



Die eine oder der andere hz-LeserIn hat es vielleicht gemerkt: nicht in jedem Jahr gab es eine Frauen-Ausgabe im März. Dass wir in diesem Heft einen Frauen-Schwerpunkt machen konnten, liegt nicht an neuen Themen: nach wie vor ist die Gleichstellung von Frauen in Schule und Hochschule Wunsch, nicht Wirklichkeit; nach wie vor ist Sexismus und sexualisierte Gewalt ein Thema, mit dem Frauen und Mädchen in der Schule, auch in Lehrbüchern konfrontiert sind; nach wie vor sollen Mädchen, schon die kleinen, z.B. mit Hilfe von Werbung dazu abgerichtet werden, die zugeschriebenen Rollen widerspruchlos zu übernehmen. Aber nicht nur pink stinks – es stinkt – den Frauen – viel mehr! Bei der one billion rising-Aktion am 14.2. haben Tausende es weltweit gezeigt. Auf all das wollen wir einen Blick werfen.

## Aufstieg von GrundschullehrerInnen – eine Frage der Chance?

Warum es so wenige Grundschul-Schulleiterinnen trotz überwiegend weiblicher Kollegien gibt

In den Jahren 2010 bis 2012 führte ich eine empirische Untersuchung mittels Interviews und ethnographischer Beobachtung in Schleswig-Holstein durch, um die Aufstiegswege von Grundschullehrer/innen ins Schulleitungssamt zu analysieren.

Das Ergebnis war ein Potpourri verschiedenster Aufstiegsstrategien. Die fakultative Qualifizierungssituation macht es möglich: Fernstudiengang oder regionale Fortbildungskurse? Aufstieg über kommissarische Leitungspositionen oder Erfahrung sammeln durch langjährige Lehrer/innentätigkeit? Schulwechsel oder Positionsübernahme an der eigenen Schule? Jeder dieser Wege kann letztlich zum Ziel führen.

Weder die Grundschullehrerinnen noch die -lehrer verfügen über ein Patentrezept für den Aufstieg – dabei kann die Geschlechtszugehörigkeit eine Rolle spielen, aber sie muss es

nicht. Die beobachteten vielgestaltigen Doing Gender-Prozesse jedoch haben letztlich immer eine Auswirkung im Hinblick auf die Chancengleichheit der Geschlechter bei der Bewerbung auf Leitungsstellen.

Beispielhaft soll hier der Aspekt der Ermutigung zu beruflichem Aufstieg aufgegriffen werden. Grundschullehrern wird eine eindringliche und frühe Ermutigung entgegengebracht, sich auf einen Schulleitungsposten zu bewerben. Diese wird primär von männlichen Personen ausgesprochen. Befragte Grundschullehrer berichten:

*„Mein Chef hat gesagt, ich soll das hier mal starten. Er ist ja auch nicht mehr ewig Schulleiter.“ Und: „Also mein Studienleiter, der mich mit ausgebildet hat im Referendariat schon, der hat mir gleich, nachdem ich fertig war, empfohlen, mich auf 'ne Konrektorenstelle zu bewerben. Also, der sagte gleich nach dem*

*Referendariat: So, jetzt wegberwerben, Konrektor.“*

Auffällig ist hier der Zeitpunkt der Ermutigung: Die Ermutigten befinden sich noch im Referendariat bzw. haben ihre Lehrtätigkeit gerade erst begonnen – eine besondere Befähigung hinsichtlich Führungsfähigkeiten und Leitungsgeschick konnten sie zu diesem Zeitpunkt noch nicht nachweisen.

Wie lässt sich das Zutrauen der Schulleiter in noch unerfahrene Referendare erklären? Die Sportpsychologin Dorothee Alfermann von der Universität Leipzig fand 1996 heraus, dass „...im allgemeinen die eigene Gruppe positivere Eigenschaften als andere Gruppen [erhält]“. Der Ermutigung liegt somit eine Art Vorschusskredit zugrunde, die auf Geschlechtszugehörigkeit basiert. Dabei bezieht sich der Aspekt der „eigenen Gruppe“ nicht nur auf dieselbe Geschlechtsgruppe, sondern ebenso



# Der andere Blick



auf die Perpetuierung des eigenen biographischen Musters: Die ermutigenden Schulleiter haben ihre Position selbst in jungem Alter eingenommen. Ein befragter Grundschullehrer erzählt:

*„Mein damaliger Schulleiter ist selber mit 27, glaube ich, Rektor geworden, also sehr früh und hat von vornherein gesagt: zu jung bin ich nicht. Ich war auch nicht so alt. So nach dem Motto.“*

Die frühzeitige geschlechtshomogene Ermutigung von Grundschullehrern durch Schulleiter geschieht in einem Arbeitsfeld, das weiblich konnotiert ist und in dem das Personal häufig zu 100% aus Lehrerinnen besteht. Da also in den meisten Kollegien männliche Lehrkräfte – falls überhaupt zugegen – eine extreme Minderheit bilden, kommt ihnen eine erhöhte Sichtbarkeit zu. Extreme Minderheit bedeutet, dass der Anteil an einer Gruppe kleiner als 15% ist. Vor dem Hintergrund der Männlichkeitsforschung kann davon ausgegangen werden, dass dies für Männer etwas anderes bedeutet als für Frauen. Eine bekannte Untersuchung stammt von Kanter (1977) und zeigt, dass *Frauen als extreme Minderheit* in Arbeitszusammenhängen deutliche Nachteile haben: Sie werden als „Token“ wahrgenommen, d.h. in erster Linie als Vertreterinnen ihres Geschlechts, was bedeutet, dass ihre individuellen Merkmale und Leistungen in den Hintergrund treten und von ihnen ein geschlechtstypisches Verhalten erwartet wird. Sie fallen folglich auf und damit auch leicht heraus: Die Gefahr der sozialen Isolation besteht. Zugleich sind sie einem größeren Leistungsdruck ausgesetzt. Eine Studie von Dickenberger und Rutz (2002) zeigt demgegenüber für *Männer in der extremen*

*Minderheit*, dass Token-Effekte und die damit verbundenen oben beschriebenen Nachteile nur eintreten, wenn zwei Bedingungen erfüllt sind: niedrige Kompetenz seitens des Mannes und hohe Kompetenz seitens der Mehrheit der Frauen. Sind Männer in der Minderheit in einer Gruppe von Frauen, von denen sie annehmen oder wissen, dass diese die gleiche Kompetenz wie sie selbst besitzen, profitieren sie von dem Geschlechtsstereotyp, das Männern ‚automatisch‘ eine höhere Kompetenz als Frauen zugestehet.

Männliche Lehrkräfte im Feld der Grundschule haben also Vorteile durch ihren Token-Status und durch geschlechterstereotypisierende Zuschreibungen: Ihnen wird qua Geschlecht Führungskompetenz zugeschrieben. Die Zuschreibungspraktiken der männlichen Schulleitungen sind zugleich „Gatekeeper-Praktiken“ (Faustich-Wieland), d.h. sie beteiligen sich an „Regulierungsprozesse(n) zwischen Geschlecht und Aktivitätsräumen“ und damit an der Reproduktion von hierarchischen Verhältnissen entlang der Geschlechtergrenze.

Nun kann man fragen, ob nicht

die quantitative Dominanz von Frauen im Feld Grundschule – lt. Statistischem Bundesamt 2011 beträgt der Anteil männlicher Lehrkräfte nur 12% – zwangsläufig dazu führt, dass immer mehr Frauen auch Schulleiterinnen werden.

Mit Blick auf einige der interviewten Lehrerinnen zeigt sich jedoch ein weiterer Doing Gender-Mechanismus, der sich ungünstig auf die Chancengleichheit auswirkt, d.h. für die sich bewerbenden Lehrerinnen nachteilige Folgen hat. Der oben beschriebene Rekurs auf eine positive Konnotation von Männlichkeit und Führung findet sich nämlich auch in den Wahrnehmungen und Aussagen einiger Lehrerinnen. Ähnlich wie die männlichen Schulleitungen unterstellen diese Lehrerinnen ebenfalls ihren Kollegen ein quasi natürliches Aufstiegsinteresse: *„Grundschullehrer gibt es ja nun sehr wenig. Und wenn man dann Grundschullehrer ist, dann denkt man wahrscheinlich auch: dann muss ich auch Schulleiter werden.“* Und: *„Die Männer, das zeigt sich jetzt auch so, die machen jetzt – zack – ihr Studium und am Ende steht auch*





schon eine Schulleiterstelle.“

Diese Aussagen geben einerseits Beobachtungen und Erfahrungen wieder; andererseits tragen sie zur Aufrechterhaltung männlicher Stereotype bei. Denn in den Interviews dieser Befragten finden sich keine Aussagen, die diese Beobachtungen in Frage stellen würden – vielmehr erscheint ihnen die Zielstrebigkeit der Kollegen normal und natürlich. Damit beteiligen sie sich allerdings an der Reproduktion einer naturalisierten Dichotomie im Geschlechterverhältnis zu Ungunsten ihrer selbst.

Trotz der Hartnäckigkeit stereotyper Sichtweisen im Berufsfeld Grundschule geben

die Interviews auch Aufschluss darüber, dass Grundschullehrerinnen den Aufstiegsweg ins Schulleitungsamt entschlossen und zielsicher verwirklichen. Und mehr noch: Dies gelingt einigen von ihnen trotz ausbleibender Ermutigung auch bereits in jungen Jahren. Zuträglich ist ihnen auf ihrem Weg, dass sie kritischen Reaktionen oder herabsetzenden Vorannahmen ihres beruflichen Umfeldes nur einen marginalen Stellenwert beimessen. Weder benötigen sie für das Zutrauen in ihre Fähigkeiten einer Zustimmung noch beeinflussen Urteile ihre weiteren Handlungsschritte. So resümiert eine 36jährige Grundschullehrerin

im Interview: „Also, ich glaube schon, dass bei manchen so im Hinterkopf ist: Die will aber ganz schön viel. Was macht die denn da?“ Nachfrage der Interviewerin: „Erinnern Sie sich an einzelne Reaktionen?“ Lehrerin: „Nö. – Nö, eigentlich nicht.“ Mein Fazit lautet daher: Chancengleichheit ist grundsätzlich gegeben – aber es muss weiterhin am „Undoing Gender“, anders ausgedrückt: an der „Entdramatisierung von Geschlecht“ (Faulstich-Wieland) gearbeitet werden.

WIEBKE BOBETH  
(unter Mitarbeit von  
BARBARA SCHOLAND)

## Spitzenpositionen – Fehlanzeige

Köpfe zählen allein reicht nicht, um sich über die Gleichstellung ein Bild zu machen

### Wandel und Persistenz

Das Thema Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Wissenschaft hat enorm an Präsenz gewonnen. Zahlreiche Projekte und Programme

wurden initiiert, um mehr junge Frauen für natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge zu gewinnen und der geschlechtstypischen Fachwahl entgegenzuwirken. Häufig wird

bereits in der Schule angesetzt, etwa mit Mentoring-Angeboten oder einem Schnupperstudium für Schülerinnen. Hinzu kommen Initiativen, die mehr Frauen dorthin bringen sollen, wo sie in allen wissenschaftlichen Disziplinen selten zu finden sind: an die Spitze. Über das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern wurden beispielsweise seit 2007 über 260 Professuren (mit-) finanziert, sofern sie mit Frauen besetzt wurden. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat alle Hochschulen verpflicht-





# Der andere Blick



tet, Konzepte und Richtwerte für eine verbesserte Frauenbeteiligung festzulegen und diese regelmäßig zu überprüfen. Das ist ein wichtiges Signal, denn die DFG ist der wichtigste Förderer von Forschung in Deutschland.

Bei soviel Aktivität entsteht leicht der Eindruck, dass Thema Gleichstellung in der Wissenschaft sei in ganz naher Zukunft passé. Mancherorts murren Professoren, es müsse doch möglich sein, endlich auch mal wieder einen Mann einzustellen. Die faktische Bilanz sieht anders aus: Noch immer prägen Geschlechterstereotype die Wahl des Studienfachs und noch immer gibt es wenige Frauen in akademischen Spitzenpositionen. Der internationale Vergleich, der für die Wissenschaft insgesamt an Bedeutung gewinnt, offenbart Mängel im deutschen Wissenschaftssystem. Anderen Ländern gelingt es offenbar besser, Frauen einzubinden. Dies zeigt auch: Geschlechterarrangements sind nicht naturgegeben.

## Blick ins Kaleidoskop möglicher Erklärungen

Was aber hält Frauen in Deutschland von Spitzenpositionen ab? Hierzu wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche Untersuchungen vorgenommen. Eine befriedigende Erkenntnislage liegt jedoch noch nicht vor, denn das Thema erweist sich als hochgradig komplexer Forschungsgegenstand. Karrieremotivation, eine historisch gewachsene männliche Prägung der Wissenschaft, gesellschaftliche Rollenmodelle, unterschiedliche Unterstützungs- und Ermutigungskulturen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sind ebenso Faktoren wie Diskriminierung und die unterschiedliche Leistungsbewertung von

**Internationaler Frauentag  
Hamburg**

Das Hamburger Frauenbüro lädt ein zu einer politischen Diskussion am Internationalen Frauentag 2013

**am 8. März 2013, 17.00 Uhr**  
Universität Hamburg DWP (ehem. HWP) Hörsaal,  
Von-Melle-Park 6, 20146 Hamburg

Begrüßung: Prof. Dr. h.c. Christa Rendio-Pletch, 1. Vorsitzende Landesfrauenrat Hamburg e.V.  
Luise Günther, ASSA Universität Hamburg

**Gute Arbeit - Gutes Leben**  
Claudia Menne, Europäischer Gewerkschaftsbund

Statements:

- Prof. Dr. Frauke Schwarding, HAW
- Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms, Helmut-Schmidt-Universität

Ab 19.00 Uhr Gespräche bei Wein, Getränken und Brezeln  
(Kaffee steht ab 18.45 Uhr im Hörsaal bereit)

Jack Invitation: Dinner Musik

Männern und Frauen. Das Zusammenspiel der einzelnen Ursachen ist noch weitestgehend unklar, zumal es sich in den Fächern recht unterschiedlich gestaltet: In den Ingenieurwissenschaften beispielsweise können kaum Frauen für ein Studium gewonnen werden; der niedrige Ausgangswert des Frauenanteils sinkt aber im weiteren Karriereverlauf zunächst nicht ab. Ganz anders in der Medizin, die eine enorm hohe weibliche Studieneingangquote aufweist. Dort scheinen die Frauen mit jeder Laufbahnstufe ausgebremst zu werden.

Es zeigt sich ein facettenreiches Bild, bei dem sich die Tücke erst im Detail offenbart. Selbst ein Frauenanteil von 50% muss nicht die Hälfte des Kuchens bedeuten. Denn trotz zahlreicher rechtlicher Regelungen und

Maßnahmen zur Sicherstellung der Chancengleichheit wird bei genauer Betrachtung deutlich, dass Hochschulen Männern und Frauen unterschiedliche Arbeitsbedingungen bieten: So werden Frauen häufiger als ihre Kollegen in Teilzeit beschäftigt. Dies ist auch an allen Hamburger Hochschulen – und an der Universität Hamburg an jeder Fakultät – der Fall. Meist liegen die Werte um 15 Prozentpunkte und mehr auseinander. Einzige Ausnahme ist die Hochschule für Musik und Theater, die mit 177 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zu den kleinen Hochschulen gehört und die insgesamt einen hohen Wert an Teilzeitbeschäftigungen aufweist. Eine (geringere) Differenz bleibt auch dann bestehen, wenn der Fächerhintergrund und der Einfluss von Kinderbetreuungsaufgaben herausgerechnet



# Der andere Blick



werden. Aus der Fachliteratur wissen wir jedoch, dass Karriere nicht in Teilzeit gemacht wird! Ein größerer Stellenumfang bedeutet mehr Ressourcen und bessere Bedingungen, um zu forschen und zu publizieren. Weiter kommen häufig die WissenschaftlerInnen, die die „größte Leistung“ vorweisen können – ungeachtet dessen, unter welchen Bedingungen sie hervorgebracht wurde. Hochschulen und Forschungseinrichtungen bemerken Ungleichbehandlungen häufig nicht, da auf eine statistische Datenerfassung verzichtet wird, die über ein „Köpfe-Zählen“ hinausgeht.

Ein zweites Beispiel für die Tücke im Detail ist das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Derzeit werden an Hochschulen vor allem familienfreundliche Angebote als Beitrag zur Lösung der Frauenfrage forciert. Sicher ist das zu begrüßen – aber diese Maßnahmen sind kein „Allheilmittel“. Schlimmstenfalls verkehren sie sich sogar ins Gegenteil: Wenn beispielsweise eine Uni gute Rahmenbedingungen schafft, um auch während einer Elternzeit den Kontakt zur Uni zu halten und danach eine längere Teilzeitbeschäftigung ermöglicht, mag das den Planungen junger Eltern entgegenkommen. Beim nächsten Karriereschritt wird jedoch vor allem eines bewertet, nämlich die Summe der nachweisbaren Leistung. Einige

Hochschulen experimentieren auch mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit anderer Art: Kitas mit überlangen Öffnungszeiten und Haushaltshilfen für WissenschaftlerInnen, um das nicht-wissenschaftliche Leben wegzuz

meintlichen Patentlösungen ist eher zu misstrauen. Dass es viele „Stellschrauben“ gibt, kann auch so gesehen werden, dass es viele Personen und Maßnahmen gibt, die zur Lösung beitragen können. Dazu gehören LehrerInnen, die versuchen Geschlechterstereotype bei der Fach- und Berufswahl ihrer SchülerInnen abzubauen; ebenso wird ein gutes statistisches Berichtswesen an Hochschulen benötigt. Gezielte Unterstützungsprogramme für weibliche Spitzenkräfte werden ebenso gebraucht wie Austauschgruppen für Väter in Teilzeit. Angehende ProfessorInnen aller Disziplinen sollten nachweisen können, dass sie für eine gendersensible Lehre und Nachwuchsförderung qualifiziert sind. Und auch die Verwaltungskräfte an der Spitze von Hochschulen müssen Gleichstellungsprozesse steuern und weiter entwickeln können.

delegieren. Das mag tatsächlich karriereförderlich sein – ob es allerdings unter dem Begriff der Familienfreundlichkeit verkauft werden kann, ist fraglich.

## Was ist zu tun?

Auch wenn es unbequem ist: Wir müssen anerkennen, dass es sich beim Thema „Frauen in der Wissenschaft“ um eine komplexe Herausforderung handelt, die noch lange nicht bewältigt ist. Einfachen Erklärungen und ver-

Eine maßgebliche Beschleunigung der Prozesse kann hierbei die Quote bringen: Durch sie werden Fakten gesetzt, die einen nachgelagerten Kulturwandel an Hochschulen unumgänglich machen. Da es sehr viele hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen gibt, ist die Quoten-Forderung ein adäquates Mittel. In Anlehnung an die Empfehlungen des Wissenschaftsrates befürwortet die GEW das Kaskadenmodell für Quoten. Dies sieht vor, dass der Frauenanteil auf einer Karrierestufe als Zielquote für die





# Der andere Blick



darüberliegende Karrierestufe festgeschrieben wird. Konkret: Wenn der Frauenanteil der Promotionen eines Studienfachs bei 35% liegt, dürfen Juniorprofessuren zu maximal 65% an Männer gehen. Hierfür müssen Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine aktive Rekrutierungspolitik verfolgen.

Eine weitere Forderung der GEW ist, Hochschulen stärker nach ihren Erfolgen in der Gleichstellungsaufgabe zu beurteilen und hieran finanzielle Sanktionen zu knüpfen. Zudem

gilt es, die Gleichstellungsbeauftragten, die ein wesentlicher Motor der bisher erreichten Veränderungen waren, besser zu unterstützen: Sie benötigen wirksame Gestaltungsmöglichkeiten und Beteiligungsrechte.

Die GEW hat ihre Position zu wissenschaftspolitischen Themen jüngst durch zwei zentrale Dokumente fixiert: Das Templiner Manifest (2010) und der Herrschinger Kodex (2012). Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen an Hochschulen so zu verbessern, dass der allgemein

in der Wissenschaft wachsende Druck nicht einfach hingenommen und auf die Schultern der MitarbeiterInnen verlagert wird. Gleichstellung in der Wissenschaft ist hierbei nach wie vor ein wichtiges Thema, das in der GEW Hamburg vor allem in der Fachgruppe Hochschule und Forschung und dem Frauenausschuss vertreten ist. Mitmachen erwünscht!

STEPHANIE ZUBER  
(unter Mitarbeit von  
BARBARA SCHOLAND)

## GESCHLECHT UND KOMMERZ

# Auch Lillifee ist sterblich

Rollenklischees und Stereotype fallen nicht vom Himmel - und sie sind veränderbar

Seit Juli 2012 gibt es die Initiative Pinkstinks Germany, eine Kampagne gegen Produkte, Werbeinhalte und Marketingstrategien, die Mädchen eine limitierende Geschlechterrolle zuweisen. Durch Blogs, Vorlesungen, Medienpräsenz, Flashmobs und Petitionen versuchen wir ein Bewusstsein dafür zu schaffen, wie stark unsere Geschlechterrollen von der Wirtschaft diktiert werden – und wie insbesondere Mädchen darunter leiden.

Neueste Studien der Gehirnforschung beweisen, dass sich Zentren für räumliches Denken bei Jungen oder für soziales Verhalten bei Mädchen erst durch unsere Erziehung verschieden ausprägen. Die Hormonforschung ist ins Wanken gekommen, weil Testosteron bei Menschen nicht für Aggression und

Bewegungsdrang verantwortlich scheint. Selbst Psychologen, die mit Genderforschung oft nicht viel am Hut haben, räumen ein, dass die Unterschiede innerhalb der Geschlechter größer sind als die zwischen ihnen. Diese neuen Studien werden aber nicht gerne gehört. Viele Eltern sehen ihre Kinder gerne in rosa und blau, weil es die Rollenbilder bestätigt, mit denen sie selber aufgewachsen sind. Von klein auf wird uns antrainiert, darauf acht zu geben, dass wir männlich oder weiblich erscheinen. Wir haben uns in einer Ordnung eingerichtet, in der Männer nicht weiblich wirken dürfen und diese Ordnung hält nach wie vor eine Arbeitsteilung aufrecht, von der vom Bundeshaushalt über Kosmetik- bis Spielwarenwelt viele profitieren. Insofern ist es mehr



als verständlich, dass Menschen ihr Geschlecht nicht „durcheinander“ gebracht haben wollen: Ein ganzes, über die Kindheit etabliertes Selbstgefühl hängt davon ab.

Wir wollen auch niemandem aufzwingen, seine Töchter nicht mit Puppen, mit Lillifee und Barbie spielen zu lassen. Wir wollen lediglich aufweisen, warum sie das tun und was es für unsere Welt bedeutet. Insbesondere seit den 1980er Jahren hat Pink als Identifikationsfarbe für Mädchen zugenommen. Wie kommt das? 1960 kam die Anti-Baby-Pille auf den Markt und gab der wachsenden Frauenbewegung Ansbuch. Mit dieser wurde jedoch auch das Schönheitsideal für Frauen dünner, was drei Gründe hat. Erstens



# Der andere Blick



kam das Wirtschaftswunder: in fülligen Zeiten ist Dünnssein erstrebenswert und umgekehrt. Zweitens signalisierte Dünnssein auch Aufbruch und Leichtigkeit, Nächte durchtanzen und Mahlzeiten überspringen (oder erst gar nicht kochen). Es passte zu dem neuen Lebensgefühl der Jugendkulturen. Drittens jedoch waren Frauen das erste Mal so mächtig wie noch nie, was nach einer jahrtausendlangen Kulturgeschichte der Unterdrückung natürlich Angst machte – nicht nur den Männern. Das erste Magermodell Twiggy suggerierte in den 60ern einen Rückzug in eine Rolle (jung, niedlich, äußerst zart, beschützt werden müssen), in die sich auch die verunsicherten Frauen in dieser neuen Generation flüchten konnten. Hatte man noch von Urgroßmutter und Mutter gehört, dass man es dem Mann recht machen und auf einen Prinzen warten durfte, konnte man auf einmal eigenes Geld verdienen und Sexualität ohne Kinderkriegen genießen, wenn man wollte. Zuviel Freiheit macht Angst.

Diese Angst, dieses Gefühl von „zurück in sichere Bahnen und klare Rollen“ griff die Mode- und Spielzeugindustrie der 80er Jahre auf. Mit sinkenden Geburtenraten dank Pillenknick musste überlegt werden, wie Konsum zu steigern sei. Durch zwei Farben und klare Geschlechterrollen war Opa und Tante schneller klar, was dem Kind mitgebracht werden konnte und das Geschenk schneller gekauft. Anfang des neuen Jahrtausends wurde dann mit klaren Idolen wie Lillifée oder Cäpt'n Sharky ein Konsumimperium aufgebaut, von dem man nie genug Accessoires haben konnte, und im Kinderzimmer häufte sich alles doppelt und in zwei Farben.

Wenigstens gab es nun noch Mädchen, die keine „Emanzen“, sondern „süß“ waren, die gekuschelt werden wollten und soziales Verhalten zeigten, während Jungs mit ihren Star-Wars-Figuren in Baller-Geräuschkulissen verschwanden. Denken wir zurück an die 70er Jahre: Sollte man dem Mädchen eine Puppe mitbringen? Oder einen Chemie-

---

*Durch zwei Farben und klare Geschlechterrollen war Opa und Tante schneller klar, was dem Kind mitgebracht werden konnte und das Geschenk schneller gekauft.*

---

baukasten? Vielleicht sogar Bauklötze oder Lego? Diese zeitaufwändigen Überlegungen bleiben der Patentante heute erspart: Spiegelburg weist mit großen Regalen in allen Kaufhäusern die Suchende direkt zur Lösung: Lillifée für sie, Sharky für ihn.

Lillifée ist eine Elfe, die einen befliegbaren Kleiderschrank hat und sich neben Aussehen um ihre Tiere kümmert. Sie ist schmal, leicht und lieb. Cäpt'n Sharky hingegen darf Raum einnehmen, der kleine Pirat hat Fleisch auf den Rippen. Mit seinen properen Füßen steht er fest auf der Erde und erlebt Abenteuer, für die es z.B. das passende Ausgrabungsset gibt. Wenn oft gekontert wird, die rosa Phase ginge vorbei, ist es doch interessant, dass 62% aller Mädchen schon ab 11 Jahren Germanys Next Top Model schauen und sich gefallen lassen, dass andere Mädchen in dieser Sendung nach ihrem Äußeren beurteilt werden, erniedrigende Dienste erweisen müssen und oft als zu dick bezeichnet werden. Sie lesen ab

10 Jahren die BRAVO und lassen sich vorschreiben, wie ihre Schamlippen auszusehen haben. Der Effekt ist drastisch: Über die Hälfte der deutschen Mädchen fühlt sich im eigenen Körper unwohl. Frage: Wären sie für diesen Druck, den sie erleben, so empfänglich, wenn sie als Kleinkind mit einer Kapitänin Sharky gespielt hätten und dafür allgemeine Anerkennung bekommen hätten? (Oder noch mal anders: Würden Frauen in jungen Familien ständig „typisch Mann!“ schimpfen, wenn Männer schon als Kinder von Spiegelburgs Marketingabteilung mit einer Jungspuppe verführt worden wären und das Elternsein schon mal hätten proben können?)

Natürlich geht die rosa Phase vorbei. Bleiben tut aber von der frühen Begegnung mit Lillifée, Barbie und Polly Pocket eine Identifikation mit Werten und Eigenschaften wie lieb und niedlich sein. Mit einem rehhaften Augenaufschlag wird später versucht, Konflikte zu lösen, so erzählen Sozialarbeiter, anstatt eine klare Ansage zu machen. Und das macht anfällig und tolerant für die Akzeptanz von sexistischer Werbung und Kultur.

Natürlich schafft das nicht Barbie alleine. Viele Frauen haben mit ihr gespielt, ohne Essstörungen zu entwickeln. Und die Erfahrungen der Kindheit, die meist Modell für die Erziehung der eigenen Kinder steht, werden dann auch nicht kritisiert. Aber Barbie ist Teil eines Frauenbildes, das letztendlich auch für schwächere Gehälter und einem scheinbar genetischem Interesse für das Schönmachen steht.

Wenn man Kindern auch andere Ideale vorlebt, ist schon viel gewonnen. Und oft hören wir auch: „Ach komm, es kommt doch auf's Elternhaus an.“ Natürlich haben viele Kinder Müt-



# Der andere Blick



ter, die arbeiten und Väter, die den Haushalt gleichberechtigt mit führen. Väter, die nähen können und Mütter mit Bohrmaschinen in der Hand. Mütter, die ungeschminkt aus dem Haus gehen und Väter, die mit ihren Kindern Einkaufsläden spielen. Aber mal ehrlich: Das ist immer noch die Minderheit. Und auch, wenn Mütter inzwischen in den Vorständen von Marketingabteilungen sitzen, die genau diese sexistische Kultur reproduzieren, weil sie sich eben so gut verkaufen lässt, ist daraus nichts gewonnen. Die Hälfte aller Mädchen fühlt sich immer noch unwohl im eigenen Körper. Der Großteil Deutschlands glaubt immer noch an ein Rosa-Gen. Die Mehrheit der weiblichen Bevölkerung steht unter einem

Schönheitszwang, der ihr von allen Leuchtreklametableaus entgegen strahlt. Und diese ganze Erniedrigung bewegt auch die Vorstände nicht, Frauen ernst zu nehmen und ihnen höhere Gehälter auszuzahlen.

Liebe Lehrer/innen: Wenn mal wieder Grimms Märchen auf dem Lehrplan stehen, unterrichtet sie gerne. Aber findet auch Wege, den Kindern zu erklären, woher diese Stereotype kommen. Lasst alle Jungen einmal Rotkäppchen und die Mädchen den bösen Wolf spielen. Erzählt ihnen von Hexenverbrennung und Frauenrollen im Mittelalter, damit sie einordnen können, woher das Prinzessinnenbild kommt.

Pinkstinks macht auf diese Zusammenhänge aufmerksam.

Weiter informieren könnt ihr euch unter [www.pinkstinks.de](http://www.pinkstinks.de). Zur Zeit läuft eine Petition gegen Ferreros rosanes Über-raschungsei, das mit den sexistischen Winx-Feen beworben wird, unter [www.change.org/ferrero](http://www.change.org/ferrero). Wir freuen uns über jede Unterstützung.

STEVIE MERIEL SCHMIEDEL  
PINKSTINKS GERMANY



## Pinkstinks startet Petition gegen sexistische Werbung

"Sex sells", besonders in der Außenwerbung, die unsere Kinder täglich konsumieren. Beschwert man sich beim Deutschen Werberat, sagt er, die Werbung sei doch witzig, das verstehe doch jedes Kind. Kinder verstehen Ironie jedoch frühestens mit dem Schulalter, auf sie wirken überzogene Geschlechterrollen unvermittelt und direkt.

Pinkstinks.de fordert in einer Petition, unterstützt von TERRE DES FEMMES, dem Bundesverband gegen Gewalt an Frauen, dem Deutschen Frauenrat und vielen deutschen Mädchensozialarbeitsorganisationen, dass der Werberat Kinder als Konsumenten von Außenwerbung berücksichtigt.

Kindern muss gezeigt werden, dass Frauen mehr sind als hübsche Accessoires. 2006 fühlten sich noch 70% der Mädchen in Deutschland wohl in ihrer Haut – 2012 waren es nur noch 47% (WHO). Diese Zahlen erklären sich durch einen starken Anstieg an Außenwerbung (ca. 2.000 Leuchtwerbeträger allein in Hamburg seit 2009), Castingshows wie Germanys Next Topmodel (startete 2006) und Spielwarenprodukte (z.B. Depesch's "Topmodel" Schreibwaren), die erst seit einigen Jahren den Markt dominieren.

Um die Petition zu bewerben und gegen eine Bewerbung von Germanys Next Topmodel in der Außenwerbung zu protestieren, ist Pinkstinks vom 15.-23. Februar auf Tour gegangen. Zusammen mit der Soley Theaterwerkstatt (Hamburg) wurden acht deutsche Städte mit dem Straßentheater-Stück "Einfach TOP - ohne MODEL" bespielt. Von Pinkstinks-Sympathisantinnen und Mädchensozialarbeitsorganisationen werden in ganz Deutschland Flyer verteilt und in vielen Städten Demonstrationen und Flashmobs organisiert.

PRESSEMITTEILUNG PINKSTINKS GERMANY E.V.





## Sexismus und sexualisierte Gewalt – immer noch ein „Frauenthema“?

Forschung zur Frauendiskriminierung in den 1980ern wird zu „Gender & Queer Studies“ im 21. Jahrhundert: mit quasi gleichbleibenden Problemstellungen. Trotzdem: Optimismus ist möglich

„Sexismus in der Schule – der heimliche Lehrplan der Frauendiskriminierung“ heißt der 1982 erschienene Band, der von Ilse Brehmer herausgegeben wurde. Es geht darin u.a. um die nicht-bezahlte Arbeit, die Mütter durch die Hausaufgabenhilfe für die Schule leisten, um das Nicht-Vorkommen von Frauen(geschichte) im Geschichts- und Politikunterricht, die Nicht-Existenz von berufstätigen Frauen und handwerklich-technisch interessierten Mädchen in Schulbüchern sowie um polare Darstellungen von Lehrerinnen: Entweder als jung, schön, ahnungslos oder als alt, hässlich, verbittert. Es wird auch Positives berichtet: Schon damals hatten Mädchen dank der Bildungsreformen in den 1960er Jahren in Bezug auf schulische Leistungen und Abschlüsse gegenüber Jungen im statistischen Durchschnitt kräftig aufgeholt – und das trotz wissenschaftlich belegter geringerer Beachtung durch die Lehrkräfte und trotz

sexistischer, teils gewalttätiger Aktionen durch Mitschüler und übergriffiger Lehrer. Es war jedoch lt. Brehmer nicht dieses Verhalten, das Bildungsexperten Anlass zur Sorge gab, sondern die bereits damals vermutete „Benachteiligung“ von Jungen in Bezug auf schulische Benotung. Die weiteren (Selbst)Beobachtungen an dem Band beteiligten Autorinnen lassen vermuten, dass weder die Mehrzahl der Mädchen noch der Großteil der Lehrerinnen die eigenen Bil-

schließender vehementer Appell zeigt: „Aber eines muss vor allem geschehen: Der ganz vulgäre Sexismus in der Erziehung, in der Schule darf nicht mehr durch Frauen perpetuiert werden!“

Im Laufe der letzten 30 Jahre sind Resignation und Wut produktiv geworden: Die Forschung zur „Frauendiskriminierung“ hat sich zu „Geschlechterforschung“ und „Gender & Queer Studies“ gewandelt, ist inzwischen anerkanntes Wissensgebiet. In Schulbüchern zeigt sich allerdings, dass sich die Repräsentationen von Männern und Frauen in Texten und Bildern nach wie vor überwiegend an Stereotypen orientieren und die bestehende Vielfalt von Lebensformen, sexuellen Orientierungen und geschlechtlichen Selbstzuordnungen entweder ignoriert oder als problembehaftet dargestellt wird (vgl. die von der GEW herausgegebene Schulbuchanalyse aus dem letzten Jahr: [http://www.gew.de/Binaries/Binary88533/120423\\_Schulbuchanalyse\\_web.pdf](http://www.gew.de/Binaries/Binary88533/120423_Schulbuchanalyse_web.pdf)).

---

*Polare Darstellungen von Lehrerinnen: Entweder jung-schön-ahnungslos oder alt-hässlich-verbittert*

---

dungserfolge in genug Selbstbewusstsein ummünzen konnten, um sich zur Wehr zu setzen. Die emotionale Reaktion auf ihre Analysen beschreibt Brehmer als „entweder die totale Resignation oder die absolute Wut“. Das Geschlechterverhältnis im Jahre 1982 – „über jeder Frau steht ein Mann“, so Brehmer – war aber nur scheinbar klar: Kernige Sprüche wie der eben angeführte brachten die Kompliziertheit der Verhältnisse und auch die Beteiligung von Frauen daran nicht zum Verschwinden. Dies sieht auch Brehmer, wie ihr ab-

In vielen Schulen ist viel in Bewegung gekommen: Zahlreiche Lehrerinnen und auch einige Lehrer haben sich an ihren Schulen dafür engagiert, dass sexistische Strukturen aufgebrochen werden und Unterricht gendersensibel gestaltet wird. In der außerschulischen Praxis haben sich





# Der andere Blick



zahlreiche Beratungsstellen etabliert und professionalisiert, die zu sexistischer und sexualisierter Gewalt arbeiten – auch an und in Kooperation mit Schulen. Jedoch fließen sowohl deren Wissen und Erkenntnisse als auch die Ergebnisse erziehungswissenschaftlicher Genderforschung bis heute nur zu einem verschwindend geringen Teil in das erziehungswissenschaftliche Studium und in die LehrerInnenbildung ein: Seminare zu den Themen Sexismus und/oder sexualisierte Gewalt sucht man in den Vorlesungsverzeichnissen meist vergebens. Sie werden in die „dritte Phase“ der LehrerInnenbildung geschoben – dies aber aktuell und – endlich! – in sehr umfassender Weise: Das Hamburger Landesinstitut hat im Februar unter <http://li.hamburg.de/kein-raum-fuer-missbrauch> zahlreiche Materialien und Handreichungen eingestellt. Die auch in der E&W 1/2013 vorgestellte Kampagne der Bundesregierung „Kein Raum für Missbrauch“ geht auf die Welle von Aufdeckungen seit 2010 jahrzehntelangen, massenhaftem Missbrauch von Kindern und Jugendlichen in schulischen und kirchlichen Einrichtungen sowie in Institutionen der außerfamiliären Betreuung und der Behindertenhilfe zurück. Ein besonderer Schock für die pädagogische bzw. erziehungswissenschaftliche Community war die Aufdeckung des Missbrauchs an der Odenwaldschule – eines reformpädagogischen Vorzeigeprojekts. Ein weiterer Skandal lag darin, dass dieser Missbrauch seit vielen Jahren Vertreter/innen der Community (einschl. der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft) bekannt war, jedoch geleugnet und verschwiegen wurde. Der Band „Sexualisierte Gewalt, Macht und Pädagogik“,



hrsg. von Werner Thole, Meike Baader, zeichnet dies nach und macht einen Versuch der Aufarbeitung. Die Gesamtheit der Beiträge bildet die Komplexität des Themas ab und vermeidet ein einfaches Verdammen allein der Täter. In den Blick geraten vielmehr diffus aufgeladene Begriffe wie die „Liebe zum Kind“ und der „pädagogische Eros“, welche die pädagogische Beziehung einer (selbst)kritischen Analyse tendenziell entziehen und dadurch indirekt sexualisierte Gewalt begünstigen. Gefordert wird von Alexandra Retkowski und Werner Thole ein „professionsethisches und organisationales Kernprinzip“. Dies meint eine schulische „Kultur des Hinsehens“ sowie Offenheit und Sensibilität für „moralische Dilemmata“. Konkrete Form kann das genannte Kernprinzip in Fallgesprächen annehmen, in denen Lehrkräfte ihr „Grenzmanagement“ – bezogen auf Körper, Gefühle und Affekte –

reflektieren können – allerdings immer vor dem „Horizont des rechtlichen Rahmens“.

Sexismus und sexualisierte Gewalt sind also kein „Frauenthema“ mehr in dem Sinne, dass sich fast ausschließlich Frauen damit auseinandersetzen. Es bleibt „Frauenthema“ in dem Sinne, dass immer noch vor allem Mädchen und Frauen von Sexismus und sexualisierter Gewalt betroffen und bedroht sind – womit sexualisierte Gewalt gegen Jungen und Männer keineswegs ausgeblendet werden soll. Die jüngst stattgefundenene Aktion „One Billion Rising“ rief ALLE Menschen dazu auf, Stellung zu beziehen (s. auch S. 34). Sie hat gezeigt: sich gegen Gewalt zu positionieren ist überall und für jede\_n möglich, jederzeit.

BARBARA SCHOLAND

Verantwortlich für den Schwerpunkt:  
BARBARA SCHOLAND  
Frauenausschuss der GEW  
SUSANNE BERG, hlz



# Der andere Blick



## One Billion Rising in Hamburg

Anklage und Lebenslust – an vielen Orten in Hamburg wurde am 14. Februar von 11.30 Uhr vormittags bis in den späten Abend getanzt und gesungen zu dem obr-song: „Break the Chain“ Die große Beteiligung an OBR ist nicht nur dem weltumspannenden Internet zu verdanken auch die unaufwändige Aktionsform – einfach hingehen – und die zeitlich-örtliche Dehnung des Events ermöglichte es nahezu jeder/m, die/der wollte, daran teilzunehmen. Vielleicht ein Vorbild für zukünftige gewerkschaftliche Aktionsformen?

BARBARA SCHOLAND

