

## **Bildungs- und Karrierewege von Frauen. Ein Tagungsbericht**

Bildungs- und Karrierewege von Frauen: Wissen – Erfahrungen - biographisches Lernen. Unter diesem Leithema konstituierte sich die 5. Jahrestagung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE), die vom 26.-28. Mai 2005 auf der Wolfsburg nahe der Universität Duisburg-Essen, Campus Duisburg, stattfand.

90 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Deutschland, Österreich und der Schweiz erörterten diese Thematik anhand aktueller Forschungsergebnisse und Tendenzen aus der Praxis. In Plenumsvorträgen und anschließenden parallelen Arbeitsgruppen wurden strukturelle und personelle Bedingungen sowie Barrieren von weiblichen Karrierewegen und Berufserfolgen transparent gemacht und nach konkreten Zukunftsperspektiven und Umsetzungsmodalitäten für Frauen gefragt.

Bereits in Ihrem Grußwort wies die Gastgeberin und Organisatorin der Tagung, Frau Prof. Dr. Anne Schlüter, auf die nahezu kontroversen Entscheidungsmuster von Frauen und Männern bezüglich einer Entscheidung für Karriere oder für Kinder hin. Demnach entscheiden sich circa 70% der Männer lieber für die Karriere und nur 30% für Kinder. Bei Frauen lässt sich dieses Verhältnis gegenläufig charakterisieren.

Prof. Dr. Hildegard Macha betonte in ihrem Grußwort als Vorsitzende der Sektion, dass diese Tagung das emanzipatorische Anliegen verfolgt, für junge Generationen erlebbare Identifikationsmöglichkeiten zu stiften.

### **Kind und/oder Karriere?**

Assoziationen mit dem Begriff ‚Familie‘ sind bei jungen Frauen und Männern zunächst positiv besetzt. Dennoch lässt sich beobachten, dass sich der Wunsch nach Kindern zeitlich immer weiter auf spätere Lebensjahre verschiebt. Lange Ausbildungszeiten, der Einstieg in den Beruf und eine finanzielle Sicherung haben gemäß der „erstmal“-Mentalität besonders für Männer Vorrang, so Hildegard Macha.

Dies führt dazu, dass Männer ihren Frauen durch den Aufschub des Kinderwunsches auf spätere Lebensjahre eine Entscheidungsfalle stellen, weil sich das biologische Zeitfenster der Frau verengt. Somit verfügen Männer über eine Definitionsmacht, die für oder gegen Kinder im Rahmen des Zeitfensters der Frau entscheidet. 40% der Akademikerinnen in Deutschland werden letztendlich keine Kinder bekommen, erklärt Hildegard Macha. Sie

merkt hierzu an, dass dies unrechtmäßig als individuelle Entscheidung der Frauen gewertet und nicht auf bestehende gesellschaftliche Konstellationen und damit verbundene Entscheidungsmechanismen für oder gegen Kinder zurückgeführt wird.

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Balance oder Zerreißprobe?**

Entscheidet sich eine Frau für Kinder, so findet sie sich in einer Doppelrolle wieder, in der die ihr auferlegte einseitige Verantwortung für ‚Kind und Karriere‘ gesellschaftlich nicht in Frage gestellt wird.

Marianne Dierks formuliert im Rahmen ihres Dissertationsvorhabens die These, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine vermeintliche Balance suggeriert, dies aber die Bedürfnisse und Anforderungen der häuslichen Arbeit verschleiert und zur Zerreißprobe für Reproduktionsarbeit und Arbeitsplatzfordernisse wird. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf meint nach wie vor eine weibliche Vereinbarkeit, die eine hohe Belastung der Frauen einfordert und ein großes Bündel an Kompromissen und Kompetenz verlangt.

Die Forderung geht dahin, eine gleichberechtigte, partnerschaftliche Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern anzustreben. Dies bedeutet auf staatlicher Ebene, bessere und funktionsfähigere Vereinbarkeitsmodelle und Kinderbetreuungsalternativen zur Verfügung zu stellen. Marianne Dierks‘ Appell an Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung lautet, deutlichere Impulse und Initiativen bereitzustellen, damit diese Problematiken langfristig aufgelöst werden können.

Andere Länder, beispielsweise aus dem skandinavischen Raum, können zudem als bewährte Vorbilder einer gelungenen Vereinbarung von Familie und Beruf gesehen werden. Diese Problemstellungen zusammenfassend stuft Dr. Bettina Dausien das Konzept der Work-Life-Balance als kritikwürdig ein. Zum einen richtet sich ihre Kritik an die Geschlechtsneutralität des Begriffs, der die bestehenden Geschlechterverhältnisse verdeckt. Sie sieht außerdem die Gefahr, dass dieses Konzept neutralisierend gegenüber Hierarchien wirkt und diese somit unsichtbar werden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf personalisiert ein strukturelles Problem: Es wird davon ausgegangen, dass das vornehmlich weibliche Vereinbarkeitsproblem ein persönliches Problem ist. Dabei sollte Work-Life-Balance insbesondere im Interesse betrieblicher Sichtweisen sein. Vereinbarkeit suggeriert eine scheinbare Lösung, individualisiert die Bearbeitungsstrategie jedoch dabei. So bleiben vielfach ungelöste Probleme insbesondere für Frauen, deren Karriere- und Vereinbarkeitsbelange bestehen.

## **Aufstieg und Karriere von Frauen – Erwartungen, Bedingungen, Problematiken**

Machen Frauen nun aber entgegen aller Widerstände Karriere: Welchen Bedingungen haben sie sich zu stellen?

Eine traditionelle Karriere ist bestimmt von einer zeitlichen Abfolge und Linearität bestimmter sozialer Positionen im Lebenslauf von Personen. Bettina Dausien bemerkt in ihrem Vortrag, dass Frauen allerdings andere Anforderungen an Arbeit und Lebenskarrieren stellen, als dies oftmals bei Männern der Fall ist. Frauen sind nicht in erster Linie an hierarchischem Aufstieg interessiert, wie dies in männlich geprägten Unternehmenskulturen üblich ist. Sie präferieren andere Werte, wie die Erfüllung von Wissensdurst und Interessensverwirklichung.

Die These von Doktorandin Mechthild von Lutzau lautet, dass Karriere nicht erst in der konkreten Berufssituation beginnt: Aufstiegsbereitschaft ist auf biographische Einflussfaktoren, die auf die Kindheit und Jugend verweisen, zurückzuführen. Am Beispiel deutscher Schulleiterinnen verdeutlicht sie dies: Insbesondere eine intensive familiale Förderung, die frühzeitige und selbstständige Übernahme von Verantwortlichkeiten in der Herkunfts-familie, eine berufliche Selbstständigkeit der Eltern und eine nicht-geschlechtsspezifisch fokussierte Erziehung können die Bereitschaft beruflichen Aufstiegs begünstigen. Die Realität verhält sich dennoch so, dass sich der Frauenanteil in Schulleitungen auf unter 50% beläuft. Als Barrieren dieser Unterrepräsentanz wirken zum einen individuelle Barrieren der Frauen, zum anderen aber vor allem strukturelle Barrieren in der männlich geprägten Schulhierarchie.

Dr. Claudia Fahrenwald weist explizit auf die Tatsache hin, dass Frauen in Führungspositionen Ambivalenzerfahrungen machen, die unter Umständen mit ihrem beruflichen Aufstieg in Zusammenhang stehen, so ihre These. Der Umgang mit Macht ist als Beispiel zu nennen. Eine besonders schwierige Erfahrung von Frauen in Führungspositionen ist es, dem Problem der persönlichen Isolation zu begegnen: Karriereorientierte Frauen entfernen sich aus ihrem gewohnten Team, erhalten keine berufliche Unterstützung mehr und vermissen langfristig den Austausch mit Gleichgesinnten. An diese Problematik knüpft die dringende Forderung nach der Nutzung sozialer, informeller Netzwerke unter Frauen an, wie im Folgenden explizit erläutert wird.

## **Von Frauen für Frauen - Voneinander lernen, unterstützen, vernetzen**

Insbesondere auf die Vernetzung von Frauen untereinander und die Bedeutung von gegenseitiger weiblicher Hilfestellung wurde vermehrt und intensiv von den Referentinnen hin-

gewiesen. Soziale Netzwerke unter Frauen fungieren als Scharnierstelle informellen Wissensaustauschs und sind damit von enormer Bedeutung für den beruflichen Ein- und Aufstieg. Doktorandin Ines Schell-Kiehl präsentiert ‚Mentoring‘ als eine spezielle informelle Lernverortung, in der junge Frauen die Möglichkeit erhalten, von berufs- und lebenserfahrenen Fach- und Führungsfrauen zu lernen und Mentoring als Instrument für den eigenen beruflichen Erfolg zu nutzen.

Erfolgreiche Strategien des Geschlechterzusammenhalts verfolgen Männer schon lange und Frauen sollten dies sich ebenso zu Nutze machen, ermutigt Hildegard Macha. Sie betont, dass Frauen sich nicht gegenseitig angreifen dürfen, sondern sich vielmehr gegenseitig unterstützen, voneinander lernen und profitieren sollten. Über Vernetzung und Unterstützung könnten Frauen sich langfristig in Führungsaufgaben positionieren und etablieren und somit die Gerechtigkeit der Geschlechter verwirklichen.

### **Ausblick für Forschung und Praxis**

Resümierend lässt sich feststellen, dass viele Ansätze und Strategien einer ganzheitlichen Geschlechtergerechtigkeit und zur Anerkennung der Potentiale von Frauen nicht zufrieden stellend umgesetzt werden. Es kristallisiert sich die Vermutung heraus, dass Frauen weiterhin die Verantwortungsübernahme gesellschaftlich zu koordinierender Erfordernisse in Bezug auf eine Vereinbarung von Kindern und Beruf obliegt. Frauen müssen Entscheidungen treffen, die erheblichen Einfluss auf die Gestaltbarkeit ihrer eigenen Biographien ausüben können, von denen Männerkarrieren aber nicht betroffen sind. Schaffen Frauen allerdings den Weg in eine Führungsposition, so müssen sie sich erneuten Problematiken stellen. Es ist evident, dass beispielsweise Networking und Mentoring, wie es in den USA seit Jahren praktiziert wird, intensiver und flächendeckender betrieben werden muss, um weibliche Vorbilder „erlebbar“ zu machen.

Als Herausforderung für die Zukunft gilt es, in Forschung und Praxis spezifische Fragestellungen, berufliche Chancen sowie Lebensperspektiven von und für Frauen weiterhin zu erörtern und danach zu streben, bestehende Barrieren langfristig und gewinnbringend für Frauen aufzulösen.

*Anke Bertsch*

aus:

Der pädagogische Blick. Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen. 13. Jg., H 3, S. 179-181.