

Mohr, Dunja M. (Ed.)

Book

Lost in Space: Die eigene wissenschaftliche Verortung in und außerhalb von Institutionen. Dokumentation der siebten Wissenschaftlerinnenwerkstatt der Promovendinnen der Hans-Böckler-Stiftung vom 2. bis 5. November 2000

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 51

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Mohr, Dunja M. (Ed.) (2001) : Lost in Space: Die eigene wissenschaftliche Verortung in und außerhalb von Institutionen. Dokumentation der siebten Wissenschaftlerinnenwerkstatt der Promovendinnen der Hans-Böckler-Stiftung vom 2. bis 5. November 2000, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 51, ISBN 3-93514-523-3, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116304>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

**Lost in Space: Die eigene
wissenschaftliche
Verortung in und außer-
halb von Institutionen**

Dunja M. Mohr (Hrsg.)

Lost in Space:

Die eigene wissen-

schaftliche Verortung

in und außerhalb

von Institutionen

**Dokumentation der
siebten Wissenschaftlerinnen-
Werkstatt der Promovendinnen
der Hans-Böckler-Stiftung
vom 2. bis 5. November 2000**

edition der Hans-Böckler-Stiftung 51

© Copyright 2001 by Hans-Böckler-Stiftung

Bertha-von-Suttner-Platz 1, 40227 Düsseldorf

Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Printed in Germany 2001

ISBN 3-935145-23-3

Bestellnummer: 13051

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

VORWORT	7
I. EINFÜHRUNG	13
WIR WÜRDEN ES WIEDER TUN	15
Interview mit dem Vorbereitungsteam der siebten Wissenschaftlerinnen- Werkstatt <i>Dunja M. Mohr</i>	
LOST IN SPACE: DIE WISSENSCHAFTLERINNEN- WERKSTATT AN EINEM TAGUNGORT IM NIRGENDWO	23
Tagungsbericht <i>Ingrid Ostermann</i>	
II. BERICHTE AUS DEN ARBEITSGRUPPEN	31
AG SUPERVISION	33
Ein Workshop zum Thema »Beziehungsgeflecht von Doktorandin und wissenschaftlicher Betreuungsperson« <i>Ingrid Ostermann</i>	
AG DRITTMITTEL	37
Ein Kurzbericht <i>Johanna Kootz</i>	
WO UND WIE STELLE ICH EINEN FORSCHUNGSANTRAG?	41
Einige Hinweise aus der AG »Drittmittel« <i>Mechtild Gomolla</i>	
AG ARBEIT – TECHNIK – GESCHLECHTERVERHÄLTNIS	55
<i>Annette Henninger</i>	

AG FORSCHENDE DOKTORINNEN: WAS IST DAS ZIEL? 61
Sabine Brendel

III. FORSCHUNGSBEITRÄGE 65

**LEBENSPLANUNG ALS WISSENSCHAFTLERIN –
STRUKTURELLE UND BIOGRAPHISCHE ASPEKTE** 67
Mechtild Oechsle

**WISSENSCHAFTLICHE WERDEGÄNGE – BILANZIERUNG
UND ANTIZIPATION MIT DER LEBENSKURVE** 87
Auswertung der Lebenskurven aus dem Workshop »Lebensplanung«
Eszter Belinszki / Mechtild Oechsle

**DAS GRADUIERTENKOLLEG ALS ›ÜBUNGSTERRAIN‹
FÜR ZUKÜNFTIGE WISSENSCHAFTLERINNEN** 97
Erfahrungen aus dem Graduiertenkolleg »Geschlechterverhältnis und
sozialer Wandel«
Eszter Belinszki

**»THE LONELINESS OF THE LONG DISTANCE RUNNER«
ODER: WO BITTE GEHT ES HIER ZUR WISSENSCHAFT?** 109
Qualifizierungsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen
Dunja M. Mohr

AUF DEM WEG ZUM DIGITALEN MATRIARCHAT? 119
Bemerkungen zum Cyberfeminismus
Andrea Roedig

IV. KUNSTBEITRAG UND FORSCHUNGSERGEBNISSE 123

**»ER FINDET MICH WIEDER GAR NICHT SO HÄSSLICH
UND MÖCHTE MICH ALS MODELL WIEDERSEHEN«** 125
Édouard Manet und Berthe Morisot
Ingrid Sedlacek

PROMOVIEREN ZWISCHEN AUFBRUCH UND ABHÄNGIGKEIT	143
Theoretische Reflexionen zur Forschungssupervision von Nachwuchswissenschaftlerinnen <i>Anita Barkhausen</i>	
»WOMEN'S AND GENDER STUDIES« AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN	153
Ein Blick auf Wege und Modelle ihrer Institutionalisierung <i>Anke Heimberg</i>	
GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN KLEINEN SOFTWARE-UNTERNEHMEN	167
<i>Annette Henninger</i>	
V. REZENSIONEN UND KOMMENTARE	195
VON FIEBERKURVEN UND SYMPTOMBEKÄMPFUNG	197
Zum Vortrag und Workshop über Lebensplanung als Wissenschaftlerin <i>Margarethe Herzog</i>	
»GEWIDMET ALL DENEN, DIE DER MACHT INS GESICHT LACHEN«	205
Rezension zu Reinhard Kreissls Buch <i>Die ewige Zweite</i> und Gedanken zu dem Vortrag von Ilse Nagelschmidt über »Geschlechterverhältnisse im Wandel« <i>Sylke Bartmann</i>	
ALLEIN UNTER MÄNNERN (?) – FORSCHUNGSFÖRDERUNG UND MACHT	219
Sammelrezension <i>Dunja M. Mohr</i>	
AUTORINNENVERZEICHNIS	231
SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG	235

Helles Stimmengewirr, Lachen, ein Summen von Fragen und Vorstellungen erfüllen den Raum: Wissen und Leidenschaft versammelt am selben Ort. Aus diesen drei (vier?) Komponenten erwächst wohl Wissenschaft: Wissen/Leiden/schaff(f)t. Und hier, auf der Wissenschaftlerinnen-Werkstatt, ist Platz für all diese Komponenten – und für noch vieles mehr.

Mittlerweile ist sie zur lieb gewordenen Tradition und Institution geworden: die alljährlich im Herbst stattfindende Wissenschaftlerinnen-Werkstatt der Promovendinnen der Hans-Böckler-Stiftung, wohl die wichtigste Vernetzungsmöglichkeit für Doktorandinnen innerhalb der Stiftung. Jedes Jahr organisiert ein neues Vorbereitungsteam zu wechselnden, fachübergreifenden Themen die Werkstatt, lädt Referentinnen ein und koordiniert die angebotenen Arbeitsgruppen. Hier diskutieren Promovendinnen, Altstipendiatinnen, Vertrauensdozentinnen der Stiftung und Referentinnen, die z.T. auch anderweitig und nicht nur wissenschaftlich tätig sind, rege über wissenschaftliche und eben auch praktische Themen und Fragestellungen und tauschen Erfahrungen aus. Es bleibt aber auch Raum, neue kollegiale und private Verbindungen zu knüpfen oder alte Bekanntschaften aufzufrischen. Gerade im oftmals einsamen Wissenschaftsalltag bietet die Wissenschaftlerinnen-Werkstatt somit einen wichtigen Ort der Vernetzung und der Kommunikation und damit die Möglichkeit, zeitweilig einen Schritt aus der Vereinzelung und der unfreiwilligen Isolation, der ›Ortlosigkeit‹, in der Promotionsphase hinauszugehen.

So widmete sich die siebte Wissenschaftlerinnen-Werkstatt der Promovendinnen der Hans-Böckler-Stiftung, die diesmal vom 2. bis 5. November 2000 in Oer-Erkenschwick stattfand, mit dem Titel »Lost in Space: Die eigene wissenschaftliche Verortung in und außerhalb von Institutionen« eben diesem Thema: den institutionellen Orten, an denen geforscht wird, und speziell der *eigenen* Verortung als Wissenschaftlerin. Die Promotionsphase gleicht nur allzuoft einem Balance-Akt des Irgendwo im Nirgendwo, einem Schwebезustand am Nicht-Ort, in dem man/frau sich, wenn auch nicht notwendigerweise ziel- oder orientierungslos, so doch leicht verloren, salopp ausgedrückt eben *lost in space*, wähen kann. Fragen, denen auf der Tagung nachgegangen werden sollte, waren demnach: Wo stehen wir als Promovendinnen, und wo *wollen* wir stehen? An welchen Arbeitsplätzen

sehen wir uns zukünftig? Welche Strukturen herrschen vor, und wie können wir uns diese zunutze machen bzw. verändern? Können wir aus den Biographien von Forscherinnen lernen? Existieren auch andere Institutionen und Orte neben der Hochschule, an denen sich Akademikerinnen und Forscherinnen finden? Welche Möglichkeiten eröffnet beispielsweise ein virtueller Raum wie das Internet, der *Cyberspace*? Aber nicht nur der Verbleib von Wissenschaftlerinnen in und außerhalb von Institutionen und ihre jeweiligen Karrierestrategien sollten hinterfragt werden; die wesentlich schwerere, da nur individuell zu beantwortende Frage nach der persönlichen Lebensplanung sollte ins Zentrum rücken: Wieviel Raum, also wieviel (Lebens-)Zeit, möchte ich der Wissenschaft widmen?

Themen entstehen weder im luftleeren Raum, noch fallen sie vom Himmel. So hatte sich dieses Thema der »eigenen Verortung« für das Vorbereitungsteam – bestehend aus Asiye Kaya, Esther Lehnert, Dunja M. Mohr, Marion Niehoff, Anja Sticks und Martina Winkelmann – schnell im Anschluß an die sechste Wissenschaftlerinnen-Werkstatt ergeben. Diese hatte unter dem Titel »Im Netz der Wissenschaft? Frauen und Macht im Wissenschaftsbetrieb. Machtstrukturen – Bedeutungsnetze – Handlungsmöglichkeiten« speziell die Machtstrukturen in den Institutionen der Wissenschaft, also primär in der Universität und den angegliederten Forschungsinstituten, in den Vordergrund gerückt und Hierarchien, Machtmechanismen und Ausschlußprinzipien hinterfragt.

Wie der Zusatz »*eigene* wissenschaftliche Verortung« im Tagungstitel schon andeutet, lag ein Schwerpunkt der siebten Wissenschaftlerinnen-Werkstatt auf dem konkreten Angebot der Entwicklung und Vermittlung von Strategien und Techniken, wie man sich als Wissenschaftlerin verorten kann, und welche Erfahrungen Nachwuchswissenschaftlerinnen damit gemacht haben. Ein zweiter Ansatz rückte die Karriere- und Biographieforschung ins Zentrum. Dieser Teil wandte sich einerseits der empirischen Forschung zum Verbleib von Wissenschaftlerinnen, also ihren Karriereverläufen und Berufswegen, sowie der theoretischen Reflexion professioneller Machtstrukturen, von Professionalisierungsstrategien und Durchsetzungsmodellen zu. Andererseits galt es, rückblickend den Fortschritt und den Wandel der Geschlechterverhältnisse aufzuzeigen, um daraus Handlungsperspektiven für die Gegenwart zu konzipieren. Als Ausblick sollte versuchsweise in die Zukunft geschaut werden, ob Machtstrukturen und Geschlechterkampf im scheinbar geschlechtsneutralen, virtuellen *Cyberspace* aufgelöst werden und dieser somit neue Möglichkeiten zur Verortung bietet oder aber, ob sich dahinter lediglich eine neue Festschreibung alter Strukturen verbirgt.

Wie aktuell diese Themen – zumal in der Hans-Böckler-Stiftung – sind, zeigt ein von Heide Pfarr, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung und Direktorin des der Stiftung angegliederten Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts, in der *Zeit* veröffentlichter politischer Kommentar.¹ Darin konstatiert Heide Pfarr, daß entgegen dem Gleichberechtigungsauftrag des Grundgesetzes hochqualifizierte Frauen in Deutschland nach wie vor trotz ihres höheren Bildungsniveaus in den Führungspositionen bei großen, mittleren und kleinen Unternehmen im außereuropäischen wie europäischen Ländervergleich unterdurchschnittlich repräsentiert sind. Ob, wie Pfarr fordert, eine staatliche Gleichstellungspolitik gerade auch für die Privatwirtschaft in naher Zukunft umgesetzt werden kann – und mit welcher Nachhaltigkeit – bleibt abzuwarten. Auf die Selbstregulierungskräfte des Arbeitsmarktes zu vertrauen, ist allemal, so prognostiziert Pfarr folgerichtig, ein gefährlicher Trugschluß.

Die vorliegende Konzeption des Bandes orientiert sich weitestgehend am Ablauf der Tagung. Dokumentiert werden hier die auf der Werkstatt gehaltenen Vorträge, wengleich auch nicht alle und nicht immer in identischer Länge, Verlauf und Ergebnisse der Arbeitsgruppen und die von einzelnen Tagungsteilnehmerinnen zur Verfügung gestellten Forschungsergebnisse, die z.T. zwar nicht während der Tagung präsentiert wurden, sich jedoch thematisch anschließen. Zwei Rezensionen und ein persönlicher Kommentar ergänzen die Dokumentation.

Im einführenden ersten Teil gibt das von mir mit dem Vorbereitungsteam geführte E-Mail-Interview einen Einblick in die im Vorfeld der Tagung erfolgte Planung, Organisation und Vorbereitung sowie die gemachten Erfahrungen. Im Tagungsbericht vermittelt Ingrid Ostermann ihre persönlichen Eindrücke und stellt die Tagung in einer Gesamtschau dar.

Der zweite Teil dokumentiert den Ablauf und die Ergebnisse der vier Arbeitsgruppen. Ingrid Ostermann berichtet über die AG »Supervision«, die bereits zum zweiten Male stattfand und diesmal der Frage nach dem wissenschaftlichen Beziehungsgeflecht, biographischen Einflüssen und dem oftmals verhinderten Dialog zwischen Doktorandin und wissenschaftlichem Betreuer bzw. wissenschaftlicher Betreuerin nachging. Die ebenfalls zum wiederholten Male angebotene AG »Drittmittel« wird zunächst von der AG-Leiterin Johanna Kootz erläutert. Sie gibt einen kurzen Abriss über die historische Entstehung des Konzepts für eine Informationsveranstaltung – speziell für Wissenschaftlerinnen – zur Drittmittelförderung und

1 Vgl. Pfarr, Heide. »Frauen als Lückenbüßer.« *Die Zeit* 19.04.2001, 7.

Antragstellung und skizziert das Arbeitsprogramm. Die Teilnehmerin Mechtild Gomolla faßt sodann etwas ausführlicher die einzelnen Programmpunkte der AG (wie Forschungspolitik, Organisationsformen der Förderinstitutionen, Finanzierungsarten, Mitteleinwerbung, Antragstellung, persönliches Forschungsprofil) zusammen. Die AG-Leiterin Annette Henninger referiert die in der AG »Arbeit – Technik – Geschlechterverhältnis« im einzelnen angesprochenen Themen und Diskussionsansätze. Angeschnitten werden hier neben Forschungsfragen und dem Austausch von konkreten Berufserfahrungen in diesem Umfeld auch die Notwendigkeit von interdisziplinärer Vernetzung sowie die theoretische Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen und Zuschreibungsprozessen im Rahmen des Themenkreises »Arbeit und Technik«. Sabine Brendel schließlich stellt die Diskussionspunkte der AG »Forschende Doktorinnen« vor, die das Spannungsfeld von wissenschaftlicher Berufsperspektive, beispielsweise der Habilitation, und persönlicher Lebensgestaltung, aber auch das individuelle Bild von der Wissenschaft, dem Sinn und Ziel des Forschens an sich, thematisierte.

Der dritte Teil versammelt die Beiträge der Referentinnen. Ausgehend von einem historischen Abriss über Ausschluß und Zugang von Frauen im Bildungswesen und Wissenschaftsbereich, erläutert Mechtild Oechsle verschiedene Erklärungsmodelle, wie strukturelle und wissenschaftskulturelle Hemmschwellen oder homosoziale Kooptation, um nur einige zu nennen, für die gegenwärtige Stagnation respektive eklatante Unterrepräsentanz von Frauen auf höheren Stufen der wissenschaftlichen Karriereleiter. Als mögliche Gegenstrategien benennt sie die biographische Bilanzierung des bisherigen Lebensentwurfes, die Antizipation von Alternativen und die Einbeziehung der familialen (Partner-)Planung in die zielorientierte Neuplanung der ›Lebenskarriere‹. Eben diese biographische Bilanzierung und Antizipation des eigenen Lebensentwurfes wurden im anschließenden Workshop »Lebensplanung« in Form von Lebenskurven von den Werkstatt-Teilnehmerinnen praktiziert; die Auswertung derjenigen Lebenskurven, die einige der Teilnehmerinnen hierzu zur Verfügung gestellt haben, ist in dem von Eszter Belinszki und Mechtild Oechsle gemeinsam verfaßten Aufsatz nachzulesen. Daran schließt sich der Erfahrungsbericht von Eszter Belinszki als ehemalige Kollegiatin des Graduiertenkollegs »Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel« an, in dem sie die Praxis dieses Kollegs darstellt. Neben der formalen Beschreibung der Förderstrukturen, Rahmenbedingungen, der inhaltlichen Orientierung und des wissenschaftlichen Angebots des Graduiertenkollegs hebt Eszter Belinszki dabei zum einen die Möglichkeit hervor, ein Kolleg als ›Schonraum‹ für den Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen zu nutzen. Zum anderen betont sie, daß durch das Aufbrechen des

üblichen Eins-Zu-Eins-Verhältnisses zwischen Doktorandin und Betreuerin das Betreuungsklima nachhaltig verändert und durch die Vernetzung der Kollegiatinnen der Isolation während der Promotionsphase entgegengewirkt wird. Im nächsten Beitrag beschreibt Dunja M. Mohr augenzwinkernd die wissenschaftliche Laufbahn als akademischen Marathon und faßt komprimiert sieben Qualifizierungsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen zusammen. Diese können einerseits als Testlauf die Findung des eigenen, wissenschaftlichen Berufsziels erleichtern, andererseits der Professionalisierung dienen. Schließlich gibt Andrea Roedig einige Ansätze ihres philosophischen Vortrags zu der Frage »Ist ›Cyberfeminismus‹ die Geschlechtslogik der Zukunft?« stark verkürzt wieder. Primär stellt sie hier die Kernthesen der britischen Medientheoretikerin Sadie Plant vor, die die Auflösung der scheinbaren Dichotomien Mann/Frau, Kultur/Natur, Mensch/Maschine durch die (bio)technologische Annäherung von Maschinenorganismen an die menschliche Struktur prognostiziert bzw. diagnostiziert und die webende Struktur der binären Computerlogik, und somit der Technik, als weiblich beschreibt. Kritisch hinterfragt Andrea Roedig die tatsächliche Rolle des Körpers in der vielgepriesenen Geschlechtslosigkeit des *Cyberspace*.

Der vierte Teil versammelt den Kunstvortrag und zusätzliche Forschungsbeiträge von Werkstatt-Teilnehmerinnen bzw. AG-Leiterinnen. Ingrid Sedlacek entführt in die Bilderwelt des 19. Jahrhunderts und beschreibt die ambivalente künstlerische und persönliche Beziehung zwischen Édouard Manet und Berthe Morisot. Anita Barkhausen, Workshopleiterin der AG »Supervision«, weist auf Ähnlichkeiten zwischen psychosozialer Situation im wissenschaftlichen Betreuungsverhältnis und dem Machtverhältnis einer Eltern-Kind-Beziehung und die damit bestehende Möglichkeit der Mutter-Vater-Kind-Übertragung hin. Forschungssupervision kann, so erläutert sie, durch reflektierende Ausdifferenzierung einer Positiv- oder Negativübertragung entgegenwirken; sie beschreibt im weiteren verschiedene Aspekte der Forschungssupervision u.a. zu den Themen Vision einer gelungenen Forschungsarbeit, Geschöpf und Schöpferin, Schamproblematik. Der Beitrag von Anke Heimberg präsentiert einen umfangreichen, historischen Blick auf die verschiedenen wissenschaftsstrategischen Überlegungen und Modelle zum Institutionalisierungsprozeß von universitärer Frauen- und Geschlechterforschung: von den bisherigen Weiterbildungsstudiengängen und der, abgesehen von dem individuellen Lehrangebot der einzelnen engagierten Wissenschaftlerin, mangelnden Integration in die Lehre bis hin zu der neuen curricularen Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung in Form von eigenen Studiengängen oder verpflichtenden Einzelseminaren innerhalb bestehender Studiengänge. Annette Henninger, Leite-

rin der AG »Arbeit – Technik – Geschlechterverhältnis«, gibt zunächst einen Überblick über die Forschung zum Geschlechterverhältnis in der IT-Branche und stellt dann anhand von vier Fallbeispielen ihre eigene, zusammen mit der HBS-Stipendiatin Andrea Sieber durchgeführte, empirische Erhebung zur Situation von Frauen in IT-Berufen in kleinen Software-Unternehmen dar.

Ergänzend zur Dokumentation enthält der fünfte Teil des Bandes zwei Rezensionen und Kommentare. Zum einen schildert Margarethe Herzog ihre persönliche Reaktion auf den Vortrag und den Workshop zum Thema »Lebensplanung«. Sylke Bartmann wiederum schreibt über die Verknüpfung von »Macht und Verortung« und verbindet in einem Balance-Akt ihre Rezension zu Reinhard Kreissls Buch *Die ewige Zweite – Warum die Macht den Frauen immer eine Nasenlänge voraus ist* mit einer Reflexion zum Vortrag »Geschlechterverhältnisse im Wandel« der Referentin Ilse Nagelschmidt. Eine Sammelrezension von Dunja M. Mohr zu zwei Nachschlagewerken zur Forschungsförderung und zu zwei Publikationen, die Wissenschaft und Geschlechterordnung kritisch analysieren, beschließt den Band. Es wäre durchaus wünschenswert, wenn der erstmalig hier aufgenommene Rezensionsteil zukünftig ausgeweitet werden könnte.

So wenig die Promovendinnen der Hans-Böckler-Stiftung homogen sind, so heterogen gestaltet sich die Resonanz auf einzelne Vorträge und Arbeitsgruppen. Die hier enthaltenen Texte spiegeln also nicht notwendigerweise die Meinung aller, sondern auch die einzelner wider. Bei einer Publikation mit weitgespanntem Fächerspektrum existieren selbstverständlich fachspezifische Traditionen der wissenschaftlichen Textproduktion und Zitierweise, bei denen ich aus Gründen der Lesefreundlichkeit um eine Vereinheitlichung bemüht war; verbleibende Uneinheitlichkeiten gehen auf die speziellen Wünsche der Autorinnen zurück.

Allen, die an dem Gelingen des Tagungsbandes mitgewirkt haben, möchte ich an dieser Stelle danken: den Referentinnen, die ihre Vorträge in überarbeiteter Form zur Verfügung stellten; den Autorinnen, die bereitwillig Berichte und Beiträge lieferten; ausdrücklich der Hans-Böckler-Stiftung, im besonderen dem Referat Promotionsförderung und namentlich Werner Fiedler, für Engagement und Unterstützung; ganz besonders aber dem Tagungsteam, welches diese Werkstatt in dieser Form und Konzeption und damit auch die vorliegende Dokumentation überhaupt erst ermöglicht hat.

Dunja M. Mohr

Mainz, im April 2001

I. Einführung

WIR WÜRDEN ES WIEDER TUN

INTERVIEW MIT DEM VORBEREITUNGSTEAM DER SIEBTEN WISSENSCHAFTLERINNEN-WERKSTATT

Dunja M. Mohr

Im Vorbereitungsteam der siebten Wissenschaftlerinnen-Werkstatt (WW), bestehend aus Asiye Kaya, Esther Lehnert, Marion Niehoff, Anja Stichs, Martina Winkelmann und mir selbst, kam die Idee auf, statt des üblichen Berichts über die Tagungsvorbereitung einmal eine neue Form, nämlich die des Interviews, auszuprobieren. Da ich die Dokumentation übernommen hatte, fiel mir also die Rolle der Interviewerin zu. Das Interview, das im Anschluß an die Wissenschaftlerinnen-Werkstatt per E-Mail geführt wurde, gewährt einen Einblick in die Tagungsvorbereitung, die Themenfindung, Planungsarbeit, auftauchende Probleme, die Referentinnensuche, aber auch in die persönlichen Lernerfahrungen.

DUNJA: *Die Wissenschaftlerinnen-Werkstatt der Promovendinnen der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) ist ja schon eine feste Institution im Seminarprogramm der HBS. Was ist für Euch so wichtig an der Werkstatt?*

ESTHER: Die Möglichkeit, interessante, kluge Frauen zu treffen, die in einer vergleichbaren Situation sind wie ich. Die WW ist für mich ein ganz besonderer Ort und unterscheidet sich wohltuend von anderen Zusammenkünften wissenschaftlicher Art. Auf der WW geht es nicht um das übliche wissenschaftliche Konkurrenzgebaren. Die angenehme Atmosphäre läßt es zu, auch auf Probleme und Schwierigkeiten einzugehen, ohne flugs an Ansehen zu verlieren. Auf der WW ist es möglich, konstruktiv zu streiten. Darüber hinaus genieße ich es, Frauen wiederzusehen, die ich nur im Rahmen der WW treffe.

ASIYE: An der WW nehmen Frauen teil, die sich in unterschiedlichen Phasen einer Promotionsarbeit befinden und unterschiedliche Bewältigungserfahrungen haben. Der Austausch über die Vielfalt dieser Erfahrungen ermöglicht es einer Frau, mit den »Dornen« des Promovierens klarzukommen. Vor allem finde ich es sehr

wichtig, daß es in der von der Stiftung unterstützten wissenschaftlichen Welt einen ›Frauenraum‹ gibt, und hoffe, daß dies weiter so bleibt.

MARTINA: Promovieren ist so ein ›asozialer‹ Prozeß. Es tut gut, sich mit anderen darüber auszutauschen und zu sehen, wie diese die gleichen Probleme anders bzw. besser (?) lösen. Ich nenne das für mich ›Batterie auftanken‹. Gleichzeitig ist es für die eigene Entwicklung auch immens nützlich, Netze knüpfen zu können. Ich hab schon viele wichtige Informationen (Tagungen, Konferenzen, Veröffentlichungen usw.) über solche Netze erhalten können, die mich sonst nie erreicht hätten.

ANJA: Die WW ist und war mir in erster Linie als Kontaktbörse und Austauschforum mit anderen Frauen, die sich in einer ähnlichen Situation befinden, wichtig. Zum einen ist dies durch reine Neugierde motiviert. Mich interessiert einfach, wie andere Frauen auf die Idee gekommen sind, eine Doktorarbeit zu schreiben, wie sie die umsetzen/umgesetzt haben und wie sie ihre Arbeitssituation empfinden/empfanden. Die WW ist einfach eine wunderbare Gelegenheit, spannende Frauen mit interessanten Lebenswegen kennenzulernen. Das ist und war für mich ermutigend, lehrreich und macht einfach Spaß.

Zugleich hilft es, die eigene, isolierte Situation als Doktorandin am einsamen Schreibtisch aufzubrechen. Die WW hat für mich in Zügen daher auch die Funktion einer Selbsthilfegruppe. Durch den Austausch kann ich besser einschätzen, wo ich persönliche Probleme mit der Arbeit habe und wo sie eher strukturell angelegt sind. Die Gespräche waren für mich ein erster Schritt, sowohl Hilfe bei eigenen Problemen zu erhalten als auch Tips und Anregungen weiterzugeben. Ich kann, ohne als verrückt oder langweilig zu gelten, so spannende Themen, wie das Layout meiner Arbeit oder die Verwendung des großen »|« zur Unterscheidung der Geschlechter, anschneiden, ich kann Frauen finden, die mit mir Computerprobleme – wie etwa die Erstellung von Graphiken in Word – besprechen. Frau kann sich darüber unterhalten, was es mit der 80%-Regelung in der HBS auf sich hat, und ... und ... und. Fast bei jeder Frage findet sich eine, die etwas zur Beantwortung beizutragen hat. Es ergeben sich zufällige Anregungen. Nicht zuletzt wurde ich dank des Vorbereitungsteams gezwungen, mich auf dem laufenden zu halten und zu modernisieren (ständiges Genörgel wegen fehlenden Internetanschlusses).

MARION: Für mich war und ist besonders die Gelegenheit zur Vernetzung und zum Austausch mit anderen Frauen wichtig. Ich fühle mich dadurch als Frau in der

Wissenschaft weniger isoliert. Wichtig ist mir die WW besonders auch als Forum zur Diskussion frauenpolitischer Themen.

DUNJA: *Was war die Motivation, sich für das Vorbereitungsteam zu melden?*

ANJA: Ich wollte als Ausgleich zu der rein eigenständigen und selbstverantwortlichen Arbeit am Schreibtisch in einer Gruppe ›mitwirbeln‹, mit anderen zusammen etwas organisieren und auf die Beine stellen. Das *Gemeinsame* war mir wichtig und hat mich motiviert. Es lag außerdem an der Berlin-Lastigkeit der Gruppe und daran, daß mir die Vorbereitungsfrauen sehr sympathisch waren.

Die WW ist eine sehr wichtige und tolle Einrichtung, die auf jeden Fall weiter getragen werden muß. Mit der WW bietet die HBS den Promovendinnen eine gute Möglichkeit, uns in Eigenregie ›auszutoben‹. Es entspricht meinem politischen Verständnis und Interesse, Strukturen der Selbstorganisation, Selbsthilfe und Vernetzung von und für Frauen zu nutzen, zu erhalten und auszubauen.

MARTINA: Ich wollte meine Erfahrungen aus der Bundes-AG »Frauen« der HBS mit einbringen.

ESTHER: In der Situation habe ich mir zugetraut, für die Vorbereitung zu arbeiten. Außerdem dachte ich mir, daß es für mich die letzte Möglichkeit ist, die WW mit vorzubereiten. Last but not least hatte ich Lust, mit den anderen Frauen der Gruppe zusammenzuarbeiten (was sich ja auch als durchweg positiv herausgestellt hat!!!).

MARION: Da mir die damalige WW sehr viel gebracht hat, war ich motiviert, dabei mitzuwirken, daß die nächste auch stattfinden wird.

ASIYE: Zunächst hat Martina mich motiviert. Ich war neu aufgenommen und kannte die WW nicht. Nachdem ich im April die anderen Frauen des Vorbereitungsteams kennengelernt hatte, kam ich zu der Entscheidung: »Mit diesen Frauen möchte ich zusammenarbeiten!«

DUNJA: *Ist es von Vorteil, so eine Tagung als Gruppe mehrheitlich von einem Wohnort aus planen und organisieren zu können? Oder ersetzen Internet- und E-Mail-Kommunikation schon viel von der sonst notwendigen physischen Präsenz?*

MARTINA: Ja und Nein. Für die persönlichen Treffen bedeutete es sicher eine Zeitersparnis. Allerdings kann ich mir auch vorstellen, daß frau sich auf Arbeitsgruppen, zu denen sie anreist, intensiver einlassen kann, als wenn sie abends wieder ins private/wissenschaftliche Umfeld abtauchen muß. Dafür haben wir wahrscheinlich ein bis zwei Mal öfter getagt. Organisatorische Absprachen können zwischendurch durch E-Mails sehr gut abgewickelt werden. Jedoch würde ich immer versuchen, Entwicklungs-Kreativitäts-Treffen persönlich zu veranstalten.

ESTHER: Ohne E-Mail geht es nicht. Die Präsenz an einem Ort beugt durch das Medium bedingten Mißverständnissen vor. In der stressigen Endphase war es total gut, daß viele von uns an einem Ort leben.

ANJA: Für mich war die Berlin-Lastigkeit der Gruppe optimal. Ich wollte Gruppenarbeit, und das ist per Netz m.E. nur begrenzt möglich. Die Treffen mit der Gruppe haben mich durch die gute Stimmung diszipliniert, Dinge tatsächlich zu erledigen, mich für ›aufgehalste‹ Arbeiten entlohnt und motiviert weiterzumachen.

Aber ich denke, es ist eher eine Frage der Einstellung, was man in der Vorbereitungsgruppe sucht, als eine Frage der Technik. Wenn es rein darum geht, eine Tagung zu organisieren, ist das mit zwei bis drei Treffen und vielen E-Mails sicherlich sehr gut zu bewältigen. Eine gute Arbeitsteilung und gute Absprachen sind dann alles.

MARION: Es war im Hinblick auf den Kontakt untereinander sicherlich ein Vorteil, daß das Tagungsteam mehrheitlich in Berlin wohnt, weil es so möglich war, sich sehr gut kennenzulernen – und damit wurde ein entspanntes und verlässliches Gruppengefühl gefördert. In anderer Hinsicht, z.B. bei der Suche nach Referentinnen, kann ich mir vorstellen, daß es von Vorteil ist, wenn die Frauen bundesweit verstreut sind und regionale Strukturen nutzen können. Mit der E-Mailerei war das manchmal schon komisch: Es gab häufig Momente, wo das Gefühl aufkam, wir schreiben aneinander vorbei und lesen sehr flüchtig. Da bietet direkte Kommunikation Vorteile.

ASIYE: In meinem Fall, ohne eine Teilnahmeerfahrung an der WW, empfand ich es als Vorteil, daß die Mehrheit der Gruppe in Berlin und ›erreichbar‹ war. Da es bei solchen Vorbereitungen nicht nur um verbale Kommunikation geht, würde ich grundsätzlich das Internet und die E-Mail-Kommunikation nicht als ›Ersatz‹ von persönlicher Präsenz, sondern als ›Ergänzung‹ dazu betrachten. Dadurch, daß wir

mehrheitlich an einem Ort waren, haben wir die Anreisezeit gespart und hatten auch meistens bei der Terminplanung eine gewisse Flexibilität.

DUNJA: *Wie seid Ihr auf das Thema gekommen?*

MARION: Es entwickelte sich aus den Diskussionen untereinander im Anschluß an die letzte WW, die um die Frage kreiste, wo wir uns beruflich/wissenschaftlich verorten, ob im universitären Bereich oder in anderen Bereichen.

ESTHER: Wir haben versucht, Wünsche und Vorstellungen von Teilnehmerinnen der letzten WW einzubeziehen.

MARTINA: Ist das nicht schon auf der letzten Werkstatt entstanden? Bald danach wurde mir bewußt, daß es auch für mich ein zentrales Thema ist. In der Dissertations-Phase stellt sich (wieder einmal) verstärkt die Frage: Wofür will ich die Arbeit – wenn sie dann fertig ist – verwenden? Dazu muß frau sich trauen, ihren Vorstellungen und Wünschen eine (visuelle) Gestalt zu geben. Gerade wenn du nicht institutionell in der Uni eingebunden bist, bist du da auf dich allein gestellt. Es geht mir leider auch oft so, daß ich eher artikuliere, was ich nicht will, als daß ich klare Zukunftsvorstellungen entwickeln kann. Nun, seit der WW ist das (tendenziell) natürlich anders.

ANJA: Das Thema ergab sich teilweise aus der vorherigen Werkstatt, auf der immer wieder die eigene wissenschaftliche Prägung als Frau/Feministin sowie unsere berufliche Perspektive als Wissenschaftlerinnen in und außerhalb der Universität Thema waren. Es ist eine Frage, die uns aus der Vorbereitungsgruppe, glaube ich, alle beschäftigt hat und weiter beschäftigt. Der Titel war eher Zufall, er ergab sich einfach so im Eifer der Gespräche.

ASIYE: Das Thema war ja schon festgelegt, bevor ich in die Gruppe kam.

DUNJA: *Wie ergab sich denn die thematische und zeitliche Struktur?*

MARTINA: Na, wie das eben so ist. Da macht frau einen Plan und ist dann ein halbes Jahr damit beschäftigt, ihn wieder umzuschmeißen.

ANJA: Beides war Ergebnis ausgiebiger Diskussionsprozesse, in die alle ihre unterschiedlichsten Interessen und Vorstellungen einbrachten, sowie das des Zufalls. Mir persönlich war wichtig, daß beide Elemente, sowohl die eigene Erfahrung/Situation/Perspektive als Frau und Wissenschaftlerin als auch die Theorie als Abstraktion von Erfahrungen, ihren Platz in der Werkstatt hatten.

MARION: Die tatsächliche Durchführung wich erheblich von den ursprünglichen Vorstellungen ab. Zum Teil hatten wir die zeitliche Struktur zu wenig im Griff, haben die Referentinnen nicht ›diszipliniert‹, und dadurch war der zeitliche Rahmen für Diskussionen zu klein. Ansonsten spielten für die Struktur auch pragmatische Gründe eine Rolle, da z.B. Anreisezeiten und Möglichkeiten der Referentinnen durch andere Verpflichtungen stark variierten.

DUNJA: *Was war besonders knifflig in der Durchführung der Tagungsorganisation und -planung? Gibt es besondere Stricke und Fallen?*

ESTHER: Ich denke, daß wir uns von den Professorinnen haben irritieren lassen. Es ist immens wichtig, gegenüber den Referentinnen mit ganz klaren Vorstellungen aufzutreten, und auch dafür zu sorgen, daß diese sich an die zeitlichen und inhaltlichen Vorgaben halten.

MARTINA: Was war's denn nicht? Spaß beiseite, ich glaube, das ist jedes mal anders. Oft sind's nur die kleinen Dinge, weil eben vorher keine daran gedacht hat. Wichtig ist es, dann einen kühlen Kopf zu behalten und improvisieren zu können.

MARION: Ich denke, es ist besonders wichtig, frühzeitig den Termin und Tagungs-ort festzulegen und Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben (Frauen-Info, Buko-Info, Internet etc.). Diese sollte auch von seiten der HBS unterstützt werden durch rechtzeitige Ankündigung, insbesondere auf den Einführungsseminaren für die Neuaufgenommenen. Schwierig war es bei der Vorbereitung dann, wenn wir nicht mit klaren Terminabsprachen gearbeitet haben. Wenn es keine Deadline gibt, ist die Gefahr groß, etwas völlig zu ignorieren oder zu unterschätzen, wie bei uns z.B. die Fertigstellung und das Verschicken des Readers.

ANJA: Wichtig bei der Vorbereitung einer WW ist es, eigene Vorstellungen über den Rahmen, Sinn und Zweck der Veranstaltung zu entwickeln und eine Struktur vorzugeben, aber dennoch genügend Flexibilität für die Bedürfnisse und Vorstel-

lungen der Referentinnen zu bewahren. Dies erfordert den Referentinnen gegenüber Klarheit und Eindeutigkeit, im Zweifelsfall auch Widerspruch. Die Arbeit muß einigermaßen gerecht verteilt und von der/den Betroffenen in der jeweiligen Phase zu bewältigen sein. Das war manchmal nicht so einfach, da jeder von uns zeitweise sehr viel dazwischen gekommen ist. Es ist, glaube ich, immer wieder wichtig, daß alle schauen, ob eine überfordert ist oder zuviel tut – die Vorbereitung sollte ja für alle eher Nebenbeschäftigung als Hauptaufgabe sein. Umgekehrt ist es natürlich unumgänglich, sich klarzumachen, daß die anderen auch viel tun. Außerdem ist es wichtig, Offenheit für die unterschiedlichen, inhaltlichen Vorstellungen in der Gruppe zu bewahren, die ja wenigstens teilweise mit den verschiedenen Studienfächern zusammenhängen. Keine sollte zu kurz kommen. Ich finde, uns ist die Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltung im wesentlichen sehr gut gelungen – und aus Fehlern und Pannen werden wir klüger. Ich glaube, daß eine wesentliche Grundbedingung für das gute Gelingen war, daß wir uns gegenseitig das Begehen von Fehlern zugestanden haben, d.h. daß kein überzogener Anspruch zur Perfektion bestand und auch mal wild improvisiert werden konnte.

DUNJA: *Wie seid Ihr auf die Referentinnen und AG-Leiterinnen gekommen?*

ANJA: Unterschiedlich, zum Teil kannte die eine oder andere eine passende Frau, zum Teil sind sie einfach von der letzten Werkstatt übernommen worden, zum Teil haben sie sich selbst gemeldet. Eine Referentin war das Ergebnis einer langen Suche, verschiedenster Anschreiben, die durch Marions Engagement zum Abschluß gebracht wurde.

MARION: Wir haben zu den Themen Literatur- und Internetrecherchen durchgeführt und persönliche Kontakte genutzt.

MARTINA: Es gab auch Empfehlungen von anderen Promovendinnen, die von unseren Vorbereitungen wußten.

DUNJA: *Was nehmt Ihr nach vollbrachter Tat mit? Was habt Ihr gelernt?*

ASIYE: Gerade während der Sucherei nach Referentinnen und insbesondere während des ›Wartens‹ auf eine Antwort von einigen Professorinnen, ist die folgende Frage öfters mal durch meinen Kopf gegangen: Machen der Erfolg und die

Macht »Frau« männlich? Eine Frau darf die Frauensolidarität gerade ab einem bestimmten Erfolgsgrad in der Wissenschaftswelt nicht überschätzen. Ich fand das Vorbereitungsteam toll und habe durch diese Zusammenarbeit wertvolle Frauen kennengelernt! Es war eine schöne und lehrreiche Erfahrung, mit Euch zu arbeiten.

ANJA: Für mich war es eine sehr spannende und fruchtbare Arbeitserfahrung. Ich habe früher sehr viel in Gruppen und kaum alleine gearbeitet. Nun arbeite ich seit gut drei Jahren hauptsächlich alleine. Ich wollte einfach sehen, ob ich noch teamfähig bin, und ich bin es offenbar.

Es war schön zu sehen, daß es Spaß macht, mit unterschiedlichsten Frauen zusammenzuarbeiten, und daß Zusammenarbeit ohne Neid und Mißgunst machbar ist. Wichtig für mich war, daß ich viel bewußter als früher versucht habe, meine Interessen einzubringen. Ich habe mitgestaltet und nicht nur (wie früher oft) mitgezogen. Das »Altern« und die wachsende Lebenserfahrung haben doch eindeutige Vorteile.

Die Vorbereitung hat außerdem gezeigt, daß man Organisationsarbeiten nicht unterschätzen sollte. Sie erfordern viel Zeit und beständiges Mitdenken.

MARION: Es war äußerst lehrreich, die verschiedenen Phasen einer Tagungsvorbereitung zu erleben und zum Abschluß zu bringen. Die Tagung selbst hat mir großen Spaß gemacht, da die Teilnehmerinnen toll waren und mir meine AG (»Technik – Arbeit – Geschlechterverhältnisse«) sehr gut gefallen hat. Die Doktorinnenehrung fand ich besonders schön, sehr feierlich und motivierend.

ESTHER: Daß die Arbeit in der Gruppe ganz toll war. Ich weiß für mich, daß ich wieder Lust haben werde, Veranstaltungen zu moderieren. Dafür möchte ich mich auf einem HBS-Seminar besser qualifizieren. Darüber hinaus habe ich klar vor Augen geführt bekommen, daß ich mit kleinem Kind weniger belastbar bin und immer wieder ausfalle. Hier waren die Frauen der Gruppe sehr unterstützend, und ich habe die erneute Bestätigung bekommen, daß es ohne die Unterstützung von anderen nicht geht.

MARTINA: Eine tolle Erfahrung, in einem Team wie unserem gearbeitet zu haben. Thanx!!

LOST IN SPACE: DIE WISSENSCHAFTLERINNEN- WERKSTATT AN EINEM TAGUNGSPORT IM NIRGENDWO

TAGUNGSBERICHT

Ingrid Ostermann

»Lost in Space« – oder – »Die eigene wissenschaftliche Verortung in und außerhalb von Institutionen«; so lautete der Titel der siebten Wissenschaftlerinnen-Werkstatt der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) vom 2. bis 5. November in Oer-Erkenschwick. Zumindest der erste Teil schwebte indirekt mit Fragezeichen durch den Raum. Ein Titel, der sich gegen die »Netzwerktitel« der vergangenen drei Jahre abhebt und das »Netz« dennoch in sich trägt. Denn ohne Netz birgt der Seilakt in den Wissenschaften einige Gefahren ...

Mit leichtem Unbehagen hatte ich mich nach Oer-Erkenschwick zum Salvador-Allende-Haus aufgemacht. Da mir bereits bekannt, wußte ich um den bestenfalls herben Charme eines Schullandheims, den das Tagungshaus verströmt. Dennoch hatte mich die Programmankündigung der siebten Wissenschaftlerinnen-Werkstatt von Hannover ins nördliche Nichts des Ruhrgebiets gelockt – ich habe es nicht bereut.

Doch zunächst war die Anreise zu bewältigen – der letzte Ort vor Oer-Erkenschwick, der über einen Bahnanschluß verfügt, ist Recklinghausen. An dieser Stelle angelangt, kann frau zwischen zwei Möglichkeiten wählen: 1. hoffen, daß sie am Bahnhof andere Stipendiatinnen entdeckt und sich mit ihnen für ein Taxi zusammen tun kann, oder 2. eine umständliche, zeitraubende Busfahrt mit Umsteigen auf sich nehmen, um schließlich bei Dunkelheit zehn Minuten durch ein Waldstück laufen zu müssen, was der Wegbeschreibung des Hauses so nicht zu entnehmen ist. Da Taxikosten von der Stiftung nur ungern getragen werden, letztere Variante aber unzumutbar ist, scheint schon allein aus diesem Grund der Tagungsort nicht unbedingt geeignet für eine (Frauen-)Tagung. Mir war die angenehmere der beiden Versionen des Reisens vergönnt, kamen doch zur selben Zeit wie ich noch zwei weitere Stipendiatinnen in Recklinghausen an. Auch im Tagungshaus ging es mit dem Wiedererkennen und Wiedersehen weiter – das Gefühl von *lost in space* kommt innerhalb der HBS, so zumindest meine Erfahrung, eigentlich nie auf. Aufgrund der

ungünstigen Zeitumstände der letzten Werkstatt war der Tagungsrahmen dankenswerterweise wieder um einen Abend ausgedehnt worden. So konnte die Anfahrt für einen überwiegenden Teil der Angemeldeten am Donnerstagnachmittag erfolgen, eine wertvolle Hilfe für all diejenigen, die weit aus dem Süden und Osten Deutschlands oder gar dem Ausland anreisen. Wichtig war dies auch für den Ablauf des Tagungsprogramms, denn auf diese Weise konnte am Freitag schon morgens mit dem dichten inhaltlichen Programm begonnen werden.

»Ankommen im Space« – so könnten die Programmpunkte »Vorstellungsrunde« und »Besprechung des Organisatorischen« nach dem Abendessen zusammengefaßt werden. Davor herrschte jedoch Verwirrung über den Beginn der Abendmahlzeit; offensichtlich waren wir zu spät – *lost in time*. Und die Bestände waren von der ebenfalls anwesenden Jugendgruppe mit dem »Hunger der noch im Wachstum Befindlichen« erschreckend dezimiert worden. Das Küchenteam löste dieses Problem mit einer Freihand-Improvisation. Damit war dann klar, daß wir uns gut über die Essenszeiten informieren und auf gar keinen Fall zu spät kommen sollten.

Das Kennenlernen verlief unkonventionell, unkompliziert und frei im Raum, indem wir zu Themen bzw. Stichwörtern temporäre Gruppen bildeten. Das heißt, es fanden sich z.B. Frauen, deren Name mit »A« beginnt, oder die, die Kinder haben usw., zusammen. Schließlich näherte sich dieses spielerische Vorgehen immer mehr unseren Dissertationen, indem wir Gruppen nach dem Prioritätsgrad bildeten, den die »Diss« innerhalb des eigenen Lebens einnimmt (Verortung auf einer Skala von 1 bis 10), oder nach Fachgebieten, in denen wir angesiedelt sind. Gerade bei der Zuweisung des Prioritätsgrades wurde deutlich, daß der Umfang von Zeit- und Energieaufwand für die Arbeit nicht immer gleichzusetzen ist mit dem eigenen Prioritätsempfinden. Gut und spannend, sich darüber klar zu werden! Mit weiteren Spielen für die, die noch wollten und Energie hatten, oder persönlichen Gesprächen über die Lebenssituation, zur Promotion und zu Stiftungsinterna, wie der 80%-Regelung, klang der erste Abend aus.

Nach einem Eröffnungsplenum war der Freitagvormittag durch den Beitrag zur »Lebensplanung als Wissenschaftlerin – biografische und strukturelle Aspekte« von Mechtild Oechsle, Sozialwissenschaftlerin und Professorin an der Universität Bielefeld, geprägt.¹ Sie stellte die Frage in den Raum, ob »Lebensplanung« erlernt bzw. vermittelt werden kann. Dieser schloß sie die These an, daß Lebensplanung

1 Ihr Arbeitsschwerpunkt liegt im Bereich Berufsorientierung und Arbeitswelt unter Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse.

nicht nur in der Wissenschaft eine allgemeine Anforderung werden wird, und daß dies im besonderen Frauen – wegen ihrer komplexeren Lebenswege – betrifft.

Sie selbst ist diesem Thema zusammen mit Birgit Geißler in dem Forschungsprojekt »Lebensplanung junger Frauen«, durchgeführt am Sonderforschungsbereich an der Universität Bremen, nachgegangen. Der Vortrag gab einen historischen Abriss der Geschichte von Frauen in den Wissenschaften und lieferte schließlich umfangreiches Zahlenmaterial zum Frauenanteil und den damit zusammenhängenden anderen Faktoren in den verschiedensten Bereichen der Forschungseinrichtungen. Zahlen, die nicht unbedingt Anlaß geben, Frauen bezüglich ihrer wissenschaftlichen Zukunft optimistisch zu stimmen. Denn, obwohl die Studentinnenzahlen in den letzten zehn Jahren deutlich zugenommen haben, hat sich der Anteil der Professorinnen nicht signifikant erhöht. Dies führt zu einer momentanen Situation/Perspektive für Frauen an den Universitäten, die Mechtild Oechsle so umschreibt: »Vom kollektiven Ausschluß zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten.« Hierfür wurden verschiedene Erklärungsansätze präsentiert. Bedauerlicherweise überzog Frau Oechsle ihre Redezeit derart großzügig, daß die kritische Diskussion, an der offensichtlich Bedarf bestand, recht knapp ausfallen mußte. Auch einer der zwei Workshops – vorgesehen waren je einer zu Lebensplanung und Zeitmanagement – fiel dem Vortrag so zum Opfer. Dies war für das Auditorium um so beklagenswerter, da historischer Abriss und Zahlenmaterial durchaus kürzer hätten ausfallen können, weil diese – zumindest in groben Zügen – den meisten bekannt sind. Auf die Workshops hatte jedoch im Vorfeld der Tagung eine individuelle Vorbereitung stattgefunden. Im Plenum einigten wir uns auf den Workshop »Lebensplanung«; zum Workshop »Zeitmanagement« wurden einige Hinweise gegeben und Material (Textauszüge) verteilt.²

Im Workshop »Lebensplanung« ging es zunächst darum, daß jede einzelne sich ihren bisherigen wissenschaftlichen Werdegang verdeutlichte und diesen in einem Diagramm visualisierte. Hierbei stellte die x-Achse die Zeitachse und die y-Achse das Vorzeichen der Bewertung dar. Wendepunkte dieser zumeist sehr bewegt verlaufenden Kurven stellten Ereignisse, wie Abitur, Studienbeginn, Diplom/Magistra,

2 Literaturhinweise: Kruse, Otto (Hg.). *Handbuch Studieren. Von der Einschreibung bis zum Examen*. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1998 (darin bes. das Kapitel: »Studienmanagement: Organisation und Zeitplanung«); sowie Knigge-Illner, Helga (Hg.). *Studieren mit Lust und Methode. Neue Gruppenkonzepte für Beratung und Lehre*. Weinheim: Deutscher Studienverlag, 1994. Letzteres sei allerdings nur bedingt geeignet, da es als Lehrmaterial für Gruppen konzipiert sei. In Knigge-Illner und Kruse findet sich als weitere Lektüre-Empfehlung: Schröder-Naef, Regula. *Keine Zeit? Zeit-Erleben und Zeit-Planung*. Weinheim: Beltz, 1993.

Berufseintritt, Stellenwechsel, Promotion usw., dar. Ebenfalls eingearbeitet werden sollten Aspekte wie erhaltene Unterstützung, wirksame Barrieren und eigenes Handeln. Die nach dem Mittagessen fertiggestellten Kurven wurden in Dreiergruppen einander vorgestellt und besprochen. Leider war auch hier im Anschluß zu wenig Zeit, um die Ergebnisse im Plenum zu diskutieren und weiterführend zu bewerten. Vermutlich gingen aber viele so wie ich in die weitere Tagung: mit vielfältigen Gedanken zu dieser bisher ungekannten Möglichkeit, das eigene »Wissenschaftlerinnen-Leben« zu betrachten.

Es schloß sich ein kürzerer Erfahrungsbericht von Eszter Belinszki an, die als Diplomsoziologin dem Graduiertenkolleg »Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel« des Interdisziplinären Frauenforschungszentrums Bielefeld angehörte.³ Auf engagierte Weise trug sie ihre persönliche Begeisterung für das Kolleg, seine Betreuerinnen und das Programm vor. Vor unseren Augen zeichnete sich ein nahezu paradiesisches Bild ab. Besonders gut nachzuvollziehen ist sicherlich der Vorteil des Eingebundenseins in einen wissenschaftlichen Zusammenhang, der neben fachlichem Austausch und der Möglichkeit zu gemeinsamem Handeln, eine »Stärkung des Selbstbewußtseins, um in der Wissenschaft zu bleiben« (E. Belinszki), mit sich bringen kann. Erst in der Fragerunde kamen einige kritische Aspekte zur Sprache, beispielsweise die Konkurrenz unter den Kollegiatinnen oder die stark erhöhte Arbeits- und Zeitbelastung zusätzlich zur Arbeit am eigenen Dissertationsthema. Diese konnten aber leider aufgrund der fortgeschrittenen Zeit nicht vertieft diskutiert werden, was sehr bedauerlich besonders im Hinblick darauf ist, daß innerhalb der HBS zur Zeit eine intensive Diskussion zu Sinn und Unsinn der Einrichtung von Kollegs sowie zur politischen Dimension der Besetzung der Kollegiatenplätze stattfindet. Ein davon unabhängiger Kritikpunkt, den Eszter Belinszki u.a. aus eigener Erfahrung als ungarische Forscherin in Deutschland darstellte, hallte bei mir noch lange nach: »In Deutschland gibt es wenig Kontexte für internationale Wissenschaftsstrukturen.« Dies ist ein strukturelles und politisches Problem, das beispielsweise in den Niederlanden, wie ich aus eigener Erfahrung berichten kann, in dieser Form nicht existiert. In den Niederlanden wird großer Wert auf internationale Forschungsgruppen und Zusammenarbeit gelegt. Warum sich die Forschung in Deutschland so wenig international darstellt, und ob solche Wissenschaftsstrukturen vielleicht nicht gewünscht sind, sind Fragen, die an dieser

3 Eszter Belinszki absolvierte ihr Studium der Wirtschaftswissenschaften, Soziologie und Deutsch auf Lehramt an der Universität für Wirtschaftswissenschaften in Budapest/Ungarn. Sie ist heute wissenschaftliche Mitarbeiterin am Interdisziplinären Frauenforschungszentrum der Universität Bielefeld.

Stelle offen bleiben mußten.⁴ Ein Thema, das unter Umständen gut auf der nächsten Wissenschaftlerinnen-Werkstatt beleuchtet werden könnte, denn auf ihr wird es um internationale Zusammenhänge gehen.

Die Literaturwissenschaftlerin Ilse Nagelschmidt rundete den offiziellen Teil dieses Tages ab, indem sie ihren Vortragstitel »Geschlechterverhältnis im Wandel« durch Erfahrungen aus ihrem eigenen Wissenschaftlerinnenleben u.a. als Professorin am Institut für Germanistik und aus ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte der Universität Leipzig mit Inhalt füllte.⁵ Zum Teil anspornend, zum Teil mit realistischer Resignation über bestehende Herrenseilschaften, trug sie auf humorvolle Weise vor. Am Ende hatte sie noch eine Vielzahl guter Ratschläge und kritischer Anmerkungen für uns parat, mit denen wir unser Leben in der Wissenschaft vorantreiben, aber auch über unser individuelles oder gemeinsames Vorgehen als Frauen in diesem Bereich nachdenken können. Der energievollen und positiven Gesamterscheinung tat es dabei keinen Abbruch, daß uns jüngeren Frauen der eine oder andere Hinweis vielleicht ein wenig angestaubt, wie aus der stürmischen Zeit der 70er Jahre und damit heute nur bedingt anwendbar, vorkam.

Einen unterhaltsamen Abschluß fand dieser Abend mit einem kulturellen Highlight. Gemeint ist der kunsthistorische Vortrag von Ingrid Sedlacek, der uns mit zahlreichen Dias und einem kriminologischen Aufbau in die Zeit und Gefühlswelt des Malers Édouard Manet (1832-1883) und der von ihm angebeteten Künstlerin Berthe Morisot (1841-1895) entführte.⁶ Spannend und anschaulich demonstrierte Ingrid Sedlacek uns anhand eines ungewöhnlichen, neuartigen Forschungsansatzes die Entwicklung dieser emotionalen Beziehung der beiden zueinander, indem sie sieben ausgewählte Gemälde, die Manet von Berthe Morisot anfertigte, analysierte und ihre Erkenntnisse anhand anderer Quellen stützte.⁷

Der folgende Samstag stand unter dem Stern der Arbeitsgruppen. Von den ursprünglich sechs vorgeschlagenen AG's konnten insgesamt die vier stattfinden,

4 Teilaspekte wurden jedoch von Esther Burkert in ihrem Beitrag »Antirassistisch oder karrierebewusst? Warum diese Frage falsch gestellt ist – und welche Fragen zu stellen sind« im Dokumentationsband der sechsten Wissenschaftlerinnen-Werkstatt, *Im Netz der Wissenschaft? Frauen und Macht im Wissenschaftsbetrieb. Machtstrukturen Bedeutungsnetze Handlungsmöglichkeiten*. Hg. Margarethe Herzog, Düsseldorf: edition der Hans-Böckler-Stiftung, 2000, 63-70, behandelt.

5 Ihre Forschungsschwerpunkte sind u.a.: Deutschsprachige Frauenliteratur seit dem 17. und im 20. Jahrhundert; Frauenliteratur der DDR. Link: Interview: *Meine Kür als Gleichstellungsbeauftragte – im Gespräch mit Frau Prof. Dr. Ilse Nagelschmidt*, <<http://www.rz.uni-leipzig.de/journal/heft299/S19.htm>>.

6 Berthe Morisot war Malerin, Radiererinnen und Lithographin. Vgl. Pusch, Luise F. (Hg.). *Berühmte Frauen. Kalender 1995*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 1994. Darin wird auch auf das Buch *Berthe Morisot* von Kathleen Adler und Garb Tamer (Oxford, 1987) verwiesen.

7 Als Altstipendiatin der HBS bereichert die Kunsthistorikerin Ingrid Sedlacek seit zwei Jahren das kulturelle Programm der Wissenschaftlerinnen-Werkstatt.

für die sich genug Interessierte angemeldet hatten. So stellten nach einem arbeitsintensiven Tag im Plenum die AG's »Akquisition von Drittmitteln«, »Forschende Doktorinnen«, »Arbeit – Technik – Geschlechterverhältnis« und »Supervision« Essentials und Ergebnisse vor. Am frühen Nachmittag, aus Termingründen leider etwas unglücklich zwischen den Vormittags- und Nachmittagsblöcken der Arbeitsgruppen plaziert, bot uns Dunja M. Mohr aus dem Kreis der Stipendiatinnen einen informativen Vortrag über »Qualifizierungsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen«. Es wurden Strategien zu folgenden sieben Bereichen vorgestellt: Lehrveranstaltungen, Vorträge, Tagungen/Konferenzen, Publikationen, Internet/Listserver bis hin zur Mehrfachverwertung des eigenen wissenschaftlichen Materials. Die einzelnen Punkte illustrierte sie durch Beispiele. Zu den verschiedenen vorgestellten Vorgehensweisen bestand – auch hier über die vorhandene Zeit hinaus – Diskussionsbedarf. Besonders kontrovers diskutiert wurde die Möglichkeit, auch unbezahlte Lehrveranstaltungen an der Universität, falls entlohnt nicht möglich, zu übernehmen bzw. anzubieten. Da die weitere Diskussion kurzerhand individuell in die Pause verlegt werden mußte, wurde erneut deutlich, daß wir HBS-Promovendinnen mit einem kritischen Hintergrund viel von unserer Werkstatt erwarten und wollen, und daß die knapp bemessene Zeit dem oft entgegensteht.

Festlicher Höhepunkt war schließlich die Doktorinnenehrung am Samstagabend. Drei frischgebackene Doktorinnen waren mit Laudatio und Eintrag in das Goldene Doktorinnenbuch zu ehren und zu feiern. Festlich gewandet, mit Sekt ausgestattet und musikalisch von der Berliner A-Capella Band *Female Trouble* abwechslungsreich verwöhnt, starteten wir in eine ausgelassene Nacht. Eine besondere Dekorationsidee steuerte die Biologin Dorit Liebers bei, die jüngst über Großmäwen promoviert hat: Auf den Tischen lagen entzückende Möwenservietten. So sehr kann eine mit ihrem Diss-Thema verwachsen ...

Der sonntägliche Abschlußtag war für den Vortrag von Andrea Roedig, promovierte Germanistin und Philosophin, gegenwärtig Geschäftsführerin der »Grünen Akademie der Heinrich-Böll-Stiftung« in Berlin und freie Journalistin, zu der Fragestellung »Ist ›Cyberfeminismus‹ die Geschlechtslogik der Zukunft« sowie für das traditionelle Abschlußplenum reserviert. Der Vortrag eröffnete den Blick auf einen noch neuen Raum, in dem sich Frauen verorten können, den virtuellen Raum im Internet.⁸ Einer Definition des neuen Begriffs ›Cyberfeminismus‹ als »feministisch

8 Vgl. Ute Hoffmanns frühe Analyse zur Verschränkung von Frauen und Computertechnik: Hoffmann, Ute. *Computerfrauen*. München: Rainer Hampp, 1987. Eine literarische Darstellung dazu ist der Cyberroman *He, She and It* (1991) der amerikanischen Schriftstellerin Marge Piercy (dt.: *Er, Sie und Es*. Hamburg: Argument, 1993).

motivierte Handlung im Internet« folgten Ausführungen zu dem Buch *Nullen und Einsen. Digitale Frauen und die Kultur der neuen Technologien* der britischen Medien-theoretikerin Sadie Plant.⁹ Hierbei standen zwei Fragen im Vordergrund. Zum einen, wie in diesem Buch mit dem feministischen Thema von »Einheit und Diffe-renz« im Kontext digitaler Logik umgegangen wird, und zum anderen, wie der Vergleich zwischen Sadie Plant und Judith Butler in bezug auf Körperbild und Körperlichkeit ausgeht. Bei Plant spielt die Theorie von der Auflösung der Unter-scheidung von Mensch und Maschine eine zentrale Rolle. Für die allgemeinere Dis-kussion kommt die Möglichkeit hinzu, im Internet mit einem anderen als dem natürlichen bzw. sogar mit einem erfundenen Geschlecht auftreten zu können. Eine Möglichkeit, von der sowohl Männer als auch Frauen regen Gebrauch machen, die im Regelfall jedoch nicht dazu führt, tradierte Rollenverhältnisse aufzulösen oder neu zu interpretieren. Trotzdem bietet das Internet mit seinem spielerischen Moment vielfältige feministische Möglichkeiten. Interessant war hier auch die Frage, ob das Internet ein Geschlecht hat oder bekommen muß/sollte. Und wenn ja, welches? Ist das Internet weiblich? Ist es männlich? Oder bleibt es geschlechts-neutral? Spannende Fragen, die angerissen wurden und die es lohnt, sie in der Zukunft weiter zu verfolgen.

Im Abschlußplenum wurde, neben der Rückschau auf die Tagung und den Hin-weisen für das nächste Vorbereitungsteam, die Frage diskutiert, inwieweit sich die Wissenschaftlerinnen-Werkstatt für Promovendinnen von außen, besonders die anderer Stiftungen, öffnen sollte. Neben organisatorischen Fragen nach Kosten und Größenmaßstab der Werkstatt wurden inhaltliche Aspekte, wie u.a. »Welche Promovendinnen wollen wir einladen bzw. dabei haben?«, »Was bringt uns eine Öffnung?«, »Wird sich thematisch etwas ändern?«, »Wird es eine stärkere Konsum-haltung geben?«, »Wie soll mit Stiftungsinterna umgegangen werden?«, kontro-vers erörtert. Ein endgültiger Entschluß konnte hier nicht gefaßt werden, eine deut-liche Mehrheit zeichnete sich im Plenum jedoch gegen eine generelle Öffnung ab.

Unabhängig hiervon verdient aufgrund des knappen Zeitbudgets der Werkstatt ein weiterer Punkt in der Zukunft große Aufmerksamkeit: Die Redezeiten der Vor-tragenden sind strenger zu limitieren, damit Diskussionen und dringend notwen-dige Pausen in ausreichendem Maße stattfinden können.

Zum Schluß gebührt dem Vorbereitungsteam großes Lob für die gelungene Organisation, bei der neben den großen Linien auch sogenannte »Kleinigkeiten«

9 Plant, Sadie. *Nullen und Einsen. Digitale Frauen und die Kultur der neuen Technologien*. Berlin: Berlin-Ver-lag, 1998.

bedacht wurden, die später leicht selbstverständlich wirken, den Gesamttablauf jedoch bereicherten und abrundeten. Besonders erwähnenswert erscheint mir die sehr gute Kinderbetreuung durch Jennifer Podjatzki und Charlotte Winkelmann, die ebenfalls vom Vorbereitungsteam organisiert worden war und etlichen Promovendinnen mit Kindern die Teilnahme nicht nur ermöglichte, sondern auch angenehm machte.

Gestärkt und motiviert für meine weitere Arbeit ging ich aus dieser Tagung und freue mich bereits auf die nächste im September 2001, an der ich mich als Mitorganisatorin beteiligen werde. Und dann fiel mir noch als besonderes I-Tüpfelchen auf: Es darf gelacht werden im (Wissenschafts-)Space! Und das befreit bekanntlich.

II.

**Berichte aus den
Arbeitsgruppen**

AG SUPERVISION

EIN WORKSHOP ZUM THEMA »BEZIEHUNGSGEFLECHT VON DOKTORANDIN UND WISSENSCHAFT- LICHER BETREUUNGSPERSON«

Ingrid Ostermann

Das AG-Angebot »Supervision« »Zu den Mühen und Hindernissen bei der Erstellung von wissenschaftlichen Qualifikationsarbeiten« hatte mich bereits im Vorfeld der Tagung sehr angesprochen. War ich doch durch eine andere Stipendiatin ungefähr ein Jahr zuvor auf diese Chance, mit sich und der eigenen wissenschaftlichen Arbeit ins reine zu kommen, aufmerksam gemacht worden. Sie nutzte diesen Weg für sich, um – so würde ich es beschreiben – ein Gespräch zwischen sich und ihr (der Arbeit) oder auch zwischen sich und der/dem BetreuerIn (wieder) zu aktivieren. Dies ist besonders dann sinnvoll, wenn dieser Dialog nicht (mehr) möglich scheint, weil alle Zugänge blockiert wirken. Ein weiterer Aspekt war, sich der eigenen biographischen Rahmenbedingungen, die unvermeidlich auf die aktuelle Tätigkeit einwirken, klar zu werden und mit ihnen arbeiten zu können. Da mir, wie den meisten forschenden Personen, erwähnte Situationen nicht unbekannt sind, war ich neugierig geworden. Was geht bei einer Supervision vor sich? Was bewirkt sie – bei mir und in der Gruppe? Welche Erkenntnisse werden gewonnen bzw. gewinne ich, und was kann geklärt werden?

Mit diesen und anderen Fragen ausgestattet, wollte ich die seltene Möglichkeit, an einer »Forschungssupervision« teilnehmen zu können, auf gar keinen Fall verstreichen lassen.

Spannend war es, zumal die Arbeit in der Gruppe die Gelegenheit bot, den Elfenbeinturm zu verlassen und von den Erfahrungen anderer Wissenschaftlerinnen zu hören, sie zu teilen und von ihnen zu lernen. Vor allem war es eine Chance, um die vielleicht von der Tendenz her in mancher Hinsicht eher negative Beurteilung der eigenen Position zu relativieren, weil bedauerlicherweise viele andere ebenfalls keine optimalen Bedingungen vorfinden.

Zum Ablauf: Zehn Frauen wagten sich zusammen mit der Diplom-Psychologin und Therapeutin Anita Barkhausen in dieses Abenteuer. Thematisch lag der Schwerpunkt für diesen Supervisions-Workshop auf der Beziehung zu der/dem

wissenschaftlichen HauptbetreuerIn, sinnfällig auch häufig als Doktormutter respektive Doktorvater bezeichnet.

Einen kreativen Einstieg ins Thema nahmen wir dadurch, daß sich jede von uns eine der von Anita Barkhausen in der Mitte des Stuhlkreises ausgelegten Postkarten aussuchte, die nach eigener Beurteilung am besten ein Bild von ihr als Wissenschaftlerin der letzten drei Monate wiedergeben würde. Erstaunlich, daß jede eine passende Postkarte fand, anhand der sie sich in der Runde als Wissenschaftlerin reflektieren und den anderen durch ganz individuelle Deutungen des Abgebildeten als solche vermitteln konnte. Durch dieses *go 'round* hatten wir uns in der Gruppe geöffnet und besser kennengelernt – eine wichtige Voraussetzung für das Entstehen von Vertrauen, das für die weitere Arbeit notwendig war. Daher war es auch günstig, daß die Arbeitsgruppen am zweiten ›ganzen‹ Tagungstag stattfanden, da wir uns – die ›alten‹ und die ›neuen‹ Werkstatteilnehmerinnen – auch in der vorangegangenen Zeit schon etwas kennengelernt hatten.

In einer weiteren praktischen Übung nach der gleichen Methode, jedoch mit anderen Postkarten, versuchten wir, unser Verhältnis zu unserer Betreuungsperson ins Bild zu bringen und anhand von diesen im wechselseitigen Zweiergespräch einer Partnerin die jeweilige wissenschaftliche Beziehung zu erklären. Im anschließenden Gruppengespräch zeigte sich schnell, daß sich diese Beziehung bei den meisten nicht auf eine rein wissenschaftliche reduzieren läßt. Es schlossen sich für die Frauen, die Bedarf hatten und wollten, kürzere Einzelsupervisionen im Rahmen der Gruppe an. Eine Methode, die es, wie eingangs erwähnt, den anderen Teilnehmerinnen ermöglicht, an den Problemen der ›Mitdoktorandinnen‹ zu partizipieren und daraus für die eigene Situation zu lernen. Darüber hinaus meine ich, daß die Anwesenheit der Gruppe für die einzelne unterstützend wirkte bei dem Versuch, eine unter Umständen komplizierte Problemkonstellation zu lösen bzw. sich dieser für weitere Klärungsschritte bewußt zu werden. Auf Details kann ich an dieser Stelle aus nachvollziehbaren Gründen nicht eingehen. Jedoch möchte ich zwei Motive nennen, die sich – zumindest in den Beiträgen in der Gruppe – bei fast allen wiederfanden. Ein Motiv war der Wunsch nach mehr bzw. besserer Unterstützung im Betreuungsverhältnis auf verschiedenen Ebenen. Am wichtigsten war hier die fachliche Ebene im Sinne von inhaltlichem Austausch, Anregungen und Kritik etc.; zum anderen die Ebene der Wissenschaft im Sinne von ›als Forscherin ernstgenommen‹, bestärkt und gefördert werden, positives Feedback erhalten etc. Ein zweites Motiv war das ›Aha-Erlebnis‹, wenn biographische Einflüsse auf das Beziehungsverhältnis zu den BetreuerInnen erkannt wurden, Einflüsse, die sich verständlicherweise im (stark) emotionalen

Bereich abspielen können und erklären, warum es manchmal so schwierig erscheint, die Störungen zu beheben.

Zu kritischen Situationen oder Störungen kann es auch zwischen Supervisorin und Teilnehmerinnen kommen. Dies ist nachvollziehbar, wenn bedacht wird, wie sehr sich eine Gruppe bzw. die einzelne dem Thema öffnen muß, um effektiv arbeiten zu können – eine Öffnung, die die Möglichkeit einer Verletzung, aber auch ihrer Auflösung, in sich trägt. Es soll hier deutlich werden, daß Supervision ein dynamischer Prozeß ist, der, ähnlich dem der Dissertationsarbeit, zahlreiche unerwartete Facetten enthalten kann. Ein Prozeß also, der nicht von vornherein überschaut und geregelt werden kann und der hohe Anforderungen an die Supervisorin stellt. Wichtig sind daher das bereits geschilderte Vertrauen der Gruppe und die Kompetenz der Supervisorin, die dann eine Lösung des Problems durch beispielsweise ein individuelles Gesprächsangebot ermöglicht.

Mir persönlich haben sowohl die dichte Arbeitsatmosphäre als auch die Unterstützung in der Gruppe gut gefallen. Auch bekam ich eine Ahnung davon, welche Möglichkeiten Supervision bietet, z.B. habe ich durch sie noch einmal einen völlig neuen Zugang zu meiner eigenen Forschungsarbeit entdeckt und mir damit auch einen neuen Bereich der Freude und des Spaßes am eigenen Thema eröffnet.

Darüber hinaus ist mittlerweile allgemein anerkannt, daß jede Forschungsarbeit auch persönliche und biographische Aspekte der Durchführenden enthält. Nur zu gern und leicht gerät dieses Wissen in den Hintergrund. Um so hilfreicher ist es, wenn dies in einem Supervisions-Workshop wieder aktiviert wird und so zur Auflösung beispielsweise von Blockaden beitragen kann. Meiner Meinung nach sollte der Bereich der Forschungssupervision in Zukunft stärker gefördert werden – es besteht großer Bedarf! Wünschenswert finde ich es auch, wenn Supervision vermehrt in den Rahmen der HBS-Seminarangebote aufgenommen werden könnte. Dies wäre eine Möglichkeit von Stiftungsseite her, den erfolgreichen Abschluß von Dissertationen positiv und motivierend zu fördern und zu unterstützen. Genauso bedenkenswert ist selbstverständlich die Aufnahme solcher Supervisionsangebote in den Hochschulrahmen, wo dieses Thema, so meine Erfahrung, bedauerlicherweise bisher nicht reflektiert wird.

AG DRITTMITTEL

EIN KURZBERICHT

Johanna Kootz

Das im folgenden vorgestellte Arbeitsprogramm der AG »Drittmittel« beruht auf einer Veranstaltung, die ich zu Beginn der achtziger Jahre für die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der Freien Universität Berlin konzipiert habe.¹ In dieser Zeit waren weder Frauen- und Geschlechterforschung noch Frauenförderung Themen, mit denen sich die Förderinstitutionen ernsthaft befaßten. Die Wissenschaftlerinnen gingen davon aus, daß sie grundsätzlich bei der Vergabe von Fördermitteln benachteiligt würden. Diese Annahme hinderte viele Frauen daran, eine Antragstellung überhaupt zu versuchen. Zudem fehlten ihnen Informationen zur Drittmittelförderung und kompetente Unterstützung bei der Antragstellung. Ob Wissenschaftlerinnen bei der Forschungsförderung diskriminiert werden, läßt sich jedoch erst feststellen, wenn sie, gemessen am Umfang der Antragstellungen insgesamt, geringere Bewilligungsquoten erreichen als ihre männlichen Kollegen. Und in dieser Hinsicht konnten die Förderinstitutionen lange Zeit auf die fehlenden Mittelanforderungen seitens der Frauen verweisen (sofern überhaupt geschlechtsbezogene Daten erhoben wurden). Mittlerweile hat sich die Situation bezüglich der Akzeptanz von Frauenförderung und Frauenforschung positiv entwickelt. Zumindest die aus öffentlichen Mitteln finanzierte Wissenschaftsförderung wird daraufhin untersucht, inwieweit sie auch Frauen zugute kommt. Die Tatsache, daß es seit Beginn der neunziger Jahre Sonderprogramme, Förderpläne, Wissenschaftspreise und spezielle Maßnahmen gibt, die nur dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zugänglich sind, weist auf eine frauen- und wissenschaftspolitische Umorientierung hin. Allerdings können diese Fortschritte die drastischen Sparmaßnahmen an vielen Hochschulen und die dadurch verschärfte Konkurrenz um die Drittmittel insgesamt nicht kompensieren.

Die AG »Drittmittel« sollte dazu beitragen, daß Wissenschaftlerinnen sich über die Möglichkeiten und Grenzen der Forschungsförderung informieren, die Ein-

1 Der Workshop »Beantragung von Drittmitteln – Informationen zur Forschungsförderung« ist seit 1996 fester Bestandteil des Rhoda-Erdmann-Programms, das an der FU Berlin Weiterbildung für Nachwuchswissenschaftlerinnen anbietet.

werbung von Drittmitteln als Bestandteil ihrer Karriereplanung berücksichtigen und sich frühzeitig mit den Möglichkeiten der Drittmittelinwerbung vertraut machen. Es galt, die Arbeitsschritte zu klären, die einer erfolgsversprechenden Antragstellung vorausgehen.

Schließlich unterstützt die Auseinandersetzung mit den Anforderungen der Drittmittelfinanzierung auch die für die eigene Berufsplanung notwendigen Entscheidungsprozesse. In diesem Zusammenhang gewinnen die Notwendigkeit der Einbindung in die *scientific community*, die Pflege des wissenschaftlichen Austauschs, die anspruchsvolle Gestaltung der Beziehung zu den betreuenden ProfessorInnen und der selbstbewußte Umgang mit den eigenen Arbeitsergebnissen möglicherweise einen anderen Stellenwert.

DAS ARBEITSPROGRAMM DER AG

1. FORSCHUNGSPOLITIK UND HERKUNFT DER FÖRDERMITTEL

Vorgestellt wurden die zentralen Institutionen und Zusammenschlüsse, die auf die Konzeption und Prioritätensetzung der Forschungsförderung Einfluß nehmen: die Bund-Länderkommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK), die ständige Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK), der Wissenschaftsrat (WR) und die Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Im Anschluß daran folgte ein Überblick zur Herkunft bzw. Ansiedlung der Finanzmittel bei den Hochschulen, Forschungsinstituten, Bundes- und Landesministerien, Kommunen, Verbänden, EU-Programmen, Stiftungen etc.

2. AUSWAHL DER ADRESSATEN FÜR DIE EINWERBUNG VON DRITTMITTELN

In diesem Abschnitt stand die einer Antragstellung vorausgehende Orientierungs- und Informationssphase im Mittelpunkt. Mit Hilfe von Overhead-Folien wurden einzelne Fragenkomplexe dargestellt, die im Vorfeld einer Antragstellung beachtet werden sollten: Welche Zielsetzungen werden von den jeweiligen Förderinstitutionen oder Förderprogrammen verfolgt? Welcher Zweckbestimmung läßt sich das eigene Vorhaben zuordnen: der Nachwuchsförderung, der Grundlagenfor-

schung, der anwendungsbezogenen Forschung, dem wissenschaftlichen Austausch oder der Verbesserung der Forschungsinfrastruktur? Ist die Förderung von Einzelpersonen oder Forschungsgruppen vorgesehen, oder hat die Förderung von Themen- oder Forschungsgebieten Priorität? Läßt sich das eigene Arbeitsvorhaben im Rahmen eines bereits geförderten Forschungsschwerpunkts oder -programms durchführen? Welche Art der Finanzierung wird angestrebt: Stipendien, Stellen, Werkverträge, Druckkostenzuschüsse etc., und für welchen Zeitraum werden die Finanzmittel benötigt?

An dieser Stelle wurden auch die Informationsquellen zu Förderinstitutionen und Forschungsdokumentationen thematisiert. Die Zuordnung oder mögliche Ansiedlung des eigenen Vorhabens zu einer Finanzierungsquelle erfordert die Durchsicht von Jahresberichten und Selbstdarstellungen der Förderinstitutionen und der bereits geförderten Forschungsschwerpunkte. Damit eröffnet sich auch die Möglichkeit, gezielt Kontakte zu knüpfen und das eigene Vorhaben unter fachspezifischen Gesichtspunkten zu lokalisieren.

Als nächstes wurden die individuellen Voraussetzungen des Zugangs zur Drittmittelfinanzierung behandelt. Selbstverständlich müssen die Ausschluß- bzw. Zugangskriterien, die die Förderinstitutionen selbst formuliert haben, respektiert werden, um eine Ablehnung aus formalen Gründen zu vermeiden. Bezogen auf die individuelle Ausgangslage, erhalten dabei Altersgrenzen, akademische Abschlüsse, institutionelle Anbindung, Betreuung, eigene Publikationen etc. ein unterschiedliches Gewicht.

Die einzelnen Schritte der Vorklärung werden oft als sehr zeitaufwendig wahrgenommen, zumal das Ergebnis dieser Phase häufig eine deutlich begrenzte Anzahl möglicher Adressaten für die Antragstellung ist. Andererseits bewahrt diese Vorarbeit vor Zeitverlust durch Umwege und enttäuschende Ablehnungen. Außerdem können bei rechtzeitiger Klärung der persönlichen Voraussetzungen oftmals noch alternative Möglichkeiten genutzt werden.

3. DIE ANTRAGSTELLUNG

Modellhaft wurden die Anforderungen an einen Drittmittelantrag an den Vorgaben der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für Anträge auf Sachbeihilfen (DFG-Vordruck 1.02) vorgestellt. Anhand dieses Leitfadens konnten alle wesentlichen Bestandteile eines Antrags diskutiert werden. Neben den allgemeinen Angaben waren dies: Zusammenfassung (Kernziele/Ergebniserwartungen), Stand der

Forschung, eigene Vorarbeiten, Ziele und Arbeitsprogramm (Methoden) und Kostenplanung (Personal- und Sachmittelbedarf). Zu diesem Schwerpunkt gehörten schließlich auch Erläuterungen zur Begutachtung, zu den Auswahlkriterien und Ablehnungsgründen, den Verpflichtungen der Drittmittelempfänger und zur Drittmittelverwaltung.

Im Vorfeld waren die Teilnehmerinnen gebeten worden, mit ihrer Anmeldung zur AG »Drittmittel« eine Skizze ihres Arbeitsvorhabens, für das Drittmittel beantragt werden sollten, einzureichen. Ausgehend von diesem Material war es möglich, die Beratung zu Einzelvorhaben vorzubereiten. Gegenüber der Einzelberatung haben ein Workshop oder eine AG jedoch den Vorteil, daß die Vorkenntnisse der Teilnehmerinnen und ihre bisherigen Erfahrungen mit der Antragstellung in der Diskussion allen zugute kommen. Kritisch ist hier anzumerken, daß im Rahmen der eintägigen Veranstaltung dieser Vorteil nicht ausreichend realisiert werden konnte. Auch stand die Informationsvermittlung durch mich, die Dozentin, zu sehr im Vordergrund. Daher sollte eine zukünftige Veranstaltung zu diesem Themengebiet durch eine Konzentration auf ausgewählte Fragestellungen bestimmt sein und die Arbeit in Untergruppen sowie praktische Übungen einschließen.

WO UND WIE STELLE ICH EINEN FORSCHUNGSANTRAG?

EINIGE HINWEISE AUS DER AG »DRITTMITTEL«

Mechtild Gomolla

Auch auf der diesjährigen Wissenschaftlerinnen-Werkstatt bot die Referentin Johanna Kootz von der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung der Freien Universität Berlin in ihrem Workshop zum Thema »Drittmittel« eine äußerst informative und nützliche Einführung in die Materie an. Zirka zehn Frauen hatten sich für die AG entschieden. Inhaltlich gliederte sich der Workshop in drei Teile: Zum Einstieg diente ein Überblick über die Themenkomplexe Forschungspolitik, Förderinstitutionen und -mittel sowie persönliche Voraussetzungen der Mitteleinwerbung. Er stand ganz unter der Fragestellung, im Vorfeld die richtige Zieladresse für einen Forschungsantrag zu ermitteln. Der zweite Teil widmete sich konkret der Antragstellung. Am Schluß des Workshops wurden Forschungsvorhaben einzelner Teilnehmerinnen besprochen.

Da sich die Fülle an Informationen, die Frau Kootz vermittelte, hier nicht annähernd wiedergeben läßt,¹ faßt der folgende Beitrag einige Informationen zu den im Workshop behandelten Schwerpunkten zusammen, die mir hinsichtlich der Beantragung eines Projektes im Anschluß an die Promotion als besonders wichtig erscheinen. Wo es sich anbot, habe ich sie mit Hinweisen ergänzt, die aus den Beiträgen eines Seminars der Hans-Böckler-Stiftung stammen, das zur gleichen Thematik vom 12. bis zum 15. Dezember letzten Jahres (2000) in Berlin stattfand. Zur weiteren Orientierung ist dem Bericht auch die von Frau Kootz empfohlene Literatur mit einigen Ergänzungen angefügt.

1 Verwiesen sei auch auf den Bericht AG »Drittmittelbeantragung« von Susanne Hildebrandt über die gleichnamige AG mit Johanna Kootz in der Dokumentation der sechsten Wissenschaftlerinnen-Werkstatt des Vorjahres.

1. ANTRÄGE ›RICHTIG‹ PLAZIEREN

Erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln hängt von vielen Faktoren ab. Neben der Bedeutung des Projekts für die Forschung, der wissenschaftlichen Qualität des Antrages und der Effizienz der Antragstellung ist oft die Platzierung beim ›richtigen‹ Geldgeber ausschlaggebend. Dies gilt sowohl für die Art der benötigten Mittel als auch in bezug auf die möglichen Fördereinrichtungen. Vor einer Antragstellung ist daher unbedingt zu klären, was eine Fördereinrichtung genau unterstützen kann und will, welche Ziele und Schwerpunkte und was für eine Philosophie sie verfolgt. Der Erfolg eines Drittmittelvorhabens ist immer im Hinblick auf die möglichen Förderarten und -mittel sowie die Spezifika und Modalitäten des jeweiligen Förderers einzuschätzen (z.B. Themenschwerpunkte, Anwendungsrelevanz oder Grundlagenorientierung, Betonung von Interdisziplinarität und Internationalität, Altersgrenzen etc.). Bei der Auswahl einer unpassenden Fördereinrichtung (z.B. die DFG für ein anwendungsorientiertes Vorhaben) ist eine Ablehnung meistens vorprogrammiert, ohne daß das etwas mit der Relevanz der Forschungsfrage oder der Qualität des Antrages zu tun haben muß. Diskrepanzen zwischen den Zielen der Fördereinrichtung und denen des Antragstellers oder der Antragstellerin gelten als häufigster Grund für die Ablehnung von Projektanträgen. Das heißt: Ein erfolgloser Antrag kann durch entsprechende Modifikation bei einer anderen Fördereinrichtung durchaus erfolgreich untergebracht werden. So wird dringend geraten, im Fall einer Ablehnung, die Gründe, die zum negativen Bescheid geführt haben, mündlich zu erfragen. Sie werden in der Regel nicht automatisch schriftlich mitgeteilt.

Zur besseren Einordnung des eigenen Forschungsvorhabens in die Förderlandschaft bot Johanna Kootz folgende Schemata und Checklisten an:

Checkliste I:
Herkunft der Forschungsmittel (Adressaten)

1. Forschungsförderung
2. Hochschule, Fachbereich, Institut
3. Hochschulunabhängige Forschungsinstitute
4. Behörden, Ministerien (Bund, Länder, EU)
5. Bundesinstitute
6. Kommunen, kommunale Einrichtungen
7. Freie Träger, Vereine, Verbände
8. Industrie, Unternehmen
9. Parteien
10. Medien, Presse, Verlage
11. Stiftungen, Sponsoren

Checkliste II:
Organisationsformen der Förderung

1. Schwerpunktprogramme
2. Sonderforschungsbereiche
3. ForscherInnengruppen
4. Forschungsk Kooperationen
5. Modellversuche
6. Wissenschaftliche Fortbildung
7. Graduiertenkollegs
8. Nachwuchsqualifikation
9. Wissenschaftlicher Austausch
10. Publikationen
11. Wissenschaftspreise

Ziele der Forschungsförderung/Finanzierungsarten

Nachwuchsförderung/ Qualifizierung: Nafög, Graduiertenkollegs, Postdoc-Programme, Habilitations- Förderung, wissenschaftlicher Austausch	Stipendien, Reisekosten, Sachmittel, Personalkosten, Druckkosten
Grundlagenforschung: Einzelprojekte, Forschungsgruppen, Forschungsschwerpunkte, Sonderforschungsbereiche, Schwerpunktprogramme, wissenschaftlicher Austausch	Stipendien, Personalmittel, Sachkosten, Betriebs- und Investitionskosten, Reisekosten, Forschungspreise
Anwendungsbezogene Forschung/Auftragsforschung: Einzelprojekte, Modellprojekte, Gutachten etc.	Personalmittel, Sachmittel, Honorare, Werkaufträge, Druckkosten
Verbesserung der Forschungsinfrastruktur: Bibliotheks- und Archivprogramme, Baumaßnahmen, Großgeräte	Personalmittel, Sachmittel, Investitionsmittel

Zu den Punkten, die im Vorfeld einer Antragstellung zu klären sind, zählen:

- Um sich unnötige Enttäuschungen aufgrund von Altersbegrenzungen zu ersparen, sollte frau sich darüber im klaren sein, ob sie nach Mitteln für die eigene *Qualifizierung* oder für die *Grundlagen- oder anwendungsorientierte Forschung* sucht.
- Oft vergeben die Hochschulen eigene *Pilotmittel* zur Vorbereitung von Drittmittelprojekten (z.B. als Werkvertrag). Es lohnt sich immer, solche Unterstützungsmöglichkeiten für eine Antragstellung abzuklären. In der Regel ist ein etwa zehnteitiges Exposé zur Darlegung der Forschungsfrage erforderlich.

- *Parallele Antragstellung* bei verschiedenen Einrichtungen ist möglich und üblich, muß in den Anträgen allerdings angegeben werden.
- Neben Programmen und Ausschreibungen geben *Jahresberichte* der fördernden Einrichtungen, z.B. von der Volkswagenstiftung oder der DFG (s. Literaturliste), einen guten Überblick darüber, was gefördert wird und was nicht. Da sich die Themenschwerpunkte der einzelnen Geldgeber laufend verändern, Förderprogramme auslaufen, neue aufgelegt werden etc., ist es dringend geraten, sich über *Aktuelles* auf dem laufenden zu halten. Um sich über Förderschwerpunkte und -profile, Antragsfristen etc. der jeweiligen Institutionen zu informieren, gewinnen die *Internet-Dienste* zunehmend an Bedeutung.²
- Da Ausschreibungen meistens sehr spät veröffentlicht werden, gilt das Prinzip: *Früher informieren*. Zu diesem Zweck ist auch die persönliche Kontaktaufnahme ein legitimer Weg (z.B. das Erfragen, wann mit den nächsten Ausschreibungen zu rechnen ist).
- Günstig ist häufig die *Anbindung an Schwerpunktprogramme, Sonderforschungsbereiche oder Graduiertenkollegs*. Um Kontakt zu einer Förderinstitution aufzubauen, ist es z.B. möglich, öffentliche Sitzungen von Graduiertenkollegs zu besuchen und selbständig einen Antrag auf Aufnahme als assoziiertes Mitglied zu stellen, um sich ggf. in einer nächsten Aufnahmerunde zu bewerben.
- Eine finanzielle Unterstützung für bereits erfolgreich abgeschlossene Arbeiten können *Preise* sein. Um in den Genuß eines Wissenschaftspreises zu kommen, kann man mit der Bitte, für einen solchen vorgeschlagen zu werden, an HochschullehrerInnen herantreten. Bei der Suche nach einem geeigneten Preis hilft z.B. der Stifterverband (s. Literaturliste).
- Im Unterschied zur personenbezogenen Qualifizierungsförderung spielen im Bereich der Grundlagenforschung die *Sachbeihilfen* eine wichtige Rolle. Der irreführende Begriff meint jedoch nicht, daß das Geld nicht für Personalkosten ausgegeben werden darf, sondern bezieht sich auf den Mittelzugang, die Angewiesenheit auf eine Institution, die die Drittmittel entgegennimmt und verwaltet. Mit anderen Worten: Eine institutionelle Anbindung wird vorausgesetzt. Für die geförderten Vorhaben muß innerhalb der Institution eine Infrastruktur zur Verfügung stehen (z.B. Arbeitsplätze, Sekretariat etc.), die dann durch Mittel der fördernden Institution aufgestockt wird. Sachmittel werden in der Regel nicht

2 Umfassende aktuelle Informationen sind z.B. von der neu eingerichteten Servicestelle für elektronische Forschungsförderinformationen an der Ruhr-Universität Bochum ELFI zu beziehen, <<http://www.elfi.ruhr-uni-bochum.de>>, oder über die Förderdatenbanken des Bundeswirtschaftsministeriums, <<http://www.bmwi.de>>.

für die eigene Person beantragt und auch nicht direkt für die Qualifizierung bestimmter Personen. Gängige Praxis ist jedoch, daß z.B. die Betreuerin eines Promotionsvorhabens einen Forschungsantrag stellt, der im Idealfall inhaltsgleich mit dem Promotionsthema ist.

- Stärker im Hinblick auf die persönlichen Voraussetzungen empfiehlt es sich, Gedanken über die *strategische Bedeutung des Drittmittelprojektes für die berufliche Laufbahn* in die Konzeption des Antrages einfließen zu lassen (z.B.: Was habe ich schon gemacht? Welche Abschlüsse und Qualifikationen kann ich wie am geschicktesten einbringen? Mögliche Anschlußperspektiven? Etc.).
- Thematisch sollte ein Projektantrag *Distanz zur Dissertation* aufweisen. Er sollte eher unterschiedliche Themenfelder berühren, die zum Kernbereich der jeweiligen Disziplin gehören und ausweisen, daß da ein innovativer Beitrag geleistet wird.

Checkliste III:

Persönliche Voraussetzungen für die Antragstellung

1. Geschlecht
2. Staatsangehörigkeit/Wohnort
3. Alter
4. Familienstand
5. Religionszugehörigkeit
6. Soziale Lage
7. Gesellschaftliches/politisches Engagement
8. Sprachkenntnisse
9. Hochschulzugehörigkeit
10. Institutionelle Anbindung
11. Akademische Abschlüsse
12. Vorarbeiten/Publikationen
13. Betreuung/Empfehlungen/Gutachten
14. Fachzugehörigkeit
15. Kooperationsbeziehungen
16. Eigenmittel

2. SCHWERPUNKTE DER ANTRAGSTELLUNG

Beim Verfassen eines Antrages sollte immer bedacht werden: Ich will jemanden überzeugen, mir für ein bestimmtes Vorhaben Geld zu geben. Je klarer, präziser und systematischer der Antrag formuliert ist, um so größer sind die Chancen, Zugang zu denen zu finden, die über das Fördergesuch entscheiden sollen (vgl. Adamczak). Die meisten Fördereinrichtungen halten Merkblätter und/oder Antragsformulare bereit, die eine Gliederung des Antrags vorgeben. Unabhängig von der angestrebten Finanzierungsart empfiehlt sich, eine bestimmte Struktur des Antrages einzuhalten. Als generell nützlich für jede Art von Antrag gilt ein Merkblatt für die Beantragung von Sachmitteln mit einem Leitfaden für die Antragstellung von der DFG (vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft 1996):³

Antragsgliederung

1. Allgemeine Angaben
1.1 AntragstellerIn
1.2 Thema
1.3 Kennwort
1.4 Fachgebiete und Arbeitsrichtung
1.5 Voraussichtliche Gesamtdauer
1.6 Antragszeitraum
1.7 Neuantrag/Fortsetzungsantrag
1.8 Zusammenfassung
2. Stand der Forschung, eigene Vorarbeiten
2.1 Stand der Forschung
2.2 Eigene Vorarbeiten/Arbeitsbericht
3. Ziele und Arbeitsprogramm
3.1 Ziele
3.2 Arbeitsprogramm

3 Das Antragsformular ist über die Homepage der DFG auch im Internet abrufbar: <<http://www.dfg.de>>.

3.3	Untersuchungen am Menschen
3.4	Tierversuche
4. Beantragte Mittel	
4.1	Personalbedarf
4.2	Wissenschaftliche Geräte
4.3	Verbrauchsmaterial
4.4	Reisen
4.5	Sonstige Kosten
5. Voraussetzungen für die Durchführung des Vorhabens	
5.1	Zusammensetzung von Arbeitsgruppen
5.2	Zusammenarbeit mit anderen WissenschaftlerInnen
5.3	Auslandsbezug
5.4	Apparative Ausstattung
5.6	Laufende Mittel für Sachausgaben
5.7	Sonstige Voraussetzungen
6. Erklärungen	
6.1	Anbindung an bestehende Sonderforschungsbereiche
6.2	Finanzierungsanträge an andere Förderinstitutionen
6.3	Informationen an VertrauensdozentInnen der DFG der eigenen Hochschule
6.4.	Informationen an die Leitung des Forschungsinstituts
7. Unterschrift(en)	
8. Verzeichnis der Anlagen	

Beim Verfassen eines Forschungsantrages scheinen in bezug auf die ersten drei Abschnitte folgende Punkte besonders wichtig zu sein:

Allgemeine Angaben

- Bei der Kurzbezeichnung des Themas sollte berücksichtigt werden, daß daraus ein Kennwort für das Projekt abzuleiten ist, das dieses unterscheidbar macht (dient z.B. später als Geschäftszeichen für alle Vorgänge).
- Hinsichtlich der Einordnung in ein Fachgebiet und eine Arbeitsrichtung ist es möglich, sich an den Fachausschüssen der DFG zu orientieren. Es empfiehlt sich, die zuständigen ReferentInnen in den Fachausschüssen anzusprechen.
- Die Gesamtdauer der Förderung (in der Regel 3-6 Jahre) ist inhaltlich zu begründen.
- Zwischen dem Einreichen eines Antrages und der Verkündung der Entscheidungen vergehen in der Regel 4-6 Monate.
- Im Abstract (zirka 15 Zeilen) sollen der Kern und die Ziele des Projekts klar herauskommen. Der Text soll auch für Fachfremde verständlich, interessant und plausibel sein (allgemein und trotzdem mit ›besonderem Kick‹). Wichtig ist die Verwendung passender Schlüsselbegriffe (u.a. für Recherchen).

Stand der Forschung, eigene Vorarbeiten

- In der Darstellung neuerer einschlägiger Arbeiten soll plausibel gemacht werden, warum frau sich selbst an die Arbeit machen will und warum es sinnvoll ist, dafür Geld auszugeben. Nach den Bestimmungen der DFG soll der Stand der Forschung knapp und präzise in seiner unmittelbaren Beziehung zum konkreten Vorhaben und als Begründung für die eigene Arbeit dargelegt werden. Deutlich werden soll, wo die Antragstellerin ihre eigene Arbeit eingeordnet sehen will und zu welchen der anstehenden Fragen sie einen eigenen, neuen und weiterführenden Beitrag leisten will. Die Arbeit von anderen und die eigene Arbeit sollten deutlich markiert und der Text aus sich selbst heraus verständlich sein (zu vermeiden sind z.B. Literaturhinweise ohne Inhalt). Mit der Übersicht und den Literaturangaben sollte nicht die eigene Belesenheit demonstriert werden, sondern die Fähigkeit zu entscheiden, was wesentlich und wichtig für das zu fördernde Vorhaben ist (›eigene Spur‹).
- Unter den ›eigenen Vorarbeiten‹ sind die relevanten Veröffentlichungen der letzten fünf Jahre anzuführen. Da Anträge auch als Anträge für zukünftige MitarbeiterInnen begutachtet werden (deren Qualifikationen u.U. als Faktor für das Gelingen eines Projekts in Erwägung gezogen werden), sollten diese neben der

Antragstellerin oder dem Antragsteller mit einschlägigen Vorarbeiten (Publikationen, Vorträge) unbedingt namentlich genannt werden. Wenn die Promotion noch nicht abgeschlossen ist, ist der formale Hinweis auf die baldige Fertigstellung erforderlich.

Ziele und Arbeitsprogramm

- Dieser Abschnitt ist der wichtigste Teil eines Antrages und sollte etwa 50 Prozent des gesamten Textes ausmachen.
- In bezug auf die Formulierung der Untersuchungsziele gilt:

Forschung bedeutet immer, etwas Neues erkennen zu wollen. Die Anhäufung von Wissen über einen Gegenstand bedeutet aber noch nicht Erkenntnisgewinn. Erst die inhaltliche und methodische Durchdringung des Wissens führt ggf. zu etwas Neuem. Das Ziel des Vorhabens kann in einem inhaltlichen und/oder methodischen Erkenntnisgewinn bestehen. Es können aber auch wissenschaftspolitische, gesellschaftspolitische oder wirtschaftlich-technische Aspekte berührt werden. All dies sollte kurz und knapp dargelegt werden. (Adamczak 3)

- Von entscheidender Bedeutung für die Förderungswürdigkeit eines Vorhabens ist die Qualität des Arbeitsprogramms. Wichtigstes Kriterium ist die Durchführbarkeit. Forscherisches Vermögen ist in der plausiblen Übersetzung der Grundidee in realisierbare Fragestellungen, Thesen und Hypothesen sowie in Arbeitsschritte und operationalisierte Forschungsschritte zu demonstrieren. Das Arbeitsprogramm muß u.a. schlüssig nachweisen, warum welche Mittel wofür beantragt werden, ggf. mit Hinweisen auf die einzelnen beantragten Positionen. Dem Arbeitsplan ist ein Finanz- und Zeitplan beizufügen, der eine schnelle Übersicht ermöglicht und mit dem Arbeitsplan kohärent ist.

3. FAZIT ZUM WORKSHOP

Die Teilnehmerinnen beurteilten den Arbeitstag als sehr effektiv. Sehr hilfreich war der starke Bezug der dargebotenen Informationen auf unsere Bedürfnisse. So verzichtete die Referentin z.B. auf die ausführliche Darstellung von Förderprogrammen, die für uns aufgrund der Altersgrenzen gar nicht in Frage kamen. Falls eine solche Arbeitsgruppe auf der nächsten Wissenschaftlerinnen-Werkstatt erneut gewünscht werde, schlug Frau Kootz eine gründlichere Vorbereitung vor. Es könnten etwa Grundlagentexte und die Adressen der Teilnehmerinnen schon im Rea-

der verschickt werden. Auch könnten sich die Teilnehmerinnen im Vorfeld per Internet über verschiedene Fördermöglichkeiten informieren. Dadurch würde ein schneller Einstieg in praxisbezogene Gruppenarbeit zu spezifischen Themen erleichtert (z.B. Mehrzweckverwendung einer Projektidee).

Bei Beratungsbedarf besteht auch die Möglichkeit, sich an die:

Zentraleinrichtung zur Förderung
von Frauenstudien und Frauenforschung
an der FU Berlin
Königin-Louise-Str. 34
14195 Berlin
Tel.: 030-838 33 78; Fax: 030-838 61 83
Öffnungszeiten: Di 14-17 Uhr, Mi 10-18 Uhr, Fr 10-12 Uhr

zu wenden, wo Johanna Kootz (Direktwahl: 030/838 62 55; E-Mail: jokootz@zedat.fu-berlin.de) gezielt zu speziellen Fragen der Förderung berät.⁴ Als Spezialisten für die Beratung über Fördermöglichkeiten für promovierte WissenschaftlerInnen an der FU-Berlin wurden auch Dr. K. Schrüfer und Dr. A. Schade, Abt. VI, Ref. Forschungsförderung, Kaiserswerther Str. 16-18, 14195 Berlin (Tel.: 030-838 73 611/-12; Fax: 030-838 73 604) empfohlen.

LITERATUR

- Adamczak, Wolfgang. *Wie stelle ich einen Forschungsantrag? Eine kleine Anleitung*. Kassel: Universität Gesamthochschule Kassel, 1997. <http://www.uni-kassel.de/wiss_tr/antrag.html> [09.11.1998]
- Brandenhorst, Petra. *The WISE Guide to Fundraising. Women's Studies Research and the European Union*. Utrecht: WISE, 1997.
- Bundesverband Deutscher Stiftungen (Hg.). *Verzeichnis der deutschen Stiftungen*. 3. Ausg., Darmstadt, 1997.

4 Eigentlich dürfen nur Angehörige der FU Berlin kostenlos beraten werden. Wer aber eine entsprechende Einrichtung an der Heimatuni (oder am Heimatort) vermißt, darf sich (nach vorheriger telefonischer Absprache) auch an die Zentraleinrichtung der FU Berlin wenden (vgl. Hildebrandt 2000).

- Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hg.). *Hinweise für Antragsteller. Fördermöglichkeiten und Voraussetzungen*. Bonn, 1996. <<http://www.dfg.de>>
- . *DFG. Jahresberichte*. Bd. 1: *Aufgaben und Ergebnisse*; Bd. 2: *Programme und Projekte*. Bonn, 1999. [Erscheint jährlich.]
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (Hg.). *Studium, Forschung, Lehre im Ausland. Förderungsmöglichkeiten für Deutsche. Akademisches Jahr 2001/2002*. Bonn: DAAD, 2000. <<http://www.daad.de>> [Wird jährlich neu aufgelegt.]
- Deutscher Hochschullehrerinnenbund. *Frauen in der Wissenschaft – gleicher Zugang zu Ressourcen? Dokumentation der Beiträge eines öffentlichen Kolloquiums vom 21. Januar 2000*. Berlin, 2000. [Zu erwerben beim Deutschen Hochschullehrerinnenbund, c/o Prof. Roswitha März, Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Mathematik, Rudower Chaussee 25, 10099 Berlin.]
- Dickel, Helga; Brauckmann, Carolina (Produktion). *Frauenetze 2000/1* (CD-ROM). Köln, 2000. <<http://www.diemediade.de>>
- Dittrich, Sabine u.a. (Hg.). *Das Studienwerk der Heinrich-Böll-Stiftung. Handbuch der ehemaligen Stipendiatinnen und Stipendiaten*. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, 1998.
- Freie Universität Berlin, Abt. VI. *Möglichkeiten der Promotionsförderung. Stipendien und Dissertations-Preise*. Berlin, 1996.
- . *Forschungsförderinformationen für die Berliner Universitäten*. 6. Aufl., Berlin, 1997.
- Fritz-Thyssen-Stiftung (Hg.). *Jahresbericht 1998/99*. Köln, 1999.
- Herrmann, Dieter. *Geld für das Studium und die Doktorarbeit*. Frankfurt a.M.: Eichborn, 1995.
- Herrmann, Dieter; Spath, Christian (Hg.). *Forschungshandbuch 1998*. 3. akt. Aufl., Mainz: Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung, 1998.
- Herrmann, Dieter u.a. (Hg.). *Handbuch der Wissenschaftspreise und Forschungsstipendien. Ausgabe 2000/2001*. Lampertheim: Alpha, 2000.
- Hildebrandt, Susanne. »AG Drittmittelbeantragung.« *Im Netz der Wissenschaft? Frauen und Macht im Wissenschaftsbetrieb. Machtstrukturen – Bedeutungsnetze – Handlungsmöglichkeiten. Dokumentation der sechsten Wissenschaftlerinnen-Werkstatt der Promovendinnen der Hans-Böckler-Stiftung*. Hg. Margarethe Herzog. Düsseldorf: edition der Hans-Böckler-Stiftung, 2000, 53-60.
- Ihlefeld-Bolesch, Heli; Krickau-Richter, Lieselotte; Messering-Funkt, Birgit. *Frauenförderprogramm. EU, Bund, Länder, Private Wirtschaft*. Bonn: Economica, 1994.
- Kampmann, Birgit. *Frauenwissen in Datenbanken. Ein Überblick*. Bielefeld: Interdisziplinäres Frauenforschungszentrum, 1997. [IFF-Forschungsreihe 5.]

- Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) an der FU Berlin. *Berichte*. Berlin, 1992. [Letzte Ausgabe: Oktober 1998-März 1999.]
- Krais, Beate (Hg.). *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt a.M.: Campus, 2000.
- Löffler, Klaus (Hg.). *Förderprogramme für Frauen in der Europäischen Union*. Bonn: Europäisches Parlament, Informationsbüro für Deutschland, 1995. [Europa Dossier 4.]
- Maecenata Stiftungsführer*. München: Maecenata, 1998.
- Maurer, Margarete; Smetschka, Barbara. *Frauenforschung international. Dokumentation. Bibliographie. Adressen*. Hg. Rosa-Luxemburg-Institut. Wien, 1998.
- Muijlwijk, Margreet van. *Funding and Private Resources for Women and Gender Studies*. Utrecht: WISE, 1999.
- Plöger, Lydia u.a. (Hg.). *Forschungs- und Stipendienwegweiser für Frauen. Universität Bielefeld*. Bielefeld: Universität, Büro der Frauenbeauftragten, 1998.
- Präsidium der Freien Universität Berlin (Hg.). *Fördermöglichkeiten für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler*. Berlin: FU Berlin, Abt. VI, 2000.
- Seidenspinner, Gundolf; Seidenspinner, Gerlinde. *Durch Stipendien studieren. Stipendien, Förderungsmöglichkeiten, Studiendarlehen, Auslandspraktika*. 18. Aufl., München: MVG, 1994. [Schriften der Deutschen Studentenschaft 1.]
- Senatsverwaltung Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hg.). *Förderprogramm Frauenforschung des Senats von Berlin. Richtlinien für das Förderprogramm Frauenforschung des Senats von Berlin*. Berlin, 1994.
- . *Förderprogramm Frauenforschung des Senats von Berlin. Jahresberichte 1998*. Berlin, 1998. [Letzte Ausgabe.]
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hg.). *Stipendienstiftungen*. Essen, 1998. <www.stiftungsindex.de/sfoerderung.htm>
- Volkswagen-Stiftung (Hg.). *Informationen für Antragsteller*. Hannover: VW-Stiftung, 1995.
- . *Jahresbericht 1999*. Hannover: VW-Stiftung, 2000. [Erscheint jährlich.]
- Zimmermann, Karin. *Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen*. Berlin: Sigma, 2000.

siehe auch: <www.stiftungsindex.de/sfoerderung.htm>

AG ARBEIT – TECHNIK – GESCHLECHTERVERHÄLTNIS

Annette Henninger

Auf der diesjährigen Wissenschaftlerinnen-Werkstatt fanden sich sieben Frauen aus unterschiedlichen Disziplinen in einer Arbeitsgruppe zusammen, um vor dem Hintergrund ihrer (Berufs-)Erfahrungen und ihrer Forschungsfragen über Arbeit, Technik und Geschlechterverhältnisse nachzudenken. Für mich als Berichtsteratin ist es schwierig, die Ergebnisse der AG in wenigen Worten zusammenzufassen. Statt dessen möchte ich versuchen, hier den Verlauf der Diskussion nachzuzeichnen und damit auch für andere zugänglich zu machen.

Zunächst noch eine Anmerkung vorweg: Als Organisatorin der AG habe ich mich über das rege Interesse und die interdisziplinäre Zusammensetzung der Teilnehmerinnen gefreut. Unter den Teilnehmerinnen befanden sich Informatikerinnen, eine Ingenieurin und Sozialwissenschaftlerinnen. Nachdem die Versuche auf den letzten beiden Wissenschaftlerinnen-Werkstätten, das Thema »Technik« bzw. »Frauen aus technischen Disziplinen« innerhalb der HBS anzusprechen, nicht sehr viel Anklang fanden, halte ich das für einen schönen Erfolg. Interdisziplinarität war im Konzept der AG angelegt, und die Zusammensetzung der Stipendiatinnen der Stiftung bietet auch grundsätzlich die Chance dazu. Dennoch scheint sich auf den Wissenschaftlerinnen-Werkstätten hartnäckig das Gerücht zu halten, eine solche AG sei nur etwas für Technikerinnen, wie auch auf dieser Tagung in Pausengesprächen deutlich wurde.

Als Einstieg in die AG-Arbeit galt es zunächst, etwas über die Interessen und Anliegen der Teilnehmerinnen zu erfahren. Hierzu sollten zwei farbige Karteikarten ausgefüllt werden, die anschließend an die Wand gepinnt wurden. Auf eine grüne Karte wurden die mitgebrachten Fragen notiert, die Farbe rot stand für Ärgernisse: Was ärgert mich an der Diskussion über mein Thema bzw. in dem Feld, in dem ich tätig bin, am meisten? Bei der anschließenden gemeinsamen Sortierung der Beiträge auf der Pinnwand kamen die Teilnehmerinnen ins Gespräch. Dabei ergaben sich folgende Themenschwerpunkte:

- Häufig geäußert wurde der Wunsch nach (interdisziplinärer) *Vernetzung*. Wer interessiert sich für ähnliche Themen? Wie baue ich mir ›meine‹ *scientific community* auf? In der Diskussion berichteten einige Teilnehmerinnen ergänzend

von Kommunikationsproblemen innerhalb des eigenen Fachs bzw. in der interdisziplinären Zusammenarbeit. Hieraus resultierte der Wunsch, sich andere Kommunikationsstrukturen mit Gleichgesinnten aufzubauen. Recht spontan wurde in der AG beschlossen, eine kleine Mailing-Liste zu gründen, über die Informationen, wie Literaturtips, Exzerpte und Tagungshinweise, verschickt werden können. Eine solche Liste kann aber auch dazu dienen, sich gegenseitig den Rücken zu stärken.

- Weitere Beiträge zielten auf die *theoretische Durchdringung von Geschlechterverhältnissen* im Zusammenhang mit Arbeit und/oder Technik. So wurde z.B. danach gefragt, auf welchen Ebenen (z.B. individuell, strukturell) Geschlechterverhältnisse mit Technologien in Wechselwirkung treten. Eine Teilnehmerin wollte etwas darüber erfahren, ob sich das Verhältnis von Frauen und Technik gewandelt hat. Eine weitere Frage zielte darauf ab, wie bei der Analyse von Geschlechterverhältnissen in technisch geprägten Arbeitssituationen geschlechterstereotype Zuschreibungen vermieden werden können.
- Eine Teilnehmerin empfand zudem die in ihrem Fach (Informatik) sehr dominante Effizienz-Diskussion als ärgerlich, da Effizienz-Kriterien häufig als Totschlagargument gegen Veränderungen eingesetzt werden, etwa was die Beteiligung von NutzerInnen an der Software-Entwicklung angeht. Auf diese Problematik konnten wir im Rahmen der AG leider nicht weiter eingehen.

Statt dessen wurde gemeinsam beschlossen, den Punkt »geschlechtsbezogene Zuschreibungsprozesse« weiter zu diskutieren. Es bestand Einigkeit darüber, daß solche Zuschreibungsprozesse existieren. Nun galt es, mehr darüber in Erfahrung zu bringen, auf welche Art und Weise und auf welchen Ebenen sie wirken. Hierzu wurde als nächstes eine kleine Denkpause eingelegt, in der die Teilnehmerinnen Gelegenheit hatten, darüber nachzudenken, wo in ihren Arbeitsfeldern bzw. bei ihren Forschungsthemen derartige Zuschreibungsprozesse am Werk sein könnten.

Ausgehend von diesen Überlegungen ging die Diskussion in die zweite Runde. Tanja Carstensen wies darauf hin, daß die Frage nach Unterschieden zwischen Männern und Frauen in eine Sackgasse führen kann. Geht man/frau von der Grundannahme aus, es gebe geschlechtsspezifische Unterschiede, die sich empirisch ermitteln lassen, komme man leicht zu dem Ergebnis, daß Frauen und Männer unterschiedlich sind und verstärke damit Zuschreibungsprozesse. Zum Verhältnis von Frauen und Technik entnehme sie aus der Forschung, Frauen seien im Umgang mit Technik pragmatischer, trotzdem aber in technischen Berufen unterrepräsentiert. Dies führte sie zu der Frage, wo es eventuell hilfreich sein könnte, mit Zuschrei-

bungen zu arbeiten, z.B. bei der Forderung, Informationssysteme im Internet nach weiblichen Interessen auszurichten.

Martina Hammel mahnte Vorsicht mit geschlechtsbezogenen Zuschreibungen an. Als Antwort auf den vorausgegangenen Beitrag wies sie darauf hin, daß das erzielbare Ergebnis einer Forschungsarbeit maßgeblich davon abhängt, welche Fragen gestellt würden. So bringe die Frage nach Unterschieden zwischen Frauen und Männern solche Unterschiede zutage; Unterschiede innerhalb der Genus-Gruppen geräten dabei aus dem Blick. Sie forderte dazu auf, geschlechtsbezogene Zuschreibungen nicht zu akzeptieren, da sich (verhaltensbezogene) Unterschiede zwischen Männern und Frauen mehr und mehr verwischen und das Verhältnis von Frauen zur Technik sich an vielen Stellen breche. Trotzdem bestünden weiterhin strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, und so seien z.B. Frauen-Computer-Kurse weiterhin notwendig. Beim Umgang mit empirischem Material forderte sie dazu auf, Zuschreibungsprozesse aufzudecken. Hilfreich sei es, dabei immer auch nach Gegenbeispielen im Material zu suchen. Martina Hammel wies auf eine weitere Problematik im Zusammenhang mit geschlechtsbezogenen Zuschreibungsprozessen hin, auf die sie bei der Auswertung des für ihre Untersuchung erhobenen Interviewmaterials gestoßen sei. Dabei habe sie die Erfahrung gemacht, daß Interviewpartnerinnen, die auf der Ebene von Zuschreibungen keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern machen, häufig auf der strukturellen Ebene auch keine Unterschiede sehen.

In Ergänzung zu diesem Diskussionsstrang konstatierte Eva Hornecker, daß es für sie oftmals schwierig sei, zwischen genuinen Eigenheiten, Fremd- und Selbstzuschreibungen zu unterscheiden. Fremdzuschreibungen würden im Laufe der Zeit zudem im Sinne von sich »selbsterfüllenden Prophezeiungen« zur Selbstzuschreibung. Dies illustrierte sie mit einem Beispiel aus ihrem Fach (Informatik): Ihre Beobachtung ist, daß etwa die Hälfte der Informatikerinnen sich für technische Bastelaufgaben interessiere, die andere Hälfte sehe ihre Interessen eher in den Bereichen Theorie und Soziales. Wenn dies bereits das Ergebnis von Zuschreibungsprozessen ist, wo liegen dann die tatsächlichen Bedürfnisse und Interessen von Informatikerinnen?

Ursula Teubert kritisierte an ihren Fachkolleginnen aus der Ingenieurwissenschaft, daß sie sich als Technikerinnen wenig mit sozialen und gesellschaftlichen Fragen beschäftigen. Ebenso bemängelte sie die techniklastigen Inhalte von Internet-Seiten, die sie als Ergebnis dieses einseitigen Interessenschwerpunkts sieht. Bezogen auf ihre Erfahrungen mit Zuschreibungsprozessen in ihrem Tätigkeitsfeld, konstatierte sie in ihrem Fach eine Mischung aus Gleich- und Ungleichbehandlung

von Frauen und Männern. So würden Frauen heute fachlich als gleichwertig angesehen. Zugleich machen männliche Kollegen immer noch häufig sexistische Witze auf Kosten von Frauen, oder von Frauen werde generell erwartet, das Klima in einer Abteilung oder Arbeitsgruppe zu verbessern.

Marion Niehoff stellte fest, daß klassische Zuschreibungen bezüglich des Verhältnisses von Frauen und Männern zur Technik, die z.B. auf die geringere Körperkraft von Frauen abheben, beim Computer nicht mehr greifen. Trotzdem seien weiterhin Unterschiede im Umgang mit der Computertechnik festzustellen. Sie sah eine Ursache hierfür darin, daß Frauen weniger verdienen und daher weniger Zugang zur neuen Technik haben als Männer. Sie mahnte an, strukturelle Gründe für das ungleiche Verhältnis der Geschlechter zur Technik nicht aus den Augen zu verlieren.

Jutta Wergen berichtete von ihrem Promotionsprojekt über Berufsfahrerinnen (Truckerinnen, Bus- und Straßenbahnfahrerinnen sowie Binnenschifferinnen). Beispielsweise ist der Beruf Bus- bzw. Straßenbahnfahrerin, so Jutta Wergen, für eine Analyse des Geschlechterverhältnisses besonders interessant. In diesem Beruf könnte ein Wechsel vom Männerberuf zum gemischtgeschlechtlichen, möglicherweise in ferner Zukunft sogar zum Frauenberuf stattfinden, der u.a. mit tariflicher Abgruppierung der Beschäftigten verbunden ist. In den von ihr durchgeführten Interviews vertraten die befragten Frauen unterschiedliche Ansichten über den Technikgehalt ihres Berufs. Während einige der Meinung waren, wer keine Ahnung von Technik habe, habe in diesem Beruf nichts zu suchen, sahen andere ihre Tätigkeit eher in der Bedienung von Technik: Man müsse einfach nur ein paar Knöpfe drücken, bei technischen Pannen müsse ohnehin ein Techniker gerufen werden. Auch die befragten Arbeitgeber formulierten unterschiedliche Erklärungen für die Berufswahlmotive von Männern und Frauen. Nach Ansicht eines Betriebsdienstleiters wählten Frauen den Beruf der Busfahrerin, weil sie gerne mit Menschen zusammen seien, während Männer den Beruf aus technischem Interesse ergreifen würden.

Anschließend stellte ich selbst erste Ergebnisse aus einem aktuellen Forschungsprojekt zur Arbeitsweise von EntwicklerInnen in kleinen Software-Firmen vor. Aus den Interviews mit den sechs Frauen, die in den neun untersuchten Unternehmen in der Software-Entwicklung oder in entwicklungsnahe Tätigkeiten beschäftigt waren, können Erkenntnisse über die Geschlechterverhältnisse im Untersuchungsfeld abgeleitet werden.¹ Hierzu präsentierte ich zwei Fallbeispiele

1 Vgl. hierzu den Beitrag »Geschlechterverhältnisse in kleinen Softwareunternehmen« im vorliegenden Band.

von Entwicklerinnen, die ich im Rahmen der Untersuchung befragt hatte. Die Interviews lieferten konkretes Anschauungsmaterial dazu, wie Zuschreibungsprozesse in einem männerdominierten, technischen Tätigkeitsfeld wie der Software-Entwicklung in der Praxis verlaufen, und stießen nochmals angeregte Diskussionen in der AG an. Einige Teilnehmerinnen fanden ihre eigenen beruflichen Erfahrungen in diesen Fallbeispielen widergespiegelt.

In der abschließenden Feedback-Runde äußerten sich die Teilnehmerinnen zufrieden mit dem Verlauf der AG, auch wenn sich die Ergebnisse nicht leicht auf einen Punkt bringen ließen. Begrüßt wurde von allen die bereits erwähnte Gründung einer Mailing-Liste zur gegenseitigen Vernetzung. Eine der Informatikerinnen äußerte, die Ergebnisse zur Situation von Frauen in kleinen Software-Unternehmen hätten sie auf die Idee gebracht, auf jeden Fall eine Arbeitsplatzbeschreibung einzufordern, bevor sie nochmals einen Job in einem solchen kleinen Unternehmen antrete. Es sei spannend und motivierend gewesen, so das abschließende Resümee einer anderen Teilnehmerin.

AG FORSCHENDE DOKTORINNEN: WAS IST DAS ZIEL?

Sabine Brendel

Unverdrossen bot Mechthild Kiegelmann auch in diesem Jahr die AG »Forschende Doktorinnen«, die dieses Mal gleich zustande kam, auf der Wissenschaftlerinnen-Werkstatt an. Teilnehmerinnen waren Frauen kurz vor dem Abschluß ihrer Promotion und jene, die gerade oder schon länger die Dissertation abgegeben hatten. Bemerkenswert fand ich, daß die fertigen Doktorinnen kurz nach Abschluss ihrer Promotion bereits eine Forschungsstelle gefunden hatten.

Mechthilds Hoffnung, eine Vernetzung und einen Austausch zwischen (Alt-)Stipendiatinnen der Hans-Böckler-Stiftung zu erreichen – auch dieses Jahr moderierte sie diesen Austausch – hat sich erfüllt. Bei der Klärung unserer Anliegen stellte sich heraus, daß den meisten weniger ein inhaltlicher Austausch über ihre (alten oder neuen) Forschungsvorhaben ein Anliegen war. Vielmehr wollten wir uns über den Sinn und Zweck einer Forschungsarbeit, einer Habilitation und deren Verbindungen zu unserem eigenen persönlichen Leben austauschen. Im ersten Teil der Arbeitsgruppenphase stellte jede Teilnehmerin ca. zwanzig Minuten ihre Situation, Fragen, Unklarheiten, aber auch Wünsche zum Thema »forschende Doktorin« vor. Die anderen fungierten als Zuhörerinnen, gaben am Ende des Beitrags Feedback bzw. formulierten Rückfragen mit dem Ziel, zu einer Klärung der Fragen der Rednerin beizutragen.

Wie sich herausstellte, waren die Lebenswege, aber auch die Vorstellungen von einem weiteren beruflichen Leben, sehr verschieden. Es differierten die Disziplinen (Sozial- und Geistes- sowie Naturwissenschaften), das Alter (Ende Zwanzig bis Mitte Vierzig), die Lebenssituationen (ein Leben mit mehreren Kindern oder ein Single-Leben) und auch die Vorstellungen vom zukünftigen (Berufs-)Leben. Vor allem aber unterschieden sich die Vorstellungen über ein berufliches Leben als Forscherin. Diese Phase genoß ich persönlich sehr, denn sie war geprägt von der Bereitschaft, richtig zuzuhören, zu verstehen und sich einzufühlen in die Lebensumstände und -vorstellungen der jeweiligen »Referentin«. Als besonders angenehm empfand ich das Interesse an der jeweiligen Frau und die Offenheit, ihre jeweiligen Wertvorstellungen zu verstehen.

In der zweiten Phase komplettierten wir die Runde und versuchten, unserer Aufgabe als Wissenschaftlerinnen getreu, die aus den Beiträgen hervorgegangenen

wichtigen Themen, die wir während des gesamten Prozesses auf Kärtchen geschrieben hatten, zu ergänzen und auf einer Wandzeitung zu systematisieren. Um die folgenden Punkte drehte sich unser Austausch:

Was ist das Ziel? Hier ging es darum, was alle bewegte und Ausgangspunkt der AG war: Was kommt nach der Dissertation? Muß es automatisch eine Habilitation sein? Wie wichtig ist diese noch in einer sich zur Zeit rasant verändernden Hochschullandschaft in der BRD (in den meisten anderen europäischen und U.S.-amerikanischen Ländern existiert keine Habilitation als Voraussetzung für eine Professur)? Ist eine Habilitation eine wirkliche Vision oder Selbstbetrug? Deutlich wurde, daß die Habilitation einzig und vor allem auf eine Professur an einer deutschen Universität qualifiziert, nicht für andere Berufe. Sie kann also auch eine Verengung des Berufsspektrums darstellen, visiert nicht ausschließlich einen Lehrstuhl im deutschen Hochschulsystem an.

Sinn des Forschens oder: Für wen wird geforscht? Da Forschung für die meisten von uns ein anzustrebendes Berufsziel ist, erörterten wir folgende Fragen: Will ich eigene Ideen und Themen verfolgen, oder ist mir vor allem die Tätigkeit (also das Forschen) wichtig, so daß Auftragsforschung ein Weg sein könnte? Hier entdeckten wir einen grundsätzlichen potenziellen Widerspruch und fragten: Wo bleiben meine eigenen Anliegen, wenn ich fremde Themen- und Fragestellungen verfolge, und wie gehe ich mit ständig wechselnden Forschungsthemen um?

Eine weitere Kategorie war *ökonomische Sicherheit*, die nicht von ungefähr kam, denn die meisten der beteiligten Frauen hatten mehr oder minder ausgeprägte Erfahrungen mit befristeten Stellen, Werkverträgen, nicht verlängerten Projekten. Hier war die Haltung der Gruppe geteilt: Einerseits waren sich fast alle Frauen sicher, daß es »irgendwie immer weitergeht« mit Jobs und Einkommensmöglichkeiten, um sich und gegebenenfalls Kinder über Wasser zu halten. Diese Erfahrung gibt Sicherheit und nimmt Existenzängste. Aber ist es das, was wir wollen?! Mit dem Problem der Befristung sind ständige Mobilität, Wechsel bei den zu bearbeitenden Themen und den Finanzierungsformen verbunden; solch eine Offenheit lädt zur Flexibilität ein, macht aber zugleich ein Leben weniger planbar.

Hiermit war die nächste Kategorie verbunden: Das Zusammenführen von *beruflichem und privatem Leben*. Das ist für die meisten nicht leicht, die Frage ist auch hier die nach der Priorität: Kommt das persönliche Glück zuerst, und dann gestalte ich meine berufliche Zukunft nach den darin liegenden Möglichkeiten? Oder werden der berufliche Weg und das Fortkommen zunächst in Angriff genommen, und das private Glück wird darum herum »drapiert«? Diese Fragen bewegten uns, und natürlich fanden wir keine einheitlichen Antworten; aber die Auseinandersetzung

damit verhalf zur Klärung der eigenen Ansprüche. In diese Kategorie fiel auch die Diskussion um Lebensqualität und Habitus: Muß ich als WissenschaftlerIn/ForscherIn – um erfolgreich zu sein und von der *scientific community* ernst genommen zu werden – zunächst auf Lebensqualität verzichten, bis ich mich konsolidiert habe? Wie lange dauert dieses Zurückstellen von Lebensqualität? Will ich das? Und: Wie bekomme ich ein qualitätsvolles Leben (das für jede etwas anderes bedeuten kann) hin und finde zugleich einen beruflichen Einstieg oder gar ein Fortkommen? In diesem Zusammenhang entwickelten wir folgende Idee: Anerkennung erfolgt im (deutschen) Wissenschaftssystem ausschließlich über Leistung, die untrennbar mit Anstrengung verbunden ist. »Leichtigkeit« und ein gelingendes Zusammenspiel von beruflichem und persönlichem Glück werden eher als ungewohnt im Zusammenhang mit Leistung und Erfolg angesehen. Zu dem Habitus einer wissenschaftlich erfolgreichen Frau gehört das ständige Angestrengt-, Unterwegs- und Unter-Druck-Sein, Zeitmangel, denn wer ist schon erfolgreich, wenn er/sie Zeit hat?! Dieses Bild, das mit dem wissenschaftlichen Habitus verknüpft ist, deckten wir – auch in Form von Selbsterkenntnis – schmunzelnd auf.

Hiermit war eine weitere Kategorie auf das engste verknüpft: das Leben als Wissenschaftlerin und unsere Vorstellungen und *Bilder von Wissenschaft* als Arbeitsplatz. Denn in den Gesprächen wurde deutlich, daß wir, wenn auch unterschiedliche, so doch latente Vorstellungen darüber haben, wie eine »richtig gute« Wissenschaftlerin sein muß. Wollen wir »Vollblutwissenschaftlerinnen« sein, deren Lebensschwerpunkt auf der wissenschaftlichen Arbeit liegt und die daneben keine anderen Prioritäten in ihrem Leben verfolgt? In der Arbeitsgruppe suchten wir nach Bildern, nach konkreten Personen, die uns Vorbilder oder auch Gegenbilder sein könnten für das Leben als Wissenschaftlerin: Frauen, die scheinbar rund um die Uhr arbeiten, auch sonntags im Institut anzutreffen sind, auf die Erfüllung von körperlichen Bedürfnissen soweit wie möglich verzichten, oder auch Frauen, die nicht nur in, sondern auch außerhalb der Wissenschaft zu leben verstehen, politische Ansichten äußern, angreifbar und dabei nahbar sind. Uns allen war klar, daß es wichtig ist, eigene positive Vorbilder zu suchen, an denen wir uns orientieren können und die das ausfüllen und ausführen, was wir uns als ein Wissenschaftlerinnen-Leben im weiteren Sinn und als ein Professorinnen-Leben im engeren Sinn vorstellen können. Insgesamt war die Stimmung und Haltung zum (deutschen) Wissenschaftssystem bei den beteiligten Frauen gespalten. Die Teilnehmerinnen hatten viele negative Erfahrungen mit der Hierarchie im Wissenschaftssystem gemacht. Der Wissenschaftsbetrieb wurde von vielen als zu eng, als Korsett, erlebt. Zum Vorschein kamen aber auch die positiven Seiten des Professorinnenberufs:

Gestaltungsmacht, Freiräume, hohes Ansehen und Einkommen. Vielleicht müssen wir hier beim nächsten Mal noch genauer hinschauen, um mehr zu erfahren, um unsere eigenen Bilder weiter in diese Richtung entwickeln zu können?

Die letzte, aber keinesfalls allerletzte Kategorie, um die sich unsere Diskussion immer wieder drehte und auf die wir immer wieder zurückkamen, waren *Strategien*, um als forschende Doktorin glücklich und erfolgreich zu sein: Hier sammelten wir im Verlauf der Erzählungen der verschiedenen Frauen einzelne Strategien, z.B. das Sympathieprinzip (Kontakte-Herstellen und gemeinsames Arbeiten nur mit Menschen, die einem sympathisch sind bzw. liegen), Chancen anzunehmen und die damit verbundenen Möglichkeiten, mit anderen zu teilen, mit der eigenen Profilierung eigene Ideen zu verfolgen und beim »Karriere-Machen« dennoch authentisch zu bleiben und sich gegenseitig zu unterstützen. Zu dieser Kategorie gehörten aber auch die Überlegungen, eine Professur an einer Universität oder Fachhochschule anzustreben (bei letzterer ist keine Habilitation erforderlich, sondern nur eine Promotion sowie reichlich praktische Erfahrungen, die nach dem ersten wissenschaftlichen Abschluß erworben werden sollen). Die Fachhochschulprofessur stellt für manche Frauen – gerade bei der HBS – eine gute Alternative dar; im Unterschied zur Universitätsprofessur ist allerdings der Anteil in der Lehre wesentlich höher (18 Semesterwochenstunden versus 4 bzw. 8 Semesterwochenstunden), in der Vergütung wird derzeit über eine Angleichung diskutiert. Natürlich bleibt durch den hohen Lehraufwand wenig Zeit für die Forschung. Allerdings haben auch FachhochschulprofessorInnen die Möglichkeit, Forschungsfreisemester bzw. Praxissemester wahrzunehmen, in denen der eigenen Forschung oder auch dem Erwerb von Praxiswissen nachgegangen werden kann.

Insgesamt fand ich die Diskussionen der AG sehr anregend und meine, wir sind auf zentrale Stellen gekommen, die uns alle mehr oder weniger und sicherlich auch unterschiedlich bewegen. Wir haben dabei einen guten Weg gefunden, gegenseitig voneinander zu erfahren, unsere Erwartungen, aber auch Perspektiven auszutauschen. Dies hat – zumindest bei mir – zur Klärung einiger wichtiger Punkte beigetragen. Die Atmosphäre war geprägt von Empathie und der Bereitschaft, das Leben und die Ansichten jeder einzelnen verstehen und in ihrem Sinn unterstützen zu wollen. Das fand ich nicht nur sehr gelungen, sondern auch sehr bestärkend. Ist es das, was mit *empowerment* gemeint ist? Wenn ja, ist uns das in diesem Kreis gut gelungen.

III.

Forschungsbeiträge

LEBENSPLANUNG ALS WISSENSCHAFTLERIN – STRUKTURELLE UND BIOGRAPHISCHE ASPEKTE

Mechtild Oechsle

1. EIN KURZER HISTORISCHER RÜCKBLICK: FRAUEN IN BILDUNG UND WISSENSCHAFT – EINE ERFOLGSGESCHICHTE?

Jahrhundertlang waren Frauen von Bildung und Wissenschaft ausgeschlossen – Gerda Lerner analysiert dies eindrucksvoll in *Die Entstehung des feministischen Bewußtseins*:

Die Stufen des Bildungswesens konnten nach langen Kämpfen nur einzeln und nacheinander erklommen werden....Auf jeder Ebene des Bildungswesens mußten Frauen sich das Recht zu lernen, dann das Recht zu lehren und zuletzt das Recht, auf den Lehrstoff Einfluß zu nehmen, erst erkämpfen. Letzteres, nämlich das Recht, den Inhalt des Lernens mitzubestimmen, ist ein Ziel, das noch immer nicht auf eine signifikante Weise erreicht ist. (65)

Nun, gemessen an dem weitgehenden Ausschluß von Frauen aus Bildung und Wissenschaft über viele Jahrhunderte hindurch, war das 20. Jahrhundert, wie Sigrid Metz-Göckel es formuliert, »das Jahrhundert der Frauenbildung« (1997, 19) – und ein sehr erfolgreiches Jahrhundert! 1892 erfolgte in Preußen die erste Zulassung von jungen Frauen zur Reifeprüfung an einem Jungen-Gymnasium, von 1900 bis 1909 die Zulassung zum Studium, danach schrittweise die Zulassung zu den Abschlüssen des Staatsexamens, der Promotion und der Habilitation sowie schließlich in den Staatsdienst und die Professionen.

Begleitet war die zögerliche Zulassung zu den Universitäten bis in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts von bestimmten Weiblichkeits- und Männlichkeitsbildern, die lange Zeit gleiche intellektuelle Fähigkeiten, wenn nicht den Frauen direkt abgesprochen, so doch angezweifelt haben.

Heute sind mehr als die Hälfte derjenigen, die Abitur machen und ein Studium beginnen, weiblichen Geschlechts. Somit sind alle formalen Bildungsbarrieren für Frauen heute beseitigt. Also eine Erfolgsgeschichte auf der ganzen Linie! Oder doch nicht?

Anders sieht die Bilanz aus, wenn wir nicht nach Frauen als Lernende, sondern nach Frauen als Lehrende und als Produzentinnen von Wissenschaft fragen. Hier war der Ausschluß von Frauen hartnäckiger und länger anhaltend, und auch heute sind wir noch weit entfernt von einer gleichen Beteiligung von Frauen an der Wissenschaft. So waren Frauen in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts im akademischen Lehrkörper, bis auf einige wenige bemerkenswerte Ausnahmen, nicht präsent. Auch in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts änderte sich dies nur sehr zögerlich. Während die Frau als Studentin nun weitgehend auf Akzeptanz stieß, wurde sie als Wissenschaftlerin und Lehrende, gar als Professorin, immer noch abgelehnt.

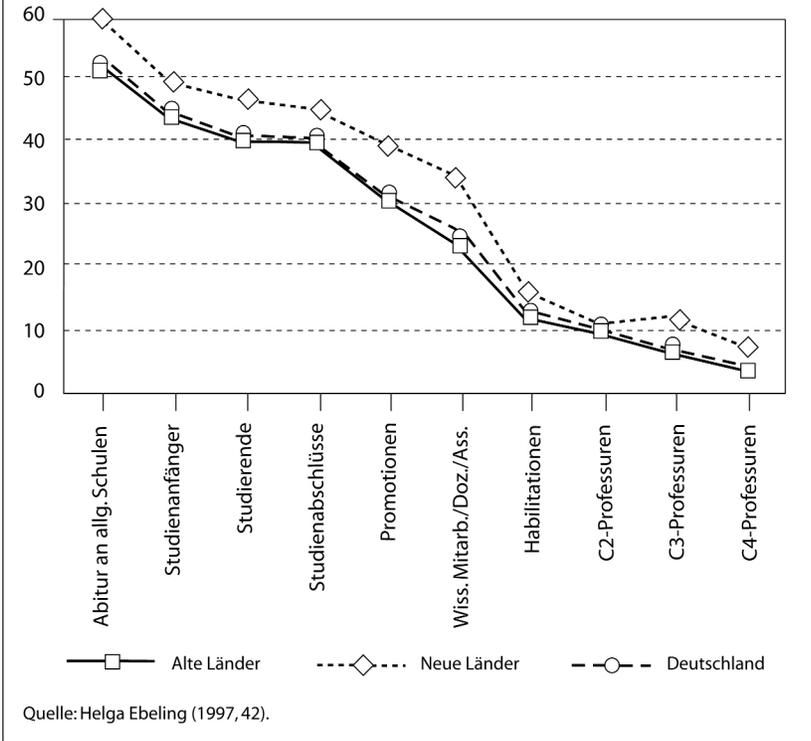
Begründet wurde dies mit ihrer fehlenden Eignung für diesen Beruf: Ihr mange es, so Ursula Müller mit Bezug auf die Studie von Anger (1960), »an Autorität, Durchsetzungsfähigkeit, Robustheit und Überzeugungskraft« (Müller 145). Höchstens für alleinstehende Frauen war eine Berufstätigkeit an der Hochschule denkbar – allerdings nur im Mittelbau.

1960 betrug der Frauenanteil an den verbeamteten Professoren nur 0,6 Prozent. Noch Anfang der 70er Jahre habe ich während meines Studiums Frauen fast nur in Positionen des Mittelbaus erlebt. An der Universität Bielefeld wurde wenige Jahre nach der Universitätsgründung 1972 als erste Professorin neben 130 Kollegen eine Literaturwissenschaftlerin berufen. Als im Wintersemester 1978/79 Christiane Schmerl als Professorin an der Fakultät für Pädagogik anfang, war sie zeitweilig wieder die einzige Professorin unter 150 männlichen Kollegen. Heute hat die Universität Bielefeld einen Frauenanteil von fast 12 Prozent durch einen erhöhten Anteil an den Neuberufungen und liegt damit um einiges über dem Landesdurchschnitt. Im Bundesdurchschnitt beträgt der Anteil von Frauen an Professuren 9,5 Prozent.

2. FRAUEN IN DER WISSENSCHAFT HEUTE: DATEN UND FAKTEN

Während Frauen bei den allgemeinbildenden Schulabschlüssen gleichgezogen bzw. ihre männlichen Konkurrenten sogar leicht überrundet haben und auch der Frauenanteil bei den Studienanfängern an den Universitäten über dem der Männer liegt, sinkt der Frauenanteil auf jeder weiteren Stufe der wissenschaftlichen Laufbahn.

Abb. 1: Frauenanteile in % in Bildung und Wissenschaft 1993 in Deutschland (alte und neue Bundesländer)



Hieran hat sich auch in den letzten Jahren wenig geändert, wengleich der Frauenanteil an Promotionen und Habilitationen um wenige Prozentpunkte von 1996 bis 1998 gestiegen ist.

Tab. 1: Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn

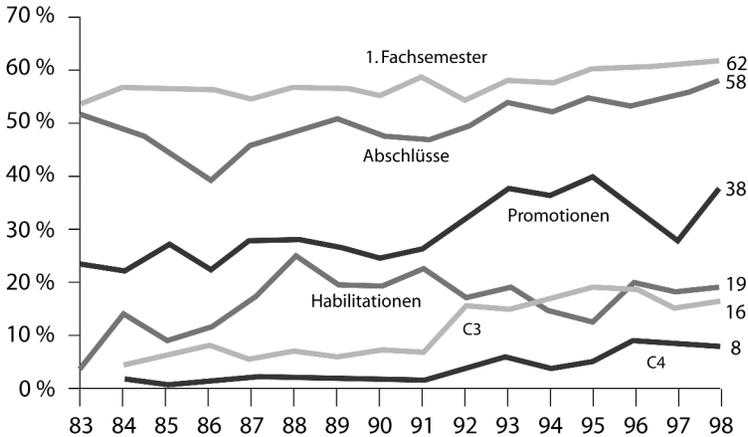
Gegenstand der Nachweisung	Frauenanteil in Prozent		
	1997	1998	1999
Studienanfänger	48,6	48,5	49,3
Studierende ¹	43,6	44,5	45,3
Absolventen	41,3	42,2	43,5
Promotionen	32,1	33,1	33,4
Habilitationen ²	15,7	15,3	17,7
Hochschulpersonal insgesamt ³	50,2	50,4	50,5
Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ³	23,5	24,2	24,8
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter ³	28,2	28,9	29,5
Professoren ³	9,0	9,5	9,8
C4-Professoren ³	5,5	5,9	6,3
Bevölkerung insgesamt ⁴	51,3	51,3	51,2

¹ Wintersemester.
² Kalenderjahr.
³ 01. Dezember.
⁴ 31. Dezember des Vorjahres.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2000, 387).

Eine ähnliche Unterrepräsentanz von Frauen findet sich in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen; hier lag der Frauenanteil 1996 bei 18,5 Prozent (vgl. Ebeling 44). Noch weniger sind Frauen in Führungspositionen von Forschungseinrichtungen vertreten, dies hat auch Auswirkungen auf die Definition von Forschungsthemen und Schwerpunkten. Gerade in den technischen Disziplinen könnte durch die Einbeziehung von Frauen das Spektrum von Themen und Perspektiven erweitert und dadurch diese Fächer auch für Frauen interessanter werden (vgl. ebd.). Die Unterrepräsentanz von Frauen ist allerdings nicht auf technische und naturwissenschaftliche Fächer beschränkt. Auch in der Soziologie findet sich ein ähnliches Bild sinkender Frauenanteile auf jeder weiteren Stufe der wissenschaftlichen Laufbahn.

**Abb. 2: Frauenanteil in der Soziologie
1985 – 1998**



Quelle: Statistisches Bundesamt; 1983-1991 ABL, 1992-1998 ABL und NBL (2000, 387).

Auch die *Karriereverläufe* von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen unterscheiden sich zum Teil ganz erheblich. Die Studie von Onnen-Isemann und Oßwald (1991) stellt folgende geschlechtsspezifische Differenzen in den Karriereverläufen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern fest:

- weniger formale Qualifikationsabschlüsse und zeitliche Verzögerungen
- Umwege und Seiteneinstiege bei Frauen
- weniger Unterstützung durch Professoren und Kollegen
- öfter Teilzeitarbeit
- weniger publiziert und an Tagungen teilgenommen
- mehr befristete Beschäftigungsverhältnisse mit kürzerer Laufzeit

Onnen-Isemann und Oßwald stellen aber auch Unterschiede in der privaten Lebenssituation zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern fest. Hochschullehrerinnen leben weitaus häufiger allein als ihre männlichen Kollegen, und sie haben weniger Kinder als ihre männlichen Kollegen (ebd. 79ff). Was die private Lebenssituation betrifft, so scheint sich hier aber ein Wandel zu vollziehen. Die jün-

gere Generation der Hochschullehrerinnen war nicht länger bereit, für die wissenschaftliche Karriere auf Partnerschaft und Familie zu verzichten; aber die Geburt des ersten Kindes fand meist erst in der Zeit nach der Promotion oder der Habilitation statt.

Versucht man, ein Fazit am Ende des 20. Jahrhunderts zu ziehen, so können wir feststellen, daß es zwar keinen Ausschluß mehr von Frauen aus der Wissenschaft, aber nach wie vor einige Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen auf den verschiedensten Ebenen gibt. Vom kollektiven Frauenausschluß zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten, so beschreibt Wetterer (1993) diesen Prozeß der nur zögerlichen Integration von Frauen in die Wissenschaft. Wie ist diese Stagnation des Frauenanteils in höheren wissenschaftlichen Positionen zu erklären?

3. ERKLÄRUNGSANSÄTZE

Nun gibt es eine Reihe von Erklärungsansätzen für dieses nach wie vor asymmetrische Geschlechterverhältnis an der Hochschule und im außeruniversitären Forschungsbereich. Diese Erklärungsansätze eröffnen jeweils eine spezifische Perspektive auf das Problem und rücken damit auch verschiedene Strategien zum Abbau von Benachteiligungen und zur Förderung von Frauen im Wissenschaftsbereich in den Blick. Ich selbst verstehe diese Erklärungsansätze nicht als sich ausschließende Alternativen, sondern eher als Ergänzungen. Ihnen entsprechen verschiedene Strategien zur Förderung der Integration von Frauen in die Wissenschaft.

■ *Strukturelle Benachteiligungen*

Dieser Erklärungsansatz verweist auf die Rahmenbedingungen wissenschaftlichen Arbeitens, die Frauen strukturell benachteiligen. Zu nennen sind hier riskante und langwierige Qualifizierungswege, zeitliche Befristungen, lange Arbeitszeiten, mangelnde Förderung, fehlende Vorbilder sowie Vereinbarkeitsprobleme, die in ihrer Wirkung kumulieren, sich wechselseitig verstärken und die Integration von Frauen in die Wissenschaft erschweren (vgl. etwa Bock/Braszeit/Schmerl 1983).

■ *Kulturelle Fremdheit in einer männlich geprägten Wissenschaftskultur*

Dieser Erklärungsansatz beschreibt die Integration von Frauen in die Wissenschaft als Akkulturationsprozeß (vgl. Schultz 1992): Danach fühlen sich Frauen

in einer männlich geprägten Wissenschaftskultur fremd, und der Versuch, in dieser Kultur zurechtzukommen, wird Akkulturationsprozeß genannt. In der Auseinandersetzung mit der männlich geprägten Wissenschaftskultur schaffen sich Frauen kulturelle Zwischenwelten und eigene soziale Räume.

■ *Homosoziale Kooptation*

Diese These geht davon aus, daß die Nachwuchsrekrutierung im Wissenschaftssystem weitgehend durch Selektion nach maximaler Ähnlichkeit bestimmt ist (vgl. Müller). Entscheidender Faktor für solche Kooptationsprozesse ist, neben der Schichtzugehörigkeit, vor allem die Zugehörigkeit zum männlichen Geschlecht. Männliche Wissenschaftler haben, wenn es um die Besetzung von Lehrstühlen geht, gewohnheitsmäßig die Mitglieder ihrer eigenen Genusgruppe im Blick und weniger die Leistungen von Wissenschaftlerinnen. Die selektive Wahrnehmung von wissenschaftlicher Leistung und die ihr entsprechende Auswahlpraxis wird aber häufig gelehnet bzw. durch zusätzliche Begründungen und ›Mythenbildung‹ (vgl. ebd. 148) legitimiert.

■ *Diskriminierungen durch Vorurteile*

Müller (1999) weist auf die Modernisierung von Vorurteilsstrukturen hin. Eine bewußte Abwertung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen ist in der Zwischenzeit offiziell unerwünscht und gilt als nicht mehr legitim. Heute finden sich eher Hinweise darauf, daß dominante gesellschaftliche Leitbilder und eine geschlechtliche Arbeitsteilung Frauen nach wie vor an einer wissenschaftlichen Karriere hindern und deshalb die Zunahme des Frauenanteils in der Wissenschaft sich nur langsam und ›hinkend‹ (vgl. Baltes 1997) vollziehen kann.

■ *›Selbsteliminierungseffekte‹ von Frauen in der Wissenschaft*

Diese These besagt, daß Frauen sich selbst durch falsche Selbsteinschätzung, mangelnde Karriereorientierung und -planung und im alltäglichen Kontakt mit Kollegen aus der Institution Wissenschaft entfernen. In Untersuchungen aus den 70er und 80er Jahren beschreiben Frauen ihre wissenschaftliche Karriere als Zufall und Resultat glücklicher Umstände, während Männer ihre Karriere als Resultat von Zielstrebigkeit und Leistung darstellen (vgl. Wetterer 1986; Schultz 1992). Es wurde festgestellt, daß Frauen häufig weniger bewußt und zielorientiert ihre Karriere planen und unsicherer in bezug auf ihr Können sind. Weitere Aspekte dieses Musters sind: übertrieben selbstkritische Einschätzung eigener Forschungsergebnisse, Orientierung an inhaltlichen Interessen ohne Blick auf

Marktfähigkeit, zögerndes Publikationsverhalten, wenig strategische Entwicklung eines karrierefähigen Profils, insgesamt eine nicht sehr ausgeprägte instrumentelle Orientierung (vgl. Müller). Allerdings ist fraglich, ob diese Aussagen Ende der 90er Jahre so noch Gültigkeit haben. So zeigen neuere Untersuchungen bei Akademikerinnen eine Zunahme von instrumentellen Orientierungen bei jüngeren Kohorten und insgesamt eine höhere Karriereorientierung (vgl. Abele).

■ *Asymmetrische Geschlechterkultur*

Dieser Ansatz begreift die Hochschule als eine Organisation, die nicht zuletzt durch eine bestimmte Geschlechterkultur geprägt ist, die allerdings in sich widersprüchlicher und uneindeutiger geworden ist und an der Frauen als Akteure durchaus beteiligt sind. Die Hochschule als Organisation wird durch einen offiziellen Gleichheitsdiskurs bestimmt, dem aber ein latenter, verborgener ›Subtext‹ unterlegt ist. Ursula Müller (1999) hat dafür den Begriff der »asymmetrischen Geschlechterkultur« geprägt. Neben dem offiziellen Gleichheitsdiskurs und den aktiven Strategien zur Gleichstellung von Frauen existiert an Universitäten eine Grauzone, in der unbemerkt Geschlechterstereotypen und eine Kultur der Abwertung statt der Anerkennung von Frauen sich herausbilden kann. Universitäten sind also geprägt von einem widersprüchlichen Nebeneinander von offizieller Gleichheitsrhetorik, Frauenförderung und subtiler Abwertung, die aber kaum mehr als solche benennbar ist, da sie nicht nur den offiziellen Diskursen, sondern auch dem Selbstverständnis der männlichen wie der weiblichen Akteure widerspricht – übrigens auch dem Gleichheitsanspruch der Frauen selbst.

■ *Fehlende Einbindung und Unterstützung von Frauen in Organisationen*

Dieser Ansatz fragt nach frauenförderlichen oder -hinderlichen Strukturen innerhalb von Organisationen. In der Analyse beruflicher Werdegänge von Wissenschaftlerinnen wird festgestellt, daß der geringe Verbleib von Frauen in der Wissenschaft nicht auf direkter Diskriminierung, sondern auf fehlender Einbindung und Unterstützung in diesen Organisationen beruht (vgl. Allmendinger/Mayerhofer 1998; Allmendinger/von Stebut/Fuchs/Brückner 1999).

Die hier skizzierten analytischen Zugänge zu dem Problem der Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem folgen einer gewissen Chronologie; nicht aber die zugrundeliegenden Problemlagen. Auch die in älteren Erklärungsansätzen

genannten Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbetrieb und die damit verbundenen Problemlagen haben sich keineswegs aufgelöst. »Vielmehr ist davon auszugehen, daß die genannten Problematiken immer noch gültig sind und sich zu einem komplexen Geflecht zusammenfinden, das in einer Art Kumulation nachteiliger Effekte das Vorankommen von Frauen im Wissenschaftsbetrieb behindert« (Müller 150). Wir können also davon ausgehen, daß die ›Verortung‹ von Frauen in der Wissenschaft ebenso wie ihr ›Verlorensein‹ durch das Zusammenwirken verschiedener Effekte struktureller, institutioneller, kultureller und biographischer Art bestimmt werden.

Wenn ich im folgenden stärker auf die biographischen Aspekte eingehe, dann nicht, weil ich davon ausgehe, daß dies der dominierende Aspekt ist und die Verortung und Karrieremöglichkeiten in der Wissenschaft nur vom eigenen biographischen Handeln, von der Lebens- und Karriereplanung der einzelnen Wissenschaftlerin abhängen. Aber der Blick auf die Organisationsstrukturen und ihre asymmetrische Geschlechterkultur ändert nichts daran, daß Wissenschaftlerinnen am Beginn ihrer wissenschaftlichen Laufbahn Zukunftsvorstellungen entwickeln, berufliche Ziele formulieren, ihre Zeit planen, ihre private Lebensführung gestalten und Entscheidungen treffen müssen – kurzum: Sie müssen Lebens- und Karriereplanung betreiben. Dazu ist allerdings die Kenntnis der Strukturen und Rahmenbedingungen der Institution, ihrer Spielregeln und der Mechanismen der Macht ausgesprochen nützlich.

4. LEBENSPLANUNG ALS WISSENSCHAFTLERIN

Was heißt überhaupt Lebensplanung?

Lebensplanung, so wie Birgit Geissler und ich den Begriff in unserer Studie über die *Lebensplanung junger Frauen* (Geissler/Oechsle 1996) entwickelt haben, meint die komplexe Fähigkeit der biographischen Selbststeuerung und der aktiven Gestaltung des eigenen Lebenslaufs in einer zeitlichen Dimension. Wir meinen damit nicht die stromlinienförmige Planung des eigenen Lebens, die schematische Umsetzung eines einmal gefaßten Planes, sondern das biographische Handeln in Kenntnis und realistischer Einschätzung eigener Wünsche und Fähigkeiten und in Auseinandersetzung mit den institutionellen und sozio-kulturellen Kontextbedingungen.

Lebensplanung ist nicht denkbar ohne einen *Lebensentwurf*, ohne Ziele, Wünsche, Phantasien über das eigene Leben, ohne Vorstellungen darüber, wie ich leben

möchte, was mir wichtig ist, wie mein Leben aussehen soll. Lebensentwürfe werden nicht geschlechtsneutral formuliert, sondern beinhalten immer auch eine *Verortung im Geschlechterverhältnis*. Lebensplanung meint aber mehr als nur den Entwurf, sondern meint auch die Umsetzung der Entwürfe, meint das biographische Handeln zur Verwirklichung der Lebensziele.

Dieses biographische Handeln geschieht nicht im luftleeren Raum, sondern im Rahmen struktureller, institutioneller und sozio-kultureller Bedingungen, die biographisches Handeln ermöglichen, aber auch begrenzen. Die Auseinandersetzung mit diesen *Kontextbedingungen* ist ein wichtiges Moment von Lebensplanung, setzt Kenntnisse über institutionelle Rahmenbedingungen und Chancenstrukturen voraus und beinhaltet auch die Auseinandersetzung mit kulturellen Vorgaben wie Altersnormen, Lebenslauf-Modellen, Vorstellungen über berufsbiographische Kontinuität u.a.m. Kontextbedingungen sind nicht einfach gegeben, sie müssen wahrgenommen und angemessen interpretiert werden.

Ebenso wichtig wie die Exploration der Kontextbedingungen und objektiver Chancenstrukturen ist die *Evaluation eigener Voraussetzungen*. Hier geht es um die Einschätzung der individuellen Fähigkeiten und der vorhandenen Ressourcen. Wie schätze ich meine Fähigkeiten, Interessen und Neigungen, aber auch meine Schwächen ein? Was traue ich mir zu, auf welche Ressourcen kann ich bei der Verfolgung meiner Ziele zurückgreifen?

Im Unterschied zur alltäglichen Lebensführung, die auf das tagtägliche Management verschiedener Anforderungen und verschiedener Zeitordnungen zielt, meint Lebensplanung den aktiven, gestaltenden Umgang mit der eigenen Lebenszeit in Auseinandersetzung mit den gegebenen Kontextbedingungen und mit Blick auf eigene Ziele und Bedürfnisse. Lebensplanung ist also ganz wesentlich auf Zukunft gerichtet und zielt auf die Realisierung von Lebensentwürfen in näherer und weiterer Zukunft. Lebensplanung bezieht sich jedoch nicht nur auf die Zukunft, sondern knüpft an der bisherigen Biographie an und verbindet auf diese Weise Vergangenheit und Zukunft.

Die Biographieforschung hat gezeigt, daß sich jegliche Antizipation einer möglichen Zukunft auf der Basis einer sinnhaften Rekonstruktion der bisherigen Biographie vollzieht. Zur Lebensplanung gehört deshalb ganz wesentlich, rückblickend die *bisherige Biographie zu bilanzieren und den Standort zu bestimmen*: Wo stehe ich heute, wie bin ich dazu gekommen, welche Wendepunkte gab es in meinem bisherigen Leben, welche Rolle spielte mein eigenes Handeln, wie haben Rahmenbedingungen meinen bisherigen Lebenslauf beeinflußt? Es geht um die Frage, wie der bisherige Lebenslauf bewertet wird, als Erfolg oder eher

als Scheitern, und ob die bisherige Biographie eher als Folge eigener Entscheidungen interpretiert (Kontrollbewußtsein) oder stärker als fremdbestimmt erlebt wird.

Die *Antizipation möglicher Alternativen in der Zukunft* ist konstitutiver Bestandteil biographischen Handelns, sie ist Vorstufe und Voraussetzung von biographischer Planung im engeren Sinne. Sie beinhaltet Vorstellungen über die Gewichtung einzelner Lebensbereiche und die eigenen Einflußmöglichkeiten, sie schätzt zukünftige Chancen ein und steckt die Reichweite und die Zeitperspektive biographischer Planung ab. In der Antizipation geht es um die Bewertung der objektiven Chancenstrukturen wie um die Beurteilung der individuellen Ressourcen. Beide sind subjektive Bewertungen, die das Individuum vornimmt und die zusammen mit den gegebenen Bedingungen den Handlungsspielraum abstecken. Wichtig hierbei sind die *Zeitperspektiven*, innerhalb derer sich die Antizipation und Planung bewegt. Wie weit ist der Zeithorizont, der sich mit biographischen Entscheidungen verbindet, wodurch wird die Lebensplanung begrenzt?

Neuere Studien zu den Orientierungen und der Lebensplanung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen kommen zu dem Ergebnis, daß klare und zielgerichtete Zukunftsvorstellungen und Lebensentwürfe und eine aktive, dabei aber flexible und realistische Lebensplanung ganz entscheidende *Erfolgsfaktoren* sind. Dies gilt zunächst einmal ganz allgemein und betrifft keineswegs nur Wissenschaftlerinnen oder andere hochqualifizierte Frauen.

In einer Studie des Deutschen Jugendinstituts (DJI) über Lebensthemen junger Frauen (Keddi/Pfeil/Strehmel/Wittmann) wurde eine Gruppe junger Frauen gefunden, deren Lebensthema die »Suche nach Orientierungen« ist. Diese Gruppe zeichnet sich durch ungünstige sozio-ökonomische Bedingungen und fehlende Ressourcen, aber auch durch Unentschiedenheit in den Lebensentwürfen und starke Ambivalenzen in ihren Orientierungen aus. Die fehlende Orientierung ist dabei nicht nur Resultat struktureller Bedingungen, sondern ein durchaus eigenständiger Faktor, der diese Gruppe von Frauen in ihrem biographischen Handeln lähmt und eine aktive Gestaltung ihrer Biographie verhindert. Umgekehrt gilt, daß stark berufsorientierte Frauen sowohl in unserer Untersuchung über die Lebensplanung junger Frauen (vgl. Geissler/Oechsle) als auch in der DJI-Studie (Keddi/Pfeil/Strehmel/Wittmann) mehr als alle anderen Frauen eine stärker ausgeprägte instrumentelle Orientierung gegenüber Beruf und Arbeitswelt aufweisen. Frauen, bei denen der Beruf im Zentrum ihrer Lebensplanung steht, erweisen sich in beiden Studien als sehr zielstrebig und beharrlich. Es gibt wenig Brüche in der Berufsbiographie, eher treten Seitenstränge auf, und Chancen werden aufgegriffen. Das Fortkommen

schließt an dem Vorhandenen an, nur in Ausnahmefällen findet eine komplette Neuorientierung statt. Gleichzeitig ermöglicht diese Strategie, neue Erfahrungen zu machen, ohne alte Bezüge aufgeben zu müssen. Dieses Zusammenspiel von Flexibilität und Stabilität zeigt sich im beruflichen wie privaten Leben.

Auch wenn die Anforderungen an eine aktive Lebensplanung – Diezinger spricht vom »Leistungsfach Lebensplanung« (2000, 82) – heute mehr oder weniger für alle jungen Frauen gelten, so gelten sie doch in besonderem Maße für hochqualifizierte Frauen und Frauen in Führungspositionen.

Karriereorientierung und Lebensplanung von Wissenschaftlerinnen

Die empirischen Befunde zur Lebensplanung und Karriereorientierung von Wissenschaftlerinnen sind nicht eindeutig. Zum einen wird eine weitgehende Angleichung in den Orientierungen bei Männern und Frauen festgestellt. Allmendinger, von Stebut, Fuchs und Hornung (1998) finden in ihrer Untersuchung über die beruflichen Werdegänge von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Max-Planck-Gesellschaft eine weitgehende Übereinstimmung zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf Motivation und Selbstbewußtsein. Auch zwischen den Persistern (Frauen, die in der Wissenschaft bleiben) und den Switchern (Frauen, die den Wissenschaftsbereich verlassen und Pläne zur weiteren beruflichen Qualifizierung aufgegeben haben) finden sich keine signifikanten Unterschiede bei Zielstrebigkeit, Arbeitsorientierung und Selbstbewußtsein (Allmendinger/von Stebut/Fuchs/Hornung 1998; Allmendinger/von Stebut/Fuchs/Brückner 1999). Auch Abele betont, daß sich in ihrer Studie keine typischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich Durchsetzungswillen, Risikobereitschaft und zielgerichteter Aktivität finden lassen.

Macha und Klinkhammer (1997) hingegen stellen in ihrer Studie über biographische Perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die promoviert sind und beabsichtigen, an der Universität zu bleiben, doch deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern fest. Diese beziehen sich auf die Selbstgestaltung des Berufs als WissenschaftlerIn, auf die Definition von und den Umgang mit Macht und auf die Berufs- und Lebensziele. Der Vergleich zwischen Frauen und Männern ergibt deutliche Unterschiede im Hinblick auf familiäre Arbeitsteilung sowie ausgeprägteren Ehrgeiz und stärkeres Interesse an Macht bei männlichen Wissenschaftlern (vgl. Macha/Klinkhammer 1997).

Wissenschaftliche Karriere und Familienorientierung: Sind Kinder ein Hindernis für eine wissenschaftliche Karriere?

Abele kommt in ihrer Studie zu dem Ergebnis, daß eine familiäre Orientierung eine Karrieremotivation nicht ausschließt. Der Kinderwunsch ist dem Karrierewunsch nicht abträglich, im Gegenteil: Neuere Studien zeigen, daß Frauen mit Kindern akademisch erfolgreicher sind als solche ohne Kinder. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Allmendinger, von Stebut, Fuchs und Hornung (1998) in ihrer Untersuchung zu den beruflichen Werdegängen von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft. Danach sind Kinder allein kein Hinderungsgrund für das Verbleiben in der Wissenschaft: Bei den sogenannten Persistern ist der Anteil von Frauen mit Kindern höher als bei den Switchern. Daraus die Schlußfolgerung zu ziehen, daß Kinder der Karriere förderlich sind, wäre allerdings etwas gewagt. Wenn die übrigen Rahmenbedingungen stimmen, dann sind Kinder kein Hindernis für eine wissenschaftliche Karriere; aber wenn die übrigen Rahmenbedingungen nicht stimmen, dann können Kinder durchaus ein Grund für einen Ausstieg aus der Wissenschaft sein.

Solche Rahmenbedingungen sind die Einbindung in das Wissenschaftssystem (darauf komme ich noch zurück), aber auch der jeweilige Partner und vor allem dessen Berufssituation. Allmendinger, von Stebut, Fuchs und Hornung (1998) weisen darauf hin, daß die Frage der Vereinbarkeit nicht auf die Dimensionen Beruf und Kinder verkürzt werden darf. Gerade auch von der Paarbeziehung gehen Einflüsse aus, die sich für die berufliche und wissenschaftliche Entwicklung von Frauen nachteilig auswirken können.

Tab. 2: Persistier und Switcher: Herkunft und Ausbildung

	Persistier (N=57)	Switcher (N=35)
Mindestens ein Elternteil mit (Fach-)Abitur	65 %	54 %
Mindestens ein Elternteil mit Hochschulabschluß	53 %	51 %
Mindestens ein Elternteil in der Wissenschaft tätig	14 %	29 %
Mit Partner	76 %	85 %
Verheiratet	39 %	43 %
Partner in der Wissenschaft	66 %	86 %
Kind(er)	32 %	23 %
Mittleres Alter bei Erstgeburt	32 Jahre	32 Jahre
Abiturnote (Mittelwert)	1,8	1,9
Hochschulabschlußnote (Mittelwert)*	1,4	1,5
Studiendauer (Mittelwert)	5,6 Jahre	6,1 Jahre
Alter beim Eintritt in das MPI (Mittelwert)	27 Jahre	27 Jahre

* ohne Juristinnen
Quelle: Allmendinger/von Stebut/Fuchs/Hornung (1998, 147).

Leben mit Kindern stellt keine homogene Lebenssituation dar, sondern ist in sich sehr ausdifferenziert. So stellt Strehmel in ihrer Untersuchung der Strategien der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Arbeit bei Wissenschaftlerinnen mit Kindern erhebliche Unterschiede in der familialen Arbeitsteilung und dem Zeitbudget der Wissenschaftlerinnen fest.

In ihrer Studie hat sie sowohl Stipendiatinnen nach dem Hochschulsonderprogramm II als auch wissenschaftliche Assistentinnen sowie Assistenzärztinnen befragt. Nach den Ergebnissen dieser Studie übernahmen die Stipendiatinnen die meisten Haus- und Familienarbeiten in einer fast traditionellen Familienfrauenrolle, ihr wissenschaftliches Arbeitspensum war relativ gering. Auch die Assistenzärztinnen übernahmen den Löwenanteil an der familialen Arbeit, obwohl sie im Durchschnitt 50 Stunden arbeiteten. Aber ihre Partner waren ebenfalls zeitlich stark eingespannt. Die wissenschaftlichen Assistentinnen kamen bei der innerfamilialen Arbeitsteilung am besten weg. Sie waren häufig die Hauptverdienerinnen, und ihre Partner waren nicht voll oder sehr flexibel berufstätig (vgl. Strehmel 123).

Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen,

daß die Familiensituationen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern sehr unterschiedlich sind. Je nach Partnerschaft, Familienkonstellation und subjektiven Einstellungen wählen die Frauen unterschiedliche Karrierewege, ihre Arbeitssituation an der Hochschule wirkt andererseits auf ihre familiäre Situation und subjektive Auffassung zurück. (ebd. 127)

Ein mögliches Fazit dieser Untersuchungen könnte sein: Betreiben Sie nicht nur Familienplanung, sondern auch Partnerplanung! Suchen Sie sich einen geeigneten Partner, der Ihre Arbeit unterstützt, und bedenken Sie dabei die möglichen Rückwirkungen beruflicher Konstellationen auf die familiäre Arbeitsteilung!

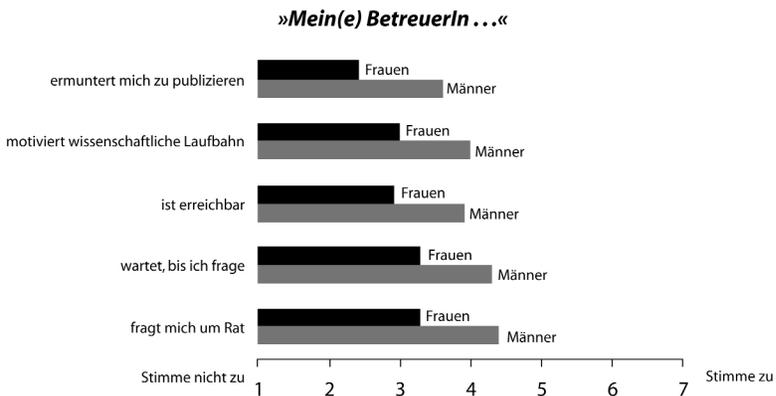
Verankerung in der »scientific community« und Förderung durch Vorgesetzte als wesentliche Erfolgsfaktoren für wissenschaftliche Karrieren von Frauen

Wissenschaftliche Werdegänge von Frauen differieren sehr stark nach dem Grad der Integration in die *scientific community*. Dies scheint nach den Befunden von Allmendinger u.a. für Frauen eine entscheidende Variable für den Verbleib im oder den Ausstieg aus dem Wissenschaftsbetrieb zu sein. Frauen, die in der Wissenschaft bleiben, haben zusätzlich zum Max-Planck-Institut andere Institutionen kennengelernt (in Form von Praktika, Studienjahr im Ausland, Lehrerfahrung etc.):

Durch diese Außenorientierung haben sie Anerkennung bekommen, Aufmerksamkeit erhalten, eigene Perspektiven und Selbstsicherheit gewonnen. Sie haben Personen, die sie extern betreuen oder eine interne Betreuung sicherstellen. Alle diese Faktoren schützen die Frauen, machen sie robuster, verleihen klare Zielorientierung. Alles Eigenschaften, die von den Frauen als maßgeblich für wissenschaftliche Karrieren betrachtet werden. (Allmendinger/von Stebut/Fuchs/Brückner 1999, 211)

Die zweite entscheidende Variable für den Verbleib von Frauen im Wissenschaftssystem ist offensichtlich die Qualität der Beratung und wissenschaftlichen Betreuung. Hier scheint es erhebliche Unterschiede sowohl innerhalb der Gruppe der Frauen wie zwischen Frauen und Männern zu geben.

Abb. 3: Wissenschaftliche Betreuung nach Geschlecht



Aber nicht nur zwischen den Geschlechtern gibt es Unterschiede in der wissenschaftlichen Betreuung; auch die Unterschiede in den Karriereverläufen von Frauen hängen stark von der Quantität und Qualität der Betreuung ab, die Frauen erfahren. Unter den befragten Wissenschaftlerinnen der Max-Planck-Gesellschaft geben die *Persister* signifikant häufiger als die *Switcher* an, von direkten Vorgesetzten zu Leistungen motiviert, in die Arbeit eingebunden, in ihren Leistungen klar beurteilt und bei Problemen und Entscheidungen jederzeit unterstützt und beraten zu werden (vgl. Allmendinger/von Stebut/Fuchs/Hornung 1998, 150).

Unsere Daten widersprechen dem häufig berichteten Ergebnis, daß Frauen nach der Promotion, oft zerrissen zwischen Wissenschaft und Familie, ihre wissenschaftlichen Aspirationen aufgeben. Bei den von uns befragten Wissenschaftlerinnen setzt dieses *cooling out* wesentlich früher ein. Frauen distanzieren und entfremden sich von der ›Wissenschaft als Beruf‹ während ihrer Promotion an Max-Planck-Instituten und beenden die Promotion meist nur aufgrund ihrer Zielstrebigkeit und dem Wunsch, ›Begonnenes auch beenden zu wollen‹. Mangelnde Betreuung, kaum Ansprechmöglichkeiten, langes Warten auf Rückmeldung zu einzelnen Kapiteln, fehlende Themenabsprachen und unklare berufliche Perspektiven sind die Gründe für dieses ›früher ja, jetzt aber nicht mehr‹. Die Frauen haben nicht das Gefühl, wissenschaftlichen Aufgaben und Anforderungen nicht gewachsen zu sein. Es ist das Gefühl, ›nicht gewollt zu werden‹. (ebd. 151f)

Der Verbleib in der Wissenschaft hängt also nicht nur von den individuellen Leistungen und der individuellen Lebensplanung ab. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, daß das Zusammenspiel von Organisationskultur und biographischen Entscheidungen die beruflichen und privaten Werdegänge von Wissenschaftlerinnen ganz entscheidend bestimmt. Sie machten deutlich, daß Unterschiede zwischen Frauen und Männern häufig das Ergebnis von Organisationsstrukturen sind und nicht die Ursache der mangelnden Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft.

Um sich mit Wissenschaft als Beruf identifizieren zu können, brauchen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen eine kalkulierbare, mittel- bis langfristige Lebensperspektive. Dies setzt eine Organisationskultur voraus, die stärker in eine solche Erwartungssicherheit investiert und in die sich auch entsprechend investieren läßt. (Allmendinger/von Stebut/Fuchs/Brückner 1999, 218)

Damit sind zugleich Möglichkeiten wie Grenzen individueller Lebens- und Karriereplanung als Wissenschaftlerin, aber auch Notwendigkeiten einer Veränderung der Organisationskultur benannt.

LITERATUR

Abele, Andrea. *Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker*. Bielefeld: Kleine, 1994.

Allmendinger, Jutta; von Stebut, Janina; Fuchs, Stefan; Hornung, Marion. »Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft.« *Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel. Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft*. Hg. Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1998, 143-152.

Allmendinger, Jutta; Mayerhofer, Ludwig. »Lebensverläufe, Organisationen und die Integration von Frauen.« *Was prägt Berufsbiographien? Lebenslaufdynamik und Institutionenpolitik*. Hg. Walter R. Heinz, Werner Dressel, Dieter Blaschke und Gerhard Engelbrech. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit, 1998, 109-128. [Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 215.]

Allmendinger, Jutta; von Stebut, Janina; Fuchs, Stefan; Brückner, Hannah. »Eine Liga für sich? Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft.« *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*. Hg. Aylâ Neusel und Angelika Wetterer. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1999, 193-220.

- Allmendinger, Jutta. »Soziologie, Profession und Organisation.« Eröffnungsvortrag des 30. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. (Manuskript), 2000.
- Anger, Hans. *Probleme der deutschen Universitäten. Bericht über eine Umfrage unter Professoren und Dozenten*. Tübingen: Mohr, 1960.
- Baltes, Paul B. »Förderung von Frauen in der Wissenschaft.« *Wissenschaft als Arbeit. Arbeit als Wissenschaftlerin*. Hg. Sabine Lang und Birgit Sauer. Frankfurt a.M.: Campus, 1997, 317-326.
- Bock, Ulla; Braszeit, Anne; Schmerl, Christiane (Hg.). *Frauen im Wissenschaftsbetrieb. Dokumentation und Untersuchung der Situation von Studentinnen und Dozentinnen unter besonderer Berücksichtigung der Hochschulen Nordrhein Westfalens*. Weinheim: Beltz, 1983.
- Diezinger, Angelika. »Umbrüche in den Geschlechterbeziehungen – alte und neue Konfliktlinien.« *Politische Bildung und Geschlechterverhältnis*. Hg. Mechtild Oechsle und Karin Wetterau. Opladen: Leske und Budrich, 2000, 77-100.
- Ebeling, Helga. »Zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Bundesrepublik Deutschland: Bisherige Entwicklung und neue Strategien.« *Wissenschaft als Arbeit – Arbeit als Wissenschaftlerin*. Hg. Sabine Lang und Birgit Sauer. Frankfurt a.M.: Campus, 1997, 39-56.
- Geissler, Birgit; Oechsle, Mechtild. *Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe*. Weinheim: Deutscher Studienverlag, 1996.
- Keddi, Barbara; Pfeil, Patricia; Strehmel, Petra; Wittmann, Svendy. *Lebenthemen junger Frauen – die andere Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe. Eine Längsschnittuntersuchung in Bayern und Sachsen*. Opladen: Leske und Budrich, 1999.
- Lerner, Gerda. *Die Entstehung des feministischen Bewußtseins. Vom Mittelalter bis zur Ersten Frauenbewegung*. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1993.
- Macha, Hildegard; Klinkhammer, Monika (Hg.). *Die andere Wissenschaft. Stimmen der Frauen an Hochschulen*. Bielefeld: Kleine, 1997.
- Metz-Göckel, Sigrid. »Frauenkarrieren an Hochschulen: Barrieren für Frauen auf dem Weg zur Hochschullehrerin in den Sozialwissenschaften.« *Neue Impulse* 2 (1996), 11-14.
- . »Geschlecht in der Hochschulforschung und im Hochschulalltag: Unerwünschte und gewollte Unterschiede.« *Frauenuniversitäten*. Hg. Sigrid Metz-Göckel und Felicitas Steck. Opladen: Leske und Budrich, 1997, 17-40.

- Müller, Ursula. »Soziologie und Geschlechtergerechtigkeit am Beispiel der Forschung zu Frauen an Hochschulen.« *Erkenntnisprojekt Geschlecht – Feministische Perspektiven verwandeln Wissenschaft*. Hg. Bettina Dausien, Martina Herrmann, Mechtild Oechsle, Christiane Schmerl und Marlene Stein-Hilbers. Opladen: Leske und Budrich, 1999, 141-166.
- Neusel, Aylâ; Wetterer, Angelika. *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1999.
- Onnen-Isemann, Corinna; Oßwald, Ursula. *Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich. Studien zur Bildung und Wissenschaft*. Bd. 99. Bonn 1991.
- Schöning-Kalender, Claudia. »Akkulturation und kulturelle Zwischenwelten.« *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Hg. Angelika Wetterer. Frankfurt a.M.: Campus, 1995, 221-223.
- Schultz, Dagmar. »Akkulturationsprozesse und die Entwicklung kultureller Zwischenwelten.« *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Hg. Angelika Wetterer. Frankfurt a.M.: Campus, 1992, 225-240.
- Statistisches Bundesamt (Hg.). *Statistisches Jahrbuch 2000*. Stuttgart: Metzler-Poeschel, 2000.
- Strehmel, Petra. »Wissenschaftlerinnen mit Kindern: Strategien zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Arbeit.« *Die andere Wissenschaft. Stimmen der Frauen an Hochschulen*. Hg. Hildegard Macha und Monika Klinkhammer. Bielefeld: Kleine, 1997, 113-130.
- Teichler, Ulrich. »Frauen in Hochschule und Beruf.« *Vorausdenken – Querdenken – Nachdenken. Texte für Aylâ Neusel*. Hg. Sigrid Metz-Göckel und Angelika Wetterer. Frankfurt a.M.: Campus, 1996, 89-100.
- Wetterer, Angelika. »Nein, selbst beworben hätte ich mich nie! Das Selbstverständnis von Wissenschaftlerinnen.« *Beiträge zum Deutschen Soziologentag*. Hg. Sektion Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. Dortmund/Frankfurt a.M./New York: Campus, 1986, 116-126.
- . *Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenausschluß zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten*. Kassel: Jenior und Preßler, 1993.

WISSENSCHAFTLICHE WERDEGÄNGE – BILANZIERUNG UND ANTIZIPATION MIT DER LEBENSKURVE

AUSWERTUNG DER LEBENSKURVEN AUS DEM WORKSHOP »LEBENSPLANUNG«

Eszter Belinszki, Mechtild Oechsle

Im Anschluß an den Vortrag über die Lebensplanung als Wissenschaftlerin wurde mit den Teilnehmerinnen der Wissenschaftlerinnen-Werkstatt eine Übung zum Thema »Lebensplanung als Wissenschaftlerin« durchgeführt. Dazu wurden die Teilnehmerinnen gebeten, eine Lebenskurve zu zeichnen, in der sie ›Höhen‹ und ›Tiefen‹ ihrer wissenschaftlichen und beruflichen Biographie seit der Schulzeit bis heute kennzeichnen und die dazugehörigen Ereignisse eintragen sollten. Ergänzend wurde nach »Unterstützung« bzw. nach »Barrieren« im bisherigen Lebenslauf und nach der Rolle des eigenen Handelns gefragt. In einem zweiten Schritt sollten die Teilnehmerinnen dann in einer Antizipation ihres weiteren beruflichen Werdegangs die Lebenskurve über die Gegenwart hinaus in eine nähere bis mittlere Zukunft verlängern und antizipierte Höhepunkte oder negative Verlaufskurven eintragen. Auch hier wurde ergänzend nach möglicher Unterstützung bzw. nach Barrieren und nach der Rolle des eigenen Handelns gefragt.

Die Methode der Lebenskurve ist inzwischen ein erprobtes Instrument sowohl zur Bilanzierung der bisherigen Biographie als auch für die Antizipation einer möglichen Zukunft. Je nach Fragestellung können hierbei verschiedene Aspekte der Biographie im Vordergrund stehen.

Die Bilanzierung der bisherigen Biographie dient der Aneignung der eigenen Biographie und der aktuellen Standortbestimmung: Wo stehe ich heute, wie bin ich dazu gekommen, gab es entscheidende Weichenstellungen in meinem bisherigen Leben? Bei der Bilanzierung der bisherigen Biographie geht es darum, sowohl strukturelle Barrieren und die damit verbundenen Begrenzungen des biographischen Handelns zu analysieren als auch vorhandene Ressourcen und die Bedeutung eigenen Handelns zu erkennen.

Die Antizipation möglicher Alternativen in der Zukunft ist Voraussetzung von biographischer Planung im engeren Sinne. Sie beinhaltet Vorstellungen über

eigene Einflußmöglichkeiten, sie schätzt zukünftige Chancen ein und steckt die Reichweite und die Zeitperspektive biographischer Planung ab. In der Antizipation geht es um die Bewertung der objektiven Chancenstrukturen wie um die Beurteilung der individuellen Ressourcen. Beide sind subjektive Bewertungen, die das Individuum vornimmt und die zusammen mit den gegebenen Bedingungen den Handlungsspielraum abstecken.

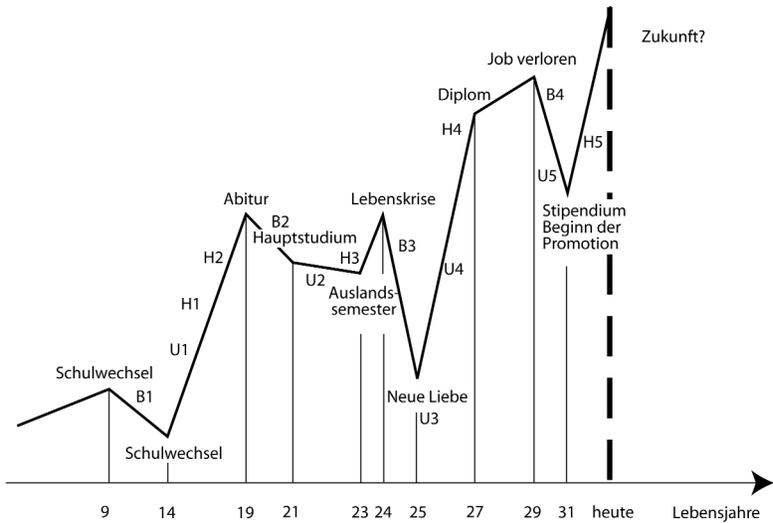
Nach der individuellen Bilanzierung der bisherigen Biographie und der Antizipation möglicher Zukunft mit Hilfe einer Lebenskurve ging es in der anschließenden Kleingruppenarbeit um die Analyse von Gemeinsamkeiten, aber auch von Unterschieden in den verschiedenen Lebenskurven und um die übergreifende Frage nach dem Einfluß von Unterstützung bzw. Barrieren und des eigenen Handelns auf die bisherigen wissenschaftlichen Werdegänge. Die Teilnehmerinnen stellten hierzu ihre Lebenskurven einander vor und kommentierten sie wechselseitig. Diese Phase der Kleingruppenarbeit war durch intensive Diskussionen gekennzeichnet, und es wäre sicher wünschenswert gewesen, dafür noch mehr Zeit zur Verfügung zu haben.

Von den Teilnehmerinnen wurden uns 14 Lebenskurven zur Verfügung gestellt, die wir für die Dokumentation im Hinblick auf die Fragen nach Barrieren, Unterstützung und eigenem Handeln ausgewertet haben.

AUSWERTUNG DER LEBENSKURVEN

Im folgenden versuchen wir, die 14 Lebenskurven, die uns von Workshop-Teilnehmerinnen zur Verfügung gestellt wurden, nach bestimmten Kriterien und Fragen auszuwerten. Wir haben drei Zeitphasen unterschieden: die Schulzeit bis zum Beginn des Studiums, das Studium bis zum Beginn der Promotion – was nicht unbedingt die Aufnahme in die Graduiertenförderung der Hans-Böckler-Stiftung bedeutet – und die Zeit der Promotion. Am Ende geben wir einen Überblick über die Zukunftsvorstellungen der Frauen, soweit sie in den antizipierten Lebenskurven sichtbar werden.

Eine fiktive Lebenskurve



- B1: Barriere durch Konflikte mit LehrerInnen
- U1: Unterstützung durch LehrerInnen
- H1: Vorbereitung für das Abitur
- H2: Suche nach Studienfach und Studienort
- B2: Isolation an der Uni
- U2: Unterstützung durch KommilitonInnen an der Uni
- H3: Aktive Suche nach Auslandssemester
- B3: Krankheit
- U3: Unterstützung durch den/die PartnerIn
- U4: Unterstützung durch eine/n ProfessorIn
- H4: Abschluß des Studiums
- B4: Finanzielle Schwierigkeiten
- U5: Unterstützung durch Doctormutter/Doctovater bei der Suche nach Finanzierung
- H5: Aktive Arbeit an der Promotion

Entsprechend der Aufgabenstellung des Workshops orientieren wir uns in unserer Analyse an drei Fragen: Von welcher Seite haben die Frauen Unterstützung in den jeweiligen Lebenssituationen bekommen? Welche Barrieren traten auf? In welchen Zusammenhängen definieren sich die Frauen als Handelnde, und wo sehen sie sich rückblickend als solche Akteurinnen des eigenen Lebenslaufes?

Die Aufgabe, Lebenskurven zu zeichnen, bezog sich in erster Linie auf den wissenschaftlichen Lebenslauf. Da aber eine vollständige Separierung der Biographie in »private« und »berufliche« oft kaum möglich ist, haben mehrere Frauen auch private Ereignisse, wie Familiengründung, Trennung oder Ehekrise, angegeben. Wir beziehen diese Ereignisse in die Analyse mit ein.

1. DIE ZEIT BIS ZUM STUDIUM

Für die Zeit vor dem Studium ist es charakteristisch, daß kaum eine institutionelle Unterstützung genannt wird. Unterstützung von den Eltern zu erhalten, ist auch weniger typisch; nur vier Frauen von den insgesamt 14 benannten die Eltern bzw. das stabile, sichere familiäre Umfeld, die Geborgenheit, als unterstützende Faktoren bis zum Abitur und Studienbeginn. Nur eine Frau gab an, von den LehrerInnen in der Schule unterstützt worden zu sein; gleichzeitig hat sie aber auch viel Unterstützung durch die Eltern erfahren. Auch dieses kleine Sample bestätigt die in vielen Untersuchungen immer wieder festgestellte mangelnde Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen in der Schule, auf dem Wege zum Abitur und zum Studium. In vier Fällen stellte die Herkunftsfamilie für die Frauen eine Barriere dar; ihre Fächerwahl bzw. überhaupt die Entscheidung für ein Hochschulstudium stießen auf Unverständnis und Ablehnung und wurden nicht unterstützt. Auch hinsichtlich der Studienfachwahl und des Studienortes wird keine institutionelle Unterstützung erwähnt. Unterstützung von Freunden zu erhalten, scheint auch eher untypisch zu sein; zwei Frauen schreiben über Hilfe vom Freundeskreis, wobei eine von ihnen sie als einzige Stütze bei der Studienfachwahl nennt.

Trotz mangelnder Unterstützung berichten die Frauen wenig über Barrieren; wenn solche benannt werden, dann sind sie ausschließlich im Bereich Familie zu finden. Im Gegensatz dazu scheint das eigene Handeln wesentlich relevanter zu sein. Sieben Frauen bezeichnen die Anstrengungen, das Abitur zu machen, sowohl im Rahmen einer regulären Schullaufbahn wie über den zweiten Bildungsweg, und sich aktiv um den Studienbeginn zu kümmern, als eigenständiges Handeln in der Phase vor dem Studium. In einigen Fällen mußten die Frauen auch Barrieren über-

winden, um ein Universitätsstudium verwirklichen zu können. Eine weitere Frau sieht die eigentliche Handlung nicht darin, das Abitur bestanden und ein Studium begonnen zu haben, sondern in der Phase davor Ehrgeiz und Disziplin entwickelt und das Lernen neu gelernt zu haben. Eine andere Frau beschreibt die Teilnahme an einem Austauschprogramm mit einer Schule in den USA als eigene Handlung.

Neun von 14 Frauen sehen Schulabschluß und Studienbeginn als Ergebnis eigenen Handelns und nicht als Folge besonderer Unterstützung und glücklicher Umstände.

2. DAS STUDIUM

Die Hälfte der Frauen begann ihr Studium direkt nach dem Schulabschluß. Von den anderen, die erst nach einem Jahr und später angefangen haben, hatten einige – soweit sie es angegeben haben – familiäre Gründe (z.B. Geburt von Kindern) oder eine Lebenskrise, an deren Ende eine Neuorientierung in Richtung Studienbeginn stand.

Nur sechs Frauen haben ihr Studium ohne Wechsel zu Ende geführt; acht wechselten das Fach und/oder die Universität, eine von ihnen setzte das angefangene, dann abgebrochene Studium im Ausland fort und hat es dort beendet. Da es in den meisten Fällen keine weiteren Angaben zum Studienort- oder Studienfachwechsel gibt, können wir nichts darüber sagen, in welche Richtung die Frauen ihr Studienfach gewechselt haben, ob der neue Weg für die einzelne eher eine Korrektur – z.B. ein Fachwechsel in demselben Bereich der Wissenschaft (Geistes-, Sozial- oder Naturwissenschaft) – oder ein grundlegender Neuanfang war, z.B. die Aufnahme eines Kunststudiums statt der Fortsetzung eines naturwissenschaftlichen Studiums.

Wenn wir auch wenig über die *inhaltliche* Richtung eines Wechsels des Studienfaches oder des Studienortes wissen, so wird die *biographische* Bedeutung eines solchen Wechsels in den Lebenskurven doch recht deutlich. Die Veränderung geht immer mit einem Anstieg der Lebenskurve einher. Die Entscheidung scheint also auch in der rückblickenden Bilanzierung positiv bewertet zu werden. Auch wenn der Anstieg nicht in allen Fällen ununterbrochen ist, auch wenn mit der Zeit – wie einige das vermerken – die negativen Aspekte des neuen Faches und des neuen Studienortes deutlich werden und vielleicht neue Barrieren auftauchen, so bedeutet der Wechsel in allen Fällen ein Ausweg aus einer festgefahrenen Lebenssituation.

Acht Frauen haben längere Zeit im Ausland verbracht, die meisten während ihres Studiums. Sieben Frauen gaben den Auslandsaufenthalt als Handeln an und betonten damit die eigene Aktivität. Darüber hinaus wird im Verlauf der Lebenskurven deutlich, daß das Auslandsstudium für die Frauen eine große Bedeutung hatte. Sie bilden zum Teil »lokale Höhepunkte«, begleitet von einem steilen Abfallen der Lebenskurve nach der Rückkehr, oder markieren den Anfang eines Anstiegs der Lebenskurve. Einige haben in dieser Phase Unterstützung bekommen, z.B. von dortigen Professoren. Eine Frau schreibt, fachlich hätte es ihr weniger gebracht, aber der persönliche Ertrag – »Freiheit von allem« – sei wichtig gewesen.

Zeiten des Studiums, in denen Leistung besonders gefordert ist, wie Prüfungsphasen oder das Schreiben der Magister- oder Diplomarbeit, waren für einige Frauen von großer Bedeutung. Für acht von ihnen bedeutete es einen Höhepunkt des Studiums, es war eine »super Zeit«, wie eine Frau schreibt. Allerdings berichtet keine von ihnen, in dieser Zeit besondere Unterstützung erfahren zu haben. Leistungsdruck und Prüfungsstreß können aber auch eine Barriere darstellen, wie in zwei anderen Fällen deutlich wird. Auch in diesen Fällen erhielten die Frauen keine Unterstützung, weder privat noch von der Universität. Die Arbeit für den Magister- oder den Diplomabschluß wird von vier Frauen als eigenes Handeln bezeichnet.

Im Unterschied zum eigenen Handeln scheint die universitäre Betreuung für die Frauen marginal gewesen zu sein. In der Mehrheit der Fälle wird zu diesem Thema nichts angegeben. Nur zwei Frauen berichten, Unterstützung von der Professorin oder vom Professor bzw. vom Diplombetreuer bekommen zu haben. In drei weiteren Fällen beschränkte sich die Betreuung auf positives Feedback und Ermutigung. In einem Fall erhielt die Frau Unterstützung von einem Hochschullehrer im Ausland. Über andere Arten von Förderung wird nicht berichtet.

Die Lebenskurven während des Studiums verlaufen überwiegend steigend. Nur in zwei Fällen fällt die Kurve kontinuierlich, und in zwei weiteren unterliegt sie deutlichen Schwankungen. Drei Frauen erwähnen den »Unibluff« und die Erfahrung von Desillusionierung aufgrund der Diskrepanz zwischen den Erwartungen an das Studium und der erlebten Realität. Eine von ihnen begann aufgrund dieser Erfahrungen ein neues Studium an einer anderen Universität in einem anderen Land, die anderen zwei haben darauf mit einem Studienfachwechsel reagiert. Sie bezeichnen den »Unibluff« als Barriere, der trotz eigenen Handelns kaum zu entgehen war, zum Teil kehrte die Unzufriedenheit in einem anderen Studienfach wieder.

In bezug auf die Trias »Unterstützung – Barriere – Handlung« können wir erneut feststellen, daß die Frauen die Betonung auf den aktiven Umgang mit Möglichkeiten gelegt haben. Diplom- oder Magisterarbeit bzw. Prüfungen bedeuten für viele,

das Studium aktiv vorangetrieben, zum Abschluß gebracht, etwas »gemacht« zu haben. Auch der Auslandsaufenthalt ist für alle von sehr großer Bedeutung gewesen, gerade auch hinsichtlich der Selbstgestaltung des eigenen Lebens. Handeln bedeutet aber auch politisches und gesellschaftliches Engagement, z.B. im ASTA, in der Fachschaft oder in anderen Organisationen, wie es vier Frauen beschreiben. Ein Universitäts- bzw. Fachwechsel wird von drei Frauen als eigenes Handeln angegeben. Arbeiten neben dem Studium, verschiedene Jobs oder Forschungen werden eher weniger als Handeln interpretiert, nur zwei Frauen äußern sich in diesem Sinne. Eine Frau gibt Familiengründung, eine andere Trennung als eigenes Handeln an. Die eher geringe Nennung von privaten Ereignissen kann aber auch damit zusammenhängen, daß die Aufgabenstellung sich auf die berufliche Laufbahn bezog und nach den Einflüssen des Privatlebens auf die wissenschaftliche Laufbahn nicht explizit gefragt wurde.

Im Gegensatz zu der Bedeutung des eigenen Handelns weisen die Frauen weniger auf Barrieren in ihrer Lebenskurve hin. Am häufigsten, nämlich in vier Fällen, benennen sie die Familie als ein Hindernis. Das bezieht sich zum Teil auf den Lebenspartner, der nach anfänglichem Engagement die Unterstützung entzieht, oder aber auf Kinder oder die Herkunftsfamilie. Andere Mütter widersprechen allerdings der Meinung, Kinder seien eine Barriere für das Studium.

Die Unterstützung, die die Frauen während des Studiums erhalten haben, stammt in erster Linie aus dem privaten Bereich: Freunde, Familie, persönliche Kontakte zu KommilitonInnen oder zu KollegInnen. Nur eine Frau berichtet über institutionelle Unterstützung: von einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung. Die Rolle von HochschullehrerInnen scheint in diesem Zusammenhang nicht besonders relevant zu sein. Das zeigt, daß die meisten Frauen während des Studiums allein ihr Leben meistern mußten und die Unterstützung, die sie erfahren haben, eher persönlicher als institutioneller Art war.

3. DIE PROMOTIONSPHASE

Auf der Basis der vorliegenden Lebenskurven ist nicht immer ersichtlich, ob unmittelbar nach dem Studium mit der Promotion angefangen wurde. Sieben Frauen berichten über ein »Loch« unmittelbar nach dem Studienabschluß; diese Zeit war für sie eine Phase der Sinn- oder Lebenskrise, verbunden mit Existenzängsten; am Ende dieser Phase standen eine Neuorientierung und der Beginn der Dissertation. Es geht hier um mehr als finanzielle Sicherheit, das zeigt die Tatsache, daß der Ent-

schluß zu promovieren nicht in allen Fällen eine Bewerbung und Aufnahme in die Graduiertenförderung der Hans-Böckler-Stiftung mit sich zog.

Für zwei Frauen begann nach dem Studienabschluß mit der Berufstätigkeit in einem männerdominierten Bereich eine schwierige Zeit. Schon während des Studium zeichnen beide ihre Lebenskurven als tendenziell sinkend. In den Jobs nach dem Abschluß wiederholt sich ein ähnliches Muster: Sie beginnen ihre Tätigkeit mit großem Engagement, das aber aufgrund von Konflikten mit Kollegen und Vorgesetzten schnell sinkt, bis die Frau sich eine neue Stelle sucht. In beiden Fällen war die Aufnahme in die Graduiertenförderung ein Ausweg aus dieser Situation.

Entgegen unseren Erwartungen geben nur vier Frauen die Isolation am Schreibtisch als ein Problem in der Promotionszeit an; allerdings berichtet auch keine darüber, eine gute institutionelle Einbindung gefunden zu haben. Die Betreuungssituation scheint sich im Vergleich zum Studium in einigen Fällen verbessert zu haben: Sechs Frauen schreiben, daß sie Unterstützung von der Doktormutter oder dem Doktorvater erhalten haben, beispielsweise bei der Suche nach einer Finanzierung oder bei Bewerbungen.

Die wesentliche Unterstützung in dieser Lebensphase ist, wie sechs Frauen geschrieben haben, das Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung, das existentielle Sicherheit und Unabhängigkeit für die Frauen bedeutet. In der Promotionsphase können also die Frauen eher auf institutionalisierte Formen der Unterstützung zurückgreifen als früher. Aber auch der persönliche Kontext, wie Familie, Partner oder Freundeskreis, stellt eine bedeutende Quelle der Unterstützung dar.

4. ZUKUNFTSVORSTELLUNGEN

Abschließend möchten wir die Zukunftsvorstellungen der Frauen skizzieren, wie sie in den antizipierten Lebenskurven sichtbar werden. Für alle 14 Frauen ist die Abgabe der Dissertation und der Abschluß der Promotion ein positiv bewertetes Ereignis, die Lebenskurven erreichen in allen Fällen einen Höhepunkt. Ein ›Loch‹ oder eine Orientierungskrise direkt nach der Abgabe prognostiziert nur eine Teilnehmerin; eine andere antizipiert die Möglichkeit, noch während der Dissertationsphase eine solche Krise zu erleben. Bei zwei Frauen endet die antizipierte Lebenskurve mit dem Ende der Promotion; bei acht Frauen zeigt die Lebenskurve in der Zukunft eine steigende Tendenz. Ein negatives Szenario fanden wir nur in einem Fall: Die Promotionsphase war hier der Höhepunkt des Lebens, danach geht

es bergab. Drei Frauen zeichneten alternative Lebenskurven, um damit die Unsicherheit der Zukunft zu signalisieren.

Nur in zwei Fällen beschreiben die Frauen ihre Zukunft als ausschließlich in der Wissenschaft liegend; eine von ihnen weist in diesem Kontext auf die damit verbundene Unsicherheit hin. Sechs Frauen haben alternative Berufswünsche angegeben; für sie sind Tätigkeiten in der Wissenschaft ebenso vorstellbar wie in der Privatwirtschaft oder als Selbständige. Auch wenn einige von ihnen eine Fortsetzung der beruflichen Laufbahn im Wissenschaftsbereich präferieren, bedeutet das nicht, daß andere Möglichkeiten negativ, in Form von sinkenden Lebenskurven, bewertet würden. Insgesamt zeichnen sich die zukünftigen Lebenskurven durch große Offenheit hinsichtlich des weiteren beruflichen Werdegangs aus.

Wir sind uns nicht sicher, wie diese Offenheit zu bewerten ist, ob als Hinweis auf eine realistische, flexible Lebensplanung oder – im Sinne der Studien von Allmendinger, von Stebut, Fuchs und Brückner (1999) – doch eher als Hinweis auf eine unzureichende institutionelle Einbindung und Förderung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb und auf bereits stattgefundene *cooling-out*-Prozesse. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, daß jenseits des privaten Bereichs keine Möglichkeiten der Unterstützung antizipiert werden und auch eigenes Handeln weniger als in der Bilanzierung der bisherigen Biographie eine Rolle zu spielen scheint.

LITERATUR

Allmendinger, Jutta; von Stebut, Janina; Fuchs, Stefan; Brückner, Hannah. »Eine Liga für sich? Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft.« *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*. Hg. Aylâ Neusel und Angelika Wetterer. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1999, 193-220.

DAS GRADUIERTENKOLLEG ALS ›ÜBUNGSTERRAIN‹ FÜR ZUKÜNFTIGE WISSENSCHAFTLERINNEN

ERFAHRUNGEN AUS DEM GRADUIERTENKOLLEG »GESCHLECHTERVERHÄLTNIS UND SOZIALER WANDEL«

Eszter Belinszki

Im folgenden soll die innovative Art der Nachwuchsförderung im DFG-Graduiertenkolleg »Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel. Handlungsspielraum und Definitionsmacht von Frauen«, einem Kooperationsprojekt der Universitäten Bielefeld, Bochum, Dortmund und Essen, vorgestellt werden.

Dieses Kolleg – wie es u.a. auch von seiten der DFG immer wieder betont wurde – unterschied sich deutlich von vielen anderen. Das bedeutet, daß Kritikpunkte, die in bezug auf Graduiertenkollegs genannt werden, wie zu große thematische Einschränkungen oder die Priorität des Fachlichen bei der Auswahl der KollegiatInnen (Elite-Lehranstalt), in diesem Fall nicht zutreffen. Im folgenden Beitrag ist es allerdings nicht mein Ziel, eine vergleichende Analyse von Graduiertenkollegs zu leisten oder das Graduiertenkolleg »Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel« zu evaluieren. Mein Anliegen ist es, die Strukturen des Kollegs zu beschreiben, die einen wesentlichen Einfluß auf die wissenschaftlichen Laufbahnen der Kollegiatinnen hatten. Dieser Beitrag ist also als Praxisbericht gedacht, als Anregung, über verschiedene neue Elemente der Graduiertenförderung nachzudenken. Er spiegelt die Erfahrungen aus der Perspektive einer ehemaligen Kollegiatin wider.

1. ENTSTEHUNGSKONTEXT

Das Graduiertenkolleg entstand 1993 und endete 1999, als die DFG-Förderung nicht mehr verlängert wurde. Initiatorinnen waren Professorinnen aus der Frauenforschung. Die interdisziplinäre Orientierung des Kollegs zeigte sich schon in der

Zusammensetzung der Professuren der Gründerinnen.¹ Der gemeinsame Nenner war das Interesse an der Situation von Frauen in der Gesellschaft und an den Geschlechterverhältnissen im Wandel der Zeiten. Das Kolleg war seinerzeit das einzige sozialwissenschaftlich ausgerichtete Kolleg, das sich mit dieser Thematik schwerpunktmäßig beschäftigte.

Die ursprüngliche Überlegung war, wie die Initiatorinnen im Antrag und später in weiteren Berichten für die DFG mehrmals formuliert haben, sowohl eine Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses als auch einen Diskussionskontext für Dissertations- und Habilitationsarbeiten mit dem Thema Frauen- und Geschlechterforschung anzubieten, um damit einen Beitrag zur Forschung und Theoriebildung zu leisten. Auf dieser Basis wurden dann die einzelnen Ziele formuliert:

- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Rahmen eines systematischen Studiums;
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses als Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit;
- Entwicklung innovativer Lehr- und Lernformen;
- Programm als Beitrag zu einer postgradualen Qualifizierungsphase;
- Förderung der wissenschaftlichen Kreativität und Produktivität einzelner Kollegiatinnen;
- Weiterentwicklung der Forschung – und auch der Theoriebildung – durch die Entstehung von mehreren gleichzeitigen Dissertationsprojekten in einem Diskussionszusammenhang;
- Aufhebung der Vereinzelung der Promovendinnen;
- Inhaltliche Entwicklung übergeordneter theoretischer Konzepte des sozialen Wandels im Geschlechterverhältnis und Herstellung des Anschlusses der Frauen- und Geschlechterforschung an den Mainstream der Sozialwissenschaften.²

1 Folgende Hochschullehrerinnen waren in den verschiedenen Phasen des Graduiertenkollegs mitbeteiligt (in alphabetischer Reihenfolge, mit Angabe der Forschungsschwerpunkte): Prof. Dr. Ruth Becker (Raumplanung), Prof. Dr. Ursula Beer (Sozialstrukturforschung und Frauenforschung), Prof. Dr. Doris Jansen (Techniksoziologie und Frauenforschung), Prof. Dr. Ilse Lenz (Frauen- und Sozialstrukturforschung), Prof. Dr. Barbara Mettler von Meibom (Politologie), Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel (Bildungs- und Hochschulforschung, Frauenforschung), Prof. Dr. Ursula Müller (Frauen-, Berufs- und Arbeitsforschung), Prof. Dr. Elke Nyssen (Schulische und geschlechtsspezifische Sozialisation), Prof. Dr. Mechtild Oechsle (Sozialwissenschaften, Übergang Schule – Berufswelt, Geschlechterverhältnisse), Prof. Dr. Renate Schulz-Zander (Bildungsforschung, informations- und kommunikationstechnologische Bildung), Prof. Dr. Ursula Schumm-Garling (Industriesoziologie, Arbeitsmarkt- und Organisationsforschung); siehe: *Eine Präsentation*.

2 Zitiert nach dem Präsentationsposter bzw. der Selbstdarstellung des Graduiertenkollegs. Mein herzlicher Dank gilt Sigrid Metz-Göckel und Angelika Kalbitz (HDZ, Universität Dortmund) für die Überlassung dieser Unterlagen.

2. RAHMENBEDINGUNGEN

Der finanzielle Rahmen für Stipendien, für die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen, für die Bibliothek und für die Teilnahme der Kollegiatinnen an Tagungen inner- und außerhalb Deutschlands wurde von der DFG gestellt. Das Graduiertenkolleg bekam vom Hochschuldidaktischen Zentrum (HDZ) an der Universität Dortmund eine enorme Unterstützung in materieller und immaterieller Form, z.B. Räume für Kolloquien, Seminare, Workshops und Tagungen, Sekretariat, Hilfe in der verwaltungstechnischen und organisatorischen Arbeit. Darüber hinaus ermöglichte der Kontakt mit dem HDZ einen Austausch in hochschuldidaktischen Fragen. Die Universitäten Bielefeld, Bochum und Essen boten mehrmals einen Rahmen zur Durchführung von Veranstaltungen. Zusätzliche Mittel wurden für Tagungen und Buchpublikationen beantragt.

3. VIELFALT IN DER INHALTLICHEN ORIENTIERUNG

Die Arbeiten der Kollegiatinnen ließen sich um die folgenden thematischen Schwerpunkte bündeln:

- Veränderungen des Geschlechterverhältnisses im Spannungsfeld von Ökonomie und Politik;
- Technologieentwicklung und Geschlechterverhältnis;
- Raumentwicklung als Geschlechterpolitik;
- Diskriminierung und Differenzierung im generations-, schichten- und kulturspezifischen Kontext;
- Selbstverständnis und Lebensgestaltung von Frauen;
- Frauenbewegungen und Modernisierung des Geschlechterverhältnisses;
- Definitionsmacht im Geschlechterverhältnis und feministische Wissenschaftskritik (ab der 2. Phase).³

Im Kolleg wurde eine interdisziplinäre Orientierung angestrebt, wobei die Arbeiten sich auf »theoretische Beiträge und empirische Untersuchungen zum Geschlechterverhältnis im sozialwissenschaftlichen Spektrum der Soziologie,

3 Die Formulierungen der einzelnen Schwerpunkte wurden zum Teil aus dem Arbeitsbericht 1996-1998, zum Teil aus der Informationsbroschüre *Eine Präsentation* über das Graduiertenkolleg übernommen.

Erziehungs- und Politikwissenschaft sowie der Raumplanung« (Graduiertenkolleg 1998, 4) konzentriert haben; in diesem Sinne ist es vielleicht zutreffender, über eine transdisziplinäre Orientierung zu sprechen. Das Aufbrechen der Fächergrenzen ermöglichte die Pluralität in Zugängen und theoretischen Konzepten.

Die besonderen inhaltlichen Herausforderungen sahen die Hochschullehrerinnen darin, die wissenschaftliche Kreativität und Produktivität im Rahmen des Kollegs zu fördern, übergeordnete theoretische Konzepte sozialen Wandels in den Geschlechterverhältnissen und Geschlechterbeziehungen zu entwickeln und Anschlußpunkte zwischen der Frauen- und Geschlechterforschung und dem sozialwissenschaftlichen Mainstream herauszuarbeiten (vgl. Graduiertenkolleg 1998, 4).

4. FÖRDERUNGSSTRUKTUR UND AUSWAHL DER KOLLEGIATINNEN

Aufgrund der komplexen Förderungsstruktur ist es nicht möglich, einzelne »Jahrgänge« in Zahlen zu beschreiben. Kollegiatinnen wechselten von der materiellen zur ideellen Förderung oder umgekehrt, einige wurden noch vor dem Ablauf des Förderungszeitraumes von drei Jahren assoziiert, nachdem sie ihre Promotion abgeschlossen hatten. Mitglieder waren durchschnittlich 20 bis 25 Frauen als Kollegiatinnen, und sechs bis acht Hochschullehrerinnen waren in den einzelnen Phasen mitbeteiligt.

Neben Promotionsstipendien wurden auch zwei bzw. bis zu vier Postdoktorandinnenstipendien vergeben. Obwohl letztere keine Habilitationsstipendien waren, habilitierte die Mehrheit der Frauen mit einem Postdoktorandinnenstipendium erfolgreich. Die oben erwähnten zwei Arten der Förderung, die materielle und ideelle, ermöglichten es, den Kreis der Frauen zu erweitern und auch solche einzubeziehen, die zwar in anderen Förderprogrammen, wie Graduiertenförderung von Stiftungen und Verbänden, finanziell unterstützt wurden oder durch Stellen bzw. Nebenjobs ihren Lebensunterhalt sicherten, aber eine inhaltliche Einbindung und einen Diskussionskontext suchten. Wie in internen Diskussionen immer wieder betont wurde, bestand ein großer Vorteil des Kollegs darin, daß trotz verschiedener Perspektiven und vielfältiger theoretischer Hintergründe ein Basiskonsens existierte über die Bedeutung des Geschlechts als sozialer Kategorie und als Ursache sozialer Ungleichheit. Durch die Anerkennung der Relevanz von wissenschaftlichen Fragestellungen zu diesem Thema entfiel der – von Mainstream Forschungskontexten bekannte – Legitimationsdruck.

In der ideellen Förderung bekamen die Kollegiatinnen kein Stipendium, waren aber ansonsten vollständige Mitglieder, nahmen an allen Veranstaltungen teil und waren an der Zusammenstellung des Curriculums beteiligt. Die Unterscheidung in materielle und ideelle Förderung bezog sich ausschließlich auf die finanzielle Unterstützung, bei den Pflichten, Rechten und im Engagement gab es keinerlei Differenzen. Beide Förderungsarten beliefen sich auf maximal drei Jahre (also sechs Hochschulsesemester).

Am Auswahlverfahren waren die Hochschullehrerinnen sowie zwei Vertreterinnen der Kollegiatinnen (meistens die beiden Sprecherinnen) beteiligt und ebenfalls stimmberechtigt. Nach einer Vorauswahl anhand der schriftlichen Bewerbungen und Exposés wurden die Bewerberinnen zum Gespräch eingeladen. Auswahlkriterium war nicht ausschließlich die Qualität der bisherigen fachlichen Leistungen und des Forschungsvorhabens. Die persönliche Situation der Frauen, ihre bisherigen beruflichen Laufbahnen, das Vorhandensein bzw. das Fehlen von institutioneller Angebundenheit, das Interesse an der weiteren wissenschaftlichen Arbeit und die Bereitschaft zum Austausch und zur Zusammenarbeit in diesem institutionellen Rahmen waren Faktoren, die in die Entscheidung miteinbezogen wurden. Um die Funktionsfähigkeit des Kollegs zu erhalten, wurden außerdem weitere Aspekte, wie der Erhalt einer Balance im Themenspektrum und in der disziplinären Orientierung bzw. der gruppendynamischen Konsequenzen, berücksichtigt (was aber natürlich nicht eine Auswahl der Kandidatinnen anhand eines vorgegebenen engen Themenspektrums bedeutete – eher das Gegenteil war der Fall).

Das Auswahlverfahren zielte darauf hin, eine möglichst große Vielfalt unter den Kollegiatinnen zu erreichen, aber dabei die Grundlage der gemeinsamen Arbeit, einen funktionierenden Diskussionskontext, zu sichern. Das breite Spektrum von Themen, Forschungs- und Theorieansätzen unterschied dieses Kolleg maßgeblich von anderen Graduiertenkollegs.

5. DAS WISSENSCHAFTLICHE ANGEBOT ...

Der Kern des Curriculums bestand aus Kolloquien, Theorie- und Methodenseminaren bzw. aus Veranstaltungen zur Geschlechterpolitik. In den Kolloquien, die in der Vorlesungszeit ca. einmal im Monat stattfanden, wurden drei bis fünf Arbeiten (je nachdem, wie groß der Kreis der Kollegiatinnen und wie groß der Austauschbedarf war) vorgestellt und diskutiert. Geleitet wurde das Kolloquium von zwei Hochschullehrerinnen, die jedes Semester wechselten. In den Kolloquien ging es

darum, einen Überblick über den Stand der eigenen Arbeit zu geben (in diesem Sinne wurde angestrebt, daß alle mindestens einmal im Semester referierten), um damit auch die Präsentation zu »üben«, Rückmeldung zu bekommen, und – ganz zentral – eine Diskussionsmöglichkeit zu erhalten, um die aktuellen Probleme der jeweiligen Kollegiatin zu besprechen.

In den Theorie- und Methodenseminaren wurden aktuelle theoretische bzw. methodische Ansätze vorbereitet und mit eingeladenen Gastwissenschaftlern und Gastwissenschaftlerinnen diskutiert. Die Methodenseminare boten darüber hinaus die Möglichkeit, eigene empirische Materialien einzubringen. In den Politikseminaren wurde angestrebt, frauenpolitische Themen in wissenschaftlicher Reflexion zu behandeln (wie die Geschichte und Gegenwart der neuen Frauenbewegung oder die Entstehung von Frauenstudiengängen an den Hochschulen). Durch die Kooperation mit der Marie-Jahoda-Gastprofessur an der Ruhr-Universität in Bochum eröffneten sich für die Kollegiatinnen Möglichkeiten, mit renommierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen aus dem Ausland zusammenzuarbeiten (u.a. mit Judith Lorber und mit Robert Connell) und Einblicke in die internationalen Diskussionskontexte zu gewinnen.

Als Ergänzungen zum Pflicht-Curriculum wurden Veranstaltungen für den Erwerb von weiteren Kompetenzen, sogenannte Schlüsselqualifikationen für die wissenschaftliche Arbeit und Karriere, wie Schreibwerkstatt, Präsentations- und Rhetorikseminare, Workshops zu Karriereplanung und zu Zeitmanagement, angeboten. In diesen Veranstaltungen wurde das Kolleg maßgeblich vom Hochschuldidaktischen Zentrum unterstützt: Seminare wurden zum Teil von Mitarbeiterinnen des HDZ durchgeführt, technische Ausrüstung und Materialien standen zur Verfügung.

In der inhaltlichen Gestaltung des Semesterprogramms hatten die Kollegiatinnen die Möglichkeit, eigene Ideen und Wünsche einzubringen, und die Seminare und Workshops in Zusammenarbeit mit den Hochschullehrerinnen zu erarbeiten.

6. ... UND DARÜBER HINAUS

Andere Veranstaltungen gehörten zwar nicht zum Curriculum. Diese spielten aber eine wichtige Rolle im Graduiertenkolleg, zum Beispiel das sogenannte Kollegiatinnen-Wochenende, an dem die Kollegiatinnen unter sich kolleginterne Fragen diskutierten, die vergangenen Semester evaluierten und die kommenden Semester planten, oder das Zusammentreffen zum Ende der Karnevalszeit (Ascherparty),

auf dem aktuelle und assoziierte Kollegiatinnen und Hochschullehrerinnen gemeinsam feierten und die gerade Ausgeschiedenen verabschiedet wurden. Mit dem Auslaufen der DFG-Förderung bot das Abschlußsymposium im Dezember 1999 einen Überblick über die Arbeit des Kollegs und die der Hochschullehrerinnen und Kollegiatinnen zwischen 1993 und 1999.

In der Zeitschrift *grad.wanderung*, die von Kollegiatinnen herausgegeben wurde, erschienen wissenschaftliche, politische und künstlerische Texte, Diskussionsbeiträge und Erlebnisberichte. Die *grad.wanderung* diente auch der öffentlichen Präsentation des Kollegs.

In der Reihe »Geschlecht und Gesellschaft« des Verlags Leske und Budrich erschienen nicht nur die Arbeiten einiger Kollegiatinnen, sondern auch ein Sammelband mit dem Titel *Kategorie: Geschlecht* (Fischer/Kampshoff/Keil/Schmitt), der einen Überblick über die Arbeiten der damaligen Kollegiatinnen gibt. Ein weiterer Band ist 2001 erschienen, in dem anhand der Ergebnisse des Abschlußsymposiums die Beiträge des Graduiertenkollegs in den verschiedenen Feldern der Frauen-/Geschlechterforschung zusammengefaßt sind (vgl. Metz-Göckel/Kalbitz).

7. BEDEUTUNG DES STRUKTURELLEN RAHMENS FÜR DIE ARBEIT IM KOLLEG

Diese Art von Promotionsförderung unterscheidet sich grundlegend von anderen individualisierten Formen dadurch, daß ihr institutioneller Rahmen den Zweck hat, den Frauen optimale Möglichkeiten für die Durchführung der Promotion zu bieten und einen Arbeitskontext zu schaffen, in dem ein reger wissenschaftlicher Austausch erfolgt. Von vielen anderen Graduiertenkollegs unterschied sich dieses durch die thematische, theoretische sowie methodische Vielfalt, die sich auch in der personellen Zusammensetzung widerspiegelte, und durch die Einbeziehung der Selbstorganisation von Kollegiatinnen.

Das Aufeinandertreffen verschiedener Diskussionsstränge bei Thema, Fachdisziplin, theoretischen und methodischen Ansätzen bot einen fruchtbaren Boden für innovative Verknüpfungen in einzelnen Arbeiten und ermöglichte eine Multiperspektivität in der Bearbeitung von Fragestellungen. Der Rahmen begünstigte auch die kritische Hinterfragung von Konzepten und wirkte einem Dogmatismus entgegen. Gerade die Diskussionen in Kolloquien, im Anschluß an die Präsentation einer Arbeit, förderten die Reflexion des eigenen Standpunkts innerhalb des Forschungsprozesses.

Die vielfältigen Lernangebote im Curriculum ermöglichten es, Forschungsansätze und Theorierichtungen kennenzulernen, die nicht im engeren Bereich des Promotionsthemas lagen, und trugen in dieser Weise zur ›Horizontenerweiterung‹ bei. Die Einladung von Gastwissenschaftlern und Gastwissenschaftlerinnen aus dem Ausland bereicherte die Diskussionen zusätzlich. Durch die Möglichkeit, Reisekosten und Teilnahmegebühren erstattet zu bekommen (in einem bestimmten finanziellen Rahmen), konnten die Kollegiatinnen auch an internationalen Tagungen, Kongressen und Konferenzen bzw. Seminaren teilnehmen.

Eine Initiative der Kollegiatinnen in der letzten Phase war die Gründung von Arbeitsgruppen. Diese kleinen Kreise von zwei bis vier Frauen trafen sich regelmäßig und diskutierten die Arbeiten. Der Vorteil dieser Kooperationsform war, daß die Frauen selber die Häufigkeit und Dauer der Treffen bestimmen und aufgrund des kleinen Kreises die einzelnen Arbeiten intensiv besprechen konnten. So wurde ein besserer prozeßbegleitender Erfahrungsaustausch möglich. Diese Gruppen organisierten sich autonom. Thematische Gemeinsamkeiten wurden nicht vorgegeben, die Kollegiatinnen suchten selber nach Verknüpfungen und Berührungspunkten der Arbeiten, die sich z.B. in der methodischen Herangehensweise oder im Theorieansatz boten.

Über den inhaltlichen Austausch hinaus bildete sich im Kolleg auch ein hoher Grad an institutioneller Identifizierung heraus. Das äußerte sich u.a. in Riten, wie der Einführung von neuen und der Verabschiedung von assoziierten Kollegiatinnen, oder darin, wie die Kollegiatinnen selbst auch Verantwortung für das Kolleg übernahmen. Der angebotene Gestaltungsraum, die Möglichkeit, eigene Interessen einzubringen, begünstigten solche Tendenzen.

In der Beschreibung des Kollegs muß ein besonderes Augenmerk auf das Verhältnis zwischen Hochschullehrerinnen und Kollegiatinnen gerichtet werden. Die hierarchischen Strukturen, die ihre Wurzeln im Hochschulsystem selbst haben, konnten selbstverständlich nicht völlig ausgeschlossen bleiben. Aber die strukturell vorgegebene Abhängigkeit der Kollegiatinnen wurde zum Teil durch die Herausbildung eines Klimas von gleichrangigem, wissenschaftlichem Austausch kompensiert. Obwohl die einzelnen Frauen jeweils eine Betreuerin unter den Hochschullehrerinnen hatten, waren diese persönlichen Beziehungen immer umrahmt vom Kolleg, in dem eine Gruppe von Hochschullehrerinnen und eine Gruppe von Kollegiatinnen mitbeteiligt waren. Da es hier nicht um eine ›Schule‹ ging, organisiert von ein oder zwei entscheidungsbefugten Professorinnen, bot sich ein größerer Raum für die kritische Hinterfragung von Ansätzen. Die Rolle der Hochschullehrerinnen erweiterte sich zum Teil über die wissenschaftliche Beglei-

tung hinaus um die persönliche Beratung in Karriere- und Lebensplanungsfragen, bei Schwierigkeiten und Verunsicherungen während des Arbeitsprozesses. Um dem Vorwurf zu entgehen, das Verhältnis zwischen Hochschullehrerinnen und Kollegiatinnen in einem allzu sehr idealisierenden Licht darzustellen, muß ich hinzufügen, daß es hier genauso wie anderswo auch Konflikte gab, wenn beispielsweise unterschiedliche gegenseitige Erwartungen aufeinandertrafen. Die Innovation, das Verhältnis von Professorinnen und Doktorandinnen/Habilitantinnen neu zu konzipieren, war aber ein zentrales Element des Graduiertenkollegs.

Die Arbeit im Graduiertenkolleg bot auch ein Übungsterrain für die Erarbeitung wissenschaftlicher Kompetenzen. Die Kolloquien als Diskussionsforen in der inter- und transdisziplinären Zusammenarbeit forderten die Bereitschaft, sich mit Arbeiten anderer in Form von kritischen, aber gleichzeitig konstruktiven Diskussionen auseinanderzusetzen, sozusagen sich in die Ideen anderer ›hineindenken‹ zu können und Verknüpfungen zu finden. Die Vielfalt von Perspektiven und Herangehensweisen, die, wie oben beschrieben, eine fruchtbare Wirkung auf die Kreativität hatte, zeigte sich auch als Schwierigkeit: Die verschiedenen Fachsprachen, die unterschiedlich belegten Begriffe, die Differenzen in der Problemstellung und Perspektive bei den einzelnen Fachgebieten waren auch Barrieren. Ein weiteres Problem stellten die unterschiedlichen Vorkenntnisse der Kollegiatinnen in den einzelnen Theorie- und Methodenansätzen dar. Die Seminare mußten eine doppelte Aufgabe erfüllen: für die Expertinnen vertiefende Kenntnisse über ein Wissensgebiet anbieten, andererseits aber für die anderen als Einführungsveranstaltung zu dienen. Diese Schwierigkeit zu meistern, lag meistens an der Moderatorin bzw. Referentin und konnte nicht immer zur Zufriedenheit aller gelöst werden. Die Kolloquien bildeten aber einen geschützten Raum, in dem Legitimationsdruck und Konkurrenz zumindest gemildert und so die Umstände zum ›Üben‹ günstig waren.

Durch die Möglichkeiten der Mitgestaltung des Curriculums, durch die Teilnahme am Prozeß der Herausarbeitung, Konzipierung und Organisation von Tagungen, Publikationen, durch die Moderation von Diskussionen und die Präsentation eigener Forschungsergebnisse konnten sich die Kollegiatinnen zusätzliche Kompetenzen aneignen, die in der späteren wissenschaftlichen Arbeit von großer Bedeutung sind. Solche ›Übungsräume‹, die auf einer längerfristigen und intensiven Zusammenarbeit von Doktorandinnen und Hochschullehrerinnen aufbauen, die über das individualisierte Betreuungsverhältnis von Doktorandin-Professorin hinausgeht, können also beispielsweise in Form von Graduiertenkollegs institutionalisiert werden.

Die Isolation, die viele Promovierende mangels institutioneller Einbindung beklagen, kann ein nicht zu unterschätzendes Hindernis während der Arbeit darstellen. Ein weiterer Vorteil des Graduiertenkollegs und der verhältnismäßig intensiven Zusammenarbeit war eine ausgebaute Vernetzung unter den aktuellen und assoziierten Kollegiatinnen. Das bedeutete einen Informationsaustausch über Tagungen und Veranstaltungen, aber auch über Stellen, Forschungsprojekte, Arbeits-, Vortrags- und Publikationsmöglichkeiten.

Die Vernetzung mit anderen Institutionen, wie dem Hochschuldidaktischem Zentrum, dem Netzwerk Frauenforschung NRW, dem Netzwerk der ›Mittelbauerinnen‹, dem Interdisziplinären Frauenforschungszentrum an der Universität Bielefeld oder der Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, war relevant in frauen- bzw. bildungs- und hochschulpolitischen Diskussionen, wie der über den sogenannten ›Qualitätspakt‹.⁴

In der Promotionsphase bleiben die meisten Promovendinnen von kleineren und größeren Krisen, plagenden Zweifeln, Schreibblockaden und Ängsten nicht verschont. Das Graduiertenkolleg bot den Frauen auch ein Forum zum Erfahrungsaustausch im nicht-wissenschaftlichen Bereich. Da sich einige Frauen in der gleichen Phase der wissenschaftlichen Arbeit befanden, standen sie ähnlichen Problemen gegenüber (z.B. Notwendigkeit der Eingrenzung der Fragestellung, Selbstmotivation in der Schreibphase, arbeitsorganisatorischen Fragen, Existenzängsten in der Endphase). Die Möglichkeit, über diese nicht-wissenschaftlichen Hürden zu reden, die Legitimität dieser Probleme anzuerkennen, Tips und Tricks auszutauschen und Unterstützung, Beistand zu bekommen, war ein wichtiger persönlicher Ertrag für viele Kollegiatinnen. Schließlich wurde das Selbstbewußtsein der Frauen vielleicht auch dadurch gestärkt, daß sie sich punktuell in einem monoedukativen Kontext vom Gefühl, in einem männerdominierten Wissenschaftsbetrieb Einzelkämpferinnen zu sein, befreien konnten.

Welche positive Wirkung das Graduiertenkolleg auf die wissenschaftliche Laufbahn der Kollegiatinnen hatte, zeigt neben der guten Abschlußquote (über 50 Prozent) auch, daß die Mehrheit von ihnen eine Stelle im Wissenschaftsbetrieb bekommen hat. Die Evaluation des Kollegs anhand einer Fragebogenbefragung der ehemaligen Kollegiatinnen wird demnächst im Hochschuldidaktischen Zen-

4 Der ›Qualitätspakt‹ galt als erster Schritt der Hochschulreform in NRW. Es ging dabei um eine Vereinbarung zwischen dem Landesministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung und den Hochschulen über zukünftige Reformbestrebungen im Rahmen einer zunehmenden Autonomie der Hochschulen.

trum unter der Leitung von Sigrid Metz-Göckel abgeschlossen und die Ergebnisse werden bald publiziert werden.

Der Schwerpunkt dieses Erfahrungsberichts liegt nicht auf der Evaluation, sondern in einer Beschreibung von Strukturen, um aufzuzeigen, wie sich innovative Formen der Graduiertenförderung vorteilhaft auf die wissenschaftliche Laufbahn der Doktorandinnen auswirken können, und um Anregungen zu bieten für die Teilnehmerinnen der Wissenschaftlerinnen-Werkstatt, für die Diskussion um Promotionskollegs, und um die wissenschaftliche Verortung in der Hans-Böckler-Stiftung weiterzuführen.

LITERATUR

Fischer, Ute Luise; Kampshoff, Marita; Keil, Susanne; Schmitt, Mathilde (Hg.). *Kategorie: Geschlecht. Empirische Analyse und feministische Theorie*. Opladen: Leske und Budrich, 1996.

Graduiertenkolleg »Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel. Handlungsspielraum und Definitionsmacht von Frauen« an der Universität Dortmund in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld, der Ruhr-Universität Bochum und der Universität Essen (Hg.). *Eine Präsentation*. Dortmund, 1996.

———. *Arbeitsbericht 1996-1998*. Dortmund, 1998.

Metz-Göckel, Sigrid; Kalbitz, Angelika (Hg.). *Dokumentation Graduiertenkolleg »Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel. Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen« an der Universität Dortmund 1993-1999*. Dortmund, 2001.

»THE LONELINESS OF THE LONG DISTANCE RUNNER« ODER: WO BITTE GEHT ES HIER ZUR WISSENSCHAFT?

QUALIFIZIERUNGSSTRATEGIEN FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN

Dunja M. Mohr

WissenschaftlerInnen brauchen einen langen Atem. Man könnte sie auch als *long distance runner*, als Langstreckenläufer, bezeichnen. Der Weg zur wissenschaftlichen Verortung – sei dies nun innerhalb oder außerhalb der Universität – ist fürwahr lang. Hartes Training, fortschreitendes Alter und oft auch Einsamkeit scheinen Voraussetzung zu sein, bis *ironman* und *ironwoman* wirklich durchstarten können, oder aber, man/frau stellt fest: Ein Irrweg. Und das, obwohl das Ziel schon in Sicht ist. Nur ist es nun vielleicht nicht mehr das Ziel, welches frau/man überhaupt erreichen möchte.

Die Wissenschaft und die Verortung in ihr haben beide strukturgemäß viele Verzweigungen, Abzweigungen, Umwege, aber es gibt auch Abkürzungen und um letztere soll es hier gehen. Dabei ist dies nicht als zu absolvierendes Trainingsprogramm, sondern als Angebot von Trainingseinheiten gedacht, die man nach Belieben zusammenstellen kann zur Stärkung des eigenen Handelns und der Identitätswahrung. Nicht die sklavische Beachtung vermeintlicher Regeln des Establishments führt zum Ziel, wohl aber die bedarfsgerechte, dem eigenen Wunsche angemessene Auswahl von Trainingsbausteinen. Um zu wissen, wohin man läuft, bzw. wogegen es sich zu rebellieren lohnt, ist es nützlich, Regeln und Wegstrecke in Augenschein zu nehmen. Der Weg ist dabei, wie so oft, auch hier das Ziel.

Dabei muß auf diesem Weg mitnichten alleine trainiert werden. Die bereits angesprochene wissenschaftliche Einsamkeit des akademischen *long distance runner* kann einerseits gewollt und von meditativer Fruchtbarkeit sein, andererseits kann sie auch beängstigen, sich isolierend und hemmend auswirken. Im folgenden möchte ich Pfade aufzeigen, die vielleicht den wissenschaftlichen Marathon nicht kürzer, aber überschaubarer, lernbarer und testbar machen. Damit können Irrwege

frühzeitig vermieden werden und es kann die gewollte und selbstgewählte, meditative akademische Einsamkeit überwiegen.

Speziell die Laufbahn einer Wissenschaftlerin kann voller unsichtbarer, oft geschlechtsspezifischer Hürden und Hindernisse sein. Egal, ob sie an der Universität oder in der freien Wirtschaft Karriere machen will, die Qualifizierungsphase der Promotion kann zum Abstellgleis, aber auch zur Überholspur werden. Auf dieser Lauf-Bahn braucht man den bereits erwähnten langen Atem. Es gibt viele Stoppschilder und gläserne Hindernisse, die man nicht kennt. Auf dieser verzweigten, akademischen Strecke und in diesem oftmals unübersichtlichen, wissenschaftlichen Schilderwald haben nur wenige von uns einen professoralen Trainer oder eine professorale Trainerin, und oft sind auch die MitläuferInnen auf dieser Lauf-Bahn nicht sehr auskunftsfreudig.

Im folgenden will ich also keinen Streckenplan zur Kür aufstellen, sondern Tips geben, die eigentlich jedem bekannt sein dürften. Doch merkwürdigerweise kommt immer wieder die Frage auf, wie wissenschaftliche Netze geknüpft werden und wie man eigentlich an den verschiedenen ›Disziplinen‹ teilnehmen kann. Aus dieser oft gehörten Fragestellung entstand die Idee zu diesem Vortrag, primär um Mut zu machen, in der Rolle als Wissenschaftlerin diese Palette an Trainingseinheiten individuell auszuprobieren. *Pick and choose and then run* lautet ansonsten die Lektüeranleitung zu den folgenden Zeilen.

STRATEGO: SIEBEN STRATEGIE-STREICHE

Die ganz bewußte und vor allem kritische Umsetzung von sieben Strategien, quasi als Rüstzeug für den akademischen Langstreckenlauf, halte ich für hilfreich und sinnvoll, um sich als Nachwuchswissenschaftlerin – aber auch für den sogenannten ›freien Markt‹ – zu qualifizieren. Dabei kann es jedoch nicht um eine opportunistische Qualifizierung *für* irgendjemanden oder eine potentielle Stelle gehen. Sinn und Zweck des Testlaufs sollte es sein, sich selbst frühzeitig zu erproben: Will ich bei diesem Lauf mitmachen, weitermachen? Welche Hürden nehme ich sicher und fest, wo genieße ich den Ausblick, und wo komme ich ins Keuchen? Gibt es Durststrecken? Wo kann ich auftanken? Gibt es Teilstrecken, die mir ganz und gar nicht behagen? Sitzt das Schuhwerk, brauche ich andere Laufutensilien? Oder drückt der Schuh mich so gründlich, und ist mir das Laufen auf Dauer so verhaßt, daß ich am liebsten einfach stehen bleiben, die Aussicht genießen und dann ganz andere Wege beschreiten möchte? Ein anderer, wichtiger Effekt der aktiven wis-

senschaftlichen Teilnahme ist die kritische Untersuchung und Auseinandersetzung mit den Hürden, Fallstricken, Fouls, dem unfairen Regelwerk und den vermeintlich omnipotenten Organisationen und Organisatoren dieses Laufs.

Das ›A‹ und ›O‹ dieser sieben Strategien besteht dabei aus einem Dreierschritt: Informieren, Strukturen analysieren und dann individuell partizipieren. Es heißt also, Ohren und Augen aufsperrern, MitläuferInnen nach ihrem Weg und ihrem Ziel fragen, das Schuhwerk prüfen, und dann entweder mitlaufen oder querfeldein neue Wege gehen, neue Regeln setzen, neue Ziele anvisieren.

1. LOST IN SPACE: ANBINDUNG AN DIE UNIVERSITÄT DURCH KOLLOQUIEN, INTERDISZIPLINÄRE ZUSAMMENARBEIT

Zuerst sei an die eigene, gute, alte *Alma mater* gedacht: Gibt es am eigenen Fachbereich oder im Nachbar-Fachbereich der Heimatuniversität ein Kolloquium, das sich thematisch oder methodisch in akzeptabler Nähe zum eigenen Dissertationsvorhaben bewegt? Gerade der interdisziplinäre Einblick kann sehr befruchtend sein.

Gibt es vielleicht ein Graduiertenkolleg der Deutschen Forschungsgemeinschaft oder ein Projekt einer Stiftung an der eigenen Universität, welches dem eigenen Thema förderlich wäre? Man muß nicht StipendiatIn sein, um dort Mitglied zu werden, denn es besteht durchaus die Möglichkeit, ohne finanzielle Förderung als Kollegiatin oder auch als ›assoziertes Mitglied‹ aufgenommen zu werden und somit an sämtlichen Symposien, öffentlichen und nicht-öffentlichen Kolloquien, Ringvorlesungen und sonstigen ideellen Förderungsmaßen teilnehmen zu können. Oftmals ist auch der Besuch bestimmter öffentlicher Sitzungen des Projektes erlaubt. Auf einer dieser öffentlichen Sitzungen oder Tagungen des Graduiertenkollegs kann man beispielsweise seine eigene Forschungsarbeit vorstellen.

Sofern der Wohnort in einem Ballungsgebiet liegt, beispielsweise im Ruhrgebiet oder im Rhein-Main-Gebiet, oder aber in einer Stadt wie Berlin mit mehreren Universitäten, oder auch in Grenznähe, und sofern man der Sprache des Nachbarlandes mächtig ist, so lohnt es sich, das Angebot der Nachbaruniversität zu recherchieren. Wird man fündig, so ist der Weg zum Graduiertenkolleg, zum Kolloquium u.ä. vielleicht erstmal mit Reisezeit verbunden, kann aber inhaltlich und mental so motivierend sein, daß man diese Strapazen gerne auf sich nimmt. Es muß ja nicht gleich täglich sein.

2. EINMAL AN DER TAFEL STEHEN! WIE KOMME ICH AN EINEN LEHRAUFTRAG – UND WAS IST HOCHSCHULDIDAKTIK?

Manche bekommen von ihrer Professorin oder ihrem Professor einen Lehrauftrag angeboten. Seltener Glücksfall. Was aber spricht dagegen, den Spieß umzudrehen, und die eigene Professorin, den eigenen Professor zu fragen? Natürlich nur, wenn man dazu die Lust, das Interesse oder die entsprechende Neugier hat. Auch hierbei gibt es ein paar Steine, über die man schnell stolpert: Der dickste ist der chronische Geldmangel der Universitäten. Die stereotype Aussage »Kein Geld« mag stimmen oder auch nicht. Am besten ist es sicherlich, man bekommt diese Antwort erst gar nicht zu hören. Den Antrag auf einen Lehrauftrag über die Professorin oder den Professor beim Dekan zu stellen, erhöht die Chancen, daß der Antrag auf einen Lehrauftrag genehmigt wird. Hierbei gilt es zu unterscheiden, daß es bezahlte und unbezahlte Lehraufträge gibt, wobei unbezahlte Lehraufträge m.E. generell abzulehnen sind. Sollte aber ein Orchideenfach tatsächlich über keine weiteren Geldmittel verfügen und die Erprobung der eigenen Lehrfähigkeit einem so immens wichtig erscheinen, so sei an dieser Stelle zumindest darauf hingewiesen, daß es diese Möglichkeit prinzipiell gibt.

Inhaltlich bietet es sich an, z.B. ein Thema aus der Dissertation oder auch ein Gebiet, welches schon als erste Vorbereitung auf das Rigorosum dienen könnte, zu wählen, doch sollte man dabei keinesfalls die Adressaten, die Studierenden, aus dem Blick verlieren. Ein Spezialthema als Proseminar oder Übung nützt ihnen wenig – und in *erster Linie* sollte es bei einem Lehrauftrag immer um eine adäquate Wissensvermittlung für die Studierenden gehen. Eine Abstimmung des Lehrinhalts auf das Curriculum ist also dringlichst geboten.

»Postmoderne Theorie und Literatur im 20. Jahrhundert«. Bei so einem Veranstaltungstitel wird die Zahl der gelockten TeilnehmerInnen sicherlich überschaubar sein. Wie wäre es stattdessen mit: »I tell, therefore you are«: Postmodernes Erzählen«? Eine Lehrveranstaltung hat immer auch ein bißchen etwas mit Werbung zu tun und bei einem griffigen, spannenden Veranstaltungstitel ist naturgemäß das Interesse größer. Das heißt jedoch nicht, daß man zur Marktschreierin oder zum Marktschreier mutieren muß, aber wer neu ist auf dem Lehr-Parkett, ist auch ein unbeschriebenes Blatt für die Studierenden. Warum sollten sie kommen? Und: Wohin und wann sollten sie kommen? Sehr wichtig ist es, wenn man schon nicht im »großen Vorlesungsverzeichnis« der ganzen Universität (das immer mit über einem Jahr Vorlauf hat) steht, so doch mindestens im »Kommentierten Vorle-

sungsverzeichnis« des betroffenen Fachbereichs zu stehen – und auch das hat einen Vorlauf von einem Semester!

Was ist sonst noch bei einem Lehrauftrag zu beachten? Eine gute Grob- und Feinzielplanung, Semesterplan, Referats- und Klausurthemen, Bibliographie, weitere Lehrmaterialien, oder was sonst im eigenen Fach üblich ist, all dies sollte vor Semesterbeginn fertig sein. Die Lektüre von Hochschuldidaktikbüchern ist ebenfalls empfehlenswert, obgleich es natürlich noch besser ist, die Fachleute vom Hochschuldidaktischen Zentrum (sofern vorhanden) anzusprechen. Auch vom Weiterbildungsreferat für UniversitätsmitarbeiterInnen gibt es manchmal hochschuldidaktische Fortbildungen; sofern nicht alle Plätze besetzt sind, kann hier auch eine Doktorandin – eventuell gegen Aufpreis – »reinrutschen«.

Übrigens: Ist erstmal ein Fuß in der Tür, ist es beim nächsten Mal leichter, einen Lehrauftrag zu bekommen, vorausgesetzt, der Lehralltag war nicht so deprimierend, daß man lächelnd abwinkt und lieber weiterläuft.

3. HÖRT MIR ÜBERHAUPT JEMAND ZU? VORTRÄGE UND PRÄSENTATIONEN

Als erstes stellt sich die Frage: Wo? An welchem Ort? *Speaker's Corner* oder doch lieber an der eigenen Universität? Hier bieten sich die unter Punkt 1 genannten Kolloquien, Projekte und Graduiertenkollegs an. Des weiteren geht das hartnäckige Gerücht um, daß ständig Konferenzen, Symposien und Tagungen im In- und Ausland stattfinden – und WissenschaftlerInnen wirklich hingehen. Und zuhören, Fragen stellen, diskutieren. Und Spaß dabei haben. Warum sollte das eigene Thema dort nicht Diskussionsgegenstand werden? Je nach Fachrichtung gibt es sicherlich weitere Organisationen, Interessengruppen, Dachverbände, Vereine, die Interesse am Forschungsthema haben.

Automatisch (fast) alles richtig gemacht? Glückwunsch! Schweißnaß und kein Wort herausgebracht? Gestottert und im Boden versunken? Jetzt nur keine Panik. Auch wer »stottert«, sollte sich nicht entmutigen lassen. Vortragstechnik und Präsentieren können gelernt werden. Wieder lohnt es sich, beim Hochschuldidaktikzentrum vorbeizuschauen oder nach Fortbildungen beim Doktorandinnenzentrum, bei der Frauenbeauftragten, im Weiterbildungsreferat zu fragen. Es gibt auch externe Institute und Programme, wo man – leider häufig für viel Geld – den Angstschweiß in trockene Tücher legen kann.

4. OHNE KONTAKTE GEHT ES NICHT: WIE KOMME ICH AUF KONFERENZEN UND TAGUNGEN?

Ein erster Schritt zur Lösung des Problems ist es, Mitglied in nationalen, und wenn sinnvoll, auch in internationalen Fachorganisationen zu werden, was durchaus erschwinglich ist, da die Mitgliedsbeiträge für StudentInnen bzw. DoktorandInnen meist gering sind. Dies hat den Vorteil, daß man automatisch die Mitteilungshefte mit den Ankündigungen der Jahrestagungen und anderer Konferenzen erhält. Durch gewissenhaftes Studium der Mitteilungshefte bekommt man schnell einen Einblick in die Vernetzung innerhalb des eigenen Fachgebiets: Wer promoviert bei wem? Wer forscht zu welchem Thema? Wer hält wo einen Vortrag? Trifft dies mein eigenes Forschungsinteresse? Dann macht es vielleicht Sinn, auf diese Konferenz zu fahren, ohne dort einen eigenen Vortrag zu halten, dafür aber gezielt eine Professorin oder einen Professor anzusprechen und gegebenenfalls für das eigene Thema zu gewinnen. Teilweise bieten die Jahreskonferenzen auch spezielle Nachwuchsforen für Graduierte an, manchmal sind diese Graduiertenkonferenzen abgekoppelt und finden extern als eigenständige Veranstaltungen statt, auf denen in einer Art ›Schonraum‹ geübt werden kann.

Konferenzen bieten gute Möglichkeiten, sowohl horizontale als auch vertikale Netzwerke aufzubauen, also persönliche Kontakte zu WissenschaftlerInnen auf gleicher Ebene (PromovendInnen), aber auch zu weiter Fortgeschrittenen (HabilitationInnen, ProfessorInnen, Akademischen Räten, zum Mittelbau) herzustellen, aus denen sich möglicherweise fruchtbare Kooperationen ergeben. Zumindest aber wirkt der Austausch der Vereinzelung entgegen.

Eine Konferenz sollte jedoch nicht primär dem eigenen Fortkommen dienen, sondern auch Ermutigung, Anregung, wissenschaftlichen Eros und schlichtweg *fun* bringen, einen wieder fit machen für den Arbeitsalltag. Es ist ein durchaus beglückendes Gefühl festzustellen, daß so viele andere Menschen ähnliche oder verwandte Themen für wichtig und diskussions- sowie erforschenswert halten. Beeindruckende, witzige Reden mit Esprit von erfahrenen ForscherInnen zu hören, beim Abendessen zu diskutieren, sich mit anderen NachwuchswissenschaftlerInnen beim Frühstück oder Abendessen, später bei Bier und Wein, über eigene Fragen und Erfahrungen auszutauschen – manchmal auch Freunde zu gewinnen – auch das ist ein leider zu oft vernachlässigter Teil der Wissenschaft.

5. PUBLISH OR PERISH: CFPS UND WER NICHT WAGT, PUBLIZIERT NICHT

So, wie die Hochschulstruktur prinzipiell hierarchisch aufgebaut ist, so sind auch die wissenschaftlichen Veröffentlichungen hierarchisch. Das bezieht sich auf die Fachorgane und die Textsorten, jedoch auch auf das Renommee des Fachjournals und auf die Namhaftigkeit der Herausgeber. So sind die Chancen mit einem Text unterzukommen bei kleineren Fachorganen ungleich größer als bei der größten und besten Zeitschrift, obschon man nichtsdestotrotz sich nicht abschrecken lassen muß und trotzdem bei einer renommierten Fachzeitschrift anklopfen kann.

Bei den Textarten werden Rezensionen und Lexikaeinträge geringer eingestuft als Fachaufsätze und sind deshalb leichter zu bekommen. Viele Fachzeitschriften geben auf der letzten Seite die neuen Bücher an, die zur Rezension anstehen bzw. bei der Redaktion eingegangen sind. Hier lohnt es sich also, einmal nachzuschauen. So erhält man nicht nur einen guten Überblick über neue Forschungsliteratur, sondern kann auch feststellen, ob ein neues Buch dabei ist, das man selbst gerne rezensieren würde. Natürlich ist es allemal ratsam, die Buchrezensionen generell zu lesen, um im Fachgebiet informiert zu bleiben und schnell weiß man, ob es sich lohnt, das entsprechende Buch zu entleihen oder anzuschaffen. Steht der Entschluß für eine eigene Rezension fest, so gilt der erste Blick dem Impressum, das das zuständige Redaktionsmitglied für den Rezensionsteil enthält. Dann gilt es, die Redakteurin oder den Redakteur anzuschreiben und um das Buch zur Rezension zu bitten. Möglich ist es auch, selbst ein neues Buch (z.B. aus der gerade zum eigenen Thema – zu dem man ja ExperteIn ist – gelesenen Forschungsliteratur) zur Rezension vorzuschlagen. Dabei sollte man checken, in welche Fachzeitschrift die Rezension thematisch paßt, und selbstverständlich nachforschen, ob dieses Buch nicht schon in der letzten oder vorletzten Ausgabe besprochen wurde. Sinnvoll ist es zu erwähnen, daß man selbst dazu eine Dissertation verfaßt und somit bestens auf diesem Gebiet bewandert ist. Ein kurzer Passus, wie das neue Buch einzuordnen ist und inwiefern es sich von der älteren Forschungsliteratur abhebt, erleichtert dem/der RedakteurIn die Einschätzung, ob es sich lohnt, dieses Rezensitionsangebot anzunehmen. Generell gilt, daß Rezensionen eher leicht zu bekommen sind, da sie viel Mühe machen. Schließlich will das Buch erst einmal gelesen sein, und man muß sich kritisch mit Methode und Inhalt auseinandersetzen sowie eine Einordnung in das Fachgebiet und die übrige Fachliteratur vornehmen. Für die eigene Arbeit kann man dabei ungemein viel lernen, z.B. wie man präzise Thesen zusammenfaßt und den

Standpunkt der Autorin bzw. des Autors herauskristallisiert, Arbeitsschritte, die hilfreich für das Verfassen von Dissertationen sind.

Eine Ablehnung sollte nicht gleich entmutigen, denn die Gründe dafür können schließlich vielfältig sein, z.B. Platzmangel oder ein anstehender Themenschwerpunkt, in den die anvisierte Rezension nicht hineinpaßt, oder das Buch ist bereits zur Rezension vergeben. Doch auch in der nächsten Ausgabe dieser Fachzeitschrift wird es wieder Bücher zur Rezension geben, und ein neuer Versuch kann gestartet werden. Im übrigen gibt es ja mehrere Fachzeitschriften, die man nacheinander anschreiben kann.

Fachartikel bieten sich natürlich als ideale Präsentationsflächen des eigenen Themas an. Hier kann schon vor der Abgabe der Dissertation ein fachlich fundiertes Feedback zur eigenen Arbeit eingeholt und somit auch der eigene Motivationslevel erhöht werden. Es beflügelt, daß andere WissenschaftlerInnen das eigene Thema für interessant und wichtig, die eigene Arbeit für gut halten, und zusätzlich kann man von den Korrekturen sehr viel lernen. Wer will und vor Elan nur so strotzt, kann auch Randthemen des Forschungsthemas, die die geplante Monographie sprengen würden, aber doch spannend sind, noch als Fachaufsatz abhandeln. Strategisch gilt ansonsten dasselbe wie bei den Rezensionen. Es gibt Themenschwerpunkte bei den Fachorganen (in manchen Fachzeitschriften sind auch Aufrufe zu Beiträgen in Sammelbänden zu finden), zu denen man sich beispielsweise mittels eines Abstracts oder gleich mit dem fertigen Aufsatz bewerben kann. Auf jeden Fall sollte genügend Vorlaufzeit einkalkuliert werden.

6. E-MAIL FOR YOU: LISTSERVER, INTERNET UND VERNETZUNG

Um zu eruieren, wo man was unterbringen kann, wird das Internet zunehmend wichtiger. Viele Fachzeitschriften und Fachorganisationen, gerade die internationalen, sind im Netz vertreten, und man kann sich schnell und problemlos informieren. Des weiteren sind im Netz Hochschulseiten, Wissenschaftszentren, Akademien, Diskussionsforen u.v.m. abrufbar. Es lohnt sich, hier elektronische Lesezeichen zu setzen und in regelmäßigen Abständen zu schauen, was sich tut. Für manche Fächer gibt es spezielle Listserver und E-Groups, eine Art E-Mail-Verteiler, bei denen man sich anmelden kann, und automatisch erhält man dann die »Rundbriefe« bzw. die Beiträge der eingetragenen TeilnehmerInnen. Dort wird diskutiert, es zirkulieren Informationen zu Tagungen u.ä. Üblich sind auch zentral abrufbare,

oft täglich aktualisierte, sogenannte CFP-Seiten (*Call for Papers*), auf denen Informationen über Aufrufe zu Beiträgen/Vorträgen auf Konferenzen, in Fachzeitschriften und Sammelbänden liegen.

7. WAS FÜR EIN ARBEITSAUFWAND: SYNERGIEEFFEKTE NUTZEN

Was für ein Marathon und nirgends Zeit für ein Püschchen! Das im Journalismus geltende Prinzip der Zweit- und Drittverwertung ist, begrenzt, auch auf die Wissenschaft anwendbar. Zur Selbstmotivation, und um den eigenen Forschungsprozeß zu beflügeln, kann man sich externe Abgabefristen schaffen: Zu einem bereits verfaßten Dissertationskapitel könnte man eine wichtige Neuerscheinung rezensieren, aus dem Kapitel einen Vortrag mit den erarbeiteten Hauptthesen halten, und unter Einbeziehung der Kritik das eigene Kapitel überprüfen sowie aus dem Vortrag einen komprimierten Artikel für den auf die Konferenz folgenden Tagungsband erstellen. Ergänzend könnte dazu ein Lehrauftrag konzipiert werden, der im weitesten Sinne mit dem Thema zu tun hat. Die unterschiedlichen Arbeitsweisen befruchten sich dabei gegenseitig enorm, weil man immer wieder aus einer anderen Perspektive den eigenen Forschungsgegenstand beleuchtet. Zugleich kann realitätsnah eine mögliche Variante des WissenschaftlerInnenlebens durchgespielt und eventuell dann besser beurteilt werden, ob diese Laufbahn richtig oder eine Umorientierung nötig ist.

Wem das alles noch nicht genügt, der sei darauf hingewiesen: Weitere Marathonstrecken gibt es in Form von Forschungsaufenthalten im Ausland. Und nicht zu vergessen: Am Ende einer Wegstrecke hängt immer irgendwo das Banner »Ziel«. Leider ist es bei der akademischen Lauf-Bahn häufig nicht wie im Sport, wo man bei hoher Leistung eine Medaille bekommt und auf's Treppchen darf; in der Wissenschaft wird auch hier Eigeninitiative vorausgesetzt, d.h. man muß sich für Forschungspreise selbst bewerben.

Der Vorteil der »Stratego«-Herangehensweise liegt darin, daß jede/r sehr schnell herausfinden kann, was ihr/ihm liegt. Ziehe ich die Lehre der Forschung vor oder die Forschung der Lehre? Wo liegt mein Schwerpunkt? Will ich dies im Hochschulumfeld, in der Erwachsenenbildung oder eher bei Schulungsseminaren etc. tun? Welche sind meine Stärken und Schwächen? Womit will ich die meiste Zeit verbringen? Dabei kann jeder der oben beschriebenen Schritte sowohl für die wis-

senschaftliche Verortung in der Hochschule als auch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie der freien Wirtschaft nützlich sein; zusätzliche Qualifikationsschritte und Schlüsselqualifikationen sind dies allemal.

Vernetzung, die selbstverantwortliche Herstellung von Arbeitszusammenhängen und die projektbezogene Arbeit werden überall eingefordert und angewendet. Lehrfähigkeit bedeutet auch, Wissen strukturiert aufbereiten zu können, andere dort abzuholen, wo sie stehen. Immer wieder wird man Kurzvorträge und Präsentationen abhalten müssen. Kontaktpflege und der Besuch von Konferenzen, Tagungen, Messen etc. werden sich in vielen Arbeitsfeldern auch außeruniversitär wiederfinden. Und das Verfassen verschiedener Textsorten, die das anvisierte Lesepublikum im Blick haben, wird für viele Bestandteil des Arbeitsalltags sein. Die Notwendigkeit, mit dem Internet versiert umgehen zu können, ist ein kaum mehr erwähnenswertes Faktum.

Nicht der Wettlauf, sondern das Training, die Begutachtung der Strecke sind dabei wichtig. Aus der Einsamkeit kann Vernetzung entstehen, aus dem *long distance runner* eine spurtfähige Ausdauerläuferin bzw. ein spurtfähiger Ausdauerläufer werden. Dabei sollte eine Auseinandersetzung mit den Strukturen der jeweiligen Verortung stattfinden. Es gilt, kritisch zu hinterfragen, wo man mitlaufen will und nach welchen Regeln. Welchen Preis ist man bereit zu zahlen, und wie lange will man trainieren? Welche Wegstrecke liegt einem und welches Tempo? Bei welchem Lauf will ich mitmachen? Und: Muß es ein Wettlauf sein? Oder darf es auch ein Volkslauf mit Pausen, Spaß und MitläuferInnen sein?

AUF DEM WEG ZUM DIGITALEN MATRIARCHAT?

BEMERKUNGEN ZUM CYBERFEMINISMUS

Andrea Roedig

1997 erschien das Buch *Nullen und Einsen* der britischen Medientheoretikerin Sadie Plant, das – als eine Grundlegung des Cyberfeminismus – durchaus zu einem klassiker feministischer Theorie hätte avancieren können. Doch gefolgt ist bisher wenig.

Das Buch ist nicht im herkömmlichen Sinne ›geschrieben‹, sondern aus Zitaten gewoben, ein Teppich hin- und herlaufender Exzerptpfäden, und sie ergeben als Muster die Aussage, daß das digitale Netz in seiner Struktur der webenden Tätigkeit von Frauen ähnlich ist. Die Erfinderin der ersten Computersprache, Ada Lovelace, und die Lochkarten der Webstühle weisen den Weg. In *Nullen und Einsen* verfolgt Plant, grob gesehen, zwei Thesen: Alles gerät einmal außer Kontrolle; und: Das Netz ist weiblich.

Zunächst geht es Plant um das Phänomen der zunehmenden Ermächtigung von Maschinen. Die Maschinen, eingesetzt vom Mann, vom Menschen, zur Beherrschung der Natur, verselbständigen sich im digitalen Zeitalter. Sie werden zu lernenden, sich selbst steuernden ›Organismen‹.

Bezogen auf die Geschlechter, behauptet Plant nun, daß das »Geschlechterbeben«, die Verunsicherung der Geschlechterdifferenz, der wir derzeit beiwohnen, eine der Folgen dieser Auflösung der Differenz zwischen Mensch und Maschine ist.

Neben den immer intelligenter werdenden Maschinen interessiert Plant am technischen Fortschritt der letzten 160 Jahre die enorme Expansion weiblicher Tätigkeit. Frauen sitzen überall in großer Zahl an den Schaltstellen. Sie saßen an den Webstühlen, in den Telefonzentralen, sie waren die Rechnerinnen, die im zweiten Weltkrieg Geheimcodes entzifferten, sie besetzen unzählige Computerarbeitsplätze. Ihre Logik, die Logik der Vernetzung, des Klatsches und Tratsches, des spontanen, ungerichteten, unhierarchischen und unkontrollierten Informationsaustausches, ist die Logik des Netzes, ist *Hypertext*. Sie ist die Logik der Zukunft.

Plants eigentliches Verdienst ist die Umdeutung. Sie erzählt eine Geschichte, in der Frauen wesentlich mit dem technologischen Fortschritt verknüpft sind, und

löst dabei unter der Hand die fest gefügte Verbindung zwischen Männlichkeit und Technik auf. Die Erzählung von der Befreiung des weiblichen Geschlechts ist hier möglich, weil Plant Frauen nicht mehr mit Natur, sondern metaphorisch mit Technik gleichsetzt; so wird die Maschinenrevolution zur Revolution der Frauen. Die große feministische Revolution wird sich nicht durch Handeln erfüllen, sie vollzieht sich als Teleologie technologischer Entwicklung: »Je intelligenter die Maschinen werden, desto befreiter sind die Frauen.«

Erstaunlich ist aber, daß sich bei Sadie Plant kein einziger Hinweis auf Judith Butler findet. Das verwundert, denn Butler hat wie keine andere das »Geschlechterbeben« beschworen, ihre Theorie zur Performativität des Geschlechts würde nirgendwohin besser passen als ins Internet. Doch wir finden bei Butler ebensowenig Reflexionen über das Internet und die gegenwärtige Medienwelt als den gesellschaftlichen Hintergrund ihrer Theorie, wie wir die These von der sozialen Konstruktion des Geschlechts bei Sadie Plant oder im Internet finden.

Der Grund dafür könnte in der Auffassung vom Körper liegen. Butlers Thesen – darin besteht ihr Affront – beziehen sich auf »reale« Körper. Performativität wird, ob man das logisch nachvollziehen kann oder nicht, bei ihr als *Materialisierung* verstanden. Genau dies aber gibt es im Cyberspace nicht.

Die Cyberfeministinnen sprengen nicht per se die Geschlechterordnung und nicht das Muster herkömmlicher feministischer Denkweisen. Der Begriff von Weiblichkeit wird bei Plant – bewußt – nicht problematisiert, und die Aktionen des »FemNet« oder der »cybergrrls« wirken wie ein Update klassischer Frauenförderstrategien. Von daher ist zu fragen, ob Cyberfeminismus – als Feminismus ohne Körper – wirklich radikal ist oder nur längst tot geglaubte Strategien im virtuellen Raum aufs neue mobilisiert (z.B. mit »women-only« Zonen).

Schätzungen zufolge sind mittlerweile zwischen 17% und 30% der Netznutzer Frauen, und die treiben im Internet ihre bunten Blüten. Vom Mailbox-Netzwerk »FemNet e.V.«, den »Ceiberweibern« und »Julias Erotik Links für Frauen« bis hin zur sehr liebevoll gestalteten »hausfrauenseite.de« ist allein schon deutschsprachig im Internet alles zu haben, was bisher zwischen klassisch und kritisch unter das Label »Frauen« fiel.

Was die Silbe *Cyber* vor dem Feminismus bringen wird, muß sich erst noch zeigen. Wichtig ist Cyberfeminismus aber, um Geschlechterrollen im Netz zu hinterfragen und um den virtuellen Raum symbolisch zu besetzen. Fragt man heute eine Suchmaschine nach dem Stichwort »Lesben«, erhält man mehr als ein Dutzend Angebote, was erfreulich wäre, wenn sie nicht zu 95% voyeuristischen Bedürfnissen heterosexueller Männer dienten. Diese Kräfteverhältnisse machen deutlich,

daß es noch viel zu wenig Frauenseiten im Netz gibt. »Taking power on the internet«, meint eine Aktivistin, »is like having a gun.«

Wirklich interessant wird Cyberfeminismus allerdings nur, wenn er Körpererfahrung in die Auseinandersetzung mit einbezieht und weitere Gedanken auf die Unterscheidung von Mensch und Maschine verwendet. Die Technisierung der Biologie und die Biologisierung der Technik sind das Thema, das – gerade für die Geschlechterforschung – in den nächsten Jahren brisant zu werden verspricht.

LITERATUR

Plant, Sadie. *Nullen und Einsen. Digitale Frauen und die Kultur der neuen Technologien.*

Berlin: Berlin-Verlag, 1998.

Butler, Judith. *Das Unbehagen der Geschlechter.* Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 1991.

———. *Körper von Gewicht.* Berlin: Berlin-Verlag, 1995.

LINKS

www.hausfrauenseite.de

www.weibernet.de

www.webgrrls.de

www.cybergrrl.com

www.melody.de/emanze/

Interviews mit Sadie Plant sind zu finden unter:

www.geekgirl.com (*Geek Girl Issue 1*, 1995)

www.cybergrrl.com/fs.jhmt!/?tech/gb-archive.html

IV.

Kunstbeitrag und Forschungsergebnisse

»ER FINDET MICH WIEDER GAR NICHT SO HÄSSLICH UND MÖCHTE MICH ALS MODELL WIEDERSEHEN«¹

ÉDOUARD MANET UND BERTHE MORISOT

Ingrid Sedlacek

1. DER BALKON

Das erste Portrait, das Édouard Manet von seiner Kollegin Berthe Morisot malte, ist *Der Balkon* von 1868. Berthe Morisots Gestalt bildet das Zentrum des Bildes, hinter ihr steht der Landschaftsmaler Antoine Guillemet, mit dem Manet befreundet war, und raucht. Die Violinistin Fanny Claus, die rechts an der Seite steht, streift gerade ihre Handschuhe ab. Im Hintergrund ist im Zimmer ein Junge zu sehen, der ein Tablett in seinen Händen trägt. Das Bild feiert die Schönheit Morisots, deren tiefer Blick sich vom Betrachter – und von Manet, der sie malte – leicht abwendet. Es besteht kein unmittelbarer Kontakt zwischen ihr und dem Maler. Morisot hängt ihren eigenen Gedanken nach. Ein kleiner Hund spielt mit einem Ball, sein Körper schmiegt sich an Morisots Kleidersaum.

Bei Manet hat man sich nach einer Mahlzeit, die im abgedunkelten Salon eingenommen wurde, auf den Balkon gesetzt, um Luft zu holen, ins Licht des hellen Tags einzutauchen. Es ist Sommer. Noch ein paar Augenblicke wird man das Sonnenlicht genießen, dann wird Fanny Claus ihren Schirm aufspannen, Berthe Morisot sich frische Luft mit dem Fächer zufächeln, der noch zusammengeklappt in ihrer Hand ruht. Klar beherrscht Morisot das dreifache Portrait. Durch die Schönheit ihrer Gestalt, durch die Intensität, mit der Manet ihr Gesicht wiedergibt, durch die statuarisch-elegante Imposanz ihrer Figur hebt sie sich deutlich von den beiden flüchtiger gemalten Gestalten ab, die sich in einem Bewegungsablauf befinden, deren Stellung wie zufällig, vorübergehend, bedeutungslos wirkt. Das Bild wird 1869 im Salon – der alljährlich in Paris stattfindenden, vom Staat organisierten Kunstausstellung – gezeigt, wo es vom Publikum und der Presse verhöhnt wird.

1 Berthe Morisot über Édouard Manet (zit. nach: Rouart 67).

Noch vor der Saloneröffnung war offensichtlich für einige spürbar, welche faszinierende Wirkung Berthe Morisot auf Manet ausübte. Madame Cornélie Morisot, Berthe Morisots Mutter, schreibt im März 1869 an ihre Tochter Edma: »Er [Manet] hat seine Frau gemalt, ich glaube, es war an der Zeit« (Rouart 25).

Berthe Morisot besucht die Saloneröffnung Anfang Mai 1869, wo *Der Balkon* ausgestellt ist und berichtet ihrer Schwester Edma:

Ich traf Manet mit Sonnenhut, er wirkte bestürzt; er bat mich, sein Gemälde zu betrachten, weil er sich nicht getraute weiterzugehen. Niemals zuvor habe ich eine derart expressive Physiognomie gesehen; er lachte, wirkte unruhig und behauptete gleichzeitig, daß sein Bild [*Der Balkon*] sehr schlecht sei und daß es viel Erfolg haben würde. Ich finde ihn eine entschieden charmante Natur, die mir unendlich gut gefällt. Seine Bilder lassen immer den Eindruck einer wilden Frucht entstehen, die sogar noch ein bißchen grün ist....Ich bin auf dem Bild eher ungewöhnlich als häßlich; es scheint, als ob unter den Neugierigen der Beiname »femme fatale« kursierte. (ebd. 26-27)

Durch den Kontakt zwischen Édouard Manet und Berthe Morisot hatten sich deren Familien angefreundet. Die Morisots besuchten nun die Donnerstagssoireen bei den Manets, wo Suzanne Manet Klavierstücke spielte. Wahrscheinlich kannten sich Manet und Morisot zu diesem Zeitpunkt schon einige Jahre. 1868, als Manet Morisot zum ersten Mal malte, war Berthe Morisot 26, Manet 35 Jahre alt. Beide entstammten derselben Gesellschaftsschicht, dem Großbürgertum. Morisots Vater war im Staatsdienst als Präfekt und später als Rechtsratgeber des Rechnungshofes tätig. Édouard Manets Vater war Richter. Die Künstlerin hatte Malunterricht bei Joseph Guichard genommen, unter dessen Anleitung sie im Louvre alte Meister kopierte, und sie war Schülerin des renommierten Landschaftsmalers Camille Corot und des Corot-Schülers Achille François Oudinot gewesen, der der »Schule von Barbizon« angehörte. Manet hatte in Thomas Coutures Atelier studiert. Coutures Gemälde *Die Römer der Verfallszeit* hatte 1846 enormen Erfolg, und, obwohl Couture später auf Ablehnung stieß, wurde er von Napoleon III. hochgeschätzt.

Manet kämpfte in den 60er Jahren des 19. Jahrhunderts um seine Anerkennung. Jedes Jahr bemühte er sich von neuem um eine Beteiligung im Salon, wurde aber oft abgelehnt. Niemand kaufte bislang seine Gemälde. Manet lebte vom Geld seiner Mutter, die ihn bereits 1866 ermahnt hatte: »Es ist an der Zeit, glaube ich, mit einer ruinösen Neigung aufzuhören« (Moreau-Nélaton Bd. I, 105). Erst ab 1868 wurden seine Werke allmählich vom Salon angenommen, obwohl seine Bilder immer noch weit davon entfernt waren, von der Masse des Publikums und der Presse akzeptiert zu werden. Man stellte seine Bilder zwar im Salon aus, entrüstete sich

aber öffentlich über seine Malweise, die Buntheit seiner Palette und seine Motive. Die ersten Bilder verkaufte Manet erst 1870, mit 38 Jahren, an den Kunsthändler Durand-Ruel.

Berthe Morisot stellte seit 1864 jedes Jahr im Salon aus. Aber auch sie konnte von ihrer Malerei nicht leben, was sie immer wieder bedauerte. Sie hatte wie Édouard Manet das Glück, durch das Vermögen ihrer Eltern finanziell abgesichert zu sein. Die Künstlerin äußerte sich immer wieder dahingehend, daß sie nicht heiraten wollte.

Manet war seit 1863, unmittelbar nach dem Tod seines Vaters, mit der zwei Jahre älteren Holländerin Suzanne Leenhoff, seiner ehemaligen Klavierlehrerin, verheiratet. Suzanne hatte 1852 einen Sohn geboren, der Leon Koella genannt wurde. Über die Existenz des Vaters Koella ist nichts bekannt. Es ist zu vermuten, daß es sich bei diesem Namen um ein Phantasieprodukt handelt. Ebenso ungeklärt ist, ob Leon Manets Sohn war. Manet bestimmte in seinem Testament Leon und Suzanne zu seinen Haupterben, hat ihn aber nie als seinen Sohn anerkannt. Offiziell wurde Leon als Suzannes Bruder ausgegeben. Möglicherweise war Leon der Sohn von Édouard Manets Vater, und Manet hatte mit der Heirat versucht, Suzanne und dem Jungen ihren Platz in der Gesellschaft zu sichern. Wahrscheinlich stand Leon Modell für den Jungen mit dem Tablett in Manets *Balkon* Bild.

2. DIE KONKURRENTIN

Das erste ›richtige‹ Portrait von Berthe Morisot malt Édouard Manet im Winter 1869. Es heißt, der Maler habe die Kollegin gemalt, wie sie an einem Wintertag in sein Studio kam, mit Pelzmantel, Muff und Hut. Die Trägerin der schweren Winterkleidung wirkt energiegeladen und lebhaft. Das Portrait hat nichts mehr von der Distanz, die von der Künstlerin im Balkonbild ausgeht. Das Eis zwischen Maler und Modell ist gebrochen, aber in diesem Bild sind es die dicken Pelze, die die schöne Besitzerin verhüllen und vor mehr Nähe schützen. Morisot sucht mit ihren Augen den Kontakt mit Manet. Der Maler und die Malerin sind zur Entstehungszeit dieses Portraits bereits Freunde geworden.

Anfang 1869, als Manet das Portrait von Berthe Morisot in Winterkleidung malt, heiratet Berthes Schwester Edma und zieht in die Bretagne. Durch Edmas Hochzeit verliert Berthe Morisot nicht nur eine Schwester, sondern ihre engste Vertraute, in gewisser Weise ihr Spiegelbild, denn mit ihr teilte sie ihre Leidenschaft, die Malerei. Es ist zu vermuten, daß der Verlust Edmas als ständige Begleiterin für Morisot

Anlaß war, die Freundschaft mit Manet umso mehr zu suchen, da sie den Austausch, wie sie ihn mit Edma tagtäglich hatte, vermißt haben wird.

Umso härter muß es sie getroffen haben, daß sich Manet jetzt intensiv einer anderen Malerin zuwendet, die bei ihm Malstunden nimmt: Eva Gonzalès. In diesem Jahr schreibt Madame Morisot in einem Brief an Berthe, wie sie Manet in seinem Atelier zusammen mit seinem »Modell Gonzalès« (Eva Gonzalès) vorfand:

Was Manet betraf, hat er sich nicht von der Staffelei wegbewegt. Er hat sich bei mir nach Dir erkundigt und ich habe ihm geantwortet, daß ich Dir von seiner Kälte berichten würde. Du bist für den Augenblick nicht mehr in seinem Kopf, Mlle G.[onzalès] hat alle Tugenden allein, allen Charme; es ist eine vollkommene Frau. (Rouart 32)

Eva Gonzalès wurde im Februar 1869, mit 20 Jahren, Manets Schülerin. Ein Jahr lang malt Manet an einem großen Portrait von ihr, das sie an ihrer Staffelei zeigt. Aufgrund der zahlreichen Übermalungen, die dieses Portrait aufweist, kann davon ausgegangen werden, daß es Manet nicht leicht von der Hand ging.

War es die Portraitierte, die ihm das Malen schwer machte? Oder war es das Motiv der Malerin, das ihm zusetzte? Man beachte, daß Manet Berthe Morisot in keinem einzigen Gemälde in der Ausübung ihrer Profession, der Malerei, zeigt. Wir wissen nicht, ob es auf Morisots Wunsch hin geschah, oder ob Manet nach dem Versuch mit dem Bild von Eva Gonzalès keine Lust mehr hatte, das Motiv der weiblichen malenden Konkurrenz von neuem aufzugreifen.

Berthe Morisot reagiert auf ihre Konkurrentin mit Eifersucht. Am 13. August schreibt sie an ihre Schwester Edma:

Manet hält mir eine Moralpredigt und bietet mir dieses ewige Fräulein Gonzalès als Vorbild an; sie hat Haltung, Durchhaltevermögen, sie weiß eine Sache zu einem guten Ende zu bringen, während ich zu nichts in der Lage bin. Zur Zeit beginnt er ihr Portrait wieder einmal zum 25. Mal; sie sitzt jeden Tag und jeden Abend für ihn, ihr Kopf wird mit Schmierseife gewegwaschen. Das macht Mut, Modell zu sitzen. (ebd. 33)

Berthe Morisot beruhigt sich erst wieder, als sie Manets Anerkennung ihrer Malerei erfährt, ist aber offensichtlich so hin- und hergerissen, daß sie sich an Manets Lob nicht mehr wortwörtlich erinnern kann. Zu Manets Urteil über eines ihrer Gemälde schreibt sie: »Er sagt mir, daß meine Ausstellung eine gemachte Sache ist und daß ich keinen Grund habe, mich zu beunruhigen, dann plötzlich fügt er hinzu, daß ich zurückgewiesen werde; um all das möchte ich mich nicht kümmern« (ebd. 35). Manets Reaktion auf ihr Gemälde erinnert eklatant an sein Urteil über sein eigenes Werk, den *Balkon*, das er in einem Satz lobt und gleichzeitig niedermacht.

1869, in der Zeit der Konkurrenz mit Eva Gonzalès um die Gunst des Malers, entsteht ein weiteres Portrait von Berthe Morisot aus der Hand Manets. Es zeigt die Künstlerin im Profil, den Kopf leicht geneigt, mit ihren fließenden braunen Locken, die am Hinterkopf von einer Schleife zusammengehalten werden, vor einem rotbraunen, ins Schwarze abgleitenden Hintergrund. Morisots Haltung ist der des Portraits in Winterkleidung sehr ähnlich, ihr Kopf ist durch eine leichte Verschiebung endgültig ins Profil gerückt, wodurch ihr Blick sich vom Maler abwendet. Dieses Portrait ist eine Nahaufnahme des *Winterportraits*, die Portraitierte hat den schweren Pelz abgelegt, wir sehen ihre Haut, den Halsausschnitt, geschmückt mit einem schmalen Halsband. Ihr Kopf ist bedeckt von einem kleinen Hut mit Federschmuck; seine blaue Feder setzt den einzigen Farbkontrast in diesem in dunkler Farbe gehaltenen Gemälde: Ein Portrait als Antwort auf die Frage, welche der beiden Konkurrentinnen Manet mehr bedeutet?

3. DER EINGRIFF

Im Winter 1869/70 berichtet Berthe Morisot von einem für sie traumatischen Besuch Manets in ihrem Atelier:

Einen Tag darauf, es war gestern, kommt er um 1 Uhr, er findet es [Morisots Bild *La lecture*] sehr gut, weniger gut den unteren Teil des Kleides; er nimmt die Pinsel, setzt einige Akzente, die sich sehr gut machen; meine Mutter ist entzückt. So fängt mein Unglück an; einmal dabei, kann ihn nichts aufhalten; nach dem Rock geht er zur Bluse über, von der Bluse zum Kopf, vom Kopf zum Hintergrund; er sagt 1000 Nettigkeiten, lacht wie ein Verrückter, gibt mir die Palette, nimmt sie wieder, endlich um 5 Uhr abends haben wir die schönste Karikatur gemacht, die man sich vorstellen kann. Man wartete darauf, es mitzunehmen: wohl oder übel läßt er es mich auf die Trage stellen und ich bleibe verwirrt [Berthe Morisots Bild sollte für die Salonausstellung abtransportiert werden]; meine einzige Hoffnung ist die Ablehnung [durch den Salon], meine Mutter findet das Abenteuer komisch, ich finde es herzerreißend...ich fühle eine große Last im Bauch und ich habe für immer und ewig die Maler und die Freundschaften satt.... (ebd. 37)

Als der Salon das Bild im Mai 1870 ausstellt, hat Berthe Morisot das Bild überarbeitet. Sie schreibt über Manet: »Manet ist verzweifelt über seine Hängung [gemeint sind Manets eigene Bilder]. Trotzdem machen sich seine zwei Bilder sehr gut; sie werden wie immer stark beachtet« (ebd. 39-40). Ihre Eifersucht auf Eva Gonzalès ist einer sachlichen Einschätzung gewichen: »Mlle Gonzalès ist passabel«,

heißt es da, »mehr nicht« (ebd. 39-40). Über Manets im Salon ausgestellte Bilder urteilt sie kritisch:

Ich kann nicht sagen, daß Manet seine Bilder verdorben hat, da ich sie im Atelier einen Tag vor der Ausstellung gesehen habe und ich begeistert war; aber ich weiß nicht, woher der farblose Eindruck des Portraits der Mlle. Gonzalès stammt....Der Kopf ist schwach geblieben und überhaupt nicht hübsch. (ebd. 39-40)

4. DIE RUHEPAUSE

Am 19. Juli 1870 erklärt Frankreich Preußen den Krieg. Nachdem die französische Armee am 1. September nach der Schlacht bei Sedan kapituliert und Napoleon III. gefangengenommen wird, proklamieren die Republikaner Favre und Gambetta am 4. September desselben Jahres die Dritte Republik. Noch im selben Monat wird Paris von Preußen belagert, was für viele Pariser der Anlaß ist, in die sichere Provinz zu fliehen. Édouard Manet schickt seine Frau Suzanne, seine Mutter und den 18jährigen Leon in die Pyrenäen. Er selbst meldet sich mit seinem Freund Degas als überzeugter Anhänger der Republikaner bei der Nationalgarde, seine Brüder Eugène und Gustave ebenfalls.

Zu den wenigen Frauen, die trotz des Kriegsausbruchs in Paris geblieben sind, gehört Berthe Morisot. Während die Preußen Paris belagern, wo das Fleisch und im Winter 1870/71 dann auch allgemein Lebensmittel knapp werden, malt Édouard Manet ein weiteres Portrait von ihr. Genau ein Jahr nach dem *Balkon* entsteht *Die Ruhepause*. Morisot hat sich entspannt in ein Sofa zurückgelehnt. Unendlich zerbrechlich und sehr mädchenhaft wirkt die zarte Frau. Es ist das erste Bild, in dem es zwischen Manet und Morisot einen festen und ruhigen Blickkontakt gibt. Neben ihr liegt ein Brief, den sie gerade gelesen hat.

Das Portrait wird im Atelier der Malerin entstanden sein, die ein rotes Sofa besaß. Berthe Morisot wirkt nachdenklich und ernst, so, als ob der Inhalt des Briefes sie überrascht hätte. Ihre rechte Hand, die einen Fächer hält, ruht auf der Sofalehne, daneben liegt eine voll erblühte (Ansteck-Stoff-?) Rose, traditionsgemäß eine Anspielung auf den amourösen Inhalt des Briefes. Morisot ist in entspannter, lässiger Haltung zu sehen, das Portrait ist ein Blick in ihr privates Leben und Wesen. Ihre lässige Haltung verrät, daß sie sich in der Gegenwart des Künstlers völlig ungezwungen verhält. Trotz der Nachdenklichkeit wirkt sie auch hier agil und lebhaft. Die Freundschaft ist innig geworden, man zeigt sich gegenseitig, wie man ist. Manet stellt *Die Ruhepause* 1873 im Pariser Salon aus, drei Jahre nach Entstehung des Gemäldes.

Die *Ruhepause* erzählt auch von der Konkurrenz zwischen Morisot und Gonzalès. Eva Gonzalès' Portrait, das 1870 im Salon ausgestellt worden ist, zeigt die junge Malerin an der Staffelei, beim Malen. Berthe Morisot, die auf diesem Portrait namentlich nicht genannt wird, ruht sich gerade aus, wie uns der Titel des Gemäldes verrät. Das Publikum verlachte dieses Gemälde, auch deshalb, weil es sich fragte, welche fürchterlich anstrengende Arbeit die junge Dame wohl erledigt haben mochte, um derart erschöpft ins Sofa zu sinken. Wir, die wir die Portraitierte kennen, wissen, daß sie sich gerade eine Ruhepause vom Malen gönnt. Beide Frauen, Eva Gonzalès und Berthe Morisot, tragen auf ihren Portraits weiße Musse-linkleider, beide sind mit einem Gemälde zusammengebracht, und beide haben mit Malerei zu tun. Offensichtlich spielte Manet diese Konkurrenz zwischen Morisot und Gonzalès aus.

In der Zeit der größten politischen Unruhen verläßt Édouard Manet mit seiner Familie Paris. Die Manets ziehen sich im Februar an die französische Küste zurück, im März 1871 erfolgt der Aufstand der Pariser Kommune. Nachdem die Kommunisten und Sozialisten im Mai von der von Marschall MacMahon angeführten Armee niedergeschlagen worden sind, kehren die Manets nach Paris zurück. Hier kommt es zu einem Streit zwischen Édouard Manet und seinem ein Jahr jüngeren Bruder Eugène. Der Anlaß ist nicht bekannt.

Ende Juni heißt es in einem Brief von Madame Morisot:

Endlich habe ich den Freund Manet am Dienstag gesehen.... Es konnte zwischen uns keinen Austausch geben, nicht einmal im leichten Tonfall, und tatsächlich ist diese Familie nicht sehr verführerisch, er sagt uns, daß die beiden Brüder sich beinahe beim Déjeuner geohrfeigt haben: ständig kommt die Erinnerung an ihre Heftigkeit untereinander wieder. (ebd. 64)

Worauf bezieht sich diese Wut zwischen den Brüdern? Mitte Juli 1871 schreibt Madame Morisot an Berthe:

Ich habe den Salon Manet im selben Zustand wieder vorgefunden; das ist ekelhaft; wenn nicht die Lebhaftigkeit gewesen wäre, die durch das hervorgerufen worden ist, was jeder erzählt, denke ich, daß man sich nur wenig zu erzählen gehabt hätte; eine erdrückende Hitze, alle Leute zusammengepfercht im einzigen Salon.... Mlle Eva ist häßlich geworden.... Eugène wirkte bis um 10 Uhr aufgeweckt; er hat sich bei mir nach Dir erkundigt auf eine sehr liebenswerte Art, aber nachdem er einen Augenblick bei mir gewesen ist, blinzelte seine Augen und kämpften mit dem Schlaf. Éd.[ouard] hat viel nach Dir gefragt, ob Du nicht zurückkommst, ob Du so Deine Verehrer aufgibst, ob Du andere gefunden hättest.... (ebd. 65-66)

Berthe Morisot an ihre Schwester Edma:

Meine Mutter hat mir gestern höflich gesagt, daß sie keinerlei Vertrauen in mein Talent hat und daß sie mich nicht in der Lage sieht, jemals etwas Seriöses zu machen. Ich sehe, daß sie mich für verrückt hält zu heiraten, selbst wenn ich ihr sage, daß ich allemal soviel wert bin wie eine Demoiselle Jacquemard....Letzten Donnerstag war ich nicht bei den Manets....Den Donnerstag davor war er sehr nett zu mir; er findet mich wieder gar nicht so häßlich und möchte mich als Modell wiedersehen; um mich nicht zu langweilen, schließe ich damit ab, indem ich es ihm selbst vorschlage. (ebd. 67)

5. DAS JAHR DER PORTRAITS

1872 malt Édouard Manet die meisten Morisot-Portraits, darunter *Berthe Morisot mit Schleier*. Ihr Gesicht ist von einem Schleier bedeckt, der erneut Distanz zwischen Maler und Modell entstehen läßt. Ein Schleier verhüllt ihren Mund, und wiederum sind es ihre Augen, die hinter dem Schleier lebhaft hervorblitzen.

Das Portrait *Berthe Morisot mit rosa Schuhen* aus diesem Jahr zeigt sie in voller Figur, allein in einem nahezu unmöblierten Raum stehend. Sie hat sich von einem Stuhl erhoben, auf dem sie möglicherweise noch kurz vorher gesessen hat, und wendet sich mit ihrer ganzen Gestalt dem Maler zu. Mit der Linken greift sie an ihr schmales schwarzes Halsband, das sie auf fast allen Portraits trägt. Ihren rechten Fuß, der in einem rosa Schuh steckt, streckt sie kokett unter ihrem schwarzen Kleid hervor. Es ist das erste Bild, auf dem sie mit dem Maler zusammen eine weitere Ebene, die des koketten Spiels, betritt. Ihr intensiver Blick gilt ihm, ebenso der mit dem reizenden rosafarbenen Schuh bekleidete Fuß. Nach der verehrenden Distanz, dem unverfälschten, von keiner Pose getrübbten Einverständnis hat eine neue Phase begonnen. Berthe Morisot offenbart sich dem Maler als Frau, ist verspielt und kokett und vielleicht auch ein bißchen ironisch mit ihrem rosa Schuh. Aus ihrem Blick spricht große Nähe und Vertrautheit mit dem Maler. Manet läßt für den Betrachter offen, in welchem Umfeld sich die von ihm Gemalte aufhält. Handelt es sich um eine offene Loggia, die sich auf eine Stadt öffnet? Oder steht Berthe Morisot in einem Atelierraum, an dessen Wänden ein großformatiges Bild aufgehängt ist? Tatsächlich wird das Bild wohl in Manets Atelier entstanden sein.

Wichtig ist, daß die Assoziation einer Berthe Morisot, die ein Zimmer verlassen hat und – in einem südlichen Land – auf eine Loggia getreten ist, wo sie nun ihren

Platz eingenommen hat, um sich auf ein kokettes, intimes Spiel mit dem Maler einzulassen, durch Manets Malerei möglich wird.

1872 entsteht auch *Berthe Morisot mit Fächer*. Auch hier spielt Berthe Morisot sehr kokett mit dem Maler. Wiederum trägt sie die rosa Schuhe, die sie hier selbstbewußt, wie um ihre Wirkung wissend, unter ihrem Kleidersaum hervorsteckt. Ihr schwarzes Kleid wirkt sehr spanisch. Ihr Gesicht hat sie teilweise unter einem Fächer versteckt. Ihre Augen jedoch sind nicht von der Stoffbespannung des Fächers bedeckt, sondern durch die Stäbchen des auseinandergefalteten Fächers hindurch auf den Maler gerichtet. In der selbstbewußten Haltung einer Spanierin spielt Morisot wiederum mit dem malenden Freund. Und obwohl die beiden etwas zu trennen scheint, spielt dieses trennende Etwas im Grunde genommen keine Rolle mehr. Sie gibt sich Manet als Frau. Selbstbewußter denn je, hat sie die Rolle einer Diva, einer spanischen ›Maja‹, angenommen.

Die beiden zuletzt beschriebenen hispanisierenden Portraits spielen auf Berthe Morisots Aufenthalt in Spanien im Sommer des Jahres 1872 an. Nach einem Ferienaufenthalt in Südfrankreich fährt sie nach Madrid, um Gemälde von Velásquez und Goya anzusehen. Édouard Manet wird bezüglich dieses Reiseziels von großer Bedeutung gewesen sein. Sein Aufenthalt in Spanien, vor allem der Kontakt mit spanischen Malern 1865, hatte einen tiefen Eindruck bei dem Künstler hinterlassen. Der aktuelle Anlaß für die beiden hispanisierenden Portraits von Berthe Morisot war zweifellos ihr eigener Spanienaufenthalt 1872. Manet bezieht sich aber mit diesen beiden Gemälden nicht nur auf das Erlebte seines Modells und damit auf seine eigenen Erfahrungen in Spanien sieben Jahre vorher, sondern er rekurriert auf Goya.

So ähnelt Berthes Portrait mit rosafarbenen Schuhen einem Portrait, das Goya 1797 von der Herzogin von Alba gemalt hat. Da sich Manet intensiv mit Goya beschäftigte und auch Morisot kurz zuvor den Prado besichtigt hatte, können wir davon ausgehen, daß beiden die erotische Beziehung zwischen dem Maler und seinem Modell, auf die Goya in seinem Portrait von 1797 anspielt, bekannt war. Was hat es zu bedeuten, wenn Morisot in die Rolle der Herzogin von Alba schlüpft? Was empfand sie, während sie posierte, was empfand Manet, der sie malte?

Das wahrscheinlich letzte Portrait des Jahres 1872 zeigt uns eine völlig natürliche Berthe Morisot. Ernsthaft, aber ohne Trauer, richtet sie ihr Gesicht, schöner denn je, mit intensivem Ausdruck auf den Maler. Obwohl mit einem Hut bekleidet, also wie nur für kurze Zeit beim Maler eingetreten, besteht ein enger, inniger und ruhiger Kontakt zwischen ihr und Manet. Sie ist völlig entspannt, unendliche Vertrautheit spricht aus ihrem Blick. Kein kokettes Spiel ist mehr nötig, keine Pose. Es

ist Berthe Morisot, die hier festgehalten wird, unverfälscht und wahrhaftig. An ihrem schwarzen Kleid steckt ein Veilchenstrauß. Dieses Portrait von Berthe Morisot muß für Manet eine besondere Bedeutung gehabt haben. Im selben Jahr führt er es zweimal als Aquatinta und in zwei verschiedenen Versionen als Lithografie aus.

Ebenfalls 1872 schenkt Manet ihr ein Bild, das einen Veilchenstrauß, wie ihn Berthe Morisot in dem Portrait trug, zusammen mit ihrem Fächer und einem zusammengefalteten Brief zeigt. Auf dem Brief ist die Anrede zu lesen: »A Mille Berthe [Mo]risot«. Die Unterschrift lautet »É. Manet«. Der Text des Briefes ist nicht lesbar.

6. ABSCHIED

Anfang 1874 malt Édouard Manet Berthe Morisot in Trauerkleidung. Ihr Vater war im Januar gestorben. Dieses Portrait zählt zu den expressivsten Gemälden, die Manet geschaffen hat. Das tiefe Leid, das die Trauernde erfaßt hat, erschüttert nicht nur sie, sondern, wenn wir uns die Pinselstriche ansehen, auch den Maler.

1873 malt Manet nur ein einziges Portrait von Morisot. Sie hat ihren Kopf angehoben, um den Maler anzusehen. Wie immer, so trägt sie auch hier schwarz. Ihr linker Arm ist locker auf den Sofarücken gelegt. Manets Biograph Moreau-Nélaton berichtet, daß Manet, als er das Portrait vollendet hatte, Berthes Hand als »zu groß« (Bd. II, 4-5) erkannte. Manet schnitt das Bild entzwei, trennte die untere Hälfte ab. Die vom Maler als »zu groß« erkannte Hand wurde abgeschnitten. Möglicherweise war die Hand nicht zu groß. Möglicherweise trug Berthe Morisot an dieser »zu großen« Hand ihren Verlobungsring.

Édouard Manet wußte seit seinem Sommeraufenthalt 1873 in Berck-sur-Mer an der französischen Küste des Ärmelkanals von den Absichten seines Bruders Eugène, um Berthe Morisots Hand anzuhalten (vgl. Moreau-Nélaton Bd. II, 5). Eugène besuchte seinen älteren Bruder in Berck und teilte ihm seine Pläne mit. Die Verlobung zwischen Berthe Morisot und Eugène Manet, der übrigens auch ein bißchen malte, fand 1874 statt. Die Familien Manet und Morisot verbrachten den Sommer gemeinsam in der Normandie.

Ein weiteres Portrait von Manets Hand entsteht. Es ähnelt auf frappierende Weise den ersten beiden Portraits. Erneut ist Distanz zwischen dem Maler und sein Modell getreten. Das Portrait wirkt ungemein kühl. Berthes Blick ist zum ersten Mal völlig vom Maler abgewandt, der Kontakt zu ihm scheint abgebrochen. Manet malt sie

als elegante Dame, abgelenkt von dem, der sie malt. An ihrer linken Hand blitzt ihr Ring, der von ihrer Verlobung mit Eugène Manet zeugt. Ein Aquarell zeigt uns, daß Édouard Manet das Bildformat ursprünglich tiefer angesetzt hat. Berthes rechte Hand, die den Fächer hält, ist in der Zeichnung noch – angeschnitten – zu sehen. Auf dem Gemälde fehlt sie. Wieder hat Manet eine Hand von Berthe Morisot »abgehackt«; diesmal nicht durch Zerschneiden der Leinwand, sondern durch eine Veränderung des Bildausschnitts, was übrigens die einzige Veränderung gegenüber der Zeichnung ist. An der fehlenden rechten Hand wird der Ring bei der Hochzeit getragen.

Édouard Manet schenkt Berthe Morisot dieses Bild zur Hochzeit am 22. Dezember 1874. Es ist das letzte Portrait, das er von ihr malt, in gewisser Hinsicht sein persönlicher Abschied von Berthe Morisot. Niemals wieder will er die Frau, die ihn so sehr fasziniert, in seinem Medium, der Malerei, festhalten. Die Freundschaft zwischen ihm und Berthe Morisot wird andauern bis an sein Lebensende.

Über ihre Hochzeit schreibt Berthe Morisot an ihren Bruder Tiburce: »Ich ging zu dieser Zeremonie ohne den geringsten Pomp, in einem einfachen Kleid und Hut, wie es sich für eine alte Frau wie mich gehört und ohne Gäste« (Higonnet 119). Berthe Morisot war 33 Jahre alt.

Der Dichter Henri de Régnier erinnert sich an Eugène Manet:

Eugène Manet, Berthe Morisots Ehemann, war seinem Bruder Édouard nicht unähnlich. Er war ein höflicher und kultivierter Mann, aber sichtlich überempfindlich. Wie seine Frau, so war er reserviert und gewillt, seiner eigenen Person keine große Bedeutung zuzumessen. (ebd. 115)

Abgesehen vom Verlust ihres Vaters, muß es ein hoffnungsvolles Jahr für Berthe Morisot gewesen sein. Im Frühling 1874 hat Berthe Morisot zusammen mit Degas, Monet, Sisley, Pissaro, Renoir und Cézanne an der ersten Impressionisten-Ausstellung teilgenommen. Morisot nahm fortan (bis auf eine einzige Ausnahme) an allen Ausstellungen der Impressionisten teil, im Unterschied zu Manet, der auf diese Einrichtung verzichtete, da er allein den althergebrachten Salon anerkannte. Darüber hinaus wird sie 1874 Mitglied in der neugegründeten *Société Anonyme Coopérative*, einem Künstlerverband, über den der konservative Kritiker Castagnary schrieb: »Das sind 4 junge Männer und 1 Frau, die seit 5 oder 6 Jahren die Jury [des Salons] zittern lassen« (ebd. 110).

Kurz nach ihrer Hochzeit schreibt Morisot an ihren Bruder Tiburce: »Ich habe einen ehrlichen und wunderbaren jungen Mann gefunden, der, glaube ich, mich wirklich liebt. Ich habe mit der positiven Seite des Lebens begonnen, nachdem ich

lange Zeit mit Alpträumen verbracht habe« (ebd. 119). Und: »Ich bin zur Wirklichkeit des Lebens zurückgekehrt, nachdem ich so lange von Illusionen gelebt habe, die mich nie sehr glücklich gemacht haben« (Rouart 80).

Unmittelbar nach der Hochzeit von Berthe Morisot und Eugène Manet beginnt Édouard Manet im Januar 1875 mit der Illustration für die französische Übersetzung des berühmten Gedichtes »Der Rabe« des amerikanischen Schriftstellers Edgar Allan Poe. Manets Freund Stéphane Mallarmé hatte das Gedicht ins Französische übersetzt.

Édouard Manet stirbt am 30. April 1883 im Alter von 53 Jahren. Berthe Morisot und Eugène Manet kaufen einen Grabplatz für Édouard auf dem Friedhof von Passy, wo auch sie später beerdigt werden wollen. Ein Jahr nach seinem Tod trägt Berthe Morisot die Hauptverantwortung für die große posthume Manet-Ausstellung 1884. Eugène Manet stirbt 1892. Berthe Morisot überlebt beide und stirbt im Alter von 54 Jahren am 2. März 1895. Ihre einzige Tochter Julie war damals sechzehn Jahre alt. Das heute noch erhaltene Grab in Passy birgt die Leichname der beiden Manet-Brüder Édouard und Eugène sowie die ihrer Ehefrauen, Berthe Morisot und Suzanne Manet, geb. Leenhoff.

Von Berthe Morisots Hand sind keine Portraits von Édouard Manet bekannt. Wir wissen jedoch, daß die Künstlerin immer wieder eigene Bilder zerstörte. Sie hat ihre Schwester malend vor der Staffelei portraitiert, und es sind Selbstportraits von Berthe Morisot erhalten, die sie an der Staffelei, den Pinsel in ihren Händen haltend, zeigen. Alle ihre Selbstportraits als Malerin sind nach dem Tode Édouard Manets entstanden. Aber es könnte genauso gut sein, daß sie Manet niemals gemalt hat.

Die Impressionistin Morisot zeigt in ihren Bildern ihren Blick auf die Welt der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts, wie sie sich ihr als Frau erschloßen hat. Berthe Morisots Welt war das französische Großbürgertum. Ihre Gemälde sind die Blicke einer Künstlerin in die (weiblichen) Lebenswelten, die ihr als Frau zugänglich waren. Bilder jener »öffentlichen« Bereiche (Cafés, Bars, Straßen), wie sie Manet und seine männlichen Kollegen malten, gehörten nicht dazu, da es hier für sie, die Bourgeoise (alleine, beobachtend, wie es für eine Malerin notwendig wäre), keinen Platz gab. Morisot konzentrierte sich Zeit ihres Lebens konsequent auf ihre, die weiblichen Bereiche (ihre Familie, die weibliche Lebenswelt der Großbourgeoisie). Vielleicht resultierte aus dieser ihrer Wahl, die möglicherweise noch nicht einmal freiwillig getroffen worden war, sondern aus dem Bewußtsein einer Angehörigen des Großbürgertums heraus, daß ihr die »öffentliche« Welt nicht offenstand, der Verzicht, Manet und andere Männer, deren Lebenswelten sie als Frau nicht kannte, zu malen.

In ihrem Nachlaß befand sich unter anderem auch das kleine Gemälde *Veilchenstrauß mit Fächer und Brief*, das Édouard Manet ihr geschenkt hatte. Berthe Morisots Tochter Julie Manet-Rouart hat sich immer geweigert, das Bild aus der Hand zu geben (*Ausstellungskatalog* 337). Außerdem besaß Berthe Morisot Manets Portrait von ihr mit Veilchenstrauß, das sie 1894 von Theodore Duret erworben hatte. Auch dieses Bild behielt Julie Manet-Rouart, solange sie lebte. In ihrem Tagebuch hält Julie Manet-Rouart 1895 fest:

Ich beginne mit einem Kopf von Mutter im Gegenlicht, in Schwarz, mit einem Hut und einem Veilchenstrauß am Kleid von meinem Onkel Édouard, Mutter hat es bei Duret gekauft. Es hängt in meinem Zimmer und ich betrachte es von meinem Bett aus, es ist wunderschön und von hervorragender Ausführung, man glaubt nicht, daß es in einer oder höchstens zwei Sitzungen gemacht worden ist. Mutter sagte mir, daß sie dafür einen Tag vor einem Donnerstagsdiner gegessen hat und daß es bei der Großmutter war. An diesem Tag sagte mein Onkel Édouard zu Mutter, daß sie Papa heiraten sollte und er sprach sehr lange mit ihr. (Manet 74-75)

LITERATUR

[o.A.]. *Ausstellungskatalog. Manet 1832-1883*. Berlin: Frölich & Kaufmann, 1984.

Higonnet, Anne. *Berthe Morisot. A Biography*. London: Collins, 1990.

Manet, Julie. *Journal (1893-1899)*. Paris: Librairie Klincksieck, 1979.

Moreau-Nélaton, Etienne. *Manet raconté par lui-meme*. 2 Bände. Paris: Henri Laurens, 1926.

Rouart, Denis (Hg.). *Correspondance de Berthe Morisot*. Paris: Quatre Chemins Editart, 1950.

DER RABE

Edgar Allan Poe

Eines Nachts, aus gelben Blättern mit verblichnen Runenlettern
Tote Mären suchend, sammelnd von des Zeitenmeer Gestaden,
Müde in die Zeilen blickend und zuletzt im Schlafe nickend,
Hört' ich plötzlich leise klopfen, leise, doch vernehmlich klopfen
Und fuhr auf, erschrocken stammelnd: »Einer von den Kameraden,«
»Einer von den Kameraden.«

In dem letzten Mond des Jahres, um die zwölfte Stunde war es,
Und ein wunderlich Rumoren klang mir fort und fort im Ohre,
Sehnlichst harrete ich des Tages, jedes neuen Glockenschlages;
In das Buch vor mir versenken wollt' ich all mein Schmerzgedenken,
Meine Träume von Lenoren, meinen Gram um Leonore,
Um die tote Leonore.

Seltsame, phantastisch wilde, unerklärliche Gebilde,
Schwarz und dicht gleich undurchsicht'gen, nächtig dunklen Nebelschwaden
Huschten aus den Zimmerecken, füllten mich mit tausend Schrecken,
So daß ich nun bleich und schlotternd, immer wieder angstvoll stotternd,
Murmelte, mich zu beschwicht'gen: »Einer von den Kameraden,«
»Einer von den Kameraden!«

Alsbald aber mich ermannend, fragt' ich, jede Scheu verbannend,
Wen der Weg noch zu mir führe: »Mit wem habe ich die Ehre?«
Hub ich an, weltmännisch höflich: »Sie verzeihen, ich bin sträflich,
Daß ich Sie nicht gleich vernommen; seien Sie mir hochwillkommen!«
Und ich öffnete die Türe – nichts als schaudervolle Leere,
Schwarze, schaudervolle Leere.

Lang in dieses Dunkel starrend, stand ich fürchtend, stand ich harrend,
Fürchtend, harrend, zweifelnd, staunend, meine Seele ganz im Ohre –
Doch die Nacht blieb ungelichtet, tiefes Schwarz auf Schwarz geschichtet,
Und das Schweigen ungebrochen, und nichts weiter ward gesprochen,
Als das eine, flüsternd, raunend, das gehauchte Wort: »Lenore!«
Das ich flüsterte: »Lenore!«

In mein Zimmer wiederkehrend und zum Sessel flüchtend, während
Schatten meinen Blick umflorten, hörte ich von neuem klopfen,
Diesmal aber etwas lauter, gleichsam kecker und vertrauter.
An dem Laden ist es, sagt' ich, und mich zu erheben wag' ich,
Sprach mir Mut zu mit den Worten: »Sicher sind es Regentropfen,
Weiter nichts als Regentropfen.«

Und ich öffnete: Bedächtig schritt ein Rabe, groß und mächtig,
Mit verwildertem Gefieder ins Gemach und gravitatisch
Mit dem ernsten Kopfe nickend, flüchtig durch das Zimmer blickend,
Flog er auf das Türgerüste, und auf einer Pallasbüste
Ließ er sich gemächlich nieder, saß dort stolz und majestätisch,
Selbstbewußt und majestätisch.

Ob des herrischen Verfahrens und des würdigen Gebarens
Dieses wunderlichen Gastes schier belustigt, sprach ich: »Grimmer
Unglücksbote des Gestades an dem Flußgebiet des Hades
Du bist sicher hochgeboren, kommst du gradwegs von den Toren
Des plutonischen Palastes? Sag, wie nennt man dich dort?« – »Nimmer!«
Hört' ich da vernehmlich: »Nimmer!«

Wahrlich, ich muß eingestehen, daß mich eigene Ideen
Bei dem dunklen Wort durchschwirrten, ja, daß mir Gedanken kamen,
Zweifel vom bizarrsten Schlage; und es ist auch keine Frage,
Daß dies seltsame Begebnis ein vereinzeltes Erlebnis:
Einen Raben zu bewirten mit solch ominösem Namen,
Solchem ominösen Namen.

Doch mein düsterer Gefährte sprach nichts weiter und gewährte
Mir kein Zeichen der Beachtung. Lautlos stille ward's im Zimmer,
Bis ich traumhaft, abgebrochen (halb gedacht und halb gesprochen)
Raunte: »Andre Freunde gingen, morgen hebt auch er die Schwingen,
Läßt dich wieder in Umnachtung.« Da vernahm ich deutlich »Nimmer.«
Deutlich und verständlich: »Nimmer.«

Stutzig über die Repliken, maß ich ihn mit scheuen Blicken,
Sprechend: Dies ist zweifelsohne sein gesamter Schatz an Worten,
Einem Herren abgefangen, dem das Unglück nachgegangen,
Nachgegangen, nachgelaufen, bis er auf dem Trümmerhaufen
Seines Glücks dies monotone »Nimmer« seufzte allerorten,
Jederzeit und allerorten.

Doch der Rabe blieb possierlich würdevoll, und unwillkürlich
Mußt' ich lächeln ob des Wichtes: Alsdann mitten in das Zimmer
Einen samtnen Sessel rückend und mich in die Polster drückend,
Sann ich angesichts des grimmen, dürren, ominösen, schlimmen
Künders göttlichen Gerichtes, über dieses dunkle »Nimmer,«
Dieses rätselhafte »Nimmer.«

Dies und anderes erwog ich, in die Traumeslande flog ich,
Losgelöst von jeder Fessel. Von der Lampe fiel ein Schimmer
Auf die violetten Stühle, und auf meinem samtnen Pfühle
Lag ich lange, traumverloren, schwang mich auf zu Leonoren,
Die in diesen samtnen Sessel nimmermehr sich lehnet, nimmer,
Nimmer, nimmer, nimmer, nimmer.

Plötzlich ward es in mir lichter und die Luft im Zimmer dichter,
Als ob Weihrauch sie durchwehte. Und an diesem Hoffnungsschimmer
Mich erwärmend, rief ich: »Manna, Manna, schickst du Gott, Hosianna;
Lob ihm, der die Gnade spendet, der dir seine Engel sendet!
Trink, o trink aus dieser Lethe und vergiß Lenore!« – »Nimmer!«
Krächzte da der Rabe. »Nimmer!«

»Nachtprophet, erzeugt vom Zweifel, seist du Vogel oder Teufel,
Triumphierend ob der Sünder Zähneklappern und Gewimmer
Hier, aus dieser dürren Wüste, dieser Stätte geiler Lüste,
Hoffnungslos, doch ungebrochen, und noch rein und unbestochen,
Frag' ich dich, du Schicksalskünder: Ist in Gilead Balsam?« – »Nimmer,«
Krächzte da der Rabe. »Nimmer!«

»Nachtprophet, erzeugt vom Zweifel, seist du Vogel oder Teufel –
Bei dem göttlichen Erbarmen, löscht nicht diesen letzten Schimmer!
Sag' mir, find ich nach dem trüben Erdenwallen einst dort drüben
Sie, die von dem Engelschore wird geheißenen Leonore?
Werd' ich sie dort einst umarmen, meine Leonore?« – »Nimmer,«
Krächzte da der Rabe. »Nimmer!««

»Feind, du lügst, heb' dich von hinnen,« schrie ich auf, beinah von Sinnen,
»Dorthin zieh, wo Schatten wallen unter Winseln und Gewimmer,
Kehr' zurück zum dunklen Strande, laß kein Federchen zum Pfande
Dessen, was du prophezeitest, daß du diesen Ort entweihtest,
Nimm aus meiner Brust die Krallen, hebe dich von hinnen!« – »Nimmer,«
Krächzte da der Rabe. »Nimmer!«

Und auf meinem Türgerüste, auf der bleichen Pallasbüste,
Unverdrossen, ohn' Ermatten, sitzt mein dunkler Gast noch immer.
Sein Dämonenauge funkelt und sein Schattenriß verdunkelt
Das Gemach, schwillt immer mächtiger und wird immer grabesnächlicher –
Und aus diesen schweren Schatten hebt sich meine Seele nimmer,
Nimmer, nimmer, nimmer, nimmer.

Edgar Allan Poe. *Gesammelte Schriften*. Nazareth: Melzer, 1980, Bd. I, 151-158.

PROMOVIEREN ZWISCHEN AUFBRUCH UND ABHÄNGIGKEIT

THEORETISCHE REFLEXIONEN ZUR FORSCHUNGSSUPERVISION VON NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN

Anita Barkhausen

Angesichts der unüberschaubaren Flut von wissenschaftlichen Publikationen, die Jahr für Jahr auf dem Büchermarkt und neuerdings auch im Internet erscheint, bedarf es schon einer gewissen Hybris, dieser Fülle an Wissen noch etwas Neues hinzuzufügen zu wollen. Und genau das ist der erklärte Anspruch an Doktorarbeiten und Habilitationen. Gleichzeitig ist der Erwerb einer wissenschaftlichen Qualifikation an die Erfüllung universitärer Normen gebunden. Eine anhaltende Bewertungssituation und der daraus resultierende Anpassungsdruck schaffen bei erwachsenen NachwuchswissenschaftlerInnen eine Grundsituation, die Ähnlichkeiten zum Machtgefälle zwischen Eltern und Kind aufweist. Viele NachwuchswissenschaftlerInnen sind nach dem Studium direkt an der Universität geblieben, arbeiten ganztags auf einer Halbtagsstelle für eine Art Taschengeld. Oftmals ist der Chef der Arbeitseinheit zugleich der Professor, der später einmal ihre Qualifikationsschrift bewerten soll. Die psychosoziale Situation von Promovierenden und Habilitierenden hat etwas von einer anhaltenden Pubertät. Und es ist ein Kennzeichen von Pubertierenden, daß das Verhältnis zur eigenen Größe ungeklärt und leicht irritierbar ist.

Es kommt nicht von ungefähr, daß eine Professorin oder ein Professor, der oder die eine Doktorarbeit betreut, in der Regel »Doktormutter« oder »Doktorvater« genannt werden. Wer in Deutschland promoviert oder habilitiert, zahlt einen Tribut an die Ordinarien-Universität, die immer noch die Hochschullandschaft beherrscht. Das universitäre Setting lädt NachwuchswissenschaftlerInnen geradezu zu einer Mutter- oder Vaterübertragung ein. Wer sich allzu eigenständig mit dem Lebensgefühl eines erwachsenen Menschen in den Wissenschaftsbetrieb hinein bewegt, stößt auf Irritation und kalte Schultern. Wer sich Förderer sucht, verstrickt sich leicht in alten Abhängigkeitsgefühlen und neuen Abhängigkeiten. Ein Patentrezept gibt es nicht. Für den Erwerb einer wissenschaftlichen Qualifikation ist immer ein Preis zu zahlen – auch auf der Beziehungsebene. Je weniger

bearbeitet die alten Mutter- oder Vaterkonflikte allerdings sind, desto mächtiger drängen sie in den Vordergrund angesichts der strukturellen Gegebenheiten universitärer Qualifikationswege: Man hat es dann erneut mit einer wenig nahrhaften Mutter zu tun oder einem autoritären Vater, einer überfordernden Mutter, einem unberechenbaren Vater, einer chaotischen Mutter, einem abwesenden Vater; mit Mutter und Vater, die zerstritten sind; gutem Vater und bösem Stiefvater; kranker Mutter und krankmachender Stiefmutter ... Meistens trifft man die Konstellationen an, die man am besten kennt und die einen am meisten lähmen. Reaktionsbildungen gegen solche abgewehrten Übertragungs-Phänomene können ebenso hinderlich werden wie ein Übermaß an Hingabe an das vorgefundene Autoritätsgefälle.

Dabei ist eine wissenschaftliche Betreuung selten nur gut oder nur schlecht. In der Forschungssupervision arbeite ich mit DoktorandInnen an der Ausdifferenzierung der oben beschriebenen Positiv- oder Negativübertragungen. Es geht dann um Fragen, wie: Was kannst du von deiner Doktormutter lernen? Und mit welchen Seiten von ihr willst du nichts zu tun haben? Also: Wo *gibst* du ihr Autorität und erkennst damit das strukturelle Lernverhältnis an, und wo willst du von ihr unabhängig bleiben? Wenn die Ohnmachtsgefühle groß sind, ist zu fragen: Brauchst du das, was du vermißt, wirklich von *ihr*, oder kannst du es dir auch anderweitig beschaffen? Oder: Wie kannst du sie für deine Anliegen strukturieren? Und nicht zuletzt: Wie hat sie Ähnlichkeit mit deiner Mutter? Und wie ist sie anders als deine Mutter? Und was unterscheidet deine Abhängigkeit ihr gegenüber davon, wie du als Kind von deiner Mutter abhängig warst? Bei Vaterübertragungen wäre entsprechend anders zu fragen.

Kurt Lewin (1981) wies bereits früh darauf hin, daß ein Kind im Machtfeld der Eltern die Gebote und Verbote mittels Belohnung und Bestrafung hat introjizieren müssen. Introjizieren heißt, etwas Fremdes, von außen Kommendes als Ganzes zu »schlucken«. Da introjizierte Normen und Werte nicht (wie bei einem Kauvorgang) zerkleinert und zu etwas Integrierbarem, Eigenem gemacht werden können, bleiben sie Fremdkörper und sind als solche doch nicht mehr von der eigenen Person zu trennen. Nun gibt es eine Vielzahl von alten Introjekten, die eine Forschungstätigkeit behindern oder gar lähmen können – besonders, wenn es sich bei dem Forschungsprojekt um eine Qualifikationsarbeit handelt. Außerdem besteht die Gefahr ständig neuer Introjektionen. Wer z.B. eine halbe Stelle als wissenschaftlicher Angestellter seines Doktorvaters an der Universität hat und in der verbleibenden Zeit an einer Promotion arbeitet, hat manchmal Mühe, seine Auftragsarbeiten, für die er bezahlt wird, von der eigenen Qualifikationsarbeit zu trennen. Was

in diesem Falle verschwimmt, ist eine realistische Wahrnehmung dafür, wo das eigene Gedankengut anfängt und wo es aufhört, bzw. wo das fremde Gedanken- gut anfängt und wo es aufhört. Einerseits fließen zu viele Früchte der eigenen Arbeit in fremde Werke. Andererseits wird zu viel Fremdes ins eigene Denken über- nommen. Es ist der Mangel an Sichtbarkeit, der hier seinen Tribut fordert. Viele NachwuchswissenschaftlerInnen schreiben eigenständig einen Artikel nach dem anderen, ohne als ErstautorInnen angemessen in Erscheinung zu treten. Als wis- senschaftliche Angestellte verlängern sie dann nur die ansehnliche Publikationsli- ste der ihnen übergeordneten ProfessorInnen und Arbeitgeber. Ihre Erkenntnisse ›gehören‹ ihnen also nicht. Gefährdet sind hier vor allem Frauen, die aufgrund ihrer kulturellen Sozialisation mit der Problematik der gebenden und schenkenden Frau zu kämpfen haben. Ein geläufiges altes Introjekt in diesem Zusammenhang lautet: »Wenn ich schon so etwas Egoistisches will wie eine wissenschaftliche Qualifika- tion erwerben, dann muß ich erst einmal die Bedürfnisse meiner Umgebung bedienen, damit mir keiner einen Vorwurf machen kann.« Stößt man in der For- schungssupervision z.B. bei einer Doktorandin auf ein solches Introjekt, bedarf es neben einer therapeutischen Bearbeitung auch ganz praktischer Anleitung und Unterstützung zu der Frage: »Wie sichern wir unsere gedanklichen Rechte?«

Ein weiteres Introjekt, das häufig bei Frauen auftritt, die an ihren Doktorarbeiten schreiben, lautet: »Wenn ich schon eine Promotion für mich anstrebe, dann nur, wenn ich damit die ganze Welt verbessere/heile.« Bei diesem Introjekt passiert es leicht, daß sich die Betreffende ein Defizit- oder Randthema sucht, mit dem sie selbst am Rande der Wissenschaft bleibt, oder aber, daß sie die Meßlatte ihres Anspruchs so hoch hängt, daß ihre Doktorarbeit einfach nie fertig werden kann.

Bei promovierenden Frauen zeigt sich immer wieder, was Christina Thürmer- Rohr in anderem Zusammenhang so treffend beschrieben hat als eine »historische Vorsicht beim Betreten von Räumen, in denen sie nicht vorgesehen sind und freundlich erwartet werden. Sie neigen dazu, ihren Zutritt mit Entschuldigungen und Absicherungen zu begleiten: ›Störe ich?‹, ›Ich will nicht stören‹, ›Ich gehe auch gleich wieder‹« (Thürmer-Rohr 67). Hier greifen alte Introjekte einer weiblichen Sozialisation ineinander mit realen Widrigkeiten im universitären Betrieb, die zu neuen Introjektionen prädestinieren. Denn Frauen wird der Zutritt zum univer- sitären Erfolg in der Tat erschwert. Sie müssen weitaus mehr leisten, um wissen- schaftliche Anerkennung zu erlangen. Im konservativen deutschen Hochschulsy- stem erfahren sie einen strammen Gegenwind. Jochen Leffers nannte im Jahr 2000 einige aktuelle Zahlen, die die Situation angehender Wissenschaftlerinnen ver- deutlichen: Unter den Studierenden liegt der Anteil von Frauen noch bei 44 Pro-

zent, unter den Promovierenden sind nur noch 29 Prozent Frauen. Und von den Professuren werden an deutschen Hochschulen weniger als 10 Prozent an Frauen vergeben. In der höchsten Besoldungsstufe C4 dümpelt der Frauenanteil gar bei flauen 4,5 Prozent (Leffers V2/14). Angesichts dieser Zahlen besteht eine wesentliche Aufgabe von Forschungssupervision für angehende Wissenschaftlerinnen darin, hinderliche alte Introjekte zu bearbeiten und auch neuerlichen Introjektionen etwas entgegenzusetzen. Der Horror des Sympathieverlusts und vorweggenommene Rücksicht sind ein weitverbreitetes Kennzeichen alter Frauen-Introjekte, die der Ausbreitung und Neugierde von Frauen im Universitätsbetrieb entgegenwirken. Statt sich mit den alten Introjekten herumzuschlagen, bräuchten Frauen aber all ihre Energie, um den realen Erschwernissen des Wissenschaftsbetriebs die Stirn zu bieten.

Bei der Erstellung wissenschaftlicher Qualifikationsarbeiten steht leider allzu oft eine defensive Erfüllung von Leistungsstandards im Vordergrund der Aufmerksamkeit. Dabei bewegt sich Wissenschaft in einem Spannungsfeld zwischen Handwerk, Leistung und Kunst. Die Bewertungssituation, in der die Arbeiten entstehen, und der wissenschaftliche Anspruch auf Objektivität bewirken allerdings nur zu leicht eine Verleugnung des schöpferischen Aspekts, der maßgeblich daran beteiligt ist, ein Werk jedweder Art zu schaffen. Ich möchte im folgenden davon ausgehen, daß sich in jedem Erkenntnisinteresse, also in jedem Forschungsprozeß, eine Form des Schöpferischen manifestiert. Es gibt viele kreative Aspekte beim Forschen. Hier seien nur einige exemplarisch genannt: die Entwicklung einer pointierten Fragestellung, eine erste Problemformulierung, eine kreative Problemverschiebung im Laufe des Forschungsprozesses, der Schreibvorgang, das Auswählen von Worten, die Reduzierung von unnötigem Stoff. Und es bedarf der Lebenskunst, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Sein und Schaffen in den Alltag und sein Beziehungsgeflecht zu integrieren.

Eine Dissertation oder Habilitation zu schreiben, ist nicht zuletzt ein schöpferischer Willensakt. Wenn allerdings der Wille, sich wissenschaftlich weiterzuqualifizieren, von der Persönlichkeit des angehenden Forschers und der angehenden Forscherin nicht als solcher positiv bejaht werden kann, muß er über das Forschungsthema und dessen kollektiven Wert gerechtfertigt werden. Otto Rank schrieb bereits 1929 dazu: »Solange wir aber die Bösheit des Wollens im Inhalt desselben rechtfertigen müssen, solange fühlen wir uns moralisch den anderen verantwortlich und sind daher von ihrem Lob und Tadel abhängig, desto mehr, je mehr wir diesem Betrug und Selbstbetrug fröhnen« (74). Das eigentlich Schöpferische wird in diesem Falle blockiert. An seine Stelle tritt ein

Vorgang, der in der Psychoanalyse mit dem saft- und kraftlosen Begriff der »Sublimierung« bezeichnet wurde: Die Qualifikationsarbeit muß immer weiter aufgebläht werden und jede reale oder vorweggenommene Kritik in die eigenen Überlegungen aufnehmen, bis sie sich unspezifisch ausweitet und an Leuchtkraft verliert.

Es bedarf einer guten Portion bejahten Eigenwillens, um einen Forschungsprozeß mit all seinen schöpferischen Implikationen zu durchschreiten. Ich behaupte sogar, daß man mit durchschnittlicher Intelligenz und überdurchschnittlicher Willensstärke mehr Chancen für einen erfolgreichen Abschluß hat als mit überdurchschnittlicher Intelligenz und durchschnittlicher Willensstärke. Denn es braucht einen langen Atem, der auch über Hürden trägt. Im folgenden möchte ich verschiedene Aspekte des Schöpferischen anreißen und ihre Bedeutung im Kontext der Forschungssupervision exemplarisch veranschaulichen.

1. DIE VISION

Ohne eine positive Zukunftsprojektion, also eine Vision von dem gelungenen Endergebnis, würde es an Motivation fehlen, überhaupt einen Anfang zu machen, geschweige denn über die verschiedenen Schaffensphasen hinweg durchzuhalten. Die Kunst der Vision besteht darin, daß sie einerseits von Anfang an als vollständig erlebt wird und andererseits unkonkret genug ist, um den kreativen Prozeß neuer Erkenntnisfindung in sich aufnehmen zu können. Wenn die Vision zu konkret ist, behindert sie die Erforschung des noch nicht Gewußten. In der Vision nehmen wir unsere schöpferische Potenz vorweg, nicht das Ergebnis des Schöpfungsaktes.

Wenn jemand im Rahmen der Forschungssupervision erklärt, unter Motivationsproblemen zu leiden, ist zu prüfen, ob er eine Vision von der fertigen Arbeit hat, und wie diese Vision beschaffen ist. Es ist auch zu prüfen, in welche allgemeine Zukunftsvision eine Promotion oder Habilitation eingebettet ist. Welchen Stellenwert hat sie in der eigenen Lebensplanung? Was will jemand für die Anstrengungen bekommen, die er oder sie damit auf sich nimmt? Unter NachwuchswissenschaftlerInnen werden Motive, wie Erfolg, Geld, Ruhm oder Ehre, tendenziell tabuisiert. Als Forschungssupervisorin möchte ich solche zum Teil schamhaft besetzten Tabus aufbrechen. Denn wenn geklärt werden kann, wo jemand hin will, also z.B. in fünf oder zehn Jahren in seinem beruflichen Werdegang stehen will,

bekommt die Arbeit an der wissenschaftlichen Qualifikation eine Richtung und ein greifbares Ziel.

2. SEIN UND SCHAFFEN

Eingelassen in den existentiellen Widerspruch zwischen Sein und Schaffen, zwischen dem dionysischen und dem apollinischen Prinzip, ist der Forschungsalltag von Konflikthaftigkeit gekennzeichnet. Nietzsche wies auf die Polarität zwischen dem Apollinischen »du sollst« und dem Dionysischen »ich bin« hin. Dionysos steht für die Hingabe, für ein unbedingtes Ja zum Leben. Apollo für das Disziplinierte, Kontrollierte, für ein unbedingtes Ja zum Schaffen. Wer sich einer so großen Aufgabe widmet, wie eine Dissertation oder eine Habilitation zu schreiben, kommt nicht darum herum, sich zu fragen: »Wieviel meiner täglichen, wöchentlichen Lebenszeit möchte ich diszipliniert schaffen, möchte ich in ein Werk fließen lassen, möchte ich Schöpferin sein?« Und auf der anderen Seite: »Wieviele Stunden des Tages, der Woche, wieviel Lebenszeit möchte ich dem spontanen, genießerischen Dasein widmen, will ich nichts anderes als Geschöpf sein?« Diese Fragen beantwortet jede ForscherInnenpersönlichkeit für sich auf eine besondere Weise. Es kann in der Forschungssupervision nicht darum gehen, eine für alle richtige Lösung parat zu haben. Vielmehr soll eine Unterstützung gegeben werden, auf diesen existentiellen Grundkonflikt eine individuell ausbalancierte Antwort zu finden. Die Lebenskunst beim Forschen besteht darin, während bestimmter Zeiten ungebremst das Sein zu genießen und sich während anderer Zeiten ganz dem disziplinierten wissenschaftlichen Arbeiten zu verschreiben – beides ohne den nagenden Selbstzweifel, etwas Eigentliches zu versäumen. In *Zarathustra* fragt Nietzsche: »Ist das nicht eben Göttlichkeit, daß es Götter aber keinen Gott gibt?« Ein ganzheitliches Konzept von Forschungssupervision darf nicht nur dem einen Gott huldigen. Wir müssen auch danach fragen, wann und wie wir eigentlich abschalten. Was jemand zunächst als eine Arbeitsblockade beschreibt, kann nämlich auch darin bestehen, daß er sich keine Pausen gönnt, also in einem Übergewicht des Apollinischen lebt. Wenn jede Pause mit Schuldgefühlen einhergeht oder als Faulheit bewertet wird, wirken sich Erschöpfung und Lustverlust alsbald auch negativ auf das Schaffen aus. Dem Forschungseros geht die Luft aus. Denn ein Übermaß vom Apollinischen »du sollst« führt dazu, daß jeder Schritt zu einer unendlichen Mühsal wird.

3. SCHAM ODER EIN WERK IN DIE WELT SETZEN

Scham taucht meist gegen Ende eines Forschungsprozesses auf, nämlich dann, wenn es an der Zeit ist, die Früchte jahrelanger Arbeit zu ernten. In dieser Übergangsphase wird das geschaffene Werk von einer privaten Angelegenheit zu einer öffentlichen. Gerade wenn es ansteht, das eigene Werk z.B. im Rahmen einer Disputation öffentlich zu vertreten, stellt sich häufig neben Prüfungsängsten ein Schamgefühl ein. Wer unter eine nahezu abgeschlossene Arbeit immer wieder zögert, einen Punkt zu setzen und sie offiziell einzureichen, kämpft vielleicht mit einer verdeckten Schamthematik. Scham heißt, sich noch nicht bekennen zu können zu einem Teil von sich selber. In diesem Fall könnte es der Stolz sein, der noch nicht bis in das Selbstbild vorgedrungen ist. Der Stolz darüber, daß *ich* es bin, die z.B. einen führenden Theoretiker widerlegt und all diese klugen Gedanken zu Papier gebracht hat. Es könnte aber auch sein, daß ich mich schäme, nicht auf alle offenen Fragen eine befriedigende Antwort gefunden zu haben. Dann bezöge sich meine Scham nicht auf die »Göttlichkeit« sondern auf die »Menschlichkeit« (also die Begrenztheit) der eigenen Schöpfung.

Scham gehört zum Ich-Sein immer dann, wenn ich die, die ich bin, noch nicht mit meinem Selbstbild verbunden habe. Einen wissenschaftlichen Titel zu erwerben, ist nicht umsonst auch ein öffentlicher Akt. Denn Erkenntnisse gehören ins menschliche Miteinander. Martin Buber formuliert das folgendermaßen: »Geist ist nicht im Ich, sondern zwischen Ich und Du. Er ist nicht wie das Blut, das in dir kreist, sondern wie die Luft, in der du atmest. Der Mensch lebt im Geist, wenn er seinem Du zu antworten vermag. Er vermag es, wenn er in die Beziehung mit seinem ganzen Wesen eintritt« (41). Scham erfordert Integrationsarbeit an der Kontaktgrenze zwischen Ich und Du, zwischen öffentlich und privat. In der Forschungssupervision bietet es sich an, im Rahmen eines Workshops die Gruppe als halb-öffentlichen Raum zu nutzen, in dem die Kontaktgrenze zwischen privat und öffentlich behutsam in Richtung Öffentlichkeit verschoben wird. Wenn die Scham als solche erlebt und ausgehalten wird, kann bereits eine kurze Mitteilung an die Gruppe über ein zentrales Forschungsergebnis von therapeutischem Wert sein. Das Verschieben der Kontaktgrenze sorgt dafür, daß die betreffende Person in ihrer Persönlichkeitsfunktion als erfolgreiche Forscherin sichtbar wird (sich also aus dem Kollektiv der anderen Forscherinnen heraushebt) und dafür den anderen etwas zurückgibt (nämlich eine interessante Information). Es geht darum, daß die Forscherin lernt, den Stolz in ihr Selbstbild zu integrieren und dem wissenschaftlichen Kollektiv ihre Ergebnisse nicht länger vorzuenthalten. Wenn sie den Stolz *nehmen*

kann, kann sie auch das Werk *geben*, d.h. sich von ihm trennen. Denn ist das Werk erst einmal in der Welt, gehört es nicht mehr zur eigenen Person. Es führt dann eine unabhängige Existenz und wird Teil des kollektiven Gedankenguts.

4. GEGENÜBERTRAGUNGEN AUF DEN FORSCHUNGSGEGENSTAND

Besonders in den Geistes- und Sozialwissenschaften nimmt die Persönlichkeitsstruktur eines Forschers bzw. einer Forscherin in vielfältiger Weise Einfluß auf seine/ihre Erkenntnisse: Durch sie werden die gesammelten Daten gefiltert, die Reaktionen der Informanten beeinflusst und wird das Interesse in eine ganz bestimmte Richtung gelenkt. In der Forschungspraxis produzieren solche persönlichkeitsbedingten Gegenübertragungen auf den Forschungsgegenstand

nicht notwendigerweise fragwürdige Daten und Schlußfolgerungen. Es ist vielmehr sehr wohl möglich, daß sie die Entdeckung neuer Daten und die Formulierung neuer Hypothesen erleichtern, die uns ohne diese subjektiven Reaktionen vielleicht überhaupt nicht zugänglich geworden wären. So kann eine eigenartige Entdeckung oder eine Theorie, die durch die Persönlichkeitsstruktur eines Wissenschaftlers beeinflusst wurde, nach einer entsprechenden Neueinschätzung einfach deshalb durchaus etwas Neues und Wesentliches zur Verhaltenswissenschaft beitragen, weil nicht die Gegenübertragung per se, sondern das *Ignorieren* und die falsche Behandlung der Gegenübertragung die wirkliche Quelle des sterilen Irrtums sind. (Devereux 234f)

Gegenübertragungssphänomene treten laut Devereux insbesondere bei der wissenschaftlichen Erforschung des Menschen auf, weil sich hier Forschungs-subjekt und Forschungsobjekt auf angsterregende Weise überschneiden. Ignoriert man diese angstauslösenden ›Störungen‹ oder wehrt sie mit einer Pseudo-Methodologie ab, entsteht eine fiktive Objektivität voller unkontrollierbarer Irrtümer. Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen sollten stattdessen ihre subjektiven Reaktionen auf ein zu untersuchendes Phänomen als solche wahrnehmen und nutzen lernen. Dazu kann Forschungssupervision einen wichtigen Beitrag leisten. Denn Forschen ist eine Tätigkeit an der Kontaktgrenze zwischen der wissenschaftlich arbeitenden Person und dem zu untersuchenden Phänomen. Eine Wissenschaft vom Menschen muß nicht nur an die zu untersuchenden menschlichen Phänomene herantreten, sie ergreifen, sie

begreifen, sondern sich darüber hinaus mit den Menschen verbinden, die sie betreiben:

Eine authentische Verhaltenswissenschaft wird es dann geben, wenn ihre Vertreter erkannt haben, daß eine realistische Wissenschaft vom Menschen nur von Menschen geschaffen werden kann, die sich ihres eigenen Menschseins vollkommen bewußt sind, was vor allem bedeuten muß, daß dieses Bewußtsein in ihre wissenschaftliche Arbeit ein-geht. (ebd. 22)

5. DIE SCHNITTSTELLE ZWISCHEN FORSCHUNGS- UND LEBENSFRAGEN

Wer sich im geistes- oder sozialwissenschaftlichen Bereich im Rahmen einer Promotion oder Habilitation selbst ein Forschungsthema sucht und sich dabei von seinem Interesse leiten läßt, dessen Forschungsfrage ist zwangsläufig mit eigenen Lebensfragen verwoben. Wenn offene Lebensfragen in eine Forschungsfrage eingehen, versorgen sie den Forschungsprozeß mit schöpferischer Energie. Sie sind ein starkes persönliches Motiv, das die Suche nach wissenschaftlicher Erkenntnis vorantreibt, denn die forschende Person ist als ganze in den Forschungsprozeß involviert. Doch diese Involviertheit birgt auch ihre Tücken: Es drohen emotionale und intellektuelle Verstrickungen, Arbeitsblockaden, systematische blinde Flecken, Projektionen, ein Übermaß an Identifikation etc. Gegenübertragungen auf den Forschungsgegenstand sind dann vermutlich stärker, gleichzeitig aber vielleicht auch bewußter.

Viele routinierte WissenschaftlerInnen fürchten und meiden die Verbindung von Forschungs- und Lebensthemen, indem sie sich ein Forschungsfeld wählen, mit dem sie persönlich möglichst wenig verbindet. Sie finden es beruhigend, scheinbar unbeteiligt zu sein. Forschungssubjekt und -objekt wollen sie eindeutig voneinander geschieden wissen. Gegenübertragungsphänomene werden in einem solchen Setting meist geleugnet. Eine scharfe Trennung von Forschungs- und Lebensfragen steht in der experimentellen Wissenschaft traditionell für methodische »Sauberkeit«. Wenn man sich als Forscher in seiner Menschlichkeit als »Störfaktor« erlebt und sich über emotionslose Distanz zum Forschungsgegenstand zu kontrollieren sucht, entfernt man sich auch von den zu untersuchenden menschlichen Phänomenen. So entstehen die vielen uninteressanten und wenig ambitionierten wissenschaftlichen Studien, die einen blutleeren Forschungsbetrieb kennzeichnen. Wenn sich Forschungsfragen immer weiter von Lebensfragen

entkoppeln, wird die Wissenschaft zum Selbstzweck und verliert auf gefährliche Weise den Kontakt zu den Menschen. In der Forschungssupervision vertrete ich einen Arbeitsansatz, der die Involviertheit der ForscherInnen nicht ängstlich meidet oder leugnet, sondern ihr schöpferisches Potential freizusetzen trachtet. Ein solches Konzept von Forschungssupervision tritt dem Übergewicht an Regulierung, an Bewertung, an Abhängigkeitsgefühlen, an intellektueller Perfektion und an methodischer Rechtfertigung entgegen durch eine Konzeption des Schöpferischen im Forschungsprozeß. Es zielt, auch im Rahmen kurzer Workshops, auf eine Stärkung des Eigenwillens der forschenden Person.

LITERATUR

- Buber, Martin. *Das dialogische Prinzip*. Gerlingen: Lambert Schneider, 1994.
- Devereux, Georges. *Angst und Methode in den Verhaltenswissenschaften*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 1992.
- Leffers, Jochen. »Langsam, aber gewaltig. In den professoralen Sphären wird die Luft für Frauen dünn – dennoch haben einige Durchstarterinnen den Sprung geschafft.« *Süddeutsche Zeitung* 25.04.2000, V2/14.
- Lewin, Kurt. *Werkausgabe (KLW)*. Bern: Clett-Kotta, 1981.
- Nietzsche, Friedrich. *Also sprach Zarathustra*. Frankfurt a.M.: Insel, 1980.
- . *Werke in zwei Bänden*. München: Carl Hanser, 1990.
- Rank, Otto. *Wahrheit und Wirklichkeit. Entwurf einer Philosophie des Seelischen*. Leipzig/Wien: Franz Deuticke, 1929.
- Thürmer-Rohr, Christina. »Erfahrungsmüde. Fragmente zum Lustverlust.« *Verlorene Narrenfreiheit. Essays*. Hg. Christina Thürmer-Rohr. Berlin: Orlanda, 1994, 59-74.

»WOMEN'S AND GENDER STUDIES« AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN

EIN BLICK AUF WEGE UND MODELLE IHRER INSTITUTIONALISIERUNG

Anke Heimberg

Die wissenschaftspolitische Diskussion darüber, wie und in welcher Form Frauen- und Geschlechterforschung erfolgreich in Forschung und Lehre an bundesdeutschen Hochschulen verankert werden kann, ist bereits so alt wie die Frauen- und Geschlechterforschung selbst. Dabei waren bis in die 80er Jahre hinein die Diskussionen um Wege und Modelle der Institutionalisierung von Frauenforschung bzw. feministischer Forschung unter frauenbewegten Wissenschaftlerinnen weitgehend bestimmt durch die Frage: »drinnen« oder »draußen«? Auf der Suche nach dem »Königinnenweg« standen in scharfem Gegensatz Frauenforscherinnen einander gegenüber, die durch ein breites Netzwerk an autonomen Frauenforschungsstellen, Archiven und Bibliotheken Orte für eine unabhängige, dezidiert feministische Forschung außerhalb herkömmlicher Wissenschaftseinrichtungen schaffen wollten; andere plädierten dafür, die Frauenforschung in die Institutionen des bestehenden Wissenschaftssystems hineinzutragen und damit nachhaltig zu verändern. Mittlerweile haben sich sowohl außerhalb als auch innerhalb der traditionellen Wissenschaftslandschaft verschiedene Institutionalisierungsmodelle der Frauen- und (inzwischen auch) Geschlechterforschung erfolgreich etablieren können. Bezogen auf die Entwicklungen an den Hochschulen, bewegen sich die wissenschaftsstrategischen Überlegungen in Fragen der organisatorischen Form und inhaltlichen Konzeptionierung von Frauen- und Geschlechterforschung dabei noch immer um diejenigen Eckpunkte, die bisher mehr oder weniger alle universitären Institutionalisierungsprozesse der Frauen- und Geschlechterforschung begleitet haben: Soll Frauen- und Geschlechterforschung dezentral, das heißt zum Beispiel integriert in die einzelnen Wissenschaftsdisziplinen, oder zentral, zum Beispiel als eigenständige Einrichtung, organisiert werden? Und damit verknüpft: Wie lassen sich Kontinuitäten herstellen und gleichzeitig diejenigen Gefahren vermeiden, die in Institutionalisierungsdebatten mit den Stichwörtern Marginalisierung, Isolierung, Ghettoisierung beschworen werden? Schließlich: Wie kann der Anspruch der Interdisziplinarität feministischer Wissenschaft umgesetzt werden, ohne daß sich diese in Beliebigkeiten verliert?

Wie der folgende (historische) Blick in das breite Spektrum an verschiedenen Institutionalierungsstrategien und -formen der universitären Frauen- und Geschlechterforschung zeigt, zeichnet sich nach einem Verankerungsprozeß von rund 25 Jahren ein – durchaus gewolltes – vielfältiges Nebeneinander fachimmanenter und fachübergreifender sowie dezentraler und zentraler Modelle und Ansätze innerhalb des bundesdeutschen Hochschulwesens ab.

1. STATIONEN INSTITUTIONALISierter FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG

Seit den ersten autonomen Frauenseminaren, Frauenringvorlesungen und den – mittlerweile legendären – Berliner Frauensommeruniversitäten der frauenbewegten Anfangszeiten hat sich in Fragen der Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung einiges erreichen lassen: Verschiedene Modelle zur dauerhaften Etablierung in den bestehenden Wissenschaftseinrichtungen wurden diskutiert und inzwischen auch (erfolgreich) erprobt. Um die Institutionalisierung von Frauenforschung dauerhaft zu sichern, begannen frauenforschungsinteressierte Studentinnen und Wissenschaftlerinnen schon Anfang der 70er Jahre, die Einrichtung von sogenannten Frauenforschungsprofessuren an ihren Hochschulen zu fordern: Bereits 1973 postulierten Studentinnen der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität die Einrichtung eines »Lehrstuhls für Frauenfragen«. Während die Frankfurterinnen über zehn zähe Jahre hinweg für die Einrichtung eines solchen kämpften,¹ wurde an der Fachhochschule Fulda bereits 1982 – und damit bundesweit erstmalig – eine Frauenforschungsprofessur (Sozialarbeit) geschaffen. 1985 konnte endlich auch an der Frankfurter Universität die seit langem geforderte Frauenforschungsprofessur durchgesetzt werden; die im darauffolgenden Jahr besetzte Professur im Fach Soziologie mit dem Schwerpunkt Frauenarbeit und Frauenbewegung war bundesweit der erste Lehrstuhl für Frauenforschung überhaupt. Den aktuellsten verfügbaren Erhebungen zufolge (vgl. Bock 1996; 1999) gibt es an deutschen Hochschulen derzeit 106 Frauenforschungsprofessuren – Tendenz seit Mitte der 90er Jahre leider nahezu stagnierend: 89 befinden sich an Universitäten und 17 an Fachhochschulen; die überwiegende Mehrheit ist in den Hochschulen der alten Bundesländer verortet. In der Verteilung nach Fächern konzentrieren sie sich an den Universitäten fast ausschließlich auf die Fächer der

1 Vgl. hierzu: »Tabellarische Chronologie.« (12 ff).

Geistes- und Sozialwissenschaften (insgesamt 88), darunter auch die internationale Marie-Jahoda-Frauenforschungsprofessur an der Universität Bochum – eine Gastprofessur in den Sozialwissenschaften, die jedes Semester neu besetzt wird; an den Fachhochschulen dominieren die Frauenforschungsprofessuren in den Bereichen Sozialpädagogik und Sozialarbeit/soziale Praxis (insgesamt 10).²

Neben der Einrichtung von Frauenforschungsprofessuren wurde in den 80er Jahren insbesondere die Gründung hochschulübergreifender, interdisziplinär arbeitender Koordinationsstellen und Zentren für Frauen- und Geschlechterforschung nach US-amerikanischem Vorbild forciert, in denen Wissenschaftlerinnen verschiedener Statusgruppen und unterschiedlicher Fachrichtungen der jeweiligen Hochschule kooperieren. Die Koordinationsstellen bzw. Zentren sehen ihre Aufgabe – mit unterschiedlicher Gewichtung – vor allem in der Bündelung und Koordinierung aller inneruniversitärer Aktivitäten im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung/-studien, der Initiierung, Förderung und Durchführung von einschlägigen disziplinären und fächerübergreifenden Forschungsprojekten (einschließlich Mittelakquise), der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sowie in diversen infrastrukturellen Serviceleistungen, wie Information und Beratung, Aufbau einschlägiger Archive und Bibliotheken oder Bereitstellung von PC-Pools. Perspektiven, Methoden und Ergebnisse der vielfältigen Forschungsunternehmungen werden durch Fachkolloquien, Symposien, Ringvorlesungen sowie eigene Publikationsreihen einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Seit der Gründung der ersten zentralen Koordinationsstellen, beispielsweise der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung (ZE) an der Freien Universität Berlin und der Interdisziplinären Forschungsgruppe Frauenforschung (IFF) an der Universität Bielefeld im Jahr 1981 bzw. 1982, konnten sich bundesweit insgesamt 17 Koordinationsstellen/Zentren für Frauen- und Geschlechterforschung mit ganz unterschiedlich ausgerichteten Profilen, inhaltlichen Konzeptionen und Schwerpunkten an bundesdeutschen Hochschulen etablieren. Dabei setzte nach einer längeren Stagnationsphase vor allem im Zuge des von Bund und Ländern getragenen Hochschulsonderprogramms (HSP) III, das unter anderem Mittel zur Institutionalisierung von Frauen-

2 Zur Verteilung der Frauenforschungsprofessuren im einzelnen, z.B. nach Fachrichtung, Art der Professur, Bundesländern, siehe Bock (1996; 1999). Die Daten werden von Ulla Bock in der Regel im Rhythmus von zwei Jahren aktualisiert. In der Dokumentation von 1999 wurden jedoch nur die Angaben zu den Universitäten überarbeitet; bei Daten zu den Fachhochschulen muß noch immer auf die Bearbeitung von 1996 zurückgegriffen werden; eine Aktualisierung ist auch hier geplant. Neuerdings sind die Daten z.T. auch im Internet abrufbar unter: <http://iguwnext.tuwien.ac.at/~rli/Seiten/FRAUALLG/Adr_FF-D.htm#Frauenforschungsp>.

und Geschlechterforschung bereitstellte, in der zweiten Hälfte der 90er Jahre ein regelrechter Gründungsboom ein. Zentren/Koordinationsstellen für Frauen- und Geschlechterforschung befinden sich mittlerweile in Berlin an der FU, der HU, der TU und an der Hochschule der Künste; des weiteren an den Universitäten Bielefeld, Bremen, Essen, Flensburg, Frankfurt a.M., Freiburg, Greifswald, Hamburg, Kassel, Kiel, Marburg und Oldenburg sowie an der Fachhochschule Kiel. Weitere sind im Aufbau (Universität Hildesheim/FH Hildesheim-Holzwinden-Göttingen, Universität Leipzig) oder geplant: wie an den Universitäten Konstanz und Hamburg (vorbereitet wird die Einrichtung eines hochschulübergreifenden »Zentrums für Frauen, Geschlechter- und Queer-Forschung« zusätzlich zur bereits seit 1984 bestehenden »Koordinationsstelle Frauenstudien/Frauenforschung« der Hamburger Hochschulen).³ In diesem Zusammenhang bleibt insbesondere auch abzuwarten, ob und wie sich das von Bund und Ländern neu aufgelegte Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) – quasi das Nachfolgeprogramm des Ende 2000 ausgelaufenen HSP III – mit seinem Teilprogramm zur »Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Bund und Ländern« auf die weiteren Prozesse zur Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung auswirken wird, sieht das HWP-Teilprogramm doch 15% seines Fördervolumens allein für »Maßnahmen zur Förderung der Frauen- und Gender-Forschung« vor. Wie die im Zuge der Fördermaßnahmen zur Verfügung gestellten Mittel eingesetzt werden, bleibt dabei weitgehend Ländersache – das Land Hessen beispielsweise hat sich dafür entschieden, diese primär zur Einrichtung wissenschaftlicher Zentren an Universitäten und Fachhochschulen zu verwenden. Die entsprechenden Verlautbarungen des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (HMWK) im Sommer letzten Jahres haben an diejenigen Hochschulen des Landes, die bisher über keine Zentren verfügen, bereits zur fieberhaften Zentrumsbildung geführt – leider weitgehend losgelöst von den vor Ort bereits bestehenden bzw. tatsächlich vorhandenen Frauen-/Geschlechterforschungskapazitäten und -projekten.

Die sich in den 80er und 90er Jahren an den Hochschulen ausbreitende und durchsetzende Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung wurde dabei

3 Die gemachten Angaben beruhen auf eigenen Recherchen (Stand: Januar 2001) und erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Profilskizzen der genannten Koordinationsstellen/Zentren finden sich zum Teil in der von der »Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung« (ZE) an der Freien Universität Berlin und dem »Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung« (ZiF) an der Humboldt-Universität Berlin herausgegebenen Dokumentation *Deutsch-österreichisches Treffen der Koordinationsstellen* (1997) und in der *Zeitschrift für Frauenforschung* (1998). Einen guten, wenn auch nicht vollständigen Überblick zur Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung bietet mittlerweile auch die Linksammlung des ZiF an der HU Berlin, zu finden unter: <<http://www2.hu-berlin.de/zif/fralin.htm>>.

von einer zunehmenden fachspezifischen Ausdifferenzierung begleitet, die sich in einer Vielzahl an Fachtagungen, Kongressen und Symposien, einer regen, kaum noch zu überblickenden Fülle an Veröffentlichungen und Neugründungen feministisch-fachwissenschaftlicher Zeitschriften sowie in der Ausbildung professionspolitischer, disziplinentorientierter Wissenschaftlerinnennetzwerke niederschlug.

Daß die zunehmende Präsenz feministischer Wissenschaft in der Öffentlichkeit mit ihrer wachsenden Anerkennung als ernstzunehmendem und nicht mehr wegzudenkendem Forschungsgebiet einhergeht, zeigen unter anderem die in den vergangenen Jahren von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eingerichteten interdisziplinären Graduiertenkollegs im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung zur gezielten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Das erste und damit gleichzeitig »dienstälteste« Kolleg »Geschlechterdifferenz & Literatur« an der Universität München wird seit 1991 gefördert. An den Universitäten Bielefeld, Bochum, Dortmund und Essen bestand von 1993 bis 2000 das Verbundkolleg »Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel«.4 1999 wurde schließlich das gemeinsame Kolleg »Öffentlichkeiten und Geschlechterverhältnisse. Dimensionen von Erfahrung« der Universitäten Frankfurt a.M. und Kassel eingerichtet, im darauffolgenden Jahr nahm das Kolleg »Identität und Differenz. Geschlechterkonstruktion und Interkulturalität 18. bis 20. Jahrhundert« an der Universität Trier seine Forschungsarbeit auf, ebenso das von der DFG 1998 gestartete einschlägige Forschungsförderungsschwerpunktprogramm »Professionalisierung, Organisation, Geschlecht. Zur Reproduktion und Veränderung von Geschlechterverhältnissen in Prozessen sozialen Wandels« sowie Frauenforschungsförderprogramme auf Bund-/Länderebene, wie die bereits erwähnten Hochschulsonderprogramme (I-III) oder das jetzt mit einer Laufzeit von sechs Jahren angeschobene Hochschul- und Wissenschaftsprogramm, bestätigen diese Einschätzung.

Einen vorläufigen Etappenhöhepunkt auf dem lang(wierig)en Weg der Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung markiert die maßgeblich von Aylâ Neusel initiierte, interdisziplinär und interkulturell angelegte »Internationale Frauenuniversität, Technik und Kultur« (ifu). Der lange schon geträumte Traum von einer Universität nur für Frauen wurde im Rahmen der Weltausstellung EXPO 2000 (15. Juli bis 15. Oktober 2000) in Hannover dank der großzügigen Finanzierung vor allem durch Bund, Länder, Kommunen sowie zahlreiche Stiftungen für mehr als 900 Teilnehmerinnen Wirklichkeit; die vorerst auf einen Zeitraum von 100 Tagen begrenzte »ifu« wurde danach als virtuelles Projekt (»vifu«) auch in die

4 Vgl. dazu auch den Bericht von Eszter Belinszki in diesem Band.

Zukunft verlängert;⁵ über die Fortführung der »ifu« im Rahmen eines einjährigen interdisziplinären Masterstudiengangs ab 2002 wird außerdem intensiv nachgedacht. Die »ifu«, von den ambitionierten Organisatorinnen rund um Neusel als radikales und innovatives Reformexperiment angekündigt, stellte sich bewußt in die Tradition der Berliner Sommeruniversitäten sowie ähnlicher Modelle, zum Beispiel der seit 1986 bestehenden »Offenen Frauenhochschule« in Kassel, richtete sich jedoch im Gegensatz zu diesen nicht an alle interessierten Frauen, sondern explizit an graduierte – und durch ein aufwendiges Auswahlverfahren bestimmte – Nachwuchswissenschaftlerinnen, gab sich primär forschungsorientiert und fiel ihren GegnerInnen besonders aufgrund ihrer durchweg hierarchischen, undemokratischen und intransparenten Macht- und Entscheidungsstrukturen auf. Nicht zuletzt aus diesen Gründen als elitäres und neoliberales Projekt stark kritisiert (z.B. Nohr 1998; 2000), organisierten Frauen vorwiegend aus dem autonomen Spektrum mit der »Interkulturellen Sommeruniversität für Frauen und Lesben« im Juli 2000 eine vier Wochen dauernde »Gegenuni«, die ebenfalls in Hannover stattfand.⁶ Weitere Initiativen zur dauerhaften Einrichtung von Frauenuniversitäten gehen zum einen vom Arbeitskreis »Frauen, Technik, Zivilisation« (Essen) um Doris Jahnson aus, wo auf der Grundlage der Denkschrift »Hat die Technik ein Geschlecht?« (1990) die Vision einer »Technischen Universität der Frauen Europas« als technik-kritisches Reformprojekt entwickelt wurde. Zum anderen verfolgt der Bremer Förderverein »Virginia Woolf Frauenuniversität e.V.« seit 1993 die Umsetzung einer feministisch-wissenschaftskritischen Frauenuniversität.⁷

2. MODELLE UNIVERSITÄRER FRAUEN- UND GESCHLECHTERSTUDIEN

Der – zwar langsam, aber stetig wachsende – Institutionalisierungsgrad von Frauen- und Geschlechterforschung an Hochschulen in Deutschland korrespondiert jedoch nicht mit der dauerhaften Verankerung und damit der erfolgreichen Tradierung ihrer Ergebnisse und theoretischen Ansätze in der *Lehre*. Auch im internationalen Vergleich, insbesondere mit Blick auf die anglo-amerikanischen und

5 Die virtuelle »ifu« ist im Netz auffindbar unter: <<http://www.vifu.de/>>.

6 Vgl. hierzu: »Resolution des Abschlußplenums der interkulturellen Sommeruniversität für Frauen und Lesben vom 01.–30. Juli 2000.« (33).

7 Die drei skizzierten Frauenuni-Projekte werden ausführlich beschrieben in Metz-Göckel und Steck (1997); Kahlert und Mischau (2000); Nohr (2000).

skandinavischen Länder, hinken die Studienangebote der bundesdeutschen Hochschulen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung den dort gesetzten Standards deutlich hinterher (vgl. Fleßner u.a.). Institutionell noch immer am stärksten etabliert sind Frauenstudien in Deutschland als wissenschaftliche Weiterbildungsstudiengänge, deren Curricula auf den Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung fußen und in erster Linie Berufsrückkehrerinnen und Familienfrauen mit Vorerfahrungen im Bereich Frauenarbeit in Bildung, Kultur und Politik weiterqualifizieren und professionalisieren sollen. Seit Anfang der 80er Jahre verstärkt erprobt und eingerichtet, existieren gegenwärtig an sechs Hochschulen anwendungs- und berufsbezogene, wissenschaftliche Weiterbildungsprogramme für Frauen (und Männer), die in der Regel mit einem Zertifikat, nicht aber mit einem wissenschaftlichen Grad abschließen: an der TU Berlin, den Universitäten Bielefeld und Dortmund, an den Hamburger Hochschulen sowie an den Universitäten Koblenz und Oldenburg.⁸ Darüber hinaus bieten insbesondere die Fachhochschulen eine kaum noch zu überblickende Fülle meist zeitlich begrenzter Modellprojekte zur wissenschaftlichen Weiterbildung an, die vor allem auf die Bereiche Frauenförderung/Gleichstellungsarbeit abzielen. Trotz langjährigen Bestehens ist bis auf das Projekt »Weiterbildendes Studium Frauenstudium« an der Universität Dortmund bisher keines der Frauenstudienprogramme dauerhaft gesichert; so ist es offensichtlich ihrer anhaltend prekären Situation geschuldet, daß das bereits 1982 initiierte Frauenstudienangebot der Universität Gesamthochschule Essen nach einer Laufzeit von immerhin 15 Jahren ohne größere Widerstände eingestellt werden konnte.

An bundesdeutschen Universitäten und Fachhochschulen »etablierten« sich Frauen- und Geschlechterstudien vorwiegend als individuelle Lehrveranstaltungen einzelner Wissenschaftlerinnen. Bis heute ist das Lehrangebot in diesem Bereich weitgehend vom Forschungsgebiet und -interesse der einzelnen Lehrenden (die Inhaberinnen von Frauen-/Geschlechterforschungsprofessuren sind an dieser Stelle mitgemeint) sowie vor allem der Lehrbeauftragten abhängig. Da dadurch das Veranstaltungsangebot in seiner Ausrichtung von Semester zu Semester sehr unterschiedlich sein kann und darüber hinaus mit dem Engagement einzelner Wissenschaftlerinnen steht und fällt, verbinden sich für Studierende hiermit gleich mehrere Nachteile: Das Studium im Bereich Frauen- und Geschlechterfor-

8 Für ausführlichere Informationen zu den Angeboten der genannten Hochschulen bezogen auf Frauenstudiengänge (wissenschaftliche Weiterbildung) vgl. Bruchhagen (1996); Schlüter (1997); Kahlert und Mischau (2000).

schung ist wenig planbar, da die einzelnen Lehrveranstaltungen mehr oder weniger zufällig sind und häufig nicht systematisch aufeinander aufbauen; und es ist, sieht man von den Frauen-/Geschlechterforschungsprofessuren einmal ab, weitgehend ungesichert – sowohl in personeller wie auch finanzieller Hinsicht – und bietet damit letztendlich kaum Kontinuitäten.

Auch von wissenschaftspolitischer Seite wurde das Problem der mangelnden Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehre erkannt. Zahlreiche bildungspolitische Kommissionen und Institutionen auf Bundes- und Länderebene (z.B. Bund-Länder-Kommission 1991, Senatskommission für Frauenforschung der DFG 1994, Niedersächsische Kommission zur Förderung von Frauen in Lehre und Forschung 1994, HMWK 1997, Wissenschaftsrat 1998) legten Empfehlungen vor, wie Verbesserungen im Bereich Frauen- und Geschlechterstudien zu erreichen seien. Vor diesem Hintergrund intensivierte sich an den bundesdeutschen Hochschulen ab Mitte der 90er Jahre die Diskussion darüber, wie und in welcher Form Frauen- und Geschlechterforschung erfolgreich, das heißt vor allem dauerhaft, in dem bestehenden Lehr- und Studienangebot verankert werden könnten. Das vermehrte Engagement belegen eindrucksvoll die vielen und dicht aufeinander folgenden einschlägigen Hochschultagungen und Workshops⁹ in Fragen der Institutionalisierung von »Women's und Gender Studies«. Inzwischen wurden bereits verschiedene *neue* Wege beschritten, welche die Integration von Frauen- und Geschlechterstudien forcieren und bestehende Defizite ausräumen sollen: An einigen Hochschulen erreichten engagierte Wissenschaftlerinnen und Studentinnen in den letzten Jahren eine curriculare Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung innerhalb von Studien- und Prüfungsordnungen einzelner Wissenschaftsdisziplinen – zum Beispiel im Diplomstudiengang Politikwissenschaft an der Universität Marburg als obligatorisches Studienteilgebiet »Politik und Geschlechterverhältnis« oder in den Literaturwissenschaften an der Universität Osnabrück als Studienschwerpunkt »Frauen in der Literatur/Literatur von Frauen«. Da es sich bei dieser Institutionalisierungsform um eine der verbreitetsten und – im Sinne der Durchsetzbarkeit innerhalb des deutschen Hochschulsystems – möglicherweise erfolgreichsten handelt, wäre eine systematische Recherche des der-

9 Zum Beispiel: Workshop »Frauenforschung – Frauenstudien im internationalen Vergleich« (09.-10.10.1997, Frankfurt a.M.), Tagung »Studiengänge zur Geschlechterforschung an deutschen Universitäten« (08.11.1997, Berlin), Workshop »Disziplinäre Quergänge: (Un)Möglichkeiten transdisziplinärer Frauen- und Geschlechterforschung« (13.06.1998, Potsdam), Workshop »Curriculum Gender Studies und feministische Wissenschaft« (16.07.1999, Marburg), Kolloquium »Lust an Differenzen/Gender Studies zwischen theoretischem Diskurs und beruflicher Qualifizierung« (08.07.2000, Berlin), Kolloquium »Geschlechterstudien. Inter- und transdisziplinäre Perspektiven« (09.-10.10.2000, Berlin).

zeitigen Institutionalisierungsgrads und seiner Verbindlichkeiten an allen Universitäten und Fachhochschulen sicherlich ein lohnendes, wenngleich aufwendiges Unternehmen.¹⁰

Seit dem Wintersemester 1997/1998 besteht für Studierende erstmals die Möglichkeit, sich an bundesdeutschen Hochschulen im Rahmen eigenständiger interdisziplinärer Studiengänge mit Frauen- und Geschlechterforschung auseinanderzusetzen. Zeitgleich starteten die Humboldt-Universität zu Berlin und die Universität Oldenburg ihre Studienprogramme: Das Angebot umfaßt derzeit den Berliner Magisterstudiengang »Geschlechterstudien/Gender Studies« (Hauptfach/Nebenfach), »Frauen- und Geschlechterstudien« als Magister-Nebenfach an der Universität Oldenburg sowie den Promotionsstudiengang »Kulturwissenschaftliche Geschlechterstudien« als Aufbaustudium ebenfalls an der Universität Oldenburg. Die enorme Nachfrage der Studierenden an den neu eingerichteten Studiengängen – beispielsweise belegten in Berlin im ersten Semester 365 StudentInnen das Magister-Hauptfach und 126 das Magister-Nebenfach, so daß für die Neuaufnahme im Wintersemester 1998/99 ein interner Numerus Clausus eingeführt werden mußte, um den Andrang zu bewältigen (vgl. Schäffgen 146); Oldenburg verzeichnete für seinen Magister-Nebenfachstudiengang im dritten Semester seines Bestehens 67 Studierende, davon 34 Neueinschreibungen (vgl. Dröge-Modelmog/Flaake/Fleßner 105f) – zeigte nicht nur den hohen Bedarf bzw. die bestehenden Defizite in diesem Bereich auf; sie hatte auch bundesweit Signalwirkung für weitere Hochschulinitiativen, die Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterstudien als eigenständige Studiengänge weiter voranzutreiben. In Freiburg wurde im Wintersemester 2000/2001 der Magister-Nebenfach-Studiengang »Gender Studies« eröffnet. WissenschaftlerInnen und Studierende in Bremen, Hamburg und Potsdam fühlen sich ebenfalls darin bestärkt, sich weiter für eigenständige interdisziplinäre Frauen-/Geschlechterstudiengänge an ihren Universitäten einzusetzen.¹¹

Mittlerweile versuchen auch die bereits skizzierten universitären Zentren für Frauen- und Geschlechterforschung – und hier insbesondere die jüngsten unter ihnen – in ihre meist forschungslastigen und/oder servicezentrierten Konzeptionen Ideen und Ansätze, die eine effektivere Sicherung und qualitative Verbesserung von Lehre und Studium im Bereich Frauen- und Geschlechterstudien garan-

10 Vgl. den ersten, aber sehr fragmentarischen Versuch einer Übersicht in Dröge-Modelmog und Flaake (12).

11 Skizziert werden die einzelnen Studiengänge in *Neue Impulse* (1998); Bock (1998); Kahlert/Mischau (2000).

tieren, aufzunehmen. Beispielsweise setzen in Hessen sowohl das 1997 an der Frankfurter Universität institutionalisierte »Zentrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse« (ZFS) als auch das erst im Wintersemester 2000/2001 gegründete »Interdisziplinäre Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung« an der Universität Marburg auf die Entwicklung eines interdisziplinären Curriculums mit dem Ziel, den Studierenden die systematische Einarbeitung, Schwerpunktsetzung und Qualifizierung in Frauen- und Geschlechterstudien zu ermöglichen. Geplant ist hier wie dort ein längerfristiges, aufeinander aufbauendes, fächerübergreifendes Lehr- und Studienangebot – also ein grundständiges Lehrangebot und kein separater Studiengang – von den und für die beteiligten Fachrichtungen, das seinen Platz »mitten in der Universität, zwischen und in den Disziplinen hat« (Wischermann 121) und mit einem Zertifikat abschließen soll. Die Konzeption des »Zentrums für feministische Studien« an der Universität Bremen (gegründet 1998) beabsichtigt die Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterstudien auf der Basis einer inhaltlichen und organisatorischen »Doppelstruktur«. Forciert werden soll damit die curriculare Verankerung feministischer Lehrinhalte als Studienschwerpunkt in die Studien- und Prüfungsordnungen der einzelnen Fächer und die gleichzeitige Vertiefung feministischer Studien durch ein eigenständiges, interdisziplinäres Lehrangebot des Zentrums (Friese/Heinz 112).

Ob und inwieweit die hier skizzierten Modelle zur Verankerung von Frauen- und Geschlechterstudien tatsächlich zum Erfolg führen werden, wird sich aufgrund der bisherigen kurzen Erprobungsphase der Projekte wohl erst in einigen Jahren mit Bestimmtheit sagen lassen. Insgesamt gesehen sind die zur Zeit bestehenden Initiativen jedoch noch immer zu vereinzelt, so daß allenfalls von einem »Entwicklungsschub« (Bock 1998, 104) seit Mitte der 90er Jahre, nicht aber von einem wirklichen Durchbruch bezüglich der Etablierung von »Women's und Gender Studies« im deutschen Hochschulwesen die Rede sein kann.

3. QUO VADIS?

Daß in Fragen der hochschulischen Institutionalisierung von »Women's und Gender Studies« der *point of no return* längst überschritten, diese Institutionalisierung also nicht mehr rückgängig zu machen ist, wird heute wohl niemand mehr ernsthaft bestreiten. Ob die erkämpften und letztendlich durchgesetzten Institutionalisierungsmodelle und die von ihnen hervorgebrachten Strukturen sowie Inhalte

von Frauen- und Geschlechterforschung mit den einst entwickelten Vorstellungen von feministischer Wissenschaft konform gehen, wäre sicherlich an anderer Stelle noch ausführlicher zu diskutieren. Um den status quo der bereits erreichten Etablierung zu wahren, wird das kontinuierliche (Über-)Engagement der an Frauen-/ Geschlechterforschung interessierten hochschulpolitischen AkteurlInnen auch in den nächsten Jahre weiter vonnöten sein; die alle Institutionalisierungsbemühungen verbindende neue/alte Losung lautet daher immer noch, im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung/-studien *Kontinuitäten* herzustellen und zu gewährleisten: Frauen- und Geschlechterforschung muß endlich als selbstverständlicher Bestandteil und damit dauerhaft in Forschung und Lehre an deutschen Hochschulen eingebunden werden und bleiben. Denn es kann nicht länger angehen, daß den nunmehr schon seit einem Vierteljahrhundert von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen nachdrücklich formulierten Interessen und dem Bedarf an institutionalisierter Frauen- und Geschlechterforschung immer nur auf der Basis von – jederzeit wieder einfrierbaren – Extratöpfen, Sondermitteln und -programmen begegnet wird. Im Zuge der aktuell anstehenden Strukturreform des deutschen Hochschulwesens und den damit zusammenhängenden Debatten um einen nationalen wie internationalen Wettbewerb, Konkurrenzfähigkeit und Profilbildung der einzelnen Hochschulen besteht möglicherweise die historische Chance, neue organisatorische Konzepte zur Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung/-studien zu entwerfen und zugleich beständig zu verorten.

Des weiteren müssen Institutionalisierungsaktivitäten im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung die stärkere Verknüpfung von Forschung *und* Lehre weiter vorantreiben. Nur durch die intensivere Einbeziehung der Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Studium wird es letztendlich gelingen, dem beschriebenen *time lag* (vgl. Heimberg) bezüglich der Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterstudien an deutschen Hochschulen zu begegnen und damit »Lehre und Forschung im Einklang und auf dem letzten Stand zu betreiben« (Neusel 36). Wegweisend könnten hierbei Institutionalisierungsformen sein, die gleichzeitig die interdisziplinäre als auch disziplinäre Auseinandersetzung mit Gegenstandsbereichen der Frauen- und Geschlechterforschung ermöglichen und damit sowohl in fächerübergreifender wie auch fachimmanenter Perspektive systematisch die Grundlagen feministischer Wissenschaft vermitteln, fundieren sowie eine Spezialisierung in diesem Bereich gewährleisten. Mit der erfolgreichen Etablierung der interdisziplinären Frauen- und Geschlechterstudien hängt überdies eine der in diesem Kontext wichtigsten konzeptionellen und strategischen Überlegungen zusammen, nämlich die Studierenden auch in Zukunft für die Anlie-

gen der Frauen- und Geschlechterforschung zu interessieren und nachhaltig zu begeistern und damit das personelle und inhaltliche Potential feministischer Wissenschaft auch für das 21. Jahrhundert zu sichern.

LITERATUR

- Bock, Ulla. *Frauenforschungsprofessuren an deutschen Hochschulen. Extra-Info 15*. Hg. Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung (ZE) an der Freien Universität Berlin. 3. aktual. u. erw. Aufl., Berlin, 1996.
- . »Am Ausgang des Jahrhunderts. Zum Stand der Institutionalisierung von Frauenstudien an deutschen Universitäten.« *Feministische Studien* 16:2 (1998), 103-117.
- . *Frauenforschungsprofessuren an deutschen Universitäten. Extra-Info 25*. Hg. Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung (ZE) an der Freien Universität Berlin. 4. aktual. u. erw. Aufl., Berlin, 1999. [Daten auch unter: <http://iguwnext.tuwien.ac.at/~rli/Seiten/FRAU-ALLG/adr_FF-D.htm#Frauenforschungsp>.]
- Bruchhagen, Verena. »Angebote zur Wissenschaftlichen Weiterbildung – Ein Überblick.« *Absolventinnen der Dortmunder Frauenstudien in der beruflichen und politischen Praxis*. Hg. Irmhild Ketschau. Münster: Westfälisches Dampfboot, 1996, 198-221.
- Dröge-Modelmog, Ilse; Flaake, Karin. »Frauen- und Geschlechterstudien an BRD-Hochschulen – Produktive Potentiale und Problembereiche.« *Zeitschrift für Frauenforschung* 15:4 (1997), 7-19.
- Dröge-Modelmog, Ilse; Flaake, Karin; Fleßner, Heike. »Studiengang Frauen- und Geschlechterstudien an der Universität Oldenburg.« *Die Philosophin* 10:19 (1999), 105-107.
- Fleßner, Heike u.a. (Hg.). *Women's Studies im internationalen Vergleich. Erfahrungen aus der Bundesrepublik Deutschland, den Niederlanden und den USA*. Pfaffenweiler: Centaurus, 1994.
- Frauen- und Lesbenplenum (Hg.). *Dokumentation zum Frankfurter Frauenlehrstuhl*. Frankfurt a.M., 1986.
- Friese, Marianne; Heinz, Kathrin. »Das geplante ›Zentrum für feministische Studien‹ an der Universität Bremen.« *Deutsch-österreichisches Treffen der Koordinationsstellen zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an den Hochschulen: 9. bis 11. Dezember 1996 in Berlin. Dokumentation*. Hg. Zentral-

- einrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung (ZE) an der Freien Universität Berlin und Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (ZiF) an der Humboldt-Universität Berlin. Berlin, 1997, 110-117.
- Heimberg, Anke. »Time Lag – Zur Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung in der Lehre an deutschen Hochschulen.« *Femina Politica: Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft* 1 (1999), 48-60.
- Kahlert, Heike; Mischau, Anina. *Neue Bildungswege für Frauen. Frauenhochschulen und Frauenstudiengänge im Überblick*. Frankfurt a.M./New York: Campus, 2000.
- Metz-Göckel, Sigrid; Steck, Felicitas (Hg.). *Frauenuniversitäten. Initiativen und Reformprojekte im internationalen Vergleich*. Opladen: Leske und Budrich, 1997.
- Neue Impulse* 1 (1998). [Themenschwerpunkt »Studiengänge zur Geschlechterforschung an deutschen Universitäten«.]
- Neusel, Aylá. »Frauenforschung als Frauenförderung – Strategien der Institutionalisierung von Frauenforschung an Hochschulen.« *Würde, Weib und Widersinn. Strategien zur Institutionalisierung von Frauenforschung. Dokumentation des Symposiums, Hamburg, 12. – 13. Mai 1995*. Hg. Koordinationsstelle Frauenstudien/Frauenforschung an Hamburger Hochschulen. Hamburg, 1995, 24-38.
- Nohr, Barbara. »Rekrutierung einer weiblichen Elite. Das Konzept der ›Internationalen Frauenuniversität‹ während der EXPO 2000.« *Forum Wissenschaft* 15:1 (1998), 41-44.
- . *Experiment Frauenhochschule. Feministisches Reformprojekt oder geschlechtsspezifische Elitebildung?* Berlin: rls, 2000.
- »Resolution des Abschlußplenums der interkulturellen Sommeruniversität für Frauen und Lesben vom 01.–30. Juli 2000.« *Papierkrieg* 50 (2000), 33.
- Schäfgens, Katrin. »Aktuelles aus dem Studiengang Geschlechterstudien/Gender Studies.« *Zif-Bulletin* 17 (1998), 144-146.
- Schlüter, Anne. »Frauenstudien im Überblick. Ziele – Modelle – Perspektiven wissenschaftlicher Weiterbildung für Frauen.« *Wissenschaftliche Weiterbildung für Frauen*. Hg. Elisabeth Sotelo. Münster: Westfälisches Dampfboot, 1997, 45-54.
- »Tabellarische Chronologie.« *Dokumentation zum Frankfurter Lehrstuhl*. Hg. Lesben- und Frauenplenum. 1986.
- Wischermann, Ulla. »Das Frankfurter ›Zentrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse.«« *Die Philosophin* 9:17 (1998), 118-121.

Zeitschrift für Frauenforschung 16:4 (1998). [Themenschwerpunkt »Universitäre und außeruniversitäre Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung in der Bundesrepublik – Positionen, Profile und Entwicklungsperspektiven«.]

Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung (ZE) an der Freien Universität Berlin; Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (ZiF) an der Humboldt-Universität Berlin (Hg.). *Deutsch-österreichisches Treffen der Koordinationsstellen zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an den Hochschulen: 9. bis 11. Dezember 1996 in Berlin. Dokumentation.* Berlin, 1997.

Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (ZiF) an der Humboldt-Universität Berlin/Linksammlung zur Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung: <<http://www2.hu-berlin.de/zif/fralin.htm>>.

GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN KLEINEN SOFTWARE-UNTERNEHMEN

Annette Henninger

Trotz der großen Bedeutung kleiner und mittlerer Unternehmen in der IT-Branche ist wenig über die Arbeitssituation von Entwicklerinnen und Entwicklern in kleinen Software-Firmen bekannt. Diese Forschungslücke war für meine Kollegin Andrea Sieber und mich Anlaß, dies in einer empirischen Studie genauer zu untersuchen.¹ Dabei interessierten wir uns unter anderem für die Beschäftigungssituation von Frauen in diesen kleinen Unternehmen. In der politischen und wissenschaftlichen Diskussion gibt es recht widersprüchliche Einschätzungen bezüglich der Beschäftigungschancen von Frauen in den IT-Berufen, die wir anhand unseres Materials überprüfen wollten.

Unser Sample umfaßt vier ostdeutsche und fünf westdeutsche kleine Software-Firmen, die in verschiedenen Regionen angesiedelt und in unterschiedlichen Anwendungsbereichen tätig sind. Entscheidend für die Auswahl der Firmen waren eine geringe Betriebsgröße (das größte Unternehmen in unserem Sample hat insgesamt 20 Beschäftigte) sowie eine Gründung Ende der 80er bzw. Anfang der 90er Jahre, so daß alle Unternehmen zum Zeitpunkt der Befragung auf eine etwa zehnjährige Firmengeschichte zurückblickten. In punkto Frauenfreundlichkeit handelt es sich also bei den von uns untersuchten Software-Firmen um eine Zufallsauswahl.

Zwischen Sommer 1999 und Frühjahr 2000 führten wir in diesen neuen Firmen 45 leitfadengestützte Interviews durch. Zunächst befragten wir die Geschäftsführer nach der Entstehung und Entwicklung der Firma. Dann beobachteten und interviewten wir ausgewählte MitarbeiterInnen, die in der Softwareentwicklung bzw. in entwicklungsnahen Tätigkeiten (Schulung, Dokumentation, Support) beschäftigt waren. Unter anderem fragten wir dabei nach dem Ablauf des Arbeitstages, nach Kooperation und Kommunikation in der Firma und nach der Vorge-

1 Das Projekt »Software-Entwicklung in der Praxis im Kulturvergleich« an der TU Chemnitz wird von der DFG gefördert (Fördernummer: Bo 929, 13-1). Mitarbeiterinnen sind Annette Henninger und Andrea Sieber.

hensweise bei der Softwareentwicklung. Im Rahmen der Fallstudien befragten wir alle Frauen, die in den untersuchten Firmen in den genannten Bereichen tätig waren.

Die Ergebnisse unserer Untersuchung im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse in kleinen Software-Unternehmen möchte ich hier vorstellen. Dabei gehe ich zunächst auf die widersprüchlichen Einschätzungen der Beschäftigungschancen für Frauen in den IT-Berufen ein, bevor ich die Ergebnisse zur Beschäftigungssituation von Frauen in den untersuchten kleinen Unternehmen vorstelle. Zugleich liefern die Interviews, die wir sowohl mit den weiblichen Beschäftigten als auch mit ihren männlichen Kollegen und Vorgesetzten geführt haben, sowie die teilnehmende Beobachtung in den Betrieben Hinweise auf »Mechanismen der Fremd- und Selbstexklusion« (Hornung 29), mit denen Frauen in IT-Berufen zu kämpfen haben. Diese Mechanismen werden hier anhand von vier Fallbeispielen dargestellt. Auf der Basis unseres Materials lassen sich begründete Annahmen darüber formulieren, welchen Chancen und Barrieren Frauen in kleinen Software-Unternehmen begegnen. Abschließend werden die eingangs vorgestellten Beschäftigungsprognosen für Frauen in den IT-Berufen auf der Grundlage unserer Forschungsergebnisse einer kritischen Überprüfung unterzogen.

1. IT-BERUFE – NEUE CHANCEN FÜR FRAUEN AM ARBEITSMARKT?

Genauere Zahlen über den Frauenanteil in den sogenannten IT-Berufen sind schwer zu ermitteln. Aufgrund des anhaltenden Arbeitskräftemangels arbeiten in der Branche neben InformatikerInnen mit Hochschulabschluß QuereinsteigerInnen aus anderen Fachrichtungen oder AbsolventInnen anderer Bildungswege (Fachhochschule, Berufsakademie, betriebliche Ausbildung), die sich die nötigen Qualifikationen durch *training on the job* oder Bildungsmaßnahmen angeeignet haben (vgl. Dostal 1997, 74). Da das Berufsfeld nicht über eine formale Qualifikation abgegrenzt werden kann, ist eine statistische Erfassung der Beschäftigten in IT-Berufen generell schwierig. Demzufolge gehen auch die Angaben über den Frauenanteil in der Branche auseinander.

Dostal (1995) unternimmt den Versuch einer Abgrenzung des Berufsfelds auf der Grundlage der amtlichen Statistik. Er unterscheidet Computerkernberufe, Mischberufe mit fachspezifischen Inhalten und Randberufe, in denen die Beschäftigten als AnwenderInnen mit der neuen Technik konfrontiert sind. Laut seiner Analyse,

die sich auf Daten aus dem Mikrozensus stützt, lag die Zahl der Erwerbstätigen in den Informatik-Kernberufen im Mai 1993 bei insgesamt 328.000, davon 297.000 im Westen und 31.000 im Osten Deutschlands (vgl. ebd. 157). Der Frauenanteil lag bei den Computerfachleuten (Kernberufen) bei durchschnittlich 23 Prozent und war in Ostdeutschland mit 42 Prozent doppelt so hoch wie im Westen der Republik (21 Prozent) (ebd. 159).² Funken beziffert dagegen auf der Grundlage einer empirischen Studie, bei der 70 EntwicklerInnen in 17 deutschen Software-Firmen unterschiedlicher Größe befragt wurden, den Anteil von Software-Entwicklerinnen mit lediglich 16 Prozent (vgl. Funken 62). Sie merkt zugleich an, daß Frauen in der Branche »trotz gleicher Tätigkeitsfelder, gleichem Einsatz und gleich hohem Ausbildungsniveau« (ebd. 59, Anm. 5) schlechtere Positionen und ein geringeres Einkommen haben als ihre männlichen Kollegen.³ Diese Zahlen könnten auf einen Rückgang der Zahl von Software-Entwicklerinnen seit Anfang der 90er Jahre hindeuten. Aufgrund der unterschiedlichen Quellen und Berechnungsmethoden läßt sich dies jedoch kaum überprüfen.

Statistisch nachweisbar ist jedoch, daß der Anteil von jungen Frauen, die eine Informatik-Ausbildung beginnen, zurückgeht. Gabriele Winker, Leiterin der Koordinierungsstelle der bundesweiten Initiative »Frauen geben Technik neue Impulse«, nennt folgende Zahlen: Bei den StudienanfängerInnen in der Informatik ging der Frauenanteil im Laufe der 90er Jahre zurück und betrug im Wintersemester 1998/1999 lediglich 15 Prozent – im Wintersemester 1981/1982 waren es noch 20 Prozent (vgl. Winker). Zugleich zeigen sich in den neuen informationstechnischen Ausbildungsberufen Unterschiede zwischen den eher kaufmännisch ausgerichteten Ausbildungsgängen der IT-Systemkaufleute und Informatikkaufleute mit einem Frauenanteil von 25 Prozent und den stärker technisch ausgerichteten Ausbildungsberufen FachinformatikerIn (Frauenanteil 11 Prozent) und IT-SystemelektronikerIn (Frauenanteil 4 Prozent) (vgl. Schwarze).

Trotz einiger Unklarheiten über die genauen Zahlen besteht Einigkeit darüber, daß der Anteil von Frauen in IT-Berufen niedrig ist – zu niedrig. Angesichts der guten Arbeitsmarktchancen in der Branche werden IT-Berufe im Bundesministe-

- 2 Ein Frauenanteil von 23 Prozent an den Computerfachleuten wird auch (allerdings ohne Quellenangabe) von Gabriele Winker (2000) genannt.
- 3 Funken (59, Anm. 5) nennt unter Bezugnahme auf Baber (1992) folgende – ältere – Vergleichszahlen, die aus einer 1991/1992 erfolgten Mitgliederbefragung der Gesellschaft für Informatik stammen: Der Frauenanteil bei den Mitgliedern der Gesellschaft lag demnach bei 10 Prozent, der Frauenanteil bei Computerfachleuten wird bei Baber auf 28 Prozent geschätzt (Baber 1992, zit. nach Funken 59, Anm. 5).

rium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als Chance für Frauen gehandelt. Bei einem Hearing zum Thema »Frauen in der Informationsgesellschaft« am 3. Februar 2000 kündigte Bundesministerin Christine Bergmann an, daß bis zum Jahr 2005 der Frauenanteil an den Arbeitsplätzen in der IT-Branche auf 40 Prozent steigen soll (vgl. *zwd* 156/2000, 1). Dies soll unter anderem mit der Initiative »D21« erreicht werden, einer Private-Public-Partnership zwischen Bund, Ländern und Unternehmen. Die beteiligten Großunternehmen, u.a. IBM Deutschland, die Dresdner Bank, Alcatel, Deutsche Telekom, Siemens und Allianz, setzten sich zum Ziel, bis zum Herbst 2000 im IT-Bereich 1.000 zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen (vgl. ebd. 3; sowie *zwd* 165/2000, 15). Auch die Gesellschaft für Informatik wurde angesichts des Fachkräftemangels in der Branche in Sachen Frauenförderung aktiv und forderte, daß junge Frauen stärker motiviert werden sollten, ein Informatik-Studium zu beginnen (vgl. *zwd* 3/2000, 9).

Auch in wissenschaftlichen Untersuchungen werden die Chancen für Frauen in den Informatik-Berufen als durchaus positiv eingeschätzt. Dies wird damit begründet, daß Frauen spezifische Fähigkeiten mitbringen, die zu ihrer besonderen Eignung für bestimmte Aufgaben in der Software-Entwicklung beitragen sollen. So findet sich beispielsweise bei Funken (vgl. 57) das Argument, die Verlagerung der Software-Entwicklung zur Anwendungssoftware erfordere ein verändertes Qualifikationsprofil, das Informatiker und Ingenieure nicht mitbringen. Die geforderten sozialen und kommunikativen Kompetenzen sieht Funken vor allem bei Frauen. Auf der Grundlage einer Befragung von Software-EntwicklerInnen kommt sie zu dem Ergebnis, »daß lediglich die weiblichen Entwickler ihre Kunden *verstehen*« (ebd. 63; Hervorhebung im Original), deren Wünsche ernst nehmen und sie auch für umsetzbar halten. Dieses Ergebnis bestätigt für Funken die Annahme, »daß eine größere Frauenbeteiligung zu »nutzungsgerechterer« Software führen könnte« (ebd. 65). In die gleiche Richtung zielen auch die Beiträge eines 1996 an der TU Ilmenau veranstalteten Workshops unter dem Titel: »Entwicklung und Einsatz von informationstechnischen Lösungen – auch eine Frage des Geschlechts?« (TU Ilmenau 1997). So geht beispielsweise Gabriele Schade der Frage nach, wie »weibliche Kompetenzen« (14) bei der Entwicklung und beim Einsatz von Software einfließen. Auf der Grundlage einer Befragung von Software-EntwicklerInnen mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens kommt sie zu dem Schluß, daß Entwicklerinnen tatsächlich eine höhere Sozialkompetenz besäßen. Dies zeige sich vor allem bei der Favorisierung von NutzerInnen-Beteiligung, von evolutionären Konzepten der Software-Entwicklung sowie bei einer stärkeren Gewichtung von Benutzbarkeit als Qualitätsmerkmal von Software (vgl. ebd. 22).

Skeptischer beurteilt Heidi Schelhowe die Chancen von Frauen in IT-Berufen. Sie weist zunächst darauf hin, daß Informatikerinnen »ihre technische Kompetenz offensichtlich selbst nur schwer akzeptieren und in ihr Selbstbild integrieren« (77) können. Frauen und Mädchen, so Schelhowe, möchten lieber mit sozialer Kompetenz in Verbindung gebracht werden, wohingegen Männer sich durch die Beschäftigung mit Technik in ihrer Männlichkeit aufgewertet fühlen. Tätigkeiten, die von Männern ausgeübt werden, gelten zugleich auch eher als technisch (vgl. ebd. 78). Aus der Perspektive von Schelhowe erscheinen die Informatik-Berufe gegenwärtig als umkämpftes Terrain. Auch sie verweist auf veränderte Qualifikationsanforderungen: Neben konstruktionstechnischen Kenntnissen komme es zunehmend darauf an, »daß InformatikerInnen in der sozialen Wirklichkeit agieren und dort in einem ›diffusen‹ Problemfeld das Formalisierbare ausmachen können« (ebd. 79). Trotz des Aufbrechens tradierter, männlich konnotierter Technikbilder zeigt sich jedoch laut Schelhowe gegenwärtig eine Tendenz zur Re-Konstruktion von Computertechnik als ›männlich‹. So zeichne sich in der aktuellen Diskussion über das Selbstverständnis der Disziplin der Trend ab, Informatik als technische Ingenieursdisziplin zu begreifen, was Schließungsprozesse zuungunsten von Frauen nach sich ziehe. Schelhowe sieht jedoch zugleich die Chance, die Konnotation der Computertechnik als ›männlich‹ »als pure Ideologie zur Aufrechterhaltung herrschender Verhältnisse« (ebd. 82) zu entlarven. Sie plädiert dafür, Computer als eine Technologie zu sehen, die einen vielfältigen Zugang ermöglicht, der »nicht mit den Eigenschaften (nur) eines Geschlechts in Zusammenhang gebracht werden kann« (ebd. 82).

Im Gegensatz zu diesen mehr oder weniger positiven Einschätzungen der Beschäftigungschancen für Frauen sieht Hornung in der IT-Branche Schließungsprozesse zugunsten von Männern am Werk. Hornung geht davon aus, »dass auch bei der Vergabe von neuen, attraktiven und gut dotierten Arbeitsplätzen Mechanismen der Fremd- und Selbstexklusion greifen, die sich an der ›Geschlechtszugehörigkeit‹ der Beteiligten festmachen« (29). Der Faktor ›Geschlecht‹, so Hornung, »scheint im Erwerbssystem aller Gleichheitsrhetorik zum Trotz immer noch eine beachtliche, in erster Linie Ungleichheit fördernde Rolle zu spielen – nur welche genau spielt er?« (ebd. 29). Das ›Geschlecht‹, so die pessimistische Einschätzung von Hornung, »verliert personalpolitisch nur dann an Bedeutung, wenn qualifizierte Frauen bereit sind, sich Arbeitszeit- und Erwerbsmustern anzupassen, die traditionell Männern vorbehalten sind« (ebd. 30).

Trifft dies auch in einer Branche zu, in der gegenwärtig angesichts der Arbeitskräfteknappheit Chancen zur Aushandlung neuer Arbeitszeitmodelle gesehen

werden? »Je knapper der Arbeitsmarkt ist, desto mehr müssen die Unternehmen bieten. Dazu gehört der Dienstwagen, aber inzwischen auch das flexible Arbeitszeitbudget – vor allem im IT-Bereich und in Unternehmensberatungen«, so ein Unternehmensberater in einem *Zeit*-Interview (vgl. Meyer-Timpe).

Wie sind die Chancen und Barrieren für Frauen in den neuen IT-Berufen tatsächlich einzuschätzen? Werden Frauen in diesem neuen Arbeitsmarktsegment in kaufmännisch ausgerichtete Tätigkeitsbereiche abgedrängt, wie es die unterschiedlichen Frauenanteile in den neuen Ausbildungsberufen vermuten lassen? Gibt es Hinweise für Schließungsprozesse zuungunsten von Frauen, oder bieten sich ihnen gar besonders gute betriebliche Einsatzmöglichkeiten aufgrund besonderer Fähigkeiten und Kompetenzen?

Während das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ehrgeizige Förderziele steckt und gemeinsam mit den in der Initiative »D21« vertretenen Großunternehmen an deren Umsetzung arbeitet, sieht der Arbeitsalltag der meisten weiblichen Computerfachleute vermutlich anders aus. In der Bundesrepublik befindet sich der Großteil der Arbeitsplätze im IT-Bereich in kleinen und mittleren Unternehmen. Nach Strübing (vgl. 70) hatten bereits 1992 von 4.500 Softwarefirmen in Deutschland nur 24 mehr als 200 Beschäftigte. Im Osten Deutschlands wurde in den 90er Jahren die Gründung von kleinen Technologieunternehmen gefördert, so daß zahlreiche kleine Firmen entstanden, die Dienstleistungen in diesem Bereich anbieten (vgl. Hinz 94). Nach den Ergebnissen einer Erhebung im Rahmen eines 1997/1998 durchgeführten DFG-Projekts ist die geringe Betriebsgröße das wichtigste Strukturmerkmal der ostdeutschen IT-Gründungen. Weniger als 7 Prozent der ostdeutschen IT-Unternehmen haben mehr als 50 Mitarbeiter. Über 60 Prozent haben weniger als zehn Mitarbeiter, gut ein Drittel beschäftigt maximal fünf Personen (vgl. Schwarz 120). Zur Beurteilung der Chancen für Frauen in IT-Berufen ist es also von Interesse, welche Chancen und Barrieren sich technisch qualifizierten Frauen in solchen kleinen Unternehmen bieten.

2. BESCHÄFTIGUNGSSITUATION VON FRAUEN IN KLEINEN SOFTWARE-FIRMEN

Trotz der großen Bedeutung kleiner und mittlerer Unternehmen in der IT-Branche ist generell wenig über die Arbeitssituation von Entwicklerinnen und Entwicklern in kleinen Software-Firmen bekannt. Bisherige empirische Untersuchungen über die Tätigkeit von Software-EntwicklerInnen, wie die Arbeit von Strübing (1993) zu

individuellen Arbeitsstilen in der Software-Entwicklung und die einzelnen Teilprojekte des interdisziplinären IPAS-Projektes⁴ (vgl. Weltz/Ortmann 1992; Brodbeck/Freese 1994; Bittner/Hesse/Schnath 1995), lassen den betrieblichen Kontext weitgehend unberücksichtigt. Eine neuere Untersuchung, die einen Vergleich unterschiedlicher Anwendungsbranchen vornimmt (vgl. Konrad/Paul 1999), konzentriert sich auf größere Software-Firmen. Auch mögliche Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen IT-Unternehmen, die beispielsweise durch die unterschiedliche Entstehungsgeschichte der Firmen oder unterschiedliche Erfahrungshintergründe der Gründer und der Beschäftigten bedingt sein können, wurden bislang kaum untersucht.⁵

Dementsprechend wenig gesicherte Erkenntnisse liegen auch über die Beschäftigungssituation von Frauen in diesen kleinen Firmen vor. Die im Rahmen unserer Untersuchung erhobenen Daten bieten also einen Einblick in ein noch wenig erschlossenes Feld, auch wenn unsere Ergebnisse angesichts der geringen Fallzahl nicht repräsentativ sind.

Alle neun von uns untersuchten kleinen Software-Firmen präsentierten sich als Männerclub mit gelegentlicher Damenbegleitung. Keines der Unternehmen hatte eine Geschäftsführerin. Lediglich in den Sekretariaten saßen überall Frauen. In fünf Unternehmen fanden wir insgesamt sechs Frauen, die in der Softwareentwicklung oder in entwicklungsnahe Tätigkeiten beschäftigt waren.⁶ Alle weiblichen Beschäftigten in diesem Bereich haben wir im Rahmen unserer Untersuchung befragt. Der Frauenanteil an unserem Sample beträgt damit 13 Prozent. Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in den untersuchten kleinen Software-Firmen ist der Frauenanteil nochmals niedriger und liegt damit unter dem Durchschnitt, der bei Dostal (vgl. 1995, 159) und Winker mit 23 Prozent, bei Funken (vgl. 59, Anm. 5) mit 16 Prozent angegeben wird. Dies erscheint durchaus plausibel, da sich Frauenförderaktivitäten in der Branche bislang auf Großunternehmen konzentrierten.

4 IPAS ist die Abkürzung für »Interdisziplinäres Projekt zur Arbeitssituation in der Software-Entwicklung«. Es bestand aus drei Teilprojekten, die jeweils von InformatikerInnen, SoziologInnen und PsychologInnen bearbeitet wurden.

5 Eine Ausnahme stellt hier die Untersuchung von Schwarz über Kooperationsprobleme zwischen kleinen IT-Unternehmen in Ost- und Westdeutschland dar.

6 Bei dieser Unterscheidung folgen wir den Ergebnissen einer arbeitspsychologischen Untersuchung von Tätigkeiten in der Software-Entwicklung (vgl. Brodbeck). Brodbeck unterscheidet dabei Entwicklungstätigkeiten im engeren Sinne, wie Spezifikation, Codierung und Test, und unterstützende Entwicklungstätigkeiten, wie Dokumentation und Wartung. Ergänzend zu Brodbeck können auch die Durchführung von Schulungen oder Aufgaben im Bereich des Qualitätsmanagements zu den unterstützenden Entwicklungstätigkeiten gezählt werden.

Die folgende Tabelle schlüsselt unsere Interviewpartnerinnen nach Firma, Qualifikation und Aufgabenbereichen auf (die Namen von Personen und Firmen sind durch Pseudonyme anonymisiert):

Name	Firma	Qualifikation	Aufgaben in der Firma
Grit Arndt	<i>Innovate</i> (Ost)	Auszubildende (Fachinformatikerin)	Technische Assistenzaufgaben
Gabi Rosenbusch	<i>Orgatron</i> (Ost)	Ökonomin	Schulung und Vertrieb
Hilde Markgraf	<i>Innovate</i> (Ost)	Ingenieurin	Sekretariat und technische Dokumentation
Sylvia Krone	<i>Supertech</i> (Ost)	Informatikerin	Software-Entwicklung, technische Dokumentation
Petra Sommer	<i>Innovate</i> (Ost)	Mathematikerin	Software-Entwicklung
Karoline Albert	<i>FreshTeam</i> (West)	Informatikerin	Software-Entwicklung

Auch in unserem kleinen Sample zeigt sich der bei Dostal (1995) statistisch nachgewiesene Ost- und West-Unterschied: Von den vier ostdeutschen Unternehmen beschäftigten drei Firmen insgesamt fünf Frauen in der Software-Entwicklung bzw. in entwicklungsnahen Tätigkeiten. Spitzenreiter war die Firma *Innovate* mit insgesamt drei weiblichen Beschäftigten. Dagegen war in den fünf westdeutschen Firmen nur eine Frau in diesem Tätigkeitsbereich beschäftigt. Drei unserer Interviewpartnerinnen waren als Software-Entwicklerinnen eingestellt worden. Zwei weibliche Beschäftigte waren neben anderen Aufgaben in der Firma mit unterstützenden Entwicklungstätigkeiten wie Dokumentation und Schulungen betraut. Zwei weitere Frauen befanden sich in der Ausbildung zu einem der neuen IT-Berufe (Fachinformatikerin bzw. IT-Systemkauffrau).

Die beiden letztgenannten Fälle konnten aus unterschiedlichen Gründen nicht in die Auswertung einbezogen werden. Bettina Michels, die eine Umschulung zur IT-Systemkauffrau durchlief, wurde in ihrer Firma vor allem für den Einkauf von Hardware, elektronischen Bauteilen und Büromaterial eingesetzt, gelegentlich half sie dem Haustechniker beim Zusammenbauen von PCs. Da Frau Michels überwiegend mit kaufmännischen Tätigkeiten beschäftigt war, haben wir sie im Rahmen unserer Untersuchung nicht befragt. Grit Arndt, Fachinformatikerin in der Ausbildung, bekam technische Assistenzaufgaben übertragen, wie das Installieren von Software, die Überprüfung der in der Firma verwendeten Software auf Jahr-2000-Tauglichkeit, das Korrekturlesen von Dokumenten,

und nahm Anrufe entgegen, wenn die Sekretärin der Firma nicht an ihrem Platz war. Den männlichen Auszubildenden und Praktikanten (meist Schüler, die sich hobbymäßig intensiv mit Programmierung beschäftigten) wurde dagegen in der Firma offensichtlich mehr zugetraut, und sie bekamen eigenständige Programmieraufgaben übertragen. Wie wir bei unserer Erhebung erfuhren, wurde Grit Arndt von ihrem Ausbildungsleiter und von Kollegen als wenig kompetent eingeschätzt. Sie wurde nach Abschluß der Ausbildung von der Firma nicht übernommen, weil sie nach Einschätzung ihrer Vorgesetzten nicht selbständig genug programmiere und auch beim Testen nicht systematisch vorgehe. Grit Arndt war hinsichtlich ihrer Fähigkeiten stark verunsichert, fühlte sich durch die Beobachtung und das nachfolgende Interview kontrolliert und blockte unsere Fragen ab. Wir entschieden daher, diesen Fall nicht in die Auswertung einzubeziehen.

Alle befragten Frauen verfügten über einen für ihre Tätigkeit einschlägigen Hochschulabschluß bzw. befanden sich in einer fachspezifischen Berufsausbildung. Bei den befragten männlichen Entwicklern fanden sich dagegen neben Informatikern und Hochschulabsolventen aus naturwissenschaftlich-technischen Fächern auch Quereinsteiger, die ihre Programmierkenntnisse entweder autodidaktisch oder im Rahmen einer Kurzausbildung erworben hatten. Vermutlich hängt dies zum einen mit dem unterschiedlichen Zugang von Mädchen und Jungen zum Computer zusammen. Die befragten Frauen fanden den Zugang zur neuen Technik zumeist im Rahmen von formalen Ausbildungsgängen. Sie berichteten in den Interviews, daß sie sich in Informatikkursen in Schule oder Studium zum ersten Mal mit Programmierung beschäftigt hätten. Lediglich die befragte Auszubildende gab an, daß sie sich bereits in ihrer Schulzeit hobbymäßig mit Programmieraufgaben befaßt habe. Demgegenüber fanden sich bei den befragten Männern häufiger Erzählungen von einer frühen Faszination durch die Computertechnik in der Jugendzeit, die z.B. durch Elektronik-Baukästen oder Musikprogramme inspiriert wurde. Dies galt jedoch durchaus nicht für alle befragten Männer; es fanden sich auch Beispiele für einen späten Zugang zum Computer, z.B. im Rahmen einer Umschulung oder durch einen Fachwechsel im Studium.

Zum anderen hängt die insgesamt hohe formale Qualifikation der weiblichen Beschäftigten vermutlich auch mit den Personalrekrutierungsstrategien in den untersuchten kleinen Unternehmen zusammen. In allen untersuchten Firmen fand sich das Muster, daß die Gründer bei der Personalrekrutierung anfangs persönliche Kontakte nutzten. In der ersten Zeit nach der Unternehmensgründung stellten sie zunächst ehemalige (Studien-)Kollegen ein und beschäftigten Freunde und

Bekannte oder – falls es sich bei den Gründern um promovierte Wissenschaftler handelte – ehemalige studentische Hilfskräfte als freie Mitarbeiter oder Praktikanten, um Lohnkosten zu sparen. Diese Beschäftigungsform erwies sich für die Betroffenen häufig als Einstieg in eine Festanstellung als Software-Entwickler, wenn es der Firma gelang, sich am Markt zu etablieren. So berichteten viele der befragten männlichen Entwickler, daß sie bereits vor ihrer Festanstellung den Firmengründer persönlich kannten, als Praktikant oder freier Mitarbeiter in der Firma beschäftigt waren. Dies galt lediglich für zwei der befragten Frauen, die im Rahmen ihrer Ausbildung ein Praktikum bei ihrem späteren Arbeitgeber absolviert hatten. Nur für eine der beiden führte dieser frühere Firmenkontakt zu einer Festanstellung in der Software-Entwicklung, der anderen Interviewpartnerin wurde eine Anstellung als Sekretärin angeboten (s. u.). Die übrigen weiblichen Beschäftigten kamen erst zu einem späteren Zeitpunkt in das Unternehmen, wenn andere Wege der Personalrekrutierung gewählt wurden, z.B. Stellenanzeigen oder eine Vermittlung durch das Arbeitsamt. Hierbei spielten formale Qualifikationen eine größere Rolle als bei Arbeitsverhältnissen, die durch persönliche Kontakte zustande kamen.

Deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigten sich bei unserer Untersuchung in der Aufgabenverteilung in der Firma. Technisch qualifizierte Frauen wurden in unserem Sample neben Entwicklungsaufgaben mit unterstützenden Entwicklungstätigkeiten oder Sekretariatsaufgaben betraut oder gänzlich in einen dieser Bereiche abgedrängt. Ebenso zeigten sich Unterschiede in der Selbst- und Fremdwahrnehmung der männlichen und weiblichen Befragten. Dies soll im folgenden anhand von vier Fallbeispielen gezeigt werden. Hierfür wird jeweils eine Frau ausführlicher portraitiert, die in einem der empirisch vorgefundenen Tätigkeitsbereiche beschäftigt ist. Die Darstellung der Fallbeispiele orientiert sich daran, wie die befragten Frauen ihren beruflichen Werdegang, ihre Aufgaben und ihre Position in der Firma beschreiben, und wie sie von ebenfalls befragten Vorgesetzten und Kollegen gesehen werden.

3. KAUFMÄNNISCHER BEREICH: BESCHÄFTIGUNGSAALTERNATIVE FÜR TECHNISCH QUALIFIZIERTE FRAUEN?

Während in der Geschäftsführung und bei der Software-Entwicklung in den untersuchten Firmen Männer deutlich dominierten, war der kaufmännische Bereich fest in weiblicher Hand. Alle Firmen hatten eine Sekretärin. Auch Interviewpartnerin-

nen, die in der Software-Entwicklung oder in entwicklungsnahen Tätigkeiten beschäftigt waren, übernahmen aushilfsweise Sekretariatstätigkeiten, wie die Bearbeitung und Verteilung der Post sowie die Entgegennahme und Weiterleitung eingehender Telefongespräche. Dies galt nicht für die männlichen Entwickler.

Eine dieser Sekretärinnen war Hilde Markgraf. Da Frau Markgraf zugleich unterstützende Entwicklungsaufgaben ausführte, soll sie an dieser Stelle ausführlicher portraitiert werden.

Frau Markgraf absolvierte zu DDR-Zeiten ein ingenieurwissenschaftliches Studium. Im Rahmen des Studiums lernte sie programmieren und sammelte in ihrem Beruf auch Arbeitserfahrungen in diesem Bereich. In der Wendezeit bekam sie ihre beiden Kinder und fand durch den Zusammenbruch des Arbeitsmarktes in ihrer Branche keine Arbeit auf dem Ersten Arbeitsmarkt. Frau Markgraf wurde vom Arbeitsamt zunächst in eine Umschulung für Buchhaltung und EDV vermittelt, arbeitete dann zwei Jahre lang als ABM-Kraft in der Jugendarbeit und absolvierte anschließend eine Fortbildung als SAP-Beraterin. Da es in ihrer Region kaum noch Großbetriebe gab, die diese Software einsetzen, absolvierte sie das obligatorische Praktikum bei einer kleinen Software-Firma – der Firma *Innovate*. Während des Praktikums erstellte Hilde Markgraf die Internet-Präsentation der Firma.

Nach dem Praktikum wurde ihr von der Geschäftsführung eine Stelle als Sekretärin angeboten. Zusätzlich sollte sie Programmieraufgaben übernehmen, eine technische Dokumentation des firmeneigenen Software-Produkts erstellen und Aufgaben im Bereich Qualitätsmanagement erledigen. Frau Markgraf stellte schnell fest, daß sich die Sekretariatsaufgaben nicht mit der Programmiertätigkeit vereinbaren ließen, für die sie sich intensiv konzentrieren mußte. Aus dieser Konzentration wurde sie durch Telefonate oder mündliche Mitteilungen und Nachfragen ständig herausgerissen. Sie entschied sich daher, sich neben der Sekretariatstätigkeit auf die Erstellung der technischen Dokumentation zu konzentrieren. Dies erledigte sie bevorzugt in den frühen Morgenstunden, da zu dieser Zeit weniger Telefonverkehr herrschte, oder in Zeiten, in denen der Geschäftsführer nicht im Haus war.

Frau Markgraf sah ihre Tätigkeit mit gemischten Gefühlen. Sie betonte mehrfach während des Interviews, sie sei nach Jahren in Maßnahmen des Zweiten Arbeitsmarktes »wirklich froh, daß ich hier überhaupt einen Job habe«. Sie war sich darüber im klaren, daß sie sich eine berufliche Karriere »abschminken« könne: innerhalb der kleinen Firma boten sich ihr keine Aufstiegsmöglichkei-

ten, und durch familiäre Verpflichtungen war ihre zeitliche und örtliche Flexibilität eingeschränkt. Zwar fand sie es schade, nicht mehr zu programmieren, denn »Programmieren ist halt das, was ich mal gelernt habe. Ich habe ja auch studiert, weil ich das wollte. Es hat mir schon auch gefallen.« Zugleich war Frau Markgraf sich aber bewußt, daß sich Entwicklungsaufgaben nicht mit ihrer Sekretariatstätigkeit vereinbaren ließen. Um wieder richtig in die Softwareentwicklung einzusteigen, hätte sie sich zudem fortbilden müssen, um sich über technische Veränderungen in den letzten Jahren zu informieren. Hierzu sah sie aus zeitlichen Gründen keine Möglichkeit. So versuchte Frau Markgraf, ihrer Situation positive Seiten abzugewinnen. Sie betonte, daß sie sich in der Firma wohl fühle und daß »Macht, Karriere und Geld nicht alles ist«. An der Sekretariatstätigkeit gefalle ihr, daß alle Informationen bei ihr zusammenlaufen, »man kriegt viel mit«. Die Tätigkeit sei abwechslungsreich, und sie könne sich die Arbeit selbst einteilen.

Bei der Arbeit an der technischen Dokumentation probierte Frau Markgraf alle Funktionen des firmeneigenen Software-Produkts aus. Bei diesen Tests fand sie eine Reihe von Fehlern in der Software und in der Oberflächengestaltung, die zu Verbesserungen des Produkts führten. Doch fand sie für diese Tätigkeit bei ihren Vorgesetzten wenig Anerkennung.

Im Fall von Hilde Markgraf verquicken sich die negativen Folgen der Arbeitsmarktsituation in Ostdeutschland mit Prozessen der Fremd- und Selbstzuschreibung zur beruflichen Dequalifizierung. Durch die Umschulung im kaufmännischen Bereich und ihre langjährige Tätigkeit auf dem Zweiten Arbeitsmarkt wurde Frau Markgrafs Qualifikation als Ingenieurin entwertet. Zugleich wurde ihr berufliches Selbstverständnis untergraben: Sie war froh, überhaupt wieder eine Festanstellung gefunden zu haben, und bemühte sich darum, der Sekretariatstätigkeit, die ihr in der Firma angeboten wurde, positive Seiten abzugewinnen. Die Tätigkeit als Sekretärin bietet dabei offensichtlich eine Ausweichmöglichkeit, die typischerweise Frauen offensteht.

Aufgabenzuschnitt und Arbeitsort (Frau Markgraf saß im Sekretariat, das gleichzeitig als Empfangsraum der Firma diente) machten es ihr unmöglich, Arbeiten mit hohen Konzentrationsanforderungen zu erledigen. Jedoch wurde im Interview deutlich, daß sich Frau Markgraf auch selbst wenig zutraute: Trotz Berufserfahrung und Fortbildung sah sie bei sich weiteren Qualifizierungsbedarf, um wieder Programmieraufgaben übernehmen zu können. Offen bleibt, ob es sich dabei um eine Unterschätzung oder eine realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten han-

delt. Dies wird bei der Kontrastierung mit einem anderen, in diesem Punkt vergleichbaren Fall sichtbar. Auch einer der befragten männlichen Entwickler, der nach einem abgebrochenen naturwissenschaftlichen Studium eine einjährige Programmierschule durchlaufen hatte, thematisierte im Interview mehrfach seine mangelnde Qualifizierung für die Programmier Tätigkeiten, für die er in seiner Firma eingesetzt wurde. Insbesondere am Anfang fühlte er sich regelrecht »ins kalte Wasser geworfen«. Während Hilde Markgraf eine Tätigkeit unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus in Kauf nahm, zweifelte dieser Befragte jedoch nicht an seiner Fähigkeit, als Programmierer zu arbeiten.

Darüber hinaus zeigt sich am Beispiel von Frau Markgraf auch die geringe Anerkennung, die unterstützende Entwicklungsaufgaben, wie Qualitätsmanagement und technische Dokumentation, in den untersuchten kleinen Software-Firmen genießen, obwohl dies häufig zur Verbesserung der Software führt. Dieser Punkt wird im nächsten Abschnitt ausführlicher behandelt.

4. UNTERSTÜTZENDE ENTWICKLUNGSTÄTIGKEITEN: EIN TYPISCHER EINSATZBEREICH FÜR FRAUEN?

Tätigkeiten aus dem Bereich der unterstützenden Entwicklungstätigkeiten, wie technische Dokumentation, Qualitätsmanagement und Schulungen, erwiesen sich in unserem Sample als beliebtes Einsatzfeld für Frauen. Vier der sechs Befragten übernahmen Tätigkeiten in diesem Bereich. Insbesondere die Erstellung von technischen Dokumentationen ist jedoch zugleich ein Aufgabenbereich, der bei männlichen Kollegen und Vorgesetzten unbeliebt ist und für den die befragten Frauen wenig Anerkennung erhielten.

Außer Hilde Markgraf, die neben den Sekretariatsaufgaben in ihrer Firma für Aufgaben in diesem Bereich zuständig war, waren drei weitere Frauen in unserem Sample mit unterstützenden Entwicklungstätigkeiten befaßt. Die Ökonomin Gabi Rosenbusch war neben ihrer Tätigkeit im Vertrieb für die Schulung von AnwenderInnen im Umgang mit der von der Firma verkauften kaufmännischen Standardsoftware zuständig. Sie hatte sich als interessierte Laiein in das Programm eingearbeitet und bewies großes Geschick darin, den AnwenderInnen – meist Beschäftigte kleiner Unternehmen mit großer Technikdistanz – die Software zu erläutern. Auch die Informatikerinnen Karoline Albert und Sylvia Krone übernahmen solche unterstützenden Entwicklungstätigkeiten. Das Beispiel von Sylvia Krone wird hier ausführlicher dargestellt.

Sylvia Krone beendete 1993 ihr Informatik-Studium mit dem Diplom. Nach einer befristeten Anstellung an der Universität wurde sie Anfang 1994 vom Arbeitsamt zur Firma *Supertech* vermittelt. In der Firma war sie neben der Programmierung für Oberflächengestaltung und technische Dokumentation zuständig. Daneben übernahm sie gestalterische Aufgaben, wie die Erstellung von Folien für Präsentationen und den Entwurf eines Labels für das Softwareprodukt der Firma. Krone wurden bevorzugt Aufgaben übertragen, die Einführung in die Perspektive der NutzerInnen erforderten: »Vielleicht fällt das auch Frauen leichter, ich weiß es nicht.«

Mit ihren einfachen und überschaubaren Oberflächenentwürfen konnte sie ihre Kollegen überzeugen, wurde aber für die Erläuterung ihres Gestaltungskonzepts »belächelt«. Krone hatte in ihrer Ausbildung gelernt, für Programmieraufgaben einen schriftlichen Entwurf anzufertigen, Entscheidungen und Änderungen schriftlich zu dokumentieren. Sie begann mit der Gestaltung der Benutzeroberfläche und programmierte erst danach die Software. Ihre Kollegen und ihren Chef, Seiteneinsteiger aus anderen technischen Disziplinen, konnte sie nicht davon überzeugen, daß die Dokumentation von Entwurfsentscheidungen wichtig ist. Zudem stellte sie selbst fest, daß in der Praxis ein schneller Entwurf, aus dem man lernt, manchmal besser ist. Bei der technischen Dokumentation der Software beschrieb Krone detailliert, wie die NutzerInnen vorgehen müssen, und probierte die entsprechenden Funktionen selbst aus. Dabei fand sie viele Fehler in der Software, die sie den anderen Entwicklern mitteilte. Ihr Vorgesetzter würdigte diese Arbeit nicht. Lediglich von einem Kollegen, der ebenfalls mit der Arbeitsweise in der Firma unzufrieden war, erhielt sie dafür ein positives Feedback. Krone vermißte eine Anerkennung dafür, »daß das auch richtige Arbeit ist, die zur Vervollkommnung des Produkts beiträgt«.

Am Frühstückstisch wurden in der Firma häufig Arbeitsthemen diskutiert. Aus der Perspektive von Sylvia Krone traten sich dabei vor allem ihr Kollege Fricke und der Geschäftsführer Haubold als »Streithähne« gegenüber. Bernhard Wolf, der dritte Entwickler in der Firma, der privat mit dem Geschäftsführer befreundet war, hielt sich aus diesen Streitgesprächen heraus. Krone selbst hielt sich bei diesen Diskussionen im Hintergrund, nachdem sie einige Male erlebt hatte, daß ihr Chef ihre Beiträge sofort widerlegte und sie anschließend zur Zielscheibe von Hänseleien machte. Sie war ihrem Vorgesetzten gegenüber gehemmt und traute sich nicht, Zwischenfragen zu stellen, wenn sie etwas nicht verstanden hatte. Lieber fragte sie hinterher bei ihrem Kollegen Fricke nach. Krone dachte, »die wissen mehr von der Sache«, sah sich selbst nicht als »der große Streiter

am Tisch« und hat »keine Visionen verfochten«. Gelegentlich hat Sylvia Krone »schlichtend eingegriffen«, ihre Beiträge waren auf »Sachlichkeit und Beruhigung« der Diskussion ausgerichtet.

Sylvia Krone erhielt bei der Firma *Supertech* wenig Anerkennung für ihre Arbeit. Vom Geschäftsführer wurde sie nur einmal gelobt, und zwar für die HTML-Dokumentation des firmeneigenen Produkts. Auf dieses Lob war sie sehr stolz, »also ich war mal auf einem Gebiet ihm in was voraus. Sonst war er ja immer der mit dem größten IQ in unserer Firma«. Nachdem während ihres Urlaubs in einem Programmierprojekt, das sie bearbeitete, eine Panne aufgetreten war, entzog ihr Vorgesetzter ihr ohne Erklärung diese Aufgabe. Der Geschäftsführer hielt Krone für wenig kompetent und bemängelte in dem mit ihm geführten Interview seinerseits, daß er ihre Projekte »nacharbeiten« mußte.

Ende 1997 wurde Frau Krone von ihrem Chef zu einem Gespräch gebeten. Mit Hinweis auf seine eigenen langen Arbeitszeiten eröffnete ihr Bruno Haulbold, daß von jetzt an von ihr erwartet werde, daß sie länger arbeite und auch an den Wochenenden einspringe. Sylvia Krone war nicht bereit, zusätzliche Überstunden zu machen. Sie schildert ihre Auseinandersetzung mit ihrem Vorgesetzten wie folgt:

Da hab' ich eben gesagt: Naja, wenn ich 17.00, 18.00 Uhr gehe, dann hab' ich ja auch Überstunden gebracht, und ich seh' das in meiner Situation schon ein bißchen anders. Ich bin 'ne Frau und hab 'nen Haushalt und so. Ich kann da nicht jeden – die [gemeint sind hier der Geschäftsführer und der Entwickler Wolf] sitzen ja dann ab 20.00 Uhr mit 'ner Flasche Bier vor'm Rechner. Und da geht das bis, manchmal bis 23.00 Uhr. So daß die wirklich nur zum Schlafen zu Hause sind. Und ihre Frauen ihnen alles abnehmen.... Ich hab', dem Bruno gegenüber hab' ich eben formuliert: »Na bei Euch ist eben gleichzeitig die Arbeit Hobby.... also daß denen das dann auch nichts ausmacht, da bis um 23.00 Uhr zu sitzen, sag' ich mal.

Während einer Auftragsflaute wurde Sylvia Krone entlassen. Zum Zeitpunkt des Interviews stand für sie ein neuer Job in Aussicht. Sie wollte jedoch befreundeten Informatikern zunächst nicht erzählen, daß sie in der neuen Firma im Support tätig sein würde, weil sie sich vor abfälligen Bemerkungen fürchtete (»Hast wohl nichts besseres gekriegt?«). Auch sie selbst fand, eine Tätigkeit im Support »klingt erst mal blöd, 'ne«. Andererseits sah sie darin auch ihre Stärken: Sie verstehe die NutzerInnen und könne zwischen ihnen und den EntwicklerInnen vermitteln.

In diesem Interview zeigen sich Strategien, Frauen lächerlich zu machen und ihre Arbeit nicht anzuerkennen. Sylvia Krone schilderte im Laufe des Interviews mehrfach, daß sie den Eindruck hatte, von ihren Kollegen und ihrem Chef nicht ernst genommen zu werden. Für ihre Meinung wurde sie »belächelt« oder gar »gehänselt«. Das Verhalten ihres Vorgesetzten und ihrer Kollegen untergrub Frau Krones professionelles Selbstbewußtsein. Zugleich ging sie aber auch selbst davon aus, daß die anderen mehr von der Sache verstehen, obwohl sie die einzige Informatikerin in der Firma war. Mit ihrem unsicheren Auftreten in den gemeinsamen Diskussionen und ihrer negativen Selbsteinschätzung signalisierte sie Schwächen, die der Geschäftsführer sofort ausnutzte.

Ihre Stärken sah Frau Krone in der Oberflächengestaltung und in der technischen Dokumentation. Sie selbst vermutete, daß Frauen sich möglicherweise besonders gut in die Perspektive der NutzerInnen einfühlen können. Im Fall von Sylvia Krone wird jedoch deutlich, daß sie mit dieser Aufgabe in der Firma eine Nische fand, in der sie ihre Kompetenzen unter Beweis stellen konnte, ohne unmittelbar mit ihren männlichen Kollegen konkurrieren zu müssen. Zugleich erlebte Sylvia Krone es als problematisch, daß sie für diese Aufgaben in der Firma und auch von befreundeten Entwicklern wenig Anerkennung bekam. Nachdem bei einem von ihr betreuten Programmierprojekt Probleme auftraten, wurde sie gänzlich in den Bereich der unterstützenden Entwicklungstätigkeiten abgedrängt.

In diesem Interview wird zudem deutlich, daß die in der Firma üblichen langen Arbeitszeiten ein Hindernis für Personen sein können, die keine(n) versorgende(n) Partner(in) im Hintergrund haben. Krone nutzte den Verweis auf ihre Hausaufgabenpflichten jedoch auch strategisch, um sich gegen die überzogenen Forderungen ihres Vorgesetzten abzugrenzen.

5. SOFTWARE-ENTWICKLUNG: CHANCEN FÜR FRAUEN BEI SPEZIELLER QUALIFIKATION ODER HOHER MOBILITÄT

Trotz der in einigen Fällen feststellbaren Tendenz, Frauen abzuwerten und sie aus der eigentlichen Entwicklungstätigkeit herauszudrängen, ließen sich in unserem Sample auch Freiräume für Frauen feststellen, sofern eine nachgefragte Qualifikation oder hohe Mobilität und zeitliche Flexibilität vorhanden waren. Dies soll im folgenden am Beispiel der Mathematikerin Petra Sommer und am Beispiel der Informatikerin Karoline Albert gezeigt werden.

Petra Sommer absolvierte während ihres Mathematik-Studiums ein Praktikum bei der Firma *Innovate*. Als sie nach dem Diplom auf Arbeitssuche war, wurde ihr von der Firma eine Stelle als Software-Entwicklerin angeboten. Frau Sommer nahm das Angebot an und arbeitete auf eigenen Wunsch halbtags, weil sie der Auffassung war, bei einer 20-Stunden-Woche effizienter zu arbeiten, und auf diese Weise auch anderen Interessen nachgehen konnte. Zugleich betonte Petra Sommer, daß sie gerne dazu bereit sei, Überstunden zu machen, falls ein Termin dränge. Zur Bearbeitung von Frau Sommers Aufgaben war ein Höchstmaß an Konzentration, Abstraktionsvermögen und an räumlichem Vorstellungsvermögen erforderlich. Dies sah sie als typisch für die Tätigkeit von MathematikerInnen an. Die hohen Konzentrationsanforderungen waren ein weiterer Grund, warum Frau Sommer eine Teilzeittätigkeit wünschte.

In der Firma war sie zuständig für die Entwicklung von mathematischen Modellen und Algorithmen, für die Fehlersuche und für die Risikoabschätzung, d.h. für die Überprüfung der Fehlerwahrscheinlichkeit der firmeneigenen Software, die in einem hochsensiblen Bereich eingesetzt wurde. Kollegen und Vorgesetzte traten mit mathematischen Problemen an Petra Sommer heran, die als Expertin hierfür galt.

Frau Sommers Schreibtisch stand im Sekretariat. Diesen Raum teilte sie sich mit Hilde Markgraf, die sie auch bei Abwesenheit vertrat. In solchen Fällen übernahm sie das Kaffeekochen, holte und bearbeitete die Post und nahm Anrufe entgegen. Zugleich schilderte Petra Sommer, daß sie abgrenzbare Programmieraufgaben »wegen der Effektivität der Arbeit« an Auszubildende und Praktikanten übergebe. Im gemeinsamen Büro von Frau Markgraf und Frau Sommer war viel Telefonverkehr, Mitarbeiter und Lieferanten gingen ein und aus, stellten Fragen oder hinterließen Informationen. Frau Sommer fühlte sich hiervon nicht gestört, »weil ich da doch in meinen Gedanken bin«. Sie verfügte über die Fähigkeit, sich trotz der Unruhe im Zimmer auf ihre Arbeit zu konzentrieren. Zugleich verfolgte sie das Geschehen doch am Rande mit: »Man hat trotzdem noch ein waches Auge und ein offenes Ohr für jemanden, der reinkommt oder für ein Telefonat, was ankommt, da man das ja auch mit berücksichtigen möchte.«

Das Beispiel von Petra Sommer zeigt, daß es für Frauen in der Software-Entwicklung durchaus möglich ist, die Anerkennung von Kollegen und Vorgesetzten zu gewinnen, sofern sie Aufgaben übernehmen, die innerhalb des Berufs ein hohes Ansehen genießen. Im Fall von Frau Sommer ist dies die Entwicklung von mathe-

matischen Modellen und Algorithmen. Auch ihre auf eigenen Wunsch hin ausgeübte Teilzeitbeschäftigung tat ihrer Position in der Firma anscheinend keinen Abbruch.

Zugleich wird an diesem Fall jedoch auch die ambivalente Situation von Frauen in der Software-Entwicklung nochmals verdeutlicht. Dies zeigt sich zum einen an ihrer Plazierung im Sekretariat gemeinsam mit Frau Markgraf, die aufgrund der häufig auftretenden Störungen für die hochkonzentrierte Arbeit von Frau Sommer kontraproduktiv ist. Zum andern übernahm Frau Sommer bei Abwesenheit der Sekretärin deren Aufgaben, während sie zugleich einfache Programmertätigkeiten aus Effizienzüberlegungen heraus delegierte. Daß es in hohem Maße ineffizient ist, wenn sie als hochqualifizierte Entwicklungsexpertin Sekretariatstätigkeiten übernimmt, schien weder ihr noch ihren Vorgesetzten in den Sinn zu kommen.

Ein Beispiel dafür, daß eine Frau in der Software-Entwicklung auch dadurch Anerkennung finden kann, daß sie bereit ist, sich den in der Branche dominanten Anforderungen an Flexibilität und Mobilität unterzuordnen, ist der Fall von Karoline Albert. Frau Albert war zugleich die einzige Entwicklerin in unserem Sample, die in einer westdeutschen Firma beschäftigt war.

Karoline Albert fand nach Abschluß ihres Informatik-Studiums 1991 eine Beschäftigung in einem kleinen Software-Unternehmen. 1992 zog sie mit der Firma an ihren jetzigen Wohnort um. Da es in der Firma kriselte, bewarb sich Frau Albert auf eine Stellenanzeige von *FreshTeam*, wohin sie 1999 wechselte. Ihre neuen Aufgaben umfaßten zum einen die Pflege des firmeneigenen Software-Produkts. Zum anderen war sie mit Beratungsprojekten und Projektmanagement betraut, was ihr sehr viel Spaß machte. Zusätzlich wurde ihr die Dokumentation des firmeneigenen Software-Produkts übertragen, als sie die bestehende Dokumentation kritisierte. Diese Aufgabe zu übernehmen, entsprach aber auch ihrem eigenen Wunsch, da sie hier in der Firma ein Manko sah:

Dann kümmerge ich mich lieber so um Sachen, die andere nicht machen, wie z.B. die Dokumentationsgeschichte, weil das wird da hinten [gemeint sind die Kollegen im anderen Büro] nicht gemacht, das ist unnötig. Hauptsache das Programm läuft, und gut ist [es].

Karoline Albert wünschte sich, zukünftig mehr in Richtung Projektmanagement, Schulung und Dokumentation zu gehen, »weil ich...nicht mehr so viel

Spaß dran habe, nur zu programmieren«. Nach den Ursachen hierfür befragt, äußerte sie sich im Interview wie folgt:

Ich finde das zwar toll, und ich brauche das auch so ein bißchen als Selbstbestätigung, zu wissen, es gibt da ein Problem und ich kann das per Programm lösen. Nur, ich denke mal, meine Lösungen sind mehr so der einfache Ansatz. Aber so die technischen Geschichten: Wie steigere ich meine Performance? Wie kann ich es vielleicht ein bißchen eleganter machen? Mag sein, daß ich da jetzt mein Licht irgendwo unter den Scheffel stelle, ich weiß es nicht. Aber ich denke mal, das können andere besser, und das interessiert mich eigentlich auch nicht...mich interessiert mehr der Mensch, der dann davor sitzt und mit dem Stück Programm arbeitet.

Zudem brauchte Karoline Albert die Kommunikation mit den AnwenderInnen und ein Feedback für ihre Arbeit, das sie – so zumindest ihre Erfahrung – eher von den Kunden als von Vorgesetzten bekommen könne. Das »Runterprogrammieren« von vorgegebenen Aufgaben empfand Frau Albert schon in ihrer letzten Firma als wenig befriedigend. Hierfür, so fand sie, habe sie nicht sieben Jahre studiert. Dies war ein weiterer Grund für ihren Wechsel zu *FreshTeam*, wo ihr Tätigkeiten im Projektmanagement und mehr Kundenkontakt in Aussicht gestellt wurden.

Die Tätigkeit von Frau Albert verlangt ein Höchstmaß von zeitlicher Flexibilität und Mobilität. Zum Zeitpunkt des Interviews wurde sie in zwei Projekten außerhalb der Firma eingesetzt. Eines dieser Projekte lag in Norddeutschland, dort verbrachte Frau Albert seit drei Monaten regelmäßig ein bis zwei Arbeitstage pro Woche. Das andere Projekt war in Süddeutschland angesiedelt, dieser Standort war für Frau Albert in einem »Tagestrip« mit zwei Stunden Zugfahrt erreichbar. Diese Dienstreisen brachten eine hohe zeitliche Belastung mit sich. An diesen Tagen stand sie morgens um 4.30 oder um 5.30 Uhr auf und kam abends um 21.30 oder 22.30 Uhr nach Hause. Verbrachte sie die Nacht im Hotel, nutzte sie häufig die Abendstunden, um am mitgebrachten Laptop zu arbeiten. Zusätzlich zu der starken Belastung durch Dienstreisen machte Frau Albert Überstunden und nahm Arbeit mit nach Hause, wenn drängende Termine anstanden. Dies führte sie selbst auf ihre Unfähigkeit zurück, »nein« zu sagen und zusätzliche Aufgaben abzuwehren. Auch Weiterbildung, wie die Einarbeitung in neue Software, erfolgte bei Frau Albert in der Freizeit. Zwar komme sie gelegentlich auch einmal später ins Büro oder feiere Überstunden ab, doch seien für sie »so neun bis zehn Stunden am Tag...eher normal«. Sie schilderte sich als Perfektionistin:

Ich stehe halt nicht zu 100%, sondern zu 150% hinter dem, was ich mache....Und dann ist es mir auf gut Deutsch gesagt, scheißegal, wie spät es ist und ob meine 8 Stunden schon rum sind oder nicht; ich mache es halt fertig. Schön für jeden Arbeitgeber – ohne jede Frage. Schlecht für mich, aber ich kann es auch nicht abschalten, es geht nicht. Das geht nicht.

Um trotz langer Arbeitszeiten noch etwas Freizeit zu haben und nicht das Wochenende mit Haushaltstätigkeiten verbringen zu müssen, hat Frau Albert eine Putzfrau eingestellt, die ihr diese Aufgaben abnimmt. Für Frau Albert war dieses starke berufliche Engagement in ihrer jetzigen Lebenssituation durchaus in Ordnung: »Jeder hat seine privaten Ziele, und wenn die halt nicht funktionieren, dann legt man das Hauptziel erst mal auf die beruflichen Dinge und wartet ab, was sich privat so tut.« Für sie war »ganz klar, irgendwann werde ich dann auch mal aussteigen wollen und sagen: so, jetzt ist Familie dran«. Sie stellte sich vor, dann in Teilzeit zu arbeiten. Die Prioritäten sind Karoline Albert klar: »Eine Familie ist mir wichtiger als der Beruf....Ich lebe jetzt lange genug alleine, um sagen zu können: das kann es nicht sein. Weil, irgendwas fehlt dann doch.«

Die Mittagspausen verbrachte Karoline Albert mit Kolleginnen und Kollegen aus der Beratungsabteilung. Die übrigen Entwickler verbringen dagegen ihre Pausen gemeinsam. Die Kollegen, so ihre Schilderung, gingen jeden Tag ins selbe Restaurant und äßen das gleiche Menü, und das Mittagessen »ist innerhalb einer Viertelstunde abgekaspert«. Daneben waren es auch die beim Essen behandelten Themen, die Karoline Albert zur anderen Abteilung trieben:

Es ist für mich ganz interessant, dann auch andere Themen zu hören außer: »Da funktioniert aber folgendes Stück nicht, und wenn du dieses Bit und dieses Byte umdrehst, dann geht das aber«...Da mag ich mich nicht mehr mit auseinandersetzen – kenne ich alles. Aber was jetzt »Aufgabenbereich der Beratungsabteilung« ist, das kenne ich nicht. Das ist aber für mich brennend, weil, ich kann im Prinzip nur gute Software machen, wenn ich auch so ein bißchen Feeling für das Drumrum habe.

Karoline Albert betonte, daß für sie

Informatik ein Beruf ist wie jeder andere....Daß es nun so wenig Frauen in dem Beruf gibt – mein Gott, das ist halt einfach so....Es mag sein, daß ich an manchen Punkten mehr kämpfen muß als Männer – ich weiß es nicht. Aber ich denke mal, es hat sich inzwischen gewandelt....Oder ich habe mich gewandelt, das weiß ich nicht. Ich kann es nicht beurteilen, ich will es auch gar nicht mehr beurteilen. Weil, es hat mich schon früher immer genervt, dieses: »Och, du Informatik – eine Frau?«

Fand ich furchtbar, finde ich total ätzend, da stellen sich mir sämtliche Nackenhaare auf.

Sie hat sich daran gewöhnt, die einzige Frau in ihrem Job zu sein. Gelegentlich sah sie darin auch Vorteile:

Mein Gott, wenn sie es denn so haben wollen, dann kehre ich die auch noch raus, und dann kriege ich das, was ich will... und wenn es mit einer Hose nicht funktioniert, dann kommt vielleicht der Mini-Rock dran, und dann geht das.

Trotz dieser kämpferischen Haltung hat sich Frau Albert im wirklichen Leben angewöhnt, bei Kundenbesuchen nur noch Hosen zu tragen, seitdem ihr ein früherer Vorgesetzter erzählte, daß sie bei ihren alten Kunden vor allem dadurch in Erinnerung geblieben sei, »daß ich immer ihre Angestellten durcheinandergebracht habe, wenn ich da mit einem Rock aufgelaufen bin.« Das »hat an meiner Ehre gekratzt, weil, ich will nicht dadurch akzeptiert werden, weil ich Alibi-Frau bin, sondern weil ich was weiß und was kann. Und sonst bin ich fehl am Platz.«

Die Position von Karoline Albert in der Firma läßt sich zusammenfassend als gut bezeichnen. Hänseleien oder die Erfahrung, als Frau in ihrem Beruf nicht ernst genommen zu werden, wie sie teilweise in den anderen Interviews thematisiert werden, blieben Frau Albert weitgehend erspart. Trotzdem hatte sie bei den Kollegen ihrer Abteilung eine Randposition inne. Dies zeigte sich zum einen darin, daß sie die Pausen nicht gemeinsam mit ihren Entwickler-Kollegen verbrachte; zudem war sie die einzige Mitarbeiterin aus der Entwicklungsabteilung, die auf eigenen Wunsch hin auch für Beratungsprojekte eingesetzt wurde. Auch Karoline Albert wurde die Dokumentation der Firmensoftware übertragen – eine Tätigkeit, die bei *FreshTeam* ebenfalls nicht besonders beliebt war. Eine Besonderheit in ihrem Fall war jedoch, daß es sich bei den von ihr ausgeübten Tätigkeiten in der Kundenberatung und Projektleitung um Aufgaben handelt, die in der Software-Entwicklung als Aufstiegstätigkeiten gelten.

Der Preis für den Aufstieg ins Projektmanagement ist jedoch eine enorme Arbeitsbelastung. Für Karoline Albert war dies eine zeitlich begrenzte Perspektive, mit der sie ihre unbefriedigende Situation im Privatleben überbrückte. In ihrer Lebensplanung hatte sie vorgesehen, dieses intensive berufliche Engagement zu reduzieren und nur noch in Teilzeit zu arbeiten, wenn sie eine Familie hat. Möglicherweise folgt sie mit dieser Lebensplanung – wenn eine Familie vorhanden ist, sollte eine Frau in der Erwerbs-

arbeit zeitlich zurückstecken, wenn nicht gar ganz aufhören – einem westdeutschen Muster; keine der befragten ostdeutschen Beschäftigten plante eine Teilzeitbeschäftigung aufgrund von familiären Verpflichtungen.

Auch bei Karoline Albert zeigte sich das von Schellhowe (1997) beschriebene Muster, daß Frauen sich selbst eher soziale als technische Kompetenzen zuschreiben. Trotz jahrelanger Berufserfahrung in der Software-Entwicklung war Karoline Albert der Meinung, ihre Kollegen könnten besser programmieren als sie. Sie selbst sah ihre Fähigkeiten eher im Kontakt mit Kunden. Möglicherweise fehlte ihr aber lediglich der Habitus als Technik-Freak, den ihre männlichen Kollegen beispielsweise in den Pausengesprächen zur Schau stellten.

6. CHANCEN UND BARRIEREN FÜR FRAUEN IN KLEINEN SOFTWARE-UNTERNEHMEN

Als größte Barriere für Frauen in den von uns untersuchten Software-Firmen erwies sich die Abwertung ihrer (technischen) Fähigkeiten durch die Befragten selbst sowie durch Kollegen und Vorgesetzte und die geschlechtsspezifische Zuweisung von Tätigkeiten, die auch von den Frauen selbst akzeptiert wird. Die Vermutung, daß die in der Branche üblichen langen Arbeitszeiten zur Geschlechtersegregation beitragen, da Frauen häufig nicht bereit oder aufgrund familiärer Pflichten auch nicht in der Lage sind, vergleichbar viel Zeit für ihre Erwerbstätigkeit zu investieren, ließ sich in unserem Sample dagegen nicht eindeutig belegen.

Frauen, so lassen sich unsere Ergebnisse zusammenfassen, wird in der Software-Entwicklung wenig zugetraut. In den Interviews fanden sich wiederholt Beispiele dafür, daß Frauen von männlichen Kollegen und Vorgesetzten nicht ernst genommen wurden, daß ihnen technische Fähigkeiten im allgemeinen bzw. die Befähigung zum Programmieren abgesprochen wurden und ihre Arbeit besonders streng kontrolliert wurde. Umgekehrt trauen sich die Frauen zumeist auch selbst wenig zu, wie in den Fallbeispielen von Grit Arndt, Hilde Markgraf und Sylvia Krone deutlich wird. Damit wird eine Abwärtsspirale in Gang gesetzt, die es den Befragten erschwert, ein positives professionelles Selbstbild zu entwickeln. Dies führte im Fall von Grit Arndt im Verlauf ihrer Ausbildung zu einer tiefen Verunsicherung über die eigenen Fähigkeiten. Sylvia Krone beteiligte sich nicht mehr an Diskussionen im Kollegenkreis, um nicht lächerlich gemacht zu werden. Hilde Markgraf zog sich aus der Programmierung zurück, obwohl ihr diese Tätigkeit während des Studiums Spaß gemacht hatte.

Bei den meisten der befragten Frauen zeigte sich die Tendenz, trotz vorhandener beruflicher Qualifikation an ihren Fähigkeiten zu zweifeln. Sie gingen davon aus, daß sie Programmieraufgaben nicht gewachsen seien (Markgraf) oder aber ihre männlichen Kollegen mehr von dieser Tätigkeit verstünden (Krone, Albert). Bei den befragten männlichen Entwicklern fanden sich keine vergleichbaren negativen Selbstbeschreibungen, auch wenn sie über eine geringere formale Qualifikation und/oder weniger Berufserfahrung verfügten als die befragten Frauen. Unsere Interviewpartnerinnen wichen entweder auf Sekretariatstätigkeiten aus (Markgraf), sahen ihre Fähigkeiten eher in der Einfühlung in die Perspektive der NutzerInnen (Krone) oder betonten, daß es ihnen nicht um die Technik gehe, sondern um die Menschen, die damit arbeiten (Albert).

Aus diesem Grund übernahmen die Frauen häufig unterstützende Entwicklungstätigkeiten, wie die Erstellung von Dokumentationen, oder sie bekamen diese Tätigkeit von Vorgesetzten zugewiesen. Möglicherweise vermuteten sie hierin eine – noch nicht von männlichen Kollegen besetzte – Nische, in der sie ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen könnten, was am Beispiel von Sylvia Krone deutlich wird. Angesichts des geringen Ansehens, die diese Tätigkeiten bei Kollegen und Vorgesetzten genießen, erweist sich diese Strategie jedoch als nicht erfolgreich, um sich gegenüber den männlichen Kollegen zu behaupten.

Ein großes Problem für Frauen – und auch für viele der befragten Männer – stellen die ausgedehnten Arbeitszeiten in den untersuchten kleinen Software-Firmen dar. Lange Arbeitszeiten sind in den Firmen die Regel – viele InterviewpartnerInnen berichteten, daß sie regelmäßig neun bis zehn Stunden täglich arbeiten, zusätzlich werden weitere Überstunden oder Wochenendarbeit geleistet, wenn ein Liefertermin ansteht. Die langen Arbeitszeiten führen zu Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Doch auch Beschäftigte, die neben der Erwerbsarbeit noch Hobbies nachgehen möchten, werden durch die langen Arbeitszeiten vor Probleme gestellt. Zudem thematisierten einige Befragte, daß ihnen in Streßphasen durch die ausgedehnten Arbeitszeiten die Motivation für ihre Tätigkeit verlorenginge. Viele unserer InterviewpartnerInnen sahen sich dennoch dem Druck ausgesetzt, über ihre 40-Stunden-Tätigkeit hinaus regelmäßig Überstunden zu leisten. Dennoch zeigen einige Gegenbeispiele in unserem Sample, daß die gegenwärtige Arbeitskräfteknappheit in der Branche auch Chancen für die Aushandlung alternativer Lösungen bietet, allerdings nicht in allen Betrieben. In zwei Firmen fanden wir Teilzeitmodelle. Bei *Innovate* praktizierte einer der Geschäftsführer ein flexibles Teilzeit-Modell, und die Entwicklerin Petra Sommer arbeitete auf eigenen Wunsch halbtags. Bei *FuzzyTronic* war ebenfalls ein Entwickler auf Teilzeit-Basis beschäftigt. Bei

den beiden Männern war dies durch den Wunsch motiviert, mehr Zeit für die Betreuung ihrer Kleinkinder zu haben; diese Aufgabe teilten sie sich mit ihren Partnerinnen. Die befragte Entwicklerin argumentierte, daß sie bei einer kürzeren Arbeitszeit effizienter arbeite; außerdem erlaube ihr die Teilzeitbeschäftigung, in ihrer Freizeit anderen Tätigkeiten nachzugehen.

Chancen für Frauen in der Software-Entwicklung bieten sich zum einen beim Vorhandensein von Qualifikationen, die in der Software-Entwicklung gefragt und anerkannt sind, wie das Beispiel der Mathematikerin Petra Sommer zeigt. Ebenso ermöglichen eine hohe zeitliche Flexibilität und Mobilität Frauen die berufliche Gleichstellung sowie den Aufstieg ins untere Management, wie der Fall von Karoline Albert verdeutlicht. Dies bestätigt teilweise die Annahme von Hornung (2000), Frauen hätten in hochqualifizierten Berufen dann Chancen, wenn sie bereit seien, sich traditionell männlichen Arbeitszeit- und Erwerbsmustern anzupassen. Darüber hinaus deutete sich in unserer Untersuchung an, daß Pionierinnen möglicherweise die Chancen verbessern, daß in einer Firma weitere Frauen eingestellt werden. Dies zeigte sich am Beispiel der Firma *Innovate*, die zum Untersuchungszeitpunkt insgesamt drei Frauen beschäftigte. Die Gefahr dabei ist jedoch, daß schlechte Erfahrungen mit den weiblichen Beschäftigten eine ablehnende Haltung gegenüber Frauen wieder bestärken.

Ob Frauen, die in der Software-Entwicklung tätig sind, tatsächlich mehr soziale Kompetenzen besitzen als ihre männlichen Kollegen und sich besser in die NutzerInnen der Software einfühlen können, erscheint mir auf der Grundlage unserer Ergebnisse zumindest zweifelhaft. Die Daten, die sich aus Interviews gewinnen lassen, geben lediglich Aufschluß über Selbst- und Fremdzuschreibungen, lassen jedoch keine Aussage darüber zu, ob die Befragten diese Eigenschaften wirklich besitzen. Insofern erscheinen mir die Schlüsse, die Funken sowie Schade aus ihren Befragungsergebnissen ziehen, zumindest voreilig zu sein. Plausibler erscheint mir die Argumentation von Schelhowe (vgl. 78): Frauen möchten mit sozialer Kompetenz in Verbindung gebracht werden, weil dies eine bei Frauen sozial erwünschte Eigenschaft ist; Männer dagegen werden durch die Beschäftigung mit Technik in ihrer Männlichkeit bestätigt. Nur so läßt sich meines Erachtens erklären, warum die befragten Frauen trotz fachlich einschlägigem Studium und teilweise langjähriger Berufserfahrung in der Softwareentwicklung ihre Kompetenzen eher im Bereich der sogenannten ›soft skills‹ sahen als im Umgang mit Technik, während die befragten Männer nicht von derartigen Zweifeln an ihren technischen Fähigkeiten geplagt wurden – auch wenn sie z.T. keine oder nur eine sehr kurze Ausbildung in der Software-Entwicklung genossen hatten.

Die Analyse der Beschäftigungssituation von Frauen in kleinen Software-Firmen zeigte, daß auch in diesem Bereich geschlechtsspezifische Segregationsprozesse am Werk sind, in deren Verlauf die Gefahr besteht, daß Frauen in bestimmte Beschäftigungssegmente abgedrängt werden. Von einem generellen Schließungsprozeß, wie ihn Hornung für die IT-Berufe vermutet, kann jedoch unseren Ergebnissen zufolge nicht die Rede sein. Zwar zeigt sich, daß Frauen in der Software-Entwicklung mit einer Reihe von Problemen konfrontiert sind. Angesichts der guten Arbeitsmarktaussichten und im Vergleich zu anderen Berufen bieten sich für sie in der Branche dennoch attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten.

Die Annahme, Frauen könnten aufgrund besonderer, nur ihnen eigener Kompetenzen das Bild des Berufes zum Positiven verändern, wie sie zum Teil in der eingangs zitierten Literatur geäußert wird, erscheint mir jedoch überzogen. Den Mitgliedern von Minderheiten, so konstatierte Rosabeth Moss Kanther bereits 1977 in einer inzwischen zum Klassiker der Frauenforschung avancierten Studie, stehen in Organisationen nur begrenzte Verhaltensoptionen offen, die vom Ausmaß ihrer zahlenmäßigen Unterlegenheit abhängen (vgl. Kanter 208f). Unterhalb eines zahlenmäßigen Anteils von 15 Prozent wird die Gruppenkultur von der dominanten Mehrheit bestimmt. Mitglieder der Minderheit werden nicht mehr als Individuen, sondern als vermeintlich typische VertreterInnen einer Gruppe (*tokens*) wahrgenommen. Frauen, die sich in einer solchen Lage befinden, so konstatiert Ostendorf in einer Untersuchung über Frauen in Männerberufen, müssen mit dieser ständigen Beachtung und Betonung ihrer »Andersartigkeit« umgehen. Frauen, so Ostendorf, »die unter diesen Bedingungen zu hervorragenden Leistungen fähig sind, sind *Ausnahmen*« (51).

Nimmt man die Ergebnisse von Kanther ernst, so kann sich die Situation von Frauen in kleinen Software-Firmen erst bessern, wenn es ihnen ihre zahlenmäßige Stärke erlaubt, Bündnisse zu schließen und aus der Situation des *tokens* herauszukommen. Insofern macht es auch ohne die Berufung auf – vermeintliche oder tatsächlich vorhandene – besondere Fähigkeiten von Frauen Sinn, für eine Erhöhung des Frauenanteils in der Software-Entwicklung einzutreten. Nur so kann die Situation der weiblichen Beschäftigten in der Branche längerfristig verbessert werden. Neben der Förderung der Ausbildung von jungen Frauen in den IT-Berufen müssen jedoch Strategien entwickelt werden, um Frauen, die bereits im Beruf sind, zu halten und ihnen qualifikationsgerechte Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen.

LITERATUR

- Baber, Robert u.a. »Zur Berufssituation der Informatiker 1991. Ergebnisse der Mitgliederbefragung der GI 1991/92.« *Informatik-Spektrum* 15:6 (1992), 335-350.
- Bittner, Udo; Hesse, Wolfgang; Schnath, Johannes. *Praxis der Software-Entwicklung. Methoden, Werkzeuge, Projektmanagement. Eine Bestandsaufnahme*. München/Wien: Oldenburg, 1995.
- Brodbeck, Felix C.; Frese, Michael (Hg.). *Produktivität und Qualität in Software-Projekten. Psychologische Analyse und Optimierung von Arbeitsprozessen in der Software-Entwicklung*. München/Wien: Oldenburg, 1994.
- Brodbeck, Felix C. »Software-Entwicklung: Ein Tätigkeitspektrum mit vielfältigen Kommunikations- und Lernanforderungen.« *Produktivität und Qualität in Software-Projekten. Psychologische Analyse und Optimierung von Arbeitsprozessen in der Software-Entwicklung*. Hg. Felix C. Brodbeck und Michael Frese. München/Wien: Oldenburg, 1994, 13-34.
- Dostal, Werner. »Berufsbilder in der Informatik.« *Informatik-Spektrum* 18:18 (1995), 152-162.
- . »Informatik-Qualifikationen am Arbeitsmarkt.« *Informatik-Spektrum* 20:2 (1997), 73-78.
- Funken, Christiane. »Neue Berufspotentiale für Frauen in der Software-Entwicklung.« *Computernetze – Frauenplätze. Frauen in der Informationsgesellschaft*. Hg. Gabriele Winker und Veronika Oechtering. Opladen: Leske und Budrich, 1998, 57-66.
- Hinz, Thomas. *Betriebsgründungen in Ostdeutschland*. Berlin: edition sigma, 1998.
- Hornung, Ursula. »Stachel ›Geschlecht‹. Der soziologische Diskurs über den Wandel und die Zukunft in Arbeit, Ökonomie und Geschlechterverhältnis – ein Überblick.« *Rundbrief der Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie* 62 (Juli 2000), 26-35. [Zugleich in: *Soziologie* 3 (2000).]
- Kanter, Rosabeth Moss. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books, 1977.
- Konrad, Wilfried; Paul, Gerd. *Innovation in der Software Industrie. Organisation und Entwicklungsarbeit*. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1999.
- Ostendorf, Helga. »Öffnung von Männerberufen für Frauen – Erfolgreiche oder symbolische Politik?« *WSI-Mitteilungen* 12 (1994), 752-762.
- Meyer-Timpe, Ulrike. »Reine Frauensache. Jeder soll das Recht bekommen, weniger zu arbeiten.« *Die Zeit* 26.10.2000, 28-29.

- Schade, Gabriele. »Die Wirkung weiblicher Kompetenzen im Software-Entwicklungsprozeß.« *Entwicklung und Einsatz von informationstechnischen Lösungen – auch eine Frage des Geschlechts? Workshop an der TU Ilmenau, 28. November 1996.* Hg. TU Ilmenau. Ilmenau: TU Ilmenau, 1997, 14-23.
- Schelhowe, Barbara. »Die Krise für Veränderungen nutzen! Technologie und Geschlechterverhältnis in der Informationsgesellschaft.« *Frauen in der Informationsgesellschaft. Fliegen oder Spinnen im Netz?* Hg. Corinna Bath und Barbara Kleinen. Mössingen-Talheim: Talheimer, 1997, 75-88.
- Schwarz, Anna. »Transformationspfade sozialen Kapitals und Reziprozitätsprobleme im kooperativen Handeln von Unternehmensgründern in einer innovativen Branche in Berlin-Brandenburg.« *BISS public* 9:28 (1999), 113-138.
- Schwarze, Barbara. »Statement zu dem Hearing »Die Frauen in der Informationsgesellschaft« am 3.02.2000 in Bonn.«
<http://www.niedersachsen.de/MS_gfmk2.htm> [25.10.2000].
- Strübing, Jörg. *Subjektive Leistungen im Arbeitsprozeß. Eine empirische Untersuchung von Arbeitsstilen in der Programmierarbeit.* Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag, 1993.
- TU Ilmenau (Hg.). *Entwicklung und Einsatz von informationstechnischen Lösungen – auch eine Frage des Geschlechts? Workshop an der TU Ilmenau, 28. November 1996.* Ilmenau: TU Ilmenau, 1997.
- Winker, Gabriele. »Statement zu dem Hearing »Die Frauen in der Informationsgesellschaft« am 3.02.2000 in Bonn.«
<http://www.niedersachsen.de/MS_gfmk2.htm> [25.10.2000].
- Weltz, Friedrich; Ortmann, Rolf G. *Das Softwareprojekt. Projektmanagement in der Praxis.* Frankfurt a.M./New York: Campus, 1992.
- zwd – Zweiwochendienst Frauen und Politik* 156 (2000).
- zwd – Zweiwochendienst Frauen und Politik* 165 (2000).
- zwd – Zweiwochendienst Bildung/Wissenschaft/Kulturpolitik* 3 (2000).

V.

**Rezensionen und
Kommentare**

VON FIEBERKURVEN UND SYMPTOMBEKÄMPFUNG

ZUM VORTRAG UND WORKSHOP ÜBER LEBENSPLANUNG ALS WISSENSCHAFTLERIN

Margarethe Herzog

1. UNEINGELÖSTE VERSPRECHEN

Vortrag und Workshop der Referentin Mechtild Oechsle waren nach der vielversprechend praktisch wie auch belletristisch ausgelegten Ankündigung im Werkstattreader bei mir mit der Erwartung verbunden, daß Kunst und Karriere, strukturelle, geschlechtsspezifische und persönliche Aspekte in einer Lebensplanung als Wissenschaftlerin beachtet und zusammengebracht werden können. Lebensplanung vor dem Hintergrund exemplarisch zur Auswahl gegebener Künstlerinnen- und Wissenschaftlerinnenbiographien mit Fragen zur Lektüre war als ein Teil versprochen worden; Zeitmanagement nach vorbereiteten Arbeitswochenprotokollen als ein zweiter Teil. Was aber geboten wurde, blieb in meinen Augen ein äußerst begrenzter Ausschnitt.

2. LEBENSPLANUNG VERSTEHEN

Lebensplanung schien mir von Frau Oechsle als ein Versuch geradliniger Karriereplanung verstanden, bei dem es gilt, allen biographischen und strukturellen Widrigkeiten zu trotzen bzw. mit einer Haltung selbstgewisser Ignoranz der Gesellschaft und dem Wissenschaftsbetrieb gegenüberzutreten. Entspricht aber Geradlinigkeit der Realität von Lebensläufen? Nehmen wir dazu eine Definition von Lebensentwurf, die Mechtild Oechsle im Vortrag einflocht, so wird die Gratwanderung dessen deutlich, was Lebensplanung auch heißt: sie soll der Versuch sein, Beruf, Familie und Partnerschaft bzw. die eigene Lebensgeschichte und Lebensvorstellung mit dem Alltag zu verbinden.

Ich verstehe Lebensplanung als kreativen Entwurf, zu dem auch der Mut zur Suche nach Nischen und Neuem gehört,¹ in dem Umwege und Ideale zählen mögen,² schließlich als die Überzeugung vom eigenen Tun und Strategien dieses anzubringen.³ Mit diesem Verständnis blieb ich von der Referentin enttäuscht, denn entsprechende Aspekte blieben in der Planung bzw. konkreten Auswertung von Lebens- und Berufsgeschichten im Referat und Workshop weitestgehend auf der Strecke. Wie arrivierte Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen ihre Leben geplant und gemeistert haben, kam kaum zur Sprache. In einer Randbemerkung wurden Biographien als Bettlektüre anempfohlen, um uns Anregungen zu holen, Vorbilder und eine Ahninnengalerie zu schaffen. Als Ergebnis ihrer Lektüreerfahrung mit KünstlerInnenbiographien gab die Referentin uns den Hinweis auf die zwanghaft ritualisierten und streng geheiligten Arbeitszeiten eines Thomas Mann oder Bertolt Brecht.

Im Vergleich mit anderen Vorträgen und Arbeitsgruppen auch auf früheren Wissenschaftlerinnen-Werkstätten, hatte ich dort schon mehr über mutige Lebensentwürfe von Frauen gehört, die in einer komplexen Lebensrealität nicht nur Karrieren als Wissenschaftlerinnen bzw. Künstlerinnen planten, sondern auch Leben und Arbeit mit Ideen und Ansprüchen jenseits verschärfter Anpassungsmuster an strukturelle Engpässe zu verbinden suchten.

3. ZEITMANAGEMENT: DIE MITTEL HEILIGEN DEN ZWECK NICHT

Lebensplanung im großen hat etwas mit Zeitmanagement im kleinen zu tun. So läßt sich bei Otto Kruse (1998) ein Schema finden, das von einer Planung über Jahre zurückgeht auf eine Semester-, Wochen- und Tagesplanung mit der Frage nach den Zielen. Wie realistisch deren Erreichbarkeit ist, darüber geben in einem solchen Schema die angemessene zeitliche Einschätzung und der logische Zusammenhang der Vorhaben Auskunft.

- 1 Ich denke dabei insbesondere an heutige KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen, denen Zufälle im Leben und der Änderungswille gegenüber überkommenen Strukturen sowie eingefahrenen Verhaltensweisen zu Glücksmomenten und Erfolgen verholfen haben.
- 2 Beispielhaft ist hier das Phänomen der Quereinsteigerinnen oder das geschichtlicher Ereignisse, die manche Menschen treiben und leiten – etwa Hannah Arendt wie sie von ihrer Biographin Elizabeth Young-Bruehl (1996) gesehen und beschrieben wird – zu nennen.
- 3 Dies ist in der feministischen Forschung und Frauenförderung in der früheren BRD bis heute zu beobachten.

In Vorbereitung auf die Werkstatt waren von einigen der Promovendinnen Tages- und Wochenprotokolle über Arbeits- und Alltagsverläufe angefertigt worden. Aufgrund des schlechten Zeitmanagements der Referentin aber mußte insbesondere zu diesem Teil eine eingehende Besprechung ausfallen. Für die Arbeit mit der Zeit bekamen wir den besonderen Tip, die Arbeitsplanung unter dem Gesichtspunkt der Pausen zu beginnen. Statt durch dauerndes Arbeiten ineffektiv zu werden, sollten von Verschnaudpausen bis zu Urlauben Momente der Entspannung geplant und so die Steigerung der Produktivität erreicht werden. Allgemein ginge es bei der Erstellung und Betrachtung von Arbeitsplänen und Zeitprotokollen um die Bewußtmachung des eigenen Umgangs mit der Zeit. Weiter dazu wurde auf Texte von Otto Kruse verwiesen. Dort steht nachzulesen: »Wenn Sie lernen wollen, mit Zeit umzugehen, dann müssen Sie lernen, Ihrer besonderen Art, Dinge zu tun, auf die Spur zu kommen. Sie müssen Ihren persönlichen Rhythmus im Leben kennenlernen, und Sie müssen lernen, welchen zeitlichen Gesetzmäßigkeiten geistige Arbeit folgt« (Kruse 124).

Diese Idee der Optimierung der Arbeit durch individuelle Rhythmisierung und umgekehrt bedeutet für mich nicht nur eine gute Antwort auf die prekäre Frage nach dem Management von Zeit in Zeiten, da komplexe Anforderungen an sogenannte Flexibilität im Berufsleben gestellt werden. Sondern sie bedeutet für mich auch einen mutigen Ansatz, der dem Wahn entmenschlichter Zeitkorsette entsagt und stattdessen wieder eine Bedürfnisorientierung in Zeitabläufe und Lebensentwürfe einflicht. Noch einmal Kruse:

Die schlechteste Art, die Zeit in den Griff zu bekommen, ist der minutiöse Zeitplan. Er ist eher ein Terrorinstrument, mit dem Sie den flüssigen Ablauf sinnvoller Handlungen stören. Sie unterwerfen die Gesetzmäßigkeiten des Handelns damit dem verständnislosen Diktat der Zeit, statt umgekehrt herauszufinden, welchen Zeitrhythmus bestimmte Handlungen besitzen. Die zweitschlechteste Art, mit Zeit umgehen zu lernen, ist der Schrei nach Disziplin. Wenn Sie anfangen, Ihr Leben einer rigorosen Disziplin zu unterwerfen, dann fangen Sie einen Krieg gegen Ihre eigenen Gefühle und Bedürfnisse an. (124)

4. ZWEIFELHAFTE HERANGEHENSWEISE

Lebensplanung für eine Wissenschaftlerin sollte nach Mechtild Oechsle das Bilanzieren und Antizipieren einer wissenschaftlichen Laufbahn in struktureller sowie persönlicher Hinsicht bedeuten. Als strukturelle Aspekte des Wissenschaftsbereiches wurden Fakten und Faktoren aufgezeigt, die nach wie vor wenig günstig für

die wissenschaftlichen Laufbahnen von Frauen sind. Vom akademischen Frauensterben, von einer Integration mit beschränkten Möglichkeiten oder von Selbsteliminierungseffekten von Frauen im Wissenschaftsbereich war hier die Rede. Mit struktureller Benachteiligung oder sogenannter kultureller Fremdheit wurde das *cooling out* der Frauen in den Wissenschaften, ihr zunehmendes Fehlen auf der hierarchischen Leiter begründet. Mit homosozialer Kooptation, direkter Diskriminierung oder Organisationskulturen wurde argumentiert.⁴

Ich fühlte mich wie manch andere Werkstatt-Teilnehmerin erschlagen von den Daten und Statistiken, welche auf unzähligen Folien präsentiert wurden. Abgesehen von der ungeschickten didaktischen Aufbereitung, hinterließen die Zahlen zum Weg und der Situation von Frauen im Wissenschaftsbereich einen bitteren Nachgeschmack von Scheitern und Sinnlosigkeit, vom Auf-der-Strecke-Bleiben. Aber dann gab es ja noch jene Studien über die sogenannten »Switcher« und »Persister«: Frauen, die eine geradlinige Karriere versucht bzw. solche, die auch Alternativen wahrgenommen hatten. Daraus war zu lernen, daß es z.B. auch Frauen in der Wissenschaft gibt, die eine Karriere trotz Kindern schaffen; daß es Wissenschaftlerinnen mit PartnerInnen im selben Berufsbereich schwerer haben als solche mit PartnerInnen aus anderen Sparten; daß im Endeffekt aber »Switcher« und »Persister« ähnlich weit kommen.

Der Trick und die Botschaft von all dem für eine Lebensplanung als Wissenschaftlerin schien wieder einmal in der Quadratur des Kreises zu liegen: einerseits müssen wir als Nachwuchswissenschaftlerinnen schlechtere Beratungs-, Betreuungs- und Förderbedingungen, Behinderung und Feedbackmangel hinnehmen und andererseits noch gegen das schlechte Image von (Frauen-)Forschung am Küchentisch anarbeiten.

In meinen Augen zeigte die Referentin leider weder Wege noch Perspektiven auf, um die Geschlechterhierarchien im Wissenschaftsbetrieb aufzuheben bzw. demgegenüber eigene Projekte anzugehen. Vielmehr vermittelte sie mir ein Verständnis von Lebensplanung als Wissenschaftlerin, bei dem das Akzeptieren der objektiven Chancen und Strukturen eine große Rolle spielt, sowie das Interesse und die Fähigkeit, gegebene Bedingungen und Vorgaben zu evaluieren und in einer zeitlichen Perspektive mit dem eigenen Handeln zu kombinieren. Angesichts der Organisationskulturen, so habe ich verstanden, sei individuell über den Umgang

4 Vgl. den Beitrag »Lebensplanung als Wissenschaftlerin – strukturelle und biographische Aspekte« von Mechthild Oechsle in diesem Band.

mit der eigenen Biographie zu entscheiden. Das hieße mit dem Blick auf den Wissenschafts- als Gesamtbetrieb aber allenfalls Symptombekämpfung zu betreiben.

5. LEBENSPLÄNE WIE FIEBERKURVEN

Konkret erging im Workshop der Arbeitsauftrag an Kleingruppen, den eigenen Werdegang zur Wissenschaftlerin in der Retrospektive zu skizzieren und in der Perspektive zukünftige Entwicklungen zu projizieren. Ereignisse, Schritte und Befindlichkeiten sollten dabei bewertet sowie Behinderungen, Förderer bzw. Förderinnen und eigener Aktionismus bedacht werden. Das Auftauchen und Überwinden von Krisen galt es im nachhinein als eigenes Handeln, Barrieren oder Unterstützung zu markieren.

In meiner Gruppe standen Studienwahl, der Auftrieb, den die Bewilligung des Promotionsstipendiums gegeben hatte, sowie Auslandsaufenthalte als Themen und markante Punkte in unseren Laufbahnen als Wissenschaftlerinnen im Vordergrund. Im Zweiergespräch gingen wir dann auf Konflikte ein, die wir in der eigenen Person, im Elternhaus und dem Betreuungsverhältnis während der Zeit der Promotion ausgemacht hatten. Die Zukunftsperspektive blieb unwägbar, insofern der Blick auf Träume und Ideale eben in der Realität an den Strukturen krankt.

Was – zurück im Plenum – aus unseren gleich Fieberkurven auf- und abgehenden Lebensplänen zu lesen und wie diese zu optimieren wären, dazu blieb Mechtild Oechsle uns auf der Wissenschaftlerinnen-Werkstatt ihre Antwort schuldig. Mehr noch schien sich hier die schwierige Frage nach einer Lebensplanung als Subjekt in der Wissenschaft in die paradoxe Anschauung über Objekte der Wissenschaft zu verkehren. Denn zu einem solchen fühlte ich mich plötzlich gemacht, da die Referentin im Rahmen des Workshops auch ihre Auswertungsmethode und zu erwartende Ergebnisse über die Lebensplanung heutiger Nachwuchswissenschaftlerinnen nicht preisgab.

Stattdessen bat uns Frau Oechsle, ihr unsere Lebenskurven zur Auswertung und späteren Veröffentlichung von Ergebnissen in dieser Dokumentation zu überlassen.⁵ Überhaupt stellten wir als HBS-Promovendinnen – nach den Worten der Referentin – eine auch für sie und ihre Forschung seltene und begehrte Klientel dar. Zunehmend fragten sich Werkstatt-Teilnehmerinnen, ob es wirklich im eige-

5 Vgl. den Beitrag »Wissenschaftliche Werdegänge – Bilanzierung und Antizipation mit der Lebenskurve« von Eszter Belinszki und Mechtild Oechsle in diesem Band.

nen Sinne war, nun empirisches Material für eine Professorin, ihre Forschung und Veröffentlichungsinteressen abzuliefern. Auch bei mir kam eine Befürchtung auf, es könnte hier um die Profilierung der einen im Wissenschaftsbetrieb auf Kosten der anderen gehen. So kam es, daß einige Werkstatt-Teilnehmerinnen ihre skizzierten Lebenskurven als Wissenschaftlerinnen nicht abgaben.

6. FRAGWÜRDIGE PERSPEKTIVEN

Die Betrachtung und Beachtung institutioneller, kultureller und biographischer Aspekte bei der Lebensplanung von Wissenschaftlerinnen, wie Frau Oechsle sie vorgetragen hatte, ließ für die Werkstatt und ihre Teilnehmerinnen nicht nur Fragen offen, sondern warfen auch weitere auf. Ist Frauenforschung eine Nische oder ein Abstellgleis (geworden)? Lohnt sich noch ein Kampf um die Quote an den Universitäten, oder ist diese zum Selbstzweck im Rahmen der Hochschulreform geworden und uns Frauen nachgerade schädlich?

Grundsätzliche Einwände und kritische Anmerkungen wurden zu präsentierten Fakten von Frau Oechsle angebracht. So wurde dazu aufgerufen, die niederschmetternden Zahlen über Frauen im Wissenschaftsbetrieb relativ zu sehen, da in den Naturwissenschaften durchaus andere personelle und finanzielle Verteilungsschlüssel und Verhältnisse vorzufinden seien. Frauen als monolithischen Block zu betrachten, so wurde zu bedenken gegeben, werde weder der in Deutschland zu verzeichnenden kulturellen, strukturellen und persönlichen Vielfalt von Frauen noch europäischen oder internationalen Entwicklungen gerecht. Diese aber aufzunehmen, scheint angesichts des Schlußlichts, das Deutschland in Frauen- und Hochschulreformfragen bildet, besonders wichtig.

7. AUSBLICK

Daß die Aufbesserung der Zahlen im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb des gleichzeitigen Aufbaus von Förderstrukturen bedarf – und nicht nur der Feststellung, daß diese für Frauen fehlen – das haben während der diesjährigen Wissenschaftlerinnen-Werkstatt andere Referentinnen, Workshopleiterinnen und wir Teilnehmerinnen bekräftigt (vgl. auch die Beiträge in diesem Dokumentationsband).

Auf der letztjährigen Wissenschaftlerinnen-Werkstatt hat dem z.B. Irene Hofmann-Lun mit der Vorstellung von Mentoring-Programmen als Karriereplanungsschritte Vorschub geleistet (vgl. Hofmann-Lun). Ingrid Schacherl brachte damals in diesem Zusammenhang die Einsicht und Perspektive ein, daß die Veränderung der Hochschulstrukturen in Geschlechter differenzierender Hinsicht durch institutionelles Engagement von Frauen erreicht wird: dank ihrer Vielfältigkeit haben Frauen im bundesdeutschen Wissenschaftsbereich in den letzten dreißig Jahren nicht nur Kooperations- wie Karrieremöglichkeiten geschaffen, sondern auch neue Entwicklungen in Wissenschaft, Forschung und Wissenschaftsbetrieb erreicht (vgl. Schacherl).

Durchsetzungsstrategien von und für Frauen im Wissenschaftsbetrieb wurden auf der sechsten Wissenschaftlerinnen-Werkstatt von Annette Henninger und Annette Erb unter geschlechts-, fach- und strukturspezifischen Aspekten entwickelt. Daß der bloße ForscherInnengeist und Alleingang in der Wissenschaft dieser zwar dienlich, dem eigenen Leben aber sehr abträglich sein kann bzw. dieses ganz auszulöschen vermag, hat schon Adrienne Rich in ihrem Gedicht über Madame Curie problematisiert (vgl. Erb).

Zu meinem ursprünglichen Verständnis von einem kreativen Leben und Umgang mit Wissenschaft hat schließlich Anita Barkhausen mit Ideen und Impulsen beigetragen, da sie auf den beiden letzten Wissenschaftlerinnen-Werkstätten in ihren Supervisionsworkshops für forschende Frauen Einsichten in die Notwendigkeit und Möglichkeit der Rückbindung unseres wissenschaftlichen Arbeitens und Planens an Mut und Ansprüche, an Muse und Eros vermittelte.

LITERATUR

- Erb, Annette. »Psychologische und historische Aspekte der Integration von Frauen in die Wissenschaft.« *Im Netz der Wissenschaft? Frauen und Macht im Wissenschaftsbetrieb. Machtstrukturen – Bedeutungsnetze – Handlungsmöglichkeiten. Dokumentation der sechsten Wissenschaftlerinnen-Werkstatt der Promovendinnen der Hans-Böckler-Stiftung vom 1. bis 3. Oktober 1999.* Hg. Margarethe Herzog. Düsseldorf: edition der Hans-Böckler-Stiftung, 2000, 37-48.
- Hofmann-Lun, Irene. »Mentoring für Frauen – eine berufliche Strategie auch für die Wissenschaft.« *Im Netz der Wissenschaft? Frauen und Macht im Wissenschaftsbetrieb. Machtstrukturen – Bedeutungsnetze – Handlungsmöglichkeiten. Dokumentation der sechsten Wissenschaftlerinnen-Werkstatt der Promo-*

- vendinnen der Hans-Böckler-Stiftung vom 1. bis 3. Oktober 1999. Hg. Margarethe Herzog. Düsseldorf: edition der Hans-Böckler-Stiftung, 2000, 93-99.
- Kruse, Otto (Hg.). *Handbuch Studieren. Von der Einschreibung bis zum Examen*. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1998.
- Schacherl, Ingrid. »Grenzgängerin im Wissenschaftsbetrieb.« *Im Netz der Wissenschaft? Frauen und Macht im Wissenschaftsbetrieb. Machtstrukturen – Bedeutungsnetze – Handlungsmöglichkeiten. Dokumentation der sechsten Wissenschaftlerinnen-Werkstatt der Promovendinnen der Hans-Böckler-Stiftung vom 1. bis 3. Oktober 1999*. Hg. Margarethe Herzog. Düsseldorf: edition der Hans-Böckler-Stiftung, 2000, 101-106.
- Young-Bruehl, Elizabeth. *Hannah Arendt. Leben, Werk und Zeit*. Frankfurt a.M.: Fischer, 1996.

**»GEWIDMET ALL DENEN,
DIE DER MACHT
INS GESICHT LACHEN«**

**REZENSION ZU REINHARD
KREISSLS BUCH *DIE EWIGE ZWEITE*
UND GEDANKEN ZU DEM VORTRAG
VON ILSE NAGELSCHMIDT ÜBER
»GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE
IM WANDEL«**

Sylke Bartmann

Mit dieser oben zitierten Widmung beginnt das Buch *Die ewige Zweite – Warum die Macht den Frauen immer eine Nasenlänge voraus ist* von Reinhard Kreissl. Eine mit Sicherheit sehr ansprechende Widmung, denn welche möchte nicht zu dem Personenkreis gehören, der hiermit hervorgehoben wird?

Gerade vor dem Hintergrund der letzten und für mich ersten Wissenschaftlerinnen-Werkstatt der Hans-Böckler-Stiftung bekommt dieses Zitat eine weitere Bedeutung. Ich möchte die im Anschluß an diese Vorbemerkungen folgende Rezension des Buches von Kreissl als eine Ergänzung zur Werkstatt einbringen. Ergänzung deshalb, weil meiner Meinung nach der Aspekt, wie wir uns als Nachwuchswissenschaftlerinnen an die Institution Hochschule anpassen, überbetont wurde. Dagegen hat die Frage nach möglichen Alternativen wenig Raum eingenommen. Diese fehlende Auseinandersetzung wurde durch Anleitungen und Konzepte ersetzt, wie frau sich am besten auf eine Karriere an der Hochschule vorbereiten kann – also genau das Gegenteil erfolgte: Der Anpassungsdruck wurde erhöht. Diese Botschaft der Werkstatt, die mit Sicherheit nicht von den vorbereitenden Frauen intendiert war, ist in erster Linie durch die Vorträge von bereits an den Hochschulen etablierten Frauen vermittelt worden. Darüber hinaus sind Beiträge eingebracht worden, die den biographischen Entwurf einer Hochschulkarriere stark betonen. Um Mißverständnisse vorzubeugen, sei gesagt, daß ich die eigene biographische Planung keiner vorwerfe. Aber Hinweise auf die Möglichkeit unbezahlter Lehraufträge katapultierten den an den Hochschulen herrschenden Anpassungsdruck direkt in die Wissenschaftlerinnen-Werkstatt. Die Anmerkung, daß jede Stipendiatin selbst entscheiden kann, ob sie dies wahrnimmt, diente eher

dazu, eine aufkommende Diskussion zu unterbinden. Dabei war der hier angesprochene Vortrag von Dunja M. Mohr als ein Informationsangebot und zur Ermunterung gedacht gewesen – eine Botschaft, die nicht alle erreichte.¹ Dieses ›Mißverständnis‹ konnte entstehen, weil unsere eigene Rolle an der Hochschule oft eine ungeklärte ist, schwankend zwischen angepaßt und progressiv, zwischen karriereorientiert und aufrecht gehen. Aber genau um diese Diskussionen geht es mir. Wie verhalten wir uns zu den uns gestellten Anforderungen, Tagungen zu besuchen, Vorträge zu halten, Veröffentlichungen zu produzieren, wichtige Leute kennen lernen zu müssen, Small talk Fähigkeiten auszubauen usw.? Ziel dieser von mir angestrebten Diskussion sollte nicht sein, einen allgemein gültigen Verhaltenskodex zu entwickeln, sondern den Blick für den Kontext und damit für gesellschaftliche Verhältnisse zu schärfen. Erst dann ist eine Verortung der eigenen Person, meiner Meinung nach, möglich.

Ist also die Wissenschaftlerinnen-Werkstatt ein Beispiel dafür, wie weit wir noch davon entfernt sind, der Macht ins Gesicht zu lachen? Vielleicht. Auf jeden Fall zeigt Reinhard Kreissl mit seinem Buch *Die ewige Zweite* wie steinig der Weg dorthin ist. Ein streitbares, teilweise zu kritisierendes, zum Widerspruch anregendes und lesenswertes Buch.

1. DIE EWIGE ZWEITE – WARUM DIE MACHT DEN FRAUEN IMMER EINE NASENLÄNGE VORAUS IST

Schon im Vorwort entwickelt der Autor Reinhard Kreissl, 1952 geboren und von Beruf Soziologe, eine zentrale These, die sich durch sein gesamtes Buch zieht: »Die Feminisierung eines gesellschaftlichen Bereiches ist der sichere Hinweis dafür, daß dieser Bereich an Bedeutung, Prestige und Macht verliert« (14). Zwar sind, statisch gesehen, die Frauen in männerdominanten Bereichen vermehrt anzutreffen, doch ist diese Entwicklung nicht automatisch auf die gesellschaftliche Machtordnung zu übertragen. Der steigende Frauenanteil in der Politik, im Bildungsbereich und auch in anderen Berufssparten geht einher mit einem Machtverlust des betreffenden Bereiches, die Macht löst sich sozusagen in den Händen der Frauen auf. Aus diesem Grund hat die Zunahme des Frauenanteils ebenfalls keine wesentlichen Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis, dieses bleibt im großen und ganzen konstant.

1 Siehe dazu auch den Beitrag von Dunja M. Mohr in diesem Band.

Kreissl benennt auf der einen Seite Erfolge der Frauenbewegung, im besonderen »in den abstrakten Gefilden der Theorie, in den Gedankengebäuden der akademischen Elfenbeintürme« (12), auf der anderen Seite fällt seine Bilanz der praktischen Veränderungen negativ aus. Im Kern sagt er, daß alles, was Frauen erreicht haben, das grundsätzliche Machtverhältnis zwischen den Geschlechtern nicht verändert hat – eine Aussage, die der Frauenbewegung ein Gescheitert-Sein zuschreibt. Trotz der öfteren Erwähnung von Erfolgen der Frauenbewegung, die er u.a. historisch entwickelt, ist klar herauszulesen, daß Kreissl von einem Scheitern der feministischen Strategien ausgeht. Würde es dem Autor allein darum gehen, diese Aussage in die Öffentlichkeit zu bringen, so könnte das Buch zugeschlagen und auf dem nächsten Bücherflohmarkt verkauft werden. Dem ist aber nicht so. Der Autor möchte eine Antwort auf die Frage finden, warum den Frauen die Macht immer wieder entrinnt, und setzt sich deshalb mit männlichen Machtstrukturen auseinander. Gelingt es der Leserin/dem Leser, sich über die zum Teil undifferenzierte Betrachtung der Frauenbewegung hinwegzusetzen (wozu ich ermutigen möchte), ergibt sich ein Einblick in die Analyse von herrschenden Machtstrukturen, der lohnenswert ist.

Bevor diese Spurensuche nach einer Antwort aufgenommen wird, schreibt Kreissl allgemein über das Verhältnis von Macht und Geschlecht. Für ihn sind Macht- und Geschlechterverhältnisse zwei unterschiedliche Dinge. Die Strategie, daß eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse eine Veränderung der Machtverhältnisse mit sich zieht, teilt er nicht, da sich z.B. durch einen einfachen Männer-Frauen-Rollentausch die Verhältnisse nicht grundlegend ändern. Zwar hält er es für interessant, die Wege einzelner erfolgreicher Frauen genauer zu betrachten, aber diese sind nicht wegweisend, weil Machtverhältnisse dadurch nicht transparenter werden.

Es sei schon hier angemerkt, daß sich beim Lesen des Buches so etwas wie Ungegend, im Sinne von »was meint er denn nun«, entwickeln kann. Dieser Eindruck entsteht, weil zum einen auf die Fortschritte hingewiesen wird, die die Frauenbewegung erreicht hat, zum anderen wird sie als gescheitert gezeichnet. Dieser oberflächliche Eindruck berücksichtigt aber nicht die Ausgangsposition und Intention des Autors. Er konstatiert eine deutliche Verbesserung für die Situation von Frauen in der bundesdeutschen Gesellschaft. Diese Entwicklung will er aber »gegen den optimistischen Strich feministischer Siegesgewißheit bürsten« (18). Im Rahmen dieses Vorhabens werden die Siege und Erfolge der Frauenbewegung in Beziehung zu den gesellschaftlichen Veränderungen gesetzt und in diesem Sinn neu interpretiert. Denn, so lautet Kreissls Ausgangsthese, die Erfolge der Frauenbewe-

gung haben nicht grundlegend zu einer Veränderung der männerzentrierten Macht geführt. Diese Auffassung des Autors wird in der folgenden Metapher verdeutlicht:

wie bei einem Mobile ändern sich die Verhältnisse an allen Ecken und Enden, wenn man sie an einer Stelle zum Tanzen bringt. Das hat die Frauenbewegung sicherlich geschafft. Wichtig aber sind die dünnen Fäden und Brücken, die die Teile des Mobiles miteinander verbinden und sie zusammenhalten. Einmal in Bewegung gesetzt, entstehen immer wieder neue Konstellationen, die dem geschlechtsfixierten Blick entgehen. (18-19)

Das erste Kapitel mit der Überschrift »Arme Emma – auf dem Weg des Erfolgs ins Abseits« (32) beginnt mit der Darstellung der Frauenbewegung als soziale Bewegung. Anfänglich eine Protestbewegung unterliegt die Frauenbewegung, wie andere soziale Bewegungen auch, einer besonderen Dynamik. Haben soziale Bewegungen erstmal Erfolg, stehen sie vor dem Problem, wie die Öffentlichkeit weiter wach gehalten und wie das Erreichte gesichert werden kann. Kreissl zieht hier Vergleiche zu den Grünen² und zu der Arbeiterbewegung und stellt fest, daß soziale Bewegungen entweder von ihren eigenen Erfolgen eingeholt werden oder aber sich durch eine starke Radikalisierung ins Abseits befördern. Beides trifft seiner Meinung nach auf die Frauenbewegung zu. Am Beispiel der Arbeiterbewegung wird zunächst aufgezeigt, wie kompliziert der Begriff »Erfolg« ist. Zwar kann niemand bestreiten, daß sich die Arbeitsbedingungen seit dem 19. Jahrhundert stark verbessert haben. Wird die heutige Welt aber in einem globalen Maßstab betrachtet, so zeigt sich, daß 358 Dollar-Milliardäre zusammen so reich sind wie 2,5 Milliarden Menschen zusammen. Da erscheint es doch berechtigt, den Begriff einer Erfolgsgeschichte zu hinterfragen.

Der Autor sieht einige Parallelen zwischen der Arbeiter- und der Frauenbewegung. Eine Parallele zeigt sich in seinem Fazit: »Ebenso wie die Arbeiterbewegung läuft die Frauenbewegung Gefahr, in eine Art Erfolgs- und Befriedungsfalle zu laufen« (38). Aber sind es denn überhaupt Erfolge, die die Frauenbewegung erreicht hat? Richten wir zunächst den Blick auf die schon angekündigte Analyse der gesellschaftlichen Verhältnisse.

Insgesamt verlieren die nationalen und internationalen Körperschaften, also die klassische parlamentarische Demokratie, an Macht. Dagegen ist ein Bedeutungs-

2 Die Hinzunahme der Grünen wird an vielen Stellen des Buches vollzogen. Kreissl war lange Zeit als Berater der Fraktion der Grünen im bayrischen Landtag tätig und schöpft vermutlich aus einem gehörigen Erfahrungsfundus.

gewinn für wirtschaftliche Machtträger und Unternehmen zu verzeichnen. Diese handeln inzwischen im globalen Maßstab, so daß sie von Richtlinien der nationalen Politik unabhängiger sind. Politisch entscheidende Informationen kommen von der Börse und in diesem Sinn, also unter Machtgesichtspunkten, hat die traditionelle Politik ausgedient, sie agiert sozusagen auf der ›Vorderbühne‹: »Die Gesellschaft aber läuft weitgehend ohne politische Steuerung nach eigenen Gesetzen dahin« (41). Dementsprechend kann die Zunahme des Frauenanteils an der parlamentarischen Demokratie nicht als Ausdruck für eine stärkere Beteiligung an der Macht gesehen werden. Um es auf eine Kurzformel zu bringen: Höherer Frauenanteil plus geringerer Machteinfluß ist gleich insgesamt Null. Eine ähnliche Entwicklung ist ebenfalls in der Wirtschaft zu finden. Ein höherer Frauenanteil zeigt sich vor allem im mittleren Management, ein Bereich, der tendenziell abgebaut wird. Dagegen ist im Zentralrat der Bundesbank keine einzige Frau vertreten.³

Ähnlich wie im Bereich der Politik sieht es im Bildungswesen aus. Die Expansion des Bildungssystems hat allgemein zu stärkerer Konkurrenz und nicht zu mehr Gerechtigkeit geführt. Wo früher ein Hauptschulabschluß genügte, wird nun Abitur erwartet, ein akademischer Abschluß ist kein Garant mehr für eine dementsprechende Karriere. Zwar hat sich für Frauen der Zugang zum Bildungssystem verbessert, die Bedeutung des gesamten Systems ist aber gesunken, es hat »ein Stück weit seine Bedeutung als Sprungbrett und Filter für die gesellschaftliche Machtverteilung verloren« (45). Ebenfalls verlieren staatliche Universitäten im Verhältnis zu privaten und von Firmen gegründeten Einrichtungen an Prestige. Mit Blick in die Zukunft diagnostiziert Kreissl, daß die Absolventinnen von staatlichen Universitäten dann zwar von einem »geschlechtsparitätisch besetzten Lehrkörper« (46) ausgebildet, die Abschlüsse für das weitere Berufsleben aber in der Konkurrenzsituation nicht mehr viel zählen werden. Also zeigt sich hier ebenfalls die gleiche Struktur wie in den anderen genannten Bereichen: Mit dem zu erkennenden Bedeutungsverlust in bezug auf die Verteilung von Machtpositionen und das Bildungswesen vollzieht sich eine Öffnung der pädagogischen Profession für Frauen. Indem Kreissl die Erfolge der Frauenbewegung genau in diesen Kontext der gesellschaftlichen Entwicklung setzt, kommt er zu dem Schluß, daß die Erfolge nur als solche erscheinen, und daß von einer Erfolgsgeschichte keine Rede sein kann.

In einem weiteren Unterkapitel mit dem Titel »Dekorativer Feminismus: Das Leichentuch der Gesellschaft?« (59) führt der Autor seine Betrachtung der Gesellschaft fort. Ohne diese hier in den einzelnen Schritten skizzieren zu können, sollen

3 Weitere Beispiele siehe Kreissl (58f).

seine Schlußfolgerungen dargestellt werden, da sie zum Verständnis der weiteren Ausführungen über Macht nützlich sind. Insgesamt spricht er vom Verfall der Gesellschaft in einerseits isolierte Individuen, andererseits in kleine Grüppchen, die irgendeine Art von Gemeinsamkeiten haben. Diese Entwicklung hat vielfältige Auswirkungen. Die im traditionellen Sinn gesehene Benachteiligung von Frauen fällt weg, und Frauen werden zu einer Konkurrenten- sowie Konsumentengruppe, also zu einer Gruppe unter vielen. Es entsteht somit eine »geschlechtsneutrale Konkurrenz der isolierten risikogesellschaftlichen Individuen« (64). Zwar findet in der individualisierten Gesellschaft eine Aufwertung der Frauen statt, diese hat aber wenig mit der alten Forderung nach Gleichberechtigung zu tun. Gleichheit findet eher in der Form statt, daß für alle Beteiligten die eigene Existenz und Biographie unberechenbarer werden.

Im Rahmen dieser aufgezeigten Veränderungen bekommen Formen der Selbstorganisation »in kleine, nahräumig strukturierte Soziotope« (63-64) mehr Bedeutung. In dem Unterkapitel »Stammtisch und Kaffeekränzchen« (67) geht der Autor der Frage nach, inwiefern sich die Selbstorganisationen von Frauen und Männern unterscheiden. Als entscheidendes Differenzierungskriterium wird die Innen- (für Frauen) bzw. Außenorientierung (für Männer) genannt. Nach außen meint in diesem Kontext ein Streben nach Kontakten für den eigenen Erfolg, nach innen beinhaltet die Perspektive auf Gemeinsamkeiten und Austausch. Auch wenn, wie der Autor selbst sagt, dies eine grobe Vereinfachung ist, so läßt sich an den Sozialformen von Männern aufzeigen, »wie informelle männliche Machtkartelle entstehen können« (68). Der Zusammenschluß von Männern geschieht zum eigenen Vorteil, durch sie können Ressourcen und Kontakte genutzt werden. Zusammenschlüsse von Frauen leisten dagegen eher Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit und haben dementsprechend eine Botschaft zu vermitteln. Die Aktivitäten der Frauen sind somit an die Öffentlichkeit adressiert, während der Erfolg von männlichen Machtkartellen gerade auf dem Ausschluß der Öffentlichkeit basiert.

Im nächsten Schritt skizziert Kreissl zwei bekannte Frauen in Machtpositionen, Hillary Rodham Clinton und Margaret Thatcher. Sie stehen als Beispiele für zwei unterschiedliche Varianten des Themas Frauen und Macht. Auf ihre Unterschiede und Gemeinsamkeiten soll hier nicht näher eingegangen werden. Diese sind im Buch einleuchtend dargelegt (vgl. 71-86). Aber was haben diese beiden Frauen bewirkt? Nach der Einschätzung von Kreissl kratzen beide Frauen »nicht an den Fundamenten der herrschenden, männlichen Ordnung« (86): »Keine von beiden stellt die existierenden Strukturen der Macht, wie sie von der politisch ambitionierten Frauenbewegung kritisiert werden, ernsthaft auf die Probe« (ebd.). Im Gegenteil, zum Teil werden vor-

herrschende Machtverhältnisse stabilisiert. Mit dieser Zusammenfassung eröffnet der Autor das zweite Kapitel mit dem Titel »Macht« (86) und wendet sich der Frage zu, was Macht überhaupt ist, und wie sie funktioniert.

Macht, ganz allgemein ausgedrückt, wird vom Autor als die Fähigkeit zur Strukturierung beschrieben, Macht hat also strukturierende Effekte. In diesem Sinne könnte die Welt, und damit ebenso das Verhältnis zwischen Frauen und Männern, auch ganz anders aussehen. Daß die Welt aber so ist wie sie ist, ist Ausdruck von Macht. Herausragendes Instrumentarium der Macht sind Kategorien, die ein System von Ordnung herstellen. Zu diesen Kategorien gehört Geschlecht genauso wie z.B. ethnische Zugehörigkeit. Zuschreibungen wie psychisch krank oder verheiratet/ledig bilden ebenfalls Kategorien. Fragen nach der Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen »definieren ein Universum der Bedeutung und des Sinns, sie strukturieren die Welt« (88-89). Differenz wird sozial konstruiert. Über diesen Weg werden Machtverhältnisse definiert, da einige Personen (z.B. ein Psychiater) Definitionsrecht haben und es Definitionen gibt, die sich besser in der Gesellschaft durchsetzen lassen als andere.

Kreissl schreibt den Klassifikationen eine machtstabilisierende Rolle zu: »Klassifikationen sind nicht nur Phänomene der Sprache, sie sind Teil der materiellen Kultur, verankert in gesellschaftlichen Praktiken und Wissensbeständen, die unser Denken grundlegend strukturieren« (95). Macht ist somit nicht im Verhalten zu lokalisieren, sondern in den Verhältnissen. Macht kann nicht bei einzelnen Personen (Männern) diagnostiziert werden. Generell kann gesagt werden, daß dort, wo Unterschiede praktiziert werden, Macht entsteht. Bezogen auf Frauen bedeutet diese Logik, daß sie überall dort eine Chance haben, wo machterzeugende Differenzen verschwinden. Bezugnehmend auf Nietzsche, geht Kreissl der Frage nach, welche Differenzen Macht erzeugen. Der Untertitel dieses Kapitels »Macht und Moral – die Stärke der Schwachen« (101) zeigt schon die Richtung einer Antwort an. Durch moralische Vorstellungen von Gut und Böse oder von wahr und falsch, durch moralische Begriffe von Schuld, Gewissen oder auch Pflicht wird die Ordnung der Differenzen untermauert.

Des weiteren beschäftigt sich der Autor mit Hannah Arendts Begriff von der Macht. Hannah Arendt hat einen sozialen und politischen Machtbegriff entwickelt, der sich auf das gemeinsame Handeln von Menschen bezieht. In ihrem Sinne entsteht Macht durch Kooperation zwischen Menschen, die auf gegenseitiger Anerkennung und Gleichheit aufbaut. Diese Macht entsteht im öffentlichen Raum. Auch wenn es hier nicht möglich ist, die Gegenüberstellung von Nietzsche und Arendt nachzuzeichnen, so sollen die Schlußfolgerungen des Autors Erwähnung finden:

Männer und Frauen treten sich nicht als Gleiche gegenüber, die tiefverwurzelte Ordnung der Geschlechter hält sie in ihrem Bann, und jeder Versuch der Befreiung in feministisch inspirierter Absicht ist in diesem Horizont gefangen. Frauen mögen gemeinsam ein soziales Terrain befreiter Weiblichkeit, eine Sphäre weiblicher Öffentlichkeit schaffen, und dort kann im Sinne von Hannah Arendt jene Macht entstehen, die sich gegen die patriarchale Ordnung wendet. Doch diese Ordnung hat den kulturellen Feldvorteil traditionsmächtiger, strukturbildender und exklusivitätssichernder Differenzen auf ihrer Seite. Gegen die Macht geteilter Gemeinsamkeiten setzt sich die Macht der Differenz durch. (119)

Fast schon banal dagegen ist die – wenn meiner Meinung nach auch für die in der Wissenschaft tätigen Menschen sehr folgenreich – Erkenntnis aus dem nächsten Unterkapitel, welches das Verhältnis zwischen Macht und Wahrheit thematisiert. Kreissl argumentiert hier, daß abhängig von den Machtverhältnissen sich eine bestimmte Wahrheit durchsetzt, soll heißen, es gibt keine machtunabhängige Wahrheit.

Anschließend wird unter dem Titel »Die Rückseite der Macht« (130) gefragt, worin die Macht der Männer eigentlich besteht. Ausgehend davon, daß die Differenz männlich/weiblich eine zentrale Strukturierung in unserer Kultur ist, bringt diese Differenz Stilisierungen und Stereotypen hervor. Diese können aber nur funktionieren, weil sie jeweils ein Gegenstück haben, also z.B. Vernunft/Unvernunft. Wiederzuerkennen ist an dieser Stelle ein Mechanismus, der schon in der Analyse der Macht vorgefunden wurde. Zwar entspringen Stereotype aus der Phantasie von Männern, sie werden aber von den Frauen übernommen, unabhängig davon, ob sie sich diesen Vorstellungen anpassen oder sich dagegen wehren. Warum Kreissl diese Position vertritt, liegt meiner Meinung nach auf der Hand: Beide Varianten bleiben in der ursprünglichen Differenz verhaftet und sind damit letztendlich machtstabilisierend. Wenn wir in dem Gedankenkonzept des Autors noch ein Stück weiter verbleiben, so läßt sich sagen, daß jeglicher Widerstand oder jegliche Kritik am Patriarchat solange folgenlos ist, wie eine Orientierung an der Ordnung der Kategorien stattfindet. Eine Bedrohung stellen Frauen erst dann dar, wenn sie die Ordnung der Geschlechter ins Lächerliche ziehen und/oder sie durcheinander bringen.

Doch erinnern wir uns, für den Autor ist die Machtdifferenz zwischen Männern und Frauen nur eine, wenn auch eine tiefgreifende und von den herrschenden Machtverhältnissen hervorgebrachte, Differenz. Aber nicht alle Facetten der Macht zeigen sich im Kampf der Geschlechter. Dieses soll im folgenden für den Bereich der Universitäten aufgezeigt werden. Kreissl schreibt: »Macht basiert auf Organisation, auf Ordnung und Klassifikation, und mächtig werden diejenigen, die über

die Fähigkeit verfügen, sich in solchen Strukturen geschickt zu bewegen« (140). Somit verfügt eine mächtige Person nicht über bestimmte Talente, sondern kennt den Weg zur Macht.⁴ Wie sieht es aber nun bei der Besetzung von mit Prestige verbundenen Lehrstühlen oder in der Leitung von Forschungsinstituten aus? Laut Kreissl existieren innerhalb des akademischen Bereiches zwei Systeme bei der Vergabe von Stellen. Einerseits gibt es den offiziellen Code. Dieser beinhaltet Kriterien, wie Originalität und Innovation, bezieht sich also mehr auf Inhalte als auf die Person. Auf der anderen Seite gibt es einen Code, der auf die Person bezogen arbeitet. Hier sind politische Haltungen, Geschlecht und auch persönliche Vorlieben von Relevanz. Positionen, die innerhalb des akademischen Systems Macht ausüben können, werden über den zweitgenannten Code vergeben, auch wenn mit dem offiziellen Code nach außen hin argumentiert wird.

Kreissls drittes und damit letztes Kapitel mit dem Titel »Sie kriegen es nicht geregelt – wenn Frauen an die Macht kommen« (159) fällt im Vergleich zu den beiden vorhergegangenen qualitativ ab. Der Blick ist zwar mehr auf die Thematik »Frauen und Macht« zugespielt, doch im Kern wiederholen sich viele Äußerungen. Auf der Grundlage der Aussage, »entweder mutieren Frauen zu den besseren Männern, oder die Macht zerrinnt, wenn sie in ihre Hände gerät« (161), versucht der Autor aufzuzeigen, was passiert, wenn sich Frauen der Macht nähern. Einen Aspekt möchte ich dennoch herausgreifen. Der Autor stellt die Frage, wie theoretisch eine politische Strategie aussehen könnte, mit der die ungleiche Macht zwischen den Geschlechtern erfolgreich überwunden werden kann. Aus dem bisher Gesagten müßten zwei Punkte deutlich geworden sein: Erstens, die Differenz weiblich/männlich müßte verlassen werden, und zweitens, jeder direkte Angriff auf die existierenden Machtverhältnisse stärkt diese. Es sei hier schon angemerkt, daß der Autor über keine eigene vollständige Strategie verfügt. Was er aber leistet, sind Anregungen, in welche Richtungen gedacht werden kann.

Im Gegensatz zum offenem Widerstand hat ein nachlassendes Interesse oft mehr Erfolg. Anknüpfend an den Slogan »Stell dir vor, es ist Krieg, und niemand geht hin.« (205) spielt der Autor verschiedene Varianten durch (Bundesliga, Wahlen, Modenschau). Unabhängig von dem Gedanken der Realisierbarkeit zeigt sich mit Hilfe solcher Phantasiebilder, wie wichtige Machtmechanismen funktionieren. Macht »kann nicht entstehen, wenn man ihr sozusagen den Rücken kehrt« (206).

Darüber hinaus plädiert Kreissl dafür, sich von alten Bildern zu verabschieden. Der Begriff des Massenkampfes kann nicht mehr mit einer revolutionären Gegen-

4 Der Autor zeigt diesen Werdegang u.a. am Beispiel von Helmut Kohl.

bewegung assoziiert werden, Macht und Herrschaft sind nicht weiterhin mit der »Form körperlicher Existenz« (207) verbunden. Dafür bekommen Strategien mehr Gewicht, die im zweiten Kapitel schon Erwähnung fanden: die Ordnung durcheinander zu bringen oder ins Lächerliche zu ziehen.

Dementsprechend wird der Blick auf Fälle gelenkt, in denen aus einer Position der Schwäche heraus erfolgreich agiert werden konnte. Als Beispiel nennt er die Menschen in Dänemark zur Zeit des Nationalsozialismus. Die Deutschen verpflichteten alle jüdischen Bürger in Dänemark zum Tragen eines Judensterns an der Kleidung und betrieben damit eine Stigmatisierung, die »eine perfide Form der Ausgrenzung im Alltag« (208) beinhalten sollte. Indem sich viele Dänen einen gelben Stern an ihre Kleidung hefteten, wurde diese Maßnahme auf effektive Art konterkariert. Subtil wurde damit eine gezielte Verunsicherung erreicht: »Was hier stattfand, war ein gezieltes und sehr wirkungsvolles Spiel mit einem sozialen Realitätsprinzip, das eine wichtige Grundlage der Macht der Nazis bildete« (209).⁵

Wie schon eingangs erwähnt, ist die hier vorliegende Rezension als eine Ergänzung zur Wissenschaftlerinnen-Werkstatt gedacht, sie ist sozusagen auf diesen Zweck hin zugeschnitten. Somit war mein Blick mehr darauf gerichtet, welche von Kreissls Aussagen hilfreich für unsere Diskussionen sein kann, und weniger darauf, welche Widersprüche im Buch enthalten und welche Punkte zu kritisieren sind. Unter diesem Nutzungsaspekt kann ich das Buch nur empfehlen.

Die dargelegte Rezension soll aber noch einen weiteren Zweck erfüllen. Sie ist als Hintergrundfolie und damit als Hilfe für die Einordnung eines Vortrages gedacht. Im folgenden möchte ich mich dem Vortrag von Ilse Nagelschmidt, Professorin für Germanistik an der Universität Leipzig und gleichzeitig Gleichstellungsbeauftragte der Universität, zuwenden, den sie im Rahmen der Wissenschaftlerinnen-Werkstatt gehalten hat. Diese Verknüpfung bietet sich an, weil zum einen das rezensierte Buch von Ilse Nagelschmidt gelesen und empfohlen wurde, zum anderen weil sie eine Frau ist, die in einem männerdominanten Bereich agiert. Dazu noch ein letztes Zitat von Kreissl:

Es [die Ursache für das Chaos] liegt daran, daß Frauen, wenn sie die Macht übernehmen, einerseits in männlich geprägten Strukturen agieren müssen und andererseits nicht wie Männer sein wollen. Macht entsteht aber in unserer Gesellschaft nur unter den Bedingungen einer männlichen Ordnung. Wenn Frauen dort antreten, dann kommen sie mit dieser Ordnung in Konflikt. (162)

5 Weitere Beispiele siehe Kreissl (210-214).

2. KARRIERESTRATEGIEN – EINE ERFOLGREICHE TAKTIK, UM DIE POSITION DER EWIGEN ZWEITEN ZU VERLASSEN?

Am späten Freitagnachmittag hielt Ilse Nagelschmidt einen Vortrag zum Thema »Geschlechterverhältnisse im Wandel« auf der Wissenschaftlerinnen-Werkstatt. Für uns Stipendiatinnen konkretisierte sie diese Thematik sinngemäß mit dem Untertitel »Oder wie planen wir Frauen unsere Karriere?« Sie wußte also, zu wem sie spricht, nämlich zu Frauen, die sich ein Stück auf den Weg in die Wissenschaften aufgemacht haben, die aber zum Teil noch nicht wissen, welche Haltung sie zu dem Vorgefundenen einnehmen können und sollen. Ihre Intention war, uns Mut zu machen. Mich hat sie damit zunächst erreicht, ich war einfach froh über ihren optimistischen Ton. Ich wollte nicht mehr hören, was ich alles zu tun habe, wie schwierig jeder Schritt ist, und war dementsprechend voller Erwartungen, was nun kommen würde.

Es begann, wie üblich, mit Zahlen und den sinkenden Prozenten, also die Hälfte der Studierenden sind Frauen, und dann geht es auf der Stufe der Promotion und der Habilitation zahlenmäßig rapide bergab. Auch wenn mit diesen Fakten keine Neuigkeiten verbreitet wurden, so wurden sie aber einmal anders präsentiert. Die Zahlen standen nicht allein zum Zweck der Aufklärung über die Hochschulrealität an der Wand, sondern waren mit dem Appell verbunden: Und diese Situation müssen wir verändern. Ilse Nagelschmidt wollte in diesem Sinn ein »Gruppenbewußtsein«⁶ ansprechen. Frauen als Gruppe sollten ein Interesse an einer Veränderung haben, also ein Interesse, das über die persönlichen Ambitionen hinausgeht. Obwohl ich keine Zweifel daran habe, daß die Referentin dieses Anliegen ernsthaft vertritt, und wir mit Sicherheit nicht die ersten waren, die sie motivieren wollte, begann im weiteren Verlauf ihre positive Haltung zu bröckeln. Immer dann, wenn sie aus dem Hochschulalltag erzählte, wurde ihre Botschaft doppelbödig. Diese zum Teil in Anekdoten vorgetragenen Erfahrungen mündeten z.B. in Sätzen, wie: »Es gibt nichts Drögeres als eine deutsche Universität.« Zwar hatte sie oft die Lacher auf ihrer Seite, aber diese Art von Äußerungen traten in Konkurrenz zu ihrer Absicht der Ermutigung. Ihre Darstellung von einer Karriere an der Hochschule endete mit dem Fazit: »Es ist ewig eine Gradwanderung, die das gesamte Leben anhalten wird.«, eine Aussage, die mit Sicherheit bekannt und richtig, aber nicht motivierend ist. Auch äußerte sie Schwierigkeiten mit dem Begriff »Karriere«, ein

6 Die im folgenden in Anführungsstriche gesetzten Äußerungen sind Zitate, die ich während des Vortrags schriftlich festgehalten habe. Sie sind dementsprechend nicht überprüfbar.

Vorbehalt, der aber folgenlos blieb. So mag es auch keine verwundern, daß sich der Schwerpunkt ihres Vortrages mit »Karrierestrategien von Frauen« beschäftigte. Diese sehen wie folgt aus:

Thesen für Karrierestrategien von Frauen

- »Frau darf nicht der bessere Mann sein wollen.«
- Eine Frau muß wissen, was sie ist und wer sie ist. Sie muß eigene Strategien entwickeln und sich ihrer eigenen Kraft bewußt werden.
- »Frau muß aktiv sein.«
- Sie muß bereit sein, Verantwortung zu übernehmen und einen Plan im Hinterkopf haben, wie sie was erreichen will.
- »Wir müssen lernen, nach unseren Partnerinnen zu suchen.«
- Frauen müssen »Netzwerke« aufbauen.
- »Informiert sein ist alles.«
- Bestimmung der eigenen Forschungsvorhaben, die interdisziplinär angelegt sein sollten.
- Frauen müssen sich an Reformvorschlägen beteiligen, z.B. bei der Abschaffung der Habilitation.

Auch wenn Ilse Nagelschmidt den Begriff von Netzwerken für inzwischen etwas abgedroschen hält, so findet sie den dahinterliegenden Gedanken richtig. Gerade in bezug auf die Erstellung von Gutachten, hält sie ein Gutachtensystem unter Frauen für äußerst relevant. Männer würden im Rahmen von »Männerbünden« über so ein System verfügen. Ähnlich wie Reinhard Kreissl spricht sie von einem Codesystem, das bei der Erstellung von Gutachten wirke. Ihr ist daran gelegen, daß Gutachten die Leistung bewerten und dementsprechend an der Sache orientiert sind. Ihre Einschätzung ist, daß Frauen am Punkt Gutachtensystem einen Nachholbedarf haben, wobei sie die Chancen einer Veränderung nicht sehr optimistisch sieht. Insgesamt beschreibt Ilse Nagelschmidt das akademische Leben als eines, das immer von Abhängigkeiten geprägt ist.

Der Vortrag von Ilse Nagelschmidt war somit sowohl durch das Motiv, vermehrt Frauen für eine Hochschulkarriere zu ermutigen, als auch durch eigene Erfahrungen, die nicht motivierend wirkten, geprägt. Diese doppelte Botschaft hat meiner Meinung nach letztendlich zu einem realistischen Bild geführt und ist, vor dem Hintergrund der Ausführungen von Reinhard Kreissl, einleuchtend. Denn es wäre auch verwunderlich gewesen, wenn »plötzlich« Karrierestrategien vorhanden gewesen

wären, die uns aus der Position der ewigen Zweiten befreit hätten. Dabei stellt sich die Frage, sowohl bezogen auf den Vortrag der Referentin als auch auf das Buch von Kreissl, welche Schlußfolgerungen aus den Ausführungen gezogen werden können. Aus meiner Sicht stellt Resignation keine Antwort dar. Eine realistische Einschätzung des gesellschaftlichen Ist-Zustandes, wie Kreissl sie vorgelegt hat, empfinde ich eher als hilfreich. Die nächste Wissenschaftlerinnen-Werkstatt wäre für mich ein gutes Forum, den Nutzen und mögliche Konsequenzen der dargelegten Einschätzungen zu diskutieren.

Reinhard Kreissl:

Die ewige Zweite – Warum die Macht den Frauen immer eine Nasenlänge voraus ist.
München: Droemer, 2000 (224 S.; ISBN: 3-426-27205-9; 34,00 DM).

ALLEIN UNTER MÄNNERN (?) – FORSCHUNGSFÖRDERUNG UND MACHT

SAMMELREZENSION

Dunja M. Mohr

Nur die Physikerin und Chemikerin Marie Curie erhielt bisher gleich zwei Nobelpreise: einmal für Physik (Entdeckung der Radioaktivität) gemeinsam mit ihrem Mann Pierre Curie und Henri Becquerel im Jahre 1903 und zum zweiten Mal 1911 – allein – für Chemie (Radium und Radiumverbindungen). Die Anerkennung der wissenschaftlichen Leistungen durch eine Nominierung für den Nobelpreis und dessen zeremonielle Verleihung durch den schwedischen König in Stockholm wird sicherlich nicht gleich von jeder Forscherin und jedem Forscher erträumt. Doch der Kampf um eine Forschungsfinanzierung, die überhaupt erst wissenschaftliche Leistungen ermöglicht, der damit verbundene Verbleib in der Wissenschaft und somit die berufliche Existenz sind häufig das alltägliche Brot vieler WissenschaftlerInnen.

Zwei Wege ermöglichen die Verortung in der Wissenschaft: die Festanstellung (Verbeamtung oder Berufung) bzw. die häufigere Variante der Werk- und Zeiterträge und die Drittmittelfinanzierung. Diese und Forschungsförderung sind wohl die Grundvoraussetzungen für WissenschaftlerInnen, um ihren Platz an der *Alma mater* in Wissenschaft und Forschung einzunehmen oder zu erhalten. Finanzierungsstrategien bzw. eine detaillierte Übersicht über Finanzierungsquellen bieten zwei hier rezensierte, jährlich neu aufgelegte und aktualisierte Nachschlagewerke zur Forschungsförderung, die sich gleichermaßen an HochschullehrerInnen wie wissenschaftlichen Nachwuchs wenden. Daran anschließend werden zwei weitere wissenschaftliche Neuerscheinungen besprochen, die sich mit der Wissenschaft als Ort der Machtkämpfe und als Männerbastion befassen.

Das von Peter Großkreutz herausgegebene *Forschungshandbuch 1999/2000. Hochschul- und wissenschaftsfördernde Institutionen und Programme* gibt einen fundierten Überblick zur Forschungsförderung durch staatliche und private Institutionen und Organisationen, über nationale, z.T. auch europäische und internationale Förderprogramme und Finanzierungsmöglichkeiten. Im ersten Drittel werden die großen Fördereinrichtungen, wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die

Volkswagen-Stiftung, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Deutscher Akademischer Austauschdienst etc., und ihre Programme vorgestellt. Des weiteren finden sich hier Informationen über die Fördermöglichkeiten für bestimmte Zielgruppen, wie PromovendInnen, PostdoktorandInnen und HabilitandInnen, oder spezielle Zwecke, z.B. Auslandsaufenthalte oder Tagungs- und Konferenzteilnahmen. Fördermöglichkeiten durch verschiedene Bundes- und Landesministerien, Gebietskörperschaften (d.h. öffentlich-rechtliche Institutionen mit regionaler Ausrichtung), Verbände und industrielle Forschungsvereinigungen, durch die europäische Union sowie Unterstützungsmöglichkeiten für internationale Forschungsk Kooperationen ergänzen das Informationsangebot. Auf drei leider sehr knappen Seiten wird die Förderung von Frauen in der Wissenschaft – u.a. durch die Qualifizierung für Professuren an Universitäten, Fach-, Kunst- und Musikhochschulen, durch Kinderbetreuungszuschläge etc. – lediglich skizziert.

Neben Sponsoring und einem kurzen Verweis auf Förderpreise sowie einem Abschnitt über die optimale Erstellung und Platzierung von Förderanträgen ist der weitaus größte Teil den spezifischen Förderinstitutionen und Programmen, über 500 an der Zahl, gewidmet. In diesem Teil variieren die Informationen zu der jeweiligen Förderinstitution. Während Name, Anschrift, Telefon- und Faxnummer sowie E-Mail-Adresse bei allen Institutionen angegeben sind, fehlt bei den meisten eine Internetadresse. Auch die weiterführenden, eigentlich interessanten Angaben, wie Förderarten (Sach- und Personalmittel, Reisebeihilfen, Auslandsaufenthalte, Stipendien, Förderpreise etc.), Förderbereiche (schwerpunktmäßige Ausrichtung auf einzelne Fächer oder Fachgebiete), Zielgruppen (wissenschaftlicher Nachwuchs, Hochschullehrer, Institute etc.), Bewerbungsmodalitäten, Termine, Laufzeiten, Fördervolumen und Stipendienhöhe, variieren stark. Gerade eine Vereinheitlichung und die Ausweitung dieser Informationen erscheinen wünschenswert, sind doch schließlich Adressen und Telefonnummern jederzeit leicht, alle anderen Bewerbungsmodalitäten wesentlich schwieriger zu erhalten. Erleichtert wird allerdings die gezielte Recherche durch ein Register der Förderinstitutionen und ein leider nicht immer einleuchtend verschlagwortetes Sachregister. So findet man beispielsweise keinen Eintrag unter ›Geschlechterforschung‹ oder ›Sprachwissenschaften‹, dafür aber einen unübersichtlichen Sammeleintrag ›Geistes- und Gesellschaftswissenschaften‹ mit unzähligen Seitenangaben. Allemal störend ist die ungewohnte Verschmelzung von Information und Werbung, so daß Inhaltsverzeichnis, Impressum und manch anderer Beitrag in einer Fülle von bunten Anzeigen verschwinden, die vermutlich jedoch dazu beigetragen haben, den Einzelpreis erfreulich niedrig zu halten. Auch bei der Gestaltung des Covers – durchaus

passend zeigt es Piktogramme der einzelnen Fachdisziplinen, die in die geographischen Umriss der Bundesrepublik Deutschland gesetzt sind – wäre aus ästhetisch-bibliophiler Sicht eine geschicktere Optik als die einer verwaschenen braunen Farbgebung wünschenswert gewesen.

Als Pendant zum *Forschungshandbuch* – mit ansprechenderer Umschlagseite (die die Brüder-Grimm-Medaille darstellt), aber ebenso im redaktionellen Teil ›verunziert‹ durch Werbung – ist das von Dieter Herrmann herausgegebene *Handbuch der Wissenschaftspreise und Forschungsstipendien 2000/2001* mit ausführlichen Informationen zu mehr als tausend Stipendien und Preisen sowie Finanzierungshilfen etc. zu verstehen. Diese sind besonders wichtig für JungakademikerInnen, da sich ein Großteil der zu vergebenden Auszeichnungen an den wissenschaftlichen Nachwuchs wendet. Die Spannweite der enthaltenen, alphabetisch aufgelisteten Preise reicht von der Prämierung besonders qualifizierter Forschungsleistungen, über Erfinder- und Innovationspreise, Preise zur Initiierung bzw. ›Stimulanz‹ eines bestimmten Forschungsthemas und solche für Qualifizierungsarbeiten, wie Examen, Dissertationen und Habilitationsschriften, bis hin zu – für einen eingeschränkten BewerberInnenkreis – Auszeichnungen für das wissenschaftliche Lebenswerk. Anspruch auf Vollständigkeit kann dabei, das liegt wohl in der Natur des sich ständig verändernden ›Marktes‹, sicherlich nicht erhoben werden. So wird z.B. der von der hessischen Landesregierung verliehene Elisabeth-Selbert-Preis, nicht jedoch das rheinland-pfälzische Pendant, der Aequalis-Preis, aufgeführt. Des weiteren sind Forschungsstipendien im Inland, vor allem aber im Ausland, vermerkt. Auffallend ist hierbei das Faktum, daß erheblich mehr Preise für NaturwissenschaftlerInnen und die Technikwissenschaften existieren. So manche GeisteswissenschaftlerInnen werden hier also vergeblich in den Seiten blättern.

Der Informationsteil ist ähnlich wie im *Forschungshandbuch* strukturiert. Hier werden Adressen und gegebenenfalls Ansprechpartner, die Anzahl der jeweiligen Preise und Stipendien, Turnus, Einsendeschluß bzw. Bewerbungstermine, Stifter oder verleihende Institutionen, Zielgruppen, Zweck, Bewerbungsmodalitäten (Eigenbewerbung, Nominierung), z.T. auch letzte oder bekannte Preisträger genannt (wobei hier eine Angabe der jeweiligen Fachrichtung der Preisträger sinnvoll gewesen wäre, die aber sicherlich über die Recherche-Kapazitäten der Redaktion hinausgehen würde). Auch das nicht uninteressante Detail der Dotierung fehlt nicht. Knapp werden auch in einem wohl kaum als Kapitel zu bezeichnenden, jedoch als Kurzinfo zu betrachtenden Abschnitt die inhaltlichen und formalen Kriterien einer Antragstellung angerissen. Ein detailliertes Register der Preise und For-

schungsstipendien erleichtert den Überblick und das Auffinden. Wenn man den Namen des Preises bzw. die betreffende Fachrichtung nicht bereits kennt, kann das Schlagwortregister zu Wissenschaftsdisziplinen, Fachgebieten und Zielgruppen Abhilfe leisten, obgleich auch hier die Qualität des Registers ebenso wie beim *Forschungshandbuch* noch verbesserungsfähig ist.

Unzweifelhaft Produkte eines hohen Recherche- und Redaktionsaufwands, ersparen beide Nachschlagewerke den potentiellen AntragstellerInnen und den Förderinstitutionen unnötige Anfragen und vermitteln einen ersten informativen und detaillierten Einblick in die wissenschaftliche Förderstruktur primär in Deutschland. Bedenkt man, daß es allein in Deutschland über 2.900 Stiftungen gibt, so wird klar, daß die Handbücher nicht allumfassend sein können, doch sind sie gerade in Anbetracht der prekären Finanzlage der deutschen Universitäten, respektive des skandalös unzureichenden staatlichen Bildungsetats, für an der Einwerbung der mittlerweile unabdingbar gewordenen Drittmittelförderung interessierte WissenschaftlerInnen von hohem Nutzen und deshalb unbedingt empfehlenswert.

So wichtig die Frage nach der Finanzierung ist, so bestimmen nicht immer nur die Gelder den Verbleib in der Wissenschaft. Warum sind so wenige Wissenschaftlerinnen in den höheren Etagen und auf C4-Professuren zu finden? Wer forscht, braucht nicht nur Geld, sondern auch einen Ort, an dem sie oder er dies tun kann. Der Zugang zu diesen Orten der Wissenschaft, die Verortung in der Forschung, ist reguliert, reglementiert und häufig auch segregiert. Die gläserne Barriere ist allenthalben existent, obgleich nicht sichtbar. Welche Strukturen verhindern also die Verortung von Forscherinnen?

Diesen Mechanismen, diesem schon oft in der Sprachregelung enthaltenen Verschwinden von Wissenschaftlerinnen – welches im übrigen auch im *Forschungshandbuch* durch den stringenten Gebrauch der rein männlichen Form ›Wissenschaftler/Forscher‹ praktiziert wird mit der Begründung, daß die »Lesbarkeit des ohnehin schon trockenen Textes...nicht noch durch dauernde Mehrfachnennungen erschwert werden [sollte]« (Großkreutz 14) – wird in der neueren Forschungsliteratur u.a. zur Wissenschaftsgeschichte und Geschlechterforschung nachgegangen. Das, was die Herausgeber des *Forschungshandbuchs* offensichtlich als selbstverständlich voraussetzen, eben daß Wissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen in der männlichen Form mitgemeint und somit integrierter Teil der doch so offensichtlich (sprachlich wie real) männlich dominierten Forschungslandschaft sind, wird in den im folgenden rezensierten Publikationen, dem

von Beate Kraus herausgegebenen Sammelband *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt* und der Monographie *Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen* von Karin Zimmermann, angezweifelt.

Nicht zuletzt die eingangs erwähnte zweifache Nobelpreisträgerin Marie Curie mag als Beispiel für die Zusammenhänge zwischen Wissenschaft, Macht, Geschlecht und Forschungsförderung dienen. Auch Curie war (fast) Opfer einer männlich dominierten Wissenschaftsmacht. Obgleich sie zusammen mit ihrem Mann Pierre und mit Henri Becquerel maßgeblich und erfolgreich an der Entdeckung der Radioaktivität geforscht hatte, wurde sie ursprünglich nicht für den Nobelpreis mitnominert, obwohl mehreren Mitgliedern der empfehlungsberechtigten französischen *Académie des Sciences* nachweislich Marie Curies Leistungen bekannt waren. Erst aufgrund der Intervention eines einflußreichen Mitglieds der Schwedischen Akademie und des Hinweises von Pierre Curie auf die maßgebliche Rolle seiner Frau bei der Entdeckung der Radioaktivität wurde Marie Curie als erste – und lange als einzige – Frau für einen Nobelpreis nominiert. Auch die Annahme ihres zweiten Nobelpreises, diesmal für Chemie, wurde durch die Doppelmoral der französischen (Wissens-)Gesellschaft, die Marie Curie wegen einer Affäre mit dem verheirateten Physiker Paul Langevin ächtete (was bei männlichen Kollegen im umgekehrten Falle problemlos toleriert wurde), fast verhindert. Hier spielte die Kategorie Geschlecht ganz offensichtlich eine *mächtige* Rolle im Wissenschafts- und Förderbetrieb.

Eben diesen Ansatz beleuchten die Bücher von Beate Kraus und Karin Zimmermann. Nicht die reine Informationsvermittlung zur Forschungsförderung wie in den beiden Handbüchern, sondern die Untersuchung der vorherrschenden Strukturen im Bereich der sozio-kulturell bestimmten Forschungsförderung unter der Berücksichtigung der Kategorien Geschlecht und Macht sind in beiden Büchern der erklärte Fokus. Die nur scheinbar objektiven Kriterien bei der Vergabe von Förderungen und bei der Einstellung bzw. Berufung, also der festen institutionellen Anbindung, werden bei Kraus und Zimmermann als durchaus subjektiv entlarvt.

Die von Beate Kraus, Soziologin an der Technischen Universität Darmstadt, herausgegebenen Aufsätze gehen in unterschiedlicher Qualität und Aktualität der Frage nach, was die Karrieren von Akademikerinnen in Forschungseinrichtungen und Hochschulen hemmt. Damit ist dieser Sammelband eine willkommene und

notwendige Ergänzung zu der Forschungsliteratur, die sich mit dem Verbleib von Frauen in der Wirtschaft auseinandersetzt.

Karrierehemmnisse in der Wirtschaft, also die gesellschaftlichen und psychologischen Hintergründe, die zu der ungleichen Machtverteilung in den Führungsetagen deutscher Unternehmen beitragen, werden beispielsweise von Britta Seeg in ihrer ebenfalls neuerschienenen Monographie *Frauen und Karriere. Strategien des beruflichen Aufstiegs* anhand theoretischer Modelle und Studien untersucht.¹ Seeg bietet dabei – als nicht ganz neuen Lösungsansatz – die Abwendung von gesellschaftlich konstruierten, biologistischen Zuschreibungen geschlechtsspezifischer Eigenschaften und die Hinwendung zu von Rollenklischees befreiten und den individuellen Fähigkeiten angemessenen Beurteilungskriterien an.

So wie die Gleichberechtigung in der Arbeitswelt der Wirtschaft zu wünschen übrig läßt – laut »Mikrozensus 2000« des Statistischen Bundesamtes sind mehr als zwei Drittel aller Führungspositionen in Industrie, Dienstleistung und öffentlicher Verwaltung fest in Männerhand – so ist auch die Wissenschaftswelt weit von einer Gleichstellung der Geschlechter entfernt. Eben diesem Phänomen geht der von Beate Kraus herausgegebene Sammelband *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung* nach.

In dem Band wenden sich die Autorinnen und der (eine!) Autor den (Dominanz-)Strukturen und Funktionsweisen des Wissenschaftsbetriebs zu. Entstanden aus dem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Forschungsprojekt »Professionalisierung, Organisation, Geschlecht. Zur Reproduktion und Veränderung von Geschlechterverhältnissen in Prozessen sozialen Wandels« und einer Tagung zur gleichen Fragestellung an der Technischen Universität Darmstadt im Juni 1996, hat dieser Band es sich zum Ziel gesetzt, die Blickrichtung der Ursachenforschung für die männliche Dominanz in der akademischen Welt umzulenken: von den Aspekten der Biographie und Sozialisation, von der spezifisch weiblichen Identitätsentwicklung und von den Konfliktbewältigungsstrategien auf die sozialen Verhältnisse, Strukturen und Funktionsweisen innerhalb der Wissenschaft. Den geschlechtlich konnotierten Strukturen der wissenschaftlichen Professionen und ihren Organisationsformen gilt also das Interesse des Bandes.

In ihrer knappen, aber präzisen Einleitung umreißt Beate Kraus das recht heterogene Forschungsfeld »Frauen in der Wissenschaft« sowohl historisch als auch methodisch und verweist auf den Zusammenhang von Wissenschaftsforschung

1 Seeg, Britta. *Frauen und Karriere. Strategien des beruflichen Aufstiegs*. Frankfurt a.M.: Campus, 2000 (158 S.; ISBN: 3-593-36474-3; 39,80 DM).

und der Soziologie der Geschlechterverhältnisse. Sie lokalisiert drei Diskussionsstränge bei der wissenschaftlich formulierten Frage nach dem Verbleib hochqualifizierter Akademikerinnen in der Wissenschaft. Erstens: Konflikte zwischen männlicher und weiblicher »Normalbiographie«, d.h. Unvereinbarkeit von weiblichem Lebensmuster (Kinderwunsch) und männlich geprägter Wissenschaftswelt; zweitens: Universalisierung männlicher Lebensmuster in bezug auf wissenschaftliche Produktivität in Form von Publikationen, z.B. Benachteiligung im System des *peer reviews*, denkbar sind hier auch männlich dominierte Zitierkartelle; drittens: gläserne Barrieren und subtile Diskriminierungen im Wissenschaftsalltag in Form von geringerer Unterstützung und Förderung durch Vorgesetzte. In dem sich daran anschließenden theoretischen Aufsatz geht die Herausgeberin den in der Einleitung angeschnittenen Themen, wie den neuen Entwicklungen der Wissenschaftsforschung auch in Verbindung mit der Geschlechterforschung und männlichen Konkurrenzverhältnissen in der Wissenschaft, nach. Kraus kommt zu dem Schluß, daß zwar in dem sich verändernden Feld weder empirisch noch theoretisch endgültige Aussagen getroffen werden können. Jedoch vertraut Kraus vorsichtig optimistisch auf das Kräftespiel des Wandels: »Neue ›Spieler‹, neue Akteure verändern nicht nur die Kräfteverhältnisse zwischen den Akteuren, sondern auch das Spiel selbst – und ›Spielerinnen‹ sind neu in der Wissenschaft« (50).

Die Mehrzahl der weiteren Texte reflektiert die Situation in Deutschland. Zurückgreifend auf ihre Anfang der 90er Jahre durchgeführte qualitative Studie, bezogen auf Studentinnen, Doktorandinnen, Akademikerinnen im Mittelbau und Professorinnen an Universitäten und Pädagogischen Hochschulen in Schleswig-Holstein, stellt Elke M. Geenen die Hindernisse bei akademischen Karrieren von Frauen dar. Geenen führt Karrierehemmnisse und -begünstigungen einerseits auf biographische Ursachen, wie berufliche Diskontinuität (Kinderwunsch) von Forscherinnen und die Prägung durch den Lebensentwurf der Mutter, zurück. Andererseits nennt sie als weitere Merkmale die inhaltliche Motivation durch Vorgesetzte oder die Zuschreibung geschlechtsdifferenter Studienmotivation, unterschiedliche Förderungsbedingungen in großen Fächern und sogenannten ›Orchideenfächern‹ sowie fachinterne Segregation nach Geschlecht.

Gestützt auf ihre 1995 durchgeführten biographischen Interviews mit ProfessorInnen der alten Bundesländer, analysiert Steffani Engler das Selbstverständnis von ProfessorInnen und beleuchtet, ausgehend von Pierre Bourdieus Konzept des sozialen Feldes, die *illusio* der Wissenschaft, die Positionskämpfe im sozialen Spiel der Professorenschaft. Den ostdeutschen Universitäten wenden sich die Beiträge von Irene Dölling und Anke Burkhardt zu. Während Dölling die einzelnen Phasen

der Etablierung und Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung im Rahmen der Umstrukturierung ostdeutscher Universitäten nachzeichnet und die curriculare Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung sowie die Neueinrichtung entsprechender Professuren begrüßt, beleuchtet Burkhardt kritisch den Verbleib bzw. die Neuetablierung von Wissenschaftlerinnen an ostdeutschen Hochschulen. Burkhardt konstatiert, daß Frauen insgesamt nach wie vor »Stiefkinder« in der Wissenschaft sind und die »Männerphalanx« (188) nicht durchbrochen haben, prognostiziert aber, daß in Zukunft »ein Drittel aller Professorinnen in Ostdeutschland« (188) tätig sein wird. Die institutionalisierte Frauenförderung kritisiert Angelika Wetterer in ihrem Beitrag als »rhetorische Präsenz« bei »faktischer Marginalität« und warnt vor »kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich« (195). Die gängige Rhetorik, so Wetterer, verschleierte, daß die Wissenschaft ein Problem mit Frauen habe, jedoch nicht umgekehrt. Sie zieht den pessimistischen Schluß, daß Frauenförderung häufig appellativ und trotz Nachteilsausgleichs, der Sonderprogramme und qualifikationsabhängiger Quoten praktisch wirkungslos geblieben ist.

Die auf Deutschland ausgerichteten Studien werden ergänzt durch den Blick über die Landesgrenzen hinaus. Die schwedische Studie von Christine Wennerås und Agnes Wold untersucht »Vetternwirtschaft« und latenten Sexismus im Gutachterwesen speziell am Beispiel des schwedischen *Medical Research Councils* und kommt zu dem Ergebnis, daß unterschiedliche, diskriminierende Evaluierungsparameter und Produktivitätsbeurteilungen, zumeist von Männern vorgenommen, zu schlechteren Bewertungen von Frauen bei gleicher Qualifizierung führen. Ein anonymisiertes, geschlechtsneutrales und vor allem transparenteres Evaluierungssystem sowie eine vermehrte Gutachtertätigkeit von Frauen könnte nach Meinung der Autorinnen hier zu einer Verbesserung beitragen. Erstaunlich ist die Aufnahme des einzigen männlichen (Alibi-?) Autors. Der Beitrag des amerikanischen Soziologen William T. Bielby ist ein Neuausdruck seines bereits 1991 veröffentlichten Aufsatzes, in dem er einen doch recht veralteten Forschungsstand zu strukturellen Karrierebarrieren für Wissenschaftlerinnen in den USA von 1960 bis Mitte 1980 darlegt. Man hätte sich zumindest eine Überarbeitung respektive Aktualisierung der Forschungsdaten für diesen Beitrag gewünscht und überhaupt ein etwas gründlicheres Lektorat des ganzen Bandes (z.B. wird im Klappentext ein Beitrag aus Frankreich angekündigt, für dessen Fehlen die Herausgeberin sich im Vorwort entschuldigt). Bielbys Schlußfolgerung, daß man(n) immer noch nicht wisse, »weshalb Frauen – bei gleicher Produktivität – langsamer in die höchsten Ränge der Pro-

fession aufsteigen als Männer«, und immer noch nicht verstehe, »weshalb Frauen weniger publizieren als Männer« (75), ist da schon nachgerade erstaunlich. Man kann ihm nur die Lektüre der anderen, in diesem Sammelband publizierten Beiträge empfehlen.

Auch die Soziologin Karin Zimmermann untersucht in ihrer an der Freien Universität Berlin eingereichten Dissertation *Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen* die sozio-kulturellen, geschlechtsspezifischen Hierarchien, die in der Wissenschaft vorherrschen. Zimmermanns Studie desillusioniert, wo andere Forscherinnen, z.B. Hildegard Macha in ihrem neuen Buch *Erfolgreiche Frauen. Wie sie wurden, was sie sind*, vergleichsweise einem Hoffnungsschimmer nachjagen.²

Es gibt durchaus empirische Belege, wie in Machas Studie dargelegt, über erfolgreich verortete Forscherinnen. Basierend auf mit erfolgreichen Wissenschaftlerinnen geführten Interviews, konstatiert Macha drei Gruppen von Wissenschaftlerinnen: die dem männlichen Wissenschaftlermythos am nächsten stehenden »Pionierinnen«, die weitestgehend auf familiäre Bindungen verzichten; die in Frauennetzwerken aktiven »Offensiven«; die zumeist jüngeren Wissenschaftlerinnen, die eine Überwindung der Trennung von Beruf und Familie zu einem Miteinander dieser »zwei Lebenswelten« einfordern und zu leben versuchen.

Zimmermann dagegen zeigt am Beispiel des Umbruchs in der ostdeutschen Universitätslandschaft wie Berufungsverfahren vor dem Hintergrund staatlicher Steuerung und universitärer Autonomie im Zusammenspiel von Macht und homo-sozial-männlichen Paßmustern bestehende Strukturen zementieren. In ihrer Fallstudie zum ostdeutschen Berufungsgeschehen von 1990/1991 bis 1995, empirisch basierend auf 35 Einzelinterviews, theoretisch rekurrierend auf Bourdieus Macht- und Kulturosoziologie, werden die Mechanismen der Ausgrenzung durch eine hierarchische Geschlechterordnung aufgezeigt.

Im ersten Teil der Monographie führt Zimmermann in die Theorie Bourdieus, in zentrale Begriffe, wie Machtfeld, kulturelles und soziales Kapital, und in den meist eingeschlechtlich (männlich) verstandenen Habitus mit spezifischem Blick auf das Universitätsgefüge ein. Im zweiten Teil beschreibt sie die Zusammensetzung ihrer Untersuchungsgruppe und erläutert das Konzept und die Herstellung der »Paßfähigkeit«: die Erschaffung einer »soziale[n] Realität, die sie [die Mitglieder der

2 Macha, Hildegard. *Erfolgreiche Frauen. Wie sie wurden, was sie sind*. Frankfurt a.M.: Campus, 2000 (365 S.; ISBN: 3-593-36598-7; 58,00 DM).

scientific community] gemeinsam konstruieren« (14). Im dritten und letzten Teil analysiert die Autorin die soziale Konstruktion des Systems »Paßfähigkeit«.

Was ist aus all dem zu schließen? Daß wissenschaftliche Interaktionsräume ein statisches Machtfeld bilden, welches durch agierende Personen dynamisiert wird, und sich somit zu einem Spielfeld entwickeln, ist nicht wirklich eine frappierende Feststellung. Daß auch in der Reorganisationsphase in der Wissenschaft eine Definitionsmacht, zumeist in den Händen der Dekane und Beauftragten in einzelnen Disziplinen sowie in den Berufungskommissionen, vorherrscht, die möglichst zum eigenen (männlichen) Selbst paßfähigen Nachwuchs rekrutiert, erstaunt wenig. Auch die Verschleierung subjektiver Kooptation durch objektive Kriterien ist bekannt. Was diese Studie so eindrucksvoll macht, ist die Verbindung bekannter theoretischer und praktischer Phänomene mit den erfreulich offenen, in ihrem Inhalt erschreckenden Interviews, die sehr plastisch die existierenden Selektions-, Qualifikations- und Verhaltensmuster in der Wissenschaft offenlegen.

Wie die zwei Handbücher zeigen, gibt es eine Fülle von Fördermaßnahmen. Jedoch, wie Kraus und Zimmermann verdeutlichen, sind weder die Forschungsmittel vergebenden Institutionen noch die akademische Welt an sich geschlechtsneutrale Orte, die Frauen aufgrund ihrer gleichwertigen Qualifikationen besetzen können. Tüchtigkeit allein garantiert keinen Erfolg, solange unterschiedliche Meßlaten angelegt und Subjektivität unter dem Deckmantel wissenschaftlicher Neutralität verborgen werden. Ob mehr Transparenz, d.h. Öffentlichkeit, und forschendes Einfordern von Positionen – »[f]rech sein, fordern, weiter drängen und auch mal Territorialverhalten zeigen wie all die Markierungspinker« (Nimtz-Köster 150),³ wie es die im *Spiegel* zitierte Biologin Anna Starzinski-Powitz, Mitglied im Wissenschaftsrat, formuliert – Veränderungen der Wissenschaftskultur nach sich ziehen werden, ist noch fraglich.

So bleibt nur zu hoffen, daß auch der *homo academicus* eines Tages dort ankommt, wo die Imagination der Utopie hinführt, was aber auch in der Realität hin und wieder erlebt wird: beim Miteinander, bei der Koexistenz von Differenz und Gleichheit. Und dazu gehören bekanntlich auch Frauen.

3 Nimtz-Köster, Renate. »Frech sein, fordern, drängen.« *Der Spiegel* 2 (2001), 148-150.

Peter Großkreutz (Hg.):

unter Mitwirkung von Dieter Herrmann und K.P.Christian Spath. *Forschungshandbuch 1999/2000. Hochschul- und wissenschaftsfördernde Institutionen und Programme*. Lampertheim: Alpha, 1999 (484 S.; ISBN: 3-9803983-1-5; 24,60 DM).

Dieter Herrmann (Hg.):

unter Mitwirkung von K.P.Christian Spath; Peter Großkreutz; Bernhard Lippert und »Deutschland innovativ«, Institut der deutschen Wirtschaft. *Handbuch der Wissenschaftspreise und Forschungsstipendien 2000/2001*. Lampertheim: Alpha, 2000 (472 S.; ISBN: 3-9803983-3-1; 24,60 DM).

Beate Kraus (Hg.):

Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a.M./New York: Campus, 2000 (225 S.; ISBN: 3-593-36230-9; 48,00 DM).

Karin Zimmermann:

Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin: Sigma, 2000 (224 S.; ISBN: 3-89404-474-8; 36,00 DM).

AUTORINNEN-VERZEICHNIS

Barkhausen, Anita, Dr. phil., geb. Blastik, Jg. 1967, Dipl.-Psychologin, Psychologische Psychotherapeutin, Gestalttherapeutin DVG, promovierte bei Christina Thürmer-Rohr und Birgit Rommelspacher zu den monologischen Erinnerungsmustern von Frauen, die im Nationalsozialismus herausragende berufliche Funktionen ausgeübt hatten. Schwerpunkte ihrer praktischen Arbeit sind Therapie, Beratung und Forschungssupervision von Frauen. Sie ist eine langjährige Mitarbeiterin der Therapie- und Beratungsstelle für Frauen (TuBF e.V.) in Bonn. 1997 veröffentlichte sie unter ihrem Mädchennamen Blastik das Buch *Selbstbilder von Mädchen im Zerspiegel kultureller Zweigeschlechtlichkeit*. Pfaffenweiler: Centaurus. Im letzten Tagungsband der sechsten Wissenschaftlerinnen-Werkstatt, *Im Netz der Wissenschaft? Frauen und Macht im Wissenschaftsbetrieb. Machtstrukturen – Bedeutungsnetze – Handlungsmöglichkeiten*. Hg. Margarete Herzog. Düsseldorf: edition Hans-Böckler-Stiftung, 2000, erschien von ihr bereits ein Artikel zur Supervision von Forscherinnen.

Bartmann, Sylke, geb. 1965, Diplom-Pädagogin mit dem Schwerpunkt Weiterbildung. Zwölf Jahre Tätigkeit im Bereich der Erwachsenenbildung (interkulturelles Training sowie Einführung in die Sozialarbeit). 1999 Research Associate an der Harvard University, USA. Lehrbeauftragte an der Carl-von-Ossietzky-Universität in Oldenburg. Ihre Promotion im Bereich der Biographie- und Emigrationsforschung wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

Belinszki, Eszter, Studium der Soziologie, Human Resource Management und Deutsch als Fremdsprache an der Universität für Wirtschaftswissenschaften (Budapesti Kozgazdasagtudományi Egyetem) in Budapest/Ungarn und dort Abschluß als Diplom-Soziologin. Von 1997-1999 Kollegiatin des an der Universität Dortmund in Zusammenarbeit mit den Universitäten Bielefeld, Bochum und Essen durchgeführten Graduiertenkollegs »Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel. Handlungsspielraum und Definitionsmacht von Frauen«. Zur Zeit Promotion an der Ruhr-Universität Bochum in Sozial-

wissenschaften über »Geschlechterverhältnisse im Journalismusberuf« und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Interdisziplinären Frauenforschungszentrum an der Universität Bielefeld im Forschungsprojekt »Umgang mit ›diversity‹ in Organisationen und Alltagskonstruktionen von Verschiedenheit«.

Brendel, Sabine, Dr. phil., Diplom-Pädagogin. Arbeitet seit 1999 am Hochschuldidaktischen Zentrum der Universität Dortmund in Forschung und Lehre. Arbeitsschwerpunkte sind geschlechtsspezifische Sozialisation, Bildungs- und Hochschulforschung, Schreibdidaktik und neue Lehr- und Lernformen.

Gomolla, Mechtild, geb. 1962, Dipl.-Psychologin, von 1993 bis 1997 am Zentrum für Lehrerbildung der Universität Bielefeld (DFG/FABER-Projekt »Institutionalisierte Diskriminierung«), zur Zeit an der Universität Osnabrück im Promotionskolleg »Europäische Integration« der Hans-Böckler-Stiftung. Im Rahmen des Dissertationsvorhabens über »Schulentwicklung in multikulturellen Schulen in England, der Schweiz und Deutschland« zweimonatiger Forschungsaufenthalt im Sommer 1999 in London und von September bis Dezember 1999 Forschungspraktikum im Projekt »Qualität in multikulturellen Schulen« (QUIMS) der kantonalen Bildungsdirektion Zürich. Veröffentlichungen u.a. zur institutionellen Diskriminierung in der Schule. Arbeitsschwerpunkte: Schul- und Bildungsforschung, Migration, Rassismus und Diskriminierung, qualitative Forschungsmethoden.

Heimberg, Anke, Studium der Deutschen Sprache und Literatur, Soziologie und Medienwissenschaften an den Universitäten Marburg und Wien; langjährige Mitarbeit im Feministischen Archiv Marburg; wissenschaftliche Mitarbeiterin in verschiedenen Projekten zur Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Marburg (zuletzt in der »Planungsgruppe Gender Studies«) und bei der Zentralen Frauenbeauftragten der Universität Marburg. Derzeit Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung mit einer Dissertation zum Thema »Frauenbilder, Männerbilder, Geschlechterverhältnisse: Romane von Autorinnen der Weimarer Republik und der Exilzeit (Maria Gleit, Irmgard Keun, Victoria Wolff)«. Neueste Veröffentlichung: »Victoria Wolff.« *›Leider hab ich's Fliegen ganz verlernt‹. Portraits von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen der Neuen Sachlichkeit*. Hg. Britta Jürgs. Grambin/Berlin: Aviva, 2000, 214–240.

Henninger, Annette, geb. 1966, Bürokauffrau, Diplom-Politologin und Dr. phil., Altstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung. Wissenschaftliche Mitarbeiterin im DFG-Projekt »Softwareentwicklung in der Praxis im Kulturvergleich« an der TU Chemnitz. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Arbeitsmarktpolitik, Technik, Frauen- und Geschlechterforschung, Frauenförderpolitik, qualitative Sozialforschung. Neueste Veröffentlichung: *Frauenförderung in der Arbeitsmarktpolitik. Feministische Rückzugseffekte oder Zukunftskonzept?* Op-laden: Leske und Budrich, 2000.

Herzog, Margarethe, geb. 1964, studierte Lateinamerikanistik und Germanistik (M.A. 1992) sowie Deutsch als Fremdsprache in Berlin. 1997-2001 Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung mit der noch unveröffentlichten Doktorarbeit zum Thema »Lebensentwürfe zwischen zwei Welten. Literatur einer neuen Migrantinnengeneration aus Kuba, Puerto Rico und der Dominikanischen Republik in den USA (am Beispiel von Cristina García, Esmeralda Santiago und Julia Alvarez)«. Tätig als Lehrbeauftragte und Publizistin in Berlin mit den Arbeitsschwerpunkten karibische und lateinamerikanische Literaturen, feministische und postkoloniale Theorien sowie als Vermittlerin deutscher Sprache und Kultur in Athen.

Kootz, Johanna, Dipl.-Soz., seit 1981 als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (ZE) an der FU Berlin tätig. Arbeitsschwerpunkte im Servicebereich u.a.: Bibliothek der ZE und Beratung, insbesondere Drittmittelerwerb. Inhaltlicher Arbeitsschwerpunkt: Forschungen zum Frauen-Konzentrationslager Ravensbrück.

Mohr, Dunja M., M.A., Studium der Anglistik, Amerikanistik, Neueren deutschen Literatur und des Creative Writing in London, Marburg und Montréal. Danach Tätigkeit als Redakteurin, freie Journalistin und Lektoratsgutachterin für englischsprachige Unterhaltungsliteratur und Krimis. Von 1996 bis 2000 wissenschaftliche Angestellte und von 1997 bis 2000 Lehrbeauftragte in Anglistik an der Universität Trier. Seit 1998 Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung mit einer Dissertation zu dem Thema »*Worlds Apart? Transgressions of Gender and Culture Differences in Contemporary Anglo-American Female Dystopias*«. Arbeitsschwerpunkte sind Utopie/Dystopie/SF; Literaturtheorie; Kriminalroman; Native (American) Literature. Neueste Veröffentlichung: »Der Cyborg als transgressive Zukunftsmetapher in

Marge Piercys *Body of Glass*.« *Beiträge zur 3. Fachtagung Frauen-/Gender-Forschung in Rheinland-Pfalz*. Hg. Liesel Hermes und Iris Meißner. Tübingen: Stauffenburg (erscheint 2001).

Oechsle, Mechtild, Soziologin, Dr. phil., Professorin für Sozialwissenschaft am Zentrum für Lehrerbildung der Universität Bielefeld; zuvor langjährige Forschungstätigkeit an der Universität Bremen im Bereich Biographie- und Lebenslaufforschung, Jugend- und Arbeitssoziologie. Aktuelle Forschungsarbeiten und Veröffentlichungen: Modernisierung weiblicher Lebensführung, Berufsorientierung und Lebensplanung von Frauen, Konzepte schulischer Berufsorientierung, Geschlechterkonstruktionen im Lehrerberuf, politische Bildung und Geschlechterverhältnis.

Ostermann, Ingrid, geb. 1968, Dipl.-Ing. Architektur. Nach einer handwerklichen Ausbildung Architekturstudium an der Universität Hannover und der Technischen Universität Delft/Niederlande. Forschungspraktikum am Niederländischen Architekturinstitut (NAi) in Rotterdam zu dem niederländischen Architekten H.F. Mertens (1885-1960), hierzu Diplomarbeit. Seit 1998 architekturhistorische Promotion zu »Fabrikkbau und Moderne, Konzeptionen und Gestaltungsformen dargestellt an Beispielen aus Deutschland und den Niederlanden der Zwischenkriegszeit«. Die Arbeit wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und an der TU Delft eingereicht.

Roedig, Andrea, Dr. phil., geb. 1962 in Düsseldorf, studierte Philosophie und Germanistik in Bonn und Berlin. Von 1989 bis 1994 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Philosophischen Institut der FU-Berlin, 1996 Promotion zu »Foucault und Sartre. Die Kritik des modernen Denkens«. Seither freie Journalistin und Geschäftsführerin der »Grünen Akademie« der Heinrich-Böll-Stiftung. Veröffentlichungen im Bereich Feministische Theorie/Gender-Studien.

Sedlacek, Ingrid, Dr. phil., geb. 1958, studierte Kunstgeschichte, Romanistik (Italienisch) und Klassische Archäologie in Frankfurt a.M., Marburg und Venedig. 1987 Magister über die Innendekoration des Palazzo Datini in Prato (Toscana). 1995 Promotion in Marburg über die Neuf Preuses, Heldinnen des Spätmittelalters. Danach freie Mitarbeiterin des Liebieg-Hauses und des Städelschen Kunstinstituts in Frankfurt a.M. sowie des Museums der Stadt Rüsselheim. Seit Januar 2000 Mutter eines Sohnes.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wirbt für die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft. Sie tritt dafür ein, Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten zu erweitern.

Beratung und Schulung

Die Stiftung berät und qualifiziert Betriebs- und Personalräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Männer und Frauen, in wirtschaftlichen und rechtlichen Angelegenheiten, in Fragen des Personal- und Sozialwesens, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Gestaltung neuer Techniken, des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu den Themen »Wirtschaftswandel und Beschäftigung im Globalisierungsprozeß«, »Soziale Polarisierungen, kollektive Sicherung und Individualisierung« und »Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik«. Das WSI-Tarifarchiv dokumentiert das Tarifgeschehen umfassend und wertet es aus.

Forschungsförderung

Die Abteilung Forschungsförderung der Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu den Themen Strukturpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Die Forschungsergebnisse werden in der Regel nicht nur publiziert, sondern auf Veranstaltungen zur Diskussion gestellt und zur Weiterqualifizierung von Mitbestimmungsakteuren genutzt.

Studienförderung

Ziel der Stiftung ist es, einen Beitrag zur Überwindung sozialer Ungleichheit im Bildungswesen zu leisten. Gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende unterstützt sie mit Stipendien, mit eigenen Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktikantenstellen. Bevorzugt fördert die Stiftung Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Ihre Arbeitsergebnisse und Dienstleistungen veröffentlicht die Stiftung über Veranstaltungen, Publikationen, mit PR- und Pressearbeit. Sie gibt zwei Monatszeitschriften heraus: »Die Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen«, außerdem die Vierteljahresschrift »South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)« und »Network, EDV-Informationen für Betriebs- und Personalräte«.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 - 225
www.boeckler.de

Hans Böckler
Stiftung 

In der edition der Hans-Böckler-Stiftung sind bisher erschienen:

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
1	<i>Gertrud Kühnlein</i> Neue Typen betrieblicher Weiterbildung	18,50	13001	3-928204-73-4
2	<i>Stefan Kühn</i> Komplementärer Regionalismus	28,00	13002	3-928204-64-5
3	<i>Karl-Hermann Böker, Peter Wedde</i> Telearbeit praktisch	13,00	13003	3-928204-75-0
4	<i>Peter Ittermann</i> Gestaltung betrieblicher Arbeitsorganisation	16,00	13004	3-928204-76-9
5	<i>Lothar Kamp</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Gruppenarbeit	12,00	13005	3-928204-77-7
6	<i>Hartmut Klein-Schneider</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Flexible Arbeitszeit	13,00	13006	3-928204-78-5
7	<i>Siegfried Leitretter</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Betrieblicher Umweltschutz	13,00	13007	3-928204-79-3
8	<i>Winfried Heidemann</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Beschäftigungssicherung	12,00	13008	3-928204-80-7
9	<i>Wolffhard Kohte</i> Die Stärkung der Partizipation der Beschäftigten im betrieblichen Arbeitsschutz	18,00	13009	3-928204-81-5
10	<i>Karin Schulze Buschhoff</i> Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich	25,00	13010	3-928204-82-3
11	<i>Hans Gerhard Mendius, Stefanie Weimer</i> Beschäftigungschance Umwelt	28,00	13011	3-928204-83-1
12	<i>Helene Mayerhofer</i> Betriebswirtschaftliche Effekte der Fusion von Großunternehmen	10,00	13012	3-928204-85-5
13	<i>Winfried Heidemann</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Betriebliche Weiterbildung	14,00	13013	3-928204-86-6

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
14	<i>Hartmut Klein-Schneider</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt	16,00	13014	3-928204-97-4
15	<i>Christina Klenner</i> Mehr Beschäftigung durch Überstunden- abbau und flexible Arbeitszeitmodelle	12,00	13015	3-928204-88-2
16	<i>Annette Henninger</i> Ins Netz geholt: Zeit, Geld, Informationen – alles, was die Wissenschaftlerin braucht!?	28,00	13016	3-928204-89-0
17	<i>Wolfgang Joußen, Leo Jansen, Manfred Körber</i> Informierte Region. Regionale Entwicklungsperspektiven in der Informationsgesellschaft	19,00	13017	3-928204-90-4
18	<i>Dietmar Köster</i> Gewerkschaftlich ausgerichtete Seniorenbildungsarbeit in der Praxis	20,00	13018	3-928204-91-2
19	<i>Michael Kürschner, Helmut Teppich</i> Windows NT: Handbuch für Betriebsräte	28,00	13019	3-928204-92-0
20	<i>Roland Köstler</i> Rechtsleitfaden für Aufsichtsrats- mitglieder nach dem Mitbestimmungs- gesetz '76	14,00	13020	3-928204-84-X
22	<i>Lutz Mez, Annette Piening, Klaus Traube</i> Was kann Deutschland hinsichtlich eines forcierten Ausbaus der Kraft-Wärme-Kopplung von anderen Ländern lernen?	20,00	13022	3-928204-93-9
23	<i>Karin Tondorf, Gertraude Krell</i> »An den Führungskräften führt kein Weg vorbei!«	16,00	13023	3-928204-94-7
25	<i>Christina Klenner (Hrsg.)</i> Kürzere und flexiblere Arbeitszeiten – neue Wege zu mehr Beschäftigung	14,00	13025	3-928204-96-3
26	<i>Svenja Pfahl (Hrsg.)</i> Moderne Arbeitszeiten für qualifizierte Angestellte?	18,00	13026	3-928204-97-1

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
27	<i>Margarethe Herzog (Hrsg.)</i> Im Netz der Wissenschaft? Frauen und Macht im Wissenschaftsbetrieb	22,00	13027	3-928204-98-X
28	<i>Erika Mezger (Hrsg.)</i> Zukunft der Alterssicherung	16,00	13028	3-928204-99-8
29	<i>Hans-Erich Müller, Annette Martin</i> Beschäftigten statt entlassen	20,00	13029	3-935145-00-4
30	<i>Werner Maschewsky</i> Psychisch gestört oder arbeitsbedingt krank?	20,00	13030	3-928204-95-5
31	<i>Lothar Kamp</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Telearbeit	16,00	13031	3-935145-01-2
32	<i>Dorit Sing, Ernst Kistler</i> Neue Chancen für Frauen?	20,00	13032	3-935145-02-0
33	<i>Stefan Eitenmüller, Konrad Eckerle</i> Umfinanzierung der Alterssicherung	28,00	13033	3-935145-03-9
34	<i>Reinhard Schüssler, Oliver Lang, Hermann Buslei</i> Wohlstandsverteilung in Deutschland 1978 – 1993	32,00	13034	3-935145-04-7
36	<i>Christina Klenner (Hrsg.)</i> Arbeitszeitgestaltung und Chancengleichheit für Frauen	16,00	13036	3-935145-07-1
37	<i>Susanne Gesa Müller, Matthias Müller</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Outsourcing	16,00	13037	3-935145-08-X
38	<i>Petra Wassermann, Andrea Hofmann</i> Vorhandene Kräfte bündeln	25,00	13038	3-935145-09-8
39	<i>Wolfgang Rudolph, Wolfram Wassermann</i> Das Modell »Ansprechpartner«	25,00	13039	3-935145-10-1
40	<i>Winfried Heidemann, Angela Paul-Kohlhoff, Susanne Felger</i> Berufliche Kompetenzen und Qualifikationen Vocational Skills and Qualifications	16,00	13040	3-935145-11-X
41	<i>Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)</i> Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation	16,00	13041	3-935145-12-8

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
42	<i>Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)</i> Employment, working conditions and company organisation	16,00	13042	3-935145-13-6
43	<i>Beate Beermann / Christina Klenner</i> Olympiareife Mannschaften gesucht?	20,00	13043	3-935145-15-2
44	<i>Diether Döring / Hermann Henrich</i> Konzeptionelle Überlegungen zu einem Tarifrentenmodell	20,00	13044	3-935145-16-0
45	<i>Winfried Heidemann</i> <i>Unter Mitarbeit von: Lothar Kamp, Hartmut Klein-Schneider, Siegfried Leittretter, Mathias Müller, Susanne Gesa Müller</i> Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen	16,00	13045	3-935145-17-9
46	<i>Volker Eichener, Sabine Schaaf, Frank Schulte, Jörg Weingarten</i> Erfolgsfaktoren für Biotechnologie-Regionen	35,00	13046	3-935145-18-7
47	<i>Hartmut Klein-Schneider</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Personalplanung	16,00	13047	3-935145-19-5
48	<i>Boy Lüthje</i> Arbeitnehmerinteressen in einem transnationalen IT-Unternehmen	20,00	13048	3-935145-120-9
49	<i>Marianne Giesert / Jürgen Tempel</i> Gesunde Unternehmen – arbeitsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	20,00	13049	3-935145-21-7
50	<i>Peter Kalkowski / Matthias Helmer / Otfried Mickler</i> Telekommunikation im Aufbruch	20,00	13050	3-935145-22-5

**Bestellungen
bitte unter
Angabe der
Bestell-Nr. an:**



Am Kreuzberg 4
40489 Düsseldorf
Telefax: 02 11 / 408 00 80
E-Mail: lavista@setzkasten.de

