

## St. Virgil Salzburg

Bildung – Konferenz – Hotel

Netzwerk des Landes Salzburg, St

### **Bildungsarbeit mit Frauen unter dem Gender Diskurs. Wirklichkeitskonstruktionen – Habitualisierung bleibender Aufklärungsbedarf?**

#### **1. Einstieg und These**

Wenn man bereits mehrere Phasen der Frauenbewegung, -bildung, der Genderperspektive kennt, dann fragt man - 2013 - worum geht es heute? Was sagt die Literatur, was sagen empirische Befunde, wie ist die politische Situation, was ist die emanzipatorische Dimension? Gibt es letztere überhaupt noch oder sind die Aufgaben alle erledigt? Gehen alle umkämpften Fragen in den Diversitydiskurs auf? Oder werden die unbequemen Fragen nicht gestellt, da sie nicht mehr nur allein auf das Patriarchat, auf die Gesellschaft, sondern im Moment auch auf die Frauen selbst zurück weisen. Alle sind für Gleichberechtigung, alle gehen von einem Gleichheitsdiskurs aus, egal ob sozialkonstruktivistisch, demokratiethoretisch begründet. Besonders gilt das verstärkt dadurch, dass die gleiche Bildungsleistung beider Geschlechter jetzt in den Bildungsabschlüssen Realität ist. Die großen Bildungsleistungen der Mädchen und jungen Frauen in den letzten Jahrzehnten haben erst den Erfolg erbracht und sind bisher von den Bildungswissenschaftlerinnen unterbewertet worden. Möglich geworden ist dieses durch den demokratiethoretischen Anspruch, der durch politisches Handeln unterstützt wurde. Die folgenden differenztheoretischen und konstruktivistischen Diskurse zielten ohne aufgearbeitet zu sein auf die Stereotypenbildung in der Geschlechterdualisierung, die Frauen besonders erregt. Gegenwärtig hat deshalb der sozialkonstruktivistische Ansatz die höchste Akzeptanz.

Allerdings herrscht ein Konsenszwang, nicht weiter zu denken, sich nicht zu fragen, wo stehen die Frauen wirklich beim Einlösen der Gleichberechtigung, wie sehen sie sich, was wollen sie, was ist für sie selbstverständlich? Wie nutzen sie die demokratischen Spielräume, eröffnen sich neue Sprachfähigkeiten? Was wollen sie, was tun sie? Und immer wieder: wie stehen sie zum eigenen Geschlecht?

Bedarf es einer grundlegenden neuen Politisierung? Was denkt die junge Generation?

Beispiele:

Ich habe einen 25 jährigen Mann und eine 23 jährige Frau gefragt, was sie heute in ihrem Studium und aus den Lebenswelten des studentischen Milieus zum Genderbewusstsein sagen. Beide sind hier auf der Höhe der Diskussion. Der junge Mann sagt völlig unverblümt im Geschlechterspiel geht es immer um Attraktivität und abstoßend für ihn ist, dass Frauen sich immer abhängig machen, sich dadurch praktisch verkaufen an Männer oder bieder konventionell sich ihre Zukunft auszeichnen. Nach seinen Ausführungen gehört heute zur biedereren Position einen guten Beruf zu haben, den Anforderungen zu genügen, ja nicht anzuecken, zu folgen, im Strom sein. Kinder vielleicht, dann wird man sehen (25 Jahre).

Der Progress danach ist: Berufstätigkeit, auch gute Ausbildung gehört für Frauen und Männer zur Lebensgestaltung. Aber.....

Die junge Frau sagt, sie will nicht von Männer oder Frauen sprechen, sondern von Menschen. Wichtig für ein Leben ist, Inhalte zu gewinnen, die einem interessieren, die man wissensdurstig und intensiv verfolgt. Frauen und Männer benötigen den Austausch, den Dialog, um ohne Ängste und Zwänge frei, aber verantwortlich handeln zu können.(23 Jahre).

Das aktuelle Thema scheint zu sein: Handlungsautonomie bezogen auf Sachaufgaben zu entwickeln und beziehungsfähig zu sein, wobei ersteres im Genderbezug bezogen auf Männer als fachliche Herausforderung, und eine neue bessere Beziehungsfähigkeit zu Frauen als Anforderung für Demokratisierungsentwicklungen gilt.

These: Je stärker die Frauen sich in ihrer Beziehungsorientierung nur auf den Mann orientiert haben und diese Position beibehalten, desto weniger können sie soziale Beziehungen zu Frauen als Netzwerkbildung halten. Sexuelle, körperliche, unbewusste Prozesse stören so lange Emanzipationsprozesse, als Differenzierungen zwischen soziale Beziehungen zum eigenen Geschlecht und sexuelle Interessen nicht getrennt werden können. Hinzu kommt, dass die Beziehung zu Kindern in der Familie auch neu als gemeinsame Verantwortung zu betrachten ist. Auch dabei geht es um einen offenen Blick. Dieses scheint eine Grundlage für autonomes Handeln zu sein.

## **2. Theoretische Grundannahmen**

Als Bildungswissenschaftlerin sehe ich alles aus der Bildungsperspektive, speziell aus den Lernfähigkeiten, den Potentialen im Erwachsenenalter, und gebe dem sozialen reflexiven Lernen unter demokratisierendem Anspruch eine besondere Bedeutung. Weiterhin gehe ich davon aus, dass sich die gelebten Geschlechterstereotypen als weitergegebenen Deutungen, Wahrnehmungen strukturieren und dabei - eingefangen mit dem Sozialkonstruktivismus - das Doing Gender auf der Basis unbewusst weiterwirkender Stereotypen eine eigene Wirklichkeit darstellt. Dieses wird gegenwärtig mit dem Gendertraining angegangen. Hier stellt z.B. Smykalla unterschiedliche Vorgehensweisen vor, die sich alle auf unterschiedliche Diskurse beziehen (Smykalla 2010, S.260) und sich immer auf die Differenz oder ihr nicht Vorhandensein oder nicht eigentlich Vorhandensein beziehen. Dem Gendertraining geht es auf jeden Fall immer um die Transformation einer dualistisch-hierarchischen Geschlechterdifferenz. Drei Szenarien bei der Erarbeitung einer Genderkompetenz, scheinen sich gegenwärtig nach Smykallas Studie auf dem Gendertrainingsmarkt zu tummeln:

Szenario 1: Die Herstellung der Geschlechterdifferenz – Von der Geschlechterneutralität zur Geschlechtersensibilität

Szenario 2: Die Relativierung der Geschlechterdifferenz: von biologischen Unterschieden zur sozialen Konstruktion

Szenario 3: Die Dekonstruktion der Geschlechterdifferenz: von der Hierarchie zur Transformation

Der letzte Ansatz hat die Unterstützung der Autorin Smykalla. Sie geht vom Differenzdilemma aus und nimmt es zum Ausgangspunkt statt wie die anderen Ansätze als Ergebnis. Sie zielt auf interkategoriale Ansätze, auf Ambivalenzkompetenz, auf Vielfalt und stellt die Kategorisierung infrage.

Sie sieht einen un abgeschlossenen Prozess. Anerkennung der Differenz und Heterogenität nach Erhalt und Veränderung, so Smykalla, „hat zur Konsequenz, dass jedes Erkennen hypothetisch ist“ (Ebenda S. 266)

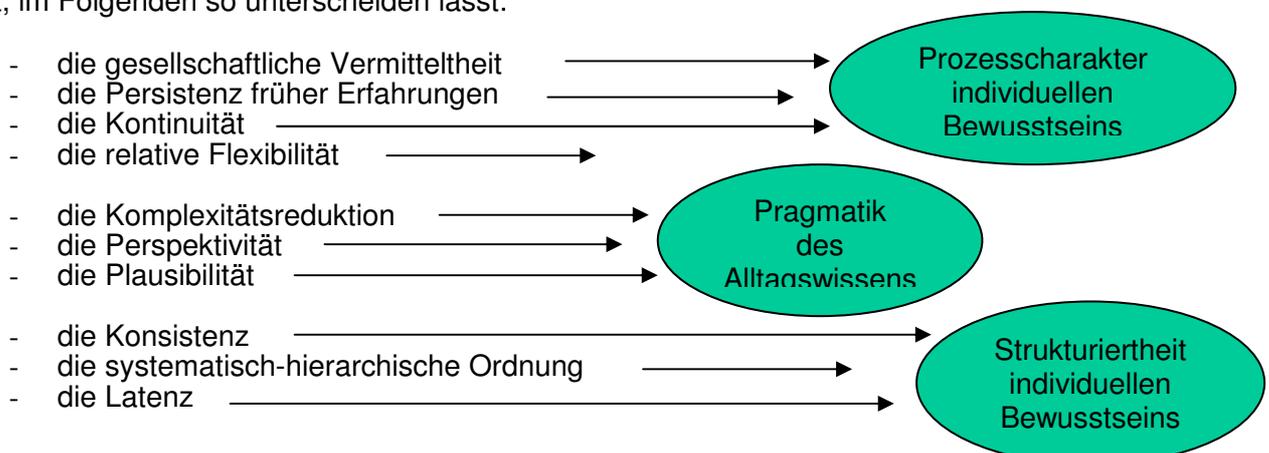
Um die noch immer interpretierte und deshalb erlebte Differenz besonders im Arbeitshandeln als Stereotypenbildung offenzulegen und nicht alles geschlechtlich zu subsummieren, geht es ihr um vielfältige Hierarchien und eine multipel-transaktive Herausforderung.

Nicht berührt ist dann immer noch, ob dieser Ansatz darauf zielt einen androgynen Menschentyp für alle Bereiche (Arbeitshandeln, Sexualität, Familie) auszumachen. Fragen von Leiblichkeit, Körperlichkeit, Sexualität auch als Moment von Gebärfähigkeit in den Blick zu nehmen, wird nicht diskutiert vor dem Hintergrund der Vielfalt sexueller Beziehungen und ihrer Familienvielfalt. Dieses war bisher ein wichtiger Schritt im Prozess der Entdiskriminierung von Homosexualität. Es reicht aber nicht für die Perspektive heterosexueller Frauen aus.

Zu beobachten ist, wenn man an den Stereotypen in der Zweigeschlechtlichkeit arbeitet, dass man dadurch im ungünstigsten Fall gegenwärtig, wo die Stereotypen unterzugehen scheinen, diese noch einmal verstärkt oder eher noch am Leben erhält. Kann man dieses überhaupt vermeiden?

Als Bildungswissenschaftlerin und auch als pädagogisch Handelnde interessiert mich aber eine Frage davor: wie kommt es zum Mechanismus der Stereotypenbildung? Wie werden Deutungen und Erfahrungen, die ihren Beitrag zur Stereotypenbildung leisten, beschrieben, welche Bedeutung haben sie für das Individuum und wann und durch welche Lernprozesse verändern sie sich? Wann spricht man von Habitualisierungen?

Erfahrungen im Alltag in den verschiedenen Handlungsfeldern in denen man tätig ist, haben grundlegenden Einfluss auf die Entwicklung von Deutungsmuster. Erfahrungen sind dabei wiederum verdichtete Erlebnisse, die subjektiv ausgewertet, d.h. interpretiert und dann generalisiert werden. Das Individuum schafft sich auf diesem Wege eine Handlungssicherheit. Es verinnerlicht gesellschaftlich implizit wirkende Regeln des Umgangs. In der jeweiligen individuellen Interpretation von Situationen, bedingt durch gleichförmige oder divergente Erlebnisse, bilden sich Erfahrungen aus. Erfahrungen entwickeln sich durch aktives Tun, aber auch passives Aufnehmen, ja auch erleiden (siehe Gieseke 2010). Deutungen haben darüber hinaus eine erweiterte Qualität, die sich auf der Basis von sozialpsychologischen Forschungsbefunden, die Arnold (1999) herausgearbeitet hat, im Folgenden so unterscheiden lässt:



Deutungsmuster haben eine überdauernde Funktion, sie prägen auch biographische Entwicklungen. Sie sind das informell erworbene Alltagswissen mit einer hohen emotionalen Bindungskraft. Untersuchungen von Dybowski/Thommsen (1977) belegen, dass Deutungsmuster eng mit den Handlungsabläufen und den Interessenlagen verbunden sind, die im Alltag wirken. Sie werden also zum Ausdruck der Persönlichkeit, sie sind identitätsstiftend, handlungsanleitend und orientierungsgebend. Sie sind dabei aber an den sozialen Kontext gebunden, unter dem man lebt und arbeitet.

Aber Deutungen können sich verändern, wenn die Lebensumstände, neue Einsichten, erweiterte Eindrücke etc., Veränderungen in der Umwelt dieses erwirken. Neurobiologische Befunde und Befunde der Erfahrungs- und Deutungs- sowie Milieuforschung unterstützen diese Hypothese. Bei den Neurobiologen und Psychologen spricht man von Neuroplastizität (siehe z.B. Baltes 1990). Umwelteinflüsse verändern auch neurophysiologische Prozesse. Aber es geschieht nicht von heute auf morgen es benötigt Zeit. Deshalb wird am Habitusbegriff von Bourdieu häufig wegen einer unterstellten zu großen Starre Kritik geübt. „Als Produkt der Geschichte produziert der Habitus individuelle und kollektive Praktiken, also Geschichte, nach den von der Geschichte erzeugten Schemata; er gewährleistet die aktive Präsenz früherer Erfahrungen, die sich in jedem Organismus in Gestalt von Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata niederschlagen und die Übereinstimmung und Konstanz der Praktiken im Zeitverlauf viel sicherer als alle formalen Regeln und expliziten Normen zu gewährleisten suchen. Das System der Dispositionen als Vergangenheit, die im gegenwärtigen überdauert und sich in die Zukunft fortzupflanzen trachtet, indem sie sich in den nach ihren eigenen Prinzipien strukturierten Praktiken aktualisiert“ (Bourdieu 1987, S. 101f.). Bildungsprozesse zielen auf Entwicklung, Veränderung, Aufklärung, neue Sichten, Emanzipation. Der Prozesscharakter ist hier maßgeblich, die Einsicht. Politische und Ökonomische Ideen, Theorien und Ziele können Veränderungen herbeiführen, ohne dass Lernen passieren muss. In der Regel folgen dann aber Anpassungsprozesse. Es sei denn, es gibt dafür demokratische Legitimation.

Die Bildungswissenschaft muss sich noch stärker für Veränderungen durch Lernen in den verschiedensten Formen interessieren.

Die Frage ist nun aber, wie mit welcher Ausrichtung gelernt werden soll:

- soll es um Intervention, Wissen, Sensibilisierung, Selbstbeobachtung, Reflexion, Interessenbildung gehen?
- oder geht es um Erzählen, sich anpassen, einfügen, im Sinne das ist das Leben, tröste mich, gebt mir ein paar Tipps oder auch
- um gemeinsames Handeln als politisches Handeln, Gestaltung von Gesellschaft im Sinne von Demokratisierung, Freiheit der Lebensformen?
- geht es um Menschenbilder, um neue Anthropologien die das Spannungsverhältnis zwischen Natur und Kultur und Veränderung neu ausmessen (Welsch, Fuchs)?

Wege und Ziele gibt es viele. Immer aber scheint mir, liegt eine nicht befriedigend politisch gelöste, das heißt gelebte Gleichberechtigung seit vielen Jahrzehnten auf dem Tisch. Es tut sich immer etwas, aber nur, wenn Frauen handeln. Es ist kein Männerthema, das bei ihnen gut aufgehoben ist. Es geht alle an. Deshalb die vielen Beschimpfungen, wo denn die aktiven, politisch interessierten Frauen bleiben.

Die Dekonstruktion von Stereotypen ist hilfreich, aber sie gibt zu wenig Nahrung für anstehende Einzelfragen, die noch unter einem Aufklärungsbedarf stehen und nach neuen Bildern des Zusammenlebens verlangen, die nicht von allein durch Dekonstruktion entstehen. Sie benötigen Lebensentwürfe für die Geschlechter, die nicht implizit männlich ausgelegte Androgynität ist, also der Mensch Nr. 2 als Modell in Gestalt eines durchgearbeiteten Algorithmus entsteht, wie ihn Schirmmacher (2013) beschreibt.

Was bietet sich für eine nachgefragte Frauenbildung an, die sich mit und separiert zum Gendertraining platziert, ohne als nachholende Bildung missverstanden zu werden, sondern als aufklärende, beobachtende und eingreifende Bildung operiert. Frauenbildung ist damit insgesamt keine bessere Alternative als Gendermainstreaming, aber sie ist eine notwendige Option, wenn die Frauen als gleichberechtigte Wesen ihre eigene Existenz sichern und aktiv gesellschaftlich handlungsfähig sein wollen. Ich will einzelne Themen einer solchen Frauenbildung im Sinne einer aktuellen pragmatischen Herausforderung formulieren und die dabei bisher wirksamen Habitualisierungen bedenken.

Individualisierungsprozesse unter Frauen sind auch Folge veränderter gesellschaftlicher Bedingungen. Verschiedene Umwelten, neue Eindrücke, aber vor allem zusätzlich verschiedene Interpretationen durch Bezugspersonen nehmen dabei im Verdichtungsprozess, wenn aus Erfahrungen Deutungen werden, eine nicht unerhebliche Rolle ein. Letztlich scheint dabei die Individualisierung mehr Folge eines sich erweiternden Umfeldes, größerer Freiräume und medialer Eindrücke, differenzierterer Erfahrungen mit neuen hohen Eigeninterpretationen nach sich gezogen haben. So konnte sich Individualität durch eine erweiterte Umwelt ausdifferenzierter bilden. Das Umfeld kann im Einzelnen nicht mehr immer zurückverfolgt werden. Gleichwohl bleibt die Milieubezogenheit, die Habitualisierung bedingt durch Milieu und Bildung doch nachhaltig stark. Die Deutungen, die hier gewonnen werden, bleiben das letzte Abstraktum. Denn Veränderungen von Deutungen, Habitualisierungen durch breitere Erfahrungen können nicht durch einen einmaligen Akt erwirkt werden, wenn die engeren z.B. familiären Umwelterfahrungen dagegen stehen. Trotz breiterer Eindrücke, Erlebnisse, sind die engeren Alltagswelten sehr mächtig. Es bedarf des Einsatzes, um gegen eigene Habitualisierungen, die durch die Umwelt entstanden sind, neue Wirklichkeiten zu setzen, die dem Anspruch von Gleichberechtigung genügen.

Viele aus meiner Generation, die publizistisch in vorderster Front standen, stehen, neigen jetzt zu Beschimpfungen (als Beispiel für die viele Literatur: Baschka Mika: Die Feigheit der Frauen; Barbara Bierach: Das dämliche Geschlecht). Man hatte angenommen, wenn politisch der Weg im groben freigeräumt ist, handeln die Frauen wie Männer, eben androgyn. Es gäbe kein Geschlecht, sie bräuchten sich nicht eine neue Identität und Autonomie suchen, die dann ähnlich oder anders sein kann. Indem man aber einfach nicht mehr von Frauen spricht, sie auflöst, schafft man Stereotypen nicht ab, die einem diskriminieren. Sie führen im alltäglichen Tun ihr Eigenleben. Als Bildungswissenschaftlerinnen und auch als Sozialisationsforscherinnen wissen wir das. Gelernt werden muss auf verschiedenen Ebenen (Wahrnehmen, Wissen aneignen, interagieren, interpretieren, Interessen formulieren, Aushandlungen, gestalten, vertreten). Und dieses hat weniger mit Defiziten zu tun als mit der Wahrnehmung von Autonomie und Verantwortung für sich selbst. Wie gesagt: Viele Deutungen, egal ob bei Männern oder Frauen wirken lange, sie sind familiär verankert, gewachsen, sie sind grundlegend, sie werden Teil des Habitus und bleiben geschlechtlich kodiert, auch wenn man von Gleichheit ausgeht. Man kann sich nicht hinter einer Androgynität verstecken, es steht an, an einem emanzipatorischen Frauenbild durch

politisches Handeln und Bildungsprozesse zu arbeiten, das sich dann auch gesellschaftlich verantwortet. Heute sprechen wir über Bildungsprozesse. Hier liegt die neue Herausforderung in der Erwachsenenbildung, die besonders Frauen oder beide Geschlechter zum Thema ansprechen will.

### **3. Anstehende Themen in der Frauenbildung unter Genderperspektive**

Durch die gesellschaftlich politisch gewollte übergreifende Genderperspektive und die in diesem Zusammenhang produzierten Statistiken, wo Gender als Strukturkategorie geführt wird, liegen die Punkte offen, wo die Frauenbildung anknüpfen könnte, wenn man nicht allein die Interaktion zwischen Menschen oder die Interaktion der Geschlechter, sondern die faktischen Ungleichheiten in den Blick nimmt für eine autonome Lebensgestaltung von Frauen.

#### **3.1. Frauen und Aufstieg**

Sie kennen alle die Statistiken, die die berühmte Schranke, die gläserne Decke oder wie amerikanische Wissenschaftler jüngst feststellen, die „Faulheit“ oder „Ängstlichkeit“ der Frauen ausmachen, die das Potential für einen Aufstieg hätten. Forschungsbefunde, z.B. in Großbritannien von denen Holst/Wierner im Wirtschaftsdienst berichten, belegen, dass nicht so sehr Bildung und Qualifikation den Ausschlag geben, sondern „Selbstähnlichkeit bezogen auf Herkunft und Habitus“ (Holst/Wierner 2010, S. 10). Daneben gibt es traditionelle Gründe und das Desinteresse von Frauen daran, dass immer wieder auf das Stereotyp „Durchsetzungsfähigkeit“ und einem fehlenden „Aggressivitätshabitus“ abgehoben wird. Andererseits sollen Frauen nicht - wieder ein Stereotyp - zu männlich sein. Wenn sie aber in einer leitenden Position sind, werden sie besonders stark beobachtet und schnell bewertet. Hier kommt dann selbsterfüllende Prophezeiung ins Spiel oder Überkompensation hinzu. Zu all diesen Fragen gibt es Untersuchungen, die diesen Zusammenhang belegen. Es geht immer darum, Frauen fern zuhalten von den Machthebeln. Diese Haltung gibt es sowohl bei Männern als auch bei Frauen, vielleicht nur mit unterschiedlichen Motiven. Holst und Wierner beobachten, dass in anderen europäischen Ländern Frauenquoten einführt werden und in Norwegen dieses bereits erfolgreich war. Große Beraterfirmen werben mit dem größeren finanziellen Erfolg, wenn auch Frauen in Führungsgremien aufgenommen werden. Deutschland nimmt hier gerade keine gute Rolle ein.

Was nun? Werden alte weibliche Tugenden angesprochen oder was spielt eine Rolle? Also auch positive Stereotype bleiben Stereotype.

Frauenbildungsarbeit, die hier ansetzt, geht es um klassisches Empowerment, aber nicht auf der Basis von Stereotypenbearbeitung, sondern realistischer Einschätzung ihrer Wirksamkeit. Dieses bleibt notwendig. Frauen werden z.Z. auch zu wirksamen Türschließerinnen oder Öffnerinnen in Betrieben mit gemischter Belegschaft. Eine Forschergruppe um Rastetter beschäftigt sich mit der mikropolitischen Kompetenz für Frauen in Führungspositionen. Darunter wird das Handeln“ innerhalb der organisationalen Grauzonen und Freiräume, die durch die strukturellen Umgebungsbedingungen erst hervorgebracht werden...“ (Cornils, Mucha, Rastetter 2012, S.231) verstanden. Sie unterscheiden dabei 7 Handlungsfelder. Zu Networking, Unternehmenskultur und Selbstdarstellung hat die Gruppe 2012 Befunde vorgelegt.

Danach benötigt man den Support des Umfeldes. Ebenso ist die Kultur des Unternehmens entscheidend, was gilt und was keine Akzeptanz hat. Immer handelt es sich um

Gratwanderungen. Denn Anpassbarkeit und Selbstdarstellung haben dabei nicht ineinander überzugehen. Hinzukommen in den Unternehmen Anforderungen wie Brücken zu bauen d.h. zwischen Kulturen vermitteln zu können. Was ist hier Durchsetzungsfähigkeit? Beziehungen herstellen kann also sehr viel mit Durchsetzungsfähigkeit zu tun haben. Bei der Selbstdarstellung ist es schwierig, da viele Frauen eine offensive Selbstdarstellung als peinlich empfinden. Wichtig scheint aber zu sein, nicht als Mäuschen oder Arbeitsbiene zu gelten. Es geht also um einen taktischen Umgang mit Geschlechterstereotypen und vor allem darum, männliche Spielregeln und ihre Decodierung unter Männern zu kennen (ebenda, S.238). Der Rastetter-Gruppe geht es darum, über mikroanalytische Feinanalysen die verknüpften Prozesse von Struktur und Handlung darzustellen und sie auf Ethnie und Gender mit zu beziehen. Beim Networking ist ein wichtiger Faktor wie Vertrauen, Informationsaustausch, Solidarität, Kontrolle und Risiken zusammen wirken. Was Gender betrifft, finden offensichtlich neue Schließungen statt: „Für männerbündische Strukturen in Unternehmen ist die Stabilisierung männlicher Identität ein zentrales Motiv. Sie basiert auf der Konstruktion hegemonialer Männlichkeit entlang der Berufswelt und der Logik der Ökonomie...“ (Rastetter,Cornils 2012, S. 48). Frauen sind weniger eingebunden auch in internationaler Perspektive, Mentoring ist hier eine Option. Geächtete Techniken (immer wird das sogenannte „Schleimen“ genannt) scheinen interessanterweise aber die erfolgreichsten zu sein. Für Frauen gibt es überdies die Gefahr der Sexualisierung. Distanz und Nähe sind ein Thema im Mentoring, wenn es sich um Männer, dem „guten Vater“ handelt.

Alles sieht für die Autorinnen danach aus, dass es um Anpassungsleistungen an eine männlich geprägt Welt geht (S.56). Deshalb geht es nach Meinung der Forschergruppe für Frauen um den Erwerb mikropolitischen Kompetenz, denn die Ausschlussregulierungen verändern sich gerade, da Frauen nicht mehr Führungseigenschaften abgesprochen werden können (Ebenda).

Dass diese Männerorientierung im Sinne der Stereotypenbildung, was Machtfragen betrifft, im Spannungsfeld zwischen Selbstkonzept, Geschlechterstereotypen und mikropolitischem Handeln zu platzieren ist, führt bei einer weiteren empirischen Erhebung zu dem Ergebnis, dass Frauen mit geringem Machtfaktor eher zu Kollektivismus, Verbundenheit und Leistung neigen. Diese Haltungen gelten als feminin. Je mehr man sich mit den Stereotypen selbst identifiziert, desto eher werden sie von anderen als Geschlechtertypus bindend betrachtet. Für den offeneren Typus haben wir es mit Präferenzen wie Individualismus, Autonomie und Konkurrenz zu tun. Aber diese greifen auch auf sogenannte feminine Werte zurück und erweitern so ihre Palette. Dadurch erwerben die Geschlechter Freiheitsgrade. Also doch gemeinsames androgynes Handeln? Aus meiner Sicht wachsen dadurch die Gestaltungsmöglichkeiten und damit die Macht, Nutzungsmöglichkeit von Frauen für Frauen zu entwickeln. Ob es sich dabei um ein androgynes Konzept handelt, was instrumentell und expressiv ist, wie von Rastetter beschrieben, wäre noch zu prüfen, oder ob es sich langfristig um den „kleinen Mann“ handelt und nur eine neue Diskriminierungsebene eröffnet ist. Für mich bleibt es gerade nach diesen Befunden die Herausforderung, die Notwendigkeit zur Autonomie und Individualität neu mit einem veränderten Weiblichkeitsbild zu positionieren und nicht in eine männlich konnotierte Androgynität zu überführen. Für mich wäre dieses eine Selbstenteignung und bringt keine kreative Gestaltungsfreiheit. Dieses kann aber erst gelingen, wenn eine Dekonstruktion geleistet ist und sich wendet oder einfließt in einen selbstschöpferischen Akt (Bergson), das Leben zu gestalten.

#### **4. Berufswahl, Beratung, Weiterbildung**

Die Berufswahl entscheidet darüber, welche Möglichkeit zur autonomen Lebensführung sich Frauen geben und welche Rolle sie im Leben spielen möchte. D.h. auch wo wesentliche Aufstiegsambitionen angestrebt werden oder man sich eher in einer Assistentinnenrolle sieht. Bisher zeichnet sich die dualisierte hierarchische Geschlechterordnung am stärksten in der Berufsaufteilung zwischen den Geschlechtern ab. Vor allem in den akademischen Berufen gibt es Änderungen, aber noch nicht so sehr in den technischen, naturwissenschaftlichen Fächern. Eltern, Freunde und besonders auch eine einschüchternde Berufsberatung nehmen hier Einfluss. Die Fortbildung der Berufsberaterinnen ist hier im Besonderen von Nöten. Uns vorliegende Interviews zeigen auch Behinderungen durch die Beraterinnen auf. Was mich sehr verwundert hat. Sind die Frauen also sehr konkurrenzorientiert, besonders gegen Frauen? Die Planung einer Berufsbiographie benötigt mehr Unterstützung, auch hier könnten Coachingangebote als berufliche Fortbildung für Beraterinnen das Setting für Frauenbildung verbessern. Frauen planen bis zur Beziehung/Ehe, wollen Kinder, aber organisieren selten bereits ausreichend abgestimmt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Gleichberechtigung mit ihrem Mann und schon gar nicht ihre berufliche Entwicklung. Hier könnte es Angebote geben, Wie:Was kommt nach der Ehe? Dabei ginge es nicht um biographische Aufarbeitungen mit Frauen, um ihre Abhängigkeit zu dokumentieren, sondern um an ihrer neuen Zukunft zu arbeiten.

#### **5. Vereinbarkeitsfragen, Arbeit und Familie, öffentliche Wirksamkeit, Umsetzung der Gleichberechtigung**

Es ist interessant, dass die hier angesprochenen Fragen und Aspekte jetzt in der Politik verhandelt, aber meiner Kenntnis nach theoretisch nicht weiter verfolgt werden. In Deutschland ist das Interesse an Vollzeitbeschäftigung gleich nach der Geburt im Westen weniger stark vertreten als im Osten. Die Langzeitwirkungen im Osten wie im Westen, was Vereinbarkeit und die dabei vorhanden Interessenformulierung angeht, differieren immer noch, auch wenn die offizielle Politik in Deutschland mindestens seit 15 Jahren die Vereinbarkeit zum Hauptthema macht (siehe auch Blossfeld 2011). Gerade aber hier scheinen Vernetzungsstrategien in den Kommunen wichtig, um Kindertagesstätten einzurichten, für Fortbildung der Erzieherinnen zu sorgen, was kindliche Entwicklungen, was feministische Themen, gerade auch im Umgang mit und der Förderung von Mädchen ohne Stereotypenbildung und Vorstellungen vom gleichberechtigten Familienleben verlangt. Für die Frauenbildung liegt hier in Kooperation mit den Institutionen und mit den Erzieherinnen und Erziehern die Herausforderung, neue Konzepte zu erarbeiten. Besonders heikel ist das Thema Wiedereinstieg. Es geht nicht nur um Qualifikationen für den neuen oder alten Job, was auch sehr wichtig ist, sondern ebenso um eine Veränderung des Zusammenlebens in der Familie. Es könnte sein, dass dafür Beratungen nachgefragt werden.

#### **6. Beziehungen, Sozialität , Frauen untereinander, wechselseitige Wertschätzung, die neue Vielfalt**

Eine gegenwärtige und zukünftige Herausforderung wird sein, sich mit dem Gegenstand der in diesem und im letzten Jahr veröffentlichten kritischen Auseinandersetzungen mit dem mangelnden Emanzipationsinteresse auseinanderzusetzen. Die Frauen sehen sich als emanzipiert, sie wollen offensichtlich keine Förderung, sie wollen nicht als Opfer sichtbar sein. Es gibt so etwas wie einen Stillstand in der jüngeren Generation, sich mit dem Geschlechterverhältnis kritisch auseinanderzusetzen. Gibt der „Zeitgeist“ dieses Thema

gerade wieder nicht frei? Die sehr aktiven Frauen suchen einen individualistischen Weg und sehen keine Notwendigkeit zur Solidarität unter dem Anspruch einer individualisierten Gesellschaft. Andere Themen haben sich über die Genderthematik gelagert wie Migration oder Homosexualität, zusammengefasst im Diversity. Man will sich distanzieren von dem „Diskriminierungsgewimmer“. Wir benötigen für die Probleme der Heterofrauen einen veränderten neuen Anlauf. Denn dort, wo Genderkompetenz-Training aktuell wissenschaftlich begleitet wird, stellt man wie bereits an einem Beispiel ausgeführt fest, dass differenztheoretische Annahmen und Nutzung von Stereotypen im Sinne von Dualisierung und Polarisierung und besonders Hierarchisierung weiterhin das gegenwärtige Denken bestimmt (z.B. Schnier 2012, aber auch Smykalla 2011). Für mich steht geschlechterpolitisch an, dass Frauen in der wechselseitigen Unterstützung unter dem Verstehen und der Akzeptanz von Differenz unter Frauen und einer offeneren Diskussion, neue Spielräume schaffen. Auch Frauensolidarität verlangt Kompromisse untereinander sowie Vertrauen und keine Scharfrichterinnen. So lassen sich auch wieder politische Aktionen denken.

Frauenförderung von Frauen hat viel mit Laufenlassen, Zulassen, Individualisierung, auch Annahme und Akzeptanz der Mutter zu tun, ohne genau so sein zu wollen. Wichtig ist, Frauen bei ihrer Themenwahl, Berufswahl zu stärken. Sie in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen, ihnen Autorität zu geben.

Öffentliches Sichtbarmachen von Frauenleistungen durch Frauen in ausformulierter Weise ist auszubauen. Das Verstecken, das Buhlen um den Mann, den man so nicht mehr gewinnt, bremst Emanzipationsprozesse aus. Aber nie kann ich mich allein emanzipieren, ich muss die Frauen mitnehmen. Inzwischen haben Frauen, die gegen Frauen arbeiten, bei Männern nur ein begrenztes Surplus, wie sagt man: man liebt den Verrat, aber nicht die Verräterin. So dass man manchmal in der begrenzten Beziehungsfähigkeit unter Frauen auch eine Verlangsamung des Emanzipationstempos sehen kann. Wir benötigen Untersuchungen, vielleicht auch als Begleitforschung, wo Frauen in unterschiedlichen Milieus und Altersphasen zusammenwirken. Denn es gibt große Unterschiede, die von den politischen Kontexten abhängen. Letztlich ist es die fehlende Liebe zum eigenen Geschlecht, die gesellschaftliche Gestaltungsherausforderung von Frauen für Frauen, die beide Geschlechter betrifft.

Die sogenannte Feigheit der Frauen ist eher Angst vor Fehlern, nicht aufgegebene Anerkennungsbedarfe etc. Wer andere verteidigen kann - und hier meine ich andere Frauen - zeigt Stärke. Solche Frauen fügen sich nicht einem Mainstream, sie handeln nicht in impliziter Konkurrenz, sondern tragen Kontroversen offen aus.

## **7. Sexismus**

Jeder Sexismus zielt darauf ab, das weibliche Individuum auf ihre Sexualität zu reduzieren und daraus alles abzuleiten, was das Individuum ausmacht. Ziel ist dabei, nie die körperliche Attraktivität zu betonen oder zu benennen, sondern das Individuum zu erniedrigen. Es entwertet die Sexualität als gelebte Dynamik, Zielobjekt sind meistens weibliche Individuen. Im Sexismus drückt sich die Entwertung des anderen Geschlechts mit Machtanspruch aus. Letztlich ist es eine Lustfeindlichkeit und mangelnde Liebesfähigkeit.

Was hier weiterhilft, ist ein Training, um schnell reagieren zu können, um seine Autonomie und Individualität zu verteidigen. Ein Gegenangriff ist auch nicht das schlechteste. Aber es ist auch zu fragen, was erwartet man von einem Mann, lädt man ihn auch ein? Gibt es Sehnsüchte nach einem dominanten Mann?

## Zusammenfassung

Wir kommen also in die Phase, wo Frauen, welcher sexuellen Richtung auch immer, sich selber neu zu fragen haben, wohin sie gehen und was erwarten sie von Männern in Beziehungen und am Arbeitsplatz.

Wir wollen dabei auch nicht vergessen, dass es auch viel ausbeutende Frauen gibt, die ihre Männer instrumentalisieren. Sie arbeiten in der Regel dabei auch gegen Frauen. Besonders die Wirklichkeit verfälschend wirkt hier der sogenannte Schwiegermutterkomplex, der immer noch erhalten muss. Das ist kein Ziel, hier scheint es Missverständnisse zu geben. Andererseits ist meine Beobachtung, dass Frauen eher Männer als Frauen verteidigen. Der Beispiele sind viele.

Für die Zukunft geht es um Bildungsarbeit, die Frauen darin unterstützt die leiblichen, emotionalen und intellektuellen Kräfte zu stärken, um die eigene Autonomie zu leben und zu wissen, dass dieses nie gelingt, ohne die Unterstützung von und durch Frauen.

## Quellenverzeichnis

- Arnold, R. (1999): Deutungsmusteransatz. In: Grundlagen der Weiterbildung – Praxishilfen 36. S. 1-12.
- Baltes, P. B. (1990). Entwicklungspsychologie der Lebensspanne: Theoretische Leitsätze. Psychologische Rundschau, 41, 1-24.
- Bierach, B. (2011): Das dämliche Geschlecht – Warum es noch immer kaum Frauen im Management gibt. Weinheim: Wiley-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA.
- Bereswill (2008): Feministische Kritik oder Genderkompetenz? Das Beispiel Gender Training, In: Löw (Hrsg.) (2008): Geschlecht und Macht - Analysen zum Spannungsfeld von Arbeit, Bildung und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bourdieu, P. (1987): Sozialer Sinn. Frankfurt a. M.
- Blossfeld, G.J. (2011): Die Vereinbarkeit von Ausbildung, Familie und Beruf bei Frauen – Langfristige Trends und neueste Entwicklungen in Ost- und Westdeutschland. Opladen (u.a.): Budrich.
- Braun, C. v.; Stephan, I. (Hrsg.): Gender Studien. Eine Einführung. Metzler, Stuttgart/Weimar 2000, 2. aktualisierte Auflage 2006.
- Cornils, D./ Mucha, A./ Rastetter, D. (2012): Zur Bedeutung mikropolitischer Kompetenz für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen – am Beispiel der Handlungsfelder Unternehmenskultur und Selbstdarstellung, In: Gruppendynamik und Organisationsberatung - Zeitschrift für angewandte Sozialpsychologie 2012, Ausg. 43. Wiesbaden : VS Verl. für Sozialwissenschaften, S.225-244.
- Fuchs, T. (2012): Das Gehirn - ein Beziehungsorgan: Eine phänomenologisch-ökologische Konzeption. Stuttgart: Kohlhammer.
- Gieseke, W. (2011): Erfahrungsorientierung – Erfahrung. In: Tippelt, R.; Hippel, A. von (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 5. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, S. 76-78.
- Holst, E./ Wiemer, A. (2010): Frauen sind in Spitzengremien der Wirtschaft unterrepräsentiert. In: Wirtschaftsdienst 2010, Ausg. 90(10), S. 692-699.

- Janneck/ Vincent-Höper (2012): Aufstiegskompetenz von Frauen. In: Gruppendynamik und Organisationsberatung - Zeitschrift für angewandte Sozialpsychologie 2012, Ausg. 43. Wiesbaden : VS Verl. für Sozialwissenschaften, S.205-207.
- Kohaut/ Müller (2010): Frauen in Chefetagen, Wirtschaftsdienst, 2010, Ausg.90(6), S. 420-422.
- Kurth, Ulrike (2008): Aller Anfang ist leicht – Strategien zum Wiedereinstieg in Lernprozesse – Schwerpunkt „Frauenbildung“, In: Egger/Muikuler/Haring/Felbinger/Pilch-Ortega: Orte des Lernens – Lernwelten und ihre biografische Aneignung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 169-179.
- Mika, B. (2011): Die Feigheit der Frauen: Rollenfallen und Geiselmännlichkeit. - Eine Streitschrift wider den Selbstbetrug. München: C. Bertelsmann Verlag.
- Mucha/ Rastätter (2012): Macht und Gender In: Gruppendynamik und Organisationsberatung - Zeitschrift für angewandte Sozialpsychologie 2012, Ausg. 43. Wiesbaden : VS Verl. für Sozialwissenschaften, S. 173-188.
- Rastetter, D./ Cornils, D. (2012): Networking: aufstiegsförderliche Strategien für Frauen in Führungspositionen, In: Gruppendynamik und Organisationsberatung - Zeitschrift für angewandte Sozialpsychologie 2012, Ausg. 43. Wiesbaden : VS Verl. für Sozialwissenschaften, S. 43-60.
- Schirrmacher, F. (2013): Ego. Das Spiel des Lebens. München: Karl Blessing Verlag.
- Schlüter (2008): Hat Bildung ein Geschlecht?, In: Becker, R./ Kortendieck, B. (2008): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 684-688.
- Schlüter/ Berkels (2012): Erwachsenenbildung, Gender und Didaktik, In: Kampshoff, M./ Wiepcke, C. (Hrsg.) (2012): Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.429-441.
- Schmid, G. (2004): Gleichheit und Effizienz auf dem Arbeitsmarkt – Überlegungen zum Wandel und zur Gestaltung des „Geschlechtervertrags“, In: Berliner Journal für Soziologie, Ausg. 14(1), S. 51-72.
- Schneider, B. (2007): Weibliche Führungskräfte – Die Ausnahme im Management, Frankfurt am Main: Lang.
- Schnier, V. (2012): Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation für die Erwachsenenbildung: Theoretische Hintergründe und praktische Umsetzungsprozesse. Opladen u.a.: Budrich UniPress.
- Smykalla, S. (2010): Die Bildung der Differenz – Weiterbildung und Beratung im Kontext von Gender Mainstreaming. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Thiessen (2010): Entweder oder? – Mutterschaft zwischen Fundamentalismen und vielschichtigen Praxen [Onlinequelle]. In: querelles-net 2010, Ausg. 11(2).
- Dybowski, G./Thommssen, W. (1977): Praxis und Weiterbildung. Vervielf. Manuskript. Berlin.
- Welppe, I./ Schmeck, M. (2005): Kompaktwissen Gender in Organisationen. Frankfurt am Main: Lang.
- Welsch, W. (2011): Immer nur der Mensch? Entwürfe zu einer anderen Anthropologie. München: Oldenbourg Akademie Verlag.
- Westle, B. (2009): Immer noch in der Steinzeit? Gesellschaftliche und politische Gender-Orientierungen, In: Kühnel, S./ Wiedermayer, O./ Westle, B. (2009): Wähler in Deutschland. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.137-165.