
Das folgende Glossar ist im Rahmen des Seminars „**Reflexiver Unterricht in den MINT- Fächern**“ im WS 2010/2011 entstanden. Beteiligt waren Teilnehmende des Seminars.

Glossar

Seminar: Reflexiver Unterricht in den MINT-Fächern

Wintersemester 2010/ 2011

Dozentinnen: Baßler, Diegelmann



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	1
1 Cyber-Gendering – Die virtuelle Geschlechterinszenierung	2
2 Diversity.....	4
3 Doing Gender	6
4 Feminismus.....	8
5 Gläserne Decke.....	10
6 Matriarchat.....	15
7 Patriarchat.....	17
8 Sex und Gender.....	18

1 Cyber-Gendering – Die virtuelle Geschlechterinszenierung

1. Von wem und wie wird das Internet genutzt?

Die Differenzen in der Internetnutzung von Jugendlichen sind verschiedener und vielfältiger Natur. Virtuelle Welten sind heute ein fester Bestandteil der Lebenswelt von Jungen und Mädchen. Denn Kommunikation findet auch im virtuellen Raum statt. Doch was ist ein virtueller Raum? Ist er ein Ort, an dem sich kulturelle Entwicklung vollzieht? Oder ist er ein Stück äußerer Realität, die mich vereinnahmt und ihren Gegebenheiten unterwirft? Oder nichts davon, sondern was ganz anderes?

2. Geschlechtertypische Nutzung

Die geschlechterdifferenzierenden Momente werden lediglich am Rande aktiviert und sind nicht sichtbar. Männer haben nach ihrem Gender-Status bestimmte Nutzungspräferenzen. So werden Börseninformationen abgefragt, sie beschäftigen sich mit Sportergebnissen und dem Programmieren und nutzen das Internet als Nachschlagewerk (Lexikon), wogegen weibliche Interessen eher im Online-Shopping, Kochen, Fitness, Gymnastik und Gesundheit sowie Informationen zu Film und Musik empirisch bestätigt wurden.

3. JIM-Studie und das Internet

Der Medienumgang der Jugendlichen ist ein ständig aktuelles Thema, dem sie die JIM-Studie (Jugend, Information, (Multi-) Media) angenommen hat. Laut der JIM-Studie zählen mit 97 % fast alle 12-19 Jährigen zum Kreis der Internetnutzer (2007: 93%). Davon liegt der Anteil bei den Jungen bei 98 % und bei den Mädchen ist der nahezu gleich groß, nämlich 96 %. Selbst die schulische Bildung dient nicht mehr als ein Unterscheidungsmerkmal (Hauptschüler: 92% und Gymnasiasten: 98%).

4. Selbstdarstellung und Inszenierung im virtuellen Raum

Je nach Portal und Forum bieten sich unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten an. „Social Networks“ wie „schülerVZ“, „studieVZ“, „Facebook“, „MySpace“, „wer-kennt-wen“ und andere treffen mitten in die Bedürfnisse der Jugendlichen, denn insbesondere junge Menschen, sowohl weiblich als auch männlich, suchen nach Kommunikation, Selbstfindung, nach

Darstellung, nach Peer-Group-Erlebnissen. Jugendliche suchen nach Freiräumen und Grenzüberschreitungen.

Sexualität und Körperlichkeit im Chat. (Inszenierung der Geschlechterrollen orientiert sich an sexuellen Stereotypen. So sind Nicknames wie „heisserhengst21“, „mieze39“, „suessebraut“ oder „sexymaus“ nicht untypisch)

Literatur:

Antes, Wolfgang & Rothfuß, Eva: Web 2.0 für Jugendliche. Jugendbildung und Medienpädagogik am Beispiel von jugendnetz.de. München 2008.

Lübke, Valeska: CyberGender. Geschlecht und Körper im Internet. Bonn 2004.

Otto, Hans-Uwe & Kutscher, Nadia (Hrsg.): Informelle Bildung Online. Perspektiven für Bildung, Jugendarbeit und Medienpädagogik. München 2005.

Schäfer, Miriam & Lojewski, Johanna (Hrsg.): Internet und Bildungschancen. Die soziale Realität des virtuellen Raumes. Bielefeld 2007.

Sesink, Werner: Technische Netzwerke und virtuelle Räume der Bildung. Skript zur Vorlesung im Wintersemester 2010/11. Technische Universität Darmstadt.

Studien

Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest. JIM-Studie 2010 (Jugend, Information (Multi-) Media.

Allensbacher Computer- und Technikanalyse (ACTA Studie 1999). Forschungsinstitut Allensbach.

Internetadressen (Links)

https://www.klicksafe.de/cms/upload/user-data/pdf/klicksafe_Materialien/LH_Zusatzmodul_Social_Communities.pdf (Abgerufen am 08. Februar 2011 um 20:00 Uhr).

2 Diversity

Der Begriff Diversity stammt aus dem Englischen und heißt Vielfalt. Ihre Wurzeln gehen zurück bis in die Bürgerrechtsbewegungen der USA. Diversität (Vielfalt) ist ein umfangreicher Begriff, der in vielen Anwendungsgebieten gebraucht wird. Zum Beispiel geht es im Diversity Management, auch Vielfaltsmanagement genannt, um ein Unternehmensführungskonzept, dass die Verschiedenheit der Personen positiv ausnutzt, um z.B. ökonomische Ziele im Unternehmen optimal zu erreichen. In diesem Text geht es hauptsächlich um die soziale Dimension von Diversity.

Unter dem Aspekt der Globalisierung, Einwanderung, Integration und Wertewandel hat sich in Deutschland die Vielfalt der Kulturen, die verschiedenen Lebens- und Arbeitsformen angehäuft. Somit ist Diversity zu einem wichtigen Bestandteil unserer pluralen Gesellschaft im Hinblick auf das tägliche Zusammenleben und Zusammenarbeiten geworden.

Diversity weist verschiedene Dimensionen auf. Zu den primären Dimensionen gehören: Alter, Geschlecht, Ethnische Zugehörigkeit. Zu den sekundären Dimensionen zählen: Kultur, Bildung, Einkommen, Familienstand, Herkunft und Religion. Demnach können wir die Erscheinungsformen von Diversity in wahrnehmbar und kaum wahrnehmbar ordnen.

Durch die bewusste Förderung und Respektierung von Unterschiedlichkeit soll die menschliche Vielfalt als eine Ressource verstanden und genutzt werden. „Vielfalt leben und gestalten“, so könnte das Motto von Diversity lauten. Darunter ist zu verstehen, dass Gleichwertigkeit und Verschiedenheit nicht als Gegensätze aufgefasst werden sollen, sondern als ein verbindender Faktor.

Das Verständnis von Vielfalt im sozialen Bereich hat viele Facetten. Es werden Geschlechteridentitäten und ihre Vielfältigkeit, sowie geschlechtsbezogene gesellschaftliche Machtverhältnisse aufgedeckt und analysiert. Vereinfacht können wir sagen, dass Diversity sich im sozialen Bereich im kritischen Anblick der sozialen und kulturellen Herstellung von Differenzen widerspiegelt. Auf dieser Basis wird dann eine Gleichwertigkeit und Entfaltung der Verschiedenheit vorgenommen. Während im Diversity Management die Individualität stark betont wird, geht es bei Diversity um Solidarität, um Gleichheit bzw. um Ausgleich von Benachteiligung.

Diversity hat auch auf gesetzlicher Ebene eine hohe Bedeutung. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches im Jahre 2006 in Kraft getreten ist, hat sich folgendes zum Ziel gesetzt:

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Diversity kann auch als Konzept zur Förderung der Chancengleichheit an Schulen genutzt werden. Die Schule hat als institutionalisierte Form die Aufgabe, Chancengleichheit durch Bildung für alle zu ermöglichen. Der Zugang zur Bildung heißt aber noch nicht, dass alle Bürgerinnen und Bürger die gleichen Chancen erhalten. Bildung für alle als ein Medium sozialer Integration reicht laut Humboldt alleine noch nicht aus, denn die Schule besteht nicht nur aus Menschen, die als Individuen sehr vielfältig sind, sondern bewegen sich parallel in unterschiedlichen Lebenswelten mit unterschiedlichen Rollen. Eine Schule, die Vielfalt erlebbar macht, kann vieles bedeuten. Einige Ansätze wären:

- Berücksichtigung der unterschiedlichen Lernvoraussetzungen der SuS (Begabung, Lernhaltung, Lernumgebung im Elternhaus, Vorwissen aus der eigenen Lebenswelt)
- Verstärkung des außerunterrichtlichen Angebots (z.B. Ganztagschulen)
- Öffnung der Schule (Projekte und Kooperationen, Tag der offenen Tür)
- Lehrerfortbildung in diesen Bereichen

Literatur:

http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_462.asp [letzter Zugriff 02.11.10]

http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_1509.asp [letzter Zugriff 02.11.10]

<http://www.pop-consulting.de/downloads/projekte/051123-PPP-Fachtagung.pdf> [letzter Zugriff 02.11.10]

http://www.i-iqm.de/dokus/vielfalt_leben_und_gestalten.pdf [letzter Zugriff 02.11.10]

<http://www.wiwiss.fu-berlin.de/institute/management/sieben/diversity>

[projekt/tagung/programm/Wiltzius_Posterpr__sentation_finale_Version_26_05_08.pdf](http://www.wiwiss.fu-berlin.de/institute/management/sieben/diversity/projekt/tagung/programm/Wiltzius_Posterpr__sentation_finale_Version_26_05_08.pdf) [letzter Zugriff 02.11.10]

<http://www.wgs.cidsnet.de/aktuelles/WGSSPI.pdf> [letzter Zugriff 02.11.10]

3 Doing Gender

Der Begriff „Doing Gender“ entstammt aus der *Ethnomethodologie*, die sich mit der methodischen Bewältigung des Alltags befasst und somit versucht, die ihm zugrundeliegenden sozialen Strukturen zu erschließen. Doing Gender entstand als Kulturen miteinander verglichen wurden und man herausfand, dass der Mann und die Frau sehr heterogen sind und es wenige Eigenschaften gibt, die die beiden Typen vereinen. Mit „Geschlecht tun“ bzw. Doing Gender ist gemeint, dass wir als Mann oder Frau unser Geschlecht tun müssen, damit wir dasjenige Geschlecht sind. Die Handlung muss auf bestimmte Art und Weise erfolgen, um als Mann oder Frau wahrgenommen und akzeptiert zu werden. Dieses geschlechtsspezifische Handeln wird als Doing Gender bezeichnet. Es lebt davon, die Zweigeschlechtlichkeit immer wieder herzustellen, d.h. zu beschreiben, wie die Geschlechter gelebt, gedacht und konstruiert werden. Der Prozess des „Geschlecht tuns“ vollzieht sich in der Interaktion und Kommunikation zwischen Individuen, innerhalb Institutionen und Organisationen und in der Beziehung zwischen Individuen und gesellschaftlichen Institutionen wie z.B. die Familie und die Ehe. Das typisch männliche oder weibliche Geschlecht ist kulturell, gesellschaftlich und individuell geprägt und wird durch die Kultur, die Gesellschaft und das Individuum gestaltet, beeinflusst und verändert. Die Herstellung der Geschlechter ist ein unvermeidlicher Prozess im Alltag, der zugleich wie eine Rückreaktion wirkt und den Alltag strukturiert und bestimmt. Diese Geschlechterherstellung gilt es, zu analysieren und dabei auch den Wert der Geschlechter innerhalb einer Gesellschaft zu untersuchen. Um die Geschlechter zu gestalten und zu verändern, werden das äußere Erscheinungsbild, das Verhalten, die Körpergröße (Körper an sich), die Gesprächsstile etc. betrachtet und dabei auch Tätigkeiten, Symbole, Stile und Vorlieben als männlich oder weiblich definiert. Folgende Fragen werden im Prozess des Doing Genders gestellt: *Wie positionieren sich Frauen und Männer selbst zu ihrem Geschlecht in der Gesellschaft? Wie bewerten sie ihre eigene Geschlechterrolle? Wie lernen wir überhaupt Mann oder Frau zu sein? Wie werden die Geschlechterrollen stabilisiert?* (Die Aufgabe des Undoing Genders ist es, die Stabilisierung aufzulockern und zu hinterfragen.)

Literatur:

http://www.berlin-diversity.de/diwiki/images/5/57/AB_theorie_gender_reflexive_koed.pdf

http://www.gender.verdi.de/rund_um_gender/gm_glossar/#doing_gender

<http://www.others.sensagent.com/gender/de-de/>

http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/gkompz_was_ist_gender.pdf

4 Feminismus

Der Begriff Feminismus ist aus dem französischen féminisme, vom lat. Wortstamm femina= Frau. Feminismus ist eine Theorie der Geschlechterverhältnisse. Der Begriff steht für ein gemeinsames Ziel. Es geht darum, Frauen in allen Lebensbereichen, in Staat, Gesellschaft und Kultur und vor allem auch in der Privatsphäre, gleiche Recht und Freiheiten sowie gleiche Teilhabe an politischer Macht und gesellschaftlichen Ressourcen zu verschaffen es sollen gleiche Rechte für Männer und für Frauen gelten.

Feminismus ist zum ersten Mal durch die Schriften des Sozialphilosophen und Frühsozialisten Charles Fourier (1772-1837) bekannt geworden. Er formulierte den Grad der Befreiung der Frau als Maßstab von gesellschaftlicher Entwicklung: „Der soziale Fortschritt (...) erfolgt aufgrund der Fortschritte in der Befreiung der Frau.“

In Deutschland war im 19. Und 20. Jahrhundert der Begriff „Emancipation“ weitaus geläufiger, als der Begriff Feminismus.

Emanzipation

(lat.) E. bezeichnet einen Prozess der Befreiung aus Abhängigkeit und Unmündigkeit sowie der Verwirklichung der Selbstbestimmung, einem zentralen Ziel demokratischer Gesellschaften. Der Begriff wird oft im Zusammenhang mit der Unterprivilegierung gesellschaftlicher Gruppen (z.B. Frauen-E.) oder politischer Gemeinwesen (z.B. E. der Dritten Welt) verwendet.

Feminismus

(lat.) F. bezeichnet a) eine Bewegung, die sich für politisch-praktische Maßnahmen zur Verbesserung der Lebenschancen von Frauen einsetzt (Frauenbewegung, Emanzipation), und b) theoretisch-wissenschaftliche Bemühungen, die Diskriminierung des weiblichen Geschlechts als Barriere wissenschaftlicher (und praktischer) Erkenntnis wahrzunehmen und zu überwinden.

In den 70er Jahren kam zum ersten Mal der sozialistische Feminismus auf. Dieser ging nicht mehr von einer biologischen Differenz der Geschlechter aus, die unterschiedlichen Erfahrungen der Geschlechter waren nun ausschlaggebend. Die Vertreterinnen gehen davon

aus, um eine Gleichberechtigung erreichen zu können, müssten sowohl der Kapitalismus als auch das Patriarchat abgeschafft werden.

In den 80er Jahren ist der postmoderne Feminismus hervorgegangen. Vertreterinnen des postmodernen Feminismus betonen „Verallgemeinerungen würden der Pluralität von Frauen nicht gerecht, werde doch die Unterscheidung der Frauen nach sozialer Klasse, nach Hautfarbe, nach Religion und Herkunft (insbesondere Entwicklungsländer) unterlassen.

Literatur:

Thissen, Barbara: Feminismus. Differenzen und Kontroversen, in: Handbuch für Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methode, Empirie, hrsg. von Becker/Kortendiek, Wiesbaden 2004.

Bundeszentrale für politische Bildung. Lexikon. Zugriff am 24.11.10., auf http://www.bpb.de/popup/popup_lemmata.html?guid=UY4ZTN und http://www.bpb.de/popup/popup_lemmata.html?guid=W0NSGB

Herdinger, Sandra: Frauen über Krieg und Frieden. Groß-Umstadt 2000.

Gerhard, Ute: Frauenbewegung und Feminismus. Eine Geschichte seit 1789. München 2009.

5 Gläserne Decke

1. Einleitung

Unsere Gesellschaft verändert sich im Laufe der Jahre in allen Bereichen. Es kommt zu Differenzen in gesellschaftlichen Strukturen sowie sozialen Beziehungen.

Mittlerweile leben wir in einer zukunftsorientierten, globalisierten und modernen Gesellschaft. Selten kommt nur noch die Frage über die Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen auf, von Vielen wird sie selbstverständlich mit einem Ja beantwortet ohne sich weiter damit zu beschäftigen.

Doch behalten diese dabei Recht?

Aktuell kommt es vor allem in dem Gebiet der „Gleichheit der Bildungschancen“ und insbesondere der „Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt“ immer wieder zu Diskussionen und differenzierten Meinungen.

Für die meisten gibt es hier keinen sozial bedingten und sozial relevanten Geschlechtsunterschieden. Doch der Schein trügt.

Die Erwerbstätigkeit der Frauen nimmt zu und ist eigentlich mit der der Männer gleichzusetzen. Der Weg in eine gehobene Position scheint für beide Geschlechter ohne Probleme erreichbar zu sein. Dennoch ist er offensichtlich für hochqualifizierte und überdurchschnittlich motivierte Frauen mit deutlich höheren Barrieren ausgelegt als für Männer gleicher Qualifikation. Beim Aufstieg innerhalb von Unternehmen oder Organisationen bleiben die meisten Frauen letztendlich auf der Ebene des mittleren Managements „hängen“ und es scheint, als ob sie nicht bis in die Führungsetage können.

In den 1980er-Jahren bildete sich in den USA erstmals ein Erklärungsmodell für dieses Phänomen. Man geht von einer unsichtbaren Aufstiegsbarriere für Frauen aus. Es entstand der Ausdruck „glass ceiling“, im Deutschen „gläserne Decke“. (vgl. Wikipedia, n.d., 1)

2. Mögliche Gründe

„Die übliche ökonomische Begründung dafür lautet, dass Frauen aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen und ihrer Rollenkonflikte ein höheres Fluktuationsrisiko, eine geringere Arbeitsmotivation und damit eine geringere Durchschnittsproduktivität aufweisen.“(Osterloh & Littmann-Wernli, 2000, 1) Frauen entwickeln aufgrund ihrer lebensgeschichtlichen Verwiesenheit auf die Haus- und Familienarbeit ein spezifisch

„weibliches“ Arbeitsvermögen, das sich durch Ganzheitlichkeit, Bedürfnis- und Kontextbezogenheit auszeichnet, Frauen für die Wahl „typisch weiblicher Berufe“ disponiert und in bestimmten „hausarbeitsnahen“ Berufen nachgefragt wird. (vgl. Lemmermöhle, 2004, 240)

„Frauen dürfen zwar erwerbstätig sein, in Ausbildung investieren und versuchen, mit oder ohne Familie Karriere zu machen, der Aufstieg in die obersten Positionen in Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft bleibt ihnen jedoch weitgehend verwehrt“. (Osterloh & Littmann-Wernli, 2000, 2) Viele sind der Ansicht (auch unter Frauen), dass ab einer bestimmten Hierarchieebene eine klare Entscheidung zwischen Elternschaft und Karriere getroffen werden müsse. Denn auch für ArbeitgeberInnen liegt hier die „Angst“ vor einer Familienpause (aufgrund von Schwangerschaft) oder wiederholter Ausfällen (aufgrund von Erkrankung der Kinder) der Frauen. Die unterschiedlichen sozialen Eigenschaften von Männern und Frauen scheinen auch eine zentrale Rolle zu spielen, weshalb es zu einer stärkeren Förderung männlicher Mitarbeiter und Vorgesetzten kommt. Zwar besitzen Frauen Eigenschaften wie Durchsetzungsvermögen, Handlungsfähigkeit und Zielstrebigkeit, doch kommen bei ihnen auch öfter die „weichen bzw. weiblichen Fähigkeiten“ zum Vorschein. (vgl. Wikipedia, n.d., 2). Diese stellen Frauen als sensibel, einführend und rücksichtsvoll dar. Und gerade diese Seite ihrer Eigenschaften ist auf höchster Hierarchieebene nicht gefragt und stellt sie in den Schatten der Männer. Somit entstehen vielerlei Gründe für die Existenz der gläsernen Decke und es scheint so, als ob sie in mehreren Hinsichten als undurchdringlich bezeichnet werden kann.

3. Realität und Widerspruch

3.1. Gründe für ArbeitgeberInnen

Viele ArbeitgeberInnen sind von ihren Vorurteilen so überzeugt, dass sie darauf verzichten vergleichbare Fluktuationsdaten zu erheben. Doch Untersuchungen belegen zum Beispiel, dass Frauen in Führungspositionen kein systematisch höheres Fluktuationsrisiko aufweisen. Ursula Beer (1990) geht in ihrer Analyse „Geschlecht, Struktur, Geschichte“ davon aus, dass vom Verhältnis der Geschlechter als einem strukturell in diese Gesellschaft eingelassenen, sozialen Verhältnis gesprochen werden kann. (vgl. Lemmermöhle, 2004, 243) Aufgrund von Durchschnittserwartungen über das Verhalten von Führungsfrauen werden einzelne Personen diskriminiert. Dieser Vorgang wird als „Statistische Diskriminierung“ bezeichnet. Für die ArbeitgeberInnen scheinen Frauen eine geringere Durchschnittsproduktivität aufzuweisen, im Gegensatz zu den Männern.

Nach Ansicht der ArbeitgeberInnen entstehen diese aus den zahlreichen Konflikten zwischen Familie und Beruf (Berufs- und Frauenrolle). Das Resultat ist, dass ArbeitgeberInnen weniger in die Weiterbildung von Frauen investieren und ihnen oftmals weniger attraktive Arbeitsplätze zuweisen. Somit existieren kaum Karrierechancen für Frauen. Es kommt zu einer niedrigeren Produktivität der Frauen.

Jedoch sind ArbeitgeberInnen in der Regel nur unvollkommen informiert. Oft besteht kein Interesse sich besser zu informieren, da die eingesparten Informationskosten in der Regel höher sind als die durchschnittlichen Produktionsgewinne durch sorgfältige Personalauswahl. Auch schon bei der Einstellung von Arbeitskräften zeigt sich diese Blindheit (Uninformiert-sein) der ArbeitgeberInnen. Zeugnisse und Auswahlverfahren können nur ein unvollständiges Bild über die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft eines Menschen geben. Durch Assessment-Centers kann das Risiko von Fehlentscheidungen zwar verkleinert werden, allerdings erhöhen sich damit die Informationskosten wieder um einiges. Somit ist es weitgehend für Unternehmen vorteilhafter, sich auf vorhandene Erfahrungswerte oder auf die prognostizierten Durchschnittsproduktivitäten einzelner Gruppen zu verlassen, auch wenn dies im Einzelfall eine falsche Prognose ergibt. (vgl. Osterloh & Littmann-Wernli, 2000, 2ff)

Es entsteht ein Teufelskreis der statistischen Diskriminierung.

3.2. Statistik

Diese Aufstiegsbarriere wird von der Statistik bestätigt.

Im Jahr 1998 konnte durch eine Untersuchung der Konrad-Adenauer-Stiftung festgestellt werden, dass in Deutschland nur 1% der Spitzenpositionen in Aufsichtsrat oder Vorstand eines Unternehmens mit Frauen besetzt ist. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen betrug in großen Firmen 5%, im Mittelstand 11% und im öffentlichen Dienst 6%.

Bei einer internationalen Studie im Jahr 2006 wurden rund 1200 Manager größerer Unternehmen zu der Existenz der „gläsernen Decke“ befragt. Zwei Drittel der Befragten (etwa die Hälfte war weiblich) glaubten an die Existenz der „gläsernen Decke“ als Karrierehindernis. (vgl. Wikipedia, n.d.,1)

Für Frauen wird es somit schwer, sich aus diesem Teufelskreis herauszubewegen und die „gläserne Decke“, die oft den Schein erweckt eine Betondecke zu sein, zu durchdringen.

Im Jahr 2000 untersuchten zwei schwedische Mikrobiologen, warum Bewerberinnen bei der Vergabe von wissenschaftlichen Stipendien so schlecht abschneiden. Frauen stellten 46% der Bewerbenden, wurden aber nur zu 20% bei der Vergabe berücksichtigt.

Die Überprüfung ergab, dass Frauen 2,5mal so viele Publikationen wie ein männlicher Bewerber aufweisen müssen, um ihre wissenschaftliche Kompetenz belegen zu können. (vgl. Osterloh & Littmann-Wernli, 2000, 5)

3.3. Möglichkeiten zur Durchbrechung

Um überhaupt eine höhere Position zu erreichen, müssen sie beginnen Signale zu setzen, damit sie den Nachteil eingeschränkter Produktivitätserwartungen überkompensieren können. Doch wird dieser Weg, der als Selbstselektion bezeichnet wird, nicht von vielen eingeschlagen, sondern nur von besonders leistungsfähigen und belastbaren Individuen. Denn nicht alle Frauen wollen, im Vergleich zu Männern, diese Signalisierungskosten auf sich nehmen. (vgl. Osterloh & Littmann-Wernli, 2000, 5) Es ergibt sich, dass die beruflichen Pläne der Frauen offen sein müssen. Einerseits für die unterschiedlichen Möglichkeiten ihre Interessen und Stärken zum Vorschein zu bringen und andererseits aber auch für die wechselnden familiären Anforderungen, die sich im Laufe der Zeit automatisch ergeben. Dies beinhaltet für Frauen daher den permanenten Zwang zum Perspektivenwechsel, da das Berufssystem und die Organisation der Erwerbsarbeit keine Notiz von der Existenz eines familialen Arbeitsplatzes nehmen will und sie dazu getrieben werden in beruflicher Hinsicht mehr als nur flexibel zu sein. (vgl. Lemmermöhle, 2004, 245)

Im 21. Jahrhundert ist die Frauenrolle kaum noch mit der des 20. oder auch 19. Jahrhunderts zu vergleichen. Aufgrund des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft und der Veränderung familialer Lebensformen hat sich die Rolle der Frau in unserer Gesellschaft weiterentwickelt. Frauen sind selbstständiger geworden und möchten im gleichen Sinne wie die Männer erwerbstätig sein. Sie möchten ihr komplettes Leben selbstständig planen und vor allem Arbeit und Familie „unter einen Hut bringen“.

Doch auch hier zeigt sich, dass Frauen nicht nur vermehrt erwerbstätig sein wollen sondern es im Gegensatz müssen.

„Die ansteigenden Scheidungszahlen zeigen, dass die Ehe als Versorgungsinstitution immer weniger trägt, aber auch von vielen Frauen nicht mehr akzeptiert wird“. (Lemmermöhle, 2004, 248)

Man spricht von einer Doppelorientierung, die sich als neues Lebensplanungsmodell der Frauen durchsetzt und gleichzeitig auch neues gesellschaftliches Anforderungsmuster an sie ist. Frauen verweigern, sich einseitig für einen beruflichen Weg oder für ein Leben als Hausfrau und Mutter zu entscheiden. (vgl. Lemmermöhle, 2004, 246)

Unsere Bundeskanzlerin Angela Merkel lässt sich hier als Beispiel aufführen. Sie hat sozusagen die höchste Führungsposition in Deutschland erreicht, ist jedoch dabei mit ihrer Familienplanung, in Bezug auf Kinder, zurückgetreten.

4. Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass, obwohl wir mittlerweile das 21. Jahrhundert erreicht haben, nicht nur gesellschaftliche Arbeit, sondern alle gesellschaftlichen Strukturen, Bereiche und soziale Beziehungen immer noch geschlechtlich geprägt sind.

Die Grundstrukturen der Geschlechterordnung und Geschlechtsverhältnisse z.B. beim Zugang zu Berufen und beruflichen und gesellschaftlichen Positionen, wie im obigen Teil ausführlich aufgeführt, scheinen strukturell in die Gesellschaftsverhältnisse eingebunden zu sein. Trotz des Wandels der Machtbeziehungen zwischen den Geschlechtern auf interaktiver Ebene scheinen sie sich nicht wesentlich verschoben zu haben, trotz. (vgl. Lemmermöhle, 2004, 249f)

5. Literatur:

Glaser, Edith; Klika, Dorle; Prengel, Annedore (2004; Hg.): Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft.

Lemmermöhle, Doris (2004): Arbeit und soziale Ungleichheit.

Osterloh, Margit; Littmann-Wernli, Sabina (2000): Die 'gläserne Decke': Realität und Widersprüche.

Wikipedia (n.d.). Die gläserne Decke. Abgerufen am 18.03.2011 von http://de.wikipedia.org/wiki/Gl%C3%A4serne_Decke.

6 Matriarchat

von lat. *mater* „Mutter“, und griech. *arché* „Beginn, Ursprung“, auch „Herrschaft“

Die Rechtsordnung einer Gesellschaft nach mütterlicher Abstammung

Matr. Ökonomie

Eine matr. Gesellschaftsform löste wahrscheinlich die frühen Jäger- und Sammlerkulturen ab.

Bedingt durch diese Entstehungsgeschichte handelt es sich meist Ackerbaugesellschaften. Land und Häuser sind Eigentum des Clans → Nutzungsrecht.

Es gibt keinen Privatbesitz oder territoriale Ansprüche.

Ideale Verteilung von Gütern durch deren Austausch.

Diese Gesellschaftsform wird als **Ausgleichsgesellschaft** definiert.

Matr. Sozialordnung

Beruhet auf einem, dem Prinzip der Verwandtschaft nach der Mutterlinie folgendem Clan. Dieser besteht aus mindestens 3 Generationen Frauen: Die Clannmutter und deren Schwestern, Töchter und Enkelinnen. Hinzu kommen die direkt verwandten Männer (Brüder, Söhne und Enkel der Clannmutter). Das Zusammenleben ist mit ca. 100 Personen in einem großen Haus organisiert. Männer besuchen ihre Gattinnen über Nacht in deren Haus (Besuchsehe). Die Männer im mütterlichen Clan haben alle Rechten und Pflichten eines Clanmitglieds. Biologische Vaterschaft spielt als sozialer Faktor keine Rolle. Personen verschiedener Clans heiraten untereinander. Diese allgemeine Verwandtschaft führt zu einem Hilffssystem mit festen Regeln.

Die Gesellschaft ist nicht hierarchisch sondern horizontal egalitär organisiert. Man bezeichnet diese Form des Zusammenlebens als **matrilineare Verwandtschaftsgesellschaft**.

Matr. Politik

Basis der Entscheidungsfindung sind die einzelnen Clanhäuser. Die Entscheidungen werden durch Konsensfindung d.h. ausschließlich durch Einstimmigkeit entschieden. Ab dem 13 Lebensjahr ist man stimmberechtigt. Überregionale Entscheidungen werden durch Delegierte der einzelnen Clanhäuser getroffen, dies gewährleistet eine Aufrechterhaltung der Kommunikation untereinander. Es bilden sich keine Klassen oder Hierarchien. Es gibt kein Machtgefälle zwischen den Geschlechtern oder Generationen. Alle politischen Entscheidungen werden basisdemokratisch getroffen.

Man nennt dies **egalitäre Konsensgesellschaft**.

Matr. Spiritualität

Es existieren komplexe weltanschauliche und religiöse Systeme, in denen ein konkreter Wiedergeburtsglaube eine wichtige Rolle spielt. Leben und Tod wird als zyklisch abwechselnder Prozess betrachtet. Die Erde wird als große Mutter verehrt. Die Erde wird als weibliche Göttin betrachtet. **Sakrale Gesellschaft und Göttinnenkultur**.

Literatur:

Fuchs Heinritz, Werner; Lautmann, Rüdiger; Rammstedt, Otthein; Wienold, **Hanns (Hrsg.):**
Lexikon zur Soziologie, 4 Auflage, 2007

Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch der Frauen und Geschlechterforschung.
Theorie, Methoden, Empirie, 2 Auflage, Wiesbaden 2008

7 Patriarchat

Der Begriff „Patriarchat“ leitet sich sprachlich vom griechischen *patér* - „Vater“ und *arché* - „Ursprung“, „Herkunft“ ab. Patriarchat, auch Androkratie oder Androdespotismus genannt, beschreibt im herkömmlichen Sinne ein System, in dem das männliche Oberhaupt der Familie und des Haushalts die rechtliche und ökonomische Macht über die von ihm abhängigen weiblichen und männlichen Familienmitglieder ausübt.

In der neueren „Feminismus- Debatte“ wird diese Definition als zu eng gefasst kritisiert. In der feministischen Wissenschaftstheorie, aber auch in Geistes- und Gesellschaftswissenschaften, wie der Philosophie wird der Begriff komplexer verstanden. Hier umfasst er Monopolisierung von Machtpositionen, asymmetrische Machtbeziehungen, soziale Ungleichheiten und Unterdrückung in allen gesellschaftlichen Bereichen, also nicht nur in der Familie. Der Patriarchatsbegriff wird als Konzept aufgefasst, mit welchem Fragen formuliert werden können. Nach Kate Millet, einer US-amerikanischen Feministin, lässt sich der Begriff „Patriarchat“ folgendermaßen verstehen: „Unter Patriarchat werden (...) die Beziehungen zwischen den Geschlechtern verstanden, in denen Männer dominant und Frauen untergeordnet sind. Patriarchat beschreibt ein gesellschaftliches System von sozialen Beziehungen der männlichen Herrschaft (...).“

Die Geschlechterforschung und die Gesellschaftswissenschaften gehen davon aus, dass sich zentrale Bereiche der Ungleichheit und Diskriminierung nicht ausschließlich aus der innerfamiliären Situation und Konstellation herleiten lassen.

Auch in sozialen Institutionen, wie z.B. der Schule lassen sich patriarchale Strukturen erkennen, ob in Schulbüchern oder der Interaktion im Unterricht.

Literatur:

Borneman, Ernest: Das Patriarchat. Ursprung und Zukunft unseres Gesellschaftssystems, Frankfurt a. M. 1975.

Brehmer, Ilse: Schule im Patriarchat- Schulung fürs Patriarchat?, Weinheim/ Basel 1991.

Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, hg. von Becker/ Kortendiek, Wiesbaden Cyba, Eva: Patriarchat. Wandel und Aktualität, in: Handbuch 2004.

8 Sex und Gender

In der Frauen- und Geschlechterforschung wird die Differenzierung von Sex und Gender getroffen. Sex begründet das biologische Geschlecht und Gender das soziale Geschlecht.

Die Alltagstheorie der Zweigeschlechtlichkeit unterstellt, dass es nur zwei Geschlechter geben kann und der Mensch entweder das eine oder das andere Geschlecht von Geburt an immanent ist. Das hat sich in Vergangenheit und Gegenwart immer bestätigt. Konzepte der sozialen Konstruktionen von Geschlecht verstehen unter der Zweigeschlechtlichkeit historische Entwicklungsprozesse und einer fortlaufenden sozialen Praxis, die die Reproduktion der Alltagstheorie der Zweigeschlechtlichkeit begründet. Die konstruktivistischen Ansätze treffen die Differenzierung von Natur und Kultur respektive Sex und Gender, die als gleichursprünglich aufgefasst werden. Sie sind Bestandteil einer reflexiven sozialen Praxis und bedingen sich wechselseitig. Die Bedeutung des einen hängt von der Bedeutung des anderen ab, da es keine unabhängige Betrachtung sozialer oder körperlicher Tatsachen geben kann. Die Natur des Menschen verstanden als eine Null-Hypothese, da es keine vorgeschriebene natürliche Zweigeschlechtlichkeit geben kann, sondern nur verschiedene kulturelle Konstruktionen von Geschlecht. Die Forschungsfrage besteht somit nicht mehr in der geschlechtsspezifischen Unterscheidung, sondern wie Frauen und Männer zu verschiedenen und voneinander unterscheidbaren Gesellschaftsmitgliedern werden. In den konstruktivistischen Konzepten geht es um die Analyse der sozialen Prozesse, die die zwei Geschlechter hervorbringen und um die Reproduktion der Zweigeschlechtlichkeit als Wissenssystem. Gayle Rubin (1975) begründet die Verschiedenheit von Frau und Mann durch die im 18. Jahrhundert entstandene Arbeitsteilung. Die Sex-Gender-Unterscheidung geht von einem natürlichen Unterschied zwischen Frau und Mann aus und die kulturellen Ausprägungen von Gender stellen lediglich einen gesellschaftlichen Tatbestand in Bezug auf Natur dar. Dies versucht die „doing gender“ zu überwinden, indem sie Geschlechtszugehörigkeit und Geschlechtsidentität als fortlaufende Reproduktion verstehen und nicht als gegeben unterstellen (Vgl. Wetterer, S. 126 ff.).

Literatur:

Wetterer, Angelika 2008: Konstruktion von Geschlecht: Reproduktion der Zweigeschlechtlichkeit, in: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie, Becker, Ruth, Kortendiek, Beate (Hrsg.), VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2. Auflage