

- Ritter, Martina: *Mädchen und Computer*, unv. Manuskript, Frankfurt am Main 1990.
- Rohde-Dachser, Christa: *Über töchterliche Existenz*. Offene Fragen zum weiblichen Ödipuskomplex, unv. Manuskript, Frankfurt 1989.
- Roman Gallese, Liz: *Von den Folgen des Erfolgs*. Gespräche mit Spitzen-Managerinnen, Reinbek 1986.
- Schmidt, Martina: *Karrierefrauen und Partnerschaft*. Sozialpsychologische Aspekte der Beziehung zwischen karriereambitionierten Frauen und ihren Lebenspartnern, Münster/New York, 1989.
- Schwarzer, Alice: *Warum gerade sie? Weibliche Rebellen*. 15 Begegnungen mit berühmten Frauen, Frankfurt am Main 1989.
- Stephan, Inge: *Das Schicksal der begabten Frau im Schatten berühmter Männer*, Stuttgart 1989.
- Wetterer, Angelika: »Nein, selbst beworben hätte ich mich nie!« Zum Selbstverständnis von Wissenschaftlerinnen, in: *Frauenforschung, Beiträge zum 22. Deutschen Soziologentag 1984*, Frankfurt am Main 1985.
- Wetterer, Angelika: »Man marschiert als Frau auf Neuland« – über den schwierigen Weg der Frauen in die Wissenschaft, in: Uta Gerhardt/Yvonne Schütze (Hrsg.), *Frauensituation, Veränderungen in den letzten zwanzig Jahren*, Frankfurt am Main 1988, S. 273-291.
- Willms-Herget, Angelika: *Frauenarbeit*. Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt, Frankfurt am Main/New York, 1985.

Sigrid Häfner

Emanzipation und Institution

Überlegungen und Erfahrungen einer Frauenbeauftragten

Wer beruflich in einer Verwaltung mit der sog. Frauenfrage zu tun hat, gerät in einen klassischen »double bind«, eine durch widersprüchliche Signale gekennzeichnete

Situation, in der einerseits behauptet wird, »man« sei selbstverständlich für die Gleichstellung und Gleichberechtigung der Frau, andererseits wird im konkreten Einzelfall mit mehr oder weniger argumentativem Aufwand entweder behauptet, es gäbe gar keine Diskriminierung oder eine von der Frauenbeauftragten geforderte Lösung sei nicht notwendig, nicht praktikabel, nicht finanzierbar etc. In diesem »double bind« kann jedes Verhalten zu falschem Verhalten gestempelt werden. Ist dieses geschehen, so wird der Berufsfrau die volle Beweislast zugeschoben, ihre Position bzw. ihre Forderung bitteschön so zu begründen, daß »man« sich evtl. überzeugen lassen könne. Da aber die Gegenargumente vordergründig und in den seltensten Fällen identisch sind mit den tatsächlichen Widerständen, entstehen daraus die bekannten Gespensterdiskussionen, von denen Frauenbeauftragte ein Lied singen können. Dieses ist unser Berufsrisiko. Um es zu minimieren, empfiehlt es sich, einen Blick hinter die Kulissen dieses gesellschaftlichen Schau-Spiels zu werfen.

Die Kommunalverwaltung, wie jede öffentliche Verwaltung ist gekennzeichnet durch eine streng hierarchische Gliederung, eine nach Zuständigkeit mehr oder weniger zutreffende Aufgabentrennung, ein bürokratisches Beharrungsvermögen, das gleichermaßen Kontinuität und Berechenbarkeit wie Schwerfälligkeit des Handelns garantiert. Diese bürokratischen Apparate sind gleichwohl der gesellschaftlichen Dynamik und damit dem Zwang zur Veränderung ausgesetzt. Um es im Verwaltungsjargon zu sagen: Sie müssen die vielfältigen an sie gestellten Forderungen in »Maßnahmen« umsetzen, in unserem Falle heißt das, die abstrakte Forderung nach Gleichstellung muß soweit konkretisiert werden, daß Verwaltungshandeln daraus entstehen kann.

Die Verwaltung ist in allen wichtigen Fragen nicht Letztentscheiderin. Zielvorgaben sowie endgültige Entscheidungen trifft der Rat. Autonom ist die Verwaltung nach der Gemeindeordnung nur in dem,

was das »laufende Geschäft« genannt wird. Die Hierarchie ist mustergültig: Vom Oberstadtdirektor über die Derzernenten, die Amtsleiter, die Abteilungsleiter, die Sachgebietsleiter, die Sachbearbeiter und -bearbeiterinnen (hier tauchen die Frauen erstmalig in größerer Zahl auf), die Sekretärinnen bis hin zu den Frauen im Reinigungsdienst oder den Arbeitern im Stadtreinigungsamt. Die Trennung nach Zuständigkeiten ist meist sachlich begründet, gelegentlich historisch gewachsen, in jedem Falle streng und findet ihren alltäglichen Niederschlag in der Erfahrung, daß der oder die Angesprochene nun gerade *nicht* zuständig sei. So zumindest sieht die Karikatur und mitunter auch die Realität einer Kommunalverwaltung aus. Daß sie in ihrer Geschichte enorme Anpassungsprozesse geleistet und eine beispiellose Ausweitung ihrer Aufgaben verkraftet hat, wird meist übersehen. Von der ursprünglich rein hoheitlichen Verwaltung hin zur Leistungsverwaltung bis zur gegenwärtigen Dienstleistungsverwaltung war es ein langer Weg, in dem sich gesellschaftliche Veränderungsprozesse widerspiegeln.

Und nun soll sich eine Stadtverwaltung also auch der sogenannten Frauenfrage annehmen? Der politisch-gesellschaftliche Problemdruck verlangt es, so wie er auch verlangt hat, daß die Frage des Umweltschutzes integriert wird. Dieses allerdings problemlos; man hat Umweltdezernate oder Umweltämter geschaffen und damit signalisiert, daß dieser Aufgabenbereich Teil der Verwaltungsstruktur mit der entsprechenden Akzeptanz ist. Aber wohin mit den Frauenbeauftragten? Meist sind sie als Stabsstellen dem Oberstadtdirektor zugeordnet. Sie haben den Vorteil, nicht in der »Linie« zu sein, echte Querschnittsfunktion wahrzunehmen (Frauenbeauftragte, die zu Galgenhumor neigen, sprechen gelegentlich von Querschnittslähmung) und sie haben den Nachteil, ständig um die Akzeptanz ihres Aufgabengebietes kämpfen zu müssen. In der Organisationsform »Beauftragte« spiegelt sich eine gewisse Hilflosigkeit, im Rahmen bestehen-

der institutioneller Strukturen auf wirklich andersartige gesellschaftliche Herausforderungen zu reagieren, wider.

Parallelen zur Ausländerbeauftragten oder zu Naturschutzbeauftragten legen sich nah. Neuerdings sind auch Kinderbeauftragte im Gespräch. Und es drängt sich auf, daß es hier um Aufgabengebiete geht, die durch keine organisierte und mächtige Lobby vertreten werden oder die tendenziell nicht in Verwaltungsstrukturen oder Verwaltungshandeln umzusetzen sind. Das zeigt sich u.a. darin, daß der Dienstauftrag einer Frauenbeauftragten eine konsequente Parteinahme für die Interessen der Frauen verlangt, gleichzeitig aber die Einhaltung der Spielregeln der Verwaltung voraussetzt. Das bedeutet u.a., daß die Grundsätze der Neutralität und der Einheitlichkeit der Verwaltungsmeinung einzuhalten sind. Denn: »Die Verwaltung spricht mit einer Stimme« – zumindest dem Anspruch nach.

Eine Frauenbeauftragte soll andererseits Verwaltungshandeln kritisch beobachten, Verstöße gegen das grundgesetzliche Gebot der Gleichberechtigung und Gleichstellung aufdecken und somit auch öffentlich machen. Diesen Widerspruch auszuhalten oder aufzulösen, bleibt dem persönlichen Geschick der »Stelleninhaberin« überlassen. Dieses grundsätzliche Dilemma einer in die Verwaltung eingebundenen, gleichwohl kontrollierenden Stelle ist nicht individuell lösbar. Es bedarf einer gesetzlichen Regelung auf Landesebene, die die Stellung kommunaler Frauenbeauftragter in der Gemeindeordnung fest schreibt.

Als Stabsstelle, die dem Oberstadtdirektor unmittelbar untersteht, handelt die Frauenbeauftragte quer zur Hierarchie der Verwaltung und neben allen Fachzuständigkeiten. Stabsstellen an sich sind in den traditionellen Verwaltungsstrukturen Fremdkörper; Stabsstellen mit so umstrittenen und emotional befrachteten Aufgaben wie die Gleichstellung von Frauen zu fördern und Diskriminierung zu verhindern, stellen eine permanente Provokation für die Verwaltung dar. So muß sich die

Sachlichkeit und Fachlichkeit dieser Arbeit ständig beweisen. Dieser Legitimationsdruck wird von allen Frauenbeauftragten als belastend empfunden.

Die Dienstanweisung der Göttinger Frauenbeauftragten gilt im Landesvergleich als eine der großzügigsten. Sie sichert ein weitgehendes Informationsrecht in der Verwaltung zu, d.h. Akteneinsicht, Einsicht in Bewerbungsunterlagen, regelmäßige Teilnahme an Einstellungsverfahren, an der Dezernentenkonferenz, den Sitzungen des Personalausschusses und des Rates. An den Sitzungen des Verwaltungsausschusses und der Fachausschüsse kann sie teilnehmen, sofern frauenrelevante Fragen zur Beratung oder Entscheidung anstehen. Was frauenrelevant ist, entscheidet sie. Jedoch hat die Frauenbeauftragte in den Ausschüssen nur ein Rederecht nach Absprache mit dem Fachdezernenten. Es gibt keine Möglichkeit, öffentlich abweichende Stellungnahmen zu vertreten, es gibt kein aufschiebendes Veto, es gibt keine Weisungsbefugnis. Die Frauenbeauftragte hat nicht die Möglichkeit, selbständig und eigenverantwortlich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu machen, sondern tut dieses in Abstimmung mit dem städtischen Presseamt. Auch gibt es keine förmlich abgesicherten Mitbestimmungsrechte in Personalfragen, wie sie etwa die Personalvertretungen nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz haben. Die Frauenbeauftragte hat laut Dienstanweisung das Verwaltungshandeln im Hinblick auf Gleichstellung von Frauen kritisch zu beobachten. Sie hat Vorschläge und Maßnahmen zu entwickeln, die die Umsetzung des Gleichberechtigungsgebotes in der Verwaltung und in der Stadt voranbringen. Sie verfügt über einen jährlichen Etat von 11000 DM für die inhaltliche Arbeit.

Die in der Dienstanweisung festgeschriebenen Kompetenzen und Aufgaben müssen in der täglichen Arbeit permanent abgesichert werden, erstens weil sie nicht gesetzlich garantiert sind und zweitens weil sie auf der informellen Ebene ständig

unterlaufen werden können z.B. durch Vorenthalten von Information, durch schleppende Bearbeitung von Vorgängen usw.. Wenn Einflußmöglichkeiten in der Verwaltung und damit Macht definiert werden über Weisungsbefugnis und Verfügung über Finanzmittel, dann ist eine Frauenbeauftragte machtlos. Aus diesem Grunde kann, bezogen auf die Verwaltung, auch nicht von einem »Angebot der Beteiligung an der Macht« (Feministische Studien, Nr. 2, 1989, S. 106 ff.) gesprochen werden. Vielmehr spiegelt sich im Mikrokosmos »Kommunalverwaltung« das wider, was die Frauenbewegung gesamtgesellschaftlich erlebt: formale Rechte, weibliche Sichtweisen und weiblicher Lebenszusammenhang müssen gegen häufig irrational geprägten Widerstand geltend gemacht werden.

Die wie auch immer zu definierende »Macht« einer Frauenbeauftragten besteht in der Herstellung von Öffentlichkeit und in ihrer politischen Akzeptanz. Aus diesem Grunde ist die Öffentlichkeitsarbeit einer Frauenbeauftragten von zentraler Bedeutung. Dabei spielen Pressemitteilungen eine untergeordnete Rolle. Sehr viel wichtiger sind regelmäßige Kontakte zu Frauengruppen, -verbänden und -initiativen aus dem gesamten Spektrum von konservativ bis radikal-autonom und Kontakte zu allen Institutionen, die sich auf die eine oder andere Weise auch mit Problemen von Frauen befassen und mögliche Bündnispartner/innen sein können, z.B. Arbeitsamt, Gewerkschaften, Schulen, Bildungs- und Ausbildungsträger, Interessenvertretungen von Alten, Behinderten, Ausländerinnen usw. Jedoch wäre es naiv zu glauben, daß die Interessen und Bedürfnisse von Frauen einheitlich und eindeutig definiert sind, eine Tatsache, die gerne, wenn auch ungegerechtfertigterweise, gegen Frauen selbst gewendet wird. Es wäre eher bedenklich, wenn in einer pluralistischen Gesellschaft 52 % der Bevölkerung gleichgerichtete Interessen und Vorstellungen von ihrer eigenen gesellschaftlichen Situation und ihren Zielen hätten. So gilt es, immer wieder ab-

zuwägen, welche Probleme welcher Gruppe von der Frauenbeauftragten aufgegriffen werden können und wo die geeigneten Bündnispartner/innen zu finden sind.

Die Frage nach den Prioritäten ist nicht objektiv zu beantworten und klärt sich vor dem Hintergrund einiger weniger Grundsätze häufig pragmatisch. Zu den Grundsätzen der Arbeit des Göttinger Büros der Frauenbeauftragten gehören:

- Klare Fälle von Diskriminierung haben immer Vorrang in der Bearbeitung.
- Frauen und Frauengruppen, die keine sonstigen Fürsprecher/innen oder organisierte Interessenvertretung haben, haben Vorrang.
- Mehrfach benachteiligte Frauen oder Frauengruppen (sozial, beruflich, familiär) haben Vorrang.
- Frauen und Frauengruppen, deren Problem in den Rahmen der derzeitigen Arbeitsschwerpunkte des Büros fallen, haben Vorrang.

Daß sich unter dem Zwang knapper finanzieller Mittel und begrenzter Arbeitskapazität immer Einzelne oder Gruppen gar nicht oder unzureichend unterstützt und vertreten fühlen und dieses auch kritisieren, ist zwangsläufig und mit Sicherheit nicht nur das Problem der Frauenbeauftragten in der Verwaltung. Falsch wäre es, daraus zu folgern, Fraueninteressen könnten gegeneinander ausgespielt werden, etwa Erwerbstätige gegen Familienfrauen, autonome Gruppen gegen traditionelle Frauenverbände, Frauen aus der Verwaltung gegen Ratsuchende aus der Stadt, wenngleich es Versuche in dieser Richtung gelegentlich gibt. Die Vertretung von Fraueninteressen durch eine Verwaltungsstelle wird von der unabhängigen Frauenbewegung mit großer Skepsis betrachtet. Diese fürchtet, daß auf diese Weise kritisches Protestpotential integriert und damit auch neutralisiert werden könnte. Diese Befürchtung der Vereinnahmung ist nicht unbegründet, wenngleich es auch die gegenläufige Gefahr gibt, daß die Frauenbe-

wegung ihre Anliegen an die Frauenbeauftragte delegiert und ebenso gespannt wie distanziert zuschaut, was daraus auf dem langen Marsch durch die Institutionen wird.

Alle Aktivitäten der Göttinger Gleichstellungsstelle lassen sich in drei Kategorien einteilen:

- Kurzfristige, punktuelle Maßnahmen, die sich aus der Beratungstätigkeit, aus Beschwerden oder anderen aktuellen Anlässen ergeben.
- Mittelfristige Projekte, die sich aus der Häufung oder Dringlichkeit gleicher oder ähnlicher Problemfälle ergeben und einer grundsätzlicheren Lösung bedürfen, deren Ziel es also ist, strukturelle Veränderungen zu bewirken.
- Langfristig angelegte Arbeitsvorhaben, die auf Bildung und Bewußtseinsveränderung bei Frauen und Männern abzielen, vor allem im Hinblick auf die Veränderung eines nicht mehr zeitgemäßen Rollenverständnisses und -verhaltens und im Hinblick auf Sensibilisierung und Entwicklung eines Unrechtsbewußtseins bei den alltäglichen Diskriminierungen.

Die mittelfristigen Projekte konzentrieren sich gegenwärtig auf drei thematische Schwerpunkte:

- Entwicklung eines Frauenförderplans für die Stadtverwaltung mit einer Bestandsaufnahme über die Situation der hier beschäftigten Frauen.
- Beobachtung und Analyse des Ausbildungsstellen- und Erwerbsarbeitsmarktes für Frauen. Entwicklung von Vorschlägen zu seiner positiven Beeinflussung. Unterstützende Maßnahmen für arbeitslose Frauen.
- Sicherheit von Frauen – Gewalt gegen Frauen in Göttingen – Analyse und mögliche Maßnahmen.

Diese sehr allgemeine Aufgabenbeschreibung bleibt farblos, solange nicht die prak-

tische Umsetzung in einer Verwaltung angesprochen wird. Daher drei eher beliebig herausgegriffene Beispiele aus dem Arbeitsalltag einer Frauenbeauftragten:

Zur Mitte meines ersten Dienstjahres beschwerte sich eine Bürgerin im Rahmen der Sprechstunden über – wie sie meinte – frauendiskriminierende Poster in den Räumen eines Amtes, das starken Publikumsverkehr hat. Sexistische Darstellungen von Frauen als Wandschmuck haben Tradition. Neu ist, daß Frauen zunehmend weniger bereit sind, dieses zu tolerieren. Ich ließ mir besagte Poster zeigen. Es waren Reklameblätter aus einem aufwendigen Autokalender, auf denen jedes Automodell mit spärlich bekleideten Frauen in aufreizenden Posen drapiert war. Leidenschaftslos betrachtet: Ein klarer Fall von sexistischer Werbung. In einem ruhigen, sachlichen Gespräch mit dem Abteilungsleiter wies ich ihn darauf hin, was an diesem Wandschmuck sexistisch und damit frauenfeindlich ist und daß das weibliche Publikum ein Recht hat, damit nicht konfrontiert zu werden. Der Abteilungsleiter schien überzeugt und sagte, er wolle seine Kollegen veranlassen, die Fotos zu entfernen, was auch geschah. Wochen später kam eine Kollegin zu mir und meinte, aus Gründen der Solidarität wolle sie mich doch informieren, welches Gerücht in der Verwaltung kursiere. Die Frauenbeauftragte sei wie eine Furie über Tische und Stühle gestürzt und habe Bilder von den Wänden gerissen. Kurz darauf wurden alle Informationsblätter, die ich an der Tür meines Büros angebracht hatte, abgerissen. Ein Zusammenhang ist nicht zu beweisen aber zu vermuten.

Ein Vorfall am Rande, was war geschehen? Auf der Sachebene war das Problem angemessen zur Sprache gebracht worden, die unmittelbare Reaktion war ebenfalls vernünftig und angemessen aber korrespondierte in keiner Weise mit der Gefühlsebene. Diese schien verletzt, hatte ich doch gleich zwei heilige Kühe ins Visier genommen: Autos und den weiblichen Körper als Schauobjekt. Statt einer offe-

nen Diskussion wurde der Unmut auf eine Ebene gelenkt, die eine konstruktive Auseinandersetzung unmöglich machte. Die Mittel hierfür waren das Gerücht und die Diffamierung der Person Frauenbeauftragte als hysterisch oder mindestens lächerlich.

Gelegentlich nehmen die bewußten oder unbewußten Abwehrstrategien geradezu komische Formen an. So »vergaß« die Verwaltung zweimal, das lange anstehende Thema »Frauen-Nachttaxi« auf die Tagesordnung zu setzen, und als es schließlich ordnungsgemäß auf der Einladung zur Ausschusssitzung erschien, vergaß man, die notwendigen Anlagen beizufügen.

Das dritte Beispiel: Im letzten Jahr beschloß der Rat der Stadt, die Verwaltung solle ein Konzept zur Sicherheit von Frauen und zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen vorlegen. Vorangegangen war eine Serie von Belästigungen, Vergewaltigungen und ein Sexualmord im Stadtgebiet. Die Zahlen zum Ausmaß an Gewalt gegen Frauen und Mädchen sind bundesweit beunruhigend genug, daß sich auch eine Kommune fragen sollte, was dagegen zu tun sei. Dennoch fühlte sich die obere Verwaltungshierarchie eher peinlich berührt von dem Versuch, dieses Problem zu thematisieren. Es bedurfte dreier Anläufe, um sich auf ein praktikables Vorgehen zumindest formal zu einigen. Emotionale Widerstände kamen deutlich zum Ausdruck. Außerdem war ein Mangel an Informiertheit über diese seit Jahren auch empirisch belegten Tatsachen auffallend, der etwas mit selektiver Wahrnehmung zu tun haben muß.

Es kam auf der oberen hierarchischen Ebene nicht zu einer problemorientierten, auf Lösungsversuche ausgerichteten Diskussion. Vielmehr wurde das Thema mit Hinweisen auf Kompetenzüberschreitungen der Frauenbeauftragten und Zuständigkeitsprobleme auf inneren Abstand gehalten oder bagatellisiert.

Dagegen war eine konstruktivere, ergebnisorientierte Diskussion auf der mitt-

leren hierarchischen Ebene, derjenigen der Leiter von Fachämtern (z.B. Sozialamt, Jugendamt, Gesundheitsamt) möglich. Hier gab es z.T. aus dem Umgang mit Klientinnen Erfahrungen mit »Gewalt gegen Frauen«. Die größere Nähe zu dem Problem ließ offenbar auch persönliche Betroffenheit zu. Es gab keine Blockierungsversuche auf der formalen Ebene. Dafür traten aber die objektiven Schwierigkeiten bei der verwaltungsmäßigen Behandlung eines komplexen gesellschaftlichen Problems deutlich zutage. Sie seien hier nur als Fragen angedeutet: Wie kann eine Verwaltung auf Bewußtseinsprozesse in der Bevölkerung einwirken? Welche Handlungsmöglichkeiten hat eine Verwaltung, wenn es sich um Tatbestände im Beziehungsgefüge von Menschen handelt? (60% der Gewaltdelikte gegen Frauen sind sog. Beziehungsstaten, weniger als 10% davon kommen zur Anzeige). Wie können Verwaltungen, Institutionen allgemein, mit einem weitgehend tabuisierten Thema umgehen, da sie doch auf regelhaftes Handeln im Rahmen von Fachzuständigkeiten und hierarchischer Gliederung festgelegt sind? Oder, zutreffender gefragt: Wenn Gewalt gegen Frauen Ausdruck des gesellschaftlichen Machtgefälles zwischen Männern und Frauen und somit ein strukturelles Problem ist, sind dann öffentliche Verwaltungen als zentrale Träger gesellschaftlicher Strukturen fähig und willens, diese zu verändern? Solche Fragen bestätigen – zumindest auf den ersten Blick – die Skepsis vieler Frauen gegenüber institutionalisierter Frauenpolitik. Der zweite Blick und die Erfahrung zeigen, daß Gleichstellungsstellen dennoch einiges bewegt und erreicht haben, auch wenn zentrale Themen der Frauenbewegung einer »behördlichen« Bearbeitung gar nicht zugänglich sind.

Dieses zu erkennen bedeutet andererseits, daß sich kommunale Frauenbeauftragte auf solche Aufgaben konzentrieren, deren Lösung nicht anders als über Institutionen und in den Institutionen möglich ist. Dazu gehören Themen wie Berücksichtigung des weiblichen Lebenszusam-

menhangs bei Stadtplanung und Organisation des öffentlichen Personennahverkehrs, Förderung emanzipatorischer Mädchenarbeit und antisexistischer Jungenarbeit in den Einrichtungen der städtischen Jugendpflege, Schaffung ausreichender Kinderbetreuungseinrichtungen, angemessener Umgang von Behörden mit weiblichen Opfern von Gewalt, Beratung und Unterstützung von Frauen und Frauengruppen bei dem Wettlauf um öffentliche Gelder, um nur einige Beispiele zu nennen.

Das Potential an Erfahrung und Fachwissen, das inzwischen in den ca. 700 kommunalen Gleichstellungsstellen bundesweit vorhanden ist, bedeutet zweifellos eine Stärkung und Ausweitung des frauenpolitischen Netzes in Bereiche hinein, zu denen Frauen häufig immer noch große Berührungängste haben. Diese abzubauen und die Möglichkeiten von Institutionen instrumentell zu nutzen ohne dem Anpassungsdruck zu erliegen, beschreibt den schmalen Grat, auf dem sich Frauenbeauftragte im Öffentlichen Dienst bewegen.

Dagmar Schlapeit-Beck

Karrierefrauen im Konflikt zwischen Ohnmachtszuschreibung und weiblichem Führungsstil

Noch besetzen Frauen im deutschen Topmanagement 2 Prozent aller Führungspositionen; an den Hochschulen lehren 5,2 Prozent Professorinnen, allerdings stellen Frauen nur 2,6 Prozent der C 4 Professoren/innen; noch gibt es keine 5 Prozent weibliche Wahlbeamten/innen und erst eine Frau an der Spitze einer Kommunalverwaltung. Alle Instrumente der Gleich-