

herausgegeben von:  
Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF)  
Universität Bielefeld

6. Jahrgang/Nr. 5 (2016)

## BEITRÄGE

**Tobias Staiger**

Arbeit, Gesundheit und Geschlecht: Das Beispiel Callcenter

**Pia Simone Brocke & Wiebke Esdar**

Mentoring an Hochschulen – Wissenschaftskultur im Wandel? Eine empirische Untersuchung aus der Perspektive des Gender- und Diversity Management-Ansatzes

**Tomke König**

Geschlecht erleben – Einige theoretische Überlegungen zum Eigensinn des Leibes und der Materialität von Geschlecht

**Lore Funk**

Menschen helfen oder in Ruhe tüfteln? Wie sich Mädchen und Jungen einen attraktiven Beruf vorstellen

## BERICHTE AUS UNIVERSITÄT UND FACHHOCHSCHULE

## VERANSTALTUNGEN

## NEUERSCHEINUNGEN

## VERSCHIEDENES

# Impressum

## ***IFFOnZeit***

Onlinezeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF)

6. Jg., Nr. 5, 2016

Website: [www.IFFOnZeit.de](http://www.IFFOnZeit.de)

ISSN: 1868-7156

Redaktion: Dr. Birgitta Wrede

Layout: Alexander Elli und Anke Kubitzka

Email: [iffonzeit@uni-bielefeld.de](mailto:iffonzeit@uni-bielefeld.de)

## **Haftungsausschluss (Disclaimer)**

Haftung für Inhalte: Die Inhalte dieser Onlinezeitschrift sind mit größter Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernimmt die Redaktion jedoch keine Gewähr. Gem. §§ 5 und 6 Mediendienstestaatsvertrag und gem. § 8 Telemediengesetz sind wir für eigene Inhalte auf diesen Seiten nach den allgemeinen Gesetzen verantwortlich. Diensteanbieter sind jedoch nicht verpflichtet, die von ihnen übermittelten oder gespeicherten fremden Informationen zu überwachen oder nach Umständen zu forschen, die auf eine rechtswidrige Tätigkeit hinweisen. Verpflichtungen zur Entfernung oder Sperrung der Nutzung von Informationen nach den allgemeinen Gesetzen bleiben hiervon unberührt. Eine diesbezügliche Haftung ist jedoch erst ab dem Zeitpunkt der Kenntnis einer konkreten Rechtsverletzung möglich. Sollten irgendwelche Rechtsverletzungen zur Kenntnis gelangen, werden wir diese entsprechenden Inhalte umgehend von dieser Webseite entfernen.

Haftung für Links: Diese Webseite enthält Links zu externen Webseiten Dritter, auf deren Inhalte wir keinen Einfluss haben. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich. Die verlinkten Seiten wurden zum Zeitpunkt der Verlinkung auf mögliche Rechtsverstöße überprüft. Rechtswidrige Inhalte waren zum Zeitpunkt der Verlinkung nicht erkennbar. Eine permanente inhaltliche Kontrolle der verlinkten Seiten ist jedoch ohne konkrete Anhaltspunkte einer Rechtsverletzung nicht zumutbar. Sollten irgendwelche Rechtsverletzungen zur Kenntnis gelangen, werden wir die entsprechenden Links umgehend von dieser Webseite entfernen.

## **Urheberrecht**

Die Redaktion dieser Onlinezeitschrift ist bemüht, stets die Urheberrechte anderer zu beachten bzw. auf selbst erstellte sowie lizenzfreie Werke zurückzugreifen. Inhalte und Werke auf diesen Seiten unterliegen dem deutschen Urheberrecht. Beiträge Dritter sind als solche entsprechend gekennzeichnet. Die Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und jede Art der Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtes bedürfen der schriftlichen Zustimmung der Autor\_innen bzw. der Redaktion. Downloads und Kopien dieser Seite sind nur für den nicht kommerziellen Gebrauch gestattet.

## **Datenschutz**

Soweit in dieser Onlinezeitschrift personenbezogene Daten (Name, Anschrift oder E-Mail-Adressen) erhoben werden, erfolgt dies auf freiwilliger Basis.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht die Ansicht der Redaktion wieder.

## Editorial

IFFOnZeit Nr.5

Liebe Leser\_innen,

eine neue Ausgabe der IFFOnZeit liegt Ihnen vor mit vielen interessanten Beiträgen und Berichten rund um den Bereich Geschlechterforschung aus der Universität Bielefeld.

In der Rubrik Beiträge finden Sie in dieser Ausgabe Aufsätze mit unterschiedlichen Themensetzungen. *Tobias Staiger* macht deutlich, dass Geschlecht einen Einfluss auf Gesundheit und gesundheitsrelevantes Verhalten hat. Unter dem Titel „Arbeit, Gesundheit und Geschlecht: Das Beispiel Callcenter“ führt er die Relevanz der Theorien und Perspektiven der Geschlechterforschung für die Untersuchung zentraler Fragestellungen der Gesundheitswissenschaften vor. *Pia Simone Brocke & Wiebke Esdar* analysieren „Mentoring an Hochschulen – Wissenschaftskultur im Wandel? Eine empirische Untersuchung aus der Perspektive des Gender- und Diversity Management-Ansatzes“. Es wird aufgezeigt, wie durch Unterstützungsnetzwerke sehr konkret Softskills gestärkt und grundlegendes Know-How im Wissenschaftsbetrieb vermittelt werden kann. Beides erweist sich als notwendig für erfolgreiche Karrieren in der Hochschule. *Tomke König* erläutert in ihrem Beitrag „Geschlecht erleben“ theoretische Überlegungen zum Eigensinn des Leibes und der Materialität von Geschlecht, wobei sie insbesondere die Nutzbarmachungen spezifischer Aspekte der Phänomenologie für die Erforschung von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen in den Focus ihrer Betrachtungen rückt. *Lore Funk* stellt unter dem Titel „Menschen helfen oder in Ruhe tüfteln?“ aktuelle Evaluationsergebnisse der Befragung von Mädchen und Jungen im Rahmen des Girls‘ und Boys‘Day 2015 zu berufsbezogenen Orientierungen vor und analysiert, was der berufsbezogene Wert „Spaß am Beruf“ für Jugendliche bedeutet. Dabei werden sowohl signifikante Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten von Mädchen und Jungen herausgearbeitet und die Geschlechterperspektive um den Bildungsstatus der Jugendlichen als erste Annäherung an eine intersektionale Perspektive erweitert.

Weitere Einblicke in das breite Feld der Geschlechterforschung eröffnen die folgenden Rubriken u.a. mit Berichten über laufende und abgeschlossene Forschungsprojekte sowie wissenschaftliche Veranstaltungen der Universität und der Fachhochschule Bielefeld. Zudem freuen wir uns neben Hinweisen auf ausgewählte Neuveröffentlichungen und Veranstaltungen Wissenschaftler\_innen mit Arbeitsschwerpunkten in der Geschlechterforschung an der Universität Bielefeld vorstellen zu können.

Genau wie die Themenvielfalt im Bereich Geschlechterforschung zeichnet sich auch der Umgang mit Sprache durch heterogene Vorgehensweisen aus. Daher sei zuletzt darauf hingewiesen, dass die Autor\_innen der Aufsätze verschiedene Formen geschlechtergerechter Sprache nutzen und wir uns bewusst gegen eine Vereinheitlichung entschieden haben. Nun wünschen wir Ihnen interessante Einblicke und eine anregende Zeit beim Lesen unserer neuesten Ausgabe von IFFOnZeit.

*Dr. Birgitta Wrede*  
Bielefeld, im Mai 2016

## EDITORIAL

## BEITRÄGE

- Tobias Staiger**  
Arbeit, Gesundheit und Geschlecht: Das Beispiel Callcenter 6
- Pia Simone Brocke & Wiebke Esdar**  
Mentoring an Hochschulen – Wissenschaftskultur im Wandel?  
Eine empirische Untersuchung aus der Perspektive des Gender- und  
Diversity Management-Ansatzes 20
- Tomke König**  
Geschlecht erleben – Einige theoretische Überlegungen zum  
Eigensinn des Leibes und der Materialität von Geschlecht 35
- Lore Funk**  
Menschen helfen oder in Ruhe tüfteln? Wie sich Mädchen und  
Jungen einen attraktiven Beruf vorstellen 45

## BERICHTE AUS UNIVERSITÄT UND FACHHOCHSCHULE

- Personalia** 55
- Gerd Bohner**  
Experimentalpsychologische Genderforschung in Bielefeld 58
- Claudia Hornberg & Ivonne Wattenberg**  
Das Kompetenzzentrum Frauen- und Gesundheit NRW 63
- Gabriele Bolte**  
Geschlecht, Umwelt und Gesundheit: GeUmGe-NET 66
- Vanessa Rumpold**  
Alter Hut zum neuen Kleid? Über den Status Quo der  
FrauenStudien an der Universität Bielefeld 68
- Cornelia Giebeler**  
Intersektionen von Geschlecht und Indigenität in der  
Vorschulerziehung Ecuadors 73
- Kathrin Vogt**  
Mädchen und junge Frauen mit Behinderung besser vor Gewalt schützen 74

<b>Kurznachrichten</b>	76
Neuerrichtung des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung (IZG)	
Bielefelder Gleichstellungspreis 2015: Kategorie Genderforschung	
WeilFrauenNaturwissenSchaffen 2016	
Projekt der Gleichstellungsbeauftragten „Gender 2020“	
 <b>VERANSTALTUNGEN</b>	
<b>Birgitta Wrede &amp; Ilona Pache</b>	
Arbeitstagung der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung im deutschsprachigen Raum (KEG) 2016	79
<b>Anika Ullmann &amp; Anna Stemmann</b>	
Immer Trouble mit Gender	83
<b>Stefan Horlacher et al.</b>	
Narratives of Masculinity	86
<b>Eva Winkelmann</b>	
Gender-Effekte. Wie Frauen die Technik von morgen gestalten	88
<b>Pinar Tuzçu</b>	
Feminism Reloaded: Contested Terrains in Times of Anti-Feminism, Racism, and Austerity	94
 <b>NEUERSCHEINUNGEN</b>	100
 <b>VERSCHIEDENES</b>	102
Walk of Fem*	
Lesekreis zu feministischer Technikkritik	

# Arbeit, Gesundheit und Geschlecht: Das Beispiel Callcenter

## 1. Einleitung

„Hier Amt, was beliebt?“ (Erath, 2009, S. 1). Diese Frage wurde bereits 1887 durch das erste sogenannte Fräulein vom Amt gestellt, der im Reichstelegrafenamts die Aufgabe zukam, am Klappenschrank per Hand die Verbindung zwischen den GesprächspartnerInnen herzustellen (Gold & Koch, 1993). Gegenwärtig haben sich nicht nur die telefonische Ansprache und die technischen Vorgänge verändert. Vielmehr sind die Aufgaben- und Anforderungsprofile heutiger TelefonistInnen nicht mehr ohne Weiteres mit den Beschäftigten im Reichstelegrafenamts zu vergleichen. Während im späten 19. Jahrhundert allein die Anrufvermittlung im Fokus der Tätigkeit stand, kommt dem heute in Callcentern (CC) beschäftigten Personal (Agents) die Aufgabe zu, „Anforderungen in Bezug auf Kundenakquisition, -bindung oder Orientierung schneller und/oder kommunikativ geeigneter gerecht zu werden“ (Sust et al., 2001, S. 1).

Ein erster Blick auf die Personalstruktur zeigt indes, dass sich das ‚Fräulein vom Amt‘ nach wie vor im Geschlechterverhältnis niederschlägt: Internationalen Statistiken zufolge liegt der Anteil weiblicher Agents in CC-Betrieben bei ca. 69% (Holman et al., 2007). Auffällig ist die Begründung des hohen Anteils: Zum einen wird die weibliche Telefonstimme als geeigneteres Instrument für die Beratungs- und Verkaufstätigkeit angeführt, da diese als „sympathischer und einladender“ (Dreps, 2010, S. 1) als die von Männern gelte. Zum anderen stellten ArbeitgeberInnen Studentinnen und junge Frauen bevorzugt ein, da diese Beschäftigtengruppe am ehesten bereit sei, sich auf Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten in Form von Schichtdiensten einzulassen (AOK, 2007). Gleichwohl weisen Studien darauf hin, dass Schicht- und Nachtdienste u.a. die Entstehung von negativem Stress begünstigen (Saunders, 2010). Allerdings sind die derzeitigen Stress- und Bewältigungsmodelle für eine zielgruppenspezifische Analyse ungeeignet, da die Arbeits- und Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern in den Erklärungsmodellen unberücksichtigt bleiben (Staiger, 2016a). Aus diesem Grund geht der folgende Beitrag der Frage nach, welche Geschlechtsunterschiede in der Entstehung und Bewältigung von arbeitsbedingtem Stress in CCn vorliegen. Dazu werden zunächst Besonderheiten der Personalstruktur sowie die gesundheitliche Situation in CCn erläutert (Kapitel 2), ehe Ergebnisse einer qualitativen Interviewstudie vorgestellt (Kapitel 3 und 4) und vor dem Hintergrund bestehender theoretischer Ansätze diskutiert werden (Kapitel 5).<sup>1</sup>

## 2. Gesundheit in Callcentern aus Geschlechterperspektive

### 2.1 Geschlechtsspezifische Personalstruktur

Wie einleitend angeführt, setzt sich das Personal in CCn zu großen Anteilen aus weiblichen Beschäftigten zusammen. Allerdings kommen Baumgartner und Udris (2010) in einer Untersuchung von 14 Schweizer CCn zu dem Schluss, dass sich zwischen den Betrieben starke typologische Unterscheidungen hinsichtlich der Arbeitstätigkeiten und der Personalstruktur abbilden. Zwar werde die Tätigkeit in der Schweiz überwiegend von Frauen ausgeübt (65% vs. 35%). Gleichwohl betrage der Anteil der Männer im Beratungs- und Beschwerdemanagement bis zu 78%. Demgegenüber läge in den Dienstleistungs-CCn, die überwiegend Auftrags- und Verkaufsmanagement für andere Unternehmen durchführen, die Quote der weiblichen Beschäftigten zum Teil bei fast 100%. Ein Blick

<sup>1</sup> Die Ausführungen basieren auf der an der Universität Bielefeld eingereichten Dissertation, die im Jahr 2015 unter dem Titel „Arbeitsbedingter Stress in Callcentern. Eine empirische Analyse aus Gender-Perspektive“ veröffentlicht wurde (Staiger, 2016a).

auf die Tätigkeitsprofile der typologischen Unterscheidung verdeutlicht Unterschiede in den Anforderungsschwerpunkten: Die Hauptaufgabe des von Männern dominierten Beratungs- und Beschwerdemanagements liegt in dem technischen Service für erworbene Produkte und Dienstleistungen, der vorwiegend durch Inbound-Aktivitäten (eingehende Anrufe) erfolgt. Telefongespräche in diesem CC-Typ dauern durchschnittlich acht Minuten (ebd.). Das durch einen hohen Frauenanteil gekennzeichnete Auftragsmanagement basiert hingegen primär auf Outbound-Tätigkeiten (ausgehende Anrufe). Diese haben zum Ziel, Leistungen an bestehende KundInnen zu verkaufen bzw. NeukundInnen zu gewinnen. Gegenüber den Beratungstätigkeiten liegt die Dauer der Telefongespräche in den Verkaufsgesprächen bei durchschnittlich vier Minuten (ebd.).

Zur Begründung der Geschlechterverteilung werden in verschiedenen Beiträgen stereotype Auswahlkriterien angeführt. Eichmann et al. (2006, S. 76) kommen zu dem Schluss, dass die dominierende Präsenz von Männern in den CCn der Finanzdienstleistungsbranche und im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie auf einen „Zusammenhang zwischen Männlichkeit und einem rational-technikversierten Verständnis“ hindeutet. Hingegen werden Frauen aufgrund ihrer zugeschriebenen Fähigkeit, ein ‚Lächeln in der Stimme‘ zu erzeugen, bevorzugt für CC der Dienstleistungs- und Verkaufsbranche eingestellt (Dreps, 2010).

## 2.2 Zur gesundheitlichen Situation von Frauen und Männern in Callcentern

Der Krankenstand unter den versicherten Agents liegt laut Techniker Krankenkasse (TK) mit 6% erheblich über dem des Bundesdurchschnitts von 3%. Während der Durchschnitt der Fehltage bei den Agents zwischen 21 und 24 Tagen liegt, beträgt der Bundesdurchschnitt rund 12 Tage (TK, 2011). Ein Blick auf die epidemiologische Studienlage deutet schließlich auf Geschlechtsunterschiede in der gesundheitlichen Situation. Ein Teil der empirischen Befunde verweist insbesondere auf *physische Belastungsfaktoren*. Auf Grundlage einer Erhebung in sieben italienischen CCn (n=775) stellen d'Errico et al. (2010) fest, dass Frauen gegenüber Männern signifikant häufiger von Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich berichten (48% vs. 38%). Die AutorInnen führen dies jedoch nicht lediglich auf die ergonomische Gestaltung der Arbeitstätigkeit zurück, sondern verweisen auf Geschlechtsunterschiede in den Doppelbelastungen durch außerberufliche Anforderungen. So bestehe bei Frauen ein höheres Risiko für Muskel-Skelett-Erkrankungen, da sie im Vergleich zu Männern oftmals den größeren Anteil der Hausarbeit übernähmen (ebd.).

Weitere Befunde lassen sich den Ergebnissen einer US-amerikanischen Studie von Krause et al. (2010) entnehmen. Die AutorInnen kommen zu dem Schluss, dass insbesondere ein „physical workload“ (ebd., S. 42) von mehr als 20 Stunden das Risiko von Einschränkungen des Muskel-Skelett-Apparates erhöht. Zwar erfolgt aufgrund des in der Studie vorhandenen hohen Frauenanteils von 96% kein Geschlechtervergleich. Gleichwohl berücksichtigen die ForscherInnen in ihrem methodischen Design mögliche Unterschiede in den Lebenswirklichkeiten:

„In addition, our study controlled for physical demands at home in terms of the number of individuals in the household (young children or elderly) requiring care, which was relevant for a nearly exclusive female worker population [...]“ (ebd.)

Aus diesem Grund berücksichtigen die Ergebnisse neben physischen Anforderungen in Form von arbeitsplatzspezifischen Determinanten (Nutzung von Computern und

technischen Geräten) ebenfalls Beanspruchungen durch außerberufliche Anforderungen.

Darüber hinaus deutet die Studienlage auf eine hohe Relevanz *psychischer Belastungen*. Zunächst wird darauf verwiesen, dass physische Erkrankungen nicht losgelöst von den subjektiv erlebten CC-spezifischen Stressoren zu interpretieren sind. So stellen Lin et al. (2010) in einer quantitativen Befragung von Agents einer Bank in Taiwan (n=289) fest, dass hohe stressbedingte Belastungen das Risiko von z. B. Augenbeschwerden, Tinnitus, Heiserkeit und Magenbeschwerden erhöhen.

Psychische Stressoren ergeben sich ebenso durch ein hohes Maß an *Fremdsteuerung* bzw. *Fremdbestimmtheit* und durch die Unvorhersehbarkeit der in einem Dienst auftretenden Aufgaben (Norman et al., 2004). Diesbezüglich liegen Ergebnisse einer französischen Studie von Croidieu et al. (2007) vor, die sich auf psychosoziale Stressoren in CCn beziehen. Im Mittelpunkt der Studie stand die subjektive Wahrnehmung von Entscheidungsspielräumen, psychischen Anforderungen und sozialer Unterstützung. Zunächst zeigen die Befunde, dass hohe psychische Anforderungen bei gleichzeitig geringem Handlungsspielraum und ausbleibender sozialer Unterstützung mit einem negativ bewerteten Gesundheitszustand einhergehen. Interessant sind schließlich die nach Geschlecht differenzierten Befunde: Die befragten Frauen geben gegenüber der männlichen Vergleichsgruppe häufiger an, durch einen geringen Entscheidungsspielraum sowie fehlende soziale Unterstützung belastet zu sein. Zwar erfolgt keine Erklärung der Geschlechtsunterschiede. Anhaltspunkte für eine Begründung bietet jedoch möglicherweise die Ausdifferenzierung nach Sampling-Charakteristika (ebd.). Auffällig ist diesbezüglich, dass Teilzeitbeschäftigte und diejenigen Agents, die sich nicht aus eigener Motivation für die Tätigkeit entschieden haben, von stressbedingten Belastungen berichten. Mit Blick auf die hohe Teilzeitquote der in CCn beschäftigten Frauen, die oftmals die Tätigkeit als Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen, sind möglicherweise Belastungen aus dem außerberuflichen Kontext zentral.

Weitere Befunde legen Chevalier et al. (2010) im Rahmen einer Querschnittstudie vor, die sich den stressbezogenen Belastungen in CCn französischer Elektrizitäts- und Gas-Unternehmen widmen. Die Studie fokussiert auf Grundlage von Selbsteinschätzungen die Bedeutung psychosozialer Stressoren. Zunächst fällt anhand der Ergebnisse auf, dass neben den aus dem geringen Handlungsspielraum resultierenden Stressoren ebenso umgebungsbezogene Belastungen angeführt werden. So geben 64% der Befragten an, durch Lärm am Arbeitsplatz belastet zu sein, der aus anderen Gesprächen der KollegInnen, klingelnden Telefonen und Gerätelärm (Drucker) resultiert. Ein weiterer für die Agents bedeutender Stressfaktor ergibt sich aus emotionalen Anforderungen in der Kommunikation mit KundInnen. Ein großer Anteil der Befragten verweist dabei auf psychische Gewalterfahrungen in der alltäglichen Telefonarbeit, in Form von Beschimpfungen, psychischen Druck und sexueller Belästigung (ebd.). Ähnlich wie in den vorangestellten Studien nehmen die AutorInnen hier keine ausführliche Analyse von Geschlechtsunterschieden vor. Gleichwohl wird darauf verwiesen, dass die untersuchten CC – die durch ein hohes Qualifikationsniveau mit hohen Beratungsanteilen charakterisiert sind – einen Männeranteil von knapp 80% aufweisen. Demgegenüber sei der Anteil der Frauen in CCn mit enger Gesprächstaktung und niedriger Wertschätzung höher, sodass vor dem Hintergrund dieser horizontalen Segregation spezifische Belastungsmuster angenommen werden können.

### 3. Methodisches Vorgehen

Die empirische Analyse zur Erfassung von Geschlechtsunterschieden in der Entstehung und Bewältigung von arbeitsbedingtem Stress in CCn erfolgte auf Grundlage von 23 qualitativen, problemzentrierten Interviews, die im Zeitraum von Oktober 2011 bis Dezember 2012 mit 9 männlichen und 14 weiblichen Agents durchgeführt wurden.

Die Entscheidung für ein qualitatives Vorgehen beruhte auf der Motivation, mit Hilfe einer sprachlichen Analyse geschlechtsspezifische Zuschreibungen möglichst zu vermeiden. Das im Rahmen der Studie fokussierte Problem bezog sich auf die Wahrnehmung der CC-Tätigkeit und den damit verbundenen Entstehungs- und Bewältigungsmustern von arbeitsbedingtem Stress. Daran orientiert bestand der Interview-Leitfaden aus folgenden thematischen Blöcken:

- Tätigkeits- und Aufgabenprofile von CCn
- Subjektive Anforderungen und Stressoren
- Bewältigungsstrategien
- Betriebliche- und außerbetriebliche Veränderungswünsche

Mit Blick auf die Auswahl der Interviewpersonen galt es zu berücksichtigen, dass sich eine qualitative Stichprobenziehung nicht an der Quantität der Fälle orientiert, sondern an der für die Forschungsfrage relevanten „Heterogenität“ (Kelle & Kluge, 2010, S. 109) des Samples. Aus diesem Grund wurden Unterschiede in Bezug auf Alter, Geschlecht, beruflicher Hintergrund, Funktion im Unternehmen und die Dauer der Tätigkeit berücksichtigt.

Die Auswertung der Interviews erfolgte mit Hilfe einer geschlechtsreflektierten Analyse der Darstellungsweisen von Stressoren und Ressourcen in CCn. Hierbei waren diejenigen Textpassagen zentral, in denen keine offene Thematisierung der Dimension Geschlecht erfolgte. Diesem Vorgehen lag die Annahme zugrunde, dass aus der Positionierung zur Relevanz von Geschlecht keine Schlüsse auf das Stresserleben von Frauen und Männern gezogen werden können. So war davon auszugehen, dass die offene Frage nach Geschlechtsunterschieden die Interviewten anregt, gesellschaftliche Stereotype zu benennen und sie auf die CC-Tätigkeit zu übertragen.

Für die Auswertung eignete sich daher ein Verfahren, das es vermag, möglichst nah am Text die zentralen Sinnstrukturen der Interviewten herauszuarbeiten, ohne dabei zunächst auf Kategorien zurückzugreifen, die sich aus Theorien der Geschlechter- sowie der Stress- und Bewältigungsforschung ableiten. Eine solche Herangehensweise entspricht der von Kruse (2014) entwickelten integrativen texthermeneutischen Analysemethode, die den Blick auf sprachlich-kommunikative Phänomene richtet und dadurch eine Zurückstellung eigener Annahmen vorsieht. Die systematische Herangehensweise in der Auswertung orientierte sich folglich an einer mikrosprachlichen Feinanalyse, die als Herzstück des Analyseverfahrens gilt. Die Methode kann grob anhand zweier grundlegender Säulen beschrieben werden:

1. In einer Deskription des sprachlich-kommunikativen Vollzugs von Wirklichkeit (WIE etwas gesagt wird).
2. In einer interpretativen Analyse, WAS damit an Bedeutung konstruiert worden ist (interpretativ-analytische Schließung).

Die in der Auswertung deutlich gewordenen subjektiven Wahrnehmungen der jeweiligen eigenen Handlungs- und Wirkmächtigkeit in Bezug auf arbeitsbedingten

Stress wurden mit dem Konzept der Agency<sup>2</sup>-Analyse beschrieben (Helfferich, 2012). Dieses stammt aus der Erzähltheorie sowie der Gesprächsanalyse und erfasst die „[...] Vorstellungen, die Menschen davon haben, wer (oder was) – wann wo wie was zum Zustandekommen von Ereignissen beiträgt“ (Kruse, 2014, S. 504). Lucius-Hoene und Deppermann (2002, S. 59) zufolge bezieht sich Agency darauf, „[...] wie der Erzähler seine Handlungsmöglichkeiten und Handlungsinitiative in Hinblick auf die Ereignisse seines Lebens linguistisch konstruiert“. Die Analyseheuristik beschäftigt sich folglich mit der Frage, ob und in welcher Form sich die Befragten als handelnde Individuen und als Inhaber von Entscheidungs- und Kontrollmöglichkeiten begreifen oder ob sie sich als fremdbestimmte Subjekte erleben (Helfferich, 2012).

#### 4. Geschlechtsreflektierte Stress- und Bewältigungsmuster: Vorstellung einer Typologie

Ogleich in fast allen geführten Interviews Stressoren der Arbeitstätigkeit benannt werden, fallen unterschiedliche Darstellungsweisen in den Interviews der Agents auf, die vor dem Hintergrund der Dimension Geschlecht bedeutend sind. Diese gehen aus Teilen der Erzählung hervor, in denen *keine offene Thematisierung* der Bedeutung von Geschlechtsunterschieden in den Interviews erfolgt. Auf dieser Grundlage wurden vier Stress- und Bewältigungstypen gebildet, deren zentrale Eigenschaften nachfolgend zusammengefasst werden.

##### 4.1 Typ A: Ressourcenorientierte Darstellung CC-spezifischer Anforderungen

Typus A steht für eine konstruktive Umgangsweise mit wahrgenommenen Anforderungen und Belastungen in der Arbeitstätigkeit. Stress wird den Agents zufolge nicht als negatives Phänomen wahrgenommen. Vielmehr kennzeichnet sich der überwiegende Teil der Erzählpassagen dadurch, dass positive Bewältigungsstrategien innerhalb und außerhalb der CC-Tätigkeit vorgestellt werden. Mit Blick auf die Dimension Geschlecht fällt auf, dass die zugeteilten Interviewpassagen der weiblichen Agents Sport und Bewegung als mentalen Ausgleich zur Erhaltung der Lebensqualität und Gesundheit in den Mittelpunkt der Erzählung stellen. Demgegenüber verweisen die Aussagen der männlichen Interviewten auf ein streng funktionales Verständnis von Sport, das sich in der Regeneration der Arbeitskraft begründet. Letzteres wird etwa in der nachfolgenden Passage deutlich, in der der Befragte seinen direkten Nutzen von körperlicher Aktivität erläutert.

„Sport. Definitiv. Kann ich jedem empfehlen. Sport baut Stress ab. (3) Ich bin früher jeden zweiten Tag in die Mucki Bude gegangen. [...] Laufen, auch wenn’s kalt wird. Letztes Jahr bin ich auch irgendwie bei Eis und Schnee gelaufen. Ist immer am Anfang *Überwindung* (.) aber dann geht’s einem gut. Wahrscheinlich macht mir dann auch der Psychostress nicht mehr so viel aus.“ (I\_23, Abs. 35, ♂41-45)<sup>3</sup>

Demgegenüber wird in den Interviews der befragten Frauen der körperliche Ausgleich anders kontextualisiert. Sportliche Aktivität gilt hier als subjektiver Zugang zur physischen und mentalen Gesundheit, die ganz unabhängig von der Erwerbstätigkeit als wichtig

2 Der wortwörtlichen Übersetzung nach steht der englische Begriff „agency“ für „Handlungsfähigkeit“.

3 „I\_23“ steht für die Nummer des Interviews, „Abs. 35“ bezieht sich auf den Absatz im jeweiligen Transkript und „♂41-45“ auf das Geschlecht und das Alter des Befragten, das zur Sicherstellung der Anonymität als Bereich angegeben wird. Unterstrich geben eine Betonung an, die Ziffern innerhalb der runden Klammern stehen für die Dauer der Sprechpausen.

erachtet wird:

„Aber ich laufe trotzdem. Bei Wind und Wetter. Ja sollen sie alle lachen. Das ist mir so egal. Ich tu das für mich und ich brauch das auch. Und dann merk ich richtig, wie so im Kopf die Gedanken gehen. Dann wird der Tag so abgearbeitet. Dann kommen noch private Gedanken dazu. Und dann komm ich nach Hause und bin ‚ahhh‘ ein neuer Mensch.“ (I\_11, Abs. 48, ♀41-45)

Ähnlich wie in der Textpassage zuvor führt die Befragte hier aus, welche Bedeutung dem körperlichen Ausgleich zukommt. Sport wird jedoch nicht als Wiederherstellungsprozess der Arbeitskraft und als Protektor für die Umgangsweise mit erwerbsarbeitsbedingten Stressoren dargestellt. Vielmehr wird die körperliche Aktivität als Abgrenzungsmöglichkeit verstanden, die ihr dazu verhilft „*ein neuer Mensch*“ (ebd.) zu werden. Deutlich wird diese Darstellungsweise insbesondere vor dem Hintergrund der weiteren Ausführung der Befragten, in der die Rückbesinnung auf sich selbst im Mittelpunkt der Erzählung steht.

„Habe nicht mehr so die Energie und möchte die Energie auch nicht mehr so geben. Ich möchte die für mich behalten. Für mein Leben. Weil ich merke, dass ich das auch brauche, ja.“ (I\_11, Abs. 20, ♀41-45)

#### 4.2 Typ B: Individualisierte Anpassung trotz erfahrener Stressbelastung

Das zentrale Merkmal des Typ B besteht darin, dass zwar strukturelle Belastungsfaktoren – wie etwa der Zeitdruck oder die Emotionsarbeit – benannt, diese jedoch in einem weiteren Schritt relativiert werden. Aus geschlechtsreflektierender Perspektive fällt anhand der folgenden Passagen auf, dass die männlichen Interviewten bei einer direkten Konfrontation mit dem Begriff Stress zu einer Theoretisierung und Distanzierung greifen. In der Gruppe der befragten Frauen zeigt sich, dass Stressoren deutlicher und ausführlicher benannt werden und eigene, als erfolgreich bewertete Strategien der Umgangsweise in den Mittelpunkt der Erzählung gestellt werden.

Während in der Interviewsituation zunächst mit Vorsicht danach gefragt wurde, welche Tätigkeiten *ungern* ausgeführt werden und ein *Zuwiel* verursachen, erfolgte im Laufe der Befragung eine direkte Konfrontation mit der Bedeutung von Stress in der CC-Tätigkeit. Dabei fällt in der Auswertung auf, dass die Interviewsequenzen der zugeeilten männlichen Agents auf ein distanziertes Verhältnis zum Thema Stress deuten. Beispielhaft sei etwa auf die folgende Interviewpassage eines jungen Agents der Altersgruppe 18 bis 25 verwiesen:

„Stress ja also ähm. (3) Ich denke, also ich definier das immer so, dass Stress irgendwas mit Zeit zu tun hat. Also (1) ich denke, Stress macht man sich selber, (.) wenn man ein Ziel erreichen muss, (1) aber die Angst hat, es zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht zu erreichen. So definier ich Stress. Ich (.) bin jetzt kein Mensch der sich viel Stress macht deswegen weiß ich nicht, ob das jetzt ne gute Definition ist oder nicht. Aber (.) so definier ich das und (.) ja (.) ich versuch das halt (.) relativ stressfrei hier über die Bühne zu kriegen.“ (I\_14, Abs. 28, ♂18-25)

Die Entstehung von Stress wird nicht auf Grundlage eigener Erfahrungen erläutert, sondern mit Hilfe einer allgemeinen Definition. Dass der Interviewte kein Mensch sei, „*der sich viel Stress macht*“ (ebd.), verweist auf eine grundlegende Haltung gegenüber den Entstehungsbedingungen von Stress in der CC-Tätigkeit. Der Befragte geht davon aus, dass dieser vor dem Hintergrund einer individuellen Entscheidung entsteht. Strukturelle Faktoren, die etwa aus den technisierten Arbeitsvorgängen resultieren und im Rahmen

der Typen C und D deutlich werden, erscheinen hier als irrelevant. Demgegenüber erfolgt in der Interviewpassage eine Theoretisierung von Stress, von der sich der Befragte selbst ausschließt. Aus Agencyanalytischen Gesichtspunkten stellt sich der Interviewte daher als handlungsmächtiges Individuum dar, indem er sich in der Umgangsweise mit arbeitsbedingtem Stress als selbstwirksam präsentiert. Diese Form der individualisierten Agency wird besonders an Stellen des Abschnitts deutlich, in denen sich der Befragte über das Phänomen Stress stellt und angibt, „*kein Mensch [zu sein], der sich viel Stress macht*“ (ebd.). Diese Art und Weise der Distanzierung zieht sich wie ein roter Faden durch weitere Interviews mit männlichen Agents. Auffallend ist dabei, dass zwar Stressfaktoren benannt, diese jedoch als gegeben wahrgenommen werden. Eine persönliche Betroffenheit wird von den Befragten zurückgewiesen:

„(4) Stress. (2) Ja gut der zeitliche Faktor. Das ist eine Sache, die Stress auslösen kann. Im Mittel (1) gibt's bestimmte Vorgaben, wie lange Beratungsgespräche dauern sollen können oder wie auch immer (3). Das ist aber sag ich mal so dieses Stressthema. Zum Teil liegt es halt auch an der Vielschichtigkeit unserer Aufgaben, dass es bei den unterschiedlichsten Themen- Gibt es viele Dinge, wo man immer wieder sag ich mal dran denken muss. Das machen das machen das machen. Das sind so vielleicht Stressfaktoren. [...] Aber gut, (3) so is dat halt, ne.“ (I\_19, Abs. 30, ♂46-50)

Ähnlich wie in der Passage zuvor erfolgt eine Distanzierung gegenüber spezifischen Stressoren an den Stellen des Interviews, an denen nach der Bedeutung von Stress im Kontext der CC-Tätigkeit gefragt wird. Im vorangestellten Abschnitt werden allerdings die zeitliche Begrenzung und die Vielschichtigkeit der Aufgaben als strukturelle Faktoren angeführt. Gleichwohl zeigt ein Blick auf die Form der Thematisierung und die Wortwahl des Befragten, dass diese Stressfaktoren nicht im Sinne einer subjektiven Betroffenheit formuliert werden. Mit dem Verweis darauf, dass der zeitliche Faktor – also die vorgegebene Zeit zur Bearbeitung des Telefonats – Stress auslösen „*kann*“ (ebd.), nimmt der Interviewte vielmehr eine distanzierte Haltung ein. Der Abschluss der Passage zeigt, dass dieser Stressor als allgemeines Phänomen beschrieben wird, der durch den Befragten allerdings nicht aktiv bewältigt werden muss, sondern als unveränderter Zustand hingenommen wird („*so is dat halt*.“ ebd.).

#### 4.3 Typ C: Selbstbestimmung über Lebens- und Arbeitsentwürfe im Konflikt mit Stressoren

Typ C komprimiert Passagen, die von starker Belastung bei gleichzeitiger Entwicklung konkreter beruflicher und außerberuflicher Bewältigungsstrategien gekennzeichnet sind. Im Gegensatz zu Typ A und B erfolgt keine Anpassung an die genannten Stressoren der Arbeitstätigkeit. Vielmehr werden sie als Widerspruch zu den eigenen Arbeits- und Lebensbedürfnissen wahrgenommen. Daraus gehen Wertesysteme der Befragten hervor, die sich auf subjektive Vorstellungen von Arbeit und Leben beziehen. Kollegialität nimmt dabei sowohl für die Befragten aus der Gruppe der Männer als auch für die Frauen eine zentrale Bedeutung im Arbeitsalltag ein. Jedoch fallen Geschlechtsunterschiede in der Verortung der eigenen Rolle auf. Während für die befragten Frauen der soziale Zusammenhalt als existenznotwendige Unterstützungshilfe gilt, verstehen sich die befragten Männer als Schlüsselpersonen zur Herstellung von Kollegialität und sozialer Unterstützung.

Aus quantitativer Sicht fällt zunächst auf, dass Frauen häufiger und ausführlicher den Aspekt der kollegialen Unterstützung thematisieren. Die qualitativen

Ergebnisse lassen allerdings darauf schließen, dass die Beschaffenheit und Funktion der arbeitsplatzbezogenen, sozialen Netzwerke zwischen Frauen und Männern unterschiedlich bewertet werden. Diese Annahme begründet sich in den Ausführungen der Interviews mit weiblichen Agents, die in der kollegialen Unterstützung den nötigen Ausgleich zum monotonen und fremdbestimmten Arbeitsalltag sehen:

„Da wir alle diesen Stress haben, haben wir so ein Zusammengehörigkeitsgefühl entwickelt. Und (2) ja wenn der eine Probleme hat, geht er zum anderen und erzählt ihm auch davon, ja. Während der Chef da so außen vor bleibt. Und das weiß auch jeder. Und es gäb also soviele ich weiß keine Kollegin, die ne andere Kollegin beim Chef anschwärzen würde. Dafür sitzen wir alle zu sehr in einem Boot.“ (I\_13, Abs. 34, ♀56-60)

Zunächst wird deutlich, dass der als stark empfundene Stress zu einer Solidarisierung unter den Beschäftigten führt. Diese ergibt sich offenbar aus der gemeinsamen Belastungssituation und konstruiert sich in Abgrenzung zum Arbeitgeber, der „*da so außen vor bleibt*“ (ebd.). Da die Herstellung der sozialen Unterstützung als Folge der Arbeitssituation beschrieben wird, kann dies mit Hilfe der Agency-Analyse als *strukturell-konsensuales* Muster interpretiert werden. Die Arbeitssituation wird als äußerliche Bedingung beschrieben, die zu einem Zusammenrücken der Beschäftigten führt. Gemäß der Beschreibung des Typ C verbleibt die Befragte nicht in ihrer passiven Haltung, sondern thematisiert ein „*Zusammengehörigkeitsgefühl*“ (ebd.), das zur kollektiven Bewältigung der arbeits- und lebensweltlichen Stressoren beiträgt. In den weiteren Ausführungen wird dies vor dem Hintergrund der Lebensrealitäten der Beschäftigten deutlich:

„Weil wie gesagt, wir haben diese Arbeit diesen Stress und (.) ja wir müssen uns auch einfach austauschen können bei dieser Arbeit, sonst sind wir verloren. Ja (.) sonst sind wir wirklich verloren. Und wenn jemand Probleme auch zu Hause hat. Das kommt ja auch schon mal vor. Sind ja auch viele Alleinstehende bei uns, die da Probleme haben. Ja die müssen auch davon mal erzählen können, ja.“ (I\_13, Abs. 34, ♀56-60)

Aus der Passage geht hervor, dass die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz als existenzielle Voraussetzung beschrieben wird. Dabei bezieht sich die Befragte zunächst auf die Unterstützung im Rahmen außerberuflicher Probleme und führt dabei die Situation vieler alleinstehender Kolleginnen an. Ein Vergleich der Interviewpassagen zwischen den befragten Frauen und Männern zeigt zunächst, dass auch die männlichen Agents die soziale Unterstützung betonen. Bei genauerem Blick auf die zugeschriebene Funktion der Kollegialität fällt allerdings auf, dass die befragten männlichen Agents weniger einen Schutz in ihr suchen oder diese gar als existenzielle Voraussetzung wahrnehmen:

„Ja, ich persönlich also wie gesagt, ich geh damit um. Ich sprech natürlich auch mit den Leuten. Weil, das ist mir immer ganz ganz wichtig, dass es denen auch gut geht, ne.“ (I\_16, Abs. 28, ♂46-50)

Vielmehr zeigt die Textstelle, dass sich der Befragte als Schlüsselperson und Repräsentant zur Herstellung und zur Verteidigung von Kollegialität und sozialer Unterstützung versteht. Einen eigenen Bedarf – etwa als gegenseitige Unterstützung in der Bewältigung der Stressoren – sieht der Befragte hingegen nicht. Ein ähnliches Muster zeigt sich in anderen Interviews, sobald nach der Bedeutung von arbeitsbedingtem Stress gefragt wird. So stellt ein weiterer männlicher Agent weniger die als stressig wahrgenommenen Arbeitsbedingungen in den Vordergrund als vielmehr die eigene Rolle in der Herstellung von Teamzusammenhalt:

„Nee aber ich versuche im Team so einigermaßen son bisschen ausgleichend zu wirken. Und wir ham noch n guten Teamzusammenhalt. Das muss man sagen und das ist wichtig. Wenn das Team mitarbeitet. Nicht Mitarbeit in dem Sinne sondern (1) die Stimmung im Team. Wenn das passt, könnt der sich da oben kerzengerad hinstelle und in die Luft schieße (lacht).“ (I\_22, Abs. 30, ♂56-60)

#### 4.4 Typ D: Akutes Belastungsempfinden bei ausbleibender Bewältigung

Typ D beschreibt die Darstellungsweisen derjenigen Befragten, aus deren Erzählungen starke Belastungen hervorgehen. Die dokumentierten Umgangsweisen mit arbeitsbedingtem Stress beziehen sich zum Teil auf spezifische außerberufliche Stressoren. Insbesondere die Passagen weiblicher Agents verweisen auf ein akutes Belastungsgeschehen, das sich vor dem Hintergrund der Lebensrealitäten alleinerziehender Mütter abbildet. Hierbei fällt auf, dass die durch die Tätigkeit wahrgenommene Perspektivlosigkeit und die damit einhergehende existenzielle Abhängigkeit von dem *Job* besonders von Frauen formuliert werden. Die zugeeilten Fallpassagen beschreiben die Aufnahme der CC-Tätigkeit weniger aus berufsinhaltlichen Motiven, wie es etwa in Typ B erfolgt. Vielmehr nehmen die befragten Frauen die CC-Tätigkeit in Folge einer Beziehungstrennung und der daraus resultierenden existenzsichernden Notlösung auf. Schließlich wird aus der Notlösung eine langfristige Tätigkeit, die ein Teil der Befragten bereits seit 20 Jahren ausübt. Die Angabe einer Interviewten, in der Tätigkeit „hängen geblieben“ (I\_4, Abs. 14, ♀41-45) zu sein, zieht sich wie ein roter Faden durch die Interviews. Vor dem Hintergrund des ökonomischen Abhängigkeitsverhältnisses werden schließlich nicht lediglich einzelne Stressfaktoren in den Mittelpunkt der Erzählung gestellt. Vielmehr wird ein allgemeiner Stresszustand beschrieben, der sich in den weiteren Ausführungen abbildet:

„Weil es nämlich oft gar nicht der Kunde ist. Sondern es ist wirklich die allgemeine Situation. Diese Unzufriedenheit, diese Unterforderung, dieser Lärmpegel, ja dieser Stress und dieses ‚ich kann nichts anderes tun, als hier sitzen. Ja weil ich nichts anderes bekomme. Und ich verdiene gerade mal so viel, dass ich meine Rechnung bezahlen kann‘.“ (I\_5, Abs. 92, ♀46-50)

Als zentral wird dabei nicht etwa die Kommunikation mit KundInnen als isolierter Stressfaktor benannt, sondern eine generelle Unzufriedenheit. Während die Interviewte im vorangestellten Abschnitt zunächst einzelne für sie relevante physische und psychische Belastungen anführt (z. B. Lärm), wird eine grundlegende Belastung mit der empfundenen beruflichen und sozialen Perspektivlosigkeit geschildert. So beschreibt die Befragte ein generelles Gefühl der intellektuellen Abstumpfung durch die Tätigkeit:

„Irgendwie verlierst du dein Denken. Dein deine ja deine Intelligenz deine Allgemeinbildung, weil du eigentlich nur noch dieses stupide dich auseinandersetzen mit diesen Personen also Problemen hast und du überhaupt kein Interesse mehr hast, wenn du nach Hause kommst, irgendwas anderes zu tun.“ (I\_5, Abs. 42, ♀46-50)

Die Passage steht exemplarisch für die wahrgenommenen Folgen der ausgeführten CC-Tätigkeit. Offensichtlich bestehen für die Befragte direkte Erklärungszusammenhänge zwischen der aus ökonomischen Gründen ausgeführten CC-Tätigkeit und der daraus resultierenden Stresssituation. Die Darstellung der Interviews zeigt diesbezüglich, dass sich die dem Typ D zugeeilten Passagen der befragten Frauen nicht etwa auf einzelne Vereinbarkeitsprobleme im Zuge einer Mehrfachbelastung durch familiäre und berufliche Anforderungen beziehen. Vielmehr wird in den hier dokumentierten Interviewpassagen

die ökonomische und soziale Perspektivlosigkeit des „hängen bleiben“ (I\_4, Abs. 14, ♀41-45) in den Mittelpunkt der Erzählung gestellt. Diese bildet sich in den dargestellten Fällen vor dem Hintergrund der als stupide und sinnlos erlebten CC-Tätigkeit ab und hat darüber hinaus Auswirkungen auf außerberufliche Bereiche („[...] und du überhaupt kein Interesse mehr hast wenn du nach Hause kommst, irgendwas anders zu tun.“ ebd.).

Zwar wird die ökonomische Abhängigkeit von der CC-Tätigkeit und dem damit einhergehenden Stresszustand im Rahmen des Typs D überwiegend von Frauen thematisiert. Um jedoch die Bedeutung von Geschlecht diskutieren zu können, ist ebenso ein Blick auf die Ergebnisse des Interviews mit einem männlichen Alleinerziehenden erforderlich. Auffallend ist in diesem Zusammenhang, dass die dem Typus D zugeteilten Männer ihre familiäre Situation kaum in den Mittelpunkt der Erzählung stellen. Vielmehr begründen sie ihre Belastung fast ausschließlich durch eine erlebte Handlungs- und Leistungsunfähigkeit. Gleichwohl fällt anhand des folgenden Beispiels auf, dass die lebensweltlichen Anforderungen als zusätzliche Belastung zur CC-Tätigkeit wahrgenommen werden:

„Ich sag mal, ich fühl mich son bisschen ausgebrannt. Ich bin wie gesagt alleinerziehender Papa. Das war ne schwere Zeit gewesen (.) Trennung (2) ganz viel Druck von allen Seiten. Also ob das jetzt der Arbeitgeber war, aber auch Schule und Jugendamt und, ich sag mal (.) nicht die richtige Unterstützung, die mir (.) hätte zutage kommen können (.) müssen. Ich hab ja auch mit allem ziemlich alleine gestanden. Und ich bin jetzt aus dem Groben raus, aber ich merk halt, dass mein Akku leer ist.“ (I\_15, Abs. 44, ♂51-55)

Aus dem Interviewausschnitt geht hervor, dass kumulativ zu den Anforderungen der CC-Tätigkeit weitere Belastungen erlebt werden. Neben der „schweren Zeit“ (ebd.) als alleinerziehender Vater nennt der Befragte „Druck von allen Seiten“, der durch den Arbeitgeber, die Schule oder das Jugendamt entsteht. Gleichwohl fällt an der Formulierung der persönlichen Situation auf, dass dieser sich zu Beginn seiner Ausführungen – im Gegensatz zu den darauffolgenden Beschreibungen der Ursachen seiner Situation – relativierend ausdrückt („ich sag mal, ich fühl mich son bisschen ausgebrannt“ ebd.).

Die Darstellungsweise des alleinerziehenden Vaters im Rahmen dieses Typs zeigt, dass in der Bewertung der Entstehungs- und Bewältigungsmuster von arbeitsbedingtem Stress eine differenzierte Beurteilung der Geschlechtsunterschiede erforderlich scheint. Obgleich die quantitative Anzahl der alleinerziehenden Frauen in CCn überwiegt, wäre es falsch, spezifische ‚weibliche‘ Belastungen aus der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzuleiten. Ein Vergleich der Interviewpassagen von Frauen und Männern zeigt vielmehr, dass im Zuge des Ineinandergreifens von Arbeits- und Lebenswirklichkeiten unterschiedliche Thematisierungsschwerpunkte gesetzt werden. Dabei beeindruckt, dass die interviewten Frauen mit Kindern nicht die Vereinbarkeitserfordernisse in den Mittelpunkt der Erzählung stellen, sondern die Zweckgebundenheit der CC-Tätigkeit als Ursache der erlebten Stressoren beschreiben.

## 5. Diskussion und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse des Typs A deuten auf Geschlechtsunterschiede in den Ausgleichspräferenzen. Während die Aussagen der männlichen Agents auf eine zweckrationale Nutzung des sportlichen Ausgleichs deuten (fit für die Tätigkeit), beziehen sich die weiblichen Befragten auf die selbsterfüllende Funktion sozialer, psychischer und physischer Aktivitäten. Eine Diskussion dieser Befunde bieten die Ausführungen von Faltermaier (2005) im Rahmen des Zusammenhangs von Geschlechtsrollen und

Gesundheitsverhalten. Er geht davon aus, dass das Thema Gesundheit bei beiden Geschlechtergruppen positiv konnotiert ist. Allerdings stellten Männer stärker die körperliche Ebene und die Leistungs- und Funktionsfähigkeit in den Mittelpunkt ihres subjektiven Präferenzsystems und verstanden Gesundheit damit als ‚Mittel zum Zweck‘ (ebd.). Offensichtlich bildet sich dieses geschlechtsrollenspezifische Gesundheitsverhalten in der Darstellungsweise der Ausgleichspräferenzen bei Frauen und Männern ab.

Ebenfalls lassen sich die Befunde des *Typs B* anhand bestehender Theorien einordnen. Während die männlichen Interviewten bei einer direkten Konfrontation mit dem Begriff Stress zu einer Theoretisierung und Distanzierung tendieren, benennen weibliche Agents Stressoren deutlicher und stellen eigene, als erfolgreich bewertete Strategien der Umgangsweise in den Mittelpunkt ihrer Erzählung. Verbrugge (1990) misst diesem Darstellungsmuster eine hohe Bedeutung für die Erklärung von Geschlechtsunterschieden bei. Ihr zufolge ist die Bereitschaft, über Krankheit, Gesundheit und Befinden zu berichten (health-reporting-behavior), bei Männern geringer ausgeprägt. Laut Gümbel (2009) liegen dem offensichtlich Geschlechtsrollenbilder zugrunde, die ebenfalls ein vermeintlich richtiges oder angemessenes Gesundheits- oder Krankheitshandeln bestimmen. Die Wahrnehmung von Belastungen und die Sorge um Gesundheit gelten demnach als unmännlich.

Im Rahmen des *Typus C* stoßen die Befunde zum Thema soziale Unterstützung indes auf Widersprüche: Aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 geht hervor, dass Männer weniger darunter leiden, wenn sie an ihrem Arbeitsplatz keine soziale Unterstützung erhalten (BAuA, 2013). Gleichwohl zeigen die qualitativen Ergebnisse, dass Kollegialität und soziale Unterstützung sowohl für die interviewten Frauen als auch für die Männer einen hohen Stellenwert bei der Bewältigung der als belastend empfundenen Arbeitsbedingungen einnehmen. Unter Berücksichtigung der Typologie ergeben sich hier aber unterschiedliche Positionierungen, da die Funktion der arbeitsplatzbezogenen, sozialen Netzwerke verschieden bewertet wird. Während die weiblichen Agents soziale Unterstützung als existenznotwendige Hilfe beschreiben, verstehen sich die Befragten aus der Gruppe der Männer als Schlüsselpersonen zur Herstellung und zum Schutz von Kollegialität und sozialer Unterstützung. Es wäre folglich falsch zu schlussfolgern, dass Männer in der Bewältigung von arbeitsbedingtem Stress weniger auf soziale Unterstützung zurückgreifen oder in geringerem Maße davon profitieren. Gleichwohl ist hier eine weitere Lesart denkbar, sobald die Rolle der Befragten im Betrieb einbezogen wird. Während die zitierten weiblichen Beschäftigten über einen Arbeitgeber rekrutiert wurden, erfolgte der Zugang zu den männlichen Agents über den Betriebsrat. Da sich die Interviewten zum Teil als Mitglieder im Betriebsrat engagieren, könnte die Darstellung ebenso vor dem Hintergrund der Rolle als Gewerkschaftsmitglieder gedeutet werden. So verstehen diese sich womöglich entsprechend ihrer Funktion als eine Art ‚Beschützer der Gemeinschaft‘, die die Beschäftigten vor den „nicht mehr menschlichen“ (I\_16, Abs. 24, 46-50) Arbeitsbedingungen bewahren möchten.

Entgegen der Studienlage deuten die dem *Typus D* zugeteilten Interviewpassagen der befragten Mütter nicht vorrangig auf organisatorische Stressfaktoren in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Lorber & Moore, 2002). Vielmehr wird eine grundlegende Stressbelastung durch eine berufliche und soziale Perspektivlosigkeit begründet, die aus der Tätigkeit resultiert. Anhand der dargestellten Ergebnisse wurde deutlich, dass die CC-Tätigkeit – die die Befragten aufgrund des Zwangs zur ökonomischen Absicherung ausüben – als Dreh- und Angelpunkt der Stressbelastung gilt. Hierbei lassen

sich Bezüge zu Brinkmann et al. (2006) herstellen, die die CC-Tätigkeit als Form der prekären Arbeit beschreiben: Auffallend ist zunächst, dass die Tätigkeit die monetären Bedürfnisse der Befragten nicht zu erfüllen vermag und damit als prekär im Sinne einer „reproduktiv materiellen Dimension“ (ebd., S. 18) wahrgenommen wird. Zudem zeigt die Analyse der Interviews, dass nicht lediglich die unzureichende Entlohnung als belastender Aspekt angeführt wird. Vielmehr wird von den befragten Frauen des Typus D die „arbeitsinhaltliche Dimension“ (ebd., S. 18) in den Kontext des Stressgeschehens gestellt, indem ein Sinnverlust durch die Ausübung der CC-Tätigkeit formuliert wird. Ebenso bestätigen die Befunde die von Brinkmann et al. (2006) angeführte Status- und Anerkennungsdimension prekärer Beschäftigung, die sich im Rahmen der Interviews exemplarisch anhand des oftmals formulierten „hängen bleiben“ (I\_4, Abs. 14, ♀41-45) in der Tätigkeit abbildet. So verweisen die befragten Frauen auf einen negativen Ruf von CCn, der zu einer Dequalifizierung bisheriger Ausbildungsabschlüsse führe. In diesem Zusammenhang stellt ein Teil der befragten Frauen die daraus resultierende berufliche Perspektivlosigkeit in den Mittelpunkt der Erzählung. Der Transfer der vorwiegend von Frauen formulierten Vereinbarkeitserfordernisse auf die Theorie zeigt, dass ein kritischer Blick auf bisherige Erklärungsansätze erforderlich ist. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass für einen Teil der befragten Frauen nicht etwa die aus dem Vereinbarkeitsprozess resultierenden organisatorischen Anforderungen als belastend empfunden werden, sondern die aufgrund der CC-Tätigkeit insgesamt als alternativlos beschriebene prekäre Situation.

Da in der Typologie die Bedeutung von Geschlecht vor dem Hintergrund weiterer Merkmale – wie die betriebliche Rolle – unterschiedlich interpretiert wurde, sind Schlussfolgerungen für ein betriebliches Gesundheitsmanagement getrennt für Frauen und Männer abwegig. Eine Diskussion der Befunde mit bestehenden Erklärungsansätzen deutet zwar einerseits auf eine Bestätigung von rollenspezifischen Darstellungsweisen bei den befragten Männern (z. B. funktionales Verhältnis zu Gesundheit; health-reporting-behavior). Gleichwohl bildet sich *Geschlecht* in den Interviewergebnissen nicht als ein Bündel von weiblichen und männlichen Entstehungs- und Bewältigungsmustern von Stress ab, sondern lässt sich vor dem Hintergrund der z. B. betrieblichen Rolle unterschiedlich interpretieren.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse den Bedarf, bestehende Stress- und Bewältigungsmodelle – wie etwa das Modell beruflicher Gratifikationskrisen oder das Anforderungs-Kontroll-Modell – zu modifizieren. Diese sind durch eine Geschlechtsinsensibilität gekennzeichnet, da sie den Fokus lediglich auf erwerbsarbeitsbedingte Risiken und Ressourcen legen. Eine Diskussion der Interdependenzen zwischen arbeitsweltbezogenen Belastungen und außerberuflichen Anforderungen (Stichwort Familienarbeit) (Staiger, 2016b) – die gerade mit Blick auf die Kategorie Geschlecht von Bedeutung sind – ist damit unmöglich. Perspektivisch ist es daher unerlässlich, dass sich die Arbeits- und Gesundheitswissenschaften auf einen Stressbegriff beziehen, der die Arbeits- und Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern systematisch in der Analyse berücksichtigt.

#### Literatur

AOK – Die Gesundheitskasse (2007). Gesundheitsbericht der AOK-Versicherten der Call-Center-Branche im Rheinland 2006. Verfügbar unter: [http://www.bgf-institut.de/uploads/media/Call-Center\\_Bericht\\_2006.pdf](http://www.bgf-institut.de/uploads/media/Call-Center_Bericht_2006.pdf) [07.12.2015].

- Baumgartner, M. & Udris, I. (2010). Typologische Betrachtung zu Arbeitstätigkeit, Personalentwicklung und Befinden des Personals in Call Centers. Band 341, GRIN Verlag.
- Brinkmann, U., Dörre, K. & Röbenack, S. (2006). Prekäre Arbeit – Ursachen, Ausmaß, Soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2013). Grundauswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Männer/Frauen in Vollzeit. Berlin: BAuA.
- Chevalier, A., Dessery, M., Boursier, M.-F., Grizon, M.C., Jayet, C., Reymond, C., Thiebot, M., Zeme-Ramirez, M. & Calvez, T. (2010). Working conditions and psychosocial risk factors of employees in French electricity and gas company customer support Departments. *International Archives of Occupational Environmental Health*, 84, 7-18.
- Croidieu, S., Charbotel, B., Vohito, M., Renaud, L., Jaussaud, J., Bourboul, C., Ardiét, D., Imbard, I., Guerin, A. C. & Bergeret, A. (2007). Callhandlers' working conditions and their subjective experience of work: a transversal study. *International Archives of Occupational Environmental Health*, 82, 67-77.
- D'Errico, A., Caputo, P., Falcone, U., Fubini, L., Gilardi, L., Mamo, C., Migliardi, A., Quarta, D. & Coffano, E. (2010). Risk Factors for Upper Extremity Musculoskeletal Symptoms among Call Center Employees. *Journal of Occupational Health*, 52, 115-124.
- Dreps, S. (2010). Hochdeutsch am Hörer beliebt. Call Center Profi. Verfügbar unter: [www.callcenterprofi.de/Nachricht/14390.html](http://www.callcenterprofi.de/Nachricht/14390.html) [16.02.2015].
- Eichmann, H., Hofbauer, I. & Schönauer, A. (2006). Arbeit und Partizipation in kleinbetrieblichen Strukturen ohne Betriebsrat. Eigenverantwortung und Fremdbestimmung in Software-/IT-Dienstleistungsfirmen und Callcentern. FORBA-Forschungsbericht Nr. 01/2006, Wien.
- Erath, M. (2009). Hallo, ist da das Fräulein vom Amt? *EMMA*, 4, 1-3.
- Faltermaier, T. (2005). *Gesundheitspsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Gold, H. & Koch, A. (1993). *Fräulein vom Amt*. München: Prestel-Verlag.
- Gümbel, M. (2009). Gender (Mainstreaming) in Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung. In S. Brandenburg, H.-L. Endl, E. Glänzer, P. Meyer & M. Mönig-Raane (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen* (S. 14-23). Hamburg: VSA.
- Helfferrich, C. (2012). Einleitung: Von roten Heringen, Gräben und Brücken. Versuch einer Kartierung von Agency-Konzepten. In S. Bethmann, C. Helfferrich, H. Hoffmann & D. Niermann (Hrsg.), *Agency. Qualitative Rekonstruktionen und gesellschaftstheoretische Bezüge von Handlungsmächtigkeit* (S. 9-39). Weinheim und München: Juventa.
- Holman, D., Batt, R. & Holtgrewe, U. (2007). *The global call center report: International perspectives on management and employment*. Ithaca, NY: Authors.
- Kelle, U. & Kluge, S. (2010). *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krause, N., Burgel, B. & Rempel, D. (2010). Effort-reward imbalance and one-year

- change in neck-shoulder and upper extremity pain among call center computer operators. *Scand J Work Environ Health*, 36, 42-43.
- Kruse, J. (2014). *Qualitative Interviewforschung: ein integrativer Ansatz*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Lin, Y.-H., Chen, C.-Y., Hong, W.-H. & Lin, Y.-C. (2010). Perceived Job Stress and Health Complaints at a Bank Call Center: Comparison between Inbound and Outbound Services. *Industrial Health*, 48, 349-356.
- Lorber, J. & Moore, L. J. (2002). *Gender and the Social Construction of Illness*. Oxford: Alta Mira Press.
- Lucius-Hoene, G. & Deppermann, A. (2002). *Rekonstruktion narrativer Identität. Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews*. Opladen: Leske und Budrich.
- Norman, K., Nilsson, T., Hagberg, M., Tornqvist, E. W. & Toomingas, A. (2004). Working Conditions and Health among Female and Male Employees at a Call Center in Sweden. *American Journal of Industrial Medicine*, 46, 55-62.
- Saunders, R. (2010). Shift work and health. *Institute for Work & Health. Issue Briefing*, April 2010, 1-8.
- Staiger, T. (2016a). *Arbeitsbedingter Stress in Callcentern. Eine empirische Analyse aus Gender-Perspektive*. Wiesbaden: Springer VS.
- Staiger, T. (2016b). Familienarbeit und Erwerbsarbeit aus Geschlechterperspektive. In P. Kolip & K. Hurrelmann (Hrsg.), *Handbuch Geschlecht und Gesundheit* (S. 101-112). 2., vollständig überarbeitete und erw. Aufl. Bern: Hogrefe.
- Sust, C.-A., Lorenz, D., Schleif, H.-D., Schubert, P. & Utsch, A. (2001). *Sicherheits- und gesundheitsgerechte Gestaltung von Callcentern*. Berlin: BAuA.
- Techniker Krankenkasse (TK) (2011). Kein Anschluss unter dieser Nummer. Call Center-Mitarbeiter fehlen öfter. Pressemitteilung. Verfügbar unter: [www.tk.de/tk/pressemitteilungen/gesundheit-und-service/340090](http://www.tk.de/tk/pressemitteilungen/gesundheit-und-service/340090) [19.02.2015].
- Verbrugge, L. M. (1990). Pathways of health and death. In R. D. Apple (Hrsg.), *Women, Health and Medicine in America. A Historical Handbook* (S. 41-79). New York: Garland.

**Dr. Tobias Staiger**

Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie II  
Sektion Public Mental Health  
Universität Ulm  
tstaiger@gmx.de

Pia Simone Brocke, Wiebke Esdar

## **Mentoring an Hochschulen - Wissenschaftskultur im Wandel?**

**Eine empirische Untersuchung aus der Perspektive des Gender- und Diversity Management-Ansatzes**

Die Arbeits- und Lebenssituation von Postdoktorandinnen im deutschen Hochschulsystem sowie deren Karriereperspektiven sind von einer horizontalen und vertikalen Segregation<sup>1</sup> betroffen, welche es ihnen erschwert, sich im Wissenschaftsfeld erfolgreich zu bewegen und im nächsten Karriereschritt in Führungspositionen zu gelangen. Dies steht im Widerspruch zu den hohen Anteilen derer, die erfolgreich ein Studium und die Promotion abschließen (vgl. Heitzmann, Klein, 2012).

Neben strukturellen Barrieren, die es auf dem Karriereweg bis zur Professur zu überwinden gilt, ist das Wissenschaftssystem selbst von einer hegemonialen Wissenschaftskultur geprägt, in welcher androzentrische Strukturen dominieren und geschlechtsspezifische Zuschreibungen vorgenommen werden, die maßgeblich für die ‚leaky pipeline‘ an Hochschulen zu verantworten sind (vgl. Beaufays, 2003/ Kraiss, 2000). Damit Frauen institutionelle Unterstützung erfahren, wurden in den vergangenen zehn Jahren an den Hochschulen flächendeckend Mentoring-Programme im Rahmen von Gleichstellungs- und Personalentwicklungsinitiativen implementiert, um den ‚old-boys-networks‘ des Wissenschaftssystems eine formalisierte Struktur entgegenzusetzen. Die qualitative empirische Studie (N=5) mit Postdoktorandinnen mit Mentoring-Erfahrung dient der Wirksamkeitsforschung solcher Programme im Hinblick auf die persönlichen Veränderungsprozesse und damit die unmittelbare Wirkweise von Mentoring, der Wahrnehmung von Wissenschaftskultur sowie deren Übertragbarkeit im Kontext von Gender- und Diversity Management Strategien.

### **Arbeitsplatz Hochschule**

Die Hochschule ist ein Ort der vielfältigen Nutzung. Hier wird studiert, gearbeitet, gelehrt, geforscht und gelebt. Vor allem der wissenschaftliche Nachwuchs steht im System Hochschule immer wieder vor neuen Anforderungen. Neben Lehre, Forschung und akademischen Selbstverwaltungsaufgaben ist dieser gefordert sich mittels Promotion und Habilitation für eine Professur zu qualifizieren. Diese Zeitspanne ist in Deutschland zudem durch eine gängige Praxis kurzzeitige Verträge abzuschließen (welche den Zeitraum des Qualifikationsziels nicht abdecken) und unsichere Arbeits- und Karriereperspektiven geprägt (vgl. Esdar, Gorges, Wild, 2012), weil zu wenig unbefristete Stellen vorhanden sind (vgl. Lange-Vester, Teiwes-Kügler, 2013). Dies führt dazu, dass bis in das fünfte Lebensjahrzehnt und darüber hinaus, Unklarheit über die berufliche Etablierung herrscht (vgl. Beaufays, Engels, Kahlert, 2012).

In Zeiten des strukturellen und politisch initiierten Wandels der Hochschulen stellt zudem das Spannungsverhältnis zwischen expandierender Breitenbildung und Eliteforschung in Exzellenz-Initiativen, die parallel laufenden Anforderungen guter Lehre bei einer stetig anwachsenden heterogenen Studierendenschaft (vgl. Wild, Esdar, 2014), der steigende Internationalisierungsdruck sowie die Veränderung der Dienstleistungs- und Partizipationsanforderungen des öffentlichen Dienstes den wissenschaftlichen Nachwuchs vor weitere divergierende Herausforderungen, die es innerhalb der Mittelbauphase zu bewältigen gilt (vgl. Richter 2012). Innerhalb dieser Anforderungsstrukturen ist der wissenschaftliche Nachwuchs gefordert die eigene Karriere selbstverantwortlich

<sup>1</sup> Die horizontale Segregation bezeichnet die Trennung männlicher und weiblicher Fachbereiche. Mit der vertikalen Segregation wird der Umstand bezeichnet, dass Männer und Frauen schwerpunktmäßig unterschiedliche hierarchische Ebenen besetzen.

zu planen, was ein hohes Maß an Selbstregulationskompetenz verlangt. Dies kann motivationale Zielkonflikte zwischen lehr- und lernbezogenen Zielen produzieren, welche geschlechtsspezifisch variieren (vgl. Esdar, Gorges, Wild, 2012).

Die verschiedenen Stellenkategorien unterhalb der Professur unterscheiden sich dazu in ihren Rahmenbedingungen (Stellenausstattung und Aufgabenbereiche). So sind, neben klassischen Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen an Lehrstühlen oder in Forschungsprojekten, Positionen als Akademische\_r Rätin\_Rat auf Zeit und Positionen als Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA) zu unterscheiden. Erstere stellt ein befristetes Beamtenverhältnis auf Zeit (zumeist zwei mal drei Jahre) dar und verlängert sich bei Geburt eines jeden Kindes automatisch um je zwei Jahre. Aufgrund der hohen Beamtenbesoldung und der ‚langen‘ Vertragslaufzeit (im wissenschaftlichen Kontext) werden diese Stellen als besonders begehrt und attraktiv betrachtet. Kontrastierend dazu zeichnen sich Stellen als Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA) durch ein hohes Lehrdeputat aus. Auch ist die wissenschaftliche Weiterqualifikation bislang häufig nicht explizit Teil der vertraglich vereinbarten Arbeitsaufgaben. Stellen diese Arbeitsbedingungen keine Übergangsphase dar, sondern führen aufgrund fehlender Möglichkeiten der wissenschaftlichen Weiterqualifikation in einen dauerhaften Zustand, erhöht dies langfristig die Wahrscheinlichkeit eines Ausscheidens aus dem Wissenschaftssystem. Besonders Frauen laufen zunehmend Gefahr, auf der „Ebene der Lehrbeauftragten stecken [zu] bleiben“ (Zimmer, Krimmer, Stallmann, 2007).

Neben den mangelhaften Perspektiven eine Lebenszeitprofessur und damit eine feste Anstellung im Wissenschaftssystem zu erlangen, gehört die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familienarbeit – welche durch bestehende Mobilitätsanforderungen erschwert wird (vgl. Müller, 2013) – zu den Herausforderungen, mit denen sich insbesondere Wissenschaftlerinnen innerhalb dieser neuralgischen Phase auseinandersetzen müssen (vgl. BMBF, 2013). Oftmals besteht die Angst hinter Publikationsleistungen kinderloser bzw. ohne von Familienarbeit betroffenen/betroffener Wissenschaftler\_innen zu verbleiben (vgl. Lange-Vester, Teiwes-Kügler, 2013).

Insbesondere Postdoktorandinnen befinden sich an einer Sollbruchstelle ihrer bisherigen wissenschaftlichen Laufbahn: Es entscheiden sich zu keinem anderen Zeitpunkt so viele Frauen gegen die Karriere im Wissenschaftssystem. Dies lässt sich aber nicht nur mit einer individuellen Entscheidung der Frauen und den zuvor benannten strukturellen Gegebenheiten begründen, sondern ist vielmehr als ein Prozess sozialer Selektion zu verstehen (vgl. Kraus, 2000/ Hassauer, 1994). Weil die Auswahl neuer Mitglieder einer Organisation nach dem Prinzip der Ähnlichkeit (homosoziale Kooptionsprozesse) (vgl. Blome et. al., 2005) geschieht und männliche Wissenschaftler eher gelobt und zum Weiterführen der Karriere ermutigt werden („Cooling Out“ von Frauen), ist der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs weit weniger gut in die scientific community integriert (vgl. Zimmer, Krimmer, Stallmann, 2007). Frauen stoßen gewissermaßen an eine ‚gläserne Decke‘, ihnen bleibt der Zugang zu Spitzenpositionen verwehrt (vgl. Blome et al., 2005). Dies hat zur Folge, dass die Anzahl weiblicher Neubesetzungen auf professoraler Ebene nach wie vor sehr gering ist. Der Anteil weiblicher Promotionen lag im Jahr 2010 bei 44%, der Anteil weiblicher Habilitationen bei 25%. Aktuell sind rund 40% aller Beschäftigungen als wissenschaftliche\_r Mitarbeiter\_in von Frauen besetzt, es werden rund 28% aller Neuberufungen an Frauen vergeben, der Anteil der Frauen an der Professorenenschaft liegen mit 19% jedoch nur bei rund einem Fünftel (vgl. Burkhardt [Konsortium BuWiN] 2013).

**Universitäre Sozialisation – Das kultursoziologische Konstrukt des sozialen Feldes**

Wird ein soziologischer Blick auf die strukturellen Bedingungen individueller Entscheidungen gelenkt, wird ersichtlich, „dass das, was aussieht wie ein Folge von persönlichen Wahlen, von individuellen Entscheidungen gegen eine wissenschaftliche Laufbahn, in hohem Maße geprägt und beeinflusst ist von den Institutionen, Strukturen und sozialen Beziehungen im Wissenschaftssektor selbst“ (Beaufays, Kraus, 2005). Dieser kultursoziologische Zugang ermöglicht es, die Perspektive auf die Interaktion zwischen individuellen Handlungen und Strukturen und den damit verbundenen sich reproduzierenden Geschlechterverhältnissen zu legen und herauszustellen, wie sich Schließungsprozesse aufgrund der unbewussten Übernahme und Anwendung des Habitus vollziehen (vgl. Zimmer, Krimmer, Stallmann, 2007). Neben institutionellen Vorgaben für wissenschaftliche Karrieren, Organisations- und Zeitstrukturen, werden informelle Hierarchien, Sitten und Gebräuche sowie Kommunikationsformen und Interaktionsmuster deutlich, die sich hinter dem oft genannten Begriff der ‚Wissenschaftskultur‘ verbergen (vgl. Beaufays, Kraus, 2005). „Es geht um eine analytische Rekonstruktion, der in die Wissenschaft selbst eingelagerten sozialen Prozesse und Mechanismen, die zum Ausstieg von jungen Frauen aus einer wissenschaftliche Karriere führen“ (Beaufays, Kraus, 2005).

So beschreibt Beaufays in Bezugnahme auf die Feldtheorie Pierre Bourdieus (vgl. Bourdieu, 1998/ Fröhlich, Rehbein, 2009), dass das [akademische] Feld [...] von Akteuren dominiert [wird], die mit einem Habitus ausgestattet sind, dem ein männlicher Wissenschaftler am nächsten kommt“ (Beaufays, 2003: 254). Dies wird damit begründet, dass das Feld der Wissenschaft nach Bourdieu als Spiel oder ‚illusio‘ angesehen wird, welches den Glauben vertritt, die Wissenschaft beruhe auf Objektivität, Originalität, Innovation und Universalität (vgl. Beaufays, 2012). Voraussetzung für die Zulassung zu diesem Spiel ist es, dass „diese Illusion über die Wissenschaft angenommen“ (Beaufays, 2003: 253f) und der Glaube an die Wissenschaft geteilt wird. Die eigene Person als wissenschaftliche Persönlichkeit mit den entsprechenden Eigenschaften zu entwerfen, ist ein unabdinglicher Bestandteil dieser Illusion (vgl. Beaufays, 2003).

Zentrale Erkenntnis ist, dass das Wissenschaftssystem, welches Anspruch an Neutralität und Objektivität erhebt, mit einem Habitus ausgestattet ist, der das stereotype Persönlichkeitsbild des männlichen bevorzugt und somit Benachteiligungen von Frauen hervorbringt. Entsprechen Frauen diesem nicht, fühlen sie sich eher unwohl und deplatziert, so dass Ausschlussmechanismen greifen. Die Wissenschaft ist somit nicht ‚neutral‘, sondern ein Spiel, in welchem Männer sich gegenseitig als Wissenschaftler hervorbringen und in dem eine spezifisch akademische Form von Männlichkeit hergestellt wird. Der scheinbar zunächst geschlechtsneutrale Stereotyp des ‚begabten Wissenschaftlers‘ stellt sich somit geschlechtlich (und zwar männlich) konnotiert heraus.

Zugleich lässt sich in der Literatur aber auch ein – auf den ersten Blick – paradoxes Phänomen feststellen. Werden Frauen nach spezifischen Barrieren und Diskriminierungen innerhalb des wissenschaftlichen Feldes befragt, geben sie an, von einer geschlechterbedingten Diskriminierung nicht betroffen zu sein. Gleichzeitig geben genau diese Frauen subtile Behinderungen, Blockierungen, Barrieren, Ausschlussverfahren usw. zu Protokoll (vgl. Kraus, 2000). Dies wird als ‚Diskriminierungs-Paradox‘ beschrieben. So werden die mangelnde Förderung, Barrieren und Diskriminierungsstrukturen von den Frauen subjektiv nicht als solche erlebt, da subjektive Strategien der Verarbeitung dieser Erfahrungen, bestehende Identitätskonzepte und Wahrnehmungsmuster sowie Erwartungen an die eigene wissenschaftliche Arbeit greifen (vgl. ebd.).

### **Gender- und Diversity Management an der Hochschule**

Gender- und Diversity Management erlaubt es, individuelle Förderinstrumente (z.B. Mentoring) unter dem Terminus ‚Chancengleichheit‘ mit weiteren Differenzkategorien in Verbindung zu bringen, ohne gleichstellungspolitische Ziele aus den Augen zu verlieren. Diese wurden bislang primär mit Gleichstellungsaufgaben und -arbeit im Sinne des Gender Mainstreamings verbunden, welches die Kategorie Geschlecht auf allen organisationalen Ebenen berücksichtigt und Gleichstellung als institutionelle Querschnittsaufgabe begreift (vgl. Ebenfeld, Köhnen, 2011). Der Kerngedanke des theoretischen Konzepts des Gender- und Diversity Managements beinhaltet die Forderung, dass alle Potenziale, vielfältigen Ressourcen und Talente eines Menschen gewinnbringend eingesetzt werden sollen. Diese können zum einen dazu beitragen, dass die Produktivität einer Organisation gesteigert wird und zum anderen einen Wandel in der Organisationskultur herbeiführen, in der die Wertschätzung der Mitarbeiter\_innen und deren Zufriedenheit eine hohe Relevanz haben (vgl. Schröter, 2009/ Stuber, 2003).

Beide Ansätze teilen somit die Herausforderung, gesamtgesellschaftliche Veränderungsprozesse herbeiführen zu wollen (vgl. Klein, 2012/ Lenzen, 2009). In Bezug auf die Institution Hochschule bedeutet dies, die Heterogenität zu wahren sowie zugleich Chancengleichheit zu befördern. Dies ist von großer Bedeutung, da die Hochschule nach wie vor durch soziale Selektivität geprägt ist. Die Zugangsvoraussetzungen für eine immer heterogener werdende Studierendenschaft sind aufgrund sozialer Schließungsprozesse und mangelnder Barrierefreiheit erschwert; so sind bestimmte Gruppierungen nach wie vor unterrepräsentiert (vgl. Wild, Esdar, 2014). Wie zuvor dargelegt, zeigen nach Abschluss des Studiums die wissenschaftlichen Karriereverläufe vor allem für Frauen weitere Schließungsprozesse (vgl. Heitzmann, Klein, 2012/ Beaufays, 2003/ Kraus, 2000).

Dies birgt für die verstärkte Implementierung von Gender- und Diversity Management auf verschiedenen Ebenen neue Potenziale und Herausforderungen. Veränderungsprozesse auf struktureller als auch auf informeller Ebene im Wissenschafts- und Verwaltungsmanagement müssen angestoßen werden und in Profilbildung und Positionierung über eine oberflächliche Verankerung hinausreichen. Bislang ist festzustellen, dass konkrete Handlungsempfehlungen und Instrumente im Gender- und Diversity Management meist unbenannt bleiben (vgl. Richter, 2012). Dabei ist die Implementierung von Gender- und Diversity Management grundsätzlich als Innovationschance zu begreifen der bestehenden Heterogenität an Hochschulen zu begegnen. Jedoch kann es nur dann überzeugend wirken, wenn aus dem „Wissen um die Vewobenheit von Differenz- und Machtverhältnissen reflexive Konsequenzen gezogen werden“ (Mecheril, Klinger, 2010).

### **Fragestellung**

Wird die Frage ‚Wissenschaftskultur im Wandel‘ ergründet, geschieht dies vor der Annahme, dass sich (Kultur-)Wandel an der Hochschule ebenso wie in jeder anderen Organisationsform beständig vollzieht und dem Hintergrund, dass der Hochschulwandel zusätzlich als ein politisch indizierter Prozess zu begreifen ist, welcher von erhöhtem Wettbewerbsdruck und Leistungssteigerung geprägt ist und mit Reformdruck und wachsender Eigenverantwortung der Hochschulen einhergeht. Die Universitäten sind daher immer mehr auf die Innovationskraft ihres wissenschaftlichen Nachwuchses angewiesen. Umso wichtiger erscheint es, der bestehenden Chancengleichheit an Hochschulen entgegenzuwirken und, die zu Beginn der Mittelbau-Phase noch

bestehende Heterogenität – hier Geschlechterverteilung – nicht zu konterkarieren, sondern diese zu fördern. Die Teilhabe von Frauen an machtvollen (Leitungs-)Positionen voranzubringen, ihrem übermäßigen ‚drop-out‘ (ausgelöst durch spezifische kumulativ wirkende Ausschlussmechanismen der Wissenschaftskultur) entgegenzuwirken und sie durch die lange Phase des Mittelbaus zu begleiten, gehört damit zu den zu bewältigenden Aufgaben der Hochschulen. Ein Kulturwandel kann jedoch nur mit einer kritischen Masse von Frauen in Leitungspositionen geschehen. Trotz steigender Zahlen von Frauen auf Lehrstühlen ließ sich feststellen, dass sich bislang kein kultureller Wandel vollzieht: „I came here to find a critical mass of women faculty who would be cohesive. But they are not. They are isolated from each other“ (Etzkowitz et al, 1994).

Formelle Mentoring-Programme für Frauen setzen auf einer individuell-konkreten Ebene an und stellen ein beliebtes Instrument der Personalentwicklung dar, um die Chancengleichheit der Geschlechter zu befördern. Sie wirken traditionellen Seilschaften und ‚typischen‘ Abhängigkeitsverhältnissen im Wissenschaftssystem mit einer eigenen, formalisierten Netzwerksstruktur entgegen, ermöglichen Zugang zu informellen Erfahrungswissen und befördern den Prozess der bewussten und reflexiven Karriereplanung (vgl. Behnke, 2002/ Brander, 2005). Diese Programme – konzipiert nach den Qualitätsstandards des Forum Mentoring e.V. (Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft) – bestehen aus einem Rahmenprogramm (Bausteine ‚Training‘ und Networking) und einem (in diesem Fall: doppelten) Mentoring-Baustein: einer one-to-one Mentoring-Beziehung zu einer erfahrungsalteren Person, die gut in die scientific community integriert ist, und dem Peer-Mentoring, dieses beinhaltet strukturierte Arbeitstreffen auf horizontaler Ebene der Teilnehmerinnen (TN).

**Kernthese der vorliegenden Arbeit ist: Mentoring führt Veränderungen auf einer persönlichen Ebene herbei und kann dabei auf die Wahrnehmung und den Umgang mit der Wissenschaftskultur einwirken.**

Folgende (konkrete) Fragestellungen liegen daraus abgeleitet dieser Studie zugrunde:

1. Wie nehmen die Wissenschaftlerinnen ihre Teilnahme an einem Mentoring-Programm wahr und, wenn sich Veränderungen auf einer persönlichen Ebene nach Programmabschluss feststellen lassen, wie werden diese beschrieben?
2. Wie wird der Umgang mit der Wissenschaftskultur im jeweiligen Fachbereich gestaltet und von den interviewten Frauen wahrgenommen?
3. Welche Anknüpfungspunkte in die Wissenschaftskultur lassen sich im Rahmen von Gender- und Diversity Management-Strategien ausmachen?

**Methodik**

Die empirische Untersuchung wurde mittels halbstandardisierter, qualitativer Leitfaden-Interviews (N=5, Dauer 35-50 Minuten) durchgeführt. Die Auswahl der Interviewpartnerinnen erfolgte in der Reihenfolge der Rückmeldungen auf die Interview-Anfrage per E-Mail. Interview 1 (1) wurde als Pre-Test geführt und vollständig mit einbezogen.

Die Auswertung der Daten erfolgte in Bezug auf die Programmteilnahme nach der qualitativen Inhaltsanalyse im Kategoriensystem nach Mayring (vgl. Mayring, 2010). Zusätzlich wurden die Bewerbungsbögen der interviewten Nachwuchswissenschaftlerinnen herangezogen, welche Rückschlüsse über die berufliche und private Situation der TN zum Zeitpunkt der Bewerbung für das Mentoring-Programm sowie deren bisherige

Berufsbiografie zulassen, um mögliche Veränderungsprozesse, angestoßen durch die Programmteilnahme, zu dokumentieren.

### **Stichprobenbeschreibung**

Die fünf interviewten TN stammen aus unterschiedlichen geisteswissenschaftlichen Disziplinen, haben an einem formellen Mentoring-Programm mit einem doppelten Mentoring Baustein (one-to-one Mentoring und Peer-Mentoring) teilgenommen und streben das universitäre Karriereziel Professur an. Die Altersspanne der interviewten Frauen liegt zwischen 30 bis 37 Jahren. Alle TN befinden sich in einer festen Partnerschaft, zwei haben Familienaufgaben. Alle interviewten TN sind der zweiten Bildungsgeneration (Akademiker-Eltern) zuzuordnen. Drei Frauen arbeiteten bereits während des Studiums als Hilfskraft und bekamen nach Studienabschluss Verträge als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen für die gesamte Promotionslaufzeit. Nach Abschluss der Promotion bekamen sie nahtlos Anschlussverträge als akademische Rätinnen auf Zeit, bei zwei Frauen war dies mit einer Bewerbung an einen neuen Lehrstuhl und einem Ortswechsel verbunden, von denen eine wiederum kurzfristige Zeitverträge als wissenschaftliche Mitarbeiterin (Landes- und Drittmittel-finanziert) hatte, die durch zwei Mutterschutz- und Elternzeiten während der Promotionszeit bzw. kurz nach Abschluss der Disputation, unterbrochen wurden. Diese vier TN haben eine Stelle als Akademische Rätin auf Zeit inne, die ein auf sechs Jahre bzw. ein auf 10 Jahre (aufgrund von Familienaufgaben) befristetes Beamtenverhältnis bietet. Kontrastierend dazu wurde eine Frau interviewt, die als LfBA mit 13 Semesterwochenstunden (SWS) angestellt ist. Sie hat einen großen Teil der Promotionszeit in unterschiedlichen, zum Teil auf drei Monate befristeten Stellen verbracht und diese mit Hilfe eines Stipendiums erfolgreich beendet.

### **Ergebnisse**

Die Ergebnisse zur Motivation der Programmteilnahme (Kategorien a)-d)) und zur Abbildung unmittelbar erlebter Veränderungsprozesse (Kategorien e)-h)) erfolgt im Kategoriensystem nach Mayring, welches durch ausführlichere Einblicke in die one-to-one Mentoring-Beziehung und die Peer-Gruppe ergänzt werden. Bei allen interviewten TN lässt sich das gesamte Kategoriensystem finden [aus diesem Grund wird in der Ergebnisdarstellung auf eine Quantifizierung verzichtet]. Zudem werden die Ergebnisse benannt, welche Rückschlüsse auf das Erleben der Wissenschaftskultur der TN zulassen.

Die Arbeitsplatzbeschreibung (Arbeitsalltag und Arbeitsstruktur) der akademischen Rätinnen fällt überwiegend positiv aus, sie sehen sich in einer privilegierten beruflichen Position für den Wissenschaftskontext und begründen dies mit der langen Vertragslaufzeit, der guten Einbindung an den Lehrstuhl sowie ‚Zeit‘ für wissenschaftliche Weiterqualifikation. Die LfBA hingegen sieht sich mit einer hohen Arbeitsbelastung, einer schlechten Einbindung am Lehrstuhl und wenig Raum für die wissenschaftliche Weiterqualifikation konfrontiert und beschreibt dies als Benachteiligung und prekäre Arbeitssituation für das von ihr angestrebte Karriereziel. Die Aussagen der TN bestätigen damit die aus der Literatur bekannte, gängige Ausgestaltung dieser Stellenformate.

### **Kategorien zur Motivation der Programmteilnahme**

Die Gründe für die Motivation der Teilnahme am Mentoring-Programm beziehen sich auf den Zeitpunkt der Bewerbung und lassen sich wie folgend zusammenfassen:

a) ‚Wunsch nach Netzwerken‘ bezieht sich auf fehlende Ansprechpartner\_innen, die

Vereinbarkeitsproblematik (TN 1/3), informelles Wissen über Berufungsverfahren, Unterstützung im Uni-Alltag ohne Verflechtungen (LfbA) und den Wunsch, besser aufgestellt zu sein.

- b) ‚*Verbesserung der persönlichen und beruflichen Aufstellung*‘ beschreibt die Wünsche an die Programmbausteine (Mentoring-Formate und Seminare). Unterstützungsbedarfe beziehen sich u.a. auf Anleitung, unabhängige Meinungen und Eröffnung von Karriereperspektiven.

Diesen Wünschen stehen Hemmnisse gegenüber, die sich den Kategorien

- c) ‚*Selbstzweifel*‘, welche den mangelnden Glauben in die eigenen Fähigkeiten und die Unklarheit über die eigenen Ziele abbildet sowie den  
 d) ‚*Zweifel an universitären Strukturen*‘, in der sich schwierige Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf (TN 1/3), Mobilitätsanforderungen, sowie die Unsicherheit der Berufsperspektive zuordnen lassen.

### **Kategorien zur Abbildung der unmittelbaren Veränderungsprozesse**

Diese Kategorien sind eng mit den beiden Bausteinen one-to-one Mentoring und Peer-Mentoring verknüpft und als Querschnitt-Kategorien zu bezeichnen, welche die Bedeutsamkeit des Zusammenspiels der Mentoring-Programmbausteine verdeutlichen. Die nachfolgenden Interviewsequenzen stellen zunächst dar, auf welche Weise diese beiden Mentoring-Bausteine auf die TN wirken:

#### ***Die Mentoring-Beziehung***

Diese wird von allen TN ausschließlich positiv bewertet, qualitative Unterschiede in der Bewertung sind nicht erkennbar, obwohl diese niemals gleich verliefen; es wurde von hochgradig formellen (und sehr distanzierten) bis hin zu sehr intensiven, offenen Beziehungen berichtet. In der Mentoring-Beziehung findet die Überprüfung und Überwachung individueller Ziele statt, auch wird ein produktiver Umgang mit Zielkonflikten gefördert. Es zeigt sich, dass die Thematisierung spezifischer Problemlösungsstrategien und die aktive Begegnung möglicher Rollenkonflikte im Rahmen des Mentorings dazu beitragen können, unterschiedliche Ziele und Zielkonflikte (vgl. Esdar, Gorges, Wild, 2012) tendenziell eher produktiv zu meistern. Zusätzlich wirken sich die ‚Spiegelung‘ (TN 4) des Karriereweges, ‚Wertschätzung und damit verbundene Anerkennung‘ (TN 5) in der Mentoring-Beziehung bestärkend auf die TN aus.

„[...] Und mir hat da tatsächlich geholfen [...] ist so sich gegenüber zu sitzen und zu sagen, so die und die Frage habe ich jetzt ganz konkret, wie würden sie das einschätzen? Wie würden sie das da sehen? Und auch der Blick meiner Mentorin auf mich und meine bisherige Laufbahn, also das sozusagen zurückgespiegelt bekommen, wie sie das sieht, also über Sachen tatsächlich mal sprechen, wo man normalerweise nicht drinsteckt [...]“ (TN 3).

Es fiel auf, dass wenig explizite Gesprächsthemen benannt wurden. Vielmehr wird die Mentoring-Beziehung auf einer unbestimmten gefühlsbetonten Ebene verortet („das hat etwas mit mir gemacht“ (TN 2)).

„Also was mir gut getan hat in der Mentoren-Beziehung war Anerkennung [...] also ich hab ja immer gesagt, auch im Programm habe ich ja immer gesagt, das Haifischbecken der Uni, ich finde das immer noch so und das ist ganz selten, dass du Anerkennung [...] bekommst, und das habe ich bei ihm bekommen“ (TN 5).

Als weitere zentrale Themen sind die strategische Karriereplanung und der vertrauensvolle

Austausch persönlicher Erfahrungen zu benennen.

### **Die Peer-Gruppe**

Die Peer-Gruppe kann als besonders unterstützend und in dieser Stichprobe als das Element mit dem höchsten Stellenwert identifiziert werden (sie wird von allen TN bei der Frage nach Schlüsselmomenten benannt). Sie bleibt über das Laufzeitende hinaus präsent und wird weitergeführt. Die Peer-Gruppe bietet Informationen und Unterstützung, die das Arbeitsumfeld (Vorgesetzte\_r & Kolleg\_innen) nicht abdeckt.

„[Das ist] eine Insel [...] vom Alltag, also wo man sich einfach mal irgendwie fallen lassen kann und auch einfach das Gefühl nicht allein zu sein sondern, so ne, Solidarität, das fand ich überhaupt bei dem Programm eine sehr schöne Erfahrung, Frauen-Solidarität zu erfahren“ (TN 2).

Sie fungiert als wertvoller Unterstützungs-Pool, in dem alltägliche Probleme (Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Lehraufgaben, Bewerbungen, Veröffentlichungen) sowie Ziel- und intensiv reflektiert und interpretiert werden:

„Also vieles was man sonst als schlechtes Zeichen, als Problem, als Barriere als sonst was wahrgenommen hat, [...] hab ich ziemlich immer uminterpretieren können als den normalen Weg“ (TN 1).

Zudem bietet sie ‚Nähe in der Distanz‘ (TN 1) und entkräftet als subjektiv wichtiger Baustein in diesem Fall den kritischen Vorwurf der punktuellen Unterstützungsleistung.

„Also ich glaub das trifft schon generell zu [...] einfach nen Problem oder irgendetwas zu schildern und [zu] sagen, was würdet ihr denn machen und dann von drei unterschiedlichen Personen zum Teil auch wirklich unterschiedliche Ideen oder Vorschläge zu bekommen, [...] also es hat in vielen Situationen einfach so ein bisschen [geholfen] Unsicherheit zu reduzieren, das man [...] sagt, oh in der und der Situation weiß ich jetzt nicht so richtig wie ich mich verhalten soll und dann hat man das besprochen und danach wars relativ klar“ (TN 3).

Daraus ergeben sich nachfolgende Kategorien:

- e) ‚*Informelle Expertise*‘: Die Mentoring-Beziehung deckt Themen auf, die sich zunächst außerhalb des Zugriffsbereichs der TN befinden. Die Möglichkeit der unabhängigen Selbstreflexion ist nur durch eine\_n Mentor\_in möglich. Für die LfBA stellen diese beiden Programm-Bausteine die einzige Möglichkeit dar, sich ‚informelle Expertise‘ auf zwei unterschiedlichen Ebenen einzuholen. Insbesondere durch die Mentoring-Beziehung erhält die LfBA neben informellen Strategie-Plänen auch Rückmeldung zu ihrer Karriere(-planung) (‚wirklich Wertschätzung und Anerkennung zu erhalten‘ (TN 5)). Die Interdisziplinarität der Peer-Gruppe ermöglicht allen TN zudem den konkurrenzfreien, unbefangenen Austausch und Input durch fächerspezifische Unterschiede. Der Blickwinkel aus unterschiedlichen Fachbereichen führt zu einem ‚gemeinschaftlichen‘ Wissens-Pool. Diskussionen über Problemstellungen können stattfinden, ohne diese in die Fachbereiche ‚hinein zu tragen‘.
- f) ‚*Wertschätzung*‘: In der One-to-one Mentoring-Beziehung wird den TN ‚Wertschätzung‘, Anerkennung und Lob für bislang erbrachte Leistungen ihres Karriereweges entgegengebracht. Es ist zu bemerken, dass im Wissenschaftssystem die Wertschätzung und positive Rückmeldung insbesondere in Stellen, die intern kein hohes Ansehen (LfBA) haben, wenig praktiziert wird, wobei qualitative und quantitative Höchstleistungen eine große Rolle spielen. Dieses Merkmal der

Wissenschaftskultur wird als wenig zeitgemäß beurteilt.

- g) *„Weggefährt\_innen“*: Die Mentoring-Beziehung stellt insbesondere für die LfBA, welche ein geringeres Betreuungs- und Einbindungsverhältnis und sich außerhalb der Förderstrukturen ihres Fachbereichs befindet, ein elementares Unterstützungsnetzwerk dar und bietet ihr die Möglichkeit, sich innerhalb der eigenen Forschungslandschaft zu positionieren (Zugang zur scientific community). Auch die akademischen Rätinnen bestätigen die wertvolle unabhängige Begleitung durch ein\_e Mentor\_in. Zusätzlich nimmt diese Kategorie implizit die Einsamkeit aller TN in den Blick (vgl. Etzkowitz et al., 1994). Die Anstellung als Postdoktorandin ist aus unterschiedlichen Gründen mit Einsamkeit in der beruflichen Situation verknüpft. Nach erfolgreichem Abschluss der Promotion sind Ansprechpartner\_innen im Kollegium, wie auf der Ebene der Doktorand\_innen zu einem großen Teil nicht mehr vorhanden, zudem konkurrieren die Verbliebenen um die begehrten Lehrstühle. Die Peer-Gruppe als Zusammenschluss von Frauen in einer ähnlichen Situation ‚schweißt‘ die TN zusammen und ermöglicht durch Interdisziplinarität einen konkurrenzfreien Austausch.
- h) *„Zuwachs an Selbstbewusstsein“*: Diese Kategorie ist eng mit den vorherigen verknüpft und bildet gewissermaßen einen ‚roten Faden‘. Der Austausch Mentoring-Beziehung/interdisziplinäre Peer-Gruppe regt im Zusammenspiel der gesamten Programmstruktur selbstreflexive Prozesse bezüglich des bisherigen Karriereweges an und unterstützt eine zielorientierte Strategien-Entwicklung bezüglich der weiteren Karriereplanung. Der Aspekt der Solidaritäts-Erfahrung in der Peer-Gruppe (‚Frauen-Solidarität erfahren‘ (TN 5), ‚meine Insel vom Alltag‘ (TN 2)) trägt zusätzlich dazu bei, sich durch positive Rückmeldung gestärkt zu fühlen und Selbstvertrauen in den eigenen Karriereweg zu haben. Der dringende Bedarf danach lässt sich mit der Einsamkeit der TN (insbesondere LfBA) begründen. Ob dies ein überholter, traditioneller Wert der Wissenschaftskultur ist und ob Männer dieser Karrierestufe sich ebenfalls mit der ‚Vereinsamung‘ im Wissenschaftssystem konfrontiert sehen, bleibt aufgrund der rein weiblichen Stichprobenauswahl offen.

### Wissenschaftskultur

Die akademischen Rätinnen konnotierten die Wissenschaftskultur, fragt man sie konkret danach, überwiegend positiv und grenzen sich zunächst von den negativen Aspekten, die in dieser zugeordnet und gelebt werden, ab. Diese Reaktion ist eng verknüpft mit der persönlichen beruflichen Situation und der Arbeitsstrukturierung des Fachbereichs. Es ist zu vermuten, dass diese Dissonanz in der persönlichen Berufsbiographie zu begründen ist. Dies deckt sich mit dem beschriebenen Phänomen des ‚Diskriminierungs-Paradoxes‘ (vgl. Kraus, 2000). Die akademischen Rätinnen betrachten das Konstrukt Wissenschaftskultur aus der Perspektive ihrer vertrauten Fachkultur, in der sie sich alltäglich bewegen. Barrieren, die maßgeblich durch Wissenschaftskultur hervorgerufen werden, werden dieser primär nicht zugeordnet.

„Also ich habe den Eindruck, dass ist so ein Begriff, der nochmal einiges drüber steht, ja und, dass das vielleicht auch eine Kultur oder ne Art und Weise ist, mit der man auch nicht immer irgendwie komplett einverstanden ist, dass es so ist wie es ist, ne aber was nicht unbedingt heißt, dass das sich hier bis in die kleine Arbeitseinheit runter übersetzt“ (TN 3).

Sie teilen somit den Glauben an das akademische Feld (vgl. Beaufays, 2003) und distanzieren sich in ihren Aussagen explizit von den Barrieren und Hemmnissen, da sie sich diesen nicht ausgesetzt sehen. Die LfBA kritisiert die Entwicklung der Exzellenzinitiativen und den Umgang miteinander, der in ihrer Arbeitseinheit von einem hohen Konkurrenzdruck geprägt ist.

„Weil ich glaube, dass dadurch Wissenschaftskultur kaputt gegangen ist, weil es nur darum geht möglichst innovativ, toll, extraordinär und ich weiß nicht was zu sein, um dann den Stempel der Exzellenz zu bekommen und das dazu geführt hat, das Leute Wissenschaft nicht mehr sehr gründlich betreiben“ (TN 5).

Auch geht sie auf den Umgang in der Wissenschaft miteinander ein:

„Man [müsste] vielleicht auch noch einmal kollegialer sein im Sinne von, das man sagt, ja es ist eine hohe Konkurrenz, aber wir arbeiten doch eigentlich alle gemeinsam dafür, dass so was wie Bildung, weiteres Nachdenken, der Raum für Nachdenken, der Raum für Neues, auch der Raum dafür, dass junge Menschen kommen und so was wie ein eigenes Denken, eine eigene Haltung entwickeln [...] zu fördern und vielleicht auch neu zu entwickeln“ (TN 5).

Negativ konnotierte Aspekte der Wissenschaftskultur werden in den Interviewsequenzen vorwiegend in den Themenblöcken ‚Wünsche an das Wissenschaftssystem‘, ‚berufliche Unsicherheit‘ sowie ‚Arbeitsklima‘ benannt.

„Je länger ich darüber nachdenke, es muss sich ja eigentlich die Kultur ändern, von diesem ja doch sehr männlich dominierten Professorenbild, was halt darauf beruht, dass man sich selber gnadenlos ausbeutet um diese Karriere machen zu können, das muss ja eigentlich hin [...] [zu] einer gesünderen Einstellung, [...] damit das passiert müsste man eigentlich von ner Frauenförderung wegkommen zu ner Familienförderung“ (TN 2).

Es werden wiederholend ein ‚männlich dominiertes Professorenbild‘, ‚ein ‚System der Ausbeutung‘ (kurze Vertragslaufzeiten, finanzielle Ausstattung der Teilzeitstellen bei Vollzeit-Arbeit, Mobilitätsanforderungen) und ein ‚feldtypisches‘ Verhalten erfolgreicher Wissenschaftlerinnen benannt.

„Also was sich definitiv ändern müsste ist, dass das System der Ausbeutung geändert wird. Ich bin der Meinung, dass nicht mehr so viele befristete Arbeitsverträge geschlossen werden sollten“ (TN 5).

### Hochschulkultur im Wandel?

Die Verbindung der TN als ‚Weggefährtinnen‘ (Kategorie g)) in der Peer-Gruppe und die parallele Begleitung durch die Mentor\_innen als Weggefährt\_innen binden die Frauen in ein Unterstützungsnetzwerk ein, welches Vorteile gegenüber den ‚traditionellen Seilschaften‘ des Wissenschaftssystems aufweist. Zum einen ermöglicht die Interdisziplinarität der Peer-Gruppe eine ‚Nähe in der Distanz‘, zum anderen entstehen die Mentoring-Beziehungen fern ab von dem Abhängigkeitsverhältnis, welches sich aus der Doppelfunktion des/der Vorgesetzten als mögliche\_r Habivater\_mutter ergibt. Zudem werden die Mentor\_innen auf spezifische Problemstellungen und Zielkonflikte (vgl. Esdar, Gorges, Wild, 2012) der Nachwuchswissenschaftlerinnen aufmerksam. Die Möglichkeit diese Zielkonflikte in der Peer-Gruppe zu thematisieren und Lösungsstrategien auszuloten, stellt ein weiteres wichtiges Unterstützungsmoment von Mentoring-Programmen dar.

Das Zusammenspiel der verschiedenen Kategorien e), f), h) ‚informelle Expertise‘, ‚Wertschätzung‘, ‚Zuwachs an Selbstbewusstsein‘ und den damit verbundenen Effekten

können dazu beitragen, dass die Nachwuchswissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem bis zur Berufbarkeit und darüber hinaus verbleiben, da diese Kategorien in einem hohen Maße die Bedarfe der TN decken, welche sich aus den Kategorien a)-c) zur Motivation der Programmteilnahme (*Wunsch nach Netzwerken*, *Verbesserung der persönlichen und beruflichen Aufstellung*, *Selbstzweifel*) erarbeiten ließen.

Zentrale Erkenntnis dieser Studie ist, dass der ‚Vereinsamung der Frauen‘ auf den oberen Hierarchiestufen (vgl. Etzkowitz et al., 1994) durch die die Verbindung der Frauen auf horizontaler Ebene der Peer-Gruppe entgegengewirkt werden kann, indem ein Solidaritätsgefühl befördert wird und auf diese Weise sowohl den *Wunsch nach Netzwerken* erfüllt als auch die *Selbstzweifel* mindert. Die zunehmende Distanzierung zu den subtilen Gepflogenheiten der Wissenschaftskultur innerhalb der Peer-Gruppe (der ‚Um-Interpretation aufs Normale‘ (TN 1)) und die differenzierte Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen Stellung innerhalb des eigenen Arbeitsumfelds mit seiner Arbeitsstruktur, können zu einer gelingenden Bewältigung der alltäglichen Anforderungen beitragen. Hinsichtlich der Selbstreflexion und der Reproduktion von Wissenschaftskultur im Kontext des Mentorings ergibt sich somit ein differenziertes Bild der Bedürfnisse von Nachwuchswissenschaftlerinnen, das bei der Konzeption weiterer Forschungsdesigns praxisbezogener Unterstützungsangebote zu berücksichtigen ist.

Es kann mit den Ergebnissen dieser empirischen Untersuchung nicht eindeutig bestätigt werden, dass Mentoring in einem Maß Einfluss auf die TN nimmt, so dass sich eine nachhaltige Veränderung im Verhalten bezüglich der Wissenschaftskultur festhalten lässt, da nach wie vor wissenschaftsspezifische Glaubensbekenntnisse greifen. Was sie jedoch hervorbringt sind Hinweise, dass dieses Gedankenspiel weit mehr als nur Mentoring benötigt – nicht aber gänzlich unrealistisch erscheint. Die Teilnahme an einem Mentoring-Programm lässt Veränderungen auf einer persönlichen, individuellen Ebene erkennen. Die weiblichen ‚Führungskräfte von morgen‘, die sich heute aktiv und reflexiv mit ihrer Rolle im Wissenschaftssystem und auch den erlebten Hemmnissen auseinandersetzen, können dazu beitragen, ein akademisches Feld hervorzubringen, in welchem – auch aufgrund weiterer struktureller Veränderungen – Heterogenität an einer Hochschule so gestaltet wird, dass diese weniger Ausschlussmechanismen produziert und sich somit die Akteur\_innen mit den unterschiedlichsten Merkmalen erfolgreich im System der Hochschule bewegen werden. Mentoring-Programme lassen sich als hilfreiche Angebote bezeichnen, die sowohl Prozesse unterstützen die den wissenschaftlichen Habitus unterstützen und ihn zugleich kritisch hinterfragen. Die Ergebnisse der Stichprobe lassen zudem den Rückschluss zu, dass Mentoring den TN durch ein gestärktes Selbstvertrauen und eine reflexive Haltung im Wissenschaftssystem ermöglicht, einen Weg zu finden, der sich von dem des ‚feldtypischen‘ Wissenschaftssystems differenziert. Das klingt verlockend, inwieweit es realistisch und umsetzbar ist, hängt auch von dem Abbau struktureller Hemmnisse ab, die durch Mentoring allein nicht beeinflusst werden können. Die Ergebnisse beinhalten keine Elemente, welche die ‚Zweifel an universitären Strukturen‘ (Kategorie d)) mindern, die Erwartungen an diese Kategorie sind auf einer strukturellen Ebene – und damit außerhalb des Wirkungsreichweite von Mentoring – zu verorten.

Einschränkend ist zu beachten, dass aufgrund Stichprobengröße (n=5) [insbesondere die Aussagen zu der Stellenkategorie der LfbA (n=1)], diese lediglich erste Hinweise zu der unmittelbaren Wirkweise der Veränderungsprozesse durch die Teilnahme an einem Mentoring-Programm zulässt. Offen bleibt mit dieser Stichprobenauswahl

zudem, welche Bedürfnisse, Hemmnisse und vor allem Veränderungsprozesse durch Mentoring sich bei Frauen in den – hier vernachlässigten – Stellenformaten finden lassen. Auch können keine Kausalitäten zwischen Programmteilnahme und dem weiteren Karriereverlauf der TN formuliert werden. Die Wirksamkeitsanalyse beschränkt sich auf die subjektiv wahrgenommene ‚unmittelbare‘ Wirkweise auf der persönlichen Ebene der interviewten TN.

Um einen Wandel der Wissenschaftskultur, in der Chancengleichheit gelebt wird, zukünftig stärker zu befördern ist ein Zusammenspiel aus informellen Unterstützungsangeboten, die Auswirkungen auf bestehende Glaubensbekenntnisse haben können, und Veränderungen in organisationalen Strukturen notwendig, welche bislang als Barrieren (beider Geschlechter) wirken. Auf diese Weise ließe sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Neubesetzung von Professuren und weiteren Führungspositionen im Wissenschaftssystem produzieren.

Es ließen sich strukturelle Hemmnisse identifizieren, aus denen sich hochschulpolitische Handlungsempfehlungen für strukturelle Veränderungsprozesse, welche chancengerechte Karriereoptionen befördern, ableiten lassen. Diese sollten zum Ziel haben, langfristige Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu schaffen. Zum einen ist es erforderlich, klar strukturierte – verschiedene aber chancengleiche – Qualifikations- und Karrierewege zu schaffen, um der großen beruflichen Unsicherheit an den Universitäten entgegenzuwirken und entfristete Stellenformate auch im Mittelbau zu schaffen. Zum anderen erscheint es notwendig die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie aufzulösen. Anhand der Stichprobe wurde deutlich, dass die Integration der Familie über die reine Betreuungsarbeit hinaus nach wie vor ein Balance-Akt bleibt, welcher bislang individuell gelöst wird und den negativen Aspekten der gelebten Wissenschaftskultur zugeordnet wird. Die Weiterentwicklung und regelmäßige Konsolidierung familienfreundlicher Strukturen im Hochschulsystem, sollte somit eine wichtige Säule des Gender- und Diversity Managements der kommenden Jahre darstellen.

Die Möglichkeit, Mentoring über gleichstellungspolitische Betrachtungsweisen hinaus zu beleuchten, lässt erkennen, dass für die Umsetzung von Gender- und Diversity Management bereits eine Vielzahl konkreter Instrumente – in diesem Fall Mentoring – zur Verfügung stehen, welche an die Zielsetzungen des Gender- und Diversity Managements anknüpfen. Denkbar ist, dass Mentoring – und insbesondere das Peer-Mentoring – ein Element darstellt, welches Gruppen, die in einem besonderen Maße von Ungleichheit, subtilen Barrieren und Hemmnissen betroffen sind, auf besondere Art und Weise stärkt. Diese sollten zukünftig eine explizite Förderung erhalten. Ein möglicher erfolgversprechender nächster Schritt kann sein, das Karriereförderungs-Instrument Mentoring auf weitere Zielgruppen zu erweitern.

Dennoch bleiben Fragen zum komplexen Wechselspiel der formellen und informellen Faktoren, die zu Ungleichheit führen, offen. Bislang lässt sich Diversity vor allem in Form von Einzel-Projekten für unterschiedliche Statusgruppen finden, die von Barrieren im Wissenschaftssystem betroffen sind. Zu diesen gehören sowohl Mentoring-Programme, spezielle Tutorien sowie Angebote zur Verbesserung der Situation von Familie und Beruf. Aufgabe der Hochschulen ist es, diese Ansätze, die allein darauf abzielen die Kompetenzen und die persönliche Aufstellung der Frauen zu verbessern, in ein ganzheitliches Konzept einzubinden, welches auch strukturelle Rahmenbedingungen in den Blick nimmt (vgl. Richter, 2012). Die Chancengleichheit kann vor allem dann gefördert werden, wenn die Strukturen des Wissenschaftssystems selbst und die Akteure

im Feld eingehend beforscht werden. Die Ergebnisse zeigen, dass implizite Regeln des akademischen Feldes kritisch reflektiert und hinterfragt werden sollten, damit diese nicht nachteilig auf von Ungleichheit betroffene Gruppierungen wirken und eine Auflösung des Diskriminierungs-Paradoxes (vgl. Kraus, 2000) erfolgen kann. Die wissenschaftliche Betrachtung der künstlichen Förderbeziehung, die Mentoring herstellt, und der Peer-Gruppe als Unterstützungs-Pool kann einen Zugang in die Wissenschaftskultur bieten und eine Möglichkeit darstellen zu ergründen, wie der Umgang mit Barrieren in gruppendynamischen Prozessen vollzogen wird.

### Literatur

- Beaufays, Sandra (2003): *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: Transcript (Sozialtheorie).
- Beaufays, Sandra (2012): Führungspositionen in der Wissenschaft – Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In: Sandra Beaufays, Anita Engels und Heike Kahlert (Hg.): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Campus, S. 7–24.
- Beaufays, Sandra; Engels, Anita; Kahlert, Heike (Hg.) (2012): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Campus.
- Beaufays, Sandra; Kraus, Beate (2005): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Verborgene Mechanismen der Macht. In: Doris Nienhaus (Hg.): *Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung*. Bern: eFeF-Verl. (Gender-Wissen, 9), S. 29–47.
- Behnke, Andrea (2002): Nicht ohne meine Mentorin. In: *Hochschulanzeiger*, S. 62.
- Bourdieu, Pierre (1998): *Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes*. Konstanz: UVK Univ.-Verl. Konstanz.
- Brander, Stefanie (2005): Vom Mythos zum Frauenförderungskonzept. Ein Streifzug durch die Geschichte des Mentoring. In: Doris Nienhaus (Hg.): *Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung*. Bern: eFeF-Verl. (Gender-Wissen, 9), S. 17–28.
- Bundesministerium für Forschung und Bildung (BMBF) (Hg.) (2013): *Exzellenz und Chancengerechtigkeit. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder*. Fachtagung am 18. und 19. Juni 2012 in Berlin. Berlin. Bonn. Online verfügbar unter [http://www.bmbf.de/pub/tagungsdokumentation\\_professorinnenprogramm.pdf](http://www.bmbf.de/pub/tagungsdokumentation_professorinnenprogramm.pdf), zuletzt geprüft am 13.01.2016.
- Burkhardt, Anke, Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs [Konsortium BuWiN] (2013): *Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: WBV.
- Ebenfeld, Melanie; Köhnen, Manfred (2011): *Gleichstellungspolitik kontrovers – Eine Argumentationshilfe. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung (WISO-Diskurs)*. Bonn. Online verfügbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07877.pdf>, zuletzt geprüft am 13.01.2016.
- Esdar, Wiebke; Gorges, Julia; Wild, Elke (2012): *Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen*.

- Arbeitszeit und multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses. In *Zeitschrift: die hochschule* 2/2012, S.273–290.
- Etzkowitz, Henry; Kemelgor, Carol; Neuschatz, Michael; Uzzi, Brain; Alonzo, Joseph (1994): The paradox of critical mass for women in science. In: *Science* 266 (5182), S. 51–54.
- Fröhlich, Gerhard; Rehbein, Boike (2009): *Bourdieu-Handbuch. Leben, Werk, Wirkung.* Stuttgart: J.B. Metzler.
- Hassauer, Friederike (1994): *Homo academica. Geschlechterkontrakte, Institutionen und der Verteilung des Wissens.* Wien.
- Heitzmann, Daniela; Klein, Uta (2012): Einleitung. In: Uta Klein (Hg.): *Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme.* 1. Aufl. Weinheim, Bergstr: Juventa (Diversity und Hochschule), S. 7–11.
- Klein, Uta (2012): Gleichstellungspolitiken und Diversitykonzepte an Hochschulen: Problematische oder konstruktive Verbindungen. In: Daniela Heitzmann und Uta Klein (Hg.): *Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen.* Weinheim: Beltz Juventa (Diversity und Hochschule), S. 155–174.
- Krais, Beate (2000): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In: Beate Krais (Hg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt.* Frankfurt [u.a.]: Campus-Verl, S. 31–54.
- Lange-Vester, Andrea; Teiwes-Kügler, Christel (2013): *Zwischen W 3 und Hartz IV. Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.* Opladen [u.a.]: Budrich.
- Lenzen, Dieter (2009): Diversity als Herausforderung an eine zukunftsfähige Universität. Begrüßungsrede des Präsidenten der Freien Universität Berlin zur Eröffnung der Tagung „Gender und Diversity - Albtraum oder Traumpaar?“. In: Sünne Andresen (Hg.): *Gender und Diversity. Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik.* 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwissenschaften, S. 7–10.
- Mayring, Philipp (2010): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken.* Weinheim: Beltz.
- Mecheril, Paul; Klingler, Birte (2010): Universität als transgressive Lebensform. Anmerkungen, die gesellschaftliche Differenz- und Ungleichheitsverhältnisse berücksichtigen. In: Lucyna Darowska, Thomas Lüttenberg und Claudia Machold (Hg.): *Hochschule als transkultureller Raum? Kultur, Bildung und Differenz in der Universität.* 1. Aufl. Bielefeld: Transcript (Kultur und soziale Praxis), S. 83–116.
- Müller, Vera (2013): Promovierte Hochqualifizierte in Deutschland. Karrierewege und internationale Mobilität. In: *Forschung & Lehre* (10), S. 826–827.
- Richter, Caroline (2012): ‚Black-Box‘-Hochschulpersonal. Plädoyer für die Einbindung einer kaum beachteten Zielgruppe. In: Uta Klein (Hg.): *Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme.* 1. Aufl. Weinheim, Bergstr: Juventa (Diversity und Hochschule), S. 126–144.
- Schröter, Susanne (2009): Gender und Diversität. Kulturwissenschaftliche und historische Annäherungen. In: Sünne Andresen (Hg.): *Gender und Diversity. Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik.* 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwissenschaften,

S. 79–94.

- Stuber, Michael (2003): Perspektiven der Diversity-Praxis. In: Hartmut Wächter, Günther Vedder und Meik Führung (Hg.): Personelle Vielfalt in Organisationen. München/Mering: Hampp, S. 233–246.
- Wild, Elke; Esdar, Wiebke (2014): Eine heterogenitätsorientierte Lehr-/Lernkultur für eine Hochschule der Zukunft. Fachgutachten im Auftrag des Projekts nexus der Hochschulrektorenkonferenz. Online verfügbar unter [http://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/Fachgutachten\\_Heterogenitaet.pdf](http://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/Fachgutachten_Heterogenitaet.pdf), zuletzt geprüft am 05.02.2016.
- Zimmer, Annette; Krimmer, Holger; Stallmann, Freia (2007): Frauen an Hochschulen. Winners among losers: zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen, Farmington Hills, MI: Budrich.

**Pia Simone Brocke**

Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft  
Abt. Pädagogische Psychologie  
Universität Bielefeld  
[pia\\_simone.brocke@uni-bielefeld.de](mailto:pia_simone.brocke@uni-bielefeld.de)

**Dr. Wiebke Esdar**

Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft  
Abt. Pädagogische Psychologie  
Universität Bielefeld  
[wiebke.esdar@uni-bielefeld.de](mailto:wiebke.esdar@uni-bielefeld.de)

Tomke König

## **G**eschlecht erleben – Einige theoretische Überlegungen zum Eigensinn des Leibes und der Materialität von Geschlecht

Mit dem Titel meines Vortrags<sup>1</sup> habe ich mich unverkennbar in der Phänomenologie verortet. Es ist bekannt, dass die Phänomenologie das unmittelbare Erleben der sozialen Akteur\_innen in den Mittelpunkt ihrer theoretischen Annahmen und empirischen Untersuchungen stellt und den Begriff des Leibes systematisch ausgearbeitet hat.

Vorweg muss ich nun sagen, dass ich ein sehr spezifisches Interesse an der Phänomenologie habe. Im Vortrag möchte ich Ihnen erzählen, wie sich bestimmte Annahmen der Phänomenologie für die Erforschung von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen nutzen lassen. Zwei Aspekte begeistern mich besonders: Zum einen stellt die Phänomenologie Konzepte zur Verfügung, die die materielle Existenz von Geschlecht erfassen, ohne von einer natürlichen Basis auszugehen. Geschlecht wird als etwas begreifbar, das sich nicht nur in unseren Köpfen abspielt und uns äußerlich bleibt. Geschlecht sowie die Anforderungen, die in unserer Gesellschaft an die Geschlechter gestellt werden, sind spürbar – erlebbar. Zum anderen ermöglicht das Konzept des eigensinnigen Leibes auf besondere Weise über Veränderungen nachzudenken. Da sich im Anschluss hieran nicht nur betrachten lässt, wie sich die gesellschaftliche Ordnung in die Körper einschreibt, sondern auch, wie sich das eigenleibliche Erleben von Geschlecht gestaltet. Auf die Weise können sowohl Widersprüche und Brüche als auch Veränderung, Neues in den Blick genommen werden.

Mein Vortrag kreist um diese Nutzbarmachungen spezifischer Aspekte der Phänomenologie und gliedert sich in drei Schritte:

1. Ausklammerung von Körpern aus der Geschlechterforschung
2. Lebendige Körper, die (geworden) sind
3. Die Vielfalt der Bedeutungen des eigenleiblichen Erlebens von Geschlecht zur Sprache bringen.

### **1. Ausklammerung von Körpern aus der Geschlechterforschung**

Für viele sozialen Akteur\_innen ist es immer noch selbstverständlich, dass der Körper bzw. die primären Geschlechtsmerkmale die natürliche Grundlage unseres Geschlechts sind. Es scheint in der „Natur der Dinge“ zu liegen, dass

- wir nur zwei Versionen geschlechtlicher Körper kennen
  - unsere Geschlechtsidentität aus diesem Körper resultiert
  - die Menschen dauerhaft nur ein Geschlecht haben können und das andere begehren
- Und weil das alles „normal“ und „natürlich“ ist, ist es eben auch unvermeidbar.

Diesen Glauben an die natürliche Existenz von Frauen und Männern hinterfragt und dekonstruiert die Geschlechterforschung mittlerweile seit vielen Jahrzehnten. Sie versteht Geschlecht nicht als Eigenschaft von Personen, sondern als Ergebnis eines kontinuierlichen, interaktiven Herstellungsprozesses, der ein Leben lang andauert und im Rahmen historisch spezifischer gesellschaftlich-kultureller Ordnungen stattfindet. In der berühmten Formulierung von Simone de Beauvoir ist dieses theoretische Verständnis besonders prägnant auf den Punkt gebracht: Wir kommen nicht als Frauen oder als Männer zur Welt, wir werden es.

In dieser Formulierung ist die Vorstellung enthalten, dass sich das geschlechtliche Subjekt in der Auseinandersetzung mit der Umwelt selbst bildet. Das ist die strukturelle Ebene individueller Existenz. Gleichzeitig wird darin allerdings auch von der Einzigartigkeit der Individuen ausgegangen, da sie sich die Umwelt auf je spezifische

<sup>1</sup> Manuskript des gleichnamigen Vortrags gehalten am 29.10.2015 an der Universität Dresden

Weise aneignen.

Für unseren Kontext ist dabei wichtig festzuhalten, dass in diesem konstruktivistischen Verständnis von Geschlecht zwar nicht länger davon ausgegangen wird, dass unsere Geschlechtsidentität (gender) aus unserem geschlechtlichen Körper (sex) resultiert. In der Trennung von sex und gender wurde jedoch lange Zeit weiter von zwei natürlichen geschlechtlichen Körpern bzw. einer natürlich gegebenen Zweigeschlechtlichkeit ausgegangen.

Auf diesen Punkt hat zuerst Butler in den 1990er Jahren kritisch hingewiesen. In ihrem dekonstruktivistischen Verständnis von Geschlecht wird der Körper nicht mehr nur überformt. Sie hat den Begriff der Konstruiertheit (bzw. Performativität) von der Geschlechtsidentität auf das körperliche, materielle Geschlecht ausgeweitet. Im Anschluss an Sprechakttheorien geht sie davon aus, dass es den Körper an sich als rein materielles Ding nicht gibt. Oder besser gesagt, dass er uns nur vermittelt über Sprache zugänglich ist. Körper existieren immer schon innerhalb einer Gesellschafts- und Geschlechterordnung. Dass wir den Körper überhaupt als Körper, „also als materielle Realität mit Körpergrenzen und einem Innen und Außen wahrnehmen“, so fasst Andrea Maihofer Butlers Annahmen prägnant zusammen, „ist das Ergebnis eines „langen komplexen gesellschaftlich-kulturellen Prozesses“ (Maihofer 1995: 176). Zwischen sex und gender lässt sich insofern nicht mehr klar unterscheiden (vgl. ebd.). Sie sind in dieser dekonstruktivistischen Perspektive beide das Produkt einer „ritualisierten Wiederholung bestimmter Normen“ bzw. eines Signifikationsprozesses.

Diese konsequente Weiterführung der Dekonstruktion von Geschlecht (v.a. in Deutschland) hat bekanntlich heftige Debatten nach sich gezogen und Butler zu einigen Klarstellungen bewegt. In „Körper von Gewicht“ wird besonders deutlich, dass sie nicht bestreitet, dass wir Wesen sind, die einen Körper haben. Butler will Feminismus nicht als „eine Praxis der Entkörperung“ (Butler 1997: 10) betreiben. Der zentrale Punkt ist für mich vielmehr, dass Butler die Forschungsfragen der Geschlechterforschung verschiebt. Sie fragt nicht länger nach dem „wahren Grund“ von Geschlecht, sondern danach, wie Wahrheiten über die Geschlechter produziert werden (vgl. Purtschert 2004: 188). Wie kommt es, dass die Biologie zur Grundlage der binär hierarchischen heteronormativen Zweigeschlechterordnung wird und wie wird dieser Prozess „verdunkelt“? Welche Vorstellungen von Geschlecht werden durch die Idee einer Materialität, die der kulturellen Prägung vorgängig ist, abgesichert?

Der Körper wird bei Butler also auf eine sehr spezifische Weise zum Objekt der Forschung. Im Mittelpunkt stehen die Normen, die ein Körper erfüllen muss, damit er überhaupt als Körper gilt und den Status der Intelligibilität erhält – das ist immer dann der Fall, wenn er eindeutig als weiblicher oder männlicher Körper erkennbar ist.<sup>2</sup>

Zusammenfassend möchte ich an dieser Stelle festhalten: Sowohl der konstruktivistische als auch der dekonstruktivistische Ansatz haben unser Denken über Geschlecht grundsätzlich verändert und sind zentraler Bestandteil feministischer Kritik an der hegemonialen Geschlechterordnung. Im Anschluss hieran sind viele wichtige Untersuchungen entstanden. In diesen Untersuchungen werden aufgrund des Verständnisses von Geschlecht als nicht still zu stellender Prozess und als unentrinnbare Anforderung bestimmte Forschungsfragen gestellt. Gefragt wird: Was muss passieren,

<sup>2</sup> Konkrete Körperpraktiken kommen bei ihr vor allem dann in den Blick, wenn es um Fragen der Subversion geht. Butler – und im Anschluss an ihren Ansatz auch viele Geschlechterforscher\_innen – beschäftigt sich mit Körperpraktiken, die die gängigen Zuordnungen von Geschlecht, Geschlechtsidentität und gesellschaftlich sanktionierten Formen des Begehrens in Frage stellen.

damit jemand sagt: „Ich bin eine Frau“, „Ich bin ein Mann“? Wie werden die längerfristig bestehenden Handlungs- und Denkweisen der Individuen formiert – vergeschlechtlicht?

Bei der Beantwortung dieser Fragen geraten dann zum einen die gesellschaftlichen Verhältnisse, Lebenslagen und Institutionen in den Blick, in denen Kinder sozialisiert werden, junge Erwachsene Berufsentscheidungen treffen und arbeitsteilige Familien gegründet werden (vgl. Maihofer 2015). Empirisch werden soziale Interaktionen untersucht, in denen Individuen nahe gelegt wird, geschlechtlich zu handeln. Das Material besteht vor allem aus Interviews und Beobachtungen. Beispiel Schulhof: Jungen spielen auf einer großen Fläche im Zentrum des Schulhofs lautstark Fußball, Mädchen sitzen am Rande des Schulhofs unter Bäumen, flechten Armbänder und unterhalten sich eher leise.

Zum anderen wird der Zusammenhang von Normen und Subjektkonstitution untersucht. Wer den herrschenden Normen von Weiblichkeit und Männlichkeit entspricht, hat die besten Chancen als ‚Frau‘ oder als ‚Mann‘ erkannt und anerkannt zu werden. „Das Begehren nach Anerkennung und damit nach Konformität“ (Maihofer 2015: 643) ist in bestimmten Lebensphasen besonders ausgeprägt – vor allem bei Kindern. Analysiert werden hierfür aber vor allem öffentliche Diskurse, also vorgefundene Materialien. Das wird am Beispiel des Verhaltens von Jungen und Mädchen auf Schulhöfen wiederum gut sichtbar.

Das Problem ist, dass mit dem Fokus auf die Interaktionsprozesse und institutionellen Mechanismen, in denen Geschlecht hergestellt wird sowie auf die normative Anforderung, ein Geschlecht werden zu müssen, zweierlei aus dem Blick gerät: Zum einen haben die Gesten, Interaktionen, Darstellungsformen, Diskurse Effekte in den Individuen. *Ein Beispiel für den Körper in Gegenstandsstellung*: Wenn ich über viele Jahre in der Mitte des Schulhofs lautstark Fußball gespielt habe, verfüge ich über eine laute Stimme, über Beinmuskeln, die ich in Form von Tritten auch tatsächlich einsetzen kann.

Zum anderen gerät mit dem (de-)konstruktivistischen Ansatz aus dem Blick, dass „Menschen körperliche Wesen sind“ (Gugutzer 2012: 17), die spüren und fühlen.<sup>3</sup> *Ein Beispiel für den Körper in Selbststellung*: Das für Jungen obligatorische Fußballspielen auf dem Schulhof kann für Jungen mit unterschiedlichen leiblichen Regungen oder auch Gefühlen verbunden sein. Von einem Jungen mag es als engend und von einem anderen als weitend erlebt werden.

## 2. Lebendige Körper, die (geworden) sind

An den Beispielen wird deutlich, dass uns das Geschlecht nicht äußerlich ist. Hierauf hat Andrea Maihofer bereits 1995 mit ihrem Konzept des *Geschlechts als Existenzweise* hingewiesen – also zu einem Zeitpunkt als im deutschsprachigen Raum noch nicht von einem „body turn“ die Rede war. Geschlecht ist in diesem Verständnis „kein Modus der Essenz, kein Ausdruck eines inneren (ob nun natürlichen oder sozialisierten) menschlichen Wesens“, wie Maihofer schreibt, „sondern ein Modus der Existenz, genauer, eine ‚hegemoniale Existenzweise‘“ (Maihofer 2015: 638). Hegemonial deshalb, weil Individuen zum einen die normative Anforderung erfüllen müssen, ein Geschlecht

3 Auch in der dekonstruktivistischen Vorstellung von Geschlecht kommt der geschlechtliche Körper als sichtbarer, tastbarer und leiblich spürbarer nicht in den Blick. Weil der Fokus auf dem Signifikationsprozess liegt, in dem Körper normiert und diszipliniert werden, dominiert eine Konzentration auf den Aspekt der Zeitlichkeit. Die räumliche Dimension fehlt in dieser Konzeption von Körper. Darauf haben unter anderen zuerst Gesa Lindemann (1993), Andrea Maihofer (1995) und Ulle Jäger (2004) hingewiesen.

zu *haben*. Und zum anderen müssen sie sich bei dem Tun von Geschlecht auch an den herrschenden Geschlechternormen orientieren (ebd.). In dem Bemühen hegemoniale Anforderungen zu erfüllen – und das ist der zentrale Punkt – nehmen diese nach Maihofer ‚in‘ den Individuen eine „materielle Realität“ an. Das Geschlecht eines Individuums wird in dieser Perspektive nicht nur immer wieder neu hergestellt, sondern ist im Laufe der Zeit eben auch auf eine spezifische Weise geworden – nämlich in der Regel so, dass es eindeutig als heterosexuelle/r Frau oder Mann erkennbar und aner kennbar ist.

Wenn Maihofer das „(Geworden)Sein“ als Effekt des ständigen Tuns fokussiert, so blickt sie vor allem auf die Niederschläge in den Körpern.<sup>4</sup> In diesem Punkt besteht eine große Nähe zu Bourdieus Konzept des Habitus und der Inkorporierung sozialer Ordnung. Maihofer weist allerdings auch darauf hin, dass in diesen Prozessen der individuelle Umgang mit den Normen eine bedeutende Rolle spielt. Hier lokalisiert Maihofer die Möglichkeit für Veränderung. Maßgeblich dafür sei, welche Erfahrungen mit den „bestehenden Spielräumen, Zwängen oder Grenzen“ der Geschlechterordnung gemacht werden. Und es sei entscheidend, mit welchen Gefühlen die Spielräume, Zwänge und Grenzen verbunden werden: „mit Gefühlen der Scham oder der Bestätigung, der Angst oder Freude, des Versagens oder Gelingens“ (Maihofer 2015: 650).

Damit wird eine zweite wichtige Dimension geschlechtlicher Existenzweisen angeschnitten. Menschen können nicht nur sehen, hören, riechen, schmecken und tasten. Menschen können jenseits der fünf Sinne auch noch spüren, fühlen und empfinden. Im Anschluss hieran ist die zentrale Annahme, dass das Geschlecht auch eine somatische oder auch leiblich-affektive Dimension hat. *Ein Beispiel hierfür*: Wenn es in mir Scham auslöst, vor einem großen Publikum einen Vortrag zu halten, so wird in dieser Situation unmittelbar leiblich evident, was ich als Frau ‚eigentlich‘ tun und wer ich ‚sein‘ sollte (vgl. Duttweiler 2013, Lindemann 1993).<sup>5</sup>

Dass Menschen spüren, fühlen und empfinden, wird in verschiedenen erkenntnistheoretischen Ansätzen berücksichtigt, besonders prominent sicherlich von der Psychoanalyse. Ich rekurriere auf die Phänomenologie, die das unmittelbare Erleben – Spüren und Fühlen – der sozialen Akteur\_innen in den Mittelpunkt ihrer theoretischen Annahmen und empirischen Untersuchungen stellt und den Begriff des Leibes systematisch ausgearbeitet hat. In der Phänomenologie wird dabei von einem „Doppelaspekt menschlicher Existenz“ (Jäger 2004: 58) ausgegangen: Wir haben einen Körper und sind unser Leib. Was genau mit dieser Formel gemeint ist, wird deutlich, wenn wir uns die systematische Unterscheidung von Körper und Leib genauer anschauen.

### **Körper:**

- Er besitzt eine physische Materialität, ist mit den Sinnen erfassbar. Er ist tastbar und sichtbar.
- Er weist klare Grenzen auf.
- Wir können mit unserem Körper „aktiv in die Umwelt ausgreifen“ (Duttweiler 2013: 25).

<sup>4</sup> Vgl. die Kritik von Gugutzer (2014) an der Körpersoziologie und die Anmerkung von Jäger (2015), dass viele Arbeiten, die dem sogenannten body turn zugerechnet werden können, den Körper in Gegenstandsstellung (Plessner) untersuchen. „Das geschieht dort, wo es offensichtlich und direkt um Körperlichkeit geht, also zum Beispiel im Sport, beim Tanz, bei Körpermodifikationen (...) oder auch in den neu entstandenen Disability Studies“ (ebd.: 235).

<sup>5</sup> Lindemann: „(...) die Scham akzentuiert drastisch die Erfahrung, hier und jetzt als diese bestimmte Person real zu sein – aber in einer unangemessenen Weise“ (Lindemann 1993: 40).

- Aus all diesen Gründen haben wir einen Körper.
- Allerdings ist der Körper auch verletzlich und endlich.
- Und der Körper ist in die symbolische Ordnung eingelassen – darauf hat mit Bezug auf das Geschlecht, wie bereits ausgeführt, vor allem Butler hingewiesen.<sup>6</sup>

*Ein Beispiel hierfür:* In die körperliche Form Penis ist dessen Bedeutung bereits eingelassen. Wenn wir einen Mensch mit Penis sehen, gehen wir selbstverständlich davon aus, dass es sich um einen Mann handelt. Wir würden den Penis nie als ein Zeichen für Weiblichkeit oder Frausein lesen. Deshalb fürchten sich nichtoperierte Transsexuelle davor, von Personen nackt gesehen zu werden, die ihnen nicht gewogen sind. In deren „gleichgültigem Blick“, so Lindemann, „bedeutet ihr Körper ihr Geschlecht“ (Lindemann 1993: 40) bzw. objektiviere ihr Körper ihr Geschlecht.

### **Leib:**

Unsere Körper bestehen nicht nur aus einer Oberfläche, die wir anfassen können, sondern auch aus einem Innenraum, den wir fühlen. Mit dem Begriff des Leibes wird all das benannt, was wir spüren und fühlen. Im Anschluss an die Phänomenologie werden dabei folgende Aspekte unterschieden:

- leibliche Regungen (Kribbeln, Pochen, Ziehen, Wärme, Kälte, Pulsieren, Schwellung, Feuchtigkeit, ...)
- Gefühle (Scham, Wut, Angst, Lust, ...)<sup>7</sup>
- Leibliche Regungen und Gefühle sind nicht steuerbar oder kontrollierbar. Wir sind von ihnen betroffen (vor allem von leiblichen Regungen) bzw. sie ergreifen uns (vor allem Gefühle). Sie werden von Phänomenolog\_innen deshalb auch als aufdringlich bezeichnet.
- Wir können uns von unseren leiblich-affektiven Regungen nicht ohne weiteres distanzieren oder sie durchbrechen. Sie sind absolut, haben eine „subjektive Präsenz“ (Lindemann) und sie sind vorreflexiv. Z.B. können durch die Blicke anderer in uns leibliche Regungen ausgelöst werden, denen wir uns nicht entziehen können. Sie sind plötzlich da und ergreifen uns. Und weil ich es bin, die unter den Blicken der anderen z.B. errötet und schamhaft leiblich ergriffen ist, bin ich meine Scham. Regung und Gefühle treten also in Erscheinung oder auch nicht und sie konfrontieren das Individuum mit sich selbst (vgl. Jäger 2004).<sup>8</sup>

*Ein Beispiel hierfür:* Wenn Sie in diesem Moment einen leeren Magen spüren und dieser zu knurren anfängt, so ist dieses Gefühl nicht durch meinen Vortrag entstanden und Sie sind vielleicht überrascht, weil Sie doch vorher noch schnell einen Apfel gegessen haben. Vielleicht erröten Sie, weil Ihr Magen so laut geknurr hat, dass es die Sitznachbarin hören konnte. Das Besondere ist, dass Sie dieses „leiblich-affektive Betroffensein“ in Gestalt von Hunger – wie es die Phänomenolog\_innen nennen würden – nun nicht willentlich beseitigen können. Selbst wenn Sie versuchen, es zu ignorieren, könnte es passieren, dass

6 Weil sowohl die Zeichenhaftigkeit objektiv ist als auch der Körper als Ding objektiv ist, spricht Lindemann vom „objektivierten Geschlecht“ bzw. vom „Geschlechtskörper“.

7 Edith Stein führt darüber hinaus Empfindungen (sich matt fühlen) und Stimmungen (sich heiter oder traurig fühlen) an.

8 „Das Ich“, so zitiert Gahlings Edith Stein, kann „nicht vom Leibe loskommen“ (Gahlings 2006: 37). Gugutzer schreibt, dass der Leib „das handelnde Ich“ unterwirft (Gugutzer 2014: 96).

Sie meinem Vortrag nicht mehr gut folgen können – auch das gegen Ihren ausdrücklichen Wunsch, mir Ihre ungeteilte Aufmerksamkeit widmen zu wollen.

Aus all diesen Gründen *sind* wir unser Leib. Der Leib ist „der lebendige Körper, der ich selber bin“ (Jäger 2004: 209). Dabei wird schließlich eine unmittelbare Beziehung des Leibes zum Hier und Jetzt angenommen. Der Leib ist unmittelbar eingelassen in die Umwelt, „betroffen und betreffbar von ihr“ (Gugutzer 2014: 97). „Mit ihm sind wir in leiblich-affektiver Betroffenheit in Situationen verstrickt und antworten so auf Ansprüche und Fragen der Umwelt“ (ebd.). Lindemann spricht von „leiblich-affektiver Umweltbeziehung“ und betont auf die Weise, dass die Relation von Leib und Umwelt „affektiv getönt“ ist (Lindemann 1993: 33).

Wichtig ist schließlich die Annahme, dass das eigenleibliche Erleben im Kontext von historisch spezifischem Körperwissen gemacht wird. Gugutzer: „Wann, wie, wo und wodurch sich der Leib als die Natur, die wir selbst sind, bemerkbar macht, ist wiederum abhängig vom gesellschaftlichen, kulturellen und biographischen Kontext“ (Gugutzer 2014: 97). Der Leib ist passiv in eine Umwelt verstrickt, die sozial strukturiert ist. Wir begreifen demnach nicht nur unseren Geschlechtskörper gemäß des historisch spezifischen Wissens über ihn, sondern auch unsere Leiberfahrungen folgen diesem Wissen.<sup>9</sup> Viele, wahrscheinlich die meisten Menschen erfahren ihr leibliches Selbst demnach gemäß dem Geschlechtskörper, den sie haben. Bzw. umgekehrt bedeuten bestimmte Gefühle und Empfindungen den Geschlechtskörper, den ich habe (vgl. Jäger 2004: 146).

*Ein Beispiel hierfür:* Wenn ich spüre, wie mein Busen (= Leibesinsel) beim Laufen wippt, werde ich daran erinnert, eine Frau zu sein. So auch Krämpfe im Unterleib, die mich meinen Körper als einen weiblichen spüren lassen.

In der phänomenologischen Geschlechterforschung wird dieser enge Verweisungszusammenhang von Körper und Leib als gesellschaftliche Anforderung beschrieben. So schreibt z.B. Lindemann: „In unserer Gesellschaft wird es Individuen massiv zugemutet, ihr objektiviertes Geschlecht subjektiv zu sein“ (Lindemann 1993: 38). Diese Verschränkung von Körper und Leib wird immer dann besonders sichtbar, wenn das „eigenleibliche Spüren“ (Lindemann) nicht der Codierung eines Körpers entspricht. Wenn also zum Beispiel „männliche Genitalien“ nicht als solche wahrgenommen und gespürt werden und die Person sich als Frau mit Penis und Hoden erlebt. Es ist also durchaus möglich, dass Geschlechtskörper im subjektiven Erleben nicht mehr das bedeuten, was sie in der hegemonialen symbolischen Ordnung bedeuten. „In dem Maße, wie die Klitoris transsexueller Männer den Penis bedeutet, verschwindet die Leibesinsel Vagina“ (ebd.: 248). Doch die gesellschaftliche Anerkennung dieser individuellen Bedeutungsverschiebung ist nach wie vor nicht selbstverständlich.

Die phänomenologische Geschlechterforschung räumt schließlich dem sexuellen Begehren eine zentrale Funktion für das Erleben des eigenen Geschlechts ein. Im sexuellen Begehren werden das eigene Geschlecht sowie das Geschlecht der anderen evident. Lindemann spricht in diesem Zusammenhang vom „Einhaken“ und beschreibt damit Situationen, in denen wir in der Interaktion mit anderen Person eine bestimmte „Binnenerfahrung des eigenen Leibes“ (ebd.: 43) machen bzw. leibliche und affektive Erregungen spüren.<sup>10</sup>

9 „Das Selbst in der exzentrischen Position weiß, dass es einen Körper hat. Diesen begreift es gemäß dem jeweiligen historischen Wissens über den Körper. Die Leibempfindung folgt dem Wissen, und das leibliche Selbst erfährt sich gemäß dem Körper, den es hat.“ (Jäger 2004: 146)

10 Duttweiler spricht von „eigenleiblich-affektiven Antworten“ auf andere (Duttweiler 2013: 26).

*Ein Beispiel hierfür:* Wenn ich als Frau in der Begegnung mit einer anderen Frau im Bauch, in der Brust, im Unterleib „Ziehen, Kribbeln, Wärme, Pulsieren, Schwellung oder Feuchtigkeit“ (Gugutzer 2014: 99) spüre, mich also von dem verkörperten Geschlecht meines Gegenübers leiblich affizieren lasse, mit dem ich es in dieser konkreten Situation zu tun habe, erfahre ich mich selbst als ein bestimmtes Geschlecht. Ich empfinde mich selbst als Frau und nehme mich auch so wahr. Die Situation wird fortgeführt, wenn mein Gegenüber seitenverkehrt das gleich erlebt. Ansonsten kann für mich die Situation im Gefühl der Enttäuschung, Peinlichkeit oder Scham enden. Auf diese Weise positioniere ich mich gleichzeitig in der Geschlechterordnung – als homosexuelle Frau (vgl. Duttweiler 2013).

Die kritische Zusammenfassung des Gesagten führt mich zum letzten Punkt, in dem ich eine anstehende Aufgabe für die Geschlechterforschung formulieren möchte, der ich mich zukünftig widmen möchte:

### **3. Die Vielfalt der Bedeutungen des eigenleiblichen Erlebens von Geschlecht zur Sprache bringen**

Die Materialität von Geschlecht lässt sich zum einen an dem sicht- und tastbaren Körper festmachen, der im Laufe der Zeit entsprechend der hegemonialen Geschlechternormen geschlechtlich geformt wird. Materiell ist aber auch all das, was ich „von mir selbst spüre, was sich mir als hier und jetzt aufdrängt“ (Jäger 2004: 212). Wichtig. Dieses „etwas“, das sich „auf der Ebene des Leibes in der Erfahrung des Selbst bemerkbar macht“, wird dabei nicht als ‚natürlich‘ verstanden, sondern als subjektiv wirklich. Es wird also nicht gefragt, woher kommt ein Gefühl, eine Regung (etwa: ist es ein Instinkt oder kulturell bedingt). Stattdessen wird beschrieben, wie eine leibliche Regung, der ich mich nicht entziehen kann, in einer konkreten Situation wirksam ist (ebd.).

Körper und Leib verhalten sich also nicht zueinander wie Kultur zu Natur. Der Leib hat Eigenschaften, „die von einem naturwissenschaftlichen Körperverständnis aus notwendigerweise unsichtbar bleiben“ (Jäger 2004: 133), zum Beispiel die im Hals gespürte Engung. „Als naturhaft“, so schreibt Lindemann, „wäre alleine die Struktur der Umweltbeziehung, aber nicht ein besonderer Inhalt zu beschreiben“ (Lindemann 1993: 30, zitiert nach Jäger 2004: 135). Das, was wir auf der Ebene des Leibes spüren, ist qualitativ bestimmbar, aber nicht ‚natürlich‘. Noch einmal: *Zentral ist aus der phänomenologischen Perspektive also nicht Natürlichkeit, sondern Wirklichkeit – wir erfahren unser Geschlecht auf der leiblichen Ebene als wirklich.*

Bislang ist vor allem die Strukturgebundenheit des körperlichen Erlebens untersucht worden. Der Leib wird als Raum oder Ort untersucht, „an dem ein bestimmtes Körperwissen wirksam wird“ (Jäger 2004: 212). Und es wird angenommen, dass die Geschlechterordnung vor allem deshalb so resistent gegen Veränderung ist, weil sie in den Leibern materiell verankert ist.<sup>11</sup> Dieser Fokus auf die Persistenz ist wichtig, aber nicht ausreichend. Wir spüren nicht nur leibliche Regungen, die zu unserem Körpergeschlecht „passen“, sondern auch den Unmut über die Geschlechterordnung. Hierauf macht vor allem Jäger (2004) aufmerksam. „Unwohlsein mit einer gegebenen Ordnung“, schreibt Jäger, (äußert sich) zuallererst leiblich“ (ebd.: 221, vgl. auch Gugutzer 2014). Aus diesen ungunstigen Gefühlen muss nicht notwendig die Schlussfolgerung gezogen werden, dass

<sup>11</sup> Vgl. zum Beispiel die zentrale Forschungsfrage von Lindemann (1993): „Wie das Wissen über die Geschlechterdifferenz in einer gegebenen Situation i.S. sozialer Kontrolle wirksam wird und welche Bedeutungen dabei der Struktur der leiblich-affektiven Erfahrung für die kontinuierliche Aufrechterhaltung der sozialen Konstruktion Geschlecht zukommt“ (ebd.: 33).

ich mich an die Geschlechterordnung anpassen muss. Der Leib sei, so Jäger, „ein Ort möglicher Abweichungen“ (Jäger 2004: 222).

Am Beispiel der leiblichen Erfahrung von Transsexuellen wird ja gerade deutlich, dass die einem Geschlechtskörper auferlegten Gefühle als Zumutung empfunden werden können und dass genau mit diesem Erleben der Zumutung eine Distanzierung vom eigenen Körper und Leib beginnt. Dabei kann nicht nur Geschlecht, sondern auch Klassenzugehörigkeit mit unguuten Gefühlen verbunden werden.

Für die Geschlechterforschung würde so gesehen die Aufgabe darin bestehen, in der wissenschaftlichen Analyse genau zu untersuchen, wie das Geschlecht auf der leiblichen Ebene in konkreten Situationen von jemandem erfahren wird und welche „gespürte Bedeutung“ (vgl. Jäger 2014) es hat. Welche Wahrnehmung hat jemand in einer konkreten Situation von sich selbst? Wie fühlt sich diese Person in diesem Moment: wohlilig, unbehaglich, verwirrt, besorgt, voller Hoffnung. Im Anschluss an Gendlin (1968) würden wir diese Zustände weniger als Emotionen verstehen, sondern eher als „komplizierte Reaktionsweisen“ und Beschreibungen, wie sich jemand gerade wahrnimmt.

Diese Ergebnisoffenheit ist aber nur dann gegeben, wenn wir die qualitative Bestimmung von leiblich-affektiven Erfahrungen nicht voraussetzen, sondern in unseren Untersuchungen erkunden. In den meisten empirischen Analysen werden Gefühle aber immer schon vor dem Hintergrund fokussiert, dass sie uns an bestimmten Orten der symbolischen Geschlechterordnung platzieren – z.B. Scham. Wir müssten stattdessen Regungen in den Mittelpunkt stellen, die – metaphorisch gesprochen – einige Millimeter vor der Scham liegen. Das möchte ich an zwei Beispielen verdeutlichen:

*Erstes Beispiel:* In dem oben genannten Beispiel der Begegnung von zwei Frauen wurde angenommen, dass sich die eine Frau in ihren leiblichen Regungen als Frau erfährt und das Spüren ihres Begehrens insofern ein gleichgeschlechtliches ist. Es könnte aber auch sein, dass sich diese Frau gerade in Bezug auf eine andere Frau in ihren leiblichen Regungen als männlich und ihr Begehren als heterosexuelles erlebt.

*Zweites Beispiel:* Ich kann beobachten/sehen, dass ein Junge im Beisein von vielen anderen Jungen einen Ball zaghaft auf ein Tor schießt und dabei einen roten Kopf bekommt. Aber wie es sich für den Jungen anfühlt, den Ball unter den Blicken der anderen Jungen zaghaft zu schießen, kann ich nicht beobachten. Fühlt sich das in dem Moment eng oder weit an? Und auf welche Weise fühlt es sich eng an? Eng im Sinne von Stein im Bauch? Oder eng im Sinne von ohne Luft? Oder ...? Und ob der rote Kopf Scham, Anstrengung, Wut, Angst etc. bedeutet, lässt sich von außen auch nur vermuten. Vielleicht ist es ihm peinlich, dass er nicht so hart schießen kann wie die anderen. Vielleicht ist er wütend, weil er lieber etwas ganz anderes tun würde. Oder ...?

Um die subjektive Bedeutung zu erfassen, die diese Situation im Erleben des Jungen hat, muss ich genauer wissen, wie es sich für ihn im Hier und Jetzt anfühlt, den Ball zaghaft zu treten. Erst dann kann ich genauer sagen, ob der rote Kopf Ausdruck für seine Scham oder für seine Wut oder für seine Anstrengung oder für noch etwas anderes ist. In der Scham des Jungen würde die Strukturgebundenheit seines leiblichen Erlebens zum Ausdruck gebracht. In der Wut würde vielleicht der Unmut über die Zumutung zutage treten, als Junge unter Jungen auf eine bestimmte Weise Fußball spielen zu müssen. Aber vielleicht würde sich auch etwas ganz anderes zeigen. Erkundet werden müsste also, welche Bedeutung das spezifische Erleben des zaghaften Fußballtritts für das Verhältnis des Jungen zu sich und zu anderen in diesem Kontext hat. Wie gesagt – an

diesem spezifischen Erleben kann sich sowohl die Strukturgebundenheit zeigen als auch die Möglichkeit für neue Bedeutungen des Junge-Sein aufscheinen.

An diesem Beispiel wird auch deutlich, dass wir das eigenleibliche Erleben von Geschlecht nicht nur anhand von *sexuellen Situationen* bzw. *Begehren* untersuchen sollten. Bislang wurde das Begehren in der Geschlechterforschung fokussiert, weil es für das Erleben des eigenen Geschlechts besonders bedeutungsvoll ist. So betont beispielsweise Lindemann die Körperscham und das Begehren als die wesentlichen Dimensionen des Leiblich-Affektiven (vgl. Lindemann 1993: 62). Mit diesem Fokus auf bestimmte Gefühle lassen sich meines Erachtens aber nicht genügend relevante Aspekte des alltäglichen Erlebens von Geschlecht untersuchen.

Insgesamt dominiert der Blick auf Abweichungen von der hegemonialen Geschlechterordnung. Das liegt zum einen daran, dass sich an diesen Phänomenen leichter die Funktionsmechanismen der Geschlechterordnung aufzeigen lassen. Zum anderen werden in diesen Abweichungen aber auch eher Veränderungen der Geschlechterordnung vermutet. Für viele Geschlechterforscher\_innen ist es nach wie vor selbstverständlich, dass ihre Erkenntnisinteressen und Forschungsvorhaben eng mit politischer Praxis verbunden sind, die auf eine geschlechtergerechte Gesellschaftsordnung zielt. Doch aktuell wird dieser feministische Anspruch beinahe reflexartig mit Queer in eins gesetzt. Die Veränderungen im Normalen – also zum Beispiel beim Fußballspielen der Jungen, in der bürgerlichen Kleinfamilie oder in heterosexuellen Paaren – interessieren nur wenige und bleiben deshalb häufig unsichtbar. Das ist m.E. vor allem deshalb problematisch, weil ein struktureller Wandel der Geschlechterordnung ohne diese Veränderungen im Normalen nicht zu haben ist. Auch in dieser Hinsicht kann mit dem Fokus auf das Erleben des Geschlechts zukünftig Wichtiges eingefangen werden.

### Literatur

- Butler, Judith (1997): Körper von Gewicht. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Duttweiler, Stefanie (2013): Die Beziehung von Geschlecht, Körper und Identität als rekursive Responsivität. Eine Skizze. In: Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien 19/2 (2013), 19-36.
- Gahlings, Ute (2006): Phänomenologie der weiblichen Leiberfahrungen. Freiburg/München: Karl Alber.
- Gendlin, Eugen T. (1968): The Experiential Response. In: Hammer, E. (Hrsg.): Interpretation in Therapy. Its Role, Scope, Depth, Timing and Art. New York: Grune und Stratton. Dt.: The Experiential Response. Teil 1: Regeln für das therapeutische Antworten, Teil 2: Resonanz und Response. In: Focusing Journal 8, Juli 2002 und 9, November 2002.
- Gugutzer, Robert (2014): Leibliche Praktiken der Geschlechterdifferenz. Eine Neophänomenologische Kritik der Praxeologie des Körpers in handlungstheoretischer Absicht. In: Behnke, Cornelia/Lengersdorf, Diana/Scholz, Sylka (Hrsg.): Wissen – Methode – Geschlecht. Erfassen des fraglos Gegebenen. Wiesbaden: VS, 91-106.
- Jäger, Ulle (2004): Der Leib, der Körper und die Soziologie. Entwurf einer Theorie der Inkorporierung. Frankfurt a.M.: Helmer.
- Jäger, Ulle (2014): Nachwort in der 2. Aufl. von Der Leib, der Körper und die Soziologie. Frankfurt a.M.: Helmer.
- Lindemann, Gesa (1993): Das Paradoxe Geschlecht. Transsexualität im Spannungsfeld

- von Körper, Leib und Gefühl. Frankfurt a.M.: Fischer.
- Maihofer, Andrea (1995): Geschlecht als Existenzweise. Frankfurt a.M.: Helmer.
- Maihofer, Andrea (unter Mitarbeit von Diana Baumgarten) (2015): Sozialisation und Geschlecht. In: Hurrelmann, Klaus/Bauer, Ullrich/Grundmann, Matthias/Walper, Sabine (Hrsg.): Handbuch Sozialisationsforschung. 8. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz, 630-658.
- Purtschert, Patricia (2004): Judith Butler. Macht der Kontingenz – Begriff der Kritik, in: Munz, Regine (Hrsg.): Philosophinnen des 20. Jahrhunderts, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 181-202.

**Prof. Dr. Tomke König**

Professur für Geschlechtersoziologie

Fakultät für Soziologie

Universität Bielefeld

tomke.könig@uni-bielefeld.de

## Menschen helfen oder in Ruhe tüfteln? Wie sich Mädchen und Jungen einen attraktiven Beruf vorstellen

### Spaß an der Berufstätigkeit als Leitorientierung von Jugendlichen in Deutschland

„Was willst du denn mal werden?“ – Schon kleine Kinder bekommen diese Frage häufig zu hören. Wenn sie dann heranwachsen, erlischt das Interesse an ihren Berufswünschen und an ihren Vorstellungen vom idealen Beruf keinesfalls: Berufsbezogene Orientierungen von Jugendlichen sind Themen, die von gesellschaftlichem Interesse sind und die Sozialforschung beschäftigen.

Ein inzwischen recht verbreitetes und empirisch belegtes Ergebnis aus derlei Befragungen besagt, dass sich die Jugendlichen in Deutschland einen Beruf wünschen, der ihnen Spaß macht. Die McDonalds Ausbildungsstudie stellt wiederholt (2013 und 2015) heraus, dass „eine Arbeit, die mir Spaß macht“ unter den befragten Jugendlichen die Top-Orientierung bei den Erwartungen an die berufliche Tätigkeit darstellt. Eine Zielgruppenstudie des SINUS-Instituts analysiert die berufsbezogene Spaß-Orientierung in Abhängigkeit von diversen soziodemografischen Merkmalen und resümiert:

„Dass der Beruf Spaß machen muss, wird – weitgehend unabhängig von Geschlecht, Alter und formaler Bildung – von allen Kriterien der Berufswahl am häufigsten unter den Top 5 genannt.“ (SINUS 2014: 34)

Die Shell-Jugendstudie dagegen kommt zu dem Ergebnis, dass ein sicherer Arbeitsplatz die wichtigste Erwartung junger Menschen im Hinblick auf die zukünftige Berufstätigkeit ist (Shell Jugendstudie 2015\_1: 16 und Shell Jugendstudie 2015\_2). Das erscheint auf den ersten Blick als eine erstaunliche Wendung, da Spaß am Beruf und ein sicherer Arbeitsplatz tendenziell sehr unterschiedliche Dimensionen der Vorstellung vom idealen Beruf ausmachen. Ein Blick auf die Antwortvorgaben zur entsprechenden Frage nach den Erwartungen an die Berufstätigkeit offenbart jedoch einen eindeutigen methodischen Effekt: Der Spaß am Beruf gehört nicht zu den vorgegebenen Antwortoptionen (Shell Jugendstudie 2015\_3), so dass dieser Aspekt in den Ergebnissen folgerichtig auch nicht auftaucht.

Eine sicher nicht neue, aber immer wieder frappierende Erkenntnis der Sozialforschung ist, dass ein Erhebungsinstrument immer nur die Wirklichkeit abbilden kann, die in ihm bereits angelegt ist – die nicht antizipierten Aspekte werden dann auch nicht als Teil der gemessenen Realität sichtbar. Ein wenig von dieser Erkenntnis betraf auch uns, als wir die Evaluationsergebnisse zum Girls' Day-Mädchen-Zukunftstag und Boys' Day-Jungen-Zukunftstag 2013<sup>1</sup> vertiefend analysierten. Sie bestätigten den Befund einer allgemeinen und dominierenden Orientierung an „Spaß im Beruf“, die unterschiedlichen Gruppen von Jugendlichen gemeinsam ist (vgl. für die Girls' Day-Teilnehmerinnen Funk 2014). Auch auf unserer Datenbasis gilt sie gleichermaßen unabhängig von soziodemografischen Merkmalen wie Geschlecht, Alter und Bildungsstatus. Doch tauchte bei der Diskussion dieser Ergebnisse die Frage auf, ob die Kategorie „Spaß im Beruf“ schon erschöpfend sei, oder ob es zum besseren Verständnis nicht notwendig wäre, weiter zu spezifizieren, welche Art von Tätigkeiten Jugendliche mit dieser Kategorie im Einzelnen konkret verbinden. Eventuell, so lautete die erste

1 Der Girls' Day – Mädchenzukunftstag besteht seit dem Jahr 2001 und ist mit jährlich über 100.000 Teilnehmerinnen und mehr als 9.450 Angeboten von Unternehmen und Organisationen das größte Berufsorientierungsprojekt für Schülerinnen weltweit. Der Girls' Day wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Der Boys' Day – Jungenzukunftstag wurde später (2011) ins Leben gerufen und bietet aktuell jährlich etwa 30.000 Jungen die Möglichkeit, an 5.570 Berufsorientierungsangeboten teilzunehmen. Der Boys' Day wird gefördert vom BMFSFJ.

Vermutung, werden Unterschiede zwischen Gruppen von Jugendlichen erst mit einem höheren Konkretisierungsgrad des berufsbezogenen Begriffs von Spaß sichtbar. So entstand die Idee, im Rahmen der Evaluationsbefragungen zum Girls' und Boys' Day 2015 noch einmal gezielt nachzufragen „Wann würde dir ein Beruf Spaß machen?“. Die Ergebnisse zu dieser Frage sollen im Folgenden vorgestellt und erörtert werden. Die folgenden Ausführungen beziehen zwei Ebenen ein. Zum einen die inhaltliche Ebene, die einen Einblick in die konkreteren Vorstellungen von Jugendlichen zu ihrem zukünftigen Berufsleben geben soll und spezifiziert, wie sich Jugendliche einen attraktive, mit Spaß konnotierte Berufstätigkeit konkret vorstellen. Zum anderen bewegt sich die Darstellung und Argumentation auch auf einer methodischen Ebene, indem die Ergebnisse im Sinne einer intersektionalen Perspektive nicht eindimensional binär (z.B. Frauen vs. Männer) aggregiert, sondern in der Verschränkung der Merkmale Geschlecht und Schultyp ausgewiesen und interpretiert werden.

### Exkurs zur Methode: Die Evaluationsbefragungen zum Girls' Day und Boys' Day 2015

Die Mädchen- und Jungenstichproben: Im Rahmen der Evaluation zum Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag und Boys' Day – Jungen-Zukunftstag 2015 befragten wir insgesamt 10.034 Mädchen und 8.178 Jungen in der Altersgruppe von 10 bis 16 Jahren. Die Zusammensetzung der beiden Samples ist repräsentativ für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den beiden Zukunftstagen, sie bilden jedoch nicht die Gesamtheit der Mädchen und Jungen in Deutschland ab. Insbesondere die Abweichungen im Hinblick auf die aktuell besuchte Schulform erscheinen uns relevant für die Einordnung der Stichprobe als nicht repräsentativ für die Gesamtheit aller Schülerinnen:

Tabelle 1: Verteilung der Mädchen und Jungen auf Schulen der Sekundarstufe I<sup>2</sup> in der Gegenüberstellung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Zukunftstagen 2015 – Anteile in %

	Mädchen Sekundarstufe I (N = 2.036.886)	Teilnehmerinnen Girls' Day 2015 (n=10.034)	Jungen Sekundarstufe I (N = 2.132.099)	Teilnehmer Boys' Day 2015 (n=8.178)
Hauptschulen	13,5	5,6	10,8	14
Realschulen	22,7	25,1	22,9	24,9
Gymnasien	32,2	50,4	36,6	33,9
Gesamtschulen	16,2	10,2	15,5	15,4
Sonstige Schulen	15,4	8,7	14,2	11,8

Während das Boys' Day-Sample im Großen und Ganzen den Strukturen der Schüler der Sekundarstufe I entspricht, weist das Girls' Day-Sample deutliche Abweichungen auf, die sich insbesondere in einer Überrepräsentanz der Gymnasiastinnen und einer Unterrepräsentanz der Hauptschülerinnen manifestieren.

Analyseansatz: Die Ergebnisse zur Frage nach den Gestaltungsprinzipien, die die Jugendlichen mit einem Beruf verbinden, der Spaß macht, haben wir zum einen nach dem Geschlecht ausgewertet. Haben Mädchen und Jungen ein ähnliches Verständnis vom Spaß im Beruf? Zum anderen haben wir den Schultyp als Analysekategorie einbezogen,

<sup>2</sup> Die Verteilung der Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I ist berechnet worden auf der Grundlage der Angaben des Statistischen Bundesamtes (Fachserie 11 Reihe 1). Nicht einbezogen wurden Abendrealschulen und -gymnasien.

um die Abweichungen des Girls' Day-Samples in dieser Hinsicht zu kontrollieren und uns gleichzeitig einer intersektionalen Analyseperspektive anzunähern<sup>3</sup>.

Die genaue Fragenformulierung lautet: „Wenn es um den späteren Beruf geht, wünschen sich viele, dass er Spaß macht. Wann würde Dir ein Beruf Spaß machen?“ Um eine möglichst tiefe Profilschärfe zu erreichen, wurden die Jungen und Mädchen zudem aufgefordert, nur drei der vorgegebenen zehn Antwortmöglichkeiten anzukreuzen. Darüber hinaus hatten sie die Möglichkeit, sonstige wichtige Aspekte in eigenen Worten zu ergänzen. Die Liste der Antwortmöglichkeiten umfasst: Mir würde ein Beruf Spaß machen, wenn...

- ... ich klare und einfache Arbeitsaufgaben abarbeiten kann.
- ... ich mit meinem Beruf Menschen helfe.
- ... zum Beruf möglichst viele verschiedene Tätigkeiten gehören.
- ... ich möglichst eigenständig arbeiten kann.
- ... ich in aller Ruhe knifflige Probleme lösen kann.
- ... ich viel mit anderen Kolleginnen und Kollegen zusammen arbeiten kann.
- ... meine Arbeit dazu beiträgt, gesellschaftliche Probleme zu lösen.
- ... ich kreativ arbeiten kann.
- ... ich viel mit Menschen zu tun habe.
- ... ich das tun kann, worin ich besonders gut bin.

Das Antwortverhalten: Die Ergebnisse zur Frage nach den präferierten Gestaltungsaspekten eines Berufs, der Spaß macht, lassen sich auf unterschiedlichen Ebenen analysieren. Ein erstes Augenmerk soll den Unterschieden im Antwortverhalten von Jungen und Mädchen gelten. Obwohl der Fragentext für Mädchen und Jungen identisch formuliert ist und die Aufforderung einer Beschränkung auf die drei wichtigsten Gestaltungsaspekte einer Spaß bringenden Berufstätigkeit enthält, wählen Mädchen im Durchschnitt durchgängig, d.h. über alle Schultypen hinweg, mehr Antwortmöglichkeiten aus als Jungen. So kreuzen Mädchen an der Hauptschule im Durchschnitt 3,2 Antwortvorgaben an, Jungen nur 2,9. Am Gymnasium verhält es sich mit durchschnittlichen 3,2 zu 3,1 Antwortvorgaben nicht ganz so ausgeprägt, doch die Tendenz ist ebenfalls beobachtbar. Der systematische Unterschied im Antwortverhalten lässt vermuten, dass die befragten Mädchen sich mit einer größeren Anzahl der gelisteten Gestaltungsprinzipien identifizieren. Umgekehrt könnte es bedeuten, dass Jungen sich nicht im ausreichenden Maße mit den formulierten Antwortvorgaben identifizieren können und eventuell sogar zentrale Aspekte vermissen. Um den Methodeneffekt einer defizitären Liste von Antwortvorgaben einzudämmen (vgl. Ausführungen zur Shell-Studie weiter oben), war im Fragebogen eine Kategorie „Sonstiges“ mit der Möglichkeit der Freitexteingabe vorgesehen. Anders als man aufgrund der obigen Überlegungen vermuten könnte, haben Jungen die Freitextmöglichkeit nicht häufiger genutzt, um möglicherweise fehlende Aspekte zu ergänzen. Nur eine Minderheit der Befragten beiderlei Geschlechts (3% der Jungen und 5,2% der Mädchen) machten von dieser Möglichkeit Gebrauch. Die Jungen, die sie genutzt haben, formulierten zu einem Viertel, dass „viel Geld zu verdienen“ aus ihrer Sicht dazu gehört, während die Mädchen, die die Kategorie „Sonstiges“ nutzten, zu einem Viertel gerne „mit Tieren arbeiten“ würden. Insgesamt sind das Größenordnungen, die nicht für eine lückenhafte

<sup>3</sup> Unsere Annäherung erfolgt sehr vereinfacht und vor allem empirisch fundiert. Der Komplexität des wissenschaftlichen Diskurses zur Intersektionalität wird sie nicht gerecht (vgl. z.B. Degele/Winker 2007). Vielmehr gilt es, die Sinnhaftigkeit der Berücksichtigung mehrdimensionaler Auswertungskategorien auch in einfachen empirischen Befragungen zu belegen.

Antwortliste sprechen. Allerdings wäre bei einem weiteren Einsatz der Frage zu überlegen, ob diese beiden am häufigsten genannten Aspekte integriert werden sollten.

Aufgrund der beobachteten Niveauunterschiede im Antwortverhalten von Mädchen und Jungen sollen die Ergebnisse im Folgenden sowohl in prozentualen Anteilen als auch im Hinblick auf ihre Rankingposition dargestellt und analysiert werden. Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Zuspitzung der Argumentation wählen wir für die Gegenüberstellung der Ergebnisse nach Schultyp Hauptschulen und Gymnasien und stellen innerhalb dieser Schultypen Mädchen und Jungen vergleichend gegenüber.

### Hauptschüler und Hauptschülerinnen: Mehr Unterschiede als Gemeinsamkeiten?

Die Erwartungen an einen Beruf, der Spaß macht, unterscheiden sich zwischen Schülerinnen und Schülern der Hauptschule zum Teil erheblich.

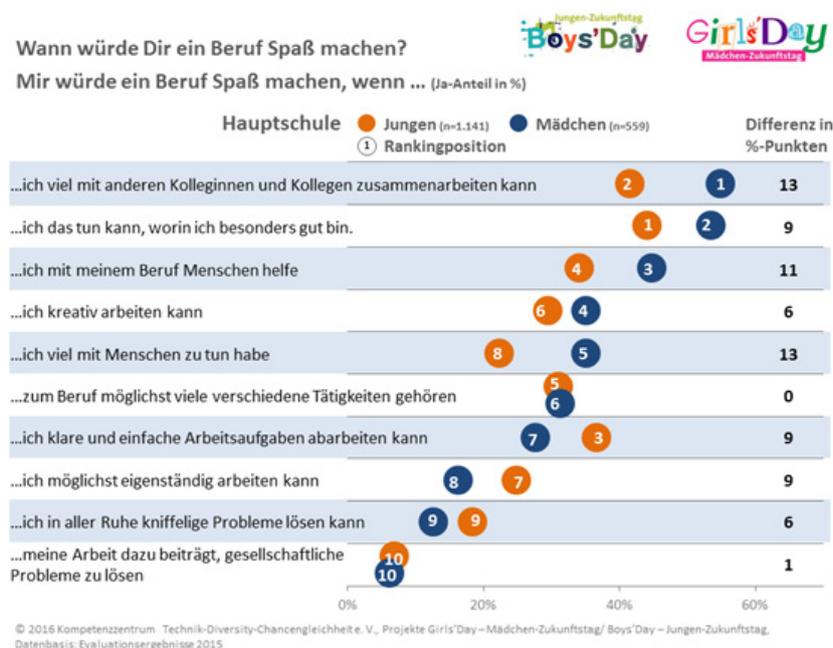


Abbildung 1: Spaß im Beruf – Gegenüberstellung von Schülerinnen und Schülern der Hauptschule

Betrachtet man allein die auf den prozentualen Anteilen der Nennungen beruhenden Profile, so wird ersichtlich, dass Mädchen eine deutlich stärker ausgeprägte soziale Orientierung haben. Diese umfasst sowohl Kollegialität (Zusammenarbeit mit anderen Kolleginnen und Kollegen: 54,9% zu 41,5%), Altruismus (eine helfende berufliche Tätigkeit: 44,8% zu 34,0%), als auch eine allgemeine soziale Ausrichtung des Berufs (viel mit Menschen zu tun haben: 35,1% zu 22,2%). Diese drei die soziale Orientierung konstituierenden Aspekte weisen die höchsten Differenzen zwischen Jungen und Mädchen an Hauptschulen auf. Einen Beruf im Einklang mit den eigenen Fähigkeiten auszuüben (worin ich besonders gut bin: 53,4% zu 44,0%) sowie das kreative Arbeiten (35,1% zu 29,4%) ist Mädchen ebenfalls wichtiger als Jungen.

Jungen präferieren dagegen häufiger klare und einfache Arbeitsaufgaben (36,6% zu 27,7%), eine möglichst eigenständige Tätigkeit (24,8% zu 16,2%) und die

Möglichkeit, in Ruhe knifflige Probleme lösen zu können (18,4% zu 12,6%). Eine abwechslungsreiche Arbeit zu haben (möglichst viele verschiedene Tätigkeiten: beide 31%) sowie einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme zu leisten (Mädchen 6%, Jungen 7%), spricht beide Geschlechter in einem ähnlichen Maße an.

Eine Auswertung der Ergebnisse nach Rankingpositionen innerhalb der Vergleichsgruppen nivelliert ein wenig die Unterschiede in den Profilen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern: Sowohl für Jungen als auch für Mädchen basiert die Vorstellung von einem Beruf, der Spaß macht, am häufigsten auf einer intensiven Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie auf einer Tätigkeit, die den eigenen Fähigkeiten entspricht. Knifflige oder gesellschaftliche Probleme zu lösen, erscheint beiden Geschlechtern gleichermaßen wenig attraktiv. Im Mittelfeld zeigen sich allerdings größere Verschiebungen in den Rankingpositionen, die unterschiedliche Orientierungen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern bekräftigen: Die Mädchen gewichten die kreativ-sozialen Aspekte insgesamt höher, während die Jungen klare und einfache Arbeitsaufgaben (Rangplatz 3) deutlich den Vorzug geben gegenüber einer Tätigkeit mit einer starken sozialen Ausrichtung (Rangplatz 8).

### Gymnasiastinnen und Gymnasiasten: Mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede?

Die Profile von Gymnasiastinnen und Gymnasiasten sind kongruenter als die Profile der Mädchen und Jungen an der Hauptschule.

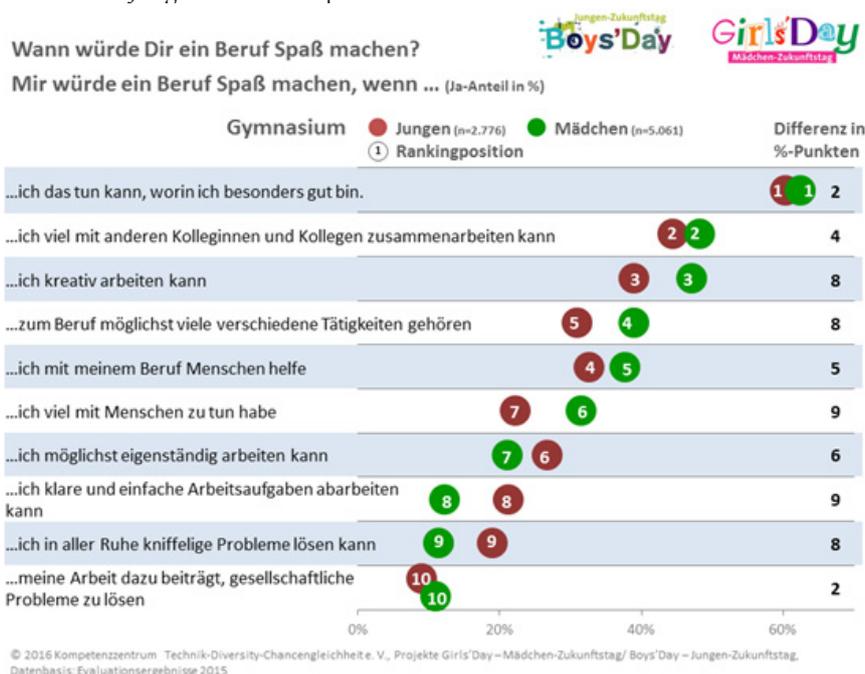


Abbildung 2: Spaß im Beruf – Gegenüberstellung von Schülerinnen und Schülern am Gymnasium

Die Differenzen liegen bei maximal neun Prozentpunkten (einmalig bei „viel mit Menschen zu tun“) und fallen damit deutlich geringer aus. Gleichwohl kann auf der Grundlage der prozentualen Anteile der Nennungen auch für Gymnasiastinnen eine ausgeprägtere soziale

Orientierung festgehalten werden: Die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen (48,2% zu 44,4%), qua Profession Menschen zu helfen (37,7% zu 32,6%) und intensive soziale Kontakte (31,4% zu 22,2%) sind unter den Gymnasiastinnen als Vorstellung von einem Beruf, der Spaß macht, stärker verankert als in der männlichen Vergleichsgruppe. Auch die Kreativität (47,1% zu 38,9%) und der Abwechslungsreichtum (möglichst viele verschiedene Tätigkeiten: 38,9% zu 30,9%) gehören aus ihrer Sicht eher dazu als aus Sicht der Jungen. Die Jungen dagegen stellen sich eher eigenständiges Arbeiten (26,7% zu 21,1%), klare und einfache Arbeitsaufgaben (21,3% zu 12,2%) sowie Raum zum Lösen kniffliger Probleme vor (18,9% zu 11,3%). Große Einigkeit besteht bei der Erwartung daran, dass die Arbeit den eigenen Fähigkeiten entspricht: Dieser Aspekt ist für beide Geschlechter am Gymnasium mit Abstand der wichtigste (Mädchen 62%, Jungen 60%). Einig sind sie sich auch darin, dass der Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme nachrangig ist, um Spaß an der beruflichen Tätigkeit zu haben (Mädchen 11%, Jungen 9%).

### Intersektionalität: Eine lohnende Analyseperspektive

Wenn nun Geschlecht und Schulform als Einflussvariablen wirksam werden, was lässt sich auf der Grundlage der vorliegenden Befragungsergebnisse zur Art und Größe des Einflusses sagen? Einer intersektionalen Analyseperspektive folgend, werden die Ergebnisse in einer Gesamtschau noch einmal gezielt und die Abweichungen visualisierend nach Geschlecht und Schultyp dargestellt. Die Werte der Gymnasiastinnen dienen in der Gegenüberstellung als fixer Referenzpunkt (Indexwert von 100)<sup>4</sup>, die Ergebnisse der drei anderen Teilgruppen werden als Differenz in Indexpunkten ausgewiesen.

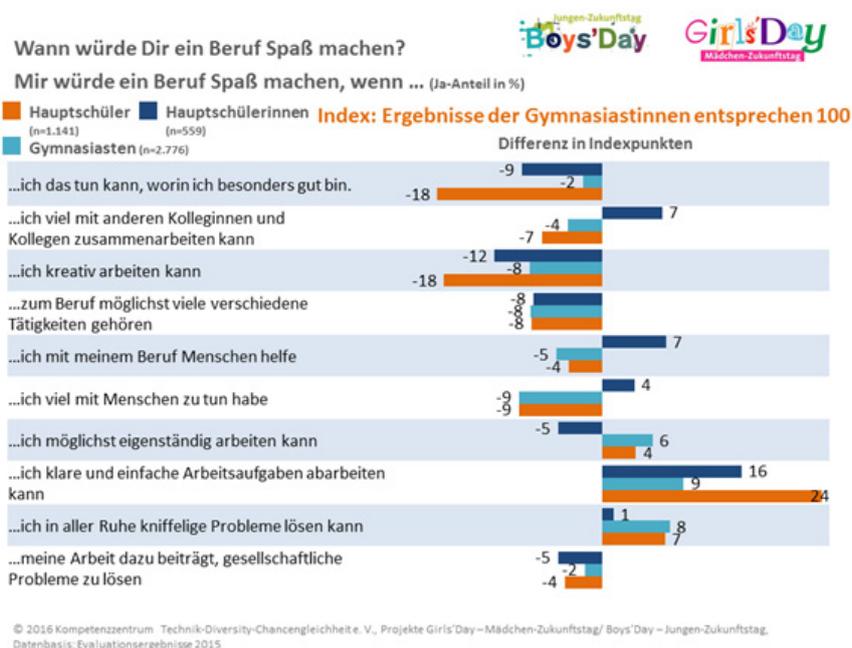


Abbildung 3: Spaß im Beruf – Gegenüberstellung nach Geschlecht und Schultyp

<sup>4</sup> Die Auswahl der Ergebnisse der Gymnasiastinnen als Referenzgröße erfolgt aus rein heuristischen Erwägungen. Jede Teilgruppe kann als Referenzgröße eingesetzt werden.

Wir sehen, dass in einigen Aspekten die Gymnasiasten näher an den Ergebnissen der Gymnasiastinnen liegen (z.B. im Hinblick auf die Beschäftigung im Einklang mit den eigenen Fähigkeiten), in anderen sind die Hauptschülerinnen ihnen relativ gesehen am nächsten (z.B. beim Aspekt „viel mit Menschen zu tun haben“). In Summe haben die Abweichungen der Gymnasiastinnen gegenüber den Gymnasiasten, respektive der Gymnasiastinnen gegenüber den Hauptschülerinnen eine ähnliche Größenordnung: Mit 61 Indexpunkten liegen die Gymnasiasten etwas näher an den Werten der Gymnasiastinnen als die Hauptschülerinnen mit 72 Indexpunkten Differenz.

Wie auch schon in der Visualisierung der Abweichungen in Abbildung 3 ersichtlich, bilden die Hauptschüler gegenüber den Gymnasiastinnen die Gruppe mit den höchsten Differenzen (in Summe 103 Indexpunkte). Besonders große Negativabweichungen sind bei der Vorstellung zu finden, etwas zu tun, das den eigenen Fähigkeiten entspricht sowie bei dem Gestaltungsaspekt „Kreativität“. Eine markante Positivabweichung liegt in der Präferenz für die Abarbeitung klarer und einfacher Arbeitsaufgaben. Dieses Profil kann als Hinweis auf ein eher negatives berufliches Selbstkonzept interpretiert werden, dass Hauptschülerinnen und Hauptschüler im Vergleich zu Gymnasiastinnen und Gymnasiasten tendenziell kennzeichnet, die Jungen dabei noch mehr als die Mädchen.

Die Differenzen zwischen den Vergleichsgruppen bestätigen in einer ersten einfachen methodischen Annäherung die Sinnhaftigkeit einer intersektionalen Analyseperspektive. Als Hypothese können wir festhalten, dass der Bildungsstatus von Jugendlichen ihre beruflichen Vorstellungen (konkret: die Vorstellungen darüber, wann ein Beruf Spaß macht) im ähnlichen Maße bestimmt, wie das Geschlecht. Unsere Ergebnisse weisen zudem in Richtung einer additiven Wirkung der Kombination beider Einflussvariablen in dem hier untersuchten Kontext von Einstellungen rund um die Berufsorientierung von Jugendlichen.

### **Zusammenfassung der Ergebnisse und Diskussion**

Die Wunschvorstellung, einen Beruf auszuüben, der einem Spaß macht, ist unter Jugendlichen in Deutschland eine quasi universelle Orientierung, die aufgrund des relativ abstrakten berufsbezogenen Spaß-Begriffs im hohem Maße konsensfähig ist. Das Herunterbrechen des Begriffs in konkretere Bedeutungsfacetten offenbart jedoch teilweise große Unterschiede in der Einschätzung dessen, was Spaß macht – je nachdem welchen Bildungsstatus die jeweilige Person innehat oder welchem Geschlecht sie angehört.

Die Analyse der Ergebnisse nach präferierten beruflichen Gestaltungsaspekten im Hinblick auf Schultyp und Geschlecht zeigt zum einen, dass sich Mädchen und Jungen an Hauptschulen in ihren Einstellungen gegenüber einem Beruf, der Spaß macht, stärker unterscheiden als Mädchen und Jungen an Gymnasien: Hauptschülerinnen sind vergleichsweise stark sozial orientiert, während Hauptschüler häufiger klare und einfache Aufgaben bevorzugen. Es wäre jedoch ein Trugschluss, Hauptschülern jegliche soziale Orientierung abzusprechen, sie ist im Vergleich zu den Mädchen lediglich geringer ausgeprägt. Praktische Implikationen hat dieser Befund für die Ausgestaltung von Berufsorientierungsmaßnahmen für Hauptschülerinnen und Hauptschüler: So können beispielsweise soziale Aspekte in Berufsprofilen betont werden, um sie für weiblichen Nachwuchs ansprechender zu gestalten (und ohne den männlichen Nachwuchs dadurch abzuschrecken). An Gymnasien sind diese Unterschiede zwischen den Geschlechtern ebenfalls zu beobachten, jedoch in einem deutlich geringeren Maße.

Neben den Unterschieden werden auch übergreifende Orientierungen sichtbar: Für alle Jugendlichen ist es relativ wichtig, einer Beschäftigung nachzugehen, die den eigenen Fähigkeiten entspricht. Ein positives professionelles Selbstkonzept ist in der Einschätzung von Jugendlichen allgemein eine zentrale Bedingung für den Spaß an der Arbeit. Weiterhin versprechen sie sich von einer guten Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen einen Zugewinn am Spaß im Beruf. Am unteren Ende des Rankings finden sich bei allen Befragten dieselben, aus ihrer Sicht wenig attraktiven Komponenten: knifflige oder gesellschaftliche Probleme zu lösen, gehört für alle Jugendlichen eher nicht zu den Eigenschaften eines Jobs, der Spaß macht.

Bei der Einordnung der Ergebnisse ist zu bedenken, dass die Frage nach Spaß im zukünftigen Beruf eine Projektion darstellt: Die Jugendlichen antizipieren eine attraktive, erfüllende berufliche Tätigkeit auf der Grundlage ihrer bisherigen Lebenserfahrungen. Diese schließen zum Zeitpunkt der Befragung, von möglichen Praktikumserfahrungen abgesehen, reale berufliche Erfahrungen aus. Zu vermuten ist, dass vor allem familiäre und schulische Erfahrungen für die Einschätzungen der Jugendlichen ausschlaggebend sind. Vor diesem Hintergrund ist der zentrale Stellenwert der Beschäftigung im Einklang mit den eigenen Fähigkeiten, wie es unsere Ergebnisse wiedergeben, konsistent mit der Annahme, dass ein positives fachliches Selbstkonzept und eine hohe Selbstwirksamkeit Schlüsselbedingungen für den Spaß von Jugendlichen an (professionellen) Beschäftigungen sind. Die Ergebnisse für Hauptschülerinnen und Hauptschüler erscheinen in diesem Zusammenhang aus unterschiedlichen Gründen kritisch. Die Mädchen an Hauptschulen scheinen mit der deutlich ausgeprägten sozialen Orientierung noch sehr traditionellen Geschlechterrollen verhaftet: Das Sozial-Helfende interpretieren wir als ein zentrales Element ihres Fähigkeitenkonzepts. Jungen an Hauptschulen zeigen dagegen im Hinblick auf die Erwartung, eine befriedigende, den eigenen Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung zu erlangen, eine deutlich geringere Aspiration als Hauptschülerinnen oder gar Gymnasiastinnen und Gymnasiasten (s. Abbildung 3). Entweder ist die Beschäftigung gemäß Fähigkeiten ihnen tatsächlich nicht so wichtig, um Spaß am Beruf zu haben, oder dieses Ergebnis ist Ausdruck eines irritierten, tendenziell unzureichend entwickelten Fähigkeitenkonzepts, das seinen Ursprung möglicherweise in der Debatte um die Hauptschule als Auffangbecken für männliche „Bildungsverlierer“ hat. Die sicher nicht banale, eher herausfordernde Aufgabe (nicht nur) für Hauptschulen besteht aus unserer Sicht darin, im Rahmen der schulischen Sozialisation Selbst- und Fähigkeitenkonzepte zu vermitteln, die den realen Fähigkeiten und Begabungen von Jungen und Mädchen entsprechen. Es gilt genauso, tradierte Rollenvorstellungen zu hinterfragen, wie positive Selbstwirksamkeit zu vermitteln. Auf der anderen Seite muss vor allem der Ausbildungsmarkt junge Frauen und Männer mit Hauptschulabschluss als ausbildungswürdig anerkennen, damit die Wertigkeit dieser schulischen Qualifikation faktisch in eine befriedigende berufliche Perspektive umgesetzt werden kann. Eine Analyse der DIHK-Lehrstellenbörse vom März 2015 kommt noch zu dem Schluss, dass rund 62% aller dort angebotenen Ausbildungsplätze Hauptschülerinnen und Hauptschüler explizit ausschließen (Anbuhl 2015). Hurrelmann dagegen beobachtet seit 2010 eine „nachhaltige“ Trendwende hin zu einem Nachfrage dominierten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (McDonalds Ausbildungsstudie 2015: 6). Bleibt zu hoffen, dass insbesondere Hauptschülerinnen und Hauptschüler davon profitieren können.

Abschließend noch eine Anmerkung auf der methodischen Ebene: Intersektionalität ist eine lohnende Erweiterung von oftmals eindimensionalen

und starren Analyseperspektiven und sollte gemeinhin häufiger eingesetzt werden. Insbesondere Umfrage-Ergebnisse, die in die breite Öffentlichkeit reichen (siehe z.B. die in der Einleitung zu diesem Beitrag zitierten Studien), würden durch die Verschränkungen diverser Analysekategorien an Erklärungskraft gewinnen und möglicherweise dazu beitragen, skeptischer mit den die öffentlichen Diskussion bestimmenden binären Codierungen unserer gesellschaftlichen Wirklichkeit (Mann vs. Frau, arm vs. reich) umzugehen.

### Literatur

- Anbuhl, Matthias: „Kein Anschluss mit diesem Abschluss?“ DGB-Expertise zu den Chancen von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss auf dem Ausbildungsmarkt. Eine Analyse anhand der Zahlen der DIHK-Lehrstellenbörse vom 26. März 2015. <http://www.dgb.de/themen/++co++56c2e0a8-e145-11e4-961d-52540023ef1a> [Zugriff: 01.März 2016]
- Degele, Nina/Winker, Gabriele (2007): Intersektionalität als Mehrebenenanalyse. <http://www.feministisches-institut.de/wp-content/uploads/2009/07/intersektionalitaet.pdf> [Zugriff: 01.März 2016]
- Funk, Lore (2014): Berufsvorstellungen und Berufspräferenzen von Mädchen, in: Funk / Wentzel 2014,29-66
- Funk, Lore / Wentzel, Wenka (2014): Mädchen auf dem Weg ins Erwerbsleben: Wünsche, Werte, Berufsbilder. Forschungsergebnisse zum Girls‘Day – Mädchen-Zukunftstag 2013, Budrich UniPress Ltd, Opladen Berlin Toronto 2014
- McDonalds Ausbildungsstudie (2013): Pragmatisch glücklich. Azubis zwischen Couch und Karriere. Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren. Durchgeführt vom Institut für Demoskopie Allensbach. [http://mcdw.ilcdn.net/MDNPROG9/mcd/files/pdf/090913\\_Publikationsstudie\\_McDonalds\\_Ausbildungsstudie.pdf](http://mcdw.ilcdn.net/MDNPROG9/mcd/files/pdf/090913_Publikationsstudie_McDonalds_Ausbildungsstudie.pdf) [Zugriff: 01.März 2016]
- McDonalds Ausbildungsstudie (2015): Entschlossen unentschlossen. Azubis im Land der (zu vielen) Möglichkeiten. Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren. Durchgeführt vom Institut für Demoskopie Allensbach. [http://ausbildungsstudie2015.de/pdf/McD\\_Ausbildungsstudie\\_2015.pdf](http://ausbildungsstudie2015.de/pdf/McD_Ausbildungsstudie_2015.pdf) [Zugriff: 01.März 2016]
- SINUS Zielgruppenstudie (2014): Azubis gewinnen und fördern. Eine Zielgruppenstudie des SINUS-Instituts für die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg. Durchgeführt vom SINUS-Institut. [http://www.bw.ihk.de/\\_Resources/Persistent/afb5c0b12fcec7738897f3533d2ac994c9c962d/Jugendstudie-data.pdf](http://www.bw.ihk.de/_Resources/Persistent/afb5c0b12fcec7738897f3533d2ac994c9c962d/Jugendstudie-data.pdf) [Zugriff: 01.März 2016]
- Shell Jugendstudie (2015\_1): Zusammenfassung. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen im Alter von 12 bis 25 Jahren durchgeführt von TNS Infratest. <http://s01.static-shell.com/content/dam/shell-new/local/country/deu/downloads/pdf/shell-jugendstudie-2015-zusammenfassung-de.pdf> [Zugriff: 01.März 2016]
- Shell Jugendstudie (2015\_2): Infografik <http://s04.static-shell.com/content/dam/shell-new/local/country/deu/downloads/pdf/shell-jugendstudie-familie-und-beruf.pdf> [Zugriff: 01. März 2016]
- Shell Jugendstudie (2015\_3): Abbildung <http://s07.static-shell.com/content/dam/shell-new/local/country/deu/downloads/pdf/erwartungen-an-die-berufstatigkeit.pdf> [Zugriff: 01. März 2016]

**Lore Funk**

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Girls'Day - Mädchen-Zukunftstag | Evaluation

Fachhochschule Bielefeld

funk@kompetenz.de

## Personalia

### Neu berufene Professorinnen und Professoren mit Forschungsschwerpunkten in der Geschlechterforschung

**Prof. Dr. Heidemarie Winkel** ist im Juni 2015 als Lehrprofessorin für Soziologie an die Universität Bielefeld berufen worden. Sie hat im Nahen Osten zum Wandel religiöser Geschlechterordnungen geforscht, war als Assistenzprofessorin an den Universitäten in Erfurt und Potsdam beschäftigt und hat die Makrosoziologie an der TU Dresden vertreten.



Thematische Schwerpunkte ihrer Forschung sind auch aktuell Geschlechterverhältnisse in arabischen Gesellschaften, das Verhältnis von Geschlecht, Religion und Gesellschaft sowie Geschlechtersoziologie in globaler Perspektive. Heidemarie Winkel ist im Sektionsrat Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS), Vorstandsmitglied der Sektion Religionssoziologie und im Board des Sociology of Religion Research Network der European Sociological Association (ESA). Ihr Forschungsprogramm steht unter dem Leitgedanken Kulturen verstehen – Kulturen der Verständigung. Ihre aktuelle Forschung fokussiert auf interkulturelle Dialogarbeit

und interkulturelles Geschlechterwissen im religiösen Feld. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Analyse pluraler Geschlechterordnungen im Horizont globaler Vielfalt gesellschaftlicher Wandlungsdynamiken. In Bielefeld bietet sie ein breites Spektrum von Lehrveranstaltungen von der Arbeitssoziologie über postkoloniale Theorien bis zur Soziologie transnationaler Vergesellschaftung an.

**Professorin Dr. Friederike Eyssel** wurde zum Wintersemester 2015/2016 auf die Professur „Gender and Emotion in Cognitive Interaction“ (Gender, Emotion und Kognitive Interaktionstechnologie) berufen. In ihrer Arbeitsgruppe am Exzellenzcluster Kognitive



Interaktionstechnologie (CITEC) untersucht sie unter anderem Mensch-Maschine-Interaktion aus einem sozialpsychologischen Blickwinkel, unter Berücksichtigung experimenteller Methoden. Friederike Eyssel hat Psychologie und Psychopathologie an der Brandeis University, Waltham (USA) und in Heidelberg studiert. An der Universität Bielefeld erfolgte 2007 die Promotion. Eyssel hatte Lehrstuhlvertretungen an den Universitäten in Münster, Dortmund und Köln inne und war zuletzt als Juniorprofessorin an der Universität Bielefeld tätig. Von Herbst 2014 an war sie Gastprofessorin an der New York University Abu Dhabi (Vereinigte Arabische Emirate) und kehrte im Januar 2016 nach Bielefeld zurück.

### Dr. Alexandra Kautzky-Willer war als Gender-Gastprofessorin in Bielefeld



Krankheiten zeigen sich bei Männern und Frauen auf unterschiedliche Arten. Diesen geschlechtsspezifischen Aspekten widmete sich Professorin Dr. Alexandra Kautzky-Willer, die im Wintersemester 2015/2016 als Gender-Gastprofessorin an der Fakultät für Biologie der Universität Bielefeld lehrte. Ihr Thema: Gendermedizin. Durch den interdisziplinären wissenschaftlichen Zugang der Gendermedizin werden biologische und psychosoziale Unterschiede zwischen Männern und Frauen erforscht: das

Gesundheitsbewusstsein genauso wie die Entstehung, die Wahrnehmung und der Umgang mit Krankheiten. Die geschlechtsabhängigen Unterschiede sind teilweise augenfällig, teilweise subtil und in vielen Bereichen noch wenig bekannt.

Alexandra Kautzky-Willer ist – seit 2010 – die erste Professorin für Gender Medicine in Österreich. Sie ist Expertin auf dem Gebiet Endokrinologie und Stoffwechsel, wo geschlechtsspezifische Unterschiede besonders auffällig sind. Nach Promotion (1988) und Abschluss der Facharztausbildung „Innere Medizin“ (1996) habilitierte sie sich 1997 an der Medizinischen Fakultät der Universität Wien. Seit 2002 ist Kautzky-Willer Leiterin der Diabetesambulanz, Lipidambulanz und Adipositasambulanz an der Universitätsklinik für Innere Medizin III in Wien. Ihre Forschungsschwerpunkte sind unter anderem: Schwangerschaftsdiabetes, Geschlechtsspezifische Aspekte bei Adipositas, Geschlechtsspezifische Aspekte bei metabolischem Syndrom und Geschlechtsspezifische Aspekte bei Diabetes mellitus Typ 2. Professorin Kautzky-Willer hat im Rahmen ihrer Gastprofessur in Bielefeld eine zweistündige Lehrveranstaltung über „Gender Medicine“ und zwei öffentliche Plenarvorträge gehalten.

Die Gender-Gastprofessur ist eine fakultätsübergreifende „Wanderprofessur“ der Universität Bielefeld. Mit ihr will die Hochschule in den Fakultäten genderspezifische Inhalte in Forschung und Lehre stärken. Zu den Zielen gehört, Wissen aus der Geschlechterforschung in den einzelnen Disziplinen zu vermitteln und zu verankern. Außerdem geht es darum, Frauen in Forschung und Lehre stärker sichtbar zu machen. Seit 2010 finanziert die Universität die Gender-Gastprofessur.

Bisherige Gastprofessorinnen waren die Juristinnen Dr. Ulrike Lembke (Universität Hamburg) und Dr. Barbara Degen (Mitbegründerin des Feministischen Rechtsinstituts in Bonn und Hamburg), außerdem die Epidemiologin Dr. Claudia Terschüren (Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen), die Soziologin Professorin Dr. Cornelia Helfferich (Evangelische Hochschule Freiburg), die Anglistin Professorin Dr. Maryemma Graham (University of Kansas, USA) und die Sozialrobotik-Forscherin Selma Šabanović (Indiana University, USA).

### **Dr. Sabine Schäfer als Expertin im Forschungsprogramm Horizont 2020 der Europäischen Kommission tätig**



Dr. Sabine Schäfer, Geschäftsführerin der Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS) und wissenschaftliche Mitarbeiterin der Universität Bielefeld, war im Herbst 2015 als Gutachterin für die Europäische Kommission im Rahmen des Forschungsförderprogramms Horizont 2020 tätig.

In Zusammenarbeit mit 16 anderen Expert\_innen aus ganz Europa hat sie in Brüssel an der Begutachtung von Projektanträgen mitgewirkt, die 2015 im Arbeitsprogramm von Horizont 2020 ausgeschrieben waren. Sie konnte dabei wertvolle Erfahrungen im Hinblick auf die Verfahrensweisen des Forschungsprogramms der Europäischen Kommission sammeln

und sich darüber hinaus mit internationalen Wissenschaftler\_innen austauschen und vernetzen.

Die Perspektive der Gutachterin einzunehmen, sieht Sabine Schäfer aber auch als große Bereicherung im Hinblick auf eigene Antragstellungen an. So konnte sie sich unter realen Bedingungen selbst ein Bild machen, wie ein Antrag aufgebaut und strukturiert sein muss, um den Expert\_innen in der gegebenen kurzen Zeit zu ermöglichen, ein adäquates Gutachten zu erstellen. Sie empfiehlt daher Wissenschaftler\_innen, die Interesse daran haben, ein EU-Projekt zu beantragen, selbst Erfahrungen als Gutachter\_in zu sammeln und sich in die Expert\_innendatenbank einzutragen.

Weitere Informationen zur Registrierung als Expert\_in für Horizont 2020 unter: <http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/experts/index.html>

Gerd Bohner

## **E**xperimentalpsychologische Genderforschung in Bielefeld

Seit meinem Studienabschluss als Diplom-Psychologe (Heidelberg 1986) forsche ich auf dem Gebiet der Sozialpsychologie. Diese Disziplin befasst sich mit Fragen der sozialen Wahrnehmung, des sozialen Einflusses und der sozialen Interaktion. Mein spezielleres Teilgebiet ist die Forschung zur Entstehung und den Folgen von Einstellungen, d.h. subjektiven Bewertungen von Ideen, Objekten, Personen und Gruppen (z.B. Bohner, Crow, Erb & Schwarz, 1992; Bohner & Dickel, 2011).

Seit Anfang der 1990er Jahre bildet auch die programmatische Forschung zu Themen mit Genderbezug einen festen Bestandteil meiner Arbeit. Dies fand seinen Niederschlag u.a. in meiner Habilitationsschrift (Mannheim 1997) über Vergewaltigungsmythen, also Einstellungen, die von Männern ausgeübte sexuelle Gewalt gegen Frauen verharmlosen und rechtfertigen (Bohner, 1998). Seit meinem Wechsel an die Universität Bielefeld im Jahre 2001 prägt die Genderforschung auch die hiesige Sozialpsychologie; gemeinsam mit meinem Team und im Rahmen internationaler Kooperationen veröffentlichte ich kontinuierlich Arbeiten zu Themen wie Sexismus (z.B. Becker, Glick, Ilic & Bohner, 2011; Bohner, Ahlborn & Steiner, 2010; Eyssel & Bohner, 2007), Vergewaltigungsmythen (Bohner, Eyssel, Pina, Siebler & Viki, 2009; Eyssel, Bohner & Siebler, 2006; Gerger, Kley, Bohner & Siebler, 2007) und sexuelle Belästigung (Diehl, Rees & Bohner, 2012; Diehl, Glaser & Bohner, 2014).

Um diese Schwerpunktsetzung auch formal sichtbar zu machen, zu stärken und weiterzuentwickeln, beantragte die Universität Fördermittel aus dem Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen“ im Zusammenhang mit der Umbenennung meiner Professur in „Sozialpsychologie und experimentalpsychologische Genderforschung“. Dieser Antrag war erfolgreich, und das Wissenschaftsministerium NRW fördert die neue Genderprofessur mit insgesamt 225.000 Euro für drei Jahre.

### **Was ist experimentalpsychologische Genderforschung?**

Die neue Denomination soll verdeutlichen, dass die Genderforschung in Deutschland durch einen experimentalpsychologischen Zugang bereichert wird, und speziell diese quantitativ-experimentelle Ausrichtung der Genderforschung fördern. Wir betrachten das Experiment als Königsweg der Kausalanalyse. Bei diesem Forschungsansatz werden mögliche Einflussfaktoren von den Forschenden gezielt variiert, um den Effekt dieser Variation auf Ergebnisvariablen zu beobachten. Hierzu zwei Beispiele:

(1) Um die Hypothese zu überprüfen, dass die Akzeptanz von Vergewaltigungsmythen bei Frauen der Angstabwehr dient, wurden Studentinnen in eine Situation gebracht, in der sie eine Mitstudentin kennenlernen sollten. Diese Mitstudentin, die angeblich im Nebenraum wartete, konnte ein Gesprächsthema vorschlagen. Je nach Versuchsbedingung war dieses Thema entweder emotional neutral („Studium“) oder potenziell angstbesetzt („Vergewaltigung durch den Ex-Partner“). In Kenntnis dieser Themenwahl, aber noch vor dem anstehenden Gespräch, gaben die Studentinnen auf Adjektivskalen an, wie sie sich fühlten. Unabhängig von der Situation war außerdem per Fragebogen ihre Vergewaltigungsmythenakzeptanz erfasst worden. Im Einklang mit der Hypothese zeigte sich, dass Frauen mit hoher Vergewaltigungsmythenakzeptanz vor dem Gespräch mit dem angeblichen Vergewaltigungsopfer weniger negative Emotionen berichteten als Frauen mit niedriger Vergewaltigungsmythenakzeptanz (Bohner & Lampridis, 2004).

(2) Dient sexuelle Belästigung der Befriedigung eines männlichen Machtmotivs? Wenn dies der Fall ist, sollten Männer, die sich in ihrer Vormachtstellung bedroht fühlen,

eher belästigen als Männer, die sich nicht bedroht fühlen. Um diesen angenommenen Effekt der Bedrohung zu testen, präsentierten wir Männern in einem simulierten Computer-Chat eine Gesprächspartnerin, die – je nach Versuchsbedingung – entweder ein traditionelles oder ein feministisches Rollenmodell vertrat („*Eigentlich wollte ich Jura studieren, aber der Wettkampf mit all den Männern wäre nichts für mich...*“ versus „*Ich glaube, dass ... Frauen vieles genauso gut wenn nicht besser können als Männer*“). Später konnten die Teilnehmer der Chatpartnerin frauenfeindliche Witze senden. Die Ergebnisse stützen die Annahme der machtmotivierten Belästigung, denn die feministische Chatpartnerin wurde deutlich mehr belästigt als die traditionell eingestellte (Siebler, Sabelus & Bohner, 2008).

Bei Arbeiten wie den hier beschriebenen ist es zuweilen unumgänglich, die Teilnehmer\*innen vorübergehend über die tatsächliche Fragestellung zu täuschen oder unangenehmen Situationen auszusetzen. Daher ist die strikte Befolgung ethischer Richtlinien besonders relevant. In allen unseren Studien versuchen wir, negative Stimulation zu minimieren. So wurden die Teilnehmerinnen der Kennenlern-Studie unmittelbar nach dem Bericht über ihre Emotionen darüber aufgeklärt, dass die Gesprächsthemen von uns vorgegeben waren und keine andere Teilnehmerin im Nebenraum wartete. In den Belästigungsstudien bedienen wir uns eines Versuchsaufbaus, bei dem das Opfer der Belästigungshandlungen vom Computer simuliert wird. Alle unsere Studien reichen wir vorab bei einer Ethikkommission zur Begutachtung ein.

### **Verwendung der Fördermittel**

Aus den Fördermitteln des Landes NRW sollen vor allem zwei neue Promotionsstellen geschaffen werden. Um den Frauenanteil unter den Promovierenden weiter zu erhöhen, wollen wir gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen für diese Stellen rekrutieren. Die beiden Doktorand\*innen werden zu aufeinander abgestimmten Themen der psychologischen Genderforschung promovieren und von Professorin Dr. Friederike Eyssel (Arbeitseinheit „Gender and Emotion in Cognitive Interaction“) und mir gemeinsam betreut werden. Damit stärkt diese Initiative auch die Kooperation der beiden in der Psychologie angesiedelten Genderprofessuren.

Die möglichen Fragestellungen, die wir in der Kooperation mit den neuen Doktorand\*innen bearbeiten werden, sind vielfältig. In unserem Forschungsprogramm zu Mythen über sexuelle Aggression untersuchen wir derzeit Zusammenhänge zwischen Mythenakzeptanz und Grundlagen des moralischen Urteilens (Bohner, Megías, Milesi & Süssenbach, 2016) sowie Methoden zur Erfassung impliziter, d.h. unbewusster, Assoziationen zu Fällen sexueller Aggression als Ergänzung zu expliziten Überzeugungen (Süssenbach, Albrecht & Bohner, 2015). Ein experimentelles Paradigma, das es erlaubt, die Verarbeitung von Fallinformation zu sexueller Aggression in Echtzeit zu studieren, sind Blickbewegungsanalysen bei der Betrachtung von Bildmaterial (z.B. Tatortfotos: Süssenbach, Bohner & Eyssel, 2012; oder Bilder von Täter und Opfer: Süssenbach, Eyssel, Rees & Bohner, 2015). In aktuellen Arbeiten zum Thema sexuelle Belästigung sollen im Rahmen des oben beschriebenen Computerchat-Paradigmas unterschiedliche Motive (z.B. Macht und Sexualität) experimentell aktiviert werden, um deren kausale Rolle als Auslöser unterschiedlicher Belästigungsformen zu untersuchen (Diehl, Rees & Bohner, 2016). Weitere Fragestellungen betreffen zeitgenössische Formen des Sexismus, deren Entstehungsbedingungen und Folgen (Montañés, de Lemus, Megías, Moya & Bohner, 2013), die Ursachen und Konsequenzen sexueller Objektifizierung von Frauen (Eyssel,

Fasoli & Wever, 2013; Eyssel, Bentler & Loughnan, 2015) sowie Geschlechterstereotypen in der sozialen Robotik (Eyssel & Hegel, 2012; Kuchenbrandt, Häring, Eichberg, Eyssel & André, 2014).

In Verbindung mit dieser Intensivierung der Forschung soll die Thematik der psychologischen Genderforschung auch in der Lehre fester verankert werden. Gemeinsam mit den neuen Mitarbeiter\*innen werden wir zusätzliche Lehrangebote in den BSc- und MSc-Studiengängen der Psychologie schaffen und uns durch die Öffnung von Veranstaltungen stärker am interdisziplinären Masterstudiengang „Gender Studies“ beteiligen. Darüber hinaus wird es auch mehr Abschlussarbeiten mit Genderthematik im BSc und MSc geben. Als Begleitung zu diesen Arbeiten etablieren Friederike Eyssel und ich ein neues Forschungskolloquium in englischer Sprache mit dem Titel „Gender Research in Psychology“ (kurz: GRIP), das wir ab Sommersemester 2016 regelmäßig anbieten wollen. Einer der ersten internationalen Gäste im GRIP-Kolloquium wird Mónica Romero Sánchez von der Universität Granada sein.

Schließlich wollen wir mit Hilfe der Fördermittel auch lokale Kooperationen mit zwei zentralen Einrichtungen der Universität Bielefeld stärken: dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) sowie dem Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG). Auf regionaler Ebene ist unter anderem eine aktive Mitarbeit im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW vorgesehen. Auch nationale und internationale Kooperationen sollen verstärkt bzw. neu geschaffen werden.

#### Literatur

- Becker, J. C., Glick, P., Ilic, M., & Bohner, G. (2011). Damned if she does, damned if she doesn't: Consequences of accepting versus rejecting patronizing help for the female target and male actor. *European Journal of Social Psychology*, 41, 761-773. doi:10.1002/ejsp.823
- Bohner, G. (1998). Vergewaltigungsmymen: Sozialpsychologische Untersuchungen über täterentlastende und opferfeindliche Überzeugungen im Bereich sexueller Gewalt. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Bohner, G., Ahlborn, K., & Steiner, R. (2010). How sexy are sexist men? Women's perception of male response profiles in the Ambivalent Sexism Inventory. *Sex Roles*, 62, 568-582. doi:10.1007/s11199-009-9665-x
- Bohner, G., Crow, K., Erb, H.-P., & Schwarz, N. (1992). Affect and persuasion: Mood effects on the processing of message content and context cues and on subsequent behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 22, 511-530. doi:10.1002/ejsp.2420220602
- Bohner, G., & Dickel, N. (2011). Attitudes and attitude change. *Annual Review of Psychology*, 62, 391-417. doi:10.1146/annurev.psych.121208.131609
- Bohner, G., Eyssel, F., Pina, A., Siebler, F., & Viki, G. T. (2009). Rape myth acceptance: Cognitive, affective and behavioural effects of beliefs that blame the victim and exonerate the perpetrator. In M. A. H. Horvath & J. M. Brown (Eds.), *Rape: Challenging contemporary thinking* (pp. 17-45). Cullompton, UK: Willan.
- Bohner, G., & Lampridis, E. (2004). Expecting to meet a rape victim affects women's self-esteem: The moderating role of rape myth acceptance. *Group Processes and Intergroup Relations*, 7, 77-87. doi:10.1177/1368430204039974
- Bohner, G., Megías, J., Milesi, P., & Süßenbach, P. (2016, September). Sexual aggression

- myths and moral foundations: Data from Germany, Italy, and Spain. Vortrag in Vorbereitung, 50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Leipzig.
- Diehl, C., Glaser, T., & Bohner, G. (2014). Face the consequences: Learning about victims' suffering reduces sexual harassment myth acceptance and men's likelihood to sexually harass. *Aggressive Behavior*, 40, 489-503. doi:10.1002/ab.21553
- Diehl, C., Rees, J., & Bohner, G. (2012). Flirting with disaster: Short-term mating orientation and hostile sexism predict different types of sexual harassment. *Aggressive Behavior*, 38, 521-531. doi:10.1002/ab.21444
- Diehl, C., Rees, J., & Bohner, G. (2016). Predicting sexual harassment from hostile sexism and short-term mating orientation: Relative strength of predictors depends on situational priming of power versus sex. Manuscript under review.
- Eyssel, F., Bentler, D., & Loughnan, S. (2015, Juni). Determinants and measurement of objectifying behavior. EASP Small Group meeting on „Objectification: Seeing and treating other people as objects“. Rovereto, Italien.
- Eyssel, F., & Bohner, G. (2007). The rating of sexist humor under time pressure as an indicator of spontaneous sexist attitudes. *Sex Roles*, 57, 651-660. doi:10.1007/s11199-007-9302-5
- Eyssel, F., Bohner, G., & Siebler, F. (2006). Perceived rape myth acceptance of others predicts rape proclivity: Social norm or judgmental anchoring? *Swiss Journal of Psychology*, 65, 93-99. doi:10.1024/1421-0185.65.2.93
- Eyssel, F., Fasoli, F., & Wever, L. (2013, November). The Impact of masculinity threat and traditional beliefs about gender roles on sexualized viewing behavior and sexually aggressive behavioral intentions towards women. Vortrag, XVIII. Workshop Aggression, Bielefeld.
- Eyssel, F., & Hegel, F. (2012). (S)he's got the look: Gender-stereotyping of social robots. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 2213-2230.
- Gerger, H., Kley, H., Bohner, G., & Siebler, F. (2007). The Acceptance of Modern Myths About Sexual Aggression (AMMSA) Scale: Development and validation in German and English. *Aggressive Behavior*, 33, 422-440. doi:10.1002/ab.20195
- Kuchenbrandt, D., Häring, M., Eichberg, J. & Eyssel, F. & André, E. (2014). Keep an eye on the task! How gender typicality of tasks influence human-robot interactions. *International Journal of Social Robotics*, 6, 417-427.
- Montañés, P., de Lemus, S., Megías, J., Moya, M., & Bohner, G. (2013). How attractive are sexist intimates to adolescents? The influence of sexist beliefs and relationship experience. *Psychology of Women Quarterly*, 97, 494-506.
- Siebler, F., Sabelus, S., & Bohner, G. (2008). A refined computer harassment paradigm: Validation, and test of hypotheses about target characteristics. *Psychology of Women Quarterly*, 32, 22-35. doi:10.1111/j.1471-6402.2007.00404.x
- Süssenbach, P., Albrecht, S., & Bohner, G. (2015). Implicit beliefs about a rape case. Manuscript in preparation.
- Süssenbach, P., Bohner, G., & Eyssel, F. (2012). Schematic influences of rape myth acceptance on visual information processing: An eye-tracking approach. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 660-668.
- Süssenbach, P., Eyssel, F., Rees, J., & Bohner, G. (2015). Looking for blame: Rape myth acceptance and attention to victim and perpetrator. *Journal of Interpersonal Violence*. doi:10.1177/0886260515591975

**Prof. Dr. Gerd Bohner**

Sozialpsychologie und experimentalpsychologische Genderforschung

Abteilung für Psychologie

Universität Bielefeld

gerd.bohner@uni-bielefeld.de

**Ivonne Wattenberg & Claudia Hornberg**

Das auf dem Bochumer Gesundheitscampus angesiedelte Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit NRW ist ein Kooperationsprojekt der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld und des GESINE-Netzwerks Gesundheit.EN. Das Kompetenzzentrum bearbeitet die Themenschwerpunkte „Geburtshilfliche Versorgung“, „Psychische Gesundheit“ und „Intervention bei Gewalt“ in kooperativer Leitung von Prof. Dr. Claudia Hornberg (Universität Bielefeld) und Marion Steffens (GESINE-Netzwerk) sowie vier wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und einer Verwaltungskraft.

Hintergrund für die Etablierung des Kompetenzzentrums war der Bedarf an Sensibilität und Handlungswissen für die Unterschiedlichkeit von Frauen und Männern hinsichtlich ihres Krankheitsspektrums sowie ihres Erlebens und Umgangs mit Gesundheit und Krankheit. Über eine gezielte Wissensvermittlung, die Bildung themenspezifischer Netzwerke, fachliche und politische Beratungsangebote, die Ausrichtung von Fachveranstaltungen sowie die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen sollen der Theorie-Praxis-Transfer und eine enge interdisziplinäre und berufsgruppenübergreifende Zusammenarbeit mitgestaltet werden. Weiterhin sollen bestehende Lücken und Schnittstellenprobleme in der Gesundheitsversorgung von Frauen in NRW aufgespürt, entsprechende Optimierungsprozesse angestoßen und in ihrer praktischen Umsetzung langfristig fachlich begleitet werden. Die Förderung des seit 2012 bestehenden Kompetenzzentrums durch das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen wurde in 2016 um weitere vier Jahre verlängert.

### **Handlungsstrategie und Schwerpunktthemen**

Das Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit NRW (KFG) verfolgt einen systematischen, ganzheitlichen, ressourcenbezogenen und zielgruppenorientierten Ansatz mit dem übergeordneten Ziel, die Gesundheitsversorgung von Frauen und Mädchen auf Landesebene zu verbessern und diese im Sinne der vorgenannten Zielgruppen und unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten bedarfsgerechter und effizienter zu gestalten. Zu den zentralen Aufgaben des Kompetenzzentrums gehört es, Anregungen sowie Umsetzungsvorschläge zur Entwicklung von frauen-/mädchenspezifischen Konzepten und zur Sensibilisierung der Angehörigen aller Gesundheitsberufe und Gesundheitsinstitutionen in NRW für frauenspezifische Unterschiede in Prävention, Diagnostik und Versorgung zu geben.

Einen aktuellen Handlungsbedarf im Schwerpunkt „Geburtshilfliche Versorgung“ stellen die Entwicklung zielgruppengerechter Versorgungsangebote und die Förderung der natürlichen Geburt dar. Im Schwerpunkt „Psychische Gesundheit“ wird der Fokus momentan auf die Versorgung von Frauen mit Zuwanderungs- und Flüchtlingshintergrund gelegt. Ein weiterer Fokus liegt auf der Analyse vernetzter Versorgungsstrukturen. Der Schwerpunkt „Intervention bei Gewalt“ hat zum Ziel, die in der jeweiligen Region vorhandenen Ressourcen für eine optimierte Versorgung zu bündeln und im Sinne der von Gewalt betroffenen Frauen zu koordinieren. Hierzu wurde das Programm „Gewinn Gesundheit“ entwickelt und evaluiert.

Schwerpunktübergreifend evaluiert das Kompetenzzentrum zudem bestehende kommunale Versorgungskonzepte und trägt so zum Aufbau und zur Verbesserung von gendersensiblen Strukturen im Gesundheitswesen bei.

Zukünftig werden die bestehenden Schwerpunkte des KFG inhaltlich ausgeweitet und die bisher bearbeiteten Themenbereiche vertieft. So wurde in 2015 verstärkt der Themenbereich „Depression“ in den Blick genommen. Zudem soll das Thema „Psychische Gesundheit von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte“ unter Aspekten der gesundheitlichen Versorgung von Flüchtlingsfrauen vertieft werden. In den Fokus werden darüber hinaus Telemedizinische Anwendungen sowie Aspekte der Inklusion unter geschlechtersensibler Perspektive gerückt.

Für die Arbeit des Kompetenzzentrums ist die Orientierung an den unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten und -welten von Frauen und Mädchen zentral. Seit 2016 werden die gesundheitlichen Bedarfe von Frauen und Mädchen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, von Frauen mit Migrations- und Flüchtlingshintergrund, von bisexuellen und lesbischen Frauen sowie transgender Personen und die geschlechtsbezogene gesundheitliche Entwicklung von Heranwachsenden differenzierter betrachtet, um eine Verbesserung der Versorgungssituation dieser Zielgruppen zu fördern.

### **Angebote des Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit NRW**

Das Aufgabenspektrum des KFG umfasst neben Wissensbildung und -transfer, Praxis(weiter)entwicklung sowie Kooperation und Vernetzung eine kontinuierliche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Politikberatung.

Zentrales Anliegen im Bereich Wissensbildung und -transfer ist es, aktuelle Forschungserkenntnisse und Erfahrungen sowie Konzepte aus Theorie und Praxis in den ausgewählten Themenfeldern sowie zur geschlechtsspezifischen Gesundheit für verschiedene Rezipienten (u.a. Akteurinnen und Akteure aus Politik, Wissenschaft und Praxis) aufzubereiten und nutzbar zu machen. Ein Ziel im Schwerpunkt Praxis(weiter)entwicklung ist die Entwicklung von Indikatoren und Kriterien „guter Praxis“ auf Grundlage der bestehenden Forschungs- und Praxiskenntnisse. Zentrale Aufgabe des Schwerpunkts Kooperation und Vernetzung ist es, die inter- und transdisziplinäre Vernetzung der Akteurinnen und Akteure im Bereich Frauengesundheit zu fördern und bestehende Netzwerke zu unterstützen. Erforderlich sind dafür der Aufbau und die Pflege bestehender Kooperationsbeziehungen und Netzwerke, die Ansprache neuer Kooperationspartnerinnen und -partner sowie eine kontinuierliche Ansprache relevanter Akteurinnen und Akteure auf Landesebene (u.a. Ärzte- und Psychotherapeutenkammern, Kassenärztliche Vereinigungen etc.).

2015 wurden die Netzwerke „Frauengesundheit NRW im Kontext von Zuwanderungsgeschichte“ sowie „Frauengesundheit und Gewalt in NRW“ gegründet; zudem wurde eine regelmäßige Teilnahme am „Runden Tisch Geburtshilfe“ initiiert. Weiterhin erfolgte die Bereitstellung von Fachinformationen zu ausgewählten Themenschwerpunkten für die (Fach-)Öffentlichkeit in Form von Interviews, Vorträgen, Buchbeiträgen und dem Faktenblatt zum Thema „Postpartale Depression“. Zudem wurden Qualifizierungsangebote im Bereich Gewaltintervention durchgeführt sowie Referentinnen und Referenten vermittelt.

Weitere Informationen zur Arbeit des Kompetenzzentrums Frauen und Gesundheit NRW sind der Homepage [www.frauenundgesundheit-nrw.de](http://www.frauenundgesundheit-nrw.de) sowie den dort gelisteten Publikationen zu entnehmen.

Aktuelle Neuerscheinung: Hornberg, C., Pauli, A., Wrede, B. (Hrsg.) (2016): „Medizin – Gesundheit – Geschlecht“ Eine Gesundheitswissenschaftliche Perspektive. Springer Fachmedien: Wiesbaden. Der Sammelband präsentiert Erkenntnisse aus

unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen sowie erprobte Praxismodelle, die explizit Geschlechterdimensionen in gesundheitsbezogenen Fragen berücksichtigen. Ziel ist die Identifikation neuer Ansatzpunkte einer gendersensiblen Gesundheitsforschung und -versorgung, die es als wichtige Schnittstellen zwischen Medizin und Public Health zu nutzen gilt.

**Ivonne Wattenberg**

Fakultät für Gesundheitswissenschaften  
Universität Bielefeld  
ivonne.wattenberg@uni-bielefeld.de

**Prof. Dr. Claudia Hornberg**

Fakultät für Gesundheitswissenschaften  
Universität Bielefeld  
claudia.hornberg@uni-bielefeld.de

[www.frauenundgesundheit-nrw.de](http://www.frauenundgesundheit-nrw.de)

# Geschlecht, Umwelt und Gesundheit: GeUmGe-NET

**Neues interdisziplinäres Forschungsnetzwerk unter Beteiligung der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld, Arbeitsgruppe 7 Umwelt und Gesundheit**

In der Forschung zu umweltbezogener Gesundheit fehlt bislang eine systematische Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht. Es ist davon auszugehen, dass eine systematische Integration der biologischen und sozialen Dimensionen von Geschlecht und ihrer Wechselwirkungen in die biomedizinische und Public-Health-Forschung zu Umwelt und Gesundheit die Aussagekraft und Validität dieser Forschung steigert.

An diesem Punkt setzt das neue interdisziplinäre Forschungsnetzwerk Geschlecht – Umwelt – Gesundheit (GeUmGe-NET) an. Es hat zum Ziel, interdisziplinäre Handlungsempfehlungen zur Integration von theoretischen Geschlechterkonzepten in die Forschung zu umweltbezogener Gesundheit zu entwickeln und die Auswirkungen für umweltbezogene Gesundheitsberichterstattung, umweltbezogenen Gesundheitsschutz und -förderung, Umweltgerechtigkeit sowie eine bedarfsorientierte umweltmedizinische Versorgung aufzuzeigen und zu diskutieren.

Das Forschungsnetzwerk GeUmGe-NET wird von der Abteilung Sozialepidemiologie am Institut für Public-Health und Pflegeforschung (IPP) der Universität Bremen geleitet (Prof. Dr. Gabriele Bolte). In dem Forschungsnetzwerk arbeiten initial Wissenschaftlerinnen des Umweltbundesamtes (Fachgebiet II 1.2 Toxikologie, gesundheitsbezogene Umweltbeobachtung), des Helmholtz Zentrum München – Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt (Institut für Epidemiologie II), der Universität Bielefeld (Fakultät für Gesundheitswissenschaften, Arbeitsgruppe 7 Umwelt und Gesundheit), der Humboldt-Universität Berlin (Institut für Geschichtswissenschaften, Gender and Science/Naturwissenschafts- und Geschlechterforschung), des Landesamtes für soziale Dienste Schleswig-Holstein (Abteilung Gesundheits- und Verbraucherschutz, Dez. 34 Umweltbezogener Gesundheitsschutz) sowie der Universität Bremen (Institut für Public Health und Pflegeforschung; artec Forschungszentrum Nachhaltigkeit) zusammen. Somit sind in dem Forschungsnetzwerk GeUmGe-NET folgende Forschungs- und Anwendungsfelder vertreten:

- Umwelttoxikologie, Humanbiomonitoring
- Umweltepidemiologie, Gen-Umwelt-Interaktionen
- Umweltmedizin
- Public-Health-Forschung im Bereich Umwelt und Gesundheit, Umweltgerechtigkeit
- Sozialwissenschaftliche und sozial-ökologische Genderforschung

Während eines ersten Workshops im Februar 2016 wurden Begriffsbestimmungen und vorhandene Konzepte abgestimmt und auf Basis explorativer Recherchen in den verschiedenen Forschungsfeldern Good-Practice-Beispiele sowie Wissenslücken und Forschungsbedarfe diskutiert. Das Forschungsnetzwerk identifizierte ein Ungleichgewicht zwischen theoretischen Konzepten und analytischen Vorgehensweisen, wie sie aktuell in der Praxis Anwendung finden. Im Unterschied zum gendertheoretischen Ansatz, der Geschlecht als ein multidimensionales, kontextspezifisches Strukturphänomen betrachtet, das historisch und lokal variiert, wird in der Forschung zu umweltbezogener Gesundheit meistens bisher lediglich von einer homogenen, dichotomen Kategorie (männlich/weiblich) ausgegangen.

Derzeit werden u.a. mit der Rapid-Review-Methode der aktuelle Forschungsstand, zu Grunde gelegte Geschlechterkonzepte und eingesetzte Analysemethoden in der

Forschung zu umweltbezogener Gesundheit systematisch untersucht. Die Ergebnisse dieser systematischen Recherchen in den verschiedenen Forschungsfeldern sollen genutzt werden um Potenziale für methodische Weiterentwicklungen in der umweltbezogenen Gesundheitsforschung durch die inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit zur Integration von Genderkonzepten aufzuzeigen und neue interdisziplinäre Forschungsansätze durch methodische Innovationen zu entwickeln.

In einem dritten öffentlichen Workshop am 25.10.2016 in Berlin sollen die Ergebnisse des Forschungsnetzwerkes präsentiert und mit Forschenden und Akteur\_innen aus der Praxis diskutiert werden. Das Ziel dieses Wissenschafts-Praxis-Dialogs ist, Handlungsempfehlungen für die umweltbezogene Gesundheitsberichterstattung, die umweltbezogene Gesundheitsförderung, den umweltbezogenen Gesundheitsschutz sowie zum Erreichen von mehr Umweltgerechtigkeit und einer besseren umweltmedizinischen Versorgung zu entwickeln.

Bei Interesse an einer Teilnahme an diesem Workshop und für weitere Informationen zu dem Forschungsnetzwerk GeUmGe-NET wenden Sie sich an: tatjana.paeck@uni-bremen.de

Das Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1443 gefördert.

**Prof. Dr. Gabriele Bolte**

Abteilung Sozialepidemiologie  
Institut für Public Health und Pflegeforschung  
Universität Bremen  
gabriele.bolte@uni-bremen.de

Vanessa Rumpold

## **A**lter Hut zum neuen Kleid? Über den Status Quo der FrauenStudien an der Universität Bielefeld

Der vorliegende Artikel befasst sich mit den FrauenStudien der Fakultät für Erziehungswissenschaft an der Universität Bielefeld. Er greift verschiedene Entwicklungslinien sowie Perspektiven des Weiterbildenden Studiums auf. Dabei soll es nicht nur um einen Abriss der Studienspezifika gehen, sondern auch um die Frage, ob ein aus der Emanzipationsbewegung entstandenes Studium zeitgemäß ist. Die Auseinandersetzung mit dieser Frage ist insofern relevant, als das ein deutschlandweiter Abbau an geschlechtersensiblen universitären Weiterbildungskonzepten zu verzeichnen ist. Beispielsweise wurde im Herbst 2012 das Ende der Frauenstudien an der TU Dortmund eingeleitet und dort im Jahr 2014 die letzten Studierenden verabschiedet (Schmidt 2013, S. 13). Begründet wurde diese Entscheidung damit, dass Weiterbildungsstudiengänge mit ihren historischen und sozialen Dimensionen einer der Aufklärung und der Persönlichkeitsentwicklung verpflichteten Bildungsarbeit der heutigen betriebswirtschaftlichen Logik universitärer Weiterbildungsplanung nicht mehr entsprechen (vgl. ebd.). Eine auf Emanzipation ausgerichtete qualifizierte Weiterbildung scheint überholt zu sein und muss einen spezifischen (Markt-)Wert haben. Wie lassen sich die FrauenStudien vor diesem Hintergrund einordnen? Ein Blick auf frühere und aktuelle Entwicklungen soll helfen, erste Antworten darauf zu generieren.

Kleine (2013) weist darauf hin, dass das Weiterbildende Studium FrauenStudien eine lange Tradition hat: es wurde 1988 im Zuge der zweiten Frauenbewegung von der Frauenforscherin Ilse Brehmer ins Leben gerufen (S. 65). Damit wird deutlich, dass die FrauenStudien vor dem Hintergrund des einsetzenden öffentlichen Bewusstseins darüber entstanden, dass Frauen im mittleren Lebensalter im Vergleich zu Männern geringere Bildungschancen haben und häufig in ihrem beruflichen Werdegang aufgrund von Familienpflichten benachteiligt werden (vgl. ebd.). Das in der Familie erworbene praktische Wissen sollte, so der Ansatz des Weiterbildenden Studiums, wissenschaftstheoretisch fundiert werden, um eine berufliche Orientierung beziehungsweise Entwicklung zu eröffnen. Das ehemals an Diplomstrukturen angelehnte Konzept beinhaltete ein sechssemestriges Studium mit einer zweisemestrigen Orientierungsphase, an die sich eine Schwerpunktwahl anschließt. Die Studierenden entschieden sich am Ende des zweiten Semesters für einen dieser Schwerpunkte: Pädagogische Beratung, Politik und Bildungsarbeit oder Gesundheit und Umwelt.

Vor diesem Hintergrund wurden Veranstaltungen aus dem Lehrangebot der FrauenStudien sowie verschiedener Fakultäten besucht. Nach einer erfolgreich bestandenen Abschlussarbeit wird der Studienabschluss in dem gewählten Schwerpunkt zertifiziert. 2015 wurde diese Struktur aktualisiert (nähere Erläuterungen dazu weiter unten). Die FrauenStudien richten sich – heute wie damals – an Männer und Frauen, die das 24. Lebensjahr erreicht, eine Berufsausbildung absolviert – in Kombination mit einer mehrjährigen beruflichen oder familiären Tätigkeit – oder ein Hochschulstudium beendet haben. Kleine (2013) bezeichnet die hier grundlegende Gleichsetzung von familiärer und beruflicher Bildung als geradezu revolutionär, verweist sie doch auf den emanzipatorischen (Selbst-)Verwirklichungsgedanken der FrauenStudien. Damit verwoben ist auch die Öffnung der Universität für Personen ohne Abitur. Auf diese Weise setzen die FrauenStudien den Auftrag der Hochschulen um, neben Forschung und Lehre auch der wissenschaftlichen Weiterbildung einen Platz einzuräumen. Markant dabei ist, dass die FrauenStudien die Hochschule für eine Zielgruppe öffnen, die durch ihre langjährige Familienphase ein spezielles, praktisch erworbenes Qualifikationsprofil aufweist (vgl. ebd.). Diese Personen sind mehrheitlich von Dequalifizierungsprozessen

und beruflicher Ausgrenzung betroffen, da sie wenige bis keine Erfahrungen mit der Institution der Universität haben (vgl. Heimann 2009).

Heimann (2009) unterstreicht die daraus emergierende habituelle Barriere der Studierenden. Der Habitus, mit Bourdieu verstanden als ein Grenzsysteem inkorporierter Sozialstruktur, erweist sich als überaus wirkungsmächtig. Aus diesem Grund existiert innerhalb des Weiterbildenden Studiums ein engmaschiges Beratungs- und Begleitungsangebot, das von den Teilnehmenden bei studienbedingten und/oder privaten Belastungen genutzt werden kann. Heimann zeigt in ihrer Interviewstudie mit Teilnehmenden der FrauenStudien, dass diese durch die Aufnahme des Weiterbildenden Studiums nicht zwangsläufig ihren vorgeschriebenen Lebensrahmen verlassen. Sie suchen vielmehr eine Bestätigung der eigenen sozialen Position (vgl. ebd. S. 27). Diese Verharrung begrenzt den eigenen Individualisierungswunsch und markiert gleichzeitig die Grenzen des eigenen sozialen Feldes. Die Konsequenz daraus ist die tief im Individuum verwurzelte Annahme, nicht an die Universität zu gehören und den dort herrschenden Ansprüchen nicht zu genügen. Vor diesem Hintergrund ergibt sich für die Studierenden eine noch komplexere Gemengelage: ihre ungünstige Ausgangslage erfährt eine zusätzliche Prekarisierung durch den persönlichen Habitus.

Heimann (2009) verweist auf die Bedeutung des Abschlusszertifikats. Zwar seien die damit verbundenen Verwertungsmöglichkeiten begrenzt und bezögen sich eher auf berufliche Nischenpositionen. Dennoch, so zeigen neuere Auswertungen der Berufswege von Absolvierenden, gibt es viele ehemalige Studierende, denen damit Karrieren in Bereichen der Erwachsenenbildung oder Beratung ermöglicht wurden. An dieser Stelle erwächst die Frage, unter welchen Umständen die Absolvierenden die FrauenStudien für ihre berufliche Weiterentwicklung nutzen können. Anders formuliert: welchen Personen gelingt eine Habitustransformation, also eine Nutzung und Verinnerlichung des neu akkumulierten Kapitals? Denkbar ist an dieser Stelle eine Veränderung spezifischer Facetten, also die Inkorporierung einzelner Teilmengen des Habitus. Dabei ist fraglich, unter welchen Umständen die Perforierung habitueller Grenzen gelingt. Hier ist eine Forschungslücke identifiziert, über die Kramer (2011) feststellt, „ dass die empirische Umsetzung der Perspektiven auf die Transformation des Habitus bislang noch in den Anfängen stecken geblieben ist“ (ebd. S. 26).

Die FrauenStudien sind ein Weiterbildungsangebot, das eng an politische und gesellschaftliche Entwicklungen geknüpft ist. Folglich sind dessen Entwicklungslinien nicht konstant-linear, sondern graduell offen für Modifizierungen. Seit einigen Jahren werden Veränderungen ersichtlich, deren Auswirkungen nachfolgend näher beschrieben werden. Zunächst ist eine neue Konstitution der Teilnehmendengruppe zu benennen: die Kohorte der Erstsemester reduzierte sich um 30% und bedeutete einen Einbruch in das bestehende Konzept, beispielsweise in Form verminderter Einnahmen durch Studiengebühren. Auch wurde die ursprüngliche Zielgruppe des Weiterbildenden Studiums, die „Familienfrauen“, zunehmend breiter. Immer mehr Frauen mit Migrationshintergrund interessieren sich für die FrauenStudien. Sie begründen ihr Interesse unter anderem damit, dass ihre Studienabschlüsse in Deutschland nicht anerkannt und Sprachbarrieren wirksam werden. Die Orientierungsphase der FrauenStudien ermöglicht ihnen eine schrittweise Annäherung an die Wissenschaftssprache Deutsch sowie das Lernen in einer festen Bezugsgruppe der Mitstudierenden. Zudem zeigt die Auswertung von Beratungsgesprächen vor der Aufnahme und während des Studiums, dass es eine steigende Tendenz von Teilnehmenden mit psychischen Belastungen oder

bereits diagnostizierten Störungen in den FrauenStudien gibt. Auch sie entscheiden sich überwiegend aufgrund der zweisemestrigen Orientierungsphase und dem spezifischen Beratungsangebot für das Weiterbildende Studium. In Gesprächen geben diese Studierenden an, sich ein sukzessives „Ankommen“ in der Universität zu wünschen.

Die Ergebnisse sprechen für eine Erweiterung von Heimanns (2009) Annahmen: zu den aufgrund von familiären Auszeiten benachteiligten Teilnehmenden kommen in den 2010er Jahren Personen, die zunehmend psychische und migrationsbedingte Barrieren erfahren, die aber auf eine akademische Weiterbildung nicht verzichten möchten. Dafür scheint nicht nur ein stärkerer Individualisierungswunsch ursächlich zu sein, sondern auch ein gesellschaftlicher Optimierungsdruck, der eine Angleichung an „Normalverhältnisse“ erfordert. Demzufolge orientieren sich betroffene Individuen an der oberen Normalisierungsgrenze (vgl. Link 2013), wenn sie versuchen, ein als Defizit erlebtes persönliches Merkmal durch kulturelles (Bildungs-)Kapital (vgl. Bourdieu 1983) auszugleichen. Die Konsequenz ist, dass eine Weiterbildung für Personen mit ungünstigen Ausgangspositionen mit einem erheblichen Mehraufwand verbunden ist. Für die FrauenStudien bedeutet dies, dass die Kreuzung verschiedener Machtachsen wie Geschlecht, Ethnie oder Benachteiligung (vgl. Walgenbach 2007) seit Gründung zunehmend komplexer wird: einzelne Aspekte überlagern sich, bedingen einander und werden im Habitus der Teilnehmenden zusammengeführt. Auf diese Weise sind sie höchst wirksam und beeinflussen das Ankommen an der Universität negativ.

Eine Folge dieser Gemengelage ist der vorzeitige Studienabbruch der Teilnehmenden und damit die Bestätigung eigener habitueller Grenzen. Die FrauenStudien flankieren diese Situation mit dem bereits erwähnten Beratungsangebot, das unter anderem darauf zielt, die Studierenden für diese Thematik zu sensibilisieren. Dazu sei angemerkt, dass die Überwindung habitueller Barrieren nicht ausschließlich durch Beratung erfolgen kann. Die Statistik des Weiterbildenden Studiums verdeutlicht trotz der Barrieren einen Anstieg der Wechsel in ein Diplom- bzw. Bachelorstudium und damit auch, dass eine Habitustransformation – unter noch offenen Umständen – möglich ist. In den Jahren 2008-2015 wechselten insgesamt 32 Teilnehmende in entsprechende Studiengänge, ein Indiz für die bereits erwähnte, steigende Bildungsmotivation der Teilnehmenden. Während in früheren Jahren das Streben nach Selbstverwirklichung sowie ein Interesse an Geschlechterthemen die Studienentscheidung maßgeblich beeinflussten, wird derzeit bereits in Erstgesprächen vor Aufnahme des Weiterbildenden Studiums der Wunsch nach einem Bildungszertifikat als Grund für die Teilnahme artikuliert. Dies ist einerseits verbunden mit dem Ziel der beruflichen Neuorientierung sowie mit den Bestrebungen nach einem Zugang zu Bildungschancen. Gleichzeitig existiert eine Verzahnung individueller Bildungsaspirationen mit gesellschaftlich anerkannter Selbstoptimierung und der Tendenz, sich marktorientierten Verhältnissen anzupassen, um arbeitsfähig zu bleiben (vgl. Pongratz/Voß 2003).

Die Universität reagierte auf die beschriebenen Veränderungen mit einer modularisierten Studienstruktur und einer vereinfachten Anerkennung von erbrachten Leistungen bei einem Wechsel in ein (erziehungswissenschaftliches) Bachelorstudium. Im Rahmen der Modularisierung der FrauenStudien im Jahr 2015 erfolgte eine Strukturanpassung mit einem Wandel der beschriebenen Schwerpunkte auf Profile und Module sowie eine Umstellung von Leistungsnachweisen auf Punktevergabesysteme (vgl. Kleine 2013, S. 67). Dadurch wird eine bessere Vergleichbarkeit von Studienleistungen erreicht: die im Rahmen der FrauenStudien erbrachten Leistungen können bei einem

Wechsel in einen konsekutiven Studiengang leichter anerkannt werden. Ferner senkt die modularisierte Struktur Hemmschwellen (vgl. ebd.) und wirkt auf habituelle Barrieren ein. Sie nimmt außerdem Einfluss auf die Ängste der Teilnehmenden: ihre Leistungen sind damit institutionell anschlussfähig. Das Signal der Modularisierung ist damit – abseits formaler Aspekte – das der Wertschätzung und Würdigung der Teilnehmenden, ein wichtiger Schritt zur Inkorporierung der Rolle „Studierende/r der Universität“.

Vor diesem Hintergrund ist die Frage nach der Aktualität der FrauenStudien einfach zu beantworten: Das Weiterbildende Studium leistet einen, wenn auch kleinen, Beitrag zu sozialer Gleichheit und der Eröffnung von Teilhabechancen. Der Begriff der sozialen Ungleichheit verweist auf die Tatsache, dass in allen Gesellschaften Lebenschancen ungleich verteilt sind. Die Kriterien, auf denen diese Verteilung basiert, sind historisch und kulturspezifisch höchst wandelbar und betreffen unter anderem Aspekte wie Alter, Bildung oder Leistung (vgl. Gabbert 2007, S. 122f.). Im Umkehrschluss bedeutet soziale Gleichheit, Disparitäten ein Stück weit aufzuweichen, Partizipationsmöglichkeiten zu eröffnen und damit den Zugang zu Bildung und Macht zu modellieren. Inwieweit diese Möglichkeiten habituelle Auswirkungen haben und soziale Grenzen bei Teilhabe durchlässig werden, ist Teil des Forschungsdesiderats der FrauenStudien.

Das „neue Kleid“ des Weiterbildenden Studiums, die modularisierte Studienstruktur, ist weit mehr als ein modernes Accessoire zum emanzipatorischen „alten Hut“: es ist in dem Kontext von Inklusion an der Hochschule verortet und damit in dem Bereich der Aufnahme der FrauenStudien-Teilnehmenden in die Studierendengruppe der Universität Bielefeld. Dies dürfte nicht nur die Institution vor Herausforderungen stellen, sondern auch die Lehrenden. Der Umgang mit Verschiedenheit erfordert ein Umdenken: die Universität wäre damit noch stärker als bisher ein Platz der Zusammenführung und der Berücksichtigung von heterogenen Studierenden, die sich nicht in kategoriale Systeme einfassen lassen. Letztendlich geht es in den Bielefelder FrauenStudien auch um die Anpassung des Systems an die speziellen Bedürfnisse der Studierenden (vgl. Reich 2012), einem inklusionspädagogischen Grundsatz. Hier ist zwar ein Anfang gemacht, aber der Weg ist noch weit.

### Literatur

- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital 1. In: R. Kreckel (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2. Göttingen: Schwarz, S. 183-198.
- Gabbert, W. (2007): Vom (internen) Kolonialismus zum Multikulturalismus: Kultur, Ethnizität und soziale Ungleichheit. In: Klinger, C./ Knapp, G.-A./ Sauer, B. (Hrsg.). Achsen der Ungleichheit: zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt am Main: Campus, S. 116-130.
- Heimann, R. (2009): Barrieren in der Weiterbildung. Habitus als Grundlage von Karriereentscheidungen. Marburg: Tectum.
- Kleine, M. (2013): Das Weiterbildende Studium FrauenStudien an der Universität Bielefeld. In: Journal Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Nr. 32/2013, S.65-67.
- Kramer, R.T. (2011): Abschied von Bourdieu? Perspektiven ungleichheitsbezogener Bildungsforschung. Wiesbaden: VS Verlag.
- Link, J. (2013): Versuch über den Normalismus. Wie Normalität produziert wird. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

- Schmidt, U. (2013): Frauenstudien in Dortmund laufen aus. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Nr. 33/2013, S. 13-14.
- Walgenbach, K. (2007): Gender als interdependente Kategorie. In: Walgenbach, K./Dietze, G./Hornscheidt, A./Palm, K.: Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität, Opladen: Barbara Budrich, S. 23-64.
- Pongratz H.J./Voß, G.G. (2003). Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: Edition Sigma.
- Reich, K. (2012): Inklusion und Bildungsgerechtigkeit: Standards und Regeln zur Umsetzung einer inklusiven Schule. Weinheim; Basel: Beltz.

**Dr. Vanessa Rumpold**

Weiterbildendes Studium FrauenStudien  
Fakultät für Erziehungswissenschaft  
Universität Bielefeld  
vanessa.rumpold@uni-bielefeld.de

Cornelia Giebeler

## **I**ntersektionen von Geschlecht und Indigenität in der Vorschulerziehung Ecuadors

Ein Forschungsprojekt des Fachbereichs Sozialwesen der Fachhochschule Bielefeld in Kooperation mit dem CIAS – Center for InterAmerican Studies, Universität Bielefeld und dem MIES – Ministerium für Inklusion, Erziehung und Soziales, Ecuador.

Ecuador hat im Anschluss an die indigenen Aufstände Anfang des 21. Jahrhunderts Bestandteile indigener „vorspanischer“ Kosmologien in die Verfassung aufgenommen. Ein zentrales Element ist das „*Buen Vivir*“, das Recht auf ein gutes Leben, das nicht nur als materiell gutes Leben verstanden wird und sich auf indigene Traditionen beruft. Hier spielen vor allem die Geschlechterkonstruktionen eine Rolle, die auf Symmetrie und Verbundenheit zielen. Gleichzeitig jedoch ist Ecuador geprägt von Gewaltverhältnissen und sozialer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, die mit dem neuen nationalen Plan 2013 – 2017 aufgebrochen werden sollen. Beides stellt besondere Herausforderungen an das Bildungssystem insgesamt und an die Bildung und Erziehung der Kinder in den neu aufgebauten Kinderzentren „*Centros Infantiles del Buen Vivir*“ (CIBV).

Das Forschungsprojekt beabsichtigt herauszufinden, ob und wenn ja wie, andine indigene (Ketchwa und Aymara) und „westliche“ (im Sinne Stuart Halls) Geschlechterkonstruktionen in der Vorschulbildung umgesetzt werden. Verflechtungen von Indigenitätskonstruktionen in andiner Kosmologie mit der anvisierten Geschlechtergerechtigkeit durch den ekuadorianischen Staat sollen in den Curricula zur Vorschulbildung intersektional analysiert werden.

Die Untersuchung fand Ende 2014 statt und konzentrierte sich auf die Begehung und Dokumentation von 17 CIBV in vier verschiedenen Regionen Ecuadors. Zunächst wurde durch Erhebung und Analyse der Datenlage und der Zusammenstellung wissenschaftlicher Literatur zum Thema der state of art erhoben um anschließend die Kurzbegehung der CIBV durchzuführen.

Im nächsten Schritt werden Explorationsstudien in den Kinderzentren durchgeführt und zwar mit Studierenden, die in einem Design von Forschungs-Praxis-Konstruktion die Alltagsverläufe in den CIBV dokumentieren und entsprechend den Umgang mit Gender und Ethnizitätskonstruktionen im Kontext des Buen Vivir analysieren, und zwar in den Konstellationen von Elternschaft, Fachkräften, Kindern und staatlichen Vorgaben. Dies geschieht mit den Mitteln fallrekonstruktiver Analysen (Schütze, Reimann, Giebeler u.a) und den Forschungsstrategien einer „*multisited ethnograph*“ (Marcus). Diese Arbeit erfolgt gemeinsam mit Kolleg\_innen kooperierender Einrichtungen, Universitäten und Studierenden im Projekt „Lebenswelten in Lateinamerika“.

**Prof. Dr. Cornelia Giebeler**

Fachbereich Sozialwesen  
Fachhochschule Bielefeld  
cornelia.giebeler@fh-bielefeld.de

Kathrin Vogt

## **M**ädchen und junge Frauen mit Behinderung besser vor Gewalt schützen

**Modellprojekt des Bielefelder Mädchenhaus e.V. eröffnet neue Anlaufstelle für Mädchen und junge Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung**

Die Ergebnisse der Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland“, durchgeführt im Auftrag des BMFSFJ unter der Leitung von Monika Schröttle und Claudia Hornberg am Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) der Universität Bielefeld, machten erstmals das erhebliche Ausmaß an Gewalt deutlich, dem Frauen und Mädchen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen ausgesetzt sind.

Zudem sind sie mit zahlreichen Hindernissen konfrontiert, Unterstützungs- und Hilfeangebote in Anspruch nehmen zu können. Das europaweite Daphne Projekt „Zugang von Frauen mit Behinderungen zu Opferschutz- und Unterstützungseinrichtungen bei Gewalterfahrungen“ konnte hier aufzeigen, dass Unterstützungseinrichtungen in Deutschland für große Teile von Frauen mit Behinderungen nicht oder nur eingeschränkt erreichbar sind und den Frauen selbst häufig das Wissen fehlt, an welche Stellen sie sich in Gewaltsituationen wenden können (vgl. Schröttle/Vogt/Rosemeier 2015).

Zu dieser Thematik startete das Bielefelder Mädchenhaus im Juni 2015 das dreijährige Modellprojekt „Gewaltprävention und Gewaltschutz für Mädchen und junge Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung – Aufklärung, Sensibilisierung, Vernetzung und Hilfe; Entwicklung von Unterstützungsangeboten für Beratungseinrichtungen“. Informationen und Beratung sind unerlässlich, um optimale Aufklärung, Unterstützung und Hilfe zu leisten. Aus diesem Grund bietet das Projekt nach achtmonatiger Aufbauphase seit Februar 2016 eine Vielzahl an Informationen und Beratungswegen. Zu den Beratungsformaten gehören u.a. telefonische Beratung, persönliche Beratung in Bielefeld und Umgebung sowie Online-Beratung. Außerdem vermittelt das Projekt an Hilfeangebote in NRW weiter und bietet neben Empowerment-Workshops für Mädchen und junge Frauen mit Behinderung auch Informationsveranstaltungen für Fach- und Vertrauenspersonen an.

Um einen hohen Standard an Barrierefreiheit zu gewährleisten, hat sich die Programmierung der projekteigenen Webseite ([www.mädchensicherinklusive-nrw.de](http://www.mädchensicherinklusive-nrw.de)) an Richtlinien für barrierefreies Webdesign orientiert. Themen wie z.B. Liebe, Selbstbestimmung, Sexualität, Inklusion und Freundschaft werden neben Deutsch auch in Leichter Sprache und in Türkisch zur Verfügung gestellt und können als Türöffner dienen, um eine Stärkung der Selbstbestimmungsrechte anzuregen und somit präventiv Gewalt entgegenzuwirken. Zudem wurde eine NRW-weite Datenbank in Leichter Sprache erstellt, die Mädchen und jungen Frauen hilft, sich umfassend über Angebote und deren potentielle Barrierefreiheit zu informieren und aus vorhandenen ortsnahen Angeboten passgenau wählen zu können. Mittels der Transparenz von Zugangsmöglichkeiten wird es Mädchen und jungen Frauen mit Behinderung deutlich erleichtert, sich eigenständig zu informieren und Hilfe zu holen. Bestehende Hilfe- und Unterstützungsangebote werden zudem dafür sensibilisiert, sich perspektivisch mit dem Abbau von Barrieren im Unterstützungssystem auseinanderzusetzen und damit einen wichtigen Beitrag auf dem Weg zur Inklusion zu leisten.

Neben der Unterstützung betroffener Mädchen und einer gesamtgesellschaftlichen Sensibilisierung für die Thematik Gewalt gegen Mädchen und junge Frauen mit Behinderung verfolgt das Modellprojekt das Ziel, durch unterschiedliche Angebote verwertbare Ergebnisse für Politik und Praxis zu erhalten, damit spezifische und unterschiedliche Bedarfe sichtbar werden und im Kontext Gewaltprävention und

Gewaltschutz nachgebessert werden können.

Das Modellprojekt wird gefördert durch das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen.

#### **Literatur**

Schröttle, Monika/Hornberg, Claudia et al. (2013): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Schröttle, Monika/Vogt, Kathrin/Rosemeier, Janina (2015): Daphne Projekt: „Zugang von Frauen mit Behinderungen zu Opferschutz- und Unterstützungseinrichtungen bei Gewalterfahrungen.“ Nationaler Bericht Deutschland. [online] URL: [http://women-disabilities-violence.humanrights.at/sites/default/files/reports/ws3\\_empirischer\\_bericht\\_deutschland.pdf](http://women-disabilities-violence.humanrights.at/sites/default/files/reports/ws3_empirischer_bericht_deutschland.pdf) (Zugriff: 20.04.2016)

#### **Kathrin Vogt**

Mädchen sicher inklusiv

Projekt des Mädchenhaus Bielefeld e.V.

[www.mädchensicherinklusive-nrw.de](http://www.mädchensicherinklusive-nrw.de)

## Neuerrichtung des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung (IZG)

Unter dem Namen „Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung“ (IZG) hat das Rektorat der Universität Bielefeld die Neuerrichtung des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) als Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung beschlossen. Das IZG wird an die bisherige Aufgabenstellung des IFF anknüpfen, sie fortsetzen, aber auch aktualisieren und auf neue theoretische und empirische Herausforderungen angesichts der sich wandelnden Gesellschaft hin profilieren. Dabei wird der Focus zunächst auf die Entwicklung eines Doktorand\_innenkollegs ausgerichtet sein.

## Bielefelder Gleichstellungspreis 2015: Kategorie Genderforschung

Das Rektorat der Universität Bielefeld hat in diesem Jahr den Bielefelder Gleichstellungspreis in der Kategorie Genderforschung vergeben. Am 16. Oktober 2015 wurde der Bielefelder Gleichstellungspreis auf dem Jahresempfang durch den Prorektor für Forschung, wissenschaftlicher Nachwuchs und Gleichstellung Prof. Dr. Martin Egelhaaf verliehen. Preisträger\_innen sind: Ronja Johanna Waldherr für ihre Masterarbeit in Linguistik und Literaturwissenschaft „Governing Post-Patriarchal Femininities in Chick Lit and Beyond: an Attempt at Reframing Feminist Cultural Studies“ (600 Euro); Pia Simone Brocke für ihre Masterarbeit in Gender Studies „Mentoring an Hochschulen – Wissenschaftskultur im Wandel? Eine empirische Untersuchung aus der Perspektive des Gender- und Diversity Management-Ansatzes“ (600 Euro) und Tobias Staiger für seine Dissertation an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften „Arbeitsbedingter Stress in Callcentern – Eine empirische Analyse aus Gender-Perspektive“ (800 Euro).

*Tobias Staiger* macht in seiner Dissertation für das Feld der betrieblichen Gesundheitsförderung eindrücklich deutlich, dass Geschlecht einen Einfluss auf Gesundheit und gesundheitsrelevantes Verhalten hat. Die Arbeit führt eindrucksvoll die Relevanz der Theorien und Perspektiven der Geschlechterforschung für die Untersuchung zentraler Fragestellungen der Gesundheitswissenschaften vor. Gleichzeitig ist das Thema für die Praxis der Gleichstellungsarbeit von besonderer Bedeutung, denn die hier am Beispiel vorgeführte Analyse von Arbeitsbedingungen unter einer Geschlechterperspektive ist hervorragend auf andere Organisationen und Bereiche übertragbar, so z.B. auch auf die Universität.

*Pia Simone Brocke* untersucht ein sowohl für die Geschlechterforschung als auch für die Gleichstellungsarbeit hochrelevantes Thema: Es wird aufgezeigt, wie durch Unterstützungsnetzwerke sehr konkret Softskills gestärkt und grundlegendes Know-How im Wissenschaftsbetrieb vermittelt werden kann. Beides erweist sich als notwendig für erfolgreiche Karrieren in der Hochschule. Zudem werden hier Einblicke in den Arbeitsalltag von Nachwuchswissenschaftlerinnen und die damit einhergehenden Anforderungen ermöglicht. Anschaulich werden individuelle Lösungen dargestellt, die für den Umgang mit Schwierigkeiten im System Wissenschaft gefunden werden.

Die Masterarbeit von *Ronja Johanna Waldherr* zeigt, wie sich im neoliberalen Credo der Vereinbarkeit von ‚Wahl‘, ‚Freiheit‘ und Weiblichkeit junger Frauen ein Problem verbirgt, das auf manchmal subtile Weise dazu einlädt, rigide und traditionelle Gender-Zuschreibungen zu erneuern. Die Arbeit bietet eine kulturwissenschaftliche Diagnose und Analyse der gegenwärtigen Geschlechterverhältnisse. Gerade für

aktuelle Gleichstellungsbemühungen ist sie hoch relevant, denn sie zeigt die subtile Verknüpfung von Neoliberalismus, Post-Patriarchat und Postfeminismus mit einer auf die Arbeitsmarktsituation bezogenen Wiederaufrichtung von Geschlechtergrenzen und Geschlechterstereotypen auf.

Weiter vorne in dieser Ausgabe von IFFOnZeit sind Exzerpte dieser Arbeiten veröffentlicht.

## **W**eilFrauenNaturwissenSchaffen 2016

„Gemeinsam über Fach, Karriere und den Tellerrand hinaus“. Unter diesem Motto stand die dreitägige Veranstaltung im Rahmen von „Stipendiaten machen Programm von Stipendiaten“ der Studienstiftung des Deutschen Volkes, die vom 22. bis zum 24. März 2016 am Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZiF) an der Universität Bielefeld stattfand. Im Focus standen Fachvorträge aus den MINT-Bereichen sowie eine Auseinandersetzung mit Karriereplanung, Fördermöglichkeiten aber auch der Geschichte der Frau in Naturwissenschaften.

Eine Podiumsdiskussion über die heutige Rolle der Frau in der Wissenschaft und die mögliche Etablierung diesbezüglicher Quotenregelungen und Alternativen dazu öffnete das Thema für die breite Öffentlichkeit. Frauenquote, Girls-Day, Mentoring – wie kann der Frauenanteil in wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Führungspositionen erhöht werden? Und: Muss das überhaupt sein? Darüber diskutierten: Christina Kampmann, Familienministerin des Landes Nordrhein-Westfalen, Ex-Telekomvorstand Thomas Sattelberger, der als Initiator der 30 Prozent-Frauenquote im Telekomvorstand gilt, Professor Dr. Gunther Olesch (Personalvorstand des Elektronikkonzerns PHOENIX Contact), Dr. Sabine Schäfer (Universität Bielefeld sowie Co-Autorin des ersten Gender-Reports zur Geschlechtergerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen) und Dr. Waltraud Ernst (Genderforscherin an der Johannes Kepler Universität Linz) auf dem Podium. Moderiert wird die Podiumsdiskussion von Dr. Britta Padberg, Geschäftsführerin des Zentrums für interdisziplinäre Forschung (ZiF).

Weitere Informationen im Internet: [www.naturwissenschaftlichen2016.de](http://www.naturwissenschaftlichen2016.de)

## **P**rojekt der Gleichstellungsbeauftragten „Gender 2020“

Das einjährige Vernetzungsprojekt „Gender 2020“, finanziert durch das BMBF, trägt dazu bei, neue Perspektiven zur Steuerung von Gleichstellung mit dem Ziel der Schaffung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur zu erarbeiten.

Die Notwendigkeit zur Gestaltung eines geschlechtergerechten Wandels der Wissenschaftskultur wird in der Geschlechterforschung seit mehr als einem Jahrzehnt aufgezeigt. Bisher fehlen jedoch Konzepte und Instrumente, um hier auf gleichstellungspolitischer Ebene anzusetzen. Durch die Reflexion und Bündelung von Wissens- und Erfahrungsbeständen von Expert\_innen aus der Geschlechter-

und Hochschulforschung, Wissenschaftsorganisationen und -politik sowie der Gleichstellungspraxis werden im Rahmen des Projekts erstmals Steuerungs- und Handlungsoptionen zur Förderung eines Kulturwandels unter dem Vorzeichen der Geschlechtergerechtigkeit erarbeitet und Entscheidungsträger\_innen zugänglich gemacht. Durch die systematische Einbindung der Entscheidungsträger\_innen am Entstehungsprozess dieser neuen Strategien wird deren breite Verankerung und Akzeptanz unterstützt.

In zwei aufeinanderfolgenden Workshops diskutieren ausgewählte Expert\_innen aus oben genannten Feldern den bestehenden Konnex von Initiativen, Programmen und Instrumenten zur Steuerung von Gleichstellung im Hinblick auf Erfolge, Umsetzungsbarrieren und Leerstellen sowie den aktuellen Forschungsstand zu Wissenschaftskultur und Geschlechterverhältnissen unter der Perspektive gleichstellungspolitischer Handlungsoptionen. Auf dieser Basis werden im Rahmen einer Zukunftswerkstatt Bedarfe und Utopien einer auf Kulturwandel zielenden Steuerung von Gleichstellung entworfen. Darauf aufbauend werden in einem zweiten Schritt die Bedarfe und Utopien in konkrete Konzepte und Strategien übersetzt sowie deren Umsetzungsmöglichkeiten erörtert.

Die Ergebnisse dieses Wissenschaft-Praxis-Dialogs fließen über die im Rahmen des Projekts etablierten Netzwerkstrukturen in den aktuellen gleichstellungspolitischen Diskurs ein und dienen der Vorbereitung einer zweitägigen Konferenz mit Entscheidungsträger\_innen aus Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Wissenschaftspolitik. Das Ziel der Tagung ist es, einen koordinierten Prozess auf der Ebene von Fach- und Entscheidungskompetenz in Politik und Hochschulen zu initiieren sowie breit getragene Empfehlungen für die zukünftige Gestaltung von Gleichstellungspolitik zu verabschieden. Um den Zielgruppen das im Projekt erarbeitete Wissen nachhaltig, praxisrelevant und anwendungsorientiert zur Verfügung zu stellen, werden die Diskussionen und Ergebnisse der Konferenz in einer Broschüre aufgearbeitet.

### **Gleichstellungsbüro**

Universität Bielefeld

[gleichstellungsbuero@uni-bielefeld.de](mailto:gleichstellungsbuero@uni-bielefeld.de)

Birgitta Wrede, Ilona Pache

## **A**rbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) 2016

Die diesjährige Tagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) fand vom 11. bis 12. Februar 2016 an der Humboldt-Universität zu Berlin statt. Ausgerichtet wurde die Arbeitstagung vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG). 150 Wissenschaftler\_innen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz diskutierten aktuelle Entwicklungen in den Gender Studies mit Fachkolleg\_innen. Der qualifizierte Erfahrungsaustausch innerhalb des Dachverbandes KEG reflektierte vor allem Formen und Strategien der Institutionalisierung, identifizierte diesbezügliche Fallstricke der Hochschulpolitik und trug dazu bei, Geschlechterforschung als institutionalisierte Wissenschaft weiter zu entwickeln. Dabei wurden schon seit langem in der KEG diskutierte Themen weiterverfolgt, aber auch neue Schwerpunkte in eigenen Arbeitsgruppen erörtert. Die immer aktuellen Fragen auf den Tagungen der KEG beziehen sich auf die wichtigen Strukturen und Institutionen der Gender Studies: die Zentren, die Studiengänge und weitere Institutionalisierungsformen.

Die AG **Zentren als Orte institutioneller Verankerung – Orte aktueller Debatten** hat diesmal den Fokus auf den Austausch mit Zentren aus Österreich und der Schweiz gelegt. Nachdem in 2014 Möglichkeiten und Perspektiven der Verstetigung diskutiert wurden und diese in 2015 mit Blick auf die *Unternehmerische Hochschule* weitergeführt wurden, standen 2016 Fragen von Positionierung und Einbindung in die jeweilige Hochschullandschaft im Zentrum, insbesondere die vielfältigen Anforderungen, die sich aus einem zunehmenden Institutionalisierungsdruck bei gleichzeitiger Erwartung, in wissenschaftspolitische Debatten zu intervenieren und sich im öffentlichen Raum zu positionieren, ergeben. Zentren sind Träger\_innen von Studiengängen, Sammlungsorte für Forschende, Lehrende und Studierende und immer wieder auch Expertinnen, wenn es um tagesaktuelle Debatten geht. Damit verknüpft sind Fragen nach dem (sich vielleicht auch verändernden) Selbstverständnis von Zentren, nach Strukturen und Handlungsspielräumen sowie (gemeinsamen) Strategien. In diesem Jahr wurde diese am Beispiel der Zentren in der Schweiz und in Österreich diskutiert.

Die AG **Entwicklung der Gender-Studiengänge** bot wie schon in den Vorjahren Austauschmöglichkeiten über die Erfahrungen und die aktuellen Fragen etablierter und neu implementierter Gender-Studiengänge. Neben der Bilanzierung der Studien- und Lehrerfahrungen von Gender-Studiengängen unter den Herausforderungen, Widerständen und Chancen des Bologna-Prozesses insgesamt wurden insbesondere Möglichkeiten der konkreten Umsetzung bzw. Gestaltung von Inter- und Transdisziplinarität sowie bezüglich eines Kerncurriculums diskutiert. Dazu gehörten auch Fragen nach den unterscheidbaren Interpretationsmöglichkeiten der Kategorie Gender, die durch die Fachkulturen der beteiligten Disziplinen (Importlehre) in die Studiengänge transportiert wird. Und welche Rolle Genderprofessuren (Teil- und Volldominationen) bei der inhaltlichen Gestaltung der Studiengänge und deren Qualitätssicherung spielen.

In der AG **Gender in der Medizin** wurde anhand dreier interdisziplinärer Schnittstellen, an denen ein Wissenstransfer stattfindet, diskutiert, was an Erkenntnissen aus einzelnen Fachbereichen der Gender Studies in die alltägliche Praxis der Gleichstellungsarbeit in der Hochschulmedizin in unterschiedlichen Bereichen einfließen kann. Das

waren: 1. Chancengerechtigkeit und gendergerechte Nachwuchsförderung und Personalentwicklung, 2. Gendersensible Forschungsmethoden sowie 3. Gender und Sprache in der Medizin.

Die AG **Gleichstellung und Geschlechterforschung** hat mit ihrer diesjährigen Schwerpunktsetzung „Nachhaltiger Wissenstransfer auf Augenhöhe“ an die KEG Tagung von 2015 mit dem Schwerpunkt „Vernetzung, Kooperationen und Konkurrenzen“ angeknüpft. Der Schwerpunkt lag in diesem Jahr auf der Ermittlung der institutionellen Überschneidungen, Abgrenzungen, Kooperationen und Konkurrenzen zwischen Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung und der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen. Trotz wechselseitiger Anerkennung bleibt zu diskutieren, wie das theoretische Genderwissen für die Gleichstellungsarbeit, die oftmals von politischem Pragmatismus gekennzeichnet ist, nützlich gemacht werden kann, ohne der Gefahr der Vereinfachung durch Komplexitätsreduktion zu erliegen. Im Mittelpunkt stand daher die Frage, wie Räume für die Weiterbildung um Genderwissen in der Gleichstellungsarbeit aussehen und im Arbeitsalltag institutionalisiert werden könnten. Diskutiert wurden Formen der Zusammenarbeit, die einerseits eine nachhaltige Kommunikation zwischen den Bereichen ermöglichen und die andererseits ein produktives Mit- und Nebeneinander in den Blick nehmen, das auch als politische Strategie zur Positionierung gegenüber Ministerien und Präsidien genutzt werden kann, um sich wechselseitig zu stärken und im Sinne einer gemeinsamen Agenda zu agieren.

Die AG **Gleichstellungspolitik und Gender Studies an Kunsthochschulen und -universitäten** hat sich in diesem Jahr mit Berufungen als ein wesentliches Element der Gestaltung von Universitäten beschäftigt. Einerseits wirken sich Berufungen auf das Geschlechterverhältnis aus, andererseits wird mit ihnen die jeweilige Fachkultur inhaltlich geprägt. In Berufungsverfahren treffen Theorie und Praxis von Gleichstellungspolitik und Gender Studies aufeinander. Diese Thematik wurde in einem Round Table von Gleichstellungspraktiker\_innen und Genderforscher\_innen diskutiert. Es wurden sowohl Erfahrungen ausgetauscht als auch hochschulpolitische Rahmenbedingungen und theoretische Ansätze länderübergreifend besprochen. Zentral waren dabei Fragen nach praktischen Ansatzpunkten für Gender Studies und Gleichstellungspolitik rund um Berufungsverfahren (Fachkulturen und Gender Studies, Entwicklungs- und Stellenpläne, Berufungskommissionen und ihre Zusammensetzung, aktive Suche nach Kandidatinnen, etc.).

Die AG **„Good Diversity“ für Hochschulen** fokussierte konzeptionelle Überlegungen zu „Diversity“ als gleichstellungspolitischer Strategie. Ausgangspunkt waren die zunehmenden institutionellen Verankerungen von „Diversity“ in Prorektoraten, Stabs- und Koordinationsstellen sowie das Aufgreifen der Begriffe „Diversity“, „Heterogenität“ und „Vielfalt“ in wissenschaftspolitische Papiere. Dieses Interesse lässt sich zum einen auf die zunehmende Wettbewerbsorientierung der Hochschulen und die Orientierung an betriebswirtschaftlichen Instrumenten in der Hochschulsteuerung, zum anderen auf Entwicklungen im Bereich der Gleichstellungspolitik sowie des Antidiskriminierungsrechtes zurückführen. Die AG fokussierte auf die Diskussion der gleichstellungspolitischen Fachöffentlichkeit, die diesen Prozess kritisch begleitet und die Möglichkeiten (und Grenzen) einer herrschaftskritischen Besetzung und Aneignung des

Diversity-Begriffes auslotet. Kontext war ein anwendungsorientiertes Projekt, in dessen Rahmen das Potential von „Diversity“ für die feministisch orientierte Gleichstellungsarbeit in Hochschulen erschlossen und Qualitätsstandards für die Umsetzung entwickelt werden sollen.

In der AG **Genderwissen sichtbar machen und finden** wurde zunächst die Bedeutung der Verschlagwortungsarbeit für das Suchen und Auffinden von Ressourcen der Gender Studies diskutiert. Insbesondere mit Blick auf Repositorien und Anforderungen von Verlagen, Zeitschriften sowie Open Access-Publikationen kommt dieser Tätigkeit eine immer aktivere Rolle zu. Deutlich wurde, was Zusammenschlüsse der Genderbibliotheken auf diesem Gebiet leisten und wie diese Zusammenarbeit für das „discipline building“ einer inter- und transdisziplinären Fachrichtung genutzt werden können. Zudem wurde aufgezeigt, wie mit diesem Genderwissen in traditionelle Bibliothekssysteme interveniert werden kann. Im Anschluss wurde die Beta-Version des neuen META-Kataloges des i.d.a.-Dachverbandes vorgestellt und gezeigt, wie dieses neue Instrument für Lehre und Forschung in den Gender Studies genutzt werden kann.

Ausgangspunkt der Diskussionen der AG **Berufsperspektiven in/mit den Gender Studies** waren die zunehmenden Studierenden- und Absolvierendenzahlen, die als Erfolg der Gender Studies verstanden werden können. Offen bleibt, welche Perspektiven und Tätigkeitsfelder sich für die Absolvierenden eröffnen, welche Berufslaufbahnen sich sowohl im Bereich der Forschung, des Wissenschaftsmanagements als auch in der Praxis, bspw. in Gleichstellungseinrichtungen ergeben. Diese Fragen wurden sowohl auf der individuellen Ebene als auch auf einer politischen diskutiert, also in Bezug auf sich eröffnende innovative Berufsperspektiven und die Frage, wie geschlechtertheoretische Erkenntnisse zu einer emanzipatorischen Transformation gesellschaftlicher Verhältnisse beitragen können. Im Rahmen eines Erfahrungsaustauschs wurden Herausforderungen und Stolpersteine diskutiert und anhand von best-practice Beispielen analysiert.

Die AG **Grundlagen für gute Lehre und Antidiskriminierung in den Gender Studies** hat sich gebildet, weil in Lehrveranstaltungen der Gender Studies bei der Thematisierung von Diskriminierungsverhältnissen wie zum Beispiel Rassismus die Aktivierung von Diskriminierungsdynamiken beobachtet werden kann. Im Unterschied zu anderen Bildungssettings, in denen ähnliche Phänomene beobachtet werden können, jedoch das wissenschaftliche Selbstverständnis weniger deutlich diskriminierungskritisch ausgerichtet ist, sind solche Erfahrungen für Studierende und Lehrende der Gender Studies besonders gravierend. Hier setzt die AG Toolbox an der Humboldt-Universität an: Sie erarbeitet für lehrende und studierende Personen mit verschiedenen disziplinären Hintergründen, Wissensständen und Positionierungen eine nicht normative Handreichung zu „Grundlagen guter Lehre und Antidiskriminierungskritik in den Gender Studies“. Die AG hat erste Ergebnisse vorgestellt und einen Austausch zu den vier Spannungsfeldern Metadiskurs, Logiken – Rahmen – Institutionen, Gestaltung der Lehr- und Lernräume sowie Epistemologische Dilemmata angeregt. Ziel der AG ist ein Beitrag, um den komplexen Lernraum Gender Studies so weiterzuentwickeln, dass beide Ziele, gute Lehre und Diskriminierungskritik, gegenseitige Bestärkung finden.

Die nächste Tagung der KEG wird vom 27. bis 28.09.2017 in Köln stattfinden im Vorfeld der ersten gemeinsamen Tagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien e.V. (Deutschland), der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung, ÖGGF und der Schweizer Gesellschaft für Geschlechterforschung SGGF. **Initiativen zur Ausgestaltung von AGs sind jederzeit herzlich willkommen.** Bitte beachten Sie auch den Call, der Sie über die üblichen Verteiler erreichen wird und auf der Seite der KEG im Netz zu finden sein wird. Wir freuen uns auf eine rege und vielseitige Beteiligung.

Die Sprecher\_innen der KEG:

**Dr. Birgitta Wrede**

Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF)  
Universität Bielefeld  
birgitta.wrede@uni-bielefeld.de

**Dr. Ilona Pache**

Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG)  
Humboldt-Universität zu Berlin  
ilona.pache@gender.hu-berlin.de

**Dr. Michèle Amacker**

Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung  
Universität Bern  
michele.amacker@izfg.unibe.ch

**Dr. Andrea Ellmeier**

Universität für Musik und bildende Kunst und Musik Wien  
ellmeier-a@mdw.ac.at

**KEG im Internet: <http://www.genderkonferenz.eu>**

Hier gibt es unter Kontakt die Möglichkeit, sich in die Mailingliste der KEG einzutragen. Informationen können über die Mailingliste von dort aus auch von Eingetragenen verteilt werden.

Anika Ullmann & Anna Stemmann

## **I**mmers Trouble mit Gender? Genderperspektiven in Kinder- und Jugendliteratur und -medien(forschung)

Die 28. Jahrestagung der Gesellschaft für Kinder- und Jugendliteraturforschung widmete sich vom 4.-6. Juni 2015 in Bielefeld frei nach Judith Butler dem Thema: *Immers Trouble mit Gender?* Wie Petra JOSTING in ihren Einführungsworten feststellte, ist die dezidierte Auseinandersetzung mit gendertheoretischen Schwerpunkten in der Kinder- und Jugendliteraturforschung immer noch unterrepräsentiert. Das vielseitige Tagungsprogramm zeigte das Forschungsdesiderat deutlich auf und bot einen breiten Einblick in verschiedene Ansätze. Diese beleuchteten historische und aktuelle Phänomene, literarische und mediale Inszenierungen sowie didaktische Anknüpfungspunkte.

Sigrid NIEBERLE führte in dem Auftaktvortrag *Literatur und Gender* in der Reprise in das Feld literaturwissenschaftlicher Gender-Forschung ein. Sie zeigte auf, dass trotz gegenwärtiger Debatten um eine mögliche ‚Postgender Ära‘ immer noch verfestigte Geschlechterbinaritäten zu beobachten sind und steckte auch die damit verbundenen rechtlichen Rahmungen ab. Daran anschließend erweiterte Julia BENNER den Blick der Kinder- und Jugendliteraturforschung auf die Theorien der Intersektionalität: Sie machte deutlich, dass Differenzkategorien – wie etwa Gender – nicht nur einzeln zu denken sind, sondern im dynamischen Wechselverhältnis mit weiteren Dimensionen stehen und sich spezifische Hierarchisierungen durch Interdependenzen und Durchkreuzungen herausbilden. Am Beispiel des Disney Filmes *Der Glöckner von Notre Dame* zeichnete Benner nach, wie die Figur Esmeralda in einem Geflecht von Zuschreibungen eingebunden ist, die ihre kulturelle Identität formen.

Ute DETTMAR widmete sich in ihrem Vortrag der Trias von *Barbie, Bildung und Beruf*, die sie in mädchenliterarischen Texten im Kontext der 1960er Jahre verortete. Dabei zeigte sie auf, dass diese Literatur nicht eine bloße Fortschritt der sogenannten Backfischliteratur ist, sondern spezifische Modernisierungs- und Wandlungsprozesse aufweist, die – beeinflusst von sozio-kulturellen und gesellschaftlichen Verschiebungen – auch genderspezifische Umbrüche transportiert. Gundel MATTENKLOTT setzte in ihrem Abendvortrag den Blick auf Jugend, bzw. Kindheitskonstruktionen fort und spürte den Imaginationen des Kindheitskörpers im zeitgenössischen Bilderbuch nach. Von den 1980er Jahren bis zur Gegenwart verfolgte sie eine ikonographische Annäherung an die Darstellung des kindlichen Körpers und damit verschalteten oder verklausulierten sexualisierten Handlungen.

Der zweite Tag begann mit dem Plenarvortrag von Helga KARRENBROCK, die die fast vergessene Autorin Ruth Landshoff-Yorck in das Zentrum stellte und ihr Spiel mit sozialen Geschlechterrollen, Maskierungen und Identitäten – auch in fotografischen Inszenierungen – aufdeckte. In den folgenden Vormittags- und Nachmittagspanels liefen jeweils drei Sektionen parallel, so dass hier nur jeweils eine Vortragsreihe näher diskutiert werden kann. Alexandra RITTER und Michael RITTER untersuchten die Bildtraditionen und -narrative in Fibeln der ehemaligen DDR, die spezifische Geschlechter- und soziale Rollen im Familiengefüge verhandeln und zeichneten nach, wie sich diese von 1948 bis zur Gegenwart verschoben haben. Bildnarrative und ikonographische Erzählstrategien standen auch im Vortrag von Manuela KALBERMATTE im Fokus. Sie untersuchte, wie queere Identitäten in Adoptionsgeschichten im gegenwärtigen Tier-Bilderbuch inszeniert werden und entfaltete, wie diese innovativen Bildräume heteronormative Vorstellungen aufbrechen und subversive Gegenentwürfe bereitstellen. Optimale Synergien ergaben sich zu dem anschließenden Vortrag von Anika ULLMANN, die aufzeigte, wie Kinder gleichzeitig als unschuldig und noch-nicht-heterosexuell konstruiert bzw. gedacht werden. Am Beispiel des Bilderbuchs *König und König*, dessen Rezeption und Einbettung in

kontroverse Diskussionen in den USA zeigte sie das (nicht-)Verhältnis von Queerness und Kindheit auf, in dem virulente und verfestigte Vorstellungen über Kindheit und dessen, was man Kindern zutraut sichtbar wurden. Am Nachmittag gab Anna STEMMANN einen Überblick über Heldenkörper im Comic seit den 1940er Jahren. Am Beispiel von Batman zeigte sie auf, dass der maskuline, muskelbepackte Körper in der Darstellung weitgehend stabil blieb. So ringt Bruce Wayne zwar oft mit seiner Vergangenheit und seiner Psyche, jedoch nie mit seiner Männlichkeit. Ergänzend ging Stemmann auf Superheldinnen ein, die, wenn sie in der Geschichte des Comics eine Rolle spielen, meist übersexualisiert dargestellt werden. Gerald SCHMIDT-DUMONT widmete sich im zweiten Vortrag des Panels den Darstellungen von unangepassten Mädchen auf Buchcovern vom 19. bis Ende des 20. Jahrhunderts. Sie wies kritisch darauf hin, dass Deutschland viel später als Skandinavien Mädchenbilder zuließ, die Mädchen als schmutzig oder unordentlich gekleidet zeigten.

Nadine SEIDEL stellte am frühen Abend zwei Jugendromane vor, die sich mit dem Leben der ‚bacha posh‘ befassen. Diese jungen Mädchen wachsen in Afghanistan bis kurz vor ihrer ersten Menstruation als Jungen auf, um als diese Geld für die Familie verdienen zu können und es ihren weiblichen Familienmitgliedern zu ermöglichen, das Haus in ihrer Begleitung zu verlassen, da Frauen ohne Männer sich nicht alleine bewegen dürfen. Seidel machte anhand von Lotmans Raumtheorie deutlich, wie die Geschlechtermaskerade es hier ermöglicht sich zwischen klar gendekodierten Teilräumen zu bewegen und so Handlungsmacht zu erlangen.

Der Freitag endete mit einer Freiluftlesung von Autorin Susan KRELLER, die nicht nur Kapitel aus *Elefanten sieht man nicht* und *Schneeriese* präsentierte, sondern den aufmerksam auf Holzbänken sitzenden Wissenschaftlern auch einen Ausschnitt aus dem noch unvollendeten neuen Roman vorstellte. Im Gespräch mit Caroline ROEDER gab Kreller freundlich und bereitwillig Auskunft über erste unschöne Berührungspunkte mit der DDR Regierung als Kind in ihrer Heimat Plauen und lies die Zuhörer offen an Gedanken zu ihren Büchern und Arbeitsprozessen teilhaben. So kann es durchaus sein, dass, sollte in der Bibliothek der Universität Bielefeld trauriges Schluchzen erklingen, Susan Kreller wieder eine harte Entscheidung für ihre Figuren treffen musste. Der Abend endete mit Wein und angenehmen Gesprächen.

Am Samstag kam die Tagung mit drei weiteren Vorträgen zu ihrem Abschluss. Annette KLIEWER formulierte eine Kritik an der Leseforschung, die sich ihrer Meinung nach allzu selten mit den Gender Studies auseinandersetzt und dafür viel zu oft feste, vereinfachte Geschlechterrollenzuschreibungen für LeserInnen annimmt: Mädchen lesen gerne, Jungen nicht. Daraus ergibt sich für Kliewer die problematische Situation, dass nicht mehr gefragt wird, was Jungs lesen. Vielmehr sei das alleinige Ziel, Jungen zum Lesen zu animieren, so dass Genderkonzepte in Literatur die eher Jungs ansprechen soll, kaum eine Rolle spielen. Birgit SCHLACHTER stellte ihren Vergleich unterschiedlicher Liebesromanreihen vor und veranschaulichte, wie diese von *Twilight* beeinflusst wurden. Am Beispiel von Bella zeigte sie zudem auf, wie die Figur eine feministische und eine post-feministische Lesart zulässt, die das in *Twilight* propagierte Weiblichkeitskonzept entweder als emanzipierend oder unterdrückend beschreiben. Diese Feststellung ergänzte sich hervorragend mit Marian RANAs Vortrag. Rana zeigte anhand der Romanreihen *Twilight*, *Hunger Games* und *Vampire Diaries*, wie Prozesse der Verschönerung, ‚beautification‘, und der Einsatz des eigenen Körpers als Ware, entfremdend, entmächtigend und ermächtigend wirken können.

Als einzigen Kritikpunkt an der Tagung ließe sich anmerken, dass es in einigen Vorträgen wünschenswert gewesen wäre, man hätte sich zentraler und genauer mit Geschlechterkonzepten befasst. Insgesamt überzeugte die Veranstaltung jedoch durch ihre Bandbreite, sowie eine positive und vor allem austauschfreudige Atmosphäre, die stets bis in die Nacht hinein anhielt.

**Anika Ullmann**

Leuphana Universität Lüneburg

**Anna Stemmann**

Institut für Jugendbuchforschung  
Goethe-Universität, Frankfurt am Main  
stemmann@em.uni-frankfurt.de

# Narratives of Masculinity: Commonalities and Differences in European Constructions of Masculinity

Die interdisziplinäre Tagung „20th and 21st Century Narratives of Masculinity: Commonalities and Differences in European Constructions of Masculinity“ hatte sich zum Ziel gesetzt Repräsentationen und Konstruktionen europäischer Männlichkeit zu untersuchen und aus vergleichender und vor allem literaturwissenschaftlicher Perspektive nach den Gemeinsamkeiten und Unterschieden zu fragen, die in den (Selbst-)Beschreibungen, den Bildern, Transformationen und Praktiken europäischer Männlichkeiten während der letzten 100 Jahre zu beobachten sind. Die aus Großbritannien, den USA, Spanien, Israel und Deutschland stammenden Konferenzteilnehmer, unter ihnen mit Jeff Hearn, Todd Reeser, Martin Dinges und Michael Meuser national und international führende Vertreter der Critical Masculinity Studies, nahmen nach 40 Jahren interdisziplinärer Männlichkeitsforschung eine kritische Bestandsaufnahme von theoretischen und historischen Zugangsweisen vor, die das heterogene Forschungsfeld der mit Männlichkeit befassten Wissenschaften bisher bestimmt haben. Durch die Kooperation von bislang nur sehr bedingt miteinander kommunizierenden Disziplinen (anglistische, germanistische, slawistische und romanistische Literatur- und Kulturwissenschaft, Soziologie, Geschichtswissenschaft, Psychoanalyse) gelang es, erfolgreich an einer Synthese des über Männlichkeit vorhandenen Wissens zu arbeiten. Zugleich wurde die in vielen mit Geschlechterforschung befassten Disziplinen bemerkbare Hinwendung zu einer ‚narrativen‘ Konzeption von Geschlecht aufgenommen und im Sinne einer komparatistischen Männlichkeitsforschung in Europa weitergedacht.

## Conference Summary by Kitty Nichols, Elena Gaddes, Dawn Fletcher, Ruth Beresford and Stefan Horlacher

The field of masculinity studies is diversifying. Masculinities are increasingly understood as plural and are analysed in relation to other theories and politics. With the emergence of new concepts of masculinities, come new methods of analysis and investigation, such as the use of narrative to construct understandings of masculinities. This interdisciplinary shift towards narrative structures and ‘storytelling’ as a basis for masculinity research was a key focus of the conference on European masculinities that took place at the ZIF, Bielefeld, in January 2016. Convened by Stefan Horlacher (TU Dresden), Walter Erhart (Bielefeld University) and Victoria Robinson (University of Sheffield), this event sought to synthesise various contemporary international and interdisciplinary perspectives and theory on narratives of masculinity.

The four keynote speakers commenced the discussion. Stefan Horlacher outlined comparative masculinities and the importance of the arts and humanities. Jeff Hearn (Örebro University) articulated the contributions of the transnational to masculinity studies whilst Todd Reeser (University of Pittsburgh) discussed affect theory and masculinities. Victoria Robinson spoke about the embodiment of men’s narratives through empirical research, and Walter Erhart (Bielefeld University) talked about “Comparing Narratives of Masculinity: *True Grit*”; a presentation in which he utilised the Academy Award winning film *True Grit* as a catalyst for an analysis of the shifting notions of masculinity.

After the keynote speeches, other contributions were presented around a clearly structured range of themes. These included, among others, ‘Discourses of Fatherhood and Caring’, ‘Territorialities: Comparing Masculinities in Europe’, ‘Psychoanalysis and Medicine’ and ‘Media-Analysis: Literature, Videogames and Film’. Michael Meuser (TU Dortmund) presented a paper on “Involved Fatherhood: Discourses, Practices and Institutions”, proposing that despite the growing discourse surrounding involved

fatherhood, there is still a gap between this discourse and fathers' typical engagement in family work. Mechthild Bereswill (Kassel University) talked about "The Construction of Disadvantaged Boys and Caring Men", Ilka Quindeau (Frankfurt University of Applied Sciences) discussed concepts for understanding masculinity that have recently emerged from the perspective of inter-subjective, relational psychoanalysis, and Martin Dinges (IGM Stuttgart) analyzed the position of men within discourses of health. While Ofer Nordheimer Nur (Tel Aviv University) took the conference to the margins of Europe and right into the 'lifeworld' with his discussion of post-heroic masculinity in Israel, a significant number of papers had a strong focus on literature such as José Armengol's (University of Castilla-La Mancha) presentation on "Iberian Masculinities from the Margins", Alexander Wöll's (European University Viadrina, Frankfurt (Oder)) talk on "The Construction of 'Postcolonial' Emancipating Narrative Masculinities in Ukrainian Literature", Gregor Schuhen's paper (University of Siegen) on "The Sons of Lazarillo: Constructions of Masculinity in the 20th Century Picaresque Narratives", and Ralf Schneider's (Bielefeld University) analysis of "Narratives and Discourse of British Masculinities in Late 20th Century Prose Fiction"; a paper in which he mapped out the ways in which British masculinities are frequently portrayed within this genre, highlighting the positioning of men against both female protagonists, as well as other men within the narratives.

While Toni Tholen (University of Hildesheim) analyzed the narration of the concept of care – or 'Sorge' – within German cultural history, and the way that the relationship between masculinity and care is conceptualised in different disciplines, including literature, literary criticism and philosophy, the presentations by Elahe Haschemi Yekani (University of Flensburg), Jennifer Kapczynski (Washington University) and Wieland Schwanebeck (TU Dresden) took film and cinematic contexts into account, leading over to Jan Kucharzewski's (Hamburg University) paper on "Playing Men: Constructions of Hypermasculinity in European Video Games", which provided an in depth analysis of the depiction and construction of masculinity in European video games, contrasting this to the American and Japanese contexts.

It is safe to say that the conference provided a setting which enabled discussions on the work needing to be done in order to make the interdisciplinary connections between disciplines stronger. The contributions as well as the ensuing discussions – which took up a large part of the conference – did not only analyze the representations and constructions of European masculinities over more than a century but also presented new developments and theories relating to a) the narrative construction of male gender identity/masculinity; b) the link between narrative, affect and embodiment; c) the theoretical framework and analytical tools of comparison; and d) methodological differences and innovations in exploring men, masculinities and narratives across different disciplines and contexts.

**Prof. Dr. Stefan Horlacher**

Professur für Englische Literaturwissenschaft  
 Institut für Anglistik und Amerikanistik  
 Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften  
 Technische Universität Dresden  
 Stefan.Horlacher@mailbox.tu-dresden.de



**Vortragsreihe des Exzellenzclusters Kognitive Interaktionstechnologie (CITEC) in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Technik, Diversity, Chancengleichheit e.V.**

Technik ist das Kerngeschäft des Exzellenzclusters Kognitive Interaktionstechnologie. Von Alltagsgeräten bis hin zu Robotern: Die Forscherinnen und Forscher am Cluster entwickeln technische Systeme, die für den Menschen intuitiv und leicht bedienbar sind. Mit der Vortragsreihe „Gender-Effekte“ bringt CITEC explizit die Expertise von Frauen in der Entwicklung und Gestaltung von Technologie sowohl in den wissenschaftlichen als auch öffentlichen Diskurs und bereichert ihn damit. CITEC schafft damit eine Plattform und sensibilisiert für das Thema. Die Vortragsreihe rückt Frauen nicht nur als Gestalterinnen von Technik, sondern auch als ihre Nutzerinnen in den Fokus.

Seit 2007 erarbeiten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am CITEC die wissenschaftlichen Grundlagen, um Maschinen intelligenter und hilfsbereiter zu machen. Sie sollen auf natürliche Weise mit dem Menschen interagieren und sich an wechselnde Situationen anpassen können. Die Forschung an den Grundlagen der Kognitiven Interaktionstechnologie, dem von CITEC begründeten Forschungsfeld, ist die erforderliche Pionierarbeit. Als Teil der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder wird CITEC seit 2007 gefördert.

Technische Systeme für Menschen zu entwickeln bedeutet auch, diese für diverse Gruppen und mit frühzeitiger Einbindung der Nutzerinnen und Nutzer zu entwickeln. Ziel ist eine individuelle und personalisierte Technik, die mit dem Menschen mitwächst und von ihm lernt. Dafür arbeitet CITEC zum Beispiel mit den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel zusammen. Die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel setzen sich seit fast 150 Jahren für Menschen ein, die auf Hilfe, Unterstützung oder Assistenz angewiesen sind und betreiben Dienste und Einrichtungen in acht Bundesländern. In ihren gemeinsamen Projekten entwickeln CITEC und Bethel Technik, die hilft, ein selbstbestimmtes Leben zu führen – insbesondere bei chronischer Krankheit, Behinderung oder im Alter.

Die Vortragsreihe Gender-Effekte ist in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Technik, Diversity, Chancengleichheit e.V. konzipiert und umgesetzt worden. Das Kompetenzzentrum bündelt Expertise aus Forschung und Praxis für die Anerkennung von Vielfalt als Erfolgsprinzip in Wirtschaft, Gesellschaft und technologischer Entwicklung.

Die Reihe läuft über ein Jahr und ist im Juli 2015 gestartet. Die Vorträge sind öffentlich. Acht Referentinnen und Referenten kommen für die Vortragsreihe ins

CITEC. Sie bringen unterschiedliche Herangehensweisen an das Thema Technik, Gender und Diversität mit. Lesen Sie im Folgenden die Abstracts zu den jeweiligen Vorträgen.

### **Wandel und Widerstand – Zur Entwicklung einer genderorientierten Technikkultur**

*Prof. Dr. Susanne Ihlen, Technische Universität München*

*Vortrag am 09. Juli 2015*

Susanne Ihlen spricht über den Wandel und den gleichzeitigen Widerstand bei der Entwicklung einer genderorientierten Technikkultur aus historischer und soziologischer Perspektive. Während Rekrutierungsprojekte bereits erfolgreich Studienanfängerinnen gewinnen und die Anteile von Studentinnen und Ingenieurinnen langsam aber sicher steigen, leistet die bestehende Technikkultur Widerstand gegen einen Kulturwandel. Dieses Wechselspiel zwischen Zukunftsorientierung und Tradition führt zu gewollten, vor allem aber zu ungewollten Effekten bei der erfolgreichen Integration von Frauen. Die Referentin stellt Schlussfolgerungen und ökonomisch wie gesellschaftlich orientierte Handlungsempfehlungen aus ihrer Studie „Frauen im Innovationsprozess“ zur Diskussion.

#### *Über die Referentin*

Susanne Ihlen ist Professorin für Gender Studies in Ingenieurwissenschaften an der Technischen Universität München. Sie studierte Sozialwissenschaften an der Universität Duisburg und der RWTH Aachen und promovierte 1999 an der RWTH. Anschließend war sie beim Verein Deutscher Ingenieure (VDI), ab 2001 dort als Leiterin der Abteilung Beruf und Karriere tätig. Sie ist stellvertretende Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit, Vorsitzende der Arbeitsgruppe Gender and Diversity der Société Européenne pour la formation des Ingénieurs (SEFI) sowie Boardmitglied des European Journal of Engineering Education.

### **Diversity & Informatik: Partizipative Mediengestaltung in Bildungs- und Berufskontexten**

*Prof. Dr. Heike Wiesner, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin*

*Vortrag am 05. November 2015*

Der Vortrag zeigt auf, wie es gelingen kann, Innovationen im Bereich der interaktiven Lehre in Schule, Hochschule aber auch in Berufskontexten zu entwickeln und umzusetzen. Bildungseinrichtungen sind heute zunehmend bemüht, neue Technologien und Medien einzusetzen und vielfältig zu nutzen. Neben interaktiven Lernumgebungen bieten derzeit vor allem interaktive Lernpfade als auch sogenannte „Massive Open Online Courses“ (kurz MOOCs genannt) für Lernende die Möglichkeit, einen diversitätsgerechten, individualisierbaren Lernweg einzuschlagen. Welche Versprechen lösen diese interaktiven Angebote mit Blick auf Diversity und Gender überhaupt ein? Chancen und Grenzen dieser kooperativen, medialen Arbeitsformen werden gestaltungsorientiert ausgewertet und ergebnisorientiert präsentiert.

#### *Über die Referentin*

Heike Wiesner ist seit 2009 Professorin für Betriebliche Informations- und Kommunikationssysteme im Studiengang Wirtschaftsinformatik an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Betriebliche Informations- und Kommunikationssysteme, Wissensmanagement, Neue Medien und Diversity. Sie promovierte an der Universität Bremen und absolvierte ein Forschungssemester

in den USA am Massachusetts Institute of Technology (MIT). Zwei Gastprofessuren komplettieren ihre Fachexpertise.

### **Unsichtbares sichtbar machen: Gender und Diversity in der Informatik**

*Prof. Dr. Susanne Maaß, Universität Bremen*

*Vortrag am 10. Dezember 2015*

Im Vortrag wird das Gender-Extended Research and Development (GERD) Model vorgestellt, das dazu dient, Gender- und Diversityaspekte in der Informatikforschung sichtbar zu machen. Es zeigt auf, welche Fragen an welchen Stellen im Forschungs- und Entwicklungsprozess gestellt werden können.

GERD benennt sogenannte Reflexionsbereiche, die sich an grundlegenden Konzepten der Gender- und Diversity-Studies orientieren. Diese thematisieren zum Beispiel die Relevanz der Forschung, zugrundeliegende Werte und Annahmen sowie ihren potentiellen Nutzen. Sie regen an zu reflektieren, welches und wessen Wissen in das Projekt eingeht, welche Sprache, Metaphern und Szenarien verwendet werden, welches Menschenbild die Technikgestaltung bestimmt und wie das Projekt hierarchische Strukturen im Anwendungskontext aufnimmt. So ermöglicht das Modell mit seinen umfangreichen Fragenlisten, die Vielfalt von Menschen, Kontexten und Wissensressourcen im F&E-Prozess mit zu denken.

#### *Über die Referentin*

Susanne Maaß ist Diplom-Informatikerin und Professorin am Fachbereich Mathematik/Informatik und am Zentrum Gender Studies der Universität Bremen. Sie ist Leiterin der Arbeitsgruppe Soziotechnische Systemgestaltung und Gender, Beraterin der CARO GmbH, Mitglied der Gesellschaft für Informatik (Fachgruppe „Frauenarbeit und Informatik“ und Fachbereich „Mensch-Computer-Interaktion“), Mitglied der Association for Computing Machinery und des Fiff – Forum InformatikerInnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung, sowie Mitglied in der Fachgesellschaft Geschlechterstudien e.V.

### **Geschlechterkritische Gestaltung von Technik und IT: Analysen – Beispiele – Methoden**

*Prof. Dr.-Ing. Corinna Bath, Technische Universität Braunschweig*

*Vortrag am 14. Januar 2016*

Wenn es darum geht, Geschlechterforschung mit den Inhalten von Informatik zusammenzubringen wird oft unterstellt, dass Produkte für Frauen (und nicht wie bisher nur für Männer) entwickelt werden sollen. Geschlechterkritische Gestaltung von IT greift das Problem einseitiger Produktentwicklung auf, setzt dabei jedoch nicht bei den Frauen an, sondern verknüpft Technikgestaltung mit geschlechterwissenschaftlichen Ansätzen, die darauf zielen, Stereotypen und Klischees entgegenzuwirken. Geschlecht wird als Vielfalt statt dichotom gedacht.

Im Vortrag werden auf Basis vorliegender Analysen verschiedene Kategorien der Vergeschlechtlichung informatischer Produkte differenziert, die aus der Perspektive der Geschlechterforschung problematisch sind. Ferner werden Methoden der Technikgestaltung vorgestellt, mit denen diese Problematiken vermieden werden können. Eine solche „Ent-Vergeschlechtlichung“ von Artefakten kann als geschlechterkritische Gestaltung von Technik und IT bezeichnet werden.

*Über die Referentin*

Corinna Bath ist Professorin für Gender, Technik und Mobilität an der TU Braunschweig und der Ostfalia Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Geschlechterforschung in Maschinenbau und Informatik, Wissenschafts- und Technikforschung, De-/Gendering technischer Artefakte, Feministische Theorie und Epistemologie sowie Inter- und Transdisziplinarität. Sie promovierte zum Thema „De-Gendering informatischer Artefakte. Grundlagen einer kritisch-feministischen Technikgestaltung“ in der Informatik an der Universität Bremen.

**Nutzerinnen, Zielgruppen, Personas – Zugänge zu Menschen in der Mensch-Technik-Interaktion**

*Prof. Dr. Nicola Marsden, Hochschule Heilbronn*

*Vortrag am 28. Januar 2016*

Im Vortrag werden die verschiedenen Möglichkeiten, wie Design- und Entwicklungsteams Nutzerinnen und Nutzer in ihre Aktivitäten einbeziehen bzw. diese repräsentieren, erläutert. Es wird dargestellt, wie gängige Verfahren der Softwaregestaltung die Perspektive von Nutzerinnen und Nutzern einfließen lassen und zeigt die Bandbreite der Zugänge zu Menschen in der Mensch-Technik-Interaktion auf. Bei der Persona-Methode beispielsweise werden im menschenzentrierten Gestaltungsprozess fiktive Personenbeschreibungen als Repräsentanzen für Nutzende und Nutzungsgruppen geschaffen. Vor dem Hintergrund sozialpsychologischer Erkenntnisse zu Personenwahrnehmung und Gruppenprozessen werden Möglichkeiten und Grenzen des Zugangs zu Nutzerinnen und Nutzern im Gestaltungsprozess dargestellt.

*Über die Referentin*

Nicola Marsden ist Professorin am Studiengang Software Engineering der Fakultät für Informatik an der Hochschule Heilbronn, ihr Fachgebiet ist Medien- und Sozialpsychologie. Von 2003 bis 2007 war sie Dekanin der Fakultät für Technik, heute ist sie Mitglied der Fakultät für Informatik. Sie forscht in den Bereichen der virtuellen Zusammenarbeit, Einführung der elektronischen Gesundheitskarte, medienpädagogische Zeitungsprojekte sowie Wissensmanagement.

**Digitalisierung der Arbeitswelt: Neue Anforderungen an Studium, Lehre und Forschung**

*Prof. Barbara Schwarze, Hochschule Osnabrück*

*Vortrag am 14. April 2016*

Durch die zunehmende Digitalisierung und Vernetzung von Technologien verändern sich die Dienstleistungen für Menschen, Unternehmen oder Organisationen in rasantem Tempo. Die Festlegung von Nutzungsanforderungen und -szenarien für die neuen Anwendungen und Systeme erfolgt vorwiegend technologie- und ökonomiegesteuert und lässt häufig vielfältige Nutzungs- und Erfahrungshintergründe vermissen. Chancen kann eine deutlich stärkere Implementation von Gender- und Diversityaspekten in die Entwicklung der 4.0-Systeme bieten.

Wie kann sie in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses berücksichtigt werden, wie kann die Forschung profitieren? In dem Vortrag werden diese Fragen anhand konkreter Beispiele diskutiert.

*Über die Referentin*

Barbara Schwarze ist Professorin für den Bereich Gender und Diversity in Ingenieurwissenschaften und Informatik. Sie ist Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V. Nach dem Studium der Soziologie, Pädagogik und Psychologie an der Universität Bielefeld folgten Tätigkeiten als wissenschaftliche Angestellte in der Studienberatung der Universität Münster und als Referentin im Gleichstellungsbüro der Universität Osnabrück. Seit 2004 ist sie Mitglied des Präsidiums der Initiative D21, einem Zusammenschluss von ca. 200 Unternehmen der Informations- und Kommunikationstechnikbranche.

**Looking at Men and Masculinities through ICTs, and Vice Versa**

*Professor em. Jeff Hearn, Hanken School of Economics, Finland*

*Lecture on 28th of April 2016*

This lecture series is entitled: „Gender Effects: How Women create Technology of Tomorrow“. However, this session will focus on men and masculinities, and their diverse interrelations with information and communication technologies. This includes addressing to some of the shortcomings of contemporary studies of men and masculinities that neglect Information and Communication Technologies (ICT); the different kinds of social relations of men and masculinities to ICTS, in work, organisations, and social change more generally; and the implications of ICTs for sexualities and sexual violences, ending with the current case of online revenge pornography.

*About the Speaker*

Jeff Hearn is Guest Research Professor in the Faculty of Humanities and Social Sciences, based in Gender Studies, Örebro University, Sweden; Professor Emeritus, Management and Organisation, Hanken School of Economics, Helsinki, Finland; Professor of Sociology, University of Huddersfield, UK; and Fellow of the UK Academy of Social Sciences. His current research focuses on gender, sexuality, violence, men, organizations and transnational processes.

**Geschlecht in den Wissenskulturen der Natur- und Technikwissenschaften**

*Prof. Dr. rer. pol. Tanja Paulitz, RWTH Aachen*

*Vortrag am 23. Juni 2016*

In welcher Weise „haben“ Fächer ein Geschlecht? In Weiterentwicklung der Forschung zu Fachkulturen befasst sich der Vortrag mit der Wissensdimension fachlicher Grundlagenorientierungen in Natur- und Technikwissenschaften, also wie Fachvertreterinnen und Fachvertreter ihr Fach verstehen, wie sie ihre Tätigkeit charakterisieren und welche Position sie im wissenschaftlichen Feld in Relation zu anderen Fachrichtungen einnehmen. Auf Grundlage von Ergebnissen aus empirischen, qualitativ angelegten, vergleichenden Studien zeichnet der Vortrag Unterschiede zwischen einer größeren Bandbreite technik- bzw. naturwissenschaftlichen Wissenskulturen mit besonderem Fokus auf den Ingenieurbereich nach. Dabei zeigt sich, dass Fachverständnis und Geschlecht jeweils im Wechselbezug zueinander konstruiert und dass unterschiedliche Spielarten von Männlichkeit in der Positionierung des eigenen Fachs eine wichtige Rolle spielen.

*Über die Referentin*

Tanja Paulitz, Prof. Dr. rer. pol., ist Professorin am Institut für Soziologie der RWTH Aachen. Sie lehrt und forscht aus diskurs- und praxistheoretischer Perspektive in den Bereichen Geschlechterforschung, Wissenschaft- und Technikforschung, Professionalisierung und qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung. Thematische Kristallisationspunkte bilden aktuell die Genealogie der wissenschaftlich-technischen Moderne, Männlichkeiten und Technik, akademische Wissenskulturen, Netzwerke und Technologien des Selbst.

**Eva Winkelmann**

Exzellenzcluster Kognitive Interaktionstechnologie – CITEC  
Universität Bielefeld  
ewinkelmann@cit-ec.uni-bielefeld.de  
www.cit-ec.de

Pinar Tuzçu

## **F**eminisms Reloaded: Contested Terrains in Times of Anti-Feminism, Racism, and Austerity

The Women and Gender Studies Section of the German Sociological Association  
2015 Annual Conference

*(First Speaker: Encarnación Rodríguez, Second Speaker: Tomke König)*

The conference “Feminisms Reloaded: Contested Terrains in Times of Anti-Feminism, Racism, and Austerity” was held at Justus-Liebig University, Giessen, Germany, December 3–5, 2015. The aim of the conference was to create a platform for discussion about the increasing attacks on Gender and Women’s Studies in Europe. From a critical sociological perspective, the conference aimed to map the link between anti-gender discourses and the current social and economic situations concerning migration and austerity policies in Germany and beyond. By gathering speakers from various European Union (EU) countries, such as Spain, the United Kingdom (UK), Greece, Finland, and Sweden, the conference successfully fostered critical debate and dialogue on the issues of economic, social, and rhetorical vigilantism against refugees and gender studies in civic- and state-oriented policies. The papers presented at the conference sought to answer the following question: “What kind of relationality turns these different actors into a common target of the rising far-right parties and organizations in Europe?”

The conference started with a stimulating presentation led by Diana Mulinari (Sweden). In her paper “Anti-feminist Agenda? Exploring Right-Wing Xenophobic Parties,” Mulinari discussed the process of the discursive shift from the notion of race to the notion of cultural difference that has occurred in Swedish populist right-wing parties’ political agenda. By analyzing the role of mainstream feminism in this discursive shift, Mulinari discussed the crossroads at which feminist rhetoric finds itself, that is, how it reproduces or is being instrumentalized by the rhetoric of far-right groups and political parties in Sweden. By pointing at the unexpected success of the far-right Sweden Democrats Party, in her keynote address, she argued that the party’s public position on the issue of gender equality and “feminism” is remarkably controversial. Although the party upholds gender equality as a European value and, therefore, claims that gender inequality must be maintained and protected, the party’s political agenda stands against feminism since feminism is assumed to demolish and undermine the continuity of the nation-state. Highlighting this controversy, Mulinari argued that the feminist and the Sweden Democrats’ perception of gender equality as a European value, however, put these supposedly mutually exclusive actors in discursive proximity. For, as Mulinari stated, Nordic feminist policies perceive the current immigration wave from non-EU countries mostly as a threat to their achievement of the long-term struggle for gender equality. In this sense, migrants are seen by mainstream feminists and the far-right party as potential agents for undoing Eurocentric progressivism. Mulinari concluded that even though these two political sides do not see one another as their genuine alliances, the far-right party instrumentalizes the debate on gender equality in their political agenda to promote civic vigilance against migrants and refugees. Exclusionary Nordic mainstream feminist politics, however, wittingly or unwittingly comply with this xenophobic agenda by taking gender equality as a must-be-defended European value against refugees and non-European migrants.

The economic dimension of this debate was brought up by Anna Carastathis’s (Lisbon) paper “Whose Crisis? Crisis? Border Thinking about Debt, Austerity, Migration, and Racism.” In her sophisticated analysis, Carastathis mapped how the financial and refugee crises intertwined materially and discursively in Greece. She argued that the public

perception of migrants and refugees is instrumentalized by left- and right-wing political organizations and parties to construct the narrative of a nationalized and territorialized crisis in Greece. Introducing the concept “nested crisis,” Carastathis discussed how Greek political actors narrativized the “we” and “they” division by seeing the economic crisis as a collective “national” experience while representing the refugee crisis as a global experience. In this narrative, according to Carastathis, Greece, which is seen as a victim of “debt colonialism,” which designates the occupation of supranational financial institutions, is represented as an imaginary refugee of the EU zone. Although this narrativization might promise a sense of discursive empathy with refugees from war-torn countries to the some extent, it nevertheless largely excludes them from the “collective experience” of the financial crisis simply because they do not possess Greek citizenship. Carastathis further argued that this type of exclusionary narrative that generated a different form of nationalism in Greece, which is affectively related to the refugees’ social status, however, ran into the risk of instrumentalizing and obscuring their material needs. She concluded that this narrative of solidarity and politics of empathy with the refugees in Greece remained largely at the discursive level by establishing a new form of otherizing practices in the “ownership” of the financial crisis.

In the keynote address “Saving and Reproducing the Nation: Education and Families as Sites of Contestation,” Umut Erel (London) dealt with the national narration of the politics of care. Discussing the politics of care in the context of far-right political parties, Erel pointed at the current paradigm shift in the nationalist neoliberal political agenda in Europe. In this agenda, refugees are not merely seen as a threat to a “home country” but are also depicted as victims who have lost their “own” country. Therefore, the political actors seemed to be concerned with the return of these groups to their home countries. In this respect, this rhetoric departs from the clichéd right-wing discourse of refugees as a threat and launches a new rhetoric of care that claims “everybody is better off in their home.” However, as Erel argued, by creating “concerned parents” images, nationalist neoliberal care politics targets not only agents such as migrants and refugees but also concepts and movements such as multiculturalism and feminism, for it is claimed that both phenomena disunite the nation by dismantling its white, homogenous, masculine, and heteronormative construction. According to Erel, this narration of threat emerges from two key sides of reproducing the nation: family and higher education. Although feminism in higher education is portrayed as producing and spreading destructive knowledge against the nation’s values, ethnic minority families are depicted as undermining the cultural continuity of national identity.

Suvi Keskinen (Finland), in the paper “‘War against Multiculturalism,’ White Border Guard Masculinities, and Anti-racist Responses,” illustrated the issue of how repudiation of multiculturalism, in far-right policy, becomes the bedrock of defending the white heteronormative family as the nucleus of a nation in Finland. Keskinen highlighted that the concept of multiculturalism was dismissed not only by far-right political parties and organizations but also by the state authorities. With the rising number of refugees, the failure of multiculturalism was brought once more into public debate and represented as a missed opportunity by the “tolerant,” if not naïve, citizens of Europe. Keskinen showed how this rhetoric inspired many xenophobic and racist demonstrations and events in Finland. Introducing the concept “white guard masculinities and femininities,” Keskinen analyzed demonstrations in which male protesters formed a human wall against refugees at the Finnish–Belgium border while female demonstrators, who called themselves

“concerned mothers,” made speeches about why it is important for them to protect their children from foreign subjects. However, as Keskinen claimed, these anti-refugee protests and political statements also created strong disbelief and counter-reactions among the Finnish public. For instance, many anti-feminists and racialized minorities organized several events through blogs and radio programs and built alliances between various anti-racist groups and organizations worldwide.

The importance of this type of alliance in the era of anti-genderism in Europe was discussed by Andrea Petö (Hungary) in the paper “Anti-gender Movements in Europe: Possible Interpretation Frameworks.” With the phrase “gender as a symbolic glue,” Petö described how far-right discourses and alliances merge traditional rightist discourses and policies around the concept of gender to promote a new political field of struggle. According to Petö, however, since anti-genderism is new in Europe, creating alliances against the anti-gender movement requires new approaches and new vocabularies for developing more effective strategies. Petö argued that the “embedded” struggles in institutions, for instance, in churches, as churches are the most active institutions of the anti-gender movement in Europe, can be grounded and connected with different groups and organizations involved in similar struggles. Thus, transnational connections are important for building such strategies, but grounding the local connections, which are largely rendered invisible or suppressed by certain institutions and organizations, is also essential to form new alliances. In this sense, she further argued that these strategies should not only be based on reacting to anti-genderism but should also aim for an independent and long-term policy. For such independent strategies, Petö claimed, “dialogue” is a key term.

In the paper “Who Is Afraid of Feminism? Paving the Way for a Feminist Queer-antiracist Agenda in the New Political Arena in Spain,” Carmen Romero Bachiller (Madrid) discussed the complex panorama trans-feminist, queer, and antiracist agenda in Spain during the current crisis and the emergence of new social movements and political parties. Romero Bachiller stated that the urgency of the economic recovery led to the suspension of public investment in anti-sexist, anti-racist, and anti-discriminatory politics. This lack of interest in such policies also created a political gap within the feminist and public scene, in which very minority extreme-right groups and discriminatory policies, for example, emerged and spread. For instance, a far-right group that offered food only for Spanish citizens became visible in public, and the managers of the Spanish social health system decided to exclude a number of groups, mostly people without papers, from accessing public health care services in Spain. Meanwhile, this type of discriminatory policy triggered harsh criticism from the Spanish public and created movements such as “Yo sí Sanidad Universal,” which disobeyed and provided health care for those who are legally excluded from the Spanish social health system. By mapping how austerity politics were used as legitimate and legal sites for discrimination and exclusion, Romero Bachiller discussed how political parties such as Ciudadanos and Podemos are still ignoring or becoming less willing to deal with gender equality or, more precisely, with feminist demands in this context.

The conference continued with the “Open Space: Discussion on Entanglements and Interventions” session. Stimulated by the questions handed in before the meeting, the discussion was focused on three levels: the future of gender studies, institutional racism and local experiences of institutional racism, and possible interventions and intersections.

### **Future of gender studies**

The debate's kick-off question was how gender studies could resist the rising anti-gender movement and render gender studies sustainable for the future despite anti-gender attacks. However, some participants approached the concept "the future" cautiously and called for an open discussion on what the future stands for in "the future of gender studies." The central argument was that longing or concern about "the future" might obscure the present's problems and issues that we must deal with "here and now." Instead of focusing on and being concerned about the future, some participants argued that remaining in "the here and now" might be a better strategic move for an emphasis on the current debates and to develop more radical and efficient intellectual and communal reactions against the repudiation of gender studies in Europe.

The second argument was, when we talk about the future of gender studies, we also need to be more interrogative about whose future we are discussing as gender studies is a field in which diverse individuals are positioned. Therefore, while developing these strategies, we should remain critical of the essentialization of "gender studies." In this sense, what must be taken into account is locationality, that is, to remain specific about from where and which position we are talking when we talk about "gender studies." Furthermore, the participants posed questions such as, what is the relation between German feminism and the institutionalization of gender studies? How did the institutionalization of gender studies in Germany also create a fertile ground for mainstreaming gender? Who has been included and who has been excluded in this institutionalization process?

Taking on the question of exclusion and inclusion, some participants argued that to efficiently analyze this process, we need to tease out the white, heteronormative, and colonial construction of gender in Germany. They also claimed that this approach might be useful for finding the link among anti-genderism, austerity policies, and racist sentiments in Germany and beyond. Thus, pursuing local histories and local debates becomes methodologically essential to map this link.

### **Institutional racism and local experiences**

The second level of the discussion evolved around these local experiences and debates. The debate went on with the question of why people of color in particular do not remain in German academia and how gender studies curricula still carry traces of white and colonial sentiments. Institutionalization of the postcolonial feminist perspective, alongside gender studies, as some participants claimed, is particularly necessary in German higher education, as discrimination and exclusion are a still large part of academia in Germany. In this respect, anti-racist academic debates exist and are produced through the rhetoric and contribution of women of color who are mostly excluded from the institutional acknowledgment.

Some participants argued that in addition to gender and ethnicity, we need to consider how class operates in the process of institutionalization. In this respect, the line of the discussion once again made it clear that the theory of intersectionality might have been exhausted at the academic level, but institutional practice remains absent.

### **Possible interventions and intersections**

Some participants claimed that to practice the intersectionality approach as an intervention into the institutional structure, we need to reflect on how to put Marxist thoughts and anti-racist feminism into a dialogue and create situated critical perspectives

inside and outside academia. This question urges us to think about which strategies of knowledge production and circulation should be embraced to prevent the exclusion of non-white, non-hetero, non-elite women from academia. If, for instance, we consider higher education as a neoliberal factory of knowledge, it is essential to think what is being produced for the market and what kinds of knowledge are being eliminated, filtered, censored, and ignored. In this sense, a postcolonial anti-racist Marxist feminist/queer intervention should not only put its energy to prove why gender studies should be considered scientific but should also remain critical of what is seen as scientific, what type of science is upheld, and what type of science is neglected in the realm of higher education.

The open space session ended up with a concrete suggestion to combine public sociology and gender studies to achieve visibility and gain publicity for gender studies that remains openly critical of itself and its process of institutionalization instead of merely dealing with critics.

The final day started with a paper presented by Elena Zdravomyslova (St. Petersburg): "Conservative Mobilization in Contemporary Russia: National Ideas/Ideologies, Gender Naturalism, and Anti-Feminism." Zdravomyslova claimed that in Russia, authorities take the issue of gender seriously in their political agenda; however, they used the term to reject and falsify it. Zdravomyslova argued that after Russian authorities openly declared that the state ideology of Russia is conservative, the concept of gender was framed in this conservative state apparatus and reappropriated to spread nationalist ideas. Strikingly, as Zdravomyslova demonstrated in her presentation, in the mid-2000s, the official authorities declared the high level of mobilization of this political approach and took the concept of gender as a central political motivation. The belated entry of the word gender in Russian policy, as Zdravomyslova argued, might be because the translation of gender does not have an adequate match in the Russian language. Therefore, the concept of gender in Russian conservative and nationalist state policy is vaguely defined. In this sense, Zdravomyslova said that using the untranslated version of the word "gender" might be seen, by those political authorities, as an opportunity to attack it, as the term does not connote biological sex, as it would in Russian, but designates the construction of gendered social roles that are derived from sexual self-identification. Interestingly, Zdravomyslova showed that in Putin's Russia, the word gender is highly politicized, yet it is used as the field of reproducing conservative rhetoric that ranges from the anti-abortion debate to anti-gay laws and from the well-being of the nation's children and to resistance against "the morally corrupt West."

The final paper of the conference, "The (Con-) Textual Aesthetics of Philosophical Imagining in Feminist Postcoloniality," was presented by Mariam Popal (Bayreuth). Focusing on English and Afghan literature, Popal analyzed the question of "reloading" from the perspective of de-colonial and postcolonial feminism. Popal argued that in the process of "reloading" feminism we are still not that far away from the essentialist notion of woman and the practice of silencing. She claimed that, in particular, with the current shift in humanities to new materialism/realism that revolves around institutional neoliberal diversity tokenism we are trapped in another level of essentialism and, in fact, another level of thanatopolitics. Conversion of the concepts of life and death after 9/11 created another form of colonialism that is implanted in neo-racism, neo-orientalism, and new materialist warfare. Popal contended that this conversion in particular reveals the geopolitics of the intersection of racism and misogynist thanatopolitics in the discourse of

new materialist colonialism.

The conference ended with comments by Noa Ha (Berlin) and Nadia Shehadeh (Berlin) in the final plenary. Shehadeh stated that the conference was insightful and productive regarding navigating different issues and topics that created a space for linking austerity, racism, and the increase in anti-gender discourse. What was crucial in those debates, according to Shehadeh, was that it is important to bring up the question of which feminism or whose feminism we are talking about. However, she stated that the papers gave her the impression that we perhaps need to reconsider and reclaim the term “womanism” from a non-Eurocentric perspective and use this word again in the feminist agenda. We also need to address how mainstream feminism has instrumentalized topics such as racism, ethnicity, and class. To achieve a successful public debate regarding the link among anti-genderism, austerity, and the rise of the far-right political movement in Europe, Shehadeh argued that we do not need to draw on U.S. feminist experiences but should remain local and deal with the forms of feminism based in Germany, what historical process feminism went through, and what lessons we should take from its historical and contemporary proceedings.

Ha observed that to arrive at the local level we need to create and learn how to build an “accountable space” for such discussions. In this sense, in this accountable space, we can also analyze the genealogy of gender in the European context and the relation of gender to the colonial past and present. According to Ha, as the transnational context was the focus of the conference and many different perspectives were presented from various nation-state policies, this focus encourages us to map the intersection of gender and the nation-state in order to understand how terms such as state feminism, institutionalized feminism, and mainstream feminism have emerged. The conference’s attempt to link the issues of austerity, racism, and anti-genderism, Ha also asserted, urges us to think how to include the issue of refugees in the feminist curricula.

### **Conference outcomes**

The conference showed that anti-genderism might be new in Europe, but it operates as an organized, systematic political wave. The papers presented in the context of the “Feminisms Reloaded: Contested Terrains in Times of Anti-Feminism, Racism, and Austerity” conference made it clear how gender-related issues such as the struggle against sexual violence, gender inequality and unequal distributions of national wealth are utilized to legitimize xenophobia and austerity politics in the course of the “unexpected” refugee flow to Europe and its neighbors. The intriguing content of the conference also urged us to think further how feminism should or could deal with these critical and complex issues without being trapped in rhetorical vigilantism, such as being under attack, being concerned about its ‘future’, which is reminiscent of far-right nationalist discourse.

### **Dr. Pinar Tuzçu**

Fachbereich 05, Gesellschaftswissenschaften  
Universität Kassel  
pinar-tuzcu@uni-kassel.de

# Neuerscheinungen

## Bewegung/en. Beiträge zur 5. Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien GENDER-Sonderheft 3



Das Sonderheft versammelt unterschiedlichste Beiträge der 5. Jahrestagung der Fachgesellschaft Gender e.V., die 2015 ,veranstaltet vom Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) der Universität Bielefeld, stattgefunden hat. Hier wurden die Dynamiken, Auseinandersetzungen, Konflikte und Kämpfe, die sich um Geschlechterkonstruktionen und Geschlechter(un)ordnungen ereignen, in den Blick genommen. Dabei steht der Plural sowohl für die Fülle historischer und zeitgenössischer Bewegungen als auch für die Vielfalt der theoretischen, disziplinären, methodischen und empirischen Auseinandersetzungen mit Veränderbarkeit und Veränderungen.

Gegenstand des Sonderhefts sind somit Bewegung/en in ihrer Vieldeutigkeit; verschiedene „Bewegungen“ stehen hier als politische Stellungnahmen und soziale Praxen im Zentrum. Die unterschiedlich situierten Texte verweisen sowohl auf die Inter- und Transdisziplinarität der Debatte als auch auf ein breites wissenschaftliches Engagement in den Gender und Queer Studies, das nicht zu trennen ist von Fragen der Kritik, der Ethik und egalitären Praxen. Die Autor\_innen beschäftigen sich etwa mit dem Überschreiten von Zweigeschlechtlichkeit und Heteronormativität, bewegten/beweglichen Subjektpositionen, Affektpolitik, queerer Handlungsfähigkeit und Radikalität, der Artikulation von Differenzen und spezifischen Bewegungs- und Körperkonstellationen, Genderkompetenz und Diversity-Politik.

Sichtbar wird die Vielfältigkeit der in den Bewegungen artikulierten Perspektiven, die gerade nicht unter einem Dach zu versammeln sind, sondern auf unterschiedliche Bezüge und kontroverse, nicht konfliktfreie Positionierungen verweisen. Damit rückt auch die Frage veränderter Handlungsstrategien, neuer Bündnisdynamiken und Allianzen in den Vordergrund: Wie sind bzw. bleiben die Bewegungen „in Bewegung“ hinsichtlich ihrer – reflexiven und inklusiven – Praxis sowie ihrer Kritikfähigkeit am Bestehenden?

*Herausgeberinnen: Carola Bauschke-Urban, Göde Both, Sabine Grenz, Inka Greusing, Tomke König, Lisa Pfahl, Katja Sabisch, Monika Schröttle, Susanne Völker*

Weitere Informationen zur Zeitschrift GENDER, Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft: [www.gender-zeitschrift.de](http://www.gender-zeitschrift.de)

### Medizin - Gesundheit – Geschlecht. Eine gesundheitswissenschaftliche Perspektive



Der Sammelband präsentiert Erkenntnisse aus unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen sowie erprobte Praxismodelle, die explizit Geschlechterdimensionen in gesundheitsbezogenen Fragen berücksichtigen. Ziel ist die Identifikation neuer Ansatzpunkte einer gendersensiblen Gesundheitsforschung und -versorgung, die es als wichtige Schnittstellen zwischen Medizin und Public Health zu nutzen gilt. Die Zusammenführung theoretischer Dimensionen und Anwendungsbezüge macht dabei Genderwissen auch praktisch nutzbar.

Der Inhalt: Entwicklungslinien geschlechterbezogener Perspektiven in Medizin und Public Health • Anforderungen an eine geschlechtersensible Datenbasis •

Geschlechtersensible Zugänge in der Gesundheitsberichterstattung • Praktische Antworten auf geschlechterspezifische Gesundheitsanliegen • Genderkompetenz in der Gesundheitsversorgung

Reihe Geschlecht und Gesellschaft, Band 55, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften; 2016, 375 Seiten, 39,90€

Herausgeberinnen: Claudia Hornberg, Andrea Pauli, Birgitta Wrede

### Netzwerke im Schnittpunkt von Organisation, Wissen und Geschlecht Studien des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung Nr. 23 erschienen



Welche Bedeutung haben Netzwerke sowohl für eine geschlechtergerechte Veränderung der Hochschullandschaft als auch für die Lebenspraxis von Akademikerinnen und die Formierung von Genderwissen? Diese Frage steht im Mittelpunkt der Studie „Netzwerke im Schnittpunkt von Organisation, Wissen und Geschlecht“, die von Uta C. Schmidt und Beate Kortendiek herausgegeben wird. Unter den Schlagworten Netzwerkforschung, Netzwerkorganisation, Netzwerkwissen, Netzwerkfragen und Netzwerkpraxis wird Einblick in aktuelle Forschungsperspektiven, in das Erfahrungswissen von Netzwerkerinnen und in konkrete Vernetzungspraxen gegeben.

Weiter Infos: <http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/start-netzwerk/>

# Walk of Fem\* – Feministischer Rundgang an der Universität Bielefeld



Der Beginn eines jeden Semesters stellt durch die vielen neuen Studierenden immer wieder eine Art Neuanfang für viele politische Hochschulgruppen dar. Es gibt dann eine Vielzahl von Kennenlern- und Informationsangeboten.

Allzu häufig fehlt hierbei die Präsenz von Frauen\* sowie feministischen und gleichstellungspolitischen Themen und Anliegen. Da dies ein unzureichender Zustand ist haben sich das Internationale Feministische FrauenLesbenTrans Referat des AStA (FemRef), das Gleichstellungsreferat des AStA, der feministische Frauen\*raum Café Anaconda, der autonome feministische Flügel der Kurdischen

Studierenden YXK Jin und die studentischen Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros zusammengeschlossen und den Walk of Fem\* geplant.

Dahinter stecken die Idee und der Wunsch nach Sichtbarkeit feministischer und gleichstellungspolitischer Themen und der inhaltlichen Erweiterung der Erst-Tage. Die Organisator\_innen wollten sowohl den neuen als auch schon mit der Uni vertrauten Studierenden einmal eine weitere Geschichte und Perspektive der Uni Bielefeld nahebringen. Dazu wurde ein Rundgang konzipiert, der auf frauen\*bewegte Zeiten zurückblickt, ihre Errungenschaften würdigt und aber auch kritisch in den gesellschaftlichen „Mikrokosmos“ Universität einordnet.

Der Rundgang stellt die Geschichte, Arbeit und Räume des FemRef, der YXK Jin, des AStA-Gleichstellungsreferats, des Referats für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung (RSB) sowie des Café Anaconda vor. Des Weiteren werden auf L3 im Universitätshauptgebäude das Gleichstellungsbüro sowie die mit ihm verbundenen institutionellen Stellen der Gleichstellung wie das Beratungsangebot des Frauennotrufs, der Familienservice und das Mentoring-Programm movement präsentiert. Der Rundgang führt bis zur Stadtbahnhaltestelle, an der auf das Wandbild von Cecilia Herrero-Laffin aufmerksam gemacht wird. Hier hängen nun Ansichten von Realitäten von Frauen\*, die an der Uni arbeiten und studieren, wo früher sexistische Werbung prangte. Weiter führt der Rundgang zu den Frauenparkplätzen und schließlich ins X-Gebäude. Hier wird von der Arbeit des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), des Bibliotheksschwerpunktes für Frauen- und Geschlechterforschung sowie vom Masterstudiengang Gender Studies berichtet.

Die Würdigung der zahlreichen Stationen erfolgt durch die Anbringung der sogenannten Walk of Fem\*-Sterne. Dadurch sollen über den Rundgang hinaus die Einrichtungen und Räume sichtbar sein und Interesse für sie geweckt werden. Zum Abschluss bietet ein Sekt-, Saft- und Keks-Imbiss die Möglichkeit sich über das Gesehene und Gehörte auszutauschen. Bisher fanden zwei Rundgänge statt. Zu Beginn des nächsten Semesters wird es wieder einen Walk of Fem\* geben. Achten Sie dafür bitte auf weitere Ankündigungen des AStA und des Gleichstellungsbüros.

## Neugründung eines Lesekreises zu feministischer Technikkritik



Was sagen Feminist\*innen eigentlich zum Internet? Und überhaupt, was hat der Feminismus eigentlich zu neuesten Technologien, wie zum Beispiel Produktionsrobotik zu sagen? Die ältesten technikfeministischen Positionen wurden entwickelt, als die Vorstellung eines – heute selbstverständlichen ‚ubiquitous computing‘ als zukunftsweisende Idee allerhöchstens in Science Fiction oder der Militärforschung eine Rolle spielte. Die feministischen Positionen im Technikdiskurs unterscheiden sich zum Teil erheblich voneinander – sowohl in Bezug auf ihre theoretischen Implikationen, also auch in ihren politischen Konsequenzen.

So gingen etwa die Bielefelder (aber auch US-amerikanische) Ökofeministinnen davon aus, dass Technikentwicklung und -anwendung patriarchalisch strukturiert sei. Der differenztheoretisch hergeleitete Schluss dieser Position führt über einen geschlechtsspezifischen dualistischen Begriff von Technik zu einer Essenzialisierung von Weiblichkeit. Im Kontrast dazu finden sich im Technikdiskurs feministische Positionen, die gerade gegen diese Essenzialisierung argumentieren. In der Hochzeit des Cyberfeminismus und in der Folge wurden Ansätze entwickelt, die den historischen und kulturellen Bedingungen in der Analyse des Verhältnisses von Geschlecht und Technologie einen Stellenwert einräumen, der es ermöglicht die Kontingenz innerhalb dieses Verhältnisses in Augenschein zu nehmen.

Gemeinsam ist diesen Positionen, dass sie zum Zweck der Gesellschaftskritik nach den Zusammenhängen zwischen Technologie; (vergeschlechtlichter) Subjektivität und (geschlechtlicher) Identität fragen. Eine Revision dieser Positionen kann daher das Ziel verfolgen, die epistemologischen Grundlagen der verschiedenen Ansätze herauszuarbeiten, d.h. nach den Begriffen von Technik/Technologie, Geschlechterverhältnis, Macht, Patriarchat, Subjektivität und Identität der einzelnen Technikfeminist\*innen zu fragen. Eine Diskussion über das Vorgefundene kann darüber hinaus die Grundlage für eigene Arbeiten bilden. Für Arbeiten die an der Schnittstelle von feministischer Theorie und Technologie einen Ansatzpunkt für emanzipatorische Praxen darstellen.

Der Lesekreis richtet sich an alle Interessierten, kann all gender sein und entscheidet kollektiv, was gelesen und besprochen wird. Bei Interesse bitte Mail an: [lesekreis@revisionmedienkollektiv.de](mailto:lesekreis@revisionmedienkollektiv.de)