

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Fakultät Wirtschaft und Soziales
Department Soziale Arbeit

„*Warte nicht auf bessere Zeiten...*“ -
Geschlechtsbezogene Ungleichheiten
im Wissenschaftsbetrieb der Sozialen Arbeit
am Beispiel des Departments Soziale Arbeit der
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Bachelor-Thesis

Eingereicht am 29.02.2012

Vorgelegt von:

Lisa-Marie Klinger

Betreuende Prüferin: Frau Prof. Dr. Frauke Schwarting

Zweite Prüferin: Frau Prof. Dr. Sabine Stövesand

*Wartest du auf bessere Zeiten
Wartest du mit deinem Mut
Gleich dem Tor, der Tag für Tag
An des Flusses Ufer wartet
Bis die Wasser abgeflossen
Die doch ewig fließen*

*Manche hoffen, daß des Flusses
Wasser nicht mehr fließen kann
Doch im Frühjahr, wenn das Eis taut
Fängt es erst richtig an
Manche wollen diese Zeiten
Wie den Winter überstehn
Doch wir müssen Schwierigkeiten
Bestehn! Bestehn! Bestehn!*

*Warte nicht auf bessere Zeiten
Warte nicht mit deinem Mut
Gleich dem Tor, der Tag für Tag
An des Flusses Ufer wartet
Bis die Wasser abgeflossen
Die doch ewig fließen*

(Biermann, 1965, S. 65f).

Vorwort

„Weißt du, was mich am meisten nervt?“ sagte Chrissie zu Frank. 'Daß du von Anfang an immer nur die Typen gefragt hast [...]. Und das ist das, was mich am meisten nervt, weil das immer so läuft hier. Ihr tut immer alle so wahnsinnig aufgeklärt, aber in Wirklichkeit seid ihr totale Sexisten und Spießer, und ihr macht nur untereinander eure Jungs-Spielchen, aber auf die Idee, mich auch mal zu fragen, kommt ihr nicht!'“ (Regener, 2008, S. 266).

Zu Beginn meines Studiums war mir nicht bewusst, dass die Kategorie Geschlecht für die in der Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit Tätigen eine Rolle spielt, lediglich ein vages Interesse am Geschlechterthema war bereits bei mir vorhanden. Durch die glückliche Wahl des Fachprojekts „Alphamädchen und Gangstas“ im ersten Semester lernte ich allerdings schnell, welche zentrale Bedeutung *gender* für die Soziale Arbeit und ihre Akteur_innen hat. Es blieb nicht aus, dass ich anfangs, den Hochschulalltag durch die Geschlechterbrille zu beobachten. Aufgrund meiner Tätigkeit als Tutorin richtete sich mein Interesse auch darauf, wie es um die Verteilung der Tutorien und studentischen Hilfskraftstellen in unserem Department in Bezug auf die Geschlechtszugehörigkeit bestellt war, schien es mir doch so, als seien die Studenten besser vertreten als die Studentinnen. Dieser Vermutung ging ich in meiner Soziologie-Hausarbeit im dritten Semester nach. Die vorliegende Bachelor-Thesis baut also auf diese Hausarbeit auf. Durch meine Gremienarbeit konnte ich bezüglich der Kommunikation zwischen Studierenden und Lehrenden, bzw. der Lehrenden untereinander noch tiefere Einblicke gewinnen. Es schien einen Unterschied im Verhältnis von Lehrenden zu Studenten und Lehrenden zu Studentinnen zu geben. Nach und nach ergab sich ein vielschichtiges Bild, das ich in dieser Thesis skizzieren und theoretisch untermauern möchte, in der Hoffnung, dass sich daraus Maßnahmen zur Verwirklichung einer Geschlechtergerechtigkeit in unserem Department entwickeln lassen, die auch umgesetzt werden.

An dieser Stelle möchte ich zunächst den Vielen, die mich innerhalb und außerhalb der HAW beim Verfassen dieser Thesis unterstützt haben, danken. Namentlich genannt seien hier meine 'Chefin' Maike Schröder, Prof. Dr. Frauke Schwarting und Prof. Dr. Sabine Stövesand, von denen ich mich während meines Studiums fachlich, zwischenmenschlich und moralisch unterstützt fühlte.

Für die Inspiration und Ermutigung, auf meinem Weg immer auch nach links und rechts zu sehen, zu begreifen, dass es Dinge im Leben gibt, die einfach das sind was sie sind, und mich noch einmal an ein Studium zu wagen, möchte ich Micha Hasenöhrl von ganzem Herzen persönlich danken.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1. Geschlecht und Arbeit	3
1.1 Vom kleinen Unterschied und seinen großen Folgen - Definitionsweisen der Kategorie Geschlecht	3
1.2 Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Geschlechtszugehörigkeit	5
2. Die Hochschule als Berufsfeld – Standortbestimmung und Ausschlussmechanismen	8
2.1 Arbeitsplatz Hochschule – (k)ein Job wie jeder andere	8
2.2 Hochschulen und Wissenschaft als Männerdomänen	10
2.3 Cui bono? – Männliche Nachwuchsförderung und ihre Profiteure	12
2.4 Old boys' networks und homosoziale Kooptation	14
2.5 Das feine Gespinnst des alltäglichen Sexismus im Wissenschaftsbetrieb	16
2.6 Die K-Frage – Vereinbarkeit von Hochschulkarriere und Familie	19
3. Männliche Regisseure und geistige Mütter – die Soziale Arbeit und ihre Wissenschaft	21
3.1 <i>herstory or history</i> – Die Geschichte der Ausbildung und Akademisierung der Sozialen Arbeit in Deutschland	21
3.1.1 <i>Gründerinnenjahre (1908-1932)</i>	22
3.1.2 <i>„Die jetzt bestehende Schule hat für mein Gefühl [...] mit uns überhaupt nicht mehr das geringste zutun“ – die Zeit des Nationalsozialismus (1933-1945)</i>	24
3.1.3 <i>Wiederaufbau, Aufwertung und stilles Verschwinden der weiblichen Ursprünge (1945-1967)</i>	26
3.1.4 <i>Kurzer Sommer, lange Wirkung? Von der höheren Fachschule zur Fachhochschule (1968-1997)</i>	27
3.1.5 <i>Von Junggesellen und Lehrmeistern – die Einführung des Bachelor-/ Mastersystems (1998-heute)</i>	28
3.2 Theoriebildung in der Sozialen Arbeit – auf den Schultern von Riesinnen?	30

3.3 Männer als Minderheit im Wissenschaftsbetrieb der Sozialen Arbeit – one of the girls or none of the girls?	32
3.4 Edel-Hiwis und <i>gatekeepers</i> – zum Status der studentischen Beschäftigten	35
4. Die Minderheit als Mehrheit? Das Studentische Personal im Department Soziale Arbeit der HAW Hamburg	38
4.1 Aufbau der Untersuchung	38
4.1.1 Fragestellung	38
4.1.2 Methodisches Vorgehen	39
4.2 Verteilung von Arbeitsverhältnissen der studentischen Hilfskräfte und Tutor_innen	41
4.2.1 Studierende im Bachelor- und Masterstudiengang Soziale Arbeit	41
4.2.2 Studentische Hilfskräfte	41
4.2.3 Tutorinnen und Tutoren	43
4.3 Auswertung der Ergebnisse	44
5. Gut gemeint oder gut gemacht? Rechtsgrundlagen und Gender Mainstreaming als Strategie der Gleichstellung	47
5.1 Rechtliche Grundlagen der Gleichstellung im Wissenschaftsbetrieb	47
5.2 Gender Mainstreaming als Strategie zur Gleichstellung im Wissenschaftsbetrieb	49
5.3 Kritische Betrachtung der rechtlichen Grundlagen der Gleichstellung	51
5.4 Wohin führt der Hauptstrom? - Gender Mainstreaming kritisch betrachtet	52
5.5 Warte nicht auf bessere Zeiten – Empfehlungen zur Verwirklichung einer Geschlechtergerechtigkeit auf Studierendenebene im Department Soziale Arbeit der HAW Hamburg	54
6. Fazit und Ausblick	56
Literaturverzeichnis	58
Erklärung	76
Anhang	77

Einleitung

„Die Frau, beispielsweise, vermochte erst nach Jahrtausenden der Unterdrückung eine Position einzunehmen, die ihr seit jeher zustand. Heute ist sie aus dem privaten und öffentlichen Leben kaum mehr wegzudenken“ (Loriot, 1983, S. 9).

Die Ungleichheit von Männern und Frauen in der Berufswelt ist kein neues Thema, rückt aber phasenweise aber immer wieder in den Fokus der gesellschaftlichen Aufmerksamkeit¹. Auch in vermeintlichen Frauenberufen wie der Sozialen Arbeit ist zu beobachten, dass Führungspositionen mehrheitlich von Männern besetzt werden, während an der Basis in großer Mehrheit Frauen tätig sind (vgl. Zürchner; Cloos, 2011, S. 948). Im Wissenschaftsbetrieb der Sozialen Arbeit² lässt sich auf der Ebene der Studierenden ebenfalls eine große weibliche Mehrheit ausmachen, mit steigendem akademischen Grad „verjüngt“ sich der Frauenanteil hingegen auf anscheinend wundersame Art und Weise.

Dass dieses „akademische Frauensterben“ (Krais, 2000, S. 15) weniger wundersam als vielmehr durch wirkmächtige Ausschlussmechanismen bedingt ist und ob es auch im Department Soziale Arbeit der HAW Hamburg zum akademischen Alltag gehört, soll in dieser Thesis beleuchtet werden. Zudem wird dargestellt, dass diese Ausschlussmechanismen allerdings nicht immer offensichtlich sind, sondern mitunter auch verdeckt wirken. Inwiefern ein Anstellungsverhältnis als Tutor_in bzw. wissenschaftliche Hilfskraft einen Einstieg in den Wissenschaftsbetrieb bedeuten kann, ob hier die Geschlechtszugehörigkeit einen Einfluss auf die Vergabe dieser Anstellungsverhältnisse im Department hat und wie die Mehrheitsverhältnisse zwischen männlichen und weiblichen studentischen Hilfskräften und Tutor_innen sind, wird in dieser Thesis ebenfalls untersucht. Ergänzend wird auch die Bedeutung der Kategorie Geschlecht im akademischen Alltag des Departments skizziert³.

¹ Hier sei beispielsweise die Diskussion um die Frauen- bzw. „Flexi-Quote“, der Ausbau der Kita-Plätze oder die jährlich am „Equal-Pay-Day“ angemahnte ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen genannt.

² Der Wissenschaftsbetrieb umfasst laut Gratzler, Schauppenlehner-Kloyber und Sieghardt sowohl sämtliche Personen, Institutionen und Prozesse, die sich mit systematischer Erkenntnisgewinnung oder -verbreitung befassen als auch die Menschen, Einrichtungen und Vorgänge im Umfeld, die für die wissenschaftliche Arbeit relevante Politik betreiben, Infrastruktur und Finanzmittel bereitstellen und Verwaltungsleistungen erbringen. Alle Elemente des Wissenschaftsbetriebs seien wechselseitig voneinander abhängig und wirkten gegenseitig aufeinander (vgl. Gratzler; Schauppenlehner-Kloyber; Sieghardt, 2010, S. 38).

³ Ab dem zweiten Semester habe ich im Rahmen einer unstrukturierten, verdeckten teilnehmenden Beobachtung begonnen, die Interaktion von Studierenden und Lehrenden in Bezug auf das Thema dieser Thesis zu protokollieren, diese Beobachtungen finden sich in den Fußnoten dieser Thesis wieder. Dabei ist nicht auszuschließen, dass die beschriebenen Ereignisse von den beobachteten Akteur_innen anders wahrgenommen wurden als von mir. Deshalb sollen sie lediglich zur Illustration der in den Kapiteln dargestellten Themen dienen.

Zunächst werden im ersten Kapitel Definitionsweisen von Geschlecht und die Bedeutung der Geschlechtszugehörigkeit für die Berufswelt dargelegt. Das zweite Kapitel beschreibt die Besonderheiten des Hochschulsektors als Berufsfeld, daran anschließend werden verschiedene Ausschlussmechanismen, die Frauen an einer akademischen Karriere hindern können, beleuchtet. Im dritten Kapitel wird als Einstieg ein Überblick über die Geschichte der Ausbildung in der Sozialen Arbeit und ihrer Akademisierung geboten, nachfolgend wird auf die – männlich geprägte – Theoriebildung in der Wissenschaft der Sozialen Arbeit⁴ Bezug genommen. Zudem wird auf die Bedeutung der Zugehörigkeit zum männlichen Geschlecht für Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit eingegangen. Inwiefern diese Geschlechtszugehörigkeit in Bezug auf ein Anstellungsverhältnis als studentische Hilfskraft bzw. Tutor_in einen Vorteil darstellt, wird ebenfalls dargestellt. Das vierte Kapitel schließlich untersucht die Verteilung der Anstellungsverhältnisse von männlichen und weiblichen studentischen Hilfskräften und Tutor_innen im Department Soziale Arbeit der HAW Hamburg und wertet die gewonnenen Ergebnisse aus. Im fünften Kapitel werden die rechtlichen Grundlagen und Strategien zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Hochschulsektor zunächst dargestellt und anschließend einer kritischen Betrachtung unterzogen. Die Thesis schließt mit Empfehlungen für die Verbesserung einer geschlechtergerechten Vergabepaxis von Tutorien und studentischen Hilfskraftstellen ab, bevor schließlich ein Fazit gezogen wird.

Die Bedeutung des Themas für die Soziale Arbeit ergibt sich nicht zuletzt aus der Definition der International Federation of Social Workers (IFSW), derzufolge Soziale Arbeit den sozialen Wandel und die Lösung von Problemen in zwischenmenschlichen Beziehungen fördert, gestützt auf wissenschaftliche Erkenntnisse über menschliches Verhalten und soziale Systeme dort eingreift, wo Menschen mit ihrer Umwelt in Interaktion stehen und deren Grundlagen die Prinzipien der Menschenrechte und der sozialen Gerechtigkeit sind (vgl. ISFW, 2005). Um diesem Anspruch gerecht zu werden, muss die Soziale Arbeit und ihre Wissenschaft diese Definition auch auf sich selbst anwenden und den Sozialen Wandel in Bezug auf eine Geschlechtergerechtigkeit quasi in den eigenen Reihen anstreben und verwirklichen. Mit dieser Thesis möchte ich meinen Teil zu diesem Prozess beitragen.

⁴ In dieser Thesis wird von der Wissenschaft der Sozialen Arbeit gesprochen, auch wenn heute der Begriff Sozialarbeitswissenschaft gebräuchlicher ist. Was sich hinter dem Begriff Sozialarbeitswissenschaft verbirgt, ist allerdings laut Merten bis heute nicht abschließend geklärt, vielmehr steht Sozialarbeitswissenschaft für verschiedene Ansätze und Positionen, was u.a. mit den unterschiedlichen historischen Ursprüngen von Sozialarbeit und Sozialpädagogik zusammenhängt (vgl. Merten, 2005, S. 761ff; vgl. hierzu auch Kapitel 3). Da es in dieser Thesis nicht um die verschiedenen Positionen und Theorien innerhalb des wissenschaftlichen Feldes der Sozialen Arbeit gehen wird und der Begriff nicht eindeutig zu definieren ist, erscheint mir die Verwendung des Begriffs Wissenschaft der Sozialen Arbeit sinnvoller, auch weil schon vor der Etablierung dieses Begriffs ab den 1960er Jahren eine Theoriebildung und Forschung in der Sozialen Arbeit stattgefunden hat (vgl. Mühlum, 2011, S. 777). Für einen genaueren Überblick über die Geschichte der Theoriebildung und die Entstehung der Sozialarbeitswissenschaft vgl. Engelke; Spatschek; Borrmann, 2009.

1. Geschlecht und Arbeit

1.1 Vom kleinen Unterschied und seinen großen Folgen – Definitionsweisen der Kategorie Geschlecht

„Oft ist Feminismus so, dass ähm, hier ein Kampf Männer gegen Frauen konstruiert wird [...]. Diesen Feminismus, den habe ich nie geteilt und den teile ich bis heute nicht [...]. Männer und Frauen sind ja auch unterschiedlich und können sich komplementär ganz wunderbar ergänzen“ (Köhler, 2009).

Die Aussage der amtierenden Familienministerin – und studierten Soziologin – Kristina Schröder (ehemals Köhler) drückt pointiert das aus, was für viele Menschen in unserer Gesellschaft noch immer eine nicht zu hinterfragende Selbstverständlichkeit zu sein scheint: die Annahme, dass es nur zwei Geschlechter gäbe und dass das biologische Geschlecht automatisch mit vermeintlich typisch weiblichen oder männlichen Verhaltensweisen verknüpft sei. Wie aber wird Geschlecht jenseits des Alltagswissens definiert?

Heute wird in der Geschlechterforschung laut Bereswill und Ehlert Geschlecht nicht mehr als biologisch unveränderbare Größe, sondern als soziales Phänomen untersucht, das Gesellschaft und die Interaktion ihrer Mitglieder strukturiert und zugleich gesellschaftlichem Wandel unterliegt. Dies werde auch an der Einführung des *gender*-Begriffs in die deutschsprachigen Debatten deutlich, der das soziale Geschlecht (*gender*) in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht (*sex*) erfasse. Allerdings sei diese Unterscheidung nicht unumstritten, da diese an der biologischen Zweigeschlechtlichkeit festhalte und zwischen Natur und Kultur trenne (vgl. Bereswill; Ehlert, 2011, S. 162f).

Es haben sich unterschiedliche theoretische Perspektiven entwickelt, wie das Verhältnis von Geschlecht und Kultur bzw. Gesellschaft begriffen werden kann. Aus der strukturtheoretischen Perspektive wird untersucht, wie die Sozialstruktur einer Gesellschaft und das Verhältnis, in dem Männer und Frauen zueinander stehen, zusammenhängen. Interaktions- und handlungstheoretische Zugänge zum Geschlecht analysieren, wie die scheinbar natürlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern alltäglich im gemeinsamen Interaktionsprozess hergestellt, verfestigt oder verändert werden. Diskurstheoretische Ansätze zeigen aus einer sprachphilosophischen Sichtweise, dass erst durch die Begriffe Mann bzw. Frau und ihre Verwendung eindeutige Geschlechter in einer

heterosexuellen Matrix⁵ hervorgebracht werden (vgl. ebd.; vgl. hierzu auch Degele, 2008, S. 58ff).

Historisch betrachtet finden sich bezüglich der Frage, ob Männer und Frauen nun gleich oder unterschiedlich sind, zwei Positionen. Differenzfeministische⁶ Ansätze gehen von einem natürlichen Unterschied zwischen Männern und Frauen aus und streben durch Aufwertung des Weiblichen mehr gesellschaftliche Anerkennung und die Gleichwertigkeit – nicht aber die Gleichheit – beider Geschlechter an. Gleichheitsfeministische Ansätze fordern hingegen gleichberechtigte Teilhabe an den männlichen Privilegien, übersahen aber zunächst, dass dabei die männliche Prägung von Kultur und Gesellschaft unangetastet blieb (vgl. Blome; Erfmeier, 2005, S. 58f).

In Bezug auf das Thema dieser Thesis wird im Folgenden vereinfachend von Frauen und Männern gesprochen, auch wenn dies dazu beitragen mag, die Zweigeschlechtlichkeit zu reifizieren⁷. Hier lässt sich allerdings mit Klinger⁸ argumentieren, derzufolge Frauen theoretisch nicht mehr existieren mögen, politisch aber schon (vgl. Klinger, 1998, S. 31; zit. n. Degele, 2008, S. 110). Dies meint, dass die Kategorie Frau zwar wissenschaftlich nicht mehr haltbar, aber doch für politische Zwecke, also für die Veränderung von gesellschaftlichen Verhältnissen, unabdingbar ist (vgl. Knapp, 2003, S. 264). Dass es nicht einfach zwei Geschlechter „gibt“, steht also außer Frage, dennoch ist die Geschlechterdifferenz ein zentrales Element des modernen heterosexuellen Geschlechterdiskurses (vgl. Maihofer, 1997, S. 101). Deswegen wird nachfolgend in Anlehnung an den Ansatz von Maihofer Geschlecht bzw. Mann und Frau als gesellschaftlich-kulturelle Existenzweise⁹ gesehen, weil davon auszugehen ist, dass im akademischen Alltag des Departments Soziale Arbeit der HAW Hamburg ebenfalls in diesen dichotomen Geschlechtskategorien gedacht bzw. die jeweilige Geschlechtszugehörigkeit von den verschiedenen Akteur_innen produziert und gelebt wird (vgl.

⁵ Laut Butler steht die heterosexuelle Matrix für ein Raster der kulturellen Intelligibilität (also nur über den Verstand erfassbar), durch das die Körper, Geschlechtsidentitäten und Begehren naturalisiert würden. Es gehe darum, ein hegemoniales diskursives/epistemisches Modell der Geschlechter-Intelligibilität zu charakterisieren, das folgendes unterstelle: Damit die Körper eine Einheit bilden und sinnvoll sein könnten, müsse es demnach ein festes Geschlecht geben, das durch die zwanghafte Praxis der Heterosexualität grundsätzlich und hierarchisch definiert sei (vgl. Butler, 1991, S. 219).

⁶ Differenzfeministische Ansätze dieser Prägung spielen im aktuellen Diskurs keine nennenswerte Rolle mehr, da aber diese Ansätze einen maßgeblichen Einfluss auf die Geschichte der Sozialen Arbeit hatten (vgl. Kapitel 3.1), ist hier eine kurze Nennung unerlässlich.

⁷ Reifizieren bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Sortierung in zwei Geschlechter in die theoretischen Annahmen hineingetragen wird und somit die Verschiedenheit von Männern und Frauen verfestigt wird, obwohl gerade dies erforscht werden soll (vgl. Degele, 2008, S. 133).

⁸ Klinger weist an anderer Stelle darauf hin, dass die Debatte um Gleichheit und Differenz auf der Ebene der Subjekte erschöpft sei und hält eine Hinwendung zu Fragen der Gesellschaftsanalyse im Neoliberalismus bzw. Kapitalismus, einen „social (re)turn“ für sinnvoll (vgl. Klinger, 2003, S. 23f). Klinger und Knapp sind zudem Verfechterinnen des Intersektionalitätsansatzes, der das Zusammenwirken verschiedener Kategorien (Geschlecht, Klasse, *Race*) und Dimensionen sozialer Ungleichheit untersucht; für einen genaueren Überblick vgl. Klinger; Knapp, 2007.

⁹ Maihofer sieht Geschlecht als Existenzweise, also als komplexe Verbindung historisch entstandener Denk- und Gefühlsweisen, Körperpraxen und -formen sowie gesellschaftlicher Verhältnisse und Institutionen (vgl. Maihofer, 1997, S. 85).

ebd., S. 84). Nur durch die Benennung von Männern und Frauen lassen sich Ungleichheiten und Benachteiligungen aufdecken und ggf. langfristig verändern.

Wie die genannten aktuellen Theorieperspektiven zeigen, sind die Ursachen für die Ungleichheiten¹⁰ zwischen Männern und Frauen auf verschiedenen Ebenen zu finden. Ungleichheit hat eine interaktionistische Ebene, auf der Ungleichheit durch die Interaktionsprozesse von Individuen entstehen kann. Ungleichheit entsteht aber auch auf der Ebene der symbolischen Repräsentation, also durch aktuelle Diskurse, Vermittlung von geschlechtlichen Rollenbildern u.a., welche diese Ungleichheiten (re)produzieren. Ungleichheit hat zudem auch eine strukturelle Ebene, die sich in Gesetzen, Institutionen oder auch im Bildungssystem, also gewissermaßen in der Hardware der Gesellschaft niederschlägt (vgl. Degele, 2008, S. 58ff). Die Ursachen für die ungleichen Chancen von Männern und Frauen in der Berufswelt sind auf allen genannten Ebenen zu finden, deshalb wird in den folgenden Kapiteln auch immer wieder darauf Bezug genommen werden.

1.2 Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Geschlechtszugehörigkeit

„Schon wieder zu spät im Job, das Outfit nicht gerade top, dein Chef nervt am Telefon. Wie kannst du nur so tun als wär das alles super easy? Ich bin Mutter, ich bin Hausfrau, ich bin Köchin und ich wasch den Wagen, ich hab tausend Jobs auf einmal und alle unbezahlt. [...] und wenn mich jemand fragt: wie kriegst du das bloß hin? Ist doch easy, super easy weil ich tausend Frauen bin“ (Jung, 2008).

Wenn man den Begriff der Arbeit definiert, so ist darunter in einer eng geführten Definition zunächst die entlohnte Erwerbsarbeit zu verstehen, welche die materielle Lebensgrundlage bildet; diese Definition ist unmittelbar damit verknüpft, dass vorwiegend Männer diese Erwerbsarbeit ausüben (vgl. Völker, 2011, S. 41). Als Arbeit lässt sich aber ebenso Reproduktionsarbeit definieren, also die unbezahlte Sorgearbeit (*care work*) für die Familie, eine Tätigkeit, die noch immer mehrheitlich von Frauen ausgeübt wird. Heute sind einige Bereiche des *care work* teilweise ausgelagert und werden als bezahlte Sorgearbeit ausgeübt, beispielsweise die Kinderbetreuung oder die Altenpflege (vgl. Lenz; Adler, 2010, S. 188ff). Wenig überraschenderweise sind diese Bereiche

¹⁰ Ich verwende hier den Begriff der Ungleichheit, weil dieser verdeutlicht, dass Frauen in der Geschlechterhierarchie unter Männern stehen. Alternativ ließe sich auch der Begriff Differenz verwenden, der aber nur die Unterschiede zwischen den Geschlechtern beschreibt, nicht aber das damit zusammenhängende Machtgefälle.

der Erwerbsarbeit an der Basis von Frauen dominiert, haftet an ihnen doch der „Geruch des Privaten“ (Krüger, 2003, zit. n. Jurczyk; Thiessen, 2011, S. 339), für das Frauen qua Zuschreibung noch immer verantwortlich sind. Diese Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen ist laut Wetterer eines der grundlegenden Ordnungs- und Strukturprinzipien und in fast allen Gesellschaften hierarchisch angelegt, Männerarbeit ist also mehr wert als Frauenarbeit (vgl. Wetterer, 2011, S. 43). Hinzu kommt, dass bei Frauen eine doppelte Vergesellschaftung stattfindet, eine These, die von Becker-Schmidt formuliert wurde und die Degele wie folgt zusammenfasst:

„Einfache Vergesellschaftung meint die Einbindung von Menschen in Produktionsbedingungen, thematisiert also den Klassenaspekt. Neben dieser Zurechnung ist aber ein zweiter Vergesellschaftungsmodus von Bedeutung, nämlich der über Geschlecht. In jeder gesellschaftlichen Hierarchie nehmen Frauen die untersten Ränge ein, oder bei Becker-Schmidt (1987, S. 191): 'Innerhalb jeder sozialen Klasse gibt es noch einmal eine Unterschicht: die Frauen'. Klassen- und Geschlechterhierarchie wirken dabei wechselseitig verstärkend ineinander, man könnte sie als positiv rückgekoppelt bezeichnen [...]. In der Lohnarbeit sind Frauen eine geschlechtslose Arbeitskraft. Als geschlechtliche Wesen sind sie durch private Reproduktionsarbeit definiert. Frauen sind somit doppelt vergesellschaftet, indem sie an Produktion wie auch Reproduktion beteiligt sind. Sie sind gleichzeitig doppelt unterdrückt, was in der ungleichen Verteilung und Bewertung von Arbeitsfeldern sichtbar wird“ (Degele, 2008, S. 64f).

Frauen sind also nicht nur durch die Ausübung eines in der Regel schlechter bezahlten Berufs belastet, sondern noch immer mehrheitlich auch für das Wohl (und Wehe) ihrer Familie verantwortlich. Becker-Schmidt verweist auch darauf, dass Frauen, egal ob sie sich für oder gegen Familie, für oder gegen eine Karriere entscheiden, immer etwas zu verlieren haben; entweder die finanzielle Selbstständigkeit, wenn sie sich für eine Familie entscheiden, oder, wenn sie sich für eine berufliche Karriere entscheiden, emotionale Einbußen durch fehlende Familie¹¹ und/ oder Zeit für eine intensive Partnerschaft hinnehmen müssen (vgl. Becker-Schmidt, 2010, S. 67). Darauf, was dies im Wissenschaftssektor bedeutet, wird in Kapitel 2.6 genauer eingegangen werden.

Auch wenn Frauen heute zu den Bildungsgewinnerinnen¹² gezählt werden und der Anteil der erwerbstätigen Frauen wächst¹³, so findet bis heute spätestens mit dem Eintritt ins Erwerbsleben

¹¹ Hier muss die Frage gestellt werden, ob die Kinderlosigkeit von Frauen, die sich für eine Karriere entscheiden, immer Folge der Unvereinbarkeit von Familie und Karriere ist, oder ob bei den Frauen (und ihren Partner_innen) grundsätzlich kein Kinderwunsch vorhanden ist (vgl. hierzu Kapitel 2.6).

¹² Budde weist kritisch darauf hin, dass die These von Mädchen als Bildungsgewinnerinnen und Jungen als Bildungsverlierern nicht haltbar ist, da das Geschlecht nicht der einzige Faktor ist, der einen schulischen Erfolg ermöglicht oder erschwert, sondern bspw. soziale Lage und Migrationshintergrund der Schüler_innen ebenfalls eine gewichtige Rolle spielen und sich so ein differenzierteres Bild von Jungen als Bildungsverlierern ergibt (vgl. Budde, 2009, S. 74ff). Dass die vermeintlichen Bildungsgewinnerinnen nach Ende der Schulzeit aus ihrem Erfolg nicht unbedingt Kapital schlagen können und Frauen in der Berufsausbildung und im Beruf noch immer benachteiligt sind, beleuchtet Wallner, 2008.

¹³ Hierbei ist zu beachten, dass Frauen häufig nur teilzeiterwerbstätig sind, der Frauenanteil der unter 32 Wochenstunden Erwerbstätigen liegt bei 79,99% (vgl. Statistisches Bundesamt, 2011a, S. 23; eigene Umrechnungen). An dieser Stelle ist anzumerken, dass dies nicht nur einen geringeren Verdienst bedeutet, sondern sich auch auf die späteren gesetzlichen Rentenansprüche auswirkt. Mit einer durchgängigen Teilzeitbeschäftigung ist das Brutto-Durchschnittseinkommen, welches benötigt wird, um einen Entgeltpunkt in der Bundesrentenversicherung zu

eine starke horizontale und vertikale Segregation bezüglich der Berufsfelder und Hierarchieebenen innerhalb des Berufs statt. Horizontale Segregation meint, dass Frauen noch immer weiblich konnotierte Berufe mit geringen Aufstiegschancen ergreifen, während Männer aus einer größeren Bandbreite von „männlichen“ Berufen wählen, die bessere Aufstiegschancen bieten. Vertikale Segregation meint die geringeren Aufstiegschancen von Frauen in der Berufshierarchie. Egal welchen Beruf die Frauen ergreifen, ihre Aufstiegschancen sind bei gleicher Qualifikation schlechter als die der Männer, ihre Bezahlung ebenfalls. Die Gründe hierfür liegen zum einen darin, dass bei den derzeitigen strukturellen Rahmenbedingungen Berufstätigkeit und Familie noch immer schwer zu vereinbaren sind; aber selbst wenn Frauen durchgängig erwerbstätig sind, stoßen sie meist irgendwann an die „gläserne Decke“¹⁴ (vgl. Lenz; Adler, 2010, S. 202ff).

Die Soziale Arbeit zählt zur personenbezogenen Dienstleistungsarbeit, in der mehrheitlich Frauen tätig sind. Derzeit liegt der Frauenanteil der Sozialpädagog_innen/ Sozialarbeiter_innen bei 71,52%, wobei sich auch hier zeigt, dass der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten mit 84,75% überdurchschnittlich hoch ist. Mit steigender Nettoentgelthöhe¹⁵ und steigender Wochenstundenarbeitszeit sinkt hingegen der Frauenanteil (vgl. Statistisches Bundesamt, 2011a, S. 29; vgl. ebd., S. 51; eigene Umrechnungen).

Wie aber sieht es im Wissenschaftsbetrieb der Sozialen Arbeit aus, greifen auch hier Mechanismen, die es Frauen erschweren, sich zu qualifizieren und aufzusteigen, und wenn ja, welche? Um diese Frage zu beantworten, wird das Berufsfeld Wissenschaft nachfolgend näher beleuchtet und einzelne Ausschlussmechanismen dargestellt.

erhalten, i.d.R. nicht zu erreichen (vgl. Bundesrentenversicherung, 2012, S. 7ff). Teilzeitarbeit bedeutet also in vielen Fällen Altersarmut, wenn die Ehepartner_innen nicht ebenfalls – und in Vollzeit – erwerbstätig waren.

¹⁴ Der Begriff *glass ceiling* - gläserne Decke - beschreibt das Phänomen, dass Frauen zwar ihre beruflichen Positionen ständig erhöhen, aber dennoch nicht ganz nach oben gelangen können. Es scheint so, als ob unsichtbare Mechanismen die Aufstiegschancen von Frauen erschweren würden, trotz hoher bzw. entsprechender Qualifikationen und Positionen mit Karriereperspektiven (vgl. Kreimer, 2009, S. 126).

¹⁵ Der Frauenanteil der Sozialarbeiter_innen/ Sozialpädagog_innen, die 1.300-1.500€ netto verdienen, liegt bei 80%; in der Nettoentgeltstufe von 1.500-2.000€ sinkt er auf 70,79%. Bei einem Nettoverdienst von 2000-2.600€ liegt der Frauenanteil bei 60,78%, bei einem von 2.600-3.200€ bei 43,75%, während bei den Spitzenverdienern – mehr als 3.200€ – laut Statistik *keine* Frauen mehr erfasst werden konnten (vgl. Statistisches Bundesamt, 2011a, S. 66; eigene Umrechnungen).

2. Die Hochschule als Berufsfeld – Standortbestimmung und Ausschlussmechanismen

2.1 Arbeitsplatz Hochschule – (k)ein Job wie jeder andere

„Das akademische Leben ist also ein wilder Hazard“
(Weber, 1992, S. 79).

Betrachtet man die Hochschule als Berufsfeld, so unterscheidet sie sich deutlich von anderen Berufsfeldern. Das deutsche Hochschulsystem zeichnet sich durch eine Vielfalt von Personalstellen aus, dabei ist eine klare Abgrenzung zwischen zumeist befristeten Arbeitsverhältnissen für Nachwuchswissenschaftler_innen und unbefristeten Beamtenverhältnissen auf der Ebene der Professuren strukturbildend. Die überwiegende Mehrheit der Stellen im akademischen Mittelbau sind befristet und/ oder Teilzeitstellen. Hierbei gibt es eine Unterscheidung zwischen sog. Dauerstellen und Qualifikationsstellen, letztere sind immer befristet und dienen dem Erwerb einer Promotion (vgl. Krimmer; Stallmann; Zimmer, 2007, S. 47). Eine Karriere im Hochschulsektor ist unsicherer und weniger planbar, die Qualifikationsphasen sind erheblich länger als in nicht-wissenschaftlichen Berufsfeldern, die Verträge im akademischen Mittelbau lassen eine Art akademisches Prekariat entstehen und das Risiko, aufgrund von Überqualifikation für den außeruniversitären Arbeitsmarkt unattraktiv zu werden, ist enorm (vgl. Klecha; Reimer, 2008, S. 13ff). Ein erfolgreicher Karriereverlauf ist erst gegeben, wenn die Berufung auf eine Professur erfolgt. Da die Chancen, auf eine Professur berufen zu werden, schon rein statistisch nicht sehr hoch sind, lässt man sich laut Plümper und Schimmelfennig deshalb auf einen „Alles oder nichts“-Wettbewerb mit vielen Unbekannten ein. Habilitierte, die nicht schnell einen Ruf auf einen der begehrten, aber notorisch knappen Lehrstühle erhielten, müssten sich damit anfreunden, als Gesamtnetzabonnent_innen der Deutschen Bahn immer wieder Vertretungsstellen anzunehmen oder sich im – für den außerakademischen Arbeitsmarkt – hohen Alter von über 40 Jahren nach einer neuen Tätigkeit umzusehen. Diese für alle Betroffenen wenig erfreuliche Situation werde durch die Intransparenz des akademischen Arbeitsmarktes zusätzlich verschärft (vgl. Plümper; Schimmelfennig, 2007, S. 97).

Es scheint also auf den ersten Blick tatsächlich so wie im oben angeführten Weber'schen Zitat zu sein, dass eine erfolgreiche akademische Karriere einem Hazard¹⁶ ähnelt, bei dem man, was die

¹⁶ Hazard ist ein seit dem 14. Jahrhundert bekanntes Glücksspiel. Es wird mit zwei Würfeln gespielt und folgt komplexen Regeln. Hazard gilt als „reines“ Glücksspiel, die Geschicklichkeit oder Intelligenz der Spieler_innen spielt dabei keine Rolle, es gibt weder Erfolg versprechende Strategien noch nutzbringende Koalitionen. Beim realen Hazardspiel sind die Einsätze hoch, die Gewinnchancen niedrig – aber es besteht die wenn auch

Karriere anbelangt, sprichwörtlich um Haus und Hof spielt. Betrachtet man die vielen Stationen einer – erfolgreichen – akademischen Berufslaufbahn genauer, so drängt sich der Eindruck auf, dass es sich hier mitunter weniger um ein „reines Glücksspiel“ handelt als vielmehr um eine Art Hütchenspiel¹⁷. Ebenso wie in diesem Spiel gibt es Akteure, die wissen, wann eine Stelle als studentische Hilfskraft beantragt wird, ob Gelder für Stellen im akademischen Mittelbau freigegeben werden oder wann eine Professur ausgeschrieben wird, kurz gesagt, die wissen, unter welchem Hütchen die Kugel zu finden sein wird. Allerdings ist ein solches Hütchenspiel im Hochschulbereich keineswegs illegal, sondern wird durch die angeführte Intransparenz des akademischen Arbeitsmarktes überhaupt erst ermöglicht.

Diese Intransparenz hat sich im Zuge der Hochschulreform der 1970er Jahre durch das vor allem von den Studierenden geforderte Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht gewandelt (vgl. Kahlert, 2003, S. 15). Die Besetzung freiwerdender Positionen wird nicht mehr unter den Ordinarien¹⁸ ausgehandelt, stattdessen sind die Gremien der Fachbereiche, aber auch die Hochschulsenate paritätisch mit Professor_innen, wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und Studierenden besetzt, allerdings verfügt die Gruppe der Professor_innen qua Statut über eine Mehrheit der Stimmen. Dies führt zu mitunter mühsamen Entscheidungsprozessen, die laut Krimmer, Stallmann und Zimmer „durch ein intensives Paktieren und Lobbyieren im Vorfeld der Senats-, Fachbereichs- oder Institutssitzungen geprägt sind. Diese universitäre Vorfeld-Diplomatie findet in der Regel in informellen Netzwerken statt“ (Krimmer; Stallmann; Zimmer, 2007, S. 34f).

Es lässt sich also bilanzieren, dass eine Karriere im Wissenschaftsbetrieb einer Hochschule nicht unwesentlich vom Zugang zu einflussreichen Akteur_innen und informellen Netzwerken abhängt. An dieser Stelle kommt die Kategorie Geschlecht ins Spiel, denn informelle Netzwerke sind, nicht nur in der Hochschule, noch immer fast ausschließlich männliche Netzwerke, die ihren Nachwuchs aufgrund ihres Geschlechts rekrutieren (vgl. Pasero, 2010, S. 254). Deshalb beschäftigt sich das nächste Subkapitel zunächst mit dem Thema der männlich dominierten Hochschulen und männlich dominierter Forschung, bevor sich die darauf folgenden Subkapitel mit den Einzelheiten informeller Netzwerke an Hochschulen befassen.

mathematisch geringe Hoffnung auf hohen und höchsten Gewinn (vgl. Möbus, 2008, S. 121ff).

¹⁷ Beim Hütchenspiel wird unter einem von drei Hütchen eine Kugel verborgen und unter hoher Geschwindigkeit mitsamt des Hütchens verschoben. Dabei geht es – vermeintlich – darum, durch aufmerksames Zuschauen herauszufinden, unter welchem Hütchen sich die Kugel nach Ende des Verschiebeprozesses verbirgt. Meist wird lässt der Hütchenspieler die Kugel allerdings zu Beginn des Spiels verschwinden und immer unter dem Hütchen auftauchen, auf welches das Gegenüber *nicht* getippt hat. Angelockt wird man durch sog. „Anreißer“, die zum Hütchenspieler gehören, sich aber als Passanten ausgeben und beim Hütchenspiel Geld setzen und gewinnen (vgl. Polizei Berlin, 2012).

¹⁸ Ordinarius ist die traditionelle Bezeichnung für ordentlichen Inhaber_innen eines Lehrstuhls (vgl. Brockhaus, 2006, S. 421).

2.2 Hochschulen und Wissenschaft als Männerdomänen

Hochschulen sind bis heute männlich geprägte und männlich dominierte Institutionen. Dies ist kaum verwunderlich, gab es doch für Männer ab dem 14. Jahrhundert die Möglichkeit, eine Hochschule zu besuchen, während Frauen in Deutschland erst ab der Jahrhundertwende vom 19. zum 20. Jahrhundert zum Studium zugelassen wurden (vgl. Kahlert, 2003, S. 37). Bis heute zeigt sich, dass Frauen oberhalb der Ebene der Studienanfänger_innen¹⁹ im Hochschulsektor in der Minderheit sind. So beträgt derzeit laut Statistischem Bundesamt der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen aller Hochschulen 39,56%; von den Professor_innen sind lediglich noch 19,16% weiblichen Geschlechts²⁰ (vgl. Statistisches Bundesamt, 2011c, S. 41ff; eigene Umrechnungen).

Hochschulen waren – und sind noch immer – außerdem Orte, die von Männern für Männer gegründet und gestaltet wurden und in denen Männer ein vermeintlich universales Wissen produzierten, vermittelten und erwarben. Kahlert konstatiert dazu:

„Historisch betrachtet ist die Universität also eine homosexuell-männliche Institution, keineswegs eine gänzlich geschlechtslose. Sie ist sich jedoch bis heute dieser impliziten Homosexualität²¹ nicht bewusst, da ihre geschlechtshomogene Männlichkeit noch immer weitgehend mit Universalität und Neutralität gleich gesetzt bzw. verwechselt wird. Akademische Freiheit²² war [...] also faktisch traditionell über eine sehr lange Zeit hinweg fast ausschließlich eine Freiheit für Männer“ (Kahlert, 2003, S. 37).

Diese Ungleichheit in den Geschlechterverhältnissen hat sich in den gut hundert Jahren, die Frauen nun schon Zugang zum Hochschulsektor haben, reduziert und verändert, besteht aber, wenn auch verdeckter, bis heute. Die über die Jahrhunderte hinweg tradierte akademische Freiheit hat bis in die Gegenwart hinein eine geschlechtsdifferenzierende und -hierarchisierende Wirkung. So wird das

¹⁹ Ein genauerer Blick auf die Zahlen des Statistischen Bundesamts verrät, dass Frauen lediglich an den Universitäten mit 51,52% die Mehrheit der Studienanfänger_innen stellen. An den Fachhochschulen – an denen mehrheitlich technische und naturwissenschaftliche Studiengänge angeboten werden – liegt ihr Anteil bei 39,28%. Der Frauenanteil der Studienanfänger_innen aller Hochschulen, inkl. Kunsthochschulen und Verwaltungsfachhochschulen, liegt bei 47,79% (vgl. Statistisches Bundesamt 2011b, S. 13; eigene Umrechnungen).

²⁰ Hier wurden alle vom Statistischen Bundesamt erfassten Stellen – von der Besoldungsstufe C4 bis hinunter zu den Junior-Professuren (Besoldungsstufe W1) berücksichtigt. Mit steigender Besoldungsstufe sinkt der Frauenanteil (vgl. Statistisches Bundesamt, 2011c, S. 41ff). Vor Einführung der leistungsbezogenen und vom Grundgehalt niedrigeren W-Besoldung im Jahr 2005 lag der Frauenanteil unter den Professor_innen lediglich bei 12,79% (vgl. Statistisches Bundesamt, 2004, S. 37Ff; eigene Umrechnungen). Ob hier eine Öffnung des Wissenschaftsbetriebs für Frauen indirekt eine finanzielle Abwertung des Professor_innenberufs zur Folge hatte oder ob die Einführung der W-Besoldung dieses Berufsfeld aufgrund der geringeren Bezahlung für Männer unattraktiver machte und infolge dessen der „Markt“ für Frauen offener wurde, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden, ob es einen indirekten Zusammenhang gibt, wäre allerdings eine Untersuchung wert.

²¹ Damit ist keineswegs gemeint, dass Hochschulen eine Art Insel der Seligen sind, in denen (männliche) Homosexualität weniger geächtet war/ wird als in anderen Bereichen der Gesellschaft. Vielmehr wird die Homosexualität und Homoerotik – ähnlich wie in Männerbünden – verdrängt, lediglich ein bewunderndes Aufschauen zu Idolen gilt als legitim (vgl. Böhnisch; Schröer, 2001, S. 80).

²² Akademische Freiheit ist u.a. die Freiheit der Lehre, der Forschung und der Selbstverwaltung (vgl. Tenorth; Tippelt, 2007, S. 12). Ob die akademische Selbstverwaltung von denjenigen, die in diversen Gremien u.ä. an ihr beteiligt sind, immer uneingeschränkt als Freiheit wahrgenommen wird, darf zumindest angezweifelt werden.

Recht der Hochschulen, selbst über die Auswahl des wissenschaftlichen Personals zu bestimmen, faktisch noch immer weitgehend zugunsten von Männern ausgeübt, die Produktion und Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse bleibt männlich geprägt (vgl. ebd., S. 38). Besonders beachtenswert ist hier, dass es nicht allein um die Frage der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere geht. Vielmehr hat eine männlich dominierte Wissenschaft auch Folgen für die Generierung wissenschaftlicher Erkenntnisse (vgl. Majcher; Zimmer, 2010, S. 705; vgl. hierzu auch Harding, 2010, S. 312). Männlich dominierte Forschung und Wissenschaft entwickelt andere Forschungsfragen und produziert andere Forschungsergebnisse als eine weiblich dominierte oder eine – im Idealfall – geschlechtergerechte Forschung²³.

Wissenschaft und Forschung sind zudem kein Selbstzweck. Wissenschaftler_innen sind verpflichtet, die gewonnenen Erkenntnisse zu veröffentlichen und so für Staat und Gesellschaft, also Frauen *und* Männer, nutzbar zu machen, allein schon deshalb, weil diese die Forschung durch die Bereitstellung finanzieller Mittel überhaupt erst ermöglichen (vgl. von der Pfordten, 2004, S. 7ff). Sind die Forschungsfragen aufgrund der männlichen Dominanz in der Wissenschaft vergeschlechtlicht, so werden auch die vermeintlich geschlechtsneutralen Ergebnisse dieser Forschung und ihre Auslegung letztendlich männlich konnotiert sein²⁴. Somit werden bei der Forschung und Nutzbarmachung der Forschungsergebnisse Frauen zwar – wenn überhaupt – stillschweigend „mitgedacht“, die Unterschiede (und deren Ursachen) zwischen Männern und Frauen aber meist nicht berücksichtigt, die Teilhabe und der Nutzen dürfte also in den meisten Fällen für Frauen geringer ausfallen als für Männer.

Eine Ursache für dieses Phänomen ist, wie bereits bei Kahlert anklingt, die Rekrutierung vorwiegend männlichen Nachwuchses. Nachfolgend werden die Mechanismen, die zu solchen Rekrutierungspraxen führen, genauer beleuchtet.

²³ Rose weist darauf hin, dass bei einer Forschung, die männlich dominiert ist, zwar oft die Kategorie Geschlecht außer Acht gelassen wird, sich also nicht mit frauenbezogenen Aspekten befasst, aber eben auch nicht mit dem, was die Zugehörigkeit zum männlichen Geschlecht bedeutet. Eine solche Forschung ist zwar männlich dominiert, aber dennoch keineswegs Männerforschung (vgl. Rose, 2007, S. 85).

²⁴ In der medizinischen Forschung werden beispielsweise sehr häufig nur Probanden eingesetzt, wenn Medikamente für Frauen *und* Männer getestet werden. Dass die Medikamente bei Frauen oft ganz anders wirken als bei Männern spielt offenbar keine Rolle (vgl. Weber, 2008, S. 189). Noch immer gilt also anscheinend der Grundsatz, dass da Vincis vitruvianischer Mensch grundsätzlich ein Mann ist. Auch bei dem, was für Frauen und Männer jeweils als zumutbare Nebenwirkung einzukalkulieren ist, scheint mit zweierlei Maß gemessen zu werden. Dies zeigte unlängst eine Studie der Weltgesundheitsorganisation in Kooperation mit der Universität Münster. Untersucht wurde eine sog. „Pille für den Mann“. Die Studie wurde abgebrochen, weil einige der Probanden über Nebenwirkungen wie Gewichtszunahme, eine verminderte Libido oder Depressionen klagten (vgl. Universität Münster, 2011). Die Packungsbeilagen hormoneller Kontrazeptiva für Frauen weisen darauf hin, dass neben dem Risiko von Thrombosen, Krebserkrankungen und Akne, die von den Probanden beklagten Nebenwirkungen ebenfalls auftreten können (vgl. Hackenthal; Kuschinsky; Oberdisse, 2002, S. 512). Was für Männer also unzumutbar ist, wird für – und von – Frauen als unvermeidbar und zumutbar hingenommen.

2.3 Cui bono? – Männliche Nachwuchsförderung und ihre Profiteure

„Wie konnte eine solche Null-Type praktisch an die Spitze kommen?“ (Bourdieu, 1992, S. 150).

Wie bereits dargestellt ist die Hochschullandschaft bis heute männlich dominiert. Dies wirkt sich auch auf die Gewinnung und Pflege des wissenschaftlichen Nachwuchses aus. Wieso aber fördern Männer bevorzugt andere Männer, was haben diese davon und lässt sich diese Behauptung überhaupt empirisch halten? Der letzte Teil der Frage lässt sich klar mit ja beantworten. So weisen beispielsweise Krimmer, Stallmann und Zimmer in ihrer Studie darauf hin, dass, abhängig von der jeweiligen Fachwissenschaft, männliche Studierende bzw. später Promovierende häufiger Unterstützung von Professoren²⁵ erfahren als weibliche Studierende/ Promovierende (vgl. Krimmer, Stallmann, Zimmer, 2007, S. 121ff).

Die Gründe für diese „Männerförderung“ seitens der Professoren werden von Bourdieu anschaulich dargelegt²⁶. Ihm zufolge dient die Nachwuchsförderung zunächst dem Erhalt von Macht bzw. universitärem Kapital²⁷ der Fördernden. Universitäres Kapital erhalte und behalte, wer Positionen innehat, mit denen sich andere, subalterne Positionen und deren Inhaber beherrschen ließen. Diese Macht über die Reproduktionsinstanzen der universitären Körperschaft sichere ihren Inhabern eine Autorität, die weitaus stärker mit der Stellung innerhalb der Hierarchie zusammenhänge als mit außergewöhnlichen Eigenschaften der eigenen Person oder deren Wirken²⁸ (vgl. Bourdieu, 1992, S. 149). Wie weit die halb-institutionalisierte Macht reicht, die ein Akteur in der von ihm eingenommenen Machtposition auszuüben vermag, das heißt, die stark sein sogenanntes „Gewicht“

²⁵ Vergleicht man ergänzend die von Vogel gesammelten autobiografischen Notizen der Pionierinnen unter den Soziologieprofessorinnen, so fällt auch hier auf, dass Professoren für diese nur selten und oft lediglich ergänzend zu weiblichen Mentorinnen, eine Mentoren- bzw. Vorbildfunktion einnahmen (vgl. Vogel, 2006).

²⁶ Bourdieu vergleicht hier nicht vorrangig Männer und Frauen, sondern beschreibt die Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs, der zur Bildungselite gehört und sich von den „gewöhnlichen“, im Zuge der Bildungsreformen der späten 1960er Jahre vermehrt an die Hochschulen drängenden Studenten – und vermehrt auch Studentinnen – abgrenzt. Die fördernden Professoren gehören ebenso wie ihre Potegés zur Bildungselite. Auch wenn sich Bourdieu nur am Rande auf die Rolle der Frauen an Hochschulen bezieht, so sind die von ihm beschriebenen Mechanismen in Bezug auf die heutige Nachwuchsförderung übertragbar.

²⁷ Universitäres Kapital meint das Innehaben von „sozialem Gewicht“ (vgl. Bourdieu, 1992, S. 151), also eine spezifische Ausprägung des sozialen Kapitals, das im Verfügen über einflussreiche Beziehungen im Machtgefüge der Universitäten besteht und sich beispielsweise in der Besetzung wichtiger Positionen in Ausschüssen und Entscheidungsgremien der Hochschulen äußert (vgl. Albrecht, 2004, S. 202). Eine gute Zusammenfassung der Bourdieu'schen Kapitaltheorie findet sich in Bourdieu, 2005, S. 49ff.

²⁸ An anderer Stelle verweist Bourdieu noch deutlicher darauf, dass Professoren mit universitärem Kapital keineswegs immer gleichzeitig auch über wissenschaftliches Kapital – hohes Renommee in der Forschung u.a. – verfügen (vgl. Bourdieu, 1992, S. 171). Dies lässt sich auch für das Department Soziale Arbeit der HAW Hamburg feststellen, wenn beispielsweise Lehrende offen zugeben, eher 'für die interessierte Hausfrau' als für ein Fachpublikum zu schreiben.

ist, hängt laut Bourdieu von den vielfachen Tauschmöglichkeiten ab, die sich ihm aus seinen verschiedenen Positionen eröffnen, auch hier herrscht ihm zufolge das Prinzip: Wer Kapital hat, der bekommt Kapital. Wenn die Anfangsakkumulation erst einmal erreicht ist, muss das Errungene nur noch rational verwaltet werden (vgl. ebd., S. 151). In den meisten Fällen bedeutet der Besitz von Positionen, die der eigenen Kontrolle unterliegen, eine „Voraussetzung für die gegenseitigen Dienstleistungen zwischen den Machträgern [...], mit denen sich eine Klientel²⁹ ausbauen und auf Dauer halten läßt“ (ebd., S. 152).

Diese Klientel ist indes nicht beliebig, denn sonst ließe sich fragen, ob nicht auch Frauen zu ihr gehören könnten. Bourdieu bestätigt, dass sich um die mächtigsten Professoren die Studenten bzw. Doktoranden mit den im Feld der Hochschule wirksamsten Eigenschaften (männliches Geschlecht, verbindende soziale Affinitäten usw.) und folglich auch mit dem stärksten universitären Machtpotential – wie die spätere Karriere dann klar bestätige – versammeln würden (vgl. ebd., S. 160ff). So erklärt sich die geschlechtsbezogene Homogenität der männlichen Professorenschaft und ihrer potenziellen Nachfolger.

Die Vorteile, die der männliche wissenschaftliche Nachwuchs von einer solchen Förderung hat, sind evident. Bourdieu bemerkt hierzu, dass sich „auch die hellsten Köpfe unter den Schülern nicht eigens ihre Chancen auszurechnen oder abzuwägen“ bräuchten, um den einflussreichsten Professoren ihre Anerkennung anzutragen und sich selbst als Schutzbefohlene zu präsentieren (vgl. ebd., S. 160). Allerdings bedeutet dieses ungleiche Verhältnis auch immer eine – meist langjährige – Abhängigkeit zum fördernden Professor, zumindest so lange, bis genug universitäres Kapital angesammelt bzw. das Ziel der eigenen Professur erreicht ist. Die Geförderten werden so „zuweilen bis ins fortgeschrittene Alter hinein in jener gehorsam-unterwürfigen, kurz, ein wenig infantilen Haltung gehalten [...] – nicht umsonst heißt es im Deutschen 'Doktorvater' –, die den guten Schüler noch jeden Alters auszeichnet“ (ebd., S. 155). Wie bereits anklingt, geht es nicht allein um die bilaterale Beziehung zwischen Förderer und Gefördertem, sondern auch um den Aufbau und die Pflege von informellen Netzwerken, zu denen nur diejenigen einen Zugang erhalten, die den festgelegten Kriterien entsprechen, weshalb nun genauer auf dieses Phänomen eingegangen werden soll.

²⁹ An dieser Stelle lohnt ein Blick ins Lexikon, um sich die Bedeutung des Wortes Klientel zu vergegenwärtigen: Klientel (lat. clientela), ist die „Gesamtheit der Hörigen“ (Brockhaus, 2006, S. 161). Eine gewisse Hörigkeit ließe sich in Bezug auf die studentische Gefolgschaft mancher Lehrender unseres Departments beispielsweise daran erkennen, dass die Klientel gebetsmühlenartig die bevorzugten Theorien oder akademischen Phrasen der betreffenden Lehrenden repetiert – unabhängig davon, ob zum aktuellen Thema des Seminars ein Zusammenhang herstellbar ist oder nicht.

2.4 Old boys' networks und homosoziale Kooptation

„Old men are dangerous: it doesn't matter to them what is going to happen to the world“ (Shaw, 2005, S. 87).

Karriereförderliche Beziehungen funktionieren nicht allein durch die Interaktion zweier Akteure, sondern auch durch die Bildung von informellen Netzwerken. Die Aufnahme neuer Mitglieder in solche Netzwerke geht meist nach dem Prinzip der homosozialen Kooptation vonstatten. Homosozialität meint, dass sich die Mitglieder einer sozialen Gruppe – hier eines informellen Netzwerks – aneinander orientieren und Mitglieder der eigenen Gruppe auf Kosten von Nicht-Mitgliedern vorziehen, man bevorzugt also das, was einem selbst am ähnlichsten ist. Kooptation bezeichnet die Aufnahme neuer Mitglieder in ein bestehendes Netzwerk. Der wissenschaftliche Nachwuchs wird also nach dem Kriterium der maximalen Ähnlichkeit mit den Auswählenden ausgesucht, wobei dem Kriterium Geschlecht eine entscheidende Rolle zukommt (vgl. Meuser, 2004, S. 7f; vgl. hierzu auch Blome; Erfmeier, 2005, S. 48f).

Laut Nassehi gibt es kaum eine wirksamere Form der geschlechtsbezogenen Schließung, also des Einschlusses und Ausschlusses, als gut funktionierende Netzwerke, die es Männern als Mitglieder dieser *old boys' networks* erlaubt, relevante Kontakte leichter und unproblematischer zu erhalten als Nicht-Mitgliedern. Ein Eintritt in diese Netzwerke erfolgt nicht durch formelle Beschlüsse oder Anspruchsberechtigungen, sondern letztlich nur praktisch, indem man z.B. jemanden kennt, der in das Netzwerk integriert ist und Zugang gewährt, etwa zu Informationen oder Kontakten, die für die akademische Karriere relevant sind (vgl. Nassehi, 2011, S. 79f). So bedeutet die Mitgliedschaft in den Netzwerken nicht nur die persönliche Förderung des Nachwuchses, die gegenseitige Ehrerbietung in Form von Zitarnachweisen bzw. Zitierkartellen³⁰ und gegenseitiger Gelegenheiten zur Publikation durch eigene Herausgeberschaften oder die gegenseitige Einladung zu Vorträgen und Konferenzen – als Referenten, versteht sich. Eine solche Mitgliedschaft schließt auch informelle Begegnungen der Netzwerkmitglieder ein, etwa dem „gemeinsamen Fußballspiel“³¹ [...] am Wochenende oder beim Gespräch über das Fußballspiel in der Kaffeepause [...]. Auch das

³⁰ Ein Zitierkartell ist eine Gruppe von Publizierenden, die sich in ihren Werken immer wieder gegenseitig zitieren und positiv bewerten, teilweise nur, um den jeweiligen *impact*, also die Häufigkeit, wie oft ein_e Wissenschaftler_in zitiert wird, zu erhöhen (vgl. Lewandowski, 2005, S. 119f). Bei genauerer Recherche finden sich auch unter den Publikationen mancher Lehrender unseres Departments mitunter ungewöhnlich häufige gegenseitige Zitationen.

³¹ Hier verfangen sich die Autorinnen ein wenig in ihren eigenen Klischees von dem, was Männer als Freizeitgestaltung oder Gesprächsthemen präferieren. Allerdings ist davon auszugehen, dass sich in informellen Gesprächen zwischen männlichen Studierenden und Professoren, beispielsweise nach Seminaren oder Tagungen, aufgrund der skizzierten Ähnlichkeiten gemeinsame Gesprächsthemen finden, welche Frauen aus solchen Gesprächen ausschließen können. Grundsätzlich wäre dies aber auch umgekehrt möglich.

gemeinsame Lachen [...] über sexistische Witze ist nicht selten und schafft eine Atmosphäre der Solidarität und der Bündnisse zwischen Männern, die Frauen ausschließt“ (Blome; Erfmeier, 2005, S. 48f). Hinzu kommt, dass es in diesen Zusammenkünften nicht einfach nur darum geht, gemeinsam seine Freizeit oder Pausen zu verbringen, sondern dass gerade in solchen Zusammenkünften Entscheidungen getroffen und Strategien besprochen werden, die beispielsweise dazu führen, dass bei Berufungsverfahren oder Stellenausschreibungen bestimmte Kandidaten platziert und die Auswahlkriterien den jeweiligen Kandidaten angepasst werden (vgl. Färber; Spangenberg, 2008, S. 75).

Bedenkt man, dass das Wissenschaftssystem bzw. vielmehr seine Akteur_innen behaupten, nach meritokratischen³² Grundsätzen zu funktionieren, die Aufstieg nur aufgrund von Qualifikation und Leistung ermöglichen, so zeigt sich hier eine Diskrepanz zwischen diesen Grundsätzen und den tatsächlichen Selektionsprozessen, die sich beispielsweise nach Kriterien wie der kulturellen Passfähigkeit³³ und einem gewissen Ansehen im Kreise relevanter Meinungsführer, kurz, nach der Zugehörigkeit zum männlichen Geschlecht und zu den beschriebenen Netzwerken richtet (vgl. Kaiser-Belz, 2008, S. 67). Durch diese Rhetorik der Chancengleichheit³⁴, in der die Aufstiegschancen nur von der Qualifikation abhängig und vermeintlich geschlechtsunabhängig sind, werden die bestehenden Ungleichheiten verdeckt. Während vordergründig also propagiert wird, dass der Aufstieg von messbaren Kriterien³⁵ wie Leistung und Qualifikation abhängt, sind die entscheidenden Mechanismen, die einen Aufstieg ermöglichen oder behindern, auf einer informellen Ebene angesiedelt. Die Informalität dieser Netzwerke macht sie schwer steuerbar oder direktiv herstellbar, denn sonst läge die einfache Lösung des Problems darin, Frauennetzwerke

³² Eine Meritokratie (lat. Meritum: Verdienst) bezeichnet die Herrschaftsordnung nach Maßgabe von Begabung und Leistungsfähigkeit des Einzelnen, im weiteren Sinne das Vorherrschen des Leistungsprinzips gegenüber anderen Grundsätzen der Statuszuweisung (Herkunft/ Beziehungen) in einer Gesellschaft (vgl. Brockhaus, 2006, S. 279f).

³³ Mit kultureller Passfähigkeit ist gemeint, wie gut jemand in die Kultur einer Hochschule bzw. eines Departments passt, wenn beispielsweise ständige Erreichbarkeit von Lehrenden einen hohen Stellenwert einnimmt, so kann Passfähigkeit dadurch inszeniert werden, dass man beispielsweise immer wieder erwähnt, dass man telefonisch oder per Email jederzeit erreichbar sei. Signalisiert man hingegen, dass man z.B. aufgrund von Erziehungsverantwortung oder zum Ausgleich der Work-Life-Balance *nicht* ständig erreichbar ist, so kann dies ein Ausschlusskriterium darstellen. Ähnlich verhält es sich auch mit der Zugehörigkeit zum männlichen Geschlecht und einer (männlichen) Normalerwerbsbiografie, bei dem ein Abweichen ebenfalls ein Ausschlusskriterium sein kann (vgl. hierzu Färber; Riedler, 2011, S. 22; vgl. hierzu auch Maurer, 2010, S. 82).

³⁴ Dies ließe sich als eine Form der rhetorischen Modernisierung werten. Der von Wetterer geprägte Begriff der rhetorischen Modernisierung meint zunächst, dass das allägliche Differenzwissen, also das, was die Gesellschaftsmitglieder über den Unterschied der Geschlechter und die soziale Bedeutung der Geschlechterdifferenz wissen, den Strukturen des Geschlechterverhältnisses und großen Teilen der sozialen Praxis vorausgeeilt sind. Die dadurch entstehende Diskrepanz bedeutet aber auch eine „Unsichtbarmachung“ der hierarchischen Struktur der Geschlechtsunterscheidung, darüber dass zwischen den Geschlechtern nach wie vor eine Ungleichheit besteht, wird Stillschweigen bewahrt (vgl. Wetterer, 2003a, S. 289f).

³⁵ Dabei sind selbst Kriterien wie Leistung nicht geschlechtsneutral, da bei gleicher Qualifikation Frauen oft lediglich als gut, Männer hingegen als herausragend bewertet werden, was beispielsweise die Qualität der Publikationen betrifft (vgl. Färber; Spangenberg, 2008, S. 14).

aufzubauen oder die bestehenden Netzwerke für Frauen zu öffnen (vgl. Nassehi, 2011, S. 79f).

Ergänzend muss hinzugefügt werden, dass auch der Einfluss solcher Netzwerke aufgrund der Informalität nicht direkt greifbar oder, wollte man gegen diesen Einfluss etwas unternehmen, sanktionierbar, aber trotzdem hoch wirksam ist. Und genau darin liegt eines der Geheimnisse des Erfolgs solcher Netzwerke, denn das Verschwommene, Ungefähre hat laut Bourdieu durchaus eine Funktion, da die nur schwer definierbaren Kriterien am wenigsten attackierbar sind (vgl. Bourdieu, 1992, S. 244). Die Öffnung dieser informellen Netzwerke liegt indes auch gar nicht im Interesse der Mehrheit der *scientific community*³⁶, die – wie bereits dargestellt – zu großen Teilen männlich ist.

Ein wirksamer Mechanismus, Frauen von den beschriebenen Netzwerken fernzuhalten bzw. die hierarchischen Strukturen im Hochschulsektor zu festigen, liegt ebenfalls auf einer informellen Ebene, nämlich das Phänomen alltäglicher sexistischer Äußerungen. Deshalb soll nun eine Übersicht darüber geboten werden, was unter alltäglichem Sexismus zu verstehen ist und welche Folgen er haben kann.

2.5 Das feine Gespinnst des alltäglichen Sexismus im Wissenschaftsbetrieb

„Man müsste alle die Fälle anführen, in denen auch die wohlmeinendsten Männer solche Akte der Diskriminierung begehen [...]. Ohne weiteres Nachdenken schließen sie Frauen von Autoritätspositionen aus, reduzieren ihre Forderungen auf Launen, die ein besänftigendes Wort oder ein Tätscheln auf die Wange verdienen. Oder sie erinnern die Frauen in scheinbar gegenteiliger Absicht an ihre Weiblichkeit und reduzieren sie gleichsam auf diese [...]. All diese unendlich kleinen Entscheidungen des Unbewußten tragen in ihrer Häufung dazu bei, die benachteiligte Situation der Frauen zu konstruieren, deren kumulative Effekte die Statistiken über die äußerst schwache Vertretung der Frauen in [...] Machtpositionen dokumentieren“ (Bourdieu, 2005, S. 105f).

Neben den erschwerten Zugängen zu männlichen Netzwerken im Wissenschaftsbetrieb gibt es einen weiteren Grund, der eine Karriere in diesem Feld be- bzw. verhindern kann, den alltäglichen Sexismus im Hochschulalltag. Hierbei geht es nicht um eine explizite Belästigung, sondern vielmehr um jene Äußerungen, die mitunter nicht einmal als grenzgängig oder grenzüberschreitend

³⁶ Die *scientific community* oder wissenschaftliche Fachgemeinschaft ist die Gesamtheit der Forschungsgruppen bzw. Wissenschaftler_innen, die hinsichtlich eines bestimmten Fachthemas in einem Kommunikationszusammenhang zueinander stehen. Diese Fachgemeinschaft wird auch *invisible college* genannt, eine Bezeichnung, welche die informellen Bindungen der jeweiligen Akteure hervorhebt (vgl. Schmoch, 2003, S. 127).

wahrgenommen werden, aber trotzdem ihre Wirkung entfalten³⁷.

Das Phänomen Sexismus zeigt sich in den fachlichen und zwischenmenschlichen Zusammenhängen jeder Hochschule; auch ist es kein neues Phänomen, denn es „existiert, seit Frauen in die Männerdomäne Universität einzogen“ (Gerstendörfer, 1994, S. 19). Allerdings bedarf es zunächst einer Definition des Begriffs. Laut Schmerl ist Sexismus die Bezeichnung für Vorurteile und Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit. Wegen der in den meisten Gesellschaften vorherrschenden patriarchalen Strukturen würde Sexismus fast ausschließlich zur Kennzeichnung von diskriminierenden Einstellungen und Handlungen gegenüber Frauen verwendet, bzw. zur Kennzeichnung von Bevorzugung und Verherrlichung des männlichen Geschlechts (vgl. Schmerl, 2007, S. 589).

Um die alltäglichen sexistischen Äußerungen im Wissenschaftsbetrieb wirklich zu verstehen, reicht diese Definition noch nicht ganz aus, vermutlich würden die betreffenden Akteure den Vorwurf des Sexismus empört zurückweisen und ihre Äußerungen als freundlich gemeinte Komplimente o.ä. verteidigen. Deshalb wird hier ergänzend die Theorie des ambivalenten Sexismus herangezogen, die von Eckes folgendermaßen zusammengefasst wird: Komplimente, Bekundungen der Zuneigung und Idealisierungen von Frauen, die sich auf ihre Geschlechtszugehörigkeit beziehen, seien lediglich die glänzende Seite der „sexistischen Münze“, Sexismus habe eine duale Bewertungsstruktur, die sich aus ablehnenden, hostilem Einstellungen und subjektiv positiven, benevolenten³⁸ Einstellungen zusammensetze. Der sexistische Charakter der Benevolenz lasse sich mit folgenden Aspekten umreißen: Belohnung von Frauen bei Erfüllung ihrer traditionellen Rollen; Begrenzung auf soziale Situationen mit klar definierten geschlechtstypischen Rollen, z.B. Dominanz des Mannes und Submissivität der Frau im hierarchisch strukturierten beruflichen Umfeld; als einer betont frauenfreundlichen Selbstdarstellung von Männern, allerdings nur bezogen auf „gute“ Frauentypen wie die Hausfrau oder durchschnittliche Frau, im Unterschied zur Karrierefrau. Gerade von ambivalent-sexistischen Personen, die sowohl hostile als auch benevolent sexistisch seien, würden Karrierefrauen häufig besonders stark abgelehnt (vgl. Eckes, 2010, S. 183f). Alltägliche sexistische Äußerungen an Hochschulen lassen sich also unter der Kategorie des benevolenten Sexismus verbuchen.

Im Hochschulbereich, in dem das Macht- und Hierarchiegefälle zwischen Lehrenden und

³⁷ Beispielsweise entgegnete ein Lehrender des Departments Soziale Arbeit der HAW Hamburg einer Studentin, die ihn fragte, ob er ihre Anfrage zu einem bestimmten Thema erhalten habe, dass sie also die „schöne Frau“ sei, die ihm eine Email geschrieben habe, was die Studentin mit einem geschmeichelten Lächeln quittierte. Dem ließen sich zahllose weitere Beispiele hinzufügen.

³⁸ Hostil (von lat. Hostilis) bedeutet feindlich; benevolent (von lat. Benevolus) bedeutet wohlwollend, gewogen, gütig (vgl. Hau, 2007, S. 99ff).

Studierenden aufgrund der Statusunterschiede und der „Notenvergabehoheit“, aber auch aufgrund potenzieller Förderungsbeziehungen besonders ausgeprägt ist, sind solche Äußerungen besonders wirksam. Zum einen weil sie die Betroffenen verunsichern oder sogar beschämen können, zum anderen, weil sie die Hierarchie der Geschlechter bestätigen und reproduzieren (vgl. Blome; Erfmeier, 2005, S. 254f). Hinzu kommt, dass die Grenzen zwischen Flirts und Sympathiebeweisen, die „den Studienalltag verschönern“ (Holzbecher, 1994, S. 27) und handfesten sexistischen Äußerungen fließend und den Betroffenen oft nicht bewusst sind. Und doch können eben diese Äußerungen einen Einfluss darauf haben, ob es einer Frau gelingt, die Statuspassagen einer Hochschulkarriere erfolgreich zu bewältigen.

Während es an jeder Hochschule Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Belästigung³⁹ gibt, bleiben die beschriebenen Äußerungen meist im Ungefähren und lassen sich leicht abstreiten. Frauen dürften hier vor einem Dilemma stehen: Akzeptieren sie sexistische Äußerungen oder reagieren sie positiv, so verhalten sie sich zwar so, wie man es von ihnen erwartet, gleichzeitig tragen sie mit diesem Verhalten dazu bei, die Machtverhältnisse zu reproduzieren und anzuerkennen. So ernten sie war zunächst das Wohlwollen derjenigen, die sich sexistisch äußern – und in deren Händen die Macht liegt –, allerdings dürften sie von eben diesen Männern wohl kaum noch als potenziell gleichwertig und somit förderungswürdig angesehen werden. Wehren sie sich gegen solche Äußerungen, werden sie als prüde oder humorlos dargestellt, schlimmstenfalls wird ihnen Verleumdung vorgeworfen (vgl. Blome; Erfmeier, 2005, S. 255).

Die benevolent-sexistische „Belohnung“ von Frauen bei der Erfüllung ihrer vermeintlich traditionell weiblichen Rollen wurde in in diesem Abschnitt dargelegt, zu dieser weiblichen Rolle gehört auch die der sorgenden Mutter. Wie schwer allerdings die Vereinbarkeit von Familie und Hochschulkarriere ist und warum Frauen auch hier auf ihre vermeintlich spezifisch weiblichen Kompetenzen zurückgeworfen werden, wird nachfolgend erörtert.

³⁹ Hier wird das Adjektiv „sexualisiert“ benutzt, weil damit ausgedrückt wird, dass in diesem Fall die Sexualität überbetont bzw. als Legitimation zum eigentlichen Handeln, der „Belästigung“ genutzt wird. „Sexualisierte Belästigung“ meint also, dass ein Bedeutungszusammenhang zwischen der eigentlichen Handlungsintention – jemanden zu belästigen oder einzuschüchtern – und der Sexualität besteht. Im Gegensatz dazu beschreibt das Adjektiv „sexuell“, dass eine Handlung mit der Intention der sexuellen Befriedigung ausgeführt wird (vgl. Lautmann, 2007, S. 590; vgl. hierzu auch Duden, 1990, S. 910). Meines Erachtens spielen aber Motive der Einschüchterung und Abwertung in universitären Zusammenhängen eine weit größere Rolle als die einer erhofften sexuellen Befriedigung (vgl. Blome; Erfmeier, 2005, S. 251f).

2.6 Die K-Frage - Vereinbarkeit von Hochschulkarriere und Familie

„Den Mann reißt es nie raus; ja, ob meine Frau jetzt ein Kind kriegt, das reißt mich aus dem Beruf nicht raus, das muß man doch ganz nüchtern sehen.“ (Hagemann-White; Schultz, 1991, S. 187).

Ebenso wie in anderen Berufsfeldern hat auch im Wissenschaftsbetrieb die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine große Bedeutung, für Frauen stellt sich offenbar noch immer stärker als für Männer die K-Frage: Kind und/ oder Karriere⁴⁰? Allem Anschein nach sind die Bedingungen, eine Familie zu gründen, hier besonders unattraktiv, was die hohe Quote von kinderlosen Professorinnen verdeutlicht. So hat das Forschungsprojekt „Wissen- oder Elternschaft“ der TU Dortmund erhoben, dass 62% der Professorinnen kinderlos sind, hingegen nur 33% der Professoren auf die Familiengründung verzichteten (vgl. TU Dortmund, 2009, S. 8). Die Gründe hierfür liegen zum einen in den befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die viele der Professor_innen vor ihrer Berufung eingehen. Laut Krimmer und Stallmann liegt das Durchschnittsalter von Frauen bei der Berufung bei 40 Jahren (vgl. Krimmer, Stallmann u.a., 2003, S. 8). Also liegt ein Großteil des Zeitraums, in dem Frauen gebärfähig sind, in der Qualifikationsphase vor der Professur. Da es auch einen engen Zusammenhang zwischen Nicht-Elternschaft und unsicheren, weil befristeten Beschäftigungsverhältnissen gibt und Frauen im akademischen Mittelbau häufiger befristet beschäftigt sind als Männer, hat die Kinderlosigkeit also auch strukturelle Ursachen (vgl. Metz-Göckel, 2007, S. 133f).

Allerdings liegen die Gründe für die hohe Anzahl der kinderlosen Professorinnen auch in der Doppelbeanspruchung⁴¹ von Kinderbetreuung und Berufstätigkeit, der vor allem Frauen ausgesetzt sind. So zeigen die Ergebnisse der Untersuchung „Wissenschaftskarriere und Gender“, dass 97% der Lebenspartner von Professorinnen berufstätig sind, hingegen nur 83% der Lebenspartnerinnen⁴² von Professoren. Bezüglich der Kinderbetreuung übernahmen zwei Drittel der Partnerinnen die Kinderbetreuung, während dies nur bei 8% der Partner der Professorinnen der Fall war. Stattdessen

⁴⁰ Wie schwer bereits die Vereinbarkeit von Familie und Studium mitunter sein kann, aber auch, welche Lösungsansätze sich aus einer derartigen Herausforderung ergeben können, stellen Hussain, Mislinski-Stadler und Nagel, 2010 für das Department Soziale Arbeit sehr anschaulich dar.

⁴¹ Auch wenn Berufstätigkeit und Erziehungsverantwortung sehr viel Zeit und Kraft kosten, möchte ich zumindest in Bezug auf Kinder ungern von einer Belastung sprechen, da viele Eltern ihre Kinder an sich nicht als Last empfinden dürften, sondern vielmehr die strukturellen Bedingungen, unter denen die Kinder großgezogen werden. Doppelbeanspruchung hingegen drückt aus, dass es einen Anspruch gibt, beides bestmöglich zu verwirklichen.

⁴² Die Zahlen bzgl. der Berufstätigkeit beziehen sich auf Professor_innen mit und ohne Familie. Leider wurde nicht danach gefragt, ob die Lebenspartnerinnen in Vollzeit oder Teilzeit berufstätig sind, es ist aber zu vermuten, dass auch hier das modifizierte Prinzip des „male breadwinners“, dessen Frau lediglich eine Teilzeitberufstätigkeit ausübt, vorherrscht (vgl. Kreimer, 2009, S. 172).

waren 18% selbst für die Betreuung verantwortlich oder griffen auf Kindergärten oder Tagesmütter/Babysitter zurück (vgl. Krimmer, Stallmann u.a., 2003, S. 24ff). Hinzu kommt, dass sich bei Frauen der „Faktor Familie“ für die Karriere nicht positiv auswirkt, den Frauen wird noch immer unterstellt, sich nicht gleichzeitig um Karriere und Familie⁴³ kümmern zu können, während sich bei Männern die Frage gar nicht erst zu stellen scheint. Problematisch ist zudem, dass sich Zeiträume, in denen sich Frauen verstärkt um familiäre Belange gekümmert haben, beispielsweise in Berufungsverfahren in der Regel keine Rolle spielen und nicht als Qualifikations-Equivalent gewertet werden (vgl. Färber; Spangenberg, 2008, S. 204f; vgl. hierzu auch Wissenschaftsrat, 2007, S. 32ff).

Auch wenn die Vereinbarkeitsprobleme, die eine Eltern- bzw. Mutterschaft mit sich bringt, sehr offensichtlich sind, so scheint sich eine Familiengründung in vielen Fällen einfach nicht zu ergeben, viele Frauen entscheiden sich nicht bewusst⁴⁴ oder grundsätzlich gegen Kinder und für eine Karriere bzw. eine Karrieremöglichkeit (vgl. Metz-Göckel, 2009, S. 40). Doch ob bewusst oder nicht, die „Markteintrittskosten“ (Krimmer, Stallmann u.a., 2010, S. 22) sind für Frauen noch immer höher als für Männer. Hier gilt es nicht nur, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf struktureller Ebene zu verbessern, sondern sich auch von der konventionell-modernisierten Rollenteilung zu verabschieden, da Männer, die ihre Erziehungsverantwortung wahrnehmen wollen, vor ähnlichen Vereinbarkeitsproblemen stehen dürften wie Frauen.

Dass sich die Soziale Arbeit und ihre Wissenschaft auch aus der Zuschreibung besonderer, spezifisch weiblicher Fähigkeiten entwickelt hat, soll im nächsten Kapitel dargestellt werden, ebenso wie die Tatsache, dass diese vermeintlich weibliche Profession und ihre Wissenschaft immer auch von Männern (mit)bestimmt wurde.

⁴³ Lind weist darauf hin, dass sich, entgegen aller Vorannahmen, das Vorhandensein von Kindern nicht signifikant negativ auf das Publikationsverhalten von Wissenschaftlerinnen auswirkt (vgl. Lind, 2007, S. 66f). In der oben skizzierten Argumentation dürfte es also eher um krude Mütterideologien gehen als um Fakten, wie auch der Wissenschaftsrat kritisiert (vgl. Wissenschaftsrat, 2007, S. 8f).

⁴⁴ Allerdings ist hier zu hinterfragen, ob dies wirklich stimmt, setzt die Nicht-Gründung einer Familie doch zumindest im Bereich der Empfängnisverhütung eine bewusste Planung und Aufrechterhaltung von Maßnahmen voraus, die eine Familiengründung verhindern. Außerdem ist davon auszugehen, dass bei einem Teil der Frauen zwar grundsätzlich ein Kinderwunsch vorhanden ist, eine Schwangerschaft aber aufgrund biologischer Ursachen nicht eintritt.

3. Männliche Regisseure und geistige Mütter - Die Soziale Arbeit und ihre Wissenschaft

„Die Soziale Arbeit ist das Amerika der Frau“⁴⁵ (Salomon, 1958, S. 262).

Wie im zweiten Kapitel dargestellt, hat die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen im Wissenschaftsbetrieb viele Aspekte, nachfolgend sollen aber vor allem die männliche Dominanz in der Theoriebildung und die Wirkung in Kapitel 2.1 bis 2.4 beschriebenen Ausschlussmechanismen in Bezug auf den Wissenschaftsbetrieb der Sozialen Arbeit aufgegriffen werden. Zunächst aber soll auf die Geschichte der Berufsausbildung und Akademisierung der Sozialen Arbeit eingegangen werden. Dies geschieht deshalb, weil die Soziale Arbeit und ihre Wissenschaft, im Gegensatz zu anderen Wissenschaften und Berufen, nicht von Anfang an männlich dominiert war, sondern immer (auch) von Frauen maßgeblich geprägt wurde.

3.1 *herstory* or *history* - Die Geschichte der Ausbildung und Akademisierung der Sozialen Arbeit in Deutschland

Derzeit sind laut Statistischem Bundesamt mehr als 70% aller Studierenden der Studiengänge der Sozialen Arbeit in Deutschland⁴⁶ weiblichen Geschlechts. Diese weibliche zahlenmäßige „Übermacht“ hat auch geschichtliche Ursachen, galt doch laut Breidenbach die Soziale Hilfsarbeit schon vor Beginn der ersten Sozialen Frauenschulen als Bereich, in dem Frauen ihre mütterlichen, also spezifisch weiblichen Fähigkeiten auch außerhalb des Familienkreises für das Gemeinwohl entfalten konnten (vgl. Breidenbach, 2000, S. 6). Die Geschichte der Ausbildung zu diesem vermeintlich typischen Frauenberuf⁴⁷ soll an dieser Stelle dargestellt werden, dabei wird auch herausgearbeitet, dass die Soziale Arbeit als Wissenschaft und Profession keineswegs „weiblich“ war, sondern vielmehr bis heute als „Frauenarbeit unter Männerregie“ (Wallner, 2008, S. 29) zu

⁴⁵ Salomon zitiert hier Frieda Duensing, eine der Wegbereiterinnen der Sozialen Arbeit und Leiterin der Sozialen Frauenschule in München.

⁴⁶ Das Statistische Bundesamt unterscheidet hier in die Studiengänge „Soziale Arbeit“, „Sozialpädagogik“ und „Sozialwesen“. An den Fachhochschulen lag der Frauenanteil bei 76,85%, an den Universitäten bei 74,60% (vgl. Statistisches Bundesamt 2011b, S. 121; vgl. hierzu auch ebd., S. 151).

⁴⁷ Wulf-Schnabel plädiert dafür, Soziale Arbeit nicht unreflektiert als Frauenberuf zu bezeichnen, weil sonst das Risiko bestehe, dass damit nicht die Anerkennung, sondern die Vergeschlechtlichung des Berufs vorangetrieben werde. So berge die aus differenztheoretischer Perspektive vertretene These vom weiblichen Arbeitsvermögen die Gefahr, dass aus einer Bezeichnung von besonderen weiblichen Tätigkeiten eine vermeintlich besondere Eignung von Frauen für den Sozialbereich werde, die gerne als Legitimation der ungleichen Geschlechterordnung gebraucht werde und mit einer Entwertung der weiblichen Berufsarbeit einhergehe (vgl. Wulf-Schnabel, 2011, S. 45).

begreifen ist. Hierbei wird punktuell auch die Geschichte der Institutionen, aus denen das Department Soziale Arbeit der HAW Hamburg hervorgegangen ist, dargestellt. Dies geschieht deshalb, weil sich so der momentane Status quo im Department noch besser verstehen lässt und offenkundig wird, welche Folgen die Akademisierung der Ausbildung der Sozialen Arbeit für die „Mehrheitsverhältnisse“ zwischen Männern und Frauen in diesem Hause hatte.

3.1.1 Gründerinnenjahre (1908-1932)

Als erste Einrichtung zur beruflichen Ausbildung⁴⁸ von Fürsorgerinnen entstand ab 1908 in Berlin die „Soziale Frauenschule“ unter der Leitung von Alice Salomon. Sie war aus den Mädchen- und Frauengruppen für Soziale Hilfsarbeit hervorgegangen, die aus der Bürgerlichen Frauenbewegung⁴⁹ heraus entstanden waren und von denen zunächst sogenannte Jahreskurse für die berufliche Ausbildung in der Wohlfahrtspflege abgehalten wurden, welche den Frauen eine „systematische Ausbildung für Berufsarbeit in der Armenpflege oder auf einem anderen Gebiet sozialer Hilfsarbeit“ ermöglichen sollten (vgl. Salomon, 1927, S. 264; zit. n. Hammerschmidt; Tennstedt, 2010, S. 79ff). In Hamburg wurde 1917 die „Soziale Frauenschule“ und das angegliederte „Sozialpädagogische Institut“ unter der Leitung von Gertrud Bäumer eröffnet. An der Sozialen Frauenschule sollten junge Frauen, und zwar ausschließlich Frauen, ausgebildet werden. Das Sozialpädagogische Institut baute auf die Soziale Frauenschule auf, diente also der Weiterqualifizierung und sollte zudem Ausbildungsanstalt für Lehrkräfte der sozialen und bürgerkundlichen Fächer an den Frauenschulen sein (vgl. Dünkel; Fesel, 1999, S. 33).

Bei der Ausbildung an den Sozialen Frauenschulen ging es nicht nur darum, die Lage der Adressat_innen zu verbessern, die gerade während und nach dem ersten Weltkrieg verheerend war. Vielmehr sollte – bürgerlichen – jungen Frauen eine Berufsperspektive eröffnet werden, die ihren „spezifisch weiblichen Fähigkeiten“ (Wallner, 2008, S. 33) entsprach. Zu Beginn der Bürgerlichen Frauenbewegung ging es noch hauptsächlich darum, dass Frauen durch bessere Bildung und die Bereitschaft, Pflichten in dem ihnen zugedachten Wirkungskreis zu erfüllen, mehr Rechte – erst das Recht, einen Beruf auszuüben, dann das Wahlrecht – erlangen sollten (vgl. ebd. S. 32; vgl. hierzu auch Nave-Herz, 1997, S. 10f). Spätestens zur Zeit des Ersten Weltkriegs und in Anbetracht

⁴⁸ Schon vorher hatte es Stätten der Ausbildung für den Bereich der Fürsorge gegeben, beispielsweise das „Rauhe Haus“ in Hamburg, in dem Erzieher und Diakone (und zwar ausschließlich Männer) ausgebildet wurden (vgl. Hammerschmidt; Tennstedt, 2010, S. 75f). Da die Entstehung der Ausbildung am „Rauhen Haus“ aber andere, stärker auf dem christlichen Glauben beruhende Gründe hat, würde eine weitere Darstellung solcher Einrichtungen den Rahmen dieser Thesis sprengen.

⁴⁹ Vertiefende Einblicke in die Geschichte der Ersten Frauenbewegung und ihren bürgerlichen und proletarischen Vordenkerinnen und Vorkämpferinnen finden sich u.a. bei Nave-Herz, 1997 und Gerhard, 1996.

steigender Gefallenen-Zahlen⁵⁰ wurde Erwerbsarbeit für bürgerliche Frauen allerdings auch zur schlichten Notwendigkeit.

Dass Frauen insbesondere für soziale Berufe geeignet waren, begründeten Salomon⁵¹ und Bäumer mit dem Leitprinzip der „geistigen Mütterlichkeit“. Diesem Prinzip zufolge hatten Frauen ihrem Wesen nach eine Begabung für Erziehung und Gemeinschaftsbildung, ihnen wurden Eigenschaften wie Emotionalität, Wärme und Menschlichkeit zugeschrieben. Laut Wallner wurde durch die Verknüpfung traditionell weiblich-mütterlicher Ideale mit der sozialpädagogischen Berufsrolle die „geistige Mütterlichkeit“ für die Berufsethik der Sozialen Arbeit bestimmend und die Geschlechterdualität für den sozialen Beruf konstituierend. „Spezifisch weibliche Fähigkeiten“ wurden zu Qualifikationsmerkmalen (vgl. Wallner, 2008, S. 32f). Auch der Beginn der Theoriebildung der Sozialen Arbeit ist eng mit weiblichen Akteurinnen verknüpft, hier seien für den deutschsprachigen Raum exemplarisch Alice Salomon, Ilse Arlt und Herta Kraus genannt⁵².

Gleichwohl waren zu jener Zeit, in der die berufliche Ausbildung von Sozialarbeiterinnen⁵³ ihren Anfang nahm, auch Männer im Feld der Fürsorge tätig. Allerdings konzentrierten sich diese entweder auf sozialreformerisches Engagement oder auf administrative Tätigkeiten als Anstaltsleiter oder Verwaltungsbeamte bzw. Leiter von Jugend- und Wohlfahrtsämtern. Diese Männer kamen aus dem Rechts- oder Verwaltungssektor und hatten keine soziale Ausbildung (vgl. Zeller, 1994, S. 93). Nachdem, ähnlich wie vor der Gründung der ersten Sozialen Frauenschule, bereits Kurse für Männer in Berlin an der Deutschen Hochschule für Politik angeboten wurden, wurde 1925 das „Sozialpolitische Seminar. Wohlfahrtsschule und Wirtschaftsschule für Männer“

⁵⁰ In Hamburg beispielsweise lag vor Beginn des Ersten Weltkriegs die Zahl der männlichen Einwohner bei 504.000 (vgl. Statistisches Reichsamt, 1914, S. 1). Geht man am Ehrenmal für die Gefallenen des Ersten Weltkriegs am Hamburger Rathaus vorbei, so lässt sich erahnen, dass die „Vierzigtausend Söhne der Stadt“ (vgl. Klingel, 2006, S. 135), die als Soldaten und zum größten Teil im heiratsfähigen Alter gefallen waren, eine, salopp formuliert, erhebliche Bräutigamsverknappung bedeuten.

⁵¹ Alice Salomon war anfangs der Auffassung, dass Frauen zwar professionell geschult, aber unentgeltlich im Ehrenamt tätig sein sollten, um einer aus einer bezahlten Tätigkeit entstehenden Abhängigkeit entgegenzuwirken, allerdings rückte sie später davon ab, sondern kritisierte vielmehr die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen (vgl. Kruse, 2007, S. 184ff).

⁵² Es würde zu weit führen, die theoretischen Ansätze der genannten Frauen aufzuführen, für einen umfangreichen Überblick vgl. Staub-Bernasconi, 2007.

⁵³ Niemeyer verweist darauf, dass die Bestimmung dessen, was unter Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Sozialer Arbeit verstanden worden und zu verstehen sei, für ein schwieriges Geschäft auf oftmals unsicherem Gelände stünde (vgl. Niemeyer, 2011, S. 135). Sozialarbeit hat ihre Wurzeln laut Kruse in den Sozialen Frauenschulen und den armenfürsorglichen Bestrebungen der bürgerlichen Frauenbewegung, als Vorgängerin der Ausbildung für Sozialpädagogik gelte allgemein die Ausbildung zur Jugendleiterin. Daneben habe es den wissenschaftlichen Strang der Sozialpädagogik gegeben, in dem der Begriff als Erbe von Reformpädagogik und bürgerlicher Jugendbewegung zu sehen sei. Allerdings werde nicht immer zwischen Sozialpädagogik und Sozialarbeit unterschieden und beide Begriffe mitunter synonym verwandt. Ähnlich verhält es sich mit dem Begriff der Sozialen Arbeit, der heute als Oberbegriff für Sozialpädagogik und Sozialarbeit gilt, auch hier werden beide Begriffe zum Teil nebeneinander benutzt, zum Teil wird aber auch der eine Begriff als Oberbegriff des anderen verwendet, sodass aus einer Bezeichnung nicht klar auf Inhalte geschlossen werden kann (vgl. Kruse, 2004, S. 21ff).

eröffnet. Somit gab es einen mit den Sozialen Frauenschulen vergleichbaren Ausbildungsgang für die Berufsarbeit von Männern, der laut Sachße „die zeitgenössische Prominenz⁵⁴ aus Wohlfahrtspflege und Sozialpolitik zu seinen Lehrenden zählte“ (Sachße, 2003, S. 258). Die Ausbildung der Männer fand mehrheitlich an Universitäten statt und konzentrierte sich auf die Vermittlung theoretischer Grundlagen, während in der Ausbildung an den Sozialen Frauenschulen zusätzlich ein enger Praxisbezug hergestellt wurde (vgl. Wendt, 2011, S. 1035). Ebenso blieb es in der beruflichen Praxis bei einer Trennung zwischen „männlichen“ Aufgaben im Leitungs- und Verwaltungsbereich und „weiblichen“ Tätigkeiten, die direkten Adressat_innenkontakt beinhalteten (vgl. Sachße, 2003, S. 251). Auch wenn Herman Nohl dem Konzept der geistigen Mütterlichkeit das männliche Leitbild der „Ritterlichkeit“ gegenüberstellen wollte, so konnte sich zumindest in der Praxis kein eigenständiges Profil männlicher Sozialarbeit entwickeln⁵⁵ (vgl. ebd., S. 259). Im universitären Bereich etablierte sich die Sozialpädagogik als Teildisziplin der Erziehungswissenschaft, eine Entwicklung, die bis heute Bestand hat (vgl. Kruse, 2004, S. 182f).

Obwohl die Soziale Frauenschule in Hamburg erst ab 1929 Männer aufnahm, so waren im Kollegium von Anfang an Männer vertreten, so zeigen die Stundenpläne im Sommerhalbjahr 1917, dass acht von zwölf Fächern von Männern unterrichtet wurden (vgl. Dünkel; Fesel, S. 34; vgl. ebd., S. 111).

3.1.2 *„Die jetzt bestehende Schule hat für mein Gefühl [...] mit uns überhaupt nicht mehr das geringste zutun“⁵⁶ – die Zeit des Nationalsozialismus (1933-1945)*

Mit Beginn des Nationalsozialismus änderten sich die Ausbildungsinhalte an den Sozialen Frauenschulen, die nun „Schulen für Volkspflege“ genannt wurden. Das Ausbildungsniveau sank, und auf dem Stundenplan standen nun Fächer wie „Rassenkunde“ und „Rassenhygiene“. Nationalsozialistische Vorstellungen sahen die Wohlfahrtsschulen als Ausbildungsstätten, die ihr 'Rassendenken' und vor allem deren praktische Umsetzung vermitteln sollten. Ausbildungsinhalte wie etwa individualisierte Fallarbeit oder gar soziale Professionalität lag nicht im Interesse der neuen Machthaber_innen, vielmehr waren nun „Volkspfleger“ und „Volkspflegerinnen“ gefragt, die den Einsatzbefehlen Folge leisteten, ohne sie zu hinterfragen (vgl. Wendt, 2011, S. 1037f).

⁵⁴ Zum Lehrkörper gehörten beispielsweise auch Hans Muthesius und Gertrud Bäumer (vgl. Amthor, 2003, S. 358).

⁵⁵ So trugen dann die wenigen Männer, die beispielsweise Nachschulungskurse an den Sozialen Frauenschulen besucht hatten, den Titel einer „staatlich anerkannten Wohlfahrtspflegerin“, weil es keine männliche Form dieses Begriffs gab (vgl. Sachße, 2003, S. 258).

⁵⁶ Mit diesen Worten beschreibt Gertrud Bäumer ihrer Freundin Emmy Beckmann ihren Eindruck von den Veränderungen an der ehemals von ihr geleiteten Ausbildungsstätte (vgl. Bäumer, 1956, S. 150).

Zudem wurden nun auch verstärkt Männer als „Volkspfleger“ ausgebildet, dies hatte mit dem drastisch veränderten Aufgabenbereich der „Volkspfleger(innen)“⁵⁷ zu tun. So bemerkte beispielsweise schon 1936 ein Dozent der Volkspflugeschule des Sozialpädagogischen Instituts in Hamburg, dass junge Männer – meist SA-, SS- oder Mitglieder der Hitlerjugend – für ihren zukünftigen Beruf besser geeignet seien als ihre Mitschülerinnen. Die Männer würden hinsichtlich der Erfordernisse der NS-Volkspflege ein größeres Verständnis für eine gewisse Härte aufbringen, die bei einer scharfen Trennung von erbkranken und erbgesunden Menschen nötig sei. Den jungen Mädchen hingegen falle es schwer, den Gedanken der Caritas aus dem fürsorgerischen Denken auszuschließen⁵⁸ (vgl. Kern, 1992, S. 34f). Dementsprechend stieg auch die Zahl der jungen Männer, die in dieser Zeit eine Ausbildung zum Volkspfleger absolvierten, gegenüber den Schülerinnen drastisch an. So gab es in Hamburg im Jahr 1939 (vor Kriegsausbruch) 39 Schülerinnen und 49 Schüler, allerdings sank die Zahl 1943 aus naheliegenden Gründen wieder auf lediglich 11 Schüler und 58 Schülerinnen (vgl. Dünkel; Fesel, 1999, S. 160).

Ab der zweiten Hälfte der 1930er Jahre konnten die Ausbildungsstätten dem gestiegenen Bedarf an Arbeitskräften kaum mehr nachkommen, es wurden nun auch Kurzlehrgänge angeboten und auch ehrenamtlich Tätigen die staatliche Anerkennung verliehen, was zur Folge hatte, dass die mühsam errungenen Standards massiv absanken, wie Hering und Münchmeier verdeutlichen⁵⁹: „Spätestens seit Kriegsausbruch erfolgt die Vergabe der Zertifikate nur noch, je nach Bedarfslage, prinzipienlos pragmatisch oder politisch opportunistisch“ (Hering; Münchmeier, 2007, S. 169). Insgesamt lässt sich also sagen, dass die Gründe für die erste Erhöhung des Anteils männlicher Schüler bzw. Absolventen an den Sozialen Frauenschulen/ NS-Volkspflugeschulen und ihre Folgen nicht unbedingt ruhmreich oder der Sozialen Arbeit dienlich waren.

⁵⁷ In den Unterlagen des Sozialpädagogischen Instituts findet sich die männliche Berufsbezeichnung, bei den Schülerinnen durch „Volkspfleger(innen)“ ergänzt (vgl. Kern, 1992, S. 33).

⁵⁸ Es soll an dieser Stelle keinesfalls der Eindruck entstehen, dass es nicht auch Frauen gegeben hätte, die der NS-Ideologie und ihren Vorstellungen in Bezug auf die Aufgaben der NS-Volkspflege bewusst und überzeugt gefolgt wären. Exemplarisch sei an dieser Stelle die Leiterin des Pflegeamtes der Hamburger Fürsorgebehörde, Käthe Petersen genannt. In ihrer Verantwortung liegt u.a. die Entmündigung, Sterilisierung und Einweisung hunderter Frauen in psychiatrische Anstalten. Bei diesen Frauen – Prostituierte, aber auch jugendliche 'Herumtreiberinnen' und homosexuell liebende Frauen – lag ihrer Auffassung nach „moralischer Schwachsinn“ und eine „Entartung des Charakters“ sowie „Triebhaftigkeit“ und „Hemmungslosigkeit“ vor (vgl. Baumgartner, 1992, S. 132). Nach Ende der NS-Zeit wurde sie 1948 Leiterin des Hamburger Fürsorgeamtes, auch zu diesem Zeitpunkt sprach sie sich für die Entmündigung und Einweisung sexuell „gefährdeter“ Frauen aus (vgl. Föcking, 2007, S. 358). Käthe Petersen erhielt 1973 das Bundesverdienstkreuz (vgl. Freund-Widder, 2003, S.292).

⁵⁹ An gleicher Stelle beschreiben Hering und Münchmeier die Verhältnisse bzgl. der haupt- und nebenberuflichen Lehrkräfte, die ein wenig an die momentane Lage im Department Soziale Arbeit erinnern: „Kaum eine Schule hat mehr als eine oder bestenfalls zwei hauptamtliche Lehrkräfte, fast der gesamte Unterricht wird von Lehrbeauftragten erteilt. Damit geraten die Qualitätsstandards immer mehr ins Hintertreffen [...]“ (Hering; Münchmeier, 2007, S. 168f). Auch wenn die heutigen politischen Verhältnisse kaum vergleichbar sein dürften, so ist ein Absinken des Niveaus bei gleichbleibender Personalpolitik des Präsidiums und Sparpolitik des Senats mit ähnlichen Folgen für die Qualität des Studiums wohl erneut unausweichlich.

3.1.3 Wiederaufbau, Aufwertung und stilles Verschwinden der weiblichen Ursprünge (1945-1967)

Nach dem Ende des zweiten Weltkriegs wurde die Berufsausbildung zur Wohlfahrtspflegerin bzw. zum Wohlfahrtspfleger, die nun wieder als solche bezeichnet wurden, wieder aufgenommen, allerdings ging es im Lehrplan nun darum, die kriegsbedingte Not der Bevölkerung zu mildern. Zudem wurde nun versucht, einen Anschluss an die Weiterentwicklung der Wissenschaft in den angelsächsischen Ländern zu finden, zudem gab es ab 1951 Bestrebungen, die Ausbildung zu reformieren. So fand 1958 eine Konferenz statt, bei der die Schulaufsichtsbehörden der Wohlfahrtsschulen, Spitzenvertreter_innen der einzelnen Verbände der Sozialen Arbeit und Mitglieder verschiedener Bundesministerien mitwirkten. Dort wurde eine neue Ausbildungs- und Prüfungsordnung entwickelt und verabschiedet, es entstanden die „Höheren Fachschulen für Sozialarbeit“, die Ausbildungsdauer verlängerte sich auf insgesamt vier Jahre, die Ausbildungsordnung legte fest, dass die Leiter_innen der Schulen und die Dozent_innen, welche wissenschaftlichen Unterricht erteilten, über ein abgeschlossenes Hochschulstudium verfügen mussten – was de facto bedeutete, dass diese nicht unbedingt Sozialarbeiter_innen waren, da sich deren Berufsabschluss zu diesem Zeitpunkt nicht auf Hochschulniveau befand.

Statt Wohlfahrtspflegerinnen und Wohlfahrtspflegern wurden nun „Sozialarbeiter“ ausgebildet (vgl. Amthor, 2003, S. 494f). Diese „geschlechtsneutrale“ Berufsbezeichnung⁶⁰ wurde damit begründet, dass zum einen der geschlechtsbezogene Blick in Theorie, Ausbildung und Praxis der Sozialen Arbeit nun als rückständig galt und dass das Konzept der geistigen Mütterlichkeit in der NS-Zeit ad absurdum geführt worden war⁶¹. Stattdessen sollte nun eine wissenschaftlich untermauerte, geschlechtsneutrale Profession entstehen (vgl. Wallner, 2008, S. 39).

In Hamburg wurde aus dem Sozialpädagogischen Institut, das seit 1954 den Zusatz „Gertrud-Bäumer-Schule“ trug, ebenfalls eine Höhere Fachschule (vgl. Thorun, 1992, S. 39).

An den Universitäten wurden diverse sozialpädagogische Studiengänge, deren wissenschaftliche

⁶⁰ Üblicherweise werden für Männer, die in Frauenberufen arbeiten, eigene Bezeichnungen geschaffen, etwa Raumpfleger als Pendant zur Putzfrau oder als Entsprechung für die Krankenschwester der Krankenpfleger - der dann auf der Station als „Herr XY“ angesprochen wird und nicht etwa wie seine Kolleginnen, die als „Schwester XX“ angesprochen werden, als „Bruder“ bezeichnet (vgl. Ayaß, 2008, S. 36f). Brechen Frauen in traditionelle Männerdomänen ein, so wird mitunter *keine* entsprechende Berufsbezeichnung geschaffen, es gibt beispielsweise nicht eine einzige weibliche Anpassung bei den Dienstgraden der Bundeswehr (vgl. Bundesverteidigungsministerium, 2006, S. 6ff).

⁶¹ Diese Argumentation ist ein wenig widersprüchlich, wenn man an die Argumentation zurückdenkt, dass die menschenverachtenden Aufgaben der „Volkspfleger_innen“ von den Männern angeblich besser ausgeführt wurden als von den Frauen (vgl. Kern, 1994, S. 34f; vgl. hierzu auch Dünkel; Fesel, 1999, S. 185ff).

Grundlage weiterhin die Erziehungswissenschaft blieb, angeboten, die mitunter nur wenige Semester Bestand hatten⁶², darüber hinaus wurde der stärker wissenschaftsorientierte Magister-Abschluss zusätzlich zum Diplom-Abschluss angeboten (vgl. Amthor, 2003, S. 519ff).

3.1.4 Kurzer Sommer, lange Wirkung? Von der Höheren Fachschule zur Fachhochschule (1968-1997)

Mit der Bildungsreform der späten 1960er Jahre gingen auch in der Ausbildung der Sozialarbeiter_innen weitreichende Veränderungen einher, so wurden aus den Höheren Fachschulen ab 1970 Fachhochschulen. Dies bedeutete eine Aufwertung mit tarifrechtlichen Konsequenzen, Prestigegewinn und teilweise anschließender Studienberechtigung für Absolvent_innen. Auch ein verstärktes, ausdrücklich gewünschtes Interesse von Männern war die Folge, erhoffte man sich doch mit steigendem Männeranteil eine Aufwertung und Professionalisierung des Berufs (vgl. Kruse, 2007, S. 190f; vgl. hierzu auch Ehlert, 2011, S. 49). Tatsächlich erhöhte sich der Anteil der männlichen Studierenden in dieser Zeit⁶³, fiel aber kurz nach der Umwandlung und der damit einhergehenden Aufwertung wieder relativ stark ab (vgl. Kruse, 2004, S. 69; vgl. hierzu auch Klein; Wulf-Schnabel, 2007, S. 138ff).

Mit dem Hochschulrahmengesetz von 1976 wurde an den Fachhochschulen der Diplom-Abschluss eingeführt, der allerdings den universitären Diplomabschlüssen nicht gleichgestellt war (vgl. Kruse, 2004, S. 114f). In Hamburg entstand 1970 die „Fachhochschule Hamburg“, ein Zusammenschluss der Ingenieursschulen, der Höheren Fachschulen für Wirtschaft und für Sozialpädagogik und der Höheren Fachschulen für Gestaltung und Landwirtschaft (vgl. HAW Hamburg, 2010, S. 54). Dies veränderte erneut die Zusammensetzung des Lehrkörpers, ließ doch das Hochschulrecht die Berufung von „Nur-Sozialarbeiter_innen“ lediglich in Ausnahmefällen zu (vgl. Kunkel, 1992, S. 48; vgl. hierzu auch Wallner, 2010, S. 39f).

Auf Universitätsebene wurde ab 1969 der Abschluss des Diplom-Pädagogen eingeführt, allerdings

⁶² Für einen genaueren Überblick dieser „gescheiterten“ Studiengänge vgl. Amthor, 2003, S. 516ff.

⁶³ Ein weiterer Grund für den erhöhten Anteil männlicher Studierender zu Beginn der 1970er ist auch die Studentenbewegung mit ihrem Anspruch, die gesellschaftlichen Verhältnisse zu verändern, weshalb viele Männer den Beruf des Sozialarbeiters wählten und u.a. die Parteilichkeit der Sozialarbeiter_innen für ihre Adressat_innen forderten (vgl. Wendt, 2008, S. 272ff). Studentenbewegung wird in diesem Falle nicht geschlechtergerecht geschrieben, zum einen, weil es sich um einen feststehenden Begriff handelt, zum anderen, weil die Hauptakteure dieser Bewegung größtenteils Männer waren, die zwar eine umfassende Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse forderten, mehrheitlich aber die Gleichberechtigung von Frauen und Männern – wenn überhaupt – in Anlehnung an Marx zum Nebenwiderspruch degradierten (vgl. Lenz, 2004, S. 28). Letztlich trug die Geringschätzung der Studentenbewegung gegenüber diesem Thema nicht unerheblich zum Entstehen der zweiten Frauenbewegung bei (vgl. Haug, 2010, S. 53f). Einen fundierten Einblick in die verschiedenen Positionen innerhalb der zweiten Frauenbewegung in Bezug auf die Kritik am Kapitalismus bietet Haug, 2010.

wurde die Studienstruktur laut Amthor oft als unübersichtlich und inhaltlich-konzeptionell nur ungenügend vorbereitet kritisiert, es fehlte die berufsrelevante und praxisbezogene Qualifikation. Im Vergleich zu den übrigen sozialen Berufen wurde diesem Studiengang außerhalb der wissenschaftlichen Hochschulen dementsprechend nur ein geringer Wert beigemessen, der sich in fehlenden Möglichkeiten der praktischen Berufsausübung der Absolvent_innen niederschlug⁶⁴.

In den 1980er Jahren veränderte sich an der Grundstruktur der Ausbildung an den Fachhochschulen und Universitäten wenig, Veränderungen konzentrierten sich hauptsächlich auf inhaltliche Verschiebungen, auch das Nebeneinander und die gegenseitige Abwertung von Fachhochschul- und Universitätsstudiengängen setzte sich bis in die 1990er Jahre fort (vgl. Kruse, 2004, S. 146ff). In den 1990er Jahren schließlich entwickelten sich auf breiter Ebene Reformdiskussionen über die Hochschulausbildung, der zahlreiche Studienreformen folgten. Das Geschlechter(un)verhältnis setzte sich ebenfalls weiter fort: Frauen stellten insgesamt weiterhin die große Mehrheit der Studierenden, die Mehrheit der Lehrenden blieb männlich⁶⁵ (vgl. Wallner, 2010, S. 40).

3.1.5 Von Junggesellen und Lehrmeistern – die Einführung des Bachelor-/Mastersystems (1998-heute)

Ab 1998 kam es im Rahmen des Bologna-Prozesses zu einer Vereinheitlichung der Hochschulabschlüsse in der EU (vgl. Kruse, 2004, S. 197ff). Für die akademische Ausbildung der Sozialen Arbeit bedeutete diese, wie für fast alle Studiengänge sowohl der Fachhochschulen als auch der Universitäten, die Umstellung vom Diplomstudiengang auf das Modell des grundständigen Bachelorstudiums, auf den das Masterstudium konsekutiv aufbaut. Auch wenn die grundsätzliche Sinnhaftigkeit dieses Prozesses an dieser Stelle nicht diskutiert werden kann, so hat die Einführung dieses Stufenmodells in Bezug auf das Thema dieser Arbeit eine nicht zu unterschätzende Relevanz. Denn während die grundständigen Studiengänge an Fachhochschulen durchschnittlich einen Anteil

⁶⁴ Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge konstatierte zu diesem Problem: „Vor dem Hintergrund dieser Gegebenheit fühlt sich der Deutsche Verein verpflichtet, Studenten vor der Aufnahme eines Diplompädagogienstudiums [sic!] und Hochschulen vor der Vergrößerung der Studentenzahlen im Diplomstudiengang Pädagogik zu warnen“ (Deutscher Verein, 1977, S. 307, zit. n. Amthor, 2003, S. 530).

⁶⁵ Kruse verweist ebenso wie Kunkel darauf, dass Professuren für Absolvent_innen von Fachhochschulen aufgrund der fehlenden akademischen Qualifikation unerreichbar waren und sind. Allerdings fügt sie dem noch hinzu, dass diejenigen, die über die entsprechende *akademische* Qualifikation verfügen – sprich einen Abschluss in Erziehungswissenschaften, Jura, Soziologie usw. mit anschließendem Erwerb des Doktorgrades –, meist nicht über die *inhaltlichen* Qualifikationen verfügen, die in Fachhochschulstudiengängen der Sozialen Arbeit vermittelt werden. Diejenigen, die aber über eben diese inhaltliche Qualifikation verfügen, stehen als wissenschaftliche Mitarbeiter_innen in der Hierarchie unter den Professor_innen, was einen erheblichen Einfluss auf die Herausbildung der beruflichen Identität der Studierenden hat (vgl. Kruse, 2004, S. 169f). An dieser Stelle sei auf das Verhältnis von weiblichen zu männlichen wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen im Department Soziale Arbeit verwiesen (vgl. Anhang I-III).

von weiblichen Studierenden im Umfang von ca. 70% aufweisen, verschiebt sich dieses Verhältnis in den konsekutiven Studiengängen zugunsten eines Anteils männlicher Studierender mitunter auf fast 50%. Die Verschiebung setzt sich auf den weiteren Qualifikationsebenen – Leitungsstellen, Promotionen, Habilitationen, Professuren – zuungunsten des Frauenanteils fort (vgl. Kruse, 2010, S. 191).

Laut Kruse bedeutet die Erschließung der Master-Ebene verbunden mit der weitestgehenden formalen Gleichstellung der Studienabschlüsse von Fachhochschulen und Universitäten einerseits einen entscheidenden Schritt zur vollakademischen Anerkennung der Sozialen Arbeit. Allerdings bestünde andererseits auch die Gefahr, dass viele Frauen über die Stufe des Bachelor-Abschlusses⁶⁶ nicht hinauskommen würden. Damit würden sie ganze Berufsfelder und darüber hinaus das 'obere Segment' der von ihnen gewählten Berufsfelder, also die Leitungsebene mit Führungspositionen, Männern überlassen. Skeptisch könne man an dieser Stelle eine durch den Bologna-Prozess⁶⁷ weiter forcierte neue geschlechtsbezogene Hierarchisierung „praktischer“ und „akademischer“ Arbeit prognostizieren (vgl. ebd., S. 192). Es ist festzustellen, dass der Anteil männlicher Studierender auch im Department Soziale Arbeit der HAW Hamburg im Masterstudiengang tendenziell höher liegt als im Bachelor, ebenso wie die skizzierte Verschiebung zugunsten des Männeranteils auf den Ebenen des Mittelbaus und der Professuren (vgl. Kapitel 4.3). Gleichzeitig wird an der HAW Hamburg zudem eine Erhöhung des Anteils männlicher Studierender im Studiengang Soziale Arbeit angestrebt (vgl. Strukturkommission Gleichstellung, 2007, S. 30). Ob diese Bemühungen von Erfolg gekrönt sein werden und ob dies dazu führt, dass, wie beabsichtigt, der Männeranteil an der Basis der Praxis der Sozialen Arbeit wächst oder ob lediglich der Männeranteil aufgrund der beschriebenen Mechanismen in den Führungspositionen zunimmt, bleibt abzuwarten.

Abschließend ist festzuhalten, dass die Geschichte der Ausbildung und Akademisierung der Sozialen Arbeit keineswegs rein weiblich, sondern in weiten Strecken auf den oberen Ebenen männlich dominiert war. Dieses (Un-)Verhältnis setzt sich bis heute fort, und auch hier finden sich die Ursachen u.a. in den im Kapitel 2 beschriebenen Mechanismen. Wie aber ist es derzeit um die Theoriebildung in der Wissenschaft der Sozialen Arbeit bestellt? Diese Frage soll im nächsten Abschnitt beantwortet werden.

⁶⁶ Da beispielsweise an der HAW Hamburg nur für ca. 10% eines Bachelor-Jahrgangs Master-Studienplätze zur Verfügung stehen, greifen bereits hier Mechanismen männlicher Netzwerke. Die Chancen, einen Master-Studienplatz zu erhalten, erhöhen sich u.a. durch die Mitarbeit in Forschungsprojekten, Tätigkeiten als studentische Hilfskräfte etc.. Da der Männeranteil hier höher liegt im Verhältnis zum Männeranteil unter den Studierenden, ist zu vermuten, dass auch deshalb der Männeranteil im Master höher ist als im Bachelor (vgl. hierzu Kapitel 5.3).

⁶⁷ Damit wird das Gegenteil von dem erreicht, was u.a. Ziel des Bologna-Prozesses ist, nämlich der Abbau sozialer und geschlechtsbezogener Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene (vgl. Konferenz der europäischen Hochschulminister_innen, 2003, S. 1).

3.2 Theoriebildung in der Sozialen Arbeit – auf den Schultern von Riesinnen?

„Schauen sie sich die Sammelbände und Beiträge zur Theorie und Geschichte Sozialer Arbeit [...] und suchen sie nach Theoriebeiträgen von Frauen. Es gibt sie kaum“ (Staub-Bernasconi, 2007, S. 114).

Wie bereits in Kapitel 3.1 beschrieben, ist die Soziale Arbeit und ihre Wissenschaft bis heute ein an der Basis von Frauen dominiertes, in den leitenden Funktionen aber ein eher männlich besetztes Feld (vgl. Bentheim et al., 2004, S. 90f). Auch Rose verweist darauf, dass Leitung, Lehre und Wissenschaftsdiskurs nachweislich in Männerhand seien (vgl. Rose, 2007, S. 131). Dies hängt mit der in Kapitel 3.1 beschriebenen Akademisierung zusammen, die eine wachsende Zahl männlicher Theoretiker⁶⁸ der Sozialen Arbeit zur Folge hatte. Trotz des zeitlich eng damit verbundenen Wandels der Geschlechterpolitik und der Geschlechterverhältnisse ab 1968 ist *gender* bei vielen männlichen Fachvertretern kein Thema (vgl. Ehlert, 2010, S. 52). Die Nicht-Thematisierung der Kategorie Geschlecht und die Ignoranz der Theoretiker gegenüber ihrer eigenen Geschlechtszugehörigkeit ermöglicht es ihnen, die männliche Perspektive als die allgemeine Perspektive auszugeben, der *Mainstream* der Wissenschaft ist also auch in der Theoriebildung der Sozialen Arbeit ein *male-stream* (vgl. Brückner, 1998, S. 6; vgl. hierzu auch Kapitel 2.2).

Auch nach gründlicher Recherche lässt sich allerdings kaum Literatur finden, die sich tiefgehender damit auseinandersetzt, was eine männlich dominierte Theoriebildung für die Soziale Arbeit und ihre Wissenschaft bedeutet. Offenbar liegt hier eine gewisse „Betriebsblindheit“ seitens der Forschenden vor, eben weil die Wissenschaft der Sozialen Arbeit im Bereich der Forschung und Theoriebildung noch immer männlich dominiert ist.

Eine Ausnahme bildet Staub-Bernasconi, die – zu Recht – moniert, dass sich zwar kein Soziologe ungestraft Ignoranz gegenüber den maßgeblichen (männlichen) Theoretikern der Soziologie leisten könne, dies aber bezüglich der (weiblichen) Theorietradition der Sozialen Arbeit nicht nur möglich, sondern geradezu die Norm sei⁶⁹ (vgl. Staub-Bernasconi, 2007, S. 115). Staub-Bernasconi bietet für

⁶⁸ Hier ließe sich argumentieren, dass die Sozialpädagogik auf eine von Männern geprägte Theoriegeschichte zurückblicken kann. Da die Sozialpädagogik aber quasi als Anhängsel zur Erziehungswissenschaft gehörte und gehört (vgl. Kapitel 3.1), kann sie m. E. schlechterdings keinen Anspruch darauf erheben, hier berücksichtigt zu werden.

⁶⁹ Ein eindrückliches Beispiel dieses Ausblendens der weiblichen Pionierinnen der Theorie der Sozialen Arbeit erlebte ich vor einigen Wochen. Ein Professor aus der Fachgruppe Soziale Arbeit zitierte einen Ausspruch von Kant und fragte mich, ob ich wisse, von wem dieses Zitat stamme. Als ich ein paar Minuten später ein Zitat von Gertrud Bäumer anführte und *ihn* fragte, ob *er* denn wisse, von wem das Zitat sei, musste er verneinen. Als ich ihn darüber aufklärte, dass es sich um ein Bäumer-Zitat handle, entgegnete er nonchalant, da kenne er sich nicht aus, die Dame sei schließlich Sozialarbeiterin.

das Verschwinden und Verschweigen der theoretischen Ansätze⁷⁰ folgende Erklärung: die Beiträge der frühen Theoretikerinnen würden ein bestimmtes Problem-, Theorie- und Praxisverständnis fordern, die ein geschlechtsspezifisches Machtverhältnis infrage stelle, das eine lange geisteswissenschaftliche Tradition habe. Dieser Tradition folgend sei der Mann als verstandeszentriertes Wesen derjenige, der versuche, das Besondere zu verallgemeinern und so die Welt durchdringe und erobere. Die schwachen Verstandeskräfte der Frau hingegen reichten gerade noch aus, das Besondere – hier also die Bedürfnisse der einzelnen Adressat_innen Sozialer Arbeit – zu erfassen und zu befriedigen. Dabei solle sie sich dem Diktat der männlichen Vernunft, also den männlichen Theorieansätzen, unterordnen (vgl. ebd., S. 127). In dieser Unterteilung findet sich die damals wie heute in der Profession und Wissenschaft der Sozialen Arbeit herrschende vertikale Segregation zwischen Frauen an der Basis und Männern an der Spitze wieder. Den wenig fassbaren, subjektiven Bedürfnissen und Wünschen der Adressat_innen, welche die Frauen an der Basis direkt miterleben, wird jede Verallgemeinerbarkeit, also Theoriewürdigkeit, abgesprochen. Dementsprechend werden auch die Ansätze der frühen Theoretikerinnen der Sozialen Arbeit von vielen Theoretikern weitgehend ignoriert, selbst eine in ihrer Entstehungsgeschichte (auch) weibliche Wissenschaft steht heute kaum mehr „auf den Schultern von Riesinnen“ (Schwarzer, 1995, S. 23).

Indes besteht laut Staub-Bernasconi allerdings die Gefahr, dass eine (männliche) Theoriebildung⁷¹, die sich zu weit von den Adressat_innen entfernt, im Grunde unmenschlich wird. Sie bemerkt hierzu treffend: „Also brauche ich, wenn mir die Nähe zur schmutzigen, unübersichtlichen Sozialen Arbeit lästig wird, nur auf theoretische Distanz zu all den garstigen Seiten menschlichen Lebens zu gehen, dann funktioniert das theoretische System aus der affirmativen Top-down-Perspektive reibungslos“ (ebd., S. 129f).

Da sich Männer in der Sozialen Arbeit was ihre Anzahl betrifft in einer Minderheitenposition befinden, so ist davon auszugehen, dass diese theoretische Distanz zu den Adressat_innen nicht nur etwas damit zu tun hat, dass man als Theoretiker nicht mehr den direkten Kontakt zur „schmutzigen, unübersichtlichen“ Basisarbeit hat. Die Distanz wird offenbar auch deswegen gesucht, weil durch den Abstand auch eine Abgrenzung zur Basis und somit zum (zahlenmäßig) von Frauen dominierten Bereich der Sozialen Arbeit ermöglicht wird, sprich: ein möglichst großer

⁷⁰ Staub-Bernasconi befasst sich hier mit der Gegenüberstellung von theoretischer Bedürfnis- versus Funktionsorientierung, auf die hier inhaltlich nicht näher eingegangen werden kann. Für einen genaueren Überblick vgl. Staub-Bernasconi, 2007, S. 113ff.

⁷¹ Staub-Bernasconi stellt ebenfalls klar, dass es sich bei Theoriebildungen in der Sozialen Arbeit oft lediglich um endlose, immer neue Funktionsbestimmungen der Sozialen Arbeit handle, die aber fälschlicherweise mit Theoriebildung gleichgesetzt würden (vgl. ebd., S. 129).

Abstand zu den Frauen bedeutet eine (Wieder)herstellung der Geschlechterhierarchie innerhalb der Sozialen Arbeit – bzw. ihrer Wissenschaft – im Bourdieu'schen Sinne, bei der die Frauen „unten“ und die Männer „oben“ sind (vgl. Bourdieu, 1997, S. 174f). Um genauer zu verstehen, warum eine solche Abgrenzung offenbar nötig ist, wird im nächsten Subkapitel ausführlicher auf Männer und die Konstruktion von Männlichkeit in der Sozialen Arbeit eingegangen.

3.3 Männer als Minderheit im Wissenschaftsbetrieb der Sozialen Arbeit – one of the girls or none of the girls?

Über die Fragestellung, was es für Männer bedeutet, in einem vermeintlich weiblichen Beruf tätig zu sein, finden sich zahlreiche Publikationen⁷². Hingegen ist das Thema der männlichen Dominanz in der Wissenschaft der Sozialen Arbeit bisher kaum beleuchtet worden, auch über die Bedeutung der Geschlechtszugehörigkeit für Studierende und Lehrende im Wissenschaftsbetrieb der Sozialen Arbeit finden sich kaum Veröffentlichungen.

Eine Ausnahme bilden hier Kontos und May, die dieses Thema im Lehrforschungsprojekt „Männer als Minderheit“ am Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Wiesbaden untersucht haben. Kontos und May beschreiben, dass für die Lehrenden die Geschlechtszugehörigkeit sehr wohl eine Rolle spielt und konstatieren, dass beispielsweise bei den von Männern geleiteten Lehrveranstaltungen mitunter ein deutliches „In-Szene-Setzen“ seitens der Lehrenden stattfindet, dass sich teilweise auch in sexistischen Äußerungen zeigt (vgl. Kontos; May, 2006, S. 51). In Interviews mit Lehrenden der Fachhochschule Wiesbaden äußerten die Professorinnen, dass es zwischen männlichen und weiblichen Kolleg_innen „feine Unterschiede“ gäbe, dass sich die Professoren beispielsweise in ihren Reden und der Selbstdarstellung raumgreifender verhielten und ihren Status als Professor mehr hervorkehrten als die Kolleginnen, während sie Pflichtaufgaben⁷³ gern den Frauen überließen. Seitens der befragten Männer ist diese Wahrnehmung mitunter umgekehrt, mehrheitlich werden die Unterschiede aber gar nicht benannt. Beide Geschlechtergruppen des geschlechterparitätisch besetzten Kollegiums unterstellen der jeweils anderen Gruppe gewisse Bündeleien (vgl. ebd., S. 63ff).

Kontos und May beschreiben eine insgesamt de-erotisierte Stimmung im betreffenden Fachbereich. Allerdings beschreiben einige Professoren in Bezug auf die Interaktion mit Studentinnen, dass sie

⁷² Beispielsweise kommen Ganß, 2011, Wulf-Schnabel, 2010 und Strohmaier, 2003 teilweise zu ganz unterschiedlichen Ergebnissen.

⁷³ Hier sind allem Anschein nach Gremien- und Verwaltungsaufgaben gemeint.

ein wenig enttäuscht darüber seien, dass die männlichen Studierenden ihren Minderheitenstatus in Bezug auf die Partnerinnenwahl wenig nutzen würden. Hingegen seien sie sich ihrer eigenen „Flirtbedürfnisse“⁷⁴, die sie deshalb quasi stellvertretend empfänden, weil die Studenten aus ihrer „Hahn-im-Korb“-Situation so wenig machten, sehr bewusst. In gewissem Sinne „nutzen“ sie dann die Lücke, die die zurückhaltenden Studenten ließen. Die Thematisierung von *gender* in der Lehre ist für die Professoren eher ein freiwilliges Thema, das gern den Kolleginnen überlassen (vgl. ebd.). Hier findet sich gerade in Bezug auf die genannten „Flirtbedürfnisse“ der in Kapitel 2.5 beschriebene alltägliche Sexismus wieder, inwiefern dies eine Auswirkung auf die geschlechtsbezogenen Unterschiede der studentischen Förderung hat, wurde hingegen nicht erfasst.

Was es für Männer bedeutet, ein Studium der Sozialen Arbeit zu absolvieren, soll nachfolgend dargestellt werden: Fest steht, dass sich die männlichen Studierenden in der Sozialen Arbeit rein zahlenmäßig in einer Minderheitenposition befinden (vgl. Kapitel 4.3). Diese Minderheitenposition beschert den Männern eine Art Token-Status. Als Token⁷⁵ bezeichnet man laut Kanter eine Minorität, die sich aufgrund eines Merkmals (z.B. Geschlecht oder Hautfarbe) von der Majorität unterscheiden lässt. Aufgrund ihrer geringen Anzahl fallen Token auf und sind besonders sichtbar. Sie werden nicht als Individuen, sondern als Repräsentant_innen ihrer Gruppe wahrgenommen. Token stehen deshalb unter besonderem Leistungsdruck (vgl. Kanter, 1993, S. 206ff; vgl. hierzu auch Schlamelcher, 2011, S. 87). Tatsächlich fallen die männlichen Studierenden aufgrund ihrer geringen Anzahl besonders auf, was sich beispielsweise in expliziten Ansprachen von Lehrenden beiderlei Geschlechts an Studenten widerspiegelt⁷⁶. Auch wenn dies von den einzelnen Studenten in der betreffenden Situation nicht unbedingt als positiv erlebt wird, so bedeutet der Token-Status in diesem Fall keineswegs etwas negatives. Der Minderheitenstatus ist nicht geschlechtsunabhängig, sondern für die Männer in diesem Fall ein Geschlechtsprivileg, das sich sogar positiv auf ihre Aufstiegschancen auswirkt (vgl. Falk, 2005, S. 46).

Hinzu kommt, dass Männer in einer Minderheitenposition auch gar nicht mit der Erwartung konfrontiert werden, sich möglichst ungeschlechtlich zu verhalten und „*one of the girls*“ zu werden,

⁷⁴ Hier sei explizit darauf hingewiesen, dass die Nennung eines Bedürfnisses noch nicht automatisch bedeutet, dass man diesem Bedürfnis auch wirklich nachgibt, ganz zu schweigen davon, dass in diesem Fall ein Interesse seitens der Studentinnen überhaupt gegeben wäre.

⁷⁵ *token* bedeutet übersetzt Zeichen, der von Kanter ebenfalls gebrauchte Begriff *tokenism* bedeutet Alibifunktion (vgl. Duden, 1990, S. 754).

⁷⁶ Ich erlebte im Laufe meines Studiums mehrfach, dass Studenten explizit aufgefordert wurden, ihre Ansichten 'als Mann' zu einem bestimmten Thema darzustellen. Mitunter wurden die Studenten auch deutlich darauf hingewiesen, dass sie sich sowohl um ihr späteres berufliches Fortkommen als auch um die Partnerinnenwahl keine Sorgen machen müssten, da die 'Auswahl' – sowohl was die Führungspositionen als auch was die Frauen betraf – so reichlich sei. Im Gespräch mit Studierenden anderer Semester stellte sich heraus, dass diese kleine Ansprache, die sich an die Studienanfänger_innen des Departments richtet, zu Beginn jeden Wintersemesters wiederholt wird.

sondern dass vielmehr erwartet wird, dass sie ihre Geschlechtszugehörigkeit im Gegenteil betonen und somit einen Statusgewinn erzielen (vgl. Meuser, 2010, S. 277). Was aber bedeutet in diesem Zusammenhang die Zugehörigkeit zum männlichen Geschlecht, wie wird in diesem Fall 'Männlichkeit' definiert?

Die Kategorie Männlichkeit in der Sozialen Arbeit bzw. im Studium stellt bisweilen einen Sonderfall da. So ist festzustellen, dass männliche Studierende und Berufstätige in der Sozialen Arbeit durchaus nicht unbedingt die von Connell beschriebene hegemoniale Männlichkeit⁷⁷ repräsentieren. Das Kontos und May treffen die Feststellung, dass:

„[...] ein Studium oder eine praktische Tätigkeit in der Sozialen Arbeit für Männer zwar eine Abweichung von hegemonialer Männlichkeit [ist LMK], die aber die Teilhabe an hegemonialer Männlichkeit doch nicht wirklich erschüttert. Vielmehr bietet ihnen die sozialpädagogische Praxis – aber vermittelt der Übernahme studentischer Gremienpositionen durchaus auch der Fachbereich – genügend Raum für Strategien, sich nicht nur gegenüber Frauen, sondern auch im Verhältnis zu Männern und Klienten hegemonial zu positionieren.“ (Kontos; May, 2006, S. 52).

Mit der Teilnahme an hegemonialer Männlichkeit sind die Studenten also gleichsam automatisch Nutznießer ihrer eigenen Geschlechtszugehörigkeit, mitunter ohne dass es ihnen bewusst ist. Hier beginnt sich der Kreis zu schließen, denn im folgenden Subkapitel wird erläutert, inwiefern eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft oder Tutor_in von Vorteil für eine angestrebte Wissenschaftskarriere ist. Ob hier die Studenten aufgrund ihres Geschlechts bessere Einstiegsmöglichkeiten haben, wird für das Department Soziale Arbeit der HAW Hamburg im nächsten Kapitel untersucht.

⁷⁷ Männlichkeit ist hier als relationales Konzept zu verstehen, sie erfährt ihre soziale Gestalt nicht nur in Relation zu Weiblichkeit, sondern auch in den sozialen Beziehungen von Männern untereinander (vgl. Meuser, 2011, S. 277). Hier sind laut Connell verschiedene Männlichkeiten zu unterscheiden: die hegemoniale Männlichkeit, die vereinfachend als weiß, heterosexuell und mächtig beschrieben werden kann; die untergeordnete Männlichkeit von Homosexuellen; die Komplizenhafte Männlichkeit, die zwar nicht das hegemoniale Muster vertritt, aber trotzdem qua Geschlechtszugehörigkeit davon profitiert; und die marginalisierte Männlichkeit, die beispielsweise durch die ethnische Zugehörigkeit definiert wird. Alle Männlichkeiten stehen zueinander im Verhältnis und sind nicht als starre Gruppen zu sehen (vgl. Connell, 2006, S. 97ff).

3.4 Edel-Hiwis und *gatekeepers* – zum Status der studentischen Beschäftigten

„Als Heranwachsender und als Lernender sucht der Student mehr als jeder andere Lehrmeister im Denken und Leben; er ist darum besonders für das Prestige jener Beispiele empfänglich, die er als zukünftiger Intellektueller einzig in der Welt der Intellektuellen⁷⁸ und vielfach in jenem Teilbereich finden kann, mit dem er durch seine tägliche Arbeit in unmittelbarem und dauerndem Kontakt steht: der Welt der Professoren“ (Bourdieu; Passeron, 1971, S. 56).

Der Einstieg in die *scientific community* erfolgt nicht selten darüber, dass Studierende als studentische Hilfskräfte oder Tutor_innen angestellt werden. Deshalb lohnt es sich, einen genaueren Blick auf diese akademischen (Arbeits-)Verhältnisse zu werfen.

Laut Greenen werden studentische Hilfskräfte überwiegend als billige Arbeitskräfte im Bereich von Forschung und Lehre eingesetzt und ersetzen einen wesentlichen Teil der fehlenden Infrastruktur im Hochschulbetrieb. Die Tätigkeiten können qualitativ von sehr unterschiedlichem Niveau sein und dienen im Idealfall der Weiterqualifizierung auf einem wissenschaftlichen Gebiet. Zudem erleichtern sie den Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn, da der Wissenschaftsbetrieb besser kennen gelernt werden kann bzw. bestimmte Zusatzqualifikationen erworben werden können. Außerdem bedeuten diese Tätigkeiten meist die erste förderliche Kontaktaufnahme zu Vertreter_innen der *scientific community*, zumal wenn bei der Vergabe von Stellen im akademischen Mittelbau tendenziell Personen bevorzugt werden, mit denen man bereits gute Erfahrungen gemacht hat. Absolvent_innen mit guter Abschlussnote, die bereits studentische Hilfskraft waren, haben vor allem in sogenannten Massenfächern bessere Chancen als Absolvent_innen, die abgesehen von ihrem guten Examen „unbeschriebene Blätter“ sind (vgl. Greenen, 1994, S. 84).

Die Aufgaben, die studentische Hilfskräfte und Tutor_innen wahrnehmen, haben inhaltlich eine unterschiedliche Gewichtung, was schon die Bezeichnung verdeutlicht: Tutor (lat.) bedeutet Beschützer, Bewahrer oder Vormund (vgl. Langenscheidt, 1990, S. 643) und verweist auf eine besondere didaktische Eignung; eine Fähigkeit, die für eine spätere Anstellung im akademischen Bereich nicht unerheblich ist. Zudem signalisiert die Tätigkeit als Tutor_in, dass sich diese_r Betreffende in dem Themenfeld, in dem das Tutorium angeboten wird, intensiv mit der Materie auseinandergesetzt hat und den Stoff beherrscht. Dementsprechend ist dann davon auszugehen,

⁷⁸ Bourdieu und Passeron beziehen sich hier auf die Studierenden der philosophischen Fakultäten der *Grand Écoles*, den Eliteuniversitäten Frankreichs. Ob im Department Soziale Arbeit durchgängig alle Lehrenden als Intellektuelle gesehen werden oder sich selbst als solche sehen, sei der Einschätzung der geschätzten Leser_innen überlassen.

dass diese Person in der Lage ist, sich auch Inhalte anderer Wissensfelder zu erschließen (vgl. Fachhochschule Hamburg⁷⁹, 2000, vgl. hierzu auch Müllenberg, 2008). Ein Tutorium kann nach dem Bachelor-Abschluss zu einem Lehrauftrag führen, Lehrerfahrung wiederum ist ein Kriterium für die besondere pädagogische Eignung, die beispielsweise für eine Berufung auf eine Professur nach § 15 des Hamburgischen Hochschulgesetzes verlangt wird.

Die Aufgaben einer studentischen Hilfskraft können sich mit dem Kopieren von Seminarliteratur und Kaffeekochen für Gremiensitzungen erschöpfen, allerdings können sie auch anspruchsvollere Aufgaben wie Literaturrecherchen oder die Mitarbeit in Forschungsprojekten umfassen (vgl. Behörde Wissenschaft und Gesundheit, 2004, S. 2). Die Mitarbeit in einem Forschungsprojekt oder eine Literaturrecherche dürften einen höheren Stellenwert haben als das Kopieren von Seminarliteratur⁸⁰; unabhängig von der Art der Aufgabe können beide Anstellungsverhältnisse die Türen in den Wissenschaftsbetrieb öffnen. Darüber hinaus spielen, gerade in der Sozialen Arbeit als Handlungswissenschaft mit dem Anspruch eines hohen Praxisbezugs, persönliche Verbindungen in die Praxis eine gewichtige Rolle. So kann der Lieblingsprofessor nicht nur im Wissenschaftsbetrieb zum *gatekeeper*⁸¹ werden, sondern auch den Weg zum begehrten Praktikumsplatz, bzw. der Anstellung in der Praxis ebnen.

Auch hier hat die Geschlechtszugehörigkeit eine Bedeutung, wie Greenen feststellt. Bereits während des Studiums findet mitunter eine Abstufung zwischen Hilfskräften der einen und der anderen Sorte statt:

„Aus den als formal **Gleiche** [Hervorhebung im Original, LMK] beginnenden Studierenden eines Faches werden schon im Hilfskraftbereich Studierende erster und zweiter Ordnung, 'Hiwis' und 'Edel-Hiwis', denen jeweils unterschiedliche Qualitäten abgefordert werden. In Bereichen, in denen schon auf dieser Ebene manchmal eine rigide Klassifizierung erfolgt – überwiegend seitens Doktoranden und Promovierter – sind es Frauen, die nicht in den 'Rang' der 'Edel-Hiwis' aufrücken“ (Greenen, 1994, S. 85).

Als 'Edel-Hiwis' gelten laut Greenen die Studenten, die einem bestimmten Bild von Männlichkeit

⁷⁹ Für die Beschäftigung von Tutor_innen gilt an der HAW Hamburg noch immer die Tutorensatzung der Fachhochschule Hamburg vom 06.04.2000.

⁸⁰ Hier gibt es allerdings Ausnahmen, so bedeutete für einen Studenten die Tätigkeit als studentische Hilfskraft im Kopierserviceteam unseres Departments die Möglichkeit, Kontakte zu beinahe allen Professor_innen zu knüpfen, da er für die Erstellung der Seminarreader verantwortlich war. Dieser Erstkontakt mündete schließlich darin, dass der Betreffende heute mehrere Lehraufträge in unserem Department wahrnimmt. Allerdings muss an dieser Stelle betont werden, dass diese Lehraufträge nicht allein aufgrund des angehäuften universitären Kapitals, sondern auch aufgrund der persönlichen Eignung vergeben wurden; gleichwohl dürfte der Kontakt zu den Entscheidungsträger_innen des Departments die Vergabe der Lehraufträge zumindest nicht negativ beeinflusst haben.

⁸¹ *gatekeeper* oder Torwächter stehen laut Scherger am Schnittpunkt von Individuum und Institution und entscheiden über Gestaltung, Beurteilung, Gewährung oder Nicht-Gewährung von Statuskontinuität und Übergang zu einem höheren Status (vgl. Scherger, 2007, S. 78).

entsprechen, meist einem, dem auch die anstellenden Professoren ähneln⁸² (vgl. Hierzu Kapitel 2.3 und 2.4). Dieser erwünschte und tradierte Habitus schließt vor allem Frauen aus, weil sie sich diesem 'Idealtypus' nicht annähern könnten, er schrecke sie – was mitunter durchaus beabsichtigt sei – davon ab, sich für Forschungsrichtungen zu interessieren, in denen ein solcher Habitus stärker propagiert werde (vgl. ebd.). Auf diese Weise werden beispielsweise auch bestehende männliche Netzwerke gepflegt und ausgebaut.

Allerdings ergibt sich hier kein einheitliches Bild, die Art der 'Nachwuchspflege' ist vielmehr abhängig vom jeweiligen Professor bzw. der jeweiligen Professorin. Greenen zufolge können sich im gleichen Studiengang je nach Orientierung der Professor_innen und des (wissenschaftlichen) Personals geradezu unterschiedliche Subkulturen herausbilden, indem von manchen Lehrenden männliche Edel-Hiwis initiiert und sozialisiert werden, während bei anderen Lehrenden die Bemühung erkennbar ist, Frauen stärker in den Wissenschaftsbetrieb einzubinden und als Nachwuchs zu fördern⁸³. Betrachtet man beide 'Subkulturen' genauer, so ist festzustellen, dass sich die 'Edel-Hiwi'-Initiatoren auf einer anderen Ebene bewegen als diejenigen, die sich bemühen, Frauen einzubinden. Auch wenn bei beiden der Wissensdurst und die fachlichen Fähigkeiten der geförderten Studierenden Grundvoraussetzungen zur Förderung sind, so geht es bei der ersten Gruppe nicht ausschließlich um die Förderung, sondern auch um die Initiation potenzieller Nachfolger⁸⁴, die ihren Mentoren möglichst ähnlich sind und somit die bestehenden Verhältnisse reproduzieren und festigen. Letzteren geht es eher um die fachliche Förderung und die Generierung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse (vgl. ebd., S. 86). Hier finden sich die im zweiten Kapitel beschriebenen Mechanismen der Machterhaltung und Nachwuchsförderung wieder.

Wie sieht es also mit der Verteilung von studentischen Hilfskraftstellen und Tutorien im Verhältnis zu den männlichen und weiblichen Studierenden in unseren Studiengängen aus?

⁸² Die Initiation solcher 'Edel-Hiwis' ließ sich auch in unserem Department beobachten, beispielsweise dadurch, dass manche Studenten beispielsweise nicht nur Tutorien und z.T. die Seminardurchführung für einen Lehrenden übernahmen und bei mündlichen Prüfungen dritter Studierender anwesend waren, sondern auch zu informellen Zusammenkünften mit diesem Lehrenden und anderen namhaften Theoretikern der Sozialen Arbeit eingeladen wurden.

⁸³ Diese Beschreibung passt zu den Verhältnissen im Department Soziale Arbeit, allerdings sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass es durchaus auch Professorinnen gibt, die Studentinnen fördern.

⁸⁴ Greenen verweist darauf, dass es auch für die studentischen Nutznießer männlicher Nachwuchsförderung nicht unbedingt eine Garantie auf eine Karriere in der Wissenschaft gibt. Auch die Männer, die dem Leitbild ihrer Förderer nacheiferten, würden getäuscht, indem sie zwar Männlichkeitsideologien und wissenschaftliche Folklore bestätigen und tradieren würden, ein solcher Habitus später aber nur in sehr begrenzten Feldern als (extra)funktionale Qualifikationen verwertbar sei (vgl. Greenen, 1994, S. 86).

4. Die Minderheit als Mehrheit? Das studentische Personal im Department Soziale Arbeit der HAW Hamburg

„Der Forscher kann lediglich nach dem Fest auftreten, nachdem die Lichter gelöscht und der Tanzboden wieder abgebaut wurde – und dazu mit einem Produkt, das allen Charme des Impromptus⁸⁵ verloren hat“ (Bourdieu, 1992, S. 256).

Im zweiten und dritten Kapitel dieser Thesis wurde auf geschlechtsbezogene Ungleichheiten im Wissenschaftsbetrieb von Hochschulen und nachfolgend in der Geschichte und Gegenwart des Ausbildungs- und Wissenschaftsbetriebs der Sozialen Arbeit eingegangen. Es wurde deutlich, dass die Aufstiegschancen von Männern und Frauen im Wissenschaftsbetrieb unterschiedlich und auch vom Zugang zu Entscheidungsträgern und informellen Netzwerken abhängig sind. Zudem wurde dargelegt, dass hier die Wissenschaft der Sozialen Arbeit in gewisser Weise einen Sonderfall darstellt, da ihre Geschichte und Gegenwart immer auch von Frauen geprägt wurde und wird. Dennoch scheint es so, als griffen die beschriebenen Mechanismen der unterschiedlichen Förderung von Männern und Frauen auch hier. Nachfolgend soll nun untersucht werden, ob und inwiefern auch im Department Soziale Arbeit der HAW Hamburg männliche Studierende bessere Chancen auf einen Einstieg in den Wissenschaftsbetrieb haben als ihre Kommilitoninnen.

4.1 Aufbau der Untersuchung

4.1.1 Fragestellung

Für das Department Soziale Arbeit ergibt sich folgende Forschungsfrage: sind die männlichen Studierenden unter den studentischen Hilfskräften und Tutor_innen überdurchschnittlich vertreten und wenn dem so ist, worin liegen die Ursachen dafür?

Um diese Frage zu beantworten, wurden folgende Untersuchungsfragen entwickelt:

Wie hoch ist der derzeitige Frauen- und Männeranteil unter den Studierenden in den beiden Studiengängen der Sozialen Arbeit⁸⁶ im Department? Wie viele studentische Hilfskräfte und

⁸⁵ Ein Impromptu (frz., von lat. In promptu: zur Verfügung) ist die Bezeichnung für ein aus geselligem Anlass entstandenes, der Improvisation nahestehendes musikalisches Gebrauchsstück (vgl. Brockhaus, 2006, S. 160).

⁸⁶ Es wurden nur diejenigen Studierenden und Arbeitsverhältnisse berücksichtigt, die inhaltlich den Studiengängen der Sozialen Arbeit zugeordnet werden konnten, nicht aber Studierenden bzw. Arbeitsverhältnisse, die inhaltlich dem Studiengang Bildung und Erziehung in der Kindheit zuzuordnen sind. Dies geschieht deshalb, weil der Studiengang Bildung und Erziehung keine explizit sozialarbeitswissenschaftlichen Inhalte hat und eher der Bildungs- bzw. Erziehungswissenschaft zuzuordnen ist (vgl. HAW, 2008).

Tutor_innen werden derzeit für die Studiengänge der Sozialen Arbeit beschäftigt und welchen Geschlechts sind die Beschäftigten? Welchen Stundenumfang haben die Verträge, sowohl in Bezug auf die gesamte Gruppe der Studentinnen und Studenten als auch in Bezug auf einzelne Personen, sprich: werden mit einzelnen Studierenden besonders umfangreiche Arbeitsverhältnisse abgeschlossen und welchen Geschlechts sind diese Personen?

4.1.2 Methodisches Vorgehen

Um die Verteilung der Arbeitsverhältnisse als Tutor_in bzw. studentische Hilfskraft in Bezug auf die Geschlechterverteilung zu ermitteln, wurde eine Dokumentenanalyse vorgenommen. Die Dokumentenanalyse gehört zu den Materialanalysen, sie stützt sich auf vorliegendes Material, das nicht zu Forschungs-, sondern zu Dokumentationszwecken erstellt wurde (vgl. Flick, 2009, S. 129ff). Die Dokumentenanalyse wurde in Anlehnung an Mayrings⁸⁷ methodisches Konzept der Inhaltsanalyse in fünf Schritten vorgenommen:

1. Formulierung einer Fragestellung
2. Bestimmung der zu verwendenden Dokumente
3. Prüfung und Bewertung der Dokumente in Bezug auf die Fragestellung
4. Erhebung der Anzahl der Hilfskräfte und Tutor_innen und jeweiliger Stundenumfang
5. Interpretation der der Erhebungsergebnisse

Im ersten Schritt wurde die bereits dargestellte Fragestellung entwickelt, die nach der Verteilung der Arbeitsverhältnisse der studentischen Hilfskräfte und Tutor_innen in Bezug auf das Geschlecht fragt.

Im zweiten Schritt wurde als Datengrundlage die in der Verwaltung des Departments vorliegenden Aufträge zur Vergütungszahlung⁸⁸ für studentische Hilfskräfte und Tutor_innen festgelegt. Dabei wurden nur die Tutor_innen berücksichtigt, welche Unterrichtstutorien anbieten, nicht aber die Tutor_innen der Orientierungseinheit (OE)⁸⁹. Diese Aufträge werden pro Kalenderjahr erfasst und

⁸⁷ Mayring geht hier von einer qualitativen Dokumentenanalyse aus, verweist aber auch darauf, dass auch quantitative Erschließung des Materials möglich ist, die hier im vierten Schritt vorgenommen wird (vgl. Mayring, 2002, S. 49).

⁸⁸ Die Aufträge zur Vergütungszahlung an Studierende müssen ausgefüllt werden, bevor ein Vertrag abgeschlossen wird. Da in den Aufträgen – im Gegensatz zu den Verträgen – genau aufgeführt ist, welche Tätigkeiten das Beschäftigungsverhältnis umfasst, dienen diese statt der Verträge als Grundlage. In allen erfassten Fällen folgte dem Auftrag zur Vergütungszahlung ein Vertragsabschluss, weshalb in der Auswertung nicht mehr von *Aufträgen*, sondern von *Verträgen* gesprochen wird.

⁸⁹ Die Tutor_innen der OE wurden deshalb nicht berücksichtigt, weil sie in der Verwaltung nicht als reguläre Tutor_innen geführt werden, aber auch, weil die OE-Tutor_innen im Department Soziale Arbeit nicht von Lehrenden angesprochen werden und sich dementsprechend keine Möglichkeit einer weiteren Förderung ergibt. Wer

nach dem jeweiligen Namen der einzelnen Hilfskräfte bzw. Tutor_innen geführt. Da der Lehrumfang im Winter- und Sommersemester ungleich gewichtet ist, also jeweils unterschiedliche Seminare und dementsprechend Tutorien angeboten werden, wurden die Aufträge im Zeitraum März 2011 bis Februar 2012 ausgewertet, der Zeitraum umfasst die vergangenen zwei Semester und bildet dementsprechend eine repräsentative Grundlage. Die aktuelle Anzahl der weiblichen und männlichen Studierenden im Bachelor- und Masterstudiengang Soziale Arbeit wurde auf Anfrage vom Fakultätsservicebüro zur Verfügung gestellt.

Im dritten Schritt wurde das Material einer kurzen Quellenkritik unterzogen:

Das Material ist deshalb als geeignet anzusehen, weil hier alle Arbeitsverhältnisse systematisch erfasst sind. Die Aufträge zur Vergütungszahlung sind zudem das einzige Material, das über die Verteilung der Arbeitsverhältnisse Auskunft geben kann, eine Befragung der Lehrenden zum Thema der Verteilung der Arbeitsverhältnisse in Bezug auf das Geschlecht beispielsweise würde lediglich subjektive Meinungen widerspiegeln. Zudem sind hier nicht nur die Arbeitsverhältnisse erfasst, sondern auch der jeweilige Stundenumfang. Das Material wird zum Jahresende archiviert und ist auf Anfrage für Lehrende des Departments weiterhin einsehbar.

Im vierten Schritt erfolgte die Erhebung der Anzahl der studentischen Hilfskräfte und Tutor_innen im Department Soziale Arbeit, zunächst wurde die Anzahl der männlichen und weiblichen studentischen Hilfskräfte und Tutor_innen erfasst. Dann wurde die Anzahl der Arbeitsverhältnisse pro Hilfskraft und Tutorien pro Tutor_in bestimmt. Ergänzend wurde die Gesamtsumme der jeweiligen Arbeitsstunden der männlichen und weiblichen studentischen Hilfskräfte bzw. der Semesterwochenstunden (SWS) der Tutor_innen erhoben. Aus dem vorliegenden Material heraus ergab sich zudem die Auswertungskategorie der Häufungen von Arbeitsverhältnissen bei einzelnen Studierenden und die Auswertungskategorie der Aufgabengebiete der studentischen Hilfskräfte.

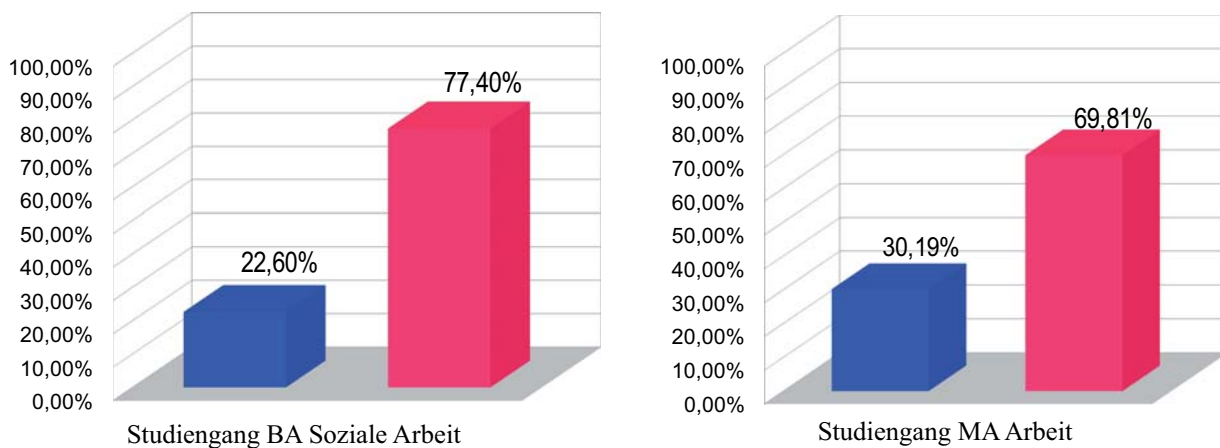
Im fünften Schritt wurde eine Auswertung und Interpretation der Erhebungsergebnisse vorgenommen (für alle Schritte des methodischen Vorgehens vgl. Mayring, 2002, S. 46ff).

OE-Tutor_in wird, liegt derzeit im Belieben der studentischen Hilfskraft der Departmentleitung. Ob die Praxis, dass hier de facto ein Studierender andere Studierende anstellt – auch wenn die Aufträge von der Departmentleitung unterzeichnet werden – sinnvoll oder auch nur legal ist, und welche Auswirkungen dies nach sich zieht, kann an dieser Stelle nicht weiter diskutiert werden, wäre aber eine genauere Untersuchung wert.

4.2 Verteilung von Arbeitsverhältnissen der studentischen Hilfskräfte und Tutor_innen

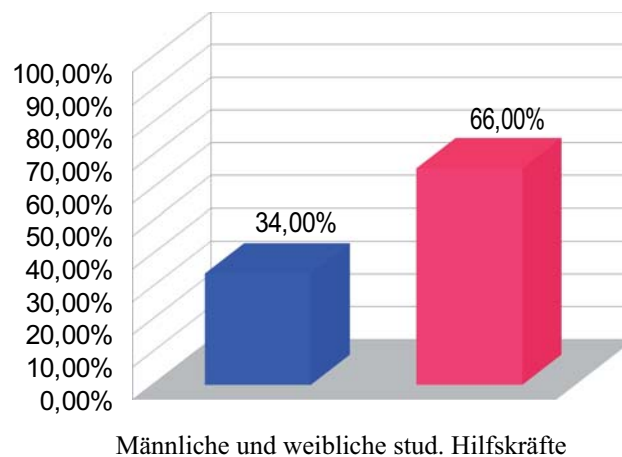
4.2.1 Studierende im Bachelor- und Masterstudiengang Soziale Arbeit

Im Department Soziale Arbeit stellen die Studentinnen mit 77,04% im Bachelor- und Masterstudiengang Soziale Arbeit die quantitative Mehrheit, der Anteil der männlichen Studierenden liegt lediglich bei 22,96%. Dabei fällt auf, dass im Bachelorstudiengang der Männeranteil bei 22,60% liegt, im Masterstudiengang hingegen beträgt er bereits 30,19%, daraus ergibt sich eine Zunahme von immerhin 7,59%.

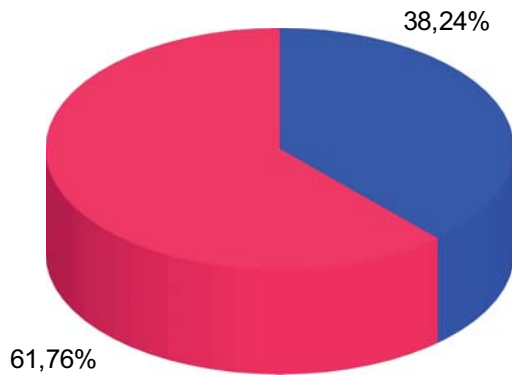


4.2.2 Studentische Hilfskräfte

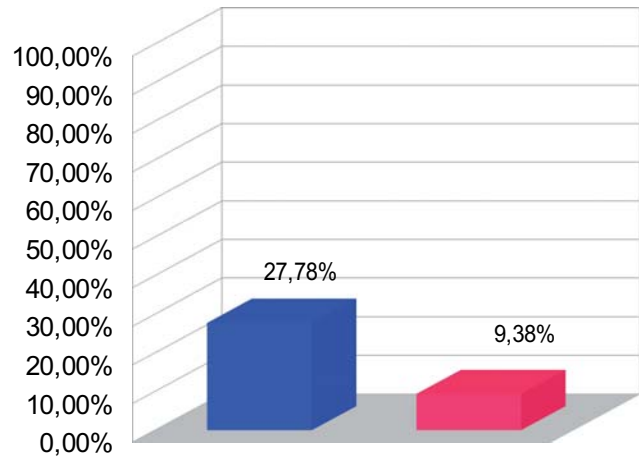
Insgesamt wurden im erfassten Zeitraum 50 Studierende als Hilfskräfte beschäftigt. 34% dieser Hilfskräfte waren Männer, die Frauen stellten 66% der Hilfskräfte. Somit ergibt sich hier im Verhältnis zum Männeranteil aller Studierender ein Zuwachs von 11,04%.



Insgesamt wurden 68 Arbeitsverträge mit Studierenden geschlossen, die Anzahl der mit Studenten abgeschlossenen Verträge lag bei 38,24%, somit ergibt sich hier im Verhältnis zum Männeranteil aller Studierender ein Zuwachs von 15,28%.

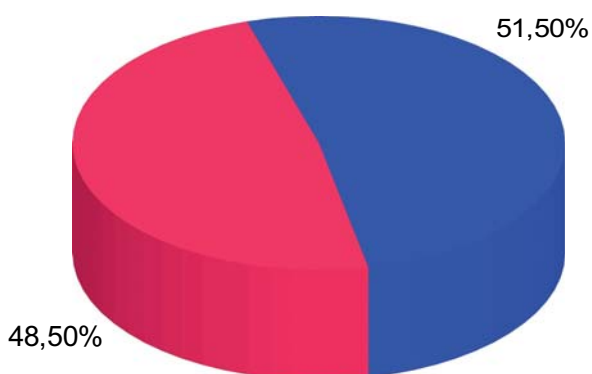


Geschlechterverteilung unter den abgeschlossenen Arbeitsverträgen

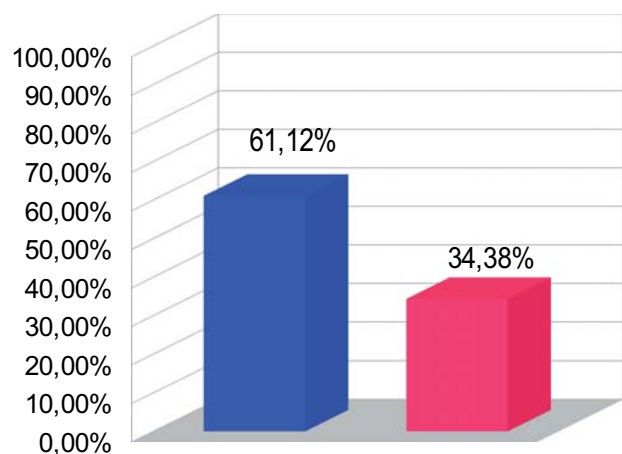


Mehr als ein Semester beschäftigte stud. Hilfskräfte

Betrachtet man nun die Stundenverteilung aller Hilfskraftstellen auf die Geschlechter, so stellt sich heraus, dass 51,5% aller 7639 Stunden auf die männlichen Hilfskräfte entfielen. Im Verhältnis ergibt sich hier ein Zuwachs von 28,54% im Verhältnis zum Männeranteil aller Studierenden. Einen Stundenumfang von mehr als 100 Stunden hatten 61,12% der männlichen und 34,38% der weiblichen Hilfskräfte. Der Anteil der Hilfskräfte, die über mehr als ein Semester beschäftigt wurden, lag bei den Studenten bei 27,78%, bei den Studentinnen bei 9,38%.

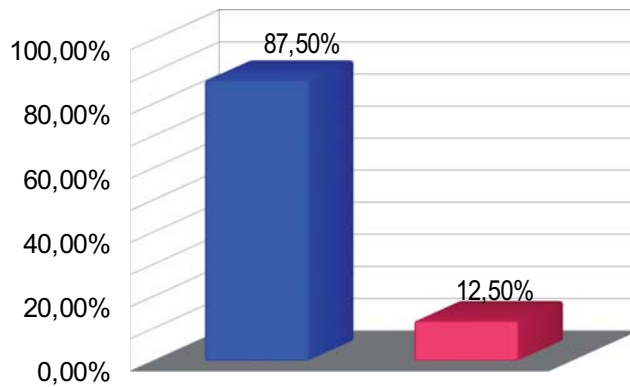


Stundenverteilung stud. Hilfskräfte



Stud. Hilfskräfte mit mehr als 100 Stunden

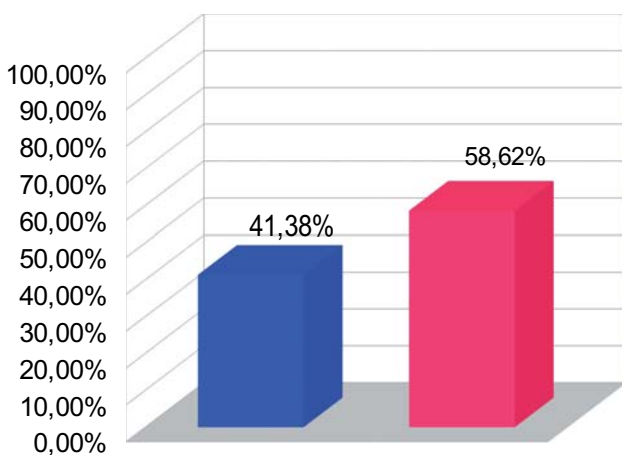
In Bezug auf die Arbeitsverhältnisse, die vor allem technische Aufgabengebiete wie etwa EDV-Pflege, Unterstützung des audiovisuellen Medienzentrums oder den Kopierservice umfassen, zeigt sich auch hier ein Ungleichgewicht zugunsten der männlichen studentischen Hilfskräfte. So waren in diesem Bereich 87,5% der Hilfskräfte Männer, hingegen nur 12,5% Frauen, in absoluten Zahlen ist hier lediglich von einer einzigen Frau zu sprechen. Gegenüber dem Männeranteil aller Studierender ergibt sich eine Zunahme um 64,45%.



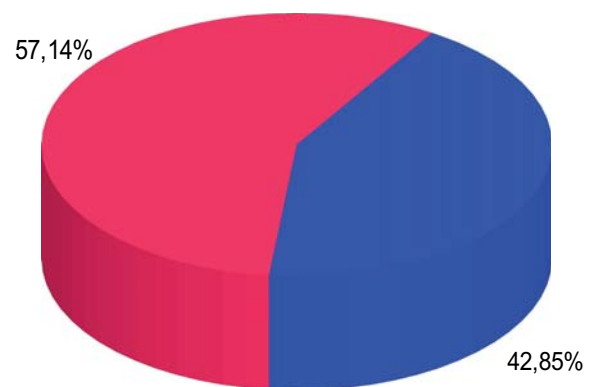
Hilfskräfte mit technischen Aufgaben

4.2.3 Tutoren und Tutorinnen

Im Department sind von insgesamt 29 Tutor_innen bereits 41,38% männlichen Geschlechts, was im Verhältnis zum Männeranteil der Studierenden eine Zunahme von 18,42% bedeutet. Von den 35 Tutorien werden 42,85% von Männern angeboten, hier lässt sich also nicht feststellen, dass die Studenten eine nennenswert größere Anzahl von Tutorienverträgen auf sich vereinigen könnten als die Studentinnen.

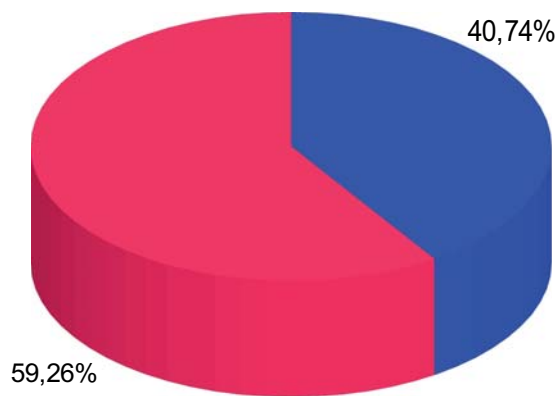


Männliche und weibliche Tutor_innen

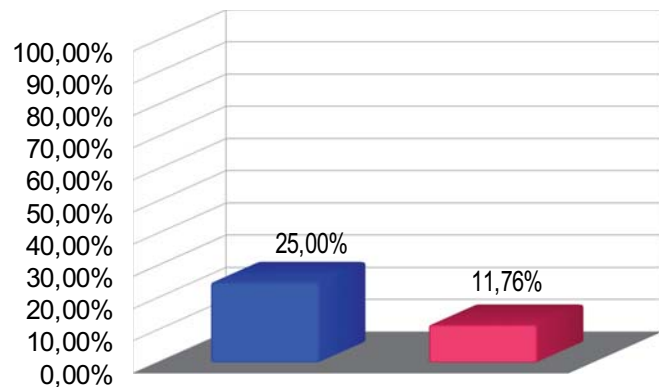


Geschlechterverteilung bei der Anzahl der angebotenen Tutorien

Auch die SWS-Verteilung entspricht mit 40,74% in etwa dem der Anzahl der Tutoren. Diese geringen Abweichungen erklären sich dadurch, dass einzelne Studierende entweder mehr als ein Tutorium anbieten oder eine geringfügig höhere SWS-Anzahl haben. So gibt es Einzelfälle, in denen ein Student im Semester bis zu drei Tutorienverträge abgeschlossen hatte, wobei es solche Einzelfälle auch bei den Studentinnen gibt. Über einen Zeitraum von mehr als einem Semester wurden 25% der Tutoren beschäftigt, hingegen lediglich 11,76% der Tutorinnen.



SWS-Verteilung unter den männlichen und weiblichen Tutor_innen



Über mehr als ein Semester beschäftigte Tutor_innen

4.3 Auswertung der Ergebnisse

Nach Betrachtung der vorliegenden Daten lässt sich bilanzieren, dass der Anteil der männlichen studentischen Hilfskräfte im Verhältnis zum Anteil aller männlichen Studierenden überproportional hoch ist, sowohl was die Anzahl als auch was den Umfang und die Dauer der Arbeitsverhältnisse betrifft. Diese Ungleichheit hat verschiedene Ursachen, umfasst unterschiedliche Dimensionen und liegt auf unterschiedlichen Ebenen.

Zunächst lässt sich eine horizontale Segregation feststellen, welche die Aufgabenbereiche der studentischen Hilfskräfte betrifft. So waren bei den studentischen Hilfskrafttätigkeiten, deren Aufgabenbereich technische Unterstützungsleistungen, wie etwa EDV-Pflege, den audiovisuellen Medienbereich oder den Kopierservice umfasste, fast ausschließlich Männer tätig. Die Ursache hierfür scheint eine Selbst- und Fremdzuschreibung von technischen Kompetenzen und Interessen der Studenten zu sein, es wirkt offenbar das Klischee der vermeintlich technik-affinen Männer⁹⁰.

⁹⁰ Der Bereich der audiovisuellen Medien stellt insofern eine Ausnahme von der gängigen Rekrutierungspraxis dar, als dass freie Stellen in der Vergangenheit mitunter öffentlich ausgeschrieben wurden. Hier zeigten sich die Studenten interessierter als die Studentinnen. Für diese Aufgabenbereiche werden in der Regel keine Vorkenntnisse erwartet, selbst wenn hier das Klischee der vermeintlich technik-affinen Männer greifen würde, so ließen sich durch gezielte

Eine weitere Dimension der Ungleichheit umfasst die Quantität der Beschäftigungsverhältnisse, da die Anzahl der studentischen Arbeitsverhältnisse über 100 Stunden ebenfalls mehrheitlich den männlichen Studierenden zuzuschlagen ist. Die Arbeitsverhältnisse, die einen hohen Stundenumfang hatten, umfassten meist technische Aufgabenbereiche, aber auch die Unterstützung von Leitungsfunktionsinhaber_innen.

Hieraus ergibt sich auch eine zeitliche Dimension der Ungleichheit, die der unterschiedlichen Dauer der Beschäftigungsverhältnisse. Die o.g. Aufgaben erforderten in der Regel eine Einarbeitung, sodass diejenigen, die in diesen Bereichen tätig waren, für mehr als ein Semester angestellt wurden. Eine Tendenz, Studierende fortlaufend zu beschäftigen, zeigt sich auch in Bezug auf die Tutor_innen. Aus längerfristigen Beschäftigungen ergibt sich die Möglichkeit, mit Lehrenden Kontakt aufzunehmen, sich 'einen Namen zu machen' und gefördert oder weiterempfohlen zu werden. Hier reproduziert sich die ungleiche Verteilung also semesterweise, es gilt nach Bourdieu sowohl für Lehrende als auch für Studenten: „Nur, wer an etwas festhält, wird auch gehalten“ (Bourdieu, 1992, S. 157; vgl. hierzu auch Kapitel 2.3).

Eine damit zusammenhängende Ursache der Ungleichheit ist die gängige Rekrutierungspraxis im Department. Die Mehrheit der Lehrenden im Department ist männlichen Geschlechts (vgl. hierzu Anhang I-III) und – wie sich im Zuge der Auswertung der vorliegenden Dokumente herausstellte – die Mehrheit der Tutorien wurde von männlichen Lehrenden beantragt⁹¹. Da es im Department in den meisten Fällen keine Ausschreibung von offenen Tutor_innen- oder Hilfskraftstellen gibt und stattdessen die Auswahl in der Regel durch persönliche Ansprache von Lehrenden an die Studierenden erfolgt, lässt sich schließen, dass die homosoziale Kooptation auch im Department Soziale Arbeit ein wirkmächtiger Faktor ist.

Eine weitere Ursache der Ungleichheit liegt auf der interaktionistischen Ebene, da männliche Studierende offenbar eine größere Bereitschaft zeigen, aktiv auf Lehrende zuzugehen und sich als Tutoren bzw. Hilfskräfte anzubieten, während die Studentinnen hingegen eher von Lehrenden angesprochen werden⁹². Die Gründe für dieses Phänomen sind darin zu sehen, dass Studenten sich von Lehrenden nicht nur eine Anstellung, sondern auch besondere Förderung erhoffen und diese

Ansprache im Vorfeld der Ausschreibung sicher auch Frauen für diesen Bereich gewinnen.

⁹¹ Dies kann hier nicht genauer dargestellt werden, weil sonst die Anonymität der Akteur_innen nicht mehr gewährleistet wäre. In Bezug auf die studentischen Hilfskräfte ist die Verteilung heterogener, allerdings wurden auch hier die männlichen Hilfskräfte eher von männlichen Lehrenden angestellt.

⁹² Bei meinem Vortrag im Rahmen Studienreformtage im März 2011, in dem ich über die ungleiche Verteilung der studentischen Arbeitsverhältnisse referierte, wurde von einzelnen Lehrenden in der anschließenden Diskussion die größere „Aktivität“ der männlichen Studierenden benannt. Auch wenn dies nicht nachgeprüft werden konnte, so scheint diese Erfahrung plausibel.

meist auch erhalten, wie in Kapitel 2.3 und 3.4 beschrieben wurde. Die Lehrenden erhalten dann quasi im Gegenzug die gebührende Achtung und Anerkennung, dies wiederum kann eine Weiterbeschäftigung der Studierenden nach sich ziehen. Die hier zu erkennende ausgeprägtere Karriereorientierung der männlichen Studierenden kann auch als Abgrenzungsstrategie zur quantitativ frauendominierten Basis der Studierendenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit gewertet werden, wie sie in Kapitel 3.2 und 3.3 skizziert wurde.

Abschließend ist festzuhalten, dass die Ursachen der Ungleichheit auf verschiedenen Ebenen angesiedelt sind. Gründe für die Ungleichheit liegen zum einen auf der strukturellen Ebene, da im Department kein geregeltes, transparentes Verfahren zur Anwendung kommt, nach dem die Tutorien bzw. Hilfskraftstellen ausgeschrieben bzw. vergeben werden. Aufgrund dieser unregelmäßigen Verhältnisse können die Mechanismen der homosozialen Kooptation greifen, die ungleiche Verteilung hat also auch eine interaktionistische Ebene, da die Lehrenden die Studierenden – oder genauer gesagt die Studenten – ansprechen bzw. von ihnen angesprochen werden, hier werden die geschlechtsbezogenen Ungleichheiten durch die Interaktion der Lehrenden und Studierenden gefestigt und reproduziert. Die Gründe für die horizontale Segregation innerhalb der Arbeitsverhältnisse liegen auf der Ebene der symbolischen Repräsentation, weil hier geschlechtliche Rollenbilder zugeschrieben werden. Hieraus ergibt sich dann die ungleiche Verteilung in Bezug auf die Dauer und Quantität der Arbeitsverhältnisse.

Wenn eine geschlechtergerechte Verteilung der Hilfskraftstellen und Tutorien erreicht werden soll, müssten Maßnahmen der Gleichstellung also zunächst auf der strukturellen Ebene ansetzen, darüber hinaus sollte aber auch versucht werden, bei den Lehrenden und Studierenden ein Bewusstsein für die Ungleichheiten zu schaffen, die auf der interaktionistischen und symbolischen Ebene entstehen, damit die Maßnahmen der strukturellen Ebene nicht konterminiert werden. Um die Chancengleichheit von Frauen in der Berufswelt, speziell im Hochschulbereich zu verbessern, gibt es eine Reihe rechtlicher Grundlagen und eine populäre Strategie, die im nächsten Kapitel vorgestellt und im zweiten Schritt kritisch auf ihre Tauglichkeit für unser Department untersucht werden sollen.

5. Gut gemeint oder gut gemacht? Rechtsgrundlagen und Gender Mainstreaming als Strategie der Gleichstellung

5.1 Rechtliche Grundlagen der Gleichstellung im Wissenschaftsbetrieb

Wie im vorigen Kapitel dargestellt, sollten Maßnahmen zur Gleichstellung zunächst auf der strukturellen Ebene ansetzen. Gesetze gelten als zentrale Instrumente des Staates, die Gleichstellung fördern, aber auch behindern können. Deshalb werden hier zunächst die für das Thema relevanten rechtlichen Grundlagen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Berufswelt dargestellt, wobei die Rechtsgrundlagen, die den Hochschulbereich betreffen, mit größerer Ausführlichkeit behandelt werden.

Die Rechtsgrundlage mit der größten Allgemeingültigkeit, auf die alle anderen Gesetze, Richtlinien und Leitlinien aufbauen, ist Artikel 3, Abs. 1 bis 3 des Grundgesetzes, demzufolge alle Menschen, also Frauen und Männer, vor dem Gesetz gleichberechtigt sind. Dem Staat kommt nach Artikel 3 Abs. 2 die Aufgabe zu, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Zudem darf laut Artikel 3 Abs. 3 niemand wegen des Geschlechts benachteiligt werden. In Bezug auf das Thema dieser Arbeit sind des Weiteren folgende Rechtsgrundlagen zu nennen⁹³:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz⁹⁴ (AGG), welches sich u.a. mit der genaueren Regelung der Unzulässigkeit von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts – aber auch der der Religion, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität – in Bezug auf Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen und im Feld der Berufsausbildung beschäftigt. Laut § 22 AGG muss die benachteiligte Person Indizien beweisen⁹⁵, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Die Beweislast dafür, dass *keine* Benachteiligung stattgefunden hat, liegt beim Verdächtigten.

⁹³ Die rechtlichen Grundlagen werden hier nach der Normenhierarchie abgehandelt. Die Normenhierarchie meint die Rangordnung der Rechtsquellen, hier also zunächst das Verfassungsrecht (Grundgesetz), dann die Parlamentsgesetze, danach die Rechtsverordnungen und schließlich die Verwaltungsvorschriften (vgl. Boecken, 2007, S. 9).

⁹⁴ Das AGG gilt nach § 24 entsprechend auch für Beamt_innen der Länder, hier ließe sich argumentieren, dass Professor_innen als diejenigen, welche beispielsweise Mittel für studentische Hilfskräfte oder Tutor_innen beantragen und somit zumindest mittelbar Vorgesetzte von Studierenden werden – vgl. hierzu auch § 33 Abs. 3 HmbHG –, ebenfalls den Regelungen des AGG verpflichtet wären.

⁹⁵ Die Formulierung „Indizien beweisen“ ist unglücklich gewählt, da ein Indiz lediglich ein „Umstand, der mit Wahrscheinlichkeit auf einen bestimmten Sachverhalt, vor allem auf die Täterschaft einer bestimmten Person schließen lässt“ (Duden, 1990, S. 342), nicht aber ein eindeutiger Beweis ist. Da gerade im Bereich der Ungleichbehandlung in Bezug auf das Geschlecht die Mechanismen der Ungleichbehandlung im Alltag stattfinden und oft nicht einmal bewusst ablaufen, ist es schwer, diese eindeutig nachzuweisen.

Eine genauere Regelung zur Förderung einer Geschlechtergerechtigkeit im Hochschulbereich bietet das Hochschulrahmengesetz (HRG). Hier ist in § 3 festgelegt, dass die Hochschulen die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinarbeiten. Der § 5 regelt die staatliche Finanzierung der Hochschulen, die sich nach den erbrachten Leistungen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und Fortschritten der Gleichstellung orientiert. Laut § 6 ist die Arbeit der Hochschulen bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags regelmäßig zu bewerten. § 37 Abs. 2 legt ferner fest, dass Frauen in Hochschulgremien angemessen vertreten sein sollen. Gemäß § 42 sollen Frauen unter Berücksichtigung des Vorrangs der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung besonders gefördert werden.

Für die Freie und Hansestadt Hamburg ist die Umsetzung der Gleichstellung im Hamburgischen Hochschulgesetz (HmbHG) festgelegt. Laut § 3 Abs. 4 Satz 1 tragen die Hochschulen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Bereichen bei, in denen diese unterrepräsentiert sind. Gemäß § 3 Abs. 4 Satz 2 sollten die Hochschulen darauf hinwirken, dass die für die weiblichen Hochschulmitglieder bestehenden Nachteile beseitigt werden. Ferner sind sie nach § 3 Abs. 4 Satz 3 verpflichtet, Frauenförderpläne aufzustellen und sollen Richtlinien zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal⁹⁶ aufstellen, in die insbesondere auch Regeln über die entsprechende Ausschreibung von Stellen aufzunehmen sind. § 14 befasst sich mit der Praxis der Berufungsvorschläge für Professuren, dabei sollen nach Abs. 3 Satz 3 Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt werden, sofern der Frauenanteil der Professor_innen in der betreffenden Fakultät unter 50% liegt⁹⁷.

Für die HAW Hamburg sei die Gleichstellungsrichtlinie⁹⁸ zur Verwirklichung des Auftrages zur Gleichstellung von Frauen und Männern genannt. Die Regelungen dieser Richtlinie haben einen verbindlichen Charakter. Laut Artikel 1 Abs. 1 des ersten Abschnitts (Allgemeine Grundsätze) soll Gender Mainstreaming an der HAW eingeführt und durchgesetzt werden, dabei sind Belange der

⁹⁶ Dabei sind studentische Hilfskräfte und Tutor_innen nicht Teil des wissenschaftlichen Personals, was sich u.a. auch in der geringeren Bezahlung niederschlägt (vgl. GEW, 2011, S. 13f).

⁹⁷ Eine Recherche in den Beschäftigtendatenbanken der Fakultäten ergibt folgende Gewichtung des Männer- und Frauenanteils: Fakultät Design, Medien, Information: 58%/ 42%; Fakultät Life Sciences: 69,86%/ 31,14%; Fakultät Technik und Informatik: 94,81%/ 5,19%; Fakultät Wirtschaft und Soziales: 58,11%/ 41,89% (vgl. HAW, 2011; eigene Umrechnungen). Es zeigt sich also, dass es keine einzige Fakultät gibt, deren Frauenanteil bei annähernd 50% läge. Zudem greift hier ebenfalls das Muster der weiblich konnotierten Berufe, da der Professorinnenanteil in den Fakultäten, die künstlerische oder soziale Studiengänge anbieten, vergleichsweise hoch ist.

⁹⁸ Für die HAW Hamburg gilt in Bezug auf die Berufung von Professor_innen entsprechend die Berufsverordnungsverordnung von 2007, die in den Belangen der Gleichstellung den entsprechenden Paragraphen im HmbHG gleicht, weshalb an dieser Stelle nicht weiter auf sie eingegangen wird. Für einen genaueren Einblick vgl. HAW, 2007.

Gleichstellung mittelfristig als Querschnittsaufgabe des Qualitätsmanagements in die einzelnen Selbstverwaltungseinheiten und Verwaltungsbereiche zu integrieren (vgl. HAW, 2004, S. 4). In Bezug auf das Thema dieser Thesis kommt Artikel 4 Abs. 1 eine besondere Bedeutung zu, demzufolge sollen bei der Vergabe von Mitteln für Lehraufträge, Tutorien, studentische Hilfskräfte, Gastdozenturen, Forschungsförderung u.ä. Angeboten in der HAW bei gleicher Qualifikation die von Frauen eingereichten Anträge bzw. Bewerbungen bevorzugt berücksichtigt werden. Dies gelte, solange bei diesen Anträgen bzw. Bewerbungen Frauen jeweils unterrepräsentiert seien (vgl. ebd., S. 5f). Im zweiten Abschnitt der Gleichstellungsrichtlinie (wissenschaftlicher Bereich) ist Artikel 1.3 Abs. 1 zu nennen, demzufolge Lehraufträge bevorzugt an Frauen vergeben werden sollen, sofern der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals unter 50% liegt. Des weiteren ist Artikel 2 Abs. 5 erwähnenswert, demzufolge es anzustreben sei, dass der Frauenanteil an den konsekutiven Masterstudiengängen mindestens dem des entsprechenden Bachelorstudiengangs entspreche. Werde eine deutliche Abweichung festgestellt, so seien die Ursachen zu ermitteln und geeignete Gegenmaßnahmen in die Wege zu leiten.

In der Gleichstellungsrichtlinie der HAW Hamburg wird darauf hingewiesen, dass hier Gender Mainstreaming als Instrument der Gleichstellung genutzt werden soll. Was sich hinter dem Begriff des Gender Mainstreaming verbirgt, soll deshalb zunächst genauer erläutert werden, danach folgt eine kritische Bewertung der Inhalte der genannten rechtlichen Grundlagen und der Strategie des Gender Mainstreaming.

5.2 Gender Mainstreaming als Strategie zur Gleichstellung im Wissenschaftsbetrieb

Eine Strategie, mit der die Chancengleichheit der Geschlechter verbessert werden soll, ist Gender Mainstreaming. Wörtlich übersetzt bedeutet Gender Mainstreaming in etwa: das Geschlechterthema in den Hauptstrom bringen (vgl. Kahlert, 2003, S. 46). Der Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen (ECOSOC) definiert Gender Mainstreaming als:

„the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women's as well as men's concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality” (ECOSOC, 1997, S. 3).

Gender Mainstreaming hat also einen prozessoralen Charakter und das sehr langfristige Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Dabei ist Gender Mainstreaming zum einen als ergänzende Maßnahme⁹⁹ zu den bisherigen Frauenförderinstrumenten zu verstehen, die Männer und Frauen gleichermaßen anspricht, Frauenförderung aber keineswegs obsolet macht (vgl. Kahlert, 2003, S. 40). Gleichzeitig wird Gender Mainstreaming laut Blome und Erfmeier als verpflichtender Top-down-Ansatz eingeführt, der klare Verantwortlichkeit und Zuständigkeit für Gleichstellungsfragen auf der Leitungsebene von Institutionen sicherstellt. Neu an Gender Mainstreaming ist die Universalität dieser Strategie, weil sie sich an alle Funktionsträger_innen einer Organisation richtet. Die Gleichstellungsperspektive soll also von *allen* Personen, die an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt sind, bei der Planung *aller* Maßnahmen eingenommen werden.

Außerdem soll Gender Mainstreaming stärker als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verankert werden. Damit man diesem Anspruch gerecht wird, muss man Gender Mainstreaming als Teil von Organisations- und Personalentwicklungsprozessen ansehen. Für Hochschulen bedeutet das z.B. den Gleichstellungsauftrag mit konkreten Maßnahmen und Zielen in das Leitbild oder in die Grundordnung zu integrieren. Für eine solche umfassende Umsetzung von Gender Mainstreaming müssen an den Hochschulen weitreichende institutionelle Veränderungsprozesse und personelle Voraussetzungen geschaffen werden, beispielsweise durch den Erwerb von Genderkompetenz. Am wichtigsten ist aber der Wille der Entscheidungstragenden, Gender Mainstreaming einzuführen und sich für eine Geschlechtergerechtigkeit einzusetzen. Außerdem muss mit der Willenserklärung und Zielsetzung die Bereitstellung von finanziellen und personellen Ressourcen für die Implementierung von Gender Mainstreaming verknüpft sein. Auch an Hochschulen ist nicht allein die Gleichstellungsbeauftragte für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen verantwortlich, vielmehr sollte hier eine Kooperation und Intervention aller befugten Akteur_innen erfolgen (vgl. Blome; Erfmeier, 2005, S. 97ff). Gender Mainstreaming ist inzwischen Grundlage der Gleichstellungspläne diverser Hochschulen, allerdings sind die konkreten Maßnahmen mitunter recht unterschiedlich¹⁰⁰.

⁹⁹ Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming liegen verschiedene Methoden vor, auf die hier nicht näher eingegangen werden kann, für einen genaueren Überblick vgl. BMFSFJ, 2012.

¹⁰⁰ Die Fachhochschule Kiel beispielsweise versteht unter Gender Mainstreaming hauptsächlich Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium/ Beruf und Schutz vor sexueller Belästigung (vgl. FH Kiel, 2010). Der Gleichstellungsplan der Fachhochschule Koblenz hingegen, der ebenfalls mit der Strategie des Gender Mainstreaming arbeitet, führt zudem auf, wie die ergriffenen Maßnahmen – die denen der FH Kiel ähneln, aber noch andere Bereiche, wie beispielsweise Stellenausschreibungen im akademischen Mittelbau und beim technischen und Verwaltungspersonal oder die Möglichkeiten von Fort- und Weiterbildung umfassen – ausgewertet und evaluiert werden sollen (vgl. FH Koblenz, 2008). Die Hochschule Esslingen bietet zu den bereits beschriebenen Maßnahmen auch monoedukative Veranstaltungen zur überfachlichen Qualifikation von Frauen an (vgl. HS Esslingen, 2008).

5.3 Kritische Betrachtung der rechtlichen Grundlagen der Gleichstellung

Nach dem Grundsatz *lex specialis derogat legi generale*¹⁰¹ finden in Bezug auf das Thema dieser Thesis hauptsächlich das Hochschulrahmengesetz, das Hamburgische Hochschulgesetz und in dessen Folge die Gleichstellungsrichtlinie der HAW Hamburg eine Anwendung, deshalb sollen diese Rechtsgrundlagen an dieser Stelle einer kritischen Betrachtung unterzogen werden.

Das HRG legt in § 5 fest, dass die staatliche Finanzierung der Hochschulen¹⁰² an Fortschritte der Gleichstellung geknüpft ist, dementsprechend liegt es also im Interesse der Hochschule, Gleichstellungsmaßnahmen zu veranlassen. An der HAW geschieht dies u.a. durch die Strategie des Gender Mainstreaming (zur Kritik am Gender Mainstreaming vgl. Kapitel 5.4). Hier ist zu hinterfragen, ob die festgelegten Maßnahmen und Regelungen tatsächlich effektiv sind und inwiefern ein Stagnieren bei den Gleichstellungsbemühungen tatsächlich negative finanzielle Auswirkungen für die Hochschule hätte bzw. ob bei herausragendem Erfolg von Gleichstellungsmaßnahmen die Zuweisungen steigen würden. Wenn dem so wäre, läge es bei der momentanen Haushaltslage der Hochschule im Interesse der zuständigen Akteur_innen, noch besser für die tatsächliche Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen zu sorgen und sie auch entsprechend öffentlichkeitswirksam zu vermarkten.

Zudem ist festzustellen, dass HRG und HmbHG verbindliche Regelungen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit sowohl für den akademischen Mittelbau, also für Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Mitarbeiter_innen, als auch für die Berufung von Professor_innen beinhalten, z.B. dass sie bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt eingestellt bzw. berufen werden sollen¹⁰³. Studentische Hilfskräfte und Tutor_innen werden in Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen im HmbHG hingegen nicht erwähnt¹⁰⁴. Bezüglich der studentischen Hilfskräfte und Tutor_innen sind Regelungen in der Gleichstellungsrichtlinie der HAW zwar vorhanden, aber nicht eindeutig

¹⁰¹ Übersetzt bedeutet dies: das speziellere Gesetz geht den allgemeineren Gesetzen vor (vgl. Boecken, 2007, S. 10).

¹⁰² Ein identischer Passus findet sich auch im HmbHG, hier in § 6 Abs. 1 Satz 2, demzufolge die Hochschulen Globalzuweisungen erhalten, die sich u.a. an der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags orientieren.

¹⁰³ Dass die Bewertung von Qualifikationen bei Männern und Frauen unterschiedlich ausfällt, wurde bereits in Kapitel 2.4 verdeutlicht, insofern wäre hier eine genauere Definition dessen, was Gleichwertigkeit in diesem Zusammenhang bedeutet, wünschenswert gewesen.

¹⁰⁴ Laut § 4 des HmbHG sind zudem explizit *alle* staatlichen Hochschulen (Universität Hamburg, HafenCity Universität, Hochschule für bildende Künste, Hochschule für Musik und Theater, Technische Universität Hamburg-Harburg) für die Heranbildung des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ zuständig – mit Ausnahme der HAW Hamburg. Da die Gleichstellungsrichtlinie der HAW Hamburg in ihrer Präambel darauf hinweist, dass sie sich dem internationalen Wettbewerb um den wissenschaftlichen Nachwuchs stellt und auch Maßnahmen zur Nachwuchsförderung benennt, liegt hier ganz offensichtlich ein juristischer Normenkonflikt vor, die Rechtsgrundlagen widersprechen einander. Hier wäre zu hinterfragen, inwiefern eine weitere Verwissenschaftlichung der Sozialen Arbeit erfolgen soll, wenn der wissenschaftliche Nachwuchs nach Maßgabe des HmbHG nicht an der der Hochschule ausgebildet werden soll, an der die Fachwissenschaft angesiedelt ist.

formuliert. Eine Nachfrage bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der HAW ergab, dass laut Abs. 4 Nr. 1 die studentischen Hilfskräfte bevorzugt weiblichen Geschlechts sein sollen, sofern sie unterrepräsentiert sind, dies sei dann gegeben, wenn in diesem Bereich weniger Studentinnen arbeiteten, als es ihrem Anteil an der Studierendenschaft entspräche, mindestens aber müssten 50% der in diesem Bereich tätigen Studierenden weiblich sein (vgl. zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HAW, 2012). Dass in Abs. 4 Nr. 1 darauf hingewiesen wird, dass Frauen bei Bewerbungen besonders berücksichtigt werden sollen, verdeutlicht, dass davon ausgegangen wird, dass Stellen für Tutorien und studentische Hilfskräfte tatsächlich ausgeschrieben werden, dies wird beispielsweise auch in § 2 Abs. 4 der geltenden Tutorensatzung der HAW deutlich. Hier wäre ein besserer und nachhaltiger Informationsfluss zwischen den betreffenden Akteur_innen dringend notwendig, da die Anzahl der weiblichen studentischen Hilfskräfte und Tutorinnen bei weitem nicht ihrem Anteil an der Studierendenschaft entspricht, wie im vorigen Kapitel nachgewiesen werden konnte.

Inwiefern Gender Mainstreaming eine geeignete Strategie der Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftsbetrieb ist, soll nun untersucht werden.

5.4 Wohin führt der Hauptstrom? – Gender Mainstreaming kritisch betrachtet

Gender Mainstreaming ist ein populärer Begriff, der inzwischen in fast allen großen Unternehmen, Verwaltungen, in der Politik und auch an Hochschulen für das Thema der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Umsetzung gebraucht wird (vgl. hierzu BMFSFJ, 2011). Zunächst einmal ein lobenswerter Ansatz, ist Gender Mainstreaming und das, was sich dahinter verbirgt, auch kritisch zu hinterfragen.

Schon die Wahl und Verwendung eines Begriffs wie Gender Mainstreaming kann laut McRobbie den Anschein erwecken, dass feministische Ansätze inzwischen nicht mehr „en vogue“ und notwendig, ja veraltet sind und somit auch feministische Gewinne zunichte gemacht werden können. McRobbie weist auch darauf hin, dass die Verwendung des Begriffs *gender* anstelle von Frauen als weniger kämpferisch und dementsprechend als sozial respektabler wahrgenommen werde, gleichwohl bedeute Gender Mainstreaming als ein Teil der vorherrschenden Logik die Abwicklung¹⁰⁵ des Feminismus (vgl. McRobbie, 2010, S. 200f). Zudem ist zu kritisieren, dass bei

¹⁰⁵ Als Abwicklung wird der Prozess des Vorgehens nach Auflösung einer Handelsgesellschaft beschrieben, im Zuge dessen die persönlichen und vermögensrechtlichen Bindungen der Gesellschafter gelöst werden sollen, um so die Vollbeendigung einer Gesellschaft herbeizuführen. Rechtlich muss die Gesellschaft vor der Abwicklung aufgelöst werden, in wirtschaftlicher Hinsicht bleibt die Gesellschaft bestehen, jedoch in Änderung ihres Gegenstandes nunmehr zum Zweck der Abwicklung (vgl. Gabler, 2012).

der Strategie des Gender Mainstreaming Unterschiede zwischen Männern und Frauen, aber auch die Dichotomie der Geschlechter benannt, aber auch gleichzeitig festgelegt und so verstärkt wird (vgl. hierzu Kapitel 1.1). Es wird zu wenig berücksichtigt, dass es nicht nur Frauen und Männer gibt, sondern davon diverse Männlichkeiten und Weiblichkeiten (vgl. Wetterer, 2003b, S. 11f).

Laut Wetterer ist Gender Mainstreaming letztlich auch eine Variante des Managing Diversity¹⁰⁶, dessen Ausgangspunkt die Einsicht sei, dass man es sich nicht leisten könne, die Qualifikationspotenziale von Frauen brachliegen zu lassen (vgl. Wetterer, 2003b, S. 10). Es geht also nicht nur um die Chancengleichheit, die sich aus den gleichen Grundrechten von Männern und Frauen ableitet, hier sei an Artikel 3 des Grundgesetzes erinnert. Es geht vielmehr auch – und das in hohem Maße – um die ökonomische Nutzbarmachung von Humankapital¹⁰⁷.

Problematisch ist auch die in Kapitel 5.2 beschriebene Zuständigkeit *aller* Personen, die an Entscheidungsprozessen beteiligt sind, denn es ist davon auszugehen, dass nicht bei allen Akteur_innen der Wille oder auch nur das Bewusstsein vorhanden ist, die Gleichstellungsperspektive einzunehmen und Maßnahmen zur Gleichstellung umzusetzen¹⁰⁸. Kritisch zu sehen ist auch die Inhaltsleere des Gender Mainstreaming, es wird zwar ein Grobziel benannt, aber, wie Wetterer passend formuliert, ob das Arbeitsamt in Verden an der Aller genauso gendermainstreame wie die Verwaltung der Sächsischen Schlösser und Gärten, die Stadtbücherei in Wanne-Eickel es ähnlich mache wie das Gesundheitsamt in Bremen – all das stehe bis auf Weiteres in den Sternen (vgl. ebd, S. 23f; vgl. hierzu auch Rose, 2004, S. 51f).

Thürmer-Rohr betrachtet Gender Mainstreaming ganz pragmatisch als vorläufige Strategie, um eine Geschlechtergerechtigkeit langfristig zu erreichen:

¹⁰⁶ Als Managing Diversity oder Diversity Management wird ein ursprünglich US-amerikanisches Management-Konzept zur Bewältigung von Diskriminierung, das durchaus die ökonomische Nutzung sozialer Differenzen in Organisation und Gesellschaft anstrebt, bezeichnet. Managing Diversity ist laut Bruchhagen und Koall in fast allen Ländern stark legislativ motiviert und gilt als präventive Veränderung von Organisationen zur Abwehr von teuren Antidiskriminierungsklagen (vgl. Bruchhagen; Koall, 2010, S. 939).

¹⁰⁷ Diese ökonomische Argumentationslinie bietet sich in Zeiten neoliberaler Hochschulreformen und, um es auf den gesamten Bereich der Erwerbsarbeit zu beziehen, neoliberaler Unternehmens- bzw. Personalentwicklungspolitik zweifellos an, um eine höhere Beteiligung von Frauen an Führungspositionen zu erreichen. Allerdings ist dann davon auszugehen, dass, wenn Gender Mainstreaming hauptsächlich aus ökonomischen Gründen genutzt wird, hier auch eine Abhängigkeit von der jeweiligen Wirtschaftslage entsteht. Vor einer solchen Entwicklung warnte der ehemalige CDU-Familienminister Heiner Geißler bereits 1986, er formulierte treffend, dass Frauen „keine konjunkturpolitische Manövriermasse sein [wollen LMK], die man in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit nach Hause schickt und in Zeiten von Arbeitskräftemangel wieder anheuert“ (Geißler, 1986, S. 9).

¹⁰⁸ Mit diesem Problem verhält es sich ähnlich wie mit der Zuständigkeit für die Reinigung der Teeküche auf den jeweiligen Etagen im Department. So sind *alle* Nutzer_innen – also die Lehrenden des Departments – dafür verantwortlich, dass die Küche ordentlich hinterlassen wird, allerdings sind nicht alle willens oder in der Lage, dies auch umzusetzen, wie ein handschriftlicher Hinweis „Hinstellen – und dann? Keine Heinzelfrauchen/ -männchen unterwegs...“ verdeutlicht. Vereinzelt Professoren wissen nicht einmal von dieser Regelung – oder auch nur, wo die Küche ist, da sie offenbar davon ausgehen, dass ein solcher Bereich nicht in ihre Zuständigkeit fällt.

„Zugleich aber benötigen wir Sprachen der Macht, um ökonomische, kulturelle und politische Produktionen von Ungleichheit und Ungerechtigkeit erkennen und beseitigen zu können. „Geschlechterdemokratie“ und „Gender Mainstreaming“ könnten eine solche Sprache der Macht sein, aber eine vorläufige, eine, die aus der Not geboren ist. Sie könnten allenfalls ein pragmatischer Weg sein, eine vorübergehende Strategie, eine Inszenierung, Provokation und bewusste Verkehrung, nicht aber ein politisches Prinzip, eine Leitlinie, an der sich politisches Denken grundlegend und dauerhaft orientieren könnte“ (Thürmer-Rohr, 2001, S. 37; zit. n. Schwarting, 2008, S. 140).

Auch wenn die Strategie des Gender Mainstreaming in vielerlei Hinsicht kritisierbar ist, so ist Gender Mainstreaming schon allein aufgrund seiner Popularität nicht zu ignorieren, die Inhaltsleere kann, gerade in Bezug auf das Thema dieser Thesis und an dieser Hochschule, für die jeweiligen Akteur_innen zugleich die Möglichkeit bedeuten, die Inhalte selbst zu bestimmen oder zumindest zu beeinflussen. Abschließend sollen nun Empfehlungen zur Verbesserung der Einstiegschancen von weiblichen Studierenden in den Wissenschaftsbetrieb des Departments Soziale Arbeit der HAW Hamburg gegeben werden.

5.5 Warte nicht auf bessere Zeiten – Empfehlungen zur Verwirklichung einer Geschlechtergerechtigkeit auf Studierendenebene im Department Soziale Arbeit der HAW Hamburg

„Wenn das schon alles wäre, was man über mögliche Formen des Handelns sagen könnte, könnten wir auch gleich einpacken und nach Hause gehen“ (Connell, 2006, S.259).

Wie im vorherigen Kapitel dargelegt wurde, sind Regelungen zur Gleichstellung in Bezug auf studentische Hilfskräfte und Tutor_innen in der Gleichstellungsrichtlinie der HAW Hamburg vorhanden, allerdings finden diese Regelungen kaum Anwendung. Deshalb sollte auf Departmentebene verbindlich festgelegt werden, wer für die Überprüfung der Einhaltung dieser Regelungen verantwortlich ist. Dass dies nicht allein die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten sein kann, ergibt sich aus dem Ansatz des Gender Mainstreaming (vgl. Kapitel 5.2). Es ist zudem davon auszugehen, dass bei einigen Lehrenden eine gewisse Überzeugungsarbeit geleistet werden muss, bedeutet doch die Ausschreibung der Stellen, dass auch Gespräche mit den Bewerber_innen geführt werden müssen. Da die Haushaltslage an der Hochschule und im Department ohnehin angespannt ist, werden folglich dementsprechend weniger Stellen zu vergeben sein, weshalb sich diese Mehrarbeit in Grenzen halten dürfte.

Da die HAW über ein sehr breites Spektrum von Studiengängen verfügt, in denen der Frauenanteil jeweils sehr unterschiedlich ist, müsste die Gleichstellungsrichtlinie eine noch genauere Binnendifferenzierung der Gleichstellungsmaßnahmen beinhalten, welche die Geschlechterverteilung in den jeweiligen Studiengängen noch genauer berücksichtigt. Es wird auch von der Hochschulrektorenkonferenz empfohlen, dass die Gleichstellungsmaßnahmen bei von Männern dominierten Studiengängen bei der Erhöhung des weiblichen Studierendenanteils ansetzen sollten, während in zahlenmäßig von Frauen dominierten Studiengängen wie der Sozialen Arbeit der Anteil der Frauen in Lehre und Forschung zu erhöhen ist (vgl. HRK, 2006, S. 30). Folgt man dieser Argumentation, so müssen Gleichstellungsmaßnahmen bereits auf der Ebene des studentischen Personals ansetzen. Hier böten sich beispielsweise Gleichstellungsrichtlinien auf Fakultäts- oder Departmentebene an, die auf die Mehrheitsverhältnisse von männlichen und weiblichen Studierenden, aber auch auf die Mehrheitsverhältnisse unter den Lehrenden genauer abgestimmt sind.

Dass die Geschlechterverteilung im Department Soziale Arbeit auf der Ebene der Studierenden quantitativ von Frauen dominiert ist, sich diese Mehrheitsverhältnisse aber bereits auf der Ebene der studentischen Beschäftigten zuungunsten des Frauenanteils verschieben, wurde bereits dargestellt. Hier böte sich alternativ zur Einführung von Gleichstellungsrichtlinien auf Fakultäts- oder Departmentebene mittelfristig auch die Gründung einer *Professional School for Social Work*¹⁰⁹ an, wie sie die sog. Dohnanyi-Kommission empfiehlt (vgl. Strukturkommission für die Entwicklung der Hamburger Hochschulen, 2003, S. 78f). Eine solche *School*, beispielsweise in Kooperation mit der Evangelischen Hochschule Hamburg, böte die Möglichkeit, Gleichstellungsmaßnahmen noch passgenauer zu gestalten und ein eigenes – auch weibliches – Profil der Ausbildung und Wissenschaft der Sozialen Arbeit in Hamburg zu entwickeln bzw. das bestehende Profil zu schärfen.

Wie effektiv passgenau zugeschnittene Gleichstellungsmaßnahmen sein können, zeigt das Beispiel der Alice-Salomon-Hochschule (ASH) in Berlin. Dort liegt der Frauenanteil der Professorinnen sogar über dem der Studierenden (vgl. Löther, 2011, S. 46). Ein Grund für dieses Durchbrechen der „gläsernen Decke“ dürften die Frauenförderrichtlinien dieser Hochschule sein. In Bezug auf das Thema dieser Thesis sei hier exemplarisch § 1 Abs. 1a in Verbindung mit §1 Abs. 3 genannt, demzufolge der Frauenanteil der studentischen Hilfskräfte und Tutor_innen dem Anteil der weiblichen Studierenden entsprechen muss. Ähnliche Regelungen finden sich auch für die Ebenen

¹⁰⁹ Eine *Professional School* meint die Gründung einer weitgehend selbständigen Studien- und Forschungssektion mit aufgabenfeldspezifischer Prägung unter dem Dach des Hamburger Hochschulsystems (vgl. Strukturkommission für die Entwicklung an Hamburger Hochschulen, 2003, S. 4ff). Dieses Modell hat auch deswegen einen besonderen Charme, weil diese *School* vermutlich über einen eigenen Etat verfügen dürfte. Dementsprechend würden die Verhandlungen über die jährlichen Zuweisungen mit dem Präsidium der HAW Hamburg – und somit auch eine Abwägung seitens des Präsidiums über den Umfang der jeweiligen Zuweisungen an die einzelnen Departments und eine damit einhergehende Bewertung der Wichtigkeit der einzelnen Departments – entfallen.

des akademischen Mittelbaus und der Professuren, hier mit einer Quote von 50% (vgl. ASH, 1996). Hier wäre es interessant, an der ASH genauer nachzufragen, mit welchen Methoden die Richtlinien umgesetzt wurden und dies ggf. für das Department Soziale Arbeit der HAW zu adaptieren.

6. Fazit und Ausblick

Im Rahmen dieser Bachelor-Thesis wurden geschlechtsbezogene Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Wissenschaftsbetrieb der Sozialen Arbeit, insbesondere im Department Soziale Arbeit der HAW Hamburg dargestellt. Bei der Auseinandersetzung mit dieser Thematik wurde deutlich, dass trotz kontinuierlicher Veränderungen, die zur Verwirklichung einer Geschlechtergerechtigkeit hinführen sollen, nach wie vor Ungleichheiten bestehen. Zudem wurde herausgearbeitet, dass diese Ungleichheiten auf der strukturellen, interaktionistischen und auf der Ebene der symbolischen Repräsentation angesiedelt sind. Im Wissenschaftsbetrieb des Departments Soziale Arbeit der HAW Hamburg wird dies beispielsweise an der Nicht-Einhaltung bestehender Regelungen, dem Einfluss wirkmächtiger informeller Netzwerke und geschlechtsbezogener Zuschreibungen von Kompetenz ersichtlich. Dies bewirkt dann die ungleichen Mehrheitsverhältnisse zwischen männlichen und weiblichen studentischen Hilfskräften und Tutor_innen. Es wurden zudem Empfehlungen für die Verbesserung bzw. Verwirklichung einer geschlechtergerechten Vergabepraxis für die betreffenden Anstellungsverhältnisse gegeben.

Für den Wissenschaftsbetrieb der Sozialen Arbeit der HAW Hamburg und seine Akteur_innen ergibt sich daraus folgender Auftrag: zunächst sollte ein besonderes Augenmerk auf die aufgezeigten Missstände gelegt und diese beseitigt werden. Erst in einem zweiten Schritt sollte dann ggf. eine Erhöhung des Männeranteils in der Sozialen Arbeit bzw. des Studierendenanteils im Department angestrebt werden. Der Konflikt, Männer für die Profession der Sozialen Arbeit bzw. die Arbeit mit Adressat_innen gewinnen zu wollen, also ihren Anteil an der Basis zu vergrößern und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass die Frauen gerade in den Führungspositionen, aber auch im Wissenschaftssektor angemessen vertreten sind, kann an dieser Stelle nicht aufgelöst werden. Hier steht die Hochschule gemeinsam mit der Praxis vor der großen Aufgabe, die Basisarbeit so attraktiv zu gestalten, dass mehr Männer bereit sind, in diesem Bereich tätig zu sein und dort langfristig zu bleiben. Dass dies nicht nur durch Anerkennung, sondern vor allem durch bessere Bezahlung aller an der Basis der Profession Tätigen erfolgen müsste, ist kein neuer Befund und kann nicht allein Aufgabe der Akteur_innen der Sozialen Arbeit sein. Vielmehr müssen hier auch die politisch

Verantwortlichen ihren Teil beitragen. Letztlich müsste es meines Erachtens allerdings auch zu einer schrittweisen Auflösung des momentan vorherrschenden (Selbst-)Verständnisses von Männern und Männlichkeit, im Grunde der gesamten dichotomen Geschlechterordnung kommen, nicht zuletzt, weil dies gerade auch für Männer eine neue, größere Freiheit der (Selbst-)Bestimmung von Männlichkeit bedeuten würde. Die Frage, ob und wie die Auflösung bzw. Neugestaltung von Geschlechterverhältnissen bzw. der Kategorie Geschlecht gestaltet werden kann, muss an dieser Stelle offen bleiben.

Zudem ist mir bewusst, dass all dies alles nicht allein im „luftleeren Raum“ unseres Departments zu bewerkstelligen ist, sondern vielmehr in einen gesamtgesellschaftlichen Prozess eingebettet sein muss, wenn eine Geschlechtergerechtigkeit denn jemals erreicht werden soll. Deshalb sollten – gesamtgesellschaftlich und departmentintern – noch mehr Männer als Mitstreiter für den Weg zu einer Geschlechtergerechtigkeit gewonnen werden. Dass es Aufgabe *aller* dafür verantwortlichen Akteur_innen ist, den oftmals steinigten Weg der Gleichstellung der Geschlechter weiter zu beschreiten, ergibt sich aus der dargestellten Strategie des Gender Mainstreaming. Für die Soziale Arbeit und ihre Wissenschaft ergibt sich diese Aufgabe zudem nicht zuletzt aus einer von Gertrud Bäumer passend formulierten Aufforderung an die Praktiker_innen der Sozialen Arbeit, die auch für die in ihrer Wissenschaft Tätigen gelten sollte:

„Es ist keine der kleinsten Versuchungen, die am Wege des sozialen Berufsarbeiters stehen, daß er sich in das 'Interessante' seines Berufs verliert, den Problemen seines Gebiets theoretisch nachgeht oder sich angewöhnt, sich in einer platonischen Weise 'organisatorisch' mit ihnen zu befassen. Wessen innerster Antrieb für die soziale Berufsarbeit nicht der ist, an seinem bescheidenen Teil die Welt zu verbessern, der soll ihr fern bleiben“ (Bäumer, 1917, zit. n. Hering, 1999, S. 194).

Literaturverzeichnis

- Adler, Marina; Lenz, Karl, 2010: Geschlechterverhältnisse. Einführung in die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung Band 1. Weinheim und München: Juventa Verlag
- Albrecht, Steffen, 2004: Netzwerke als Kapital. Zur unterschätzten Bedeutung des sozialen Kapitals für die gesellschaftliche Reproduktion. In: Ebrecht, Jörg; Hillebrandt, Frank (Hrsg.): Bourdieus Theorie der Praxis. Erklärungskraft Anwendung Perspektiven. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 199-224
- Alice-Salomon-Hochschule, 1996: Frauenförderrichtlinie an der Alice-Salomon-Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Berlin: http://www.ash-berlin.eu/fileadmin/user_upload/pdfs/Profil/Frauenb%C3%BCro/07_Frauenfoerderricht.htm (Zugriff: 12.02.12)
- Amthor, Ralph Christian, 2003: Die Geschichte der Berufsausbildung in der Sozialen Arbeit. Auf der Suche nach Professionalisierung und Identität. Weinheim und München: Juventa Verlag
- Ayaß, Ruth, 2008: Kommunikation und Geschlecht. Eine Einführung. Stuttgart: Kohlhammer Verlag
- Bäumer, Gertrud, 1956: Des Lebens wie der Liebe Band. Tübingen: Rainer Wunderlich Verlag
- Baumgartner, Gertrud, 1992: Die Verfolgung und Internierung von sogenannten asozialen Frauen in der NS-Zeit. In: Perner, Rotraud (Hrsg): Menschenjagd. Vom Recht auf Strafverfolgung. Wien: Donau Verlag, S. 127-148
- Bentheim, Alexander; May, Michael; Sturzenhecker, Benedikt; Winter, Reinhard, 2004: Gender Mainstreaming und Jungenarbeit. Weinheim und München: Juventa Verlag
- Bereswill, Mechthild; Ehlert, Gudrun, 2011: Geschlecht. In: Ehlert, Gudrun; Funk, Heide; Stecklina, Gerd (Hrsg.): Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht. Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 162-164

- Biermann, Wolf, 1965: Die Drahtarfe. Balladen Gedichte Lieder. Berlin: Klaus Wagenbach Verlag
- Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra u.a., 2005: Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften
- Boecken, Winfried, 2007: BGB – Allgemeiner Teil. Stuttgart: Kohlhammer Verlag
- Böhnisch, Lothar; Schröer, Wolfgang, 2001: Pädagogik und Arbeitsgesellschaft. Historische Grundlagen und theoretische Ansätze für eine sozialpolitisch reflexive Pädagogik. Weinheim und München: Juventa Verlag
- Bourdieu, Pierre, 2005: Die männliche Herrschaft. Frankfurt: Suhrkamp Verlag
- Bourdieu, Pierre, 2005: Die verborgenen Mechanismen der Macht. Hamburg: VSA Verlag
- Bourdieu, Pierre, 1997: Die männliche Herrschaft. In: Dölling, Irene; Kraus, Beate (Hrsg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag, S. 153-216
- Bourdieu, Pierre, 1992: Homo Academicus. Frankfurt: Suhrkamp Verlag
- Bourdieu, Pierre; Passeron, Jean-Claude, 1971: Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs. Stuttgart: Ernst Klett Verlag
- Breidenbach, Sonja, 2000: Frauen gestalten Soziale Arbeit. Soziale Arbeit zwischen Geistiger Mütterlichkeit und Professionalität. Münster: Lit Verlag
- Brockhaus Redaktion, 2006: Brockhaus Enzyklopädie in 30 Bänden. Band 15 KIND-KRUS. Leipzig und Mannheim: F. A. Brockhaus Verlag

Connell, Robert W., 2006: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten.
Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften

Degele, Nina, 2008: Gender/ Queer Studies. Paderborn: Fink Verlag bei UTB

Department Soziale Arbeit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (Hrsg.),
2011: Vorlesungs- und Personalverzeichnis Department Soziale Arbeit Wintersemester
2011/2012. Hamburg: http://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/WS-SozA/Department_Soziale_Arbeit/Studium/WiSe2011-12_027-1-2.pdf (Zugriff: 26.02.12)

Department Soziale Arbeit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (Hrsg.),
2011: Vorlesungs- und Personalverzeichnis Department Soziale Arbeit Sommersemester
2011. Hamburg. http://www.sp.haw-hamburg.de/sp/Vorlesung_SozArbeit/SoSe2011.032.pdf
(Zugriff: 22.12.2011)

Deutsche Rentenversicherung Bund, 2012: Rente. So wird sie berechnet. Berlin:
http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/89480/publicationFile/19527/rente_so_wird_sie_berechnet_alte_bundeslaender.pdf (Zugriff: 29.01.12)

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg,
2012: Email vom 09.02.12. AW: Frage zur Vergabe von Tutorien/ stud. Hilfskrafttätigkeiten.

Dudenredaktion, 1990: Duden. Das Fremdwörterbuch. Mannheim, Wien, Zürich: Duden Verlag

Dudenredaktion und Oxford University Press (Hrsg.), 1990: Großwörterbuch Englisch. Mannheim
u.a.: Duden Verlag

Düinkel, Barbara, 1998: Die Ausbildung zur Volkspflegerin am Hamburger Sozialpädagogischen
Institut während der NS-Zeit. In: Standpunkt: Sozial, Sonderheft 1998, S. 23-28

Ehlert, Gudrun, 2011: Ausbildung und Personal in der Sozialen Arbeit. In: Ehlert, Gudrun; Funk,
Heike; Stecklina, Gerd: Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht. Weinheim und
München: Juventa Verlag, S. 48-51

- Ehlert, Gudrun, 2010: Profession, Geschlecht und Soziale Arbeit. In: Bereswill, Mechthild; Stecklina, Gerd (Hrsg.): Geschlechterperspektiven für die Soziale Arbeit. Zum Spannungsverhältnis von Frauenbewegungen und Professionalisierungsprozessen. Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 45-60
- Borrmann, Stefan; Engelke, Ernst; Spatschek, Christian, 2009: Die Wissenschaft Soziale Arbeit. Werdegang und Grundlagen. Freiburg i. Br.: Lambertus Verlag
- Fachhochschule Hamburg, 2000: Tutorsatzung der Fachhochschule Hamburg vom 6. April 2000. Abrufbar über das Intranet der HAW Hamburg (Zugriff: 20.02.12)
- Fachhochschule Kiel, 2010: Gleichstellungsplan der Fachhochschule Kiel im Rahmen des Struktur- und Entwicklungsplans für den Zeitraum vom 2009 bis 2013. Kiel: http://www.fh-kiel.de/fileadmin/data/gleichstellung/gleichstellungsplan_01/101216_Gleichstellungsplanx.pdf (Zugriff: 03.02.12)
- Fachhochschule Koblenz, 2008: Plan zur effektiven Umsetzung des Auftrags zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Koblenz. Koblenz: <http://www.fh-koblenz.de/fileadmin/medien/Koblenz/Downloads/frauen/Frauenfoerder-uGleichstellungsplan08.pdf> (Zugriff: 03.02.12)
- Färber, Christiane; Riedler, Ute, 2011: Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur. Frankfurt a. M.: Campus Verlag
- Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike, 2008: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt a.M.: Campus Verlag
- Falk, Susanne, 2005: Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf. Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften
- Flick, Uwe, 2009: Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag
- Föcking, Friederike, 2007: Fürsorge im Wirtschaftsboom. Die Entstehung des Bundessozialhilfegesetzes von 1961. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag

- Freund-Widder, Michaela, 2003: Frauen unter Kontrolle. Prostitution und ihre staatliche Bekämpfung in Hamburg vom Ende des Kaiserreichs bis zu den Anfängen der Bundesrepublik. Münster: Lit Verlag
- Gabler Verlag (Hrsg.), 2012: Gabler Wirtschaftslexikon. Abwicklung. Wiesbaden: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/abwicklung.html> (Zugriff: 13.02.12)
- Ganß, Petra, 2011: Männer auf dem Weg in die Soziale Arbeit – Wege nach oben? Die Konstruktion von Männlichkeit als Ressource der intraberuflichen Geschlechtersegregation. Opladen und Farmington Hills: Budrich UniPress
- Geißler, Heiner, 1986: Für eine neue Partnerschaft zwischen Mann und Frau. In: Geißler, Heiner (Hrsg.): Abschied von der Männergesellschaft. Frankfurt a. M. und Berlin: Ullstein Verlag, S. 9-20
- Gerhard, Ute, 1996: Unerhört. Die Geschichte der deutschen Frauenbewegung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag
- Gerstendörfer, Monika, 1994: Sine Laude. Sexismus an der Hochschule. Was sich Studentinnen von manchen Hochschullehrern bieten lassen müssen. Metzingen: Glühwurm Team
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, 2011: Ratgeber Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen. Berlin: <http://www.gew.de/Binaries/Binary78539/Ratgeber%20Hiwis.pdf> (Zugriff: 19.12.11)
- Gratzer, Georg; Schauppenlehner-Kloyber, Elisabeth; Sieghardt, Monika, 2010: Wissenschaftliches Arbeiten. Eine Einführung. Wien: Facultas Verlag
- Greenen, Elke M., 1994: Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule. Opladen: Leske und Budrich Verlag
- Hackethal, Eberhard; Kuschinsky, Klaus; Oberdisse; Eckhard, 2002: Pharmakologie und Toxikologie. Berlin, Heidelberg, New York: Springer Verlag

- Hagemann-White, Carol; Schultz, Dagmar, 1991: Das Geschlecht läuft immer mit. Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren. Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft
- Hamburgische Behörde für Wissenschaft und Gesundheit, 2004: Leitlinie für die Beschäftigung von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften im Bereich der Behörde für Wissenschaft und Gesundheit. Zugesandt auf Anfrage bei der Hamburgischen Behörde für Wissenschaft und Forschung am 16.01.12
- Hammerschmidt, Peter; Tennstedt, Florian, 2010: Der Weg zur Sozialarbeit. Von der Armenpflege bis zur Konstituierung des Wohlfahrtsstaates in der Weimarer Republik. In: Thole, Werner: Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 73-86
- Harding, Sandra, 2010: Wissenschafts- und Technikforschung. Multikulturelle und postkoloniale Geschlechteraspekte. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 312-321
- Hau, Rita (Hrsg.), 2007: Pons Wörterbuch für Schule und Studium. Latein – Deutsch. Stuttgart: Klett Verlag
- Haug, Frigga, 2010: Sozialistischer Feminismus. Eine Verbindung im Streit. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S.52-58
- Hering, Sabine, 1999: Gertrud Bäumer. In: Eggemann, Maïke; Hering, Sabine (Hrsg.): Wegbereiterinnen der modernen Sozialarbeit. Texte und Biographien zur Entwicklung der Wohlfahrtspflege. Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 183-203
- Hochschule Esslingen, 2008: Gleichstellungsplan 2008-2013. Esslingen: http://www.hs-esslingen.de/fileadmin/medien/einrichtungen/Gleichstellungsbeauftragte/20080528_gleichstellungsplan_he_2007_1.pdf (Zugriff: 03.02.12)
- Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, 2012: Die Fakultäten der HAW Hamburg. Hamburg: <http://www.haw-hamburg.de/fakultaeten-und-departments.html> (Zugriff:

11.02.12)

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, 2010: Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg. 1970-2010. Hamburg: HAW Hamburg

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, 2008: Modulhandbuch für den Bachelor-Studiengang Bildung und Erziehung in der Kindheit. Hamburg: http://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/WS-SozA/Department_Soziale_Arbeit/Fakultaetservicebuero/HAW_Modulhandbuch_BABE.pdf (Zugriff: 16.02.12)

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, 2007: Berufsordnung an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg. Hamburg: https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Hochschulanzeiger/Hochschulanzeiger_2007-21.pdf (Zugriff: 19.12.11)

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, 2004: Gleichstellungsrichtlinie zur Verwirklichung des Auftrages zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg. Hamburg: http://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/Gleichstellung_Stabstelle/Gleichstellungsrichtlinie/Gleichstellungsrichtlinie.pdf (Zugriff: 12.02.12)

Hochschulrektorenkonferenz, 2006: Frauen fördern. Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich. Bonn: www.hrk.de/de/download/dateien/Empfehlung_Frauen.pdf (Zugriff: 03.02.12)

Hussain, Solveig; Mislinski-Stadler, Regina; Nagel, Dominique, 2010: Eltern mit Immatrikulationshintergrund. Rückblick und Perspektiven anlässlich des zweijährigen Bestehens der Interessenvertretung studierender Eltern (ISE) am Department Soziale Arbeit. In: Standpunkt: Sozial, Heft 3/2010, S. 81-85

International Federation of Social Workers, 2005: Definition von Sozialarbeit. Bern: <http://www.ifsw.org/p38000409.html> (Zugriff: 23.02.12)

Jung, Claudia, 2008: Tausend Frauen, auf: Hemmungslos Liebe. Koch Universal Media. Online

unter: http://lyrics.wikia.com/Claudia_Jung:Tausend_Frauen (Zugriff: 29.01.12)

Jurczyk, Karin; Thiessen, Barbara, 2011: Familie und soziale Dienste. In: Evers, Adalbert; Heinze, Rolf G.; Olk, Thomas (Hrsg.): Handbuch Soziale Dienste. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 333-352

Kahlert, Heike, 2003: Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Opladen: Leske und Budrich Verlag

Kaiser-Belz, Manuela, 2008: Mentoring im Spannungsfeld von Personalentwicklung und Frauenförderung. Eine gleichstellungspolitische Maßnahme im Kontext beruflicher Felder. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften

Kanter, Rosabeth Moss, 1993: Men and women of the corporation. New York: Basic Books

Kern, Linde, 1992: Das Sozialpädagogische Institut im Faschismus. In: Standpunkt: Sozial, Heft 3/1992, S. 32-25

Klecha, Stephan; Reimer, Melanie, 2008: Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. Grundtypologien des Umgangs mit unsicherer Beschäftigung beim wissenschaftlichen Personal. In: Klecha, Stephan; Krumbein, Wolfgang (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 13-88

Klein, Uta; Wulf-Schnabel, Jan, 2007: Männer auf dem Weg aus der Sozialen Arbeit. In: WSI Mitteilungen 3/2007, S. 138-144

Klingel, Kerstin, 2006: Eichenkranz und Dornenkrone. Kriegerdenkmäler in Hamburg. Hamburg: Landeszentrale für politische Bildung

Klinger, Cornelia, 2003: Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht. In: Knapp, Gudrun-Axeli; Wetterer, Angelika (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, S. 14-48

Klinger, Cornelia; Knapp, Gudrun-Axeli, 2007: Achsen der Ungleichheit - Achsen der Differenz.

Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, 'Rasse'/ Ethnizität. In: Klinger, Cornelia; Knapp, Gudrun-Axeli; Sauer, Birgit (Hrsg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt a.M.: Campus Verlag, S. 19-41

Knapp, Gudrun-Axeli, 2003: Aporie als Grundlage. Zum Produktionscharakter der feministische Diskurskonstellation. In: Knapp, Gudrun-Axeli; Wetterer, Angelika (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot Verlag, S. 240-265

Köhler, Kristina, 2009: Interview mit Steffen Seibert am 27.11.2009 im ZDF heute journal. Mainz: <http://www.zdf.de/ZDFmediathek/beitrag/video/912058/Eine-riesige-Herausforderung#/beitrag/video/912058/Eine-riesige-Herausforderung> (Zugriff: 01.12.09)

Konferenz der europäischen Hochschulminister_innen, 2003: Den Europäischen Hochschulraum verwirklichen. Communiqué der Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und -minister am 19. September 2003. Berlin: http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique_dt.pdf (Zugriff: 07.02.12)

Kontos, Silvia; May, Michael, 2006: Bericht über das Lehrforschungsprojekt „Männer als Minderheit“ am Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Wiesbaden. In: gFFZ. Gemeinsames Frauenforschungszentrum der Hessischen Fachhochschulen (Hrsg.), 2007: Förderung von Genderkompetenz in der Lehre. Berichte von Modellprojekten an hessischen (Fach-)Hochschulen 2005-2006. Frankfurt a. M., S. 33-82

Krais, Beate, 2000: Die Wissenschaft und die Frauen. In: Krais, Beate (Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen der Macht in der akademischen Welt. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 9-30

Kreimer, Margareta, 2009: Ökonomie der Geschlechterdifferenz. Zur Persistenz von Gender Gaps. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften

Krimmer, Holger; Stallmann, Freia; Zimmer, Annette, 2007: Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen und Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag

- Krimmer, Holger; Stallmann, Freia u.a., 2003: Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland. Forschungsprojekt Wissenschaftskarriere und Gender der Westfälischen Wilhelmsuniversität Münster. Münster: csn.uni-muenster.de/WiKa/wika_broschuere.pdf (Zugriff: 09.02.12)
- Kruse, Elke, 2007: Von der Wohlfahrtspflegerin zum Master of Social Work – ein 'Genderblick' auf 100 Jahre Ausbildungsgeschichte der Sozialen Arbeit. In: Kruse, Elke; Tegeler, Evelyn (Hrsg.): Weibliche und männliche Entwürfe des Sozialen. Wohlfahrtsgeschichte im Spiegel der Genderforschung. Opladen und Farmington Hills. Barbara Budrich Verlag, S. 182-194
- Kruse, Elke, 2004: Stufen zur Akademisierung. Wege der Ausbildung für Soziale Arbeit von der Wohlfahrtsschule zum Bachelor-/ Mastermodell. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften
- Langenscheidt, 1990: Langenscheidts Handwörterbuch Lateinisch – Deutsch. Berlin und München: Langenscheidt Verlag
- Lautmann, Rüdiger, 2007: Sexualisierung. In: Fuchs-Heinritz, Werner (Hrsg.): Lexikon zur Soziologie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 590
- Lenz, Ilse, 2004: Aufbruch ins Reich der Sinne nach dem Überdruß im Käfig der Anforderungen. Der Wandel der Thematisierungen von Sexualität und Körpern in der Entwicklung der Neuen Frauenbewegung in Deutschland. In: Lenz, Ilse; Mense, Lisa; Ullrich, Charlotte: Reflexive Körper. Zur Modernisierung von Sexualität und Reproduktion. Opladen: Leske und Budrich Verlag, S. 17-50
- Lewandowski, Dirk, 2005: Web Information Retrieval. Technologien für die Suche im Internet. Hamburg: http://www.bui.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/lewandowski/doc/Web_Information_Retrieval_Buch.pdf (Zugriff: 08.01.12)
- Lind, Inken, 2007: Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen. Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, S. 59-86. Köln:

<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/ChancGleichDoku.pdf> (Zugriff: 14.02.12)

Löther, Andrea, 2011: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011. Bonn: Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik16.pdf> (Zugriff: 14.02.12)

Loriot, 1983: Möpfe und Menschen. Eine Art Biographie. Zürich: Diogenes Verlag

Maihofer, Andrea, 1997: Geschlecht als Existenzweise. Frankfurt a. M.: Ulrike Helmer Verlag

Majcher, Agnieszka; Zimmer, Annette, 2010: Hochschule und Wissenschaft. Karrierechancen und -hindernisse für Frauen. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 705-712

Maurer, Elisabeth, 2010: Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Frankfurt a. M.: Campus Verlag

Mayring, Philipp, 2002: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim und Basel: Beltz Verlag

McRobbie, Angela, 2010: Top Girls. Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften

Merten, Roland, 2005: Sozialarbeitswissenschaft. In: Kreft, Dieter; Mielenz, Ingrid (Hrsg.): Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 761-763

Metz-Göckel, Sigrid, 2007: Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft. In: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, S. 111-146. Köln <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/ChancGleichDoku.pdf> (Zugriff: 05.02.12)

Meuser, Michael, 2011: Männlichkeit. In: In: Ehlert, Gudrun; Funk, Heide; Stecklina, Gerd (Hrsg.): Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht. Weinheim und München: Juventa Verlag, S.

- Meuser, Michael, 2004: Geschlecht und Arbeitswelt. Doing Gender in Organisationen. München: <http://www.dji.de/kjhgender/Vortrag290404meuser.pdf> (Zugriff: 08.01.12)
- Möbus, Frank, 2008: Lasciate ogni speranza. Nachwuchsförderung in der Germanistik oder die Furcht vor dem Prekariat. In: Klecha, Stephan; Krumbein, Wolfgang (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 121-126
- Mühlum, Albert, 2011: Sozialarbeitswissenschaft. In: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hrsg.): Fachlexikon der Sozialen Arbeit. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 777-778
- Müllenberg, Wolf-Hendrik, 2008: Studentischer Wissensvermittler. Artikel im Info-Parkour der HAW Hamburg. Hamburg: <http://www.info-parkour.de/haw/studentischer-wissensvermittler/> (Zugriff: 14.02.12)
- Nassehi, Armin, 2011: Soziologie. Zehn einführende Vorlesungen. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften
- Nave-Herz, Rosemarie, 1997: Die Geschichte der Frauenbewegung in Deutschland. Hannover: Niedersächsische Landeszentrale für politische Bildung
- Niemeyer, Christian, 2011: Sozialpädagogik, Sozialarbeit, Soziale Arbeit. Klassische Aspekte der Theoriegeschichte. In: Thole, Werner (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S.135-150
- Pasero, Ursula, 2010: Systemtheorie. Perspektiven in der Genderforschung. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 252-256
- Pfordten, Dietmar von der, 2004: Zur Verantwortung des Wissenschaftlers für den Transfer seines Wissens in die Gesellschaft. In: Honnfelder, Ludger; Streffer, Christian (Hrsg.): Handbuch

für Wissenschaft und Ethik. Band 9. Berlin und New York: de Gruyter Verlag, S. 5-14

Plümper, Thomas; Schimmelfennig, Frank, 2007: Wer wird Prof – und wann? Berufungsdeterminanten in der deutschen Politikwissenschaft. In: Politische Vierteljahresschrift, Heft 1/2007, Baden-Baden: Nomos Verlag, S. 97-117

Polizei Berlin, 2011: Finger weg vom Hütchenspiel. Gegen die Betrüger verlieren Sie immer. Berlin: <http://www.berlin.de/polizei/kriminalitaet/huetchenspiel.html> (Zugriff: 05.01.12)

Regener, Sven, 2008: Der kleine Bruder. Frankfurt a. M.: Eichborn Verlag

Rose, Lotte, 2007: Gender und Soziale Arbeit. Annäherungen jenseits des Mainstreams der Genderdebatte. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag

Rose, Lotte, 2004: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit. Weinheim und München: Juventa Verlag.

Salomon, Alice, 1958: Die Ausbildung leitender Kräfte für die soziale Arbeit, in: Krug von Nidda, Carl-Ludwig; Muthesius, Hans; Peyser, Dora (Hrsg.): Alice Salomon. Die Begründerin des sozialen Frauenberufs in Deutschland. Ihr Leben und Werk, Köln und Berlin: Carl Heymanns Verlag, S. 262-267

Scherger, Simone, 2007: Destandardisierung, Differenzierung, Individualisierung. Westdeutsche Lebensläufe im Wandel. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften

Schlamelcher, Ulrike, 2011: Paradoxien und Widersprüche der Führungskräfteerekrutierung. Personalauswahl und Geschlecht. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften

Schmerl, Christiane, 2007: Sexismus. In: Fuchs-Heinritz, Werner (Hrsg.): Lexikon zur Soziologie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 589

Schmoch, Ulrich, 2003: Hochschulforschung und Industrieforschung. Perspektiven der Interaktion. Frankfurt a.M.: Campus Verlag

- Schwarting, Frauke, 2008: Gender und Sucht. Ein soziologischer Beitrag zu einer geschlechtsreflexiven Praxis in der Suchtkrankenhilfe. Hamburg: <http://ediss.sub.uni-hamburg.de/volltexte/2008/3550/pdf/Diss.Schwarting.pdf> (Zugriff: 11.02.12)
- Schwarzer, Alice, 1995: Wir stehen auf den Schultern von Riesinnen. Eine Rede für die Menschen- und Frauenrechte gestern und heute. In: Bubenik-Bauer; Schalz-Laurenze (Hrsg.): Frauen in der Aufklärung. Frankfurt a. M.: Ulrike Helmer Verlag, S. 16-23
- Shaw, George Bernard, 2005: Heartbreak House, Great Catherine and Playlets of the War. Whitefish: Kessinger Publishing
- Statistisches Bundesamt, 2011a: Fachserie 1 Reihe 4.1.2. Mikrozensus Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland. Wiesbaden: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BerufArbeitsbedingungErwerbstaetigen2010412107004,property=file.pdf> (Zugriff: 29.01.12)
- Statistisches Bundesamt, 2011b: Fachserie 11 Reihe 4.1. Studierende an Hochschulen Wintersemester 2010/ 2011. Wiesbaden: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenEndg2110410117004,property=file.pdf> (Zugriff: 19.02.12)
- Statistisches Bundesamt, 2011c: Fachserie 11 Reihe 4.4. Personal an Hochschulen. Wiesbaden: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440107004,property=file.pdf> (Zugriff: 07.01.12)
- Statistisches Bundesamt, 2004: Fachserie 11 Reihe 4.4. Personal an Hochschulen. Wiesbaden: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440037004,property=file.pdf> (Zugriff: 08.01.12)

- Statistisches Reichsamt, 1914: Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich. Göttingen:
http://www.digizeitschriften.de/dms/img/?PPN=PPN514401303_1914&DMDID=dmdlog2
(Zugriff: 21.12.2011)
- Staub-Bernasconi, Silvia, 2007: Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Bern: Haupt Verlag bei
UTB
- Strohmaier, Jürgen, 2003: Sind Sozialpädagogen neue Männer? Konstruktion von Männlichkeit im
Feld Sozialer Arbeit. Hamburg: Kovač Verlag
- Strukturkommission Gleichstellung der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg,
2007: Gleichstellungsplan der HAW 2007-2012. Hamburg. [http://www.haw-hamburg.de/
fileadmin/user_upload/Gleichstellung/downloads/HAW_Gleichstell.plan_RZ_Internet.pdf](http://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/downloads/HAW_Gleichstell.plan_RZ_Internet.pdf)
(Zugriff: 10.02.2012)
- Technische Universität Dortmund, 2009: Zwischenergebnisse des Projekts Wissen- oder
Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen in
Deutschland. Dortmund: [http://www.hdz.tu-dortmund.de/fileadmin/Projekte/Wissen_Eltern
schaft/Zwischenergebnisse_WoE.pdf](http://www.hdz.tu-dortmund.de/fileadmin/Projekte/Wissen_Elternschaft/Zwischenergebnisse_WoE.pdf) (Zugriff: 05.02.12)
- Tenorth, Heinz-Elmar; Tippelt, Rudolf (Hrsg.), 2007: Beltz Lexikon Pädagogik. Weinheim und
Basel: Beltz Verlag
- Thorun, Walter, 1992: Die Nachkriegszeit. In: Standpunkt: Sozial, Heft 3/1992, S. 36-40
- Völker, Susanne, 2011: Arbeit. In: Ehlert, Gudrun; Funk, Heide; Stecklina, Gerd (Hrsg.):
Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht. Weinheim und München: Juventa Verlag, S.
40-45
- Vogel, Ulrike (Hrsg.), 2006: Wege in die Soziologie und in die Frauen- und Geschlechterforschung.
Autobiographische Notizen der ersten Generation von Professorinnen an der Universität.
Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften
- Wallner, Claudia, 2008: Frauenarbeit unter Männerregie oder Männerarbeit im Frauenland.

Einblicke in die Geschlechterverhältnisse sozialer Fachkräfte im Wandel Sozialer Arbeit. In: Böllert, Karin; Karsunky, Silke (Hrsg.): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 29-45

Wallner, Claudia, 2008: Wenn's denn nur wahr wäre. Mädchen als Bildungsgewinnerinnen von heute? Münster: <http://www.claudia-wallner.de/veroeffentlichungen/Maedchen%20al%20Bildungsgewinnerinnen.pdf> (Zugriff: 27.01.12)

Weber, Max, 1992: Wissenschaft als Beruf. 1917/ 1919. Tübingen: J.C.B. Mohr Verlag

Weber, Monika, 2008: Gender Mainstreaming in Gesundheitsversorgung und Gesundheitspolitik. Voraussetzungen und Erfahrungen am Beispiel Nordrhein-Westfalens. In: Böllert, Karin; Karsunky, Silke: Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 187-216

Wendt, Wolf Rainer, 2011: Helfertraining und Akademisierung. Grundlinien der Ausbildungsgeschichte. In: Thole, Werner: (Hrsg.) Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 1027-1044

Wendt, Wolf Rainer, 2008: Geschichte der Sozialen Arbeit Bd. 2. Die Profession im Wandel ihrer Verhältnisse. Stuttgart: Lucius und Lucius Verlag bei UTB

Westfälische Wilhelms-Universität Münster, 2011: Vorerst keine Pille für den Mann. WHO-Studie unter münsterscher Leitung eingestellt. Münster: <http://campus.uni-muenster.de/campus-news.html?&newsid=891&cHash=a26d687f71b18ea1b5280ed8359832ae> (Zugriff: 06.01.12)

Wetterer, Angelika, 2011: Arbeitsteilung. In: Ehlert, Gudrun; Funk, Heide; Stecklina, Gerd (Hrsg.): Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht. Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 43-45

Wetterer, Angelika, 2003a: Rhetorische Modernisierung. Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Knapp, Gudrun-Axeli; Wetterer, Angelika (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster:

Verlag Westfälisches Dampfboot, S. 286-319

Wetterer, Angelika, 2003b: Gender Mainstreaming & Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik? In: Burghardt, Anke; Schlegel, Uta (Hrsg): Die Hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung. Heft 02/2003, S. 6-27

Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen (ECOSOC), 1997: Coordination of the policies and activities of the specialized agencies and other bodies of the United Nations System. New York: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF> (Zugriff: 03.02.12)

Wissenschaftsrat, 2007: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Köln: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf> (Zugriff: 05.02.12)

Wulf-Schnabel, 2011: Reorganisation und Subjektivierungen von Sozialer Arbeit. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften

Zeller, Susanne, 1994: Geschichte der Sozialarbeit als Beruf. Bilder und Dokumente 1893 bis 1939. Pfaffenweiler: Centaurus Verlagsgesellschaft

Zürchner, Ivo; Cloos, Peter, 2011: Das Personal der Sozialen Arbeit. Größe und Zusammensetzung eines schwer zu vermessenden Feldes. In: Thole, Werner (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 933-95

Schriftliche Erklärung zur Bachelor-Thesis

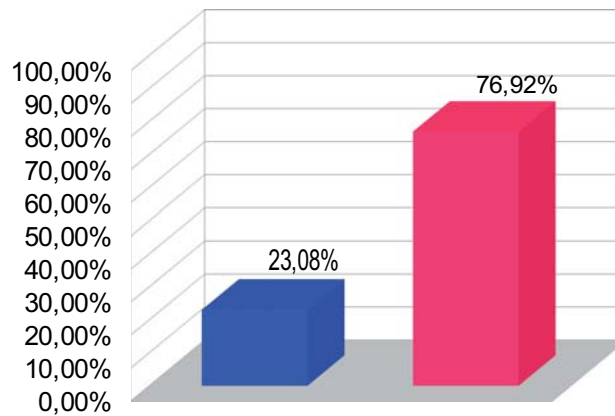
Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Bachelor-Thesis selbstständig verfasst und nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Die Stellen, die dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen wurden, sind durch Angabe der Herkunft in dieser Thesis kenntlich gemacht worden. Dies gilt auch für Quellen aus dem Internet. Ich erkläre weiterhin, dass die vorliegende Thesis nicht im Rahmen eines anderen Prüfungsverfahrens eingereicht wurde.

Hamburg, 29.02.2012

Lisa-Marie Klinger

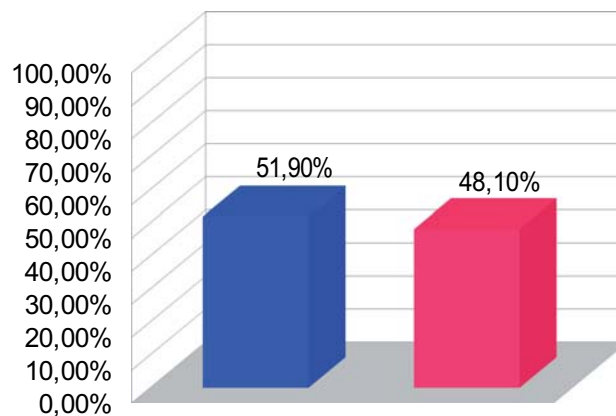
Anhang: In den Studiengängen der Sozialen Arbeit der HAW Hamburg lehrende Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen, Lehrbeauftragte und Professor_innen¹¹⁰

I. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



in absoluten Zahlen: 13
wissenschaftliche Mitarbeiter: 3
wissenschaftliche Mitarbeiterinnen: 10

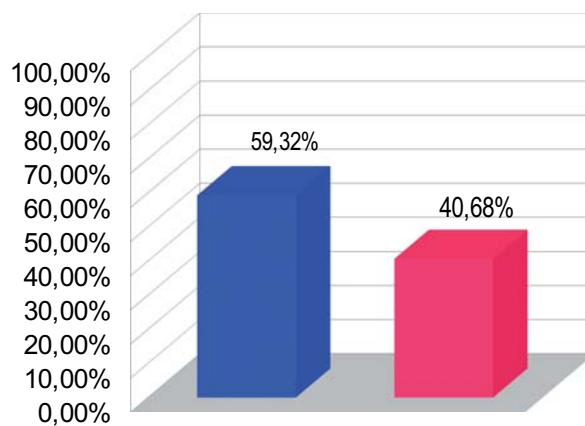
II. Lehrbeauftragte Sommersemester 2011 und Wintersemester 2011/2012



in absoluten Zahlen: 79
Lehrbeauftragte männlich: 41
Lehrbeauftragte weiblich: 38

¹¹⁰ Da in dieser Thesis nur die Studierenden der Studiengänge der Sozialen Arbeit berücksichtigt wurden (vgl. Kapitel 4.1, vgl. hierzu insbesondere Fußnote 84), werden an dieser Stelle ebenfalls nur die Lehrenden berücksichtigt, die derzeit in den Studiengängen der Sozialen Arbeit lehren. Dabei ist zu beachten, dass die Lehrbeauftragten der vergangenen *zwei* Semester erfasst wurden, da im Winter- und Sommersemester unterschiedliche Seminare angeboten werden und die Lehrbeauftragten dementsprechend wechseln.

III. Professoren und Professorinnen im Department Soziale Arbeit der HAW Hamburg



in absoluten Zahlen: 29,5

Professoren: 17,5¹¹¹

Professorinnen: 12

Datenbasis: Vorlesungs- und Personalverzeichnis Department Soziale Arbeit SoSe 2011,
Vorlesungs- und Personalverzeichnis Department Soziale Arbeit WiSe 2011/ 2012

¹¹¹ Die Angabe 17,5 erklärt sich dadurch, dass ein Lehrender zur Hälfte im Department Soziale Arbeit lehrt, zur anderen Hälfte im Department Pflege und Management.