last but not least möchten wir - mit einigem Stolz - auf die neu gestaltete, datenbankgestützte Homepage des Netzwerks (www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de) hinweisen, die eine Fülle von Informationen über die Mitglieder des Netzwerks, ihre Arbeitsschwerpunkte, ihre Projekte und Publikationen sowie über die Kooperationsprojekte des Netzwerks enthält und durch vielfältige Suchfunktionen gezielt auffindbar macht. Wir danken ganz herzlich Dipl.Ing. Eveline Linke und Melanie Reiling für die hervorragende Gestaltung und Programmierung. Unser besonderer Dank gilt wie immer den Autorinnen, die durch ihre Beiträge dieses Journal gestaltet haben.

Dortmund, im November 2005
Ruth Becker und Beate Kortendiek

Netzwerkprofessorinnen stellen sich vor

Marie-Jahoda-Gastprofessorinnen

Im Wintersemester sind gleich zwei Wissenschaftlerinnen auf der Marie-Jahoda-Gastprofessur für internationale Frauenforschung in Bochum zu Gast. Mit Prof. Dr. Lisa Cartwright und Prof. Dr. Valerie Hartouni konnten zwei ausgewiesene Medienwissenschaftlerinnen gewonnen werden, die neue Impulse in der kulturwissenschaftlichen Genderforschung gesetzt haben. Beide sind Professorinnen am Department of Communication an der Universität California, San Diego, USA.

Prof. Dr. Lisa Cartwright

Lisa Cartwright ist Kommunikationswissenschaftlerin und weiterhin in San Diego mit den Science Studies und Critical Gender Studies affiliert. Sie studierte am Philadelphia College of Art und an der Tisch School of the Art, New York. An der Yale University verfasste sie ihre preisgekrönte Dissertation „Cinematography as a Medical Research Technology 1895-1960“ im Fach Amerika Studien. Zu Lisa Cartwrights Forschungsschwerpunkten zählen: Medien Diskurse über Gesundheit und Medizin in den USA, Disability Studies, Visuelle Kultur, Feministische Theorie, Wissenschaftsforschung sowie Medien- und Filmwissenschaft.



Wichtige Veröffentlichungen

Moral Spectatorship: Technologies of Agency, Voice, and Image in Postwar Institutions of the Child (im Druck, Duke University Press)

Practices of Looking: An Introduction to Visual Culture (Oxford 2001, gemeinsam mit Marita Sturken)

The Visible Woman: Imaging Technologies, Gender and Science (NYU 1998) (herausgegeben mit Paula Treichler und Constance Penley)

Screening the Body: Tracing Medicine's Visual Culture (Minnesota, 1995)

Prof. Dr. Valerie Hartouni

Valerie Hartouni lehrt Kommunikationswissenschaft in San Diego und war dort bis 2000 Direktorin der Critical Gender Studies in San Diego. Sie studierte Politikwissenschaft und neuere europäische Geschichte am Pitzer College, Californien und schloss ihr Studium mit einer mentalitätsgeschichtlichen Doktorarbeit „Personhood, Membership and Community: Abortion Politics and Negotiation in Public Meanings“ in Santa Cruz ab. Hartounis Forschung verbinden Kulturwissenschaft und Geschlechterforschung. Sie untersucht medizinische, rechtliche, wissenschaftliche und populäre Fragen zu kontroversen Themen wie Abtreibung, Unfruchtbarkeit, Geschlechtsidentität und Aids. Zur Zeit beschäftigt sie sich mit der sich wandelnden Auffassung von reproduktiven Rechten während des Umbaus des Wohlfahrtsstaates.



Wichtige Veröffentlichungen:

Cultural Conceptions: On Reproductive Technologies and the Remaking of Life (University of Minnesota Press, 1997)

Roe vs. Wade. In: Historical and Multicultural Encyclopedia of Women's Reproductive Rights in the United States, ed. Judith Bear. (Greenwood Press, 2000)

A Study in Reproductive Technologies. In: Revisioning Women, Health, and Healing, ed. Adele Clarke and Virginia Olesen. (Routledge, 1999)

Reflections on Abortion Politics and Practices called 'person'. In: Fetal Positions/Feminist Practices, ed. Lynn Morgan and Meredith Michaels. (University of Pennsylvania Press, 1999)

Seminar und Vorträge

Während ihres Aufenthaltes an der Ruhr-Universität (November und Dezember 2006) werden Lisa Cartwright und Valerie Hartouni gemeinsam ein Blockseminar zum Thema »Hannah Arendt. Moral Spectatorship, and Truth« am Institut für Medienwissenschaften unterrichten. Es wird auf Englisch stattfinden und steht fortgeschrittenen interessierten Studierenden aller Fachrichtungen offen. Beide Jahoda-Gastprofessorinnen stehen wäh-

rend ihres Aufenthaltes in Bochum interessierten Institutionen für Vorträge zur Verfügung und bringen sich gerne in Netzwerke zu Forschungsdiskussionen ein. Weitere Informationen hierzu finden Sie unter <http://www.rub.de/genderstudies>.

Weitere aktuelle Informationen zur Gastprofessur finden Sie auf unserer Homepage: www.rub.de/jahoda; zu Lisa Cartwright und Valerie Hartouni auch auf ihrer Institutshomepage <http://www.rub.de/genderstudies>.

Kontakt und Information

Charlotte Ullrich
Kordinatorin der Marie-Jahoda-Gastprofessur
Ruhr-Universität Bochum, GC
04501
44780 Bochum
Tel: 0234-32 22986
Email: charlotte.ullrich@rub.de

Prof. Dr. Brigitte Dorst

Professorin für Sozialpsychologie, Gruppenpsychologie und Gruppendynamik

Kurzbiografie

Studium der Psychologie, Pädagogik und Philosophie an der Universität Münster; Diplom und Promotion in Klinischer Psychologie; Ausbildungen in Gesprächspsychotherapie, Verhaltenstherapie, Gruppendynamik und Analytischer Psychologie; approbierte Psychotherapeutin; Psychoanalytikerin (C.G. Jung); Supervisorin; Dozentin in der Erwachsenenbildung; seit 1978 Professorin an der Fachhochschule Köln, Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, Institut für Geschlechterstudien; Gastprofessur im Studiengang Supervision an der Gesamthochschule/Universität Kasel

Aufgaben und Arbeitsbereiche

- Leiterin des Instituts für Geschlechterstudien
- Studienberatung für den Studiengang Sozialpädagogik
- Lehraufgaben im Studiengang Sozialpädagogik, im Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit und im Master-Studiengang Soziales Recht und Beratung
- Mitherausgeberin der Zeitschrift „Gruppendynamik und Organisationsberatung“
- im Vorstand der C.G.-Jung-Gesellschaft, Köln
- Leitung der Weiterbildung „Analytische Psychologie“
- Mitglied im wissenschaftlichen Beirat des „Jung-Journals, Forum für Analytische Psychologie“
- Gastdozentin am C.G.-Jung-Institut Zürich
- Gründungsmitglied und ehemaliges Vorstandsmitglied des AKF, Arbeitskreis Frauengesundheit in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft



Arbeitsschwerpunkte und Veröffentlichungen zu den Themen

Analytische Psychologie, Gruppendynamik, Besonderheiten

von Frauengruppen, Frauengesundheit, Feministische Therapie und Beratung, Weibliche Spiritualität und Identität, Frauen und Führung

Neuere Veröffentlichungen/Auswahl

Sozialmanagement aus der Frauen- und Geschlechterperspektive. In: Schubert, H. (Hrsg.): Sozialmanagement, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2005, S. 49-63.

Prüfsteine einer neuen Beziehungskultur. In: Neuen, C. (Hrsg.): Einander anerkennen, Walter, Düsseldorf 2005, S. 77-98.

Sophia begegnen. Die Wiederkehr weiblicher Weisheit. In: Kast, V. (Hrsg.): Inspiration für ein gutes Leben. Herder, Freiburg 2005, S. 127-138.

Selbsterfahrungsgruppen als Orte der Begegnung und Individuation. In: Wege zum Menschen 2004/3, S. 222-230.

Affidamento, Vertrauen und sich anvertrauen, eine neue Beziehungskultur unter Frauen. In: Emrich, H., Riedel, I. (Hrsg.): Im Farbenkreis der Emotionen, Königshausen Neumann, Würzburg 2003, S. 65-75.

Paternalismus – die verschleierte Macht. In: Buchheim/Cierpka (Hrsg.): Lindauer Texte, Springer, Berlin 2002, S. 105-119.

Tagungen

„Zeit, auf die andere Seite zu sehen – zum aktuellen Stand der Männerforschung“, 2. Dezember 2005, Tagung des Instituts für Geschlechterstudien

Kontakt und Information

Prof. Dr. phil. Dipl. Psych.
Brigitte Dorst
Fachhochschule Köln
Fakultät für Angewandte
Sozialwissenschaften
<http://www.f01.fh-koeln.de/fakultaet/>

Institut für
Geschlechterstudien
Mainzer Str. 5
50678 Köln
Tel.: (0221) 8275-3355
Fax: (0221) 8275-3349
brigitte.dorst@fh-koeln.de

Kurznachrichten

Bologna goes Gender

Auch in Deutschland werden mittlerweile sogenannte „Gestufte Studiengänge“ (B.A./M.A.) flächendeckend eingeführt, um die Internationalisierung des Hochschulsystems voranzutreiben. Akkreditierungsagenturen zertifizieren die Qualität der neuengerichteten und -strukturierten Studiengänge.

Wie aber können Gender-Aspekte in der Struktur eines Studiengangs einerseits und im jeweiligen Curriculum andererseits verankert werden?

Diese Fragen werden im Forschungsprojekt „Integration von Gender-Aspekten in die Akkreditierungsverfahren für gestufte Studiengänge“ untersucht, das das Netzwerk Frauenforschung unter Leitung von Prof. Ruth Becker im Auftrag des Ministeriums für Innovation, Forschung, Wissenschaft und Technologie des Landes NRW durchführt.

Im Rahmen dieses Projekts sollen konkrete Handreichungen für all diejenigen Instanzen entwickelt werden, die an der Konzeption und Umsetzung neuer Studiengänge beteiligt sind. Zudem wird eine Datenbank mit den Kontaktadressen von GenderexpertInnen angelegt, um qualifizierte und aktuelle Expertisen zu ermöglichen. Erste Ergebnisse des Projekts werden im April 2006 vorliegen.

Kontakt und Information
Dr. Gudrun Schäfer
gudrun.schaefer@gmx.com

CEWS-Statistik-Portal „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ geht online

Für einen schnellen Zugang zu den grundlegenden geschlechtsdifferenzierten Statistiken in Wissenschaft und Forschung präsentiert das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS ein neues Online-Angebot.

Geschlechterspezifische Statistiken bilden die Grundlage für Analysen zur Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Auch gleichstellungspolitische Entscheidungen benötigen solche Statistiken. Gerade die Umsetzung von Gender Mainstreaming erfordert eine genaue Kenntnis der Situation und bedarf daher statistischer Daten, die nach Geschlechtern aufgeschlüsselt sind. Diese Daten stehen inzwischen auf nationaler und internationaler Ebene für viele Bereiche in Wissenschaft und Forschung zur Verfügung, doch ist das rasche Auffinden häufig recht umständlich. Das CEWS schafft mit dem neuen Webportal einen schnellen Zugriff auf solche grundlegenden Daten.

Das CEWS-Statistikportal ist über <http://www.cews.org/statistik/> direkt zugänglich. Das Portal enthält geschlechtsdifferenzierte Daten zu folgenden Bereichen: Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Industrielle Forschung; Gremien und Drittmittel und Deutschland im europäischen und internationalen Vergleich. Die Statistiken wurden in Diagrammen aufbereitet, um mit einem Blick die Aussage der Daten erfassen zu können. Ein Kommentar erläutert die dargestellten Fakten. Tabellen zeigen die zugrundeliegenden Zahlen und bieten zum Teil weitere Aufschlüsselungen, z.B. nach Fächergruppen. Das CEWS möchte mit dem Statistikportal denjenigen, die statistische Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung benötigen, ein hilfreiches Arbeitsinstrument zur Verfügung stellen. Insbesondere wendet sich das Portal an Journalistinnen und Journalisten sowie an gleichstellungspolitisch interessierte Akteure und Akteurinnen in Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Politik und Wissenschaftsorganisationen. Eine Verlinkung auf die Webseite <http://www.cews.org/statistik> ist selbstverständlich möglich.

Kontakt und Information
Dr. Andrea Löther
Tel.: 0228/73-4837
loether@cews.uni-bonn.de
<http://www.cews.org/statistik/>

Lebensbilder junger Frauen

Die Zusammenstellung von Lebensbildern junger Frauen, die als ergänzendes Studienmaterial im Weiterbildenden Studium VINGS-Qualifizieren (www.vings.de) eingesetzt wird, kann auch als Druckversion bestellt werden. Das Heft ist der dritte Teil einer Trilogie über Frauenbilder:

1. Reader Frauenbilder des MGSFF NRW, Düsseldorf November 2004, im Netz unter <http://www.mgsff.nrw.de/medien/download/broschueren/material/frauenbilder-reader.pdf>, kann als Paperback auch angefordert werden über info@mgsff.nrw.de
2. „Des Schicksals Fügung in die eignen Hände nehmen“. Künstlerinnen, Schriftstellerinnen und Musikerinnen vom 17.-21. Jhrdt., FernUni Hagen Juni 2005, erhältlich über die FernUni
3. Lebensbilder junger Frauen, FernUni Hagen, August 2005.

Kontakt und Information
AOR Ulrike Schultz
FernUniversität in Hagen
In der Krone 17
58099 Hagen
Ulrike.Schultz@fernuni-hagen.de

Projekt an der Ruhr-Universität Bochum untersucht Geschlechterverhältnisse in der „Blogosphäre“

Das Projekt „Gender Blogging“ untersucht die Bedeutung von Weblogs für Beteiligungschancen von Frauen. Das Projekt schließt damit eine Forschungslücke, denn bisher liegt im deutschsprachigen Raum noch keine geschlechtsspezifische Analyse von Blogs vor. Blogs oder Internet-Tagebücher sind ein neuartiges und sich rasant ausbreitendes Phänomen. Gerade diese neue Form der Internet-Publikation scheint geeignet, die seit dem Beginn der informationellen Revolution immer wieder geäußerten Hoffnungen auf neue Partizipationsmöglichkeiten einzulösen. Weblogs verschieben die auch geschlechtsspezifisch aufgeladenen Grenzen von „Privat“ und „Öffentlich“ und bieten zudem Möglichkeiten der Akkumulation sozialen und kulturellen Kapitals. Dieses Demokratiepotezial kann sich jedoch nur entfalten, wenn alle gesellschaftlichen Gruppen an der Ausgestaltung des Mediums beteiligt sind.

Projektleitung: Dr. Cilja Harders, Juniorprofessur für Geschlechterforschung mit dem Schwerpunkt Politikwissenschaft, Ruhr-Universität Bochum. Projektdurchführung: Dipl. Soz.-Wiss. Franka Hesse

Kontakt und Information
Dipl. Soz.-Wiss. Franka Hess
Franka.Hesse@rub.de
<http://www.ruhr-uni-bochum.de/jgp/genderblogging.htm>

MA Gender Studies Kultur, Kommunikation, Gesellschaft in Bochum eröffnet

Der erste Jahrgang hat zum Wintersemester sein Studium im neuen interdisziplinären Master-Studiengang Gender Studies – Kultur, Kommunikation, Gesellschaft aufgenommen. Beteiligt sind die Fächer Kunstgeschichte, Medienwissenschaften, Neuere und Neueste Geschichte, Politikwissenschaft, Romanistik und Soziologie. Der Studiengang wurde am 3.11.2005 mit über 100 Gästen feierlich eröffnet: es sprachen unter anderem Prof. Dr. Karin Hausen, Prof. Dr. Notburga Ott und Prof. Dr. Lisa Cartwright (Jahoda-Gastprofessorin). Das Direktorium des Studiengangs wird ebenfalls im November für seine Aktivitäten zur Etablierung und Förderung der Geschlechterforschung mit dem Lore-Agnes-Preis der Ruhr-Universität ausgezeichnet.

Der MA Gender Studies gibt in vier Semestern einen umfassenden Einblick in die Entwicklung und die unterschiedlichen Denkrichtungen der Gender Studies und vermittelt Theorien und Methoden in interdisziplinärer und internationaler Perspektive. Politik, Medien und Gesellschaft werden auf ihre historischen und aktuellen Ordnungen hin untersucht: Wie verändern sich z.B. die Repräsentation und die Teilhabe der Geschlechter in Parlamenten, auf dem Arbeitsmarkt, in Darstellungen von Text, Film und Bild? Die Geschlechterforschung ist an der Ruhr-Universität in Forschung und Lehre seit langem fächerübergreifend verankert, so dass das neue Studienfach von vielfältigen Netzwerken profitiert. Nicht zuletzt die Marie-Jahoda-Gastprofessur, die jedes Jahr zwei renommierte GeschlechterforscherInnen an die Fakultät für Sozialwissenschaft holt, stärkt den internationalen Bezug.

Im November beginnt eine öffentliche Veranstaltungsreihe in Kooperation mit der Fakultät für Sozialwissenschaft, die sich mit den Berufschancen der Gender Studies beschäftigt. Unter dem Titel Gender Wissen in der Praxis sprechen unter anderem Dr. Claudia Neusüß, Dr. Thomas Gersterkamp, Prof. Dr. Heide Pfarr (angefragt) und Dr. Karin Derichs-Kunstmann zur Relevanz von GenderWissen in der Praxis.

Kontakt und Information
www.rub.de/genderstudies

mentoring³ Start des zweiten Durchlaufs

Das Programm *mentoring*³ ist im Juni 2005 erfolgreich mit einer Auftaktveranstaltung gestartet. Das Kooperationsprojekt der Universität Dortmund mit der Ruhr-Universität Bochum und der Universität Duisburg-Essen ermöglicht im ersten Durchgang 45 Doktorandinnen, ihre Karriereplanung in der Wissenschaft zu forcieren. Als Mentor/innen vermitteln Professor/innen oder habilitierte Wissenschaftler/innen Handlungswissen über Strukturen und Prozesse des Wissenschaftsbetriebs. Das Mentoring wird weiterhin durch ein Seminarprogramm sowie Netzwerkveranstaltungen ergänzt.

Im Januar 2006 startet der zweite Durchgang von *mentoring*³. Doktorandinnen, die sich für einen Berufsweg in Wissenschaft und Forschung interessieren, können sich ab sofort informieren und bewerben. Es sind je 15 Plätze für Ingenieurwissenschaftlerinnen, Naturwissenschaftlerinnen sowie Geistes- und Bildungswissenschaftlerinnen vorhanden. Details unter www.mentoring-hoch3.de

Kontakt Universität Dortmund
Carolin Bausum
Projektkoordination mentoring³
G1 / Raum E12
Emil-Figge-Str. 66
44227 Dortmund
Tel: 0231-755-6058
mentoring-hoch3@uni-dortmund.de
Kontakt Universität Duisburg-Essen
Renate Petersen
Universität Duisburg-Essen
Projekt mentoring³
Mentorinnennetzwerk
MEDUSE
Tel. 0201-183-2205

Kontakt und Information
 frauenbranchenbuch.de
 Agentur Martina Wendt
 Heßstraße 28
 80799 München
 Tel.: 089-68093462
 Fax: 089-68093463
 info@frauenbranchenbuch.de
 www.frauenbranchenbuch.de

Frauenbranchenbuch online

Das frauenbranchenbuch.de ist mit umfassender Datenbank Online. Das bundesweite ONLINE FRAUENBRANCHENBUCH beinhaltet bereits jetzt schon hunderte von Adresseinträgen und Anzeigen von freiberuflichen und selbstständigen Frauen, von Unternehmen, Praxen und Projekten, die von Frauen geleitet werden sowie Adressen wichtiger Anlaufstellen und Ämter für frauenspezifische Belange.

Neue Online-Materialsammlung: „Frauenherzen – Männerherzen. Geschlechtsspezifische Aspekte der Koronaren Herzerkrankung“

Koronare Herzerkrankungen stellen für Frauen wie für Männer ein gesundheitliches Risiko mit einem hohen Verlust an Lebensqualität dar. Bis in die 1980er Jahre hinein war der Blick auf die Krankheit bei Frauen aufgrund der drei- bis viermal höheren Herzinfarktrate von Männern bis zum 64. Lebensjahr verstellt. Die Koronare Herzerkrankung bei Frauen wurde wenig beachtet und kaum erforscht. Aufgrund internationaler Studien sind geschlechtsspezifische Unterschiede mittlerweile für alle Phasen und Stationen gesundheitlicher Versorgung – von der Prävention bis zur Rehabilitation – belegt. Seit einigen Jahren setzen sich Expertinnen und Experten auch in Deutschland intensiv mit der Thematik auseinander.

Für die Materialsammlung Frauenherzen – Männerherzen haben wir relevante Leitlinien, Evidenzberichte, Expertisen, Praxisbeispiele sowie zentrale und grundlegende Literatur zusammengestellt. Sie bietet die Möglichkeit, über aktive Links direkt zu den Materialien zu gelangen, die im Internet verfügbar sind. Die Literaturliste steht zum download als pdf zur Verfügung.

Kontakt und Information
 Walburga Freitag
 Koordinationsstelle Frauen und
 Gesundheit NRW/ IZFG
 Tel.: 05 222-636295
 koordinationIZFG@frauengesundheit-
 nrw.de

Kompetenzzentrum TeDiC

Der Verein „Frauen geben Technik neue Impulse“ hat zum 19. September 2005 eine klare strategische Neuausrichtung vorgenommen. Mit neuer Führung, Struktur und Fokussierung auf drei Schwerpunktbereiche wird das neue Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit (TeDiC) die Arbeit des Vereins und des Kompetenzzentrums Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie weiter führen. Die zukünftigen Kompetenzfelder in den Bereichen Technik und Naturwissenschaften sind: Digitale Integration; Bildung, Weiterbildung und Beruf und Hochschule, Wissenschaft und Forschung.

Herausragende Beispiele für die bisherigen Aktivitäten des Vereins sind Projekte wie „Frauen ans Netz“ und „50plus ans Netz“, die Koordination des bundesweiten „Girls' Day“, das Bundesausbildungsprojekt „Idee_jt“, der Hochschulwettbewerb „Get the Best“ und „Gender im Einsteinjahr – Chancen für Frauen in naturwissenschaftlichen Berufen“.

Darüber hinaus engagiert sich der Verein in Deutschlands größtem Private-Public-Partnership, der Initiative D21, und kooperiert eng mit Hochschulen, Forschungseinrichtungen, technischen, naturwissenschaftlichen Verbänden und Netzwerken, öffentlichen Einrichtungen, Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften und Unternehmen. Die Projekte werden gefördert von Bundes- und Landesministerien, der Europäischen Union, internationalen Organisationen und Unternehmen.

Kontakt und Information
 Kompetenzzentrum TeDiC
 Fachhochschule Bielefeld
 Wilhelm-Bertelsmann-Straße
 10
 D-33602 Bielefeld
 Tel: 0521-106-73 22
 Fax: 0521-106-71 71
 info@kompetenzz.de

Kubanische Delegation zu Gender-Forschung

Am 11.10.2005 fand im Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung an der Universität Bonn ein Fachtreffen mit einer Delegation von vier kubanischen Hochschullehrerinnen statt, die die sich vor allem mit Gender-Forschung und mit bevölkerungspolitischen Fragen beschäftigen und bei dem Prof.in Dr. Ruth Becker auf Einladung der Friedrich-Ebert-Stiftung das Netzwerk Frauenforschung NRW vorstellte. Zu der Delegation gehörten Dr. Teresa Díaz Canals, Professorin für Soziologie, Fakultät für Philosophie und Geschichte, Universidad de La Habana; Dr. Sonia Isabel Catasús Cervera, Professorin für Demographie, Universidad de La Habana; Yuliuva Hernández García, Professorin für Humanwissenschaften, Fachhochschule für Bergbau und Mineralogie (ISMM), Moa und Dr. Norma Luisa Vasallo Barrueta, Professorin für Psychologie, Präsidentin der "Cátedra de la Mujer", (Institut für Frauenforschung), Universidad de La Habana.

Hauptziel ihres Besuchs in Deutschland war der Austausch mit deutschen Kolleginnen aus dem Hochschul- und Forschungsbereich, um unter anderem die Möglichkeiten für die zukünftige Zusammenarbeit mit den deutschen Fachkolleginnen zu prüfen. Daneben stand ein Austausch über die Situation von Frauen in der Gesellschaft und Wirtschaft beider Länder wie auch die Frage nach den Auswirkungen der frauenpolitischen Forschungsprojekte auf der Tagesordnung.

Bei ihren Gesprächen mit Fachinstituten und Hochschuleinrichtungen waren die Hochschullehrerinnen besonders an Informationen und Diskussionen zu folgenden Fragen interessiert: 1. Gegenseitige Information zur Arbeit der akademischen Fachinstitute und Lehrstühle (Studienordnungen und Curricula, auch im Postgraduiertenbereich; Beziehungen zwischen Gender-Forschungsinstituten und Politik; Stärken, Schwächen und Herausforderungen der Gender-Forschung in Deutschland). 2. Vorstellung einiger Forschungsthemen und Ergebnisse im Vergleich (Sozio-demografische Situation der Frau in Kuba und in Deutschland; Auswirkungen der Wirtschaftskrise und Transformation auf Frauen in Kuba; Gender-Identität in Kuba; Zugang von Frauen zu Führungspositionen in Wirtschaft und Gesellschaft).

Kontakt und Information:
Prof'in Dr. Ruth Becker
ruth.becker@uni-dortmund.de

Gender Budgeting

Die Landtagsfraktion hat eine neue Broschüre mit dem Titel: „Gender Budgeting – Dem Ziel näher kommen!“ herausgegeben. Die Broschüre steht als pdf-Datei unter folgendem Link bereit: http://www.gruene.landtag.nrw.de/aktuell/publikationen/broschueren/pdf/0507-Gender_Budgeting.pdf oder ist bei gaby.beckmann@landtag.nrw.de als gedrucktes Exemplar zu bestellen.

Gastprofessorin PD Dr. Helma Lutz



Dr. Helma Lutz, Mitglied des Netzwerks Frauenforschung NRW (WWU Münster), nimmt die Gastprofessur für internationale Frauen- und Genderforschung am Institut für Allgemeine Pädagogik an der Stiftung Universität Hildesheim wahr. Von 2004-2005 war Helma Lutz am Netherland Institute for Advanced Study in the Humanities and the Social Sciences tätig. Auf Anfrage bietet sie im Rahmen der Gastprofessur folgende Vorträge aus ihrem Arbeits- und Forschungsschwerpunkten an:

- Gender, Ethnizität und Identität. Migrantinnen – die „neuen Dienstmädchen“ der globalisierten Gesellschaft.
- Migration, Geschlecht, Biografie
- Transnationale Biografien in globalisierten Gesellschaften

Kontakt und Information
<http://www.helmalutz.de>

„Als Frau in der Institution, mit Ressourcen der Institution und einer Stimme für Ressourcen der Frauen“

Sigrid Metz-Göckel im Gespräch

Sie sei mit einer Bewegung gewachsen, und dies sei eine einmalige historische Chance gewesen, sagt sie mit funkelnden Augen. Sigrid Metz-Göckel, Professorin und Frauenforscherin von der Universität Dortmund und hat sich 30 Jahre für (mehr) Frauen in der Wissenschaft engagiert, hochschulpolitisch und wissenschaftlich. Als junge Professorin kam sie 1976 frisch berufen ans neugegründete Hochschuldidaktische Zentrum der Universität Dortmund, das sie in den folgenden Jahren als Leiterin aufgebaut hat. Sigrid Metz-Göckel hat Volkswirtschaftslehre und Soziologie in Mainz, in Frankfurt (u. a. bei Adorno) und Gießen studiert und schließlich in Soziologie promoviert. Ihr Name und ihre Biografie ist eng mit der Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland verknüpft, die sie vielfältig vorangetrieben hat, z.B. als Mitbegründerin der Internationalen Frauenuniversität während der Weltausstellung Expo 2000 in Hannover. Weitere Forschungsschwerpunkte ihrer Hochschulkarriere sind die Hochschul- und Bildungsforschung, Themen aus dem Bereich „Technik- und Naturwissenschaftspotentiale von Frauen“ und „Wissenschaftlerinnen-Karrieren“. Zum Ende des Sommersemester 2005 ist Sigrid Metz-Göckel aus dem aktiven Hochschuldienst ausgeschieden und hat feierlich mit ihrem 65. Geburtstag ihren Abschied genommen. Ein Abschied, der so richtig keiner ist. Denn ihr Terminkalender ist nach wie vor prall gefüllt. Für das Netzwerk Frauenforschung NRW, dem die renommierte Soziologin als assoziierte Professorin seit seiner Gründung angehört, hatte sie Zeit, einen Rück- und Ausblick auf ihre Profession zu wagen.

Interview mit Sigrid Metz-Göckel im November 2005, die Fragen stellte Marion Kamphans

Marion K.: Wie bist du zur Frauen- und Geschlechterforschung gekommen? Gab es einen konkreten Anlass?

Sigrid M.-G.: Das war eher ein schleichender Prozess. Ich war damals Assistentin in Gießen und habe ziemlich zeitgleich auf Anraten eines männlichen Kollegen, Bruno Reimann, das erste Seminar zur neuen Frauenbewegung gemacht. Er kam

zu mir und sagte, da gibt es jetzt so Frauengruppen und sogar einen Frauenbuchladen. Er war darauf gestoßen und ich hatte das noch gar nicht richtig wahrgenommen. In diesem ersten Frauenseminar ging es hoch her. Das Seminar war noch nicht „nur“ für Frauen, sondern es war ein Seminar über die neue Frauenbewegung, voll, auch einige Männer. Mein Kollege wurde dauernd von den jungen Frauen angegriffen und die jungen Männer im Seminar, die wollten den Frauen immer das richtige Bewusstsein beibringen. Das war voller Spannungen – (lacht) – also stürmisch, ein stürmisches Seminar. Ich war mit meiner ganzen Diplomatie gefordert, sicherlich auch überfordert, wie ich diese konfligierenden Geschlechterkämpfe und die Gruppen da zusammenbringen konnte. Ich wurde eigentlich in diesem Seminar insofern sensibilisiert, als ich merkte, da ist eine eigene Kraft, eine eigene Dynamik – das war Mitte der 1970er Jahre, also zu Beginn der neuen Frauenbewegung.

Als ich dann nach Dortmund kam, nahm ich sofort Kontakt zu der „Frauenaktion Dortmund“ auf – auch aus Not. Aus Not, weil ich hier keinen einzigen Menschen kannte und man kann als Frau leichter auf eine andere Frau zugehen. Jedenfalls habe ich das intuitiv so gemacht, hab dann im Frauenkalender – den hatte ich damals schon gekauft oder geschenkt bekommen – eine Telefonnummer angerufen, Hannelore Weiher, die bis heute meine Freundin ist, und da bin ich zu der „Frauenaktion Dortmund“ gegangen und habe mit Studentinnen das erste Frauenseminar veranstaltet. Parallel schrieb ich einen ersten Bericht über Frauenseminare und auf der Berliner Sommeruniversität der Frauen im 1976 trug ich hierzu vor. Ich trug frei vor und das war eine große Veranstaltung und ich habe ganz gute Resonanz bekommen. Ich merkte, das erste Mal in meinem Leben, dass ich in einer großen Gruppe ganz in Übereinstimmung mit ihr war – das war eine neue Erfahrung, im Unterschied zu dem Seminar in Gießen, wo es eigentlich konfrontativ um Konflikte ging. Aus diesen Erfahrungen des ersten Frauenseminars in Gießen traf ich dann innerlich die Entscheidung, dass ich Frauen unterstützen wollte, die Seminare nur für Frauen forderten. Das zweite Seminar in Dortmund war dann nur für Frauen und das hat auch einigen Wirbel ausgelöst – aber mehr im Umfeld als im Seminar selber. Es sind Er-

fahrungen gewesen, die mich gezwungen haben darüber nachzudenken, was ist. Dann fängt man an zu schreiben, sich auszutauschen, dann wird man eingeladen – so bin ich zur Frauenforschung gekommen.

Marion K.: Was waren dann die Motive, dich weiterhin in der Frauen- und Geschlechterforschung zu engagieren?

Sigrid M.-G.: Dadurch, dass wir in der Frauengruppe sehr viel über persönliche Erfahrungen gesprochen haben, in den Seminaren versucht haben diese Erfahrungen zu erklären und hierzu erste Texte lasen, dadurch begann eine Sensibilisierung und wir stellten die Frage „Wo werden Frauen diskriminiert? Warum gibt es so wenig in bestimmten Rängen?“ Dann kam das Thema Gewalt gegen Frauen auf. Darüber hab ich auch ein Seminar gemacht und auch darüber geschrieben. Aus dem ersten Frauenseminar hier in Dortmund ist das Frauenarchiv entstanden. Ich habe Ressourcen beantragt, Bücher wurden gesammelt, kollektiv im Rotationsprinzip verwaltet, also das waren ja auch andere Organisationsmodelle als heute. Dadurch, dass ich Professorin war und angefangen hatte über „Frauenfragen“ zu schreiben, arbeitete ich parallel, gleichzeitig etwas machen und darüber veröffentlichen. Nachdenken, wo gibt es Unterschiede, wo gibt es Diskriminierungen und wie wird darüber in der Frauen- und Geschlechterforschung gedacht? Kategorien wie Patriarchat, Feminismus, Gewalt, Ausbeutung, Diskriminierung – all solche Begriffe waren ja Kampfbegriffe der ersten Zeit – wurden in einen gesellschaftstheoretischen Zusammenhang gestellt. Hier im Revier haben wir auch ziemlich schnell dann das erste „Frauenforum im Revier“ gemacht. Hierdurch sind viele Publikationen entstanden, haben wir auch Kontakt zu anderen Frauen, nicht nur Studentinnen, bekommen. Das war eine ganz, ganz dichte Zeit.

Marion K.: Du hast die vergangenen 30 Jahre der bundesdeutschen Frauen- und Geschlechterforschung maßgeblich mitgestaltet. Inzwischen ist die Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung vorangeschritten – was war dein Beitrag daran?

Sigrid M.-G.: Also ich muss erst mal widersprechen. Ich habe nicht den Eindruck, dass ich die Frauenforschung maßgeblich mitgestaltet habe. Ich habe die Frauenhochschulbewegung mitgesteuert, und zwar als Frau in der Institution, mit Ressourcen der Institution und einer Stimme für Ressourcen der Frauen. Ich habe die Frauenbewegung auch als Abschaffung der sozialen Ungleichheit, was den Zugang zu Ressourcen betrifft, verstanden und ich habe in der Tat ganz früh den vielfältigsten Institutionalisierungsprozess vorangetrieben, also das Frauenarchiv, Modellversuch



Frauenstudien als Weiterbildungsstudiengang, den Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen, dann haben wir eine Vereinigung zur Institutionalisierung der Frauenstudien, das erste Graduiertenkolleg, dann habe ich immer mich eingesetzt für die Frauenforschungsprofessuren, das Netzwerk Frauenforschung.

Ich habe diesen Bewegungscharakter in die Hochschule reingebracht. Ich glaube, das ist ein Teil meiner Beteiligung an der Frauenforschung und inhaltlich sind es auch wenige Schwerpunkte, die ich gesetzt habe. Gerade, weil das hier eine technische Universität (die Universität Dortmund) war, habe ich sehr früh diesen Schwerpunkt Technik- und Naturwissenschaftspotenziale von Frauen an dieser Universität aufgebaut und von da an haben wir angefangen Drittmittel einzuwerben.

Die Universität besteht aus zwei Teilen, nämlich einem mehr sozial- und kulturwissenschaftlichen Teil, in dem es sehr viele Studentinnen gibt, und einen technisch-ingenieurwissenschaftlichen, in dem es einige wenige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gab und der ansonsten fast frauenfrei war und es auch noch ist. Dieses Missverhältnis konnte ich nicht hinnehmen und deshalb habe ich diese Forschungsprojekte gemacht. Da sind auch ziemlich viele kleine Initiativen daraus entstanden. Die Technik- und Naturwissenschaftspotenziale waren ein wichtiger Themenstrang und in dem Zusammenhang sind wir dann auch auf die Koedukationsthematik gestoßen. Dadurch ist das mehr in den Schulbereich hineingeraten. Aber meine Position war eher eine minoritäre, also eher die kritische, die nicht mehrheitsfähige Position, das heißt ich war eine Kritikerin der Koedukation und habe gleichzeitig es für möglich gehalten

ten, dass man monoedukative Inseln oder Phasen oder Projekte schafft.

Und wir haben ja in der Bundesrepublik eine sehr dogmatische Haltung zur Koedukation und ich hab zur Koedukation, die ich im Prinzip befürworte, eine eher experimentelle Haltung, und auch eine experimentelle Haltung zur Monoedukation. Ich hatte die Ahnung, dass es den Frauen auch gut tun kann, mal unter sich zu sein.

Marion K.: Wenn du jetzt zurückblickst auf die vergangenen 30 Jahre Frauen- und Geschlechterforschung - was würdest du sagen, was sind die Errungenschaften der Frauen- und Geschlechterforschung?

Sigrid M.-G.: Die Errungenschaften sind eindeutig diejenigen, dass es überhaupt ein Thema geworden ist. Das war es ja eigentlich kaum, dass die Frauen- und Geschlechterforschung auf vielen Ebenen hat Ressourcen für sich mobilisieren können, in Forschungsprojekten, in Studiengängen, in Verankerungen von Ausbildungen, auch in Professuren, nicht zuletzt das Netzwerk Frauenforschung: Im Grunde genommen ist das Bewusstsein, die Gleichstellung der Geschlechter, die Wahrnehmung der Gleichstellungsinteressen ein ganz gutes Stück vorangekommen, ohne dass man sagen kann, dass sich die Wissenschaft und die Hochschule maßgeblich verändert hätten. Also das ist ein eigenartiger Prozess. Die Kritik der Frauen ist integriert, die Situation der Frauen ist partiell verbessert worden. Bei den Studierenden kann man sagen ist eine Gleichverteilung fast erreicht, abgesehen von dieser Schiefe in der Beteiligung der Technik- und Naturwissenschaften und der Erziehungswissenschaften. Also da gibt es Disproportionalitäten, aber Studentinnen sind erwünscht, sie werden auch nicht mehr diskriminiert. Wissenschaftlerinnen sind inzwischen nicht mehr diskriminiert als Frauen, sondern wenn es da persönliche Probleme gibt oder altvordere, hinterwäldlerische ... ja, stereotype Auffassungen, die aber im Grunde genommen nicht mehr mehrheitsfähig sind. Also das Bewusstsein, Frauen können genauso gut Wissenschaft betreiben und eigentlich sind sie jetzt auch in den Natur- und Ingenieurwissenschaften erwünscht, weil man denkt, sie könnten das doch auch. Von daher glaube ich, gibt es auf der rhetorischen Ebene und auf der Einstellungsebene eine doch in den letzten Jahren erreichte Angleichung. Das heißt noch nicht, dass die Ressourcen gleich verteilt sind, das ist nach wie vor ein Problem.

Marion K.: Welche Rolle spielt die Frauen- und Geschlechterforschung heute in der Wissenschaft, in der Soziologie und in der Hochschulforschung?

Sigrid M.-G.: Na ja, es gibt zwei Varianten der Institutionalisierung, eine integrative und eine

additive. Es ist eher eine Addition erreicht. Also dieses Integrieren in alle Zusammenhänge, was ja eigentlich erst das Gender-Mainstreaming intendiert, das ist noch nicht geglückt. Aber wir haben ja auch so angefangen. Wir haben gesagt, wir wollen eine eigene Kommission, Frauenforschung in der deutschen Gesellschaft. Also wir sind auch eigentlich additiv vorgegangen und der nächste Schritt ist, wenn man den will, wie missionieren wir jetzt den Mainstream (lacht), dass er sich erkennt als einer der geschlechterschief ist oder als einer, der noch bestimmte Blindheiten hat.

Marion K.: Die Frauenforschung ist mit dem Impetus angetreten, die Wissenschaft zu verändern. Inwiefern hat sie sich auf dem Weg in die Institution selbst verändert?

Sigrid M.-G.: Die Frauenforschung hat sich akademisiert, sie hat auch ihren kritischen Stachel ein Stück verloren in diesem Integrationsprozess in die Universität. Das hat bestimmt zu einer größeren Akzeptanz beigetragen. Aber wenn die Frauenforschung etwas ist, was sich von anderen neuen Wissenschaftszweigen nicht sehr unterscheidet, dann ist natürlich auch der Impuls zur Veränderung des Gesamten sehr viel schwächer geworden, also die Wissenschaftskritik ist ja ziemlich zurückgedrängt, sondern jetzt werden mit den akademischen Methoden, also in der akademischen Terminologie, in Insidergruppen, wissenschaftliche Themen der Frauen- und Geschlechterforschung behandelt, die sich von vielen anderen gar nicht mehr unterscheiden.

Marion K.: Vor welchen Herausforderungen steht denn nach deiner Auffassung die Frauen- und Geschlechterforschung in den kommenden Jahren?

Sigrid M.-G.: Also sie wird über ihre zunehmende Unsichtbarkeit nachdenken müssen und möglicherweise darüber, was sie, wenn sie nicht nur als etwas auf Zeit verstanden werden will, was sie grundsätzlich noch machen müsste, um im Mainstream verankert zu werden. Also es gibt solche Ansätze, dass zum Beispiel in der Ungleichheitsforschung, in der Bildungsforschung oder in den soziologischen Lehrbüchern jetzt auch die Geschlechterthematik aufgegriffen wird. Trotzdem ist mein Gefühl, dass das eigentlich die Soziologie noch nicht durchdrungen hat. Ich glaube, das Problem liegt daran, dass sich so das Bewusstsein verbreitet hat, die Gleichstellung ist erreicht. Und es sind jetzt genügend politische Instrumente geschaffen, um das sicherzustellen und was sollen wir da eigentlich überhaupt noch erforschen? Oder, was ist denn überhaupt jetzt noch ein Problem?

Marion K.: Was müsste die Frauen- und Geschlechterforschung tun, damit sie nicht unsichtbar wird?

Sigrid M.-G.: Das ist eigentlich eine gute Frage. Ich könnte ja natürlich sagen, sie soll machen wie bisher, weil es war ja richtig, was sie gemacht hat. Manche sagen, sie hat sich zu spät für Männer geöffnet, aber das ist ja inzwischen erreicht. Jetzt kommen aber relativ wenige Männer zu den Veranstaltungen, dabei sind die Männer im Prinzip eingeladen, zumal es in vielen Gesellschaften nicht mehr nur Frauen- sondern Geschlechterforschung heißt. Mein Fazit ist, die Frauen haben sich maßgeblich verändert, tüchtig verändert. Ob sich die Männer entsprechend verändert haben, ist eine große Frage. Wir haben ja Partnerschaftskrisen, wir haben Gebärstreiks, wir haben problematische Familienkonstellationen durch die doppelte Orientierung der Frauen und das eigentlich nicht im gleichen Ausmaß „Sich-verändert-haben“ der Männer. Also Männerforschung ist schon jetzt ein wichtiger Forschungszweig, Work-life-Balance-Forschung, das sind jetzt wichtige Themen. Partnerschaftsforschung, warum das an manchen Stellen immer so heftig kriselt. Nichtsdestotrotz muss man immer auch achten, dass die alten Fallen nicht wieder zuschnappen, also dass Mädchen selbstbewusst werden, dass sie ihre Interessen vertreten, dass sie sich nicht in die zweite Reihe drängen lassen. In der Jugendarbeit ist das wichtig. Gerade angesichts des größeren Gewaltpotenzials, das unsere Gesellschaft bei den Jungen heranzüchtet, das meine ich jetzt ganz kritisch. Frauenforscherinnen sollten sich viel auch mit Jungen befassen.

Marion K.: Ein Blick in die Zukunft. Wird es die Frauen- und Geschlechterforschung in 30 Jahren noch geben?

Sigrid M.-G.: Ja, es wird sie mit einer stärkeren internationalen Komponente geben. Ich glaube, es wird, was die Verteilungskämpfe betrifft, noch mindestens so lange dauern, bis Segmentierungen horizontaler, vertikaler Art aufgelöst sind. Es wird viel darauf ankommen, wie stabil, wie politisch Frauenpolitik weiter vorangetrieben wird. Weil wenn nicht die Aufmerksamkeit anhält, dann ist es ganz schnell möglich, das Rad zurückdrehen. Ich erinnere nur an zwei historische Beispiele. Erstens, die Frauen hatten 1918 das Wahlrecht erreicht und in der Weimarer Republik stieg auch die Zahl der Studentinnen und die der ersten Wissenschaftlerinnen, da gab es einen großen Schub der Frauenentwicklung, und der ist ja 1933 ziemlich radikal wieder zurückgedrängt worden. Selbst das passive Wahlrecht wurde den Frauen entzogen. Zweitens, Frauen in der DDR waren ja, was die Kinderversorgung, was die Beteiligung an technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen, an der Ingenieurausbildung und so fort betrifft, ja, viel weiter, auch der §218, waren ja viel weiter als die westdeutschen Frauen. Trotzdem

haben sie durch die Wende ja eher verloren, in mancher Hinsicht. Als Frauen haben sie nicht dazu gewonnen. Deshalb denke ich, es ist so, dass große Umbrüche immer Krisen bedeuten, in denen Frauen, Frauenrechte, Frauenpositionen, wieder in Frage gestellt werden, von denen man meinte, sie wären schon errungen.

Marion K.: Bei der gegenwärtigen Debatte um den Nutzen der Wissenschaften für die Gesellschaft – wird denn in Zukunft, also in 30 Jahren deutlicher für die Gesellschaft und auch die übrigen wissenschaftlichen Disziplinen zu erkennen sein, welchen Nutzen sie von der Frauen- und Geschlechterforschung haben?

Sigrid M.-G.: Wir fangen ja jetzt damit an, Indizes zu bilden und uns auszurechnen, was bringt es einer Gesellschaft, wenn sie mehr Gleichheit zwischen den Geschlechtern herstellt. Also weltpolitisch betrachtet hat sich das Bewusstsein in der Tat durchgesetzt, dass vom gleichen Zugang der Frauen zu Bildung nicht nur die Gesundheitsprobleme, ökonomische Probleme, demografische Probleme sehr viel besser gelöst werden, eigentlich nur so gelöst werden können. Die Gleichheit der Geschlechter zahlt sich bestimmt für eine Gesellschaft aus – ja, warum soll man das nicht auch in 30 Jahren mit so guten Indizes quantifizieren können? Ich fände das eine gute Idee.

Marion K.: Jetzt, wenn du auf deine 30 Jahre Hochschullehrerin zurückblickst, was waren die schönsten Erlebnisse?

Sigrid M.-G.: Ich hatte ja ganz viele schöne Erlebnisse. Innerlich macht es mich sehr glücklich, doch relativ viele Frauen gefördert zu haben, von denen ich glaube, dass sie aus Familienzusammenhängen gekommen sind, wo ihnen die Wissenschaft oder die Hochschulprofessur nicht so in die Wiege gelegt waren, dass sie durch das Zusammenarbeiten mit mir und das Promovieren sich das doch zugetraut haben und da glaube ich, dass das ohne mich wahrscheinlich doch nicht so gelungen wäre, sodass ich für eine bestimmte Gruppe von Frauen glaube ich karrieremäßig ganz wichtig war. Ich war auch sehr wichtig, was die ganz, ganz vielen Gutachten betrifft. Ich hab unglaublich viele unsichtbare Gutachten geschrieben, bei Bewerbungen, für Projekte, Berufungen, ah, ich hab Hunderte, Tausende von Gutachten geschrieben. Ich hab das auch eigentlich immer gerne getan. Ich finde, dass Hochschullehrerin zu sein ein sehr mächtiger Beruf ist. Und mit „mächtig“ meine ich, Dinge zu ermöglichen, die Macht, etwas zu ermöglichen. Insofern war ich eine mächtige Frau.

Marion K.: Was waren schmerzhafteste Erlebnisse in den 30 Jahren?

Sigrid M.-G.: Was ich am meisten vermisst habe, ist Kollegialität. Ich habe so selten wirklich

gute Kollegialität, männliche Kollegialität erlebt. Wo ich sie bekommen hab, hab ich selber auch sehr viel investiert. Ich geh ja immer eher auf Kollegen zu, kann auch sehr lobend sein und an manchen Stellen habe ich dann innerlich auch gesagt, ich reproduziere nicht gleichzeitig immerzu die Männer, weil sie haben mich nicht reproduziert. Ich hab mich nicht über Männer reproduziert. Meine Kräfte kamen immer von woanders. Aber ich hab viel in Männer investiert. Aber das war ein Verlustgeschäft für mich, eindeutig.

Marion K.: Hattest du am Ende deiner Hochschulkarriere den Eindruck, dass du bei den männlichen Kollegen als Wissenschaftlerin anerkannt bist?

Sigrid M.-G.: Es gibt verschiedene Levels von anerkannt sein. Also sie haben schon die Wahrnehmung, ich bin eine Hochschullehrerin, die ihre Sache versteht. Ich bin aber keine Hochschullehrerin, auf die sie sich beziehen. Ich bin auch keine Hochschullehrerin, mit deren Arbeiten sie sich groß oder öffentlich beschäftigt haben. Das ist eher eine Ausnahme.

Marion K.: Wie sieht denn dein Tagesablauf jetzt als Rentnerin aus?

Sigrid M.-G.: Na, ich bin ja noch keine Rentnerin. Wir machen so viel Witze darüber, wie das ist, wann wir mal in Rente gehen können. Im Augenblick gibt es fast so anstrengende Phasen wie in der schlimmsten Evaluationszeit der Internationalen Frauenuniversität. Also in kurzer Zeit Forschungsanträge zu schreiben, Projekte zu machen, Berichte zu schreiben, unheimliche Datenmengen zu verarbeiten und daraus was Vernünftiges zu machen. Aber alle meine Belastungen sind ja in ganz, ganz großem Ausmaß selbst hergestellt. Ich meine, ich mach das leidenschaftlich gerne, aber ich überschätze mich regelmäßig. Und, was ich nicht gelernt habe, in der ganzen 30-jährigen Hochschullehrerzeit, ist so rational mit Zeit und meinen Möglichkeiten umzugehen, dass ich so was wie Pünktlichkeit gelernt habe, was die Investition meiner Zeit in Relation zu dem Output betrifft. Da hab ich mich immer maßlos überschätzt. Ich brauchte immer mehr Zeit als ich eigentlich zur Verfügung hatte. Und ich hab mir auch immer mehr vorgenommen als ich eigentlich leisten konnte. Das ist ein strukturelles Überforderungssystem. Und das hat sich noch nicht verändert. Ja, ich mach' ja immer noch weiter, aber es hört mal auf. Das weiß ich schon.

Marion Kamphans, Nicole Auferkorte-Michaelis

Das "Dortmunder Modell" - Konzept, Vorgehen und Erfahrungen im Bologna-Prozess

Gender-Aspekte in Studium und Lehre zu integrieren, ist inzwischen Aufgabe jeder Hochschule. Seit dem Gender Mainstreaming¹ von der Rot-Grünen Bundesregierung im Juni 1999 als Leitlinie für das Regierungshandeln übernommen wurde, ist diese Strategie, die auf eine Gleichstellung von Frauen und Männern in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen zielt, rechtlich bindend für öffentliche Organisationen, Institutionen und Verwaltungen. Somit gilt diese rechtliche Vorgabe auch für die Hochschulen. Gender Mainstreaming ist als politisches Konzept zur Gleichstellung von Frauen und Männern seit Mitte der 1990er Jahre in der internationalen Diskussion, es wurde im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit und der Internationalen Neuen Frauenbewegung entwickelt (Frey 2003; von Braunmühl 2002) und versteht sich u.a. als Prüfstein, ob Akteurinnen und Akteure in Organisationen und Institutionen eine

Geschlechterperspektive berücksichtigen, wenn sie Maßnahmen planen und umsetzen.

Mittlerweile ist Gender Mainstreaming (im Folgenden GM) Auflage jeder Ressortforschung und im Hochschulrahmengesetz §3, §6 und in den einzelnen Hochschulgesetzen der Bundesländer² findet sich die politische Forderung nach Gleichstellung wieder. Auch im Rahmen des Bologna-Prozesses, der die Schaffung eines europäischen Hochschulraumes bis 2010 mit einer größeren Kompatibilität und Vergleichbarkeit von europäischen Hochschulsystemen vorsieht, spielen die ungleichen Geschlechter-Verhältnisse eine Rolle. Die europäischen Hochschulministerinnen und -minister haben sich auf der Berlin-Konferenz am 19. September 2003 darauf geeinigt, im europäischen Bildungsraum auf einen „Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit“ hinzuwirken.³

¹ Der Europarat definiert: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“ (Sachverständigenbericht für den Europarat 1998, zit. nach der Übersetzung von Krell/Mückenberger/Tondorf 2000, 5)

² Z. B. im nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz §3, Abs.4.

Was nun verbindlich in Gesetzen, Regelungen und Papieren formuliert ist, nämlich eine Geschlechterperspektive bei allen Maßnahmen und universitärem Handeln zu berücksichtigen, muss nun von den leitenden Akteurinnen und Akteuren in Forschung, Lehre und Studium umgesetzt werden. Wie kann dies praktisch aussehen? Es gibt inzwischen verschiedene Spielarten, Modelle und Vorgehensweisen, wie GM in Wissenschaft und Hochschulen umgesetzt werden kann. Im Folgenden wird der Implementierungsprozess an der Universität Dortmund beschrieben⁴. Hier hat das Rektorat eine Arbeitsgruppe „Gender-Studies“ eingerichtet und mit der Aufgabe betraut, die Fachbereiche bei der Umstellung der bisherigen Studiengänge auf die neue Bachelor-Master-Struktur (im Folgenden BaMa) zu unterstützen und sie dahingehend zu beraten, wie sie Gender(Mainstreaming) bei der Gestaltung der neuen Studiengänge berücksichtigen können. Diese AG „Gender-Studies“ arbeitet seit Herbst 2003, trifft sich regelmäßig alle 3-4 Wochen und ihr gehören an die Gleichstellungsbeauftragte als gewählte Vorsitzende, 2 Personen aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren, 2 Personen aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 2 Personen aus der Gruppe der Studierenden.⁵ Inhaltlich orientiert sich die AG „Gender-Studies“ an einem Vorgehen, dass folgende Strategien berücksichtigt:

- Es werden kommunikative und dialogische Verfahren eingesetzt, um Ziele, Inhalte und Ideen des GM zu vermitteln.
- Die Akteurinnen und Akteure in den Fachbereichen/Fakultäten werden befähigt, konkrete Umsetzungsideen für ihr jeweiliges Anwendungsfeld zu entwickeln.
- Es wird versucht, allen Akteurinnen und Akteuren den konkreten Nutzen von GM für das jeweilige Anwendungsfeld deutlich zu machen.
- Die Implementierung von GM wird mit wissenschaftlichen Ergebnissen und Forschungsbefunden argumentativ unterstützt.

Um die Studiengangsplanerinnen und -planer in den Fachbereichen und Fakultäten darüber zu informieren, was Gender-Aspekte in Studium und Lehre sein können, hat die AG „Gender-Studies“ einen Katalog mit Gender-Leitfragen⁶ und ein „Vier-Felder-Schema“⁷ (Kamphans/Auferkorte-Michaelis 2005) entwickelt. StudiengangsplanerInnen erhalten beide Papiere erhalten von der Universitätsverwaltung, sobald sie ankündigen, einen neuen Studiengang zu entwickeln. Die Gender-Leitfragen können als Check-Liste eingesetzt werden oder dienen als Anregung, wie Gender-Aspekte in den Curricula und Organisationsstrukturen der Studiengänge berücksichtigt

werden können. Inhaltlich enthält diese Check-Liste Fragen zu folgenden thematischen Aspekten:

- *Qualität des Curriculums*: Z. B. wird danach gefragt, ob und wie in den neuen Studiengängen Gender-Studies Module gestaltet und integriert werden? Welche didaktischen Konzepte und Lehrmethoden erscheinen in den vorgesehenen Lehrveranstaltungen bei einer geschlechterbewussten Gestaltung des Studiums als besonders geeignet?
- *Studierbarkeit des Studienganges*: Diese Fragen zielen auf die Organisation des Studiums und fragen danach, ob z. B. die Prüfungsorganisation oder das Erbringen von Leistungsnachweisen es ermöglichen, Studium und Familie zu vereinbaren?
- *Berufsorientierung des Studienganges*: Beinhaltet der Akkreditierungsantrag Hinweise, welche Chancen Frauen und Männer nach dem Studium im Berufsleben haben?
- *Personelle und sächliche Ressourcen*: Hier wird gefragt, ob Gender-Kompetenz eine Rolle bei der Auswahl des Lehrpersonals spielt, wie sich z. B. das Betreuungsverhältnis zwischen weiblichen und männlichen Lehrenden und Studierenden im Hinblick auf eine geschlechterparitätische Betreuungsrelation entwickeln kann?
- *Qualitätssichernde Maßnahmen* werden hier mit geschlechterrelevanten Aspekten verknüpft. Hier wird gefragt, ob und wie eine Geschlechterperspektive bei der Evaluation, in der Studierendenstatistik, aber auch bei der Weiterbildung des Lehrpersonals berücksichtigt wird.

Das „Vier-Felder-Schema“ enthält konkrete Vorschläge, was Gender-Aspekte sind und nennt Beispiele, wie die Geschlechterthematik in die Studiengänge und zwar in folgende Felder implementiert werden kann:

- *fachübergreifendes Curriculum (Feld 1)* und *fachimmanentes Curriculum (Feld 2)*: Diese beiden Felder unterscheiden, wo genau die Inhalte der Gender-Studies angeboten werden, ob fachübergreifend für Studierende aus unterschiedlichen Fächern (z. B. als Wahlpflichtangebot im Studium Fundamentale) oder im Regelstudium des jeweiligen Fachs. Gender-Studies als fachübergreifende und fachimmanente Inhalte bedeutet, z. B. Inhalte, Ansätze und Ergebnisse aus der Geschlechterforschung in die Studiengänge und Lernmaterialien einzubeziehen; genderbewusste Sprache in allen Texten zu verwenden, auf Ausgewogenheit bei den Fachinhalten zu achten und auch Fachliteratur von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und Materialien mit einer Geschlechterperspektive anzubieten.

³ In der Präambel des Kommuniqués ist nachzulesen: „Die Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, muss mit dem Ziel, der sozialen Dimension des Europäischen Hochschulraumes größere Bedeutung zu geben, in Einklang gebracht werden; dabei geht es um die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sowie den Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene“ (Kommuniqué 2003).

⁴ Dieser Text ist eine Kurzfassung des Vortrags, den die beiden Autorinnen beim Hochschulpolitischen Workshop „Akkreditierungsverfahren von Studiengängen unter Gender-Aspekten“ des Netzwerkes Frauenforschung Nordrhein-Westfalen am 24. Juni 2005 in Dortmund gehalten haben.

⁵ Die Mitglieder sind auf Zeit gewählt.

⁶ Stand 30.08.2004

⁷ Dieses Papier wird im Prozess mit den Studiengangsentwicklerinnen und -entwicklern weiterentwickelt und präzisiert.

- *Struktur und Organisation (Feld 3)*: hier geht es z. B. darum, ein ausgewogenes Verhältnis bei den Lehrenden anzustreben, Arbeitsbereiche geschlechterparitätisch zu besetzen und geschlechterstereotype Arbeitsaufteilungen zu vermeiden. Zu diesem Punkt gehört auch, Qualitätskriterien mit der Genderperspektive zu verknüpfen, z. B. Daten über Studierende und Abbruchquoten geschlechtsspezifisch zu erheben und auszuwerten, eine systematische Personalentwicklung zu betreiben.
- *Entwicklung von Gender-Kompetenz (Feld 4)*: hier geht es darum, Gender-Kompetenz bei den Lehrenden als Weiterbildung anzubieten und auch als Qualifikation einzufordern. Gender-Kompetenz (vgl. Metz-Göckel/Roloff 2002) umfasst Kenntnisse und Wissen darüber, welche Rolle die Kategorie Gender in sozialen Prozessen und Organisationen spielt und wie damit umgegangen werden kann, z. B. in Lehr- und Lernsituationen (genderbewusste Didaktik, diagnostische Fähigkeit etwas Gendersensibilität im Umgang mit Studierenden).

Welche Erfahrungen haben die Mitglieder der AG „Gender-Studies“ in den Beratungsgesprächen bislang gemacht? Wie läuft der Implementierungsprozess von Gender (Mainstreaming) in die neuen Studiengänge an der Universität Dortmund? Die Umsetzung von Gender(Mainstreaming) in die neuen Studiengänge an der Universität Dortmund hat erst begonnen. An der Universität Dortmund gibt es zwei Verfahrensstränge, wie die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge eingeführt werden. Zum einen werden vorhandenen Diplomstudiengänge auf die BaMa-Struktur umgestellt und neue Studiengänge eingeführt. Zum zweiten werden die Lehramtsstudiengänge gebündelt in dem Modellversuch „Gestufte Studiengänge in der Lehrerbildung“ auf die BaMa-Struktur umgestellt – an beiden Verfahrensweisen ist die AG „Gender-Studies“ beteiligt (ausführlicher Auferkorte-Michaelis/Kamphans 2005). Inhaltlich macht es für die AG keinen Unterschied, denn sowohl bei der Umstrukturierung der vorhandenen (Lehramts)Studiengänge wie bei der Neukonzeption von Studienangeboten *müssen* Gender-Aspekte als Qualitätskriterium integriert werden. Da sich diese beiden Verfahrenstränge in den Prozessen, Abläufen und Zeitpunkten der Akkreditierung unterscheiden, ist die Nachfrage nach Beratungsgesprächen unterschiedlich hoch. Erste Ergebnisse und Erfahrungen aus der Beratungspraxis:

- Die StudiengangsplanerInnen in den Fachbereichen und Fakultäten benötigen mehr Wissen zur Geschlechterthematik und Beratung, wie

sie Gender-Aspekte konkret in ihre neuen Studiengänge umsetzen können.

- Umsetzungsideen werden gemeinsam mit den StudiengangsplanerInnen entwickelt und zwar für das entsprechende Studienangebot.
- Leitfragen und Vier-Felder-Schema dienen als Ideen-Pool für Gender-Aspekte, diese Vorschläge müssen entsprechend modifiziert werden.
- Die face-to-face Beratung hat sich als *das* geeignetste Instrument erwiesen, um die Implementierung von Gender Mainstreaming voranzubringen.
- Je eher die Beratung zur Umsetzung von Gender-Aspekten in neuen BaMa-Studiengängen erfolgt, um so größer sind die Chancen, dass Ideen entwickelt bzw. aufgegriffen und tatsächlich umgesetzt werden.

GM ist kein Selbstläufer. Damit Gender(Mainstreaming) nachhaltig in die neuen Studienangebote integriert werden kann, bedarf es einer offenen und engagierten Kommunikation zwischen den Beteiligten. Schließlich sind es die Aushandlungsprozesse zwischen den Akteurinnen und Akteuren, die entscheidend dazu beitragen, dass die Umsetzung gelingen kann – zu diesen Ergebnissen kommt schon die Soziologin Renate Mayntz Ende der 1970er Jahren in ihren Untersuchungen zur Implementation von politischen Programmen in organisationale Strukturen (Mayntz 1980a, 1980b). Gelingt es, eine kooperative und partizipative Kommunikation herzustellen, stehen die Chancen gut, eine Geschlechterperspektive nachhaltig zu implementieren. Andernfalls bleiben die wissenschaftliche Skepsis, die strukturellen wie individuellen Widerstände erhalten und das GM-Konzept endet als „Papiertiger“ in Aktenordnern.

Literatur

- Auferkorte-Michaelis, Nicole/Kamphans, Marion (2005): Zwischenbericht der Arbeitsgruppe „Gender-Studies“ der Universität Dortmund: Arbeitsergebnisse und Erfahrungen. Interner Bericht. Dortmund
- Braunmühl, Claudia von (2002): Gender Mainstreaming: Neue Konzepte – neue Chancen? In: Nohr, Barbara/Veth, Silke (Hrsg.) (2002): Gender Mainstreaming – kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin: Dietz, S. 17–25
- Frey, Regina (2003): Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und –praxis im internationalen Diskurs. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag
- Kamphans, Marion/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2005): Gender-Aspekte in den neuen Studiengängen BaMa – Das Vier-Felder-Schema. Dortmund, [http://www.hdz.uni-dortmund.de/index.php?id=60&tx_gsifeuserlist_pi1\[showUid\]=12](http://www.hdz.uni-dortmund.de/index.php?id=60&tx_gsifeuserlist_pi1[showUid]=12)

Kommuniqué der Konferenz der Europäischen Hochschulministerinnen und -minister (2003): „Den Europäischen Hochschulraum verwirklichen“, 19.09.2003, Berlin, http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique_dt.pdf (Zugriff am 15.08.2005)

Krell, Gertraude/Mückenberger, Ulrich/Tondorf, Karin (2000). Das Konzept des Gender Mainstreaming. In: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2000). Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse, Hannover

Mayntz, Renate (Hrsg.) (1980a): Implementation politischer Programme. Bd. 2, Königstein/Taunus: Verlagsgruppe Athenäum, Hain, Scriptor, Hanstein

Mayntz, Renate (1980b): Die Entwicklung des analytischen Paradigmas der Implementationsforschung. In: Mayntz, Renate (Hrsg.) (1980a): Implementation politischer Programme. Bd. 2, Königstein/Taunus: Verlagsgruppe Athenäum, Hain, Scriptor, Hanstein, S. 7 – 24

Metz-Göckel, Sigrid/Roloff, Christine (2002): Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. In: Metz-Göckel, Sigrid/Schelhowe, Heidi/Wiesner, Heike/Kamphans, Marion/Tigges, Anja/Drag, Anna/Kedenburg, Claudia (2002): Dokumentation zum Abschlussbericht des Begleitprojektes „Gender Mainstreaming (GM)“ im BMBF-Programm „Neue Medien in der Bildung – Förderbereich Hochschule“, Dortmund, Bremen

Kontakt und Information

Marion Kamphans, Nicole Auferkorte
Hochschuldidaktisches Zentrum
Universität Dortmund
Vogelpothsweg 78
44227 Dortmund
Tel.: 0231-755-5532
Fax.: 0231-755-5543

Ulrike Hänsch, Ute Zimmermann

Kontinuitätssicherung von Frauen- und Geschlechterforschung vor dem Hintergrund differenter Hochschulkulturen in Nordrhein-Westfalen

Ausschnitt aus dem Forschungsbericht

Ziel des Projektes „Geschlechterforschung vor dem Hintergrund differenter Hochschulkulturen in Nordrhein-Westfalen“ war es, über einen Vergleich unterschiedlicher Universitäten in Nordrhein-Westfalen eine Bestandsaufnahme zu erarbeiten und Perspektiven aufzuzeigen, wie die Frauen- und Geschlechterforschung als wichtiger Zweig der Forschung und Lehre im Sinne einer institutionellen Absicherung zu fördern ist. Die Bestandsanalyse und Perspektivenentwicklung wurden auf der Basis eines Vergleichs von vier auf dem Gebiet der Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung stark differierenden Hochschulen erarbeitet. Um eine gute Vergleichbarkeit der an der Studie beteiligten Hochschulen zu gewährleisten, beschränkt sich die vorliegende Studie auf die Untersuchung von vier staatlichen Universitäten, auf die Untersuchung von privaten Hochschulen und Fachhochschulen wurde deshalb verzichtet. Für eine vergleichende Befragung wurden drei Gruppen von Universitäten gebildet:

1. Universitäten mit einem hohen Anteil an Frauen- und Geschlechterforschungsprofessuren (6-8 Professuren),
2. Universitäten mit einem mittleren Anteil an Frauen- und Geschlechterforschungsprofessu-

- ren (2-4 Professuren) und
3. Universitäten mit einem geringen Anteil (eine bzw. gar keine Professur für Frauen- und Geschlechterforschung).

Über einen Vergleich der im Bereich Geschlechterforschung stark differierenden Hochschulen lassen sich Maßnahmen zur weiteren Etablierung und Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung ermitteln. Konkret ergeben sich in Bezug auf den institutionellen Status des Forschungsfeldes Frauen- und Geschlechterforschung, das nun einen ersten Generationenwechsel durchläuft, folgende Fragen:

- Inwieweit zeigen sich Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Hochschulkulturen und Selbstverständnissen der Hochschulen auf der einen Seite und der institutionellen Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung auf der anderen Seite,
- inwieweit ist möglicherweise auch ein Zusammenhang zu erkennen zwischen der unterschiedlichen Verteilung der mit Frauen besetzten Professuren an den Hochschulen in NRW und der Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung in den jeweiligen Hochschulen,

- wie ist die Frauen- und Geschlechterforschung in den institutionellen Gegebenheiten der Hochschulen unterschiedlich verankert,
- welche Strukturen in den einzelnen Hochschulen befördern, welche hemmen die Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung?

Für die Befragung wurden zwei Hochschulen aus der Gruppe 1 und je eine Hochschule aus den Gruppen 2 und 3 ausgewählt. Bei den untersuchten Hochschulen deuten sich Zusammenhänge zwischen bestimmten Typen von Hochschulkultur und den Etablierungsmöglichkeiten von Frauen- und Geschlechterforschung an, insoweit handelt es sich hier um eine explorative Studie, die Tendenzen aufzeigt und auch neue Fragen generiert. Eine systematische Untersuchung steht jedoch noch aus und sollte sich an diese explorative Studie anschließen. An den ausgewählten Hochschulen wurden ExpertInneninterviews mit jeweils einer Hochschullehrerin im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung geführt (an den Universitäten A, B und C), mit dem Kanzler der jeweiligen Universität (an der Universität A und B) und der Gleichstellungsbeauftragten (an allen vier Universitäten). Die Befragten werden im Folgenden als Professorin A, B oder C bzw. Kanzler A oder B bezeichnet.

Um den InterviewpartnerInnen die Möglichkeit zu geben offen zu antworten, ohne das eigene (diplomatische) Handeln innerhalb der jeweiligen Institution in Frage zu stellen, wurde den InterviewpartnerInnen Anonymität zugesichert. Aus diesem Grund werden auch die an der Untersuchung beteiligten Hochschulen lediglich in ihren wichtigsten Merkmalen beschrieben, ohne direkt genannt zu werden. Des Weiteren wurden einige der in den Interviews genannten institutionellen Besonderheiten einzelner Hochschulen verfremdet, umschrieben bzw. „entpräzisiert“.

Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Hochschulkulturen und der Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung

Im Folgenden werden Erfahrungen und Einstellungen beteiligter Akteure und Akteurinnen bei der Etablierung bzw. den Etablierungsversuchen von Frauen- und Geschlechterforschung dargestellt. Am Beispiel der vier an der Studie beteiligten nordrhein-westfälischen Universitäten wird auf diese Weise nach Zusammenhängen zwischen spezifischer Hochschulkulturen bzw. spezifischer Hochschulprofile und der dort praktizierten Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung gefragt.

„Frauen- und Geschlechterforschung ist etwas, was bei uns eben nicht erwünscht ist“ –

Berichte aus der Universität D

An der Universität D wurde die Gleichstellungsbeauftragte interviewt. Da an dieser Hochschule zur Zeit keine Hochschullehrerin im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung arbeitet, wurde auf ein Interview mit einer Professorin verzichtet. Eine Befragung des Kanzlers kam leider nicht zustande.

Die Universität D ist eine relativ junge und relativ kleine Universität. Die beiden wichtigsten Profilsäulen stellen die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge sowie die Lehramtsausbildung dar. Im Profil der Hochschule kommt – wie die Gleichstellungsbeauftragte betont – der Geschlechteraspekt nicht vor. Gleichwohl war das Rektorat bereit, eine Zielvereinbarung zur Chancengleichheit abzuschließen. Eine daraufhin angestrebte Förderung durch das Wissenschaftsministerium konnte jedoch aufgrund der begrenzten Mittel nicht mehr erreicht werden.

Die aktuelle Situation in Bezug auf Frauen und Geschlechterforschung an der Universität D wird von der Gleichstellungsbeauftragten folgendermaßen beschrieben: Es existiert an der Universität D keine Professur mit einer Denomination oder Teildenomination Frauen- und/oder Geschlechterforschung. Des Weiteren gibt es auch keine Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung in Studien- oder Prüfungsordnungen.

Auf die Frage, wo und in welcher Form es Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität D gibt, antwortet die Gleichstellungsbeauftragte:

„Es gibt sie hochselektiv. Es gibt sie sozusagen im gesamten Kanon von Veranstaltungen, von Seminaren, auch von Forschungsgebieten. Aber sie sind immer nur ein Teilaspekt. Und sie werden nicht in die Öffentlichkeit getragen“ (Gleichstellungsbeauftragte D).

Einzelne WissenschaftlerInnen an der Universität D befassen sich offensichtlich durchaus mit der Thematik Frauen- und Geschlechterforschung, vermeiden allerdings, so beobachtet die Gleichstellungsbeauftragte, eine allzu öffentliche Darstellung ihrer Forschungs- oder Lehraktivitäten auf diesem Gebiet:

„Die Personen, die Geschlechterforschung oder Frauenforschung betreiben, sind jene, die teilweise diszipliniert worden sind, es teilweise aber auch gar nicht wollen, dass erkannt wird, dass sie in diesem Bereich zur Wissenschaftlichkeit beitragen. (...) Es ist ein totgeschwiegenes Thema, und es scheint so unter der Hand eine Vereinbarung zu geben, dass man darüber auch nicht so laut spricht“ (Gleichstellungsbeauftragte D).

Die Universität D scheint offenbar von einer fachbereichsübergreifenden heimlichen Praxis der Frauen- und Geschlechterforschung geprägt zu sein. Frauen- und Geschlechterforschung erfährt nicht nur kaum Anerkennung, offene Aktivitäten auf diesem Gebiet werden, wenn sie von Wissenschaftlerinnen aus dem Mittelbau ausgehen, sogar im Einzelfall negativ sanktioniert. Die Gleichstellungsbeauftragte schildert folgendes Beispiel negativer Sanktionierung aus der Lehre aus einem gesellschaftswissenschaftlichen Fachbereich:

„Es ist nicht so, dass es keine Veranstaltungen gibt. Es gibt sogar von einer Frau aus dem Mittelbau in ihren Seminaren nur Themen der Frauenforschung. Zum Beispiel über die Frauenuniversität oder andere Fragestellungen, die sich direkt mit dem weiblichen Geschlecht verbinden. Aber – sagen wir mal – ihre Veranstaltungen gleichen einer kalten Aussperrung. Sie hat es zum Beispiel niemals anerkannt bekommen, dass sie Scheine dafür ausgeben darf. Ja, das ist dann also einfach so ein Lustseminar“ (Gleichstellungsbeauftragte D). Auf ähnliche Weise stellt sich die Situation für Bewerberinnen auf ProfessorInnen- oder MitarbeiterInnenstellen dar. Hier werden Kompetenzen und Erfahrungen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung eher zu einem Ausschlusskriterium:

„Ja, ich könnte Ihnen Beispiele dafür geben, wenn sich Frauen auf Professurenstellen bewerben, und sie geben in ihrer Biographie an, dass sie früher Frauenbeauftragte waren oder die Frauen- und Geschlechterforschung ein starkes Forschungsfeld in ihrer Vita ausmacht, dann haben sie schlechtere Chancen. Das wird zum Teil öffentlich thematisiert, das wird aber auch zum Teil nur unter der Hand thematisiert. Das Ausschlusskriterium, das Ausgrenzungskriterium, wird dann nicht sein, dass sie dies und jenes gemacht haben oder dies oder jenes waren. Es wird offiziell ein anderes Ausschlusskriterium sein. Aber ich weiß, dass es die anderen Gründe sind. Teilweise sagt man es mir unter der Hand, in einem vertraulichen Gespräch, oder ich kriege das in so einem Nebensatz mit. Von daher kann ich gar keinen Frauen raten, die sich hier bewerben, das als ein besonderes Kompetenzprofil herauszustreichen“ (Gleichstellungsbeauftragte D).

Ohne sich auf machtvolle Verbündete in den Fachbereichen beziehen zu können, gelang es der Gleichstellungsbeauftragten bisher auch nicht, eine Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung über Teildominationen neu auszu-schreibender Professuren zu erreichen:

„Eine der anderen Schwierigkeiten ist, wenn man jetzt versucht bei den Ausschreibungstexten – bei den Entwürfen für den Ausschreibungstext

bin ich ja auch zu beteiligen – die Fachbereiche anzuhalten eine Teildomination vorzunehmen, so stößt das auf die schon bekannte Schwierigkeit, dass keine Akzeptanz vorhanden ist, so etwas zu machen. Es wird die Notwendigkeit nicht eingesehen. Zum Beispiel wird es in Kürze eine Ausschreibung geben, oder ist vielleicht schon ausgeschrieben, zur Wissenschaftsforschung. In dem Anforderungsprofil steht mit keinem Wort etwas über Geschlechterforschung drin. Ich werde mich auf jeden Fall dieser Kommission besonders intensiv widmen, weil ich dann wieder versuche, über diesen subversiven Weg dann doch eine Person mit hinein zu bekommen, die diesen Bereich abdecken könnte. Aber ich habe es nicht geschafft, obwohl ich es angesprochen habe, den Ausschreibungstext entsprechend zu beeinflussen. Ich habe es in den Fachbereichsrat auch hineingegeben, man möge doch bitte bedenken, dass dies ein Bereich ist, bei dem man nicht vom Geschlecht abstrahieren kann, dennoch kommt es im Ausschreibungstext nicht vor“ (Gleichstellungsbeauftragte D).

Auch mit der Hochschulleitung verbindet die Gleichstellungsbeauftragte zum Thema Frauen- und Geschlechterforschung bisher eher wenig fördernde Erfahrungen, sieht aber für die Zukunft positive Veränderungsmöglichkeiten. Eine besondere Bedeutung hinsichtlich der mangelnden Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität D misst die Gleichstellungsbeauftragte einem schon einige Jahre zurückliegenden Geschehen zu, das sich ihres Erachtens bis in die Gegenwart negativ auf Geschlechterforschungsaktivitäten auswirkt:

„Es gab eine Zäsur an dieser Hochschule, ein ganz wichtiges Ereignis, von dem ich auch etwas später erst Kenntnis genommen habe. Ich war nicht selbst in diesen Prozess involviert, war nicht beteiligt. Ich war auch noch nicht Gleichstellungsbeauftragte und noch nicht frauenpolitisch tätig. Aber ich habe dennoch davon erfahren und habe sehr viele Informationen darüber sozusagen in der Retrospektive bekommen. Es gab eine Ausschreibung im Lande Nordrhein-Westfalen für Netzwerkprofessuren. NRW ist ja eines der wenigen Bundesländer, das in diesen Bereich ungeheuer stark investiert hat. Und das war eine öffentliche Ausschreibung. Daran konnten sich Hochschulen beteiligen. Unserer Uni wurde angeboten, eine Netzwerkprofessur im Fach K einzurichten. Der Fachbereich K hatte sich, war also schon so weit, dass er, ich sage mal in Vorlage gegangen ist. Er hat wohl die Ressourcen zur Verfügung gestellt, und gesagt, wenn die Stelle in unseren Haushalt eingebracht wird, dann sind wir bereit, das einzurichten. Es hat allerdings im Vorfeld sehr viele Diskussionen gegeben, ob man das will oder nicht.

Aber mehrheitlich hatte sich offenbar die Vorstellung durchgesetzt, wir wollen so eine Frauenforschungsprofessur im Fach K. Und dann hat der damalige Rektor diese Frauenforschungsprofessur an das Ministerium wieder zurückgegeben. Wie ich gehört habe, in einem Alleingang. Das war im Prinzip erst einmal der Todesstoß für alles, was hier an Frauenforschung überhaupt in den Anfängen gewachsen war“ (Gleichstellungsbeauftragte D).

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet, das zeigen die hier aufgeführten Ausschnitte aus dem Interview, über eine lange Reihe von Ablehnungs- und Ausgrenzungserfahrungen, die sie in Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität D selbst gemacht hat oder über die sie als Gleichstellungsbeauftragte informiert wurde. An der Universität D lässt sich das Klima und die dominante Kultur gegenüber Frauen- und Geschlechterforschung als in hohem Maße resistent bezeichnen.

Die Schlussfolgerung der Gleichstellungsbeauftragten aus ihren Erfahrungen heraus lautet daher:

„Frauen- und Geschlechterforschung ist etwas, was bei uns eben nicht erwünscht ist“ (Gleichstellungsbeauftragte D).

Wie die Gleichstellungsbeauftragte und auch andere Akteurinnen sich gleichwohl für Frauen- und Geschlechterforschung engagieren und welche Erfolgs- und Handlungsstrategien sie für ihre spezifische Situation entwickelt haben, formuliert die Gleichstellungsbeauftragte gleich zu Beginn des Interviews:

„Frauen- und Geschlechterforschung ist (...) ein Bereich, den wir hier so ein bisschen subversiv handeln“ (Gleichstellungsbeauftragte D).

Wie sie diese Handlungsstrategie in der Praxis anwendet, berichtet die Gleichstellungsbeauftragte in folgender Sequenz:

„Ich kann etwas machen, wenn ich zum Beispiel eine Berufungskommission habe und erkennen kann, dass die Bewerberinnen oder der Bewerber, aber natürlich lieber die Bewerberin, in ihrer Biographie so etwas schon gemacht hat. Dann versuche ich, sie erstens zu einem Probevortrag zu bekommen, zweitens auf die Liste zu kriegen und drittens auch noch auf den ersten Platz. Ich schaue sehr genau darauf und gebe mir sehr viel Mühe mit den einzelnen Berufungskommissionen. Wir haben zur Zeit etwas über 50 laufende Verfahren. Und ich sehe doch gerade bei den jüngeren Wissenschaftlerinnen, Bewerberinnen, dass die zum Teil auch da schon geforscht haben. Die versuche ich dann auf meine Art und Weise mit da rein zu bekommen, aber nicht unter Rekurs darauf. Das bleibt wieder ausgeklammert“ (Gleichstellungsbeauftragte D).

In einer der Frauenforschung gegenüber überwiegend ablehnenden Atmosphäre, hat sich eine Strategie des vorsichtig verdeckten Engagements als einzige Möglichkeit, zumindest minimale Erfolge zu erzielen, herausgestellt. Eine offene oder sogar streitbare Auseinandersetzung würde in einem solchen Klima, so die Gleichstellungsbeauftragte, schon ansatzweise scheitern. Mit ihrer Strategie diejenigen Wissenschaftlerinnen bei Bewerbungen zu fördern, die Erfahrungen mit Geschlechterforschung haben, arbeitet sie beharrlich überhaupt erst am Aufbau eines künftigen Netzwerkes strategischer Unterstützerinnen für Frauen- und Geschlechterforschung.

Im nächsten Teilkapitel wird mit der Universität C eine weitere Hochschule vorgestellt, an der die an Geschlechterforschung interessierten Akteurinnen sich ebenfalls einem wenig fördernden Klima ausgesetzt sehen.

„Ist Frauenforschung überhaupt eine Wissenschaft?“ – Berichte aus der Universität C

An der Universität C wurde die Gleichstellungsbeauftragte und eine Hochschullehrerin aus dem Bereich Frauen- und Geschlechterforschung interviewt. Der Kanzler der Hochschule lehnte eine Teilnahme an der Befragung mit der Begründung ab, dass er als Kanzler andere Aufgaben zu erfüllen habe.

Die Universität C zählt zu den traditionsreichen und relativ großen Volluniversitäten des Landes NRW. Die Hochschule hat sich selbst das Leitbild einer international kooperierenden Forschungsuniversität gegeben mit einer starken Ausrichtung im Bereich Lifesciences und einer deutlichen Tradition in den klassischen Fächern der philosophischen Fakultät.

Die Universität C nimmt mit 2-4 Frauen- und Geschlechterforschungsprofessuren eine mittlere Position innerhalb der nordrhein-westfälischen Hochschulen ein. Über diese Professuren hinaus wird im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung in verschiedenen Fächern gelehrt und geforscht. Es existiert darüber hinaus ein Netzwerk von Geschlechterforscherinnen in Form einer Arbeitsgruppe, die regelmäßig Veranstaltungen organisiert und von der Universität finanziell gefördert wird.

Die Professorin wie auch die Gleichstellungsbeauftragte thematisieren den Zusammenhang von traditioneller Universitätsgeschichte, gegenwärtigem Profil und Integrationsschwierigkeiten, die sie für die Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität C wahrnehmen. So spielt die Traditionswahrung eines Faches bei einer Lehrstuhlneubesetzung eine große Rolle. Über das Verhältnis der universitären Entscheidungsträger

zur Frauen- und Geschlechterforschung formuliert die Gleichstellungsbeauftragte:

„Ich denke, man ist nicht grundsätzlich dagegen. Aber man beruft nicht Leute, weil sie auch Frauen- und Geschlechterforschung machen. Es ist halt immer eher die Tradition des Faches auf die man schaut“ (Gleichstellungsbeauftragte C). Kompetenzen im Feld Frauen- und Geschlechterforschung sind nach Beobachtung der Gleichstellungsbeauftragten – im Unterschied zur Berufungs- und Einstellungspraxis an der Universität D – zwar kein Ausschlusskriterium, solange die BewerberInnen mit ihren übrigen Qualifikationen zur Tradition des Faches passen, sind allerdings auch kein besonderer Vorteil (vgl. zur Konstruktion von Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen: Zimmermann 2000). Der starke Traditionsbezug an der Universität C ist nach Auskunft der Gleichstellungsbeauftragten auch hinderlich für Veränderungen der Denomination von Professuren. Dies bewertet sie als eine wichtige Ursache dafür, warum die Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität C quantitativ nicht besser vertreten sei:

„Das hängt mit der Nomination der Professuren zusammen, die sich immer stark auch daran orientiert, was es eben bisher gab, wie die Lehrstühle oder Professuren bis dato eben ausgerichtet waren. Und da ist man oft nicht bereit – das sind so Strukturfragen – große Veränderungen herbeizuführen“ (Gleichstellungsbeauftragte C).

Die befragte Professorin an der Universität C antwortet auf die Frage nach dem Profil ihrer Hochschule:

„Frauenforschung ist gewiss nicht darunter, da der jetzt scheidende Rektor Frauenforschung immer im Ideologieverdacht hatte“ (Professorin C). Und auch sie nennt als Grund für den vergleichsweise geringen Ausbau von Frauen- und Geschlechterforschung:

„Das ist eine traditionell konservative Uni und das ist es auch schon“ (Professorin C).

Obwohl an der Universität C auch eine (für die noch junge Geschichte des Bereiches) relativ lange, öffentlichkeitswirksame und bedeutende Tradition von Frauen- und Geschlechterforschung existiert und auch auf zahlreiche Aktivitäten im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung verwiesen werden kann, berichten die Gleichstellungsbeauftragte und auch die befragte Hochschullehrerin über zahlreiche Erfahrungen mangelnder Akzeptanz und mangelnder Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung sowohl in den Fachbereichen als auch in Bezug auf die Hochschulleitung. Die Professorin resümiert ihre Erfahrungen mit ihrer eigenen Professur als permanenten mühsamen Kampf um Anerkennung:

„Der Lehrstuhl ist jahrelang umkämpft gewesen. Und nach Jahren wurde er dann endlich besetzt. Und ich habe wirklich das Gefühl, kaum war er besetzt, hat man sich nicht mehr um ihn gekümmert und dass man dann auch nichts mehr getan hat, sondern eher den Kampf mir überlassen, der zuvor jahrelang von der Fakultät auch geführt wurde. Und manchmal habe ich das Gefühl, heute kämpfe ich gegen die Fakultät“ (Professorin C).

Dem äußerst ambivalenten Verhältnis der Hochschulleitung der Universität C zur Frauen- und Geschlechterforschung begegnete Professorin C bereits bei ihrer Einstellung:

„Das ist der Rektor, der mich auch angestellt hat und der mich mit den Worten angestellt hat: Ist Frauenforschung überhaupt eine Wissenschaft? Es ist natürlich ein starkes Stück, dass man eine C4-Professur einrichtet, wo man sich nicht sicher ist, dass es eine Wissenschaft ist“ (Professorin C).

Über eine widersprüchliche Haltung von Hochschulleitung und Entscheidungsträgern in den Fakultäten in Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung berichtet auch die Gleichstellungsbeauftragte.

„Das, was es jetzt derzeit gibt an Frauenforschung, ließ sich nicht leicht etablieren. Es hat sich dann aber doch durchgesetzt, weil es etwas war, was von außen kam und Zugewinn bedeutete. Aber es war mehr topdown und nicht bottomup. Es ist auch nicht so gelaufen, dass man jetzt zum Beispiel die Stelle von Frau X, die ja hier Frauenforschung Y lange gelehrt hat, dass man große Anstrengungen unternommen hat diesen Lehrstuhl zu behalten. (...) Den gibt es nicht mehr. Da liegen aber Fehler aus meiner Sicht auch auf allen Seiten. Da hat sich aber auch niemand stark gemacht. Man hat immer so argumentiert, dass Frauenforschung Y eben Teil der, ja auch A- und B-Lehre sei. Und nicht unbedingt eigenständig vertreten sein müsste. Und das ist sehr schade, dass es diesen Wegfall gegeben hat“ (Gleichstellungsbeauftragte C).

„Die erste Professur, die da war, war KW gestellt, künftig wegfallend. Und diese ist auch, obwohl das Ministerium nach Informationen durchaus bereit gewesen wäre, weiterhin eine solche Professur zu finanzieren, nicht mehr beantragt worden“ (Professorin C).

Von einer widersprüchlichen bzw. zunehmend ablehnenden Haltung in Bezug auf die Frauen- und Geschlechterforschung kann insofern gesprochen werden, als sich an der Universität C diese Fachrichtung zunächst in begrenztem Maße etablieren konnte, solange es als kostenneutraler Zugewinn an die Hochschule kam – im Unterschied beispielsweise zur Universität D, an der die Geschlechterforschung bisher so gut wie gar nicht

Fuß fassen konnte. Mit der Emeritierung einer Frauenforschungsprofessorin wurde dann allerdings die Gelegenheit genutzt, die Frauen- und Geschlechterforschung um diesen Lehrstuhl zu reduzieren. Auch dem Lehrstuhl der interviewten Professorin C droht die Streichung der Geschlechterforschung:

„Und meine Stelle hat nun seit neuestem den Vermerk „künftig umwandelbar“. Da ich einen Ruf in das Ausland habe, wird derzeit richtig Druck gemacht, dass ich diese Stelle verlasse, damit dieser Lehrstuhl eingespart werden kann“ (Professorin C).

Insgesamt wird von der befragten Professorin und der Gleichstellungsbeauftragten ein gleichgültiges bis ablehnendes Klima gegenüber Frauen- und Geschlechterforschung konstatiert:

„Das Klima an dieser Universität ist so, dass es Frauenforschung für Ideologie hält“ (Professorin C).

Dies bezieht sich offenbar nicht nur auf die Hochschulleitung, sondern auf die Hochschulöffentlichkeit insgesamt. So zeichnet nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten das mangelnde Engagement der Studierenden mit dafür verantwortlich, dass der Wegfall der ersten Frauen- und Geschlechterforschungsprofessur überhaupt möglich wurde.

„Es gab aber auch, dass muss man leider sagen, nun nicht eine große Mehrheit der Studierenden, die sich dafür eingesetzt haben. Also auch von dieser Seite ist nie viel Druck gekommen, dass sich hier mehr Frauen- und Geschlechterforschung etablieren müsse“ (Gleichstellungsbeauftragte C).

Ähnliches berichtet auch die Professorin:

„Der AstA unterstützt uns zwar finanziell bei den Ringvorlesungen. Allerdings ist das Interesse eigentlich nicht sonderlich groß“ (Professorin C).

Auch die informellen Strukturen an der Hochschule bezeichnet sie als schwierig, *„weil wir auch Frauen haben, die nicht sehr gut mitmachen“.*

Die Entwicklung an der Universität C, die im Landesvergleich schon relativ frühzeitig über eine Frauenforschungsprofessur verfügte, ist offenbar inzwischen durch zunehmende Bestrebungen gekennzeichnet, Frauen- und Geschlechterforschung abzubauen. Dies bildet eine schwierige Ausgangslage für diejenigen AkteurInnen, die sich für Frauen- und Geschlechterforschung engagieren. Denn dieses ablehnende Klima wirkt sich auch negativ auf schon viele Jahre bestehende formelle und informelle Netzwerkstrukturen im Bereich Geschlechterforschung aus. Hier beklagen die Gleichstellungsbeauftragte und die Professorin gleichermaßen eine geringe Bereitschaft von Wissenschaftlerinnen zur aktiven Mitarbeit und bisweilen auch für einzelne Veranstaltungen ein

nur geringes Interesse. Insgesamt ist in diesem Bereich von einer negativen Wechselwirkung zu sprechen, bei der sich offenbar das in Bezug auf Frauenforschung negative dominante Klima an der Hochschule und geschwächte informelle Frauenforschungsnetzwerkstrukturen gegenseitig verstärken.

Die Frauenforschungsprofessorin wählt aus diesem Dilemma einen Weg über die Hochschule hinaus:

„Ich habe sehr großen Spaß daran gehabt, mit kulturellen Organisationen zusammen zu arbeiten, mit Museen zum Beispiel. Da habe ich einmal eine Ausstellung organisiert plus einen Kongress, um Frauenforschung in die Öffentlichkeit zu tragen. Ich habe zwei Symposien veranstaltet (...), die nicht nur Hochschulintern wirkten, sondern tatsächlich auch in die Stadtöffentlichkeit. Deswegen auch diese Vorträge und Ringvorlesungen, die ich eben letzten Endes auch für die Öffentlichkeit mache (Professorin C).

Die Professorin C organisiert Symposien und regelmäßig Ringvorlesungen, mit denen sie erfolgreich ein öffentliches Interesse für Frauen- und Geschlechterforschung mobilisiert, das über die Hochschulöffentlichkeit hinaus geht und das dort bisweilen lähmende Klima wohl auch zu transformieren mag.

„Eine Öffentlichkeit, die immer wieder auf Geschlechterfragen hinweist“ – Berichte aus der Universität B

An der Universität B wurde die Gleichstellungsbeauftragte, der Kanzler und eine Hochschullehrerin aus dem Bereich Frauen- und Geschlechterforschung befragt. Die Universität B zählt zu den jüngeren Hochschulen des Landes. Sie ist eine forschungsorientierte Hochschule mit vergleichsweise sehr gutem Erfolg bei der Drittmittelwerbung.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Hochschullehrerin verweisen beide auf die demokratische und wenig hierarchische Tradition der Hochschule:

„Die Hochschule ist aus meiner Sicht insgesamt relativ wenig hierarchisch und autoritär. Also das Klima ist eher insgesamt kollegial“ (Professorin B).

Ein gesellschaftskritisches Selbstverständnis gehört ebenfalls zur Tradition dieser Hochschule:

„Darum gab es ja auch schon zu Gründungszeiten immer auch ein kritisches Potenzial“ (Gleichstellungsbeauftragte B).

Geschlechtergleichstellung zählt heute zum Profil der Hochschule und dies ist, wie die Professorin und die Gleichstellungsbeauftragte betonen,

nicht zuletzt das Ergebnis einer starken feministischen Tradition seit den 1980er Jahren:

„Da gibt es einfach schon eine ganz lange feministische, linke Tradition hier. Und ich glaube auch, dass das auf das Engagement der Betroffenen zurückzuführen ist. Die Uni B hat auch als eine der ersten Hochschulen eine Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt. Also da gab es schon immer sehr engagierte Frauen, die diesen feministischen Gedanken transportiert haben, und eben auf verschiedenen Ebenen damals auch, vor fünfzehn Jahren, sehr aktiv gewesen sind“ (Gleichstellungsbeauftragte B).

An der Universität B existieren derzeit 6-8 Geschlechterforschungsprofessuren und zusätzlich eine mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen- und Verwaltungsstellen ausgestattete zentrale wissenschaftliche Einrichtung im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung, deren Existenz in den nächsten Jahren auch gesichert ist. Das Fach ist außerdem in verschiedenen Studiengängen in unterschiedlicher Weise etabliert (als Wahl-, Wahlpflichtfach oder Ergänzungsfach).

Die Gleichstellungsbeauftragte wie auch die befragte Hochschullehrerin erklären den relativ großen Erfolg, den die Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität B erreichen konnte, aus dem begünstigenden Zusammenwirken mehrerer Faktoren: der demokratischen Tradition der Universität, einer damit einhergehenden relativen Offenheit dem Thema gegenüber, einem starken, kämpferischen Engagement „von unten“, das heißt von Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, von denen Initiativen ausgingen, und einem ganz prinzipiellen Ausbauinteresse einzelner Fachbereiche.

„Es gab hier eine ganz besonders aktive Gruppierung von Studierenden und Mittelbauerinnen, die das vor 20 Jahren mit sehr viel Verve und Engagement durchgesetzt haben. Und die dann auch in einigen Fachbereichen erreicht haben, dass Professuren aus den entsprechenden Landesprogrammen auch tatsächlich beantragt worden sind. (...) Die Universität hat auch – da kam Verschiedenes zusammen – ein aktives Antragsverhalten an den Tag gelegt. Und dies wurde initiiert durch sehr, sehr starke Aktivitäten von unten sozusagen, die sich dann aber auf den höheren Ebenen – es mussten da ja eine Menge Professoren gewonnen werden, die das auf Fakultätsebene unterstützen -, wohl auch mit verschiedenen Ausbauinteressen verbunden haben, so dass es dann schließlich zu dieser Einwerbung gekommen ist“ (Professorin B).

Die befragte Hochschullehrerin, die bereits die Anfänge dieses Prozesses erlebte und selbst maßgeblich mitgestaltete, betont, wie wichtig es ist, den langen Entwicklungsweg bis zur Etablierung

von Frauen- und Geschlechterforschung zu sehen, ein Weg, der verbunden war mit zahlreichen Auseinandersetzungen und Kämpfen. Sie schildert in ihrem Interview eine selbst erlebte Episode aus ihrem Fachbereich, in der sich die anfängliche Ablehnung gegenüber der Frauenforschung schließlich – und nicht zuletzt durch ihren eigenen strategisch geschickten und entschlossenen Einsatz – in eine ermöglichende Haltung wandelte:

„Ich habe ja, als ich dann kam, die Aufgabe vorgefunden, Frauenforschung wie es damals noch nur hieß, als Fach zu etablieren. Und das ist mir auch gelungen. Dazu musste ich allerdings sofort konfliktfähig werden. Denn als ich kam, war eine reformierte Studienordnung und Prüfungsordnung gerade auf dem Wege. Und dieser Kranz von Fächern, von denen ich gerade sprach, bei denen die Frauenforschung auch mit dabei ist, der sollte da mit hinein. Und auf einer Lehrkörpersitzung, wo sich die Professoren, Professorinnen treffen, wurde, als ich nicht dabei war, die Sache behandelt und es wurde beschlossen, die Frauenforschung vorerst rauszulassen. Und da hatte mich der damalige für das Curriculum Beauftragte schlicht und einfach nicht informiert. Das Curriculum für die Frauenforschung war noch nicht fertig. Und ich hatte mich erkundigt, und er sagte: Nein, das Curriculum können Sie auch nachreichen. Und die formale Begründung war dann, das Curriculum liegt nicht vor. Und ich bin dann in sein Büro hinein, und habe so richtig auf den Tisch gehauen. Und habe gesagt: Ich verlange von Ihnen, dass Sie mich in Zukunft anständig und korrekt beraten. Und daraufhin haben wir dann auch diesen Prozess sozusagen nachgeholt. Es stellte sich auch heraus, dass unsere berühmte Weltkapazität, die wir hier haben, sich dagegen ausgesprochen hatte. Und zu dem bin ich dann persönlich hin. Und er hat mir dann gesagt, er hätte viele Studentinnen, die Diplom bei ihm schreiben wollten, aber auf gar keinen Fall ein Frauenthema haben wollten. Und ich habe dann gesagt, das könnte ich auch verstehen. Wir haben dann darüber gesprochen bis dahin, dass ich meinte, dass es natürlich das vornehmste Ziel der Frauenforschung sei, sich selbst irgendwann überflüssig zu machen, wenn also die Anlässe, die sie hervorbringen und nötig machen, aus der Gesellschaft verschwunden seien. Aber dass wir noch einen sehr weiten Weg bis dahin vor uns haben. Und er guckte dann aus dem Fenster und sagte: Ja, also früher war ich ja ganz dagegen, aber heute, nun ja. Und das war dann sozusagen der Satz, der mir gesagt hat – ich habe damals noch nicht so viel verstanden von universitären Gepflogenheiten -: Ich werde mich Ihnen nicht in den Weg stellen. Und bei dieser entscheidenden Sitzung, wo wir das dann vorgestellt haben, und zur Abstimmung gestellt haben, war er auch da,

hat freundlich geguckt und nichts gesagt. Und alle haben auf ihn geguckt, was er tut. Und es war dann klar, die Allermeisten werden zustimmen. Und es war dann auch so“ (Professorin B).

Neben dem diplomatischen Geschick und Mut einzelner Akteurinnen, die wichtige Ziele und Zwischenziele bei der Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung erreichen konnten, bedurfte es weiterer Anstrengungen, um das Thema insgesamt überhaupt erst als relevantes wissenschaftliches Forschungsfeld durchzusetzen:

„Und das war dann teilweise mit Aktionen, die dann von vielen auch belächelt worden sind. Aber so ist es ja dann immer, wenn man mit etwas neu anfängt und auf Themen aufmerksam macht, die bisher dethematisiert werden, tabuisiert sind oder nicht wahrgenommen werden sollen oder wollen oder können“ (Professorin B).

„Wir waren hier am Anfang auch mit sehr schlichten Alltagstheorien über Frauen konfrontiert“ (Professorin B).

Mit Blick auf die heutige Situation an der Universität B stellen die befragte Gleichstellungsbeauftragte und die Hochschullehrerin fest, dass sie von der Hochschulleitung und auch in verschiedenen Fachbereichen zumeist einen sachlichen, kompetenten und unterstützenden Umgang mit ihren Anliegen erleben. Diese Aussagen werden gestützt durch die im Interview zum Ausdruck kommende Kompetenz des Kanzlers, der sich über die verschiedenen Bereiche der Geschlechterforschung an seiner Universität gut informiert zeigt. Über das Arbeitsklima an der Universität B in Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung äußern die Hochschullehrerin und die Gleichstellungsbeauftragte:

„Bisher würde ich eher sagen, war es ein Klima, wo Initiativen zur Einwerbung von Projekten, zur Etablierung von Forschungsschwerpunkten oder ähnlichem immer auch kompetent beraten und gefördert worden sind“ (Professorin B).

„So hat sich einfach eine Kultur entwickelt und das schon vor längerer Zeit. Und heute ist es an manchen Stellen, zum Beispiel in der Pädagogik und Soziologie wirklich selbstverständlich. Wenn ich da mit irgendwelchen Anliegen komme, dann gucken die mich nicht mit großen Augen an, sondern überlegen, ob es wirklich realisierbar ist oder nicht. Aber ganz sachlich“ (Gleichstellungsbeauftragte B).

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten wurde die Frauen- und Geschlechterforschung in die Frauenförderpläne der einzelnen Fakultäten aufgenommen:

„Das einzige, was ich versuche, ist Frauen- und Geschlechterforschung in die Frauenförderpläne mit reinzubringen. Dass sich die Fakultäten eben in ihren Frauenförderplänen verpflichten, flächen-

deckend geschlechterrelevante Fragestellungen zu behandeln und immer wieder zu prüfen, ob Themen sich eigenen, das eben auch unter anderen Perspektiven sich anzugucken. Und das haben die alle brav aufgenommen. Ich kann dir aber jetzt noch nicht sagen, ob sie es in den nächsten drei Jahren auch umsetzen werden. (!: Auch in den Technik- und Naturwissenschaften?) Ja, überall. Und das ist natürlich dann eine Frage der Evaluation. Also die haben sich nicht dagegen gesträubt“ (Gleichstellungsbeauftragte B).

Trotz dieser im Vergleich mit anderen Universitäten großen Erfolge, bleibt die Gleichstellungsbeauftragte in Bezug auf die Umsetzung dieser Richtlinien eher skeptisch:

„Und ich könnte schwören, die werden das nicht umsetzen. Das ist ja auch alles immer dann so global gehalten, dass es nicht Einzelne gibt, oder alle letztendlich, die sich verantwortlich fühlen, das was da drin steht, tatsächlich auch umzusetzen. Die werden wahrscheinlich in ihrem Leben diesen Frauenförderplan nicht lesen. So etwas ist nun dann auch Realität“ (Gleichstellungsbeauftragte B).

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Hochschullehrerin sehen hinsichtlich der Offenheit für Geschlechterforschung große Unterschiede zwischen den Fakultäten, nicht alle zeigen gleichermaßen Kooperationsbereitschaft und Interesse:

„Es gibt auch Bereiche, da ist es nicht geglückt. Zum Beispiel hätte die Fakultät für X eine solche Stelle haben können. Eine Assistentin hat den Antrag vorbereitet und die Fakultätskonferenz hat sich geweigert, den zu verabschieden. Insofern ist es auch, denke ich, wirklich von Fach zu Fach unterschiedlich gelaufen. Und in den Y-wissenschaften sind wir fast völlig frauenfrei, obwohl wir 80% Studentinnen haben. Da hat es auch überhaupt nicht geklappt mit solchen Initiativen. Und im Fach Z haben wir auch zum Beispiel keine. Also es gibt große Bereiche, wo wir eben nicht vertreten sind“ (Professorin B).

Obwohl sich, wie deutlich wurde, auch an der Universität B zum Teil starke Resistenzen gegenüber der Frauen- und Geschlechterforschung gebildet haben, ist gleichwohl im öffentlichen Diskurs der Universität eine Besonderheit festzustellen, die im Folgenden von der Gleichstellungsbeauftragten beschrieben wird:

„Unsere Hochschule ist zumindest eine Universität, wo du nur wenige Leute findest, die ganz offiziell sagen, Frauenthemen und Frauenförderung und so etwas, das ist der größte Humbug, das will ich nicht. Natürlich findest du solche immer, habe ich zuletzt auch einen getroffen. Aber das ist eher so etwas: Es gehört sich zu sagen, dass man das gut findet. Das heißt, man kann auch nicht offiziell irgend etwas sagen, was dagegen spricht. Und

wenn dann quasi so etwas reingetragen wird, und es kein öffentliches Forum gibt, wo man dem widersprechen kann, dann hat man schon fast gewonnen“ (Gleichstellungsbeauftragte B).

Offenbar gehört es zur Besonderheit der offiziellen Kommunikation an der Universität B, dass eine offen ablehnende negative Rede über Geschlechterfragen zum großen Teil tabuisiert ist. Ein antifeministischer Diskurs, demzufolge auch die Relevanz und Seriosität von Frauen- und Geschlechterforschung grundsätzlich in Frage gestellt werden könnte, findet im formellen öffentlichen Raum der Hochschule kaum statt. Eine solche Kultur der akzeptierenden Rede über die Geschlechterthematik erleichtert, wie die Gleichstellungsbeauftragte verdeutlicht, wesentlich ein erfolgreiches Engagement für Frauen- und Geschlechterforschung. Auch die befragte Professorin spricht von einer spezifischen Atmosphäre an der Universität B, die über die Jahre stärker geworden ist und eine Sensibilität und Aufmerksamkeit für Geschlechterhierarchien schafft:

„Und es ist, denke ich, auch wichtig gewesen, dass dieses Klima, so etwas wie eine Art weibliche Öffentlichkeit oder eine Öffentlichkeit, die immer wieder auf Geschlechterfragen hinweist und dafür Sensibilität und Aufmerksamkeit demonstriert, dass diese universitätsinterne Öffentlichkeit sich auf einmal vervielfältigt hat“ (Professorin B).

Die Vervielfältigung einer geschlechtersensiblen Hochschulöffentlichkeit wird beziehungsweise wurde an der Universität B nicht zuletzt dadurch bewirkt, dass sich die für dieses Thema engagierenden AkteurInnen an vielen Orten der Universität finden:

„Es gibt einfach verschiedenste Multiplikationsstellen, die dann auch immer wieder den Kontakt zum Rektorat halten oder über Personalratsarbeit auch zu den Fakultäten halten. Und so transportiert sich das irgendwie immer weiter. So dass es jetzt nicht ganz allein diese Frauen sind, die auf den Frauenforschungsprofessuren sitzen, die diese Thematik irgendwie hochhalten. Aber so hat sich einfach eine Kultur entwickelt. Und das schon vor längerer Zeit. Und heute ist es an manchen Stellen, zum Beispiel im Fach x oder Z wirklich selbstverständlich“ (Gleichstellungsbeauftragte B).

Die Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität B scheint – beispielsweise im Vergleich mit der oben geschilderten Universität C – kaum isoliert, vielmehr in relativ hohem Maße eingebunden und unterstützt durch ein Netzwerk von engagierten AkteurInnen der verschiedensten Bereiche und Einrichtungen der Hochschule. Diese offenbar große Zahl engagierter AkteurInnen ermöglicht nicht zuletzt eine relativ klare Arbeits-

teilung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten, die für die Gleichstellungsarbeit auf allen institutionellen Ebenen zuständig ist, und der Geschlechterforschungsprofessorin als Zuständige für Forschung und Lehre im Wissenschaftsfeld.

„Es gibt hier vielleicht eine ungewöhnliche starke Trennung zwischen meiner institutionalisierten Gleichstellungspolitik und den Frauen- und Geschlechterforschungsprofessuren. (...) Es ist eher so, dass ich für die Institutionspolitik zuständig bin, und die sind in ihrem Bereich für die inhaltliche Arbeit zuständig“ (Gleichstellungsbeauftragte B).

Auf diese Weise können Kompetenzen optimal genutzt werden. Optimaler als beispielsweise an der Universität D, an der die Gleichstellungsbeauftragte sich nicht nur für institutionelle Gleichstellungsfragen engagiert, sondern sich zudem – in Ermangelung geschlechterforschungsinteressierter Hochschullehrerinnen – für die Förderung der Geschlechterforschung einsetzt.

Resümiert man die Befragungsergebnisse an der Universität B, so ist hier von einer dynamischen Wechselwirkung auszugehen zwischen dem Engagement und der Vielzahl derjenigen Akteure und Akteurinnen, die sich für Geschlechterforschung und Geschlechterfragen insgesamt einsetzen, und einem beförderndem universitären Klima, einer spezifischen universitären Kultur und Tradition. Beides scheint sich in diesem Fall hinsichtlich der Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung positiv zu verstärken. Eine wenig hierarchische demokratische Kultur, so eine Schlussfolgerung, ermöglicht überhaupt erst die Etablierung eines geschlechtersensiblen Denkens und eines geschlechterhierarchie-kritischen Diskurses. Jedes Handeln, jede geschlechterhierarchie-kritische Rede der in diesem Bereich engagierten AkteurInnen befördert wiederum die Offenheit der universitären Kultur für diese Fragen.

„Der Kanzler und ich waren in einem Gendertraining“ – Berichte aus der Universität A

An der Universität A wurden der Kanzler, die Gleichstellungsbeauftragte und eine Hochschullehrerin befragt. Es handelt sich bei dieser Hochschule um eine Universität mit, wie der Kanzler erläutert, stark auf Anwendung orientiertem Profil. Schwerpunkte liegen vor allem in den sehr breit vertretenen Ingenieurwissenschaften, den Naturwissenschaften und den Geistes- und Sozialwissenschaften, letztere mit besonderer Ausrichtung auf die Lehramtsausbildung.

Zur Kultur und Tradition der Universität A formuliert der Kanzler:

„Eine eigene Kultur oder Tradition ist nur in Ansätzen vorhanden, da die Universität erst wenige Jahrzehnte alt ist, und zudem ein aus der Fusion einer technisch-naturwissenschaftlich ausgerichteten Universität mit einer Pädagogischen Hochschule entstandenes „Zwei-Kulturen“-Produkt ist. Als Kultur wäre vor allem das Selbstbild einer demokratisch-liberalen, in der Gesellschaft stehenden Universität zu nennen. Einfluss auf die Traditionsbildung hat es, dass die Universität mit einem spezifischen wissenschaftlich-technischen wie auch kulturell-sozialen Innovationsauftrag für das Land und die Region gegründet wurde“ (KanzlerA).

Auch die Gleichstellungsbeauftragte und die Hochschullehrerin betonen die demokratische Tradition dieser vergleichsweise jungen Hochschule. Es handele sich um eine Universität,

„die noch nicht so erstarre traditionsbewusste Strukturen hat. Ich deute die relative Leichtigkeit, mit der an dieser Hochschule – immer unterstützt von der Universitätsspitze – Frauenthemen in Lehre und Studium, aber auch in der Forschung verankert werden konnten, damit, dass die Universität eben nicht schon tausend Jahre alt ist, sondern wirklich eine der jüngsten“ (HochschullehrerinA).

Wie die Hochschullehrerin berichtet, hat die Universität A auf Drängen insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten und anderer engagierter Frauen den Begriff Geschlechtergerechtigkeit in ihrer Entwicklungsplanung aufgenommen. Die Frauen- und Geschlechterforschung gehört allerdings nicht zum Profil der Hochschule, hat sich aber gleichwohl bisher relativ gut etablieren können. Derzeit gibt es 4 Professuren mit eindeutiger Denomination im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung, zusätzlich arbeiten noch weitere Hochschullehrerinnen in diesem Themenfeld, ohne dass ihre Stellen eine entsprechende Denomination aufweisen. Ein interdisziplinärer, fachbereichsübergreifender Forschungsschwerpunkt im Bereich Geschlechterforschung ist derzeit mit zwei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstellen ausgestattet. In einzelnen Studiengängen ist die Frauen- bzw. Geschlechterforschung in Prüfungs- und Studienordnungen in unterschiedlicher Form verankert.

Dass die Frauen- und Geschlechterforschung sich an der Universität A vergleichsweise gut etablieren konnte, führt auch der Kanzler der Universität, neben dem von ihm betonten Einfluss der engagierter Wissenschaftlerinnen, auf eine spezifische Kultur, eine spezifische Haltung und Denkweise an der Universität A zurück:

„Die Frauen- und Geschlechterforschung ist bei uns vergleichsweise breit und gut vertreten. Das ist vor allem das Verdienst einzelner Forscherin-

nen, die sich nicht nur diesem Gebiet zugewandt haben, sondern auch noch ein lokales Netzwerk gebaut haben. Der liberale Universitätsgeist mag es unterstützt haben, dass die Frauen- und Geschlechterforschung weniger wirksam als andersorts unter „Unwissenschaftlichkeitsverdacht“ gestellt und, wenn nicht von allen unterstützt, so doch ohne Einschränkung geduldet und anerkannt wurde – letzteres ist aus meiner früheren Erfahrung keineswegs die Regel“ (KanzlerA).

Die befragte Hochschullehrerin wertet es als großen Erfolg und auch als beispielhaft für das Klima an der Universität A, dass in einer guten Form der Zusammenarbeit zwischen Geschlechterforscherinnen, Hochschulleitung und Fachbereichen mehrere Geschlechter- bzw. Frauenforschungsprofessuren eingeworben werden konnten.

„Ein Beispiel, das sehr gut funktioniert hat, war die Etablierung mehrerer Netzwerkprofessuren, die nicht so ganz wenig sind für eine Hochschule. Da haben sich die Fachbereiche, weil es zusätzliche Ressourcen waren, die aus dem HWP-Programm finanziert wurden, leicht bewegen lassen“ (ProfessorinA).

Sowohl die Gleichstellungsbeauftragte wie die befragte Hochschullehrerin berichten übereinstimmend, dass ihr Engagement für Frauen- und Geschlechterforschung bisher aber vor allem von der Hochschulleitung unterstützt und gefördert wurde.

„Wir haben an dieser Universität eigentlich fast immer eine ziemlich ausgiebige Unterstützung der zentralen Stellen, also der Leitungsgremien, der Verwaltung und des Rektorats gehabt“ (ProfessorinA).

Auch der Kanzler bestätigt die gute Zusammenarbeit zwischen Geschlechterforscherinnen und Hochschulleitung:

„Bei meinem Amtsantritt existierte das Netzwerk der Frauen- und Geschlechterforschung bereits seit langem. Beteiligt war ich selbst an der Einwerbung von Fördermitteln im Rahmen einer Zielvereinbarung mit dem Land – eine erfolgreiche Aktivität, in der die Forscherinnen, die Universitätsleitung und die Verwaltung gut und effektiv kooperiert haben“ (KanzlerA).

Die Gleichstellungsbeauftragte thematisiert im Interview sogar das besondere Engagement des derzeitigen Universitätskanzlers für Geschlechterfragen, das für sie die Kooperation mit der Hochschulleitung besonders produktiv macht:

„Der Kanzler und ich waren zu einem Gendertraining zusammen. Das sind solche Dinge, an denen man auch erkennen kann, dass ihm das wichtig ist, sich mit der Thematik zu beschäftigen. Und er ist auch derjenige, der im Rektorat sagt, Gleichstellung ist nicht Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, sondern das ist Aufgabe der

Universität. Und das manifestiert sich dann immer mal wieder auch in Handlungen. Und das finde ich wunderbar. Ja, also da ist er schon mein Koalitionspartner“ (Gleichstellungsbeauftragte A).

Die so als sehr kooperativ charakterisierte Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung der Universität A stößt allerdings in Bezug auf die einzelnen Fachbereiche an ihre Grenzen. Diese Grenzen werden offenbar durch die Verteilungskonkurrenz gesetzt. So basierte, wie der Aussage der Hochschullehrerin zu entnehmen ist, die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung in der Vergangenheit vor allem darauf, dass die Geschlechterforschungslehrstühle über zusätzliche Mittel (im Rahmen des HWP-Programms) finanziert wurden. Außerhalb dieses Rahmens und insbesondere bei der Einführung des Geschlechterschwerpunktes in andere Fachbereiche, gibt es durchaus Widerstände. Die Hochschullehrerin berichtet von einem Beispiel:

„Jetzt bei der Reformierung des Diplomstudiengangs X, wo wir ein Handlungsfeld Frauenstudien hatten, ist eine Niederlage zu bemerken, weil jetzt nur noch ein Wahlfach sehr peripher in der Studienordnung verankert ist, das heißt also eigentlich eine Verschlechterung der Frauen- und Geschlechterforschung. Und das weist auf einen Schwachpunkt hin. Wir haben an dieser Universität eigentlich fast immer eine ziemlich ausgiebige Unterstützung der zentralen Stellen, also der Leitungsgremien, der Verwaltung und des Rektorats gehabt. Aber innerhalb der Fachbereiche sah es zum Teil sehr, sehr anders aus. Also das Fach Y hat sich sehr gegen eine Stelle gesperrt. Und die Zwissenschaftler, die eine Weile lang auch schon an die 80 % Studentinnen hatten, aber kaum eine Hochschullehrerin, waren ganz sperrig. Also die waren überhaupt nicht Vorreiter. Im Gegenteil. Jetzt haben die allerdings eine ganze Reihe Neuerungen – da ist eine ganze Generation verabschiedet worden – und da sind einige neue Hochschullehrerinnen dabei und Kollegen, die sind ganz aufgeschlossen. Da gibt es jetzt auch Veränderungen“ (Professorin A).

Auf die Frage, welche Erfahrungen die Befragten mit der Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung gemacht haben, berichten alle drei InterviewpartnerInnen unabhängig voneinander von einem zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht geklärten, offenen Konfliktfall zwischen einem Fachbereich und den Geschlechterforscherinnen der Universität A. Der Kanzler fasst diesen Fall aus seiner Sicht folgendermaßen zusammen:

„Ein weiterer und noch aktueller Fall ist der Disput zwischen dem Netzwerk der Frauen- und Geschlechterforscherinnen und einem Fachbereich über die Ausrichtung einer neu zu besetzenden Professur. Aus den unterschiedlichen Anforderungen an die Professur – beide jeweils mit gewissem Recht vertreten – entsteht ein Konflikt über das Leitkriterium für die Besetzung der Professur: Soll sie vorrangig nach dem fachlichen Bedarf der Frauen- und Geschlechterforschung heraus besetzt werden oder muss dem einzelfachlichen Bedarf des betreffenden Fachs ein höherer Stellenwert eingeräumt werden?“ (Kanzler A).

Die Gleichstellungsbeauftragte, die diesen Fall ebenfalls aufgreift, schildert aus ihrer Sicht die Konfliktsituation so:

„Da gibt es einen Lehrstuhl, der explizit einer von denen ist, die wirklich eine Denomination Frauen- und Geschlechterforschung haben. Dieser Lehrstuhl wurde jetzt frei bzw. wird demnächst frei, und es ist durchaus so, dass der Fachbereich versucht, diesen Lehrstuhl anders zu benennen, als er ursprünglich hieß. Also die Hochschulen sind massiv unter Druck, Profile zu entwickeln. Und die Fachbereiche sehen nicht, dass Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität A ein Profil ist, weil sie eben immer nur einen Lehrstuhl in ihrem Fachbereich haben. Und dadurch, dass die Struktur so ist, dass der Fachbereich die Denomination vorschlagen kann und beantragt beim Rektorat, ist das Profil für den einzelnen Fachbereich vielleicht nicht so deutlich zu erkennen, wie es eigentlich vom Rektorat aus zu sehen sein müsste. Deswegen bin ich heilfroh, dass ich dort dann darauf hinweisen kann, wie das außerhalb des Fachbereichsblickwinkel zu sehen ist. Und das Rektorat hört durchaus auch darauf. Da braucht man dann wieder den Kanzler oder irgend jemand anderen im Rektorat, der das dann auch akzeptiert als eine Position, die auch gehört wird. Und dass die Gleichstellungsbeauftragte gehört wird, das ist ja auch nicht überall so“ (Gleichstellungsbeauftragte A).

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität A sieht insbesondere die positive Wahrnehmung, die Akzeptanz und Wertschätzung, die sie durch die Leitung der Universität erfährt als wesentliche und notwendige Voraussetzung für eine gezielte und erfolgreiche Einflussnahme auf die Entscheidungen auch hinsichtlich der Geschlechterforschung. Hier kann sie über die Grenzen eines Fachbereichsdenkens hinweg um die strukturelle Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung streiten. Diese günstige Position ist, so stellt sie selbst fest, keinesfalls eine Selbstverständlichkeit, schafft ihr aber einen entscheidenden Vorteil. Eine solche strukturell und institutionell günstige Ausgangsposition ist auch deshalb von enormem Wert, weil sich die Frauen- und Geschlechterforschung, wie auch hier wieder deutlich wird, immer wieder neu in einem Spannungsfeld zwischen fehlender Akzeptanz und notwendiger Profilbildung an den Universitäten und

Hochschulen bewegt und behaupten muss. Dies bedarf eines personell, inhaltlich und eines eben vor allem auch strukturell unteretzten Kampfes zur Existenzsicherung und Stabilisierung der Wissenschaftsdisziplin Frauen- und Geschlechterforschung.

Zusammenfassung und Fazit

In Anlehnung an Thomas Kuhns entwickelt Sabine Hark die Frage, ob die Frauen- und Geschlechterforschung heute als eine „normalisierte Wissenschaft“ in dem Sinne gelten kann, dass ihr ein unangefochtenes Paradigma zu Grunde liegt, das sie in die Lage versetzt „eigene Grenzen zu ziehen, Schranken um ein ‚Inneres‘ herum zu errichten, von dem aus gültige Aussagen gemacht werden können, um das ‚Außen‘ auf Distanz zu halten und dessen Erzählpunkte als irrelevant zu verwerfen“ (Hark 2001: 59). Zwar sei in dieser Hinsicht bei der Frauen- und Geschlechterforschung eindeutig eine Entwicklung in Richtung größerer Akzeptanz und Toleranz zu beobachten, dennoch könne die Frauen- und Geschlechterforschung den von ihr so definierten Status einer „normalisierten Wissenschaft“ kaum in Anspruch nehmen. Sie diagnostiziert:

„Nüchtern betrachtet haben die extensiven Entwicklungen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung den Herzschlag der Disziplinen also nur wenig aus dem Rhythmus gebracht. Zwar hat eine Haltung wohlmeinender Toleranz in weiten Teilen die Haltung vollständiger Ignoranz abgelöst, aber daß Fragen der Vergeschlechtlichung in politischen, sozialen, kulturellen, individuellen oder technologischen und naturwissenschaftlichen Prozessen genuin berücksichtigt würden, davon ist die Mehrzahl der Disziplinen weit entfernt“ (Hark a.a.O.).

Selbst diese wenig euphorische Einschätzung der Situation scheint auf der Basis der hier vorgestellten Befragungsergebnisse, die eher eine institutionelle Perspektive beleuchten, beinahe noch zu optimistisch. Wenn man die vorgestellten Porträts der untersuchten Universitäten vergleicht, so stellt sich die Situation als eine vollkommen disparate dar. Bei weitem nicht an jeder Hochschule hat sich eine oft traditionelle Haltung von Ignoranz gegenüber der Frauen- und Geschlechterforschung aufgelöst. Die seit den Anfängen der Frauenforschung existierenden massiven Entwertungen und Abwehrhaltungen sind auch den aktuell befragten Professorinnen und Gleichstellungsbeauftragten wohl bekannt. Stets geht es hierbei um die meist wenig variationsreich geäußerte Annahme „Frauenforschung ist eine Frauenangelegenheit und hat als solche eigentlich mit Wissenschaft nichts zu tun“ (Hausen 1997: 206),

Frauenforschung sei Ideologie (vgl. Kap. 5.2.) und mithin eben vor allem keine Wissenschaft. In der vorliegenden Untersuchung zeigen die Befragungsergebnisse beispielsweise der Universität B im Vergleich zur Universität C ein äußerst kontrastreiches Bild. Gehört es in der Universität B zum guten Ton, sich niemals negativ gegenüber Frauen- und Geschlechterforschung auszusprechen und ihre Projekte und Anliegen sachgemäß zu unterstützen, so erlauben die Diskursregeln der Universität C durchaus, dass selbst die Hochschulleitung die Wissenschaftlichkeit der an ihrer eigenen Hochschule betriebenen Frauenforschung in Frage stellen kann. Dies zeigt: Die Frauen- und Geschlechterforschung kann an einem Ort als Zeichen von Innovation gelten, „während ihr andernorts der Anspruch ‚auf den Titel einer Wissenschaft‘ (Simmel 1917, S. 5) streitig gemacht wird“ (Hark 2001: 59).

Insgesamt scheint die „Selbstverständlichung von Frauen- und Geschlechterforschung“ immer noch, wie Karin Hausen 1997 formulierte, eine „verlockende Utopie“ zu sein (Hausen 1997: 208). Die individuellen Aktivitäten der einzelnen engagierten AkteurInnen an den Hochschulen sind bei den Versuchen, diese Utopie zu realisieren, zwar ein wichtiger Faktor, sie können aber nicht der einzige ausschlaggebende Motor sein. Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung zeigen, dass ähnliche fördernde Aktivitäten der sich für Frauen- und Geschlechterforschung engagierenden Wissenschaftlerinnen und Gleichstellungsbeauftragten an den unterschiedlichen Universitäten doch höchst unterschiedliche Effekte erzielen. Dies soll im Folgenden noch einmal zusammenfassend dargestellt werden.

Die vorliegende Studie über die Kontinuitätsicherung von Frauen- und Geschlechterforschung am Beispiel von vier Universitäten in Nordrhein-Westfalen zeigt ein Bild höchst unterschiedlicher Hochschulkulturen, verbunden mit unterschiedlichen Akzeptanz- und Anerkennungserfahrungen der sich hier engagierenden Hochschullehrerinnen und Gleichstellungsbeauftragten. Die Studie gibt darüber hinaus, vermittelt über den Vergleich dieser unterschiedlichen Ausgangsbedingungen an den Hochschulen, Hinweise auf zum einen förderliche Aktivitäten und Handlungsmöglichkeiten der *AkteurInnen* bei der Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung sowie zum anderen auf förderliche bzw. hemmende *Strukturen* in den Hochschulen.

An allen vier untersuchten Universitäten werden auf der Akteursebene von den Befragten ganz ähnliche Handlungsmöglichkeiten genannt; zu den wichtigsten Aktivitäten aus der eigenen Praxis zählen die Befragten:

- eine wirksame Präsentation und Vermittlung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung gegenüber der Hochschulöffentlichkeit und über die Hochschule hinaus (durch Ringvorlesungen, Tagungen u. ä.),
- die Bildung von hochschulinternen wie hochschulübergreifenden, fachinternen und fachübergreifenden Netzwerken und Verbänden, eine Zusammenarbeit mit möglichst zahlreichen unterschiedlichen Einrichtungen an der jeweiligen Hochschule,
- die erfolgreiche Einwerbung und Durchführung von Drittmittelprojekten, eine intensive Nachwuchsförderung, u.a. durch die Förderung und Vergabe von Qualifizierungsarbeiten im Themenfeld Geschlechterforschung,
- einen Ausbau der Internationalität der Frauen- und Geschlechterforschung durch internationale Veröffentlichungen, die Förderung internationaler Kontakt und die Durchführung internationaler Projekte.

Diese Aktivitäten auf der Akteursebene wurden von den Befragten an allen vier Universitäten als hilfreiche und notwendige Maßnahmen betrachtet, die allerdings, wie die Ergebnisse zeigen, nicht an allen Universitäten gleichermaßen erfolgreich eingesetzt werden konnten. Denn das Engagement der Befragten trifft in den jeweiligen Universitäten auf differente strukturelle Bedingungen. Als förderlich für eine (weitere) Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung erweisen sich unabhängig von der jeweiligen Einzelsituation in einer Zusammenschau der Befragungsergebnisse folgende strukturelle Merkmale in den Universitäten:

1. eine offene und eher wenig hierarchische Hochschulkultur,
2. eine generelle Akzeptanz der Geschlechterthematik im öffentlichen Diskurs der Hochschule und damit verbunden die Tabuisierung antifeministischer öffentlicher Rede,
3. eine insgesamt gegenüber der Frauen- und Geschlechterforschung offene und unterstützende Grundhaltung der Hochschulleitung und die selbstverständliche Akzeptanz der Frauen- und Geschlechterforschung als Wissenschaft,
4. die kompetente Beratung und Förderung von Geschlechterforschungsinitiativen durch die Hochschulleitung,
5. die Möglichkeit der Bezugnahme auf ein Netzwerk vielfältiger Unterstützungssysteme in unterschiedlichen Bereichen der Hochschule,
6. Interesse und Engagement für Frauen- und Geschlechterforschung von Seiten der Studierenden
7. die Aufnahme von Frauen- und Geschlechterforschung in Zielvereinbarungen und Frauenförderplänen,
8. die Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung in Studien- und Prüfungsordnungen.

Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, sind für die institutionelle Kontinuitätssicherung von Frauen- und Geschlechterforschung neben der Akteursebene und den Strukturen der jeweiligen Hochschule insbesondere die im politischen Raum gesetzten Rahmenbedingungen von immenser Wichtigkeit. So weisen fast alle Befragten auf die Bedeutung fördernder Rahmenprogramme des Landes und des Bundes hin, auf fördernde Signale von politischer Seite:

„Uns hat natürlich immer das HWP-Programm, die öffentlichen Fördermöglichkeiten und natürlich diese Infrastruktur, die wir aufgebaut haben, genutzt“ (Professorin A).

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität D, an der sich Frauen- und Geschlechterforschung bisher kaum etablieren konnte, wünscht sich vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen an einer Hochschule, die wenig offen ist gegenüber den Perspektiven und Inhalten der Frauen- und Geschlechterforschung, ein entschiedeneres Vorgehen der Wissenschaftspolitik:

„Dann hätte ich mir natürlich von der großen Politik gewünscht, dass sie das nicht nur so appellativ in die Zielvereinbarungen hineinnimmt, sondern den Hochschulen abverlangt, dass sie zu diesem Teil auch etwas beizutragen haben. (...) So lange das nicht mit einem bestimmten Anreizsystem gekoppelt wird oder keinen verpflichtenden Charakter hat durch die Ministerien, die das den Hochschulen vorgeben, werden solche Hochschulen wie unsere auch immer noch ein Stück weit außen vor bleiben“ (Gleichstellungsbeauftragte C).

Insgesamt ist zu konstatieren: Frauen- und Geschlechterforschung bildet in vielerlei Hinsicht die notwendige wissenschaftliche Basis für die Umsetzung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Auf dieser Grundlage können strukturelle und inhaltliche Veränderungen der Hochschullandschaft solide geplant und gezielt vorgenommen werden. So könnte beispielsweise die Entwicklung geschlechtergerechter Fachkulturen vorangetrieben werden, ein Vorhaben, das besonders für die Fachbereiche relevant wird, die neuerdings vermehrt von Frauen gewählt werden (z.B. Bio-Ingenieurwissenschaften). Eine verstärkte Entwicklung von Gender-Modulen in neuen Studiengängen (z.B. BA-/MA-Studiengängen) oder die Einrichtung von speziellen Gender-Studiengängen tragen dazu bei, das Wissen über Geschlechterverhältnisse und -dynamiken für die wissen-

schaftliche Arbeit nutzbar zu machen. Die Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung sind Instrumente auf dem Weg zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft und am Arbeitsplatz Hochschule.

Der Fortbestand von Frauen- und Geschlechterforschung sollte daher auf eine Weise gesichert werden, die unabhängig von persönlichen Einstellungen der Hochschulleitungen, unabhängig von zufälligen Personalkonstellationen im Wissenschaftsbetrieb, dem Gleichstellungsbüro und der Hochschulverwaltung ist. Diese innersystemischen Bindungen können – unabhängig von der wissenschaftlichen Reputation der Einzelnen – die Etablierung dieses Forschungsbereichs verhindern, wie diese Studie verdeutlicht.

Eindeutige Rahmenseetzungen der politischen Ebene für die Hochschulen werden hilfreich sein, um Frauen- und Geschlechterforschung auf allen Ebenen in Forschung und Lehre (neu) zu installieren bzw. weiterhin zu sichern – ein Weg, den das Land NRW bereits beschritten hat. Dazu zählen alle Hochschul-Steuerungsmaßnahmen, die Akzentuierung finanzieller Anreize mit dem Ziel, die Hochschulen stärker als bisher auf die Gleichstellungsaufgabe zu fokussieren, z. B. Genderaspekte in die leistungsbezogene Mittelverteilung einzuweben oder Zielvereinbarungen zwischen Ministerium und Hochschulen unter dem Gender Mainstreaming-Gedanken zu verwirklichen. Eine solche Aufgabe benötigt einerseits geschlechtergerecht aufbereitetes Datenmaterial, andererseits Erkenntnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung und politische Zielsetzungen, die Umsetzung von Chancengleichheit nicht als „Anhang“-Thema zu verstehen, sondern als eines, das für alle Fragen der Hochschulpolitik mitgedacht werden muss.

Nach Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages im Mai 1999 ist in der Bundesrepublik Deutschland wie in allen EU-Staaten verbindlich zu prüfen, dass Programme, Entscheidungen und Regelungen keine geschlechtsspezifischen Benachteiligungen aufweisen. So werden Fragen der Geschlechtergleichstellung zunehmend in allen öffentlichen Einrichtungen relevante zu bearbeitende Themenstellungen sein. Gender Mainstreaming als Instrument zur Durchsetzung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern bedarf somit in naher Zukunft vermehrt der wissenschaftlichen Fundierung in Form von Frauen- und Geschlechterforschung. Die Hochschulen sind insofern aufgefordert auf breiter Basis und gleichzeitig auf hohem Qualitätsniveau Kompetenzen auszubilden.

Allerdings, so zeigt unsere Befragung, sind trotz dieser Zukunftsanforderungen Resistenzen und negative Vorurteile gegenüber der Frauen- und Geschlechterforschung an den Hochschulen in einem nicht unerheblichen Ausmaß zu konstatieren – zum Teil verstärkt durch Verteilungskämpfe zwischen und innerhalb von Fachbereichen und Fakultäten im Zusammenhang mit der Hochschulreform. Aus diesem Grunde bedarf es wahrscheinlich auch zukünftig spezieller Förderprogramme für Frauen- und Geschlechterforschung.

Literatur

- Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.) (2000): Forschungsbericht. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 1. Dortmund
- Hark, Sabine (2001): Normalisierte Wissenschaft? Zum herrschaftskritischen Potential von Frauen- und Geschlechterforschung. In: Hornung, Ursula/Gümen, Sedef/Weilandt, Sabine (Hrsg.): Zwischen Emanzipationsvision und Gesellschaftskritik: (Re)Konstruktionen der Geschlechterordnung in Frauenforschung – Frauenbewegung – Frauenpolitik. Münster
- Hark, Sabine (2003): Material Conditions. Begrenzte Möglichkeiten inter- und transdisziplinärer Frauen- und Geschlechterforschung. In: Zeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung, H. 2, 3
- Hornung, Ursula/Gümen, Sedef/Weilandt, Sabine (Hrsg.) (2001): Zwischen Emanzipationsvision und Gesellschaftskritik: (Re)Konstruktionen der Geschlechterordnung in Frauenforschung – Frauenbewegung – Frauenpolitik. Münster
- Hausen, Karin (1997): Frauenforschung als Wissenschaftsreform. In: Lang, Sabine/Sauer, Birgit (Hrsg.): Wissenschaft als Arbeit – Arbeit als Wissenschaftlerin. Frankfurt/M; New York
- Matthies, Hildegard et al. (2003): Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin
- Mischau, Anina/Oechsle, Mechthild (2003): Einführung in den Themenschwerpunkt: Wechselwirkungen, Risiken und Nebenwirkungen. Frauen und Geschlechterforschung im Kontext von Disziplinen und Interdisziplinarität. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 2, 3
- Metz-Göckel, Sigrid /Kamphans, Marion (2002): Gender Mainstreaming in Hochschulleitungen von NRW. Mit gebremsten Schwung und alter Skepsis. Dortmund
- Metz-Göckel, Sigrid (2000): Reflexive Hochschulreform. Parallele und integrierte Diskurse zwischen Frauen- und Geschlechterforschung und „Mainstream“. In: Metz-Göckel, Sigrid/Schmalzhoff-Larsen/Belinszki, Eszter: Hochschulreform und Geschlecht. Neue Bündnisse und Dialoge. Opladen
- Müller, Ursula (1999): Asymmetrische Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. In: Neusel, Ayla/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Ge-

Kontakt und Information

Die Langfassung ist in der grauen Reihe „rePorterin“ mit der Nr. 1 erschienen und kann entweder als pdf auf der homepage (http://www.gleichstellung.uni-dortmund.de/imperia/md/content/gleichstellung/reporterin_no_1_a4_kontinuit_t.pdf) oder in gedruckter Form unter dieser Adresse bezogen werden:
Gleichstellungsbüro
Dr. Ute Zimmermann
Universität Dortmund
Emil-Figge-Str. 66
G1 Raum E 15a
44227 Dortmund
Tel.: 0231-755-2610
(Sekretariat), 0231-755-2603
Fax: 0231-755-5456

- schlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt. M./New York
- Oechsle, Mechtild/Geissler, Birgit (1998): Die ungleiche Gleichheit. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensführung. In: dies. (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen
- Rohloff, Christine (1998): Hochschulen in Veränderung. Wo stehen die Frauen in der gegenwärtigen Umbruchphase? In: dies. (Hrsg.): Reformpotenzial an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen. Berlin
- Schweikert, Birgit (2002): Die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene – aktueller Stand und Plannungen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 1+2/2002
- Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Köln
- Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin (Hrsg.) (2004): Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum. Studiengänge, Erfahrungen, Herausforderungen. Berlin
- Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin

Anina Mischau, Jasmin Lehmann, Sonja Neuß

Von der direkten zur indirekten sozialen Schließung?

Zur Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse in mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Fächern an Hochschulen

Das Geschlechterverhältnis im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem ist nach wie vor durch eine horizontale und vertikale Ungleichheit charakterisiert, wobei sich asymmetrische Geschlechterverhältnisse offensichtlich in mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen bis heute hartnäckiger halten als in anderen Disziplinen. Das am Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) angesiedelte Forschungsprojekt „Von der direkten zur indirekten sozialen Schließung? Zur Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse in mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Fächern an Hochschulen“ hat im November 2004 begonnen und wird vom Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen aus Mitteln des HWP-Programms gefördert. In der Studie wird – ausgehend von der Habitus-Feld-Konzeption von Pierre Bourdieu (Bourdieu 1983, 1992) – durch eine quantitative und eine qualitative Untersuchung den Fragen nachgegangen, welche Faktoren zur Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse in den Natur- und Technikwissenschaften beitragen und inwieweit diese Reproduktion als ein bis heute anhaltender Prozess der sozialen Schließung beschrieben werden kann, der vor allem auf den mittleren Status- bzw. Qualifikationsebenen an deutschen Hochschulen

wirksam wird (zu Grundformen sozialer Schließung, vgl. Kreckel 1992, S. 190ff.).

Entsprechend dem interdisziplinären Ansatz des Forschungsprojekts setzt sich das Projektteam aus Mitarbeiterinnen der Disziplinen Soziologie, Informatik, Pädagogik und Mathematik zusammen. Dieser Beitrag gibt einen ersten Einblick in das bis voraussichtlich Oktober 2006 laufende Forschungsprojekt.

Ausgangspunkt und Ausgangsthese

Im Vergleich zu anderen sind Frauen in den beiden Fächergruppen „Mathematik-Naturwissenschaften“ und „Ingenieurwissenschaften“ noch immer unterrepräsentiert. Innerhalb der diesen beiden Fächergruppen zuzuordnenden Lehr- und Studienbereiche und der unterschiedlichen Staturebenen gestalten sich die Geschlechterverhältnisse jedoch weitaus differenzierter. Auch in den mathematisch-naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Fächergruppen gibt es einzelne Studien- und Lehrbereiche, in denen z. B. der Studentinnenanteil bereits seit einigen Jahren über dem durchschnittlichen Frauenanteil an den Studierenden insgesamt liegt oder diesen fast erreicht. Hier kann nicht mehr von einer Unterrepräsentanz der Frauen gesprochen werden (z. B. Biologie, Pharmazie, Mathematik, Architektur).

Für andere Studien- und Lehrbereiche zeigt sich, dass der Frauenanteil insgesamt zwar unter dem Anteil der Frauen an Studierenden oder Professorinnen liegt, aber über dem durchschnittlichen Frauenanteil der entsprechenden Stusebene dieser Fächergruppen. Hier kann gleichzeitig von einer Unter- und Überrepräsentanz gesprochen werden, je nachdem, welche Bezugsgröße gewählt wird. Beispiele für Überrepräsentanz in Bezug auf die entsprechende Fächergruppe sind Chemie auf der Ebene der Studierenden und Informatik auf der Ebene der Professorinnen. In einigen Studien- und Lehrbereichen der mathematisch-naturwissenschaftlichen bzw. ingenieurwissenschaftlichen Fächergruppen sind Frauen jedoch auf allen Stusebenen noch nahezu abwesend, so dass hier, unabhängig von der gewählten Bezugsgröße, von einer drastischen Unterrepräsentanz gesprochen werden muss. Dies ist z. B. in der Elektrotechnik der Fall, ebenso wie in der Physik.

Die Ausgangsthese der Studie ist, dass die Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse durch das Wechselspiel zwischen den institutionellen Rahmenbedingungen an Hochschulen und der männlichen Kultur der mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen einerseits und den Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungsmustern der Akteure (Männer und Frauen) andererseits erklärbar wird. Im Vordergrund stehen daher nicht allein objektive strukturelle Momente von sozialer Schließung, sondern auch die auf der subjektiven Ebene wahrgenommenen Schließungsmechanismen bzw. -prozesse. Darüber hinaus scheinen Schließungsprozesse, die zur Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse führen (können), in den einzelnen Disziplinen unterschiedlich wirksam zu sein, so dass es notwendig erscheint, diese auch in unterschiedlichen Disziplinen zu betrachten.

Forschungsfragen

Zentrale Forschungsfragen der Studie lauten wie folgt:

- Inwieweit sind die von Bourdieu beschriebenen Kapitalformen, insbesondere das für den Hochschulbereich relevante kulturelle und soziale Kapital, sowie deren von Bourdieu für das universitäre Feld spezifizierte Unterformen, d. h. das akademische/universitäre und das intellektuelle/wissenschaftliche Kapital (Bourdieu 1992), geschlechtlich konnotiert (vgl. auch Schaeper 1997) und zwar sowohl hinsichtlich des Kapitalvolumens, der Kapitalstruktur als auch der wissenschaftlichen Laufbahn (als zeitliche Entwicklung von Kapitalvolumen und -struktur)?

- Welche Wechselwirkungen bestehen zwischen einer möglichen geschlechtlichen Konnotation und einer möglichen fachkulturellen Konnotation der von Bourdieu beschriebenen Kapitalformen, insbesondere bei deren Transformation in das symbolische Kapital?
- Inwieweit ist der mathematisch-naturwissenschaftliche und/oder der technische „Habitus“ vergeschlechtlicht und bringt damit auch vergeschlechtlichende alltagskulturelle bzw. soziale Praktiken im sozialen Feld Hochschule, genauer in den ausgewählten mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Fächern, hervor, welche die Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse „gewährleisten“ und damit Frauen den „Qualifikations- und Karriereweg“ innerhalb der Hochschulen (und damit in der Folge zumeist auch außerhalb der Hochschulen) zumindest erschweren, wenn nicht sogar „verschließen“?

Untersuchungsdesign und Untersuchungsmethoden

Als Forschungsmethode wird ein Methodenmix verwendet, wobei die qualitative Teilstudie auf der quantitativen aufbaut. Im quantitativen Teil wird eine Online-Befragung durchgeführt, zu der insgesamt über 6.500 WissenschaftlerInnen, die im Mittelbau an deutschen Hochschulen tätig sind, eingeladen wurden. Die Zielgruppe der Befragung setzt sich zusammen aus promovierten (noch nicht habilitierten) und nicht promovierten Frauen und Männern der Disziplinen: Mathematik, Chemie, Physik, Informatik, Elektrotechnik und Maschinenbau.

Der qualitative Teil besteht aus 96 teilstrukturierten Leitfadeninterviews, ebenfalls mit vorgehaltetem Online-Fragebogen. Es wurden jeweils vier promovierte Frauen und Männer aus den sechs Disziplinen interviewt, die an einer deutschen Universität tätig sind. Als Vergleichsgruppe wurden je acht Frauen aus den sechs Disziplinen befragt, die nach der Promotion die Hochschule verlassen haben. Die Vergleichsgruppe von Frauen außerhalb der Hochschule wurde in die Untersuchung integriert, um der Frage nachgehen zu können, ob und welche Schließungsmechanismen dazu führten, dass diese Zielgruppe aus dem System Hochschule „ausgestiegen“ ist. Zur Vorbereitung der einzelnen Interviews wurde der Online-Fragebogen der/des jeweiligen Interviewpartners ausgewertet.

Themengebiete der Studie

Sowohl in der Online-Befragung als auch in den Interviews wird eine große Bandbreite an Themen

angeschnitten, wobei in den Interviews die Themen der Online-Befragung aufgegriffen, vertieft und auf die jeweilige Biographie zugeschnitten wurden. Die Untersuchung umfasst sechs Themenschwerpunkte, die im Folgenden mit einigen Stichworten skizziert werden.

Themenbereich Affinität zur Disziplin und bisheriger Qualifikationsweg

- Bildungs- und Qualifikationsniveau der Befragten mit zeitlicher Erfassung der Qualifikationsschritte und persönlichem beruflichen Werdegang
- Fach Studium, Fach Promotion (ggf. Habilitation) sowie konkreter die Teildisziplinen
- Motivation für Promotion (ggf. Habilitation)
- Woher das Interesse an dem Fach rührt
- Vorlieben für welche Anwendungsgebiete der Disziplin

Themenbereich Beschäftigungsverhältnis und Arbeitssituation

- Umfang Stelle und tatsächliche Arbeitszeit
- Einstufung, Befristung, Laufzeit, Drittmittel oder nicht
- Es wird gefragt, wie sie an die jetzige Stelle gekommen sind
- Einschätzung entscheidender Faktoren für die Einstellung
- Mit der Stelle verbundene Erwartungen Erfüllung oder Nichterfüllung der Erwartungen

Themenbereich Einstieg/Einbindung in die wissenschaftliche Community

- Mitgliedschaften in Fachgruppen
- Einschätzung der Wichtigkeit von Kontakten und Vernetzung
- Art und Anzahl von Publikationen, Vorträge
- Wissenschaftliche Auszeichnungen und Preise
- Auslandsaufenthalte
- Einschätzung der Förderlichkeit von wissenschaftlichen Tätigkeiten und Forschungsarten für Karriere

Themenbereich Förderung/Unterstützung auf dem Berufs- bzw. Qualifikationsweg

- Fachliche Unterstützung
- Emotionale Unterstützung
Welche Form der Unterstützung/Förderung
Bewertung von Anerkennung

Themenbereich Chancengleichheit

- Einschätzung Fördermaßnahmen für Frauen
- Einschätzung geschlechtsspezifischer Stellenbesetzungen
- Mögliche Gründe für die Unterrepräsentanz in höheren Staturebenen

- Geschlechterverhältnis im aktuellen Arbeitszusammenhang
- Diskriminierungserfahrungen

Themenbereich Demographie

- Geburtsjahr
- Kinder/Kinderwunsch
- Bildungsstand und beruflicher Status der Eltern
- Haben die Eltern eine der sechs Disziplinen studiert?

In den teilstrukturierten Leitfadeninterviews wurden vor allem Themenbereiche aufgegriffen und vertieft, die über eine quantitative Befragung nur schwer oder unzureichend abzufragen sind, z. B. wie das Interesse an der Disziplin entstanden ist und welche Motivation zu einer Promotion (ggf. Habilitation) geführt hat.

Aktueller Stand

Die Online-Befragung ist seit kurzem abgeschlossen. Insgesamt haben 2.544 Personen an der Online-Befragung teilgenommen. Davon haben 1.545 den Fragebogen vollständig ausgefüllt (638 Frauen und 907 Männer); diese Fragebögen werden in die Auswertung eingehen. 488 Personen wurden zu Beginn des Fragebogen ausgescreent, da sie entweder keine der sechs Disziplinen studiert hatten, ihre akademische Ausbildung zum größten Teil nicht in Deutschland absolviert hatten oder bereits habilitiert waren und somit nicht der Zielgruppe entsprachen. 520 TeilnehmerInnen haben die Befragung abgebrochen und insgesamt 392 Personen waren per Email nicht mehr erreichbar und konnten folglich nicht an der Befragung teilnehmen. Die Rücklaufquote liegt bei etwas über 26 Prozent.

Die quantitativ erhobenen Daten werden derzeit einer Datenprüfung und Datenkorrektur unterzogen. In Kürze kann mit der Analyse begonnen werden, wobei die Daten mit gängigen quantitativen Datenanalysemethoden ausgewertet werden. Hierzu sind zwei Auswertungsschritte vorgesehen. Zunächst sollen die gewonnenen Daten insgesamt ausgewertet und dabei vor allem auf geschlechtsspezifische Unterschiede hin analysiert werden. In einem zweiten Schritt sollen in Detailanalysen darüber hinaus eventuelle Unterschiede zwischen Subgruppen näher betrachtet werden. Vorstellbar ist eine Subgruppenbildung nach den für die Untersuchung ausgewählten Disziplinen oder den unterschiedlichen wissenschaftlichen Staturebenen. Erste Ergebnisse werden zeigen, ob sich unterhalb oder quer zu diesen Gruppierungen weitere interessante, zunächst nicht ostentative Gruppen anhand der Daten nachweisen lassen, die für Detailanalysen geeignet sind.

Auch die Durchführung der 96 Interviews zum qualitativen Teil der Studie, die zwischen 1-2 Stunden gedauert haben und auf Tonband aufgenommen wurden, wurde kürzlich abgeschlossen. Der größte Teil der Interviews ist bereits vollständig transkribiert. Da die qualitativen Untersuchungsfragen durch explorative, inhaltsanalytische Verfahren beantwortet werden sollen, wurde für die dazu erforderlichen Gesprächsanalysen in der Zwischenzeit ein Klassifikationsschema zur Erfassung thematisch relevanter Argumente induktiv in Anlehnung an Vorschläge aus der einschlägigen Literatur entwickelt (u.a. Mayring 1983 u. 1988, Lampert/Ervin-Tripp 1993). Dieses Schema wird also ausgehend vom vorliegenden Gesprächsmaterial entworfen und iterativ im Verlauf der Anwendung auf dieses Material ausgebaut, geprüft und modifiziert. Um den formulierten Fragestellungen nachgehen zu können, müssen dabei alle Redebeiträge identifiziert und klassifiziert werden, in denen zu den einzelnen Fragestellungen oder Themenschwerpunkten Stellung genommen wurde. Die Zuordnung und Klassifikation der Äußerungssegmente bilden sodann die Grundlage für die zu beschreibenden Ergebnisse. In Kürze kann damit begonnen werden, das aus den Interviews gewonnene Datenmaterial im Hinblick auf die entwickelten Kategorien zu sichten.

Kontakt und Information

Dr. Anina Mischau
Interdisziplinäres Zentrum für
Frauen und Geschlechterfor-
schung (IFF),
Universität Bielefeld,
Postfach 10 01 31,
33501 Bielefeld
anina.mischau@uni-
bielefeld.de
<http://www.uni-bielefeld.de/IFF/for/projekte/BefragungNW>

Erste Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt werden im Frühjahr 2006 zur Verfügung stehen.

Literatur

- Bourdieu, Pierre: „Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital“, in: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt, Sonderband 2, Göttingen 1983, S. 183-198.
- Bourdieu, Pierre: Homo academicus, Frankfurt a. M. 1992
- Kreckel, Reinhard: Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, Frankfurt a.M./New York 1992.
- Lampert, M. D./Ervin-Tripp, S. M.: Structured coding for the study of language and social interaction, in: Edwards, J. A./Lampert, M. D. (eds.): Talking data. Transcription and coding in discourse research, Hillsdale, New Jersey 1993, S. 169-206.
- Mayring, Philipp: Grundlagen und Techniken qualitativer Inhaltsanalyse, München 1983.
- Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, Weinheim 1988.
- Schaeper, Hildegard: Lehrkulturen, Lehrhabitus und die Struktur der Universität. Eine empirische Untersuchung fach- und geschlechtsspezifischer Lehrkulturen, Weinheim 1997.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bildung im Zahlenspiegel, Wiesbaden 2004.

Carmen Leicht-Scholten

Chancengleichheit durch Mentoring? – Chancen und Grenzen von Mentoringprogrammen für Frauen in der Wissenschaft im disziplinären Vergleich

„Erstens: die Frauen sind eindeutig in der Minorität. Zweitens aber: ihr ohnehin niedriger Prozentsatz nimmt rapide ab mit aufsteigender Hierarchie!“

Diese Aussage aus dem Jahre 1963 von Margarete von Brentano hat auch heute noch ihre Berechtigung. Zwar lässt sich die erste Feststellung in dieser Absolutheit heute so nicht mehr halten; der Frauenanteil ist in allen Studienfächern kontinuierlich gestiegen und beträgt teilweise schon über 50 %, doch was den zweiten Teil der These betrifft, so hat sich bis heute nichts Grundlegendes geändert. Denn trotz stetig steigender Studentinnenzahlen wirkt sich dieser Anstieg auf die nachfolgenden Qualifikationsstufen im Wissenschaftsbe-

trieb nur marginal aus. Die Zahl der Frauen nimmt immer noch mit steigender Qualifikationsstufe überproportional ab. Die Frauen gehen in der "leaky pipeline" verloren.

Im Rahmen der Studie soll den Fragen nachgegangen werden, worin Chancen und Grenzen von Mentoringprogrammen für Frauen in der Wissenschaft vor dem Hintergrund unterschiedlicher Disziplinen liegen. Welche Faktoren und Bedingungen befördern in den verschiedenen Disziplinen die vertikale Ungleichheit der Geschlechter in der Wissenschaft und wo können und sollten Mentoringprogramme demzufolge ansetzen.

Die Ausgangsthese ist, dass sich ausgehend von neuesten wissenschaftstheoretischen Erkennt-

nissen zur Bedeutung von Wissenschaft als sozialem Feld im Anschluss an die Theorie Bourdieus - in den unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen auch spezifische Bedingungen und Faktoren identifizieren lassen, die geschlechterdifferente Bedingungen und Verhaltensweisen erzeugen und damit die Geschlechtszugehörigkeit sozial relevant werden lassen. Wenn sich aber keine eindeutigen Muster von Geschlechtsunterschieden über die Disziplinen hinweg festmachen lassen (vgl. Heintz 2004) und es vielmehr eine große Bandbreite von Zuschreibungen und Deutungsprozessen gibt, dann ist anzunehmen, dass sich diese Heterogenität auch in der Umsetzung und Wirksamkeit von Mentoringprogrammen für Wissenschaftlerinnen widerspiegelt.

Im Rahmen des Projektes werden zwei unterschiedliche Forschungsstränge der Geschlechterforschung thematisch zusammengeführt.

Im Anschluss an organisationssoziologische Ansätze, in denen vor allem außeruniversitäre Forschungsinstitute auf Barrieren für Wissenschaftlerinnen untersucht wurden (Allmendinger u. a. 2000, Matthies u. a. 2001, Wimbauer 1999) wird das Instrument des Mentoring vor dem Hintergrund neuester wissenschaftstheoretischer Erkenntnissen zur Bedeutung von Wissenschaft als sozialem Feld im Anschluss an die Theorie Bourdieus untersucht (vgl. Kraus 2000, Zimmermann 2000, Engler 2001, Andresen 2001, Beaufays 2003).

Auf der Grundlage einer komparatistisch angelegten quantitativen Untersuchung von drei Mentoringprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Natur- und Ingenieurwissenschaften, den Geisteswissenschaften und Medizin/ Life Science wird der Frage nachgegangen, ob sich unterschiedliche geschlechterdifferente Bedingungen und Verhaltensweisen in den Disziplinen feststellen lassen, und welche Erfordernisse von Seiten der beteiligten Wissenschaftlerinnen demzufolge an das Programm gestellt werden. Die quantitativen Daten werden durch eine qualitative Studie ergänzt.

So verspricht das Forschungsvorhaben neben dem wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn auch Aufschlüsse über die Bedeutung von Mentoring als gleichstellungspolitisches Instrument innerhalb der unterschiedlichen Disziplinen.

Die vergleichende Studie mit der Befragung der beteiligten Wissenschaftlerinnen zum Mentoringprogramm liefert einerseits Erkenntnisse darüber, ob einzelne Elemente des Programms (Training, Networking, One-to-One Mentoring) in den jeweiligen Disziplinen als unterstützend und hilfreich erlebt werden. So ist anzunehmen, dass sich geschlechtsspezifische Zuschreibungen, auch auf

die Anforderungen von Wissenschaftlerinnen an Mentoringprogramme niederschlagen. Damit bietet sie aber auch Erkenntnisse über die Identifizierung von Faktoren, die in den einzelnen Disziplinen zu einer geschlechtsspezifischen Zuschreibung führen und kann andererseits Aufschlüsse darüber geben, welche Mechanismen dann als ausschließende wirksam werden.

Theoretische Einbettung

Die Bedeutung von Mentoring und informellen Förderbeziehungen für eine Karriere in der Wissenschaft wird in vielen Studien belegt. So kommen Schliesselberger/Strasser/Leemann/Heintz in ihrer 1998 durchgeführten Studie - auf der Grundlage von 30 qualitativen Interviews mit Professorinnen und Professoren - zu dem Schluss, dass erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich des erfahrenen Mentorings und der eigenen Förderpraxis bestehen. Während für den akademischen Aufstieg der Professoren eine "die zentralen Karriereschritte begleitende, kontinuierliche Lehrer-Schüler Bindung" konstatiert wurde, ließen sich bei den Professorinnen keine derartigen Förderstrukturen festmachen.

Auch die Untersuchung von Allmendinger/Fuchs/von Stebut aus dem Jahre 2000 beschreibt Mentoring als wesentlich für erfolgreiche berufliche Werdegänge. Danach beruhen wissenschaftliche Karrieren wesentlich auf informellen Strukturen, an deren Bereitstellung und Vermittlung die "akademisch und wissenschaftlich Verantwortlichen als Mentoren und Mentorinnen wesentlich Anteil haben!" (ebd.: 37).

Am Beispiel der Max Planck Gesellschaft untersuchen die Forscherinnen, ob und wie die Direktorinnen der Institute die Rolle als MentorInnen ausfüllen und wie sich eine Verankerung in der wissenschaftlichen Gemeinschaft geschlechtsspezifisch unterscheidet. Zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Laufbahn lassen sich für weibliche und männliche Nachwuchswissenschaftler in der internen, als auch der externen Verankerung sowie in der Bewertung der Mentorenrolle durch die NachwuchswissenschaftlerInnen nur kleine Unterschiede feststellen. Frauen akkumulieren jedoch Nachteile im Laufe ihrer Karriere. Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, "dass sie im direkten Vergleich zu Männern an karriererelevanten Punkten weniger Unterstützung und Betreuung erfahren, weniger Zugänge zu professionellen Netzwerken bekommen und kaum weibliche Rollenvorbilder in der Wissenschaft finden" (ebd.: 45).

Zimmer stellt in ihrer quantitativen Vollerhebung unter deutschen Professorinnen und Professoren geschlechtsspezifische Unterschiede in der Kar-

riereentwicklung fest. Auch sehen sich Frauen schlechter eingebunden in informelle Netzwerke als ihre männlichen Kollegen (Zimmer 2003).

Alle genannten Studien betonen die Bedeutung von Mentoringbeziehungen für eine wissenschaftliche Karriere. Untersuchungen darüber, inwieweit Mentoringprogramme diese fehlenden "natürlichen Mentoringbeziehungen" ersetzen können liegen bisher kaum vor (vgl. Löther 2003). Auch ein differenzierter Blick auf die Chancen und Grenzen von Mentoringprogrammen in unterschiedlichen Disziplinen fehlt bisher. Hier will das Forschungsvorhaben ansetzen.

Wissenschaftstheoretisch lässt sich diese Fragestellung vor dem Hintergrund diverser Studien betrachten, die sich mit der Frage beschäftigen, wie Wissenschaft als soziales Feld funktioniert und wie Frauen sich in diesem Spiel positionieren können (Krais 2000, Zimmermann 2000, Engler 2001). Theoretischer Bezugsrahmen dieser Arbeiten ist der reflexive Ansatz Bourdieus. Damit gehen die Untersuchungen über organisationssoziologische Ansätze aber insofern hinaus, als Wissenschaft nicht ausschließlich in seiner spezifischen Funktionslogik als Organisation mit ihren besonderen Strukturen untersucht wird, sondern als soziales Feld mit einer durch die Akteure verkörperten spezifischen sozialen Praxis im Sinne Bourdieus.

Im Anschluss an die Arbeiten von Beaufays und Heintz soll ein Beitrag zur Sichtbarmachung der wechselseitigen Konstitutionen von Geschlecht und Wissenschaft im disziplinären Vergleich vor der Matrix der Mentoringprogramme geleistet werden um damit Aufschluss über Chancen und Grenzen von Mentoringprogrammen der Wissenschaft geben zu können.

Empirische Grundlagen

Als Grundlage der komparativ angelegten quantitativen Untersuchung dienen drei Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Natur- und Ingenieur-Wissenschaften, den Geisteswissenschaften und Medizin/ Life Science. Die Programme richten sich an hochqualifizierte promovierte Wissenschaftlerinnen, die eine Hochschulkarriere anstreben. Die Programmkonzeptionen wurden in gegenseitiger Absprache erarbeitet und anhand äquivalenter Rahmenbedingungen entwickelt, sowohl was die Gruppengröße der aufgenommenen Mentees, Art und Umfang der begleitenden Trainings, als auch die Auswahl und Ansprache der Mentorinnen und Mentoren betrifft. Auch die Dauer des Mentoringprozesses und die prinzipiellen strukturellen und zeitlichen Ablaufpläne stimmen überein, womit eine grundsätzliche Vergleichbarkeit möglich ist.

Die Zielgruppe der Befragung bestimmt sich über die Teilnahme der Wissenschaftlerinnen der drei Mentoringprogrammen. Ihre Befragung erfolgt im Laufe des Mentoringprozesses anhand dreier teilstandardisierter Fragebögen, die zu Beginn, im Prozessverlauf und nach Ende der offiziellen Mentoringbeziehung an die Wissenschaftlerinnen ausgegeben werden.

Anhand des ersten Fragebogens soll im Vorfeld des Mentoringprozesses abgeklärt werden, mit welcher Motivation die Mentees teilnehmen. Welche Erwartungen sie im Einzelnen an den Mentoringprozess, ihr Gegenüber oder die individuelle Unterstützung haben, aber auch, wie sie sich selbst in den Prozess einbringen wollen. Der Fragebogen zur Zwischenbilanz zielt insbesondere auf eine detaillierte Abbildung und Bewertung der bisherigen Mentoring Kontakte der einzelnen Tandems ab und bietet der Wissenschaftlerin die Möglichkeit einer kritischen Reflektion sowohl was ihre Mentoringbeziehung als auch was die Programmkonzeption betrifft.

Im Abschlussfragebogen steht zum einen eine retrospektive/ summative Bewertung der individuellen Tandembeziehungen sowie der Projektkonzeption und der einzelnen Elemente des Mentoring. Zum anderen soll auch evaluiert werden, ob die Mentees durch die Teilnahme am Programm eine veränderte Einschätzung ihrer Karrierechancen haben, sei es subjektiv oder objektiv begründet. Die Fragebögen werden durch leitfadengestützte Interviews ergänzt.

Das Forschungsvorhaben will an der Schnittstelle zwischen Wissenschaftsforschung und Organisationssoziologie die bestehenden Erkenntnisse beider Stränge verbinden (vgl. Heintz 2004) und damit nicht nur zur Klärung geschlechterdifferenter Faktoren in den unterschiedlichen Fachbereichen beitragen, sondern darüber hinaus Impulse für die Konzeption von Mentoringprogrammen in den verschiedenen Disziplinen als gleichstellungspolitische Maßnahmen liefern.

Das im April 2004 gestartete Forschungsprojekt wird vom Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein Westfalen aus Mitteln des HWP-Programms gefördert.

Literatur

- Allmendinger/Jutta, Fuchs, Stefan /von Stebut, Janina: Should I stay or should I go? Mentoring, Verankerung und Verbleib in der Wissenschaft. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern in Instituten der MPG, in: Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung, in: Page/Leemann 2000, S. 33-48

- Brentano, von Margherita: Die Situation der Frauen und das Bild "der Frau" an der Universität. Freie Universität Berlin (Hrsg.): Universitätstage 1963. Berlin 1963, S. 73-94
- Beaufays, Sandra: Wie werden Wissenschaftler gemacht. Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld 2003.
- Engler, Steffani: Habitus und sozialer Raum: Zur Nutzung der Konzepte Pierre Bourdieus in der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Becker, Ruth, Beate Kortendiek (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden Empirie. Wiesbaden 2004, S. 222-233.
- Engler, Steffani: Von klugen Köpfen und Genies. Zum Selbstverständnis von Professoren. In: Ebrecht, Jörg, Frank Hillbrandt (Hrsg.): Bourdieus Theorie der Praxis. Wiesbaden 2002, S.153-169.
- Engler, Steffani: Habitus, Feld und sozialer Raum. Zur Nutzung der Konzepte Pierre Bourdieus in der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Rehbein, Boike, Gernot Saalmann, Herman Schwengel (Hrsg.) 2003: Pierre Bourdieus Theorie des Sozialen. Konstanz 2003, S. 231-250.
- Heintz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Wiesbaden 2001.
- Heintz, Bettina, Merz Martina, Christina Schumacher 2004: Wissenschaft die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. Bielefeld.
- Höppel, Dagmar: Mentoring für High Potentials (Habilitationen). Besonderheiten eines Mentoring-Programms für Hochqualifizierte, in Löher, Andrea (Hrsg.). 2003, a.a.O., S. 66-88.
- Höppel, Dagmar: Mentoring - eine Strategie zur Nachwuchsförderung. In: Mischau, Anna, Kramer, Caroline, Blättel-Mink, Birgit (Hgg.): Frauen in Hochschule und Wissenschaft - Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie. Baden-Baden 2000, S. 81-90.
- Krais, Beate (Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main 2000.
- Krais, Beate: Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In: Krais, Beate (Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main 2000, S.31-54.
- Krimmer, Holger, Zimmer Annette: Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland .in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien. Heft 4. Jg. 21, Bielefeld : Kleine Verlag 2003. S. 18-33
- Löther, Andrea (Hrsg.): Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft. Bielefeld 2003.
- Matthies, Hildegard/ Kulmann Ellen/ Oppen Maria, Simon Dagmar: Barrieren und Karrieren im Wissenschaftsbetrieb- Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Berlin 2001.
- Page, Julie, Leemann, Regula Julia (Hgg.): Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. BBW- Schriftenreihe, Bern 2000
- Schliesselberger, Eva, Strasser, Sabine: In den Fußstapfen der Pallas Athene? Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 7, Wien 1998.
- Wimbauer, Christine: Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen 1999.
- Zimmer, Anette: Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland 2003.
- Zimmermann, Karin: Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterium für Berufungen, Berlin 2000.
- Zimmermann, Karin: Praxis der Gleichstellung - widersprüchliche Modernisierung: Das Beispiel der Hochschulen. In: Matthies, Hildegard/Kuhlmann, Ellen/Oppen, Maria/Simon, Dagmar: Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin 2003, S. 155-171.

Kontakt und Information

Dr. Carmen Leicht-Scholten
 Institut für Soziologie
 RWTH Aachen
 Eilfschornsteinstr.7
 52062 Aachen
 cleicht@soziologie.rwth-aachen.de

Katharina Gröning

Geschlecht und demografischer Wandel. Herausforderungen für die Geschlechterforschung

In der Frankfurter Rundschau vom 18. Juni 2005 diskutiert der Nationalökonom Günther Schmid strukturelle Entwicklungslinien in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und benennt im Zusammenhang mit einem Projekt "Agenda Europa" zwei strukturelle "Megatrends", die künftig die Biografien der Menschen in einem sozialen und demokratischen Europa verändern würden. Neben der Zukunft der Sozialen Sicherheit genießt für Schmid die Neugestaltung der Fürsorge für Kinder und Alte hohe Priorität. Erwachsene hätten heute wie in Zukunft eine doppelte Vereinbarkeit von (divergierenden) Lebensbereichen zu leisten. Lebenslange Sorge für Kinder und Alte verbinde sich mit der Anforderung nach lebenslanger Bildung. Auf der Basis des demografischen Strukturwandels und gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse ändere sich der Lebenslauf zwangsläufig. Gleiche Lastenverteilung zwischen Frauen und Männern und eine Erhöhung der Erwerbsquote sind für Schmid wichtige Voraussetzungen, um den Lebensstandard in den modernen Gesellschaften Europas zu halten. Schmid argumentiert, dass sich in allen Ländern der Europäischen Union ein erwerbszentriertes Familienmodell herausgebildet habe, in dem sich Männer und Frauen Berufs-, Bildungs- und Familienaufgaben teilen müssten. Die von Schmid entworfene künftige Normalbiografie mit den Inhalten Arbeit, Bildung und generative Fürsorge bricht mit Konzepten, die die modernen Normalbiografien vor allem als von Individualisierung und das Verhältnis von Gesellschaft und Individuum, geprägt von Eigensorge und Selbstbezogenheit, buchstabiert haben, bei gleichzeitigem Rückzug des (Sozial-) Staates. Lichtjahre entfernt scheinen auch (Sozial-)Wissenschaft und Forschung von der Deskription und Reflexion über künftige Lebensentwürfe zu sein, die aus Arbeit, Fürsorge, Bildung und Verantwortung bestehen sollen. Nach den kurzen Konjunkturen der Spaß-, Erlebnis- und Freizeitgesellschaften, hat sich gegenwärtig vor allem der Entwurf der Wissensgesellschaft durchgesetzt, mit deutlichem Akzent auf der Produktion von ökonomisch verwertbarem Wissen und der Forderung nach lebenslangem Lernen. Dass Günther Schmid nun den Mut hat, diesem Teil moderner Biografien generative Fürsorge hinzuzufügen und dies mit Geschlechtergerechtigkeit zu verbinden, eröffnet den Blick für jene Perspektiven des Le-

benslaufes, die auch wissenschaftlich zumeist mit eher pessimistischen Entwürfen belegt sind. Das Dilemma, welches der Strukturwandel der Erwerbsarbeit biografisch mit sich bringt, d. h. dass die Lebenszeit zwischen 25 und 35 Jahren zumeist mit sich wiederholenden Versuchen ausgefüllt ist, im Erwerbsleben Fuß zu fassen und unermüdlich in den (möglichen) Beruf zu investieren, produziert eine immer riskantere Schere zu den anderen Seiten des Lebens: Liebe, Partnerschaft, Kinder, Freundschaft und Fürsorge, d. h. die Investition in andere Anerkennungsformen als Leistung und ökonomischer Erfolg.

Wissenschaftlich wird man oder frau darüber streiten müssen, ob es sich bei den beiden Seiten des Lebens (Ravaioli) um ein Dilemma von Traditionalität versus Modernisierung (Beck 1986, Beck/Beck-Gernsheim 1990) handelt oder um zwei Seiten der Anerkennung, wie dies Axel Honneths (1992) Theorie der Anerkennung impliziert. Es gilt aber, dass generative Fürsorge für Alte und Kinder, also die Familienphase und die Lebensphase der Verantwortung für alte Eltern (Schütze/Lang 1992) wissenschaftlich hauptsächlich als Ausdruck traditioneller Lebensformen definiert und somit unvermeidlich stagnierenden sozialen Milieus und stagnierenden Lebensphasen zugeordnet werden.

Die anfangs erwähnte, von Schmid entworfene künftige Biografie bricht nun zum einen mit den üblichen Auseinandersetzungen um das Thema des demografischen Wandels, die in der Vergangenheit und auch gegenwärtig vom Begriff der Sandwichgeneration geprägt sind. Als Nationalökonom fordert Schmid zum einen eine Neukonzipierung der Sozialen Sicherungssysteme, wobei dem allgemeinen Trend zu mehr Eigensorge und Selbstverantwortung deutlich Forderungen nach einer anderen Akzentuierung der Sozialen Sicherung hinzugefügt werden, die vor allem die Reproduktionsarbeit sozial besser absichert. Schmid plädiert für eine Arbeitslebenversicherung, um Erziehungs-, Pflege- und Bildungszeit zu sichern.

Schmid's Entwurf der erwerbszentrierten Familie, in der sich Männer und Frauen gleichberechtigt die Fürsorgeverantwortung für Kinder und Alte teilen, steht zum zweiten empirisch weiterhin eine hybride Familienform gegenüber: ein moderner Erwerbsvertrag (seit der Ehe- und Familien-

rechtsreform 1976 schrittweise anerkannt und kulturalisiert) verbindet sich mit einem traditionellen Reproduktions- und Fürsorgevertrag, der sogenannten Doppelbelastung für Frauen. Bekanntlich steigt zwar der Anteil verheirateter Mütter am Erwerbsleben kontinuierlich, das Mehr an Erwerbsarbeit der Frauen wird aber nicht annähernd durch das Mehr an Reproduktionsarbeit bei den Männern ausgeglichen (Dierks 2005). Wie eine work-life-Balance im Rahmen des von Schmid formulierte Anforderungsmodells im einzelnen aussehen kann, darauf bleibt der Autor die Antwort noch weitgehend schuldig. Auch fehlt in seiner Argumentation eine nachdrückliche Neubewertung der generativen Sorgearbeit und eine Schlussfolgerung für die Zukunft der Sozialen Sicherung. Gleichzeitig traut sich Schmid Generation und Familie als moderne Lebensform, wie multilokal oder multilinear diese sich in modernen Gesellschaften auch gestalten mögen, zu reklamieren und diese mit der Forderung nach Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern zu verbinden.

Anders als modernisierungsskeptische Positionen, nach dem Motto der Generationsvertrag ruht auf einem Geschlechtervertrag, also ist Generativität nur als ein Zurück zur Tradition denkbar, verbindet Schmid den künftigen Generationsvertrag explizit mit einem modernen, d. h. auf Gleichberechtigung beruhenden Geschlechtervertrag und damit bekommt das in den letzten 15 Jahren sorgfältig gepflegte schmalschultrige Sandwichmännchen der Gazetten und Illustrierten, auf dessen schwächlichem Rücken fette Säuglinge und ein Heer von Alten sitzen, eine gewisse Konkurrenz. In Schmid's Publikation in der Frankfurter Rundschau ist denn sein Modell auch mit einem Bild unterlegt, auf dem ein Mann und eine Frau Seite an Seite einen Kinderwagen durch den Sand ziehen, sich also die Lasten teilen. Und das könnte auch gut sein für Forschungsfragestellungen, die sich mit der Zukunft der generativen Fürsorge befassen und diese nicht von vornherein ausschließlich als (erledigte) Perspektive politischer Re-Traditionalisierungsstrategie ansehen wollen, nach dem Motto, wenn die Frauen den Kinderwagen nicht mehr allein durch den Sand ziehen wollen, dann bleibt er eben allein im Sand stehen. Schmid's Idee des künftigen Geschlechtervertrages bestätigt die Krise der gegenwärtigen hybriden Konstruktion, die aus einem modernen Erwerbsvertrag und einem traditionellen Reproduktionsvertrag besteht.

In der Geschlechterforschung ist diese hybride Konstruktion von modernem Erwerbsvertrag und traditionellem Reproduktionsvertrag seit langem Forschungsgegenstand vor allem hinsichtlich der Frage nach den Mechanismen und Strukturen der

familialen Entwicklung, die im Erwachsenenalter scheinbar jenseits des Willens und der Entscheidung der Beteiligten zur Wiederherstellung und Institutionalisierung traditioneller Rollen und "Verträge" im Bereich der Reproduktionsarbeit, zur permanenten Überarbeitung von Frauen oder zu Familienkrisen führen.

Bisher gilt, dass die Konflikte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem im Zusammenhang mit Kindern ausgetragen worden sind. In der Familienpolitik der Bundesrepublik Deutschland wurde Generativität lange Zeit und teilweise bis heute als Problem von Entscheidungen, als Ausdruck von verschiedenen Optionen, als Wahlfreiheit in einer Wohlstandsgesellschaft definiert. Kinderlosigkeit erscheint so als Ausdruck von Überfluss, Verwöhntheit, Narzissmus und Extravaganz. Dass es in der Gesellschaft der Bundesrepublik jedoch einen strukturellen Zwang zur Kinderlosigkeit gibt, wird dabei meist genauso wenig beachtet wie der Zusammenhang von Kinderlosigkeit und modernem Patriarchat. Generativität und Fürsorge als Ausdruck menschlicher Anerkennungsverhältnisse kollidieren mit dem strukturellen Wandel der Erwerbsarbeit und Erwerbsbiografie (Generation Praktikum) und den dazugehörigen Forderungen nach mehr "Selbstverantwortung und Eigensorge", nach mehr Leistung, Konkurrenz und Wettbewerb, sowie mit der Idee des guten Lebens als erfolgreiches Leben. Generativität und Fürsorge kollidieren heute aber auch mit den alten patriarchalischen Privilegien zwar zu zeugen, von der Last der Erziehung, Verantwortung und Fürsorge aber weitgehend verschont zu bleiben, weil dies Frauensache ist. Männer können heute zunehmend weniger eine Familie zu den gleichen Bedingungen haben wie ihre Väter oder Großväter.

Zeit für Fürsorge?

"Arbeiten ohne Ende?" fragt Alexandra Wagner vom IAT NRW und zeigt auf, dass die offizielle Arbeitszeit vor allem für hochqualifizierte Angestellte in den letzten 20 Jahren zwar gesunken ist, dass sich im gleichen Zeitraum die tatsächlich geleistete Arbeit aber auf durchschnittlich mehr als 40 Stunden pro Woche erhöht hat. Betriebliche Befragungen über alle Hierarchiestufen hinweg verweisen auf eine ähnliche Tendenz. Diesen quantitativen Entwicklungen in der Arbeitswelt stehen jedoch qualitative Trends gegenüber, die wissenschaftlich als Dominanz oder als Entgrenzung der Erwerbsarbeit beschrieben werden (vgl. Dierks 2005). Beschrieben wird hier das Phänomen des Zeitmangels: Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet" (Hochschild 2002) sowie die Taylorisierung

des Familienlebens" und die "Verbetrieblichung der Lebensführung" (Oechsle 2002).

Das Phänomen keine Zeit mehr zu haben und "von der Arbeit aufgefressen zu werden" beschreiben verschiedene soziologische Forschungen nicht nur quantitativ im Sinne von mehr Überstunden und "Öffnung" der Tarifvereinbarungen (vgl. WAZ vom 30.6. 05, jeder dritte Betrieb arbeitet mit Öffnungsklauseln). Überarbeitung ist heute Stil, Kultur, Art der Lebensführung, d. h. im Sinne der Soziologie Pierre Bourdieus Mittel der Unterscheidung, der Distinktion. Arbeitssoziologische Studien sprechen vom Phänomenen einer besonderen Fusion, dem Entstehen eines "Arbeitskraftunternehmertums" als neuer professioneller Habitus, in dessen Mittelpunkt Verhaltensweisen extremer Leistungsorientierung und Aufstrebens sowie Selbststilisierung und Selbstcharismatisierung (Neckel 2000, Pongratz 2004) stehen. Arbeit als Streben nach Erfolg wird zum Rausch. In dem Maße wie Arbeit und Beruf zum Stil werden und der Inszenierung des Subjektes dienen, werden sie automatisch libidinöser oder narzisstischer besetzt. In der Kunst der Selbstdarstellung hat Arbeit und noch besser Karriere ihren festen Platz. Diese Entwicklung einer narzisstischen Besetzung der erfolgreichen Arbeit und ihre Einvernahme in sich stilisierende Strategien und Inszenierungen sind die andere Seite von fünf Millionen unfreiwillig Erwerbslosen. In der Welt der Arbeit als stilistische Inszenierung werden Menschen nicht als in Interdependenzen lebend, sondern ausschließlich als Individuen wahrgenommen, mit beachtlichen Folgen für die generative Verantwortung. Marianne Dierks (2005), die sich in ihrer Dissertation mit der Entwicklung der Reproduktionsarbeit, vor allem Erziehungsarbeit in einer Zeit des Arbeitskraftunternehmertums befasst hat, führt auf, dass es in den 1980er Jahren noch durchaus Studien gab, die sich zur Entgrenzung der Erwerbsarbeit kritisch geäußert haben, die "unverträgliche Verhaltensanforderungen im Umgang mit der Zeit" konstatierten (vgl. Becker-Schmid u.a. 1982). Heute scheint dieses Problem hinsichtlich der Erziehung nicht mehr zu gelten oder individuell durch neue biografische Muster wie die späte Mutterschaft gelöst zu werden.

In jüngster Zeit vermehrt sich die Spannung um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und generativer Verantwortung noch einmal. Der demografische Wandel hat Einzug in die Lebenswelt der Erwachsenen gehalten und zeigt sich dort nicht mehr als Ansichtskarte, die Vater oder Mutter von einer Seniorenreise schicken, sondern als Problem der Pflege, vor allem als Problem der Pflege demenziell erkrankter Eltern, die einen Anteil von ca. 40% der Pflegebedürftigen ausmachen. Nun kann man natürlich mehr Heimplätze fordern oder

eine besseren Ausbau der Pflegeinfrastruktur, worum sich Sozialpolitiker seit mehr als zehn Jahren bemühen. Wer allerdings glaubt, dass ein Mehr an instrumentellen Hilfen wie Service, flexible Pflege, betreutes Wohnen u.ä. das Problem der Pflege der Alten lösen würde, dem sei ein Aufsatz der Gerontologin Gertrud Backes von 1994 zum Thema Altern als gesellschaftliches Problem empfohlen.

Altern als gesellschaftliches Problem

Im Unterschied zu einem sozialen Problem, so Backes (1994) seien "von den mit dem Alter einhergehenden Entwicklungen bzw. Veränderungen alle gesellschaftlichen Lebensbereiche betroffen" und müssten sich verändern. Gleichzeitig versagten alle praktizierten Lösungsformen wie Sozialpolitik, Bildungs- und Kulturpolitik und die entsprechenden Institutionen. Mehrere Entwicklungen treffen gleichzeitig zusammen: neben dem quantitativen Anstieg alter Menschen an der Gesamtbevölkerung verzeichnen wir eine Verjüngung des Alters durch Langzeitarbeitslosigkeit. Eine große Gruppe von Menschen wird bereits in der Lebensmitte gesellschaftlich alt gemacht (Naegele/Tews 1993). Durch den gleichzeitigen Anstieg von Hochaltrigen an der Gesamtbevölkerung steigt das Risiko vor allem bei den über 80jährigen, an Demenz zu erkranken. Die höhere Lebenserwartung von Frauen führt dazu, dass diese als Witwen vorwiegend allein leben, d. h. die zunehmend singularisierten Lebensformen im Alter treffen vor allem Frauen, mit allen zugehörigen Nachteilen. Zu dem Alterstrukturwandel - Verjüngung des Alters, Polarisierung, Feminisierung und Singularisierung treten Alterungsprozesse von Migrantinnen, denen in der Gesellschaft kaum Kompetenzen gegenüber stehen. Alter, so folgert Backes (1994) sei heute nicht mehr nur für einen Teil der Gesellschaft problematisch, sondern für die Gesellschaft als Ganzes.

Der Strukturwandel des Alters trifft nun auf eine gesellschaftliche Entwicklung, die in den letzten Jahren unter den Stichworten Risikogesellschaft und Globalisierung beschrieben worden ist und damit die Antworten auf den Alterstrukturwandel und die demografische Entwicklung gleich mitgegeben hat. Mehr Eigensorge, Selbstverantwortung und Individualisierung sind auch derzeit die öffentlichen und politischen Antworten auf das gesellschaftliche Problem des Alters. Empirisch hat sich seit den 1990er Jahren die Entwicklung noch einmal verschärft:

- die Anzahl der vorzeitig alt gemachten, d. h. von der Verjüngung des Alters Betroffenen steigt, vor allem durch Langzeitarbeitslosigkeit, wo hingegen gesellschaftlich anerkannte Lösun-

gen wie Vorruhestand oder auch Alterszeit aus betriebswirtschaftlichen Erwägungen zurückgenommen werden.

- Das zahlenmäßige Ansteigen der Pflegebedürftigkeit bedroht den Bestand der Pflegeversicherung, die seit Jahren Defizite einführt und ihre Rücklagen aufbraucht.
- War die Pflege in der Familie lange Zeit kein Thema für die Öffentlichkeit, so mehren sich heute Publikationen, die die familiäre Altenfürsorge ausschließlich unter der Perspektive einer unerträglichen Belastung für die Pflegepersonen beschreiben, ohne jedoch familiäre Arbeitsteilung und innerfamiliäre Hierarchien bei ihren Forschungsergebnissen mit zu berücksichtigen.
- Auf die zahlenmäßige Zunahme demenziell Erkrankter wurde bisher fast ausschließlich mit vermehrter pharmakologisch orientierter Forschung geantwortet. Vernachlässigt wurden nicht nur Forschungen, die kommunikative und verstehende Zugänge zur Demenz erschließen und die sich in der Praxis der Altenpflege heute schon weit nachhaltiger und effektiver herausstellen als die Gabe von weitgehend teuren und nutzlosen Medikamenten. Nein, es wurde zudem völlig versäumt, die Bevölkerung auf den demografischen Wandel durch Bildung vorzubereiten. So treffen die Hochaltrigen, Demenzen und Sterbenden zumeist auf unwissende und deshalb überforderte Angehörige und auf ökonomisch kalkulierende und instrumentelle Institutionen, die sich vorwiegend als Gewinne erwirtschaftende Betriebe verstehen.

Über all dem schwebt eine höchst eigenwillige ideologische Thematisierung der Generationenbeziehung, in der sich die Erwachsenen gegenüber Kindern und Alten als Sandwichgeneration, als Bulette zwischen zwei Brötchenhälften einquetscht, verstehen.

Sandwich-Generation oder Interdependenz

Immer wieder tauchen in den letzten zehn Jahren Publikationen auf, die ein Ungleichgewicht von Rechten und Privilegien bei den Alten sehen und im Namen der Generationengerechtigkeit Verzicht auf Renten- Gesundheitsleistungen für Alte fordern. Begleitet werden diese teils verwirklichten Forderungen von Bildern, in denen ein schmal-schultriges Karikaturmännchen unter der Last eines riesigen Babys und einer ganzen Flut von Rentnern das Ende des Generationenvertrags ankündigt. In diese Darstellung des demografischen Wandels als "demografische Zeitbombe", "Rentengau" "Überalterung" und "sie leben immer länger, doch wer soll das bezahlen?" passen Forderungen von selbsternannten Vertretern der jün-

geren Generation, die den Alten nur noch in geringem Maße das Recht auf medizinische und soziale Versorgung zugestehen wollen, allerdings waren diese Thematisierungen bisher betont männlich und richteten sich an die "Familienväter und Beitragszahler". Politisch wurde argumentiert, dass die durch die Transferzahlungen belasteten Ernährer deshalb auf (mehr) Kinder verzichten, weil ihnen die Zahlungen zur Kranken- und Rentenversicherung Spielräume in der Familie nimmt. Wer für die Alten immer mehr aufbringen muss, kann sich Kinder nicht mehr leisten, so die Argumentation. Am Beispiel einer aktuellen Publikation soll dieses Muster vorgestellt werden, es ist bekannt und eigentlich immer das gleiche Schema. So lästert Martin Reichert am 08.06. 2005 in der taz, dass erstens die Generationensolidarität faktisch "inter faeces et urinam" also an den Ausscheidungen stattfindet, dass zum zweiten in einer ungewissen Zeit ohne Wohlstand eine erhebliche Anzahl von Leistungsträgern auf die eine Brothälfte, d. h. Kinder verzichten würden und dass sich schließlich durch die Forderung nach Generationensolidarität die Familie zur Schutz- und Trutzgemeinschaft regressiv entwickeln würde, nach innen altruistisch, nach außen aggressiv. Fürsorge für Alte ist also nicht nur eklig, sie ist auch ein Antikinderprogramm und eine Rückkehr zum Familienmodell der 1950er Jahre. Mit dieser Argumentation haben sich nun die gesellschaftlichen Sündenböcke verschoben. Waren in den 1970 und 1980er Jahren vor allem die gebildeten Frauen schuld am "Kindermangel" und Geburtenrückgang, weil sie zum "Opfer der Mütter" zunehmend weniger bereit waren, sind es heute die Alten mit ihren Bedürfnissen nach Sorge am Lebensende die dieser Vorwurf trifft. Mit dieser Argumentation wird nicht nur die empirische Forschung über die Reziprozität von Generationensorge in Familien (vgl. z.B. Schütze/Lang 1992) sowie die Tatsache ignoriert, dass Pflege und Altenfürsorge nur in einer Minderheit der Fälle zeitlich gleich mit Sorge für Kinder zusammen fällt. Vor allem wird damit tabuisiert und verleugnet, dass eine Hauptursache für Kinderlosigkeit in den Strukturen des Erwerbslebens selbst und seiner anfangs erwähnten Entgrenzung und Totalisierung begründet ist. In diesem Zusammenhang ist es nun von hohem Interesse, wie die Geschlechterforschung mit dem Thema Generativität umgeht, ob sie sich zu einer Kritik der Entgrenzung der Erwerbsarbeit und Erwerbsstrukturen entschließen kann oder das Verschwinden von Generativität in unserer Gesellschaft gegebenenfalls noch als Fortschritt und Errungenschaft für die Befreiung vom Zwang zur parentalen und filialen Verantwortung feiert. Es wird die These aufgestellt, dass insbesondere die Frauenforschung das The-

ma Generativität vorwiegend auf der Folie von Modernisierung und Tradition reflektiert und generative Lebensformen und Lebenspraxen weitgehend der Tradition zugerechnet werden, d. h. die gegenwärtigen mehrheitlichen Deutungsmuster in der Frauenforschung sind dazu angetan, vor das Problem der Entgrenzung und der Totalisierung der Erwerbsarbeit einen theoretischen Vorhang zu ziehen, mit der Konsequenz, dass die Lebenslagen der Kinder aufziehenden und sich um Alte kümmernden Frauen schlicht uninteressant für die Geschlechterforschung werden. Hierzu gehört, dass Fürsorge in der Frauen- und Geschlechterforschung bisher vor allem kritisch reflektiert wird.

Generativität als Thema der Frauen- und Geschlechterforschung

Bezüglich des Problems der Generativität liegt der Schwerpunkt der Frauen- und Geschlechterforschung bisher auf ihrer Dekonstruktion bzw. auf der Dekonstruktion ihrer historisch konkreten Erscheinungsweise, der Mütterlichkeitsideologie. Die zweite Frauenbewegung sowie die Frauenforschung haben seit ihren theoretischen Anfängen im letzten Jahrhundert eine kritisch-dekonstruktive Auseinandersetzung mit der Ideologie insbesondere der Mutterschaft und Mütterlichkeit, der Mutterliebe und den damit zusammenhängenden Konsequenzen für die Biografien von Frauen geführt. Allen voran ist hier die Arbeit über "das andere Geschlecht" von Simone de Beauvoir hervorzuheben. De Beauvoirs Kritik gilt noch heute als eine der konsequentesten und radikalsten Ideologiekritiken zum Bild der Frau als Mutter. Auch alle weiteren Arbeiten der verschiedensten Familien- und Frauenforscher(innen) analysieren die Ideologie der Mutterschaft und Mütterlichkeit entweder funktional auf die sozialen Strukturen bezogen (hervorzuheben ist hier der besondere Einfluss der Kritischen Theorie auf die Frauenforschung), oder historisch-systematisch, hier werden vor allem Mechanismen der sozialen Disziplinierung aufgeführt (vgl. Badinter 1982) oder kulturkritisch, hier wird Mutterschaft im Kontext ihrer Einvernahme für gesamtgesellschaftliche "Projekte" reflektiert (z.B. Fridans Buch der Weiblichkeitswahn) oder im Sinne von anerkennungstheoretischen Erkenntnisinteressen, hier werden vor allem Gewalt- und Missachtungspotenziale herausgearbeitet, die vor allem in der Idee des Opfers der Mütter aufgehoben sind und nicht zuletzt politisch, hier werden vor allem die Zusammenhänge zwischen Mutterschaft und Mütterlichkeitsideologie sowie antidemokratischen nationalen, aggressiven und patriarchalischen Strategien reflektiert. Hervorzuheben ist

hier Klaus Theweleits Forschung zu den "Männerphantasien", aber auch die klassischen Arbeiten von Adorno und Horkheimer zur Familie und zum autoritären Charakter. Mutterschaft ist durch die Ideologie der Mütterlichkeit und die Verpflichtungen der Frauen auf ein sich selbst aufopferndes Mutterbild demnach das Einfallstor in die patriarchalische Abhängigkeit, politische wie soziale Marginalisierung, autoritäre Aufladung und potenzieller Selbstverlust, historisch, vor allem durch Sozialdisziplinierung entstanden (Zwang zum Stillen, Abtreibungsverbot), funktional auf die kapitalistische Moderne bezogen, Ausdruck einer autoritären und undemokratischen Familienkultur und nicht zuletzt eine bedeutende Ideologie des Nationalsozialismus. Als Entschädigung für die verweigerte Welt erhält die Mutter die Macht über ihre Kinder und entwickelt dort eine bestimmten Habitus der Zugriffsweisen mütterlicher Macht (Ziehe 1984), was insbesondere die Töchter zu spüren bekommen, die wiederum zur Mutterschaft und zum Selbstverzicht erzogen werden.

Mit der Konjunktur konstruktivistischer Positionen in der Frauen- und Geschlechterforschung richtet sich das Erkenntnisinteresse heute zunehmend auf ein als Doing Gender beschriebenes Phänomen des bewussten und unbewussten Handelns im Rahmen der symbolischen Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit sowie auf Lebenszusammenhänge von Gleichheit (z. B. im Bildungssystem) und Ungleichheit (z. B. im Erwerbs- und Familiensystem). Da Mutterschaft die Identifizierung mit generativer Fürsorge mehrheitlich voraussetzt, gilt generative Fürsorge als ein besonderer Ausdruck des Doing Gender.

In der Frauen- und Geschlechterforschung zur Generativität treffen sich weiterhin kultur- wie auch gesellschaftsanalytische Ansätze, wobei letztere sich vor allem mit Politikanalyse befassen und ihr Erkenntnisinteresse sich deutlich auf die Verbesserung der Lebenssituation von Frauen mit Kindern richtet. Fürsorge und Generativität ist in diesem Verständnis eine diskriminierte Lebenslage, die zu massiven Erfahrungen der Benachteiligung und Entfremdung führt.

So weist die Politikwissenschaftlerin Ingrid Langer-El Sayed (1980) in den 1970er und 1980er Jahren verschiedentlich nach, dass die mit dem besonderen grundgesetzlichen Schutz von Ehe und Familie begründete Aufforderung zum Kind, die die Familienpolitik der Nachkriegszeit und des Wiederaufbaus geprägt hat, vor allem demografisch (Ausgleich der kriegsbedingten Verluste) und in gewisser Weise aggressiv antikommunistisch motiviert war, fürchtete man sich doch vor der Stärke des Warschauer Vertrages. In eine ähnlich Richtung weisen die Arbeiten von Marianne Weg, die die Widersprüche zwischen der Aufforde-

nung zum Kind auf der einen Seite und der Beschwörung des Opfers der Mütter und der Mutterarbeit, die angeblich mehr wert ist als Berufarbeit, herausarbeitet.

Werden die Forschungsergebnisse der Frauen- und Geschlechter zur Generativität reflektiert, so sind in den letzten dreißig Jahren beachtliche Forschungen entstanden, die den Ort der Generativität, die Familie und den konkreten historischen Ausdruck der Generativität, die Überhöhung der Mutterschaft und Mütterlichkeitsideologie im symbolischen System der Zweigeschlechtlichkeit erfolgreich dekonstruiert haben. Im Zusammenhang mit und als Ausdruck von gesellschaftlichen Modernisierungsbewegungen hat somit auch die Frauen- und Geschlechterforschung zum "ganz normalen Chaos der Liebe" (Beck/Beck-Gernsheim 1992) beigetragen. Unsicherheit, Unbestimmtheit, Ambivalenz sind heute die Stichworte hinsichtlich Generativität und privatem Leben. Gleichzeitig hat die feministische Dekonstruktion des Geschlechterarrangements zu Bewusstseinsformen und sozialen Kulturen beigetragen, die den Geschlechterforscherinnen selbst nicht ganz geheuer sind und die aufzeigen, dass mehr Freiheit nicht automatisch zu mehr politischer Bewusstheit oder gar moralischer Handlungsfähigkeit führen. So spricht Christina Thürmer-Rohr 1993 in einem programmatischen Artikel über die "Befreiung im Singular" kritisch vom modernen weiblichen Individualismus als von der Weltarmut der "weißen Mittelschichtfrau", die durch die feministische Aufklärung vor allem inspiriert sei, sich mit sich selbst und ihrem Opfer zu befassen. Alles, was nicht mein Leid ist, so Thürmer-Rohr, verschwinde aus dem Bewusstsein. Jede von der Frauenbewegung und Frauenforschung reklamierte Ungerechtigkeit würde prompt als dem eigenen Selbst widerfahrenes Unrecht reklamiert. Die Analysen des Feminismus würden auf diese Weise politisch und ethisch entkernt und für die Reflexion der gesellschaftlichen Verhältnisse unbrauchbar gemacht. Konsequenterweise fordert Thürmer-Rohr (1993) eine Rückkehr zur Politik und zur Verantwortung.

Dass es jenseits von Mütterlichkeit jedoch eine Kultur der Generativität geben könnte, die von Anerkennung, affektiver Bindung und Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern geprägt ist, ist erst eine junge Forschungsrichtung, ein beginnender Diskurs, welcher derzeit vor allem in der Philosophie geführt wird (vgl. Honneth 1994, 1995). In der Frauenforschung hat Carol Gilligan in den 1980er Jahren den Versuch unternommen, Fürsorge als moralisches Prinzip in die Geschlechterforschung einzubringen, ist aber vor allem in Deutschland kläglich gescheitert. Gleichzeitig hat die moralphilosophische Debatte zur Fürsorge in

den 1990er Jahren zu einer Neubestimmung des Verhältnisses von Fürsorge und Gerechtigkeit geführt; eine Bemühung, die auch für die Frauen- und Geschlechterforschung künftig bedeutend sein dürfte. Insbesondere Honneth nennt Fürsorge ein benachbartes Prinzip der Gerechtigkeit und stellt in Bezug auf eine Neubewertung der Fürsorge menschliche Hilfebedürftigkeit in den Mittelpunkt seiner Reflexionen. Hilfebedürftigkeit ist für Honneth ein konstitutiver Ausdruck des Menschlichen und deshalb vor allem verknüpft mit der menschlichen Würde (1994). Indem Honneth das Geschlechter- und Generationenverhältnis anerkennungstheoretisch begründet und sich für Gerechtigkeit und Zuneigung als gleichwertige ethische Fundamente persönlicher Beziehungen und affektiver Bindungen (Honneth 1995) ausspricht, grenzt er sich zum einen von traditionellen politischen Strategien, die für eine Konservierung des alten Geschlechter- und Generationenarrangements plädieren und auf diese Weise das Problem der generativen Fürsorge lösen wollen ab (hier ist die Gerechtigkeit/Rechtlichkeit angeblich der Tod der Liebe), aber auch von Positionen, die die moralische Schutzbedürftigkeit menschlicher Bindungen und Personen insgesamt in Frage stellen oder lediglich der Selbstverantwortung und Eigensorge überlassen wollen. Für die Frauen- und Geschlechterforschung sind Honneths Überlegungen zur Zukunft des Geschlechtervertrages bedenkenswert, sieht doch auch sie sich mit dem Problem der Generativität vor allem noch einmal durch den demografischen Wandel konfrontiert. Die Gesellschaft altert und mit diesem Prozess stellt sich die Frage nach der Zukunft der Fürsorge noch einmal.

Fürsorge für Alte - ein entwerteter Lebensabschnitt auch in der Frauenforschung

Mehr als 80% aller Pflegeverhältnisse sind solche, in denen eine weibliche Hauptpflegeperson einen pflegebedürftigen Menschen versorgt - und zwar meist relativ isoliert, sowohl innerhalb wie außerhalb der Familie. Den größten Anteil macht dabei die Pflege der Mutter aus, gefolgt von der Pflege des Ehemannes bzw. Lebenspartners. Es folgen die Konstellationen Schwiegertochter pflegt Schwiegermutter und Ehemann pflegt Ehefrau. Söhne pflegen selten, Schwiegersöhne so gut wie gar nicht. Da der demografische Wandel als eine wichtige gesellschaftliche Herausforderung begriffen wird, finden sich die meisten Arbeiten zum Verhältnis von Geschlechterfrage und Generationenfürsorge im Kontext von Theorien und Reflexionen zur gesellschaftlichen Modernisierung. Die private Fürsorge für Alte wird dabei zumeist als gefährdet, manchmal auch als Rest-

solidarität, als erodierend und ohne Zukunft diskutiert. Fürsorge oder Solidarität stünden im Gegensatz zur Modernisierungsdynamik, welche die Individualisierung vorantreibt. Die Bereitschaft zur Pflege und Fürsorge für alte Menschen wird umgekehrt zumeist in traditionellen gesellschaftlichen Milieus verortet und als Ausdruck tradierter Lebensweisen verstanden. In moderne Lebensweisen könne Fürsorge und Hilfe kaum noch integriert werden, so die Argumentation der allgemeinen Sozialforschung (z.B. Beck-Gernsheim 1993, vgl. dazu Gröning, Kunstmann, Rensing 2004).

Grundsätzlich ist von zwei großen unterschiedlichen, aber sich ergänzenden Forschungsperspektiven auf die häusliche Pflege und familiäre Altenfürsorge unter der Perspektive der Geschlechterforschung auszugehen. Neben den strukturalistischen Ansätzen, in deren Mittelpunkt immer noch die feministische Sozialpolitikanalyse steht, hat sich ein handlungstheoretischer Diskurs platziert, der sich auf unterschiedliche theoretische Positionen stützt: Zum ersten auf sozialisationstheoretisch begründete Forschungen zu den Strukturen moderner Lebensverläufe und speziellen Handlungsdilemmata an Wendepunkten und Gelenkstellen des Lebenslaufes wie Familiengründung, Eintritt in den Arbeitsmarkt und schließlich Pflegebereitschaft. These ist, dass die Pflegebereitschaft von Töchtern und Ehefrauen eine Konsequenz in der Biografie wirksamer geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung ist. Untersucht wird das Verhältnis von Arbeitsteilung und Lebenslauf. Zum zweiten ist die Theorie des "doing gender" Ansatzes bedeutend. Dieser sozialisationstheoretische Ansatz sieht in der Fürsorge und Pflege alter Menschen vor allem rollenkonformes Verhalten und zwar im Sinne der traditionellen Frauenrolle. Altenpflege in der Familie ist hier die Inszenierung eines bestimmten "vollmütterlichen" weiblichen Habitus oder die Inszenierung des weiblichen Opfers. Zum dritten hat sich ein spezifischer psychologischer und sozialpsychologischer Diskurs in Bezug auf die häusliche Pflege entwickelt, welcher der Annahme folgt, dass insbesondere pflegende Töchter von ihren Eltern, vor allem aber von ihren Müttern auch im Erwachsenenalter psychisch abhängig sind. Für die Pflege werden vor allem Prozesse der Parentifizierung verantwortlich gemacht, was bedeutet, dass das Kind bzw. die Tochter aufgrund von schweren Schuldgefühlen an die Eltern psychisch gebunden bleibt. Wurzeln dieses Ansatzes ist die systemische Familientherapie und die psychoanalytische Familienforschung. Dieser Ansatz befasst sich ausschließlich mit der Tochter/Mutter-Pflege. Es wird angenommen, dass bei den pflegenden Töchtern insbesondere die Ablösung aus dem El-

ternhaus, das psychische Erwachsenwerden und die psychische Mündigkeit nicht gelungen ist. Auch hier werden die moralischen Kerne der Fürsorge massiv angezweifelt und statt dessen von einer neurotischen Besetzung der Kinder/Töchter durch die Eltern/Mütter ausgegangen.

Fürsorge für Alte als sozialpolitische Zumutung. Positionen und Ergebnisse der feministischen Sozialpolitikanalyse

Im Mittelpunkt der Argumentation sozialpolitik-kritischer Ansätze steht die Definition von familiärer Pflege und Altenfürsorge als gesellschaftlich notwendige und gleichzeitig entwertete Arbeit. Kontext der feministischen Kritik ist das Verhältnis von Frauen und Staat, d. h. die sozialpolitische Analyse fokussiert das Verhältnis von Pflegebedürftigem, Pflegeperson und Staat. Der Kontext Familie und erweiterte Familie wird zumeist wenig beachtet. Die theoretische Folie der Beurteilung von häuslicher Pflege ist die feministische Sozialpolitikanalyse. Dabei werden Frauen vor allem als "Ausfallbürgen des Sozialstaates" und als "Lastesel der Sozialpolitik" beschrieben. Im Mittelpunkt der feministischen Sozialpolitikanalyse steht die Auffassung, dass gesellschaftliche Arbeit privatisiert bzw. vor allem aus Kostengründen ins Private abgeschoben wird. Frauen sind insofern die Ausfallbürgen des Sozialstaates. Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass der Staat zur Altenfürsorge verpflichtet ist, seine Aufgaben aber in die Familie "rückverlagert". Auf diese Weise würde vor allem der frauenpolitische Fortschritt, von der Reproduktionsarbeit befreit zu sein, zunichte gemacht. Diese Abschiebung der Pflege und Fürsorge für die Alten ins Private entlastet, so die Argumentation, zum ersten die Gesellschaft, die unbeschadet von der Verantwortung für die Alten und Kinder ihren Geschäften nachgehen kann, zum zweiten wird Unsichtbarkeit produziert, denn die häusliche Pflege als Arbeit wird verdeckt. Drittens führt dies zu einer Entwertung der Reproduktionsarbeit selbst und ihrer Trägerinnen im Besonderen. Pflege wird auf diese Weise bescheiden gemacht und schließlich wohnt viertens der privaten Arbeit eine ganz besondere Ideologiebildung der Unabkömmlichkeit, der Liebe, der Expressivität und Besonderheit inne, die für sich noch einmal ein eigenes Dilemma darstellt. Diese vier Seiten der Privatisierung gesellschaftlich notwendiger Arbeit münden weiterhin in zusätzliche Dilemmata, wie Sprachlosigkeit der Pflegepersonen, Stagnation des Pflegeverhältnisses und Belastungen in der häuslichen Pflege. Konsequenterweise mündet die feministische Sozialpolitikanalyse der häuslichen Pflege in die Forderung nach Vergesellschaftung und Entpriva-

tisierung, d. h. den Ausbau öffentlicher Pflegeeinrichtungen und Übernahme der Pflege durch den Staat. Auf diese Weise würde die Arbeit und Produktivität der Pflege als solche sichtbar und gesellschaftlich bewertbar.

In der feministischen Sozialpolitikanalyse spielen Motive und Absichten der Handelnden eine geringere Rolle. Die Reproduktionsmechanismen sozialer Ungleichheit zwischen Männern und Frauen werden vor allem in den Logiken der Institutionen, wie zum Beispiel der Pflegeversicherung liegend gesehen. Aufgrund der institutionellen Ordnung entstände auf die jeweiligen Handelnden ein großer Rollendruck. Insgesamt stehen bei der sozialpolitischen Argumentation zur häuslichen Pflege aus der Perspektive der Geschlechterforschung drei Dimensionen der Pflege im Vordergrund. Zuerst einmal wird auf der Ebene von Aggregaten argumentiert: die Frauen und die Alten. Es ist also nicht die Mutter, die z. B. von der Tochter gepflegt wird, sondern Frauen pflegen Alte. Mit dieser Anonymisierung der praktischen sozialen Verhältnisse und Beziehungen zwischen Pflegebedürftiger und Pflegenden ist dann der nächste Schritt in der Argumentation einfach: Pflege und Fürsorge sind in erster Linie nützliche Arbeit. Bindungen aller Art geraten unter Ideologieverdacht. Und drittens gilt die Argumentation der Rückverlagerung sozialstaatlicher Leistungen in der Familie. Damit bleibt die feministische Sozialpolitikanalyse aber staatszentriert. Sie diskutiert zum Staat und zur staatlichen Versorgung alter Menschen keine Alternativen, wie zum Beispiel das Konzept des Wohlfahrtsmix bzw. Wohlfahrtspluralismus. Insgesamt klärt die sozialpolitische Analyse in der Frauen- und Geschlechterforschung wichtige Aspekte des Pflegeverhältnisses auf, aber eben nicht alles. Warum trotz der materiell ungünstigen Bedingungen der Pflege so viele Frauen sich zur Pflege und familialen Altenfürsorge bereit erklären, kann nicht beantwortet werden.

Pflege als Resttraditionalität: Modernisierungs- und rollentheoretische Perspektiven

Ausgangspunkt modernisierungstheoretischer Positionen ist die These der "halbierten Moderne", der Disparität zwischen der "Männerwelt Beruf" und der "Frauenwelt des Hauses". Vor allem aus einer historischen Perspektive wird die Herausbildung der Idee des Hauses als "Gegenwelt zu den Gesetzen des Marktes" (vgl. Beck-Gernsheim 1993) als dem kapitalistischen Modernisierungsprozess innewohnende Struktur analysiert. Den Frauen sei im Modell der halbierten Moderne das Dasein für Andere zugeordnet worden. Von der "Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit" seien sie ausgeschlossen gewesen. Mit zu-

nehmender Modernisierung zerbräche die Koppelung von Geschlechter- und Generationenvertrag. Auch wenn Frauen heute noch die Fürsorge für die Alten weitgehend leisteten, gelte für die künftigen Frauengenerationen, dass die Mehrheit von ihnen kein Modell des Daseins als Hausfrau und Mutter anstrebt. Was Frauen wollten, Beruf und Familie, ließe sich aber in der gegenwärtigen Gesellschaft schwerlich verwirklichen. Sie würden aufgegeben im täglichen Kleinkampf der Vereinbarkeit der beiden Seiten des Lebens. Beck-Gernsheim (1993) bezweifelt, ob es da noch möglich ist, auch für alte Menschen zu sorgen und prognostiziert Unsicherheit, ob sich das Dasein für Alte in die weibliche Normalbiografie einfügen ließe. Sie fordert aber eine Neubestimmung des Geschlechtervertrages um den Generationenvertrag zu erhalten. Von verschiedenen Forscherinnen werden solche Bestrebungen, d. h. die Aktivitäten von politischer Seite zur Unterstützung der häuslichen Pflege und familialen Altenfürsorge als Re-Traditionalisierung gewertet. Neben Modernisierungsprozessen seien in der Gesellschaft zunehmend Prozesse einer Wiederaufrichtung tradierter Rollen, Normen und Institutionen zu beobachten.

Pflege als Doing Gender: Handlungs- und sozialisationstheoretische Perspektiven

Pflege gilt als ein besonderer gesellschaftlicher Ort, in dem sich die Reproduktion von männlich und weiblich immer wieder vollzieht und institutionalisiert. Das Erkenntnisinteresse handlungstheoretisch begründeter feministischer Arbeiten zur häuslichen Pflege richtet sich vor allem auf die sozialen und psychischen Mechanismen, die zu einer Bereitschaft bei Frauen führen, die Pflege alter Eltern und weiterer Angehöriger zu übernehmen.

Gesellschaftliche Normen und rollenimmanentes Verhalten (BmFSFJ 2002, S. 195), das Aufrechterhalten einer Tradition oder eines Familienmythos und auch Ideologiebildung wie christliche Nächstenliebe (Hedke-Becker 1990, S. 20) - gelten in den handlungstheoretischen feministischen Ansätzen als wichtiges Motiv von Frauen, sich um ihre alten Eltern zu kümmern. Bedeutend ist die theoretische Folie des doing gender, d. h. anders als bei der feministischen Sozialpolitikanalyse wird nicht der Rollendruck für das Verhalten und die Entscheidung von Frauen verantwortlich gemacht, sondern die innere Bereitschaft von Frauen, sich in ihre Rolle zu fügen und diese eigenständig zu reproduzieren. So bezieht sich Dörr (2000) zunächst auf die Pflege älterer Angehöriger als normative Verpflichtung. Frauen müssten für gesellschaftliche Probleme individuelle Lösungen

suchen und handelten im Rahmen einer klassischen Frauenrolle. Gleichzeitig würde die Fürsorge für die Alten verdeckt und unsichtbar gemacht und nicht zuletzt von den Frauen selbst gering geschätzt. Diesem *doing gender* des "Verdeckungs-zusammenhanges Pflege" stehen Ansätze gegenüber, die eher annehmen, dass die pflegenden Frauen die Pflegesituation für sich selbst narzisstisch ausbeuten und aus der Abhängigkeit des pflegebedürftigen Menschen narzisstischen Gewinn ziehen. "Einerseits glauben sie, dass ihre Arbeit selbst etwas Einmaliges darstellt, auch im Hinblick auf den Mythos der Großfamilie, der übertragen auf die heutige Zeit, ihre Arbeit als anachronistische Leistung erscheinen lässt, andererseits machen sie aber die Erfahrung, dass dies für andere wenig bedeutet und so selbstverständlich ist, dass man darüber am besten nicht spricht" (Hedke-Becker/ Schmittke 1985, S. 166). Allein die erfolgreiche Gestaltung der Pflegesituation stärkt das Selbstwertgefühl, insofern würde Unterstützung zur Bedrohung. Durchhalten, laut Dörr (2000) eine wichtige weibliche Bewältigungsstrategie würde zum identitätsstabilisierenden Mechanismus. Das Gefühl der Macht stünde in engem Zusammenhang mit dem Gefühl der Unentbehrlichkeit. Laut Rommelpacher (1992) werden Frauen für die Pflege von der Gesellschaft funktionalisiert und funktionalisieren wiederum die Pflege, die dann identitätsstabilisierende Funktionen besäße, wenn Frauen in keinem anderen Bereich ihres Lebens Autonomie erfahren würden.

Fazit

Ähnlich wie bereits in den Diskursen zur Mütterlichkeit und Mutterschaft erscheint auch hier die generative Verantwortung und Fürsorge pathologisch und befremdlich, nicht mehr in eine moderne Zeit passend und als Stagnationsphase im Lebenslauf. Frauen sorgen danach für ihre alten Eltern oder Partner, weil sie entweder normativ dazu genötigt werden oder weil sie über zuwenig Reflexionsvermögen verfügen, um ihr eigenen Absichten, Handlungen und Motive zu verstehen. Auch bei der Forschung über die Fürsorge für Alte stellt sich die Frage, inwieweit es sich um eine Art halbierte Aufklärung handelt, die maßgeblich beeinflusst ist von paradigmatischen Setzungen, nämlich generative Fürsorge immer als Ausdruck tradierter Weiblichkeit im symbolischen System der Zweigeschlechtlichkeit zu begreifen. Dies ist in der Geschlechterforschung fast ein Reflex geworden. Bei einer zukünftigen Forschung zum Verhältnis von Geschlecht und demografischem Wandel müssten diese paradigmatischen Setzungen deutlicher reflektiert werden. Es gilt, ein künfti-

ges theoretisches Dach zu konstruieren, indem Generativität nicht als Rückkehr in die Gartenlaube verstanden wird, sondern die Herausforderung einer Neubestimmung moderner Geschlechterverhältnisse unter der Perspektive von Gerechtigkeit und Fürsorge konkretisiert werden können.

Literatur

- Backes, Gertrud: Altern als gesellschaftliches Problem - eine Herausforderung an die Alterswissenschaft. In: Zeitschrift für Sozialreform. 40ster Jg. (1994) Heft 2. Wiesbaden, S. 130-140.
- Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth: Das ganz normale Chaos der Liebe, Frankfurt/Main 1990
- Beck-Gernsheim, E. (1993): Familie und Alter. Neue Herausforderungen, Chancen und Konflikte. In: Naegele, G./Tews, H.P. (1993): Lebenslagen im Strukturwandel des Alters. Opladen.
- BMSFSJ (2002): Vierter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Risiken, Lebensqualität und Versorgung Hochaltriger - unter besonderer Berücksichtigung der demenziellen Erkrankungen. Berlin.
- Dörr, Beate: Die unsichtbare Pflege. Gesellschaftliche und individuelle Verdeckung im Umgang mit der häuslichen Pflege-Arbeit von Frauen. In: Widersprüche, Offenbach, Heft 48, S. 17-28.
- Dierks, Marianne: Karriere! - Kinder, Küche? Dissertation an der Fakultät für Erziehungswissenschaft der Universität Hamburg, 2005.
- Gröning, Katharina, Kunstmann, Anne-Christin, Rensing, Elisabeth: In guten wie in schlechten Tagen. Frankfurt am Main 2004.
- Hedke-Becker, A (1990): Die Pflegenden pflegen. Gruppen für Angehörige pflegebedürftiger alter Menschen. Eine Arbeitshilfe, Freiburg i.B.
- Hochschild, Arlie: Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen, 2002.
- Honneth, Axel: Der Kampf um Anerkennung, Frankfurt/Main 1992.
- Honneth, Axel: Das Andere der Gerechtigkeit. Deutsche Zeitschrift für Philosophie, Berlin Jg. 42 (1994)H.2, S. 195-220
- Honneth, Axel: Zwischen Gerechtigkeit und affektiver Bindung. Die Familie im Brennpunkt moralischer Kontroversen. In: Deutsch Zeitschrift für Philosophie, Berlin Jg. 43 (1995) Heft 6, S. 989-1004.
- Langer-El Sayed, Ingrid: Familienpolitik: Tendenzen Chancen Notwendigkeiten, Frankfurt/Main 1980.
- Neckel, Sighard. Die Macht der Unterscheidung. Essays zur Kulturosoziologie der modernen Gesellschaft., Frankfurt/Main 2000.
- Oechsle, Mechthild: Keine Zeit - (k)lein deutsches Problem. In: Hochschild, Arlie: Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen, 2002.

- Pongratz, Joachim: Der Arbeitskraftunternehmer. In: Buer, Franz/ Siller, Gertrud (Hrsg.): Die flexible Supervision. Wiesbaden
- Reichert, Martin: Die Rückkehr zum Rudel. In TAZ vom 8.6. 2005.
- Schmid, Günther: Der Blick über den Tellerrand. Bei der Reform des Sozialstaats kann Deutschland von den sozialen Modellen seiner europäischen Nachbarn viel lernen. In: Frankfurter Rundschau Dokumentation vom 18.6. 2005, S. 9.
- Schütze, Yvonne: Die gute Mutter. Zur Geschichte des normativen Musters "Mutterliebe". In: Otto, Hans-Uwe/Karsten, Maria-Eleonora (Hrsg.): Die sozialpädagogische Ordnung der Familie. Weinheim 1987, S. 45-68.
- Schütze, Yvonne/Lang, Frieder: Verantwortung für alte Eltern. Eine neue Phase im Lebenslauf. In: Familie und Recht Jg. 3 (1992) Heft 6, S. 336-341.
- Seubert, Heike: Zu Lasten der Frauen. Benachteiligung von Frauen durch die Pflege alter Eltern. Pfaffenweiler 1993.
- Thürmer-Rohr, Christina: Befreiung im Singular. In: Streit. Feministische Rechtszeitschrift, Frankfurt 1993/ Heft 4.
- Wagner, Alexandra: Arbeiten ohne Ende. In: Institut Arbeit und Technik (IAT) Jahrbuch 1999/2000, S. 261.
- Westdeutsche Allgemeine Zeitung (WAZ): Jeder dritte Betrieb arbeitet mit Öffnungsklauseln, Essen, 30.6. 05, Titelseite.
- Weg, Marianne: Frauenpolitik ohne Familienperspektive - oder Familienpolitik ohne Frauenperspektive. In: 1987 Otto, Hans-Uwe/Karsten, Maria-Eleonora (Hrsg.): Die sozialpädagogische Ordnung der Familie. Weinheim 1987, S. 109-122

Hildegard Graß, Stefanie Ritz-Timme

Rechtsmedizinische Kompetenz im Netzwerk gegen häusliche Gewalt

Einleitung

Bisherige Untersuchungen sprechen davon, dass ca. jede vierte Frau Gewalt durch einen Lebenspartner (auch sexuelle Gewalt) erlebt oder erlebt hat und infolge dieser Gewalt gesundheitliche Schäden erlitt. In diesem Kontext ist von Bedeutung, dass die Betroffenen das Gesundheitswesen als Ansprechpartner benennen, aufsuchen und dort Hilfe und Beratung erwarten, die ihnen aber nicht regelhaft auch angeboten wird. Es handelt sich also nicht um eine geringe Zahl von Personen, die mit dieser Problematik zum medizinischen Hilfesystem Kontakt suchen [3, 6, 7, 14, 15]. Daher ist es wichtig, über den Zugang zum medizinischen Hilfesystem den Opfern von häuslicher Gewalt neben der medizinischen Versorgung eine adäquate Befund- und Spurensicherung anzubieten und Angebote für weiterführende Hilfen zu unterbreiten. Dies setzt aber voraus, dass die Betroffenen auch als Opfer von Gewalt erkannt werden, dass grundlegende Kenntnisse zur Erstellung einer aussagekräftigen und damit auch gerichtsverwertbaren Befunderhebung und Spurensicherung vorhanden sind und schließlich konkret Kontakte zu weiterführenden Hilfen benannt und gebahnt werden können. Eine daraus resultierende, verbesserte Integration des Gesundheitswesens in die Strukturen zur Betreuung von Gewaltopfern ist ein wichtiger Baustein für ein optimales

Versorgungsangebot, auch wenn sich bereits auf vielfältige Weise das öffentliche Interesse und die gesellschaftliche Wahrnehmung des Themas "häusliche Gewalt" verändert hat. [1, 2, 3, 4, 8, 11, 12, 13, 16].

Die besondere Rolle des Gesundheitswesens

Die mit Gewalt verbundenen gesundheitlichen Störungen sind vielfältig und müssen sorgfältig, umfassend und sensibel diagnostiziert und behandelt werden. Neben der Fülle von chronifizierten, z. T. psychosomatischen Störungen ist aus dem Blickwinkel der Rechtsmedizin auf die unterschiedlichen akuten, körperlichen Schädigungen durch das Einwirken von Gewalt hinzuweisen [4, 5, 14]. Selbstverständlich ist auch hier die Diagnostik und Therapie - insbesondere bei medizinischen Notfällen - die führende Handlungsmaxime. Der vertrauliche, durch die ärztliche Schweigepflicht geschützte Kontakt zwischen Arzt/Ärztin und Patient/Patientin bietet hierfür grundsätzlich den geeigneten Rahmen.

In einem solchen Kontakt sind folgende Aspekte von besonderer Bedeutung:

- Insbesondere im Zusammenhang mit einem akuten Gewalterleben ist die sorgfältige, umfassende und aussagekräftige Dokumentation der Verletzungsbefunde von hoher Relevanz,

um die erlittene Gewalt gegebenenfalls auch gerichtsverwertbar belegen zu können.

- Fernerhin sind nicht nur die therapeutisch relevanten, "zu versorgenden" Verletzungen bedeutend, vielmehr stellen auch - und in vielen Fällen als einzige Befunde - therapeutisch nicht bedeutsame, als Bagatellverletzungen zu bewertende Verletzungen wichtige potenzielle Beweise für die erlittene Gewalt dar.
- Bei der Dokumentation ist darauf zu achten, dass die Verletzungen detailliert und für einen Dritten nachvollziehbar beschrieben werden, wenn möglich eine Schemazeichnung und/oder Fotos angefertigt werden.

Exemplarische Erhebungen zu der Frage, wie sich Opfer von häuslicher Gewalt im Kontext mit der in Anspruch genommenen ärztlichen Hilfe betreuert fühlen, wiesen aus, dass gerade betroffene Frauen eine große Scham haben sich zu offenbaren. Sie warten oft auf ein Signal des Arztes, der Ärztin, dass ein solches Thema angesprochen werden kann und sie erwarten auch weitergehende Informationen.

Vor diesem Hintergrund erscheint es neben den Aspekten einer aussagekräftigen Befunderhebung von großer Bedeutung, eine Sensibilisierung für das Thema "Häusliche Gewalt" in der Ärzteschaft zu erreichen, die auch eine adäquate Ansprache und Weiterleitung von Betroffenen erlaubt. Die Handlungsabfolge "Sehen, Erkennen, Dokumentieren, Bewerten, Weiterleiten" sollte opferorientiert umgesetzt werden.

Spezielle rechtsmedizinische Aspekte

Die medizinisch-therapeutisch belanglosen Verletzungsbefunde, beispielsweise die Kratzer an der Halshaut, der kleine Bluterguss an der Oberschenkelinnenseite, die flohstichartigen Hautunterblutungen in der Gesichtshaut, sind für die Einordnung von Geschehensabläufen - insbesondere unter rechtlichen Aspekten - von hoher Wertigkeit, belegen sie doch im Zweifel die Angaben zur erlittenen Gewalt.

Zusätzlich soll aus einer Dokumentation zu Verletzungsbefunden auch eine Beantwortung der Fragen möglich sein, wie sie von Seiten der Justiz zur Klärung von Geschehensabläufen und deren juristischen Wertigkeit notwendig sind. Diese Fragen befassen sich mit folgenden Aspekten: Art der Gewalteinwirkung, Hergang bei der Einwirkung, Hinweise auf ein Werkzeug, Zeitpunkt der Einwirkung, Gefährlichkeit der Verletzungen.

Auf der Basis einer aussagekräftigen Dokumentation können derartige Fragestellungen erörtert werden, auch wenn die Beantwortung im Einzelnen nicht immer in den Kompetenzbereich des

Arztes oder der Ärztin fällt, der oder die den Befund erhoben hat. Insbesondere ungenaue oder gar falsche Interpretationen von Verletzungen ohne eine vorangestellte Beschreibung sind in Zweifelsfällen wenig dienlich, da auf einer solchen Grundlage i. d. R. die rechtsrelevanten Fragen dann auch von rechtsmedizinischen Experten nicht mehr beantwortet werden können. Daher wird von Seiten der Rechtsmedizin empfohlen, das Augenmerk auf die beschreibende Befunddokumentation zu legen, Interpretationen vor dem Hintergrund der jeweils eigenen ärztlichen Kompetenz zu formulieren und sich eher zurückhaltend zu äußern. Bei Problemen - oder besser bereits im Vorfeld - sollte die Fachkompetenz eines Rechtsmediziners/einer Rechtsmedizinerin in Anspruch genommen werden.

Die Rechtsmedizin sieht sich mit ihren Kompetenzen in diesem Kontext in der Verpflichtung, sowohl Information, Schulung, Beratung als auch konkrete Befunderhebungen und Begutachtungen anzubieten. Für die Arbeit in Klinik und Praxis wurde u. a. eine kompakte Information mit Handlungsanweisungen für die Befunddokumentation bei Gewaltopfern (Med-Doc-Card®, Anfragen hierzu an die Autorinnen) erarbeitet.

Das Wissen um die möglichen Auswirkungen von Gewalt, speziell häuslicher Gewalt, wird das Erkennen erleichtern. Kenntnisse zur adäquaten Befunddokumentation werden die Voraussetzungen für die Einleitung weiterer - auch rechtlicher - Schritte der Opfer verbessern und eine optimale Beurteilungsgrundlage für die jeweiligen Bedürfnisse des Opfers schaffen. Dies kann dann in eine sinnvolle Weiterleitung des Opfers im Hilfesystem einmünden. Für eine funktionierende Vernetzung ist das Wissen um die jeweils anderen Partner, deren Arbeitsweisen und Erreichbarkeiten eine unabdingbare Voraussetzung. Rechtsmedizinische Institute können hier gut als Mediatoren eingebunden werden, da sie in der Regel strukturierte Kontakte zu den verschiedenen Institutionen in der psychosozialen und in der juristischen Betreuung pflegen. So ist auch das Institut für Rechtsmedizin am Universitätsklinikum Düsseldorf Ansprechpartner für die verschiedenen Institutionen, mitwirkendes Element in unterschiedlichen Gremien vor Ort und bietet eine Befunddokumentation für Gewaltopfer auch außerhalb eingeleiteter polizeilicher Ermittlungen an. Für die Zukunft ist eine integrierte, vernetzte Opferbetreuung durch ein interdisziplinäres Kompetenzzentrum am Klinikum geplant.

Neben dieser konkreten Arbeit zur Verbesserung der Versorgung von Gewaltopfern sieht sich das universitäre Institut auch in der Verantwortung, durch begleitende Forschung einen Beitrag in der Gestaltung der Opferbetreuung zu leisten, z. B.

Versorgungsstandards zu formulieren und auch zu vermitteln und das Dunkelfeld zu erhellen. Neben der Fokussierung auf das Thema der Gewaltopferversorgung bietet der am Institut angesiedelte Schwerpunkt "Frauen- und Geschlechterforschung" die Möglichkeit, darüber hinausgehende Fragestellungen für Forschung und Praxis unter dem Genderaspekt zu diskutieren (z. B. Pharmakokinetik und -dynamik von psychotropen Substanzen sowie deren Einfluss auf die psychophysische Leistungsfähigkeit; Konsumverhalten, Lebenssituation und Umstände des Todes bei Drogenabhängigen; biologische Prozesse der Alterung). Hier bietet sich breites Feld, auch für interdisziplinäre Kooperationen.

„Wir können nicht alles tun, aber wir müssen tun, was wir können!“ (B. Clinton)

Literaturverweise (exemplarisch)

1. Bertolt A (2002): Umgang mit häuslicher Gewalt. Erfahrungen der Strafverfolgungsbehörde von Basel-Stadt. Kriminalistik 5:334-336
2. Bundesgesetzblatt (2001): Gesetz zur Verbesserung des zivilgerichtlichen Schutzes bei Gewalttaten und Nachstellungen sowie zur Erleichterung der Überlassung der Ehe- wohnung bei Trennung. Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 67, vom 17.12.2001: 3513-3518. www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/gewschg/_1.html
3. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002) Materialien zur Gleichstellungspolitik. Standards und Empfehlungen für die Aus- und Fortbildung zum Thema häusliche Gewalt. Erstellt von der Bund-Länder-Arbeitsgruppe "Häusliche Gewalt" Nr. 92/2002. Siehe auch www.bmfsfj.de/Anlage23221/Inhalt.pdf
4. Brunett LB, Adler J (2001): Domestic violence. www.emedicine.com/EMERG/topic153.htm
5. Graß H, Rothschild MA (2004): Integration rechtsmedizinischer Kompetenz in die Netzwerk-Strukturen gegen häusliche Gewalt am Beispiel Köln In: Research in Legal Medicine /Rechtsmedizinische Forschungsergebnisse Herausgeber M. Oehmichen u.a., Verlag Schmidt-Römhild, Lübeck: 289-297
6. Hagemann-White C, Bohne S (2003): Versorgungsbedarf und Anforderungen an Professionelle im Gesundheitswesen im Problembereich Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Expertise für die Enquêtekommission "Zukunft einer frauengerechten Gesundheitsversorgung in Nordrhein-Westfalen". Siehe auch www.landtag.nrw.de (weitere Stichworte: Parlament/Enquête-kommission/Zukunft einer frauengerechten Gesundheitsversorgung in NRW/aktuelles, Stichwort Gewalt gegen Frauen).
7. Hellbrand H, Wieners K (2002): Gewalt gegen Frauen im häuslichen Bereich - Gesundheitliche Folgen, Versorgungssituation und Versorgungsbedarf. Jahrbuch für kritische Medizin 36:135-148
8. Koordinationsstelle „Frauen und Gesundheit“ NRW: Materialsammlung zum Thema "Gewalt gegen Frauen - gesundheitliche Folgen und Anforderungen an gesundheitliche Versorgung". www.frauengesundheit-nrw.de
9. Kry H, Pagon M, Lobnikar B (2002): Wie werden Opfer von (Sexual-)straftaten von der Polizei gesehen. Zum Problem der Stigmatisierung. Kriminalistik 12:735-744
10. Mark H (2000): Häusliche Gewalt gegen Frauen aus der Sicht niedergelassener Ärztinnen und Ärzte. Zeitschrift für Gesundheitswesen 8:332-346
11. McCauley L, Kern DE, Kolodner K, Dill L, Schroedseer AF, DeChant HK et al. (1995): The Battered Syndrome. Prevalence and Clinical Characteristics of Domestic Violence in Primary Internal medicine Practices. Annals of internal Medicine 123(10):737-74
12. N.N (2003): Violence against Women: The Health Sector Responds. Collaborative effort between PAHO, PATH, CDC and WHO. www.paho.org/English/DPM/GPP/GH/VAWhealthsector.htm
13. Schmidbauer W (2002): Polizeiliches Einschreiten bei häuslicher Gewalt. Anmerkungen zum Gewaltschutzgesetz. Kriminalistik 7:457-463 und Kriminalistik 8/9: 524-529
14. Schmel E, Schenker JG (1998): Violence against women. The physician's role. European Journal of Obstetrics and Gynecology and Reproductive Biology, 5:239-245
15. Studie zur Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Projektleitung Prof. Müller und Prof. Schröttle, Universität Bielefeld, 2004: <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte.page=4.html>
16. Weltgesundheitsorganisation (2003): Weltbericht Gewalt und Gesundheit. Durch das WHO-Regionalbüro für Europa autorisierte Veröffentlichung der Originalpublikation World report on violence and health: Summary 2002.

Kontakt und Information

Dr. med. Hildegard Graß
 Institut für Rechtsmedizin
 Universitätsklinikum Düsseldorf
 Moorenstraße 5
 40225 Düsseldorf
 Telefon (0211) 81 04058
hildegard.grass@med.uni-duesseldorf.de
 Univ.-Prof. Dr. med. Stefanie Ritz-Timme
 Institut für Rechtsmedizin
 Universitätsklinikum Düsseldorf
 Moorenstraße 5
 40225 Düsseldorf
 Telefon (0211) 81 193 86

Situation der Frauen in Wissenschaft und Forschung

Deutscher Bundestag Drucksache 15/5907 - 15. Wahlperiode 12. 07. 2005

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 8. Juli 2005 übermittelt.

Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Vera Dominke, Katherina Reiche, Thomas Rachel, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der CDU/CSU

Vorbemerkung der Fragesteller

Inzwischen erreichen in Deutschland mehr Frauen als Männer die allgemeine Hochschulreife. Im Jahr 2003 haben in Deutschland 42,3 Prozent der Frauen zwischen 18 und 21 Jahren ihre Schulzeit mit dem Abitur abgeschlossen. Bei den Männern waren es lediglich 36,4 Prozent. Insgesamt liegt der Anteil der Frauen bei Studienanfängern, Studierenden und Absolventen in der Bundesrepublik Deutschland derzeit bei knapp 50 Prozent. Im Jahr 2002 nahmen mit 50,6 Prozent sogar erstmals mehr Frauen als Männer ein Studium auf.

Mit aufsteigender Qualifikationsstufe und steigendem Lebensalter sinkt der Anteil der in Wissenschaft und Forschung beschäftigten Frauen in der Bundesrepublik Deutschland jedoch dramatisch ab.

An deutschen Hochschulen bietet sich derzeit folgendes Bild:

- Lediglich 37,9 Prozent aller Promotionen stammen von Frauen,
- 30 Prozent der Juniorprofessuren sind an Frauen vergeben,
- 28,6 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen setzt sich aus Frauen zusammen,
- 22 Prozent der Habilitationen stammen von Frauen,
- 12,8 Prozent aller Professuren sind an Frauen vergeben,
- 8,6 Prozent der C4-Professuren sind an Frauen vergeben,
- 8 Prozent aller Hochschulen werden von einer Frau geleitet
- und nur 6 Prozent der Universitäten und ihnen gleichgestellten Hochschulen stehen unter weiblicher Leitung.

Auch in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert:

Die vier großen deutschen Forschungseinrichtungen - Fraunhofer Gesellschaft, Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, Max-Planck-Gesellschaft und Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz - beschäftigten 2003 nur 26,1 Prozent Frauen in ihrem wissenschaftlichen Personal. Bei steigendem Qualifikationsniveau sinkt auch hier der Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern kontinuierlich. So waren die S (C3)- und S (C4)-Stellen im Jahr 2003 nur zu 18,1 bzw. 3,4 Prozent von Frauen besetzt.

In der industriellen Forschung sind Frauen mit einem Anteil von knapp 10 Prozent vertreten. Die Gehälter von Frauen in Führungspositionen erreichen dabei regelmäßig nur etwa 77 Prozent der Gehälter ihrer männlichen Kollegen in vergleichbaren Positionen. Auch bei Existenzgründungen und Ausgründungen aus Hochschulen liegen Frauen zahlenmäßig weit hinter ihren männlichen Kollegen.

Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen immer noch im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Im Jahr 2002 lag der Frauenanteil in den naturwissenschaftlichen Studienfächern bei 35,5 Prozent, wobei der Studiengang Informatik mit einem Frauenanteil von 19 Prozent sogar rückläufige Studentinnenzahlen zu verzeichnen hatte. Der Frauenanteil bei den Ingenieurwissenschaften lag 2002 bei insgesamt 21 Prozent; das Schlusslicht innerhalb dieser Gruppe bildete die Elektrotechnik mit nur 7,5 Prozent weiblicher Studierender. Gerade in den zukunftssträchtigen technisch-naturwissenschaftlichen Berufsgruppen nehmen junge Frauen ihre Chancen offenbar immer noch nicht ausreichend wahr.

Schwierigkeiten bereitet jungen Akademikerinnen zudem nach wie vor die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies führt dazu, dass einerseits die Frauen, die trotz aller Hindernisse Karriere an Hochschulen oder in anderen Bereichen machen, mehr und mehr auf Kinder verzichten, wobei die Angaben zur absoluten Anzahl kinderloser Akademikerinnen in Deutschland zwischen 25 und 40 Prozent liegen. Andererseits führen alte gesellschaftliche Leitbilder, das traditionelle Rollendenken, männliche Vorurteile und Seilschaften und die faktischen Probleme der Vereinbarung von Kindererziehung und wissenschaftlicher Karriere immer noch dazu, dass begabte junge Mütter aufgeben und sich aus dem Berufsleben zurückziehen.

Die Bundesregierung hat seit 1998 zahlreiche Initiativen und Projekte aufgelegt, die die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Forschung zum Ziel haben. Zur Finanzierung dieser Maßnahmen wurden Haushaltsmittel in beträchtlichem Umfang bereitgestellt. Nach den Koalitionsvereinbarungen will die Bundesregierung hiermit u. a. den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal an Hochschulen, wissenschaftlichen Einrichtungen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen "deutlich erhöhen". Auch sollen nach Willen der Regierungskoalition bis zum Jahr 2005 "Frauen zu 40% an Studien- und Ausbildungsgängen der IT-Berufe beteiligt sein". Angesichts einer Steigerung des Frauenanteils von lediglich 0,9 Prozent bei den hoch dotierten C4-Professuren im Zeitraum 2001 bis 2003 auf absolut 8,6 Prozent, angesichts des Frauenanteils im Fachbereich Ingenieurwissenschaften von lediglich 21 Prozent und sogar rückläufiger Studentinnenzahlen im Fachbereich Informatik zeichnet sich ab, dass die Bundesregierung diese Ziele nicht erreichen wird.

Zu wenige Frauen in akademischen Führungspositionen, ein zahlenmäßig zu kleiner qualifizierter weiblicher Nachwuchs in manchen Disziplinen, zu wenige weibliche Vorbilder für die nachkommende Generation - die Benachteiligung von Frauen, die in großer Zahl an die Hochschulen drängen und diese oft mit sehr guten Noten verlassen, stellt eine Vergeudung von Ressourcen und einen Verzicht auf wichtiges Innovationspotenzial in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft dar.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Gleichberechtigung und die Sicherstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer sind Verfassungsauftrag. Darüber hinaus sind sie auch ein wichtiger Erfolgsfaktor einer modernen Gesellschaft. Um im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben, brauchen wir sehr gut ausgebildete Frauen und Männer, die in der Lage sind, Spitzenleistungen zu erbringen.

Die Bundesregierung räumt der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern eine hohe Priorität ein. Gender Mainstreaming ist seit 1999 durchgängiges Prinzip des Regierungshandelns. Seit 2002 gilt das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz, dessen Grundzüge durch Vereinbarung mit den Forschungsorganisationen auch bei den institutionellen Zuwendungsempfängern Anwendung finden. Flankierend wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert, so u. a. durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz mit einem gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit (2002), durch Förderung des Ganztagschulprogramms mit 4 Mrd. Euro (Beginn in 2003) so-

wie mit dem Tagesbetreuungsausbaugesetz (2004). Bei der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes und des Bundesausbildungsförderungsgesetzes war die Gleichstellung von Frauen und Männern ein wesentliches Regelungsziel.

Zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung wurde beim Bundesministerium für Bildung und Forschung 1999 ein eigener Haushalts-titel "Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung" im Einzelplan 30 eingerichtet.

In der vergangenen und in der laufenden Legislaturperiode sind weit reichende Anstrengungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Wissenschaft und Forschung auf allen Hierarchieebenen - insbesondere zur Erhöhung der Beteiligung von jungen Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen und Studiengängen - unternommen worden. Die positiven Ergebnisse sind erkennbar.

Die gesteckten Ziele sind aber bei weitem noch nicht erreicht, daher sind Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit im Bereich Bildung und Forschung weiterhin erforderlich.

I. Allgemeines

1. Wie bewertet die Bundesregierung die Tatsache, dass Frauen trotz guter Schul- und Studienabschlüsse in Wissenschaft und Forschung nach wie vor stark unterrepräsentiert sind, und worin sieht die Bundesregierung die Ursachen für diese Tatsache?

Die Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen sind insbesondere strukturell bedingt, hierzu gehören u. a. Rahmenbedingungen, die den Ausstieg von Frauen aus Wissenschaft und Forschung zur Folge haben sowie die noch nicht hinreichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Bundesregierung hat in den beiden letzten Legislaturperioden erfolgreich Maßnahmen zur Stärkung der Beteiligung von Frauen in Wissenschaft und Forschung ergriffen; die Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung konnten auf allen Qualifikationsstufen gesteigert werden. Aufgrund der Zuständigkeitsregelungen des Grundgesetzes liegt der Hochschulbereich allerdings im Wesentlichen in der Verantwortung der Länder.

2. Welche Maßnahmen und Programme, die die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung zum Ziel haben, werden derzeit von der Bundesregierung gefördert und unterstützt?

Die Bundesregierung fördert seit 2001 bis Ende 2006 mit 15 Mio. Euro jährlich das Fachprogramm "Chancengleichheit" des gemeinsamen Hochschul- und Wissenschaftsprogramms des Bundes und der Länder. Darüber hinaus sind 40 Prozent der personenbezogenen Maßnahmen der übrigen Programmteile des Hochschul- und Wissen-

schaftsprogramms (HWP) für Frauen vorgesehen. Im Einzelplan 30 werden derzeit aus dem Titel "Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung" die aus der Anlage 1 ersichtlichen Vorhaben gefördert. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) ist an dem Projekten "Girls' Day", am Projekt "Kompetenzzentrum - Frauen in Informationsgesellschaft und Technik" und an der "Bundesweiten Agentur für Gründerinnen" beteiligt. Auch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit ist an der "Bundesweiten Agentur für Gründerinnen" beteiligt. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert zudem verschiedene Aktivitäten im Rahmen von "Gender im Einstein-Jahr", Maßnahmen des Deutschen Hochschullehrerinnen-Verbandes sowie verschiedene Vorhaben zur Existenzgründung von Frauen.

3. *Welche Ministerien unterstehen diese Programme?*

Die Maßnahmen werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Gender im Einstein-Jahr; Maßnahmen des Hochschullehrerinnen-Verbandes, Existenzgründung) durchgeführt. Die Vorhaben "Girls' Day" und das Kompetenzzentrum Bielefeld unterstehen beiden Ressorts gemeinsam. An dem Vorhaben "Bundesweite Agentur für Gründerinnen" ist neben den genannten Ressorts das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) beteiligt.

Das HWP-Fachprogramm Chancengleichheit untersteht Bund und Ländern.

4. *Wer entscheidet darüber, ob ein solches Programm aufgelegt wird, und wer legt die Inhalte, Schwerpunkte und Zielsetzungen dieser Programme fest?*

Über Auflage, Inhalte, Schwerpunkte und Zielsetzungen eines Programms entscheiden die zuständigen Ministerien, bei Bund-Länder-Programmen die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK).

5. *Werden sämtliche Maßnahmen und Programme zur Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung, an denen der Bund beteiligt ist, im Hinblick auf das jeweilige Erreichen der Zielvorgaben von einer zentralen Stelle koordiniert und regelmäßig evaluiert? Wenn ja, mit welchem Ergebnis? Wenn nein, wie werden diese Maßnahmen sonst aufeinander abgestimmt?*

Die Maßnahmen werden zum Teil extern (z.B. durch wissenschaftliche Einrichtungen und Beiräte), zum Teil im Rahmen der internen Projektprüfung evaluiert (vgl. Angaben zu den einzelnen Projekten). Eine regelmäßige Evaluation durch eine zentrale Stelle erfolgt nicht. Bei Maßnah-

men, welche im Zuständigkeitsbereich mehrerer Ressorts liegen, erfolgt eine Ressortabsprache, bei anderen die Frühkoordination im üblichen Verfahren. Maßnahmen, die auch die Zuständigkeit der Länder betreffen, werden in der BLK mit den Ländern abgestimmt. Die Koordination in der BLK erfolgt auf der Basis der Berichte der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. Hierzu gehören die jährliche Fortschreibung des Berichts "Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen" als auch Analysen der Situation von Frauen in einzelnen Fächern bzw. Berufsfeldern.

6. *Welche Konsequenzen für ihr politisches Handeln zieht die Bundesregierung aus der bisherigen Evaluation dieser Maßnahmen?*

Die Maßnahmen greifen und sind erfolgreich. Dies zeigen die steigende Anzahl von Frauen auf höheren Qualifikationsebenen sowie der Anstieg der weiblichen Studierenden in naturwissenschaftlichen und technischen Studienfächern.

Wesentliche Verbesserungen können aufgrund der Dauer von Wissenschafts- und Forschungskarrieren sowie im Bereich von strukturellen Änderungen wie der Juniorprofessur nur langfristig erzielt werden. Die Auswirkungen von Maßnahmen, die das Berufswahlverhalten von Mädchen im Blick haben, wie der Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag, können erst in einigen Jahren festgestellt werden, wenn die Berufswahl tatsächlich stattgefunden hat.

Die Bundesregierung wird daher in enger Abstimmung mit den zuständigen Institutionen weiterhin die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung betreiben. Insbesondere die Ermutigung für Frauen und Mädchen, naturwissenschaftlich-technische Ausbildungen und Studienfächer mit guten Zukunftsaussichten zu wählen, wird dabei im Vordergrund stehen.

7. *Wie hoch ist die Summe der Haushaltsmittel, die der Bund in den Jahren 1998 bis 2004 für Programme und Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung jeweils aufgewandt hat? Wie hoch ist der Ansatz für die Jahre 2005 und 2006?*

Für das Fachprogramm "Chancengleichheit" des HWP werden vom Bund in den Jahren 2001 bis 2006 jährlich rd. 15 Mio. Euro aufgewandt. Darüber hinaus sind bei den personenbezogenen Programmteilen der anderen Programme 40 Prozent der Mittel für Frauen vorgesehen.

In den einzelnen Bundesressorts standen zur Verbesserung der Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung für die Jahre 1998 bis 2004 folgende Mittel zur Verfügung bzw. wurden für 2005 veranschlagt:

	1999 bis 2004	2005
BMBF	rd. 35,5 Mio. Euro	rd. 6 Mio. Euro
BMFSFJ	rd. 2,3 Mio. Euro	rd. 673 000 Euro
BMWA	rd. 200 000 Euro	rd. 100 000 Euro

Für 2006 gibt es noch keinen bestätigten Haushalt.

8. *Welche Maßnahmen, Programme und Projekte, die der Förderung von Frauen im Wissenschafts- und Forschungsbereich dienen, plant die Bundesregierung bis 2006 noch auf den Weg zu bringen?*

Die Bundesregierung hat im Mai 2005 die Bekanntmachung "Power für Gründerinnen" veröffentlicht. Eine weitere Bekanntmachung "Genderforschung" ist geplant.

9. *Inwieweit finden die Ergebnisse der Genderforschung Eingang in die Politik der Bundesregierung zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung?*

Der Genderaspekt ist über die Einführung der Handreichungen zu Gender Mainstreaming regelmäßiger Prüfgegenstand in allen gesetzgeberischen und politischen Maßnahmen der Bundesregierung. Grundlage der Prüfungen sind die Ergebnisse der Genderforschung in unterschiedlichen Sachbereichen wie der Berufsfindungs- sowie Berufsverlaufsforschung oder der Gesundheitsforschung.

Dies gilt insbesondere auch für Forschungsergebnisse, die das unterschiedliche Lernverhalten von Mädchen und Jungen betreffen. Die Bundesregierung befindet sich im ständigen Austausch mit der Forschung und reagiert im Rahmen des möglichen auf entsprechende Anforderungen. Das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte Gender Kompetenzzentrum in Berlin steht zudem allen Bundesressorts für Nachfragen zur Verfügung.

II. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

10. *Wie bewertet die Bundesregierung den hohen Anteil kinderloser Akademikerinnen in Deutschland?*

Deutschland hat einen auch im internationalen Vergleich hohen Anteil an kinderlosen Akademikerinnen und Akademikern. Untersuchungen zeigen, dass viele Frauen und Männer entgegen ihren ursprünglichen Lebensplänen die Umsetzung des Kinderwunsches immer länger hinausschieben und schließlich ganz darauf verzichten. Menschen mit einer hohen Qualifikation und Karriereorientierung entscheiden sich zunehmend für ein Leben ohne Kinder. Offensichtlich erscheint ihnen

eine Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit nicht oder nur mit inakzeptablen Einschränkungen und Belastungen möglich.

Mit ihrem Konzept einer nachhaltigen Familienpolitik, charakterisiert durch einen Mix aus Zeitpolitik, Infrastrukturförderung und finanzieller Unterstützung, gibt die Bundesregierung Frauen und Männern verlässliche Optionen zur Realisierung ihrer Lebenspläne. Verschiedene Instrumente können dazu beitragen, dass Kinderwünsche auch umgesetzt werden. Dazu gehören zum Beispiel ein quantitativ und qualitativ ausreichendes, flexibles Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten genauso wie Teilzeitstudiengänge und Teilzeitarbeitsplätze für den akademischen Nachwuchs. Auch ein Elterngeld mit Lohnersatzfunktion, wie es derzeit in der öffentlichen Diskussion ist, dürfte die Entscheidung von Akademikerinnen und Akademikern positiv beeinflussen.

11. *Liegen der Bundesregierung genaue Zahlen vor über den Anteil der kinderlosen Akademikerinnen insgesamt und den der kinderlosen Akademikerinnen, die einen ihrer Qualifikation entsprechenden Beruf ausüben?*

Der Bundesregierung liegen hierzu keine konkreten Zahlen vor.

12. *Wie bewertet die Bundesregierung diese Zahlen?*

Siehe Antwort auf die Frage 11.

13. *Welche Maßnahmen und Programme hat die Bundesregierung seit 1998 aufgelegt, um den Wiedereinstieg für Akademikerinnen mit Kindern in einen ihrer Qualifikation entsprechenden Beruf zu erleichtern?*

Die gesetzlichen Vorschriften zur Arbeitsförderung im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) haben die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen zum Ziel. Dies gilt natürlich auch für arbeitslose Akademikerinnen mit Kindern. Insbesondere sieht § 8b SGB III vor, dass auch Berufsrückkehrer und Berufsrückkehrerinnen die zu ihrer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit notwendigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung unter den Voraussetzungen des SGB III erhalten. Hierzu gehören insbesondere Beratung und Vermittlung sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten. Nach dem Willen des Gesetzgebers soll also bei der Wiedereingliederung von Berufsrückkehrern und Berufsrückkehrerinnen bei der Auswahl der arbeitsmarktpolitischen Instrumente die Förderung der beruflichen Weiterbildung eine herausragende Rolle spielen. Gemäß § 35 Abs. 1 Satz 3 SGB III hat die zuständige Agentur für Arbeit sicherzustellen, dass Arbeitslose, deren berufliche Wiedereingliederung voraussichtlich erschwert ist, eine verstärkte vermittlerische Unterstützung erhalten.

Wiedereinstiegsstipendien für Forscherinnen in Forschungseinrichtungen werden zum Teil aus Mitteln des Fachprogramms "Chancengleichheit" des HWP gefördert, so beispielsweise in Baden-Württemberg. Die Forschungseinrichtungen können Wiedereinstiegsstellen schaffen, die Helmholtz-Gemeinschaft finanziert 30 Wiedereinstiegsstellen im Rahmen des eigenen Chancengleichheitsprogramms.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat im Jahr 2000 eine Broschüre aufgelegt mit dem Titel: "Rückkehr in den Beruf. Staatliche Hilfen und praktische Tipps für den optimalen Wiedereinstieg".

14. *Wurden diese Initiativen evaluiert und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?*

Für die Arbeitsförderung bestimmt § 8 Abs. 2 SGB III, dass Frauen "mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit berücksichtigt werden".

Im Jahr 2003 befanden sich 447 626 Frauen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung.

Der Frauenanteil an allen geförderten Arbeitnehmern lag bundesweit

- bei 41,5 Prozent. Damit wurde der gesetzliche Ziel-Förderanteil von bundesweit
- 40,8 Prozent um 0,7 Prozent-Punkte überschritten. 2004 belief sich der Frauenförderanteil
- auf 41,1 Prozent, wodurch der gesetzliche Ziel-Förderanteil von
- bundesweit 40,7 Prozent um 0,4 Prozent-Punkte überschritten wurde.

Die Maßnahmen des HWP sind evaluiert worden. Die Bundesregierung hält insbesondere die Schaffung von Wiedereinstiegsstellen mit entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Folgen für zielführend, um Eltern den Wiedereinstieg nach einer Elternzeit zu erleichtern.

15. *Welche Haushaltsmittel hat der Bund seit 1998 jeweils für diese Wiedereingliederungsmaßnahmen aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?*

Die auf Grundlage des bis zum 31. Dezember 2003 geltenden § 218 Abs. 2 SGB III gezahlten Eingliederungszuschüsse, die Berufsrückkehrern bis Ende 2003 als Pflichtleistung zur Verfügung standen, beliefen sich in den Jahren 1998 bis 2004 auf folgende Beträge:

1998: 3,8 Mio. Euro	1999: 8,1 Mio. Euro,
2000: 12,2 Mio. Euro	2001: 14,3 Mio. Euro,
2002: 14,7 Mio. Euro	2003: 15,0 Mio. Euro,
2004: 4,6 Mio. Euro.	

Der niedrige Betrag in 2004 ergibt sich aus der Restabwicklung aus 2003.

Darüber hinaus gibt es keine speziell auf die Zielgruppe der Berufsrückkehrer bezogenen Ansätze im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit für Maßnahmen der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Eine Ermittlung des auf Berufsrückkehrer entfallenden Anteils an den für die jeweiligen Maßnahmen verausgabten Mitteln ist nicht möglich.

16. *Wo sieht die Bundesregierung, ggf. in Zusammenarbeit mit den Bundesländern, Möglichkeiten, die Kinderbetreuung an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auszubauen und zu verbessern, um die Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben zu erleichtern?*

Im Rahmen der von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten Einrichtungen der außerhochschulischen Forschung wirkt die Bundesregierung auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin. Die Forschungsorganisationen (Deutsche Forschungsgemeinschaft [DFG], Max-Planck-Gesellschaft [MPG], Fraunhofer-Gesellschaft [FhG], Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren [HGF]) können seit 1999 kostenneutral Mittel zur Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten aufwenden. Ein entsprechender Beschluss der BLK für die Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL) wird voraussichtlich in der BLK-Sitzung im Juli diesen Jahres gefasst werden.

Die Bundesregierung sieht weiteren Bedarf insbesondere zur Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen für Kinder von 0 bis 3 Jahren sowie für eine an die flexibleren Arbeits- und Laborzeiten ausgerichtete Kinderbetreuung an Forschungseinrichtungen und Hochschulen.

Das Betreiben von Kinderbetreuungseinrichtungen an den Hochschulen fällt nicht in den Zuständigkeitsbereich des Bundes. Das von der Bundesregierung geförderte "Total E-Quality-Prädikat" berücksichtigt bei der Auszeichnung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein Kriterium.

17. *Was hat die Bundesregierung im Zusammenwirken mit den Ländern bislang unternommen, um Studierende mit Kindern zu fördern?*

Zur Förderung von Studierenden mit Kindern hat die Bundesregierung die förderungsrechtliche Berücksichtigung von Studienzeiterlängerungen infolge der Pflege und Erziehung eines Kindes mit dem Ausbildungsförderungsreformgesetz (AföRG) im Jahr 2001 erheblich ausgeweitet. Zugleich wurde auch die Verwaltungsvorschrift zu § 15 Abs. 3 Nr. 5 BAföG insoweit geändert, dass sich durch eine Studienzeiterlängerung infolge der Pflege und Erziehung von Kindern die BAföG-Schulden nicht erhöhen. Diese Regelung wirkt sich für Studierende mit Kindern auch erleichternd auf die

Vorlage von Leistungsnachweisen gemäß § 48 BAföG aus.

Schließlich wurden die zusätzlichen Freibeträge für Kinder von Auszubildenden nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BAföG kontinuierlich erhöht. Im Jahr 1998 betrug der Freibetrag noch rd. 280 Euro, heute beträgt er 435 Euro.

18. Welche Haushaltsmittel hat der Bund seit 1998 jeweils für der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienenden Programme und Maßnahmen aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Von 1998 bis 2004 wurden insgesamt rd. 3,86 Mio. Euro für die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienenden Programme und Maßnahmen aufgewandt.

Der Ansatz für 2005 beträgt rd. 1,1 Mio. Euro; der Ansatz für 2006 steht noch nicht fest.

III. Frauen an Hochschulen

19. Wie bewertet die Bundesregierung die Situation der Frauen in den Hochschulen?

Die Bundesregierung sieht hinsichtlich der Situation von Frauen in den Hochschulen eine positive Trendwende. Mittlerweile beginnen etwa genauso viele Frauen wie Männer ein Studium. Der Frauenanteil lag im Wintersemester 2003/ 2004 bei 47,8 Prozent. Im Jahr davor hatten erstmals mehr Frauen als Männer ein Studium begonnen, ihr Anteil betrug 50,6 Prozent. Der Anteil von Frauen an den Promotionen ist seit 1998 von 33 Prozent auf knapp 38 Prozent gestiegen.

Der Frauenanteil sinkt nach wie vor mit aufsteigender Qualifikationsstufe.

Zumindest in den Hochschulen ist allerdings Bewegung erkennbar: Aktuell sind von den Professuren in Deutschland knapp 13 Prozent mit Frauen besetzt, 1998 waren es 9,5 Prozent.

20. Wurde die im Jahre 2002 eingeführte Juniorprofessur in Bezug auf ihre Effektivität in Sachen Förderung von weiblichem Wissenschafts- und Forschungspersonal evaluiert, und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?

Der Frauenanteil an Juniorprofessuren liegt bei 30 Prozent und damit signifikant höher als bei den C3 und C4 Professuren (2003 insgesamt knapp 13 Prozent).

Die Bundesregierung sieht hierin einen Erfolg und befürwortet auch unter diesem Aspekt die flächendeckende Einführung von Juniorprofessuren.

21. Welche Haushaltsmittel hat der Bund seit 2002 jeweils für die Juniorprofessur aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Im Rahmen der Vorgriffsförderung der Juniorprofessur wurden folgende Haushaltsmittel aufgewandt bzw. sind vorgesehen:

2002 19,4 Mio. Euro 2003 16,3 Mio. Euro,
2004 7,8 Mio. Euro 2005 26,0 Mio. Euro.

Allerdings haben die Länder Hessen, Bayern und Baden-Württemberg erklärt, dass sie derzeit eine gemeinsame Bund-Länder-Vereinbarung für ein Förderprogramm Juniorprofessur nicht unterzeichnen werden. Die Bundesregierung bedauert, dass aufgrund der ablehnenden Haltung dieser Länder eine Vereinbarung darüber zurzeit nicht zustande kommt.

22. Wurde der frauenfördernde Teil des Hochschulwissenschaftsprogramms (HWP) "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" evaluiert und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?

Die Umsetzung des Bund-Länder-Programms auf der Grundlage der Programmgrundsätze liegt in der Verantwortung der Länder. Dies betrifft auch die Evaluation einzelner Maßnahmen. Nachfolgende Evaluationen sind der Bundesregierung bekannt:

- Kompetenzzentrum "Frauen für Naturwissenschaft und Technik" der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns durch das Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg,
- Lehrauftragsprogramm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an bayerischen Fachhochschulen durch das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung,
- Lise-Meitner-Programm durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung,
- Mathilde-Planck-Programm für Fachhochschulen in Baden-Württemberg durch die Landeskongress der Frauenbeauftragten an baden-württembergischen Fachhochschulen,
- Mentoring-Programme an niedersächsischen Hochschulen: Interne Evaluationen in allen beteiligten Hochschulen; zwei externe Evaluationen durch das Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung Hildesheim, qualifizierungsbezogene Maßnahmen in Schleswig-Holstein durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung,
- qualifizierungsbezogene Maßnahmen in Bayern durch die Landeskongress der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen,
- interne Evaluationen: Ada-Lovelace-Projekt; Verbundprojekt "Frauen studieren Naturwissenschaft und Technik" - Bremen; step in - mentoring & mobilität - TU Braunschweig.

Die Maßnahmen sind insgesamt positiv bewertet worden.

Eine Darstellung der Ergebnisse der genannten Einzelevaluationen findet sich in der Broschüre "Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen" (CEWS. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, Bd. 3).

Ein Monitoring zu den im Fachprogramm verwirklichten gleichstellungspolitischen Maßnahmen, der Austausch erfolgreicher Projektansätze sowie die Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Instrumente mit Blick auf zukünftige Programme erfolgte im November 2003 im Rahmen des von der Bundesregierung geförderten und vom Kompetenzzentrum CEWS veranstalteten Kongresses "HWP-Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre - Bilanz und Aussichten". Die Berichterstattung in der BLK zur ersten Programmphase des HWP (2001 bis 2003) war Grundlage zur Fortführung des Programms bis 2006.

Für nachhaltige Veränderungen sind aus Sicht der Bundesregierung weitere Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit notwendig.

23. Welche Haushaltsmittel hat der Bund jeweils für diesen Programmteil des HWP aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Der Bund hat im Jahr 2004 für den Programmteil "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" rd. 15,3 Mio. Euro verausgabt. Der gleiche Betrag steht für das Jahr 2005 zur Verfügung.

24. Warum wurde die Laufzeit von "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" nicht über das Jahr 2006 hinaus verlängert?

Die Laufzeit des HWP endet zum 31. Dezember 2006. Über eine Fortführung des Programms ist unter Berücksichtigung der Kompetenzregelungen des Grundgesetzes zu entscheiden.

25. Wurde das Programm "Anstoß zum Aufstieg - Karrierestrategien für Wissenschaftlerinnen" evaluiert und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?

Das Vorhaben "Anstoß zum Aufstieg - Karrierestrategien für Wissenschaftlerinnen" wurde evaluiert und von einem Beirat beraten.

Die Durchführung des Vorhabens "Anstoß zum Aufstieg" und die Evaluation zeigen, dass Seminare zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren sowie zur Karriereplanung und -entwicklung ein sinnvolles Instrument zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Wissenschaft sind. Die Ergebnisse der Evaluation werden im Herbst 2005 veröffentlicht werden.

Nach Auslaufen der Bundesförderung wurde das Vorhaben vom deutschen Hochschulverband in sein reguläres Fortbildungsprogramm aufgenommen

und in Kooperation mit dem CEWS weitergeführt.

26. Welche Haushaltsmittel hat der Bund für das Programm bisher jährlich aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Die Fördersumme für das Vorhaben beträgt für die Jahre 2001 bis 2004 insgesamt rd. 773 000 Euro.

27. Fanden die Ergebnisse und Erfahrungen aus der Arbeit des Kompetenzzentrums "Frauen in Wissenschaft und Forschung - Center of Excellence Women and Science (CEWS)" Eingang in die Strategien der Bundesregierung zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung und zur Implementierung des Gender Mainstreaming Prinzips an den Hochschulen, und wenn ja, inwiefern?

Die Ergebnisse der Arbeit des Kompetenzzentrums fließen in vielfältiger Art und Weise in die Strategien der Bundesregierung zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung ein. Die Analysen des CEWS zur Situation von Frauen an Forschungseinrichtungen sowie die Erhebung zu bestehenden Mentoring-Programmen sind in die Entwicklung des Projekts Peer Mentoring mit eingeflossen.

Das CEWS hat Handlungsempfehlungen zur Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei der Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen entwickelt, deren Verwendung die Bundesregierung dem Akkreditierungsrat empfohlen hat. Im Einklang mit den Arbeitsergebnissen des CEWS setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung bei der Implementierung von Gender Mainstreaming an Hochschulen innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs auf Exzellenzförderung sowie strukturelle Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit.

28. Welche Haushaltsmittel hat der Bund für das Kompetenzzentrum bisher jährlich aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Das Vorhaben wird mit einer Fördersumme von insgesamt rd. 2,5 Mio. Euro im Zeitraum von 2000 bis 2005 gefördert.

29. Wurden die zwischen 1999 und 2003 von der Bundesregierung aufgelegten Mentorinnen-netzwerke "Muffin" und "Muffin 21" evaluiert und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?

Beide Vorhaben wurde erfolgreich evaluiert und in dem Handbuch "Mentoring-Programme erfolgreich implementieren" (in der Reihe CEWS Public) veröffentlicht.

30. Welche Haushaltsmittel hat der Bund für die beiden Mentoring-Programme aufgewandt?

Es wurden rd. 192 000 Euro aufgewandt.

31. Wurde das PMG (Peer Mentoring Gruppen)-Projekt evaluiert und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?

Das Projekt "Peer Mentoring in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen" (PMG) ist noch nicht abgeschlossen. Eine Evaluation konnte daher noch nicht erfolgen.

32. Welche Haushaltsmittel hat der Bund bisher pro Jahr für das PMG-Projekt aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Für das Vorhaben werden im Zeitraum von 2004 bis 2006 insgesamt rd. 1 51 000 Euro aufgewandt.

33. Wurde das Projekt "Total E-Quality-Prädikat, Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung" seit der ersten Verleihung an eine Hochschule evaluiert, und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?

Die beiden geförderten Vorhaben beziehen sich auf die Entwicklung der Bewertungsinstrumente als Grundlage der Preisverleihung. Die Evaluation ist Aufgabe des Vereins, der das Prädikat verleiht.

34. Welche Haushaltsmittel hat der Bund für das Projekt "Total E-Quality-Prädikat" bisher aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Das Total E-Quality-Prädikat wurde mit Mitteln des Bundes in Höhe von rd. 640 000 Euro anschlussfinanziert. Die Weiterfinanzierung erfolgt durch den Verein Total-E-Quality.

35. Wurde der Wettbewerb "Get the Best - Frauen als Erfolgsfaktor für Hochschulen" bisher evaluiert und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?

Der Wettbewerb "Get the Best - Frauen als Erfolgsfaktor für Hochschulen" ist eine Maßnahme der Initiative D 21 und kein Projekt der Bundesregierung. Die Idee hierfür stammt aus dem Vorhaben "ranking-kompetenz" (vgl. Frage 71).

Bundesministerin Edelgard Bulmahn hat die Schirmherrschaft übernommen. Der Wettbewerb wird nicht von der Bundesregierung evaluiert.

36. Welche Haushaltsmittel hat der Bund für den Wettbewerb bisher jährlich aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Der Wettbewerb wird aus Mitteln der Initiative D 21 finanziert. Es wurden keine Haushaltsmittel des Bundes dafür aufgewandt.

37. Wurde das Internetportal "LeaNet" evaluiert, und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche

Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?

Das Projekt wurde positiv evaluiert und von einem Beirat begleitet. Diese Bewertung bildet die Grundlage dafür, dass das Portal derzeit durch ein Unternehmen weiterfinanziert wird. Darüber hinaus wurde Leanet auch im Rahmen des Projektes "E-Network" beurteilt (vgl. u.a. Schachtner & Winker (Hrsg.), Virtuelle Räume - neue Öffentlichkeiten, Frauennetze im Internet. Frankfurt a. M. 2005).

38. Welche Haushaltsmittel hat der Bund für das Internetportal bisher pro Jahr aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Es wurden von 1999 bis 2004 rd. 2 Mio. Euro aufgewandt.

39. Wurde die "Internationale Frauenuniversität Technik und Kultur" (ifu) auf der EXPO 2000 in Hannover evaluiert, und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?

Die Internationale Frauenuniversität wurde im Sommer 2000 im Kontext der EXPO Hannover als postgraduales dreimonatiges Studienprogramm für rd. 700 internationale Teilnehmerinnen veranstaltet. Auf der Grundlage von Studentinnen- und Dozentinnenbefragungen wurden u. a. Motive und Erwartungen im Hinblick auf die ifu sowie die Einschätzungen der Erträge des Studienaufenthaltes nach Abschluss der Studienphase evaluiert. Danach würde eine große Mehrheit der Teilnehmerinnen noch einmal an der ifu teilnehmen (72 Prozent); in den Projektbereichen Wasser, Information, Arbeit, Migration und Körper war die Zustimmung besonders hoch (zwischen 65 Prozent und 80 Prozent). Die Ansätze der ifu (insbesondere Monoedukation, Internationalität) sind in den Entwurf des Projektes "Women's Institute of Technology, Development, and Culture" eingeflossen.

40. Welche Haushaltsmittel hat der Bund für die Frauenuniversität aufgewandt?

Es wurden rd. 3,4 Mio. Euro aufgewandt.

41. Welche Initiativen zur Förderung von Frauen an Hochschulen außer den aufgeführten Programmen und Maßnahmen hat die Bundesregierung seit 1998 noch angestrengt?

Es wurden die aus der Anlage 2 ersichtlichen Initiativen gefördert.

Außerdem ist als weitere Initiative der Bundesregierung die 2004 in die Richtlinien zur Begabtenförderung eingeführte Verbesserung der Familienfreundlichkeit der Förderung für Promovierende zu nennen. Hier wurde für den Fall der Betreuung eines Kindes im Alter von bis zu 12 Jahren durch die Stipendiatin (oder den Stipendiaten) die Ver-

längerungsmöglichkeit der Förderdauer durch die Begabtenförderungswerke um ein Jahr auf bis zu vier Jahre eingeräumt. Außerdem wurde beginnend mit dem Jahr 2002 bei der Studienstiftung des Deutschen Volkes ein zusätzliches zweijähriges Förderprogramm aufgelegt, um mehr Frauen die Promotion zu ermöglichen.

42. Wurden diese Maßnahmen evaluiert, und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?

Zur Evaluation der Maßnahmen wird auf die Antwort zu Frage 5 verwiesen. Die Verlängerung der Fördermöglichkeit im Rahmen der Begabtenförderung wurde aufgrund der bisher noch kurzen Laufzeit nicht evaluiert.

Das zusätzliche Förderprogramm für die Promotion von Frauen hat ca. 70 Frauen die Promotion ermöglicht. Der Anteil der Frauen an der Promotionsförderung der Studienstiftung des Deutschen Volkes stieg um fünf Prozentpunkte auf 45 Prozent (2004) an.

43. Welche Haushaltsmittel hat der Bund seit 1998 jeweils für diese Initiativen aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Die jeweiligen Fördersummen sind der Anlage 2 zu entnehmen. Für die gezielte Förderung von Doktorandinnen hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung in den Jahren 2002 und 2003 je 300 000 Euro aufgewandt.

IV. Frauen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen

44. Wie bewertet die Bundesregierung die Situation der Frauen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen?

Frauen sind in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen unterrepräsentiert, dies gilt insbesondere für das wissenschaftliche Personal und Frauen in Führungspositionen. Die zahlenmäßige Entwicklung wird jährlich in der Statistik der BLK "Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen" erfasst. Danach lag 2003 der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal bei 26,2 Prozent, an Führungspositionen bei 6,2 Prozent. Zum Teil ist die niedrige Repräsentanz von Frauen in Forschungseinrichtungen auf niedrige Anteile in den entsprechenden Studienfächern zurückzuführen. Die Frauenanteile steigen langsam, aber stetig an; insbesondere der Anteil an Einstiegspositionen (Doktorandinnen) hat sich seit 1998 von 33,1 Prozent auf 37,9 Prozent (2003) erhöht.

45. Welche Initiativen zur Förderung von Frauen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen hat die Bundesregierung seit 1998 angestrengt?

Die Bundesregierung hat 1998 das "100-Stellen-Programm" der Helmholtz-Gemeinschaft initiiert, mit dem insbesondere zusätzliche Stellen für Wissenschaftlerinnen eingerichtet wurden. Darüber hinaus wurde den Forschungsorganisationen (DFG, MPG, HGF und FhG) seit 1999 ermöglicht, ihre Haushaltsmittel kostenneutral für die Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten zu verausgaben. Mit dem Programm "Anstoß zum Aufstieg" wurden auch Wissenschaftlerinnen von Forschungseinrichtungen in den Jahren 2001 bis 2004 auf die Übernahme einer Professur qualifiziert. 2004 wurde das Programm "Peer Mentoring in außeruniversitären Forschungseinrichtungen" gestartet.

Die Förderung der Chancengleichheit ist auf Initiative des Bundes als ein wichtiges Element in den von Bund und Ländern am 23. Juni 2005 gemeinsam beschlossenen Pakt für Forschung und Innovation aufgenommen worden. Die großen Forschungsorganisationen haben sich darin ihrerseits verpflichtet, durch zusätzliche Maßnahmen und Bemühungen mehr Frauen in Führungspositionen zu gewinnen und den Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal deutlich zu steigern. Darüber hinaus hat die Bundesregierung auf der Grundlage des Bundesgleichstellungsgesetzes die Forschungsorganisationen sowie die einzelnen Forschungseinrichtungen der HGF mit Vereinbarungen zur Anwendung der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung verpflichtet. Diese Maßnahmen führen zur Verankerung von Strukturen, die die Chancengleichheit von Frauen sicherstellen sollen.

Sie umfassen u. a. die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an sämtlichen personellen Maßnahmen einschließlich der Berufungen, die Bevorzugung der Bewerbungen von Frauen bei gleicher Qualifikation und Eignung sowie die Festlegung von Zielwerten für Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen.

Daneben sind durch die Einführung der Juniorprofessur mit einem Frauenanteil von rd. 30 Prozent ebenfalls positive Veränderungen zu erwarten.

46. Wurden diese Maßnahmen evaluiert und wenn ja, mit welchen Ergebnissen? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesen Ergebnissen für ihr politisches Handeln?

Nach einer 2005 durchgeführten Abfrage zu den an Forschungseinrichtungen geschaffenen Kinderbetreuungseinrichtungen haben sämtliche Forschungsorganisationen von der Möglichkeit, Kinderbetreuungsangebote zu schaffen, Gebrauch gemacht. Zur Evaluation der Projekte "Anstoß zum Aufstieg" sowie "Peer Mentoring in außeruniversitären Forschungseinrichtungen" siehe Antwort auf die Fragen 25 und 31.

47. Welche Haushaltsmittel hat der Bund seit 1998 jeweils für diese Initiativen aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Auf dem Hintergrund ihrer Selbstorganisation sowie der globalen Mittelzuweisungen des Bundes verantworten die Forschungseinrichtungen im Rahmen der ihnen durch Bund und Länder zugewandenen Freiheit bei der Bereitstellung von Haushaltsmitteln zum Einsatz für Kinderbetreuungsmaßnahmen die jeweiligen Kosten unter Berücksichtigung eines angemessenen Eigenbeitrages der Begünstigten selbst.

48. Wie beabsichtigt die Bundesregierung, den geringen Anteil der an außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigten Frauen, insbesondere im Bereich der S (C3)- und S (C4)-Stellen, zu steigern?

Siehe Antwort auf die Frage 45.

V. Frauen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich

49. Wie bewertet die Bundesregierung die Situation der Frauen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich?

Um im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben, braucht Deutschland gut ausgebildete Männer und Frauen, insbesondere im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. In den technischen Kernfächern wie Elektrotechnik und Maschinenbau ist der Frauenanteil an den Studierenden in den letzten Jahren deutlich gestiegen, in der Elektrotechnik von 5 Prozent in 1998 auf 8 Prozent in 2003 bzw. im Maschinenbau von 12 Prozent auf knapp 17 Prozent.

Dennoch sind Frauen dort noch deutlich unterrepräsentiert. Frauen nehmen ihre Chancen in den zukunftsreichen technischen und naturwissenschaftlichen Berufs- und Studienfeldern noch immer nicht ausreichend wahr. Deshalb fördert die Bundesregierung eine Reihe von Maßnahmen, um das Berufswahlspektrum von Frauen und Mädchen in Richtung technischer und naturwissenschaftlicher Berufe zu erweitern.

50. Wurde der seit 2001 jährlich stattfindende Mädchen-Zukunftstag (Girls' Day) bisher evaluiert, und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?

Der Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag wird jährlich evaluiert. Die Ergebnisse stellt der Verein "Frauen geben Technik neue Impulse" ins Internet unter www.girls-day.de. Darüber hinaus werden sie seit 2002 jährlich im Bertelsmann Verlag veröffentlicht.

Die Ergebnisse fließen in die weitere Ausgestaltung des Girls' Day sowie in andere Maßnahmen

zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen ein.

51. Welche Haushaltsmittel hat der Bund seit 2001 jährlich für den Mädchen-Zukunftstag aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Die Fördersumme des Bundes für das Vorhaben beträgt für den Zeitraum von 2001 bis 2006 rd. 4,7 Mio. Euro.

52. Wurde das Projekt "Roberta - Mädchen erobern Roboter" evaluiert, und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?

Das Projekt ist noch nicht abgeschlossen. Eine Evaluation konnte daher noch nicht erfolgen.

53. Welche Haushaltsmittel hat der Bund seit der Initiierung des Projektes jährlich aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Die Fördersumme für das Vorhaben beträgt für den Zeitraum von 2002 bis 2006 rd. 1,2 Mio. Euro.

54. Fanden die Ergebnisse und Erfahrungen der Arbeit des Kompetenzzentrums "Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie" Eingang in die Strategien der Bundesregierung zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung, und wenn ja, inwiefern?

Die Ergebnisse und Erfahrungen des Kompetenzzentrums "Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie" finden auf unterschiedliche Art und Weise Eingang in die strategische und praktische Arbeit der Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die vom Kompetenzzentrum aufgebaute breite Vernetzung von Verbänden, Unternehmen, Institutionen und Einzelpersonen stellt sicher, dass für viele Maßnahmen in allen Regionen Deutschlands Ansprechpartner zur Verfügung stehen, die bereit sind, konkrete Aufgaben auch für andere Projekte wahrzunehmen. Ein breit gefächertes Internetangebot mit Informationen zu einzelnen Studienfächern, Schnupperangeboten, die Zusammenstellung und Aufbereitung statistischer Daten sorgt für Transparenz. Nicht zuletzt wurden Ansätze zu neuen Projekten gewonnen und schließlich mit unterschiedlichen Partnern umgesetzt.

Neue Anstöße wurden insbesondere für die Zusammenarbeit zwischen der Bundesregierung und der Wirtschaft im Themenfeld "Frauen und IT" gegeben. Sie spiegeln sich beispielsweise in Aktivitäten der Initiative D 21, der Aktion "Frauen ans Netz" und dem "Girls' Day".

55. Welche Haushaltsmittel hat der Bund seit dem Jahr 2000 jährlich für das Kompetenzzentrum aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Die Fördersumme für das Vorhaben beträgt für den Zeitraum von 2000 bis 2005 rd. 4,6 Mio. Euro.

56. *Wurde das Projekt "femtec.network - Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften" evaluiert, und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?*

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert nicht "femtec.network - Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften", sondern die Koordination und Steuerung einer länderübergreifenden strategischen Entwicklungspartnerschaft für gleichstellungspolitische Ausbildungsinnovationen in den Natur- und Technikwissenschaften.

Dies ist Teil des gesamten Vorhabens "Entwicklung, Erprobung und Evaluation eines innovativen Modells zur Förderung und Vernetzung weiblicher Eliten aus natur- und technikwissenschaftlichen Studiengängen an staatlichen Hochschulen/ Universitäten; Entwicklung einer länderübergreifenden strategischen Entwicklungspartnerschaft zwischen führenden Technischen Hochschulen und Unternehmen zur Steigerung der Effizienz und Nachhaltigkeit von gleichstellungspolitischen Ausbildungsinnovationen". Der Bundesanteil am gesamten Vorhaben beträgt ca. 30 Prozent.

Eine Evaluation ist Bestandteil des Vorhabens, liegt aber noch nicht vor, da das Vorhaben noch nicht abgeschlossen ist.

57. *Welche Haushaltsmittel hat der Bund für das Projekt bisher jährlich aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?*

Die Fördersumme für das Vorhaben beträgt für den Zeitraum 2003 bis 2006 rd. 305 000 Euro.

58. *Wurden die Internetportale "LizzyNet", "Be.it", "Be.ing" und "Do.Ing" einzeln evaluiert, und wenn ja, mit welchen Ergebnissen? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesen Ergebnissen für ihr politisches Handeln?*

Bei den genannten Projekten handelt es sich nicht um reine Internetportale. Sie schließen vielmehr umfassende Maßnahmen und Kampagnen zur Gewinnung von Mädchen und jungen Frauen für den IT-Bereich bzw. für den Ingenieurberuf ein.

LizzyNet ist noch nicht abgeschlossen, deshalb liegen Evaluationsergebnisse noch nicht vor. Es wird von einem Beirat begleitet.

Das Projekt Do.Ing wurde ebenfalls von einem Beirat begleitet. Im Laufe des Projektes konnte der Frauenanteil im Fach Elektrotechnik an der Rheinisch- Westfälischen-Technischen-Hochschule Aachen (RWTH) von 4 Prozent auf 8 Prozent und im Maschinenbau von 6,5 auf 13 Prozent verdoppelt werden. Nach Abschluss des Projektes wird

derzeit von der RWTH Aachen der Transfer des erfolgreichen Maßnahmenpaketes an andere technische Hochschulen erprobt.

Be.it und Be.ing gehören zu einer übergreifenden Informationskampagne, durch die der Beruf der Ingenieure für Frauen attraktiv gemacht werden soll. Die Kampagne startete 1999. Im Ergebnis (Webzugriffe, Inanspruchnahme der Hotlines) wurde die Zielgruppe Mädchen und junge Frauen gut erreicht. Eine kurzfristige Erfolgsmessung war nicht möglich, da ein Großteil der Mädchen noch nicht direkt vor der Berufswahl stand. Im Übrigen war die Kampagne ein einzelner Baustein zusammen mit den anderen Maßnahmen zur Unterstützung des Berufswahlprozesses.

59. *Welche Haushaltsmittel hat der Bund jährlich für die einzelnen Internetportale aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006 für diejenigen Portale, die noch nicht ausgelaufen sind?*

Die Fördersumme für das Vorhaben LizzyNet beläuft sich für den Zeitraum von 2001 bis 2006 auf rd. 2,5 Mio. Euro, für das Vorhaben Be.it/Be.ing im Zeitraum von 1999 bis 2001 auf rd. 3,1 Mio. Euro und für das Vorhaben Do.Ing für den Zeitraum von 1999 bis 2004 auf rd. 776 000 Euro.

60. *Wurde das "Ada-Lovelace-Projekt - Ein Mentorinnen-Netzwerk zur Gewinnung von Mädchen und Frauen für Naturwissenschaft und Technik" bisher evaluiert, und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?*

Das "Ada-Lovelace-Projekt" wird aus dem HWP finanziert. Die Umsetzung liegt in der Verantwortung des Landes Rheinland-Pfalz. Dies betrifft auch die Evaluation (vgl. auch Antwort auf die Frage 22).

61. *Welche Haushaltsmittel hat der Bund bisher für das Projekt aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?*

Das Projekt wird zum Teil über das HWP finanziert. Die administrative Durchführung des HWP obliegt nach der Bund-Länder-Vereinbarung den Ländern. Im Verwendungsnachweis haben die Länder lediglich Rechenschaft über die Summe der Mittel abzulegen, die für die in der Vereinbarung genannten Schwerpunkte insgesamt verwandt wurde.

62. *Wurde das abgeschlossene Projekt "Weiterbildung von Frauen aus IT-Berufen zu Ausbilderinnen" evaluiert, und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?*

Die Ergebnisse des Projektes sind vor allem im Hinblick auf die Nachhaltigkeit positiv zu bewerten. Die im Projekt aufgebauten Netzwerke sind sehr aktiv und tauschen Erfahrungen auf der noch be-

stehenden Internet-Seite aus. Über den Multiplikatoreffekt werden zukünftig weitere Impulse zur Gewinnung von Mädchen im IT-Bereich erwartet. Die entwickelten Materialien werden von einigen zuständigen Kammern weiterhin eingesetzt.

63. *Welche Haushaltsmittel hat der Bund für das Projekt aufgewandt?*

Die Fördersumme für das Vorhaben beläuft sich auf rd. 394 000 Euro.

64. *Wurde das Berufsplanspiel "Joblab" evaluiert, und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?*

Das Berufsplanspiel Joblab wird von der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Berufsvorbereitung eingesetzt. Darüber hinaus konnte die enorme Nachfrage nur durch Nachdrucke und eine Weiterentwicklung befriedigt werden.

Auch für andere Staaten wurde es bereits weiterentwickelt.

65. *Welche Haushaltsmittel hat der Bund bisher pro Jahr für das Berufsplanspiel aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?*

Die Fördersumme für das Vorhaben beläuft sich für den Zeitraum von 1999 bis 2005 auf rd. 466 000 Euro.

66. *Wurde der internationale Frauenstudiengang Informatik an der Hochschule Bremen, den die Bundesregierung gemeinsam mit dem Land Bremen initiiert hat, evaluiert, und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?*

Der BLK-Modellversuch "Internationale Frauenstudiengang Informatik" hat eine Laufzeit bis 31. Mai 2005. Die Ergebnisse der vorgesehenen Evaluation werden im Abschlussbericht veröffentlicht. Erst nach dessen Auswertung kann die Bundesregierung aus den vorgelegten Ergebnissen Folgerungen ableiten.

67. *Welche Haushaltsmittel hat der Bund bisher jährlich für den Frauenstudiengang Informatik in Bremen aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?*

Der Bundesanteil für den BLK-Modellversuch "Internationale Frauenstudiengang Informatik" betrug für die Jahre 2000 bis 2004 insgesamt rd. 470 000 Euro. Für 2005 sind rd. 12 000 Euro veranschlagt.

68. *Unter der Voraussetzung, dass die Bundesregierung weitere Frauenstudiengänge an deutschen Hochschulen fördert, wurden jene Studiengänge evaluiert, und wenn ja, mit welchen Ergebnissen? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesen Ergebnissen für ihr politisches Handeln?*

Aus Mitteln des HWP werden Teile der nachfolgenden Studiengänge gefördert:

- Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen, FH Stralsund,
- Frauenspezifisches Studium Wirtschaftsingenieurwesen, FH Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven, Standort Wilhelmshaven,
- Frauenstudiengang WirtschaftsNetze, FH Furtwangen.

Alle Studiengänge werden begleitend evaluiert und beforscht, u. a. zu Fragen der Akzeptanz der Studiengänge oder zum Studienverhalten und -erfolg. Abschließende Ergebnisse liegen noch nicht vor.

69. *Welche Haushaltsmittel hat der Bund bisher pro Jahr für weitere Frauenstudiengänge aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?*

Für die genannten Frauenstudiengänge werden zum Teil Mittel aus dem HWP Fachprogramm "Chancengleichheit" aufgewandt, z. B. für das begleitende Qualitätsmanagement.

Die administrative Durchführung des HWP obliegt nach der Bund-Länder-Vereinbarung den Ländern. Im Verwendungsnachweis haben die Länder lediglich Rechenschaft über die Summe der Mittel abzulegen, die für die in der Vereinbarung genannten Schwerpunkte verwandt wurde. Daher liegen dem Bund keine genauen Angaben über die für die durchgeführten Einzelmaßnahmen verwendeten Mittel vor.

70. *Hält die Bundesregierung die Einführung und Förderung von monoedukativen Studiengängen für ein geeignetes Instrument der Gleichstellungspolitik?*

Die Bundesregierung hält Studienreformansätze mit monoedukativen Elementen für ein geeignetes Mittel, um den Frauenanteil in Fachrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Neben monoedukativen Elementen sollten zur Erhöhung des Frauenanteils insbesondere folgende Elemente in die Studiengestaltung einbezogen werden: innovative Lehr- und Lernformen (insbesondere unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming), Projektorientierung, Modularisierung, Interdisziplinarität und Internationalisierung sowie neue Ansätze der Zusammenarbeit mit Unternehmen. Die Umsetzung dieser Vorschläge fällt in den Aufgabenbereich der Länder.

71. *Wurde das Projekt Hochschulranking "ranking-kompetenz" evaluiert, und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?*

Rankings sind selbst ein Evaluationsinstrument. In diesem Sinne wurden von dem Verein "Frauen geben Technik neue Impulse" ein Ranking zu

Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen und von dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS ein Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten erstellt.

Bei dem Projekt "ranking-kompetenz" handelt es sich um eine statistische Auswertung der Frauenanteile bei den Studienanfängerinnen im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich aller Universitäten und Fachhochschulen sowie der Aktivitäten an den Hochschulen zur Gewinnung von mehr Frauen in diesen Studienbereichen. Als Folge des Projekts hat die Initiative D 21 den Wettbewerb "Get the Best" (vgl. Frage 35) ausgeschrieben.

72. Welche Haushaltsmittel hat der Bund bisher für "ranking-kompetenz" aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Die Fördersumme für das Vorhaben beläuft sich auf rd. 269 000 Euro.

73. Welche Initiativen zur Förderung von Frauen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich außerhalb der aufgeführten Programmen und Maßnahmen hat die Bundesregierung seit 1998 noch angestrengt?

Die Bundesregierung hat die sich aus der Anlage 3 ergebenden Maßnahmen gefördert.

74. Wurden diese Maßnahmen evaluiert, und wenn ja, mit welchen Ergebnissen? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesen Ergebnissen für ihr politisches Handeln?

Zur Evaluation wird auf den Antwortbeitrag zu Frage 5 verwiesen.

75. Welche Haushaltsmittel hat der Bund seit 1998 jeweils für diese Initiativen aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Es wurden die aus der Anlage 3 ersichtlichen Mittel aufgewandt.

VI. Frauen in der industriellen Forschung

76. Wie bewertet die Bundesregierung die Situation der Frauen in der industriellen Forschung?

Frauen, insbesondere Wissenschaftlerinnen, sind in der industriellen Forschung unterrepräsentiert. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland deutlich unter dem EU-Durchschnitt. Die Bundesregierung sieht vor dem Hintergrund der Zielsetzungen von Lissabon und dem sich hieraus ergebenden steigenden Bedarf an Forscherinnen und Forschern Handlungsbedarf, jedoch insbesondere die Unternehmen in der Verantwortung.

77. Liegen der Bundesregierung genaue Zahlen über den Anteil von Frauen in der industriellen Forschung vor, und wie bewertet die Bundesregierung diese Zahlen?

In der Forschung im Wirtschaftssektor waren im Jahr 2003 in Vollzeitäquivalenten 57 670 Frauen tätig. Der Frauenanteil am FuE-Personal betrug somit 19 Prozent.

Als Forscherinnen waren im selben Jahr 18 147 Frauen tätig, ihr Anteil betrug 12 Prozent.

78. Liegen der Bundesregierung Angaben vor über die Struktur der Gehälter von Frauen in der industriellen Forschung im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen, und wie bewertet die Bundesregierung diese Angaben?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Angaben vor.

79. Mit welchen Maßnahmen und Programmen fördert die Bundesregierung Frauen in der industriellen Forschung?

Die Bundesregierung hat am 10./11. Oktober 2003 gemeinsam mit der Europäischen Kommission die internationale Konferenz "Women in Industrial Research" ("WIR-Konferenz") in Berlin veranstaltet. Hieran haben rd. 350 Vertreterinnen und Vertreter aus der Wirtschaft, Politik und Wissenschaft teilgenommen.

Die Ergebnisse und Empfehlungen der Konferenz wurden von der Bundesregierung in einer Broschüre veröffentlicht und an Unternehmen und Wissenschaftsorganisationen verteilt. Eine Tagung mit den Hauptakteuren der Konferenz zur Evaluation der Nachfolgeaktivitäten wird im Auftrag der Bundesregierung durch die Kontaktstelle "Frauen in die EU-Forschung" Ende 2005/Anfang 2006 veranstaltet werden.

Die Bundesregierung hat die Rahmenbedingungen für Frauen in der industriellen Forschung mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz mit einem Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit sowie dem Tagesbetreuungsausbaugesetz verbessert.

80. Wie hoch ist die Summe der Haushaltsmittel, die der Bund hierfür in den Jahren 1998 bis 2004 jeweils aufgewandt hat? Wie hoch ist der Ansatz für die Jahre 2005 und 2006?

Der Bund hat für das Vorhaben "WIR-Konferenz" rd. 75 000 Euro aufgewandt.

VII. Existenzgründungen von Frauen

81. Wie bewertet die Bundesregierung die Situation von Existenzgründerinnen aus dem Wissenschafts- und Forschungsbereich?

Nur jede dritte Existenzgründung erfolgt durch eine Frau. Bei technologieorientierten Gründungen sind Frauen noch deutlicher unterrepräsentiert. Auf das Potenzial von Frauen kann gerade im Hinblick auf die gegenwärtige Arbeitsmarktentwicklung nicht verzichtet werden. Deshalb ist die Förderung von Existenzgründungen von Frauen ein Schwerpunkt in der Arbeit der Bundesregierung.

82. Wurde die Arbeit der Bundesweiten Gründerinnenagentur (BGA) evaluiert, und wenn ja, mit welchem Ergebnis? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesem Ergebnis für ihr politisches Handeln?

Die BGA unterrichtet in regelmäßigen Kurzberichten die fördernden Ressorts über die laufende Arbeit. Darüber hinaus wird in jährlichen Zwischenberichten im Sinne einer Erfolgskontrolle Rechenschaft abgelegt. Nach drei Jahren Laufzeit ist eine ausführliche Zwischenbegutachtung vorgesehen, an Hand derer über die Weiterförderung entschieden wird. Zweimal jährlich tritt der Lenkungsausschuss unter Teilnahme der Bundesressorts zusammen, in dem grundsätzliche Weichenstellungen vorgenommen werden.

83. Welche Haushaltsmittel hat der Bund bisher jährlich für die BGA aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Die Fördersumme für das Vorhaben beläuft sich im Zeitraum von 2003 bis 2006 auf rd. 2,5 Mio. Euro.

84. Welche Initiativen zur Förderung von Existenzgründerinnen hat die Bundesregierung außer dem erwähnten Programm seit 1998 noch angestrengt?

Außer der Bundesweiten Agentur für Gründerinnen sind die aus der Anlage 4 ersichtlichen Maßnahmen zur Förderung von Existenzgründungen aus dem Einzelplan 30 gefördert worden.

Initiativen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sind:

- Gemeinschaftsinitiative CHANGE/CHANCE,
- Medienkooperation "Freundin",
- Töchter in der Unternehmensnachfolge,
- TWIN - Two Women Win: Mentoring von Unternehmerin zu Unternehmerin,
- Aufbau eines Gendermonitors Existenzgründung,
- Frauenspezifische Beratungseinrichtungen für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen,
- Frauengewerbe- und Gründerinnenzentren,
- Broschüre "Frauen im Mittelstand",
- Sonderauswertung Mikrozensus zum Gründungsgeschehen,
- Handbuch für die erfolgreiche Konzeption und Realisierung von Gründerinnen- und Unternehmerinnenzentren,
- Broschüre "Aktivitäten von und für Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen".

Initiativen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit sind:

- Gutachten zu "Unternehmerinnen in Deutschland",
- Womens way of Entrepreneurship.

85. Wurden diese Maßnahmen evaluiert, und wenn ja, mit welchen Ergebnissen? Welche Folgerungen zieht die Bundesregierung aus diesen Ergebnissen für ihr politisches Handeln?

Ja, siehe hierzu Antwort auf die Frage 5.

86. Welche Haushaltsmittel hat der Bund seit 1998 jeweils für diese Initiativen aufgewandt, und wie hoch sind die Ansätze für die Jahre 2005 und 2006?

Die Höhe der Mittel für die aus dem Titel 685 03 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung geförderten Maßnahmen ergibt sich aus der Anlage 4.

Aus dem Titel 686 41 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend "Maßnahmen zu Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Gesellschaft" wurden Haushaltsmittel wie folgt aufgewandt:

- Gemeinschaftsinitiative CHANGE/CHANCE: 1998-2001: 716 000 Euro
- Medienkooperation "Freundin": 2001: 179 000 Euro
- Töchter in der Unternehmensnachfolge: 2005-2006: 16 000 Euro
- TWIN - Two Women Win: Mentoring von Unternehmerin zu Unternehmerin: 2003-2005: 60 000 Euro
- Aufbau eines Gendermonitors Existenzgründung: 2005-2007: 17 000 Euro
- Frauenspezifische Beratungseinrichtungen für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen: 2000-2001: 40 000 Euro
- Frauengewerbe- und Gründerinnenzentren: 2003-2005 40 000 Euro.

87. Mit welchen Maßnahmen unterstützt die Bundesregierung Frauen bei der Ausgründung aus Hochschulen?

Das EXIST-Programm "Existenzgründungen aus Hochschulen" steht selbstverständlich auch für Frauen offen. Im Rahmen dieses Programms wurden zwei Teilprojekte speziell für Gründerinnen aus Hochschulen gefördert:

1. Im Rahmen von KEIM (Karlsruher Existenzgründungsimpuls) wurde ein Online-Kurs für Existenzgründerinnen an der FH Karlsruhe entwickelt.

2. Im Rahmen von KOGGE (EXIST-Initiative an den Hochschulen in Kiel und Lübeck) wurde an der Universität zu Lübeck das deluex-Servicezentrum für Existenzgründerinnen eröffnet. Dieses Servicezentrum bietet neben einem Gründerinnenraum (voll ausgestattete Büroräume) ein genderspezifisches Angebot für gründungsinteressierte Frauen. Die Veranstaltungen sind offen für alle gründungsinteressierten Frauen der Lübecker Hochschulen.

Ansonsten finden in den EXIST-Regionen vielfältige Seminare, Vorlesungen, Vorträge, Workshops für potenzielle Gründer bzw. Sensibilisierungsmaßnahmen statt, in denen auch frauenspezifische Fragen Thema sind.

Tagungsberichte

Nina Hucklenbruch

Bildungs- und Karrierewege von Frauen

Tagung vom 26.-28.Mai 2005 an der Universität Duisburg-Essen, Campus Duisburg

Frauen in Deutschland sehen sich der Doppelbelastung ausgesetzt, Familie und Arbeit flexibel zu managen. Dabei greifen mehrere Problematiken ineinander, die gegenwärtig in der Frauen-Öffentlichkeit mit den Konzepten Work-Life-Balance, Gender Mainstreaming und Managing Gender and Diversity diskutiert werden. Die theoretischen Ansätze klingen vielversprechend. Aber wie sieht die Realität aus?

Mit dieser Frage beschäftigten sich die rund 90 Frauen und Männer auf der 5. Jahrestagung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft, zu der Prof. Dr. Anne Schlüter an die Universität Duisburg eingeladen hatte. Thema waren Bildungs- und Karrierewege von Frauen in Vergangenheit und Gegenwart mit besonderem Blick auf bestehende Wissensbestände, Erfahrungen und Widerstände.

Bereits in ihrem Grußwort wies die Gastgeberin, Prof. Dr. Anne Schlüter, auf die nahezu kontroversen Entscheidungsmuster von Frauen und Männern bezüglich einer Entscheidung für Karriere oder für Kinder hin. Nach neueren Untersuchungsergebnissen entscheiden sich etwa 70% der Männer für Karriere und lediglich 30 Prozent für Kinder. Bei Frauen ist dieses Verhältnis tendenziell umgekehrt. Mit welchen Männern also lässt sich für Frauen eine Karriere erreichen?

Frau Prof. Hildegard Macha betonte in ihrem Grußwort als Vorsitzende der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung, dass die Tagung das Interesse verfolge, für junge Frauen erlebbare Identifikationsmöglichkeiten zu stiften.

Als Dreh- und Angelpunkt in Plenarvorträgen und Arbeitsgruppen wurde in den jeweiligen Diskussionen die Frage aufgenommen, auf welcher Basis sich akademisch gebildete Frauen für Kinder entscheiden können, wenn sie beispielsweise eine Karriere als Wissenschaftlerin machen wollen.

Barrieren aus Wirtschaft und Bildungspolitik

Innerhalb der Debatte um die zunehmende Kinderlosigkeit in Deutschland thematisierte Prof. Dr. Hildegard Macha, Vorsitzende der Sektion, die Diskrepanz zwischen männlichem und weiblichem Denken. Während Männer aus finanziellen und zeitlichen Gründen dazu neigen einen temporären Aufschub der Familiengründung zu erreichen,

stehen Frauen vor dem Problem, dieses Zeitfenster nicht wahrnehmen zu können. Ab dem Alter von 35 Jahren geht bei ihnen der Kinderwunsch zurück und so sehen sich viele von ihnen in der Entscheidungsfalle: Kind oder Karriere?

Dabei wird das Hauptproblem von der Öffentlichkeit übersehen: Nicht selten ist das Bild der erfolgreichen Karrierefrau als qualifizierte flexible Mutter vorherrschend. So wird die Entscheidung des Verzichts auf eigene Kinder als Entscheidung der Frau verstanden, nicht aber als gesellschaftlich strukturiertes Problem erkannt.

Der vorhandene "Gebärstreik", der Wirtschaft und Politik beeinflusst, so Macha, wird durch die hier bestehenden Anforderungen hervorgerufen. Lange Ausbildungszeiten bilden eine erste Bremse des Kinderwunsches und somit eine Verkürzung der Chance zur Elternschaft.

Die zweite Hürde ist die veraltete Ungleichgewichtung des Marktwertes beider Geschlechter: Obwohl Frauen in ihrer Bildung einen Vorsprung vor den Männern aufweisen, verdienen sie immer noch weniger Geld und haben schlechtere Aufstiegschancen im Beruf.

Konzepte aus anderen europäischen Ländern, wie beispielsweise Skandinavien, wonach ein Drittel der Elternzeit vom Mann wahrgenommen werden muss, um nicht zu verfallen und der Staat 80% des Gehalts des besser verdienenden Elternteils zahlt, erscheinen in Deutschland utopisch. Dabei bedeutet das Ausscheiden für Frauen aus dem Berufsleben bereits nach drei Jahren oft das Ende der Karriere.

Vereinbarkeit - kein reines Frauenproblem

Fatal ist die Tatsache, dass die Entscheidung, die Frau als verzichtende Person zu begreifen, eine rationale ist. So haben wir es weniger mit konservativen Rollenvorstellungen zutun, als vielmehr mit berechenbaren Konsequenzen. Resultat dieser Fallensituation ist die aktuelle Geburtenrate. Innerhalb Europas steht Deutschland auf einem der letzten Plätze. Aktuelle Zahlen zeigen, dass bspw. 40% der deutschen Akademikerinnen keine Kinder haben. 57,7% der Männer zwischen 30 und 34 Jahren sind kinderlos. Frauen gleichen Alters leben zu 37,8% ohne Kind. Zwischen 35 und 39 Jahren sinkt die Zahl der kinderlosen Männer auf 33,6% und bei Frauen auf 17,4%. Der Trend

geht zu einem problematischen Lösungsmodell, wonach Kinder immer ältere Väter und junge Mütter haben. So findet kein frühzeitiger Aushandlungsprozess zwischen den Eheleuten statt, sondern lediglich eine Verlegenheitslösung, die dazu führt, dass viele Frauen mit jungem Partner kinderlos bleiben.

Fehlende Perspektiven

Was muss getan werden, um jungen Familien eine bessere Perspektive zu bieten? "Frauen, die sich in der Doppelbelastung Beruf und Familie befinden müssen neue Strategien entwickeln", so Marianne Dierks, Doktorandin an der Universität Hamburg. Um den Spagat zwischen beiden Bereichen zu schaffen, müssen Eltern nach alternativen Betreuungsmöglichkeiten wie Kindertagesstätten und Privatpersonen suchen. Dabei entsteht das Problem der Stigmatisierung als "Rabenmutter". Während bspw. in Frankreich gefragt wird, warum Kinder mit eineinhalb Jahren noch zu Hause bleiben sollten, anstatt in Kinderkrippen weit aus mehr Anregungen zu erhalten, wird Müttern in Deutschland das Weggeben ihrer Kinder zum Vorwurf gemacht. Zu diesem gesellschaftlichen Problem, dem Zwiespalt zwischen Verantwortungsgefühl für Kind und Beruf, kommt ein weiteres politisches Problem: Die Förderung von Einrichtungen zur Kinderbetreuung, wie z.B. betriebseigene Kindergärten, wird als notwendig, nicht aber als selbstverständlich betrachtet.

Unterschätzte Zusammenhänge und mangelnde Forschung

Unterschätzt wird die hohe gesamtpolitische Bedeutung einer besseren Unterstützung der Eltern, die zu einer höheren Geburtenrate beitragen könnte und eine Hebung des allgemeinen Bildungsniveaus durch Frühförderung zur Folge hätte. Dabei wird vor allem das Ineinandergreifen von unzureichender Elternunterstützung und mangelnder Frühförderung von Kindern mit Migrationshintergrund übersehen. Als Konsequenz existieren Stimmen aus Akademiker Kreisen, die ihre fehlende Bereitschaft kundtun, Kinder in die Welt zu setzen, die die "Hartz IV-Kinder" später unterstützen müssten. Auch von politischer Ebene ist kein Familienzuwachs in unteren Lohngruppen erwünscht. Nicht nur politisch ein Schlag ins Gesicht.

Das Problem des sensiblen Themas - so wurde auch in Duisburg noch einmal deutlich - ist nicht nur die fehlende intensivere Forschung in bestimmten Bereichen, um mehr faktisch gestützte Aussagen treffen zu können, sondern auch die unzureichende Umsetzung bestehender Konzepte, die eine Erleichterung der Vereinbarkeit bedeuten würden. So scheinen Problem und Lösung in

derselben Falle zu stecken: Keine Zeit für sich, keine Zeit für Kinder, keine Zeit für die Umsetzung guter Ideen!

Thema mit vielen Aspekten

Während Prof. Dr. Ursula Boos-Nünning von der Universität Duisburg-Essen einen Einblick in das Leben bildungserfolgreicher junger Frauen mit Migrationshintergrund ermöglichte, sie präsentierte das Thema mit umfangreichen Statistiken, fragte PD Dr. Bettina Dausien von der Universität Bielefeld noch einmal grundsätzlich danach, ob Frauen gegen alle Widerstände "Karriere" machen. Sie kritisierte das aktuelle Konzept des Work-Life-Balance, weil es nicht nur geschlechtsneutralisierend wirkt, sondern auch Hierarchien weitgehend außer Acht lässt. Interessant waren ihre Hinweise, dass auch in aktuellen Studien Frauen häufiger sagen, nicht in erster Linie an hierarchischen Aufstiegen interessiert zu sein, sondern eher Wissensdurst oder Selbstverwirklichung betonen.

In verschiedenen Arbeitsgruppen wurden weitere unterschiedliche Aspekte diskutiert. So stellte Prof. Dr. Renate Nestvogel von der Universität Duisburg-Essen Karriereverläufe afrikanischer Migrantinnen dar. Sie diskutierte deren Lebensläufe als Befindlichkeit zwischen struktureller und symbolischer Gewalt.

Ines Schell-Kiehl, Doktorandin aus Duisburg, präsentierte Mentoring als mögliche Handlungsstrategie für beruflichen Erfolg. Durch die private Atmosphäre und die Konzentration auf deren Erfahrungsaustausch zu zweit kann eine erfolgreiche Unterstützung Einblick in den späteren beruflichen Alltag und eine bessere Perspektive ermöglichen. Dabei versteht Ines Schell-Kiehl Mentoring als Lernen aus Erfahrung. Mentees lernen von berufs- und lebenserfahrenen Fach- und Führungskräften.

Im Rahmen eines Vortrags von Prof. Dr. Anke Spies von der Universität Oldenburg, in dem es um die Benachteiligung junger Mädchen auf dem Weg in den Beruf ging, wurde deutlich, dass die Notwendigkeit besteht, Hilfe an Schulen zu bieten, um den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern. Mädchen, so wurde in den vorgestellten Projekten deutlich, ist der Ernst ihrer Situation bewusster als ihren männlichen Mitschülern. Sie machen sich mehr Gedanken um die Konsequenzen ihrer Berufswahl und weisen eine realistischere Einschätzung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt auf. Selbstwirksamkeitsüberzeugungen werden allerdings gebremst, da ihnen die strategischen Ressourcen zur Realisierung und Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen fehlen. Auf der anderen Seite bietet die Option der Mutterschaft Planungssicherheit und die Aussicht

auf gesellschaftliche Anerkennung. Jungen hingegen planen keine "Erziehungszeit" in ihren beruflichen Werdegang ein. Dazu trägt die veraltete Fehleinschätzung bei, Männer könnten nicht richtig auf Kinder eingehen.

Einsame Spitze

Auch für beruflich erfolgreiche Frauen, die sich im Laufe ihrer Karriere eine Leitungsposition erarbeiten können, gestaltet sich der berufliche Alltag schwierig: Unabhängig von der Entscheidung für oder gegen eine Familiengründung befinden sie sich in einem Konflikt zwischen gesellschaftlichen Erwartungen an die beruflich festgelegte Rolle und dem gleichzeitigen Unbehagen, ihre Macht umzusetzen. Mechthild von Lutzau, Doktorandin der Universität Dortmund, thematisierte die Verschränkung von Aufstiegsbereitschaft und Aufstiegsbedingungen von Frauen in Schulleitungen in Deutschland in der Zeit zwischen 1991 und 1998. So wurde deutlich, dass Barrieren nicht nur explizit vorhanden sind, sondern vor allem durch stigmatisierende Erwartungshaltungen der Gesellschaft wirksam werden. Dr. Dorothea Hobeck von der Universität Erlangen-Nürnberg regte in ihrem Koreferat zu o.g. Vortrag dazu an, evolutionssociologisch neue Perspektiven zu entwickeln. Durch die Betrachtungsweise der Unterrepräsentanz von Frauen in Schulleitungen aus naturwissenschaftlich-anthropologischer Perspektive wurden Denkanstöße für ein erweitertes Bewusstsein über die Komplexität des Themas geboten. Die Problematik der Herangehensweise aus diversen Richtungen und Perspektiven wie die der Erziehungswissenschaft, Soziologie, Psychologie und Naturwissenschaft wurde somit noch einmal deutlich.

Dr. Claudia Fahrenwald von der Universität Augsburg präsentierte die ambivalenten Erfahrungen von Pädagoginnen zwischen Isolation und Anerkennung durch einen transatlantischen Vergleich mit den USA. Durch die zugrunde liegenden Untersuchungen wurde deutlich, dass der Großteil der befragten deutschen Frauen dazu neigte, Machtbegriffe zu vermeiden. Interessant erscheint in diesem Zusammenhang die Bedeutung des Begriffs Power, der zwischen Energie und Macht variiert und dem unflexiblen, oft negativ besetzten Begriff Macht im deutschen Sprachgebrauch. Auf amerikanischer Seite wurde der Aufstieg in eine Führungsposition als "going over to the Dark Side" bezeichnet. Diese ebenfalls negative Besetzung der beruflichen Situation bezeichnet eine Assoziation mit der zur Zeit populären Filmreihe "Star Wars", in der ein Übergang zur Dunklen Seite, zum Bösen an sich, geschildert wird, das gleichzeitig mehr Erfolg und Macht verheißt. Frauen in Führungspositionen sehen sich in der Zwickmühle, den einsamen Weg der dunklen mit Vorurteilen und gesellschaftlichem Druck behafteten Macht zu gehen. Delegationen und Erwartungen der Umwelt bilden die Grundlage einer Diskrepanz zwischen Notwendigkeit und Harmoniebedürfnis und dem Wunsch nach Zugehörigkeit.

Die Tagung wurde dankenswerterweise vom Wissenschaftsministerium in NRW finanziell unterstützt, so dass vor allen die Studentinnen zu günstigen Konditionen teilnehmen konnten. Die Tagungsbeiträge werden im Frühjahr 2006 als Buch im Barbara Budrich Verlag erscheinen.

Kontakt und Information

Prof. Dr. Anne Schlüter
Universität Duisburg-Essen
Campus Duisburg
Institut für Berufs- und
Weiterbildung
Fachgebiet Erwachsenenbil-
dung/Bildungsberatung
Lotharstr. 65, LE 220
47057 Duisburg
Tel.: 0203/379-2440
Fax: 0203/379-5077
www.uni-duisburg.de/fak1/
as.htm
mailto:schlueter@uni-
duisburg.de

Ilse Lenz, Mihee Hong

Koreanische Frauenbewegung im Reformaufbruch

Im Juli 2005 fand in der südkoreanischen Hauptstadt Seoul der feministische Weltkongress Women's Worlds statt. Mehrere tausend Frauen trafen sich eine Woche lang zu heftigen Debatten und intensivem Austausch: Es ging um die Richtung und die Zukunft der Frauenbewegung in China, Korea und Japan und um die young feminists, die Jugendliche mit neuen Wegen für Feminismus und Frauenpolitik interessieren wollen.

Die Initiativen gegen sexuelle Gewalt in China, Indonesien, Japan, Korea und 'im Westen' tauschten auf dem Kongress in Seoul Sichtweisen und Strategien aus. Hinterfragt wurde die geschlechtliche und internationale Ungleichheit und die

Strategien, sie zu überwinden. Von unseren koreanischen Gastgeberinnen hörten wir, dass die Regierung in Korea heute Reformen wie die Gleichstellung in der Familie oder die Einführung der Vierzigstunden-Woche betreibt.

Die Frauengewerkschaften in den Freien Exportzonen kämpfen ihrerseits dafür, dass die Vierzigstunden-Woche auch für die irregulär Beschäftigten gelten soll. Frauenbewegung, Demokratisierung des Alltags und Reformen vermischen sich heute in Südkorea. Daher liegen Innovation und Aufbruch in der Luft.

Die Frauenbewegung in Südkorea hat eine lange Geschichte und in den letzten Jahren eine er-

1 Der Artikel ist erschienen in der Sonderbeilage zur Frankfurter Buchmesse 2005 „Frauen in Südkorea“ des Zweiwochendienstes Frauen und Politik, Ausgabe 223

staunliche Dynamik. Sie hat die Demokratisierung gegen die Militärdiktatur miterkämpft. Danach konnte sie in Politik, Gesellschaft und Familie große Veränderungen erreichen. Eine wichtige Rolle spielten dabei der Mut, die hohe Bildung, die kreative Intelligenz und die Strategiefähigkeit der Frauen und ihrer Netzwerke.

Rückhalt durch UN-Weltfrauenkonferenz

Ferner hat ihnen der Wind der Internationalisierung, der besonders seit der UN-Weltfrauenkonferenz 1995 in ganz Ostasien spürbar wird, Kraft und Rückhalt gebracht. Nach einem jahrhundertelangen Ausschluss aus der Öffentlichkeit haben Frauen nun auch Spitzenpositionen als Ministerinnen, als Parteivorsitzende (der konservativen Partei) oder als Wissenschaftlerinnen erobert.

Die koreanische Frauenbewegung entwickelte sich im Widerstand gegen den japanischen Kolonialismus (1910-1945), der das herkömmliche koreanische Patriarchat stärkte und in den japanischen patriarchalen Familienstaat unter dem Kaiser einband. Männer wurden zum Oberhaupt der Familie erhoben, Frauen erhielten selbst in der nachkolonialen Zeit ab 1945 keine gleichen Rechte. Die Militärdiktatur, die mit Unterbrechungen von 1961-1986 herrschte, stützte sich auch auf Niedriglohnarbeit von Frauen in den Exportindustrien.

Sowohl die demokratische Basisbewegung als auch die UN-Frauenpolitik bzw. die internationale Frauenbewegung spielten eine wichtige Rolle für die Entstehung der aktuellen Frauenbewegung. Die christlichen Frauenverbände, Gruppen von Hausfrauen, Studentinnen und von Frauen der Intelligenz sowie die Arbeiterinnenbewegung trugen wesentlich zum Übergang zur Demokratie bei.

Im Zuge des internationalen Jahres der Frau 1975 und der folgenden Frauendekaden der UN wurden in Südkorea in den Universitäten und außeruniversitären ‚Basis-Instituten‘ Bildungsprogramme und Frauenseminare angeboten. Vor allem die Leiterinnen und Teilnehmerinnen dieser Programme gründeten seit Anfang der 1980er Jahren verschiedene Frauenverbände, die heute den Kern der Frauenbewegung bilden. Trägerinnen waren Akademikerinnen und Studentinnen, die in den 1970er Jahren in der Demokratiebewegung aktiv waren, Hausfrauen mit Bildung und Gewerkschaftlerinnen.

Während sie sich mit der internationalen Frauenbewegung beschäftigten, wollten sie den Feminismus in Korea verorten, in der eigenen Kultur wachsen lassen, und sie setzten sich für die Demokratisierung des Landes und für Frauen der Unterschicht ein.

Frauenbewegung setzt auf politische Intervention

Seit der Demokratisierung des Landes 1987 verfolgt die Frauenbewegung eine Strategie der politischen Intervention. Heute sind in der urbanen Bildungsgesellschaft Südkoreas ihre Werte und Forderungen nach Gleichheit, Demokratisierung und Gewaltfreiheit der Familie anschlussfähig und weithin akzeptiert. Insbesondere seit der UN-Frauenkonferenz 1995 in Peking nimmt sie Impulse aus der internationalen Frauenbewegung auf. Gender Mainstreaming wurde zu einer Leitidee im institutionellen Wandel.

Der ‚frauenbewegte Dachverband‘ (Korean Women's Association United) und die einzelnen Frauenverbände setzen sich ein für Gesetzesreformen, für die Einrichtung von Frauenabteilungen in Regierung, Parteien und Verbänden, die Erhöhung des Anteils von Politikerinnen sowie für den Ausbau der sozialpolitischen Maßnahmen, und sie erzielten beachtliche Erfolge. So wurden frauendiskriminierende Gesetze geändert und neue Gesetze für die Gleichstellung und die Frauenförderung verabschiedet. Die gesetzliche Gleichstellung von Mann und Frau wurde endlich realisiert, als die Nationalversammlung im März 2005 die Abschaffung des männlichen Familienoberhauptes (hoju) im Familienrecht beschloss, wofür viele Frauen und die Frauenbewegung seit fünfzig Jahren gekämpft hatten.

Auf die Forderungen der Frauenbewegung hin wurde 2001 ein Frauenministerium eingerichtet. Der Frauenanteil in der Nationalversammlung ist zwar immer noch niedrig, jedoch wurde in der Wahl 2004 erstmals die Zehnprozentgrenze überschritten - sie stieg von 5,9 auf 13 Prozent. Der institutionelle Umgang mit der sexuellen Gewalt hat sich grundlegend verändert. Frauenhäuser, Notruf und Beratungsstellen werden aus öffentlichen Geldern finanziert.

Angesichts der Globalisierung steht auch die Frauenbewegung in Südkorea vor neuen Problemen und Herausforderungen. So verschlechtert sich die Arbeitsmarktsituation von Frauen massiv. Trotz des Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetzes werden Frauen häufig irregulär beschäftigt und werden als erste entlassen - begründet wird dies mit geschlechtlichen Stereotypen von der Frau als Hausfrau und Mutter. Gute und sichere Lohnarbeit für Frauen ist auch in Korea eine Zukunftsfrage.

Zentral: internationale Solidarität

Angesichts ihrer Erfolge und der neuen Herausforderungen denkt die Frauenbewegung über ihre Zukunftsperspektiven nach. Zukunftsaufgaben sieht sie in einer internationalen Öffnung der koreanischen Frauenbewegung, der Sicherung ihrer

Kontakt und Information

Prof. Ilse Lenz
 Fakultät für Sozialwissenschaft
 Ruhr-Universität Bochum
 Universitätsstr. 150
 44 801 Bochum
 Tel. 0234-3225413

finanziellen Unabhängigkeit und der Erweiterung ihrer Basis. Im Zeitalter der Globalisierung hält sie internationale Solidarität für zentral, sieht aber, dass sie in Ermangelung von internationalen Erfahrungen und Wissen dabei noch nicht richtig vorankommt. Die Konferenz Women's Worlds 2005 war ein großer Aufbruch, dem viele

kleine Schritte in Ostasien und auf globaler Ebene folgen könnten. Für uns in Europa wäre aus der Demokratisierungs- und sozialen Gleichheitsorientierung, der strategischen politischen Planung, dem Reformaufbruch sowie dem Mut und der Freude der koreanischen Frauenbewegung sicher viel zu lernen.

Marianne Schmidbaur

Gender Affairs - 3. Arbeitstagung Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum

Tagungsbericht vom 8.-9. Juli 2005 - Universität Hamburg

Zur dritten Arbeitstagung Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum trafen sich Anfang Juli in der Universität Hamburg Zentren und Koordinationsstellen der Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies, um sich über Curricula, Forschungsschwerpunkte und Hochschulpolitiken auszutauschen. Schwerpunkte des mit rund 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus der Bundesrepublik Deutschland, der Schweiz, Österreich und Luxemburg gut besuchten zweitägigen Arbeitstreffens waren die weitere Institutionalisierung der Arbeitstreffen, der Stand der Studienreform und die Auswirkungen des Bologna Prozesses auf Frauen- und Geschlechterstudien, TechnoSciences, die Vernetzung der Gender Studies KollegiatInnen sowie Fragen der Profilierung und Vermittlung von Frauen- und Geschlechterstudien/Gender Studies.

Die Konferenz startete mit Grußworten des Uni-Präsidiums und der gemeinsamen Kommission für Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies. Im Anschluss setzten sich vier Arbeitsgruppen zusammen: Institutionalisierung, "Kerninhalte", TechnoSciences und das KollegiatInnentreffen, die zum Teil Debatten fortführten, die während der ersten beiden Konferenzen in Berlin und Bremen initiiert worden waren. Zum Teil setzten sie neue Schwerpunkte. Abgeschlossen wurde der erste Arbeitstag mit einer Podiumsdiskussion zu Chancen und Risiken des Bolognaprozesses. Ob eher die Chancen für die Weiterentwicklung von Frauen- und Geschlechterstudien/Gender Studies in den Vordergrund gerückt wurden (Andrea Maihofer, Basel) oder die Risiken (Martina Spirgatis, Hamburg), hing eng mit spezifischen lokalen Bedingungen zusammen. Eine Umfrage unter den Zentren und Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung im Vorfeld der Tagung stärkte den Eindruck, dass eine skeptische Einschätzung überwiegt.

(Marion Mangelsdorf, Freiburg: www.zag.uni-freiburg.de/gender/grundseiten/start.html, 12.09.05).

Am zweiten Tag wurde die Arbeit in den Arbeitsgruppen fortgeführt. Bevor die Arbeitsgruppen nachmittags ihre Ergebnisse vorstellten, wurden im Plenum die aktuellsten Informationen zum Stand der Studienreform in den verschiedenen Hochschulen ausgetauscht. Institutionelle Bedingungen und Möglichkeiten, Konzepte, Stand der Diskussion und die Einschätzung der weiteren Entwicklung, so eine generelle Zusammenfassung, sind sehr vielfältig. Es gab optimistisch stimmende Berichte über günstige Gelegenheitsstrukturen und Schilderungen mühsamer oder vergeblicher Arbeit, bspw. die überraschende Ablehnung des interdisziplinären Master Studiengangs durch den Senat der Universität Wien. Die vorgestellten Vorhaben und Projekte zielten i.d.R. auf Bachelor und Master Studiengänge. Frauen- und Geschlechterstudien/Gender Studies Programme wurden als Haupt-, Neben-, Beifächer oder Module im Umfang von 120 bis 12 Kreditpunkten konzipiert.

Die Präsentation der Arbeitsgruppenergebnisse eröffnete die KollegiatInnengruppe, die über einen interessanten und informativen Austausch zu Arbeitsvorhaben und Arbeitsbedingungen berichtete. Eine neu konstituierte Planungsgruppe soll die Vernetzung zum Thema Gender auf KollegiatInnenebene weiter vorantreiben. Für die Zukunft sind überregionale PromovendInnentreffen in jährlichem Abstand geplant.

Kontakt: Katrin Macha (gobi-macha@gmx.net).

Die Arbeitsgruppe "Kerninhalte" hatte vor allem über folgende Themen diskutiert:

1. Eine Problematisierung des Begriffs "Kerninhalte" und kritische Einwände gegen eine Kanonisierung von Frauen- und Geschlechterstudien. Ziel, so der Konsens, ist eine selbstreflexive Aus-

einandersetzung mit gelehrten Curricula, ihren Zielen, Inhalten und Vermittlungsformen.

2. Die verschiedenen Ebenen einer Vermittlung von Frauen- und Geschlechterstudien/Gender Studies (in die Disziplinen, in die berufliche Praxis, Darstellung in der Öffentlichkeit).

3. Die Frage der Strategien auf den verschiedenen Ebenen (Nutzung von "Diversity" und "Soft skills" als trojanische Pferde?; Praxiselemente in Curricula; Forschungsdesiderate).

4. Die Frage nach dem "Kern" von Frauen- und Geschlechterstudien/Gender Studies

5. Das Thema Gender Studies und Exzellenz. Kontakt: Michaela Kuhnhenne (mikuhn@uni-bremen.de).

Die Arbeitsgruppe TechnoSciences hatte sich mit Fragen der Institutionalisierung, mit ihrer Namensfindung und mit einer Tagungsplanung auseinandergesetzt. Die Gründung eines Dachverbandes wurde ausdrücklich begrüßt, wobei der Wunsch bestand, die Arbeitsgruppe in diesem Rahmen als Sektion/AG zu verstetigen. Gewünscht ist eine offene Struktur, die Einzelmitgliedschaften von Personen aller Statusgruppen und Institutionen aus allen interessierten Ländern (insb. Deutschland, Österreich und Schweiz) zulässt. Die Namensfindung der Gruppe wurde nicht abgeschlossen. Vorschläge waren: Gender in TechnoSciences - Geschlechterforschung; Naturwissenschaft: Mathematik; Medizin: Technikwissenschaften oder TechnoSciences - gender in Medizin; Natur: Technik. Schließlich wurde die Planung einer Kick-Off-Tagung mit dem Arbeitstitel "Frauen- und Geschlechterforschung in den Natur- und Technikwissenschaften sowie Medizin" fortgesetzt. Die Tagung wird voraussichtlich im April 2006 in der TU Berlin stattfinden.

Kontakt: Helene Götschel (goetschel@erzwiss.uni-hamburg.de)

Die Arbeitsgruppe "Verstetigung der Arbeitstreffen Frauen- und Geschlechterstudien" hatte in den beiden Arbeitstagen für die Plenumsitzung ein Papier zu Zielsetzungen, Instrumenten, zur Mitgliederstruktur, Finanzierung und Organisationsform einer Dachorganisation erarbeitet. Die Zielsetzung der Organisation i. Gr. wird in einer stärkeren Positionierung nach innen und außen, z.B. durch die Verstetigung und Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterstudien, durch wissenschaftspolitische Einmischung, durch den Einsatz für Forschungsmittel und die Anerkennung von Studiengängen, durch die Auseinandersetzung mit inhaltlichen Diskursen, Forschungsfeldern und Methoden der Gender Studies sowie durch die transversale Stärkung politischer AkteurInnen gesehen. Instrumente sind z. B. regelmäßige zentrale Konferenzen, politische Stellungnahmen, Lobbyarbeit sowie internationale Kooperationen. Mitglieder wären Einzelperso-

nen, Zentren/Einrichtungen, Arbeitskreise und Verbände. Organisationsform könnte ein gemeinsamer Verein sein. Im Plenum entzündete sich an dem Arbeitstitel "BuKo" (Bundeskonferenz) eine erregte Debatte zu Fragen der Zusammenarbeit der an den Arbeitstreffen bisher beteiligten Länder, die deutlich machte, dass es unterschiedliche Interessen zu berücksichtigen gilt, die möglicherweise am besten durch einen offenen strukturierten Dachverband mit Untersektionen repräsentiert werden können.

Im Anschluss an die Aussprache beschloss das Plenum der Hamburger Tagung, die Gründung einer Dachorganisation vorzubereiten. Eine Koordinationsgruppe wurde eingesetzt, um diesen Tagesordnungspunkt für die nächste Arbeitstagung vorzubereiten und unter Berücksichtigung der Zielsetzungen bereits bestehender Gruppierungen und Organisationen eine Beschlussvorlage auszuarbeiten.

Kontakt: Katja Reichel (KatjaReichel@gmx.de). Darüber hinaus wurde die Gründung einer "Initiative Akkreditierungsverfahren" angeregt, mit dem Ziel, Erfahrungen in Akkreditierungsverfahren auszutauschen und Studienprogramme auf ihrem Weg zur Akkreditierung zu beraten und zu unterstützen. Kontakt: Ilona Pache (ilona.pache@gender.hu-berlin.de)

Die offene Struktur der Hamburger Arbeitstagung erforderte ein hohes, vielleicht zu hohes Maß an Fähigkeiten zur Selbstorganisation. Im Kontrast hierzu war die erste Konferenz in Berlin (2003) durch die konzentrierte Input Struktur einer Fachtagung gekennzeichnet gewesen. In Bremen¹ (2004) hatte sich das Pendel in Richtung auf Networking und Selbstorganisation bewegt. Die Veranstalterinnen der Bremer Tagung (2004), das Zentrum für feministische Studien in Bremen und das Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterstudien Oldenburg hatten die 2. Arbeitstagung als moderierte open space Konferenz konzipiert.

Zur Vorbereitung der nächsten Arbeitstagung ist die Konferenz der hessischen Zentren und Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung angetreten. Datum und Ort stehen bereits fest: 30. Juni - 1. Juli 2006 in Frankfurt a. M.. Nun beginnt die konzeptionelle Planung. Anregungen und Vorschläge für Arbeitsformen und die inhaltliche Gestaltung dieser 4. Konferenz sind gerne Willkommen.

Kontakt: Margit Göttert (frauen@fb4.fh-frankfurt.de), Gabriele Herbert (info@ffz-darmstadt.de), Vera Lasch (lasch@uni-kassel.de), Karola Maltry (maltry@mail.uni-marburg.de), Sabine Mehlmann (Sabine.Mehlmann@sowi.uni-giessen.de), Marianne Schmidbaur (schmidbaur@soz.uni-frankfurt.de).

¹ Die Tagungsbeiträge wurden in dem Sammelband: Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt Universität zu Berlin (Hrsg.) (2004): Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum. Studiengänge, Erfahrungen, Herausforderungen. Berlin: trafo, veröffentlicht.

Kontakt und Information

Dr. Marianne Schmidbaur,
Soziologie
Johann Wolfgang Goethe-Universität
Cornelia Goethe Centrum
Robert-Mayer-Straße 5
Fach 107
D-60054 Frankfurt/M.
Uni-Turm Raum 138
Tel.: 069-798-2 85 90
Email: schmidbaur@soz.uni-frankfurt.de

Sabine Hering, Kurt Schilde

"Welfare behind the 'Iron Curtain' - Geschichte der Sozialen Arbeit in Osteuropa 1900-1960"

Bericht über die Abschlusskonferenz - 16. bis 18. September 2005 in Annaberg, Bonn

Zum Abschluss des Forschungsvorhabens, das von Sabine Hering (Universität Siegen) und Bertheke Waaldijk (Universität Utrecht) von 2003 bis 2005 geleitet, von Kurt Schilde und Dagmar Schulte (beide Universität Siegen) koordiniert und von der Volkswagenstiftung im Rahmen des Programms "Einheit in der Vielfalt" finanziert wurde, trafen sich die Mitglieder der beteiligten Projektgruppen (aus Lettland, Russland, Polen, Ungarn, Rumänien, Bulgarien, Kroatien und Slowenien) sowie Interessierte aus dem Kreis der europäischen Fachöffentlichkeit. Die Konferenz bestand aus zwei Teilen: Aus einer internen Projekttagung am Freitag und einer öffentlichen Konferenz am Sonnabend und Sonntag. Insgesamt waren Personen aus 15 europäischen Ländern vertreten.

Mit dieser Tagung in Annaberg haben insgesamt fünf Konferenzen des von der Uni Siegen koordinierten Forschungsverbundes zum Thema der Geschichte der Sozialen Arbeit in Osteuropa stattgefunden. Nach den Vorbereitungstagungen in St. Gallen (Oktober 2002) und Belfast (August 2003) sowie zwei der Zwischenbilanz dienenden Treffen in Budapest (Februar 2004) und in Prag (Dezember 2004) wurden in Bonn abschließend die Arbeitsergebnisse bilanziert und der Öffentlichkeit präsentiert.



Im Mittelpunkt der internen Tagung stand der Blick zurück auf die gemeinsamen intensiven Arbeitsprozesse und das Zusammenwachsen der Arbeitsgruppen und der Projektleitung. Aus den acht beteiligten osteuropäischen Nationen haben insgesamt 24 Personen mitgearbeitet, die sich mehrheitlich vor Projektbeginn nur innerhalb ih-

rer eigenen Länderteams gekannt, teilweise aber auch dort erst durch das Forschungsvorhaben zusammen gefunden haben. Jedes Projektteam bestand aus drei bis fünf Personen: der oder dem verantwortlich zeichnenden Professor/in und einer kleinen Gruppe von Mitarbeiter/innen, von denen mehr als die Hälfte durch das Projekt zu einer Promotion aus dem Themenbereich angeregt und in die Lage versetzt worden ist. Die meisten von ihnen sind Historiker/innen bzw. Anthropolog/innen, einige sind Sozial- oder Kulturwissenschaftler/innen, andere kommen aus Fakultäten für Soziale Arbeit. Obwohl alle Beteiligten mit der Themenstellung Berührung hatten, hat sich keiner zum Zeitpunkt des Arbeitsbeginns vorstellen können, wie facettenreich die Wohlfahrtsgeschichte des eigenen Landes in der Zeit zwischen 1900 und 1960 gewesen ist und welch ein Reichtum an Materialien, Dokumenten und Zeitzeugenberichten in diesem Zusammenhang zutage zu fördern sein würde.

Jedes der Länderteams hat in der Laufzeit des Projektes eine regionale Konferenz durchgeführt, an denen jeweils auch Mitglieder des Leitungsteams teilgenommen haben. Auch diese acht Regional Konferenzen haben wichtige Anstöße in den jeweiligen Ländern hinterlassen, da sie Personenkreise zum Thema der Wohlfahrtsgeschichte zusammen geführt haben, die zuvor ohne Wissen voneinander zu einzelnen Fragestellungen oder Bereichen gearbeitet haben, aber in Zukunft Arbeitsbündnisse schließen werden. Die Informationen über die regionalen Konferenzen, die vierteljährlich erstellten Arbeitsberichte der Länderteams sowie die Abschlussberichte einschließlich umfangreicher Dokumentationen sind auf der Webseite des Projektes (www.sweep.uni-siegen.de) öffentlich zugänglich.

Der offizielle Konferenzteil begann am Sonnabend dem 17. September. An der Veranstaltung nahmen insgesamt 40 Personen aus Deutschland, Italien, Luxemburg, den Niederlanden, Nordirland, Österreich und der Schweiz teil. Nach der offiziellen Begrüßung durch Insa Fookan (Prodekanin des Fachbereichs 2) als Vertreterin der Universität Siegen präsentierten Sabine Hering und Bertheke Waaldijk als Projektleiterinnen ihre Thesen zu

den vergleichenden Aspekten der Geschichte der Sozialen Arbeit in den einzelnen erforschten osteuropäischen Ländern und zu den Konsequenzen, welche die neu gewonnenen Erkenntnisse für eine Reinterpretation der europäischen Wohlfahrtsgeschichte haben.

Sabine Hering thematisierte vier Ebenen des Vergleichs, welche nicht nur für das Verständnis der Wohlfahrtsgeschichte Osteuropas von besonderer Bedeutung sind, sondern auch dazu herausfordern, die Entwicklung der Sozialen Arbeit in Westeuropa in neuem Licht zu betrachten. Dabei geht es in erster Linie um die Frage, was der Modernisierungsprozess der Wohlfahrtspflege am Ende des 19. Jahrhunderts ausgelöst hat und ob hierfür - wie allgemein üblich - allein die Industrialisierung verantwortlich gemacht werden kann. Es geht aber auch um Aspekte, welche das Verhältnis von Staat und Kirche(n) im Bereich der Wohlfahrt berühren, um die Frage der Grenzen zwischen Gesundheitsfürsorge, Sozialhygiene und Eugenik - und um eine Auseinandersetzung mit den Kriterien für die Vergabe sozialer Hilfen und finanzieller Unterstützung.

Berteke Waaldijk hat sich auf der Ebene des Vergleichs vor allem mit dem Einfluss der Frauenbewegung auf die Modernisierung der Sozialen Arbeit und mit den Auswirkungen der politischen Rahmenbedingungen auf das soziale Mandat der Profession beschäftigt. Dabei sind die weiblichen Einflüsse auf die Qualifizierung der sozialen Hilfen - unabhängig von den politischen Rahmenbedingungen - eindeutig als der national wie grenzüberschreitend wichtigste Faktor des sozialen Fortschritts zu definieren. Mit Blick auf die Methodologie der vergleichenden Wohlfahrtforschung hat das Projekt - so Berteke Waaldijk - wichtige Erkenntnisse sowohl in Bezug auf die Systematisierung des Vergleichs als auch auf die Grenzen der Vergleichbarkeit erbracht.

Zur Veranschaulichung der Ergebnisse des Forschungsvorhabens wurde im Anschluss an die Vorträge eine Sequenz wichtiger Bilddokumente aus den einzelnen Ländern als slide-show präsentiert und durch eine kleine Ausstellung in den Räumen des Schlösschens Annaberg ergänzt, die bei den Teilnehmern auf viel Interesse stieß und weit reichende Diskussionen ausgelöst hat.

Der Tag klang mit einem 'Academic Banquet' bei Kerzenschein im Festsaal des Hauses aus. Höhepunkt des Abends war der Festvortrag von Walter Lorenz (Universität Bozen), den er mit folgenden Worten einleitete: "With this conference we are celebrating not just the culmination of a particular project; we are also defining an important historical development, the re-affirmation of the historical nature of social work as a discipline and as a profession. This is particularly important to

affirm in the context of Central and Eastern European countries which are often described as having to "start from zero" as far as their social work education is concerned. This project has provided conclusive evidence that this is not the case, not even in the case of Russia and its uninterrupted Soviet past. The organisers and all the collaborators of this project have to be congratulated on this considerable achievement."

Im Mittelpunkt des Sonntagvormittags standen Kurzpräsentationen zu wichtigen Aspekten der Geschichte der Sozialen Arbeit aus den einzelnen Ländern. Aus den unterschiedlichen Arbeitsfeldern wurden der "Kampf gegen die Tuberkulose" (in Bulgarien), die Kinderfürsorge (in Polen und in Russland) und die Mütterfürsorge (am Beispiel Moskaus) dargestellt. Um den Beitrag von Frauen ging es in biographische Portraits (aus Kroatien und Ungarn) und im Zusammenhang der Würdigung ihrer Initiativen zur Professionalisierung (in Rumänien und Slowenien). Die letzte Sektion war dem Zusammenhang von Religion und Sozialer Arbeit gewidmet: Dabei ging es vor allem um die sozialen Konzepte der orthodoxen Kirche (Bulgarien) und der jüdischen Wohlfahrtsorganisationen (in Bulgarien und Lettland).

Zum Abschluss der Tagung stellten die Projektkoordinator/innen Kurt Schilde und Dagmar Schulte die im Rahmen des Projekts entstandenen und noch im Entstehen begriffenen Publikationen vor. Sie konnten zunächst den von ihnen selbst herausgegebenen druckfrischen Sammelband "Need and Care: Glimpses into the Beginnings of Eastern Europe's Professional Social Welfare" (Verlag Barbara Budrich, Opladen/Bloomfield Hills 2005) vorstellen. Der Band enthält ausgewählte Beiträge von Autor/innen der beteiligten Länder und vermittelt damit einen guten Überblick über die wichtigsten Themenschwerpunkte der einzelnen Länder.

Weiterhin wurde auf den (ebenfalls bei Barbara Budrich) Anfang 2006 erscheinenden Auswertungsband von Sabine Hering und Berteke Waaldijk hingewiesen, der den Titel "Schutz der Armen und Schutz der Öffentlichkeit - Eine Wohlfahrtsgeschichte Osteuropas" tragen und in deutscher und englischer Sprache abgefasst sein wird. Der Titel (in Englisch: Guardians of the Poor - Custodians of the Public) spielt auf das für die Wohlfahrtsgeschichte Osteuropas kennzeichnende doppelte Mandat der Sozialen Arbeit an. In dem Buch werden außer der Darstellung der Forschungsergebnisse die Zusammenfassung der Länderberichte (Schulte) und eine ausführliche kommentierte Bibliographie (Schilder) enthalten sein.

Bereits erschienen sind zwei Veröffentlichungen der Regionalkonferenzen. Von Kristina Popova

und Milena Angelova stammt das Buch über "Social Care and Social Work in Bulgaria: History, Institutions, Ideologies, Personalities. Blagoevgrad 2005" in bulgarischer Sprache mit englischen Abstracts. Gleichfalls mit englischen Abstracts versehen ist die von Elena Iarskaja-Smirnova und Pavel Romanov edierte Schrift "Need and Order: History of Social Work in Russia in the 20th Century. Saratov 2005". Die übrigen sechs Konferenzberichte sollen in den kommenden Monaten veröffentlicht werden.

Zu den weiteren bereits vorliegenden Publikationen gehört die von Darja Završek anlässlich des 50. Jahrestages der Gründung der Schule für So-

cial Work" zur Verfügung, dessen jährliche Treffen Gelegenheit bieten, weitere Vorhaben zu diskutieren und in die Wege zu leiten (das nächste Treffen findet im Rahmen der nächsten "European Social Science and History Conference" vom 22.-25. März 2006 in Amsterdam statt).

Es sind aber auch bereits konkrete Vorschläge für zukünftige Projekte in die Diskussion geworfen worden: Zum einen gibt es den Vorschlag von Dorottya Szikra (Budapest), ein Forschungsvorhaben über das Thema (Social Work under State Socialism, 1960 - 1990) anzuschließen, der auf großes Interesse gestoßen ist. Zum anderen soll ein "Who is who in European Welfare History" er-



ziale Arbeit in Slowenien verfasste Geschichte dieser Institution, die heute eine Fakultät der Universität Ljubljana ist. Die Dissertation von Roxana Cheschebec über Prinzessin Alexandrina Cantacuzino, die eine der führenden Persönlichkeiten der rumänischen Frauenbewegung und Wohlfahrtspflege war, ist bereits eingereicht. Angekündigt ist der Abschluss weiterer Dissertationen aus dem Themengebiet des Forschungsprojekts von Yulia Gradszkova (Moskau), Mariana Majdak (Zagreb), Agnieszka Macek (Krakau), Juris Osis (Riga), Sandra Prlenda (Zagreb), Silvana Rachieru (Bukarest), Dagmar Schulte (Siegen), Izabela Szczepaniak (Krakau) und Eszter Varsa (Budapest).

Aufgrund des von allen beteiligten Ländern bekundeten großen Interesses an einer weiteren Zusammenarbeit, soll versucht werden, die Kooperation aufrechtzuerhalten und auszuweiten. Dafür steht in erster Linie das seit 2001 bestehende "Network for Historical Studies of Gender and

arbeitet werden, für das durch das jetzt abgeschlossene Projekt bereits wichtige Vorarbeiten vorliegen. Für die Herausgabe des "Who is Who" haben Walter Lorenz (Bozen), Ulla Peters (Luxemburg) und Friedrich Seibel (Koblenz) ihre Mitarbeit angeboten.

Die Relevanz der Arbeiten, in welche das Forschungsvorhaben über die Wohlfahrtsgeschichte Osteuropas und die angrenzenden Aktivitäten eingebunden sind, liegt nicht nur in dem Interesse an der Rekonstruktion der Konvergenzen und Divergenzen in den sozialen Sektoren der europäischen Geschichte begründet. Die Studien geben darüber hinaus auch Auskunft über die Wurzeln und das Selbstverständnis einer 'civil society', welche den Staat nicht nur herausfordert, sondern ihm auch Modelle liefert, die angesichts der gegenwärtigen anhaltenden Krisen des Sozialstaats von besonderer aktueller Bedeutung sind.

Kontakt und Information

Prof. Dr. Sabine Hering
 Universität Siegen
 Dekanin des Fachbereichs 2
 D-57068 Siegen
 Hering@paedagogik.uni-
 siegen.de

Buchbesprechungen

Darja Reuschke rezensiert:

Solga, Heike/Christine Wimbauer (Hrsg.): "Wenn zwei das Gleiche tun ..." Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples

Opladen 2005: Verlag Barbara Buderich, 269 S., ISBN 3-93894-06-0

Doppelkarrierepaare - definiert als Paare, in denen beide PartnerInnen ein hohes Bildungs- und Qualifikationsniveau verbunden mit einem hohen beruflichen Commitment besitzen und eine eigenständige Berufslaufbahn verfolgen - haben sich im angelsächsischen Raum spätestens seit den 80er Jahren als ein eigenständiges interdisziplinäres Forschungsfeld etabliert. Im deutschsprachigen Raum hingegen sind Dual Career Couples (DCCs) noch wenig erforscht. Diese (im deutschsprachigen Raum existierende) theoretische und empirische Forschungslücke versucht der Sammelband "Wenn zwei das Gleiche tun..." zu füllen, obgleich von den Herausgeberinnen einleitend festgehalten wird, dass angesichts des Umfangs der Forschungsdesiderate mit dem Sammelband lediglich einzelne Forschungsdefizite behoben werden können. Mit Ausnahme von zwei Beiträgen verfolgt der Band eine Ungleichheitsperspektive, denn obwohl bei DCCs die Normen einer egalitären Partnerschaft besonders ausgeprägt zu sein scheinen und sich beide PartnerInnen (per definitionem) als beruflich gleichberechtigt gegenüber stehen, haben empirische Untersuchungen ergeben, dass sich selbst in diesen an Gleichheit orientierten Partnerschaften geschlechtstypische Ungleichheiten auffinden lassen. Die zentralen Fragestellungen des Bandes richten sich daher auf die Realisierungschancen von DCCs und die Konstituierung und Reproduzierung von Ungleichheiten in diesen Partnerschaften.

Obwohl dem Titel des Bandes nach zu urteilen, Hauptuntersuchungsgegenstand DCCs sind, bei denen es sich nach der einleitenden Definition der Herausgeberinnen um AkademikerInnenpartnerschaften handelt, beziehen sich die Fallbeispiele in den Untersuchungen von Andreas Hirsland, Holger Herma und Werner Schneider und Lena Schürmann überraschenderweise nicht auf Doppelkarrierepaare. Im Unklaren bleibt auch, warum sich fast alle AutorInnen mit heterosexuellen Partnerschaften beschäftigen und gleichgeschlechtliche Paare z.T. a priori aus der Analyse ausgeschlossen werden. Schließlich könnte die Berücksichtigung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften, die nur von Lena Schürmann in diesem Band in den Blick genommen werden, Aufschluss über die geschlechtstypischen (Un-)Gleichheitsstruk-

turen in Partnerschaften geben. Diese Schwachstellen verweisen auf das grundlegende Problem des Bandes, der Leserin und dem Leser keine Erklärung zur Operationalisierung von DCCs und vor allen Dingen deren Abgrenzung zu "Doppelverdienerpaaren" (Dual Earner Couples) an die Hand zu geben.

Die Beiträge geben eine große Bandbreite von theoretischen Konzepten, Fragestellungen, Untersuchungsaspekten und empirischen Methoden der DCC-Forschung aus einer soziologischen, soziopsychologischen und betriebswirtschaftlichen Sicht wieder; in einigen Beiträgen werden auch räumliche Aspekte der DCC-Situation thematisiert.

Über die Strukturierung unterschiedlicher Paarkonstellationen geben die empirisch abgeleiteten Modelle von Susanne Dettmer und Ernst-H. Hoff und Jürgen Schulte Aufschluss. Susanne Dettmer und Ernst-H. Hoff leiten aus dem spezifischen Verhältnis von privatem und beruflichem Lebensbereich drei Gruppen von DCCs ab, die sie mit den Begriffen Segmentation, Integration und Entgrenzung beschreiben. Diese Typisierung ist der Typenbildung von Jürgen Schulte ähnlich, der nach den Einstellungen, Wertemustern und der Berufsorientierung der PartnerInnen fragmentierte, gleichberechtigte und traditionell-modernisierte DCCs unterscheidet.

Eindrucksvoll wird in dem Band belegt, wie die unterschiedlichen strukturellen Bedingungen in Berufsfeldern die Situation von DCCs spürbar beeinflussen.

Susanne Dettmer und Ernst-H. Hoff zeigen unterschiedliche Formen dyadischer Lebensgestaltung und partnerschaftlicher Karrierekonstellationen in den Professionen Medizin und Psychologie auf und arbeiten gut nachvollziehbar die große Bedeutung heraus, die spezifische berufliche Bedingungen und Arbeitsmarktchancen in den beiden Professionen auf die partnerschaftlichen Arrangements und Karrierekonstellationen ausüben.

Bärbel Könekamp und Yvonne Haffner untersuchen den beruflichen Erfolg professionell tätiger AkademikerInnen in Naturwissenschaft und Technik nach ihrer Paarkonstellation. Dabei wird der hohe Einfluss der Berufshomogamie in DCCs auf das Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben

sehr deutlich, der im Bereich Chemie besonders groß ist. Dass die Realisierungschancen von DCCs im wissenschaftlichen Bereich und im Management sehr unterschiedlich sind, verdeutlichen die drei Beiträge von Gerhard Sonnert, Jürgen Schulte sowie Cornelia Behnke und Michael Meuser sehr anschaulich. So ist die Konkurrenzsituation zwischen PartnerInnen, die beide im Management tätig sind, in der Untersuchung von Cornelia Behnke und Michael Meuser wesentlich deutlicher ausgeprägt als bei den ehemaligen Postdoc-StipendiatInnen der Natur- und Sozialwissenschaften, die Gerhard Sonnert in den USA interviewt hat.

Einen fruchtbaren Beitrag zur theoriebasierten Analyse der Dual Career-Situation leisten Heike Solga, Alessandra Rusconi und Helga Krüger, Christine Wimbauer und Gerhard Sonnert. Die Autorinnen Heike Solga, Alessandra Rusconi und Helga Krüger untersuchen den Einfluss der Faktoren Alter und Geschlecht auf die Durchsetzung von Doppelkarrieren. Sie widerlegen sekundäranalytisch die geschlechtsneutrale Altersthese und die altersunsensible Geschlechterthese und belegen, dass die Alterskonstellation von Paaren für die Realisierung von DCCs von Bedeutung und dieser Alterseffekt geschlechtsabhängig ist. Daraus schlussfolgern sie, dass sich neben den gängigen Erklärungsmustern für die Verhinderung von Doppelkarrieren ein geschlechtskodiertes Alterskonzept erklärungskräftiger erweist.

Erste theoretische Überlegungen des laufenden Forschungsprojektes zu "Liebe, Arbeit und Anerkennung" stellt Christine Wimbauer in ihrem Beitrag vor und ergänzt damit sehr sinnvoll das Themenfeld um den Aspekt der Anerkennung in Doppelkarrierepaaren. Wimbauer skizziert zunächst theoretische und empirische Forschungslücken, um dann ihr Arbeitsmodell einer intersubjektiven Anerkennung in Paarbeziehungen vorzustellen. Sehr klar wird die mehrdimensionale Drei-Ebenen-Ausrichtung des Modells veranschaulicht, das sich auf drei Ebenen (individuell, intersubjektiv, institutionell) und unterschiedliche gesellschaftsrelevante Dimensionen von Anerkennung wie den rechtlichen Bereich und das System der Arbeitsteilung bezieht.

Gerhard Sonnert verknüpft die in einer qualitativen Befragung von ehemaligen Postdocs beobachteten Vor- und Nachteile der DCC-Lebensform mit den soziologischen Konzepten des Sozialen Kapitals (Vorteile) und der Konkurrenz (Nachteile). Seinen Analysen zufolge bedingt die spezifische Situation wissenschaftlicher Doppelkarrierepaare die Bildung von drei Arten Sozialen Kapitals: Unterstützung im Alltag, Verständnis für und Hilfe im wissenschaftlichen Beruf sowie Integration in die WissenschaftlerInnengemeinschaft.

Sehr aussagekräftig und aufschlussreich bezüglich der zentralen Fragestellung des Bandes nach den Ungleichheiten in DCCs sind die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen von Cornelia Behnke und Michael Meuser, Bärbel Könekamp und Yvonne Haffner sowie Anke Höhne.

Welche alltäglichen Anstrengungen und Arrangements von Doppelkarrierepaaren erbracht werden müssen, um zwei Berufskarrieren und ein Paar- bzw. Familienleben zu vereinbaren, beschreiben Cornelia Behnke und Michael Meuser mit dem Begriff des Vereinbarkeitsmanagements. In Bezug auf die berufliche Sphäre stellen die AutorInnen basierend auf 15 Fallbeispielen eine Enttraditionalisierung des Paararrangements fest, die jedoch professions- und generationsabhängig unterschiedlich stark ausgeprägt und bei den interviewten jungen WissenschaftlerInnenpaaren am fortgeschrittensten ist. Die Rolle der Vereinbarkeitsmanagerin kommt jedoch eindeutig der Frau zu; eine tradierte Geschlechterordnung kennzeichnet damit auch die Lebensform der untersuchten Doppelkarrierepaare. Die räumliche Karrieremobilität ist ein Aspekt des Vereinbarkeitsmanagements, der unabhängig von den beobachteten Differenzierungen allen Paaren des Samples gemein ist. Erstaunlich ist das Untersuchungsergebnis, dass die Mobilitätsmuster über die verschiedenen Generationen hinweg konstant sind und die räumliche Mobilität der DCCs in den Fallbeispielen noch immer von der Karriere des Mannes determiniert wird.

Bärbel Könekamp und Yvonne Haffner illustrieren anhand der Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von HochschulabsolventInnen der Fächer Chemie, Informatik, Ingenieurwesen und Physik, dass sich Dual Career-Situationen vor allem für Frauen negativ auf den beruflichen Erfolg auswirken. Auch in der Untersuchung von Anke Höhne zeigen sich in Bezug auf die häusliche Arbeitsteilung der DCCs geschlechtstypische Muster, die zur Mehrbelastung der Frau führen.

Erfreulich ist die Berücksichtigung der ostdeutschen Perspektive auf Karrierepaare in diesem Band durch den Beitrag von Anke Höhne, die AkademikerInnenpartnerschaften im Transformationsprozess untersucht, wenngleich die ansonsten dominant westdeutsche Sichtweise des Sammelbandes kritisch festzuhalten bleibt. Anhand der Paneldaten der Ostdeutschen Lebensverlaufsstudie zeigt Höhne für die Jahre 1989 bis 1996, dass AkademikerInnenpaare weiterhin an dem Modell der doppelten Erwerbstätigkeit festhalten, was z.T. hohe individuelle Anpassungsprozesse und eine berufliche Neuorientierung erforderte und mit temporärer Arbeitslosigkeit und einem beruflichen Abstieg verbunden war, woraus sich nach 1989 ein absoluter Rückgang von Dop-

Kontakt und Information

Darja Reuschke
Frauenforschung und
Wohnungswesen in der
Raumplanung
Universität Dortmund
darja.reuschke@uni-
dortmund.de

pelkarrierepaaren zugunsten eines Anstiegs von Doppelverdienerpaaren erklärt. Der Sammelband gibt einen guten Überblick über die Fülle von Untersuchungsaspekten in dem Themenfeld Doppelkarrierepaare und (Un-)

Gleichheit und verweist zugleich auf eine Vielzahl von spannenden Forschungsfragen. Das Buch ist eine Bereicherung für alle, die sich für den gesellschaftlichen und arbeitsbezogenen Wandel in der Geschlechterperspektive interessieren.

Mechthilde Vahsen rezensiert:

Kortendiek, Beate/A. Senganta Münst (Hrsg.) 2005: Lebenswerke. Porträts der Frauen- und Geschlechterforschung

Opladen: Verlag Barbara Budrich, ISBN 3-938094-56-7, EUR 24,90

Grenzüberschreitendes Forschen und Handeln: Lebenswerke der Frauen- und Geschlechterforschung

Zur Frauen- und Geschlechterforschung gibt es mittlerweile ein kaum noch überschaubares Feld an Publikationen. Es ist schwierig geworden, in den einzelnen Fächern und darüber hinaus auf dem neuesten Stand zu bleiben. Während meiner Studienzeit war das anders: Nur eine Dozentin bot ein Seminar über Autorinnen an. Erst durch meine Arbeit als studentische Frauenbeauftragte lernte ich weitere Frauenforscherinnen kennen: Sigrid Metz-Göckel, Christine Roloff. Später kamen durch das Netzwerk Frauenforschung NRW weitere hinzu: Ruth Becker, Ilse Lenz, Ulla Knapp. Da kannte ich bereits die Bücher von Gerda Lerner und Annette Kuhn, hatte eine Uni-Stelle und arbeitete u.a. mit Florence Hervé bei der Zeitschrift ‚Wir Frauen‘. Fast unbemerkt war ich Teil dessen geworden, was ich zu Beginn meines Studiums begeistert bestaunt und bewundert hatte: das Netzwerk der Frauen- und Geschlechterforschung.

In den letzten Jahren sind Autobiografien, Biografien und Überblickswerke entstanden, die die Pionierinnen der Frauen- und Geschlechterforschung vorstellen. Sie alle sind mutige, eigenwillige, quer denkende Frauen, ohne deren Leistungen ich meinen Weg nicht hätte gehen können, wie ich ihn bislang gegangen bin.

Diese Lebenswerke präsentiert das von Beate Kortendiek und A. Senganta Münst herausgegebene Buch. Es ist der Sozialwissenschaftlerin Sigrid Metz-Göckel gewidmet, die in diesem Jahr aus dem Universitätsdienst ausgeschieden ist. Das Besondere am Konzept: Die Wissenschaftlerinnen werden von anderen Frauen- und Geschlechterforscherinnen vorgestellt. Ergänzt wird jedes Porträt durch Fotos und Kurzlebensläufe mit Literaturangaben. Die einzelnen Aufsätze sind fundiert, unterhaltsam, umfassend, persönlich. Es spannt sich jeweils ein ganzes Leben auf, das der Frauen-

frage, der Geschlechterfrage, den Geschlechterverhältnissen verbunden ist.

Der Band beginnt mit Alice Salomon. Sie gründet um die Jahrhundertwende die Soziale Frauenschule in Berlin und macht den sozialen Beruf zu einem anerkannten Frauenberuf. Den Frauenschulen wird die Deutsche Akademie für soziale und pädagogische Frauenarbeit angegliedert, sie dient der Fortbildung und Forschung. Doch Salomon denkt weiter. Sie vernetzt die Aktivitäten international und setzt sich für Gesetze und Verordnungen ein, die ihr Werk gesellschaftspolitisch stützen. 1933 muss die ideenreiche Vordenkerin Deutschland verlassen und geht in die USA ins Exil. Ihre Schulen bestehen noch heute.

Ganz anders die Schwedin Alva Myrdal, die für ihr Engagement für Abrüstung und Entwicklung 1982 den Friedensnobelpreis erhielt. Doch ihre eigentliche Leistung ist das Modell einer Wirtschaftspolitik, die eng verbunden ist mit einer ausgleichenden Geschlechterpolitik. Die ersten Schritte dazu erfolgten ab 1930 mit einer Bestimmung, die die Stellung von Frauen in der Arbeitswelt verbesserte. In den 1960-er-Jahren konnte Myrdal darauf aufbauen und an einer weiteren Reformagenda mitwirken, die als Leitbild die "Zwei-Versorger-Familie und die Gleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt" vorsah. Die daraus abgeleiteten politischen Reformen sorgten dafür, dass in Schweden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Männer ein Thema ist. Es ist vor allem die gesellschaftliche Akzeptanz dieser Geschlechterpolitik, die Myrdal in ihrem Land erreicht hat. Davon ist Deutschland noch weit entfernt.

In Frankreich ist zur gleichen Zeit eine Frau aktiv, deren Name weltweit bekannt ist: Simone de Beauvoir. Schriftstellerin und Philosophin, hat sie sich erst nach 1945, als sie das Ausmaß des Holocaust erfuhr, für ein aktives politisches Han-

deln entschieden. Der Satz: Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es, macht sie zusammen mit ihrem Buch: Das zweite Geschlecht (1949) über Nacht bekannt und berühmt. Das Buch ist eine umfassende Analyse der Diskriminierung von Frauen, wird verboten, trotzdem ein Bestseller, ein Skandal, ein revolutionäres Buch, das mit Beginn der zweiten Frauenbewegung in Europa zum Klassiker avanciert. Zu dieser Zeit engagiert sich Beauvoir in der französischen Frauenbewegung, kämpft gegen den §218 und für ein selbstbestimmtes Leben von Frauen. Auch ihr zweites Standardwerk, Mythos Alter, verbindet subjektives Erleben mit Faktenwissen und Analysen der gesellschaftlichen Realität.

Gerda Lerner, eine Österreicherin, die 1938 in die USA emigriert und dort spät, aber äußerst wirkungsvoll Karriere als Forscherin zur Frauengeschichte macht, wird ebenfalls vorgestellt. Sie interessiert sich früh für Frauengeschichte, bietet Kurse dazu an und wird schließlich Professorin am Sarah Lawrence College, wo sie die erste Studienordnung für Frauengeschichte konzipiert. Lerner sorgt dafür, dass Quellen erforscht und archiviert werden, ihrem Engagement ist die Etablierung des Faches zu verdanken. Auch in Deutschland, denn Annette Kuhn, erste Professorin für Frauengeschichte in der BRD, lernt Gerda Lerner bei einem USA-Aufenthalt kennen und bringt deren Ideen mit.

Einen anderen Weg geht die polnische Soziologin Anna Titkow, die mit ihren feministisch ausgerichteten Arbeiten ganze Generationen von (feministischen) Studentinnen beeinflusst. Sie engagiert sich für Frauenthemen und richtet Lehrveranstaltungen aus. Leitaspekte sind für sie der Kampf gegen "Fassadenartigkeit und Nachahmung", strukturelle Barrieren für Frauen und Männer und Verbundenheit und Austausch zwischen Frauen. Titkows Bücher markieren die vielen Schritte, die die Forscherin gegangen ist und noch geht, um in Polen die Frauenfrage weiter zu etablieren.

Helge Pross ist eine Soziologin, die mit ihren bahnbrechenden Forschungen in den 70er- und 80er-Jahren, ihrem Engagement innerhalb der Frauenbewegung und ihrem der Transparenz verpflichteten Wissenschaftsverständnis Aufsehen erregt. Auch sie kommt über ein Stipendium mit der us-amerikanischen Frauenbewegung in Kontakt, die soziale Ungleichheit der Geschlechter wird für sie zum zentralen Thema ihrer Forschungen. Pross untersucht die Frauenfrage am Beispiel der Lebenssituation von Hausfrauen, den Bildungschancen für Mädchen, zur beruflichen Gleichberechtigung. All dies ist für sie Teil ihres Demokratieverständnisses. Ihre noch heute fortwirkende Leistung: Sie etabliert die Frauenfrage als Teil der Soziologie, was nachfolgende Wissen-

schaftlerinnen zu daran anschließenden Forschungen anregt.

Judith Lorber ist eine Soziologin, die mit ihrem Konzept "Gender als soziale Institution" innerhalb des sozialen Konstruktivismus einen Ansatz vorgelegt hat, der der Überwindung geschlechtsbedingter Ungleichheiten verpflichtet ist. Lorber verknüpft feministische Theorie mit politischem Handeln, wovon u. a. ihr gerade neu aufgelegtes Buch "Gender Inequality: Feminist Theories and Politics" zeugt. Darauf aufbauend entwickelt sie die Politik des Degendering, die radikale Auflösung der diskriminierenden Klassifikationsverfahren der Zweigeschlechtlichkeit.

Der internationalen Vernetzung fühlt sich auch Aylâ Neusel verbunden. Ihr Lebenswerk ist die Planung und Umsetzung von Reformen an Hochschulen, ihre bisher größte Leistung die Realisierung der Internationalen Frauuniversität (ifu), die während der Weltausstellung in Hannover 2000 drei Monate lang bestand. Hochschulentwicklung lässt sich ohne Frauenförderung nicht denken, es geht darum, Potenziale zu nutzen und nicht, sie auszuschließen, ist ihre These. Deshalb arbeitet Neusel nun an der Umsetzung einer International Graduate School für Frauen.

Eine wichtige Mitstreiterin und Mitgründerin der ifu ist Sigrid Metz-Göckel. Sie befasst sich mit Bildung im ganzheitlichen Sinn, forscht zu Hochschuldidaktik, Ko- und Monoedukation und wie Aylâ Neusel über Hochschule und Wissenschaft. Die von ihr gepflegte Verbindung von Theorie und Praxis, Empirie und Politik beeinflusst in den Jahrzehnten ihrer Lehrtätigkeit national und international Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Sie steht mit ihrer Person für ein breites Netzwerk an Forscherinnen, fach- und länderübergreifend, und für die intensive Nachwuchsförderung. Als eine der ersten befasst sie sich mit der Geschlechterperspektive im Bereich Naturwissenschaft und Technik. Aus der langjährigen Arbeit erwächst das Konzept der Potenziale, "die Gesamtheit der angelegten Fähigkeiten in den einzelnen Menschen", die es zu realisieren und zu erforschen gilt.

Die Verbindung zu Robert W. Connell, einem australischen Soziologen, der mit seiner Theorie der hegemonialen Männlichkeit einen der wichtigsten Beiträge zur Geschlechterforschung leistet, geht über die Marie Jahoda-Professur. Sein Buch "Der gemachte Mann" verbindet die psychoanalytisch ausgerichtete Lebensgeschichtenanalyse mit Ergebnissen aus der Geschlechterforschung. Das Innovative daran: Die Theorie basiert auf der These, historisch spezifische Männlichkeiten zu untersuchen statt Männer als Gruppe, denn für Connell ist hegemoniale Männlichkeit eine kultu-

rell aufgewertete Form von Männlichkeit an der Spitze einer Hierarchie von Männlichkeiten. Das letzte Porträt stellt die us-amerikanische Soziologin Myra Marx Ferree vor. Ihr Interesse gilt der Frage, wie Organisationen und Netzwerke, z. B. die Frauenbewegungen des 20. Jahrhunderts, im Wechselspiel mit ihren einzelnen Mitgliedern funktionieren, sich verändern, Neues entwerfen. Es ist gerade die Vielfältigkeit, die sie fasziniert und die sie durch quantitative Methoden erforscht.

Die Lektüre der Porträts ist anregend und aufregend zugleich. Anregend, weil sie das eigene Denken öffnet, und aufregend, weil danach klar ist, dass noch so vieles unentdeckt und unerforscht ist. Ich gehöre mit meinen 40 Jahren zur Enkelinnen-Generation, die die Lebenswerke der Vorgängerinnen aufnimmt, rezensiert, kritisiert, weiterdenkt und an die nächsten Generationen übergibt. Denn: "Mit neuen Gedanken alt werden. Jung bleiben an uralten Gedanken." (Rose Ausländer)

Kontakt und Information

Dr. Mechthilde Vahsen
Töpferstr. 12a
40593 Düsseldorf
Tel.: 0211-7184761
Email: vahsen@gmx.de

Carmen Leicht-Scholten rezensiert:

Meuser, Michael/Claudia Neusüß (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte-Handlungsfelder-Instrumente.

Bundeszentrale für politische Bildung. Schriftenreihe Band 418, Bonn 2004.

"Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen." Expertenkommission der Europäischen Union 1998.

Seit die Europäische Union das obengenannte Konzept im Jahre 1997 als verbindliche Aufgabe für seine Mitgliedsstaaten festgeschrieben hat, gibt es eine kaum zu überblickende Anzahl von Publikationen, Handlungsempfehlungen und Maßnahmen, die sich auf unterschiedlichste Weise auf die Strategie des Gender Mainstreaming beziehen.

Mit ihrer Publikation versuchen Michael Meuser und Claudia Neusüß eine erste Bilanz zu ziehen. Im Blickpunkt stehen Konzepte, Handlungsfelder und Instrumente des Gender Mainstreaming Ansatzes. In 22 theoretischen wie empirischen Beiträgen zeichnen Autorinnen und Autoren exemplarisch die Komplexität, Widersprüchlichkeit und Uneindeutigkeit des Gender Mainstreaming Ansatzes auf und verdeutlichen die Vielfalt von Perspektiven, die mit dem Ansatz verbunden werden können und auch in der politischen Praxis in den unterschiedlichsten Arbeitsbezügen verbunden werden.

Der Einführungstext der Herausgeberin und des Herausgebers setzt sich mit den wichtigsten inhaltlichen Aspekten des Themenfeldes auseinander und schafft damit eine inhaltliche Klammer

und Bezugspunkte für die Einzelbeiträge, die sich in 6 Themenfeldern gegliedert, mit dem Konzept Gender Mainstreaming, Organisation und Geschlechterpolitik, der Implementation von Gender Mainstreaming, speziellen Handlungsfeldern, Instrumenten und schließlich der Rückbindung des Konzeptes zu Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik auseinandersetzen.

Die Texte des ersten Teils befassen sich mit der Geschichte des Konzeptes von Gender Mainstreaming, dessen rechtlicher Einordnung und dessen Bezug zu früheren Strategien und Instrumenten. Die ersten beiden Beiträge von Regina Frey und Silke Roth zeichnen die geschichtliche Entwicklung von Gender Mainstreaming nach, dessen Ursprünge in der internationalen entwicklungspolitischen Gender Debatte (Frey) und seine Rezeption in Deutschland (Roth). Mechthild Bereswill diskutiert anschließend die Veränderung in der Geschlechterpolitik. Die Betonung von Geschlecht als ökonomische "Humanressource" dränge die Frage der sozialen Ungleichheit zurück. Da aber die "Umverteilung gesellschaftlicher Autonomie- und Partizipationspotenziale weder ein Individualisierungs- noch ein harmonischer Dialogprozess ist", sei eine Beilegung "im ruhigen Fahrwasser eines bürokratisch vermessenen Mainstream nicht zu erwarten". Susanne Baers Beitrag beschäftigt sich mit der Interdependenz von Recht und Geschlecht vor dem Hintergrund der Strategie des Gender Mainstreaming. Dabei ist ihre zentrale These, dass bestehende Gleichstellungsdefizite in der Bundesrepublik nicht auf "fehlendes Recht", sondern auf "man-

gelnde Rechtsdurchsetzung" zurückzuführen seien.

Im thematisch zweiten Block "Geschlechterpolitik und Organisation" diskutiert Alison E. Woodward Gender Mainstreaming als Instrument zur Innovation von Institutionen. Sie beschreibt das vorhandene transformative Potential von Gender Mainstreaming in einer starken Abhängigkeit von dessen Konzeptionalisierung. Als Erfolgsfaktoren für Gender Mainstreaming sieht sie, neben der Verpflichtung der Organisation das Konzept einzuführen, ein Bewusstsein dessen, was Gender bedeutet und des "internen Widerstandes", den diese Veränderung nach sich zieht. Hier setzt der Beitrag von Stephan Höyng und Ralf Lange ein, die die Frage stellen, ob Gender Mainstreaming eine derartige Veränderung in der Kultur einer Organisation bewirken kann. Es gebe vielmehr große Schwierigkeiten "in der Spannung zwischen dem hohen Anspruch an die Geschlechtersensibilität der Beteiligten und die bisherige organisationale Wirklichkeit."

Im dritten Themenblock liegt der Fokus auf der Umsetzung von Gender Mainstreaming in unterschiedlichen Ländern Europas. Die Beiträge machen auf sehr anschauliche Weise deutlich, welchen breiten Interpretations- und Handlungsspielraum das Konzept bietet. Da so Ute Behning in ihrem Beitrag Gender Mainstreaming eine "gleichstellungspolitische Strategie ohne klares gleichstellungspolitische Ziel" sei, lässt diese die "Pluralität von gleichstellungspolitischen Zielen zwischen und in den Mitgliedsstaaten der EU zu. Geprägt von den historischen und kulturellen Ausgangslagen der unterschiedlichen Mitgliedsstaaten differiert auch die Implementation des Konzeptes. Diese These wird durch die nachfolgenden Beiträge bestätigt. In Spanien trifft Gender Mainstreaming auf eine sehr kurze Geschichte der Gleichstellung. Mit den Erfahrungen des Franco Regimes im Hintergrund, war der Eintritt in die Europäische Gemeinschaft so die Autorinnen Elisabeth Villagómez und Maribel Martínez eine der "wesentlichen Voraussetzungen für die Einführung und Festigung der Gesetze zur Gleichstellung zwischen Männern und Frauen". Die Autorinnen beschreiben die Einführung von Gender Mainstreaming auf zentraler, regionaler und lokaler Ebene. Birgit Sauer spricht in ihrem Beitrag über Gender Mainstreaming in Österreich von einem "erfolgreichen Scheitern" seiner Implementation. Der Erfolg in seiner Umsetzung liege in der Nutzung des Konzeptes zur Umsetzung und Beibehaltung bestehender gleichstellungspolitischer Maßnahmen, das Scheitern darin, dass es aber nicht gelungen sei, Gleichstellungspolitik zur Querschnittsaufgabe zu machen". Sauer's Fazit: "Frauenpolitische Maßnahmen wurden als

Gender Mainstreaming Maßnahmen redefiniert". Ähnlich wie in Spanien steht auch in Polen die staatliche Frauen- und Gleichstellungspolitik nach der demokratischen Wende im Jahre 1989 noch in den Anfängen. Bożena Choluż und Claudia Neusüß beschreiben in ihrem Beitrag, wie der starke Einfluss der katholischen Kirche auf Politik und Gesellschaft bis heute tradierte Geschlechterverhältnisse stützt und eine progressive Gleichstellungspolitik verhindert. Das mögliche gesellschaftsverändernde Potential von Gender Mainstreaming zeigt der nächste Beitrag. Lars Jalmert beschreibt die Geschlechterpolitik in Schweden und wie auch Männer erfolgreich in den Gender Mainstreaming Prozess einbezogen werden und damit auch bestehende gesellschaftliche Rollenzuschreibungen verändert werden können. Mit der dort bestehenden Regelung zur Elternzeit wird Elternzeit auch zu Vaterzeit. Gesetzliche Regelungen verpflichten beide Elternteile wenigstens 60 der insgesamt 390 Tage zu nehmen.

Der Beitrag von Dörthe Jung zur Resonanz der Privatwirtschaft auf Gender Mainstreaming fällt aus dem thematischen Rahmen dieses Ländervergleichs. Sie zeigt auf, weshalb Gender Mainstreaming, das bisher vor allem an Einrichtungen des öffentlichen Rechts und der Verwaltung adressiert ist, auch für die Privatwirtschaft nützlich sein könnte.

Auch anhand der im anschließenden Themenblock exemplarisch ausgewählten Handlungsfelder Gesundheitswesen, Schule, politische Bildung und Sozialpolitik werden die Möglichkeiten und Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming aufgezeigt. Der Beitrag von Heidrun Hoppe und Elke Nyssen verdeutlicht unter Bezugnahme auf aktuelle Studien, dass die Schule "trotz formaler Gleichbehandlung" ihrem Auftrag nach "bestmöglicher Förderung beider Geschlechter" noch nicht gerecht werde. Denn noch immer dominieren Jungen in den naturwissenschaftlichen und mathematischen Fächern und Mädchen in Sprachen. Im Sinne von Gender Mainstreaming sehen sie im Konzept der reflexiven Koedukation einen geeigneten Ansatz zur Veränderung. Der Abbau geschlechtsstereotypisierender Zuschreibungen erfordere eine Revision der Curricula und eine Sensibilisierung aller Beteiligten, diese Geschlechtsstereotypisierungen wahrzunehmen und abzubauen. Eine Notwendigkeit, die auch Karin Derichs-Kunsmann für die Bildungsarbeit konstatiert. Sie betont die Bedeutung von Gender Mainstreaming für alle Ebenen der Bildungsarbeit auch vor dem europäischen Hintergrund. Die weitreichenden Konsequenzen, die eine Umsetzung des Konzeptes auch für die Qualitätsverbesserung im Gesundheitswesen hat, betonen Ellen Kuhlmann und Petra Kolip

in ihrem Beitrag zu Gender Mainstreaming im Gesundheitswesen. "Es geht also nicht mehr nur um Frauen, sondern um Zieldefinitionen im Gesundheitswesen, um Organisationsentwicklung, Qualitätsmanagement und Evaluation". Auch Barbara Riedmüller betont in ihrem Beitrag zum Umbau des Sozialstaates unter Gleichstellungsaspekten, dass es unter der Perspektive von Gender Mainstreaming um mehr gehe als "die Herstellung gleicher Teilhabechancen". Vielmehr müssten die kulturellen und institutionellen Regelungen sozialer Leistungen selbst in den Blick genommen und verändert werden, um die bestehenden geschlechtsspezifischen Benachteiligungen abzubauen. Solange die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt mit dem bestehenden traditionellen Familienarbeitsmodell verbunden bleibe, setzte sich die "Prekarität der weiblichen Erwerbsarbeit" fort.

Im vorletzten Kapitel des Buches werden exemplarisch einige Instrumente des Gender Mainstreaming Konzeptes näher beleuchtet. Gabriele Schambach und Henning von Bargen erläutern anhand des Beispiels der Gender Analyse, wie Organisationen auf struktureller, fachlicher und individueller Ebene ansetzen können, um Ziele für eine geschlechtergerechte Organisation zu formulieren und umzusetzen. Birgit Erbe stellt in ihrem Beitrag das Instrument des Gender Budgeting vor. Ausgehend von der Annahme das sich "haushaltspolitische Entscheidungen auf unterschiedliche Gruppen von Frauen und Männer ungleich auswirken" bietet Gender Budgeting ein Analyse-Verfahren, um diese Wirkungszusammenhänge aufzuzeigen und dementsprechend gegensteuern zu können. Petra Ahrens, Uta Kletzing und Jutta Kühl schließlich betonen die Möglichkeiten einer Verwaltungsmodernisierung durch Gender Mainstreaming. Dabei seien aber in Anbetracht der "Fülle" der Instrumente, Qualitätskriterien unabdingbar.

Das Schlusskapitel thematisiert das Verhältnis von Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik. Michael Meuser betrachtet Gender Mainstreaming vor dem Hintergrund der Geschlechtertheorie. Die kritische Rezeption des Ansatzes, ob es mit Gender Mainstreaming gelänge die dichotome Geschlechterordnung aufzubrechen, oder ob es die Geschlechterdifferenz nicht eher festzuschreiben, diskutiert er im Entwicklungszusammen-

hang des Konzeptes. Er zeichnet die theoretischen Entwicklungen sowohl von der Frauenforschung zu Gender Studies als auch von der Frauenpolitik zu Gender Mainstreaming nach und zeigt bestehende Parallelen auf. Die Verwendung der gleichen Begrifflichkeit dürfe aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Begriff "Gender" in der wissenschaftlichen Diskussion und der politischen Praxis unterschiedlich verwendet werde. Damit unterliege Gender Mainstreaming der Gefahr, die in der Gesellschaft übliche Unterscheidung in "die Frauen" und "die Männer" zu stützen, während die Geschlechterforschung gerade diese Polarität aufzubrechen suche. Dieses Resultat sei "für das Verhältnis von Wissenschaft und (politischer) Praxis nicht untypisch", und auch nicht spezifisch für die Geschlechterforschung, sondern vielmehr die übliche "Trivialisierung", die wissenschaftliche Konzepte in der politische Praxis erfahren.

Am Ende des Bandes stehen einige "persönliche Überlegungen" zu "Frauenforschung, Männerforschung und Geschlechterforschung" von Michael Kimmel. Sein Blick liegt dabei insbesondere bei den Männern, ihrer Rolle im bestehenden Geschlechterverhältnis und bei einer möglichen Veränderung. Kimmel betont die Bedeutung der Frauenforschung nicht nur für die Sichtbarmachung der Situation von Frauen, sondern auch für die Situation der Männer. Damit verliere aber nicht nur die monolithische Definition von Mann ihre Gültigkeit, sondern auch die lange bestehende Gleichsetzung von Mensch gleich Mann.

Michael Meuser und Claudia Neusüb gelingt es mit den unterschiedlichen Beiträgen des Bandes einen Einblick in die vielfältigen Konzepte, Handlungsfelder und Instrumente, die mit dem Gender Mainstreaming Ansatz verbunden werden, zu geben. Die klare thematische Gliederung in einzelne Themenblöcke macht es nicht nur Expertinnen und Experten möglich dem breiten thematischen Spektrum zu folgen. Kritisch wäre nur anzumerken, dass diejenigen, die mit dem Thema Gender Mainstreaming weniger vertraut sind, vielleicht die bilanzierende Betrachtung vermissen. Sie findet sich durchaus in diesem Band. Nach der gelungenen Einführung ins Thema durch Meuser und Neusüb hätte Michael Meuser mit seinem ans Ende gesetzten Beitrag diesen Schlusspunkt setzen können.

Kontakt und Information

Dr. Carmen Leicht-Scholten
Institut für Soziologie
RWTH Aachen
Eilfschornsteinstr. 7
52062 Aachen
leicht@soziologie.rwth-aachen.de

Neuerscheinungen

Schlüter, Anne 2005 (Hrsg.): In der Zeit sein... Beiträge zur Biographieforschung in der Erwachsenenbildung

Weiterbildung und Biographie, Bd. 3144 Seiten, ISBN 3-7639-3230-5, EUR 21,90, W.
Bertelsmann Verlag, 2005

Nichts individualisiert Lebensläufe mehr als die aufzuwendende Zeit zur Erreichung von Bildungs- und Lebenszielen. Zeit wird in den vorliegenden Beiträgen zur Erwachsenenbildung als Ungleichheitsressource thematisiert. Biographische Darstellungen nehmen die Aussage "In der Zeit sein" einerseits als eine Kategorie des Erlebens auf, andererseits auch der Klassifizierung. Die Klassifizierung, ob jemand "in der Zeit" ist, gilt vor dem Hintergrund gegenwärtiger gesellschaftlicher Veränderungen immer häufiger als modernes Qualitätsmerkmal für individuelle Leistungsfähigkeit. Der Umgang mit Zeit unterliegt sozialen Normen, die in den jeweiligen biographischen Strukturen Erwachsener zum Ausdruck kommen.

Schlüter, Anne/Ines Schell-Kiehl (Hrsg.): Erfahrung mit Biographien

Tagungsdokumentation der Duisburger Tagungen "Erfahrung mit Biographien" Weiterbildung und Biographie, Bd. 1

206 Seiten, ISBN 3-7639-3228-3, EUR 23,90, W. Bertelsmann Verlag 2004

Erfahrungen lassen sich als Ergebnisse von individuellen Bildungsprozessen in Abhängigkeit von der historischen Zeit und dem sozialen Feld verstehen. Welchen Stellenwert hat der Begriff "Erfahrung" für die Theoriebildung in der Biographieforschung und für biographisch orientiertes Lernen? Die Beiträge dieses Bandes bearbeiten diese beiden Fragestellungen. Sie basieren auf zwei Tagungen zum Thema "Erfahrungen mit Biographien" an der Universität Duisburg.

Schwerpunktthema: Work-Life-Balance

Die Zeitschrift des Berufsverbandes der Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler e. V. (BV-Päd) gibt die Zeitschrift "Der pädagogische Blick. Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen" heraus. Dem Redaktionsteam gehört auch die Netzwerkprofessorin Dr. Anne Schlüter an (Universität Duisburg/Essen). Das aktuelle Heft (13. Jahrgang 2005, Heft 3, Juventa Verlag) greift in mehreren Beiträgen das Thema "Work-Life-Balance" auf.

Preiß, Friederike: Der Prozeß - Clara und Robert Schumanns Kontroverse mit Friedrich Wieck

1. Aufl. Frankfurt / Main u.a.: Peter Lang, Europäische Hochschulschriften, Reihe 36, Bd. 239, 2004. 341 S., ISBN 3-631-53197-4, EUR 56,50

Im Zentrum dieser Arbeit steht einer der wohl berühmtesten Rechtsstreite der deutschsprachigen Musikgeschichte. Bekanntlich verweigerte Friedrich Wieck seiner Tochter Clara und deren Bräutigam den (obligatorischen) Ehekonsens. Mittels noch vorhandener Prozessdokumente sowie der die Konfliktparteien bindenden Gesetze wird die zugrundeliegende Interessenkonstellation analysiert. Die rechtshistorische Kontextualisierung der jeweiligen Rollen von Vater und Ehegatten stehen im Vordergrund der Untersuchung.

Kontakt und Information

Dr. Friederike Preiß
Robert-Schumann-Hochschule
Düsseldorf
friederike.preiss@rsh-
duesseldorf.de

In der Rezeption hat die Bewertung der Prozessgegner zunehmend eine ‚Gut-Böse‘-Prägung erfahren. Jüngste Forschungsergebnisse erfordern jedoch eine Neubewertung der Persönlichkeit Friedrich Wiecks, der eine berufliche Spitzenposition für seine genialbegabte Tochter Clara durchsetzte und zu verteidigen versuchte. Erst ein Vergleich damals geltender rechtlicher Normen mit zentralen Gesetzesänderungen aus der 2. Hälfte des 20. Jahrhunderts zeigt die gesellschaftspolitische Brisanz und Aktualität des Konflikts sowie seiner Rezeptionsgeschichte.

Schmidt, Verena: Gender Mainstreaming - an Innovation in Europe?

The Institutionalisation of Gender Mainstreaming in the European Commission

ISBN 3-938094-28-1, 2005, 271 Seiten, Sprache: Englisch, 33,00 EUR

Gender Mainstreaming ist seit der Weltfrauenkonferenz in Peking im Jahre 1995 inner- und außerhalb der Europäischen Union überraschend beliebt. Häufig wird das Konzept jedoch nur unzureichend verstanden bzw. zur Durchsetzung anderer Interessen missbraucht.

Gender Mainstreaming heißt, dass die Auswirkungen von Organisationsentwicklung und Politikentscheidungen auf beide Geschlechter berücksichtigt werden und damit häufig marginalisierte "Fraueninteressen" in den Mainstream integriert werden. Dabei gilt Gender Mainstreaming als Paradigmenwechsel zu bisherigen Konzepten von Gleichstellung und Gleichbehandlung. Die Autorin untersucht anhand einer Implementationsstudie inwieweit das Konzept als Innovation und Institution in einer komplexen Organisation wie der Europäischen Kommission angesehen werden kann. Dabei wird ausführlich die Konstruktion und Implementation von Gender Mainstreaming basierend auf Organisationssoziologie, Geschlechterbeziehungen und Europäischen Integrationsstudien analysiert. Dies ist ein wichtiger Unterschied zur bestehender Werken zu Gender Mainstreaming, die häufig von Regierungen und Internationalen Organisationen in Auftrag gegeben werden und meist nicht über "Best Practice Studien" hinausgehen. Dieses Buch verfolgt drei Ziele. Erstens wird von einem Policyanalysestandpunkt behandelt, inwieweit die Definition und Interpretation der Europäischen Kommission von Gender Mainstreaming als Policy Innovation verstanden werden kann. Zweitens wird von einem organisationssoziologischen Perspektive ausgewertet, inwieweit die Implementation von Gender Mainstreaming in der Europäischen Kommission als Organisationsinnovation betrachtet werden kann und drittens inwieweit diese Organisationsinnovation innerhalb der Europäischen Kommission institutionalisiert ist.

Kontakt und Information

Verena Schmidt
Publication, Information and
Research Unit
ILO/ACTRAV
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Phone: +41 22 799 74 48
Fax: +41 22 799 65 70
schmidt@ilo.org
www.ilo.org/workers

Gesichter der Wissenschaft



Beate Kortendiek
A. Senganata Münst (Hrsg.)
Lebenswerke
Porträts der Frauen- und Geschlechterforschung
2005. 264 Seiten. Kart. 24,90 Euro
ISBN 3-938094-56-7

Im Buch werden zehn Frauen- und Geschlechterforscherinnen und ein Männerforscher, ihre wissenschaftlichen Denkbewegungen und gesellschaftspolitischen Handlungsfelder sowie die damit verbundenen Lebenswege vorstellt. Die Autorinnen der Porträts, selbst Geschlechterforscherinnen, setzen in der Auseinandersetzung mit den porträtierten Wissenschaftlerinnen ihre eigenen Akzente und Prioritäten und bringen ihre Auseinandersetzung mit dem Lebenswerk in die Darstellung ein, eine bewusst gewünschte Variation, die das Lesevergnügen erhöhen kann.

Da ist *Simone de Beauvoir*, die als Erste sagt, „man kommt nicht als Frau zur Welt“, der Männerforscher *Robert W. Connell*, der als Feminist vorgestellt wird, und *Helge Pross*, die den Mut hat, die „Hausfrau“ zum Gegenstand wissenschaftlicher Forschung zu machen. Da ist *Sigrid Metz-Göckel*, die mit dem Wissen um die Potenziale von Frauen eine Frauenuniversität analytisch begründet und einfordert und die Hochschulforscherin *Aylä Neusel*, die das Fremde und Andere neugierig offen definiert. Da ist *Anna Titkow*, deren Studie „Was bedeutet es, eine Frau in Polen zu sein?“ mit der Abbildung einer Frau provoziert, die Kartoffeln statt Locken auf dem Haupte trägt. Da ist *Myra Marx Ferree*, die auf die Macht der Frauennetzwerke setzt und *Judith Lorber*, deren feministisches Bewusstsein in der Auseinandersetzung mit ihrem Bruder im Alter von 14 Jahren erwachte. Da ist *Alice Salomon*, die an ein spezifisches Verantwortungsgefühl von Frauen appelliert, *Alva Myrdal*, die in ihrer Person als Politikerin, Wissenschaftlerin und Mutter die Frage des Geburtenrückganges stellt und die Emigrantin *Gerda Lerner*, die von sich als „flowering survivor“ spricht.

Aus dem Inhalt:

Sabine Hering: „Immer an der Spitze“? **Alice Salomon** im Spektrum ihrer Erfolge und Widersprüche

Ulla Knapp: *Alva Myrdal* – Oder: Warum Schweden?

Florence Hervé: Modell *Beauvoir*?

Annette Kuhn: Worauf es in der Geschichte ankommt. Die Historikerin und Feministin *Gerda Lerner*

Evelyn Tegeler: *Helge Pross* und ihr Beitrag zur Frauen- und Geschlechterforschung

Ulrike Teubner und **Angelika Wetterer:** Eine Welt ohne Gender – **Judith Lorbers** Perspektive sozialer Konstruktion

Christine Roloff: Grenzen überschreiten und über Grenzen verbinden – Die Hochschulforscherin, Hochschulplanerin und Hochschulgestalterin **Aylä Neusel**

Stawomira Walczewska: Verführerische Ästhetik der Fassaden: Die Soziologin **Anna Titkow**

Ruth Becker und **A. Senganata Münst:** Potenziale befreien: **Sigrid Metz-Göckel**, Bildungsforscherin, Netzwerkerin, Frauenpolitikerin

Nikki Wedgwood: **Robert W. Connells** Theorie der Männlichkeit und ihre Entstehungsgeschichte

Ilse Lenz: Feministische Phantasie und empirische Energie: Die Soziologin **Myra Marx Ferree**

Die Herausgeberinnen:

Dr. **Beate Kortendiek**, Universität Dortmund, Koordinatorin des Netzwerk Frauenforschung NRW

Dr. **A. Senganata Münst**, Universität Dortmund, Interdisziplinärer Forschungsschwerpunkt: Dynamik der Geschlechterkonstellationen

Verlag **Barbara Budrich** – Stauffenbergstr. 7 – D-51379 Leverkusen-Opladen – Germany
ph +49.2171.344.594 – fx +49.2171.344.693 – info@budrich-verlag.de – www.budrich-verlag.de

Barbara Budrich Publishers – Renate Schnelle – 2963 London Wall – Bloomfield Hills – MI 48304,
U.S.A. ph +1 (0)248.322.4726 – info@barbarabudrich.net – www.barbara-budrich.net