GENDER OPEN REPOSITORIUM

Welche Qualifikationen für welche Zukunft?

Notz, Gisela

1996

https://doi.org/10.25595/853

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Notz, Gisela: *Welche Qualifikationen für welche Zukunft?*, in: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Jg. 19 (1996) Nr: 43/44, 101-112. DOI: https://doi.org/10.25595/853.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

beiträge
zur feministischen theorie und praxis

Um Bildung

43/44

Hrsg. Sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis für Frauen e.V.

beiträge
zur feministischen theorie und praxis

Um Bildung

43/44

1. Auflage 1996
Eigenverlag des Vereins Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis e.V., Köln
Satz: DTP-Satz-Service Eul-Gombert, Bergisch Gladbach
Druck: Farbo Druck & Grafik Team, Köln

Impressum

beiträge
zur feministischen theorie und praxis

Hrsg.: Sozialwissenschaftliche Forschung & Praxis für Frauen e.V.

19. Jahrgang (1996) Heft 43/44

Redaktion: Ute Annecke, Rose-Marie Beck, Heidrun Uta Ehrhardt, Gisela Notz, Brunhilde Sauer-Burghard, Christa Wichterich
Redaktionelle Mitarbeit: Nicole Pirpamer, Johanna Ziemann-Pagenstecher

Mitarbeiterinnen dieses Heftes: Kristine Baldauf-Bergmann, Srilatha Batliwala, Jacqueline Crawford, Esther Dischereit, Gisela Dittrich, Pia Gerber, Marlies Hempel, Ulrike Hoffmann, Doris Janshen, Marianne Koerner, Claudia Koppert, Anna Maria Kreienbaum, Karin Kurpjoweit, Gisela Medzeg, Sigrid Metz-Göckel, Jamin Mirza, Brigitte Müthing, Svenja Neupert, Gisela Notz, Heike Notz, Elke Ostbomk-Fischer, Viola Roggenkamp, Bärbel Rompeltien, Kornelia Schneider, Marianne Schwan, Therese Sünger, Christa Wichterich

Die „beiträge" erscheinen ca. dreimal im Jahr. Preis des Einzelheftes 23,– DM, Doppelheft 34,– DM, Abonnement (jeweils 3 Nummern) 65,– DM, Förderabonnement ab 95,– DM, Mitfrauenabonnement 62,– DM (jeweils inclusive Porto- und Verpackungskosten). Einzelhefte sind durch jede Buchhandlung oder direkt beim Verlag zuzügl. Versandkosten zu beziehen. Abonnements ausschließlich beim Verlag. Abbestellungen spätestens drei Monate vor Ende des Kalenderjahres möglich. Der Verlag erzielt keinen Gewinn. Mitarbeit erfolgt grundsätzlich ohne Honorar. Copyright by the authors. Nachdruck nur mit besonderer Erlaubnis des Verlages und unter Quellenangabe gestattet. Sämtliche Verwertungsrechte an Übersetzungen liegen beim Verlag. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Haftung übernommen werden.

Verlags- und Redaktionsadresse: Niederichstr. 6, 50668 Köln, Tel.: 0221/13 84 90; FAX: 0221/139 01 94; Konto: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis e.V., Konto-Nr.: 7 192 032 Stadtsparkasse Köln (BLZ 370 501 98) und Konto-Nr. 56530-500 Postgiroamt Köln (BLZ 370 100 50)

Vertrieb von Einzelheften und Abonnements: Verlag des Vereins Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis e.V.
Auslieferung für den Buchhandel: (BRD, Österreich, Niederlande): SOVA, Friesstr. 20-24, 60388 Frankfurt, Tel.: 069/ 41 02 11; FAX: 069/ 41 02 80
Schweiz: ars.lit. Verlagsauslieferung, Byfangweg 7, CH-4051 Basel, Tel.:/FAX: 0041/61/271 18 82

INHALT

Editorial 7

Um Bildung

Sigrid Metz-Göckel
Konzentration auf Frauen –
Entdramatisierung von Geschlechterdifferenzen
Zur feministischen Koedukationskritik 13

Marlies Hempel
Vom Mythos „Gleichberechtigung" und seinen Folgen
Schule und Geschlechterverhältnisse in der DDR 31

Viola Roggenkamp
Wo Lehrerinnen wie Schülerinnen sind
Und was der Geschlechterkampf im Lehrerzimmer
mit den angeblichen Nachteilen der Koedukation im
Klassenzimmer zu tun hat 39

Maria Anna Kreienbaum
Bewährt, aber reformbedürftig
Ansätze für eine zeitgemäße Koedukation 49

Therese Sünger
Wie könnte eine feministische Bildungsreform aussehen? 59

Doris Janshen
Die Technische Universität der Frauen Europas
Eine konkrete Vision für die Jahrtausendwende 69

Marianne Koerner
Erste Frauenorganisationen in der
Männerinstitution Universität
Studentinnenvereine als Wege aus der Isolation 77

Gisela Dittrich, Kornelia Schneider
Kindergarten, Frau und Bildung 87

Gisela Notz
Welche Qualifikationen für welche Zukunft? 101

Karin Kurpjoweit
Schwedische Frauen:
Zur Bedeutung von Gleichstellung und Bildung 113

Jasmin Mirza
Marktintegration durch Ausbildung in „Männerberufen"?
Überlegungen zu einer Frauenförderstrategie in der
Islamischen Republik Pakistan 127

Heike Notz
Handwerk – Nicht alles, was glänzt, ist Gold 139

Brigitte Müthing
„In erster Linie sind Frauen offener, und das löst
Lernprozesse aus"
Frauen in der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung 145

Svenja Neupert, Kristine Baldauf-Bergmann
Frischer Wind in der Frauenbildungsarbeit?
Wie können Frauen aus Ost und West so miteinander lernen,
daß sie sich gegenseitig in ihrer Kompetenz bestärken? 157

Claudia Koppert
Emanzipation Marke west light
Zusammenarbeit, Konkurrenz, Vereinzelung von Frauen 165

Elke Ostbomk-Fischer
Frauenverachtung als zentraler Bestandteil allgemeiner
Bildung – Psychobiologie und Soziobiologie
in der Bildung und Fortbildung am Beispiel Funkkolleg 177

Pia Gerber
Wann ist eine Fort- oder Weiterbildung feministisch? 185

Gisela Medzeg
Denken in Bewegung
Vom Sinn politischer Frauenbildung 193

Srilatha Batliwala, Christa Wichterich
Wie lernt frau, mächtig zu sein? 205

Leserinnenforum Offener Brief 209

Information, Dokumentation Manifest:
Frauenbündnis gegen Sozialabbau 212

Rezensionen

Elizabeth Debold, Marie Wilson, Idelisse Malavé
Die Mutter-Tochter-Revolution *(Marianne Schwan)* 215

Ingeborg Stahr, Ingrid Barb-Priebe, Elke Schulz
Suchtarbeit mit Frauen. Ein praktischer Leitfaden zur Aus- und Fortbildung in Beratung, Therapie und sozialer Arbeit *(Bärbel Rompeltien)* 219

Claudia von Werlhof
Mutter-Los. Frauen im Patriarchat zwischen Angleichung und Dissidenz *(Jacqueline Crawford)* 221

Gilla Cremer
Die Kommandeuse *(Esther Dischereit)* 225

Vorankündigung Heft 45 227

Autorinnen 228

Gisela Notz

Welche Qualifikationen für welche Zukunft?

„Die ist zu faul zum Strümpfestopfen", behauptete mein Großvater von einer Nachbarin, die in die Fabrik ging, obwohl sie verheiratet war und Kinder hatte. Nach seiner Meinung vernachlässigte sie damit ihre eigentliche Aufgabe.
Opa erzog mich kritisch gegenüber autoritärer Herrschaft, aber er wollte mir auch beibringen, daß der Platz der Frau im Haus des (eigenen) Mannes ist und daß auf dieser Welt von Mädchen andere Verhaltensweisen erwartet werden als von Jungen.
Mein Großvater und Fräulein Rilling[1)], meine Lehrerin, die er nicht leiden konnte, weil „die alte Jungfer", wie er sie nannte, mich immer für den Religionsunterricht gewinnen wollte, waren sich – wenn es um meine Erziehung ging – in einem einig: Das Mädchen braucht nichts zu lernen, es heiratet ja doch. Meine Tante Hanne wollte, daß ich „wenigstens" zur Mittelschule gehen dürfe, damit ich für meinen zukünftigen Mann eine angenehme Gesprächspartnerin abgebe und auch sonst in der Gesellschaft „mitreden" könne. Meine Großmutter lehrte mich Stricken, Sticken und Nähen, damit mich, wenn es an der Zeit sei, auch ein Mann haben wolle und damit ich fähig sei, in Notzeiten die Familie über Wasser zu halten, wie sie das immer getan hatte. Mein Onkel Siegmund schenkte mir jedes Jahr zu Weihnachten ein (Mädchen-)Buch. Aber meine Oma fragte, ob ich nichts zu tun hätte, wenn ich es aus der Küchentischschublade zog.

Die Vorstellung von dem, was eine Frau zu sein hat, unterschied sich bei den Männern (und vielen Frauen) der Arbeiterbewegung wenig von den bürgerlichen Weiblichkeitsvorstellungen ihrer Zeit (vgl. auch Derichs-Kunstmann 1995, S. 9). Der Kampf von Gewerkschaftern und Sozialisten, die sich dem Spruch: „Wissen ist Macht" verschrieben hatten, wandte sich gegen das Interesse der herrschenden Klasse, Einsicht und Bildung möglichst auf ihre Schicht zu begrenzen (vgl. Notz 1994a). Die Frau des Arbeitsmannes sollte hingegen demütig und bescheiden sein, sich auf das Haus beschränken und alles übrige dem „Herrn der Schöpfung" als Domäne überlassen (Bebel 1903, S. 214). Ihrem Bildungshunger stand nicht nur die extreme Belastung im Haushalt und in der Fabrik im Wege, sondern v.a. auch der Widerstand der Arbeitsmänner, die Einsicht und Bildung für ihr Privileg hielten.
Die Zeiten haben sich geändert. Nicht zuletzt, weil Frauen dagegen gekämpft haben, daß der Zugang zu Bildung und Ausbildung auf ein Geschlecht begrenzt bleibt.

Der Skandal der abgewerteten Potentiale

Heute reklamieren selbst überzeugte Hausfrauen – egal aus welcher gesellschaftlichen Schicht – für ihre Töchter und Enkelkinder eine Berufsausbildung. Frauen haben sich den Zugang zur qualifizierten Ausbildung und zu den Universitäten erkämpft. Seit Beginn der 70er Jahre haben sie kontinuierlich formale Qualifikationsdefizite gegenüber Männern abgebaut, sie legen meist bessere Examen und Prüfungen ab und haben Männer heute in vielen Bereichen überflügelt. Zahlreiche Untersuchungen kommen zu dem Schluß, daß für die meisten Frauen die Berufsausbildung die Grundlage für die Entwicklung einer langfristigen Lebensperspektive bedeutet (z.B. Goldmann, Müller 1986; Notz 1991).
Bedauerlicherweise garantiert eine erfolgreich absolvierte Ausbildung noch lange keinen Arbeitsplatz im angestrebten Beruf. Vor allem dann nicht, wenn es sich um eine Auszubildende handelt. Immer noch und immer wieder sind es vor allem Frauen, die

trotz guter Berufsausbildung eingeschränkte Berufschancen haben, nach absolvierter Lehre oder Studium keine adäquate Berufstätigkeit ausüben können oder bei Umstrukturierung und Rationalisierung als erste wieder herabgestuft oder entlassen werden. Daran ändert auch ihre ständig gestiegene „Weiterbildungsbereitschaft" verbunden mit der Teilnahme an betrieblichen, außerbetrieblichen und gewerkschaftlichen Veranstaltungen wenig.

Oskar Negt (1995, S. 7) ist zuzustimmen, wenn er es als einen „Grundskandal" ansieht, daß unsere Gesellschaft einerseits an Reichtum und Überschuß zu ersticken droht, während andererseits Millionen von Menschen einen Ort, an dem sie ihre gesellschaftlich gebildeten Arbeitsvermögen auch anwenden können, um von bezahlter Leistung leben zu können, entbehren müssen. Dequalifizierung bedroht heute (fast) alle: Frauen und Männer, junge und alte, AkademikerInnen, FacharbeiterInnen, HilfsarbeiterInnen. Bildungsexperten beklagen den „Verdrängungswettbewerb". Verschiedene Beschäftigtengruppen werden aber auch gegeneinander ausgespielt, indem z.B. beklagt wird, „daß nicht nur in Deutschland junge, gut qualifizierte Frauen zunehmend ältere, oft weniger qualifizierte Männer aus dem Arbeitsmarkt drängen" (Miegel 1996, S. 20).
Tatsächlich sind es jedoch Frauen, die, vor allem in den „neuen Bundesländern" ungleich stärker von dem durch die Transformation ins westliche System bedingten Arbeitsplatzab- und -umbau und der damit verbundenen Dequalifizierung betroffen sind. Im März 1996 waren 20,1 % der ostdeutschen Frauen und 16,8 % der Männer erwerbslos. Drei von vier Langzeitarbeitslosen waren Frauen, und Mädchen in den neuen Bundesländern haben es besonders schwer, eine Ausbildungstelle zu erhalten. Sie werden auf außerbetriebliche Plätze verwiesen, wo sie nach Abschluß nicht übernommen werden.
„Neue Beschäftigungsfelder" sollen in Privathaushalten erschlossen werden (Klenner 1996). Aber auch Fachhochschul- und Hochschulabsolventinnen sind deutlich öfter in betrieblichen Positionen unterhalb ihres Qualifizierungsniveaus beschäftigt als Männer (Plicht, Schober, Schreyer 1994, S. 185). Nicht selten werden ausgebildete Technikerinnen und Ingenieurinnen zu Altenpflegerinnen und Hauswirtschafterinnen umgeschult, weil dort Berufsaussichten bestehen. Vorliegende Studien beweisen, daß ostdeutsche Männer bei Einstellungen deutlich bevorzugt, d.h., Frauen diskriminiert werden. Trotz qualifizierter Ausbildung als besonders betroffen bei der Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt werden bezeichnet: Frauen mit Kleinkindern, besonders alleinerziehende Mütter, Frauen, die über 45 Jahre alt sind, und Frauen mit Fach- oder Hochschulabschlüssen. Sie werden in der Regel unterhalb ihrs Qualifikationsniveaus eingestellt (vgl. Sombrowsky 1994, S. 4).

Mit der Ausgrenzung vieler gut aus-, fort- und weitergebildeter Frauen aus der qualifizierten Erwerbsarbeit ist die Abwertung und Enteignung von Erfahrung, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Frauen erworben haben, verbunden. Damit werden Qualifikationen, die durch Schule, Ausbildung oder Hochschule, aber auch im Rahmen von Berufstätigkeit und durch die Arbeit im Haushalt und in der Pflege oder im sozialen und politischen Ehrenamt in einem mühsamen, aufwendigen und kostspieligen Bildungsprozeß erworben werden, entwertet. Die Folgen, die diese Abwertung und Dequalifizierung für die Individuen und für die Gesellschaft haben, sind weder ausreichend wissenschaftlich analysiert noch politisch problematisiert. Karrieren werden systematisch zerbrochen und können nicht mehr gekittet werden.
Auf der Hand liegt die große Verschwendung gesellschaftlich wertvoller Qualifikationen. Sie werden teilweise verlernt und müssen gegebenenfalls in einem erneuten aufwendigen Nach-Sozialisationsprozeß wieder erworben werden.

Die Suche nach den „Schuldigen"

Die zahlreichen Versuche, die besonderen Probleme bei der beruflichen Eingliederung von jungen Frauen zu erklären, lassen sich in folgenden zwei Argumenten zusammenfassen (vgl. Notz 1988):
Erstens wird aufgrund der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung, die Frauen vor allem die Arbeiten im Haushalt, in der Erziehung und für die Sorge Pflegebedürftiger zuweist und für Männer in erster Linie die bezahlte Erwerbsarbeit reserviert, eine lebenslange Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen immer noch eher als Ausnahme denn als Regel betrachtet.
Zweitens konzentrieren sich Frauen nur auf wenige Ausbildungsberufe. Tatsächlich „wählen" auch heute noch 80 % der Frauen nur 25 „traditionelle Frauenberufe", wie Bürokauffrau, Verkäuferin, Arzthelferin und Friseurin, obwohl ihnen über 500 Ausbildungsberufe „zur Verfügung" stehen. Frauen entscheiden sich nicht aufgrund mangelnder Phantasie für „typische Frauenberufe", sondern weil ihnen oft nichts anderes übrig bleibt. Denn die Struktur des Angebots an Ausbildungsplätzen, Behinderungen in der Beratung, in der betrieblichen Einstellungspraxis, das noch immer verbreitete Vorurteil gegen Frauen in „frauenuntypischen" Berufen und die Hindernisse, mit denen Frauen in „Männerberufen" zu kämpfen haben (vgl. H. Notz 1991), begünstigen die Konzentration. Zudem glauben viele Frauen, später ihre „Pflichten" als Hausfrau und Mutter besser mit „Frauenberufen" vereinbaren zu können. Zukünftige Pflichten, die Männer ganz offensichtlich für sich immer noch nicht antizipieren.
Es ist die generelle Konzeptionierung der Frauen als „Doppelorientierte", die von öffentlichen und privaten Arbeitgebern dazu benutzt wird, den Ausschluß von Frauen aus bestimmten Positionen zu begründen und zu rechtfertigen, die offene Diskriminierung wird so verschleiert. Die Benachteiligung trifft auch Frauen, die durch Familienpflichten nicht oder nicht mehr belastet sind oder die eine Familiengründung nicht in ihren Lebensplan einbezogen haben.

Ungünstige Arbeitseinsatzbedingungen für Frauen gelten für den privaten wie den öffentlichen Sektor. Geschlechtsspezifische Stereotypen wenden sich auch in „hochqualifizierten" Berufen gegen Frauen. Im *akademischen Bereich* ist der Anteil der weiblichen Studenten ebenso hoch wie der der männlichen. Dennoch gibt es zu wenig weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Frauen scheinen auf dem Karriereweg kontinuierlich verlorenzugehen. So waren beispielsweise in Niedersachsen ca. die Hälfte aller derjenigen, die Abitur und Hochschule absolvierten Frauen, jedoch stellten sie nur noch 28 % der DoktorandInnen, und der Anteil der Habilitantinnen lag unter 10 %. Zudem zeigten sich auch im Hochschulbereich erhebliche Unterschiede in der Repräsentanz von Frauen in den verschiedenen Disziplinen: 1991 standen z.B. fast 85 % Studentinnen der Romanistik den 0 % Studentinnen im Ingenieurwesen gegenüber (Werner 1996, S. 19). In anderen Bundesländern ist die Situation ähnlich. Der Anteil der Frauen an Professuren liegt bundesweit – trotz Ansätzen zur „Frauenförderung" – bei 5,7 %. Die männliche Dominanz führt zu Ausschlußverfahren für Frauen auf allen universitären Ebenen. Sie verhindern die Demokratisierung der Universitäten und reproduzieren die patriarchalen Strukturen immer neu.

In den *privaten Unternehmen* ist die nach dem Grundgesetz verbriefte Gleichberechtigung ebensowenig erreicht: Auf qualifizierten Arbeitsplätzen werden hochqualifizierte Frauen nicht selten – wie vor allem Erfahrungen aus den neuen Bundesländern zeigen – durch „männliche Technikkompetenz" verdrängt. Auch im Büro-, Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich, dem angestammten Arbeitsmarkt für rund 2/3 aller erwerbstätigen Frauen, zeigt sich die Tendenz, daß sich die Strukturen und Nor-

men verfestigen, die dazu führen, daß Frauen ausrücken (müssen), während Männer aufrücken (vgl. Janshen 1990, S. 12).
Obwohl es heute anscheinend schick ist, auf dem Gruppenbild der Unternehmensleitung auch eine Dame zu haben, sind Frauen in großen Industrieunternehmen nach wie vor weder in entscheidungsrelevanten beruflichen Positionen (ca. 3%) noch im Bereich der Sachbearbeitung mit kreativen Arbeitsaufgaben, z.B. im Bereich Forschung, Entwicklung und Konstruktion von Produkten, nennenswert vertreten. Auch die Erkenntnis über die Bedeutung sogenannter „weiblicher Fähigkeiten" wie „Integration und Verbundenheit" (vgl. Helgesen 1992, S. 203) für Aufgaben der Personalführung und deren – verbale – Aufwertung hat nicht gerade zum massenweisen Einbruch in den Herrenclub geführt. In den Chefetagen der internationalen Konzerne, in denen die wichtigsten Entscheidungen getroffen werden, sind Männer unter sich.
Eine Studie von Jürgen Schultz-Gambard u.a. (1993) brachte das Ergebnis, daß 42% der Unternehmen, die nach ihrem Anteil an weiblichen Führungskräften gefragt wurden, einen Wert unterhalb von 1% angegeben haben. Bei 34% lag der Anteil zwischen 1 und 5%, 12% bezifferten ihn mit 5-10% , und nur 6% der Unternehmen gaben an, mehr als 10% Frauen in Führungspositionen zu haben (S. 20). Gründe für eine spezielle Förderung weiblicher Führungskräfte wurden in den allermeisten Fällen nicht gesehen (S. 21).

Die Hoffnung der „alten" Frauenbewegung hat sich nicht erfüllt

Die Hoffnung der „alten" Frauenbewegung, wenn Frauen erst einmal eine gründliche Berufsausbildung nachweisen könnten und genügend Qualifikationen angehäuft hätten (z.B. Salomon 1902, S. 37), werde es ihnen auch gelingen, in die bis dahin Männern vorbehaltenen Positionen in Beruf, Gesellschaft und Politik vorzudringen, hat sich bis heute nicht erfüllt. Zwar versuchen selbst konservative Politiker nicht mehr, Frauen einzureden, sie bräuchten keinen Beruf zu erlernen, weil sie ihr Glück am heimischen Herd finden könnten. Dennoch sind die Männerbünde zählebig, und es gibt „gläserne Decken", die Frauen die nächsthöhere Sprosse auf der Karriereleiter zwar noch sehen, aber nicht mehr erreichen lassen (Buchinger, Pircher 1994), und offene und „geheime Ausschlußverfahren" (Notz 1995), die Frauen von mit Einfluß und Ansehen ausgestatteten Posten fernhalten. Die Grenzen zwischen offenen und versteckten Diskriminierungen sind oft fließend, weil Arbeitgeber direkte Diskriminierungen nicht zugeben, sondern andere Vorwände einbringen, „um eine Diskriminierungstat zu rechtfertigen" (O'Donovan, Szyszczak 1988, S. 96).

Die Erziehung der Frau zur Schwächeren

Als ich die Städtische Wirtschaftsmittelschule der Kleinstadt, in der ich lebte, verlassen hatte, konnte ich lesen, schreiben, rechnen, Buchführung, auf der Schreibmaschine schreiben, stenografieren und Blockflöte spielen. Das erlaubte mir, als „ungelernte Kraft" angestellt in der Stadtverwaltung zu arbeiten und die Briefe und Texte zu schreiben, die Herr Zwergmann mir diktierte. Zusätzlich spitzte ich seine Bleistifte und kochte Kaffee, bevor er danach gefragt hatte, strich Brötchen für viele Konferenzen und tröstete Kolleginnen, die Streß mit ihren Zwergmännern oder mit unsolidarischen Kolleginnen hatten. Daneben stellte ich mich der Aufgabe, mich von einem Mann (aus)suchen zu lassen, der mir das gepriesene Hausfrauendasein ermöglichen und meinen potentiellen Kindern ein liebevoller Vater sein würde. Es bedurfte gar nicht des Drängens meiner Großmutter, die – spätestens wenn sie von einem neuen Freund erfuhr – darauf hinwies, daß es an der Zeit sei, mich zu „versorgen", sie sei schon alt. Sie wollte mich

gerne unter der Haube wissen. Ich sah ihn schon vor mir: er war groß und schön und stark, und er würde mir sagen, wo der Weg lang ging. Ein solcher Märchenprinz schien mir geeignet, mich aus den Fängen des Herrn Zwergmann zu befreien. Er würde mir seine breiten Schultern zum Anlehnen zur Verfügung stellen, und ich würde für ihn kochen, putzen und waschen – manchmal auch tippen, was er sich ausgedacht hatte. Aber es paßte so schnell keiner ins Bild. Spätestens wenn ich mit ihm alleine war, fand ich ihn langweilig. Ich heiratete dann doch. Betrachte ich mir heute Photos aus dieser Zeit, so war ich von der fröhlichen Komplizin, die bei Zeltlagern, Fahrrad- und Skitouren manches Rennen gegen Jungen gewann, zur anlehnungsbedürftigen jungen Ehefrau geworden. Ich schaute zu IHM auf, wie ich es zu Hause, in der Schule und auch anderswo gelernt hatte: Ich war die zu Beschützende, und ich wollte sie auch sein.

Die Erziehung der Frau zur Schwächeren hat eine lange Tradition und setzt sich auch heute fort. Vielleicht ist es das Wissen, das bereits der griechische Philosoph Platon konstatiert hat: „Viele Frauen mögen zwar in vielem besser sein als viele Männer", wenn man bei ihnen die „gleiche Erzeugung und Erziehung" anwenden würde, denn „die natürlichen Anlagen sind auf ähnliche Weise in beiden verteilt, und an allen Geschäften kann das Weib in gleicher Weise teilnehmen ihrer Natur nach wie der Mann an allen". Dennoch kam er zu dem Schluß: „In allen aber ist das Weib schwächer als der Mann", und er erklärte auch, warum: weil „wir sie als die Schwächeren gebrauchen und jene als die stärkeren" (Platon, zit. nach Irigaray 1980, S. 199 f.).

Frauen werden auch heute, obwohl sie zunehmend an der Lerngesellschaft partizipieren wollen und können, auf die Rolle der Schwächeren konditioniert. Indem sie in Familie, Kindergarten, Schule, Berufsbildung und Hochschule dazu erzogen werden, sich als Teil eines Ganzen (heterosexuellen Paares) zu begreifen, und zwar als der empfindsamere und damit nach patriarchaler Logik als der schwächere Teil. Durch diese Rollenzuweisung wird ihnen die Verantwortung für den sozialen Zusammenhalt von Familie und Gesellschaft nahegelegt und dann übertragen. Im Betrieb hat frau für das „prima Klima" (Notz 1996) zu sorgen und ihre Sexualität in den Dienst der Firma zu stellen. (Nicht nur) Verkäuferinnen und Büroangestellte müssen attraktiv, jung und sexy aussehen, auch um mit anderen Frauen konkurrieren zu können, sonst ist ihnen der Zugang zu vielen Jobs nicht möglich. Männern bleibt die Selbstdarstellungsbühne überlassen. Die lästige weibliche Konkurrenz wird ausgeschaltet.
(Zu) Viele Frauen fügen sich immer noch und immer wieder in diese Rollen. Sie leisten so ihren Beitrag zur Aufrechterhaltung der bestehenden geschlechtshierarchischen Rollenverteilung und zum Fortbestand der Macht- und Unterdrückungsverhältnisse.

Ungebrochen scheint zu gelten, was Immanuel Kant vor ca. 250 Jahren ausgedrückt hat: „Der Inhalt der großen Wissenschaft des Frauenzimmers ist vielmehr der Mensch, und unter dem Menschen der Mann. Ihre Weltweisheit ist nicht Vernünfteln, sondern Empfinden" (Kant, zit. nach Stopczyk 1980, S. 129).
Die Annahme, daß Frauen nicht vernünfteln, sondern empfinden, wird immer wieder aufs neue reproduziert. Da geht es um das „weibliche Arbeitsvermögen" (Ostner und Beck-Gernsheim 1979), um „weibliche Führungsstile" (Helgesen 1992), um das „Denken der Differenz"[2)], um „weibliche Denkstrategien" (Schiersmann 1987, S. 13) und andere „typisch weibliche" Qualifikationen, Kompetenzen und Eigenschaften.

Anläßlich der großen Frauenmesse „top '95" wurde die Neuauflage der weiblich Qualifizierten als „vielarmige Göttin" und „Supermom" phantasiert: „Wie sieht sie aus, die Karrierefrau und Mutter? Wie Supermom, die lächelnd mit einem Baby auf dem Arm per Telefon Millionengeschäfte regelt? Oder wie eine zerrupfte Henne, vorzeitig ergraut, mit Sorgenfalten und dem Mal der Rabenmutter auf der Stirn?" Ich stelle sie

mir wie eine moderne vielarmige Göttin vor, „zwei Arme bedienen Computer und Funk-Telefon, zwei Arme schleppen Aktenordner und Einkaufstüten, und zwei Arme schließlich umschlingen den geliebten Ehemann" (Asgodom, zit. nach RKW 1995). Auch „Supermom" bleibt die Hälfte eines Doppels, während der geliebte Ehemann die Arme alle frei behält. „Superdad" braucht keine Arme für Einkaufstüten.

Allein und auf sich gestellt

Die Literaturstudien, die meine Oma als Nicht-Arbeit verurteilte, habe ich in der Zwischenzeit nachgeholt. Bücher, die ich früher nicht haben durfte, füllen die Taschen, die ich mit mir herumtrage, meine Regale, meine Räume, meinen Kopf. Die Bildungsreform der frühen 70er Jahre hatte es ermöglicht, daß Bildung für alle zugänglich war und auch für mich erschwinglich wurde. Ich habe meine Berufsausbildung nachgeholt, ein Diplom und einen Doktortitel erworben. Die Texte, die ich heute schreibe, diktiert mir kein Chef und keine Chefin. Ich schreibe sie selbst. Meine Großeltern mußten das nicht erleben. Mein Onkel Siegmund war sauer. Er hatte mir schon vor dem Studium geraten, in den Schoß der kleinstädtischen (Rest-)Familie zurückzukehren und ein „ordentliches" Leben zu führen. Als er von meiner Promotion (zufällig) erfahren hatte, schrieb er mir den zweiten und letzten Brief, den er mir in seinem Leben geschrieben hat. Er teilte mir mit, daß unsere Familie, auch „wenn es nicht immer zu ihrem Vorteil gereichte, ... gerade hinaus zu gehen" gewohnt sei. Mit den „Doctores und Professoren" hätte sie leider nicht die allerbesten Erfahrungen sammeln können. Er machte noch einige Ausführungen über „selbst erlebte Klüngel" einerseits und „Pfundskerle" andererseits, und er verzieh mir dann doch, weil ich „völlig alleine auf mich gestellt" meinen „manchmal sehr holperigen Lebensweg" gegangen sei. Daß sein eigener Sohn Diplomingenieur geworden war, fand er in Ordnung. Er war zeitlebens stolz darauf. Alleine und auf mich gestellt, sah er mich, obwohl ich Mitglied einer Wohngemeinschaft gewesen war, durch deren Hilfe es mir erst möglich geworden war, Studium, Erziehungsarbeit und Erwerbsarbeit gleichzeitig zu leisten. Nach seiner Meinung war ich ein bemitleidenswertes Geschöpf, denn ich war nicht (mehr) Teil eines Paares. Ich aber wollte fortan die Arme frei behalten.

Wird „Supermom" den neuen Anforderungen gerecht werden?

Verfolgt man Berichte über neue Qualifikationsanforderungen, die neue Organisationskonzepte in der Privatwirtschaft und auch in der öffentlichen Verwaltung verlangen, so werden an Frauen, die Karriere machen wollen, überaus hohe Ansprüche gestellt. Supermom mit schlecht planbarem Zeitbedarf für das Baby auf dem Arm und mit dem umschlungenen Ehemann am Hals wird es ohne Kinderfrau oder Dienstmädchen auf keinen Fall schaffen. Sie wird sich neben ihren sowieso schon hervorragenden fachlichen Qualitäten betriebsspezifisch weiterbilden müssen und sich auf ständigen organisatorischen und technischen Wandel einstimmen, indem sie aus eigener Tasche teure Seminare bezahlt.

Da die Weiterbildungsgesetze faktisch außer Kraft gesetzt sind, weil Weiterbildungsurlaub heute als firmenfeindlich gilt (vgl. Franke 1995, S. 10), wird sie ihren Jahresurlaub dazunehmen. Ausfallen darf sie nicht, weder wegen Kindererziehungs- noch wegen Pflegezeiten, da das spezielle Fachwissen heute eine Halbwertzeit von ein bis zwei Jahren hat (Möller 1995, S. 4). Kein Wunder, daß Personalchefs bei Gesprächen in bezug auf berufliche Weiterbildung nach einem familienbedingten Ausstieg äußerten: „Nach drei Jahren sind die Qualifikationen veraltet ... Wir beraten dann immer so, daß die Frauen doch (nach dem Erziehungsurlaub) zu Hause bleiben sollen." Manche Betriebe sind in diesen Fällen zu Abfindungen zwischen 10.000 und 40.000 DM bereit,

wenn sich die Frauen zu Kündigungen überreden lassen. Daß Männern entsprechende Angebote unterbreitet worden sind, ist bis jetzt nicht bekannt geworden (Notz 1994, S. 236). Es ist nicht zu befürchten, daß Männer in größerer Anzahl wegen Vaterpflichten ihren Einsatz im Betrieb vernachlässigen.

Die epochale Umbruchsituation

Berufsbildungsexpertinnen (z.B. Frackmann, Lehmkuhl 1993, S. 61 ff.) verweisen darauf, daß wir uns in einer epochalen Umbruchsituation befinden: Der Fordismus mit der tayloristischen Massenproduktion werde vom Postfordismus mit flexibler Massenproduktion abgelöst. Dieser Umwälzungsprozeß betrifft nicht nur die großen Industrien, sondern auch den Dienstleistungssektor, einschließlich des öffentlichen Dienstes. Die durchgestylte Arbeitsorganisation stellt nicht nur andere Qualifikationsanforderungen an die ArbeitnehmerInnen, sie fordert einen neuen Arbeitnehmertypus: „Es geht um eine neue Dimension, fachliches Wissen und Können in der Arbeitssituation anzuwenden und die Arbeitssituation selbst zu gestalten" (S. 63). Die neu geforderten vielseitigen Qualifikationen werden meist mit den Bezeichnungen „soziale Qualifikationen" oder „soziale Kompetenzen" versehen.
Was aber sind „soziale Qualifikationen"? Mit Blick auf die benötigten Qualifizierungskonzepte für neue Formen der Gruppenarbeit im Zusammenhang mit Lean Production, „einer Arbeitsorganisation, die ein konsequentes Miteinander fordert", nennen Frackmann und Lehmkuhl (S. 64) „Flexibilität im gedanklichen Einstellen auf neue Arbeitsaufgaben, auf Selbständigkeit in der Entscheidung bezüglich der Arbeitsaufgaben, auf Selbstsicherheit im argumentativen Vertreten und Verteidigen eigener Positionen innerhalb und außerhalb der Gruppe, auf Ausdrucksfähigkeit hinsichtlich der eigenen Gedanken und des eigenen Befindens in der Gruppe, auf ein Kooperationsverständnis, das Leistung nicht als individuelles, sondern als Gruppenergebnis faßt, auf Reflexivität hinsichtlich des Zustandekommens eigener Auffassungen mit dem Ziel effektiver Fehlerauswertung und -vermeidung sowie auf Konfliktlösungsstrategien im Umgang mit Gruppenkonflikten und -kompromissen."
Nicht nur von Betriebsräten und Managern, sondern auch von den Gruppenarbeitern selbst würde „eine aktive Gestaltung der eigenen Arbeitssituation, die Fähigkeit argumentativ und kooperativ eigene Vorstellungen auch gegen Widerstände durchzusetzen, betriebliche Zusammenhänge mit zu berücksichtigen" (S. 64) verlangt. Die neuen Schlankheitskonzepte werden nicht nur in der Produktion, sondern auch in der Verwaltung, im öffentlichen Dienst, im Krankenhaus, an Universitäten und in anderen Organisationen praktiziert.
Matthies u.a. (1994, S. 258 f.) erwarten, daß die Veränderungen durch die schlanke Produktion die objektiven wie subjektiven Voraussetzungen bilden, um „demokratische Ansprüche in der Arbeitswelt zu verwirklichen". Die Arbeitsverhältnisse der Zukunft würden als „mehrdimensionale Diskursbeziehung" gestaltet, damit sei die „persönliche Abhängigkeit" als unterscheidendes Kriterium für Arbeitnehmer heute nicht mehr aufrechtzuerhalten, weil die „Bipolarität" zwischen „dem" Arbeitnehmer und „dem" Arbeitgeber aufgehoben sei und die „Vielgestaltigkeit sozialer Beziehungen" an deren Stelle trete und das Arbeitsverhältnis präge.

Gefragt ist der Einzelkämpfer

Lean Production, das heißt aber auch: weg mit allem „Überflüssigen". Die Tatsache, daß nur eine Minderheit der Arbeitnehmer zu diesen Diskursteilnehmern gehören

wird, während vor allem Arbeitnehmerinnen an den Rand gedrängt oder herausgedrängt werden, wird wenig problematisiert.
Carola Möller (1995, S. 4) verweist darauf, daß neben den positiven Auswirkungen für wenige ArbeitnehmerInnen die „gravierenden negativen Folgen" der neuen Arbeitsanforderungen nicht aus dem Blick geraten dürfen. Sie nennt „die massive Vernichtung von Arbeitsplätzen, die Zunahme prekärer Arbeitsformen in den Zulieferbetrieben; die Auflösung der Tarifeinheit; die Infragestellung des dualen Ausbildungssystems; und für die Arbeitskräfte in den Kernbetrieben: ein enormer zeitlicher und sozialer Arbeitsdruck, fehlende echte Mitbestimmung, deutlich geschwächte Interessenvertretung und der Zwang zur Identifikation mit einem Betriebsziel (z.B. Autoproduktion), das den eigenen Lebensinteressen möglicherweise entgegensteht." Schon heute ist vielfach die Rede vom Zehnkämpfer, den die neue Arbeitsorganisation erfordert.
Im Gegensatz zur früher zitierten olympiareifen Mannschaft ist *er* Einzelkämpfer – und das innerhalb von Gruppenarbeit. Im wohl modernsten Lean-Betrieb, bei Opel in Eisenach, liegt das Durchschnittsalter der männlichen Belegschaft bei unter 30 Jahren (Möller 1993, S. 87). Die Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Herausgefallenen und der ausgelagerten Arbeitskräfte in den Zulieferbetrieben – und hier finden die meisten Frauen Arbeitsplätze – ist nicht zu übersehen.
Offenbar erhalten Selektionskriterien, die durch die Bildungsreform der 70er Jahre überwunden werden sollten, im Beschäftigungssystem neue Bedeutung: Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Gesundheit; aber auch forsches Auftreten, sich selbst ins rechte Licht rücken, andere „austricksen" und die „richtigen Beziehungen" haben spielen eine große Rolle.

Konsequenzen für die Bildung der Zukunft

Bildung wird von Unternehmern als der wichtigste Rohstoff für die Zukunft bezeichnet. „Optimal qualifizierte Mitarbeiter (!) sind für die Unternehmen wertvolles Kapital" (iwd 1996, S. 2). Geht es um neue Produktionskonzepte, die auf Team- bzw. Gruppenarbeit setzen, so erhebt sich die Frage, wie die „Diskursteilnehmer" und „Gruppenarbeiter" innerhalb der modernen Arbeitsgestaltung zu qualifizieren sind, welche Maßnahmen der Weiterbildung notwendig werden, damit die Beschäftigten die Rolle der aktiv Mitgestaltenden qualifiziert ausüben können (Frackmann, Lehmkuhl 1993, S. 64). Konsens besteht bei den ExpertInnen darüber, daß fachliche Qualifikationen alleine nicht mehr ausreichen. *Soziale Qualifikationen* wie Teamfähigkeit, Empathie, Mitdenken, Denken in sozialen Zusammenhängen, Fähigkeit zu sozialen Vereinbarungen und Entscheidungen sowie zum Entwickeln von Lösungsstrategien im Umgang mit Konflikten und Kompromißfähigkeit, Toleranz u. a. sind gefragt, und diese Qualifikationen brächten die fachlichen erst zum Tragen.
Im Gegensatz zu der früher z.B. im Bergbau üblichen Gruppenarbeit, dem solidarischen „Kameradschaftsgedinge", bei dem auch weniger leistungsfähige Kumpel mitgeschleppt werden (vgl. Plato 1985, S. 190), geht es jetzt um soziale Anpassung, indem die Mitarbeiter als „ganze Persönlichkeiten" gefordert und sich situationsadäquat sozial einpassen sollen. Wer nicht mitzieht oder mitziehen kann, wird „rausgemobbt". Die Strategie der Unternehmen geht dahin, einen möglichst störungsfreien Raum herzustellen, in dem sich Energiepotentiale zur Steigerung betrieblicher Produktivität kanalisieren lassen.
Auch oder gerade im Team geht es um gnadenlose Konkurrenz: „Wer hat den größten Beitrag geleistet, bekommt man auch den höheren Lohn für seine Arbeit? (...) Bekomme ich mehr als der andere?" (Goeudevert 1995, S. 22). Bei dieser Art von „Teamgeist" ist es fraglich, ob die Nachfrage nach den „Diskursteilnehmern" oder „mündigen

Facharbeitern" überhaupt ernst zu nehmen ist und ob die „real existierenden Strukturen" in den Unternehmen (S. 20) „sozial kompetente Arbeitsbürger" (Münch 1984, S. 143) überhaupt gebrauchen können oder ob diese Begriffe heute anders besetzt sind bzw. werden. Nicht zufällig bezeichnen die „geschlechtsneutralen" unterschiedlichen Begriffe immer den Arbeitsmann. Geschlechtsspezifische Analysen der Entwicklung der Arbeitskräftepotentiale sowie des Arbeitsplatzangebotes werden dringend erforderlich. Der Verdacht, daß auch hier „geheime Ausschlußverfahren" wirken, liegt nahe.

Trotz aller Kritik an der Orientierung des Bildungssystems am Beschäftigungssystem, wie sie während der 70er Jahre geäußert worden ist (zusammengefaßt bei Fischbach, Notz 1981), sind wir mit einem zunehmend an ökonomischen Kriterien orientierten Bildungssystem konfrontiert, das auf die Vermittlung von marktlegitimierter Aus- und Weiterbildung konzentriert ist. Das betrifft die fachlichen Qualifikationen wie auch die sozialen Kompetenzen. Es ist das Ziel von Bildungs- und Qualifizierungsprozessen, zum reibungslosen Funktionieren im kapitalistisch-patriarchalen System auszubilden. Bildung und Ausbildung bietet damit keine Gestaltungsfreiräume für ökonomisch nicht unmittelbar verwertbare Qualifikationen.

Bildung als politischer Begriff, wie er anläßlich der Bildungsreform der 70er Jahre geprägt wurde, scheint „mega out". Bildung, die zur Autonomie befähigt, zur Aufhebung der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung, zur Verweigerung gegenüber autoritären Führungsansprüchen und zur Ablehnung von Macht gegenüber Menschen ebenso. Sollen die betrieblichen Modernisierungsstrategien sich nicht weiterhin ausgrenzend auswirken, wird eine Repolitisierung von Bildung und Ausbildung dringend notwendig.

Kritisch-soziale Qualifikationen

Wenn soziale Kompetenz die Fähigkeit zur zielgerichteten Interaktion bezeichnet, also die Fähigkeit, eigene Vorstellungen mit situativen Anforderungen zu vereinbaren, um daraus Handlungsstrategien abzuleiten, so setzt diese Definition voraus, daß ein Individuum in der Lage ist, autonome Entscheidungen zu treffen. Damit ist das Verständnis sozialer Kompetenz auch für widerständige kritisch-soziale Handlungspotentiale offen. Kritisch-soziale Qualifikationen, deren Einsatz *Kritik* an der betrieblichen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wirklichkeit beinhaltet und die Fähigkeit, „soziale Verantwortung" (Corsten, Lempert 1992) zu übernehmen, einschließt, werden bis heute weder in der allgemeinen und beruflichen Bildung noch in der politischen Bildung vermittelt.

Sie sind aber nicht nur zur Bewältigung der sozialen Anforderungen in der Arbeit und in der Arbeitssituation erforderlich, sondern dienen auch dazu, auf die Gestaltung von Arbeits- und Lebensbedingungen aktiv Einfluß zu nehmen. Ich habe diese Qualifikationen einmal als *Un-Qualifikationen* bezeichnet (Notz 1990), weil sie in der gegenwärtigen Berufsaus- und -weiterbildung und auch in der universitären Bildung und darauffolgenden Erwerbsarbeit weniger denn je gefragt sind. Sie stoßen auf vielfältige Barrieren dort, wo sie entfaltet werden.

Wie kann Widerständigkeit gegen soziale Ungerechtigkeit, gegen Gewalt und Unterdrückung und gegen die Zerstörung der Mit- und Umwelt entwickelt werden, wenn Kritik bereits im Keim erstickt und Widerstand sanktioniert und kriminalisiert wird? Wer sich heute querstellt, wird eingekesselt, mit Wasserwerfern traktiert und ausgeknüppelt, wie es jüngste Berichte über Demonstrationen von Bürgerinitiativen gegen Atomkraft zeigen. (Nicht nur) hier wird der Einsatz von kritisch-sozialer Kompetenz bestraft und nicht belohnt.

Man braucht diese Qualifikationen jedoch, um mit sich selbst, seiner Umwelt und den anderen Menschen umzugehen, ohne Schaden anzurichten und ohne den Kopf in den Sand zu stecken. Solche Qualifikationen sind unbedingt notwendig, um auf die perspektivische Gestaltung sowohl geeigneter Berufs- und Lebensplanung als auch der menschlichen Lebens- und Arbeitswelt ernsthaft einzuwirken. Un-Qualifikationen besitzen diejenigen Frauen (und Männer), die sich offen zu einer kritischen, oppositionellen Haltung gegenüber bestehenden Macht- und Unterdrückungsverhältnissen und gegenüber zerstörerischen Arbeits- und Lebensbedingungen bekennen und ihren Willen zur Veränderung von Technik und Arbeitsorganisation und geschlechtsspezifischen Segmentierungen wie auch der gesellschaftlichen Bedingungen, unter denen diese entstanden sind, kundtun und gemeinsam und solidarisch mit anderen an Verbesserungen arbeiten.

Wenn der Fortbestand des Lebens auf unserem Planeten gewährleistet sein soll – das betrifft die ökonomischen und ökologischen Bedingungen und auch die zwischenmenschlichen Beziehungen –, wird eine Erziehung wichtig, die dazu befähigt, *verantwortlich* mit sich selbst und seiner Mit- und Umwelt umzugehen.
Kritisch-soziale Kompetenzen, die dazu notwendig sind, kann man und frau lernen. Frühkindliche, schulische und außerschulische, berufliche und außerberufliche Lernorte müssen darauf ausgerichtet sein, solche Qualifikationen zu lehren wie Lesen, Schreiben und Rechnen, denn sie sind in unserer immer komplexer, aber auch immer kälter werdenden Welt ebenso wichtig, und sie können ebenso verlernt werden. Keinesfalls sind sie angeboren. Kritisch-soziale Kompetenz ist nicht etwas, was man hat oder nicht hat, was einem die Natur gibt (oder nicht), und keine Charaktereigenschaft.

Die Aufnahme kritischer Qualifikationen in Curricula nützt allerdings wenig, wenn nicht gleichzeitig daran gearbeitet wird, daß sie im beruflichen und außerberuflichen Leben zum Einsatz kommen können. Solange politische Wendigkeit, angepaßtes Verhalten, Ellbogenarbeit und Duckmäusertum belohnt werden, wird jedweder Ruf nach einem Mehr an kritischer Kompetenz zur Farce.

Anmerkungen

1) *Alle Namen im kursiv gedruckten Teil sind geändert.*

2) *Der Aufsatz „Denken der Differenz, Feminismus und Postmoderne" von Christina Thürmer-Rohr gibt einen guten Überblick über die gegenwärtige feministische Theoriedebatte (1995, S. 87 ff.).*

Literatur

BEBEL, August: Die Frau und der Sozialismus, Stuttgart 1903

BUCHINGER, Birgit/PIRCHER, Erika: Versteckte Diskriminierungen, Wien 1994

CORSTEN, Manfred/LEMPERT, Wolfgang: Moralische Dimension der Arbeitssphäre, Max-Planck-Institut. Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 42, Berlin 1992

DERICHS-KUNSTMANN, Karin: Jenseits patriarchaler Lei(d)tbilder, in: Karin Derichs-Kunstmann, Annette Rehbock (Hrsg.): Jenseits patriarchaler Lei(d)t-Bilder. Zur Theorie und Praxis gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, Bielefeld 1995, S. 9-31

FISCHBACH, Dörthe/NOTZ, Gisela: Lernprozesse in der beruflichen Bildung. Anwendungen der Psychologischen Handlungstheorie auf Berufsgrundbildungsmodelle, Weinheim und Basel 1981

FRACKMANN, Margrit/LEHMKUHL, Kirsten: Weiterbildung für Lean Production. Anforderungen an einen neuen Arbeitnehmertypus – Qualifizierungskonzepte für die Gruppenarbeit, in: WSI-Mitteilungen 2/1993, S. 61-69

FRANKE, Horst-Werner: Ausgepowert in die Zukunft, in: die tageszeitung vom 7.11.1995, S. 10

GOLDMANN, Monika/MÜLLER, Ursula: Der Verkaufsberuf: Probleme und Möglichkeiten eines typischen Frauenberufs, in: der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Frauen und Beruf. Zwischen Wunsch und Realität, Bonn 1986

HELGESEN, Sally: Frauen führen anders, Frankfurt/New York 1992

IRIGARAY, Luce: Speculum – Spiegel des anderen Geschlechts, Frankfurt/Main 1980

iwd Nr. 15 vom 11.4.1996, S. 2

JANSHEN, Doris (Hrsg.): Hat die Technik ein Geschlecht, Berlin 1990

KLENNER, Christina: Ein Bündnis für Frauenarbeit, in: Junge Welt vom 30.4./1.5.1996

KRONDORFER, Birge: Kritik der Bildung, in: Renate Fleisch, Lydijy Mijlon (Hrsg.): 54% der Welt den Frauen. Umverteilung von A-Z, Bregenz 1996, S. 104-107

MATTHIES, Hildegard/MÜCKENBERGER, Ulrich/OFFE, Claus/PETER, Edgar/RAASCH, Sibylle: Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt, Reinbek 1994

METZ-GÖCKEL, Sigrid: Frauenkarrieren an Hochschulen. Barrieren für Frauen auf dem Weg zur Hochschullehrerin in den Sozialwissenschaften, in: Neue Impulse, H. 2/1996, S. 1-14

MIEGEL, Meinhard: Der ausgefranste Arbeitsmarkt. In: Die Zeit vom 9.2.1996, S. 20

MÖLLER, Carola: Lean production – japanischer Joker für europäische Arbeitgeber, in: Europa einig Vaterland?, beiträge zur feministischen theorie und praxis, H. 34, Köln 1993, S. 85-92

DIES.: Die neue Arbeitsorganisation – eine Chance für Frauen? In: Friedrich-Ebert-Stiftung, Referat Frauenpolitik (Hrsg.): Arbeitsorganisation und Arbeitszeit auf dem Prüfstand: Mehr Zeit für Kinder, Bonn 1995, S. 9-18

DIES.: Neue Formen der Arbeitsorganisation – Auswirkungen auf die Frauenarbeit, in: Forum Ökonomie & Arbeit in der FrauenAnstiftung, Rundbrief Nr. 5/1995, S. 1-6

NEGT, Oskar: Die Krise der Arbeitsgesellschaft: Machtpolitischer Kampfplatz zweier Ökonomien, in: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beiträge zu „Das Parlament" vom 7.4.1995, S. 3-9.

NOTZ, Gisela: Stand und Perspektiven der beruflichen Eingliederung von Mädchen und jungen Frauen, in: Internationaler Bund für Sozialarbeit (Hrsg.): Mädchen in der beruflichen Bildung, Düsseldorf 1988, S. 1-10

DIES.: Zukunft oder keine? Zum Verhältnis von technischen Innovationen, Arbeitsbedingungen und Qualifizierungsstrategien in kaufmännischen Berufen, in: WSI-Mitteilungen H. 11/1989, S. 689-698

DIES.: Nicht am Bestehenden, sondern am Wünschenswerten orientieren. Warum einem weiblichen Bewerber im Vergleich zu einem männlichen in kaufmännischen Berufen die entprechende Qualifikation (oft) wenig nützt, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 1/1990, S. 23-28

DIES.: Du bist als Frau um einiges mehr gebunden als der Mann. Die Auswirkungen der Geburt des ersten Kindes auf die Lebens- und Arbeitsplanung von Müttern und Vätern, Bonn 1991

DIES.: Wo bitte geht's zur Zukunft? In: Jochen Richert (Hrsg.): Subjekt und Organisation. Neuorientierung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, Münster 1994a, S. 146-155

DIES.: Frauen zwische Arbeitsmarkt und Hauswirtschaft. Zum Verhältnis von Berufsorientierung, Kontinuitäten und Brüchen von Frauen in den alten Bundesländern, in: Petra Beckmann, Gerhard Engelbrecht (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Nürnberg 1994b, S. 229-252

DIES.: Strukturwandel, Weiterbildungsstrategien und geschlechtshierarchische Segregation, in: Angelika Wetterer (Hrsg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen, Frankfurt/New York 1995, S. 205-220

NOTZ, Heike: Von einer die auszog, das Tischlern zu lernen, in: Trotz Fleiß kein Preis, beiträge zur feministischen theorie und praxis, H. 29, Köln 1991, S. 21-24

O'DONOVAN, Katherina/SZYSZCZAK, Erika: Equality and Sex. Discrimination Law, Oxford, New York 1988

OSTNER, Ilona/BECK-GERNSHEIM, Elisabeth: Mitmenschlichkeit als Beruf – Eine Analyse des Alltags in der Krankenpflege, Frankfurt/M. 1979

PLATO, Alexander von: Fremde Heimat. Zur Integration von Flüchtlingen und Einheimischen in die Neue Zeit, in: Lutz Niethammer, Alexander von Plato (Hrsg.): Wir kriegen jetzt andere Zeiten, Berlin, Bonn 1985, S. 172-219

PLICHT, Hannelore/SCHOBER, Karen/SCHREYER, Franziska: Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. In: MitAB 3/94, S. 177-196

RATIONALISIERUNGS-KURATORIUM DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT e.V., Landesgruppe NRW: top '95. Broschüre, Düsseldorf 1995

SALOMON, Alice: Soziale Frauenpflichten, Berlin 1902

SCHIERSMANN, Christiane: Zugangsweisen von Mädchen und Frauen zu den neuen Technologien. Eine Bilanz vorliegender Untersuchungsergebnisse, in: Frauenforschung, H. 1 u. 2/1987, S. 5-24

SCHULTZ-GAMBARG, Jürgen/GLENK, Ursula/GOLDENSCHUH, Claudia/HELFERT, Gabi: Maßnahmen deutscher Wirtschaftsunternehmen zur vermehrten Integration von Frauen in den Managementbereich: eine Bestandsaufnahme, in: Zeitschrift für Frauenforschung, H. 4/1993, S. 17-32

SOMBROWSKY, Cornelia: Zerbrochene Karrieren. Ostdeutsche Frauen (und Männer) zwischen Anpassung und Widerstand, Dortmund 1994

STOPCZYK, Annegret: Was Philosophen über Frauen denken, München 1980

THÜRMER-ROHR, Christina: Denken der Differenz, Feminismus und Postmoderne, in: Utopie: Richtiges im Falschen? beiträge zur feministischen theorie und praxis, H. 39, Köln 1995, S. 87-98

WERNER, Birgitt: Nachwuchswissenschaftlerinnen – Situationsanalyse und Perspektivenentwürfe, in: Neue Impulse, H. 2/1996, S. 19-22

Autorinnen

Kristine Baldauf-Bergmann, geb. 1961, Diplom-Psychologin, Zusatzstudium zur erwachsenenpädagogischen Qualifizierung (Humboldt-Universität Berlin). Projektleiterin einer ABM bei einem Frauenbildungsträger in Berlin/Ost. Arbeitsschwerpunkte: Subjektwissenschaftliche Lehr- und Lernforschung, Frauenbildungsarbeit.

Srilatha Batliwala, Sozialwissenschaftlerin und Sozialarbeiterin aus Bangalore, Indien, hat das Konzept eines empowerment-Programms für Frauen in Indien entscheidend mitbestimmt und forscht derzeit zur Erfassung von Statusveränderung und empowerment von Frauen.

Jacqueline Crawford, geb. 1961, ein Kind; MA Völkerkunde, Soziologie, Geschichte; von 1986 bis 1993 Mitarbeit bei agisra, Frankfurt; Arbeitsschwerpunkt: kulturvergleichende Studien zum Thema „Vaterbilder"; seit zwei Jahren Arbeitsschwerpunkt: „feministische Ökonomietheorien" sowie Mitarbeit beim Verein Sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis für Frauen, Köln.

Esther Dischereit, geb. 1952, Autorin, Prosa, Lyrik, Theater- und Hörstücke – Themenschwerpunkt: jüdisch-nicht-jüdisch/deutsche Verhältnisse und die zweite Generation nach 45 – Fellow am Moses-Mendelssohn-Institut Potsdam 1995, verschiedene literarische Projekte, lebt in Berlin, mit zwei Kindern.

Gisela Dittrich, geb. 1946, Erzieherin, Heilpädagogin, Pädagogin M.A., seit 16 Jahren tätig in verschiedenen Projekten des Deutschen Jugendinstituts in München zur Weiterentwicklung von Kindertagesstätten, besonderer Arbeitsschwerpunkt: Integration behinderter Kinder, Öffnungskonzepte.

Pia Gerber, geb. 1961, Diplom-Sozialpädagogin, Politik- und Erziehungswissenschaftlerin, 1991-1993 Kommunale Frauenbeauftragte in Rheinland-Pfalz, freiberufliche Dozentin in der Erwachsenenbildung, Mitfrau (und Ex-Stipendiatin) der FrauenAnstiftung und des Netzwerks politikwissenschaftlich und politisch arbeitender Frauen, zur Zeit hauptberufliche Dozentin am Sozialpädagogischen Fortbildungszentrum in Mainz.

Marlies Hempel, geb. 1951, Lehrerin, Dipl.-päd., Dr.päd., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Grundschulpädagogik der Universität Potsdam. Schwerpunkte in Forschung und Lehre: Geschlechtsspezifische Sozialisation und Erziehung, Koedukation, Berufsorientierung und Lebensplanung, Grundschulpädagogik, Sachunterricht, Anfangsunterricht.

Ulrike Hoffmann, geb. 1951, Ausbildung in Grafik Design/visuelle Kommunikation, bis 1983 Auftragstätigkeit als Designerin, seit 1986 Ausstellungen und Beteiligungen in Deutschland, Österreich, Belgien, Holland, Kanada und Spanien, lebt in Duisburg. – Papier, DIN-genormt, verbreitet sich mit skulpturaler Energie unaufhörlich über die Welt. Ich halte es hier und da auf, Blatt für Blatt, Seite für Seite, wende es, rolle es, verklebe und falte es – lediglich um eine Welt herum. Die im Buch veröffentlichten Arbeiten stammen aus dem NormA-Zyklus.

Doris Janshen, Prof. Dr., Professur für Soziologie an der Universität GH Essen, Forschungsschwerpunkte: Militärforschung, Frauenforschung, Soziologie des Alltagslebens, Koordinatorin des Arbeitskreises „Frauen, Technik, Zivilisation".

Marianne Koerner, geb. 1957, Historikerin, verschiedene Veröffentlichungen zu Alltags- und Frauengeschichte (Göttingen), Verlagskauffrau, promovierte zu Studentinnen 1900-1918.

Claudia Koppert, geb. 1958 in Heidelberg, lebt derzeit als freie Lektorin in Stapel bei Bremen. Vorträge, Lehraufträge, Veröffentlichungen zu Schuld und Verantwortung in modernen Gesellschaften, Rassismus/Antisemitismus und zur Zusammenarbeit von Frauen.

Anna Maria Kreienbaum, Dr. phil, geb. 1955, derzeit Vertretungsprofessur für Schulpädagogik an der JWG-Uni Frankfurt, Forschungsschwerpunkte: Koedukation, Schulprofile und (Selbst)Evaluation von Schule, Initiatorin und Projektleiterin von INFOSYS, einer Datenbank zu Wissenschaftlerinnen, Standort Universität Dortmund.

Karin Kurpjoweit, Dr.,geb. 1945, wiss. Mitarbeiterin an der Universität Oldenburg, Institut für Erziehungswissenschaften; Lehrende im Lehramts- und im Diplomstudiengang Weiterbildung, in der Lehrerfortbildung und freien Erwachsenenbildung; Schwerpunkte: Koedukation/internationale Geschlechterforschung, besonders zu Schweden; Universitäre Kontaktfrau für das internationale Expertinnen-Netzwerk: „Gleichstellungsorientierte Innovation im allgemeinen Schulwesen" in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V., Frankfurt.

Gisela Medzeg, geb. 1942, hat Politikwissenschaft studiert, als Journalistin gearbeitet und ist seit vielen Jahren Halbtagsangestellte in einer Behörde; frauenbewegt seit 1974, seit 1990 Redakteurin bei „Namenlos", der Schriftenreihe zu Selbsthilfe für Mädchen und FrauenLesben gegen sexuelle Gewalt, und Familienforscherin zum Thema Nationalsozialismus.

Sigrid Metz-Göckel, Prof. Dr. phil., geb. 1940, Studium der Volkswirtschaftslehre, Soziologie, Psychologie in Mainz, Frankfurt und Gießen; seit Beginn der 70er Jahre in der Frauenbewegung engagiert und Mitinitiatorin zahlreicher Projekte der Frauenforschung und Frauenstudien. Aufbau eines Frauenforschungsschwerpunktes am Hochschuldidaktischen Zentrum der Universität Dortmund. 1988-1990 Mitglied als Sachverständige in der Bundestagsenquête-Kommission: Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000. Mitglied des Forschungsbeirates beim Minister für Wissenschaft und Forschung in NRW und zahlreicher wissenschaftlicher Beiräte; Arbeitsschwerpunkte z.Zt. Hochschulforschung und Frauenbildungsforschung.

Jasmin Mirza, geb. 1969, Diplom-Soziologin, Arbeitsschwerpunkte: Frauen und Bildung, Frauen und Arbeitsmarkt, Regionalschwerpunkt Südasien, z.Zt. Promotion im Bereich Entwicklungssoziologie an der Uni Bielefeld zum Thema Frauenerwerbstätigkeit in Pakistan und Tätigkeit als Kongreßorganisatorin im Interdisziplinären Frauenforschungszentrum (IFF) der Uni Bielefeld.

Brigitte Müthing, geb. 1959, Studium: Pädagogik, Erwachsenenbildung und Sprachheilpädagogik, Durchführung von Frauenseminaren bei unterschiedlichen Trägern; zur Zeit Dissertation zum Thema: Lehrerinnen und Lehrer in Regelschulen und in der Erwachsenenbildung; Interessensschwerpunkte: Geschlecht, Sprache (verbale Sprache ebenso wie Körpersprache) und soziale Gesellschaftsklassen.

Svenja Neupert, geb. 1964, Diplom-Pädagogin, freiberufliche Dozentin; Arbeitsschwerpunkte: frauenspezifische Konfliktbewältigung, Kommunikation und Grundlagen der sozialen Arbeit.

Gisela Notz, Dr. phil., Sozialwissenschaftlerin, wissenschaftliche Referentin im Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Lehrbeauftragte an der Universität Essen; Arbeitsschwerpunkte: Forschung zu bezahlter und unbezahlter Frauenarbeit, Aus- und Weiterbildung.

Heike Notz, geb. 1966, Tischlergesellin, drei Jahre Wanderschaft bei „Axt & Kelle", seit 1995 selbständig im Holz- und Bautenschutz, Einbau von genormten Baufertigteilen (Messe- und Montagebau), Mitglied im „Berufsverband unabhängiger HandwerkerInnen e.V.", zuständig für Frauenthemen.

Elke Ostbomk-Fischer, geb. 1944, ist Dozentin für Sozialpädagogik an der Fachhochschule Köln. Ihre derzeitigen Forschungsinteressen sind u.a. Jugendbewegung, geschlechtsspezifische Sozialisation und Gewalt gegen Frauen, hierzu Publikationen; Ausbilderin bei der Gesellschaft für wissenschaftliche Gesprächspsychotherapie. Sie lebt auf dem Land mit zwei Kindern (Mädchen 17 Jahre, Junge 14 Jahre) und vielen Tieren.

Viola Roggenkamp, geb. 1948 in Hamburg, seit 1978 freie Journalistin und Autorin, vorwiegend für „Die Zeit", „taz" und „Allgemeine Jüdische Wochenzeitung", regelmäßige Mitarbeit für SFB-„Zeitpunkte", SWF-„Blick in die Zeit" sowie bis 1990 vierzehn Jahre für „Emma". Mehrjährige Auslandsaufenthalte in Asien und Israel. Musikstudium, Klavier, sowie Studium der Philosophie, Psychologie und Soziologie.

Bärbel Rompeltien, Sozial- und Literaturwissenschaftlerin, Psychotherapeutin, arbeitet in der Studienberatung der Universität GH Essen, Schwerpunkt: Beratung für studierende Frauen, Frauen im Übergang in den Beruf, außerdem tätig in freier Praxis.

Kornelia Schneider, geb. 1944, Ausbildung als Lehrerin an Volks- und Realschulen, Sozialpädagogisches Zusatzstudium, seit 16 Jahren tätig in verschiedenen Projekten des Deutschen Jugendinstituts in München zur Weiterentwicklung von Kindertagesstätten, besonderer Arbeitsschwerpunkt: Säuglings- und Kleinkindpädagogik, Bau- und Raumgestaltung.

Marianne Schwan, 40 Jahre, studierte als Arbeiterintochter über Umwege Betriebswirtschaft; seit 1981 selbständige Steuerberaterin in eigener Praxis; Autorin von Büchern zum Steuerrecht.

Therese Sünger, Dr. phil., selbständig lehrende Akademische Oberrätin; Volksschulabschluß, kaufm. Angestellte, Abitur am Abendgymnasium und anschließend Studium der Germanistik; von 1965 bis 1970 Lehrtätigkeit an einer berufsbildenden Schule. Seit 1970 im Hochschuldienst, zeitweise Mitarbeit im Arbeitskreis der Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen des Landes NRW; 1981-1990 Mitglied im Hauptpersonalrat beim Ministerium für Wissenschaft und Forschung, 1984-1988 Vorsitzende des Wissenschaftlerpersonalrats der Universität Düsseldorf. Seit 1988 an der Universität zu Köln; Lehrgebiet: Didaktik der deutschen Sprache und Literatur; Arbeitsschwerpunkte: Curriculumtheorie, Literaturdidaktik, feministische Forschung.

Christa Wichterich, geb. 1949, Soziologin und Journalistin; Arbeitsschwerpunkte: Frauenarbeit und -bewegungen im Süden, Bevölkerungspolitik, Ökologie.