

# Wissenschaftlerinnen-Rundbrief

## Freie Universität Berlin

### Nr. 3/2004

Prävention und Versorgung im demographischen Wandel: Prävention im Alter(n)  
Vortrag anlässlich des 1. Symposiums *Geschlechterforschung in der Medizin*, Berlin, 22. Oktober 2004  
*Prof. Adelheid Kuhlmei* S. 2

Konflikte am Arbeitsplatz verhindern – kompetente, unabhängige Beratung ist nötig  
*Sonja Schneller* S. 6

Frauen an die Spitze – Aktionsbündnis zur Steigerung des Frauenanteils in den  
Führungspositionen des Sports  
*Sabine Radtke* S. 7

Distinktion – Bewegung an betrieblichen Geschlechtergrenzen  
*PD Dr. Johanna Hofbauer* S. 12

---

Gewinne: Gold und Geld – Frauen räumen ab S. 19

afg: Die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen  
Berliner Hochschulen – ein Kurzportrait S. 21

Informationen aus der Zentraleinrichtung Frauen- und Geschlechterforschung  
*Ulla Bock, Dorothea Lüdke, Anita Runge* S. 21

Tipps & Treffen & Termine S. 23

In eigener Sache

Abonnement Wissenschaftlerinnen-Rundbrief S. 23

*Mechthild Koreuber, Ute Mager (Hrsg.): Recht und Geschlecht* S. 24

Expertinnen-Datenbanken: Eintragen oder Nachfragen S. 25

Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises 2004 S. 26

---

Herausgeberin: Zentrale Frauenbeauftragte Mechthild Koreuber  
Redaktion: Carolin Krehl  
Layout: Sabrina Kusch

Freie Universität Berlin  
Rudeloffweg 25/27  
14195 Berlin  
Tel: 030/838-542 59  
frauenbeauftragte@fu-berlin.de  
www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte  
Dezember 2004

## Prävention und Versorgung im demographischen Wandel: Prävention im Alter(n)

Vortrag, gehalten anlässlich des 1. Berliner Symposiums *Geschlechterforschung in der Medizin*, Berlin, 22. Oktober 2004

### *Vorwort*

Der demographische Wandel stellt die Medizin, die Gesundheitsversorgung und nicht zuletzt alle alt werdenden Frauen und Männer vor gewaltige Herausforderungen schon allein deshalb, weil der Prozess des Alterns noch immer mit besonders negativen Klischeevorstellungen besetzt ist. Da *Altwerden* so sicher geworden ist, erscheint es uns als Zumutung, *altern* zu müssen. Dem Jugendwahn verfallen, suchen wir in unserer modernen Medizin nach Mitteln, im Jetzt zu verharren. „Anti-Aging“ scheint die Antwort der hochtechnisierten Welt. Gegen das Altern gelte es anzugehen, mit modernen Mitteln müsse es bekämpft werden.

### *Das Alter(n)*

Der Begriff *Alter* steht für eine bestimmte Lebensphase, eine Periode am Ende der menschlichen Biographie, *Altern* dagegen ist ein Prozess, ein normales, d. h. physiologisches Geschehen. Lebewesen altern vom Augenblick ihrer Zeugung an durch alle Lebensphasen hindurch bis zum Tod.

Auch wenn Altern ein physiologisches Geschehen ist, heißt es nicht, dass dieser Prozess unveränderlich ist. Altern und alterstypische Veränderungen haben mit dem Entwicklungsstand einer Gesellschaft und ihrer Kultur, der medizinischen Wissenschaft und einem Gesundheitssystem zu tun. Darum ist das Altwerden, Altsein und sind alte Frauen und Männer im 21. Jahrhundert von denen früherer Zeiten zu unterscheiden. Im Gegensatz zu früher ist Altern heute alles andere als ein Einzelschicksal, es ist ein Massenphänomen. Neu ist das frühe soziale Alter. Kaum 40 % der deutschen Frauen und Männer sind heute noch mit sechzig Jahren an einem Arbeitsplatz und wenn, dann gehören sie dort zu den Alten und wechseln als junge Rentner in eine nachberufliche Phase, die zwanzig, vielleicht sogar dreißig Jahre zu gestalten ist. Anders am Altsein heute ist das Phänomen der Hochaltrigkeit. Menschen über achtzig Jahre stellen den am schnellsten wachsenden Teil der Bevölkerung dar. Und nicht zuletzt ist historisch neu die im Vergleich zu Männern höhere Lebenserwartung der Frauen.

### *Das Geschlecht*

Das Geschlecht in der medizinischen Forschung zu beachten, bedeutet bei allen Vorhaben, die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern zu berücksichtigen; bedeutet anzuerkennen, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. So wichtig es ist, die Variable Geschlecht als biologische Differenz in die Forschungen aufzunehmen, so wichtig muss es uns sein, Gender Mainstreaming als eine Strategie zu begreifen, die die Geschlechterspezifität in die Planung, Durchführung und Auswertung von Forschung und medizinischer Praxis selbstverständlich einbezieht. Ziel ist dabei eine geschlechtersensible Medizin, die den Gesundheitszustand von Frauen und Männern unterschiedlichen Lebensalters auch als ein Spiegelbild gesellschaftlicher Wirklichkeiten begreift.

### *Die Gesundheit*

Zunächst einmal hat der demographische Strukturwandel zahlreiche Auswirkungen auf das Gesundheitsniveau der Menschen. Die Wirkungen können so zusammengefasst werden: Die Grenze der Lebenserwartung hat sich nach oben verschoben. Die Chance vermehrter Jahre brachte für älter werdende eine zunehmende Vitalität: biologisch, psychologisch, sozial und geistig. Wenn alte Frauen und Männer immer jünger zu werden scheinen – so ist dies tatsächlich so. Ein/e heute Siebzigjährige/r ist in vieler Hinsicht so wie ein/e Fünfundsechzigjährige/r der Generation davor. Die Befunde der Berliner Altersstudie (BASE) bestätigen, dass unter den heute 65-Jährigen und Älteren die Mehrzahl, etwa 80 %, in der Ausführung ihrer Alltagsaktivitäten kaum eingeschränkt ist. Die gleiche Studie beweist, dass nicht nur der körperliche Gesundheitsstatus der heutigen jungen Alten besser geworden ist, sondern dass dies auch auf ihre psychische Gesundheit zutrifft. Dies ist vor allem eine Konsequenz der kulturellen Entwicklung, also der Verbesserung von materiellen, psychischen, sozialen, ökonomischen und medizinischen Faktoren. So wichtig genetische Faktoren sind – die besten Schätzungen gehen heute davon aus, dass sie immer noch weniger als die

Hälfte der Varianz von Krankheit und Mortalität im Alter erklären.

Dennoch – die hohe Lebenserwartung musste auch mit einem Anstieg chronischer Leiden, psychischer Erkrankung und Pflegebedürftigkeit bezahlt werden. Vor allem jenseits des 80. Lebensjahres nehmen die Krankheitshäufigkeiten auffällig zu, wird die Morbidität zur Multimorbidität und weitgehend durch chronische Krankheiten bestimmt. Ergebnisse der Berliner Altersstudie zeigen bei 99,6 % der befragten 70- bis 95-Jährigen mindestens eine internistische Diagnose, 94 % haben sogar fünf oder mehr Diagnosen. Darüber hinaus steigt mit dem Lebensalter die Pflegebedürftigkeit. Während bei den 60- bis 80-Jährigen nur 5% pflegebedürftig waren, steigt der Anteil bei den über 80-Jährigen auf 20%. Modellrechnungen zufolge wird sich der Anteil Pflegebedürftiger bis zum Jahr 2020 um 43 % erhöhen.

Frauen und Männer weisen unterschiedliche Krankheitsprofile auf. Bezüglich der Rangreihe der häufigsten Erkrankungen finden sich zwar nur geringfügige Unterschiede zwischen den Geschlechtern, doch werden – so die Berliner Altersstudie – für Frauen insgesamt mehr medizinische Diagnosen gestellt als für Männer, leiden Frauen stärker an Osteoporose und Herzinsuffizienz, traten bei Männern häufiger Herzinfarkte und chronisch obstruktive Lungenerkrankungen auf, also potenziell lebensbedrohliche Zustände. In den Untersuchungen zur Selbstständigkeit findet sich bei Männern meist eine im Vergleich zu Frauen höhere funktionelle Kompetenz bei der Ausführung von Aktivitäten des täglichen Lebens und darüber hinaus eine höhere psychologische Funktionstüchtigkeit. So bestätigen auch diese Ergebnisse die bekannte und scheinbar paradoxe Befundlage, dass Morbidität und funktionelle Einschränkungen unter den Frauen deutlich verbreiteter sind als unter den Männern, andererseits aber die Männer eine im Vergleich zu den Frauen deutlich geringere Lebenserwartung haben.

Bei all dem ist allerdings die Diskrepanz zwischen objektivem Gesundheitszustand und subjektiver Gesundheitseinschätzung beim alten Menschen zu beachten. Bei der Gesundheitseinschätzung gibt es sowohl subjektive Über- wie Unterschätzung: Während Frauen ihre Gesundheit normalerweise unterschätzen, überschätzen sie Männer. Darüber hinaus gibt es im höheren Alter häufig eine reduzierte Erwartungshaltung an die Gesundheit und das Funktionieren im täglichen Leben. Die erheblichen Diskrepanzen zwischen objektiver und subjektiver Gesund-

heitseinschätzung wurden bereits in der Bonner gerontologischen Längsschnittstudie BOLSA beschrieben. In einer jüngeren Folgeuntersuchung des Heidelberger gerontologischen Institutes (ILSE-Studie) lag die entsprechende Übereinstimmung nur bei etwa 50 %. Die positive subjektive Gesundheitseinschätzung zeigte enge Zusammenhänge zur Aktivität, zur Stimmungslage, zum Selbstbild und zur allgemeinen Zufriedenheit und hat eine vom objektiven Gesundheitszustand unabhängige Bedeutung für die individuelle Lebenserwartung.

#### *Die Prävention*

Welche Zusammenhänge zwischen dem Alter, dem Geschlecht, der Gesundheit und den Möglichkeiten für Prävention bestehen, ist eine interessante, neue und innovative Frage, errechnete doch der Sachverständigenrat für die Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen, dass Kosteneinsparungen in Höhe von bis zu 30 % in der Gesundheitsversorgung möglich wären, wenn frühzeitig durch Prävention die Krankheitsbelastung im Alter gesenkt werden kann.

Der demographische Wandel verändert die Anforderungen an die Prävention. Bei der Prävention im Alter geht es um eine verbesserte Vitalität und Lebensqualität, nicht um die Wiederherstellung von Arbeitsfähigkeit. Präventive Maßnahmen sollen dazu beitragen, den negativen Aspekten des Alterns entgegenzuwirken. Dabei scheint das gesunde normale Altern als eine Phase frei von jeglichen Funktionseinschränkungen nach wie vor ein umstrittenes, nicht erreichbares Konstrukt darzustellen.

Auch aus diesem Grund ist Prävention beim alten Menschen einerseits weiterhin mit Legitimationsproblemen behaftet, es setzt sich aber andererseits eine Entwicklung durch, die Ältere zur Zielgruppe von Prävention bestimmt. Diese Entwicklung lässt sich erstens mit evidenten Präventionspotenzialen alter Menschen begründen. Hinweise für ein nicht ausgeschöpftes präventives Potenzial geben z. B. die beträchtlichen Unterschiede im Anteil der Lebenszeit, die in gutem Gesundheitszustand verbracht werden, die von 45 bis über 80 % bei Männern und bei Frauen von 37 bis 76 % reichen. Darüber hinaus gibt es zweitens inzwischen empirische Belege für die Wirksamkeit präventiver Maßnahmen im Alter. Die Vermeidung von Risikofaktoren, die insgesamt 70 % der chronischen Erkrankungen erklären, führt auch im höheren Lebensalter noch zu nachweisbaren Effekten z. B. bezüglich der kardiovaskulären Morbidität. Nicht zuletzt trugen drittens Prozesse der schrittweisen Plura-

lisierung von Alters-Leitbildern und die Popularisierung gerontologischen Grundwissens dazu bei, dass Prävention im Alter ein öffentliches Thema geworden ist.

Die Erhaltung der Gesundheit wird von alten Menschen als eines der wichtigsten Lebensziele genannt. Analysiert man über die gesamte Lebensspanne die Bereiche, in die der Mensch investiert, so nimmt die Bedeutung des Bereiches Gesundheit mit zunehmendem Alter zu. Im höheren und sehr hohen Alter steht schließlich der Bereich Gesundheit an oberster Stelle des Investments.

Es ist evident, dass ältere Menschen im Vergleich zu jüngeren mehr gesundheitsfördernde Aktivitäten praktizieren. Der Seniorenreport belegt:

- 83 % der alten Frauen und 80 % der Männer essen gesundheitsorientiert; dabei ist nicht uninteressant, dass diese Haltung mit dem Alter zunimmt;
- 81 % der Frauen und 87 % der Männer geben an, ausreichend zu schlafen.

Der gleiche Report zeigt aber auch, dass die Bereitschaft, selbstständig medizinische Leistungen in Anspruch zu nehmen, geschlechtsspezifisch ausgeprägt ist: Nur 14 % aller berechtigten Männer, aber 48 % der Frauen nahmen an einer Krebsfrüherkennungsuntersuchung teil. Ein solcher Befund legt nahe, dass Präventionsmaßnahmen den Faktor Gender einbeziehen müssen, um Verhaltensänderungen und die Stärkung des Gesundheitsbewusstseins zu bewirken.

Das nächste Beispiel zeigt, dass auch Maßnahmen im Bereich der Verhältnisprävention eine Genderorientierung brauchen. Bekannt ist, dass der häufigere Arztbesuch der Frauen mit einem im Vergleich zu Männern wesentlich höheren Arzneimittelverbrauch korreliert. Krankheiten werden aber auch gemacht, so werden viele weibliche biographische Stationen im Rahmen der medizinischen Versorgung als Krankheit umdefiniert: Zeiten von Lebensveränderungen, wie die *empty-nest*-Phase nach dem Auszug der Kinder oder die Meno- und Postmenopause sind anfällig für medizinische Interventionen. Nicht nur meine Argumentation wendet sich dagegen, jeder Befindlichkeitsstörung einen Krankheitswert zu bescheinigen – kürzlich veröffentlichte auch das British Medical Journal eine Liste der 20 Nicht-Krankheiten und wollte damit nichts anderes als unsere Aufmerksamkeit auf den Trend lenken:

#### *Die Top 20 der Nicht-Krankheiten:*

Älterwerden, Arbeiten, Langeweile, Tränensäcke, Ignoranz, Haarausfall, Sommersprossen, große Ohren, graues Haar, Hässlichkeit, Geburt, Allergie auf das 21. Jahrhundert, Jetlag, Unglücklichsein, Zellulitis, Kater, unzureichende Penisgröße, Schwangerschaft, Ausrasten beim Autofahren, Einsamkeit.

Wenn wir in diesen Kontexten denken, wird klarer, was Gender Mainstreaming mit modernen Entwicklungen der medizinischen Versorgung zu tun hat und wo Erfolg versprechende präventive Arbeit für mehr Lebensqualität im Alter ansetzen muss.

Für erfolgreiche Prävention im Verlauf des Alterns ist die Frage interessant, ob es Lebenssituationen für Frauen und Männer gibt, die ihre Gesundheit auf besondere Weise gefährden. Ich will damit meine Argumentation im obigen Sinne fortsetzen. Es gibt eine Reihe solcher Lebenssituationen, deren Geschlechtsspezifität hoch signifikant ist und die mit spezifischen Gesundheitsgefahren für Frauen oder Männer verbunden sind. Nachfolgend wird diese These beispielhaft belegt:

#### *Beispiel 1:*

Frauen leisten im Allgemeinen mehr soziale Unterstützung als Männer. Diese Unterstützungsleistungen haben spezifische Probleme und gesundheitliche Belastungen zur Folge, an denen altersorientierte Präventionsprogramme zur Belastungsreduzierung ansetzen müssen.

#### *Die Fakten:*

Von den über zwei Millionen Leistungsempfängern der Pflegeversicherung in Deutschland werden drei Viertel zu Hause versorgt. Nahezu 90 % aller pflegebedürftigen alten Menschen in Privathaushalten werden dort von Angehörigen aus dem engen Familienkreis gepflegt. Etwa 80 % der pflegenden Angehörigen sind Frauen. Gut die Hälfte der Pflegepersonen ist zwischen 40 und 64 Jahre alt, ein Drittel 65 Jahre und älter. Im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung haben pflegende Angehörige auffällig mehr oder ausgeprägtere körperliche Beschwerden. Drei Viertel aller pflegenden Frauen ist an mindestens einer Krankheit erkrankt. Dabei handelt es sich häufig um Rückenschmerzen/Bandscheibenschäden, Schilddrüsenerkrankung und Osteoporose. Etwa 40 % aller Pflegenden leiden an Krankheiten des Herz-/Kreislauf- und des Muskel-/Skelettsystems. Besonders ausgeprägt sind

Symptome allgemeiner Erschöpfung, Magenbeschwerden, Gliederschmerzen und Herzbeschwerden. Die Erschöpfung äußert sich in psychosomatischen Beschwerden wie Schlafstörungen, Nervosität, Kopfschmerzen und depressiven Verstimmungen.

#### *Beispiel 2:*

Unter jenen älteren Menschen, deren Lebenssituation durch ein geringeres Maß an gesundheitsförderlichen Ressourcen gekennzeichnet ist, finden sich weit mehr Frauen als Männer. Präventive Maßnahmen, die zur Beseitigung von sozialen Ungleichheiten beitragen, sollten deshalb vor allem älteren Frauen zugute kommen.

#### *Die Fakten:*

Wenn Armut im Alter gegenwärtig ein Problem ist, dann sind alte Frauen häufiger betroffen. So bezogen 1999 von den 65-Jährigen und älteren Männern 1,1 % Hilfe zum Lebensunterhalt, von den gleichaltrigen Frauen waren es 1,6 %. Auch hinsichtlich des Bildungsstandes zeigt sich eine Benachteiligung älterer Frauen. Im Jahre 2001 hatten von den Männern ab 70 Jahre ca. 15 % keinen beruflichen Bildungsabschluss, von den Frauen ab 70 dagegen 47 %.

Ein weiteres soziales Risiko weist eine hohe Geschlechtsspezifität auf: die Verwitmung. Bereits ab dem 70. Lebensjahr sind 40,1 % der Frauen verwitwet, dagegen nur 11 % der Männer. Erst nach dem 80. Lebensjahr sind auch die Männer zu einem Drittel von der Verwitmung betroffen. Das Schicksal der Verwitmung trifft Frauen 3- bis 4-mal häufiger als Männer. Die Ehebeziehung hat eine wichtige gesundheitsschützende Funktion. Die Abhängigkeit zwischen Ehe und Wohlbefinden bzw. Ehe und geringerer Mortalität und Morbidität wurde mehrfach nachgewiesen.

#### *Beispiel 3:*

Verhaltens- und Entwicklungsspielräume der Menschen werden nachhaltig von ihrer Geschlechtszugehörigkeit bestimmt, davon, was sie als männliche und weibliche Individuen im Laufe ihrer Biographien an sozialen und materiellen Lebensbedingungen erfahren haben. Aus diesen

Spielräumen und gelernten Verhaltensweisen entwickeln sich auch verschiedene Bewältigungsmöglichkeiten im Falle der Abnahme körperlicher Leistungsfähigkeit, chronischer Erkrankung, Auftreten von Schmerzen, Abnahme des sozialen Unterstützungspotenzials (z. B. durch Todesfälle) und eines Statusverlust (z. B. bei Berentung). Prävention muss die Ressourcen im Umgang mit kritischen Lebensereignissen von Frauen und Männern je spezifisch stärken, wenn sie wirksam Bewältigungspotenziale beeinflussen will. Wie, wenn nicht aus geschlechtsspezifischen Lebensverläufen, könnte erklärt werden, dass – abgesehen davon, dass die Zahl der Selbsttötungen mit dem Lebensalter steigt – die Auslöschung des eigenen Selbst ein Phänomen des betagten Mannes ist.

#### *Die Fakten:*

In der Bundesrepublik Deutschland ist die Suizidrate der Männer jenseits des 85. Lebensjahres 4-fach höher als die der Frauen. Aus zahlreichen Studien geht hervor, dass Suizide bei älteren Menschen wesentlich häufiger auftreten als bei jüngeren. Dies gilt auch für Deutschland: Während die Gesamtsuizidrate für Männer bei 22 und für Frauen bei 8 pro 100.000 Einwohner betrug, war die Rate bei den über 60-jährigen Männern mit 38,4 und auch bei den über 60-jährigen Frauen mit 15,2 deutlich höher. Die hohen Raten bei den Männern sind hauptsächlich auf den steilen Anstieg jenseits des 80. Lebensjahres zurückzuführen.

#### *Nachwort*

Prävention für das Alter ist ein Beitrag zur Gestaltung einer Lebensphase, die mehr als andere von gesundheitlichen Einbußen gekennzeichnet ist. Dabei geht es um die Unterstützung und den Erhalt der jeweils vorhandenen Potenziale der alten Frauen und Männer – nicht um den zum Scheitern verurteilten Versuch, einen Zustand x bis zum Lebensende erhalten zu wollen. Prävention für das Alter sollte die biologische Tatsache stützen, dass Altern zum Leben gehört, einer Tatsache, der wir mit „Anti-Aging“ und mit der Sehnsucht nach „immer mehr vom Alten“ nicht gerecht werden.

## **Konflikte am Arbeitsplatz verhindern — kompetente, unabhängige Beratung ist nötig**

Leistungsbezogene Mittelzuweisung – (Re-)Novellierung des Hochschulrahmengesetzes – Änderung des Tarifvertrags – Modularisierung von Studiengängen: Die Verknappung von Ressourcen bei gleichzeitig steigender Arbeitsbelastung betrifft alle Statusgruppen der Freien Universität. Der Abbau von Professuren und damit einhergehend der Wegfall von Arbeitsplätzen fördert ein stärker werdendes Konkurrenzverhalten innerhalb des wissenschaftlichen Betriebs. Depressionen, Angstzustände, das Burn-out-Syndrom, Suchtverhalten, Mobbing, Stalking und Diskriminierung werden immer häufiger offenbar und sind direkte Folge des zunehmenden Drucks auf Mitarbeiter/innen. Eine steigende aggressive Stimmung ist zu bemerken, immer öfter wird von Übergriffen auf FU-Personal seitens der Nutzer/innen öffentlicher Orte, wie Bibliotheken, Spracheinrichtungen oder Rechnerräumen berichtet.

Die Folgen sind Verunsicherung, Unzufriedenheit, Demotivation und lang anhaltende Krankenschreibungen. Mit der Zentraleinrichtung Psychologische Beratung/Studienberatung verfügt die Freie Universität zwar über eine Beratungsstelle, jedoch ist es mit nur zwei Planstellen unmöglich, dass diese ihren Arbeitsauftrag, der in der Beratung und Betreuung Studierender liegt, auf alle Beschäftigten der Freien Universität ausdehnt.

Moderation, Prävention, Supervision und die Erarbeitung von fallspezifischen Lösungsstrategien sind Gebiete, die von den Frauenbeauftragten und Personalräten aufgefangen werden, obwohl sie für diese Tätigkeit weder ausgebildet noch zuständig sind. Darüber hinaus birgt diese Art der Beratungstätigkeit für beide Bereiche weitere Schwierigkeiten, wenn sie die Interessenvertretung aller beteiligten Konfliktparteien stellen. Die aufgezeigten Probleme sind nicht ausschließlich frauenspezifisch, verstärkt wenden sich auch Männer an die Frauenbeauftragten. Der Verweis an kommunale Beratungsstellen löst die Probleme in der Regel nicht. Um auf-

tretende Konflikte kompetent bearbeiten zu können, ist ein fundiertes Wissen des Hochschulbetriebs unerlässlich. Diese Vorgabe erfüllen kommunale Beratungsstellen nicht. Um ein entspanntes, innovationsfreudiges und konstruktives Arbeitsklima, um das die Universitätsleitung bemüht ist, zu ermöglichen, ist eine hierarchie- und geschlechterübergreifende Beratungsstelle wünschenswert. Um eine vertrauensvolle Basis zu schaffen, sollten die Mitarbeiter/innen der Beratungsstelle nicht mit anderen Aufgaben innerhalb der FU betraut sein.

Schulungen im Bereich des Konfliktmanagements für Führungskräfte würden genauso zum Aufgabengebiet gehören wie die Entwicklung eines Dienstweges bei sexualisierter Diskriminierung. Weitere Aufgaben wären das kompetente Begleiten von Gesprächen zwischen Betroffenen und Vorgesetzten und das Verhindern von Konflikten durch konsequente Präventionsarbeit. Direkt Betroffenen sollten in die Erarbeitung von Lösungsstrategien einbezogen werden. Auch die Unterstützung von Mitarbeiter/innen, die im Umgang mit den Betroffenen Hilfe benötigen, wäre ein Aspekt der Arbeit.

Eine universitätseigene Beratungsstelle existiert bislang nur an der Universität Bremen, dort läuft sie seit elf Jahren äußerst erfolgreich. Die *Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt / Expertise und Konfliktberatung* (ADE) bietet Information, Beratung und Fortbildungen zum Umgang mit Diskriminierung und Gewalt am Ausbildungs- und Arbeitsplatz an. Innerhalb Berlins würde die Freie Universität Berlin mit einer hochschuleigenen Beratungsstelle ihre Rolle als Vorreiterin auf dem Gebiet des exzellenten und innovativen Personalmanagements ausbauen.

*Das nächste Treffen der Arbeitsgemeinschaft gegen sexuelle Belästigung: 18. Januar 2005, ab 10 Uhr im Rudeloffweg 25/27 (R 105) statt. Wer an der Entwicklung eines Konzepts zur Umsetzung der Konfliktberatungsstelle mitarbeiten möchte, ist herzlich willkommen.*

## **Frauen an die Spitze – Aktionsbündnis zur Steigerung des Frauenanteils in den Führungspositionen des Sports**

Das Projekt „Frauen an die Spitze – Aktionsbündnis zur Steigerung des Frauenanteils in den Führungspositionen des Sports“, das seit August 2001 an der Freien Universität arbeitet, hat sich zum Ziel gesetzt, die Geschlechterverteilung in ehrenamtlichen Führungspositionen des Sports zu analysieren, die Ursachen für die Marginalisierung der Frauen zu erforschen und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen von Sportverbänden zu entwickeln. Außerdem soll die Strategie des *Gender Mainstreaming* unter den Funktionsträgern und -trägerinnen im Sport bekannt gemacht und ihre Verankerung in den Organisationen vorangetrieben werden.

Das Gesamtprojekt unter Federführung von Prof. Dr. Gudrun Doll-Tepper (Freie Universität) und Prof. Dr. Gertrud Pfister (Universität Kopenhagen) wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und unterteilt sich in zwei Teilprojekte: Das Wissenschaftsprojekt ist an die Freie Universität angegliedert, das Praxisprojekt war bis April 2003 in Frankfurt am Main beim Nationalen Olympischen Komitee für Deutschland (NOK) verankert, seit Dezember 2003 wird es in Kooperation mit dem Deutschen Sportbund (DSB) fortgeführt.

### **Ausgangspunkt**

Das Projekt „Frauen an die Spitze“ ist ein Aktionsbündnis zur Steigerung des Frauenanteils in den Führungspositionen des Sports. In Deutschland sind mehr als 50 % der Bevölkerung im Sport aktiv und etwa 40 % der Bevölkerung sind Mitglieder eines Sportvereins. Der ehrenamtlich organisierte Sport ist damit der größte Verband im Bereich des Dritten Sektors und ein wichtiges gesellschaftliches Aktionsfeld, das große öffentliche Aufmerksamkeit auf sich zieht und in das große Summen öffentlicher Mittel investiert werden. Ausgangspunkt des Projekts ist die Geschlechterhierarchie in Entscheidungsgremien nationaler und internationaler Sportorganisationen. Frauen sind an der Spitze der Sportverbände kaum vertreten und haben daher kaum Einfluss auf Entwicklungen und Entscheidungen in diesem wichtigen Bereich.

### **Forschungsstand**

Die bisher vorliegenden Arbeiten und Daten zu Frauen in Führungspositionen des Sports liefern zwar zahlreiche Informationen, aber kein klares und auch nur annähernd vollständiges Bild der Situation. Neben den Daten über die Führungsgremien des DSB und einiger Spitzenfachverbände liegen einige Examensarbeiten und Pilotstudien zum Thema vor, die aber wegen der unterschiedlichen Methoden und Vorgehensweisen sowie der kleinen Stichproben nicht sehr aussagefähig sind.

In der Mehrzahl der Studien wurden Frauen in Führungspositionen befragt. Auf diese Weise konnten zwar einige Bedingungen und Zusammenhänge identifiziert werden, die den Einstieg und den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen erleichterten, die Gründe, die zum Desinteresse am oder zum Ausstieg aus Führungspositionen führten, konnten so allerdings nicht erfasst werden.

Inzwischen verfügen wir über zahlreiche Arbeiten über die ehrenamtlichen Strukturen auf dem kulturellen Sektor sowie über Frauen in Führungspositionen in der Politik oder der Wirtschaft, und es ist sinnvoll, die dort vorgelegten Ergebnisse auf ihre Übertragbarkeit auf den Sport zu überprüfen. Zudem müssen die vorliegenden Studien über die Geschlechterhierarchie in den Führungsämtern des Sports aus anderen Ländern herangezogen werden. Auch hier ist die Übertragbarkeit auf die Situation im deutschen Sport aufgrund der unterschiedlichen Sportstrukturen, Traditionen und Lebensbedingungen nicht ohne weiteres gegeben.

### **Projektziele**

Ziel des Projekts „Frauen an die Spitze“ ist die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsgremien des Sports durch:

- Analyse der Geschlechterverteilung in Führungsämtern des Sports
- Analyse der Ursachen der Unterrepräsentierung der Frauen in Führungspositionen
- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für Ehrenämter

- Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zum Gender Mainstreaming im Sport

Damit können mehrere synergetische Effekte erreicht werden:

- Die Erfahrungen und Kompetenzen von Frauen können genutzt werden.
- Das Defizit an Führungskräften kann abgebaut werden.
- Frauen erhalten gleichberechtigten Zugang zu Einfluss und Mitbestimmung in einem wichtigen Bereich der Gesellschaft.

### Theorien und Vorgehensweisen des Forschungsprojekts

Das wissenschaftliche Projekt ist Ansätzen konstruktivistischer Geschlechtertheorien sowie der Arbeits- und Organisationssoziologie verpflichtet. Intensive Diskussionen über die vorliegenden Ergebnisse zum Thema Frauen in Führungspositionen, über die Geschlechterrelationen in den Sportorganisationen anderer Länder sowie über die theoretischen Diskurse leiteten die Projektarbeit ein und begleiten das Projekt bis heute.

Auf der Basis dieser theoretischen Verankerung wurde in der ersten Projektphase eine systematische Analyse der Entscheidungsgremien der Dachorganisation des Sports sowie der Sportverbände auf Länderebene nach Geschlecht differenziert durchgeführt, wobei nicht nur eine vertikale, sondern auch eine horizontale Segregierung der Positionen und Aufgaben in Abhängigkeit vom Geschlecht festgestellt wurde.

Der zweite große Arbeitsschritt bestand aus der Analyse von Ursachen und Zusammenhängen. Im Rahmen dieser Analyse wurden fünf Untersuchungen durchgeführt, und zwar:

1. Eine schriftliche Befragung aller Führungskräfte im Deutschen Sportbund und in den Sportverbänden auf Bundesebene, insgesamt wurden 413 Fragebogen ausgewertet.
2. Eine Befragung von weiblichen Führungskräften in Form von leitfadengestützten Interviews
3. Eine schriftliche Befragung von Übungsleiterinnen als potenziellen Führungskräften
4. Eine Befragung von ehemaligen Führungskräften in Form von leitfadengestützten Interviews (Drop-Out-Studie)
5. Eine Befragung von ehemaligen Leistungssportlerinnen und Leistungssport-

lern als Führungskräftepotenzial in Form von leitfadengestützten Interviews.

### Ausgewählte Ergebnisse

Die umfangreichen Untersuchungen förderten spannende Erkenntnisse u. a. über die Lebenszusammenhänge der Frauen und Männer zutage, die die Präsiden der Landesverbände und Spitzenverbände bilden oder Mitglieder der Präsiden von NOK und DSB sind, also derer, die bereits Führungspositionen innehaben.

Beispielsweise unterscheiden sich männliche und weibliche Präsidiumsmitglieder hochsignifikant hinsichtlich ihrer Familiensituation voneinander. 87 Prozent der Männer, aber nur 57 Prozent der Frauen sind verheiratet. 20 Prozent der Frauen haben keinen Lebenspartner, während nur 6 Prozent der Männer Single sind. Die Partner der weiblichen Präsidiumsmitglieder sind häufiger ebenfalls ehrenamtlich (im Bereich des Sports) engagiert und befürworten und unterstützen auch häufiger das Engagement ihrer Lebenspartnerin. Des Weiteren fällt auf, dass der Anteil der weiblichen Befragten ohne Kinder doppelt so hoch ist, wie der Anteil kinderloser Männer.

Bei 90 Prozent der Männer mit Kindern übernimmt überwiegend deren Partnerin die Kinderbetreuung, während nur 17 Prozent der weiblichen Befragten durch den Partner bei der Kinderbetreuung entlastet wird. Dazu passt, dass 41 Prozent der befragten Frauen im Vergleich zu nicht mal einem Prozent der Männer aussagen, dass sie zeitweise beruflich pausiert haben, um sich um den Nachwuchs zu kümmern. Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass sich auch bei den Männern und Frauen in Führungspositionen des Sports eine geschlechtertypische Aufgabenverteilung bei der Familienarbeit zeigt. Für Frauen ist es also nach wie vor bedeutend schwieriger als für Männer, die Dreifachbelastung von Beruf, Familie und Ehrenamt miteinander zu vereinbaren. Deshalb ist es auch nicht erstaunlich, dass ein weit höherer Anteil der weiblichen als der männlichen Führungskräfte teilzeit-erwerbstätig ist.

Gemeinsam ist den Präsidiumsmitgliedern, dass sie hohe berufliche Stellungen innehaben. Die weiblichen Präsidiumsmitglieder sind in erster Linie in Erziehungsberufen, ihre männlichen Kollegen in Handels- und Verwaltungsberufen tätig.

Was haben die Forscherinnen hinsichtlich der Situation der Führungskräfte in ihren ehrenamt-

lichen Positionen feststellen können? In 97 Prozent der Fälle ist das Präsidentenamt in den jeweiligen Gremien von einem Mann ausgefüllt. Außer im Frauenressort überwiegen in allen Funktionsbereichen die Männer. Unter den Ehrenpräsidenten bzw. -mitgliedern der Stichprobe findet sich keine einzige Frau. Auch die Tätigkeitsfelder *Presse/Medien/Öffentlichkeitsarbeit* sowie *Natur/Umwelt/Gewässer* sind reine Männerdomänen. Die befragten Frauen leiten vor allem Abteilungen, die am ehesten dem traditionellen Frauenbild entsprechen, wie das Ressort *Mädchen/Frauen/Familie* — 33 Prozent der weiblichen Präsidiumsmitglieder sind hier engagiert. Ein Anzeichen dafür, dass die weiblichen Führungskräfte jedoch durchaus daran interessiert und in der Lage sind, auch „harte“ Ressorts zu leiten, ist die Tatsache, dass die zahlenmäßig drittgrößte Gruppe der befragten Frauen, nämlich 9 Prozent, dem Bereich *Recht/Finanzen/Marketing/Sponsoring* vorstehen.

Insgesamt kommen die Wissenschaftlerinnen zu der Einschätzung, dass heute ein ganz bestimmter Typ Frau Zugang zu den Führungsetagen der Sportorganisationen findet. Sportorganisationen sind historisch bedingt männlich geprägt und in diesem derart geformten System können sich in erster Linie Frauen behaupten, die sich den Gegebenheiten anpassen. Frauen, die sich den bestehenden männlich geprägten Strukturen nicht anpassen wollen oder können, haben große Schwierigkeiten, Eingang in die Führungsgremien zu finden. Viele Frauen geben angesichts der Starrheit der gegebenen Strukturen im Sportsystem resigniert auf. Um einen gleichberechtigten Zugang für Frauen zu Einfluss und Mitbestimmung im Sport und eine verstärkte Nutzung der Erfahrungen und Kompetenzen von Frauen zu gewährleisten, müssen sich die traditionell von Männern geprägten Strukturen des Sports ändern, so dass sie auch den Bedürfnissen der Frauen entsprechen. Ansätze dafür sind beispielsweise, Sitzungszeiten so zu legen, dass auch Frauen trotz ihrer Verpflichtungen in der Familie daran teilnehmen können, für Sitzungen eine Kinderbetreuung zu organisieren, Aufgabenfelder so abzustecken, dass sie zeitlich besser zu bewältigen sind und insgesamt die Amtsperioden zu verkürzen.

In Kürze werden die Forschungsergebnisse der ersten Projektphase in Form einer Publikation mit dem Titel „Hat Führung ein Geschlecht? – Geschlechterarrangements in den Führungsgremien des Sports“ erscheinen (in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Sportwissenschaft, Verlag Sport und Buch Strauß). Außer-

dem ist die englische Übersetzung des Manuskripts in Arbeit.

### **Das Praxisprojekt beim Deutschen Sportbund**

Integrierter Bestandteil des Projekts ist das Praxisprojekt, das bis 2003 beim Nationalen Olympischen Komitee (NOK) für Deutschland angesiedelt war und das jetzt dem Deutschen Sportbund (DSB) angeschlossen ist.

In enger Kooperation entwickelten die Mitarbeiterinnen des Wissenschafts- und des Praxisprojekts verschiedene Konzepte und Maßnahmen der Gewinnung, Motivierung, Ausbildung und Betreuung weiblicher Führungskräfte. In diesem Kontext entstanden Leitlinien und Handreichungen, wie zum Beispiel ein Praxisleitfaden zum Mentoring. Gleichzeitig wurden die deutschen Sportverbände über das Projekt informiert und zur Mitarbeit aufgefordert. Es bildete sich ein Netzwerk von Kooperationspartnern und -partnerinnen aus verschiedenen Verbänden, die sich regelmäßig zum Austausch von Informationen trafen. In verschiedenen Verbänden wurden, unterstützt und beraten durch die Mitarbeiterin des Praxisprojekts, Informationsveranstaltungen oder auch Praxisprojekte, wie beispielsweise im Fechterbund ein Mentoringprojekt durchgeführt. Die Maßnahmen in den Sportverbänden werden derzeit von einer Wissenschaftlerin an der FU evaluiert. Die Evaluation ist ein wichtiges Instrument im Gesamtprojekt, weil nur so gesichert ist, dass die Pilotprojekte weiter entwickelt werden und eine über den einmaligen Verlauf hinausgehende Bedeutung erlangen können.

Die Ergebnisse der Treffen mit den Beauftragten der Verbände und erste Resultate der Evaluierung zeigten, dass das Projekt in den Bereichen der Frauenförderung und des Gender Mainstreamings Wirkung zeigte. So wurden Veranstaltungen zum „Awareness Raising“ durchgeführt, Schulungsmaßnahmen organisiert, Verbandssatzungen unter Berücksichtigung des Gender Mainstreamings verändert, Netzwerke aufgebaut und Kampagnen initiiert. Da die Verbandsgremien in meist vierjährigem Rhythmus gewählt werden, ist eine erneute quantitative Überprüfung des Frauenanteils in Führungspositionen des Sports derzeit nicht sinnvoll. In einigen Verbänden, bei denen Wahlen anstehen, beispielsweise im Deutschen Turnerbund (DTB), wurde jedenfalls durch das Aufstellen mehrerer Kandidatinnen ein deutliches Signal in Richtung Gleichstellung gegeben. Die Wahlen des DTB finden im November dieses Jahres statt. Die Aktivitäten in beiden Projektteilen und

die Verzahnung von Wissenschafts- und Praxisprojekt wird durch die Website ([www.femtotop.de](http://www.femtotop.de)) erleichtert, die regelmäßig aktualisiert wird und nicht nur von den Kooperationspartnern und -partnerinnen, sondern auch von zahlreichen anderen am Thema Frauenförderung und Gender Mainstreaming Interessierten genutzt wird.

### **Nationale Kooperationen**

Derzeit kooperieren mit dem Projekt „Frauen an die Spitze“ 20 Mitgliedsorganisationen des Deutschen Sportbundes: zehn Spitzenverbände und acht Landessportbünde. Es handelt sich um den Deutschen Alpenverein, den Deutschen Baseball- und Softball-Verband, den Deutschen Fechter-Bund, den Deutschen Fußball-Bund, den Deutschen Handball-Bund, den Deutschen Leichtathletik-Verband, den Bund Deutscher Radfahrer, den Deutschen Ruderverband, den Deutschen Tennis-Bund, den Deutschen Turner-Bund, den Landessportbund Berlin, den Landessportbund Bremen, den Hamburger Sportbund, den Landessportbund Hessen, den Landessportbund Nordrhein-Westfalen, den Landessportbund Rheinland-Pfalz, den Landessportverband Schleswig-Holstein und den Landessportbund Thüringen. Außerdem arbeiten der Allgemeine Deutsche Hochschulsportverband und die Deutsche Sportjugend mit uns zusammen. Mit Vertreterinnen dieser Organisationen wurden bisher vier Tagungen durchge-

führt, auf denen Erfahrungen ausgetauscht, aber auch Fachvorträge zum Beispiel zum Thema „Mentoring“ oder „Gender Mainstreaming“ gehalten wurden.

### **Internationale Kooperationen**

Inzwischen hat sich das Projekt internationalisiert. Derzeit wird von einer der beiden Projektleiterinnen in Dänemark ein Projekt mit ähnlichem Forschungsdesign durchgeführt. Zur Vertiefung der internationalen Zusammenarbeit wurde das Projekt „Frauen an die Spitze“ von Beginn an kontinuierlich auf nationalen sowie internationalen Tagungen und Kongressen vorgestellt.

### **Internationaler Wissenschaftskongress im Dezember in Berlin**

Der vom 9. bis zum 11. Dezember 2004 in Berlin stattfindende internationale Kongress „Sport, Women and Leadership“ ist im Rahmen des Projekts „Frauen an die Spitze“ organisiert und markiert den Abschluss des Projekts. Hier werden die Forschungsergebnisse den Verbandsvertretern und -vertreterinnen des Sports, aber auch der breiteren Öffentlichkeit und einem internationalen Publikum vorgestellt.

Weitere Informationen finden sich dazu unter [www.femtotop.de/congress](http://www.femtotop.de/congress).

---

## **International Congress „Sport, Women & Leadership“**

9.-11. Dezember 2004 in Berlin

Der internationale Kongress „Sport, Women & Leadership“ ist Teil des Projektes „Frauen an die Spitze“ und ist eine Initiative der Freien Universität Berlin und des Deutschen Sportbundes, in Kooperation mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, dem Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen und dem Bundesinstitut für Sportwissenschaft.

Der Kongress „Sport, Women & Leadership“ fördert die wissenschaftliche Arbeit auf internationaler Ebene, zeigt neueste Forschungsergebnisse und Perspektiven für die weitere wissenschaftliche und praktische Arbeit.

### **Kongress Themen:**

1. Geschlechterverteilung, Aufgaben und Einfluss von Frauen und Männern in Führungspositionen und –gremien internationaler Sportorganisationen
2. Vergleich der neuesten Forschungsergebnisse
3. Ursachen der Geschlechterverteilung
4. Praxisobjekte und deren Evaluation

### **Wissenschaftliches Programm**

Gleichberechtigung in Führungspositionen ist ein viel diskutiertes Thema. Trotzdem sind die Gründe für den geringen Frauenanteil in Führungspositionen von Sportorganisationen noch immer nicht hinreichend geklärt. Ziele sind dabei die Klärung offener Fragen zur Verbesserung von Untersuchungsmethoden, die Interpretation

vorliegender Ergebnisse, sowie die Verbreitung von Erkenntnissen und deren Implementierung in den Alltag.

### **Eingeladene Hauptreferenten/innen**

Prof. Dr. Dr. Gertrud Pfister, Berlin  
Prof. Dr. Jinxia Dong, Beijing  
Prof. Dr. Kari Fasting, Oslo  
Prof. Dr. Gerald Gems, Chicago  
Prof. Dr. Ilse Hartmann-Tews, Köln  
Prof. Dr. Laila Ottesen, Kopenhagen  
Ass. Prof. Dr. Rosa Diketmüller, Wien  
Ass. Prof. Dr. Jorid Hovden, Alta, Norwegen  
Ass. Prof. Dr. Berit Skirstadt, Oslo

### **Kontakt/Information**

*Wissenschaftliches Kongressbüro*  
Freie Universität Berlin  
Prof. Dr. Doll-Tepper  
Christian Bilan/Mila Soreq

Fabeckstr. 69  
14195 Berlin  
Tel 030 83 85 05 35  
Fax. 030 83 85 58 37  
bilan@zedat.fu-berlin.de  
www.femtotop.de/congress

### *Organisation/Anmeldung*

DER-CONGRESS  
Congress Organisation  
Elke Gauert  
Bundesallee 56  
10715 Berlin  
Tel 030 85 79 030  
Fax. 030 85 79 03 26/27  
der@der-congress.de  
www.der-congress.de

## **Programm**

*Donnerstag, 9. Dez. 2004*

Wissenschaftliches Programm

Ankunft: Hauptreferenten/innen und Wissenschaftler/innen

09:30 – 18:30 Sitzungen zu „Theorie, Methoden, Ergebnisse, Kooperationen & Konsequenzen für die Praxis“

19:30 Empfang der Freien Universität Berlin

*Freitag, 10. Dez. 2004*

Publikumstag

09:00 Eröffnung durch die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, den Minister des Landes Nordrhein-Westfalen und der Kongressleitung

09:30 – 16:00 Vortragsreihe

16:00 – 18:00 Abschlusstreffen: „Frauen an die Spitze“

19:00 Empfang des Berliner Senats

*Samstag, 11. Dez. 2004*

Zusammenführung von Praxis und Wissenschaft

09:00 – 11:00 Workshops

11:30 Präsentation der Workshop-ergebnisse

14:30 Ende des Publikumstages

14:30 – 16:30 Resümee Wissenschaft, Resolution/Ausblick



## Johanna Hofbauer

*PD Dr. am Institut für Allgemeine Soziologie und Wirtschaftssoziologie der Wirtschaftsuniversität Wien*

### Distinktion – Bewegung an betrieblichen Geschlechtergrenzen

(Gekürzter Wiederabdruck; die Originalveröffentlichung ist erschienen in: *Organisation und Netzwerke: Der Fall Gender*. Hrsg. Von Ursula Pasero und Birgit P. Priddat. Wiesbaden 2004. S. 45.64)

#### Einleitung

Wie können wir erklären, dass in modernen Organisationen Zugangsbarrieren entstehen, die Frauen von betrieblichen Macht- und Führungspositionen fernhalten? Diese Frage stellt sich vor dem Hintergrund der rechtlichen Gleichstellung der Geschlechter in den Grundgesetzen moderner rechtsstaatlicher Gesellschaften und der kontinuierlichen Bildungs- und Qualifikationsangleichung von Frauen seit den 1970er Jahren. Der Legitimationsverlust zugeschriebener Merkmale bei der Personalselektion ließ einen zügigen Abbau der Geschlechtersegregation in modernen Arbeitsorganisationen erwarten. Tatsächlich aber kommt es weiterhin zum Ausschluss hochqualifizierter Frauen bzw. zu deren Verdrängung aus der Konkurrenz um betriebliche Führungspositionen.

Herkömmliche Erklärungen von Diskriminierung greifen hier zu kurz, weil Frauen nicht mehr kategorisch ausgeschlossen werden. Sie können heute immerhin untere und mittlere Managementebenen erreichen, stoßen dann jedoch an unsichtbare Grenzen, deren Überschreitung nur noch einigen Wenigen gelingt. Fortschrittsoptimistische Deutungen, wonach diese Geschlechtspionierinnen im Management einen Strom nachfolgender Generationen von Frauen mit sich ziehen werden, erwiesen sich als ebenso wenig haltbar. Zugangsbarrieren zu betrieblichen Machtpositionen sind in Wirklichkeit elastischer als das Bild der „gläsernen Decke“ suggeriert: einzelne Öffnungen können wieder geschlossen werden, gesamte Barrieren nach oben in Richtung Hierarchiespitze oder neuer statuärträglicher Managementsegmente verschoben werden. Das geschieht typischerweise unauffällig, auf Grund einer Vielzahl an Entscheidungen und Praktiken, die mit dem Kriterium Geschlecht operieren ohne es je zur Sprache zu bringen. Augenscheinlich lassen sich auch beim Bau sozialer Zugangsbarrieren in Organisationen die Konstrukteure des Geschlechts nicht ohne weiteres „auf frischer Tat ertappen“ (Hagemann-White 1993).

Diese Situation der Informalisierung von Zugangsbarrieren unter der Bedingung der Kontingenz von Gendering-Praktiken stellt besondere konzeptuelle Anforderungen. Da Individuen bei der Konstruktion informeller Barrieren sehr häufig auf den Baustoff „Geschlecht“ zurückgreifen, aber eben nicht notgedrungen darauf (allein), bedürfen wir einer theoretischen Konzeption interaktiver Aktualisierung/Nicht-Aktualisierung von Geschlecht. Das Phänomen der Häufung von Praktiken des Gendering an neuralgischen Punkten organisatorischer Strukturbildung – an Übergängen zu den höchsten Stausebenen – weist über eine enge handlungs- und interaktionstheoretische Perspektive hinaus. Die Deutung von geschlechtlichen Unterscheidungspraktiken als soziale Abgrenzungsakte mit impliziter Statussicherungsabsicht erfordert es daher, die handlungstheoretische an eine strukturtheoretische Konzeption anzubinden.

Im Rahmen der folgenden Ausführungen soll der Begriff „soziale Distinktion“ im Sinne der Konzeption Pierre Bourdieus für das Verständnis informeller Gender-Barrieren fruchtbar gemacht werden. [...]

#### Informalisierung von Zugangsbarrieren

Eine Besonderheit moderner Zugangsbarrieren ist ihr informeller Charakter. Im Gegensatz zu den historischen Barrieren entstehen sie nicht mehr auf dem Boden formaler Ausschließungsprinzipien, sondern im Prozess des Arbeitshandelns. Ein anschauliches Beispiel hierfür liefert die Untersuchung eines großen deutschen Versicherungsunternehmens von Sylvia Wilz (1999). Es handelt sich dabei um eine Arbeitsorganisation, in der hochqualifizierte männliche und weibliche Angestellte gleiche Tätigkeiten auf derselben Hierarchiestufe ausüben. Die Unternehmensleitung setzte eine Arbeitsgruppe zur Förderung von Chancengleichheit ein, die ein fortschrittliches Arbeitszeitmodell und andere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelte. Für seine beispielhafte Initiative bei der Implementierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen wurde das Unternehmen von einer großen deutschen Frauenzeitschrift ausgezeichnet. Umso erstaunlicher ist,

dass dieses Unternehmen ausschließlich von männlichen Führungskräften geleitet wird. [...] Trotz des desegregierten Kontextes und der expliziten Gleichstellungspolitik im Unternehmen setzen sich bei der Personalauswahl geschlechtstypisierende Deutungsstrukturen durch. Der von Wilz geschilderte Fall verdeutlicht dabei sehr anschaulich die Kontingenz von Gendering: Wann und ob das Kriterium Geschlecht ins Spiel gebracht wird, lässt sich aus dem offiziellen Gender-Diskurs im Unternehmen nicht ableiten. Möglicherweise trifft für diese Organisation aber zu, was Susan Halford, Mike Savage und Anne Witz (1997) in ihrer Untersuchung über Widersprüche zwischen arbeitsorganisatorischen Modernisierungskonzepten und der Reproduktion von Geschlechterhierarchien feststellten: Prozesse des De-Gendering finden vor dem Hintergrund einer Geschichte des Gendering statt, die zu traditionellen Strukturen der Geschlechterteilung geronnen ist. Diese Strukturen bilden eine Art kulturellen Unterboden, auf dem Maßnahmen der Entdifferenzierung aufliegen. Da diese neueren Schichten die älteren nicht nachhaltig abdecken, können jene traditionellen Strukturen immer wieder aktualisiert werden und so lange wirksam bleiben, wie sich Handelnde auf die darin archivierten Deutungsmuster der Separierung und Hierarchisierung der Geschlechter beziehen.

[...] Allgemein operieren Entscheidungsverantwortliche unter Bedingungen zunehmender Unsicherheit. Moderne Organisationen werden im Prozess von Restrukturierungen mit neuen Ordnungsrisiken konfrontiert. Die Dezentralisierung von Verantwortung und funktionale Flexibilisierung verlangen den Arbeitskräften ein höheres Maß an Eigeninitiative und unternehmerischem Handeln ab. Gleichzeitig kommt es zur Einebnung von betrieblichen Hierarchien und zur Personalkürzung, wodurch Beschäftigungs- und Karriereperspektiven eingeschränkt werden. Gerade die Aussichten der höheren Angestellten auf einen fairen Tausch zwischen Leistungsbereitschaft und Erwerb von Sozialstatus verschlechtern sich damit zum Teil real, zum Teil können erwartete Verschlechterungen die Statuskonkurrenz im Management verstärken.

Das Zusammenspiel von betrieblichen Interessen an der Sicherung der Leistungsbereitschaft männlicher Kernbelegschaften und den Interessen männlicher Beschäftigter an der Sicherung von Statusvorteilen können Entscheidungsverantwortliche dazu veranlassen, auf eine archai-

sche Praxis der Mobilisierung von Geschlecht als einer Ressource der Ordnungsbildung zurückzugreifen und durch Bevorzugung männlicher Angestellter soziale Konflikte im Unternehmen zu minimieren.

### **Geschlechterunterscheidung als soziale Grenzziehung**

Geschlechtertypisierende Denkmuster bilden implizite Strukturen, die dem Druck sowohl von Maßnahmen arbeitsorganisatorischer Entdifferenzierung als auch der Symmetrisierung von Geschlechterkulturen standhalten können. Diese Beharrlichkeit gilt es zu erklären, ohne die Omnirelevanz von Geschlecht zu postulieren. [...]

Wie die Befunde von Sylvia Wilz zeigen, sind [...] häufig *gatekeeper* am Werk, die die politisch korrekten Diskurse beherrschen, im Übrigen aber den Dispositionen ihres Geschlechtshabitus folgen und auf der Basis traditioneller geschlechtstypisierender Deutungsmuster Frauen und Männern ungleiche Chancen zuweisen. In die Aktualisierung solcher impliziter Wissensvorräte, die bei der Konstruktion von Zugangsbarrrieren funktionalisiert werden, gewährt eine ethnomethodologisch und interaktionistisch ausgerichtete Perspektive wesentliche Einblicke. Geschlechtstypisierungen entstehen danach in Prozessen sozialen Handelns, durch Akte der Relevanzsetzung der Sinnstruktur „Geschlecht“ in der Interaktion. Da jedes Subjekt, auch und wesentlich, über das Geschlecht vergesellschaftet ist, bildet geschlechtliche Unterscheidung ein unverzichtbares Element von Prozessen sozialer Identitätsbildung. Gendering erfolgt dabei in Form von Unterscheidungshandeln, im Sinne von Doing Gender als Doing Difference (West/Zimmerman 1998). Im Rahmen einer geschlechter-asymmetrischen Sozialordnung wird höherer Status jenen sozialen Positionen zugewiesen, die im Durchschnitt eher Männern als Frauen zugänglich sind.

Als ein zentraler Bestandteil alltäglicher Kommunikation ist Gendering ein wesentliches Element auch des Arbeitshandelns. Die Semantik der Arbeitsteilung strukturiert die Darstellungsspielräume der Geschlechter, sorgt für die Einordnung der Individuen in die Geschlechtergruppen und setzt diese umgekehrt voraus. Während berufliche Anforderungen in Frauenberufen [...] inhaltlich so definiert sind, dass sie die Darstellung konventioneller Weiblichkeit begünstigen, wird die Darstellung hegemonialer Männlichkeit analog in typischen „Männerberufen“ unterstützt [...]. Die Geschlechtersymbolik

ist dabei vielfach so eng an Arbeitshandeln gekoppelt, dass die geschlechtliche Selbstdarstellung in der Darstellung beruflicher Kompetenz aufgeht: So entspricht das berufliche Handeln einer Krankenschwester unseren Erwartungen, sofern es gleichzeitig Merkmale familiärer Sorgearbeit realisiert. An die Professionalität chirurgischen Handelns knüpft sich hingegen das Bild von hoher technischer Kompetenz und einer distanzierten, emotional kontrollierten Haltung gegenüber dem menschlichen Körper, die dem entspricht, was Erving Goffman (1994) „doing being masculine“ nennt.

Frauen- und Männerberufe stellen Ressourcen für Doing Gender bereit und werden durch solche Praktiken wieder mit Ressourcen zur Geschlechtstypisierung (im Sinne der Selbst- und Fremdattribution) aufgeladen. „Doing gender while doing work“ reproduziert das System der geschlechtlichen Arbeitsteilung, indem es die weibliche oder männliche Geschlechtersymbolik eines Berufes bestätigt und hervorbringt. Geschlechtsuntypische Berufswahlen rufen dagegen tendenziell Irritationen hervor. PatientInnen können sich fragen, welchen Unterschied es macht, von einer Frau operiert zu werden, Klinikleitungen unter Druck stehen, die „weibliche“ Besetzung einer „männlichen“ Position zu rechtfertigen (Cassell 1996). Gendering-Praktiken sind daher als Akte der symbolischen Grenzziehung zu verstehen (vgl. Epstein 1992). Sie kultivieren Geschlechterunterscheidungen, die als kognitive Barrieren fungieren. Es werden symbolische Entsprechungs- und Ausschließungsverhältnisse zwischen der Geschlechtstypisierung von Individuen und sozialen Positionen erzeugt. [...]

Die Initiative zur Abgrenzung geht in der Regel von der dominierenden Gruppe aus. So sind Männer durchschnittlich stärker auf Grenzziehung bedacht als Frauen (Knapp 1995; Nadai 1999; Wetterer<sup>1</sup>1995, 2001). Diese Neigung ist durch objektive Interessenlagen motiviert: Indem sie die „Männlichkeit“ ihres sozialen Territoriums verteidigen, verteidigen männliche Subjekte den Anspruch auf ein höheres Maß an gesellschaftlicher Anerkennung (vgl. Reskin 1998 zur „Dominanzthese“).

[...] Siehe bereits in Kanters (1977, 1993) klassischer Managementstudie: Die Mehrheit schließt ihre Reihen gegenüber der Minderheit, indem sie Mehrheitsmerkmale hervorstreicht. Durch forcierte Praktiken symbolischer Unterscheidung und geschlechtsexklusive Rituale (wie *after work beer*, spezifische Umgangsformen, Insidergesprä-

che) kommt es zu Prozessen der Polarisierung der Geschlechtergruppen. Die männliche Mehrheit bringt der weiblichen Minderheit erhöhte soziale Aufmerksamkeit entgegen, kontrolliert und beobachtet Kolleginnen überdurchschnittlich, nötigt sie etwa dazu, sich beim Arbeitshandeln an Weiblichkeits-Zuschreibungen abzuarbeiten, während diese eigentlich nur „ihren Job“ machen wollten. Indem sie ihre Kolleginnen als Repräsentantinnen der sozialen Gruppe „Frauen“ klassifizieren, bringen sie diese in die prekäre Lage, einerseits unauffällig agieren zu müssen, um sich der sozialen Kontrolle zu entziehen, andererseits offensiv die eigenen Leistungen im Management „verkaufen“ zu sollen, um sich in der Konkurrenz durchzusetzen. Unwillkürlich versuchen Frauen, solche Double-Bind-Situationen durch Anpassung an männliche Verhaltensstandards zu bewältigen. Sie betreiben etwa strategische „Stimmabsenkung“, um näher an die Frequenz des mit Autorität konnotierten männlichen Sprechhabitus heranzukommen, wie Helga Kotthoff (2000) ausführt. [...]

Anhand der Befunde von Christine Williams (1992) lassen sich die Unterschiede männlichen und weiblichen Token-Schicksals im Management in analoger Form zuspitzen: Während Frauen durch die Konstruktion gläserner Decken von Führungspositionen ferngehalten werden, werden Männer in solche Positionen geleitet, indem man ihnen gläserne Leitern, Fahrstühle und andere Aufstiegshilfen baut. Dem sanften Druck weiblicher und männlicher Vorgesetzter ausgesetzt, werden etwa junge Pfleger wie auf unsichtbaren Rolltreppen in die „männlichen“ Administrations- und Managementebenen befördert, allenfalls auch gegen ihren eigenen Wunsch zur Karriere „genötigt“.

Wenn es zutrifft, dass Männer bisweilen dafür kämpfen müssen, in Nicht-Karriere-Positionen zu verharren, während Frauen sich typischerweise dafür anstrengen müssen, diese zu verlassen, haben wir ebensoviel Anlass zur Empörung wie zur verstärkten Beobachtung geschlechtsgruppeninterner Differenzen. Hinsichtlich ihrer Karriereorientierungen bilden sich zwischen Frauen und Männern keine geschlossenen Fronten. Männer können auf Karriere verzichten und die damit verbundenen Kosten meiden wollen, Frauen gleichermaßen aufstiegsorientiert und bereit zu hohen Investitionen an Bildung, Zeit und sonstigen sozialen Energien sein.

[...] Nach wie vor gilt Aufstiegsorientierung als typisch „männliche“ Disposition und „muss“ sich hierin als „männlich“ erweisen, wer der

hegemonialen Vorstellung entsprechen will – ob er diese Vorstellung nun teilt oder nicht. Frauen stehen umgekehrt unter Druck, ihre Disposition zur Verantwortung und Macht glaubhaft zu machen und dafür mehr Energien aufzuwenden als ihnen angesichts der hohen Arbeitsbelastung in Führungspositionen lieb sein kann. Unter solchen Bedingungen ist die Bewerberin möglicherweise erschöpft, noch bevor sie in wirklich entscheidende Karrierephasen eintritt. Wenn Individuen ihre individuellen Laufbahnkonzepte nicht erfolgreich kommunizieren, bleiben Strukturen der Geschlechterseparierungen gegen ihren Willen aufrecht. Umgekehrt ist ein von Vorgesetzten intendierter Gender Mix keine Garantie für gelungene Geschlechterintegration [...].

Die Rekrutierung von Frauen in männliche Domänen kann Grenzziehungsprozesse auslösen, die informelle Hierarchien neu ordnen – sie etwa auch dort wiederherstellen, wo sie sich unter funktionalen, leistungsbezogenen Gesichtspunkten betrachtet bereits erübrigt hatten. Hierbei müssen keine bewussten, sexistisch motivierten Ausschließungsabsichten am Werk sein. So deutet das Beispiel der Geschlechtstypisierung im eingangs zitierten Versicherungsunternehmen darauf hin, dass sich Entscheidungsverantwortliche unter der Last widersprüchlicher Entscheidungskriterien auf nichtreflektierte, habitualisierte Deutungs- und Orientierungsmuster berufen. Diese können den aktuellen Handlungsbedingungen unangepasst sein, ohne dass die Handelnden sich der Diskordanz notwendigerweise bewusst werden. [...]

### **Distinktion: Wert aus der Differenz schöpfen**

Der Begriff „Distinktion“ bedeutet wörtlich „Unterscheidung“. Bourdieu benennt damit einen sozial anerkannten Unterschied, mit anderen Worten ein Merkmal oder eine Eigenschaft, die einem Individuum Statusvorteile verschaffen. Das soziale Ansehen dieser Eigenschaft ist nicht im Wesen der Eigenschaft begründet. Die als symbolisches System verstandene soziale Welt ist durch eine Logik der Differenzen strukturiert, die an asymmetrische soziale Strukturen angeschlossen sind. Der Wert einer Eigenschaft bemisst sich demnach an der Differenz zu anderen Eigenschaften, genauer am Kriterium der relativen Ähnlichkeit bzw. Verschiedenheit zu den sozial angesehenen Eigenschaften.

Entwickeln wir diese Vorstellung weiter unter Berücksichtigung der Tatsache, dass in modernen Gesellschaften statusrelevante Eigenschaften prinzipiell allen Mitgliedern zugänglich sind

und es folglich zu deren inflationärer Verbreitung kommen kann, stoßen wir auf das Phänomen sinkender Grenzwerte. Diese geben Anlass zu neuerlichen Unterscheidungsprozessen. [...] Es ist demnach zu präzisieren: Nicht die Differenz als solche, sondern die Exklusivität einer anerkannten Eigenschaft macht deren Distinktionswirkung aus. Exklusivität, oder relative Seltenheit, entsteht durch strategische Abgrenzung: Indem etwa Arbeitskollegen ihren Mitkonkurrentinnen grundsätzlich gleiche Fähigkeiten zugestehen, markieren sie jedoch den sozialen Abstand durch die Einschränkung, es fehle ihnen ein bzw. *das* entscheidende Quäntchen einer relevanten Eigenschaft oder Ressource – seien es Durchsetzungsfähigkeit oder Kontakte, Flexibilität oder Mobilität, Talent oder Charisma.

[...] In Managementkreisen [sind] Eigenschaften wie zeitliche Flexibilität und geographische Mobilität. Diese Kriterien zur Beurteilung von Managementtauglichkeit scheinen an Bedeutung zu gewinnen, da sich die „verzweifelte Suche“ (Wajcman 1996) nach anderen Differenzen, insbesondere die Suche nach Unterschieden beim Führungsstil, heute erübrigt hat. Zeitliche Flexibilität räumt Möglichkeiten zur Gestaltung von Distinktionspotenzialen im Sinne dessen ein, was Bourdieu als die Konstruktion „letzter Differenz“ bezeichnet: die Generierung „feiner Unterschiede“, die einer Gruppe erlaubt, sich damit gerade noch von ihren ansonsten gleichwertigen Konkurrentinnen und Konkurrenten abzuheben.

Hierzu liefert eine Studie von Ruth Simpson (1998) ein anschauliches Beispiel. Zum Kontext des Distinktionsgeschehens ist zu sagen, dass sich das untersuchte Unternehmen in Restrukturierungsprozessen befindet. Die Einführung von Maßnahmen des *lean management* wirkt sich potenziell auf alle hierarchischen Ebenen aus, auch obere Managementebenen sind von den anstehenden Umstrukturierungen und Personaleinsparungen bedroht. Vor diesem Hintergrund beobachtet Simpson eine Praxis freiwilliger Überstundenleistungen seitens der männlichen Führungskräfte. Es handelt sich dabei nicht um gewöhnliche Überstunden, die eingebracht werden, um Mehrarbeit zu bewältigen. Die Arbeit ist vielmehr bereits getan, trotzdem bleiben die Manager anwesend, betreiben eine Art „Anwesenheitskult“ (*presenteeism*). Sie empfehlen sich damit dem Unternehmen als überdurchschnittlich leistungswillig und drücken im freiwilligen Zeitopfer eine Disposition zu hohem beruflichen Engagement aus. Gleichzeitig grenzen sich

die Betreiber des Anwesenheitskults wirkungsvoll gegenüber all jenen ab, die beim Wettbewerb um Anwesenheit nicht mithalten können, da ihnen das erforderliche Maß an zeitlicher Flexibilität fehlt: In erster Linie gegenüber ihren Konkurrentinnen im Management, die sich auf das Spiel des *competitive presenteeism* weder einlassen wollen noch können – auf sie wartet, was Arlie Hochschild und Anne Machung (1997) als *second shift* bezeichnen, die zweite Arbeitsschicht in Haushalt und Familie.

Betrachten wir zunächst die Perspektive der Betreiber des Anwesenheitskults: Sie realisieren eine Form von „doing gender while doing work“, ohne notgedrungen bewusst auf die Abwehr von Frauen zu zielen. Ihrem Verhalten ist ein strategisches Moment dennoch inhärent, als sie eine mutmaßliche Distinktionschance im betrieblichen Feld nutzen und mit einiger Wahrscheinlichkeit damit Erfolg haben.

Zeitliche Verfügbarkeit als Kriterium der Anerkennung entspricht dem Ziel maximaler Nutzung der Arbeitskraft und ist als solche ein Produkt der industriellen Rationalisierung. Zwar lässt sich belegen, dass gerade die hohe zeitliche Belastung im Management nicht durchwegs sachlich begründet ist und Vorgesetzte einen Gutteil ihrer Arbeitszeit auf persönliche Kontroll- und Geltungsbedürfnisse verwenden (Kohn/Breisig 1999). Dennoch gilt ein hohes Ausmaß an Anwesenheit als Zeichen von Leistungsbereitschaft und Loyalität, wird die Konkurrenz um knappe Aufstiegspositionen u.a. durch ein Kriterium wie „extreme zeitliche Flexibilität“ entschieden (gemeinsam mit „hoher Mobilitätsbereitschaft“ und „starker Karriereorientierung“; vgl. Vedder/Vedder 2004).

Die Betreiber des „Anwesenheitskults“ in Simpsons Studie haben dieses Aufstiegskriterium verinnerlicht. Wenn sich ihr Einsatz an Überstunden als Trumpf im Spiel um Machtpositionen erweist, dann verdanken sie das dem (für sie) günstigen Ausgang einer Geschichte von Auseinandersetzungen um die Definition „betriebswichtiger Ressourcen“ und die Geschlechtergrenzen von Betriebsgemeinschaften, um die Inhalte ökonomischer Rationalisierung und das in betrieblichen Austauschbeziehungen bevorzugte Geschlecht. Aufgrund ihrer objektiv größeren Zeitsouveränität (im Male-Breadwinner-System) sind die Akteure im Gegensatz zu ihren Konkurrentinnen eher in der Lage, den Eingebungen ihres beruflichen Habitus Folge zu leisten und intuitiv das – aller Wahrscheinlichkeit

nach – strategisch Richtige zu tun. Sie verfügen über die Fähigkeit, eine Gelegenheit zur Unterscheidung wahrzunehmen und wissen, wie sie zu nutzen ist. Ihr *Erkennen* des Distinktionspotenzials „Anwesenheit“ hat, im Sinne des Bourdieuschen Habituskonzepts gedacht, mehr noch den Charakter eines *Wiedererkennens*. Es basiert auf impliziten Kenntnissen von Karrierefeldern, auf einem körperlichen Wissen oder Gespür dafür, was in der Situation eines Beschäftigungs- oder Aufstiegsrisikos am ehesten zu tun ist. Im Falle des Anwesenheitskults kommt dieser spezifische soziale Sinn zum Tragen, indem die Überlebensstrategie in Zeiten drohender Personalkürzungen darin besteht, der Unternehmensleitung ein Angebot auf einen Tausch zu machen, das attraktiv genug ist, um einen Vorsprung gegenüber den KonkurrentInnen im Feld zu gewinnen.

### **Habitus und kontingente bzw. ‚untypische‘ geschlechtliche Distinktion**

Zur Verhandlung des Gegenstands „gläserne Decke“ scheint die Konzeption der Distinktionsprozesse besonders aufschlussreich: Je näher die nachfolgende Gruppe in der Statushierarchie, desto vehementer erfolgen die Abgrenzungsreaktionen seitens der in ihren Statusansprüchen bedrohten Gruppe. [...] Das Konzept der Distinktion ermöglicht, solche kreativen, strategischen Akte der Abgrenzung, der Erhöhung der Eintrittsgebühren zum eigenen sozialen Terrain, nicht auf das Handeln rationaler AkteurInnen zurückzuführen, sondern auf ein komplexes Zusammenspiel von internalisierter Geschichte, impliziten Wissensvorräten und der charakteristischen Fähigkeit, auf Gelegenheiten zu reagieren.

Die Studie zum *competitive presenteeism* zeigt, dass Überstundenleistungen ein wirksames Distinktionspotenzial bilden. [...] Toni J. Watson (1994, zitiert nach Quack 1997:20) [...] schildert, wie Manager ihre Anwesenheit bis in die späten Abendstunden hinausdehnen, indem sie Arbeitstreffen während des Tages künstlich in die Länge ziehen und die Einhaltung der offiziellen Arbeitszeiten durch andere verurteilen, insbesondere durch ihre Kolleginnen.

Solche typischen Fälle männlicher Distinktion gegenüber weiblicher Konkurrenz dürfen jedoch nicht dazu verleiten, Distinktion in einem essentialistischen Sinne als eine ‚männliche‘ Praxis zu verstehen. Wer sich von wem abgrenzt, ob Männer von Frauen, Frauen von Männern oder aber Männer von anderen Männern und Frauen von anderen Frauen (solchen anderer Klassen-

bzw. Milieu-, Alters- oder Generationenzugehörigkeit etc.) ist eine offene Frage, die erst durch empirische Untersuchungen geklärt werden kann. Zwar haben Männer eine im Durchschnitt größere Chance, Distinktionsgewinne zu erzielen. Sie nutzen diese Chance jedoch nicht immer bzw. nutzen nicht alle Männer sie auch stets. Umgekehrt gilt, dass Frauen heute ihr berufliches Distinktionspotenzial erweitern, indem sie etwa Bildungskapital erwerben und freier über die Realisierung dieses Kapitals disponieren (wenn sich dieser Gewinn an relativer Freiheit häufig auch nur auf spezifische biographische Phasen beschränkt).

Inwiefern kann das Habituskonzept aber zur Erklärung solcher kontingenter Praktiken geschlechtlicher Distinktion beitragen? [...] Potenzielle Diskordanzen zwischen objektiven Bedingungen und Habitusformen sind (...) in der Mehrdimensionalität der einzelnen Formen von Habitus angelegt und können als Motor von Veränderung und Wandel – je nach ihrem Ausmaß an individueller, milieuspezifischer oder gesellschaftlicher Entwicklung – wirken. Diese Möglichkeit birgt spezifisch der Habitus moderner Subjekte, da er strukturell widersprüchliche, inkohärente Systeme von Dispositionen umfasst. Beate Kraus (1993:220) bringt dieses Verständnis des Habitus folgendermaßen auf den Punkt:

„Wenn es richtig ist, dass der Habitus eines Menschen geformt und geprägt wird durch die sozialen Verhältnisse, unter denen sie oder er in die Gesellschaft als handelndes Subjekt hineinwächst, dann ist anzunehmen, jedenfalls für die moderne Gesellschaft, dass die Habitus prägenden Erfahrungen der Heranwachsenden durchaus heterogen und widersprüchlich sind und sich nicht bruchlos ineinander fügen. Mit der Komplexität ihrer Strukturen und Kriterien sozialer Differenzierung legt die moderne Gesellschaft (...) zugleich Sprengsätze im Habitus der Subjekte an, Konflikte zwischen unterschiedlichen Ordnungsvorstellungen und Verhaltensweisen, die die Selbstverständlichkeit der Praxen immer wieder ein Stück weit in Frage zu stellen vermögen. Die Doxa, die Selbstverständlichkeit der sozialen Ordnung, wird in konflikthaften Erfahrungen leicht brüchig, muss, um die Handlungsfähigkeit des Subjekts zu erhalten, in Orthodoxie überführt werden, oder weicht der Auflehnung und der bewussten Auseinandersetzung.“

Eine solche Haltung der Auflehnung und bewussten Auseinandersetzung kennen wir von Frauen, die notorisch zwischen beruflichen und

privaten, familiären Anerkennungskontexten hin- und hergerissen sind. Ruth Simpsons Schilderung der Situation weiblicher Führungskräfte, die sich mit einem Anwesenheitskult ihrer Kollegen konfrontiert sehen, veranschaulicht diesen Konflikt im Arbeitskontext des Managements. Die weiblichen Führungskräfte des von ihr untersuchten Betriebes durchschauen die Praxis der exzessiven Überstundenleistungen ihrer Kollegen. Sie erkennen den sozialen Druck, der ihnen hiermit gemacht wird, und spüren, dass damit eine neue Barriere innerhalb der Führungsetage eingezogen werden könnte. Anstatt sich aber an die neuen informellen Verhaltensvorgaben anzupassen und ihre eigenen Zeitbudgets ähnlich exzessiv auszubeuten, distanzieren sie sich von dieser Praxis. Sie weigern sich mit anderen Worten, die Distinktionsleistungen ihrer Konkurrenten anzuerkennen und betreiben, was Susanne Völker (1999) in einem anderen Zusammenhang als „reflexive Karrierebeschränkung“ bezeichnet hat. [...]

Der Begriff „reflexive Karrierebeschränkung“ erscheint mir sehr treffend, um den Aspekt der aktiven Akteurinnenleistung hervorstreichend, die der Verweigerung des „Spiels“ um Statussicherung zugrunde liegt. Er bildet eine willkommene Alternative zur Dichotomie von aktivem Mittun und passiver Enthaltung, die durch eine Semantik wie die des „Selbstausschlusses“ heraufbeschworen wird [...]. Dass Frauen hiermit als treibende Kräfte sozialer Anerkennungskämpfe zur Geltung kommen, entspricht durchaus den „Tatsachen“. Denn wie auch immer die Unternehmensleitung auf die Überstundenangebote reagiert – sie könnte etwa dagegen vorgehen, weil sich die gesundheitlichen Probleme bei den Managern häufen (vgl. Simpson 1997:40) – auf einer Ebene sind diese Distinktionsversuche jedenfalls gescheitert: Es fehlt ihnen die Anerkennung durch potenzielle Nachahmerinnen.

Blicken wir nun über Ruth Simpsons Studie hinaus und richten unser Augenmerk auf die Forschungsliteratur zur Krise moderner Männlichkeit, dann mehren sich auch hier die Anzeichen für eine reflexive Distanzierung von einseitiger Berufsorientierung. Eine wachsende Zahl von Männern sieht sich angesichts drohender Arbeitslosigkeit gezwungen, andere Anerkennungsquellen als „Arbeit und Karriere“ für sich zu erschließen. Insbesondere auch die jüngere Männer-Generation sucht nach Möglichkeiten, die in sich widersprüchlichen Anforderungen von Lebens- und Arbeitswelt auszubalancieren. Bereits Mitte der 1980er Jahre erkennen Michael

von Klipstein und Bernhard Strümpel (1985) Anzeichen einer neuen „Gleichgewichtsethik“, die junge Nachwuchsführungskräfte dazu bewegt, ihr berufliches Engagement und ihre lebensweltlichen Bedürfnisse (stärker) auszubalancieren. Während eine solche Work-Life-Balance-Orientierung eine positive Motivation zur zurückhaltenden Investition von beruflichem Engagement bedeutet, können frustrierte Erwartungen hinsichtlich beruflicher Entwicklungschancen Akteure umgekehrt davon abhalten, ihr Potenzial an beruflichem Engagement zu realisieren. [...]

In dem Maße aber, in dem sich eine Haltung reflexiver Karrierebeschränkung über die Geschlechtergrenzen hinaus verbreitet, verliert eine Distinktionspraktik wie *competitive presenteeism* an geschlechtersegregierender Wirkung. Mit exzessiven Überstundenleistungen grenzen sich Männer dann von ihren „Geschlechtsgenossen“ ebenso ab wie von den Angehörigen des so genannten „anderen Geschlechts“. Denkbar ist

aber auch, dass sie unvermutet gemeinsame Sache mit einer neuen Kohorte weiblicher Konkurrentinnen machen, die sich von einer Praxis wie dem Anwesenheitskult nicht (mehr) abschrecken lässt.

Wie breit oder schmal auch immer die empirische Basis für dieses Szenario ist, es fordert zunächst schlicht dazu auf, die theoretischen Möglichkeiten dafür zu schaffen, dass durchbrochene Geschlechtergrenzen und gescheiterte Distinktionsleistungen der Beobachtung zugänglich werden. In diesem Sinne gilt es, die Möglichkeiten des Habituskonzepts zu nutzen. Es vermag eben nicht nur kohärente Dispositionslagen zu erfassen, sondern auch „untypische“ Muster männlicher und weiblicher Dispositionen.

*Der Text ist mit vollständiger Literaturliste und Fußnoten als pdf-Datei auf der Website der Frauenbeauftragten der Freien Universität zu finden ([www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte))*

## **Gewinne: Gold und Geld – Frauen räumen ab**

*Das Büro der zentralen Frauenbeauftragten gratuliert Gewinnerinnen und Preisträgerinnen*

### **Ioana Serban erhält DAAD-Preis für hervorragende Leistungen ausländischer Studierender**

Woraus besteht die Welt, die uns umgibt? Wie viele noch aus der Schule wissen, sind die elementaren Bausteine der Materie die Atome. Von diesen ist bekannt, dass sie eine innere Struktur besitzen, die aus einem positiv geladenen Kern besteht, um den negativ geladene Elektronen kreisen.

Das einfachste Atom, das Wasserstoff-Atom, besteht aus einem Proton, mit einer positiven elektrischen Ladung, um den sich ein einzelnes Elektron bewegt. Die elektrische Kraft hält das Atom zusammen. Nun kann man sich vorstellen, dass sich das Elektron auf einer Bahn um das Proton bewegt. Während diese Bahn in der klassischen Mechanik jeden beliebigen Radius annehmen kann, lehrt die Quantentheorie, dass nur bestimmte Abstände zum Kern erlaubt sind und das Wasserstoffatom entsprechend nur bestimmte Zustände annehmen darf.

Wenn das Atom, z. B. durch Laserbestrahlung, in ein äußeres elektromagnetisches Feld gesetzt wird, geht es möglicherweise aus einem erlaubten Zustand in einen anderen über. Das hängt von den Eigenschaften des Lasers, also von Frequenz, Intensität und Form des Lichtpulses ab. Hiervon können zwei Untersuchungsrichtungen abgeleitet werden: Zum einen kann gefragt werden, welchen Einfluss ein bestimmter Laserimpuls auf das Wasserstoffatom hat. Andersherum kann auch gefragt werden, wie ein Wasserstoffatom, das sich in einem Zustand A befindet, gezwungen werden kann, in einen bestimmten anderen Zustand B überzugehen. Mit solchen Fragen beschäftigt sich die Theorie der optimalen Kontrolle, die die Physik-Studentin Ioana Serban, in ihrer Diplomarbeit um eine wichtige Methode erweitert hat.

Fragt man nämlich, was mit dem Atom zwischen den Zuständen A und B passiert, stellt man fest,

dass das Elektron nicht plötzlich von einer erlaubten Bahn zur nächsten springt, sondern kontinuierlich von einem Zustand in den anderen übergeht. Diese kontinuierlichen Übergänge kann man untersuchen und man kann auch fragen, wie der passende Laserimpuls aussehen muss, damit das Atom beim Übergang von Zustand A in Zustand B einem bestimmten Pfad folgt. Die aus Rumänien stammende Preisträgerin Serban hat mit ihrer Diplomarbeit „Theorie der optimalen Kontrolle für elektronische Anregungsprozesse“ diese bislang ungeklärte Frage gelöst. Sie hat eine Methode entwickelt, die es erlaubt, den Pfad, dem das Atom auf dem Weg vom Anfangs- zum Endzustand folgt, und entsprechend Quantensysteme zu kontrollieren. Anwendung finden kann diese Methode insbesondere in der Quantenphysik und der Chemie.

Ioana Serban wurde im Rahmen der zentralen Immatrikulationsfeier am 20. Oktober 2004 für ihre Arbeit mit dem mit 1000 € dotierten DAAD-Preis für hervorragende Leistungen ausländischer Studierender ausgezeichnet.

*Nicole Helbig und Gabriele Herrmann*

### **Badri Latif holt Gold und wird mit einer FU-Nadel geehrt**

Die deutsche Olympionikin Badri Latif hat als Mitglied des Damen-Hockey-Teams bei den Olympischen Sommerspielen in Athen die Goldmedaille gewonnen. Die für den Berliner Hockey Club spielende Medizinstudentin der Freien Universität wurde, ebenfalls im Rahmen der Immatrikulationsfeier, für ihre sportlichen Erfolge von der Alma Mater mit der FU-Nadel geehrt. Die nächsten Trainingseinheiten der Abwehrspielerin gelten nun aber erst einmal dem zweiten Staatsexamen.

*Carolin Krehl*

## **Carolin Krehl**

*Stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität*

### **Elfriede Jelinek – österreichische *grande dame terrible* – erhält Nobelpreis für Literatur**

Am 7. Oktober um 13 Uhr benannte die schwedische Akademie die österreichische Schriftstellerin Elfriede Jelinek als Preisträgerin des diesjährigen Nobelpreises für Literatur. Für diese Entscheidung zu beglückwünschen ist die Ausgezeichnete, ebenso aber das 18-köpfige Preis-Komitee.

In der für die Weltöffentlichkeit, die, wie die Reaktionen zeigen, bislang wenig Anteil am Jelinekschen Werk genommen hatte, bestimmten Begründung heißt es, Jelinek erhalte den Preis „für den musikalischen Fluss von Stimmen und Gegenstimmen in Romanen und Dramen, die mit einzigartiger sprachlicher Leidenschaft die Absurdität und die zwingende Macht der sozialen Klischees enthüllen“. Da haben sich die Jelinek-Belesenen gewundert, ob der Preis tatsächlich an die ihnen bekannte, als Nestbeschmutzerin bekämpfte und als Feministin verlachte Autorin gegangen ist, deren Werk, mit Verlaub, weniger einem musikalischen Fluss als einer automatischen Schnellfeuerwaffe gleicht.

Als Jelinek sich dann selbst zu Wort meldete und die ersten Reaktionen auf die Nominierung bekannt wurden, stellte sich schnell Vertrautheit ein. Obwohl das Komitee doch explizit darauf aufmerksam gemacht hatte, dass die Entscheidung kein Quotenurteil sei, hat die mit der Bewertung von weiblicher Autorschaft langjährig Erfahrene sofort das Gegenteil behauptet: „Wenn man den Preis als Frau bekommt, dann kriegt man ihn eben auch als Frau.“ Der Wahrheitsgehalt dieser Aussage ist zweitrangig; bewundernswert ist die Schnelligkeit, mit der sie erwartungsgemäß folgende Kommentare, wie den des Spiegel-Autors Matthias Matussek, es handle sich um ein „Quotenurteil“, zur Wiederholung macht, das schlimmste, was dem männlichen Genius wohl passieren kann.

Auch nicht nehmen ließ sich Jelinek die günstige Gelegenheit für zynische Seitenhiebe gegen ihren alten Antipoden Handke. Bei ihrem Hinweis, Peter Handke hätte den Preis „viel mehr verdient“ als sie, scheint es weniger, wie Alice Schwarzer meint, um vorausseilende Demut zu gehen, als vielmehr darum, viel Salz in die klaffende Wunde des Ungekrönten zu streuen.

Die Texte der Jelinek eignen sich kaum zur Gute-Nacht-Lektüre. Sie betreiben vehemente Ge-

sellschaftskritik als unablässige Sprachkritik, in deren Zentrum eine Rezeption der Mythenkritik Roland Barthes' (*Mythen des Alltags*, 1957) steht. Barthes beschreibt den Mythos als entpolitisierte Aussage und definiert ihn sprachtheoretisch als sekundäres semiologisches System. Dieses bemächtigt sich eines „primären“ Zeichens und entleert es, raubt ihm seine Bedeutung und seine Geschichte, um es als bloße Form für einen neuen Sinn zur Verfügung zu halten. Diese neue Beziehung von Signifikat und Signifikant ist, im Gegensatz zum sprachlichen Zeichen, motiviert, so dass der Eindruck eines „Natürlichkeits-schleims“ entsteht, wie Jelinek es in ihrem Essay zu Trivialmythen, *Die endlose Unschuldigkeit*, nennt. Ihre Texte sind geprägt durch den Versuch, den Vampirismus des Mythos zu entlarven, indem sie ihn mit seinen eigenen (rhetorischen) Waffen schlägt und ein drittes semiologisches System aufbaut und den Mythos als sprechenden Kadaver enthüllt. Für die Rezipienten gestaltet sich dieses Verfahren häufig als Tortur, „aber schließlich lernt ja niemand lesen, ohne zu leiden“ (*Lust*, S. 151).

Die Verleihung des Nobelpreises, bei dessen Überreichung am 10. Dezember in Stockholm Jelinek nicht anwesend sein wird, gilt als eine der höchsten Auszeichnungen, die einem Schriftsteller bzw. einer Schriftstellerin zuteil werden kann. Dass Jelinek den Preis angenommen hat und dass sie ihn nicht genutzt hat, um einen größeren Skandal zu provozieren (bereits ihr erster öffentlicher Auftritt anlässlich der Innsbrucker Jugendkulturwoche, die Jelinek sowohl den Prosa- als auch den Lyrikpreis zusprach, hatte zum Eklat und der Abschaffung des Wettbewerbs geführt), ist die höchste Auszeichnung, die der schwedischen Akademie zuteil werden kann.

Auswahl veröffentlichter Texte:

**Die Liebhaberinnen.** rororo, Reinbek 1975, 6,90 €.

**Die Klavierspielerin.** rororo, Reinbek 1986, 7,90 €.

**Lust.** rororo, Reinbek 1992, 8,50 €.

**Die Kinder der Toten.** rororo, Reinbek 1997, 9,90 €.

**Ein Sportstück.** rororo, Reinbek 1999, 7,50 €.

**Der Tod und das Mädchen I-IV.** rororo, Reinbek 2003, 8,90 €

## **afg: Die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen**

Die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) arbeitet seit vier Jahren als Koordinationsstelle und Förderin der Zentren, Arbeitsstellen und Studiengänge, die sich in der mehr als 20-jährigen Berliner Tradition der Frauen- und Geschlechterforschung als verschiedene Institutionalisierungsmodelle entwickelt haben.

Die afg zielt auf eine produktive Vernetzung der bereits etablierten und die Berliner Wissenschaftslandschaft erfolgreich gestaltenden Einrichtungen. Das beinhaltet die Außenvertretung gegenüber zuständigen Verwaltungen und Trägern der Forschungsförderung ebenso wie die Vermittlung und Stärkung des durch Vielfalt und Spezialisierung geprägten Profils der Frauen- und Geschlechterforschung an den Berliner Hochschulen.

Ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt der afg ist die Begleitung der Entwicklung von Lehrprogram-

Die Sprecherinnen der afg sind:

Prof. Hildegard Maria Nickel  
Humboldt-Universität zu Berlin  
Institut für Sozialwissenschaften  
Unter den Linden 6  
10099 Berlin  
Tel.: 030 20 93 43 29  
nickel@sowi.hu-berlin.de

men, Studienschwerpunkten und Studiengängen, insbesondere im Aufbau- und Graduiertenbereich und im Hinblick auf die Entwicklung von Bachelor- und Masterstudiengängen. Sie fördert die Forschungsk Kooperation der beteiligten Einrichtungen und die Entwicklung übergreifender Forschungsschwerpunkte.

Die afg wird auch künftig den Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung fördern und der Vielzahl von Forschungsprojekten einen koordinierenden wie inspirierenden Rahmen bieten. Derzeit wird eine Expertise zur Frauen- und Geschlechterforschung an Berliner Hochschulen erstellt, die der Öffentlichkeitsarbeit einerseits und der Konzeption einer für den Sommer 2005 geplanten Tagung andererseits dienen soll.

Die afg trifft sich einmal im Monat. Wer Interesse an der Arbeit der afg hat, kann die Termine bei den Sprecherinnen erfragen.

Prof. Dr. Dorothea Schmidt  
Fachhochschule für Wirtschaft  
Badensche Str. 50/51  
10825 Berlin

Tel.: 030 83 85 33 78  
Fax: 030 85 78 91 09

---

**Ulla Bock, Dorothea Lüdke, Anita Runge**  
*ZE Frauen- und Geschlechterforschung, Freie Universität*

### **Informationen aus der Zentraleinrichtung Frauen- und Geschlechterforschung**

#### **Umzug**

Die Zentraleinrichtung Frauen- und Geschlechterforschung ist umgezogen, von der Königin-Luise-Straße in die „Silberlaube“ (Habelschwerdter Allee 45) und dort in die Räume JK 25 307-312.

Auch die Bibliothek der ZE Frauen- und Geschlechterforschung ist nun an einem anderen Ort: Sie befindet sich — nach wie vor als Präsenzbibliothek — in der Bereichsbibliothek Erziehungswissenschaft, Fachdidaktik und Psychologie (Silberlaube).

Die Bibliothek ist Montag bis Freitag von 9.00 – 20.00 Uhr geöffnet. Bei Fragen zu Literaturbeschaffung beachten Sie bitte die Präsenzzeiten der studentischen Hilfskräfte Katrin Hoffmann, Tanja Heber und Nicola Wermer:

Montag	12.00 – 17.00 Uhr
Dienstag	12.00 – 17.00 Uhr
Mittwoch	09.00 – 14.00 Uhr
Donnerstag	09.30 – 18.00 Uhr
Freitag	08.30 – 14.00 Uhr

Anfragen können gerichtet werden an:  
fraubibl@zedat.fu-berlin.de

## Agenda

Die Agenda, das Vorlesungs- und Veranstaltungsverzeichnis Frauen- und Geschlechterforschung der Freien Universität, wird für jedes Semester neu von der Zentraleinrichtung zur Frauen- und Geschlechterforschung erstellt. Es enthält die Lehrveranstaltungen aller Fachbereiche zur Frauen- und Geschlechterforschung. Das Verzeichnis ist online verfügbar und kann in der ZE eingesehen werden.

Seit dem Sommersemester 2004 beteiligt sich die ZE an der für die gesamte FU ermöglichten elektronischen Erfassung aller Lehrangebote. Es gibt im Netz zwei Zugänge zu den Informationen der Agenda:

1. über die offizielle FU-Webseite: [www.fu-berlin.de/vorlesungsverzeichnis/ws0405/ze-frauen](http://www.fu-berlin.de/vorlesungsverzeichnis/ws0405/ze-frauen)
2. über die Website der ZE, dort ist die Agenda als PDF-Datei gespeichert: [www.fu-berlin.de/zefrauen/info/agenda0405n.pdf](http://www.fu-berlin.de/zefrauen/info/agenda0405n.pdf)

## Querelles — Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung

Der aktuelle Band des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Jahrbuchs für Frauen- und Geschlechterforschung *QUERELLES* hat das Thema „Menschenkonstruktionen. Künstliche Menschen in Literatur, Film, Theater und Kunst des 19. und 20. Jahrhunderts“ (Wallstein Verlag 2004). Der von Gisela Felber (Univ.-Prof. für Romanistik an der Universität Bremen) und Cerstin Bauer-Funke (Hochschuldozentin für Französische und Spanische Literaturwissenschaft an der Universität des Saarlandes) herausgegebene Band nähert sich der heute mehr als je zuvor virulenten Frage nach der Konstruktion künstlicher Menschen und den darin angelegten Geschlechterdifferenzierungen und Körperinszenierungen aus komparatistischer, interdisziplinärer und intermedialer Perspektive.

Für 2005 ist ein Band zum Thema „Vom Individuum zur Person. Neue Konzepte im Spannungsfeld von Autobiographietheorie und Selbstzeugnisforschung“ in Vorbereitung (hg. von Gabriele Jancke und Claudia Ulbrich)

Weitere Informationen:

[www.fu-berlin.de/zefrauen/publi/pub\\_jahrbuch.html](http://www.fu-berlin.de/zefrauen/publi/pub_jahrbuch.html)

## Edition „Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung an der FU Berlin“

In der Edition sind zwei neue Monographien erschienen:

Romana Weiershausen: *Wissenschaft und Weiblichkeit. Die Studentin in der Literatur der Jahrhundertwende*. Göttingen: Wallstein 2004.

Christiane Hauschild: *Häretische Transgressionen. Das Märchenpoem "Mólodec" von Marina Cvetaeva*. Göttingen: Wallstein 2004.

Mit der Reihe „Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung“ sind zwei Zielsetzungen verbunden. Es geht um Wissenschaftlerinnenförderung durch ein anerkanntes Publikationsorgan und um die Förderung dieses Forschungsbereichs durch die Veröffentlichung hervorragender, innovativer Arbeiten in einer gutachterlich betreuten, interdisziplinären Reihe.

Weitere Informationen:

[www.fu-berlin.de/zefrauen/publi/pub\\_mono\\_bisher.html](http://www.fu-berlin.de/zefrauen/publi/pub_mono_bisher.html)

## Querelles-Net — Rezensionsschrift für Frauen- und Geschlechterforschung online

Die neueste Ausgabe der Online-Zeitschrift Querelles-Net (14/2004) hat als Schwerpunkt das Thema "Väter Mütter". Die nächste Ausgabe in 2005 (März) wird als "Offenes Heft" gestaltet, die folgende, Nummer 16, wird wieder einen Themenschwerpunkt haben, nämlich "Alter".

Weitere Informationen:

[www.querelles-net.de](http://www.querelles-net.de)

## Weiterbildender postgradualer Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz (GeKo)

Mit Beginn des Wintersemesters 2004/05 startete der zweite Durchgang des weiterbildenden postgradualen Zusatzstudiengangs Gender-Kompetenz (GeKo). Ziel dieses berufsqualifizierenden Studiengangs ist es, den Studierenden in drei Semestern Wissen und Handlungskompetenz in Fragen der Chancengleichheit zu vermitteln. Angesiedelt am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften wird GeKo von einer fächerübergreifenden Kommission aus HochschullehrerInnen der FU getragen. Das Studienmanagement liegt bei der ZE Frauen- und Geschlechterforschung.

Weitere Informationen:

[www.fu-berlin.de/gender-kompetenz](http://www.fu-berlin.de/gender-kompetenz)

## Tipps & Treffen & Termine:

### Habilitandinnen treffen sich

Das nächste Treffen des Habilitandinnennetzwerkes findet **am Dienstag, dem 08. 02. 2005, 18 Uhr**, wie gewohnt, im Restaurant Galileo, Otto-von-Simson-Straße 26, 14195 Berlin (neben der FU-Mensa), statt. Das Habilitandinnennetzwerk bietet Frauen, die sich im Augenblick habilitieren oder vorhaben, dies in naher Zukunft zu tun, die Möglichkeit zu Austausch und lockerem Gespräch. Auch bereits habilitierte Frauen sind gern gesehene Teilnehmerinnen.

### AG FU mit Kind

Die Arbeitsgruppe FU mit Kind (ehem. AG Kinderbetreuung) besteht seit Sommersemester 1992. Angesiedelt bei der zentralen Frauenbeauftragten arbeiten in der Arbeitsgruppe Vertreter/innen der FU-Kita, des Studentenwerks, der studentischen Elterninitiative FUni-Mäuse, des Personalrats Dahlem und die Frauenbeauftragte zusammen. In regelmäßigen Treffen, zur Zeit zweimal im Semester und bei Bedarf auch häufiger, werden Fragen der Verbesserung an der Schnittstelle Familien- und Universitätsalltag diskutiert und nach Lösungsmöglichkeiten gesucht.

Weitere Informationen zur Arbeitsgruppe und Terminen gibt es bei Sabrina Kusch, studentische Mitarbeiterin der Frauenbeauftragten, Tel.: 838 5 42 59.

### AG gegen sexuelle Belästigung

Unterstützung bei Fällen von sexueller Belästigung bieten die Frauen der Arbeitsgemeinschaft an der FU. Die AG wurde 1985 von Mitgliedern aus allen Statusgruppen der Universität gegründet. Ihre Aufgabe sieht sie in der kontinuierlichen Beratung, der gemeinsamen Erarbeitung von Lösungswegen und deren bestmöglicher Umsetzung. Derzeit befasst sich die AG mit einem Konzeptentwurf für die Einrichtung einer Konfliktberatungsstelle an der Freien Universität Berlin.

Das nächste Treffen der Arbeitsgruppe findet am **Dienstag, dem 18. 01. 2005, von 10.00 Uhr bis 12.00 Uhr** in der Bibliothek der zentralen Frauenbeauftragten, Rudeloffweg 25/27, 14195 Berlin, Raum 105, statt. Weitere Informationen bei Sonja Schneller, stellv. zentrale Frauenbeauftragte, Tel.: 030 838 5 42 59.

### AG BA/MA

Die Arbeitsgemeinschaft Bachelor und Master begleitet die Neugestaltung der Studiengänge an der Freien Universität aus frauenpolitischer Sicht. Nachdem mit Beginn des Wintersemesters 2004/2005 zahlreiche Bachelorstudiengänge erstmalig angelaufen sind und große Teile des bisherigen Magisterangebotes sowie das gesamte bisherige Lehramtsangebot ersetzen, wird sich die AG in den kommenden Monaten schwerpunktmäßig mit Fragen der Akkreditierung und den noch zu konzipierenden Masterstudiengängen befassen.

Das nächste Treffen findet am **Montag, dem 17. 01. 2005, von 9.00 – 11.00 Uhr** in der Bibliothek der zentralen Frauenbeauftragten, Rudeloffweg 25/27, 14195 Berlin, Raum 105, statt. Weitere Informationen bei Carolin Krehl, stellv. zentrale Frauenbeauftragte, Tel.: 030 838 5 42 59.

## In eigener Sache:

### Das Rundbrief-Abonnement

Der Wissenschaftlerinnen-Rundbrief erreicht ein- bis zweimal pro Semester alle Wissenschaftlerinnen der Freien Universität: 20- bis 30-Seiten stark landet er direkt auf ihren Schreibtischen. Doch die Nachfrage von anderen FU-Mitgliedern steigt. Deshalb gibt es nun ein Angebot für alle Interessierten: das **Rundbrief-Abonnement**. Wer den Wissenschaftlerinnen-Rundbrief ebenfalls regelmäßig erhalten möchte, der kann ihn in elektronischer Form abonnieren. Eine kurze Mail mit Angabe von Namen und Fach- oder Arbeitsbereich an frauenbeauftragte@fu-berlin.de reicht und schon liegt der Rundbrief automatisch im elektronischen Postfach. Um das Abonnement wieder abzubestellen, genügt ebenfalls eine E-Mail an die gleiche Adresse.

## Im Nomos-Verlag ist erschienen:

*Mechthild Koreuber, Ute Mager (Hrsg.)*

### **Recht und Geschlecht – Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz**

In der Reihe *Schriften zur Gleichstellung* ist der Band „Recht und Geschlecht“ erschienen, der auf die gleichnamige Ringvorlesung am Fachbereich Rechtswissenschaft der Freien Universität zurückgeht.

Aus der Einleitung von Mechthild Koreuber und Ute Mager (S. 9-11): „Die Gleichheitsfrage ist eine Gerechtigkeitsfrage. Aber was ist Gerechtigkeit? Einigkeit besteht hierüber allenfalls in den luftigen Höhen der Abstraktion und der Ideale, nur selten bei der Lösung der Konflikte des täglichen Lebens. Bei Aristoteles gibt es die grundlegende Unterscheidung zwischen der austeilenden Gerechtigkeit und der ausgleichenden Gerechtigkeit. Die ausgleichende Gerechtigkeit ist die Tauschgerechtigkeit, die ihren rudimentärsten Ausdruck in dem Grundsatz Auge um Auge, Zahn um Zahn findet. Außerrechtliche Wertzumessungen, Vorstellungen oder bestehende Verhältnisse erhalten allerdings Bedeutung, sobald nicht mehr Dinge derselben Sorte, sondern unterschiedlicher Art ausgetauscht oder im Falle des Schadens ersetzt werden sollen. [...] Die austeilende Gerechtigkeit findet ihren Ausdruck in dem Satz „Jedem das Seine“. Nach welchen Kriterien aber bestimmt sich das „Seine“ oder das „Ihre“?“

Es ist der Siegeszug des Individualismus über die Vorstellungen einer vorgegebenen Ordnung, durch den es uns heute selbstverständlich ist, dass jeder Mensch nur kraft seines Menschseins, das heißt unter Absehung von aller tatsächlichen Verschiedenheit, den Anspruch auf denselben Rechtsstatus hat wie alle anderen Menschen auch. Während es im Rahmen einer vorgegebenen Ordnung völlig selbstverständlich war, dass Abstammung, Religionszugehörigkeit oder Geschlecht den Rechtsstatus definierten, ist es angesichts des Individualismus ebenso selbstverständlich, dass jedem Menschen die Selbstbestimmung über sich zukommt. Es ist Ausdruck dieser Anerkennung der Fähigkeit und des Rechts jeder Einzelnen sich selbst zu bestimmen, wenn Diskriminierungsverbote verlangen, bestimmte tatsächliche Verschiedenheiten als irrelevant zu ignorieren. Deutlich wird damit aber auch: Das Problem der Gleichheit stellt sich nicht im Falle der Identität; Gleichheit ist vielmehr deshalb eine Gerechtigkeitsfrage, weil es darum geht, zu bestimmen, an welche tatsächlichen Verschiedenheiten eine unterschiedliche Behandlung geknüpft werden soll und an welche nicht. Das Problem der Gleichheit verweist damit auf das Grundproblem des Rechts, das darin besteht, dass

Sein und Sollen zwar aufeinander bezogen, aber doch unüberbrückbar zwei verschiedene Kategorien sind. Das Recht als Sollensordnung knüpft an die Seinsordnung an, muss aber auch von ihr abstrahieren, muss typisieren und damit die Komplexität der Wirklichkeit reduzieren. Hierbei kann Relevantes verloren gehen. [...]

Direkt konfrontiert mit der Diskrepanz von Sein und Sollen, der Resistenz der Wirklichkeit und den Fragen der Wirksamkeit von Gesetzen sind Tag für Tag die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Während sich die Rechtswissenschaft theoretisch Fragen von Gerechtigkeit „stellt“, sind Frauenbeauftragte „eingestellt“, Gerechtigkeit praktisch umzusetzen. Sie sind qua Amt mit der Frage von (Geschlechter-)Gerechtigkeit, deren alltäglicher Verwirklichung und der Vermeidung der „Aushöhlung“ von Gesetzen befasst. Ihre Stütze sind die rechtlichen Bestimmungen vom Europarecht über das Grundgesetz bis zu den Frauenförderplänen einzelner Einrichtungen, denen sie versuchen, Geltung zu verschaffen und an deren Gestaltung sie zugleich als Expertinnen für Geschlechterfragen teilhaben oder teilhaben sollten.

Das Thema „Recht und Geschlecht“ ist nach alledem exemplarisch für das Verhältnis von Recht und Wirklichkeit und es ist ebenso komplex und vielgestaltig. Es führt notwendig zu Fragestellungen, die über die reine Rechtsdogmatik, das heißt die Analyse und systematische Durchdringung des geltenden Rechts hinausgehen. Es zeigt die Rechtswissenschaft in ihren Überschneidungsbereichen mit der Philosophie in der Frage nach dem gerechten Recht, mit der Geschichtswissenschaft in der Frage nach den Entstehungs- und Entwicklungsbedingungen rechtlicher Lösungen, mit der Soziologie in der Frage nach den Voraussetzungen und Wirkungen des Rechts als Instrument der Sozialgestaltung und mit der Politologie in der Frage nach den Machtstrukturen. In vier Kapiteln widmet sich das Buch ohne Anspruch auf Vollständigkeit verschiedenen Facetten der Geschlechterfrage in und durch die Rechtswissenschaft. [...]

*Koreuber / Mager (Hrsg.)*

*Recht und Geschlecht.*

*Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz*  
*Schriften zur Gleichstellung der Frau Band 27*

*Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden*

*ISBN 3-8329-0782-3 Preis: 44 €*

## Expertinnen-Datenbanken: Eintragen oder Nachfragen

Ein kontinuierlicher Service des Wissenschaftlerinnen-Rundbriefs ist die Vorstellung einiger Expertinnen-datenbanken. Sie erleichtern zum einen die Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen als Kandidatinnen für Stellenausschreibungen oder Referentinnen und bieten zum anderen die Chance für Fachfrauen, sich registrieren zu lassen und somit „sichtbar“ zu werden. Die Auflistung erhebt nicht den Anspruch erschöpfend zu sein. Ergänzungen oder Anmerkungen nimmt das Büro der zentralen Frauenbeauftragten entgegen.

Datenbank	Kontakt
Die Datenbank <b>FemConsult</b> des <b>Kompetenzzentrums „Frauen in Wissenschaft und Forschung/Center of Excellence Women and Science“ (CEWS)</b> an der Universität Bonn enthält Datensätze promovierter bzw. habilitierter Wissenschaftlerinnen. Zurzeit enthält FemConsult fast 7.000 Einträge.	<a href="http://www.femconsult.de">www.femconsult.de</a> Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS Universität Bonn, Poppelsdorfer Allee 15 53115 Bonn Tel. : 228 - 73 48 35 <a href="mailto:cews-info@cews.uni-bonn.de">cews-info@cews.uni-bonn.de</a> <a href="http://www.cews.uni-bonn.de">www.cews.uni-bonn.de</a>
Die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin hat in Zusammenarbeit mit „Frauenpunkt Courage e.V.“ eine <b>Datenbank für Akademikerinnen und potenzielle FH-Professorinnen</b> eingerichtet.	<a href="http://www.fhtw-berlin.de/content/lehren/frauenfoerderung/karrieredatenb/index.html">www.fhtw-berlin.de/content/lehren/frauenfoerderung/karrieredatenb/index.html</a> Die Frauenbeauftragte der FHTW, Dr.-Ing. Helga-Maria Engel, Tel. : 030/5019-2687, oder Frau Cujass von „Frauenpunkt Courage e.V.“, Tel. : 030 97 89 69 35.
Die <b>Datenbank mit Informationen aller in Österreich habilitierter Frauen</b> ist nicht online verfügbar, aber es wird auf Anfrage recherchiert. Zurzeit sind etwa 430 Datensätze enthalten, die u. a. auf Listen habilitierter Frauen des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie auf Angaben der Universitäten beruhen.	Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Karl-Franzens-Universität Graz, Prof. Dr. Roswith Roth, Tel.: 0043 316/380 1026, <a href="mailto:akgl@uni-graz.at">akgl@uni-graz.at</a> <a href="http://www.kfunigraz.ac.at/akglwww/">www.kfunigraz.ac.at/akglwww/</a>
Etwa 65 Einträge verzeichnet zurzeit die <b>Datenbank Professorinnen in der Physik</b> .	<a href="http://www.physik.org/profin.html">www.physik.org/profin.html</a>

# MARGHERITA-VON-BRENTANO-PREIS 2004

## VERLEIHUNG AN JOHANNA KOOTZ

AM MITTWOCH, DEN 12. JANUAR 2005 AB 17.00 UHR  
IM SITZUNGSSAAL DES AKADEMISCHEN SENATS  
IM HENRY-FORD-BAU DER FREIEN UNIVERSITÄT BERLIN

### Eine kleine Laudatio

Johanna Kootz wird für ihr weit über die beruflichen Aufgaben an der Freien Universität Berlin hinausgehendes Engagement im frauen- und hochschulpolitischen Bereich mit dem Margherita-von-Brentano-Preis 2004 ausgezeichnet. Ihr frauenpolitisches Engagement, ihr kommunikatives Talent und ihre sozialen Fähigkeiten haben, neben ihren wissenschaftlichen Anliegen, zur Ausgestaltung der heutigen Zentraleinrichtung für Frauen- und Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin beigetragen. Johanna Kootz lehrt weiterhin als Dozentin im Bereich der Geschlechterforschung am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften der Freien Universität, ihre Tätigkeit in der ZE Frauen- und Geschlechterforschung endete im letzten Jahr.

Johanna Kootz war daran beteiligt, die Inhalte der Frauenbewegung in die Universitäten und die Wissenschaft hinein zu tragen. An der Konzeption des ersten Berliner Frauenhauses wirkte sie federführend mit; über Jahre hinweg organisierte und evaluierte sie die Arbeit des Frauenhauses und forschte über häusliche Gewalt.

Sie hat Austausch und Kooperation von Wissenschaftlerinnen beider deutschen Staaten mitgestaltet und bereits vor der Wende mit Leben gefüllt. Frauenförderung in der Hochschulgesetzgebung zu verankern war eines ihrer Ziele, die Profilierung der Freien Universität als Ort, an dem Frauen als Wissenschaftlerinnen geschätzt werden und an dem frauenbezogene Wissenschaft betrieben wird, voranzutreiben und zu sichern, war stets ihr Anliegen. Es ist Johanna Kootz gelungen, Netzwerke aufzubauen und zu pflegen, die gerade im wissenschaftlichen Bereich weit über die Freie Universität und die Berliner Hochschulen hinaus auch bundesweit Bestand haben. Ihr langjähriges Engagement ist ein hervorragender Beitrag zu Frauenförderung und Frauenforschung an der Freien Universität Berlin, der besondere Anerkennung verdient.

*Sonja Schneller, stellv. Zentrale Frauenbeauftragte*

Der jährlich zu vergebende Margherita-von-Brentano-Preis ehrt Mitglieder oder Alumnae der Freien Universität Berlin für besonders hervorragende Projekte und Maßnahmen zur Frauenförderung oder Frauenforschung. Der mit 11.000 € dotierte Preis wird auf Vorschlag des Zentralen Frauenrates durch das Präsidium der Freien Universität verliehen. Nähere Informationen erhalten Sie bei der Frauenbeauftragten Ihres Bereiches oder unter [www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte). Hier können Sie mit Beginn des nächsten Jahres auch das detaillierte Programm zum Festakt erfragen oder abrufen.