

Frauenvorträge an der
FernUniversität
50

Verbundenheit und Differenz in weiblichen
Zusammenschlüssen

Renate Liebold

Renate Liebold

Vortrag an der FernUniversität

am 29.November 2004 in Hagen

Die Verantwortung für den Inhalt trägt alleine die Autorin.

ISSN 1438-9606

© FernUniversität–Gesamthochschule in Hagen

Redaktion: Die Gleichstellungsbeauftragte
Die Vorsitzende der Gleichstellungskommission sowie
Monika Giebeler, Melanie Graf

Herausgeber: Der Rektor

Aus unserer Reihe „*Frauenvorträge an der FernUniversität*“ sind bisher folgende Titel erschienen:

1.	Christa Mulack	Die Heimatlosigkeit der Frau im Patriarchat – Behinderung und Herausforderung. Hagen: FernUniversität 1993	Heft 1
2.	Elvira Willems	Auch sie in Arcadien. Deutsche Schriftstellerinnen im Italien des 19. Jahrhunderts. Hagen: FernUniversität 1994	Leider vergriffen*
3.	Ulrike Bohnenkamp	Ein Blick auf Europa aus Frauensicht. Hagen: FernUniversität 1994	Leider vergriffen*
4.	Margrit Kennedy	Eine andere Sicht der Dinge – weibliche und männliche Prioritäten in Architektur und Stadtplanung. Hagen: FernUniversität 1994	Leider vergriffen*
5.	Ellen Lorentz	„Qualifiziert, kompetent, jedoch nicht immer geschätzt“. Zur Arbeit von Frauen im Büro: gestern – heute – morgen. Hagen: FernUniversität 1995	Leider vergriffen*
6.	Bärbel Rompeltien	Was kränkt, macht krank! Belastende Kommunikationssituationen am Arbeitsplatz. Hagen: FernUniversität 1995	Leider vergriffen*
7.	Sabine Doyé und Friederike Kuster	Grundpositionen feministischer Philosophie. Hagen: FernUniversität 1995	Heft 7
8.	Mechtild Jansen	Friedenspolitik von Frauen – Nur eine Illusion? Über den Zusammenhang von Krieg und Patriarchat. Hagen: FernUniversität 1995	Leider vergriffen*
9.	Ursula Beer	Geschlecht, Klasse und Alter. Überlegungen zu einer wenig beachteten Dimension des weiblichen Lebenszusammenhangs. Hagen: FernUniversität 1996	Heft 9
10.	Irmgard Vogt	Konstruktionen von Frauen, Schönheit und Körpern. Hagen: FernUniversität 1996	Leider vergriffen*
11.	Birgit Schulte	„Ach so, Sie malen wie Ihr Mann malt“ – Künstlerinnen und ihre berühmten Männer. Hagen: FernUniversität 1996	Leider vergriffen*
12.	Claudia Weber	Frauenförderung auf japanisch. Hagen: FernUniversität 1997	Heft 12
13.	Elisabeth Klaus	Multimedial und multifunktional – Mehr Männlichkeit ins schöne neue Heim? Hagen: FernUniversität 1997	Heft 13
14.	Irmhild Ketschau	Hausarbeit, Familie und Gesellschaft – Anforderungen und Leistungen. Hagen: FernUniversität 1998	Heft 14

15.	Uta von Winterfeld	Auf den Spuren der Angst. Über die Angst von Frauen in ihrer biographischen alltäglichen und sozialen Dimension. Hagen: FernUniversität 2000	Leider vergriffen*
16.	Karin Scharfenorth	Herausforderung Informationsgesellschaft. Auswirkungen neuer Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Beschäftigungssituation von Frauen. Hagen: FernUniversität 1998	Heft 16
17.	Renate Schusky	„Kräht ja doch kein Hahn danach...?“ Komponistinnen des 19. und 20. Jahrhunderts./ Musik an den Höfen in Bayreuth und Berlin. Die Schwestern Friedrich des Großen und ihre Musiker. Hagen: FernUniversität 1999	Heft 17
18.	Hannelore Faulstich-Wieland	Mädchen und Koedukation. Hagen: FernUniversität 1999	Heft 18
19.	Marlene Stein-Hilbers	Ihr die Sorge, ihm die Rechte? Sorge- und Umgangsrechte getrennter Eltern und Kinder. Hagen: FernUniversität 2000	Heft 19
20.	Angelika Wetterer	Integration und Marginalisierung. Das Verhältnis von Profession und Geschlecht am Beispiel von Ärztinnen und Juristinnen. Hagen: FernUniversität 2000	Heft 20
21.	Bettina Paetzold	Alles nur Stress...? Zur Vereinbarkeit von Mutterschaft und Berufstätigkeit. Hagen: FernUniversität 1999	Heft 21
22.	Barbara Reichle	Aufgabenverteilung zwischen Frauen und Männern – Modelle, Bewertungen, Veränderungen. Hagen: FernUniversität 1999	Heft 22
23.	Doris Maurer	Fontane und die Frauen. Zum 100. Todestag von Theodor Fontane. / Annette von Droste-Hülshoff – Ein Leben zwischen Auflehnung und Gehorsam. Hagen: FernUniversität 1999	Heft 23
24.	Mechtild Jansen	Frauen haben die Wahl. Hagen: FernUniversität 1999	Heft 24
25.	Mechtild Hauff, Gill Kirkup und Christine von Prümmer	Frauen und neue Medien. Nutzung und Nutzen des Internets am Arbeitsplatz Hochschule und im Studium. Dokumentation des Workshops am 19. Oktober 1998 in Hagen. Hagen: FernUniversität 1999	Heft 25
26.	Irene Jung	„Ihrem Herzen und Charakter Ehre machen“ – Frauen wenden sich an das Reichskammergericht. Hagen: FernUniversität 2000	Heft 26

27.	Herrad Schenk	Vom einfachen Leben. Glückssuche zwischen Überfluss und Askese. Hagen: FernUniversität 2000	Heft 27
28.	Mechtild Jansen	Wohin entwickelt sich das Arbeitsleben – Arbeit neu bewerten, teilen, schaffen. Hagen: FernUniversität 2000	Heft 28
29.	Birgit Schulte	Die Grenzen des Frauseins aufheben – DIE BILDHAUERIBN MILLY STEGER 1881 – 1948. Hagen: FernUniversität 2000	Leider vergiffen*
30.	Birgit Schulte	Vom Mysterium zum Symbol weiblicher Anatomie: Die weibliche Brust im Spiegel der Kunst. Hagen: FernUniversität 2000	Heft 30 Sonderheft
31.	Gerlinda Smaus	Soziale Kontrolle und das Geschlechterverhältnis. Hagen: FernUniversität 2001	Heft 31
32.	Monika Frommel	(Straf-)Recht-Gewalt-Geschlecht – Gibt es eine Tendenz zu mehr egalitärem Recht? Hagen: FernUniversität 2001	Heft 32
33.	Natalia □tallovskaja und Olga Iljina	Frauenleben in Russland. Hagen: FernUniversität 2001	Heft 33
34.	Gisela Notz	Ehrenamtliches Engagement von Frauen. Hagen: FernUniversität 2001	Heft 34
35.	Christa Wichterich	Die globalisierte Frau	in Vorbereitung
36.	Doris Maurer	Frauen und Salonkultur – literarische Salons vom 17. bis zum 20. Jahrhundert. Hagen: FernUniversität 2001	Heft 36
37.	Birgit Schulte	Künstlerin im Schatten? Gabriele Münter (1877-1962). Hagen: FernUniversität 2002	Heft 37 in Vorbereitung
38.	Doris Maurer	„...des Schicksals Fügung in die eignen Hände nehmen.“ Leben und Werk Ricarda Huchs. Hagen: FernUniversität 2002	Heft 38 in Vorbereitung
39.	Gisela Shaw	Schriftstellerinnen und die deutsche Einheit: Leben ohne Utopie. Hagen: FernUniversität 2002	Heft 39 in Vorbereitung
40.	Sabine Berghahn	Ehe als Übergangs(arbeits)markt? Wie das deutsche Erwerbs-, Sozial- und Unterhaltssystem der Gleichheit von Mann und Frau im Wege steht	Heft 40 in Vorbereitung

41.	Doris Maurer	„Es ist der Tod, gegen den ich anreite.“ Virginia Woolf (1882-1941) Leben und Werk	Heft 41
42.	Gisela Notz	„Frauenpolitik goes mainstreaming“ – historisch-kritische Aspekte zu einem modischem Thema	Heft 42
43.	Barbara Thiessen	„Das bisschen Haushalt...“- oder: Was hat die Putzfrau mit der Dienstleistungsgesellschaft zu tun?	Heft 43
44.	Renate Augstein	„Die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen – von 1975 bis heute“	Heft 44
45.	Birgit Schulte	„Sex-Paralysappeal. Weiblichkeitsentwürfe im Surrealismus“	Heft 45
46.	Monika Storm	„Adelige Frauenwelten und die Jahrtausendwende“	Heft 46
47.	Gisela Shaw	„Hedwig Dohm (1831-1919): `Alles was ich schreibe; steht im Dienste der Frauen´“	Heft 47
48.	Bärbel Rompeltien	Mobbing in Zeiten von Ich-AG und Wettbewerb	Heft 48
49.	Monika Willer	Mozarts Nannerl	Heft 49
50.	Renate Liebold	Verbundenheit und Differenz in weiblichen Zusammenschlüssen	Heft 50

*Die Titel Nr. 2 bis 5, 8, 10, 11, 15 und 29 sind leider vergriffen. Bei Interesse besteht für Sie allerdings die Möglichkeit, sich in der Gleichstellungsstelle eine Kopie anzufertigen. Kopievorlagen der vergriffenen Vorträge sind vorhanden.

Verbundenheit und Differenz in weiblichen Zusammenschlüssen

Einleitung	S. 8
1. Die Herstellung von Verbundenheit über Abgrenzung	S. 10
Weibliche Kommunikation: Kooperation und Bestätigung	S. 10
Die Alltagsbezogenheit der Frauen	S. 11
Die Vereinbarkeits-Perspektive der Frauen	S. 12
Weibliche Sozialisation und männliche Sozialisation	S. 13
Kultur der Selbstkritik und Selbstreflexion	S. 15
2. Frauengruppen zwischen Gemeinsamkeit und Differenzerfahrung	S. 18
3. Zusammenfassung	S. 28
Literatur	S. 29

1. Einleitung

Der folgende Beitrag skizziert in Ausschnitten die empirischen Ergebnisse eines Forschungsprojekts über die unterschiedlichen Formen von ‚weiblichen Zusammenschlüssen¹. Das Erkenntnisinteresse gilt dabei der *Praxis kollektiver Orientierungen in geschlechtsexklusiven Gemeinschaften*. Damit wird die Binnenperspektive in weiblichen Gemeinschaften in den Blick genommen, nämlich die Sicht der Frauen in den jeweiligen Interaktionsgemeinschaften: Wie beziehen sich die Frauen bzw. Frauengruppen auf Geschlecht bzw. die weibliche Geschlechtszugehörigkeit? Was sind die Motive der Frauen, sich in einer explizit weiblichen Gemeinschaft zu engagieren - jenseits der Themenvielfalt und Arbeitsschwerpunkte in den jeweiligen Gruppen. Schließlich war unser Augenmerk auch auf Konflikte, Differenzen und Trennendem gerichtet. Wie werden individuelle Standpunkte und Interessen im jeweiligen Kollektiv verhandelt?

Da sich unser Erkenntnisinteresse auf kollektive Erfahrungen richtet, wurden mit insgesamt 20 Frauengruppen *Gruppendiskussionen* geführt: Mit Traditionellen Vereinen und Verbänden, feministischen Projekten und Initiativen, mit Selbsthilfegruppen und Service-Clubs als auch mit solchen Formen des Zusammenschlusses, die aktuell unter der Chiffre Netzwerk firmieren. Dabei war uns wichtig, *selbstläufige Diskussionen* zu initiieren. Selbstläufig bedeutet, dass die Art und Weise, wie die Frauen über ihren Zusammenschluss sprechen, ihnen selbst überlassen wurde. Nach einem gesprächsinitiierenden Anfangsimpuls haben wir weitere steuernde Fragen – so weit es ging - vermieden. Diese Offenheit ist forschungsstrategisch von großem Wert, weil es die Gruppen dazu zwingt, eigene thematische Schwerpunkte zu setzen und den Stil der Diskussion zu bestimmen.²

¹ Das Forschungsprojekt ‚Weibliche Zusammenschlüsse – Zwischen Solidarität und Interessehandeln‘ wurde von der DFG finanziert und war von 2002 bis 2004 am Institut für Soziologie sowie dem sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum (SFZ) der Universität Erlangen-Nürnberg angesiedelt. Die Leitung des Projekts unterstand Gert Schmidt; weitere Mitarbeiterin am Projekt war Birgit M. Hack.

Die Autorin des Beitrags beschäftigt sich in ihrem Habilitationsvorhaben mit einer detaillierteren Analyse des Projektmaterials.

² Die Gespräche wurden auf Tonband aufgezeichnet, transkribiert und einem mehrstufigen Interpretationsverfahren unterzogen (vgl. Bohnsack 2000)

Zunächst einmal führt diese Art der offenen Gesprächsinitiierung zu Irritationen, denn es ist ein schwieriges Unterfangen, über das zu sprechen, was als Alltagspraxis selbstverständlich gilt. Anders ausgedrückt: Das Fraglos Gegebene ist schwer zu explizieren, weil es auch tief-liegende Überzeugungen und Deutungen berührt, zudem normativ wirksam ist, d.h. nicht selten in einen moralisch aufgeladenen politischen Geschlechterdiskurs eingebettet ist.

Einige der befragten Gruppen finden einen Zugang über Beispiele aus ihrer Lebenspraxis, andere wiederum über Ereignisse, die den Anstoß gaben, eine Frauengruppe zu gründen – so beispielsweise ein Interessengemeinschaft von Frauen im Bereich Architektur und Stadtplanung, die sich gründete, als bei einer städtischen Preisverleihung die Gewinnerin von der örtlichen Presse lediglich mit einem Blumenstrauß abgelichtet wurde, ohne inhaltliche Informationen über die Leistung der Preisträgerin. Diese Diskreditierung wird zur Initialzündung, gemeinsam, nämlich in Form einer Interessengemeinschaft, öffentliche Präsenz zu zeigen.

Trotz aller individueller Unterschiede in den gewählten Gesprächseinstiegen wird eine Gemeinsamkeit deutlich: In allen Gruppen ist *die vergeschlechtlichte Welt das Fundament der weiblichen Gemeinschaft*. Ob Diskriminierungserfahrungen oder die Erfahrung des Andersseins betont wird, die Geschlechtlichkeit des eigenen Handelns und Denkens ist den Frauen permanent präsent und zugleich das gemeinschaftsstiftende Moment des kollektiven Wir. Für Männer dagegen – und ich beziehe mich dabei auch auf aktuelle Untersuchungen -, ist Geschlechtzugehörigkeit größtenteils fraglos und selbstverständlich gegeben (vgl. Behnke 1997, Meuser, 1998). Fraglos meint hier, dass Männer sich nicht veranlasst sehen, über Geschlecht, und d.h. insbesondere auch über ihr eigenes, nachzudenken, geschweige denn, sich neu zu definieren. Von den sog. männerbewegten Männern einmal abgesehen, ist Mannsein unproblematisch, eben selbstverständlich. Mannsein steht für Männer also nicht zur Disposition, während – und ich komme auf unsere eigene Untersuchung zurück - *Frausein, Weiblichkeit für die Frauen das Thema eines permanenten Diskurses* ist. Diesen, allen Gruppen gemeinsamen, Diskurs über das eigene, nämlich ‚weibliche‘ Verhalten und Denken vor der Vergleichsfolie des Mannes und des Männlichen wird im Folgenden näher skizziert.

2. Die Herstellung von Verbundenheit über Abgrenzung

Die Frauen beschreiben in den Gruppendiskussionen regelmäßig ihre Erfahrung der Differenz zu Männern - am Arbeitsplatz sowie im privaten Lebenskontext. Sie vergleichen die Erfahrungen der eigenen Gruppe mit Erfahrungen, die sie in solchen Gruppen machen, bei denen Männer mit anwesend sind. Dabei sind sich die Frauen über eine grundsätzliche Mann-Frau-Differenz einig: „Männer sind anders“ ist der einheitliche Tenor weiblicher Gemeinschaften, der sich wie ein ‚roter Faden‘ durch die Gruppengespräche zieht. Dieser Abgrenzungs-Diskurs in weiblichen Gemeinschaften wird im Folgenden näher beschrieben. Es wird zu zeigen sein, dass der weibliche Zusammenschluss eine charakteristische, durch Sprache und semantische Codes geprägte Kommunikationskultur sowie eine diskursive Verständigung der Mitglieder untereinander aufweist. In kritischer und selbstkritischer Perspektive wird die Verbundenheit der Frauen in einem Vergleich mit Männern und männlichen Verhaltensweisen hergestellt.

Weibliche Kommunikation: Kooperation und Bestätigung

In nahezu allen Gruppen thematisieren die Frauen eine ‚weibliche‘ und eine ‚männliche‘ *Kommunikationskultur*. Regelmäßig wird die Sprache zwischen Frauen und Männern verglichen, werden unterschiedliche Darstellungspraktiken (wie Gestik, Mimik, Ausdruck) betont sowie ausnahmslos atmosphärische Unterschiede zwischen weiblichen und gemischtgeschlechtlichen Zusammenkünften festgestellt. Während sich die Frauen konsensorientiert beschreiben, unterstellen sie Männern einen konfrontativen und auch direkteren Argumentationsstil. Frauen formulieren ihre Positionen schon von Anfang an offener, gewissermaßen als Gesprächsangebot für andere. Frauen seien demnach für Teamarbeit geradezu prädestiniert, weil sie – im Gegensatz zu Männern – kommunikativ und lösungsorientiert denken würden. Kooperation und Bestätigung sind die organisatorischen Prinzipien weiblicher Kommunikationsgemeinschaften beschrieben.

Beispielhaft kann dies an einem Gesprächsausschnitt mit einer Gruppe von Betriebsrätinnen illustriert werden. Die Frauen formulieren die erlebten Unterschiede im Kommunikationsverhalten zwischen reinen Frauengruppen und gemischtgeschlechtlichen (Arbeits-)Zusammenhängen:

D: Also ich persönlich bespreche mich sehr gern mit Frauen, weil ich den Eindruck hab’, dass die viel stärker und näher am Thema bleiben und meistens nicht abschweifen, auch wenn wir jetzt ein wenig @, aber meistens doch nicht abschweifen und sich meistens auch nicht unbedingt profilieren wollen, indem jede zweite Frau das noch

wiederholt, was schon gesagt wurde und damit eigentlich die Besprechungen effektiver und kürzer sind - meistens. Es gibt natürlich auch Ausnahmen, aber ich empfinde es so – und auch produktiver.

D: Ja, kenn' ich auch so, so diese Phase, erst mal ne halbe Stunde so rumgockeln, bevor man zur Sache kommt. Das entfällt einfach.

C: @ja, zum Beispiel@

D: Das heißt auch, wir sind auch hier, um uns zu erholen von dem ganzen Rumgockel.

Männer, so der Tenor der verschiedenen Frauengruppen, dominieren Situationen und das Gruppengefüge. Demgegenüber stellen die Frauen regelmäßig die eigene ‚zwanglose‘ Atmosphäre ihrer geschlechtsexklusiven Gemeinschaft heraus. Ohne Beisein von Männern ist es den Frauen möglich, über Gefühle zu reden bzw. sich darüber auszutauschen. Besprechungen mit männlichen Kollegen dagegen sind nicht ohne Profilierung möglich. In dieser Charakterisierung von weiblicher und männlicher Kommunikationskultur wird der weibliche Stil als teamorientiert gedeutet, der auf ein Gegenüber mit ähnlicher Beziehungsorientierung angewiesen ist, um seine Effizienz zu entfalten. In Situationen, wo ein Stil der Selbstdarstellung vorherrscht, also dort, wo Männer anwesend sind, trifft die Beziehungsorientierung der Frauen gewissermaßen ins Leere³. Zugleich wird deutlich, dass in Abgrenzung zu Männern und männlicher (Selbst-)Darstellung *die ‚eigenen‘ Verhaltensweisen positiv bewertet werden* – auch dies zieht sich wie ein ‚roter Faden‘ durch die Gespräche in weiblichen Zusammenschlüssen.

Die Alltagsbezogenheit der Frauen

Ein immer wiederkehrendes charakteristisches Argumentationsmuster, mit dem die Frauen ihre Differenz zu Männern deuten und zugleich ihre eigene Standortbestimmung formulieren, ist eine spezifische Verortung und Sichtweise auf Welt zugleich: *Frauen denken alltagsbezogen und beurteilen ihre Umwelt aus der Perspektive von Nutzerinnen*. Eine Gruppe unseres Samples beispielsweise engagiert sich als interdisziplinäre Interessengemeinschaft im Bereich Stadtplanung und Architektur. Ihr Anliegen ist dabei, die herrschenden Regeln des Planens und Bauens als keineswegs geschlechtsneutral aufzudecken und frauenspezifische Perspekti-

³ vgl. dazu auch die Untersuchungen von Helga Kotthoff 1992

ven und Interessen im Wohnungsbau, der Stadt- und Regionalentwicklung dageganzusetzen. Die Frauen kritisieren ‚männliche‘ Architektur und Wohnungsbau. Der männlichen Sichtweise fehle die Einsicht, dass hier Räume geschaffen werden, die ihre Bedeutung letztlich erst durch die Menschen erhalten, die sie wahrnehmen, sie haben oder nicht haben, sie nutzen, ihnen Wert zumessen u.ä. mehr. Die Interessengemeinschaft der Architektinnen und Stadtplanerinnen kämpft für eine ‚geschlechtersensible‘ Gestaltung des öffentlichen Raums. Dahinter steht die Vorstellung - und damit teilen sie die Sicht mit anderen Frauengruppen –, dass weibliche Erfahrungen andere, weil lebensweltlich verankert sind und die herrschende androzentrische Perspektive weibliche Lebenskontexte nicht berücksichtigt. Frauen übernehmen die Sichtweise von Nutzerinnen, d.h. Frauen beurteilen ihre Umwelt mit der Maßgabe ‚lebenstauglicher Ganzheit‘. Ihre Sicht auf Welt sei eine alltagsgebundene. Männern hingegen unterstellt die Gruppe der Architektinnen und Stadtplanerinnen ‚Technikphantasien‘ und den Hang zur ‚Fasadengläubigkeit‘. Ihre Beurteilungskompetenz, was die soziale Gestaltung von Räumen betrifft, wird hinterfragt, weil sie aufgrund ihrer männlichen Lebenslage einen selektiven Blick mitbrächten, der vor allem mit ‚Rationalität‘ und ‚Körperlosigkeit‘ assoziiert wird.

Die Vereinbarkeits-Perspektive der Frauen

In den Gruppendiskussionen stellen die Frauen selbst immer wieder eine Verbindung her zwischen ihrer Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht, den dahinter stehenden biographischen Erfahrungen und ihrem Bezug auf Arbeit und Beruf. Neben Berufarbeit übernehmen die Frauen die Organisation des Alltags und die konkret leiblich-seelische Sorge für andere. Dazu der folgende Gesprächsausschnitt mit einer Gruppe von Frauen, die gemeinsam Gewerkschaftsarbeit leisten. Im Kontext der Debatte um betriebliche Arbeitszeitregelungen erörtern sie, was denn nun das ‚frauenspezifische Anliegen‘ ihres Zusammenschlusses sei. Dazu ein Teilnehmerin der Gruppe:

„Ich möchte noch einen anderen Aspekt einbringen. Das ist jetzt zwar meine Theorie, ich weiß nicht, ob das allgemeingültig ist. Ich hab’ einfach den Eindruck, auch bei vielen andern Frauen, die ich so getroffen habe und Männern natürlich auch. Ich hab’ - in der Firma treffe ich immer wieder Männer, die haben, die leben eigentlich nur für die Arbeit. Also die haben die Arbeit, vielleicht noch ein bisschen Familie und dann ist Ende. Und bei den Frauen hab’ ich den Eindruck, bei mir persönlich ist es auch so, die haben auch noch ein paar andere Interessen und dann natürlich auch Lust, sag ich mal,

früher zu gehen, weil man einfach noch eine andere Verabredung hat, weil man ne andere Aktivität machen möchte, weil man das anschauen möchte, weil man jenes machen möchte. Ich hab' den Eindruck, das ist bei vielen Männern anders. Die haben ihre Arbeit und die haben noch ein bisschen Familie und dann ist Schluss. Und von daher ist die Ausrichtung auch anders. (.) Ich weiß jetzt nicht, wie ihr das seht. Also ich hab' viele Frauen getroffen, bei denen es auch ähnlich ist und viele Männer, bei denen dieses Klischee irgendwie passt. Nicht bei allen, aber ...“.

Im Vergleich mit männlichen Kollegen, deren Arbeitsbezug die Gesprächsteilnehmerin als ‚einseitige‘ Orientierung analysiert, weil diese ihr Privatleben oder vielmehr ihre Familien als ‚Anhängsel‘ von Berufsarbeit interpretieren („die haben ihre Arbeit und die haben noch ein bisschen Familie und dann ist Schluss“), sind Frauen in doppelter Hinsicht gebunden. Die Notwendigkeit, aber vor allem auch das Bedürfnis nach einer Vereinbarkeit der verschiedenen Lebenssphären oktroyiert auf weiblicher Seite eine Begrenzung von beruflichem Engagement, die sich nicht zuletzt auch in den Arbeitszeitdebatten äußert. Ihre Arbeits(zeit)-Einstellung ist notwendigerweise eine andere als die von Männern: Während männlichen Kollegen ein „Leben für Arbeit“ unterstellt wird, das – zumindest in weiten Teilen - frei ist von den ‚Niederungen‘ alltäglicher Haus- und Familienarbeit, haben sie den Balance-Akt von ‚Leben mit Arbeit‘ zu bewerkstelligen.

Weibliche Sozialisation und männliche Sozialisation

In dem Nachdenken der Frauen über ihre Differenz zu Männern wird immer wieder auf die geschlechtsspezifische Verwobenheit des eigenen Handelns und Denkens rekurriert. Männliches und weibliches Verhalten werden dabei ursächlich mit den unterschiedlichen Erziehungsweisen für Mädchen und Jungen begründet. Beispielhaft kann dies an einem berufsbezogenem Frauennetzwerk illustriert werden. Die Frauen erzählen über die Entstehungsgeschichte ihres Netzwerkes. Dabei erfahren wir, dass der Gruppe nach einer euphorischen Anfangsphase buchstäblich die Luft ausgegangen ist und sich das Engagement der Frauen momentan auf die regelmäßigen, stammtischförmig organisierten Treffen beschränkt. Dabei werden auch Stimmen der Unzufriedenheit laut und die Frauen denken über die Schwierigkeiten des Vernetzens nach. Sie stellen fest, dass, wie sie es selbst bezeichnen, der „berufliche Schub nach vorne“ mit Hilfe des Frauennetzwerkes nicht eingetreten ist. Daraufhin wird das sog. Kernproblem der Gruppe benannt: Es fehle den Frauen an einer berufs- und arbeitsbezogenen Gesprächskultur, d.h. das Thema Arbeit und Beruf ist nicht in dem Maße präsent wie es der

Anspruch an ‚Klüngeln‘ und ‚Networking‘ nahe legt. Dies fällt den Frauen vor allem bei ihrem geselligen Zusammensein auf, denn gerade da, wo sie über informelle Kontakte berufliche Netze spinnen könnten, werden berufliche Belange wenig, und wenn, dann eher zurückhaltend thematisiert. Die Beobachtung dieses widersprüchlichen Verhaltens dokumentiert sich in der folgenden Gesprächspassage:

B: ... ich finde, dieses Kernproblem kriegen wir damit nicht in den Griff. Ich weiß nicht, ob du mich richtig verstanden hast. Ich hab' mich zum Beispiel gefragt: Ich kenn' ja überregional auch einige Frauen recht gut. Die find' ich persönlich auch recht nett und, äh, ich weiß aber beruflich unheimlich wenig von denen, auch was die bewegt. Ich bin ja nun auch relativ kontaktinitiativ und hab' die auch öfters angesprochen, was die eigentlich so beruflich machen. Und mich wundert das immer so, dass da so wenig Resonanz kommt und so wenig Fleisch eigentlich dabei ist, ne.

A: Aber ne typisch weibliche Verhaltensweise, dass man sich über sein Beruf nicht so in Länge und Breite auslässt. Das machen Männer normalerweise viel

B: ja!

A: ausführlicher @

B: Ja aber komisch, dass wir das nicht anders machen, wenn wir uns doch aus diesem Grund zusammengeschlossen haben

A: stimmt

E: eben, ne

D: Das ist eigentlich bei Frauen fast 'n bisschen tabu. Also es gilt fast als unhöflich, über Fach- und Sachthemen sich zu lang auszulassen oder gar zu irgendwas zu kommen, was entfernt nach diskutieren riecht, ne. Männer hab'n damit überhaupt keine Probleme.

Zunächst einmal wird hier aus einer Beobachterinnenperspektive das Fehlen eines spezifischen Job-Talks beschrieben. Trotz Nachfragen gibt es nur wenig Resonanz im Hinblick auf berufliche Themen. Diese Zurückhaltung der Frauen wird einem offensiven Thematisieren der Männer über Arbeit und Beruf gegenüber gestellt und zu geschlechtsspezifischen Zuschreibungen typisiert. Der kritische Blick auf das eigene Tun drückt zugleich Irritation über die eingeschliffenen geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen aus. Als Erklärung des empfundenen Widerspruchs dient das Wissen über weibliche Sozialisation. Das Fehlen einer berufs- und arbeitsbezogenen Gesprächskultur sei demnach die Folge eines Verhaltenskodexes, der besagt, dass es für Frauen als „unhöflich“ gelte, wenn sie berufsbezogenen Themen einen breiten Raum einräumen würden. Diese Erklärung des eigenen als widersprüchlich empfundenen Verhaltens erinnert hier auch an den Geschlechterdiskurs des 19. Jahrhunderts, in der die Geschlechter strikt und gemäß den Wesensunterschieden von Frauen und Männern separiert wurden: Die Formulierung „es gilt fast als unhöflich“, wenn Frauen über „Fach- und Sachthemen“ kommunizieren oder sich gar zu fachlichen Diskussionen hinreißen lassen, bedeutet nichts anderes als die oktroyierten Geschlechtergrenzen zu überschreiten. Berufliche Themen zu diskutieren heißt für Frauen, sich in einen Bereich zu mischen, der dem Mann zugedacht ist: Arbeit und Beruf. In der eben zitierten Passage über die Präsenz berufliche Themen in der weiblichen Kommunikationsgemeinschaft dokumentiert sich die Schwierigkeit der Frauen, die über Sozialisation verinnerlichte geschlechtsspezifische Moral aufzugeben, die es ihrem eigenen Selbstverständnis nach zu überwinden gilt. Zugleich plausibilisieren die Frauen damit die Hindernisse in der Gruppe, das anvisierte Ziel ‚Vernetzung‘ zu erreichen.

Kultur der Selbstkritik und Selbstreflexion

Als weiteres konstitutives Merkmal in weiblichen Zusammenschlüssen erweist sich eine Kultur der Selbstkritik und Selbstreflexion. Die im Vergleich zu Männern gedeuteten und positiv bewerteten eigenen, nämlich ‚weiblichen‘ Verhaltens- und Denkweisen werden selbst kritisch überdacht. Exemplarisch für eine derartige *Kultur der Selbstkritik und Selbstreflexion* sollen

noch einmal die Frauen des Frauennetzwerkes zu Wort kommen. Zunächst einmal werden hier (wie in anderen Gruppen auch) die spezifischen Fähigkeiten der Selbstkritik und Selbstreflexion als ‚weibliche Tugenden‘ hervorgehoben. Demgegenüber seien Männer wenig in der Lage, über sich selbst nachzudenken. Männern fehle, so eine Gesprächsteilnehmerin, die Fähigkeit zum Psychotalk, zum reziproken Gespräch. Zugleich *werden die eigenen Fähigkeiten zur kritischen Selbstbetrachtung aber auch unter negativen Vorzeichen überdacht*. So wird im Berufsalltag das weibliche Vermögen der Selbstreflexion und Selbstkritik von den Frauen selbst als unnötiges, weil über das Ziel weit hinausschießendes Verhalten entlarvt – Frauen schaden sich somit selbst.

- C: Frauen, die Mist gebaut haben, die stehen meistens auch dazu, hab’ ich den Eindruck. Das find’ ich gut
- A: Ja (.) aber, also da mein’ ich wirklich, dass man da einfach differenzieren muss, weil viele Dinge im Job, die sind einfach nicht so, dass man da unbedingt dazu stehen müsste (.)
- B: Nee, jedenfalls nicht in dem Umfeld. Das macht keinen Sinn. Das macht
- A: ja, ja
- B: wirklich keinen Sinn.
- A: Das ist was anderes, ob ich im privaten Umfeld, wo ich einfach, äh, ne ganz andere Beziehung zu dem Menschen haben will, wirklich auf zwischenmenschlicher Ebene und so, das is was ganz anderes. Aber wenn’s im Job um was geht, was abzuhandeln oder was zu erreichen und da geht dann einfach zwischendurch mal was schief, da muss ich mich doch nicht gleich outen, also
- D: Ja aber ich glaub’, das is genau der Punkt. Also wenn was schief geht: Mich überfällt dann sofort das Schuldbewusstsein. Wahrscheinlich artikulier’ ich mich entsprechend. Der Kollege, der was verschusselt, was fast noch n Zacken größer war, sagt: ‚Oh, hab’ ich was verschusselt?‘ – Und dann geht er zur Tagesordnung über, ne, und transportiert nicht so, äh, ein persönliches Unangepasst-Sein oder nicht Klargekommen-Sein oder dies in Frage stellen, ne, und bauscht es auch nicht auf oder so. Also das hab’ ich schon oft so erlebt.

Hier stehen zwei Orientierungen gegenüber: Zum einen das Festhalten der Frauen an sogenannten ‚weiblichen Tugenden‘ wie Authentizität und Reziprozität, zum anderen die strategische Positionierung im Arbeits- und Berufsleben. Zugleich dokumentiert sich in dieser Passage aber auch der permanent kritische Blick auf das eigene Tun, gepaart mit einem Gefühl des ‚Unangepasst-Seins‘. Dies ist Ausdruck einer prekären Verankerung der Frauen in der beruflichen Welt und dokumentiert sich in einer spezifischen Darstellungspraxis. Während Männer in der Perspektive der Frauen private und berufliche Maßstäbe trennen und im beruflichen Kontext den leichteren Weg wählen (‚best practice‘-Strategie), gilt für Frauen ebenso im Arbeitsleben das Postulat der moralischen Integrität, d.h., moralische Ansprüche gelten hier wie dort - in Beruf und Privatleben.

Auch in anderen Gruppen wird das Kritik-Vermögen der Frauen in Abgrenzung zu Männern herausgearbeitet und als schädlich enthüllt – vor allem dann, wenn sich hinter diesem gewohnheitsmäßigen Sich-Selbst-Hinterfragen ein kommunikatives Muster verbirgt, das zum schieren Selbstzweck generiert: *nämlich Gemeinschaft stiften soll*. Die Teilnehmerin der folgenden Gruppe, einer beruflichen Interessengemeinschaft, analysiert eine ganz spezifische Art der kommunikativen Selbstdarstellung von Frauen und Männern:

- C: also ich denk’, des gibt a bissl ein Unterschied: Frauen tauschen ihre Schwächen aus, Männer ihre Stärken, ne und also in diesem Schwächeaustauschen kann man ja wachsen. Das find’ ich schon. Man darf nur nicht dauernd bloß im Müll rumwühlen, ne, das ist dann wieder die Gefahr für mich, wenn man zu sehr nur an den Schwächen- oder dass die Frauen keine Chance haben und die Frauen haben’s schlechter und weiß der Kuckuck was, ne, das ist
- F: wobei eben grad’ das auch des Positive ist, dass mer des ja eigentlich
- C: ja
- F: dass mer des ja eigentlich ganz wenig machen
- C: Nee (.) Naja, wir haben’s schon manchmal g’macht.

Während Männer Ihr berufliches Profil zur ‚Schau tragen‘, kommunizieren Frauen ‚gebetsmühlenartig‘ über das, was sie angeblich nicht können. In einer reflexiven Schleife kritisiert die zitierte Gesprächsteilnehmerin nun das weibliche Kritisieren selbst. Zwar unterstellt sie, dass beide, Männer und Frauen geschlechtsspezifische Kommunikationsrituale praktizieren und diese kollektive Praxis der eigenen Schwäche- und Stärke-Inszenierung auch kultivieren,

im selben Atemzug interpretiert sie die kritische Selbstbeleuchtung der Frauen selbstkritisch als „Gefahr“:

Bis hierher lässt sich festhalten: Die weibliche Gemeinschaft rahmt und beschreibt sich vor allem über Geschlecht und Geschlechtszugehörigkeit. Die Frauen vergleichen sich mit Männern und besonders die eigenen weiblichen Verhaltens- und Denkweisen als authentisch, ganzheitlich und egalitär. In der weiblichen Gemeinschaft können die Frauen in einer Weise kommunizieren, die ‚außerhalb‘ so nicht möglich ist.

Andererseits wird in den Gruppengesprächen ebenso deutlich, dass die Frauen zugleich ‚strenge Kritikerinnen in eigener Sache‘ sind. Schonungslos werden die eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Lebenserfahrungen – wieder in Abgrenzung zu Männern – in Frage gestellt und auch abgewertet, die Dauer-Problematisierung der Differenz wird gewissermaßen noch eine Etage höher gefahren.

2. Frauengruppen zwischen Gemeinsamkeit und Differenzerfahrung

Das kollektive ‚Wir‘ wird nicht selten durch Auseinandersetzungen überschattet. Die Frauen der verschiedenen Zusammenschlüsse erfahren, dass sie unterschiedliche Ansichten vertreten, unterschiedliche Standpunkte einnehmen, über unterschiedliche Ressourcen verfügen und das Interessehandeln auf öffentlichen Bühnen (Politik, Gewerkschaft, Arbeitsleben) vor allem individualistisch erfolgt, kurzum: als Einzelkämpferinnen auftreten.

Pointiert formuliert lässt sich sagen, dass die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht Gemeinschaft stiftet und gestaltet. *Zugleich wird aber die nicht selten programmatisch formulierte Verbundenheit im Sinne von Fraglosigkeit und Selbstverständlichkeit enttäuscht; sie muss immer wieder vermittelt und neu hergestellt werden.* „Ich dachte, Frauen sich eigentlich ähnlicher“ drückt es eine Frau aus und macht damit auch implizit deutlich, dass die pure Geschlechtszugehörigkeit als gemeinschaftsstiftend mystifiziert wird.

Eine der Diskussionsteilnehmerinnen berichtet beispielsweise über ihre Idee, ein firmeninternes Frauennetzwerk gründen zu wollen. Dieses Vorhaben wird jedoch niemals realisiert, weil diejenigen Frauen, die bereits eine hierarchisch höhere Position innerhalb derselben Firma er-

klommen haben, der Vernetzungsidee eher ablehnend gegenüber stehen. Der folgende kurze Gesprächsausschnitt dokumentiert diese Erfahrung der Konkurrenz unter Frauen:

- C: Ja und wenn's dann in der Firma ist, dann ist man ja teilweise in nem Konkurrenzverhältnis. Das war also damals auch als ich überlegt hab,
- B: ja des stimmt
- C: da in der Firma was zu gründen. Manche, die waren dann schon auf der Überholspur, die haben dann natürlich kein Interesse mehr oder sind vorsichtig. Also es ist dann auch im beruflichen Umfeld dann gar nicht so leicht, da offen mit jemand darüber zu sprechen, selbst wenn es Frauen sind.

Solidarität in Form von Vernetzung am Arbeitsplatz ist nur unter positionsgleichen Frauen möglich. Diejenigen Frauen, die ‚überholen‘, um bei dem Bild der ‚Überholspur‘ zu bleiben, scheitern aus und verlassen das gemeinsame Feld. Anders ausgedrückt: Erfolgreiche Frauen scheinen ihr Interesse an Frauenförderung verloren zu haben.

Auch in anderen Gruppen wird die selbstverständliche Verbundenheit der Frauen hinterfragt und als konsequenzenreiche Unterstellung entlarvt – beispielsweise von der Gesprächsteilnehmerin einer Fraueninitiative, die, teils ehrenamtlich, teils professionell, Beratungsarbeit für Frauen und Mädchen mit sexuellen Gewalterfahrungen anbieten. In dem folgenden Zitat wird deutlich, dass die Gemeinsamkeits-Unterstellung der Frauen eine lebhaftere Diskussionskultur verhindert. Im Gegenteil: Die unterstellte Gemeinsamkeit macht stumm:

Wobei ich denke, dass auch grade diese stummen Gemeinsamkeiten, von denen du da wahrscheinlich sprichst, sich aber auch verändern im Laufe der Zeit oder verändert haben und dann doch mal wieder Gesprächsbedarf, denke ich, bestehen sollte. Also das ist auch so eine Falle irgendwie, dass man denkt, wir sind uns da alle so einig und dann vielleicht hier und da mal merken: Ach, ist vielleicht doch mal wieder Gesprächsbedarf.

Ein weiteres anschauliches Beispiel – und ich bleibe noch einmal bei der eben vorgestellten Fraueninitiative, an dem sich das Spannungsverhältnis zwischen Gleich-Gesinnung und Konkurrenz, zwischen Verbundenheit und Differenz illustrieren lässt, ist die folgende Gesprächspassage, in der das Besondere des weiblichen Kollektivs, nämlich in einer Atmosphäre ‚weiblicher‘ Fürsorge und Achtsamkeit zu arbeiten, geradezu absurde Züge annimmt. Das Engage-

ment einer jeden Frau für das Wohlergehen der Gruppe führt zu einer Art Wettkampf des Bemühens.

A: Was ich manchmal die Gefahr in Anführungszeichen finde in weiblichen Zusammenschlüssen, ist, dass es alle so gut meinen, alle wollen es ganz schön machen. Und manchmal ist es dann fast zu viel

B @ ja

A: Ich erinnere so Aktionen, wenn eine putzt und die nächste putzt und eine räumt auf und die nächste räumt anders auf – alle wollen sich es schön machen

B/C @

A: oder jede bemüht sich so, habe ich das Gefühl, wer anerkennt meine Arbeit, niemand sieht, was ich tu. Und wo ist die Person die sagt: ‚sehr gut!‘ Und hier Weihnachtsgratifikation und Geschenke und Dankeschön, das gibt es ja nicht. Wir haben ja keine Person, die hier ausdrücklich Lob und Tadel aussprechen kann oder will. Und von daher sind oft Frauen mit so einem hohen Maß an Motivation und Engagement da, und irgendwann ist es so: Und wofür mache ich das und wer sieht das? Und wer sagt dann hinterher danke schön zu mir?

Hier wird deutlich, dass die Frauen auch um Anerkennung konkurrieren. Die Frauen sind enttäuscht, weil das Bedürfnis, andere zu umsorgen quasi ins Leere trifft, denn der weiblichen Kultur des Umsorgens fehlt hier gewissermaßen das ‚komplementäre Element‘. Zugleich wird aber auch offensichtlich, dass die Frauen zwar Bedürfnisse formulieren, jedoch nicht in der Lage sind, die Bedürfnisse der anderen zu würdigen bzw. zu erfüllen. Eine Perspektivenübernahme der ‚fürsorglichen Frauen‘ findet nicht statt.

Damit die Frauen ihren jeweiligen Zusammenschluss als ‚stimmiges Gesamtgefüge‘ erleben, werden in den Gruppen Anstrengungen nötig, um die Ausbruchsversuche einzelner Frauen zu unterbinden und das Kollektiv zu retten. Mit unterschiedlichen Argumenten gelingt es den Frauen, Unstimmigkeiten und Ungereimtheiten innerhalb der Gruppe zu tilgen und aufbrechende Differenzen zu harmonisieren. All diese Versuche lassen sich als *gemeinschaftsstiftende Versuche in weiblichen Zusammenschlüssen* beschreiben, die den Mythos einer selbstverständlichen Verbundenheit stützen sollen.

Am Beispiel der Netzwerk-Frauen kann dies illustriert werden, denn hier wird deutlich, wie trotz Differenzen Gemeinsamkeit erzeugt bzw. immer wieder hergestellt wird. In der Gruppendiskussion prallen unterschiedliche Karrierevorstellungen der Frauen aufeinander: Die Frauen führen eine Debatte über den Begriff ‚Mentoring‘ und erörtern dabei die Möglichkeit, ob die eigene Gruppe berufliche Karrieren über ein Mentorenamt fördern kann. Daraufhin spaltet sich die Gruppe und die Diskussion gerät unter der Hand zu einem Gruppen-Konflikt: Zum einen wird Mentoring in einem enger gefassten Sinn als ‚Spitzenmentoring‘ interpretiert. Mentorinnen sind hier Personen in herausgehobenen beruflichen Positionen, die jüngeren Mitarbeiterinnen den Weg nach ‚oben‘ weisen. Als unabdingbare Voraussetzung gilt eine Führungsposition. Bemerkenswerterweise erfüllt keine der Frauen in der Gruppe die formulierten Voraussetzungen an ein Mentoren-Amt, keine der Frauen hat eine großformatige Karriere. Eine ‚Aufbauarbeit‘ junger Frauen sowie das wechselseitige Coachen innerhalb der Gruppe ist somit nicht möglich.

Dieses statusbezogene Verständnis kollidiert nun mit einem Verständnis von Mentoring als umfassender (Lebens-)Beratung. Mentorinnen sind demnach Ratgeberinnen: Immer da, wo Menschen mit Erfahrung Menschen mit weniger Lebenserfahrung und –alter beraten, findet Mentoring statt. Diese beiden Positionen prallen in der folgenden Interviewsequenz aufeinander. Während eine Gesprächsteilnehmerin an einem beruflichen Aufstieg, also an formaler Karriere orientiert ist und sich dafür eine Mentorin wünscht, ist eine andere Teilnehmerin auf der Suche nach dem richtigen beruflichen Ort und die passende Organisation von Arbeit im Leben. Auch dafür wünscht sie sich eine erfahrene Mentorin:

- B: Aber für dich ist es ganz wichtig, dieses nach oben zu kommen, und du scheinst so ganz starke Maßstäbe auch zu haben – oben fängt bei dir beim Abteilungsleiter an, und das ist so dieses, wo du
- C: jedes andere schaff‘ ich von allein. So seh‘ ich das. Das andere schaff‘ ich von allein und dann schaff‘ ich’s nicht mehr
- B: ja, für mich sind aber ganz andere Themen beispielsweise relevant: Wie bring‘ ich jetzt Beruf und Privatleben in ne Balance? Wie find‘ ich die richtige Tätigkeit, die zu mir passt? Wieweit will ich mich in so n System reinbringen? Das sind für mich richtige Fragen, die auch wichtig sind, beantwortet zu werden. Da stell‘ ich große Unterschiede zwischen uns fest

C: Ja, das versteh' ich nicht unter Mentoring. Das seh' ich nicht unter Mentoring.

Die beiden unterschiedlichen Auffassungen spalten die Gruppe. Das Gruppenanliegen, sich wechselseitig zu fördern, wird in Frage gestellt. Die Frauen entwerfen sich selbst und wechselseitig in ihren beruflichen Kompetenzen statt sich zu stärken und gemeinsam neue Handlungsspielräume zu gestalten. In dieser schwierigen Phase des Gruppengesprächs unternehmen andere Teilnehmerinnen den Versuch, der Auseinandersetzung den ‚Wind aus den Segeln‘ zu nehmen und den Streit zu schlichten. Es kommt zu einer - wenn auch zögerlichen und etwas ‚herbeizitierten‘ - Annäherung. Diese Annäherung gelingt über die gemeinsam geteilte Auffassung: ‚Keine Karriere um jeden Preis‘. Die kompromisslose Ausrichtung des Lebens an Arbeit und Beruf, wie sie Männern unterstellt wird, lehnen die Frauen ab. Dies wird zum minimalen Konsens in dem Bedürfnis nach fragloser Verständigung und Verbundenheit. In der folgenden Passage wirkt der Vermittlungsvorschlag fast wie eine Beschwörungsformel. Die „Lebensqualität“ jenseits oder trotz beruflicher Karriereambitionen ist die Gemeinsamkeit in der Differenz und wird jetzt zu einem Art Rettungsanker für den Zusammenhalt der Gruppe:

A: ... ich denke, dass ihr beide überhaupt nicht so weit auseinander liegt, weil äh, du ja auch jemand bist, dem Lebensqualität wichtig ist, der vom Beruf nicht komplett aufgefressen werden will. Du würdest, nur um Karriere zu machen, würdest nicht alles andere links liegen lassen, ohne jeglichen Kompromisse einzugehen.

Insgesamt wird deutlich, dass *ein Gewahrwerden von unterschiedlichen Interessen zur Zerreißprobe für das kollektive Gruppengefüge wird*. Mit einiger argumentativer Kraftanstrengung gelingt es in diesem Fallbeispiel, die Frauen wieder ein Stück weit ins gemeinsame Boot der weiblichen Gemeinschaft zu holen.

Auch in anderen Gruppen kann die Erfahrung der Konkurrenz sowie die *Arbeit an der Gemeinsamkeit* verdeutlicht werden. Beispielhaft soll hier noch ein exklusiver Service-Club eingeführt werden, denn auch in dieser Gruppe wird ein aktueller Konflikt virulent. Nicht alle Frauen des Clubs teilen das geforderte Engagement an Wohltätigkeitsveranstaltungen. Der folgende Gesprächsausschnitt gibt das uneinheitliche Stimmungsbild der Gruppe im Hinblick auf gemeinsame Wohltätigkeitsveranstaltungen wieder. Dabei kritisiert die derzeitige Vorsitzende das Verhalten anderer Mitgliedsfrauen, die sich gegen eine Beteiligung an Flohmarktveranstaltungen aussprechen. Sie interpretiert diese vehemente Bekundung persönlicher Vor-

lieben bzw. Antipathien gegen das Ziel des Kollektivs gerichtet und verallgemeinert die Verhaltensweisen Frauen als frauenspezifische:

C:also ich hab' die Erfahrung gemacht, ich hab' ja einige Dinge so am Anfang auch so im Vorstand gesagt, so mach' mal dieses, jenes. Dann fing schon die eine an: ‚Ach mh, weiß ich nicht‘. Und die nächste sagte: ‚Ach, warum denn?‘ Dann habe ich aber doch die Sachen durchgezogen, weil ich gesagt hab, das hat einen Zweck, einen Sinn und bin davon abgegangen und habe mich also nicht mehr um die ganz, ganz persönlichen Meinungen von einigen mehr dann gekümmert. Weil ich sag', wir müssen auch ne Linie haben: Du kannst nicht immer jedem das recht machen, sondern das ging um den Club und seine Projekte. Susanne, die also vehement gegen Flohmarkt ist, und ich frag sie

B: ah ja?

C: aber wie

B: erfahre ich heute zum ersten Mal@

A: @

C: Nein, und ich muss ehrlich sagen, das war nicht sehr zielführend. Sie hat – ich kann ja die Geschichte erzählen, wie ich es empfunden habe: Sie hat ganz laut gesagt: ‚Das ist für mich das Schrecklichste, was ich machen kann‘. Und dabei rausgekommen sind dabei immerhin, glaube ich

A: 600

C: 300, 400 Euro. Daraufhin A., die gar nicht dabei war, sagt: ‚Was? Nur? 300 Euros habt ihr erwirtschaftet?‘ Da konnte ich nur schlucken und sagen: ‚Wir waren 5 Personen nur von 30.‘ Weißt du, da hast du zwei ganz unterschiedliche Meinungen. Die eine sagt von vornherein: ‚Ist nicht mein Tee, mach’ ich nicht‘. Und die andere mosert, dass dann so wenig angeblich reingekommen ist (..) Also das ist für mich dann auch, sage ich mal, typisch frauenspezifisch. Da würden Männer sich überhaupt nicht drüber aufhalten. Die würden sagen, wir machen den Flohmarkt und gehen auch dahin, und was dabei rauskommt ist erledigt.

Aber Frauen fangen an

D: Du, hast Du jemals Männer auf dem Flohmarkt gesehen? Nee, nee, ich nicht!

Alle: @(Tumult)@

C: B-Club und A-Club machen Flohmarkt, nein

D: Ich kenne eigentlich nur die B-Club-Ehefrauen, die auf die Flohmärkte gehen.

Männer können, so die Vorsitzende des Clubs, ihre persönlichen Vorlieben und individuellen Ressentiments zugunsten kollektiver Ziele zurückstecken; sie würden sich loyal verhalten. Demgegenüber könnten Frauen nur schwer von ihren gegenwärtigen Befindlichkeiten absehen; vielmehr ließen sie sich in ihrem Handeln von ihrer momentanen Verfasstheit leiten. Eine offene Auseinandersetzung darüber gibt es allerdings nicht – die Kritik der Frauen bleibt indirekt oder kommt aus dem ‚Hinterhalt‘. Bemerkenswerterweise wird in dem Gespräch über die Art der Auseinandersetzung deutlich, dass die Frauen diese Konfliktaustragung auch in der aktuellen Diskussions-Situation reproduzieren. In den Reaktionen der beteiligten Frauen am Gruppengespräch scheint durch, dass es auch jetzt keine einheitliche Meinung im Hinblick auf diese Art des Engagements gibt. Eine offene Auseinandersetzung darüber bleibt allerdings auch jetzt aus.

Auch an anderen Themen schimmert das uneinheitliche Stimmungsbild der Gruppe durch – so etwa in der bereits öfters geführte Debatte zum Thema, ob die Gruppe nicht auch Männer aufnehmen sollte. Zwar wird eine solche Öffnung mehrheitlich mit dem Argument abgelehnt, dass sich die Gruppe ja gerade über den Ausschluss von Männern legitimiere und mit Männern ihre „besondere Daseinsberechtigung“ verlöre, trotzdem gibt es noch einzelne Frauen, für die ein gemischt-geschlechtliches Gemeinschaftserleben durchaus vorstellbar ist. In der Diskussion darüber, was es für einen Vorteil haben könnte, dass Frauen einen gemischt-geschlechtlichen Club vorziehen, wird deutlich, dass die Befürworterinnen sich davon einen Vorteil für ihr berufliches Fortkommen erwarten. Während des Gruppegesprächs mokieren sich einige Frauen über die karrieristischen Ambitionen anderer Frauen, weil die Verfolgung individueller berufsbiographischer Ziele nicht mit dem formulierten Gemeinwohlanspruch der Gruppe zu vereinbaren sei. Andere Frauen hingegen interpretieren solche strategischen Überlegungen als durchaus legitim. Sie äußern Verständnis, wenn beruflich engagierte Frauen einen Rahmen suchen, der sie in ihrem beruflichen Engagement unterstützt.

Die aufbrechenden Differenzen – hier über die Diskussion um eine eventuelle Öffnung für Männer - wird auch in dieser Gruppe zu einem heiklen Unterfangen, weil sie an den Grundfesten der Gruppe rütteln und dadurch die weibliche Gemeinschaft in Frage stellen. Wie es gelingt, die unterschiedlichen Standpunkte zu vereinheitlichen, kann am folgenden Interviewausschnitt gezeigt werden. Eine Gesprächsteilnehmerin wertet den Wunsch von Frauen nach Karriere als unrealistische Vorstellungen kurzer Hand ab: Beruf und Familienleben sowie das Ehrenamt in einem Club seien nicht zu vereinbaren, das Karrieremodell a la Ministerin ‚Hohlmeier‘ eine Ausnahme und maßlos:

C: Aber was Du vorhin ansprachst mit der Karriere von Frauen, ich meine, stell es Dir doch vor, das sind immer so Wunschvorstellungen: Beruf, Kinder

A: Familie

C: ja Familie, und dann sollst du noch Ehrenmitgliedschaften und, und, und haben. Wie soll man das machen? Ich hab' die Kinder und Beruf miteinander verbinden können, weil ich einen sehr liberalen Mann hatte. Und wenn ich nicht dessen Einstellung gehabt hätte, dann hätte ich auch aufhören müssen mit dem Beruf. So habe ich nie aufgehört, aber das ist nur, weil mein Mann gesagt hat: ‚Du kannst deine Wurzeln haben und solange das vereinbar ist mit den Kinder, dann kann das sein‘. Aber wenn nicht, dann muss man es halt ändern.

D: ja

C: Ja und ich meine, das sind immer so Wunschvorstellungen, dass man also Ministerin sein soll mit 40 Jahren wie die Hohlmeier. Ich mein, die hat halt einen ganz anderen Background und kann ganz anders diese Versorgung sich abnehmen. Ich meine, das hat nicht jeder diese Möglichkeit. Da muss man eben Abstriche machen. Das ist doch sonst realitätsfremd.

Die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche, wie sich Frauen das wünschen, ist zwar nach wie vor schwierig und auch voraussetzungsvoll, allerdings argumentiert die eben zitierte Gesprächsteilnehmerin dabei mit umgekehrten Vorzeichen: Sie erzählt, warum es in ihrem Leben trotz widriger Voraussetzungen gelungen ist, das Problem der Vereinbarkeit in den Griff zu bekommen. Bemerkenswert ist hier, dass sie traditionell denkt und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern nicht in Frage stellt. Die Familie ist trotz eigener Berufstätigkeit ihr Zuständigkeitsbereich. Die vorgestellte Interviewpassage ist aber zugleich auch ein Plädoyer für mehr Genügsamkeit – zumindest liegt die Interpretation nahe, dass nur diejenigen (vor allem jüngeren) Frauen ein Vereinbarkeitsproblem haben, die maßlose Ansprüche hegen. Zwar wird mit dem Hinweis auf die Problematik der Vereinbarkeit eingestanden, dass eine Mitgliedschaft in einem gemischt-geschlechtlichen Club von Vorteil für die eigene berufliche Karriere sein könnte – letztlich wird aber argumentiert, dass Frauen mit derlei (Karriere-)Ambitionen einem Trugschluss aufsitzen würden, weil sie die Problematik der Vereinbarkeit unterschätzten. Das ‚Karrieremodell einer Ministerin Hohlmeier‘ bleibt Fiktion und hat mit der realen Lebenspraxis von Frauen wenig zu tun. Damit gelingt es ihr hier, die Frauen wieder ein Stück weit ins gemeinsame Boot der weiblichen Gemeinschaft zu holen und karrierestrategische Erwägungen und Erwartungen über die männliche Mitgliedschaft in einem gemischt-geschlechtlichen Club abzuwerten – zumindest aber als unrealistische Anspruchshaltung zu rahmen.

3. Zusammenfassung

Die empirischen Ergebnisse unserer Untersuchung können zeigen, dass die ‚vergeschlechtlichte‘ Welt nach wie vor das Fundament weiblicher Zusammenschlüsse ist. In der weiblichen Gemeinschaft wird die *Differenz zwischen Frauen und Männern zum gemeinschaftsstiftenden Moment*. In Abgrenzung zu Männern können die Unterschiede zwischen Frauen, was ihre Arbeits- und Lebensbedingungen betrifft, auf einen gemeinsamen Nenner gebracht werden.

Neben den positiv hervorgehobenen (und manchmal: auch beschworenen) ‚weiblichen‘ Verhaltensweisen sind die Frauen zugleich ‚*strenge Kritikerinnen in eigener Sache*‘. Auch dies ist ein Merkmal weiblicher Zusammenschlüsse. Schonungslos werden die eigenen Verhaltensweisen, Kompetenzen und auch Lebenserfahrungen – wieder in Abgrenzung zu Männern – in Frage gestellt, die Problematisierung der Differenz gewissermaßen noch eine Etage höher gefahren. Doch auch in dieser kritischen Selbstbetrachtung finden die Frauen ihren geteilten ‚gemeinsamen Grund‘. Die gemeinsam geteilte Erfahrung des Andersseins hält das Kollektiv am Leben.

In weiblichen Zusammenschlüssen dokumentiert sich ein *Spannungsverhältnis zwischen einer (oftmals auch programmatisch formulierten) Verbundenheit einerseits und der erfahrungsbundenen Einsicht in die Differenz der Frauen untereinander andererseits*. Die Frauen erfahren, dass Geschlechtzugehörigkeit allein nicht ausreicht, um Gemeinschaft zu verankern. Kurzum: Die Differenz in der Gemeinsamkeit bietet eine Menge Zündstoff und die Frauen sind findig in ihren Bemühungen, das weibliche Kollektiv zu retten, Widersprüche und Differenzen einzufangen und einzuebnen. Damit sind die Gruppen selbst eine hervorragende Stätte dafür, ‚Weiblichkeit‘ und ‚Frausein‘ zu pflegen und das kollektive ‚Wir‘ der weiblichen Gemeinschaft zu erhalten. Die Geschlechterdifferenz ist somit auch das Ergebnis einer sozialen Praxis und die jeweiligen Gruppen bieten – pointiert formuliert – eine passende Infrastruktur für den Prozess des Doing Gender (West/Zimmermann 1987).

Literatur

Behnke, Cornelia (1997): ‚Frauen sind wie andere Planeten‘. Das Geschlechterverhältnis aus männliche Sicht, Frankfurt/New York:Campus

Bohnsack, Ralf (200): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung. 4. Aufl. Opladen: Leske+Budrich

Kotthoff, Helga (1993): Kommunikative Stile, Asymmetrie und ‚Doing Gender‘. Fallstudien zur Inszenierung von Expert(inn)entum in Gesprächen, in: Feministische Studien, 1993, Jahrg. 11, Nr. 2, 79-95

Meuser, Michael (1998): Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster, Opladen: Leske+Budrich

West, Candace und Don H. Zimmermann (1987): Doing Gender, in: Gender & Society 1, 1987, 125-151