



universität  
wien

# Diplomarbeit

Titel der wissenschaftlichen Arbeit

Hierarchiestrukturen in Frauengruppen

Verfasserin

Gisela Valentine Kriegler-Kastelic

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. Phil.)

Wien, im März 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 298

Studienrichtung lt. Studienblatt: Psychologie

Betreuer: Univ. Prof. Dr. Thomas Slunecko  
Dr. Matthias Marschik

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. EINLEITUNG</b> .....	<b>1</b>
<b>2. FRAUENGRUPPEN IM SCHATTEN DER VERGANGENHEIT - EIN KURZER AUSFLUG INS MITTELALTER</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1. Frauensolidarität und Gruppengefühl in den Nonnenklöstern</b> .....	<b>6</b>
<b>2.2. Hierarchische Strukturen in den mittelalterlichen Nonnenklöstern</b> .....	<b>10</b>
<b>2.3. Zusammenfassung</b> .....	<b>12</b>
<b>3. DIE GRUPPE –DEFINITIONEN UND THEORIEN</b> .....	<b>13</b>
<b>3.1. Grundlagen</b> .....	<b>13</b>
<b>3.2. Interaktion in Gruppen</b> .....	<b>15</b>
<b>3.3. Gruppenprozesse</b> .....	<b>16</b>
<b>3.4. Konformität</b> .....	<b>16</b>
3.4.1. Gruppenleistungen .....	18
3.4.2. Risikobereitschaft von Gruppen .....	19
3.4.3. Deindividuation .....	19
<b>3.5. Gruppenstruktur</b> .....	<b>21</b>
<b>3.6. Gruppenführung</b> .....	<b>22</b>
3.6.1. Macht- und Sympathiebeziehungen.....	23
3.6.2. Gibt es eine Führungspersönlichkeit?.....	24
3.6.3. Frauen und Männer als Führungspersönlichkeiten.....	26
<b>4. FEMINISTISCHE ANSÄTZE ZUR GRUPPENSTRUKTUR</b> .....	<b>27</b>
<b>4.1. Netzwerke</b> .....	<b>27</b>
<b>4.2. Soziale Bewegungen</b> .....	<b>30</b>
<b>5. KOMMUNIKATION</b> .....	<b>32</b>
<b>5.1. Allgemeiner Teil: nonverbale und verbale Kommunikation</b> .....	<b>32</b>
5.1.1. Körperkommunikation .....	33
5.1.2. Ausdrucksformen von Dominanz- und Unterwerfungsritualen in nonverbaler und verbaler Sprache .....	33
<b>5.2. Besonderer Teil: Frauensprache</b> .....	<b>36</b>
5.2.1. Frauengespräche .....	36
5.2.2. Gesprächsduette unter Freundinnen .....	38
5.2.3. Frauensprache in gemischtgeschlechtlichen Gesprächen.....	39
<b>5.3. Schlussfolgerungen</b> .....	<b>40</b>
<b>6. ZUM BEGRIFF DER MACHT</b> .....	<b>41</b>
<b>6.1. Definitionen</b> .....	<b>41</b>
<b>6.2. Machtstrukturen und ihre Konsequenzen für die Gruppe</b> .....	<b>43</b>
<b>7. FRAUENFREUNDSCHAFTEN</b> .....	<b>44</b>
<b>7.1. Beziehungsmuster</b> .....	<b>44</b>
<b>7.2. Frauenfreundschaften als Freiraum</b> .....	<b>46</b>
<b>7.3. Schwestern oder Rivalinnen?</b> .....	<b>48</b>
<b>7.4. Frauenfreundschaften und Feminismus</b> .....	<b>50</b>
<b>7.5. Schlussfolgerungen</b> .....	<b>52</b>
<b>8. MÄNNERBÜNDE</b> .....	<b>54</b>
<b>8.1. Schlussbemerkung</b> .....	<b>56</b>
<b>9. ZWISCHEN THEORIE UND EMPIRIE</b> .....	<b>57</b>
<b>10. UNTERSUCHUNG</b> .....	<b>59</b>

<b>10.1. Fragestellung und Begriffsdefinitionen .....</b>	<b>59</b>
<b>10.2. Formulierung der Themenschwerpunkte .....</b>	<b>60</b>
<b>10.3. Untersuchungsmethode .....</b>	<b>61</b>
10.3.1. Datenerhebung und Basisdaten der einzelnen Gruppen .....	62
10.3.2. Untersuchungsablauf .....	66
<b>10.4. Beschreibung der Stichprobe .....</b>	<b>67</b>
10.4.1. Frauengruppe I: Mütterrunde.....	68
10.4.2. Gruppe II: Radfahrerinnengruppe .....	68
10.4.3. Gruppe III: Turngruppe .....	69
10.4.4. Gruppe IV: Mondfrauengruppe.....	69
10.4.5. Gruppe V: Mädlerunde.....	70
10.4.6. Gruppe VI: Politik und Geschlecht .....	70
<b>10.5. Interviewleitfaden.....</b>	<b>71</b>
<b>11. AUSWERTUNG .....</b>	<b>74</b>
<b>11.1. Auswertung der Fragebögen zur Erfassung der Persönlichen Daten – tabellarische Darstellung der Stichprobe .....</b>	<b>74</b>
<b>11.2. Auswertung der Fragen zum Thema Gruppenleiterin .....</b>	<b>77</b>
11.2.1. Gesamtüberblick der Kategorien aus dem Fragebogen „Gruppenleiterin“ für die Übergruppen „traditionell“ und „modern“ .....	78
11.2.2. Tabellarische Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem Fragebogen „Gruppenleiterin“.....	81
<b>11.3. Darstellung der Interviews in Übersichtstabellen .....</b>	<b>86</b>
11.3.1. Traditionelle Frauengruppen .....	86
11.3.2. Moderne Frauengruppen .....	96
<b>11.4. Zusammenfassung der Interviews .....</b>	<b>106</b>
11.4.1. Frauengruppe I: Mütterrunde (n=9).....	106
11.4.2. Frauengruppe II: Radfahrerinnengruppe (n=9).....	109
11.4.3. Frauengruppe III: Turngruppe (n=10) .....	113
11.4.4. Frauengruppe IV: Mondfrauen (n=4) .....	117
11.4.5. Gruppe V: Mädlerunde (n=6).....	122
11.4.6. Frauengruppe VI: Politik und Geschlecht (n=4).....	126
<b>12. INTERPRETATION DER DATEN .....</b>	<b>131</b>
<b>12.1. Traditionelle und moderne Frauengruppen haben abgesehen vom Zweck, den die Gruppe erfüllen soll, unterschiedliche Grundmotive, die für das Entstehen bzw. Gründen einer Frauengruppe verantwortlich sind. Diese unterschiedlichen Grundmotive haben einen Einfluss auf das Gruppengefüge.....</b>	<b>132</b>
<b>12.2. Es existiert ein Unterschied zwischen traditionellen und modernen Frauengruppen hinsichtlich ihrer hierarchischen Strukturen .....</b>	<b>135</b>
12.2.1. Mütterrunde.....	137
12.2.2. Radfahrerinnengruppe .....	137
12.2.3. Turngruppe .....	138
12.2.4. Mondfrauengruppe .....	140
12.2.5. Mädlerunde .....	141
12.2.6. Gruppe Politik und Geschlecht.....	142
12.2.7. Zusammenfassung.....	144
<b>12.3. Für traditionelle sowie moderne Frauengruppen stellt das Unter-sich-sein einen wesentlichen Bestandteil des Gruppenparadigmas dar, unabhängig von Zielen, Werthaltungen und Interessen der Gruppe .....</b>	<b>145</b>
12.3.1. Mütterrunde.....	146
12.3.2. Radfahrerinnengruppe .....	147
12.3.3. Turngruppe .....	148
12.3.4. Mondfrauengruppe .....	151
12.3.5. Mädlerunde .....	153
12.3.6. Politik und Geschlecht.....	154
12.3.7. Zusammenfassung.....	156

<b>12.4. Traditionelle und moderne Frauengruppen haben unterschiedliche Einstellungen hinsichtlich der Aufgaben und Eigenschaften die eine Gruppenleiterin aufweisen soll, unabhängig davon ob die Gruppe tatsächlich von einer Person geleitet wird oder nicht.....</b>	<b>158</b>
12.4.1. Zusammenfassung.....	166
<b>12.5. Teilnehmerinnen traditioneller Frauengruppen erachten andere Aufgaben und Verhaltensweisen bei einer Gruppenleiterin als wichtig als Teilnehmerinnen moderner Frauengruppen.....</b>	<b>168</b>
12.5.1. Zusammenfassung.....	173
<b>13. RESÜMEE.....</b>	<b>174</b>
<b>14. KRITIK.....</b>	<b>177</b>
<b>15. WISSENSCHAFTLICHER AUSBLICK .....</b>	<b>183</b>
<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>185</b>

## 1. EINLEITUNG

*„Frauen müssen sich selbst und zur Verfolgung  
ihrer eigenen Interessen organisieren,  
bevor sie sich vollends den Weg  
aus dem Patriarchat hinausdenken können.“  
(Gerda Lerner)*

Der Begriff „*Frauengruppe*“ ist gerade in letzter Zeit zu einem Schlagwort avanciert – doch was verbirgt sich dahinter? Erfüllen sie tatsächlich das Klischee der alternden Hausfrauen, oder sind es „die Emanzen“, die unaufhörlich und lautstark über die Männerwelt lästern, die sich in den so genannten Frauengruppen zusammenfinden? Wissenschaftlich betrachtet ist der Begriff Frauengruppe ein weißer Fleck. Vergeblich suchte ich im Schlagwortverzeichnis einiger Bibliotheken sowie auch in vielen Büchern danach. „Frauenverbände“, „Frauenbewegung“, „Frauenprojekte“ oder auch „Frauenbildungsvereine“ standen dort zur Auswahl, jedoch drückte keine dieser Benennungen das aus, was ich eigentlich untersuchen wollte. Aus diesem Grund sei hier meine eigene Definition gegeben: *„Unter dem Begriff Frauengruppe wird eine Zusammenkunft von mehr als zwei weiblichen Individuen verstanden, die sich in bestimmten Zeitabständen und zu einem bestimmten Zweck versammeln“*. Diese Erklärung ist notwendig um eine Abgrenzung zu anderen Begriffen zu schaffen und sie umreißt klar die Bedingungen, die die zu untersuchenden Gruppen erfüllen müssen.

Mein großes Interesse an Frauengruppen rührt einerseits daher, dass ich vor geraumer Zeit begonnen habe mich für Frauenforschung im Allgemeinen zu interessieren und im Zuge dessen selbst Mitbegründerin einer Frauengruppe wurde. Der Gedanke hinter der Gründung bestand darin, eine Plattform für frauenspezifische Themen zu schaffen und sich mit Gleichgesinnten austauschen zu können. Meine Erfahrung damit war so positiv, dass ich Ausschau nach weiteren Frauengruppen hielt, um zu sehen, ob die Frauen dort ähnliche Erfahrungen machen. Der zweite wichtige Beweggrund mich diesem Thema zu widmen, manifestierte sich in dem Wunsch, ein Vorurteil das schon zu lange Zeit in den Köpfen der Menschen festsetzt, genauer zu hinterfragen. Sätze wie „Frauen untereinander vertragen sich nicht“ oder „Frauen sehen sich hauptsächlich als Konkurrentinnen“ sind Worthülsen, deren Sinngehalt und Bedeutung nur wenig hinterfragt werden. Ich möchte aufzeigen, dass

es eine Reihe von Frauen gibt, die von „Rivalinnen zu Schwestern“ geworden sind, die gelernt haben sich selbst und ihren Geschlechtsgenossinnen Wertschätzung entgegen zu bringen und die ihren Selbstwert nicht mehr von der Männerwelt abhängig machen. Andererseits gilt es kritisch zu hinterfragen, warum viele Frauen diesen Schritt noch nicht getan haben und ihren Geschlechtsgenossinnen mit wenig Achtung begegnen.

Seit jeher haben sich Frauen zusammengeschlossen, um ihr Wissen zu teilen und um Traditionen von Generation zu Generation weiterzugeben, auch wenn dies oft unter weitgehend eingeschränkten Möglichkeiten stattfand. Dies ist aber buchstäblich eine „andere Geschichte“, von der in der herkömmlichen Literatur wenig zu finden ist. Um zu zeigen, dass Frauenzusammenschlüsse in früheren Zeiten keine feministischen Hirngespinnste sind, wie dies von einigen männlichen Autoren behauptet wird (vgl. z.B. Peter Dinzelbacher, „Heilige oder Hexen“, 1995), und um einen kleinen Einblick in die damalige Frauenwelt zu geben, habe ich die Zeit des Früh- und Hochmittelalters herausgegriffen. Das erste Kapitel beschäftigt sich mit den damaligen Nonnenklöstern anhand derer Strukturen, Mechanismen und Beweggründe sichtbar werden, die in abgeschwächter Form auch für die heutigen Frauengruppen ihre Gültigkeit bewahrt haben.

Im zweiten Kapitel ist ein Überblick über Gruppen im Allgemeinen gegeben, um einen theoretischen Einblick in die Materie zu schaffen, von der aus eine vertiefte Beschäftigung mit Frauengruppen im Speziellen ermöglicht werden soll. Wichtige Faktoren, wie Macht- und Sympathiebeziehungen oder die Frage nach „der Führungspersönlichkeit“, denen man im Laufe dieser Arbeit immer wieder begegnen wird, sind ebenfalls Gegenstand dieses Kapitels.

Der Inhalt von Kapitel drei widmet sich feministischen Gruppenmodellen. Netzwerke und soziale Bewegungen stellen eine relativ neue Form einer Gruppenstruktur dar, die besonders von Frauen genutzt werden um Wissen, Erfahrungen und Kompetenzen austauschen zu können.

Kapitel vier beschäftigt sich mit einem der grundlegendsten Mechanismen menschlichen Zusammenseins: Kommunikation. Ob verbal oder nonverbal, die

Sprache ist ein wesentlicher Bestandteil sozialer Interaktion, ich möchte hier den Blick speziell auf Ausdrucksformen von Dominanz- und Unterwürfigkeit lenken.

Eng im Zusammenhang damit steht der Begriff der Macht. Warum ist eine Person mächtiger als eine andere? Welche Mechanismen führen zu Macht? Licht ins Dunkel bringt das fünfte Kapitel, das die Grundzüge dieses Themas beleuchten soll.

Beziehungsmuster von Frauenfreundschaften und die Auswirkungen enger Bindungen von Frauen untereinander, werden in Kapitel sechs behandelt. Einerseits haben sich Frauen im Laufe der Jahrtausende immer wieder verschwestert oder zu Gemeinschaften zusammengeschlossen, andererseits ist die Frauengeschichte auch durch Rivalintum geprägt. Wege, die aus der Rivalität zur Freundschaft führen können, sowie Denkanstöße und Theorien über „Schwesterlichkeit“ sollen ermutigen, sich gemeinsam mit anderen Frauen auf die Suche nach der eigenen Weiblichkeit zu machen.

Im Gegensatz dazu gibt das siebente Kapitel Einblick in die Welt der Männerbünde und deren Gesetze. Eine lange zurück reichende Tradition und patriarchale Denkmuster haben Mechanismen und Strukturen geformt, die von vielen Männern auch heute noch gesucht werden. Frauen werden als nicht würdig erachtet, in diese Bünde aufgenommen zu werden – die Beweggründe hierfür werden in diesem Kapitel sichtbar gemacht.

Theoretisches Wissen eröffnet neue Horizonte, gibt Denkanstöße, motiviert, sich weiter in eine bestimmte Materie zu vertiefen. Wie sieht es jedoch mit der praktischen Relevanz aus? Ist das theoretische Potpourri, bestehend aus vielerlei verschiedener Gedanken und Theorien auf die Welt in der wir uns bewegen, umlegbar? Wie ist es tatsächlich um die Frauengruppen bestellt? Und wie sieht es mit Hierarchie und Rivalität aus? Diese und andere Fragen waren Thema der empirischen Untersuchung. Hier ein kurzer Überblick über die wichtigsten Themenschwerpunkte:

Drei der fünf Schwerpunkte widmen sich den Gruppenstrukturen und den Motiven der Teilnehmerinnen während die restlichen zwei sich mit der Einstellung der

Gruppen zu einer leitenden Person und deren Aufgaben beschäftigen. Eine genaue Aufstellung der Themenschwerpunkte ist in Kapitel 1.2. „Formulierung der Themenschwerpunkte“ zu finden.

Im Laufe dieser Arbeit wird immer wieder von „traditionellen“ und „modernen“ Frauengruppen die Rede sein. Das Hauptunterscheidungsmerkmal dieser beiden Gruppen ist darin begründet, dass sich Teilnehmerinnen moderner Gruppen auf der Basis emanzipatorischer Gedanken aktiv mit dem Thema „Frau-sein“ auseinandersetzen. Die Gegenüberstellung dieser beiden Arten von Frauengruppen erlaubt es festzustellen, ob Gruppen, in denen das Frau-sein aktiv hinterfragt wird, andere Strukturen und Hierarchiegefälle aufweisen, als Gruppen in denen dies kein Thema ist. Genaue Begriffsdefinitionen hierzu finden sich in Kapitel 1.1. „Fragestellung und Begriffsdefinitionen“.

Die Motive die Frauen dazu bewegen sich einer Frauengruppe anzuschließen stellen ebenfalls einen wichtigen Schwerpunkt dar. Abgesehen von den vordergründigen Motiven sich einer Gruppe anzuschließen (z.B. Sport, Diskussionen, etc.) gehe ich in Anlehnung an einige feministische Autorinnen<sup>1</sup> von der Existenz tiefer liegender Beweggründe aus. Das Zusammensein mit anderen Frauen (Unter-sich-sein) wird als wesentlicher Bestandteil des Gruppenparadigmas angesehen.

Die Einstellung der einzelnen Gruppen zu einer leitenden Person wird hier in Abhängigkeit der Zugehörigkeit zu „traditionell“ oder „modern“ untersucht. Es wird davon ausgegangen, dass Teilnehmerinnen moderner Gruppen eine andere Einstellung zu einer Gruppenleiterin haben und sie andere Aufgaben und Pflichten dieser Person als relevant betrachten als Teilnehmerinnen traditioneller Gruppen.

---

<sup>1</sup> z.B. beschreibt Janice Raymond (1986) dies in ihrem Buch „Frauenfreundschaften“, auch Gerda Lerner (1991, 1993) geht vom Unter-sich-sein als wichtige Komponente aus.



## 2. FRAUENGRUPPEN IM SCHATTEN DER VERGANGENHEIT - EIN KURZER AUSFLUG INS MITTELALTER

*„Der kleine Mann in schwarzer Kleidung dort drüben, er sagt,  
Frauen könnten nicht die gleichen Rechte haben wie Männer,  
weil Christus ein Mann gewesen sei.  
Woher kam dieser Christus? Von Gott und von einer Frau! ...  
Wenn die erste Frau, die Gott geschaffen hat, stark genug war,  
ganz allein die Welt auf den Kopf zu stellen, dann sollten alle Frauen gemeinsam  
doch fähig sein, dies rückgängig zu machen  
und wieder die richtige Seite nach oben zu bringen!“<sup>2</sup>*

Frauen hatten in der Zeit des Mittelalters sehr eingeschränkte Möglichkeiten, sich nach ihren Vorstellungen zu entfalten. Die patriarchal dominierte Welt in der sie sich bewegten, erlegte ihnen zahlreiche Einschränkungen auf, denen sich die meisten von ihnen beugen mussten. Die festgefahrenen patriarchalen Strukturen zu verändern schien für viele Frauen aufgrund komplexer Mechanismen (Kirche, vorherrschende Moralvorstellungen, mangelnder Handlungsspielraum, etc.) ein Ding der Unmöglichkeit. Doch es gab sie – jene Frauen, die Mittel und Wege fanden, sich den „Weg aus dem Patriarchat hinauszudenken“ (vgl. Lerner, 1993), sie fanden sich meist in Klöstern oder Sekten zusammen und von ihnen soll nun hier die Rede sein.

Spirituellen und intellektuellen Frauen standen in jener Zeit kaum Wege offen, ihr Leben so zu gestalten, dass es von der Gesellschaft akzeptiert wurde. Entweder fristeten sie ihr Dasein in Abgeschiedenheit, oder sie gingen ins Kloster bzw. schlossen sich einer der vielen ketzerischen Sekten an. Der rege Zulauf auf die damaligen Nonnenklöster resultierte nicht ausschließlich aus wachsendem religiösem Interesse, es waren weit mehr Beweggründe dafür verantwortlich, auf die im folgenden Kapitel näher eingegangen werden soll.

Die sozialen Verhältnisse Mitte des 12. Jahrhunderts sind mit den heutigen nur schwer zu vergleichen. Die Gesellschaft basierte ausschließlich auf patriarchalem Gedankengut, was es für Frauen schwer machte, ihre eigenen Traditionen und Einsichten zu finden, ihre Art des Denkens auszuleben und auch weiterzugeben. Das Wissen einzelner Frauen ging oftmals verloren oder wurde nur an einzelne Schülerinnen weitergegeben. Die Klöster boten eine Möglichkeit, „sich einen Weg aus dem Patriarchat hinauszudenken“ (vgl. Lerner, 1993) und ein

---

<sup>2</sup> Fragment einer Rede, die Isabella Baumfree 1851 bei der Akron Ohio Woman's Convention hielt.

Gruppenbewusstsein zu entwickeln, von dem noch viele Generationen von Frauen profitierten.

### **2.1. Frauensolidarität und Gruppengefühl in den Nonnenklöstern**

Gebildete Frauen nahmen eine Außenseiterposition ein, deswegen waren sie besonders darauf angewiesen, eine/n Verbündete/n oder eine Gruppe von Menschen zu finden, die sie unterstützten. „Für viele Frauen war es wichtig, dass andere Frauen sich für ihre Arbeit interessierten und dass ihnen durch ein Netz von Beziehungen zu anderen Frauen Unterstützung und Ermutigung zuteil wurde“ (Lerner, 1993, S.267). So überrascht es nicht, dass viele Mystikerinnen und Intellektuelle unverheiratet bzw. verwitwet waren und sich beispielsweise in eine klösterliche Gemeinschaft begaben.

Der Eintritt in ein Kloster bot die einzig legitime Möglichkeit zur Selbstverwirklichung, da die Gemeinschaft weitgehend Schutz vor Verfolgung und Verhöhnung bot. Gleichzeitig war sie ein Ort des inspirierenden Gedankenaustausches und des Erlernens neuer Praktiken. Mystische oder intellektuelle Frauen, die ein Leben in Einsamkeit führten, wurden leicht „[...] der Ketzerei verdächtigt und waren diesem Verdacht auch schutzlos ausgeliefert“ (Lerner, 1993, S. 103). Nichtsdestotrotz hatten auch die Nonnenklöster gerade während der Zeit der protestantischen Reformation keinen besonders guten Stand. „Nonnen wurden als „unnatürlich“ bezeichnet, weil sie nicht mit Männern zusammenlebten, sich der Jungfräulichkeit geweiht hatten und Tätigkeiten nachgingen, die den Frauen ihrer Zeit verboten waren“ (Raymond, 1986, S.103). Eine ungebundene Frau, die in einer freien Frauenwelt lebt, wird zur *losen Frau*, sie entzieht sich weitgehend der Kontrolle der Männer und wird dadurch zur unmoralischen Frau. „[...] eine Frau ist nicht voll Herr ihrer selbst. Gott hat ihren Körper so geschaffen, dass sie mit einem Mann zusammen sein soll, um Kinder zu bekommen und aufzuziehen“ (Brief von Martin Luther, 1524). Hier wird deutlich, dass es für die damaligen Frauen buchstäblich nichts Heiligeres gab, als ihrem Ehemann untertan zu sein und ihm Kinder zu schenken.

Eine, die sich diesem Oktroi entziehen konnte, war die erste große Mystikerin Deutschlands, Hildegard von Bingen (1098-1179). Mystisches Denken hatte immer schon eine besondere Anziehungskraft auf Frauen, das wichtigste Charakteristikum

für Mystikerinnen scheint deren Sensibilität für übernatürliche Zeichen und Kommunikationsformen zu sein (vgl. Weinstein & Bell, 1982). Hildegard von Bingen übernahm 1136 die Leitung des Benediktinerinnenklosters zu Disibodenberg und nutzte diese hohe Stellung, um den aufgrund ihres Frauseins auferlegten Beschränkungen zu entgehen. Hildegard wurde bereits mit acht Jahren ihrer Lehrerin Jutta von Spanheim anvertraut. Das Aufwachsen in der klösterlichen Gemeinschaft hatte zur Folge, dass sie nicht mit den traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen aufwuchs, was die Historikerin Sara Evans als eine Voraussetzung feministischen Bewusstseins bezeichnete:

„Es war dies der Freiraum, den das Klosterleben bot, ohne die Verantwortung der Hausfrau und Mutter; aber es muß bewußt bleiben, daß es sich um einen nur relativ „freien Raum“ innerhalb einer patriarchalen Institution handelte, innerhalb der katholischen Kirche, in der männliche Kleriker alle höheren Ämter und Machtpositionen innehatten“ (Evans, 1979, S. 219).

Was für viele Frauen Freiraum bedeutete, war für jene Frauen, denen ein Klosterleben aufgezwungen wurde<sup>3</sup>, wohl kaum als solcher zu erkennen. Nicht alle Frauen konnten Zugang zum klösterlichen Denken finden und sehnten sich nach „Freiheit“ und einem normalen Leben. Aus dem 13. Jahrhundert existieren Berichte von „melancholischen Nonnen, die die Ruhe der anderen störten und so reizbar wie Hunde waren, die zu lange an der Kette gelegen haben“ (Shahar, 1988, S.231). Die geistige und körperliche Arbeit, die solch melancholische Nonnen leisteten, galt als „unfruchtbar“ (Eltz, 1963, S.180), weil sie nicht aus einer inneren Berufung herrührte. „Das Klosterleben verkommt zur quälenden Routine, wenn die seit frühester Kindheit eingeübten mönchischen Verhaltensweisen und Regeln leere Formen bleiben, wenn Frauen und Männer einen Beruf ohne Berufung wählen“ (Kerner, 1993, S.32). Doch auch solch „unberufene“ Frauen waren fest in die Gemeinschaft eingebunden, sie wurden von ihr „mitgetragen“.

Dinzelbacher betont in seinem Buch „Heilige oder Hexen“, dass dieses „mittragen“ keine geschlechtsspezifische Schwesterlichkeit, sondern vielmehr Ausdruck des Wir-Gefühls einer Gruppe ist. Weiters geht er davon aus, dass von

---

<sup>3</sup> Die frühe Übergabe eines Kindes, die ihm jede Entscheidung nimmt und ein Klosterleben aufzwingt, wird 1215 vom vierten Laterankonzil verboten (Kerner, 1993, S.31).

einer „generellen Frauensolidarität, sogar bei religiös sehr ähnlich Empfindenden, keine Rede sein kann“ (Dinzelbacher, 1995, S. 279).

Dinzelbacher hat in seinem Buch „Heilige oder Hexe“ ein ganzes Kapitel dem Thema „Konkurrenz der Mystikerinnen untereinander“ gewidmet, das Frauen als ständig gegeneinander kämpfende und sich gegenseitig an die Inquisition ausliefernde Individuen darstellt:

„Daß Frauen immer wieder Frauen als Hexen auf den Scheiterhaufen zu bringen versuchen, wurde ebenfalls bereits dargelegt. Es wäre überflüssig, dies nochmals zu betonen, gäbe es nicht immer wieder solche Rückprojektionen modern-feministischer Ideale in die Vergangenheit, deren Quellen jedoch eine ganz andere Geschichte erzählen“ (Dinzelbacher, 1993, S. 279).

Diese „andere Geschichte“ erzählt Gerda Lerner (1993) unter anderem in dem Kapitel „Weg der Mystikerinnen I“, in dem sie schreibt:

„Lokale Gruppenbildungen von Mystikerinnen lassen sich auch dadurch erklären, daß die Praktiken der Mystik erlernt werden konnten. Die Nonnen [...] unterwiesen einander in den Methoden zum Erreichen mystischer Erleuchtung. Christina Ebner, selbst eine Mystikerin, hielt es für ungewöhnlich, das einige Nonnen in ihrem Konvent keine derartigen Erfahrungen gemacht hatten“ (S.96).

Nur wenn sich Frauen zur Durchsetzung der Interessen von Frauen organisierten, bestand die Möglichkeit, das Wissen und die gesammelten Erfahrungen weiterzugeben. Die Ausprägung eines Gruppenbewusstseins, einer Solidarität unter Frauen, war ein notwendiger Schritt um die vom patriarchalen Wirken an den Rand gedrängten Frauentraditionen leben und verbreiten zu können. „Es mag wohl sein, daß die matriarchalen Elemente [...] eine Folge der Überbetonung des starren Patriarchalismus in der feudalen Gesellschaft waren“ (Bosl, 1980, S. 302). Diese „Überbetonung“ kann man als notwendigen Prozess betrachten, der beim Versuch, ein Gleichgewicht zwischen männlichen und weiblichen Vorstellungen herzustellen, entsteht.

Wie viele Frauen sich nach einer Gleichgewichtung oder Umverteilung männlicher und weiblicher Rechte sehnten, kann man an folgenden Zahlen erkennen. Der Anteil

der Nonnenklöster wuchs bereits im 7. Jahrhundert auf 30 Prozent an<sup>4</sup>. Im Jahr 900 gab es siebzig Frauenklöster in Deutschland, im Jahr 1250 bereits fünfhundert. Frauenklöster und Doppelklöster unter weiblicher Leitung fanden regen Zulauf, bis die sich ausbreitende Hexenverfolgung und die Reformation die Zahl der Frauenklöster rapide absinken ließ. „Nicht weil sie sich nach einer Gemeinschaft mit ihresgleichen sehnen, treten so viele Frauen in Klöster ein. Sie suchen eine Emanzipation im übertragenen Sinne, die Erlösung aus irdischen Bindungen“ (Kerner, 1993, S.56). Auch wenn Frauen aus unterschiedlichen Motivationen heraus in ein Kloster eintraten, eines hatten sie alle gemeinsam: Sie waren die Unterdrückten, die im Gesellschaftsbild keinen Platz hatten. Egal ob Königin, Bürgerin oder Bäuerin, sie alle galten als dem Mann untergeordnet (vgl. Kuhn (Hg.), 1992, S. 175).

Aus der Tatsache heraus, dass für viele Frauen die Gemeinschaft mit ihresgleichen nicht der Beweggrund war, in ein Kloster einzutreten, lässt sich nicht logischerweise der Schluss ableiten, dass es um die Frauensolidarität und das Gruppengefühl schlecht bestellt war. Ohne solidarische<sup>5</sup> Grundlage hätte sich die Frauenkultur in den mittelalterlichen Klöstern selbst ad absurdum geführt. Seit der Entstehung des Patriarchats versanken die Einsichten die Frauen gewannen und jede Frauengeneration musste sich diese Einsichten neu erarbeiten. Die Frauenklöster trugen zu einem Großteil zum Entstehen eines gemeinsamen Erbes bei.

Die Basis der Solidarität und des Gemeinschaftsgefühls der Mystikerinnen und Intellektuellen setzte sich aus folgenden Gegebenheiten zusammen (vgl. Lerner, 1993):

- Unterdrückung
- Außenseiterposition
- gemeinsamer Glaube
- Wunsch nach Bildung
- Streben nach selbständigem Denken, Handeln und Schaffen
- Suche nach einer Möglichkeit, Wissen weitergeben zu können
- Suche nach Bestätigung und Unterstützung

---

<sup>4</sup> Die wachsende religiöse Aktivität von Frauen geht einher mit der Bekehrung der Angelsachsen und Franken zum Christentum.

<sup>5</sup> Definition laut Duden:“ gemeinsam, übereinstimmend; füreinander einstehend, eng verbunden.“

- Interesse an der Mystik als alternative Methode des Denkens im Gegensatz zum patriarchalen Denken

Das Klosterleben selbst beinhaltete sehr viele Mechanismen die das Wir-Gefühl noch steigerten. Die Anforderungen die das Klosterleben stellte waren hoch und nicht immer leicht zu erfüllen. Keuschheitsgelübde, Schweigegelübde und harte Arbeit forderten von den Nonnen ein enormes Maß an Disziplin und starkem Willen; diese Tugenden sollten durch die Gemeinschaft gestärkt werden. Rituale, beispielsweise der Chorgesang und die Gebete, die mehrmals täglich gemeinsam zelebriert wurden, lösten unweigerlich ein starkes Wir-Gefühl aus. Auch gemeinsames Fasten und Buße tun, das oft zu ekstatischen Zuständen führte verband die Nonnen.<sup>6</sup> Die Schwesterngemeinschaften repräsentierten auch nach Außen hin eine Einheit. Der schwarze Nonnenhabit und die sie umgebenden Klostermauern grenzten sie deutlich von der weltlichen Bevölkerung ab.

Die Grenzen zwischen Individuum und Gemeinschaft wurden durch diese gruppendynamischen Prozesse verwischt, es entstand eine Einheit von Frauen, die sich gegenseitig stärkten, ohne jedoch ihr eigenes Ich aufzugeben. „Nicht ihre Umgebung und ihre Lebensumstände soll Hildegard ständig verändern. Nach innen muß sie sich richten, um sich zu ändern. Auf sich selbst wird sie durch das klösterliche Leben verwiesen“ (Kerner, 1993, S.34)<sup>7</sup>.

## 2.2. Hierarchische Strukturen in den mittelalterlichen Nonnenklöstern

Magistra (Lehrerin), domina (Herrin) und mater (Mutter) wurden die Klostervorsteherinnen (*praeposita*) von den Nonnen genannt.<sup>8</sup> Diese Bezeichnungen weisen bereits deutlich darauf hin, dass die Äbtissinnen eine sehr hohe Machtposition innehatten. Oberflächlich betrachtet gab es bezüglich der hierarchischen Strukturen kaum einen Unterschied zwischen Frauen- und Männerklöstern. Doch bei genauerem Hinsehen entdeckt man, dass es für Frauen

---

<sup>6</sup> Man muss bedenken, dass die Kommunikation der Schwestern sehr eingeschränkt war, da das Schweigegelübde nur für ein paar Stunden am Tag aufgehoben war. Umso wichtiger waren die gemeinsamen Rituale und Gebete.

<sup>7</sup> Bezieht sich auf Hildegard von Bingen, als sie sich entschlossen hatte den Rest ihres Lebens im Kloster zu verbringen.

<sup>8</sup> Der Titel Äbtissin war im Alltag ungebräuchlich.

damals notwendig war ihre hohe Stellung zu autorisieren; der niedrige Status, der ihnen durch ihre Geschlechtszugehörigkeit auferlegt war, musste durch besondere Mechanismen (Mystik, Strenge, Autorität, Gehorsam, etc.) kompensiert werden.

„Die Notwendigkeit einer besonderen Autorisation von Frauen, damit sie sich Gehör verschaffen konnten [...] kann ebenfalls dazu beigetragen haben, daß sie [...] mystische Ausdrucksformen wählte: Die göttliche Erscheinung autorisierte sie [...] übermittle Vollmachten, Zeichen und Botschaften. Ohne diese würde niemand einer Mystikerin zuhören und Glauben schenken“ (Lerner, 1993, S. 95).

Das bedeutet, dass die Äbtissinnen nicht nur innerhalb ihrer Frauengemeinschaft bestehen mussten, sondern sich auch vor dem männlichen Klerus als würdig zu erweisen hatten. Eine weibliche Mystikerin die auch in der Öffentlichkeit als solche anerkannt werden wollte musste sich sozusagen hinter ihren Visionen und Eingebungen „verstecken“, um so die aufgrund ihres Frauseins auferlegte Unwürdigkeit zu umgehen.

Die Gemeinschaft, die innerhalb der Frauenorden selber entstand, basierte auf einer „spirituellen Freundschaft“ (vgl. Raymond, 1986). In den Klöstern waren die geistigen Studien, die spirituelle Kontemplation und die weltliche Macht sowohl die Grundlage als auch die Folge einer Gemeinschaft von Gleichen. „[...] so müssen die intellektuellen, politischen und spirituellen Aktivitäten dieser frühen Nonnen ein Klima geschaffen haben, in dem Frauen in Gemeinschaft mit Gefährtinnen wachsen und sich entwickeln konnten“ (Raymond, 1986, S. 118).

Die Hetärokratie, die Regel der Gefährtinnen, auf der das Zusammenleben in vielen Nonnenklöstern basierte, umfasst grob zusammengefasst drei Elemente:

1. *Ordnung* - sie verhalf den Frauen sich in die Arbeit zu vertiefen und sicherte die Kontinuität der klösterlichen Ziele. Zur Herstellung und Aufrechterhaltung dieser Ordnung war jedoch die Entscheidungsgewalt eines einzelnen Individuums notwendig. Je mehr Autorität und Macht die Oberin oder Äbtissin hatte, desto mehr ging die Ordnung auf Kosten der weiblichen Freiheit und Freundschaft.
2. *Spannung zwischen Individuum und Gesellschaft* - sie soll der einzelnen Frau eine eigene Existenz gestatten, und zugleich eine Basis für „einen machtvollen

Geist der Schwesterlichkeit“ (vgl. Raymond, 1986) herstellen. Raymond (1986) schreibt dazu: „Sie stellte sicher, daß die Gemeinschaft eine Gemeinschaft von Individuen war und nicht ein Ersatz für Individualität, bei dem diejenigen, die wirkliche Persönlichkeiten sind, durch die Unsicherheit von anderen eingeschränkt werden.“

3. *Privatheit und Intimität* - in vielen Gruppen, die sich kollektiven Werten verschrieben haben, ist die Privatheit der Einzelnen akut gefährdet. In den damaligen Klöstern wurde oftmals die Individualität von Frauen gestärkt, die zur Aufrechterhaltung von Integrität und Stärke der Gemeinschaft notwendig war. Im schlimmsten Fall hat die klösterliche Gemeinschaft den Unterschied zwischen Frauen zugunsten einer falschen Harmonie unterdrückt (vgl. Raymond, 1986).

Das ständige Zusammenleben mit anderen Frauen führte zu sehr intensiven Freundschaften. Zum Klosterleben gehörte die Gewohnheit der Diskretion, die lehrte, dass eine intime Freundschaft nicht so leichthin gegeben wird.

### **2.3. Zusammenfassung**

Zusammenfassend kann man über die Hierarchiestrukturen in den früheren Nonnenklöstern sagen, dass ein strenges Machtgefälle hauptsächlich nötig war, um nach Außen hin repräsentieren zu können. Die Äbtissinnen waren in weltliche und kirchliche politische Prozesse eingebunden und mussten, im wahrsten Sinne des Wortes, ihren *Mann* stehen, um ihre Macht nutzen zu können. Sie übten Autorität nach männlichem Vorbild aus um unter anderen Männern bestehen zu können, um überhaupt gehört zu werden.

Auf ihre eigene Klostersgemeinschaft bezogen, war es nicht von Nöten ein derartig strenges Machtgefälle aufrecht zu erhalten, weil Frauen untereinander einerseits eine andere Sprache sprechen und andererseits die Prioritäten anders gelagert waren. Die spirituelle Freundschaft und ein harmonisches Zusammenleben standen an oberster Stelle. Natürlich hatte die Äbtissin auch innerhalb der Frauengemeinschaft einen sehr hohen Rang inne der es ihr erlaubte, die Ordnung und die Spannung zwischen Individuum und Gruppe zu lenken ohne sich davon selbst auszugrenzen.



Die Zeit der hier beschriebenen Nonnenklöster ist lange vorbei, und doch lässt sich zwischen den Frauen von damals und heute eine Verbindung herstellen. Die Schaffung von Frauenfreiräumen resultierte damals wie heute zu einem großen Teil aus der Unterdrückung der Frauen. Frauen wollten und wollen ihre eigenen Gedanken denken und ausleben, ihr eigenes Weltbild schaffen. Sie hatten und haben das Bedürfnis nach intellektueller und emotionaler Freiheit. Die Bildung und das Ausleben einer gefestigten weiblichen Identität, die sich der männlichen Übermacht so weit wie möglich entzieht, sind oftmals nur durch den Zusammenschluss von Frauen zu erreichen. Die Nonnen von damals verbrachten nahezu ihr gesamtes Leben ausschließlich mit ihren Geschlechtsgenossinnen, bei heutigen Frauengruppen beschränkt sich diese Zeit meist nur auf ein paar Stunden in der Woche – doch die Beweggründe und Auswirkungen sind die Gleichen geblieben: Das zeitweilige Entfliehen aus der patriarchalen Welt ermöglicht oder erleichtert es den Frauen sich nach *ihren* Vorstellungen zu entfalten, *ihre* Gedanken zu denken und Bestärkung in *ihrem* Tun zu erlangen. Es ist ein langer Weg die patriarchal geprägten Gedanken durch solche zu ersetzen, die einer Frau Bedeutsamkeit, Stärke, Eigenständigkeit und Selbstbewusstsein zusprechen, doch wer ihn einmal beschritten hat wird feststellen, dass die Gesellschaft anderer Frauen dazu beitragen kann über sich selbst hinauszuwachsen.

### **3. DIE GRUPPE –DEFINITIONEN UND THEORIEN**

- „Gruppe, 1. in der Mathematik ein System unterschiedl. Elemente (Zahlen, Größen, Funktionen), die durch ein mathematisches Gesetz so miteinander verknüpft sind, daß sie wieder in ein Element des Systems überführt werden.*
- 2. Milit.: a) kleinste Einheit (Unteroff. u. 9 Mann); [...]*
- 3. In der Soziologie allg. Bezeichnung für institutionell oder ideell verbundene Menschen (Fam., Sippe, Nachbarschaft, Spielgr., Bünde)“*  
*(Großes Hauslexikon, 1956)*

#### **3.1. Grundlagen**

Die kleinste mögliche Einheit einer Gruppe ist die so genannte Dyade, sie besteht aus zwei Personen. Eine definitive Obergrenze der Anzahl der Mitglieder lässt sich nicht angeben. Die soziologische Perspektive einer Explikation von Gruppe lässt sich gut in der Darstellung von Neidhardt (1979) erkennen: „Gruppe ist ein soziales System, dessen Sinnzusammenhang durch unmittelbare und diffuse

Mitgliederbeziehungen sowie durch relative Dauerhaftigkeit bestimmt ist“. Der Begriff „Sinnzusammenhang“ bezeichnet hier eine symbolische Abgrenzung nach außen hin, wie gemeinsame Bezeichnung, gemeinsame Ziele etc. (vgl. Witte, 1989).

Minimale Voraussetzungen zur Herbeiführung einer Gruppensituation lassen sich laut Witte (1989) wie folgt zusammenfassen:

- generelle Abwertung der Außengruppe
- Aufwertung der Binnengruppe
- Wahrnehmung weiterer überakzentuierter Unterschiede in anderen Merkmalen zwischen Binnen- und Außengruppe
- Handlungen, die die Binnengruppe relativ bevorzugen

Diese Mechanismen treten hauptsächlich dann zu Tage, wenn ein verstärktes Kontaktbedürfnis besteht. Die Hauptmotive für ein verstärktes Kontaktbedürfnis sind die Suche nach Hilfe und Unterstützung und allgemeine Unsicherheit (vgl. Lauth, 1980). Vorwiegend wird in solchen Situationen Kontakt zu Personen mit ähnlichem Schicksal gesucht, wo ein gewisses Maß an Verständnis und Anteilnahme garantiert ist. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass ungünstige soziale Verhältnisse einer Person vermehrt zur Entstehung einer Gruppensituation beitragen.

Da sich meine Untersuchung ausschließlich mit Kleingruppen befasst, möchte ich auf diese besonderes Augenmerk lenken. Herkner (1991) definiert Kleingruppen wie folgt: „Von Kleingruppen spricht man, wenn deren Mitgliederzahl niedrig genug ist, so dass sich alle Mitglieder persönlich kennen und die Möglichkeit direkter Interaktion haben.“

Neben der Mitgliederanzahl ist auch die Dauer ein wichtiges Kriterium: „Mehrere Personen bilden nur dann eine Gruppe, wenn sie längere Zeit hindurch miteinander agieren“ (Herkner, 1991). Weiters kann das Vorhandensein gemeinsamer Normen, Motive und Ziele (Konformität) für einen Gruppenzusammenhang von Vorteil sein, dies wird aber nicht als zwingender Bestandteil einer Gruppe gesehen.

Witte (1989) sieht bei der Definition von Gruppen zwei Extrempositionen: Einerseits stellt die Gruppe ein Mikrosystem dar, andererseits ist sie die Umgebung für ein

Individualsystem. Mikrosystem meint, dass für alle Mitglieder die Gruppensituation zu einer vermittelnden Komponente zwischen der Gruppe als Einheit und dem individuellen Handeln in einer bestimmten Situation wird. Abhängig von dieser Gruppensituation wird das individuelle Handeln gesteuert, und das individuelle Handeln bestimmt wiederum den Zustand des Mikrosystems.

### 3.2. Interaktion in Gruppen

Eine Gruppe zeichnet sich dadurch aus, dass mehrere Individuen miteinander interagieren. Diese Interaktionssequenzen, d.h. längere Abfolgen von gegenseitig beeinflussten Verhaltensweisen, sind Gespräche, Diskussionen und Verhandlungen. Das Agieren in einer Gruppe unterliegt der wechselseitigen Beeinflussung von Verhaltensweisen und darauf folgenden Reaktionen. Jeder Interaktionsschritt wird durch innere (z.B. Einstellungen und Meinungen) und äußere Faktoren determiniert. Jones und Gerard (1967) unterscheiden vier Grundtypen der Interaktion (die InteraktionspartnerInnen werden in Folge als A und B bezeichnet):

- a) *Pseudokontingenz* - sie zeichnet sich durch innere Verhaltensdeterminanten von A und B aus. Die Verhaltensschritte beider PartnerInnen werden durch eigene Pläne bestimmt. Pseudokontingenz verhindert das aufeinander Eingehen und fördert das aneinander Vorbeireden.
- b) *Asymmetrische Kontingenz* - A hat innere Verhaltensdeterminante. B richtet sich nach äußeren Einflüssen, d.h. B hat keine Pläne oder kann sie nicht durchsetzen. Diese Konstellation tritt z. B. auf, wenn ein Machtgefälle zwischen A und B herrscht, wie es in autoritär geführten Gruppen der Fall sein kann.
- c) *Reaktive Kontingenz* - für A und B gelten äußere Determinanten. Sie können aufeinander eingehen; sie reagieren auf das Verhalten des/der anderen. Oft findet man reaktive Kontingenz beim „Small Talk“.
- d) *Wechselseitige Kontingenz* - äußere und Innere Determinanten bestimmen das Verhalten von A und B. Dies ist der häufigste aber auch der komplizierteste Interaktionstyp. Jede/r hat seine eigenen Pläne, handelt aber gleichzeitig auch

situationsangepasst. Sachliche Gespräche oder Diskussionen setzen wechselseitige Kontingenz voraus.

### **3.3. Gruppenprozesse**

Es gibt eine Reihe sozialer Einflüsse, die auf das Gruppenklima sowie auf das Individuum positive oder negative Auswirkungen haben können. Auch die individuelle Wahrnehmung dieser Einflüsse spielt dabei eine bedeutsame Rolle. Es findet eine wechselseitige Beeinflussung von Gruppe und Individuum statt - das Zusammenspiel von Wahrnehmung, Gefühlen und Handlungen der Mitglieder prägt die Güte und Stärke des Gruppengefüges und dies wirkt sich wiederum auf das Agieren der einzelnen GruppenteilnehmerInnen aus. Den Rahmen für diese Prozesse stellen die *Gruppennormen* dar.

Hauptverantwortlich für das Entstehen von Normen in Gruppen sind vor allem zwei Prozesse: Diffusion und Kristallisation. Die verschiedenen Erwartungen der einzelnen Mitglieder werden durch Kommunikation und Interaktion transportiert und beginnen in Laufe der Zeit zu konvergieren oder sich zu einer gemeinsamen Perspektive zu kristallisieren (vgl. Zimbardo, 1988). Durch verschiedene, durch Gruppennormen geprägte Prozesse, können Veränderungen von Meinungen und Urteilen, aber auch im Verhalten stattfinden.

### **3.4. Konformität**

Konformität bezeichnet die Handlungsweise, das Verhalten und die Meinungen anderer Gruppenmitglieder anzunehmen. Ausgangspunkt für die Konformitätsforschung ist die Annahme der Existenz überindividueller Bezugspunkte. Diese Bezugspunkte stellen eine Art Orientierungshilfe für das individuelle Verhalten dar und werden durch Erwartungen, Bewertungen, Regeln und Normen vermittelt (vgl. Opp, 1983). Normgerechtes Verhalten wird innerhalb der Gruppe mit positiven Konsequenzen belohnt, es ist der erste Schritt zur Identifikation mit der Gruppe die dem Individuum „das Gefühl der Teilhaberschaft am Prestige und an der Macht der Gruppe“ (Zimbardo, 1988) gibt, und stellt deswegen einen wichtigen Prozess dar.

In jeder Gruppe besteht ein gewisses Ausmaß an Konformität, d.h. die Normen und Einstellungen der einzelnen Mitglieder sind konvergent. Die Konformität fördert den Gruppenzusammenhalt und zielgerichtete Gruppenaktivitäten. Wären die Meinungen und Einstellungen der/des Einzelnen zu divergent, würde das zu ständigen Meinungsverschiedenheiten führen, somit wären zielgerichtete Interaktionssequenzen stark beeinträchtigt. Ferner verhindert eine deutliche Unähnlichkeit der Personen das Aufkommen von Sympathien (vgl. Herkner, 1991).

Um Konformität zu erreichen muss kommuniziert werden. Je größer die Meinungsvielfalt, desto schwieriger ist es Konformität zu erreichen. Mehrere Einflussfaktoren sind für die Macht der Gruppenmehrheit, die z.B. Meinungsänderungen eines Individuums hervorrufen kann, verantwortlich. Die Konformität einer Person ist dann am größten, wenn:

- die Beurteilungsaufgabe schwierig oder mehrdeutig ist
- die Gruppe einen engen Zusammenhalt aufweist
- die Gruppenmitglieder als kompetent wahrgenommen werden und die Person sich als inkompetent fühlt
- die Reaktionen der Person den anderen in der Gruppe bekannt gemacht werden

Hierzu hat Festinger seine *Theorie der sozialen Vergleichsprozesse* (Festinger, 1954) formuliert:

Diese Theorie postuliert ein Bedürfnis des Menschen, seine Meinungen zu überprüfen. Laut Festinger lassen sich Meinungen auf einem Kontinuum ordnen, dass von Meinungen über die „physische Realität“ bis hin zu Meinungen aus der „sozialen Realität“ reicht. Im Bereich der sozialen Realität setzen soziale Vergleichsprozesse ein. Man vergleicht sich mit anderen Personen, die für diesen Zweck „geeignet“ erscheinen (Bezugspersonen, Bezugsgruppen). Personen sind dann besonders geeignet, wenn sie hinsichtlich wichtiger Merkmale (soziale Herkunft, Einstellungen, Fähigkeiten, Alter, etc.) ähnlich sind.

Gerade der Faktor der Ähnlichkeit wird in vielen anderen Theorien bestritten. Hackmiller (1966) und Wills (1981) gehen in ihren Theorien davon aus, dass es eine gewisse Vorliebe für Vergleiche „nach unten“ (*downward comparison*) gibt. Personen, die über höhere Fähigkeiten verfügen, bedrohen den Selbstwert und werden deswegen häufig gemieden. Das entscheidende Motiv ist hier die Selbstwerterhaltung.

Das Zustandekommen einer einheitlichen Gruppenmeinung (die Herstellung einer sozialen Realität) ist gefährdet, wenn einzelne Gruppenmitglieder extreme Standpunkte vertreten. Je mehr Meinungen vorliegen und je größer die Streuung dieser Meinungen ist, desto schwieriger ist es Konformität zu erreichen. Die Gruppe wird danach streben, bei extremen Standpunkten eine Meinungsänderung zu erzielen. Aus Überlegungen diese Art folgt, dass auf VertreterInnen extremer Positionen mehr „eingeredet“ wird als auf VertreterInnen mittlerer Positionen (vgl. Festinger, 1950). Eine Extremperson wird dann ihre Meinung ändern, wenn die Gruppe für sie sehr attraktiv erscheint.

#### 3.4.1. Gruppenleistungen

Die Gruppenleistung kann sich einerseits durch die Addition von Kräften oder aber auch durch die Subtraktion von Fehlern steigern (vgl. Witte, 1989). Auch ist die Kreativität einer Gruppe der des Individuums überlegen. Die Produktion neuer Lösungen in der Gruppe wird erleichtert, da sich die TeilnehmerInnen gegenseitig anregen und eine höhere Motivation gegeben ist (z.B. Brainstorming). Einige Untersuchungen (z.B. Allport, 1920, Zanjonc, 1965) ergaben, dass in Anwesenheit anderer Personen effizienter gearbeitet wird als alleine. Diesen Effekt bezeichnet man als *soziale Erleichterung* oder *soziale Leistungsaktivierung*. Auch bietet eine Gruppe Identifikationsmöglichkeiten und somit die Möglichkeit, an Modellen zu lernen. Ein Beispiel hierfür stellen Frauenlerngruppen an Hochschulen dar. Hier haben sich Frauen zusammengeschlossen, um von weiblichen Vorbildern lernen zu können (vgl. Brück et al., 1997).

Hackman und Morris (1975) konnten zeigen, dass bei Schwierigkeiten oder aktuellen Problemstellungen innerhalb der Gruppe eine Diskussion über die Vorgehensweise in der Gruppe sowie über die Art des Problems zu effizienten Lösungen führt. Durch

diesen gezielten Informationsaustausch können die Ressourcen der Gruppe überprüft und gegebenen Falls modifiziert werden. Diese Art der kreativen Auseinandersetzung, wo individuelle Meinungen zu einer Gruppenlösung verschmelzen, führen in Krisensituationen zu einer Steigerung der Gruppenleistung.

### 3.4.2. Risikobereitschaft von Gruppen

Es wurde in diversen Untersuchungen (z.B. Stoner, 1961, Wallach, Kogan und Bem, 1962) nachgewiesen, dass Gruppen häufig risikofreudiger agieren als Einzelpersonen. Den Wert eigener Entscheidungen und die Richtigkeit von Einstellungen wird durch soziale Vergleichsprozesse in der Gruppensituation beurteilt. Es seien hier die wichtigsten Punkte zur Erklärung dieses, als *risky shift* bezeichneten, Phänomens dargestellt (zitiert nach Herkner, 1991):

- a) *Verteilung der Verantwortung* - in einer Gruppe kann man risikoreicher agieren, weil der/die Einzelne die Folgen einer Entscheidung nicht alleine zu tragen hat. Aversive Konsequenzen bei einer eventuellen Fehlentscheidung werden auf die Gruppe aufgeteilt. Es handelt sich um eine *anonyme Gruppenentscheidung*, nicht um die Entscheidung eines Individuums.
- b) *Risikofreudige Personen sind einflussreicher* - Individuen die zu riskanten Entscheidungen neigen, treten überzeugender auf und sind auch in Gruppendiskussionen einflussreicher.
- c) *Soziale Vergleiche* - Risikobereitschaft wird von den meisten Menschen positiv beurteilt (vgl. Brown, 1965). Risikofreudigkeit innerhalb einer Gruppe führt zu einer positiven Beurteilung eines Individuums durch die Gruppe, dies wiederum trägt zu einer Stärkung des Selbstbildes bei.

### 3.4.3. Deindividuiierung

Unter Deindividuiierung versteht man auch unkontrolliertes Verhalten. „Der Ausdruck Deindividuiierung soll andeuten, dass man in solchen Zuständen weniger bewusst handelt, die persönlichen Erfahrungen, Meinungen und Einstellungen (Werte)

vorübergehend „vergisst“ und solchermaßen quasi seine Individualität oder „Identität“ verliert“ (Herkner, 1991, S. 486).

Laut Zimbardo (1969) führen folgende Bedingungen zu Deindividuation:

- a) *Anonymität* - die Anwesenheit einer Gruppe ermöglicht in gewissem Maße Anonymität, was in weiterer Folge bedeutet, dass die Identifizierung des/der Einzelnen erschwert ist. Ohne Identifizierung ist auch keine Bestrafung möglich, d.h. die Antizipation von Strafreizen für das Individuum fällt als Kontrollmechanismus aus.
- b) *Aufteilung der Verantwortlichkeit* - der/die Einzelne muss sich innerhalb einer Gruppe nicht alleine einer Verantwortung (z.B. für Fehlverhalten) stellen. Dadurch wird der Kontrollmechanismus der Selbstbestrafung (Gewissen) reduziert.
- c) *Nicht-soziale Ursachen für Deindividuation* - durch ein Übermaß an sensorischer Stimulierung (z.B. Stimmengewirr, etc.) oder neue, umstrukturierte Situationen wird die äußere Reizkontrolle beeinträchtigt, es entsteht ein hohes Aktivierungsniveau. Dadurch wird die Wahrnehmung diskriminativer Reize erschwert.

Greenwald (1982) weist darauf hin, dass es zwei Arten von Deindividuation gibt:

Deindividuation ist manchmal mit dem Verlust der Identität verbunden, aber zu einem anderen Zeitpunkt mit dem Erwerb einer Identität durch eine bestimmte Gruppe (in der man ein ununterscheidbares Mitglied ist); sie wird manchmal gesucht und zu einem anderen Zeitpunkt vermieden; und sie ist manchmal mit normverletzendem, chaotischem Verhalten verbunden, aber zu anderen Zeitpunkten mit konformen, uniformem Verhalten. (S.172)

- a) *Normverletzendes, chaotisches Verhalten* - dieses Verhalten äußert sich in Aggressivität, Vandalismus und hemmungsloser Genusssucht. Es wird meist durch starke unstrukturierte Reize, Anonymität und Abwesenheit von Reizen, die Selbstkontrolle bewirken, ausgelöst.



b) *Konformes, uniformes Verhalten* (Kollektive Deindividuation) - dieses Verhalten äußert sich durch extreme Konformität und erhöhte Reaktionsbereitschaft auf soziale Reize kollektiver Organisationen. Auslöser für die kollektive Deindividuation sind u.a. stark strukturierte Reize, Uniformität in Gruppen und die Anwesenheit sozialer Kontrollen und Autoritäten.

*Individualität* wird von verschiedenen Menschen sehr unterschiedlich beurteilt. Snyder und Fromkin (1980) haben herausgefunden, dass generell ein mittleres Ausmaß an Ähnlichkeit und Unterscheidbarkeit angestrebt wird. Das individuelle Wohlbefinden sinkt dann ab, wenn man sich zu wenig oder zu viel von einer bestimmten Bezugsgruppe abhebt. Maslach, Stapp und Santee (1985) untersuchten mittels eines kurzen Fragebogens die Individuierungstendenzen von Individuen, und haben festgestellt, dass Personen mit einer starken Individuierungstendenz einen positiven Selbstwert haben und eher starke Selbstüberwacher sind. Sie sind nicht schüchtern und haben geringe soziale Ängste (vgl. Maslach et al., 1985).

### **3.5. Gruppenstruktur**

Moreno (1934) entwickelte die älteste Methode zur systematischen Erfassung und Beschreibung von Gruppenstrukturen (*Soziometrie*). Mittels dieser Methode kann durch Vorgabe direkter Fragen (z. B. „Wer ist Ihnen besonders sympathisch?“) Sympathie und Ablehnung zwischen den einzelnen Gruppenmitgliedern erfasst werden. Nach der Feststellung der interpersonellen Beziehungen kann die Gruppenstruktur mit Hilfe eines Soziogramms graphisch dargestellt werden. „Jedes Soziogramm ist ein Graph, dessen Balanciertheitsgrad nach dem Verfahren von Cartwright und Harary (Cartwright und Harary, 1956; Flament, 1963) festgestellt werden kann (Herkner, 1981)“. Die Balancetheorie von Cartwright und Harary (1956) besagt folgendes: „Ein Semizyklus<sup>9</sup> ist balanciert, wenn er eine gerade Anzahl (0, 2, 4, ...) negativer Relationen aufweist. Bei einer ungeraden Anzahl (1, 3, 5, ...) negativer Relationen ist er nicht balanciert.“ Abschließend muss eine Struktur dahingehend untersucht werden, ob und inwieweit sie balanciert ist (Grad der Balanciertheit). Man kann daraus folgende Hypothese für Gruppenstrukturen ableiten:

---

<sup>9</sup> Jede komplexe Struktur muss in Substrukturen (=Semizyklen) zerlegt werden. Ein Semizyklus ist jeder in sich geschlossene Linienzug, der in einer graphischen Darstellung der kognitiven Struktur enthalten ist.

„Eine Gruppe ist umso dauerhafter (stabiler) und umso befriedigender für die Mitglieder, je höher der Balanciertheitsgrad ihrer soziometrischen Struktur ist. Bei hochgradig unbalancierten Gruppen sind beträchtliche interpersonelle Spannungen sowie Umstrukturierungen oder gar der Zerfall der Gruppe zu erwarten“ (Herkner, 1991, S. 490).

Eine weitere Form zur Darstellung von Gruppenstrukturen stellt die Darstellung in Matrixform dar. Hierbei wird für jede Dyade angegeben, welche Relationen vorhanden sind oder nicht, sie gibt Aufschluss über folgende Parameter:

- zentrale oder periphere Position eines einzelnen Mitgliedes
- Grad der Zentralisierung der Gruppe

Von einer zentralisierten Gruppe spricht man dann, wenn ein deutliches Gefälle zwischen den Mitgliederpositionen vorhanden ist. Folgende Faktoren werden durch den Zentralisierungsgrad einer Gruppe mitdeterminiert:

- Kommunikationsprozesse (Wer spricht zu wem?/ Wer spricht wie oft zu wem?)
- Zufriedenheit der Mitglieder
- Problemlöseverhalten
- Machtstruktur (Wer beeinflusst wen?)

### **3.6. Gruppenführung**

„Führung ist nicht nur eine Qualität oder Charakteristik, die eine Person hat oder die einer Person zugeschrieben wird, sondern schließt das ein, was eine Person tut“ (Kirchler, 1996). Führung und Macht sind untrennbar miteinander verbunden, wobei Macht bedeutet, die Möglichkeit zu haben, andere in ihrem Tun zu beeinflussen.

Seit Lewin und Lippitt (1938) unterscheidet man drei Führungsstile:

- *Autoritärer Stil*: Die Führungsperson trifft alle wichtigen Entscheidungen alleine. Sie bestimmt und herrscht über Lob und Tadel.

- *Demokratischer Stil*: Fragen und Entscheidungen werden in der Gruppe diskutiert, die Gruppe als Ganzes trifft Entscheidungen.
- *Laissez-faire Stil*: Die Führungsperson greift nur dann ein, wenn sie explizit darum gebeten wurde. Alle Entscheidungen werden von der Gruppe getragen.

Neuberger (1990) bezieht seine Definitionen nicht auf einzelne Führungsstile sondern versucht den Begriff „Führung“ in all seinen Dimensionen zu umschreiben. Führung ist ein Gruppenphänomen, das die Interaktion zwischen zwei oder mehreren Personen einschließt. Sie ist eine „intentionale soziale Einflussnahme“ und zielt darauf ab, durch Kommunikationsprozesse Ziele zu erreichen. Führung bedeutet die Durchsetzung von Herrschaft auf dem Wege der Motivierung, daraus resultiert die Steuerung und Gestaltung des Handelns anderer Personen (vgl. Neuberger, 1990).

### 3.6.1. Macht- und Sympathiebeziehungen

Macht und Sympathie kann man nicht isoliert voneinander betrachten, da eine wechselseitige Verkettung dieser beiden Variablen vorliegt. Positiv bewertete Personen haben mehr Einfluss (=Macht) als negativ oder neutral bewertete Personen. Es gelingt ihnen oft, die Meinung von anderen Gruppenmitgliedern in ihrem Sinn zu beeinflussen. Herkner (1991) zeigte auf, dass Machtverhältnisse weitgehend dadurch determiniert sind, in welchem Ausmaß jemand einer anderen Person Verstärker (positive Reize) und Strafreize darbieten bzw. vorenthalten kann. Es konnte festgestellt werden, dass mit sympathischen oder subjektiv besonders attraktiven Personen häufiger kommunikativer Kontakt gesucht wird als mit neutralen oder unsympathischen Personen (vgl. z.B. Theorie von Brandstätter, 1976), weswegen sie auch häufig in der Position des/der Mächtigen, im Sinne von Geben bzw. Vorenthalten positiver und negativer Reize sind.

Unterschiedliche Machtpositionen in Gruppen können zur Bildung von Koalitionen führen. Man spricht von einer Koalition wenn zwei oder mehr Mitglieder sich zu einer Untergruppe zusammenschließen, um mit vereinten Kräften das zu erreichen was sie alleine nicht erreichen hätten können.

### 3.6.2. Gibt es eine Führungspersönlichkeit?

Als FührerInnen werden jene Personen bezeichnet, die im Interaktionsgeschehen einer Gruppe eine dominante Rolle innehaben. Der Begriff „FührerInnen“ ist in der Literatur nicht klar definiert, die meisten Definitionen heben jedoch hervor, dass ein Führer besonders einflussreich (mächtig) ist und /oder einen hohen soziometrischen Wahlstatus hat. (Herkner, 1991). Nach Grunwald & Lilge, (1980) beziehen sich „die Verhaltensweisen, die ein solcher Führer zu auszuführen hat, [...] auf Koordination, Anleitung und Überwachung der Gruppenaktivitäten zur Erreichung von gesetzten Zielen“. In festen Organisationen (z.B. Militär, Betrieb, etc.) wird von vorne herein festgelegt wer der/die Führer/in ist. In informellen Gruppen, von denen hier auch in weiterer Folge die Rede sein soll, kristallisiert sich eine Führungsperson erst nach einigen Zusammentreffen heraus.

Innerhalb einer Gruppe gibt es verschiedene Strukturen, wobei in jeder einzelnen Struktur eine andere Person einen höheren Status haben kann. Daraus folgt, dass eine Gruppe mehr als eine Führungsperson haben kann.

- *Sympathiestruktur (soziometrische Struktur):* Die beliebteste Person ist diejenige, die sozial-emotional orientiert ist. Sie verstärkt positiv, indem sie belohnt, entspannt und hilfsbereit ist. Sie wird von den anderen Mitgliedern respektiert und „geliebt“. Als Gegenleistung für ihre vielen positiven Reize bekommt sie ein hohes Maß an Zuwendung und somit Einfluss.
- *Machtstruktur:* Hier wird eine sachliche, aufgabenorientierte Person als FührerIn respektiert werden, die Meinungen äußert, Hinweise und Anweisungen gibt. Diese Person orientiert und lenkt; sie wird von den anderen Gruppenmitgliedern zwar akzeptiert aber nicht „geliebt“, weil sie nur selten positive Reize bietet.
- *Kommunikationsstruktur:* Auf dieser Ebene scheint eine Person besonders attraktiv, wenn sie häufig in positiver Weise in das Interaktionsgeschehen eingreift. Diese/r Führer/in spricht häufig, und wird auch häufig als

KommunikationspartnerIn gewählt, weil sie aufgrund ihrer „Kompetenz“ als besonders einflussreich erlebt wird.

FührerInnen werden Eigenschaften wie intelligent, angepasst, kooperativ und extravertiert zugesprochen. Die Führungsforschung war lange Zeit gekennzeichnet durch die Suche nach jenem Bündel an hervorragenden Eigenschaften, die eine Führungsperson („great man“) ausmachen. Es wurde im Laufe vieler Untersuchungen bewiesen, dass es keine Führungspersönlichkeiten gibt, d.h., es wurde das Vorhandensein von Führungseigenschaften im Sinne von Traits (Persönlichkeitsmerkmale) widerlegt und im Gegenzug festgestellt, dass „Entstehung, Art und Effizienz von Führungsverhalten [...] aufgrund der Interaktionen von Führer und Geführten erklärt [wird]“ (Herkner, 1991, S.448). Damit ist die Führungsforschung nicht auf die Führungskraft alleine gerichtet, sondern auch auf jene Personen, die der Führungsperson bestimmte Qualitäten attribuieren und auf die Variablen die diesen Attributionsprozess bestimmen (vgl. Kirchler, 1996). „Führungspersonen müssen nicht bestimmte Qualitäten haben; die Qualitäten müssen ihnen aber zugesprochen werden“ (Rosenstiel, 1992). Dieser *interaktionistische Ansatz* impliziert, dass ein/e Führer/in in der Lage sein muss, Aktivitäten zu setzen, die von den anderen Gruppenmitgliedern als positive Reize wahrgenommen werden. Daraus lassen sich folgende Punkte ableiten, die ein/e Führer/in zu erfüllen hat:

- *Hohe Konformität mit den Gruppennormen:* Abweichendes Verhalten erleben die Gruppenmitglieder negativ.
- *Hohe Quantität und Qualität der Redebeiträge:* Wer viel redet, zeigt Interesse an den Zielen und Motiven der Gruppe und macht auf sich aufmerksam.
- *Motivation der Führungsperson:* Interesse an der Gruppe ist wichtiger als Fähigkeiten.

Da in der Fachliteratur viele unterschiedliche Faktoren zur Beschreibung einer leitenden Person herangezogen werden, und eine genaue Festlegung ihrer Eigenschaften und Aufgaben nicht möglich ist, unterscheidet man generell zwischen

„universellen Theorien“ und „Kontingenztheorien“. Erstere basieren auf der Annahme, dass Führungsqualitäten und –verhalten universell und situationsunabhängig sind. Die Kontingenztheorien hingegen bauen darauf auf, dass je nach situativen Gegebenheiten andere Charakteristika benötigt werden (vgl. Kirchler, 1996).

Vom verhaltenstherapeutischen Standpunkt unterscheidet man aufgabenorientierte und beziehungsorientierte Führungspersonen. Eine aufgabenorientierte Person wird ihre Aufmerksamkeit auf Planung, Koordination und Aufgabenlösung konzentrieren, ihr Verhalten ist verrichtungsorientiert. Bei der beziehungsorientierten Führung liegt das Hauptaugenmerk auf den persönlichen Bedürfnissen und Erwartungen der Gruppenmitglieder und ihrer Zufriedenheit. In mehreren Studien wurde nachgewiesen, dass die produktivsten Gruppen von Personen geleitet wurden, die beide Anteile in sich vereinen. Ob die produktivsten Gruppen sich auch durch eine große Zufriedenheit auszeichnen, wurde in diesen Studien nicht untersucht.

### 3.6.3. Frauen und Männer als Führungspersönlichkeiten

Traditioneller Weise werden Männern, auch wenn sie keine Führungsposition inne haben, als *dominant, ehrgeizig, aggressiv, selbständig, zielstrebig, unabhängig, willensstark, rational und selbstbewusst* beschrieben. Im Gegensatz werden Frauen als *sanft, fürsorglich, anpassungsfähig, warmherzig, ängstlich, anlehnsbedürftig, gefühlsbetont und personenorientiert* dargestellt (vgl. Kirchler et al., 1996). Nach wie vor werden Führungspersönlichkeiten die „typisch maskulinen“ Eigenschaften zugesprochen und diese für ihren Erfolg verantwortlich gemacht. Diese Tatsache mag einerseits darin begründet sein, dass dies den Erwartungen der meisten Personen entspricht da männliche Führungspersonen aufgrund patriarchaler Mechanismen weit mehr verbreitet sind als weibliche. Weiters sind „weibliche“ Attribute wie beispielsweise „sanft“ oder „fürsorglich“ oftmals negativen Beurteilungen ausgesetzt, da sie mit Schwäche und Inkompetenz assoziiert werden. Die sozialen Stereotype über Männer und Frauen haben sich in den letzten Jahrzehnten freilich verändert, nichtsdestotrotz besteht eine erhebliche Diskrepanz zwischen den geschlechtsspezifischen Meinungen. Frauen in Führungspositionen müssen erst beweisen, dass sie eine Organisation erfolgreich führen können, während das von Männern in höheren Positionen quasi vorausgesetzt wird. Dieser Vertrauensvorschuss hat zur Folge, dass sie mehr Freiheiten genießen und dass

etwaige Fehler eher dem Zufall oder äußeren Umständen zugeschrieben werden, als ihnen selbst (vgl. Kirchler, 1996). Erst wenn es Frauen wiederholt gelingt, ihren Erfolg zu demonstrieren haben sie eine Chance als Führungskraft akzeptiert zu werden.

#### 4. FEMINISTISCHE ANSÄTZE ZUR GRUPPENSTRUKTUR

*„Männer sind die einzigen, die Frauen unglücklich machen [...] Sie verursachen ihnen Kummer, nicht aber Freuden. Weshalb [...] ich so viele Personen meines Geschlechts aufnehmen werde, wie ich mit meinem Vermögen komfortabel unterhalten kann, ... mit ihnen werde ich in Klausur leben mit allen Freuden und jedem Genuß, [...] meine Klausur wird nicht eine der Einschränkungen sein, sondern ein Platz der Freiheit, nicht der Verleugnung der Sinne, sondern der Sinnenfreude.“  
(Margret Cavendish)<sup>10</sup>*

Betrachtet man beispielsweise die Grundstruktur der Frauenbewegung aus den 1970er Jahren lässt sich feststellen, dass sie durch einen spontanen Aufbruch und die Ablehnung von traditionellen Organisationsformen und Hierarchien gekennzeichnet war. „Die Frauenbewegung bestand aus hunderten, ja tausenden einzelner Frauenbewegter [...]. Ob frau auf eigene Faust agierte, in der kleinen Gruppe oder im großen Zusammenhang, das war ihre Wahl“ (Schwarzer, 2002, S. 257).

##### 4.1. Netzwerke

Der Begriff „Netzwerk“ bezeichnet „den Zusammenschluss und das Beziehungsgeflecht von Menschen zum Zweck der gegenseitigen Information, Hilfe Stärkung und Unterstützung“ (Lissner et al., 1988). Der Begriff „Networking“ wurde in den 70er Jahren durch die angelsächsischen Subkulturen geprägt und wurde zum Inbegriff für eine neue Art von Gruppenstruktur. Ein Netzwerk bilden bedeutet „eine aufgabenspezifische Ad-hoc-Arbeitsgemeinschaft zu gründen, ohne langwierige Institutionalisierung und ohne Hierarchie“ (Huber, 1992). Eine weitere Definition liefert Max Krues (1985): „Netzwerke [...] sind der Versuch, zu einer komplexeren Weltsicht zu gelangen“. Büchner (1993) fügt dieser Definition kritisch bei, dass Frauen bereits eine komplexe Sicht und Vorgehensweise als Basis *haben* und in Netzwerken an der Integration ihrer „anderen Sicht“ arbeiten (vgl. Büchner, 1993).

---

<sup>10</sup> Zitat aus dem Theaterstück „The Convent of Pleasure“ (1668), wo die Hauptfigur, Lady Happy, eine Frauenlebensgemeinschaft gründet.

Man unterscheidet zwischen Individual-Netzwerken, die das Geflecht sozialer Beziehungen eines Individuums bezeichnen (Familie, Freunde, Freundinnen, etc.) und Netzwerk-Organisationen. Die Netzwerk-Organisation (Network) ist „eine organisierte Struktur von miteinander verknüpften Individual-Netzwerken. Knoten des Netzes sind hierbei die Mitglieder der organisierten Struktur. Die Fäden zwischen den einzelnen Knoten sind die Brücken zu den engen Kontakten“ (Lissner et al., 1988).

Die Hauptunterscheidungsmerkmale der Netzwerke im Vergleich zu anderen Gruppenstrukturen sind, dass das Hauptziel der *gegenseitige Nutzen* ist und dass es keine Verbandsleitung gibt. Je vielfältiger das Wissen, die Erfahrungen und die moralisch-emotionale Bestätigung, desto größer wird die Wirkung des Netzwerkes sein. Was das konkret für die Arbeitsweise und Mitgliedschaft bedeutet, fasst Büchner (1993) wie folgt zusammen:

- Frauennetzwerke sind informelle Gebilde, die sich aus praktischen Erwägungen formieren
- Frauennetzwerke können nur das leisten, was die Mitglieder durch ihre Arbeit und ihren Zusammenhalt einbringen
- Mitarbeit im Frauennetzwerk bedeutet Engagement, Geduld, Flexibilität und Zuverlässigkeit
- Der Nutzen von Frauennetzwerken liegt primär im Zugehen auf das angestrebte Ziel und erst in zweiter Linie im persönlichen Profit
- Der persönliche Nutzen im Frauennetzwerk wird individuell erlebt

Diese Organisationsform wird in den letzten Jahrzehnten vermehrt von Frauen genutzt die das Bedürfnis haben, sich für eine Veränderung des patriarchalen Weltbildes einzusetzen. Die Vereinzelung engagierter Frauen wird durch



Netzwerkbildungen aufgehoben und der Zugang zu vielfältigen, relevanten Informationen wird wesentlich erleichtert. Vorbild dafür waren die im angelsächsischen Raum angesiedelten „Old Boys Networks“ (vgl. Lissner et al., 1988), die vor allem dem beruflichen Fortkommen der ihnen angehörigen Männer dienen. Frauennetzwerke unterstützen die Identitätssuche ihrer Mitglieder; ein wesentlicher Aspekt hierbei ist die Betonung der Gleichstellung der Geschlechter bei gleichzeitiger Berücksichtigung ihrer Verschiedenheit (vgl. Büchner, 1993).

Je mehr Frauennetzwerke sich gebildet haben, desto mehr Kritik wurde laut. Dass sich jedoch diese Form des Zusammenschlusses über die Subkultur hinaus etabliert hat, beweist die Vorteile, die Frauen daraus ziehen können. Dass diese Vorteile von Außenstehenden anders interpretiert werden, zeigt die Aufzählung der am häufigsten verwendeten Kritikpunkte:

- Emanzipation und Karrieresucht
- Vergrößerung der Barriere zwischen den Geschlechtern durch ideologische Abgrenzung
- Nachahmung männlicher Strukturen, die sie gleichzeitig anprangern

Erwiderungen zu Punkt 1 erübrigen sich, da Karrierebestrebungen von Frauen genauso gerechtfertigt sind, wie die ihrer männlichen Kollegen. Warum sollten Frauen sich nicht genauso darum bemühen dürfen wie Männer? Punkt 2 impliziert, dass es ausschließlich Sache der Frauen ist, die Geschlechterbarrieren abzubauen, auch wenn das für sie das in Kauf nehmen eines Nachteils bedeutet. Zu Punkt 3 ist zu erwähnen, dass Frauen sich zwar (aus Ermangelung an weiblichen Modellen) tatsächlich an männlichen Strukturen orientieren, ihnen jedoch einen anderen Schwerpunkt verleihen. „Das Kunststück besteht für Frauen darin, gegen patriarchale Strukturen anzukämpfen, ohne auf eigene erprobte Spielregeln zurückgreifen zu können. [...] Männliche Strukturen durch weibliche ersetzen zu wollen, wäre sinnlos, eine Gleichgewichtung beider ist gefragt“ (Büchner, 1993).

In einer Untersuchung, die Büchner 1993<sup>11</sup> zum Thema Frauennetzwerke durchführte, erhob sie Beitrittsmotive, Erwartungen sowie den Nutzen den die einzelnen Frauen im Netzwerk sehen. Hier kurz die Ergebnisse:

- *Neugier* stellt das bedeutendste Beitrittsmotiv dar. Konkrete Erwartungen sind nicht bei allen Beitretenden festzustellen, jedoch gaben die meisten Frauen den
- *Wunsch nach Austausch* (Erfahrungsaustausch, fachlichen oder beruflicher Austausch) als Erwartungshaltung an. Gleichzeitig wird von fast allen Frauen das
- *Bedürfnis nach Ausgleich* formuliert. Den größten Nutzen sieht ein Großteil der Frauen in der persönlichen, positiven Erfahrung die durch die neuen zwischenmenschlichen Beziehungen entstanden sind

## 4.2. Soziale Bewegungen

Das Merkmal sozialer Bewegungen ist, dass sie durch gesellschaftliche Krisen oder Widersprüche entstehen. Die Frauenbewegung und den Feminismus kann man als soziale Bewegung definieren und „als eine Haltung bezeichnen, die auf der Notwendigkeit von Gleichheit, Würde und Entscheidungsfreiheit auf der Basis der Kontrolle über das eigene Leben und den eigenen Körper innerhalb und außerhalb des Hauses beharrt“ (List, 1984, S.10).

Eine soziale Bewegung setzt wertorientierte Bewusstseinsänderungen in Gang, „die eine Gesamt- oder Teilkritik am Status quo des bestehenden Gesellschaftssystems beinhaltet und von der ein großer Teil der Bevölkerung betroffen ist“ (Lissner et al., 1988). Sie spiegeln so nicht nur die Diskussion neuer Themen wider, sondern deuten in weiterer Folge auch auf eine strukturelle Veränderung im politischen Bereich sowie in breiten Bevölkerungsanteilen hin.

---

<sup>11</sup> Zu diesem Zeitpunkt waren nach Angaben des Deutschen Frauenrates ca. 11 Millionen Frauen in Netzwerken organisiert.

Charakteristika von sozialen Bewegungen sind (Bock, 1988, zitiert nach Scheffler, 1994):

1. *Ihre Vielfalt*, es gibt unterschiedlich soziale Flügel und Auffassungen in der Frauenbewegung.
2. *Die antihierarchische<sup>12</sup> Haltung* in der Bewegung; die Frauenbewegung ist keine Partei und hat einen geringen Organisationsgrad. Erst neuerdings kommt der Gedanke der sog. Vernetzung auf.
3. *Ihre Widersprüchlichkeit*; in der Frauenbewegung gibt es sowohl institutionalisierte Arbeitsformen (Projekte, Arbeit in den Parteien), wie auch gänzlich autonome Denkbewegungen in Gruppierungen.

In diesem Zusammenhang muss erwähnt werden, dass es innerhalb des feministischen Denkens eine Reihe von verschiedenen Ansätzen gibt, die natürlich auch unterschiedliche Teilziele verfolgen. Als Hauptziel aller Splittergruppen, die wiederum die globale soziale Bewegung „Feminismus“ ergeben, kann nur vorsichtig die Gleichstellung der Frau in der Gesellschaft angegeben werden. Als Beispiel seien hier die Ansätze des geschlechtsspezifischen Denkens dargestellt, die Giese (1989) in zwei Gruppen teilt:

1. „jene, die die weibliche Differenz betonen, ihr jedoch keinen explizit höheren Wert zubilligen;
2. die, die den Unterschied betonen und ihn positiv bewerten“.

Soziale Bewegungen kritisieren den Status quo der Gesellschaft. Im konkreten Fall der Frauenbewegung handelt es sich um das Bedürfnis, patriarchale Strukturen zu ändern und ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern herzustellen. Männliche Grundwerte und Denkmodelle, die in unserer Gesellschaft kaum oder gar nicht in Frage gestellt werden, weil sie selbstverständlich geworden sind, werden innerhalb der Frauenbewegung bewusst umgangen. Frauengruppen, die feministisches Denken als ihre Grundlage ansehen, versuchen hierarchische Strukturen die auf

---

<sup>12</sup> Lissner et al. verwendet in ihrer Definition der sozialen Bewegung das Wort „basisdemokratisch“ anstatt antihierarchisch.

Macht und Herrschaft basieren durch antihierarchische, basisdemokratische Strukturen zu ersetzen. Dies wird erreicht, indem es innerhalb einer Gruppe keine formale Struktur gibt, d.h., dass es gibt keine Frauen die untere und obere Positionen einnehmen.

Die einzelnen Aufgaben oder Themenbereiche einer Gruppe sind zum Teil verknüpft, aber doch auch voneinander getrennt (vgl. Lissner, et al., 1988). Was sich auf den ersten Blick wie ein Widerspruch liest, erweist sich bei genauerem Hinsehen als Möglichkeit das Konkurrenz- und Leistungsprinzip der patriarchalen Gesellschaft in ein Prinzip der Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung umzuwandeln.

Das Schlusswort für dieses Kapitel möchte ich Julia Onken überlassen, die in ihrem Buch „Herrin im eigenen Haus“ (2000) eindrücklich beschreibt, wie hilfreich und heilend ein Geflecht von Frauen sein kann:

Einige Autorinnen haben bei mir Hebammendienst geleistet und mir geholfen, Abgeschobenes, Ausgegrenztes in mir freizuschaukeln und wieder ins Bewußtsein zu bringen. Sie sind meine engsten Vertrauten, meine Freundinnen [...]. Manchmal irrte ich im Kreis oder ging im Zickzackkurs. Immer aber fühlte ich mich von weiblichen Helferinnen beschützt. [...] Und vielleicht ist es auch gut, wenn wir uns zunächst geschlechtsspezifisch in den eigenen Reihen auseinander setzen, uns gegenseitig schwesterlich begleiten und unsere Verletzungen aufarbeiten. Nicht um den Mann auszugrenzen, um unser Eigenes, unsere Weiblichkeit besser zu fühlen. (S. 12)

## **5. KOMMUNIKATION**

### **5.1. Allgemeiner Teil: nonverbale und verbale Kommunikation**

*Ein metakommunikatives Axiom:  
„Man kann nicht nicht kommunizieren.“  
(Paul Watzlawick)*

Gerade im Zusammenhang mit Gruppen nimmt die Kommunikation eine sehr wichtige Stellung ein, da die Sprache mit all ihren verbalen und nonverbalen Komponenten die wichtigste Form der sozialen Interaktion darstellt. Die Art dieser Interaktionen, d.h. ob es sich um Befehle, Wünsche, Anregungen oder Bitten handelt, wird einerseits durch Inhalt und Betonung des Sprechaktes, und andererseits durch nonverbale Ausdrucksformen determiniert. Kommunikation erschöpft sich nicht in der Verwendung von Worten; sie umfasst auch alle paralinguistischen Phänomene wie

Tonfall, Pausen, Körperhaltung und Ausdrucksbewegungen. Jeglichem Verhalten ist ein Mitteilungscharakter inhärent; uns stehen nahezu alle Sinnesmodalitäten zu Verfügung um Informationen zu senden und zu empfangen.

#### 5.1.1. Körperkommunikation

Etwa zwei Drittel aller sozial relevanten Informationen werden auf nonverbaler Ebene vermittelt. Gerade auf der Ebene der Körpersprache ist ein Schweigen nicht möglich; man ist für seine Umgebung permanent interpretierbar. Die Körpersprache deckt ein sehr weites Kommunikationsfeld ab: Sie vermittelt Informationen über die wesentlichen individuellen Merkmale, Eigenschaften und Befindlichkeit einer Person (z.B. Gefühle, Einstellungen, etc.) sowie ihr Verhältnis zu anderen Menschen. Auch der gesellschaftliche Status und das Selbstbild einer Person werden nonverbal vermittelt.

#### 5.1.2. Ausdrucksformen von Dominanz- und Unterwerfungsritualen in nonverbaler und verbaler Sprache

Der Körper ist im Vergleich zur verbalen Sprache ein reales Medium, mittels dem Kommunikation auf der visuell-gestischen Ebene stattfindet. Die nonverbale Kommunikation ist prädestiniert als Machtinstrument, mit dem auf sehr subtile Weise gelenkt und manipuliert werden kann (vgl. Mühlen-Achs, 1993).

Nonverbale Botschaften sind ein wichtiger Faktor im mikropolitischen<sup>13</sup> System, um den Status quo aufrecht zu erhalten. Frauen sind empfänglicher für nonverbale Botschaften; sie sind zu „Sanftmut und Passivität sozialisiert worden“, was sie besonders zugänglich für „diese milde Form der sozialen Kontrolle“ macht (Scheffler, 1994).

Besonders in heterogenen Gruppen ist dieses Instrument ein Faktor, um Machtgefälle und Hierarchiestrukturen festzulegen und zu untermauern. Berührungsprivilegien die von den Betroffenen nicht freiwillig eingeräumt wurden, sondern vom aktiv Berührenden einseitig beansprucht werden, sind besonders eindrucksvolle Status- und Dominanzsignale. Führungskontakte (z.B. einseitige

---

<sup>13</sup> „Körpersprache ist Mikropolitik“ ist die Weiterführung des Slogans der frühen Frauenbewegung „Das Persönliche ist politisch“.

Schulterumarmungen, sanftes „anschieben“) sind Hierarchiezeichen durch die der/die andere in seinen/ihren Bewegungen eingeschränkt ist, man kann ihn/sie dirigieren und lenken. Dies passiert eher suggestiv als aggressiv, d.h. es ist eine bestimmte Art von Machtausübung die sich nicht durch auffälliges Dominanzgebaren zu erkennen gibt (vgl. Mühlen-Achs, 1993).

In unserer Kultur sind diese Machtprivilegien an drei Merkmale gebunden:

- *Alter* (ältere Menschen berühren jüngere häufiger)
- *soziale Position* („von unseren Untergebenen wollen wir uns nicht berühren lassen, und unsere Vorgesetzten wagen wir nicht zu berühren“)
- *Geschlecht*<sup>14</sup> (Männer berühren Frauen wesentlich häufiger als umgekehrt)

Auf die Gruppenhierarchie bezogen bedeutet das, dass in heterogenen Gruppen, d.h. in gemischtgeschlechtlichen Gruppen oder in Gruppen wo eine hohe Streuung der Variablen Alter und soziale Position gegeben ist, die subjektiv Schwächeren (Frauen, jüngere Personen und sozial Tieferstehende) häufiger einschränkende Berührungen und unauffälligem Dominanzgebaren ausgeliefert sind.

Die drei Bereiche in denen sich, mehr oder weniger subtile, Dominanz- und Unterwürfigkeitsstrukturen zeigen können, werden im Folgenden mit besonderem Augenmerk auf die Variable Geschlecht dargestellt:

- 1) *Körperhaltung* - die allgemeine räumliche Bewegungsfreiheit von Männern ist größer als die der Frauen; sie beanspruchen oder kontrollieren größere Territorien (vgl. Mühlen-Achs, 1993). In Gruppen reagieren untergeordnete Mitglieder (rangniedrigere Männer oder Frauen) darauf generell mit Respekt. Eine entspannte, raumgreifende Körperhaltung signalisiert den sozialen Status des/der Ranghöchsten in einer Gruppe. Meist jedoch sind es Männer die Positionen der „ge- oder entspannten Aggressivität“ (Mühlen-Achs, 1993) einnehmen (z.B. scharf nach außen gerichtete Ellenbögen). Personen die innerhalb einer Gruppe eine niedrigere Position innehaben, nehmen zumeist eine schmale, zusammengezogene, „ellenbogenlose“ Körperhaltung ein. Dies erfordert eine

---

<sup>14</sup> Die Variable „Geschlecht“ erwies sich in diesem Zusammenhang als die Stärkste.

höhere Muskelanspannung und ist zugleich Ausdruck einer erhöhten Selbstkontrolle.

2) *Gestik* - hierbei kann man je nach ihrer psychologischen Bedeutung zwischen Präzisionszeichen (sensibler, feinmotorischer Kommunikationsstil zur Unterstreichnung von Gedanken) und Machtzeichen (charakterisieren Besitz- und Abhängigkeitsverhältnisse) unterscheiden. Machtzeichen sind u.a. ausgestreckter Zeigefinger, geballte Faust und Daumensignale. „Auf psychologischer Ebene kennzeichnen sie den macht- und selbstbewussten, dominanten „Macher“ – vor allem aber sind sie, sozusagen kontrapunktisch zur eher als „feminin“ eingestuften Präzisionsgestik, Ausdruck echter „Virilität“ und deshalb im heterosexuellen Umgang mit Männern vorbehalten“ (Mühlen-Achs, 1993, S. 66). Innerhalb einer Gruppe wird den Machtzeichen mehr Beachtung geschenkt und mehr Gewicht zugesprochen, weil sie dynamischer, klarer und nachdrücklicher wahrgenommen werden<sup>15</sup>.

3) *Sprache* - viele namhafte SoziologInnen und LinguistInnen haben darauf hingewiesen, dass Frauen anders sprechen als Männer. Meist jedoch wurde dieses „anders“ als negativ interpretiert, als Abweichung von der Norm, die durch das Sprechen von Männern definiert war (ist) (vgl. Trömel-Plötz, 1982). Diese Negativbewertung führt in gemischtgeschlechtlichen Gruppen häufig dazu, dass Frauen nicht „gehört“ oder ernst genommen werden. Um als gleichwertig oder gar ranghöher angesehen zu werden, müssen sich Frauen häufig der männlichen Sprache und Sprechweise mit all ihren signifikanten Machtzeichen bedienen.

Hinzu kommt, dass Frauen in der Sprache häufig „unsichtbar“ sind. Sie werden in gemischtgeschlechtlichen Gruppen nicht, oder nur in Ausnahmefällen explizit als Frauen angesprochen sondern müssen sich damit begnügen in Bezeichnungen wie Besucher, Teilnehmer, Hörer, Freund oder Anwesender inkludiert zu sein. Diese *asymmetrische Sprechweise* impliziert, dass Frauen es nicht wert sind, eigens genannt zu werden; sie diskriminiert und erschwert es weiblichen Gruppenmitgliedern einen hohen Gruppenstatus einzunehmen.

---

<sup>15</sup> Nachdem die Sprache männlich dominiert ist, ist es nicht verwunderlich, dass ihre eigenen Zeichen und Ausdrucksformen mehr gewürdigt werden als die der Frauen. Sie stellen nach wie vor das Maß dar, das als Optimum gilt.

## 5.2. Besonderer Teil: Frauensprache

*„Die Grenzen meiner Sprache  
sind die Grenzen meiner Welt“  
( Ludwig Wittgenstein )*

Frauen sprechen anders als Männer, wobei dieses „anders“ meist als Defizit gewertet wird. Die von Frauen verwendete Sprache wird nicht als gleichwertiges Äquivalent zur „männlichen“ Sprache angesehen. Frauen *schnattern wie Gänse, gackern wie Hühner, quasseln, tratschen* oder *schwätzen* – diese Redewendungen bringen zum Ausdruck, dass Frauen viel reden und dabei wenig sagen. Ganz im Gegensatz dazu steht die Sprache der Männer, ihre Aussagen haben Gewicht und Gehalt (*„ein Mann - ein Wort“*).

Die Sprachwissenschaftlerin Senta Trömel-Plötz, führte zahlreiche Untersuchungen zum Thema Frauensprache durch, in dem sie Interviews, Gruppendiskussionen und Gespräche analysierte<sup>16</sup>. Die Quintessenz ihrer Untersuchungen, nämlich das Frauen tatsächlich andere Kommunikationsmuster haben als Männer, mag auf den ersten Blick vielleicht nicht neu erscheinen, doch die Tatsache, dass Männersprache als die bessere und effizientere angesehen wird, weil die Sprache an männlichen Normen ausgerichtet ist, hat kaum eine andere Autorin so präzise und ausführlich dargestellt wie sie.

In ihrer Definition von Frauensprache verbindet sie Klarheit mit Emotionalität und vermittelt so quasi ein Pars pro toto für das, was Frauensprache ausmacht.

Im Idealfall, stelle ich mir vor, ist Frauensprache eine Art von Kommunikation unter Frauen, wo wir uns einander verbunden fühlen, ohne uns lange zu kennen, ohne vorausgehende Prüfung der Charaktere, über Nationalität, Rasse Alter und Klasse hinweg, weil wir zu allererst Frauen sind, bewußt uns als Frauen erleben mit demselben Anliegen, uns gegen Unterdrückung zu wehren. Im Idealfall ist Frauensprache unterstützender Dialog, Offenheit, Kreditgeben, Akzeptieren, Verstehen [...]“ (Trömel-Plötz, 1993, S. 369).

### 5.2.1. Frauengespräche

Wenn Frauen untereinander kommunizieren wird dies oft als irrelevant abgetan, weil sie in ihren Gesprächen andere Prioritäten setzen als Männer. Sie orientieren sich an

---

<sup>16</sup> Die Gesprächsanalysen bezogen sich sowohl auf gemischtgeschlechtliche Gespräche, als auch auf reine Frauengespräche.



Werten wie Kooperation, Symmetrie, gegenseitige Unterstützung und Gleichheit der Rederechte. Diese „speziellen Fähigkeiten“ wie Trömel-Plötz sie bezeichnet, werden von Männern oft als Schwäche interpretiert und somit abgewertet.

Im Folgenden sei hier ein Überblick über die wichtigsten Faktoren, die Frauengespräche definieren, gegeben (vgl. Trömel-Plötz, 1996):

- *Herstellung von Gleichheit in Frauengesprächen:* Statushöhere Frauen erhöhen durch verschiedene konversionelle Mittel den Status von jüngeren oder weniger erfahrenen Frauen, sie verringern die Machtunterschiede und erreichen so Nähe und Gleichrangigkeit. Dies passiert, indem sie sich z. B. jüngeren Frauen anschließen, ihre Ausdrücke aufnehmen oder sich auf Inhalte beziehen. So wird eine Symmetrie geschaffen und Solidarität gefördert; Macht wird verwendet um Unterschiede und Hierarchiegefälle aufzulösen.

Anstatt hierarchische Unterschiede zu bestätigen, lösen sie [die Frauen] Hierarchien und Ränge zugunsten einer gleichmäßigen Verteilung von Macht und Rechten auf. [...] Die Tatsache, daß statushohe Frauen anders mit Macht umgehen als Männer, widerspricht der Behauptung, daß Frauen, wenn sie erst einmal in einer Machtposition sind, sich ganz so wie Männer verhalten würden“ (Trömel-Plötz, 1996, S.137).

- *Fairness:* Gespräche und selbst Streitgespräche sind keine konkurrierenden Wortduelle, sondern eher Wortduette<sup>17</sup>. Frauen versuchen andere nicht zu übertreffen, sie verwenden nur selten Machtgesten die andere einschränken. Kritik wird nicht explizit sondern implizit vermittelt.
- *Ehrlichkeit:* Frauen geben ihre Defizite offen zu (z.B. „Ich weiß nicht, ob ich das genau sagen kann.“). Sie stellen auch eher echte Fragen als pro-forma-Fragen, die nur zur Selbstdarstellung dienen.
- *Klarheit:* Frauen fühlen sich verantwortlich, klar, transparent und verständlich zu sprechen; sie sprechen persönlich und konkret (z.B. „Ich würde dich bitten, das knapp zu beschreiben.“)

---

<sup>17</sup> Der Terminus Gesprächsduett stammt aus einem Vortrag von Jane Falk (1980).

- *Bescheidenheit*: Anstatt sich selbst darzustellen und zu erhöhen, passiert eher das Gegenteil. Selbst statushohe Frauen bleiben in Frauengesprächen bescheiden. Dies führt unter Frauen zu einer Verringerung der Distanz zwischen Mächtiger und weniger Mächtigeren. In gemischtgeschlechtlichen Gesprächen kann dieses Verhalten zum Verhängnis werden.
- *Respektsbezeugung*: Den Leistungen anderer werden Respekt und Anerkennung gezollt.

### 5.2.2. Gesprächsduette unter Freundinnen

Das Gespräch nimmt in eine Frauenfreundschaft eine wichtige Rolle ein. Während Männerfreundschaften mehr aktivitätsorientiert sind, hat in der Frauenfreundschaft das Gespräch eine zentrale Bedeutung.

Darüber hinaus bezweckt das freundschaftliche Gespräch zwischen Frauen die Aufrechterhaltung guter sozialer Beziehungen. Der Austausch von Informationen hat keine Priorität. Die Unterhaltungen drehen sich oft um Erörterungen eines Vorfalls, der allen Teilnehmerinnen vertraut ist. Sogar wenn ein Thema eingeführt wurde, das den unterschiedlichen Erfahrungshintergrund und die unterschiedlichen Ansichten der Teilnehmerinnen zur Sprache bringt, erarbeiten sie ein gemeinsames Verständnis für das Problem. Mit anderen Worten, Freundinnen genießen wie in Falks Idealmodell verbindende Gefühle, haben die gleichen Rechte, das Wort zu ergreifen, und verfolgen ein gemeinsames Gesprächsziel“ (Coates, 1990, S. 240).

Für Frauen gibt es wesentliche Motive Gespräche mit anderen Frauen und/oder Freundinnen zu führen. Der „Rückzug“ in Frauengespräche ermöglicht die Entdeckung eigener Kompetenzen, Kompetenzen die in gemischtgeschlechtlichen Gesprächen oftmals als Schwäche oder Nachteil ausgelegt werden. Frauengruppen oder Frauenfreundschaften bieten einen Freiraum in dem es ermöglicht wird, intensive, aktive und unterstützende Hörerinnen und Gesprächspartnerinnen zu erleben.

Lissner et al. (1988) schreibt dazu: „Sie [die Frauen] erfahren Achtung und Aufmunterung, die ihnen sonst nicht beschieden sind. Sie erleben wechselnde Führung, wechselnde Verantwortung, wechselnde Aktivität, Geben und Nehmen, Kritik und Unterstützung, Bestehendürfen, Akzeptanz, Befriedigung, Erfolg.“

### 5.2.3. Frauensprache in gemischtgeschlechtlichen Gesprächen

Weibliches Gesprächsverhalten hat unterschiedliche Auswirkungen, je nach dem ob es in gemischt- oder gleichgeschlechtlicher Umgebung Ausdruck findet. Während Frauen wenn sie unter sich sind, es gut schaffen mit kommunikativen Mitteln Gleichheit und Solidarität zu vermitteln, ist dies in gemischtgeschlechtlichen Gesprächen nur selten möglich weil Männer es gewohnt sind zu dominieren. Sie legen weibliche Gesprächsstrategien als oft Schwäche aus; für sie ist es wichtig eine Rangordnung zu schaffen, indem sie andere GesprächspartnerInnen mit verschiedensten Mitteln in die Schranken weisen. „Sie [die Männer] geben den Ton an, sobald sie in ein Gespräch einsteigen, sie erklären sich für das behandelte Thema zuständig und kompetent“ (Lissner et al., 1988).

Im Folgenden ist eine Zusammenfassung der Ergebnisse gesprächsanalytischer und soziologischer Untersuchungen wiedergeben, inwiefern Frauen in gemischtgeschlechtlichen Situationen anders sprechen, um die Unterschiede zwischen gleich- und gemischtgeschlechtlichen Gesprächen zu verdeutlichen (vgl. Trömel-Plötz, 1982):

- Männersprache gilt als effizienter, und als Maß dafür was gut ist. Es ist wichtiger, sich gegen andere durchsetzen zu können als auf andere einzugehen.
- Frauen ergreifen weniger oft das Wort und liefern kürzere Redebeiträge. Sie führen mehr Gesprächsthemen ein, bringen aber weniger zu Ende, weil sie nicht von den Männern unterstützt werden. Männer legen eine aggressivere Ausdrucksweise und dominantes Redeverhalten (unterbrechen) an den Tag.
- Frauen stellen mehr Fragen. Sie scheinen Fragen auch dazu zu benutzen, um eine Reaktion zu bekommen, d.h. sie müssen sich bemühen überhaupt gehört zu werden. Männer benutzen Fragen häufig zur Selbstdarstellung.
- Frauen gehen mehr auf ihre GesprächspartnerInnen ein indem sie sich auf vorhergegangene Redebeiträge beziehen.

- Sie lassen sich häufiger unterbrechen bzw. werden unterbrochen. 96% aller Unterbrechungen kommen von Männern. Männer fühlen sich für ein bestimmtes Thema schneller zuständig und kompetenter als Frauen.
- Frauen benutzen Umgehungen, d.h. sie schränken die Sicherheit, mit der sie etwas sagen ein („ich glaube“, „möglicherweise“, „es scheint mir“, etc.). Diese Ausdrucksweise wird von Männern als wenig kompetent wahrgenommen, sie sind es gewohnt eine direkte, knappe starke Ausdrucksweise zu verwenden und zu verstehen.
- Frauen geben sich häufig bescheiden, sie wollen ihre Position nicht erhöhen sondern Gleichheit zwischen den GesprächsteilnehmerInnen herstellen. Dieses Verhalten ist gegenläufig zu männlichen Kommunikationsmustern; sie versuchen ein Hierarchiegefälle herzustellen bzw. sind nicht bemüht Machtdifferenzen auszugleichen. Häufig erliegen Männer dem Trugschluss, dass Frauen ihnen unterlegen sind, weil sie sich nicht im männlichen Sinn behauptet haben.

### **5.3. Schlussfolgerungen**

Dieses Kapitel hat verdeutlicht, wie bedeutend es für Frauen sein kann sich in Frauenfreiräume, seien dies nun Gruppen oder Freundschaften, zurückzuziehen um ihre kommunikativen Kompetenzen kennen und schätzen zu lernen. Dieser Rückzug stellt eine wichtige Gesprächserfahrung für Frauen dar; sie erfahren Bestärkung und Unterstützung die ihnen sonst nicht in dieser Form zuteil wird.

Frauen sollen sich nicht den männlichen Gesprächsnormen anpassen um verstanden zu werden. Viel wichtiger erscheint es mir, dass sie ihre Frauenfreiräume dazu nutzen, sich gegenseitig so viel Selbstvertrauen und Stärke zu geben, damit sie in gemischtgeschlechtlichen Gesprächen nicht untergehen, dass sie sich nicht durch männliches Dominanzgebaren einschränken lassen, sondern selbstbewusst das sagen, was sie zu sagen haben.

## 6. ZUM BEGRIFF DER MACHT

*„Sobald sie [die Frauen] uns gleichgestellt sind,  
sind sie uns überlegen.“  
(Marcus Porcius Cato)<sup>18</sup>*

### 6.1. Definitionen

Mit dem Begriff „Macht“ verbinden die meisten Menschen etwas Männliches, Gewalttätiges und damit Negatives. Die klassische Definition von Max Weber (1924) bestimmt Macht als „jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen durchzusetzen, gleichviel, worauf diese Chance beruht.“ Lissner et al. (1988) schreibt dazu:

„Dies kann physische oder psychische Eigenschaften von Menschen oder Gruppen betreffen, die sich offener oder versteckter Gewalt- und Zwangsmittel bedienen, um Macht zu erwerben, zu erhalten, zu mehren oder – die Macht anderer zu erschüttern bzw. diese zu entmachten“ (S. 662,f.).

Im Zusammenhang mit der Frauenbewegung schreibt Karsch (2004) zum Begriff der Macht:

„Die Ungleichheit der Geschlechter sei nie als für die Menschheit sinnvoll begründet worden, sondern stamme noch aus einer Zeit, in der sich nach dem Gesetz des Stärkeren jede Frau in einer Art Knechtschaft des Mannes befand. Eine physische Tatsache ist damit Gesetz geworden. Der Mensch als gesellschaftlich bestimmtes Wesen strebe stets nach Macht“ (S. 51).

In neueren, feministischen Theorien kommt der Macht eine sehr ambivalente Bedeutung zu. Einerseits ist Macht etwas das zu vermeiden ist, weil sie gegen andere verwendet wird, andererseits haben viele Frauen selbst Macht ergriffen, u. a. auch, um sich aus dem Patriarchat zu befreien. Hannah Arendt (1996) zeigt mit ihrer Definition, dass Macht nicht notwendigerweise egoistisch, zerstörerisch und negativ sein muss: „Kraft und Macht sind nicht dasselbe [...] Macht entsteht nur dort, wo Menschen zusammen handeln, aber nicht, wo Menschen als einzelne stärker werden. Keine Stärke ist je groß genug, um Macht ersetzen zu können; wo Stärke mit Macht konfrontiert ist, wird sie immer erliegen“ (S. 34).

---

<sup>18</sup> Warnender Appell des römischen Politikers (243 – 149 v. Chr.) an seine Geschlechtsgenossen.

Macht, und die damit im Zusammenhang stehenden Dominanz- oder Unterwerfungsrituale, die andere Personen in ihren persönlichen Freiheiten einschränken, werden nicht immer bewusst auch als solche wahrgenommen oder erlebt, zumal dann nicht, wenn sie sich in Strukturen und Werten verfestigt haben, die für das Individuum zur Gewohnheit geworden sind. Machtstrukturen sind behäbige Gebilde, die nur dann aufgebrochen werden können, wenn sie in Frage gestellt werden. Hat sich ein bestimmtes Machtgefälle in einer Gruppe etabliert, lebt dies vom „stillen Einverständnis der Nicht-Mächtigen und nicht von deren subjektiv bewusster Akzeptanz“ (Lissner et al., 1988) weiter.

Gesamtgesellschaftlich betrachtet, stellen Institutionen laut feministischer Definition ebenfalls Machtinstrumente dar. French (1985) stellte fest, „daß alle konkreten Institutionen hierarchisch strukturiert sind; daß Groß-Organisationen die Form einer Pyramide haben und in ihnen Macht und Autorität im Sinne von Superiorität herrschen“. Superiorität bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die in der Hierarchie höher gestellten Personen über eine grundlegende Überlegenheit gegenüber den Untergeordneten verfügen, die nicht in Frage gestellt werden darf (vgl. French, 1985). Auch *zwischen* den einzelnen Institutionen existiert laut French eine Ordnung, die hierarchisch aufgeschlüsselt ist:

„Militär, Industrie und Regierung dominieren Gewerkschaftsverbände, Verbrecherorganisationen und das Technokratentum, die wiederum mehr Einfluss haben als der akademische Bereich, die Kirche oder das Gesundheitswesen, wobei diese Sektoren wiederum bestimmend auf Institutionen des Schul-, Strafvollzugs- und Sozialwesens wirken. Je niedriger der Rang einer Institution, desto mehr Frauen und Angehörige von Minderheiten werden dort in mittleren Positionen zu finden sein“ (French, 1985, S. 137).

So ergibt sich das Bild einer hierarchisch aufgebauten Gesellschaft, in der einzelne Institutionen die Unter- oder Überordnung von Personen regeln. „Ein wesentliches Merkmal von Institutionen ist somit die Aufrechterhaltung von Herrschaft. [...] Mit diesem feministischen Ansatz wird zunächst gezeigt, wie Institutionen als tragende Säulen patriarchaler Kultur fungieren und Mechanismen zur Aufrechterhaltung von Herrschaft und Hierarchie etabliert haben“ (Giebeler, 1992).

## 6.2. Machtstrukturen und ihre Konsequenzen für die Gruppe

Ein differenzierter Machtbegriff, der sich auf das Mikrosystem „Gruppe“ bezieht wurde von Ziegler (1975) folgendermaßen definiert: „Die Person x (Machtinhaber) hat über die Person y (den Beherrschten) Macht in Bezug auf die Handlungen, Entscheidungen oder Meinungen (Machtbereich), die y mit der Wahrscheinlichkeit p ausführt (Machtfülle), wenn x die Mittel q anwendet (Machtmittel), wobei für x die Kosten r entstehen (Machtkosten) und x s Reserven zur Verfügung hat (Machtgrundlage)“. Diese leider etwas technische Formulierung gelangt zu zwei entscheidenden Mechanismen, die für weitere Betrachtungen notwendig sind:

- Machtmittel
- Machtgrundlage (Handlungskontrolle)

Um eine zentrale Position innerhalb eines Gruppengefüges erlangen zu können, sind Machtmittel von Nöten. Diese kann man in positive und negative Mittel unterteilen. Allgemein hin ist negative Machtausübung durch Zwang gekennzeichnet - dies bedeutet Machterlangung durch die Möglichkeit einer Person, über negative Sanktionen zu verfügen. Positive Machtmittel kann man unter dem Begriff Ressourcen subsumieren. Personen, die auf bestimmten Gebieten über gute Ressourcen verfügen (z.B. ExpertInnenwissen, Informationen, große emotionale Fähigkeiten, etc.) haben gegenüber den anderen Gruppenmitgliedern oftmals automatisch eine bessere Position inne. Laut Witte (1989) lassen sich die positiven Einflussmöglichkeiten letztlich wieder unter dem Aspekt der Beliebtheit und Tüchtigkeit zusammenfassen.

Die Machtgrundlage lässt sich gut anhand des Modells von Kelley & Thibaut (1978) darstellen. Den Ausgangspunkt bildet die *Interpendenz* zwischen zwei Personen, wobei jeder Person zwei Handlungsalternativen zur Verfügung stehen, jede Person hat andere, und unterschiedlich bewertete Konsequenzen zu erwarten. Das Ergebnis lässt sich in einer Auszahlungsmatrix darstellen und zeigt die Bewertung durch die PartnerInnen, woraus sich die unterschiedlichen Machtpositionen ablesen lassen. Diese Positionen ergeben sich aus der individuellen Wichtigkeit die folgenden Fragen beigemessen wird:

- Was möchte **ich** gerne?
- Was möchte ich **für die Anderen** gerne?
- Wie wichtig sind **gemeinsame** Handlungen?

Je nach dem, ob nun die eigenen Interessen gegenüber einer gemeinsamen Handlung (Verhaltenskontrolle) in den Vordergrund gestellt werden oder ob das Hauptaugenmerk auf die Zufriedenheit der andern Person gelegt wird, ergeben sich daraus unterschiedliche Machtgrundlagen.

## 7. FRAUENFREUNDSCHAFTEN

*„Der Mann denkt sich ohne Frau.  
Sie denkt sich nicht ohne den Mann.“  
(Simone de Beauvoir)*

Frauenfreundschaften existieren seit Jahrtausenden in jedem Kulturkreis der Erde, doch nur selten findet dieses Thema Beachtung. Frauen wurden größtenteils durch vorherrschende Männernormen „geschaffen“; es wird quasi von Frauen erwartet, dass sie auf Männer bezogen sind. Die Tatsache, dass Frauen als geringwertiger als Männer angesehen werden, schlägt sich auch auf Frauenfreundschaften nieder. Von Männern werden innige Freundschaften zwischen Frauen meist argwöhnisch beäugt und abqualifiziert, bzw. als nicht „fruchtbar“ angesehen, Frauen übernehmen oftmals dieses Denkmuster und wenden sich lieber dem „starken Geschlecht“ zu von dem sie sich „Schutz und Vorteile“ erhoffen (vgl. Schwarzer). Die Versöhnung der Frauen mit Frauen und damit auch mit sich selbst kann nur passieren, wenn sie sich selbst als „wert“ erleben.

„Erst wenn Frauen nicht länger nur „Spiegel“ sind, um „das Bild des Mannes in doppelter Größe“ wiederzugeben (Virginia Woolf), erst wenn sie sich selbst wahrnehmen und ernst nehmen, werden sie sich auch gegenseitig spiegeln. Denn wie eine Frau sich als Frau selbst sieht, so sieht sie auch die anderen Frauen - und umgekehrt“ (Schwarzer, 2002, S. 281).

### 7.1. Beziehungsmuster

Die Auffassung, Frauen seien auf mystische Weise seit Beginn der Zeiten auf Männer bezogen, wird durch Literatur, Geschichte und Wissenschaft des



Patriarchats bekräftigt. „[...] und dein Verlangen soll nach deinem Manne sein, und er soll dein Herr sein“ (Gen. 3, 17).

Nach den Normen des Patriarchats hat die Frau für den Mann da zu sein und nicht der Mann für die Frau.

„Der Mann hingegen ist nur *unter anderem* für die Frau da; das heißt, das Begehren und die Bestimmung des Mannes richten sich zwar auch auf Frauen, doch erschöpfen sie sich nicht in der Beziehung zu ihnen. Seine Bestimmung ist es vielmehr, zusammen mit anderen Männern diese Welt zu gestalten. Seine Berufung ist, [...] die Welt und ihre Kultur, Wissenschaft und Technologie zu schaffen. Und der Mann tut dies in erster Linie mit anderen Männern“ (Raymond, 1986, S. 18f).

Unsere Kultur ist auf allen Ebenen auf Männerbündnissen und Männerbeziehungen aufgebaut. Mann-Frau-Beziehungen dienen in erster Linie dazu, die Männer mit Fürsorge und Unterstützung zu versorgen. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts fand Walter Schubart, Jurist und Philosoph, dazu folgende Worte:

„Darum ist es des Weibes Bestimmung, die Problematik des Mannes, an der es keinen Anteil hat und die es nicht begreift, zu lösen, seine fragmentarische und zerstückelte Natur zu sammeln, sein tödliches Wesen zu besänftigen und ihm die Ruhe zu schenken, die er auf den Irrfahrten seines Erlösungshungrigen Geistes vergebens sucht“ (zitiert nach Schenk, 1995).

Die Psychoanalytikerin Christiane Olivier (1984) nimmt an, dass eine Bestätigung des Weiblichen nur durch das andere Geschlecht erfolgen kann. Beziehungen zum eigenen Geschlecht haben lediglich eine unterstützende Funktion, es fehlt aber an einer erotischen Wertschätzung des weiblichen Körpers durch Frauen. Dieses Erklärungsmuster geht von einem prinzipiellen Mangel des Weiblichen aus, der die Wertschätzung durch das andere Geschlecht notwendig macht.

„Wie ich mich auf die Mädchenclique stützte, um mich sicher zu fühlen, und wie ich abhing von der Gruppe der Jungen, um einen Blick einzufangen oder ein Wort, das meine Weiblichkeit bestätigte [...]. Was haben doch die ersten Blicke und die ersten männlichen Worte für mich bedeutet!“ (Olivier, 1984, S. 89).

Frauenfreundschaft beginnt mit dem Umgang mit dem eigenen Selbst. „Nur eine Frau, die selbst-geschaffen ist, kann eine originäre nicht-vom-Mann-geschaffene Frau sein und damit eine Freundin für andere Frauen“ (Raymond, 1986). Viele Frauen sind geprägt von Hetero-Freundschaften, sie sind es gewohnt eine „gute

Frau“ zu sein, d.h. sie übernehmen die Sorgen anderer und oft ist auch die Bereitschaft da, sich für andere aufzuopfern, in der Hoffnung von ihnen geliebt zu werden (vgl. Gilligan, 1982). Bindungen zu anderen zu suchen, indem man sich selbst ausschließt, ist eine oft gewählte Strategie die jedoch leider zum Scheitern verurteilt ist. „Der Freund ist das andere Ich“ sprach schon Aristoteles, „bis jedoch das Selbst zur Freundin wird, besteht die Gefahr, dass Frauen ihr Selbst im Umgang mit anderen verlieren“ (Raymond, 1986).

Die „gute Frau“, die immer noch das Ideal in unserer Gesellschaft darstellt, geht selbstlos auf die Bedürfnisse anderer ein und schließt sich dabei selbst aus, die „egoistische Frau“ bezieht sich mehr auf ihre eigene Existenz und bemüht sich um ihr eigenes Überleben. (vgl. Flaake & King, 1993). Weiblichkeit wird von Männern definiert, und somit muss Weiblichkeit immer mit dem Dominanzanspruch des Mannes kompatibel sein. „Weiblichkeit zu leben heißt also vor allem, die Orientierung nicht in sich selbst zu suchen, sondern außerhalb“ (Onken, 2000). Innerhalb von Beziehungen zum gleichen Geschlecht fällt es Frauen leichter, dieses Dilemma zu bewältigen. Frauenfreundschaften oder Frauengruppen stellen eine Möglichkeit dar, diese Spaltung anzuerkennen und eine Verbindung zwischen den Polen „gut“ und „egoistisch“ zu schaffen. Sie können durch das Verständnis anderer Frauen lernen, ihre eigene Wertigkeit schätzen zu lernen und die „Andersartigkeit“ des weiblichen Geschlechts im Vergleich zur männlichen Norm nicht als Defizit wahrzunehmen. Das „Versöhnen mit der eigenen Weiblichkeit“ eröffnet neue Schaffensräume, in denen Frauen ihren eigenen Fähigkeiten, Begabungen, Kompetenzen und Stärken erkennen können (vgl. Onken, 2000). Das gemeinsame Entdecken dieser Fähigkeiten bildet den Nährboden für ein neues Selbstbewusstsein, ein Selbstbewusstsein dessen Stärke nicht von Männern abhängig ist, weil es auch nicht von ihnen geschaffen wurde.

## **7.2. Frauenfreundschaften als Freiraum**

Frauen wissen oftmals nicht was sie wollen, weil sie sich selbst nicht danach gefragt haben - *sie haben nie gelernt sich danach zu fragen*. Im Vordergrund standen und stehen die Wünsche und Vorstellungen der Männer verknüpft mit der Erwartung, dass Frauen sie erfüllen. Nahezu alle Bereiche des Lebens (Familie, Beruf, Sexualität, Politik) sind durch vorherrschenden männlichen Einfluss geprägt worden;

weibliches Denken und Schaffen wurde unterdrückt und diese permanente „hinten anstehen“ der Frauen hatte auch zur Folge, dass eigene Bedürfnisse verdrängt wurden und gar nicht als solche wahrgenommen wurden. Zwei kurze Ausschnitte aus Interviews die von Constanze Lawrenz und Patricia Orzegowski (1988) zum Thema sexuelle Phantasien durchgeführt wurde, sollen dies verdeutlichen (zitiert nach Flaake & King, 1993):

„Mit ihm geredet habe ich eigentlich nicht, ich habe von ihm immer alles stumm gelernt; er war mein großer Lehrmeister. Und ich konnte meine Bedürfnisse auch gar nicht äußern, die kannte ich ja selber wenig. ... So habe ich mich immer voll auf ihn verlassen, weil er schon mit Frauen geschlafen hatte und wusste, wie das geht“ (S. 202).

„Er hat die ganze Zeit über dominiert, ich habe nichts Eigenes hinzugefügt. [...] Christian hat mich nicht danach gefragt; und ich selbst bin gar nicht auf die Idee gekommen, dass ich auch Phantasien von mir ausleben und probieren könnte, sondern habe einfach bedingungslos seine Welt übernommen“ (S. 202).

Frauen können aber sehr wohl ihre eigenen Wünsche und Vorstellungen entdecken und ausleben, „wenn ihnen ein Raum<sup>19</sup> zur Verfügung steht, der es ihnen erlaubt, ihr eigenes Begehren ohne Angst vor Einmischung, vor Verfolgung oder Verletzung zu entdecken“ (Benjamin, 1990). Dieser „Innenraum“ wie in Jessica Benjamin nennt, kann sich in einer Umgebung herausbilden, die beschützt und in der man die eigenen Wünsche auch als solche erfahren kann.

Frauengruppen oder Frauenfreundschaften können einen solchen Freiraum darstellen. Mit dem Wort „*Schwesterlichkeit*“<sup>20</sup>, der durch die neue Frauenbewegung zu uns gekommen ist, lässt sich vielleicht am besten ausdrücken wie Frauen, wenn sie unter sich sind, ihre Entfaltungsmöglichkeiten finden. „Das Wort Schwesterlichkeit wird in der Frauenbewegung als Stärkung für die einzelne Frau, als Hilfe zum Überleben in einer Situation der Unterdrückung gebraucht“ (Lissner et al., 1988). Weiters dient das Wort als Ausdruck der Verbundenheit und Zusammengehörigkeit von Frauen, die aufeinander hören und sich gegenseitig anerkennen (vgl. Lissner et al., 1988). Halkes, 1978 betont, dass es eine vorübergehende Betonung der

---

<sup>19</sup> Statt dem Wort „Raum“ verwende ich im weiteren Verlauf dieser Arbeit das Wort „Freiraum“.

<sup>20</sup> Vorlage für dieses Wort im feministischen Sinn bildete das Buch „Sisterhood is Powerful“ aus dem Jahr 1970.

spezifischen weiblichen Erfahrung und Bewusstwerdung braucht, damit man von einer beherrschenden männlichen Kultur zu einer Tiefverwurzelten Gegenseitigkeit gelangen kann.

Frauengemeinschaften sind frei von männlichen Anforderungen und Denkmustern, sie stellen eine Möglichkeit dar, Weiblichkeit unabhängig von Männlichkeit zu leben und zu verwirklichen. Es existieren keine explizit vorgegebenen Muster über Dominanz und Unterwerfung, alle Frauen haben dieselbe Ausgangsposition, von der aus sie gehen oder zurückbleiben können. Dieser Freiraum soll es Frauen ermöglichen, eine eigenständige, von männlichen Anforderungen und Bestätigungen unabhängige Bedeutung zu erlangen.

Eine freie Entfaltung ihres Selbstbewusstseins und ihrer Körperlichkeit unter Frauen kann allerdings nur dann gegeben sein, wenn Frauen lernen andere Frauen wertzuschätzen und ihren Worten und Taten Bedeutung beizumessen. Doch das Problem der Entwertung von Frauen durch andere Frauen kann nicht durch eine aufgezwungene Solidarität gelöst werden.

„Sich solidarisch mit einer Gruppe zu fühlen, setzt Gemeinsamkeiten voraus. Und genau das ist es, was es vielen Frauen unmöglich macht, sich auf einen gemeinsamen Nenner des Frau-seins zu beziehen. [...] Mangelnde Solidarität ergibt sich auch dadurch, dass es nur wenige Frauenrollen gibt und viel zu wenig individuelle Abweichungen. Wer Solidarität von Frauen fordert, sollte zuerst Toleranz postulieren, damit sich Frauen endlich in ihrer persönlichen Vielfalt erleben können, ohne sich nach irgendwelchen vorgegebenen Schablonen zu richten“ (Onken, 2000, S. 149).

### **7.3. Schwestern oder Rivalinnen?**

Julia Onken (2000) sieht die feindselige Einstellung von Frauen untereinander als eines der Folgeprodukte des Patriarchats und versteht die „Stutenbissigkeit“ als einen „legitimen Versuch einen inneren Druckausgleich zu schaffen“. Die durch das empfundene Unrechtserleben entstandenen Aggressionen müssen abgeführt werden, diese richten sich jedoch oftmals nicht nach oben gegen den Unterdrücker sondern werden horizontal oder nach unten, d.h. anderen Frauen gegenüber ausgelebt.

Junge Mädchen lernen auch heute noch sehr früh, das eine Frau auf den unteren Stufen der sozialen Anerkennung steht. Weiblichkeit und Selbstwert zu verbinden ist

leider noch keine Selbstverständlichkeit und so kommt es, dass viele Mädchen und Frauen sich nicht mit der „minderen Rolle“ der Frau identifizieren wollen. „Das heranwachsende Mädchen lernt, dass es durch die Tür, die in die Welt führt, nur dann gehen kann, wenn es sich von bestimmten als weiblichen geltenden Eigenschaften frei macht und ganz der männlichen Bewertungsskala folgt. Es identifiziert sich also mit den Siegern in dieser Gesellschaft und will möglichst nicht in die Nähe der weiblichen Verliererinnen geraten“ (Onken, 2000, S. 29). Dieses Verhalten kann dazu führen, dass Frauen mit sich selbst in Unfrieden leben und andere Frauen nicht wertschätzen können. Dieses *Unwertgefühl gegenüber der eigenen Weiblichkeit* ist die Wurzel der Rivalität und Geringschätzung unter Frauen.

„Frauenfeindliches Verhalten von Frauen ist wie ein Spiegel, der reflektiert, wie Frau mit sich selbst umgeht. Um die eigene Wertlosigkeit nicht fühlen zu müssen, solidarisieren sich selbstwertschwache Frauen mit den selbstbewußten Siegern, dem männlichen Geschlecht, und projizieren ihren Unwert auf andere Frauen“ (Onken, 2000, S. 125).

Eine Reihe von Abwehrmechanismen dient selbstwertschwachen Frauen dazu, ihre Scheinwelt aufrecht zu erhalten (vgl. Onken, 2000):

- *Identifikation*: Die Frau identifiziert sich z.B. mit ihrem Ehemann, dessen Erfolge dann auch ihre sind. Eigene Wünsche (z.B. nach beruflicher Anerkennung) werden abgewehrt.
- *Regression*: Zurückgreifen auf Verhaltensweisen früherer Entwicklungsphasen; durch ein sich-klein-machen oder unselbständig sein wird Verantwortung abgewehrt und der Wunsch nach Schutz oder Fürsorge kann befriedigt werden. Auch Frauen, die eigentlich gut alleine zurecht kommen, geben ihre Verantwortung auf diesem Wege oft ab, wenn sie in einer Partnerschaft leben, weil „starken“ Frauen wesentlich weniger Fürsorge zukommt als „schwachen“.
- *Verdrängung*: „Was nicht sein darf, gibt es nicht“. Wünsche, Ideen der Bilder werden ins Unbewusste verlagert. Aggressive oder sexuelle Impulse verschwinden aus dem unmittelbaren Blickfeld, wobei man einer Auseinandersetzung mit diesen „unerwünschten“ Gedanken aus dem Weg geht.

- *Verkehrung ins Gegenteil:* „Frauen sind selbst schuld“. Sozial abgelehnte Verhaltensweisen werden durch gegenteiliges Verhalten abgewehrt. Besonders extrem tritt dieser Mechanismus zu Tage, wenn aus Opfern Täterinnen konstruiert werden (z.B. werden bei Vergewaltigungen immer wieder Frauen - auch von ihren Geschlechtsgenossinnen (!) - als die Verführerinnen dargestellt).
- *Projektion:* Der eigene Unwert wird auf andere übertragen; eigene uneingestandene Wünsche oder Verhaltensweisen, die negativ beurteilt werden, werden auf andere übertragen und dann zum Anlass genommen, sie zu bekämpfen.
- *Rationalisierung:* Frauen, die sich zuwenig oder gar nicht durchsetzen, rationalisieren ihr Verhalten mit der Begründung, dass jeder Versuch, sich zu behaupten zu nichts führen würde. Die Vorstellung, dass Frauen diskriminiert werden, wird abgelehnt, weil Frau von einem „gerechten Weltbild“ ausgeht, das so etwas nicht zulassen würde.

Frauenfeindliche Frauen leben mit sich selbst in Unfrieden und es kann ein langer Weg sein, aus diesem Dilemma herauszukommen. Der erste Schritt auf diesem Weg muss der Toleranz gewidmet sein, denn wenn jede Frau erfährt, dass sie in ihrer individuellen Eigenart respektiert wird, wächst auch die Bereitschaft zur Solidarität.

#### **7.4. Frauenfreundschaften und Feminismus**

*„Das Persönliche ist politisch!“*

*(Parole aus den Anfängen der Frauenbewegung)*

Frauenfreundschaft war in feministischen Kreisen kein Thema das besondere Aufmerksamkeit fand, was umso verwunderlicher ist, wenn man sich die Tatsache vor Augen hält, dass die Frauenbewegung durch den Zusammenschluss von Frauen entstand. Trotz der unterschiedlichen Positionen die Frauen innerhalb der Bewegung einnehmen, haben sie alle ein gemeinsames Ziel: den Kampf gegen das Patriarchat als Herrschaft der Männer über die Frauen. Es gibt viele Wege die zu einer

gleichberechtigten Stellung der Geschlechter führen können, sie alle finden in Form von Frauenzentren, autonomen Frauengruppen, Selbsthilfegruppen oder politischen Frauenprojekten Platz in der Frauenbewegung.

„Feministinnen haben „den guten Kampf“ gegen das Patriarchat geführt, doch vielleicht haben wir unsere theoretischen Ansätze zu stark vom Kampf gegen die Frauenunterdrückung bestimmen lassen. Es ist an der Zeit, dass wir umfassender über die Ziele des Feminismus nachdenken sowie darüber, welche Rolle er spielt, um Frauen zusammenzubringen. Die Reichweite feministischer Theorie muss über die untergeordneten Beziehungen der Frauen zu Männern hinaus ausgedehnt werden und die Kraft spendenden Beziehungen, die Frauen mit Frauen verbindet, aufnehmen“ (Raymond, 1986, S.34).

Der Weg zur Frauenfreundschaft ist selbst für Feministinnen ein harter. Die implizit übernommene Meinung, Frauen könnten keine Freundinnen sein, hat sich offensichtlich in die Köpfe vieler Frauen gebrannt. Sätze wie „Frauen sind ihre eigenen schlimmsten Feinde“ oder „Frauen sind sich die schärfsten Rivalinnen“ entspringen dem Patriarchat. Die Geringschätzung der Frauen in unserer Gesellschaft führte zu einer Verstümmelung des frauenidentifizierten Selbst. Diese fehlende Selbstliebe führt dazu, dass Frauen auch keine andere, die ihnen gleicht, *die wie sie selbst ist*, lieben können (vgl. Raymond, 1986).

Ein weiteres, und meiner Meinung nach schwerwiegenderes Problem, stellt die Tatsache dar, dass Frauenzusammenschlüsse im Laufe der Geschichte von Männern gewaltsam zerschlagen wurden. Die Hexenverbrennungen und die Vernichtung der Frauenklöster sind nur zwei Beispiele die demonstrieren sollen, welche Ausmaße männliche Herrschsucht annehmen kann um die eigenen Machtansprüche und Dominanzprivilegien aufrecht zu erhalten. Frauenbündnisse in ihrer politischen und privaten Bedeutung stellen für das Patriarchat eine Gefahr dar, sie untergraben das Potential und die Potenz der Männergemeinschaft.

Umso wichtiger erscheint es, Frauenfreundschaft als Grundlage für den Feminismus anzusehen. Raymond (1986) schreibt dazu:

„Für mich bedeutet Feminismus nie die Gleichheit von Frauen und Männern. Es bedeutet immer die Übereinstimmung von Frauen mit unserer<sup>21</sup> Selbst – eine Gleichheit mit den Frauen, die für Frauen

---

<sup>21</sup> Raymond hat in ihrem Buch „Frauenfreundschaften“ das Wort „Selbst“ nicht neutral sondern feminin verwendet (*die Selbst*).

waren [...]“. Frauenfreundschaft ist ein Faktor, der den Feminismus immer weniger von männlichen Definitionen von Gleichheit abhängig macht“ (S. 22).

Eine Auffälligkeit am Rande ist, dass der radikale Feminismus von der Gemeinsamkeit der Frauen ausgeht, im Gegensatz dazu gehen liberaler und marxistischer Feminismus von der Gemeinsamkeit mit Männern aus. Es erscheint also selbst in feministischen Kreisen als *radikal*, Männer aus bestimmten Bereichen auszuklammern und sich auf die Gemeinschaft der Frauen zu verlassen.

Oftmals wurde betont, dass Feminismus und nach außen gerichtete feministische Aktionen politisch sind. Diese Aussagen lässt die Freundschaft als Basis der Frauenbewegung vermissen. In Selbsterfahrungsgruppen und Frauenzentren haben Frauen ihre Erfahrungen als gesellschaftliche und politische erkannt, „[...] einen Bewusstwerdungsprozess und damit bereits eine „Politisierung des Privaten“ eingeleitet“ (Lissner et al., 1988). Diesem Slogan aus dem Beginn der Frauenbewegung folgte in den 70er Jahren ein weiterer: „Sisterhood is Powerful!“. Dieser Leitspruch zeigt, dass auch die Beziehungen der Frauen untereinander als wichtig und mächtig anerkannt wurden. Feministinnen müssen Frauen *für* Frauen sein; sie sollen durch eine schwesterliche Solidarität und nicht nur durch die *Gemeinschaft des Widerstandes* zusammengehalten werden (vgl. Raymond, 1986).

## 7.5. Schlussfolgerungen

Verfolgt man die Geschichte der Frauen zurück erkennt man, dass es für sie alles andere als einfach war sich Zugang zu Wissen, Bildung, Politik oder feministischem Denken zu verschaffen. Im Gegensatz zu Männern, denen die Pforten zu Universitäten, Vereinen und anderen Bildungsstätten offen standen, mussten Frauen andere Wege finden um sich Wissen, welcher Art auch immer, aneignen zu können.

„Nur Frauen, die sich zur Durchsetzung der Interessen von Frauen organisierten, konnten auf eine wirklich befreiende Art denken. In dieser Hinsicht unterschieden sich Frauen als Gruppe nicht von anderen untergeordneten Gruppen. Befreiendes Denken ist immer mit befreiendem Handeln im Bereich der öffentlichen Auseinandersetzung verbunden [...]“ (Lerner, 1993, S. 264).

Frauen suchten Unterstützung und Bestärkung von anderen Frauen, denen sie auch durch eine Freundschaft eng verbunden waren. Freundschaft ist für Frauen die sich



zusammenschließen oder Netzwerke bilden meiner Meinung nach deswegen von besonderer Relevanz, weil das Leben einer Frau durch Nähe, Fürsorge, füreinander da sein und Emotionalität geprägt ist. Durch Jahrhunderte lange Sozialisation wurden diese Werte verinnerlicht – warum sollten sie ausgerechnet beim Zusammensein mit dem eigenen Geschlecht nicht gelten? Frauen suchen bei anderen Frauen das, was sie oftmals von Männern nicht bekommen, nämlich Anerkennung, Bestärkung, Unterstützung und Wärme.

Wenn wir beispielsweise ins 17. Jahrhundert zurückblicken können wir dort die ersten „wesensverwandten“ Gruppen von Frauen entdecken. Frauen, denen ein Interesse an Religion, Literatur, Philosophie oder Frauenbildung gemeinsam war. Lerner (1993) schreibt dazu:

„Die „Blaustrümpfe“<sup>22</sup> stellen eine Art von wesensverwandter Gruppe oder Unterstützungsnetzwerk für zwei Generationen gebildeter Frauen dar. Ein Kreis von Frauen – einander eng verbunden durch Freundschaft, gesellschaftliche Beziehungen und häufige Zusammenkünfte auf Landgütern oder in Londoner Stadtwohnungen – bot in ihren Salons einen sozialen Raum, in dem eine ungezwungene Begegnung zwischen Männern und Frauen mit geistig-kulturellen Interessen möglich war. [...] Die Frauen fanden nicht nur Ermutigung zum Schreiben durch den Austausch von Briefen und die ernsthafte Beschäftigung mit ihren Arbeiten durch Lesungen während der Zusammenkünfte, sondern sie wurden auch ermutigt, Ergebnisse ihrer literarischen Bemühungen zu veröffentlichen“ (S. 274f.).

Sei es eine literarische Frauengruppe aus dem 17. Jahrhundert oder eine modernes Netzwerk feministisch denkender Frauen – ohne die Grundlage einer Freundschaft wären diese Zusammenschlüsse oftmals gar nicht erst entstanden bzw. zu einer leeren Hülle verkommen, der nicht die Kraft innewohnt, Dinge zu verändern oder zu erreichen.

---

<sup>22</sup> Der Begriff „Blaustrümpfe“ wurde zum ersten Mal 1756 sowohl für weibliche als auch für männliche Mitglieder des Kreises gebraucht. Ab 1770 bezog sich der Begriff nur noch auf Frauen, und wurde dann nach und nach dazu verwendet um gebildete Frauen der Verachtung und Lächerlichkeit preiszugeben.

## 8. MÄNNERBÜNDE

*„Club, der –  
Vereinigung von Männern mit den Zielen:  
Trunkenheit, Völlerei, unheilige Heiterkeit,  
Mord, Sakrileg sowie Verleumdung von  
Müttern, Frauen und Schwestern“  
(Bierce, 1911)<sup>23</sup>*

Männer haben eine wesentlich längere Tradition sich zu Gruppen zusammenzuschließen als Frauen. Um einen Vergleich zu haben, wie unterschiedlich Konzepte von Frauen- und Männergruppen ausgeformt sind, sei hier ein kurzer Abriss über den Aufbau von Männerbünden gegeben. Natürlich muss man beachten, dass sich gerade in der jüngeren Vergangenheit Männerzusammenschlüsse formiert haben, die sich nicht an traditionelle Konzepte halten (Selbsterfahrungsgruppen, Homosexuelleninitiativen, etc.). Man kann in diesem Zusammenhang von einer „Männerbewegung“ sprechen, die sich zwar weitaus geringer ausnimmt, als die feministische Bewegung, ihre Quintessenz liegt jedoch ebenfalls darin, althergebrachte Mechanismen und Machtverteilungen zu hinterfragen und nach neuen Konzepten Ausschau zu halten. Die breite Masse der Männer richtet sich jedoch nach wie vor an alten Traditionen aus, auf die im Folgenden näher eingegangen werden soll. Schwarz nennt sein Buch über Hierarchie und Gruppendynamik „Die heilige Ordnung der Männer“ und analysiert sie folgendermaßen:

1. Historisch als Zwangskoordinatensystem zwischen autark existierenden Gruppen mit dem Ziel der Zentralisierung der Macht;
2. Systematisch als Kommunikationsstruktur von Herrschaftsbeziehungen innerhalb zentralisierter Institutionen (vgl. Schwarz, 1985).

Ein Kennzeichen der „heiligen Ordnung“ besteht darin, dass sie gegen den Willen eines Großteils der Beteiligten erzwungen wurde; die Logik dieser Ordnung ist abstrakt. „Dies bedeutet, dass die „heilige Ordnung“ eine Ordnung von Dingen ist, auch wenn diese Dinge gelegentlich Menschen heißen“ (Schwarz, 1985). Die „heilige

---

<sup>23</sup> aus: Ambrose Bierce (1911), „Des Teufels Wörterbuch“ – das kleine Alphabet des fortgeschrittenen Zynikers

Ordnung“ bezeichnet hier auch eine strenge Hierarchie, die *ordnet*, wer Macht ausüben kann und wer nicht. Nach Giebeler (1992) ist die Voraussetzung für „Teile und Herrsche“ die Hierarchie, die Einteilung der Welt in oben und unten. Damit dieser Prozess ungestört ablaufen kann, müssen Konflikte möglichst vermieden werden. Zufriedenheit wird geschaffen, in dem den jeweils Unteren wieder jemand unterstellt wird. Sicherheit für den Herrschenden ergibt sich daraus, dass auf jeder Ebene nur jeweils eine Person Entscheidungskompetenzen hat. Ein informell strukturierter Männerbund ist kein guter Nährboden für Freundschaften, da zu große gegenseitige Abhängigkeit und Konkurrenz vorherrschen. Enge persönliche Bindungen werden durch rituelle Praktiken ersetzt, man spricht dann von „Kameradschaft“ oder „Bruderschaft“. Laut Giebeler (1992) sind Kameradschaft und Bruderschaft durch „Beziehungslosigkeit“ charakterisiert, die Art des Bezuges unter den Männern ist „instrumentell, ziel- und zweckorientiert“. Diese „beziehungslose Bezüglichkeit“ dient der Konfliktausschaltung innerhalb der Hierarchie und führt zur Gleichmachung der Männer, nachdem sich der Mächtigste durchgesetzt hat.

Daly (1981) definiert als Charakteristikum der männlichen Kameradschaft „das Eindämmen der Individualität, die weitgehende Selbstaufgabe des Selbstgefühles“. Die rituellen Praktiken (militärische Zeremonien, Ritualisierung von Verdiensten, etc.) dienen nicht nur dem internen Zusammenhalt sondern transportieren für Außenstehende eine „Aufwertung des Männlichen zum Heroischen und Staatstragenden sowie eine Abwertung des Weiblichen zum Subsidiären, Schlichen, Privaten“ (Kreisky, 1997).

Das Prinzip organisierter Männerbünde basiert auf der gemeinsamen Grundlage, dass Frauen aufgrund ihrer Andersartigkeit *nicht für würdig* befunden werden, daran teilzuhaben. So kommt auch bei hierarchisch nieder gestellten Männern das Gefühl auf, über eine große Anzahl von Personen dominieren zu können.

„Das Ideal der *Brüderlichkeit* sollte aber auch soziale Schranken zwischen Männern zumindest gedanklich niederreißen. Der solidarische Zusammenhalt der Männerwelt war durch Rekurs auf das *Brüderliche* besiegelt: Eine *vertikale* Vergesellschaftung in Form von *Verbrüderung*, die sozial ungleiche Männer als gleichwertige *Brüder* entstehen ließ, wurde als geringeres Übel in Kauf genommen, um zumindest die Frauen außerhalb des sozialen und politischen Bürgerstatus halten zu können“ (Kreisky, 1997, S. 7).

Männerbünde sind keine Orte der „Gleichheit“, wie z.B. an der extrem hierarchisierten Institution Militär sichtbar wird. Sie haben eine hohe „hierarchische Binnenstruktur“ (vgl. Kreisky, 1997) wobei sich die gebundenen Freunde/Brüder/Kameraden um die zentrale Figur des „Führers“ scharen. Der Männerbund dient einerseits zur Aufrechterhaltung einer gesellschaftlichen und politischen Ordnung, andererseits aber auch „als Mittel der Konstruktion einer männlichen Ich-Identität“ (Widdig, 1992). Die männliche Selbstfindung ist in diesem Fall durch eine radikale Abgrenzung von der „Masse“ gekennzeichnet, was uns zu einem weiteren Charakteristikum von Männerbünden führt. Männerbündische Konzepte sind gekennzeichnet durch ihre strikte Trennung von der Welt der Familie wobei aber gleichzeitig die Aufrechterhaltung der Familienstruktur eine wichtige Rolle spielt.

„Während die Familie als strukturbildendes Element von Privatheit und somit als Bereich des Weiblichen verstanden wird, ist die Öffentlichkeit ein vom „homosozialen“ [...] Strukturen durchsetzter Bereich. Öffentlichkeit umfasst in diesem Zusammenhang: den Staat, die hohe Kultur, die Armee. Diese Öffentlichkeit, und vor allem der Staat basieren auf der Vorstellung einer Identität von Staat und Männerbund“ (Widdig, 1992, S. 134).

### **8.1. Schlussbemerkung**

Dem Thema „Männerbünde“ ist im Rahmen dieser Arbeit nur ein kleiner Raum gewidmet worden. Einerseits wurde dieses Kapitel geschrieben um die Andersartigkeit zu Frauengruppen zu zeigen; demgegenüber steht der Gedanke, das Normale, das bis dato Hingenommene zu hinterfragen. Zu diesem Behufe möchte ich Frau Dr. Eva Kreisky nochmals zu Wort kommen lassen, weil sie in diesem Zusammenhang zu einer bedeutenden Erkenntnis kommt:

„Das *Unsichtbare*, nämlich Frauen und ihre Geschichte, sichtbar zu machen, galt bzw. gilt immer noch als eine der vorrangigen Absichten feministischer Forschung. [...] Der formelle und informelle Frauenausschluss war so umfassend und nachhaltig, das die institutionelle Welt der Berufspolitik immer noch als männliche Lebenswelt fortbesteht und somit *das Weibliche* gar nicht sichtbar zu machen ist. [...] Wenn es das *Unsichtbare* in der Politik freizulegen gilt, so ist dieses Verborgene gerade *nicht* das Weibliche, denn der weibliche Lebenszusammenhang hat in der politisch-öffentlichen Sphäre kaum noch gestaltend eingreifen können. Wenn etwas aufgedeckt werden muss, dann ist es *das Männliche*, das sich zunächst einmal ganz ungeniert und *offen* und später dann unter dem Falschtitel von *Neutralität* bis ins Innerste politischer und demokratischer Institutionen hinein festgekrallt hat“ (Kreisky, 1996, S. 4).

## 9. ZWISCHEN THEORIE UND EMPIRIE

*„Ist die Frau weniger wert als der Mann?  
Wer diese Frage beantwortet,  
muß auch sagen,  
ob Feuer mehr wert ist als Wasser.“  
(Carl Ludwig Schleich)*

Der Theorieteil hat von mittelalterlichen Nonnenklöstern über Kommunikations- und Machtstrukturen hin zu Frauenfreundschaften und Feminismus geführt. Es wurde Einblick in Gruppenprozesse gegeben und auch das Thema Männerbünde fand Beachtung. Die Themenschwerpunkte der Untersuchung konzentrieren sich zu einem Großteil auf die Ergründung des hierarchischen Aufbaus von Frauengruppen. Neben dem generellen Wissen über Gruppenstrukturen ist es notwendig, sich speziell mit Kommunikations- und Machtmustern von Frauen auseinanderzusetzen. Ich möchte betonen, dass ich hier keine neue Dichotomie der Geschlechter schaffen möchte, sondern auf spezifische Verhaltensweisen von Frauen eingehe, die durch Sozialisation oder auch Veranlagung entstanden sind. Ein wesentlicher Aspekt hierbei ist die Wertschätzung dieser Verhaltensweisen, die in der Gesellschaft leider oftmals nicht gegeben ist, wodurch eine Abqualifizierung des Weiblichen nach wie vor aufrechterhalten wird.

Um die hierarchischen Strukturen in Frauengruppen zu entschlüsseln, bedarf es einer Auseinandersetzung mit dem Begriff der Macht. Frauen und Männer haben aufgrund ihrer Geschichte ein differierendes Verhältnis zu Macht - diese unterschiedlichen Betrachtungsweisen spiegeln sich auch in der Gruppenstruktur wider. Frauen schließen sich zusammen, um der Machtausübung der Männer zumindest zeitweilig zu entkommen.

„Versteckter und für Frauen wesentlich schwieriger erkennbar ist jene männliche Macht, die sich jenseits aktueller Diskriminierung im persönlichen und intimen Bereich niederschlägt, indem sie Zugriff nimmt auf weibliches Handeln, Denken, Fühlen [...]“ (Lissner, et al., 1988). Frauengruppen stellen für viele der Teilnehmerinnen einen Raum dar, wo sie ihr Handeln, Denken und Fühlen ausleben können bzw. wo sie erstmals die Erfahrung machen, dass sie eigene Bedürfnisse haben. Durch den Kontakt mit anderen Frauen erfahren sie Bestätigung und

Anerkennung in ihrem Tun und schöpfen Kraft für den patriarchalen Alltag. „Über die Beziehung des Ich mit anderen Individuen hinaus erstreckt sich echte Freundschaft auf eine Gesellschaft, in der dem weiblichen Ich sein Wachstum gestattet ist. Demnach ist die Grundbedeutung von Frauen-Zuneigung: Frauen affizieren und bewegen sich gegenseitig und bringen sich damit zu voller Kraftentfaltung“ (Raymond, 1986). Hier wird bereits im Vorfeld sichtbar, dass die Struktur von Frauengruppen weniger der einer vertikalen Machtverteilung entspricht, sondern vergleichbar ist mit einem „schwingenden Netz“<sup>24</sup>, das ein gleichberechtigtes Agieren der einzelnen Mitglieder ermöglicht.

„Die Zerstörung aller Formen von Frauen-Unterdrückung geht Hand in Hand mit der Entwicklung von Frauenfreundschaften“ (Raymond, 1986). Manchen Frauen ist dies mehr bewusst, manchen weniger; all jene die den Weg in eine Frauengruppe gefunden haben, setzen einen ersten Schritt in Richtung Selbstentfaltung. Ob dies nun bedeutet, einen Tag in der Woche Gedanken auszusprechen die man sonst nicht äußern würde oder ob es darum geht „sich nicht nach dem Mann richten zu müssen“ ist hier sekundär. Eine innere Heilung wird vorwiegend durch die Begleitung anderer Frauen möglich. Nicht weil der Mann ausgegrenzt werden soll, sondern weil der Mann einen grundsätzlich anderen Erfahrungshintergrund mitbringt (vgl. Onken, 2000). Viele Frauen fühlen sich durch ihren gemeinsamen Hintergrund (ihre gemeinsame Betroffenheit) verbunden, sie sprechen die gleiche Sprache und versuchen, in ihrer Welt neue Muster des Zusammenseins zu leben.

„Frauensprache heißt, Frauen reden mit Autorität, Energie und Stärke, Frauen reden miteinander in Zuwendung, Zuneigung und Offenheit, Frauen erheben die Stimme, Frauen unterstützen Frauenstimmen, Frauen hören Frauen, Frauen werden gehört. Frauensprache heißt Veränderung“ (Trömel-Plötz, 1982, S. 34).

---

<sup>24</sup> Zitat einer Teilnehmerin der Gruppe „Mondfrauen“ zur Frage nach dem hierarchischen Aufbau der Gruppe.

## 10. UNTERSUCHUNG

### 10.1. Fragestellung und Begriffsdefinitionen

Das Hauptziel der in dieser Arbeit dargestellten Untersuchung ist es, den Aufbau der hierarchischen Strukturen in Frauengruppen zu erforschen und mögliche Erklärungsansätze dafür darzustellen. In diesem Zusammenhang spielt die Position der Gruppenleiterin eine wichtige Rolle. Es gilt zu erforschen, ob bestimmte Eigenschaften oder Verhaltensweisen für das Einnehmen dieser Position erforderlich sind.

Der Begriff *Hierarchiestrukturen* ist im Verlauf dieser Arbeit ein immer wiederkehrender Terminus, den ich wie folgt definiere: Unter dem Begriff Hierarchiestrukturen wird eine bewusste oder unbewusste Rangordnung verstanden, in der jedes Individuum einen bestimmten Platz innerhalb dieses Machtgefälles einnimmt.

Der Ausdruck *Frauengruppe* umschreibt im konkreten Fall: Unter dem Begriff Frauengruppe wird eine Zusammenkunft weiblicher Individuen verstanden, die sich in bestimmten Zeitabständen und zu einem bestimmten Zweck versammeln.

Es existiert eine Fülle unterschiedlichster Frauengruppen, wobei in dieser Untersuchung der eigentliche Zweck des Zusammentreffens, ob dies nun sportliche Aktivitäten, politische Inhalte oder ein gemeinsames Hobby ist, nicht als relevant für die Erforschung der hierarchischen Strukturen betrachtet wird. Vielmehr erachte ich die hinter diesen Aktivitäten stehende innere Einstellung zum Frau-sein im Hinblick auf Hierarchie als bedeutungsvoll, weshalb eine Unterteilung der Frauengruppen in *traditionelle* und *moderne* Frauengruppen vorgenommen wurde.

Eine traditionelle Frauengruppe hat meiner Definition nach keinen emanzipatorischen oder feministischen Hintergrund. Das Thema Frau-sein wird nicht aktiv hinterfragt oder behandelt.

Moderne Frauengruppen hingegen haben einen emanzipatorischen oder feministischen Hintergrund. Für sie war das Thema Frau-sein eines der Motive, das zur Gruppenbildung beigetragen hat. Es sei darauf hingewiesen, dass die aktive Auseinandersetzung mit dem Thema Frau-sein sich nicht ausschließlich auf politische Gruppen beschränkt, sondern dass dieser Themenkomplex durchaus mit anderen Aktivitäten vereinbar ist.

Aus psychologischer Sicht bedeutet der Begriff Emanzipation „echte, geistige Freiheit, echter Nonkonformismus [...], Kreativität und die Fähigkeit zur Zusammenarbeit“ (Metzger, 1975). Es geht um die Erreichung von Selbständigkeit, die durch zwei Wesensmerkmale gekennzeichnet ist:

- das Ziel, sich von Verhaltensweisen, die von der Gesellschaft auferlegt sind, freizumachen; Fähigkeit zum Widerstand
- diese Selbständigkeit zeichnet sich nicht durch eine „Alleinständigkeit“ aus, sondern gründet vielmehr in der Ausbildung eines starken Gemeinschaftsgefühls (vgl. Heigl-Evers (Hg.), 1979).

Für den Begriff der *Gruppenleiterin* sei hier meine Definition gegeben: *Der Begriff der Gruppenleiterin bezeichnet eine Frau, die sich mit organisatorischen und administrativen Tätigkeiten beschäftigt* (z.B. Festlegung von Terminen, kümmern um geeignete Räumlichkeiten, Beiträge kassieren, Themenauswahl, Organisation von Aktionen, etc.). *Das kann eine Frau sein, die von der Gruppe gewählt oder auserkoren wurde, eine Frau die sich bereit erklärt hat, diese Tätigkeiten zu übernehmen, oder eine Frau die sich selbst in diese Position gesetzt hat.* Die alleinige Tatsache, dass eine Frau diese Position inne hat, sagt noch nichts darüber aus, in welchem Ausmaß bzw. ob überhaupt autoritäre Entscheidungen getroffen werden.

## **10.2. Formulierung der Themenschwerpunkte**

1. Traditionelle und moderne Frauengruppen haben - abgesehen vom Zweck den die Gruppe erfüllen soll - unterschiedliche Grundmotive, die für das Entstehen



bzw. Gründen einer Frauengruppe verantwortlich sind. Diese unterschiedlichen Grundmotive haben einen Einfluss auf das Gruppengefüge.

2. Es existiert ein Unterschied zwischen traditionellen und modernen Frauengruppen hinsichtlich ihrer hierarchischen Strukturen.
3. Für traditionelle sowie moderne Frauengruppen stellt das Unter-sich-sein einen wesentlichen Bestandteil des Gruppenparadigmas dar, unabhängig von Zielen, Werthaltungen und Interessen der Gruppe.
4. Traditionelle und moderne Frauengruppen haben unterschiedliche Einstellungen hinsichtlich der Aufgaben und Pflichten einer Gruppenleiterin, unabhängig davon ob die Gruppe tatsächlich von einer Person geleitet wird oder nicht.
5. Teilnehmerinnen traditioneller Frauengruppen erachten andere Aufgaben und Verhaltensweisen bei einer Gruppenleiterin als wichtig als Teilnehmerinnen moderner Frauengruppen.

### **10.3. Untersuchungsmethode**

Da meine Untersuchung über die Frage, ob hierarchische Strukturen in Frauengruppen existieren oder nicht, hinausgeht und in gleicher Weise Aufschluss über das „wie“ und „warum“ geben soll, möchte ich hier eines der Grundparadigmen qualitativer Forschung wiedergeben:

„Bei der Realisierung dieses Anspruches [der Anspruch, Erleben und Verhalten des Menschen erklären zu wollen] wird der Mensch weitgehend als ganzheitlich betrachtet, und es werden entsprechend breite und vielschichtige Merkmale als Untersuchungsgegenstände gewählt bzw. zugelassen. Erklärung besteht darin, die Individualität menschlichen Denkens, Fühlens und Handelns in ihren natürlichen Lebensbezügen zu beschreiben und verstehend nachzuvollziehen [...]“ (Wittkowski, 1994).

Die Datenerhebung für meine Untersuchung erfolgte mittels halbstrukturierten Gruppeninterviews. Grundgerüst für die Interviews bildete ein Interviewleitfaden, der

aus sechs Schlüsselfragen und dazugehörigen Eventualfragen bestand. Zusätzlich wurden noch zwei kurze Fragebögen ausgegeben, wobei einer der Erfassung der Lebensdaten der Teilnehmerinnen diente, der zweite Fragebogen enthielt Fragen zum Themenschwerpunkt Gruppenleiterin (nähere Ausführungen dazu, siehe Punkt 1.4.). Es wurden sechs Frauengruppen auf diese Weise befragt, wobei es sich um drei traditionelle und drei moderne Frauengruppen handelte.

#### 10.3.1. Datenerhebung und Basisdaten der einzelnen Gruppen

Die Basis für alle weiteren Vorgehensweisen stellt der theoretische Hintergrund dieser Arbeit dar. Aufgrund von Literaturrecherchen und persönlichem Interesse kristallisierten sich die für meine Untersuchung relevanten Fragestellungen und Themenschwerpunkte heraus. Der so entstandene Interviewleitfaden und der Fragebogen zum Thema Gruppenleiterin wurden zuerst einer Testgruppe vorgegeben, um herauszufinden, wo eventuelle Schwachpunkte bzw. Unklarheiten lagen; beide wurden anschließend dementsprechend modifiziert.

Die durchschnittliche Dauer eines Gruppengesprächs betrug 80 Minuten, wobei das gesamte Gespräch auf Tonband aufgezeichnet wurde um nachher eine genaue Transkription gewährleisten zu können.

Die Interviews wurden in den Räumlichkeiten durchgeführt wo die jeweiligen Frauengruppen ihre Treffen abhalten, wenn solche vorhanden waren. Bei drei von sechs Gruppen hatte ich eine Beisitzende, die Protokoll über den Gesprächsablauf führte. Die so gewonnenen Daten bezogen sich hauptsächlich auf nonverbale Äußerungen der Teilnehmerinnen und erleichterten mir das Zuordnen der jeweiligen Sprecherin beim Transkribieren der Interviews.

Um einen ersten Eindruck von den untersuchten Gruppen geben zu können, sind in Tabelle 1 die Basisdaten der Gruppen zusammen gefasst:

Tabelle 1: Basisdaten der Gruppen

Frauen- gruppe	Typ	Anzahl d. anwesenden Teilnehm.	Gruppe besteht seit	Durch- schnitts- alter	Gruppen- treffen	Gruppen- leiterin	
						Ja	Nein
Mütterrunde	trad.	9	ca. 30 J.	55 J.	fix 1x monatlich	9	0
Radfahrer- innengruppe	trad.	9	ca. 10 J.	52J.	fix 1x wöchentlich	4	5
Turngruppe	trad.	10	ca. 20 J.	39 J.	fix 1x wöchentlich	10	0
Mondfrauen gruppe	mod.	4	ca. 1 J.	25 J.	ca. 1x monatlich	1	3
Mädelrunde	mod.	6	ca. 4 J.	28 J.	ca. 1x monatlich	0	6
Politik u. Geschlecht	mod.	4	ca. 2,5 J.	33 J.	fix 1x monatlich	4	0

Das erste Interview das ich führte, fand am 14.05.1998 mit der Frauengruppe „Mütterrunde“ statt. Den Kontakt zur zu dieser Gruppe kam durch meine Mutter zustande, die selbst seit vielen Jahren Mitglied in dieser Gruppe ist. Der „feste Kern“ der Gruppe hat sich sofort bereit erklärt, mir zu diesem Gespräch zur Verfügung zu stehen. Die Gespräche fanden in den Räumlichkeiten des „Zentrum 9“ in Wien statt, wo sich auch regulären Gruppentreffen zusammenfinden. Die Gesprächsdauer betrug 100 Minuten.

Das Interview war meines Empfindens stark davon geprägt, dass die Teilnehmerinnen mich als „junge und unerfahrene Frau“ ansahen und mir stolz ihren großen Erfahrungsschatz zeigten. Das Interview ging fließend in ein Gespräch über, das gruppeninterne Themen zum Inhalt hatte.

Mein zweites Gespräch fand mit der „Mondfrauengruppe“ statt. Ich führte es am 5.06.1998 in Wien in der Wohnung von Frau F. durch, wo sich die Gruppe auch zu ihren regulären Treffen einfindet. Alle Teilnehmerinnen zählen zu meinem Freundinnenkreis, wodurch es sich nicht weiter schwierig gestaltete, sie für das Interview zu gewinnen; die Gruppe zeigte sich sehr interessiert an meiner Arbeit und war gerne bereit einen Beitrag zur Frauenforschung zu leisten.

Das eigentliche Interview dauerte ca. 75 Minuten, wobei vorher und nachher bei netter Bewirtung sehr viel gesprochen wurde. Hauptthematika auch außerhalb des

Interviews waren die Gruppe, ihre Ziele und Anliegen die sich primär um Feminismus und Emanzipation drehen.

Das Gespräch mit der Mondfrauengruppe war in vielerlei Hinsicht sehr fruchtbar und aufschlussreich, was ich zum Teil auch in der Tatsache begründet sehe, dass ich die Frauen persönlich kenne. Ich ließ aus diesem Grund beim Interview besondere Vorsicht walten, um das Kriterium der Objektivität zu wahren.

Mein dritter Ausflug führte mich nach Niederösterreich zur „*Radfahrerinnengruppe*“. Über eine Studienkollegin bekam ich Kontakt zu einem Gruppenmitglied. Fr. L. erklärte sich sofort bereit, ihre Gruppe bezüglich des Interviews zu fragen. Nachdem die anfänglichen Befürchtungen der Frauen, es könne sich um „Intelligenztests“ handeln, zerstreut waren, erklärten sie sich mit dem Interview einverstanden.

Am 12.10.1998 fand im Anschluss an das reguläre Gruppentreffen, das dem gemeinsamen Radfahren dient, das Interview im Haus von Fr. V. statt. Neun von zehn Mitgliedern waren anwesend. Das Interview gestaltete sich für mich phasenweise schwierig, da die Frauen immer wieder zu gruppeninternen Angelegenheiten abschweiften, vielleicht um nicht auf die Fragen eingehen zu müssen. Das Interview endete nach 95 Minuten, die Frauen traten ohne Nachbesprechung den Heimweg an.

Interview Nummer 4 führte mich zur „*Mädelrunde*“, einer Gruppe die mir durch eine Studienkollegin (Fr. H.) zugänglich gemacht wurde. Fr. H. nahm mich kurzerhand zu einem der Gruppentreffen, das am 15.04. 1999 in einem Lokal stattfand mit. Die anwesenden Frauen waren spontan damit einverstanden, dass ich das Interview durchführte und gaben mir auch das Gefühl willkommen zu sein, was ich in Anbetracht der Tatsache dass das Interview für die Frauen wirklich überraschend war, besonders positiv empfand.

Der Umstand, dass das Gespräch in einem öffentlichen Lokal stattfand war meines Erachtens kein Störfaktor; die Teilnehmerinnen wirkten sehr interessiert und konzentriert und ließen sich durch das Treiben ringsum nicht aus der Ruhe bringen.

Interessant war für mich die Tatsache, dass die Gruppe speziell auf frauenspezifische Fragen sehr inhomogen reagierte. Die Frauen waren versucht, diese Kontroversen ausdiskutieren, was im Rahmen des Interviews nicht vollständig möglich war. Nach ungefähr 85 Minuten endete das Interview.

Mein vorletztes Gespräch fand am 19. 05. 1999 mit der Gruppe „*Sektion Politik und Geschlecht*“ statt. Zugang zu der Gruppe fand ich durch einen Bekannten, dem die Gruppe durch seine universitäre Arbeit am Institut für Politikwissenschaft bekannt war. Einige Wochen vor dem Interviewtermin traf ich die Frauen der Kerngruppe, um sie über den Ablauf zu informieren und um etwaige Terminvorschläge einzuholen. Fr. M., die offizielle Gruppenleiterin war so freundlich, das Interview auch per Aussendung anzukündigen, die an alle Gruppenmitglieder versandt wurde. (Anmerkung: allfällige Aussendungen erhalten auch jene Frauen, die nicht an den fixen Gruppentreffen teilnehmen. Die Zahl aller Mitglieder beträgt ungefähr fünfzig.)

Das Interview wurde im Seminarraum eines Lokals durchgeführt, den die Frauen auch normalerweise für ihre Treffen nutzen. Die Kerngruppe umfasst bei den regulären Gruppentreffen ca. 10 Personen, weswegen ich mit einer großen Teilnehmerinnenanzahl rechnete. Leider wurde diese Hoffnung nicht erfüllt, im Endeffekt führte ich das Interview, bei dem auch meine Kollegin als Beisitzende anwesend war, mit vier Teilnehmerinnen durch.

Die Dauer des Gesprächs betrug ca. 80 Minuten, danach widmete sich die Gruppe internen Angelegenheiten. Trotz der wenigen Teilnehmerinnen war das Gespräch sehr aufschlussreich, die Frauen setzen sich sehr kritisch und konzentriert mit den gestellten Fragen auseinander und waren gerne bereit, Auskunft zu den relevanten Themen zu geben.

Das sechste und letzte Interview führte ich mit der „*Turngruppe*“ durch. Eine Sportgruppe deren Mitglieder mir gut bekannt sind, wurde auf die Frauengruppe aufmerksam, nachdem sie mehrmals im selben Lokal angetroffen hat. Ich nahm über einen Freund Kontakt zu der Frauengruppe auf. Trotz dem ich das Gefühl hatte, dass die Frauen meinem Anliegen eher skeptisch gegenüber standen, stimmten sie einem Interviewtermin zu.

Am 10.06.1999 traf ich die Gruppe in einer Gaststätte im 10. Wiener Gemeindebezirk, wo sie sich auch regelmäßig nach ihren sportlichen Aktivitäten treffen. Das Interview dauerte rund 60 Minuten, wobei zehn der rund 18 Teilnehmerinnen anwesend waren. Das Interview kam sehr langsam in Gang. Speziell bei den Fragen zu Emanzipation stellte ich eine abwehrende Haltung der Frauen fest, die im Laufe des Interviews meines Empfindens nach auch auf meine Person übertragen wurde.

### 10.3.2. Untersuchungsablauf

In Form einer halbstandardisierten, kurzen Einleitung wurde allen Frauengruppen der Grund und der Ablauf des Interviews erläutert. Die Frauen wurden darauf hingewiesen, dass es keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten gibt, sondern dass ich ihre persönlichen Meinungen und Einstellungen erfahren möchte. Bevor das eigentliche Gespräch begann, erhielten alle Teilnehmerinnen einen kurzen Fragebogen zur Erfassung der persönlichen Daten und einen vier Fragen umfassenden Bogen zum Thema Gruppenleiterin. Um die Vertraulichkeit der Daten zu gewährleisten, waren beide Fragebögen anonym (Darstellung der Fragebögen - siehe Anhang).

Ich entschied mich für einen separaten Fragebogen zum Thema Gruppenleiterin, weil ich eine mögliche Beeinflussung durch Gruppenprozesse vermeiden wollte. Der zweite Gedanke, der den Entschluss für einen anonymen Fragebogen verstärkte war jener, dass die Frauen innerhalb der Gruppendiskussion Hemmungen haben könnten, eine andere Frau als Gruppenleiterin zu nennen als jene, die „offiziell“ als solche gilt, bzw. keine Frau als Gruppenleiterin ansehen, wobei „offiziell“ aber eine Frau die Position einer Gruppenleiterin einnimmt.

Es galt außerdem abzuwägen, ob die Ausgabe der Fragebögen vor oder nach dem Gruppeninterview stattfinden sollte. Nach Auflistung der Vor- und Nachteile beider Varianten entschied ich mich für eine Verteilung vor der Diskussion, mit den Begründungen, dass:

- die Antworten zum Thema Gruppenleiterin nicht durch das vorangegangene Gruppeninterview beeinflusst werden sollen. Sie sollten die persönliche Meinung jeder einzelnen Frau und nicht die Gruppenmeinung wieder spiegeln

- die Ermüdung nach einer neunzigminütigen Diskussion die Konzentration der einzelnen Teilnehmerinnen negativ beeinflussen könnte

Die Gruppeninterviews fanden in Form einer Diskussion statt, wo ich die Position der Diskussionsleiterin einnahm. Mein Aufgabenbereich umfasste das Stellen der Fragen laut Interviewleitfaden, wobei besonderes Augenmerk darauf gelenkt wurde, dass die Fragen zu den einzelnen Themenbereichen fließend ineinander übergingen. Um zu vermeiden, dass das Interview zu einem Frage-Antwort-Spiel wird, stellte das Eingehen auf die einzelnen Teilnehmerinnen einen wichtigen Faktor dar. Weiters war es notwendig darauf zu achten, dass das Gespräch nicht zu weit abschweifte; die Gesprächsteilnehmerinnen hatten wohl aber Raum über gruppeninterne und/oder private Angelegenheiten zu plaudern, wenn sich diese durch den Diskussionsverlauf ergeben hatten. Diese „internen“ Gespräche verschafften mir einen zusätzlichen Einblick in die Gruppenstruktur und in die Persönlichkeit der einzelnen Teilnehmerinnen.

Die Anzahl der anwesenden Gruppenteilnehmerinnen betrug höchstens zehn. Bei größeren Gruppen wäre ich als Diskussionsleiterin nicht in der Lage gewesen, adäquat auf jede Aussage oder Zwischenfrage zu reagieren.

Weiters muss erwähnt werden, dass nicht bei allen Gruppen die vollständige Anzahl der Gruppenmitglieder anwesend war. Die Erkenntnisse aus den Interviews sowie die Auswertung der Fragebögen beziehen sich ausschließlich auf die beim Interview anwesenden Personen.

#### **10.4. Beschreibung der Stichprobe**

Es wurden im Rahmen dieser Untersuchung innerhalb des Zeitraumes von Mai 1998 bis März 1999 sechs Frauengruppen befragt, wobei drei der Gruppen als traditionelle Gruppen, und drei als moderne Frauengruppen klassifiziert wurden. Eine tabellarische Darstellung der Daten findet sich in Kapitel 2.1. „Auswertung der Fragebögen zur Erfassung der persönlichen Daten“. Die folgenden Beschreibungen und Daten beziehen sich nur auf die beim Interview anwesenden Gruppenteilnehmerinnen.

#### 10.4.1. Frauengruppe I: Mütterrunde (n=9, Typ: traditionell)

Die Gruppe hat fünfzehn reguläre Mitglieder, von denen neun beim Gruppeninterview anwesend waren, wobei diese neun Frauen den „harten Kern“ der Gruppe bilden und die restlichen sechs eher sporadisch an den Gruppenabenden teilnehmen. Die Gruppe wurde vor fast dreißig Jahren gegründet um jungen Müttern die Möglichkeit zu geben ihre Erfahrungen auszutauschen. Bis auf eine Ausnahme nehmen alle Anwesenden seit über zehn Jahren an den regelmäßigen Gruppenabenden teil, wobei sich die Inhalte der Gruppe auch dementsprechend verändert haben. Mehr als die Hälfte der anwesenden Frauen sind bereits kurz nach der Gruppengründung der Gruppe beigetreten; das neueste Mitglied ist vor zwei Jahren dazugekommen. Die Zusammensetzung der Gruppe blieb über die Jahrzehnte hinweg relativ konstant.

Das Durchschnittsalter der Frauen beträgt 55 Jahre, wobei die jüngste Teilnehmerin 46 Jahre und die älteste 63 Jahre ist. Sechs der Frauen üben einen Beruf aus, wobei zwei davon einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Ein Mitglied ist Hausfrau, die beiden ältesten Gruppenteilnehmerinnen sind bereits pensioniert. Alle Frauen haben Kinder und bis auf zwei Frauen sind alle Gruppenteilnehmerinnen verheiratet.

#### 10.4.2. Gruppe II: Radfahrerinnengruppe (n=9, Typ: traditionell)

Die Gruppe umfasst zehn Mitglieder, wovon neun im selben Ort in Niederösterreich ansässig sind. Die zehnte Teilnehmerin stammt aus Wien; aufgrund der längeren Anreise ist es ihr nur manchmal möglich an den Treffen teilzunehmen. Auch bei meinem Interview war das besagte Mitglied nicht anwesend. Die Radfahrerinnengruppe wurde vor rund zehn Jahren ins Leben gerufen, wobei nur eine geringe Fluktuation der Teilnehmerinnen stattgefunden hat. Sechs der neun Frauen haben sich damals zusammengefunden um gemeinsam einem Hobby nachgehen zu können. Die restlichen drei Mitglieder sind in den letzten zwei bis drei Jahren zur Gruppe gestoßen.

Das Durchschnittsalter der Gruppenmitglieder beträgt rund 52 Jahre. Die jüngste Teilnehmerin ist 46 Jahre, die Älteste im 58. Lebensjahr. Alle neun Frauen sind



verheiratet und haben Kinder. Eine der Frauen steht im Berufsleben, zwei andere sind bereits pensioniert. Die anderen sechs Teilnehmerinnen sind als Hausfrau tätig, wobei zwei davon nebenbei einer beruflichen Tätigkeit nachgehen.

#### 10.4.3. Gruppe III: Turngruppe (n=10, Typ: traditionell)

Seit rund 18 Jahren treffen sich die Frauen der Turnrunde ein Mal wöchentlich. Die Zahl der Anwesenden schwankt, an guten besuchten Abenden sind bis zu zwanzig Frauen beim Turnen sowie bei der anschließenden Entspannung in einer Gaststätte anzutreffen. Bei meinem Interview waren zehn Mitglieder anwesend, die sich selbst als Kerngruppe bezeichnen. Über die Jahre hinweg hat sich die Zusammensetzung der Gruppe einige Male geändert, nur zwei Frauen sind aus der Anfangszeit der Gruppe noch übrig. 50% der Frauen sind seit ca. zehn Jahren fixe Mitglieder, die restlichen Turnbegeisterten sind vor drei bzw. vier Jahren hinzugekommen.

Das Durchschnittsalter der Mitglieder beträgt 38 Jahre, die jüngste Frau ist 24 Jahre alt, die älteste 52. Neun von zehn Frauen sind verheiratet, und acht von zehn gehen einem Beruf nach.

#### 10.4.4. Gruppe IV: Mondfrauengruppe (n=4, Typ: modern)

Die Mondfrauengruppe ist eine sehr junge Gruppe – sie wurde vor knapp einem Jahr gegründet. Sie umfasst fünf Teilnehmerinnen, von denen vier bei meinem Interview anwesend waren. Alle anwesenden Frauen sind seit Gründung der Gruppe fixe Teilnehmerinnen und haben sich aufgrund gemeinsamer Interessen und ähnlicher Lebensanschauungen zusammengeschlossen. Das fünfte Mitglied der Gruppe ist laut Auskunft der Frauen ungefähr sechs Monate nach der Gruppengründung dazu gestoßen.

Das Durchschnittsalter der Frauen beträgt 25 Jahre; das jüngste Mitglied ist 22 Jahre alt, das älteste 30. Drei der Frauen leben in einer festen Beziehung, eine ist Single. Zwei Teilnehmerinnen sind noch in Ausbildung, sie studieren in Wien an

unterschiedlichen Fakultäten. Die anderen Frauen gehen einem Beruf nach, wobei eine davon auf ein abgeschlossenes Studium zurückblicken kann.

#### 10.4.5. Gruppe V: Mädlerunde (n=6, Typ: modern)

Die Mädlerunde hat sieben reguläre Mitglieder, wobei sechs davon bei dem Interview anwesend waren. Seit rund vier Jahren finden einmal im Monat in einer Wohnung oder einem Lokal die Gruppentreffen statt. Die Idee zur Gründung ging von Fr. Ch. aus und wurde von den damals befragten Frauen sofort aufgegriffen und in die Tat umgesetzt. Die meisten der Beteiligten kennen sich noch aus der Schulzeit; die Gruppe hat u.a. den Zweck den Kontakt nicht einschlafen zu lassen und sich weiterhin austauschen zu können.

Die Gruppenzusammensetzung blieb über die Jahre hinweg ziemlich konstant; zwei Frauen nehmen seit geraumer Zeit nicht mehr an den Treffen teil, Neuzugänge hat es keine gegeben. Das Alter der Frauen bewegt sich zwischen 26 und 29 Jahren (Durchschnittsalter = 28 Jahre). Drei der Frauen studieren an unterschiedlichen Fakultäten, zwei stehen bereits im Berufsleben und eine Frau ist momentan in Karenz. Alle Teilnehmerinnen sind in einer fixen Beziehung, wobei zwei von ihnen verheiratet sind.

#### 10.4.6. Gruppe VI: Politik und Geschlecht (n=4, Typ: modern)

Die Gruppe wurde im Juni 1996 im Rahmen der österreichischen Gesellschaft für Politikwissenschaft gegründet um in der feministischen Politikwissenschaft tätig zu werden, und wurde auf den Namen „Sektion für Politik und Geschlecht“ getauft. Die eigentliche Sektionsgruppe umfasst rund fünfzig Mitglieder, von denen aber nur ein kleiner Teil (ca. zehn Frauen) bei den monatlichen Gruppentreffen anwesend ist. Es werden aber alle Gruppenmitglieder über Veranstaltungen, Themen oder Aktionen per Aussendung informiert. Meine Untersuchung konzentriert sich jedoch ausschließlich auf die Kerngruppe, von der beim Interview vier Frauen anwesend waren.

Die Gruppe Politik und Geschlecht ist bemüht sich sehr um neue Mitglieder. Die Frauen der anwesenden Kerngruppe zählen jedoch zu den älteren Mitgliedern; sie sind zwischen zweieinhalb Jahren und einem Jahr in der Gruppe. Das Durchschnittsalter der Frauen beträgt 33 Jahre, wobei die jüngste Teilnehmerin 28 Jahre, und die älteste 38 Jahre ist.

Drei der Frauen stehen bereits voll im Berufsleben, eine ist Studentin und übt nebenbei einige berufliche Nebentätigkeiten aus. Beim Punkt Familienstand kann festgehalten werden, dass zwei der Frauen in einer festen Beziehung leben, eine ist verheiratet und eine ist Single.

## **10.5. Interviewleitfaden**

Das Interview mit einem Leitfaden stellt eine halbstrukturierte Form der Befragung dar, die einerseits das Einhalten eines vorherbestimmten Ablaufes der Fragen erleichtert und es andererseits ermöglicht, flexibel auf Aussagen der Befragten zu reagieren.

Der Interviewleitfaden zu meiner Untersuchung beinhaltet sechs übergeordnete Themenbereiche, die jeweils in Schlüsselfrage(n) und Eventualfragen untergliedert sind:

### **1. Organisation der Gruppe:**

Schlüsselfragen: *Können Sie mir beschreiben, wie ein Gruppentreffen bei Ihnen normalerweise abläuft? Gibt es geplante Themenschwerpunkte, Gastvorträge oder Gruppendiskussionen Besprechen individueller Probleme, Austausch von Erfahrungen, etc.? Wie läuft die Organisation dieser Dinge ab?*

Mit dieser und eventuellen weiteren Fragen soll vorerst ein Überblick in die Situation der Gruppe und ein erster Eindruck darüber, ob eine Gruppenleiterin vorhanden ist oder nicht, gegeben werden. Aus der Beantwortung diese Fragen ergibt sich ein

vielleicht noch eher technisches Bild der Gruppe, das als Basis für alle weiteren Informationen fungieren soll. Dieser Fragenkomplex dient auch als „warm up“; die Teilnehmerinnen werden nicht gleich mit persönlichen oder emotionalen Fragen konfrontiert, die Phase der Eingewöhnung erleichtern soll.

## **2. Ziele und Werthaltungen der Gruppe**

Schlüsselfragen: *Können Sie mir ein wenig über die Ziele oder den Zweck der Gruppe erzählen? Welche Interessen sind vorrangig (politische, soziale, karitative, etc.)? Machen sich diese Interessen auch außerhalb der Gruppen bemerkbar?*

Bei diesem Schwerpunkt geht es primär darum, herauszufinden ob die Gruppe einen *emanzipatorischen* oder *feministischen* Hintergrund hat bzw. wie die Einstellungen der einzelnen Mitglieder zu diesen Begriffen ist. Weiters sollen die Motive beleuchtet werden die dazu geführt haben, dass die Gruppe eine reine Frauengruppe ist. Ziel ist es zu evaluieren, wie wichtig das *unter sich sein* für die Frauen ist. Den Teilnehmerinnen soll hier auch die Möglichkeit gegeben werden über ihre *spezifischen Gruppenziele* zu sprechen.

## **3. Einfluss der Gruppe auf Identitätsentwicklung und Persönlichkeit – Einfluss der Gruppe auf das Frau-sein innerhalb und außerhalb der Gruppe**

Schlüsselfragen: *Haben die regelmäßigen Gruppentreffen Sie in irgendeiner Art und Weise beeinflusst, z.B. was Ihre Einstellungen und Meinungen betrifft? Fühlen Sie sich in der Gruppe ganz besonders stark als Frau, oder gibt es da keine Unterschiede im Vergleich mit dem Alltag?*

Die Fragen zu Punkt drei sollen klären, inwieweit die Gruppe zu Veränderungen im Leben der einzelnen Teilnehmerinnen geführt hat. Diese Veränderungen können sich auf Meinungen und Ansichten sowie auch auf die Persönlichkeit und das Umfeld oder die Lebensumstände der Frauen beziehen. Hierbei ist es wichtig, die Gruppe nicht autark zu betrachten, sondern auch Informationen über das Leben außerhalb der Gruppe zu erheben. Ein weiterer Gedanke dieses Fragenkomplexes konzentriert sich um den Themenkreis „weibliche Identität“. Hierbei soll evaluiert werden,

inwieweit die Gruppe als *Frauenfreiraum* fungiert und/oder ob die Gruppe zur Entwicklung eines speziellen *Frauenbewusstseins* beigetragen hat.

#### **4. Unterschiede zwischen Frauen- und Männergruppen**

Schlüsselfragen: *Versuchen Sie sich eine typische Männergruppe vorzustellen (Burschenschaft, Sportverein,...). Wo liegen Ihrer Meinung nach die Unterschiede im Vergleich zu typischen Frauengruppen?*

Die Eingangsfrage zu Punkt vier zielt bewusst darauf ab, Klischeevorstellungen zu produzieren; dadurch soll sich eine pointierte Beschreibung der *Unterschiede*, die generell zwischen *Frauen- und Männergruppen* herrschen ergeben, auf die anschließend mit weiteren Fragen eingegangen wird.

#### **5. Kommunikation**

Schlüsselfrage: *Glauben Sie, dass Frauen wenn sie unter sich sind, anders miteinander reden als wenn Männer dabei sind? Wie sieht das in ihrer Gruppe aus, können Sie da Unterschiede feststellen?*

Die Fragen zum Schwerpunkt Kommunikation sollen Aufschluss darüber geben, ob die befragten Frauen an die Existenz einer *Frauensprache* glauben bzw. diese auch selbst praktizieren. In weiterer Folge soll ein Zusammenhang zum Gefühl des „*Unter-sich- seins*“ geschaffen werden.

#### **6. Gruppenleiterin**

Schlüsselfrage: *Ist es Ihrer Meinung nach wichtig, dass eine Gruppe von jemandem geleitet wird? Wenn nicht: Welche andere Methoden erscheinen Ihnen sinnvoll, wenn es darum geht eine Gruppe zu organisieren?*

Die im eigentlichen Interview vorgebrachten Fragen zu diesem Themenbereich zielen nicht darauf ab, herauszufinden ob in der jeweiligen Gruppe eine Gruppenleiterin existiert, sondern sie versuchen die generelle Einstellung gegenüber

einer *Führungsperson*, sowie eventuelle *Alternativmodelle* zur Gruppenorganisation aufzuzeigen.

## **11.AUSWERTUNG**

### **11.1. Auswertung der Fragebögen zur Erfassung der Persönlichen Daten – tabellarische Darstellung der Stichprobe**

In Tabelle 2 findet sich ein Überblick über die demographischen Daten der einzelnen Mitglieder sowie die Darstellung der gruppenrelevanten Daten. Die Angaben wurden durch einen schriftlich vorgegebenen Fragebogen erhoben.

Tabelle 2: Demographische Daten und gruppenrelevante Daten

Kategorie	Traditionelle Gruppen						Moderne Gruppen						Gesamt N=42	
	Müiterrunde n=9		Radfahrerinnen n=9		Turngruppe n=10		Mondfrauen n=4		Mädelrunde n=6		Politik u. Geschlecht n=4			
<b>I. BERUF/ TÄTIGKEIT</b>														
Schülerin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Studentin	-	-	-	-	-	-	2	50%	3	50%	1	25%	6	14%
berufstätig	4	44%	1	11%	8	80%	2	50%	3	50%	3	75%	21	50%
Hausfrau	1	22%	4	44%	2	20%	-	-	-	-	-	-	7	17%
Teilzeitbeschäftigte	2	22%	2	22%	-	-	-	-	-	-	-	-	4	9.5%
Pensionistin	2	22%	2	22%	-	-	-	-	-	-	-	-	4	9.5%
zur Zeit ohne Arbeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>II. ALTER</b>														
20 – 25 Jahre	-	-	-	-	1	10%	3	75%	-	-	-	-	4	9.5%
26 – 30 Jahre	-	-	-	-	-	-	1	25%	6	100%	2	50%	9	21%
31 – 40 Jahre	-	-	-	-	6	60%	-	-	-	-	2	50%	8	19%
41 – 50 Jahre	2	22%	3	33%	2	20%	-	-	-	-	-	-	7	17%
51 – 60 Jahre	6	66%	6	66%	1	10%	-	-	-	-	-	-	13	31%
über 60 Jahre	1	11%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2%
<b>III. FAMILIENSTAND</b>														
verheiratet	7	78%	9	100%	9	90%	-	-	2	44%	1	25%	28	67%
in einer festen Beziehung	-	-	-	-	-	-	3	75%	4	66%	2	50%	9	21%
Single	1	11%	-	-	1	10%	1	25%	-	-	1	25%	4	9.5%
verwitwet	1	11%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2%
<b>IV. GRUPPE BESTEHT SEIT</b>														
6 – 11 Monate	-	-	-	-	-	-	zutreffend		-	-	-	-	1	-
1 – 4 Jahre	-	-	-	-	-	-	-	-	zutreffend		zutreffend		2	-
5 – 10 Jahre	-	-	zutreffend		-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
10 – 20 Jahre	-	-	-	-	zutreffend		-	-	-	-	-	-	1	-
länger als 20 Jahre	zutreffend		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-

Kategorie	Mütterrunde n=9		Radfahrerinnen n=9		Turngruppe n=10		Mondfrauen n=4		Mädelrunde n=6		Politik u. Geschlecht n=4		Gesamt N=42	
<b>V. IN DER GRUPPE SEIT</b>														
neu/ 0 – 6 Monate	-	-	-	-	-	-	1	25%	-	-	-	-	1	2%
kurz/ 6 – 11 Monate	-	-	-	-	-	-	3	75%	-	-	-	-	3	7%
mittel/ 1 – 5 Jahre	-	-	3	33%	3	30%	-	-	6	100%	4	100%	16	38%
lang/ 6 – 10 Jahre	-	-	6	66%	5	50%	-	-	-	-	-	-	11	26%
sehr lang/ über 10 Jahre	9	100%	-	-	2	20%	-	-	-	-	-	-	11	26%



## 11.2. Auswertung der Fragen zum Thema Gruppenleiterin

Vor dem Gruppeninterview wurde den einzelnen Mitgliedern ein separater Fragebogen zum Thema Gruppenleiterin vorgegeben. Im Gegensatz zum Fragebogen zur Erhebung der Lebensdaten beinhaltet dieser Bogen ein freies Antwortformat, so hatten die Frauen die Möglichkeit, ihre Assoziationen und Gedanken niederzuschreiben. Um die Antworten leichter interpretierbar und übersichtlicher zu gestalten, war eine Zusammenfassung der Antworten pro Punkt in Kategorien notwendig. Bei der Bildung der einzelnen Kategorien lag besonderes Augenmerk darauf, die Benennung kurz und prägnant zu halten, ohne jedoch den eigentlichen Sinn zu schmälern. Die Zuordnung der Antworten zu den übergeordneten Begriffsgruppen führte ich mit einer Beisitzenden durch, um eine möglichst hohe Objektivität zu gewährleisten.

Die Punkte I (*„Aufgaben und Pflichten einer Gruppenleiterin“*), und II (*„Welche Eigenschaften soll die Leiterin aufweisen?“*) ermöglichen die Erfassung eines allgemeinen Bildes, eines Sollzustandes einer Gruppenleiterin, unabhängig davon, ob die jeweilige Gruppe nun tatsächlich eine Leiterin hat oder nicht. Die Antworten sollen Aufschluss darüber geben, wie eine Gruppenleiterin zu sein hätte und welche Eigenschaften sie zu dieser Aufgabe befähigen.

Die Punkte III (*„Gibt es eine Gruppenleiterin in der Gruppe?“*) und IV (*„Warum sehen Sie diese Frau als Leiterin?“*) sollen über die spezifische Situation, über den Ist-Zustand, in den einzelnen Gruppen Aufschluss geben. Da man nicht davon ausgehen kann, dass alle Gruppenmitglieder eine Person als Leiterin bezeichnen oder anerkennen, bzw. nicht dieselbe Person als solche ansehen, wird mittels Frage III die individuelle Meinung der Frauen erfasst. So gesehen begreift sich der Ist-Zustand als relativ, da er vom jeweiligen Empfinden der einzelnen Mitglieder geprägt ist.

Frage IV (*„Warum sehen Sie diese Frau als Leiterin?“*) richtet sich nur an jene Frauen, die eine Person als Leiterin ansehen und versucht, die Motive dafür ans Tageslicht zu bringen.

Einen Gesamtüberblick über die gebildeten Antwortkategorien, und die jeweilige Zuordnung der Nennungen zu den Gruppentypen traditionell und modern, ist im Kapitel 2.2.1. in Tabelle 3 zusammen gefasst. Die Auflistung der übergeordneten Begriffsgruppen wurde aus den Antworten aller Gruppen ( $N=42$ ) ermittelt, anschließend erfolgte eine Aufschlüsselung der Nennungen auf die zwei Grundgruppentypen ( $n_{trad.}=28$ ;  $n_{mod.}=14$ ) um ersichtlich zu machen, ob sich traditionelle und moderne Frauengruppen in ihren Aussagen hinsichtlich des Themenschwerpunktes Gruppenleiterin unterscheiden.

#### 11.2.1. Gesamtüberblick der Kategorien aus dem Fragebogen „Gruppenleiterin“ für die Übergruppen „traditionell“ und „modern“

Die Kategorien sind nach Häufigkeiten geordnet und beinhalten die Nennungen aller Gruppen, wobei  $N=42$  beträgt. Mehrfachnennungen bei der Beantwortung der Fragebögen waren möglich, dadurch ergeben sich unterschiedliche Summen der Nennungen.

Zusammensetzung der Übergruppe „traditionell“ ( $n_{trad}=28$ ):

- Mütterrunde
- Radfahrerinnengruppe
- Turngruppe

Zusammensetzung der Übergruppe „modern“ ( $n_{mod} =14$ ):

- Mondfrauen
- Mädlerunde
- Gruppe Politik und Geschlecht

Tabelle 3: Auswertung der Kategorien aus dem Fragebogen „Gruppenleiterin“

<b>I. Aufgaben und Pflichten einer Gruppenleiterin</b>				
	<b>Kategorie</b>	<b>Nennungen gesamt N=42</b>	<b>Nennungen traditionelle Gruppen n=28</b>	<b>Nennungen moderne Gruppen n=14</b>
1.	Organisation/Koordination	30	17	13
2.	Animation/Motivation/Engagement	11	8	3
3.	Gleichberechtigung forcieren	10	3	7
4.	einfehlen u. zuhören/ gute Betreuung	9	6	3
5.	Informationsvermittlung	9	5	4
6.	Themen und Ideen einbringen	9	5	4
7.	Zusammengehörigkeit u. Teamgeist vermitteln	8	2	6
8.	Anlaufstelle für Probleme	6	4	2
9.	Diskussionsleitung	5	1	4
10.	Leiterin hat keine Pflichten	5	5	-
11.	Repräsentation der Gruppe	4	-	4
12.	stützen und lenken	4	-	4
13.	ausgleichen	4	2	2
14.	antiautoritäres Auftreten	2	-	2
15.	Verantwortung übernehmen	1	-	1
16.	präsent sein	1	1	-
	<b>Summe:</b>	<b>118</b>	<b>59</b>	<b>59</b>

<b>II. Welche Eigenschaften soll die Leiterin haben?</b>				
	<b>Kategorie</b>	<b>Nennungen gesamt N=42</b>	<b>Nennungen traditionelle Gruppen n=28</b>	<b>Nennungen moderne Gruppen n=14</b>
1.	Organisationstalent	11	8	3
2.	kontaktfreudig/ offen	8	6	2
3.	einfehlend/ verständnisvoll	8	4	4
4.	starke Persönlichkeit/ Selbstvertrauen	8	2	6
5.	redigewand/ gutes, sicheres Auftreten	8	3	5
6.	freundlich/ aufmerksam	7	6	1
7.	zuhören können	5	2	3
8.	gewissenhaft/ verlässlich/ kompetent	5	4	1
9.	Durchsetzungsvermögen/ Führungseigenschaften	5	2	3
10.	ausgeglichen/ ruhig/ geduldig	5	1	4
11.	tolerant/ schlichtend	4	1	3
12.	motiviert/ engagiert	4	2	2

13.	für gutes Gruppenklima sorgen	4	3	1
14.	Teamgeist vermitteln	4	2	2
15.	flexibel	3	-	3
16.	humorvoll	3	2	1
17.	kreativ	2	2	-
<b>Summe:</b>		<b>94</b>	<b>50</b>	<b>44</b>

<b>III. Gruppenleiterin in der Gruppe?</b>				
<b>Kategorie</b>		<b>Nennungen gesamt</b>	<b>Nennungen traditionelle Gruppen</b>	<b>Nennungen moderne Gruppen</b>
		<b>N=42</b>	<b>n=28</b>	<b>n=14</b>
1.	ja	28	23	5
2.	nein	14	5	9

<b>IV. Warum ist diese Frau Gruppenleiterin?</b>				
<b>Kategorie</b>		<b>Nennungen gesamt</b>	<b>Nennungen traditionelle Gruppen</b>	<b>Nennungen moderne Gruppen</b>
		<b>N=28</b>	<b>n=23</b>	<b>n=5</b>
1.	hat spezielle Fachkenntnisse	10	10	-
2.	kann gut organisieren	7	5	2
3.	hat sich bewährt	4	4	-
4.	hält die Frauen zusammen	3	3	-
5.	kümmert sich u. betreut liebevoll	3	3	-
6.	ist einfühlsam	3	3	-
7.	ist initiativ	3	3	-
8.	ist redegewandt	3	2	1
9.	repräsentiert Gruppe gut	3	2	1
10.	ist offiziell als Leiterin definiert	3	-	3
11.	ist immer präsent	2	2	-
12.	ist verlässlich	2	2	-
13.	hat Führungstalent	2	2	-
14.	hat Gruppe gegründet	1	-	1
<b>Summe:</b>		<b>49</b>	<b>41</b>	<b>8</b>

In Kapitel 2.2.2. in Tabelle 4 sind die Ergebnisse zum Thema „Gruppenleiterin“ pro Gruppe in einer tabellarischen Zusammenfassung dargestellt.

11.2.2. Tabellarische Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem Fragebogen „Gruppenleiterin“

Tabelle 4: Auswertung des Fragebogens „Gruppenleiterin“ pro Gruppe:

I. AUFGABEN UND PFLICHTEN DER GRUPPENLEITERIN							
Kategorie	Nennungen gesamt N=42	Traditionelle Gruppen			Moderne Gruppen		
		Müiterrunde n=9	Radfahrer- innengruppe n=9	Turngruppe n=10	Mondfrauen n=4	Mädelrunde n=6	Politik und Geschlecht n=4
Organisation/Koordination	30	9	8	-	3	6	4
Animation/Motivation/ Engagement	11	3	3	2	1	1	1
Gleichberechtigung forcieren	10	-	-	3	3	2	2
einfühlen und zuhören/ gute Betreuung	9	2	2	2	1	1	1
Informationsvermittlung	9	3	2	-	1	2	1
Themen und Ideen einbringen	9	4	1	-	2	-	2
Zusammengehörigkeit u. Teamgeist vermitteln	8	-	1	1	-	4	2
Anlaufstelle für Probleme	6	2	2	-	-	1	1
Diskussionsleitung	5	1	-	-	-	2	2
Leiterin hat keine Pflichten	5	1	-	4	-	-	-
Repräsentation d. Gruppe	4	-	-	-	-	2	2
stützen und lenken	4	-	-	-	2	2	-
ausgleichen	4	-	-	2	2	-	-
antiautoritäres Auftreten	2	-	-	-	2	-	-
Verantwortung übernehmen	1	-	-	-	-	1	-
präsent sein	1	1	-	-	-	-	-

II. Welche Eigenschaften soll Leiterin aufweisen?							
Kategorie	Nennungen gesamt N=42	Traditionelle Gruppen			Moderne Gruppen		
		Mütterrunde n=9	Radfahrer- innengruppe n=9	Turngruppe n=10	Mondfrauen n=4	Mädlerunde n=6	Politik und Geschlecht n=4
Organisationstalent	11	5	3	-	-	3	-
kontaktfreudig/offen	8	3	3	-	-	1	1
einfühlsam/Anteil nehmen							
verständnisvoll	8	4	-	-	2	2	-
starke Persönlichkeit/ Selbstvertrauen	8	1	1	-	3	3	-
redogewandt/ gutes, sicheres Auftreten	8	2	1	-	1	3	1
freundlich/ aufmerksam	7	5	-	1	-	1	-
zuhören können	5	2	-	-	1	2	-
gewissenhaft/ verlässlich/ kompetent	5	3	1	-	1	-	-
Durchsetzungsvermögen/ Führungseigenschaften	5	2	-	-	-	2	1
ausgeglichen/ ruhig/ geduldig	5	1	-	-	1	2	1
für gutes Gruppenklima sorgen	4	-	-	3	-	1	-
tolerant/ schlichtend	4	-	-	1	-	2	1
motiviert/engagiert	4	-	1	1	-	-	2
Teamgeist vermitteln	4	-	1	1	-	-	2
flexibel	3	-	-	-	-	2	1
humorvoll	3	2	-	-	-	1	-
kreativ	2	1	1	-	-	-	-

III. Gruppenleiterin in der Gruppe?							
Kategorie	Nennungen gesamt N=42	Traditionelle Gruppen			Moderne Gruppen		
		Mütterrunde n=9	Radfahrer- innengruppe n=9	Turngruppe n=10	Mondfrauen n=4	Mädelrunde n=6	Politik und Geschlecht n=4
ja	28	9	4	10	1	-	4
nein	14	-	5	-	3	6	-

#### IV. Warum ist diese Frau Gruppenleiterin?

Kategorie	Nennungen gesamt N=42	Traditionelle Gruppen			Moderne Gruppen		
		Müiterrunde n=9	Radfahrer- innengruppe n=9	Turngruppe n=10	Mondfrauen n=4	Mädelrunde n=6	Politik und Geschlecht n=4
hat spezielle Fachkenntnisse	10	-	-	10	-	-	-
kann gut organisieren	7	4	1	-	1	-	1
hat sich bewährt	4	4	-	-	-	-	-
hält die Frauen zusammen	3	3	-	-	-	-	-
kümmert sich und betreut liebevoll	3	3	-	-	-	-	-
ist einfühlsam	3	-	3	-	-	-	-
ist initiativ	3	1	2	-	-	-	-
ist redegewandt	3	2	-	-	-	-	1
repräsentiert Gruppe gut	3	-	2	-	-	-	1
ist offiziell als Leiterin definiert	3	-	-	-	-	-	3
ist immer präsent	2	-	2	-	-	-	-
ist verlässlich	2	-	2	-	-	-	-
hat Führungstalent	2	2	-	-	-	-	-
hat Gruppe gegründet	1	-	-	-	1	-	-



Bei vier Gruppen war die Aussage der Teilnehmerinnen bezüglich des Vorhandenseins einer Gruppenleiterin eindeutig. Drei Gruppen gaben einstimmig an, eine Gruppenleiterin zu haben, eine Gruppe verneinte dies geschlossen. Die zwei restlichen Gruppen waren sich diesbezüglich nicht einig. Für die Auswertung der Daten werden hier die Antworten jener Frauen herangezogen, die angeben eine Person als Leiterin anzusehen. Das ergibt  $n_{leit}=28$ , das sich in  $n_{leit/trad}=23$  und  $n_{leit/mod}=5$  aufspaltet, hier in Tabelle 5 dargestellt:

Tabelle 5: Auswertung „Gruppenleiterin“:

Gruppe	Typ	n	Gruppenleiterin	
			ja	nein
Mütterrunde	traditionell	9	9	0
Radfahrerinnen	traditionell	9	4	5
Turngruppe	traditionell	10	10	0
Mondfrauen	modern	4	1	3
Mädelrunde	modern	6	0	6
Politik und Geschlecht	modern	4	4	0
<b>Summe</b>		<b>42</b>	<b>28</b>	<b>14</b>

### 11.3. Darstellung der Interviews in Übersichtstabellen

#### 11.3.1. Traditionelle Frauengruppen

1. ORGANISATION DER GRUPPE:			
Fragen	Radfahrerinnengruppe n=9	Müiterrunde n=9	Turngruppe n=10
Seit wann existiert die Gruppe?	10 Jahre	30 Jahre	ca. 18 Jahre
Entstehung der Gruppe?	Ursprünglich Joggingrunde; „... und wer Interesse hat, soll sich melden .... so ist das entstanden“	Frau hat Gruppe gegründet; „die hat Erfahrung mit Kindern gehabt und das auch weitergeben ...“	Aushang auf der Sportunion; „...da konnte man sich melden“
Gründe für Gründung?	Gemeinsame Interessen; „... wir wollen nicht ins Kaffeehaus gehen, wir wollen alle an die frische Luft...“; „...die gemeinsame Liebe zur Natur verbindet uns...“	Erfahrungsaustausch, Ratschläge einholen. „wir wollen Gedanken austauschen“	Sportliche Betätigung, Geselligkeit; „ein bisschen aus dem Alltag herauskommen“
Kontakte vor Gründung vorhanden?	Nein – Gruppe hat sich zufällig formiert	Ja; „ einige von uns kennen sich schon seit Kindertagen aus der Pfarre“	Teilweise; „das hat sich dann im Freundeskreis verbreitet, dass wir turnen gehen“
Werbung um neue Mitglieder?	Durch Mundpropaganda; eine aktive Werbung findet nicht statt. Frauen, die dabei sein wollen, müssen „dazu passen“ und auch sportlich mithalten können.	In der Pfarre ist es allgemein bekannt, das es diese Gruppe gibt; keine Werbung; „ ... es ist kein Nachwuchs mehr gekommen!“	„Wir haben nichts gegen neue Frauen, das macht dir Runde interessant“; Werbung durch Mundpropaganda

Fragen	Radfahrerinnengruppe n=9	Müiterrunde n=9	Turngruppe n=10
<b>Ablauf der Gruppentreffen?</b>	Fixer Treffpunkt; danach ca. 2 Stunden □ass□ahren; „ <i>wir plaudern beim □ass□ahren immer</i> “; „ <i>über Kochrezepte und alles mögliche ... keine Gasthausbesuche ...</i> “; „ <i>und nachher müssen wir nach Hause – da wartet die Arbeit auf uns.</i> “	Treffen finden abends statt – Dauer ca. 3 Stunden; „ <i>viel reden und viele Vorträge hören</i> “; div. Schwerpunkte (Kurse, Vorträge); Ablauf der Treffen wird je nach Art des Schwerpunktes von der Leiterin geplant.	Ca. 1,5 Stunden turnen mit Vorturnerin, danach plaudern; „ <i>turnen, schwitzen und nachher gehen wir immer zum Wirten tratschen, das gehört auch dazu, das ist sehr wichtig für uns</i> “;
<b>Wie oft und wo finden Treffen statt?</b>	1 x wöchentlich (Montags), Treffpunkt ist immer die gleiche Kreuzung; gefahren wird bei jeder Witterung	1x monatlich (Donnerstag abend), bei Vorträgen sind Änderungen vorbehalten; hauptsächlich in den Räumlichkeiten der Pfarre	1x wöchentlich (Donnerstag abend) im Turnsaal einer Schule, danach Besuch beim „Stammwirt“
<b>Ablauf organisatorischer Dinge</b>	„ <i>Wo man hinfährt, das entscheidet die Mehrheit!</i> “; es gibt keine Person die die Organisation d. Gruppe über hat; „ <i>das wär ja eine Diktatur!</i> “ Ziele der Touren werden je nach Wetterlage spontan entschieden.	Organisation wird von Leiterin übernommen, sie greift Vorschläge d. Frauen auf u. setzt sie um; „ <i>es sind keine autoritären Entscheidungen</i> “; „ <i>es ist sehr angenehm □ass sie die technischen Angelegenheiten regelt</i> “	„ <i>Wir brauchen keine Organisation, wir haben einen Fixtermin und darauf freuen wir uns immer</i> “; außertourliche Dinge werden spontan abgesprochen (z.B. Weihnachtsessen, Fasching, etc.)

## 2. ZIELE UND WERTHALTUNGEN DER GRUPPE:

Fragen	Radfahrerinnengruppe n=9	Müiterrunde n=9	Turngruppe n=10
<b>Zweck, Ziele u. Interessen d. Gruppe?</b>	Gemeinsame Liebe zur Natur, körperliche Betätigung; Erholung vom Alltag, sich austauschen; „ <i>Ich mache es gerne, weil ich habe das Gefühl für Körper und Seele was getan zu haben.</i> “	Gedankenaustausch, karitative Betätigung, gemeinsamer Glaube; „ <i>dadurch das wir keine kleinen Kinder mehr haben, hat sich das verlagert, wir reden jetzt über die Enkel oder Altenbetreuung</i> “	Sportliche Betätigung und geselliges Beisammensein ohne Zwänge; „ <i>für manche ist das Zusammensitzen sogar wichtiger als das Turnen</i> “; bestimmte Themenschwerpunkte gibt es nicht; „ <i>wir reden alle durcheinander – was halt gerade interessant ist</i> “
<b>Erwartungen bei Gründung?</b>	Spaß u. Erholung ohne Zwänge und Vorschriften	Sozialer Kontakt mit anderen Müttern; Unterstützung bei Erziehung durch Austausch	Etwas für den Körper tun; Spaß haben
<b>Ziele frauenspezifisch?</b>	„ <i>Wir sind keine Frauengruppe, wir sind eine Radelrunde!</i> “ Frauen haben aber Themen, die sie als frauenspezifisch bezeichnen. „ <i>Die Männer interessiert das Kochrezept XY nicht, und auch nicht das Häkelmuster...</i> “	Gruppe sieht soziales Engagement als Aufgabe der Frauen; „ <i>die Frauen schlagen schon eher in die karitative Richtung...</i> “; „ <i>die sind da eher initiativ u. kümmern sich auch persönlich um die Leute</i> “	„ <i>Nein, wir reden über aktuelle Themen, über Liebesgeschichten und Skandale</i> “; zusätzlich meinen die Frauen aber: „ <i>es sind schon so Sachen wie Kochrezepte oder Kindersachen, das interessiert die Männer sicher auch nicht</i> “
<b>Emanzipatorische und/od. feministische Inhalte; Bedeutung derselben für die Gruppe?</b>	„ <i>Nein, nein!!</i> “ Gruppe kann sich mit diesen Ausdrücken nicht anfreunden; die Frauen wollen nicht als „ <i>Emanzen</i> “ gelten, betonen aber ihre Unabhängigkeit: „ <i>Für uns ist die Gruppe wichtig, da lassen wir die Arbeit halt mal stehen.</i> “	„ <i>Negativ! Das ist alles so fordernd!</i> “; Frauen haben ablehnende Haltung, finden das „ <i>unweiblich</i> “; Emanzipation ist bei den Treffen kein Thema; „ <i>vielleicht sind wir dafür doch ein bissl zu konservativ</i> “; Gruppe findet „ <i>die gute, alte Zeit</i> “ besser	„ <i>Nein, das ist bei uns kein Thema</i> “; Frauen geben sich desinteressiert; „ <i>wir wollen uns hier amüsieren, wir tun nicht politisieren!</i> “ Wollen nicht als männerfeindlich gelten; „ <i>brauchen</i> “ Emanzipation nicht

Fragen	Radfahrerinnengruppe n=9	Mütterrunde n=9	Turngruppe n=10
<b>Ist Frauengruppe ein Freiraum?</b>	„Der Freiraum, dass ich mir die Zeit nehme. Ich steh ja unter Druck, ich muss auch am Montag Vormittag putzen, da putz ich halt am Nachmittag.“ Die Frauen schätzen es, dass sie nicht bevormundet werden u. das sie sich niemandem anpassen müssen. „Wenn der Mann Wünsche hat, muss man sich schon ein bissl danach richten, oder? Das muss ich hier nicht.“	„... man fühlt sich in der Gruppe wirklich zu hause“; Frauen schätzen das unter sich sein; „man fühlt sich mit Frauen vertrauter, man vertraut ihnen eher was an als Männern“; Frauen können ungestört ihren „frauenspezifischen“ Interessen nachgehen	„Ja, es ist unkomplizierter ohne Männer, weil wenn der Partner dabei ist muss man ja schon irgendwie Rücksicht nehmen ... so kann jeder reden was er will“; Frauen schätzen es, sich so geben zu können wie sie sind und das ihre Themen im Mittelpunkt stehen; „die Männer glauben nämlich, sie haben immer recht und das ist auf die Dauer anstrengend“
<b>Meinung zu Männern in der Gruppe und Begründung für reine Frauengruppe</b>	„Wir haben eigentlich eh alle einen Mann zu Hause und das reicht.“ Gruppe lehnt Männer einstimmig ab; Frauen wollen ungestört über ihre Themen plaudern und, Konkurrenz vermeiden und in Ruhe Rad fahren: „Ja, und dann fahren die Männer schneller und dann muss man wieder hinten nach kommen und das ist lästig!“, „Ich kann Sport machen ohne Bevormundung, das ist mir wichtig.“;	„Männer sind keine Mütter“; Mütterrunde war von Anfang an als Gruppe für Frauen mit Kindern geplant; „damals war Erziehung halt ausschließlich Frauensache“; Gruppe möchte keine Männer, weil Themen eher für Frauen bestimmt sind; „die Männer reden halt beim Wirt“	„Nein, das würde nur Konkurrenzkämpfe ergeben ... so muss man sich nicht extra aufbrezeln, das ist angenehm!“, Frauen wollen sich den Spaß und die Lockerheit nicht durch Männer nehmen lassen; „die Männer haben wir eh alle daheim – das genügt“
<b>Ist „unter sich sein“ wichtig?</b>	Frauen schätzen es sehr unter sich zu sein. „Bei uns haben so circa alle ein Niveau, ... ich könnte mir vorstellen, dass das mit den Männern ein Problem wäre.“ „Ich kann jeder was erzählen und es ist mir dann viel leichter.“	Gruppe schätzt die Vertrautheit untereinander; „viele Frauen haben ja auch dieselben Probleme, gewisse Sachen möchte man halt mit anderen Frauen besprechen“; „man würde nicht so aus sich herausgehen, wenn Männer dabei wären“	„Es ist angenehmer wenn man unter sich ist“; Frauen können unter sich mehr aus sich herausgehen und müssen sich nicht verstellen; „wir sind hier alle sehr leger, ich finde es gut, dass wir uns nicht aufdonnern und schminken müssen“

Fragen	Radfahrerinnengruppe n=9	Mütterrunde n=9	Turngruppe n=10
<b>Solidarität innerhalb der Gruppe und deren generelle Wertigkeit</b>	„Bei uns gibt es keine Konkurrenz, ... im Beruf wäre das vielleicht was anderes.“; Solidarität, weil sich die Frauen schon lange kennen; Toleranz und Fairness sind sehr wichtig. Frauen halten eher zusammen als Männer.	Gruppe tut sich schwer, das in Worte zu fassen; „Solidarität ist, wenn man sich bei Problemen hilft und das man sich aussprechen kann“; Frauen finden Hilfestellungen auch außerhalb der Gruppe wichtig; „... wenn man spontan auf die Kinder aufpasst“	In der Gruppe wird Solidarität hoch eingeschätzt, weil keine Männer dabei sind; „... es wäre schlimmer wenn wir gemischt wären, da würde jede jedem gefallen wollen, die würden sich herrichten, so können wir leger sein“; generell findet Gruppe Frauen „härter“ als Männer

### 3. EINFLUSS DER GRUPPE AUF DIE IDENTITÄTSENTWICKLUNG UND PERSÖNLICHKEIT:

Fragen	Radfahrerinnengruppe n=9	Müiterrunde n=9	Turngruppe n=10
<b>Beeinflussung durch Gruppentreffen?</b>	„Mir hat es gut getan!“ Besserung des Wohlbefindens und Ausgleich zum Alltag; Knüpfung sozialer Kontakte macht autonom. „...es ist so ein Fixpunkt, ein Lichtblick im Alltag.“	„Das kann man nicht so sagen da wir alle schon so lang dabei sind“; Gruppe fördert Aktivitäten (Diavorträge, Flohmärkte, Messebesuch)	Frauen sehen Einfluss der Gruppe in alltäglichen Dingen; „naja, ich hab ein paar neue Kochrezepte bekommen“; Frauen können sich austauschen; „hier sitzen so viele verschiedene Charaktere, da kann man viel erfahren“
<b>Hilfestellungen außerhalb d. Gruppe?</b>	Generell wenig Kontakt außerhalb d. Gruppe – auf Hilfe der anderen würden die Frauen nur im Notfall zurückgreifen. „Wenn ich mir denke, ich will was loswerden, dann finde ich mir schon jemand.“	Hilfestellung außerhalb ist wichtig für die Frauen; „wenn ich ein Problem habe, weiß ich, dass ich auf die Frauen zählen kann“	Teilweise – einige Frauen haben Kinder in der gleichen Schule; „da hilft man sich schon mal mit Aufpassen oder so“; generell haben Frauen aber andere Kontakte für Hilfe
<b>Reaktionen der Umwelt auf Gruppe?</b>	„Mein Mann hat gesagt, dir geht's aber gut!“ Familien der Frauen finden es gut, das sie etwas machen, was ihnen Spaß macht. „Es wird akzeptiert, daß am Montag die Frau keine Zeit hat für Arbeiten.“	Keine spezifischen Reaktionen; die Gruppe ist in den letzten 30 Jahren zur Selbstverständlichkeit geworden	Ehepartner äußerten sich nicht dazu; „viele Männer arbeiten in der Schicht, die hätten eh keine Zeit was zu unternehmen“;
<b>Fördert die Gruppe das Frau-sein?</b>	„Das hab ich schon hinter mir!“ Frauen legen Schwerpunkt auf Sport; keine aktive Beschäftigung mit dem Frau-sein.	Gruppe reagiert mit langem Schweigen; „naja, das kann man nicht so sagen – wir sind ja Frauen“	Ratlosigkeit; „ein schöner Körper, eine schöne Figur ist für Frauen wichtig“; Gruppe definiert Frau-sein über Äußerlichkeiten – sieht keinen Zusammenhang mit der Gruppe

Fragen	Radfahrerinnengruppe n=9	Müiterrunde n=9	Turngruppe n=10
<b>Assoziationen zu weiblicher Identität</b>	Langes Schweigen - Gruppe kann sich unter diesem Begriff nichts vorstellen; <i>„So weltbewegendes passiert diesbezüglich nicht in der Gruppe, das hat keine Auswirkungen.“</i>	Langes Schweigen; „da müsste man einmal festlegen was das ist!“; <i>„Frauenrechte!“</i> Begriff ist für die Gruppe negativ besetzt; <i>„wer sagt, das wir glücklicher sind, wenn wir emanzipiert sind?“</i>	Desinteresse; <i>„über das haben wir noch nie nachgedacht“</i> ; Frauen setzen sich nur ungern damit auseinander; <i>„vielleicht innere und äußere Werte ... Einfühlsamkeit, Toleranz, die Frauen sollen nicht so viel keppeln“</i> ;
<b>Entwicklung eines speziellen Frauenbewusstseins durch Gruppe? Besseres Verstanden werden als Frau?</b>	Frauen haben ähnliche Probleme und Sorgen (Kinder, Ehemänner, Betreuung d. Großeltern,..). <i>„Man merkt, das man mit seinen Problemen nicht alleine ist, auch andere Männer fallen ihren Frauen auf die Nerven.“</i> Über Probleme reden verbindet u. erleichtert, steht aber nicht im Vordergrund. <i>„Das ist aber nicht unser Hauptthema.“</i>	Frauen verneinen dies; <i>„man vertraut Frauen eher was an als Männern“</i> ; Gruppe konzentriert sich eher auf gemeinsame Tätigkeiten als auf Gefühlswelt; <i>„wir haben Koch-, Schneider-, Bastel- u, Nähkurse ... ja und Probleme besprechen...“</i>	Nein; keine Auseinandersetzung mit dieser Thematik; Frauen reagieren eher ablehnend. Hauptaugenmerk eher auf „unkomplizierten“ Themen;



#### 4. UNTERSCHIEDE ZWISCHEN FRAUEN- UND MÄNNERGRUPPEN:

Fragen	Radfahrerinnengruppe n=9	Müiterrunde n=9	Turngruppe n=10
<b>Typische Männergruppe</b>	„Entweder die tun schnapsen und saufen oder sportliche Herren, die dann aber extrem sportlich sind – auf Leistung und so.“ Meinung, das Männer eher oberflächliche Kontakte haben.	„Es dominiert immer einer!“, „die gehen halt dann nicht spazieren, sondern zum Wirt“, Frauen glauben, Männergruppen sind eher körperlich aktiv, reden aber trotzdem auch über Probleme; „die tratschen sicher auch“	„Bier trinken und Sport ist auch wichtig“, Meinung, dass Männer mehr Wert auf „Gaudi“ legen und das sie mehr Alkohol trinken.
<b>Unterschiede zu typischen Frauengruppen?</b>	Männer gehen nicht so enge Bindungen ein. „Die reden eher über Sport und Politik, die sind nicht so offen und frei. Die kehren ihr Innerstes nicht so nach außen.“ Männer brauchen keine Freunde; kompensieren Probleme nicht in d. Gruppe, „...die lassen sie dann zu Hause bei der Frau aus!“	Unterschiede bestehen eher bei der Thematik; „ich glaube die sind eher in sportlicher Hinsicht aktiv oder sie betätigen sich einfach auf anderen Gebieten“;	Frauen sehen keinen allzu großen Unterschied; „im Prinzip tun die das selbe wie wir, nur wir schwafeln mehr, dafür trinken die mehr“, „Männer verbrüdern sich vielleicht eher“
<b>Meinung zum Aufbau von Männergruppen</b>	„Einer dominiert!“, „Ich glaube, bei uns ist da schon ein gewisses Einordnen und ich glaube, dass das bei Männern nicht so funktioniert.“	„Es dominiert immer einer!“, Solidarität gibt es aber auch unter Männern	„Männer reden immer so wichtig, das ist bei uns sicher nicht so“;
<b>Beschäftigung von Männergruppen?</b>	Sport, Politik, Wirtshäuser, Kartenspielen, wenig persönliche Gespräche. „...eigentlich wissen wir aber nicht was sich da so abspielt...“	Sport, Glaubensvertiefung im Gegensatz zu karitativen Tätigkeit; „...aussprechen tun die sich sicher auch“, „der eine jammert über den Sohn, der andere über den Arbeitsplatz“;	Sport, Bier trinken, sich amüsieren; „im Prinzip ist das nicht so anders als bei uns“

5. KOMMUNIKATION:			
Fragen	Radfahrerinnengruppe n=9	Müiterrunde n=9	Turngruppe n=10
<b>Frauensprache/ Männersprache?</b>	<i>„Männer müssen sich schon anders benehmen und ausdrücken wenn Frauen dabei sind.“ „Die können halt andere Witze erzählen wenn keine Frauen dabei sind.“ Frauen sprechen auch in d. Gruppe über andere Dinge. „Man kann nicht so frei sprechen wenn Männer dabei sind – es wäre was ganz anderes.“</i>	<i>„Die Männer tratschen auch und sagen untereinander auch Dinge die sie vor Frauen nicht sagen würden“; Frauen haben ihre eigenen Themen; „man würde sicher anders sprechen wenn Männer dabei wären“; „Frauenprobleme“ besprechen sich besser mit Frauen</i>	<i>„Männer diskutieren und Frauen tratschen“; Gruppe findet Männer oft zu „wichtiguerisch“, findet es gut, dass sie damit nicht in der Gruppe konfrontiert sind; „man redet schon anders wenn Männer dabei sind, richtet sich vielleicht auch eher nach ihnen“</i>
<b>Ursachen?</b>	Unterschiedliche Interessen und Prioritäten	Unterschiedliche Themen sind von Interesse	Unterschiedliche Themen und Interessen
<b>Relevanz für Gruppe und generelle Relevanz</b>	Es ist wichtig, unter sich zu sein, keine Unterordnung; für Frauen relevante Themen können in Ruhe besprochen werden	Ist für die Frauen von Bedeutung, aber nicht im Vordergrund	<i>„... es ist schon angenehm einmal in der Woche haben wir halt den Freiraum – da können wir über das quatschen was uns gerade im Kopf herum geht“</i>

6. GRUPPENLEITERIN:			
Fragen	Radfahrerinnengruppe n=9	Müiterrunde n=9	Turngruppe n=10
Gruppenleiterin wichtig?	„Das ist einfach nicht notwendig!“, „Wir haben keine Probleme uns gemeinsam auf etwas zu einigen.“ Toleranz ist gefragt; Frauen wollen sich von niemandem bevormunden lassen.	„Es muss einer in die Hand nehmen, ... einer muss alle zusammenhalten“; Gruppenleiterin u. ihr Engagement wird sehr geschätzt; „nur plaudern reicht nicht – man braucht schon eine Organisation“; Entscheidungen werden aber nicht autoritär getroffen.	„Ja, wir haben eine Leiterin, das ist beim Turnen auch wichtig, weil sich die halt auskennt“; Leiterin hat gewisse Autorität, das akzeptiert Gruppe, weil „wir sind ja auf sie angewiesen, sonst weiß ja keiner was er machen soll“; außerhalb des Turnens sind alle Frauen gleichrangig; „da gibt’s auch nichts zu entscheiden“
Alternativmethoden?	Jede muss die Initiative ergreifen können. „Die Gruppe ist keine Verpflichtung, man kommt nur wenn man absolute Lust hat.“ Freiwilligkeit ist wichtig; Frauen sind generell kompromissbereit.	Keine – Frauen sehen es positiv, dass jemand die Gruppe leitet und „sich diese Arbeit antut“; „es muss alles gut organisiert sein“	Keine, weil „... so alleine turnen das bringt’s nicht“; Frauen sehen es positiv, das sie von einer Fachkraft angeleitet werden

### 11.3.2. Moderne Frauengruppen

1. ORGANISATION DER GRUPPE:			
Fragen	Mondfrauenrunde n=4	Mädlerunde n=6	Politik und Geschlecht n=4
Seit wann existiert die Gruppe?	ca. 9 Monate	ca. 4 Jahre	ca. 2,5 Jahre
Entstehung der Gruppe?	Entschluss, etwas zu verändern; <i>„Man hat dann einfach Freundinnen denen man das erzählt u. die kommen dann und sagen, das ist interessant, kann ich mitmachen?“</i>	Frauen kennen sich von der Schule; <i>„eine hat eine Mädlerunde vorgeschlagen und wir haben das alle angenommen“</i>	Gruppe ist im Rahmen der österreichische Gesellschaft für Politikwissenschaft (ÖGP) ins Leben gerufen worden.
Gründe für Gründung?	Austausch v. Infos; feiern v. alten Frauenfesttagen; <i>„ein gewisses Gefühl der Zusammengehörigkeit, Solidarität, Weiblichkeit u. Frau-sein in einer gem. Runde neu zu entdecken u. zu leben“; alleine ist das alles sehr mühsam, aber gemeinsam können wir das!“</i>	Der Kontakt sollte weiterhin gepflegt werden; <i>„der Grundgedanke war, speziell eine Mädlerunde zu machen, nur Mädels ohne Männer“; „der Ursprung liegt in der HAK, das hat sich dann so entwickelt, daß wir doch in Kontakt geblieben sind“</i>	<i>„Wir wollen die feministische Komponente in die Politik integrieren“; Aktivitäten setzen, Frauenbewusstsein schaffen, Netzwerk aufbauen</i>
Kontakte vor Gründung vorhanden?	Teils, teils; 3 Frauen kannten sich vorher	Ja, die Frauen kennen sich über die Schule	Looser Kontakt durch das Institut für Politikwissenschaft
Werbung um neue Mitglieder?	<i>„Passende“ Frauen werden eingeladen; „das klingt irgendwie arg, aber es ist wichtig sich die Leute gut auszusuchen“</i>	<i>„Am Anfang war das so, dass wir einfach gesagt haben, daß wir uns öfters treffen“; ansonsten keine Werbung</i>	Ja, durch Aussendungen, Öffentlichkeitsarbeit und Tagungen

Fragen	Mondfrauenrunde n=4	Mädelrunde n=6	Politik und Geschlecht n=4
<b>Ablauf der Gruppentreffen?</b>	Kein fixer Ablauf; „es gibt verschiedene Interessen u. jede kann ihr Gebiet einbringen“; alles was interessant ist, ist zulässig	„Wir haben noch nie einen fixen Plan gehabt – wir treffen uns zum quatschen“; zwangloses Beisammensein, teilw. auch Freizeitaktivitäten (Eislaufen, etc.)	„Es gibt für jede Veranstaltung eine Aussendung mit dem Thema ... meist ist das das Vorstellen einer Diplomarbeit oder Diskussionen oder organisatorische Sachen“;
<b>Wie oft und wo finden Treffen statt?</b>	Treffen meist 1x monatlich („bei Vollmond“); Termine nach Absprache; „manchmal muss man ihn verschieben, wegen Jahreskreisfesten“; hauptsächlich in der Wohnung von Fr. F.	Treffen ca. 1x im Monat an unterschiedlichen Orten; „am Anfang haben wir uns in Wohnungen getroffen u. dann haben wir begonnen uns in Lokalen zu treffen“	Treffen fix jeden 1. Mittwoch im Monat im Seminarraum eines Lokales
<b>Ablauf organisatorischer Dinge</b>	„Das organisieren wir gemeinsam“; für Frauen ist es wichtig, dass sich jede einbringen kann; unterschiedliche Interessen werden gemeinsam ausgelebt; „es ist alles sehr locker, es gibt relativ selten ein fixes Programm“	Infos werden kettenreaktionsartig verbreitet; „das ist meist eine die dann sagt, dass wir uns treffen, und die ruft dann die nächste an, usw.“; „meist ist das alles sehr kurzfristig“	Fr. R. hat die offizielle Position der Gruppenleiterin; „meine Aufgaben sind die Aussendungen und die Organisation der Treffen ... aber es haben alle ihren Zuständigkeitsbereich“;

## 2. ZIELE UND WERTHALTUNGEN DER GRUPPE:

Fragen	Mondfrauenrunde n=4	Mädelrunde n=6	Politik und Geschlecht n=4
<b>Zweck, Ziele u. Interessen d. Gruppe?</b>	„Frauen!“, Runde beschäftigt sich mit Gleichberechtigung, weiblicher Spiritualität u. Patriarchat; „es ist viel Rückhalt durch die Gruppe da“; Aufarbeitung patriarchaler Mechanismen durch Gespräche u. Rituale	Erfahrungs- u. Meinungsaustausch; „man freut sich wenn man sich gegenseitig sieht, und wir haben sicher auch unterschiedliche Auffassungen – man will sich austauschen; Frauen diskutieren gerne kontroverse Themen (Emanzipation, Religion)	wissenschaftliche Diskussion und politische Themen; Bewußtsein schaffen für feministische Inhalte; „Es ist sicher auch inhaltliche Arbeit, das man sich selber weiter informiert“; „die Vernetzung von Frauen mit den selben Interessen ist auch ganz wichtig“;
<b>Erwartungen bei Gründung?</b>	Frei über frauenspezifische Dinge sprechen können; „...über Probleme reden die nur Frauen haben, die nur Frauen verstehen können, die mit weiblicher Spiritualität zu tun haben“	Kontakt zu Freundinnen weiterhin pflegen; unbeschwertes Zusammensein unter Frauen	„Das haben wir ursprünglich als Ziel gehabt, uns möglichst viel zu vernetzen, wir haben aber nicht die Ressourcen dazu“; Organisationen und Infos austauschen
<b>Ziele frauenspezifisch?</b>	Ja – Behandlung v. Themen die Frauen betreffen u. beschäftigen sind absolute Priorität	Gruppe ist diesbezüglich gespalten; „ich glaube, dass da die Prioritäten sehr unterschiedlich gelagert sind, das macht die Gruppe aber interessant“	Begriff ist der Gruppe zu undefiniert; „Wir sehen uns eher als Gruppe, die im wissenschaftlichen Bereich arbeitet und da ist der Begriff mit dem wir ständig operieren die feministische Politikwissenschaft“

Fragen	Mondfrauenrunde n=4	Mädelrunde n=6	Politik und Geschlecht n=4
<b>Emanzipatorische und/oder feministische Inhalte; Bedeutung derselben für die Gruppe?</b>	Inhalte für Gruppe sehr wichtig; „es geht um weibliche Dinge, die als Frau erfahren, das ist ein zentraler Punkt“; „es geht um das Gefühl, stark u. unabhängig zu sein“; Gruppe gibt Kraft u. Rückhalt für den „Kampf gegen das Patriarchat“; „dieses Denken in Kreisen, in Rädern – nicht dieses lineare Denken!“	Gruppe steht dem ambivalent gegenüber, gerade diese Meinungsvielfalt wird aber sehr geschätzt; „also unterschiedliche Meinungen oder die besten Diskussionen haben wir immer dann, wenn es um so was emanzipatorisches geht ...“; Frauen setzten keine bestimmte Einstellung voraus	Im Zusammenhang mit Politik; „es ist halt so, dass wir jedes Thema zuerst aus diesem Blickwinkel (feministischem) sehen und mit berücksichtigen, dass das der erste Ansatz ist“; Gruppe ist vorsichtig mit Begriffen, beansprucht für sich in jeder Hinsicht die Bezeichnung „feministisch-politikwissenschaftlich“
<b>Ist Frauengruppe ein Freiraum?</b>	Ja!; „wenn ich jemandem sag, ich bin eine Hexe glauben alle ich tue böse Dinge, wenn ich sage ich bin Feministin, glauben alle ich bin Männerhasserin – in der Gruppe ist es allen völlig klar wie ich das meine; Frauen brauchen sich für ihre Ansichten nicht zu rechtfertigen	Ein wenig; „für mich ist es nur ein nettes Treffen unter Freunden ...“; „ich würde manche Sachen nicht ansprechen wenn Männer dabei wären“; Frauen sehen Gruppe als Freiraum für Gespräche und Diskussionen; „man spricht schon anders wenn Männer dabei sind“	Ja; „wir wollen uns inhaltlich weiterentwickeln und uns nicht dauernd erklären, Männern fehlt einfach die Basis“; „die ganze Diskussion ändert sich wenn wir nicht unter uns wären“
<b>Meinung zu Männern in der Gruppe und Begründung für reine Frauengruppe</b>	„...Männer können Dinge nicht nachvollziehen, die sie selbst nicht erfahren“; Gruppe will ihr weibliches Denken nicht „vermännlichen“, will in Ruhe weibliches Bewusstsein fördern; „...da brauch ich keinen Mann dazu der mir erklärt, er würde das ganz anders machen“	„... es ist angenehmer ohne Männer“; Frauen wollen ihre Art von Themen und Gesprächen führen u. nicht von Männern „belächelt oder abgeschnitten werden“; „es geht tiefer wenn keine Männer dabei sind“; Frauen wollen selbständig sein; „Männer wären ein Unsicherheitsfaktor“	„Sie haben nicht die Perspektive die wir haben, sie können zwar solidarisch sein aber sie können diese Betroffenheit nicht nachvollziehen“; Gruppe will sich auch nicht dauern erklären sondern sich weiterentwickeln;

Fragen	Mondfrauenrunde n=4	Mädelrunde n=6	Politik und Geschlecht n=4
<b>Ist „unter sich sein“ wichtig?</b>	Hat hohen Stellenwert; <i>„für mich ist es Solidarität u. Rückhalt“</i> ; <i>„...ein Gefühl der Zusammengehörigkeit“</i> ; Gruppe ist stärker als Individuum	Steht nicht im Vordergrund; <i>„es sind eher die Gespräche u. Diskussionen, es ist herzlicher wenn Frauen reden“</i> ;	Ja; Diskussionsverhalten von Männern ist dominanter; <i>„die Stimmung würde sich ändern“</i> ; Frauen haben alle die selbe Basis
<b>Solidarität innerhalb der Gruppe und deren generelle Wertigkeit</b>	<i>„Wir wollen einander bestärken ... ich glaube aber, dass Rivalität unter Frauen generell schon groß ist“</i> ; Gefühl d. Zusammengehörigkeit ist sehr groß; die „Chemie“ stimmt, deswegen ist Solidarität selbstverständlich	Globale Solidarität existiert für die Frauen nicht; <i>„das muss differenziert stattfinden“</i> ; Solidarität ist <i>„nicht Ziel oder Zweck der Gruppe“</i> ; Solidarität ist mehr als nur reden – nämlich etwas tun od. für andere eintreten; <i>„das ist noch nicht ausgetestet“</i>	Geschlecht alleine ist zuwenig für Solidarität, Frauen wollen auch ihre Grenzen ziehen; <i>„Solidarität nur soweit, solange ich auch ideologisch mit der Frau kann“</i> ; Solidarität sollte es als Grundwert einer Gesellschaft geben, <i>„d.h. aber nicht Toleranz gegenüber allen!“</i>



### 3. EINFLUSS DER GRUPPE AUF DIE IDENTITÄTSENTWICKLUNG UND PERSÖNLICHKEIT:

Fragen	Mondfrauenrunde n=4	Mädelrunde n=6	Politik und Geschlecht n=4
<b>Beeinflussung durch Gruppentreffen?</b>	„Absolut!“, Gruppe bestärkt u. ist Bestätigung für eigene Gedanken; grundlegende Beeinflussung hat nicht stattgefunden; „...es ist nichts verändert worden, es werden jetzt nur Dinge gelebt, die immer schon im Kopf waren“	Ja; „weil verschiedene Menschentypen hier sitzen“; Unterstützung bei Meinungsfindung und Selbständigkeit; „man bekommt Lösungsvorschläge u. Hilfestellungen, man kann sich vergleichen“	„Die Treffen reißen mich aus dem Alltag“; im privaten Umfeld können die Frauen kaum über diese Themen diskutieren; „man reflektiert in der Gruppe ganz anders ... das Grundverständnis wird weiterentwickelt“; Frauen können gemeinsam Interessen ausleben
<b>Hilfestellungen außerhalb d. Gruppe?</b>	„Wenn es notwendig ist, ist jede für die andere da“; Frauen fühlen sich durch „starkes Band“ verbunden, auch außerhalb d. Gruppe	„Auf alle Fälle“, aber nicht jede der Frauen würde Hilfe bei Frauen aus der Gruppe suchen; „für mich sind das eher andere Kontakte“	Bei privaten Problemen eher nicht; „für den Job wäre es kein Problem auf die Ressourcen anderer Frauen zuzugreifen (Netzwerk)“
<b>Reaktionen der Umwelt auf Gruppe?</b>	Reaktionen d. Verunsicherung, negative Vorurteile; „das wird dann oft so als Kränzchen abgetan ...“; „Frauen haben oft geheimnisvolles Image .. nicht einschätzbar“; der engere Freundeskreis sieht Gruppe aber positiv	Keine Reaktionen; Partner sehen das als selbstverständlich an	Ist sehr vom Umfeld abhängig; „oft wird es gutmütig belächelt, aber mit der Idee die dahinter steht sind schon alle einverstanden“; engere Freunde/innen erleben es eher als interessant
<b>Fördert Gruppe Frau-sein?</b>	Ja; „es ist eine Bestätigung“; Frauen wollen „eine weibliche Art der Dinge leben“; Gruppe steigert pos. Selbsteinschätzung	„Die Treffen tragen sicher unbewusst dazu bei“; Gruppe hat bei einigen zu Stärke u. Selbstbewusstsein beigetragen; „es ist eine Stärkung“	„Das Frau-sein ist für mich Bestandteil meines Lebens“; „Feminismus ist für mich Lebensphilosophie“; Frauen erleben Gruppe aber als Stärkung, Verbundenheit u. Bestätigung ihrer Einstellung („Wir-Gefühl“)

Fragen	Mondfrauenrunde n=4	Mädelrunde n=6	Politik und Geschlecht n=4
<b>Assoziationen zu weibliche Identität</b>	„Zyklisches Denken“; starke Frauen, die wissen was sie wollen; „die sind sich vollkommen bewusst, dass sie Frauen sind!“	„Auf andere eingehen, einfühlen, über Probleme reden“; Frauen haben höhere soziale Kompetenzen; „das ist die Stärke der Frauen!“	„Das andere vom Normalen“; Frauen sehen Begriff kritisch; „meist wird er dafür verwendet eine Differenz zu rechtfertigen“; Begriff ist reduzierend u. einschränkend
<b>Entwicklung eines speziellen Frauenbewusstseins durch Gruppe? Besseres Verstanden werden als Frau?</b>	Gruppe findet es wichtig, frauenspezifische Probleme zu besprechen u. zu lösen; „da sind Frauen die haben eine ähnliche Sichtweise, ... du stehst nicht alleine da; „das Frau-sein zu definieren, tut mir wahnsinnig gut!“	„Für mich ist Frauenbewusstsein der Gleichberechtigungsgedanke“; Gruppe ist ein Ort wo man darüber reden kann; „Frauen haben zu meinem Selbstbewusstsein beigetragen“; das Wissen um Gleichgesinnte ist wichtig	„Frau sein hat für jede eine andere Bedeutung – eher feministisches Bewusstsein, das verbindet uns“; Frauen sind nicht isoliert, treffen sich auf einer gewissen Ebene; „es ist schön zu wissen, dass es anderen Frauen auch so geht wie mir“

4. UNTERSCHIEDE ZW. FRAUEN UND MÄNNERGRUPPEN:			
Fragen	Mondfrauenrunde n=4	Mädelrunde n=6	Politik und Geschlecht n=4
<b>Typische Männergruppe</b>	„Es geht viel um Konkurrenz und Aktivität ... und nachher geht man sich ein Bier holen“; „... oder sie sitzen in Psychokursen“	„Über Geld und Arbeit reden“; Männer wollen sich selbst übertreffen;	„Ich denke an Wirtshaus oder an eine Sitzung“; Schulterschluss in Männergruppen sehr stark; „jeder muss irgendwas sagen, Hauptsache er ist präsent“
<b>Unterschiede zu typischen Frauengruppen?</b>	Männergruppen nicht so intim u. tiefgründig – eher Imponiergehabe; „männliches Denksystem ist Protektion, weiblich ist das Netzwerk – auch in Gruppen“	Frauen können eher über Probleme reden; „die reden nicht so viel über sich, das ist dort nicht so angesehen“; es gibt mehr Konkurrenzdenken, Männer wollen sich profilieren	Männer beschäftigen sich viel weniger mit dem Mann-sein; „Es gibt viele Männergruppen, die würden sich aber nicht so bezeichnen (Kirche, Bundesheer)“; Männer reden sehr geschwollen u. sagen nichts aus;
<b>Meinung zum Aufbau von Männergruppen</b>	Es gibt einen „Platzhirsch“; Leitung in Männergruppen ist starrer; „einer gibt den Ton an, die anderen sind Gefolgsleute“	„Die sind ein bissl abgehobener“; von der Struktur aber ähnlich wie Frauengruppen; „auf offizielle Ebene kommt sehr schnell eine Hierarchie hinein“	Schulterschluss und Karriereaspekt stehen im Vordergrund; „hierarchische Strukturen sind sowohl in Männer- u. Frauengruppen vorhanden“
<b>Beschäftigung von Männergruppen?</b>	„Über Fußball reden, Autos, Frauen und saufen“; Gruppe betont aber, dass sie es eigentlich nicht weiß	Gruppe betont, dass ihre Meinung wirklich ein Klischee widerspiegelt: „Geld, Arbeit, Sport, Sex“	Viele Sitzungen im öffentlichen Dienst; „Geschlechtsverbrüderung“; Frauen werden als Eindringlinge erlebt

5. KOMMUNIKATION:			
Fragen	Mondfrauenrunde n=4	Mädelrunde n=6	Politik und Geschlecht n=4
<b>Frauensprache/ Männersprache?</b>	„Frauen müssen nicht gleich ihr Wissen beweisen“; zuhören und Toleranz sind wichtige Faktoren; Männer haben eher den „Leithirsch“	Frauen gehen tiefer, sind einfühlsamer und nach außen selbstkritischer; „ich hätte gerne, dass Männer auch diese Sprache sprechen“	Diskussionsverhalten von Männern ist aggressiver u. dominanter; „Frauen präsentieren sich nicht immer so“
<b>Ursachen?</b>	Sprache hat viel mit Persönlichkeit zu tun; Frauen sind anders sozialisiert als Männer	Höhere soziale Kompetenz von Frauen	Gesellschaft, Sozialisation
<b>Relevanz für Gruppe und generelle Relevanz</b>	Wichtig; „... es geht nie gegeneinander, es ist ein großer Topf wo alles hineinkommt...“; „jede Meinung zählt und ist es wert, angehört zu werden“	„Das ist ein Teil, den ich an der Gruppe sehr schätze“; Gruppe ist ein Ort wo man sich niemals ein Blatt vor den Mund nehmen muß;	Gruppe sieht eher den inhaltlichen Aspekt im Vordergrund, „wir wollen nicht schon wieder so eine Dichotomie schaffen“

6. GRUPPENLEITERIN:			
Fragen	Mondfrauenrunde n=4	Mädelrunde n=6	Politik und Geschlecht n=4
Gruppenleiterin wichtig?	Nein; „es soll nicht immer die gleiche Person ihr Wissen u, ihren Kopf beweisen“	„Nein“; Gruppenleiterin ist kein Thema, weder für Autorität noch für Organisation	Ja; „ich will ja nicht dominieren, sondern meine Fähigkeiten für die Gruppe einsetzen“; Gruppe befürwortet Hierarchie um „etwas zu bewegen und zu bewirken“;
Alternativmethoden?	Gruppe hat für sich eine andere Methode gefunden: „es wird pro Abend eine gewisse Hierarchie geben, es geht darum das sie nicht starr ist“; je nach Thema wird die Hierarchie verlagert; „wie ein schwingendes Netz“	Rotationsprinzip; „man müsste sich abwechseln, da ist jedes Mal eine andere zuständig“; wenn Leiterin, dann nur für organisatorische Dinge – keine Hierarchie	Nein; „jede hat verschiedene Fähigkeiten und Spezialgebiete, da hat es keinen Sinn, wenn alle rotieren“; auch in einer Hierarchie kann jede Position gleich viel wert sein; „es geht viel darum, wie man Macht versteht - dominieren oder Kompromisse herbeiführen“

## 11.4. Zusammenfassung der Interviews

### 11.4.1. Frauengruppe I: Mütterrunde (n=9)

Vor rund 30 Jahren wurde die Mütterrunde von einer Frau ins Leben gerufen, deren Anliegen es war, jungen Müttern die Gelegenheit zum Gedankenaustausch zu geben. Bis heute hat die Gruppe ihre Strukturen beibehalten, nur *„dass wir jetzt keine Jungmütter mehr sind“*. *„Die Dame, die das geleitet hat, war wesentlich älter als wir, die hat Erfahrung gehabt mit Kindern und hat diese Erfahrung auch weitergegeben“*. Einige Frauen kannten sich bereits lange Zeit vor der Gründung, andere kamen durch einen Aushang im Zentrum 9 (katholisches Zentrum im 9. Bezirk) dazu.

Die Gruppe ist mit den Interessen der Frauen mit gewachsen, *„es ist auch kein Nachwuchs mehr gekommen, die jungen Frauen haben heute andere Interessen“*. Die Gruppe kommt einmal monatlich in den Räumlichkeiten der Pfarre (Donnerstag Abend) zusammen und hat ein sehr abwechslungsreiches Programm. *„Ja, viel reden und viele Vorträge, es wurden auch Leute eingeladen, die uns Ratschläge gegeben haben. Koch-, Schneider- und Nähkurse hat es schon gegeben ... ja, und Probleme besprechen“*. Die Frauen sind auch karitativ engagiert, in diesem Zusammenhang werden jährlich Flohmärkte und ein Weihnachtsbazar organisiert. *„Wir basteln dann gemeinsam für den Weihnachtsmarkt“*.

An den meisten Gruppenabenden gibt es ein Thema (Altenbetreuung, Enkelkinder, ...) oder es werden SpezialistInnen eingeladen, die Vorträge halten. Die Organisation dieses vielfältigen Programms obliegt Frau P. *„Die macht das freiwillig, eigentlich sehr tapfer!“*. Die Frauen empfinden es als sehr angenehm, dass jemand die technischen Angelegenheiten regelt, vor allem betonen sie, dass *„alles gemeinschaftlich bestimmt wird. Irgendwer gibt einen gedanklichen Anstoß, dann wird nach Vorstellungen und Wünschen gefragt, und die Frau P. organisiert dann halt“*. Besonders positiv vermerkt wird von der Gruppe, dass Frau P. mit ihrer Organisation *„die Gruppe zusammenhält“*. Dadurch, dass die Gruppe seit vielen Jahren besteht und die Frauen sich gegenseitig über viele Jahre begleitet haben, haben sie auch außerhalb der Gruppe Kontakt zueinander (Spaziergänge, Radfahren, etc.). Einige der Frauen *„kennen sich schon aus Kindertagen“*, der Großteil der Kontakte hat sich aber erst durch die Gruppe ergeben.

Die Ziele und Werthaltungen der Mütterrunde definieren die Frauen grundsätzlich als *„Gedankenaustausch zu sehr vielen Themen“*. *„Dadurch das wir jetzt keine kleinen Kinder mehr haben hat sich das verlagert. Wir reden jetzt halt über EnkelIn oder Altenbetreuung“*. Auch der karitative Aspekt ist für die Frauen von Bedeutung. Sie sieht sich zwar nicht explizit als *„Gruppe mit frauenspezifischen Zielen“*, jedoch sieht sie soziales Engagement als *„Sache der Frauen“* an. *„Die Frauen schlagen schon eher in die karitative Richtung, ... sie sind da eher initiativ und kümmern sich auch persönlich um die Leute“*. Von emanzipatorischen und/oder feministischen Inhalten distanziert sich die Gruppe, diese Themen haben auch bei den Gruppentreffen keine Bedeutung. *„Vielleicht sind wir dafür doch ein bissl zu konservativ“*. *„Das ist alles so fordernd und deswegen sehe ich das negativ, und wer sagt denn, dass wir dann glücklicher sind wenn wir emanzipiert sind?“* Die Frauen können ihre Vorstellung von Weiblichkeit nicht mit Emanzipation in Einklang bringen, sie finden die *„gute alte Zeit“* besser. *„Ich genieße es, wenn mir ein Mann die Hand küsst oder mir die Tür aufhält, ... wenn man emanzipiert ist, ist man nicht wirklich weiblich“*.

Die Teilnehmerinnen schätzen die Gruppe aber sehr wohl als Freiraum, wo sie ungestört ihren Interessen nachgehen können. *„... man fühlt sich mit Frauen vertrauter, man vertraut ihnen eher was an als Männern“*. Die Frauen können sich auch nicht vorstellen Männer in ihrer Gruppe zu haben; einerseits weil die Gruppe von Anfang an als Gruppe für Frauen mit Kindern geplant war, *„Männer sind keine Mütter!“*, und andererseits weil die Themen eher für Frauen interessant sind. *„Viele Frauen haben ja auch dieselben Probleme, gewisse Sachen möchte man halt mit anderen Frauen besprechen“*. Das Gefühl des Unter-sich-seins beinhaltet für die Frauen Vertrauen und Offenheit, sowie die Freiheit über ihre speziellen Interessen sprechen zu können. *„Man würde sicher anders sprechen wenn Männer dabei wären, auch über andere Themen ... man würde auch nicht so aus sich herausgehen“*.

Solidarität hat für die Frauen viel mit *„füreinander da sein“* zu tun, *„... das man sich auch mal aussprechen kann, wenn es notwendig ist und das man bei Problemen hilft“*. Diese Dinge werden von der Gruppe als selbstverständliche Bestandteile ihres Zusammenseins aufgefasst. Auch außerhalb der Treffen können sie *„auf die anderen Frauen zählen“*.

Eine Veränderung durch die Gruppentreffen in Bezug auf Meinungen oder Einstellungen können die Frauen nicht klar feststellen. *„Das kann man nicht so sagen, da wir alle schon so lange dabei sind. Man fühlt sich einfach zu hause in der Gruppe“*. Die Mütterrunde trägt aber dazu bei, dass die Frauen in vielerlei Hinsicht sehr aktiv geblieben sind (Vorträge, karitative Veranstaltungen, Ausflüge, Feste, etc.) und in jedem Lebensabschnitt Unterstützung von anderen Frauen erfahren haben. Die Themen haben sich *„von Kindererziehung zu Altenbetreuung verlagert“*. Spezifische Reaktionen von Freunden oder der Familie auf die Gruppe hat es nicht gegeben. *„Das ist für unsere Männer selbstverständlich“*.

Die Frage ob in der Gruppe das Frau-sein stärker empfunden wird stellt sich für die Mütterrunde nicht, *„... das kann man nicht so sagen, wir sind ja schließlich Frauen!“*. Auch der Begriff „weibliche Identität“ ist für die Gruppe eher befremdlich. *„Da müsste man erst einmal festlegen was das ist“*. Nach längerem Nachdenken assoziieren die Frauen damit *„Frauenrechte“*. Da diese Thematik bei ihren Treffen nicht relevant und auch nicht sonderlich positiv behaftet ist, reagieren einige der Teilnehmerinnen mit leichtem Unmut. *„... hätte ich mir denken können, dass das in diese Richtung geht!“*.

Bei einer typischen Männergruppe sehen es die Frauen als charakteristisch an, dass Männer *„eher in sportlicher Hinsicht aktiv sind“*. Sie gehen aber auch davon aus, dass Männer unter sich auch über Probleme sprechen. *„Die tratschen sicher auch und sagen auch Dinge, die sie vor Frauen wahrscheinlich nicht sagen“*. *„Der eine jammert über den Sohn oder über den Arbeitsplatz, was da für Zustände sind, die gehen schon auch ins Private“*. Generell findet es die Gruppe gut, dass auch Männer sich zusammenschließen. *„Es bezieht sich halt bei Männern auf andere Bereiche, die gehen dann halt auch nicht spazieren sondern zum Wirt“*. Unterschiede zu Frauengruppen sehen sie eher bei den Themen - *„Frauen sind eher karitativ engagiert, Männer eher sportlich“*) - und nicht so sehr bei der Organisation. *„Solidarität gibt es genauso unter Männern“*. *„Es dominiert immer einer, aber das gehört generell zur Gruppendynamik, das ist in jeder Gruppe so“*.

Ein unterschiedliches Sprechverhalten von Frauen und Männern wird von der Gruppe als *„nicht so gravierend“* erlebt. Die Frauen betonen aber, dass sie *„schon anders sprechen würden, wenn Männer dabei wären“*, weil Frauenprobleme sich



besser mit Frauen besprechen lassen. Sie erleben es als angenehm, in der Gruppe ihre Themen und Interessen ohne Männer zu besprechen.

Die Teilnehmerinnen sehen es als sehr wichtig an, dass ihre Gruppe eine Leiterin hat, die alles organisiert und die Gruppe zusammenhält. *„Es muss einer in die Hand nehmen, sonst wird es schwierig“*. *„Nur plaudern reicht nicht, man braucht schon eine Organisation“*. Die Gruppenleiterin wird nicht als autoritär erlebt, weil wichtige Entscheidungen gemeinsam getroffen werden. Die Frauen sind dankbar, das sich *„jemand die Arbeit antut“* die Mütterrunde zu leiten und empfinden dies als die beste Art eine Gruppe über lange Zeit bestehen zu lassen.

#### 11.4.2. Frauengruppe II: Radfahrerinnengruppe (n=9)

Die Ursprünge der heutigen Radfahrerinnengruppe findet man vor ungefähr zehn Jahren in der Sportunion Tulln, wobei das einstmalige Betätigungsfeld der Gruppe joggen war. *„Ich hab das beim Damenturnen erfahren. Da gibt es jetzt am Montag eine Joggingrunde und wer Interesse hat, soll sich melden ... so ist das entstanden.“* Vor der Gruppenbildung hatten nur zwei von den neun Frauen losen Kontakt zueinander. Nach etwa drei Jahren entschlossen sich die Frauen, das joggen gegen Rad fahren zu tauschen, weil alle Teilnehmerinnen mehr Spaß an diesem Sport haben.

Die Zusammensetzung der Gruppe hat sich im Laufe der Jahre nur geringfügig verändert; ein paar Frauen sind bereits in den ersten Jahren des Bestehens wieder in den Beruf eingetreten und hatten keine Zeit mehr für die Treffen, sonst hat es keine Gründe für das Verlassen der Gruppe gegeben: *„Es hat eigentlich niemand gegeben, der einfach so ausgetreten ist.“* In den letzten Jahren haben zwei Frauen starkes Interesse an der Radelgruppe gezeigt und sich diversen Ausflügen angeschlossen, nach ungefähr einem Monat sind sie nicht mehr zu den Treffen erschienen. *„Wir sind eine offene Gruppe wenn die Voraussetzungen passen.“* *„Neueinsteiger, die das Maß nicht erfüllen können, das wir können, haben es sicher schwer. Da sind wir sicher hart. ... Wenn die dann mit 10km/h dahinfährt, kann man nicht dauernd warten. Da muss man entweder trainieren oder so ein Rad haben, dass man mitkommt.“* Die Frauen sind nicht so sehr daran interessiert sich aktiv um neue Mitglieder zu bemühen oder zu kümmern. *„Das ist vielleicht gar nicht*

*böse gemeint, aber wir fahren dahin und es fällt uns gar nicht so auf wenn da wer nicht mitkommt.“*

Die Frauen treffen sich jeden Montag Vormittag zur selben Uhrzeit am selben Ort, wo dann gemeinsam besprochen wird, wo die Tour hinführen soll. *„Wo man hinfährt, das entscheidet die Mehrheit.“* Eine Person die entscheidet, wo es hingehen soll erachten die Frauen nicht als wichtig. *„Das ist einfach nicht notwendig, weil wir uns immer auf etwas einigen können.“* Ein Ausflug dauert durchschnittlich zwei Stunden, währenddessen wird meist über Kochrezepte, Natur, Familie etc. geplaudert. Ein Beisammensein nach der Tour findet nur in Ausnahmefällen statt. *„Da müssen wir nach Hause, da wartet ja die Arbeit auf uns. Außer wir feiern Geburtstag, dann treffen wir uns meist bei der Poldi auf einen Kuchen.“* Treffen außerhalb der Gruppe finden nicht statt. *„Da ist glaub ich zu wenig Zeit dazu. Wir haben ja alle einen Haushalt.“*

Die Frauen sehen es sehr positiv, dass die Gruppe klein und privat ist; so haben sie die Möglichkeit ihre jeweiligen Interessen zu verknüpfen, ohne dass dabei jemand zu kurz kommt. *„Ich glaube, dass es uns allen wichtig ist, dass kein Zwang herrscht. Das ich nicht gehen muss. Bei uns ist es halt mehr privat als in einem Verein.“* *„Wir haben keinen Mitgliedsbeitrag, wir haben keine Leiterin, das ist alles eher gemeinschaftlich ... und da ist auch die gemeinsame Liebe zur Natur.“* Die Frauen betonen, dass es innerhalb der Gruppe keine Konkurrenz gibt, Toleranz und Akzeptanz sind sehr gefragt. *„Wenn wer eine andere Meinung hat, wird das einfach akzeptiert.“*

Die Frauen bezeichnen sich selbst als „Radelrunde“ oder „Montagsgruppe“; die Bezeichnung „Frauengruppe“ hat für sie ein negatives Image weil sie damit Männerhasserinnen assoziieren. *„Das brauchen wir nicht, wir sind ja nicht männerfeindlich.“* Die Begriffe Emanzipation oder Feminismus sehen die Frauen nicht im Zusammenhang mit ihrer Gruppe. Sie finden es zwar wichtig, sich frei bewegen zu können, doch beschäftigen sie sich nicht aktiv mit diesen Themen.

Die Gruppentreffen empfinden die Frauen als Freiraum in dem Sinn, dass sie ohne Bevormundung das tun und lassen können, was ihnen Spaß macht. *„Ja, weil wenn*

*der eigene Mann Wünsche hat, muss man sich schon ein bissl danach richten, oder?“ Sie nehmen sich die Zeit, ihr Hobby unter ihresgleichen in Ruhe ausführen zu können, u.a. auch um „von zu Hause rauszukommen“. Männer würden die Harmonie der Gruppe stören, sowohl in Hinsicht auf die Gespräche als auch im sportlichen Bereich. „Ja und dann fahren die Männer schneller und dann muss man da hinten nach kommen und das ist dann ganz anders!“ „Es wird ja alles benörgelt – das ist wie beim Auto fahren!“ Da die Frauen sonst sehr viel Zeit in die Familie investieren, empfinden sie es als entspannend, sich auf diese Weise neue Energie zu holen. Dies passiert einerseits durch das Hobby selbst und andererseits durch die Gespräche die sie mit den anderen Frauen führen. Dieses Unter-sich-sein in der Gruppe hat für die Frauen eine große Bedeutung und wird als sehr harmonisch beschrieben, da „so circa alle ein Niveau haben ...“. Auch wenn der Hauptinhalt der Gruppe nicht darin besteht Probleme zu besprechen, zählt es zu den Dingen die den Gruppenzusammenhalt und die Solidarität fördern. „Man merkt, dass das Probleme sind, die jeder hat – das hilft.“ „...und man merkt, wenn Du sagst der ist mir auf die Nerven gegangen, dass es den anderen auch so geht.“*

Das Gefühl der Solidarität ergibt sich aber nach Meinung der Frauen auch aus der Tatsache, dass sich alle schon sehr lange kennen und dass sie sich nur einmal in der Woche sehen. *„Und wir kommen ja auch nicht so zum Streiten weil wir uns ja nur zwei Stunden sehen. Da hat man keinen Grund zum Streiten ... und wenn doch, dann wird das ausgesprochen und geklärt. Jede will ja, dass er sich wohl fühlt.“* Ähnlich gelagerte Probleme und Einstellungen erleichtern das Zusammensein in der Gruppe und machen es unkompliziert und angenehm, nichtsdestotrotz stellt Toleranz für die Frauen ein wichtiges Kriterium dar. *„Wenn wer eine andere Meinung hat wird das einfach akzeptiert.“ „Toleranz ist gefragt!“*

Es herrscht allgemeiner Einklang über die Tatsache, dass die Gruppe das allgemeine Wohlbefinden gesteigert hat. Für die einen steht „sich etwas Gutes tun“ im Vordergrund, für die anderen bedeutet es Ausgleich zum Familienleben. *„Für mich war es so, dass ich dadurch erst andere Frauen kennen gelernt habe.“* Die Gruppe hat keine tiefgreifenden Persönlichkeitsveränderungen hervorgerufen, jedoch Abwechslung und neue Kontakte in das Leben der Frauen gebracht. *„Es ist ein Fixpunkt, ein Lichtblick im Alltag!“* Auch die meisten Familien der Frauen sehen die

Gruppe positiv; sie schätzen es, dass die Frauen aktiv sind und etwas unternehmen. Einige der Frauen legen aber Wert darauf, dass die Familie durch die Gruppentreffen nicht benachteiligt wird. *„Ich hab es auch so eingeteilt, dass niemand zu hause was abgeht. Ich bin in der Zeit fort, wo der Mann nicht da ist und das Kind auch nicht.“*

Die Gruppe legt ihren Schwerpunkt auf die sportlichen Aktivitäten, sie beschäftigt sich nicht aktiv mit dem Thema Frau-sein und hat sich auch noch keine Gedanken zum Thema weibliche Identität gemacht. Der allgemeine Gruppentenor ist dahingehend, dass für sie nicht oder nicht mehr relevant ist. *„... das habe ich schon längst hinter mir.“* *„So weltbewegendes passiert auch nicht in der Gruppe, das ist alles so normal, dass das keine Auswirkungen hat.“* Nichtsdestotrotz dient die Gruppe auch dazu, „frauenspezifische“ Themen (*„den [Mann] interessiert wahrscheinlich weder das Kochrezept XY und auch nicht das Häkelmuster.“*) zu besprechen und fungiert als Freiraum, wo die Frauen nach ihren eigenen Vorstellungen agieren können, ohne jemandem dafür Rechenschaft ablegen zu müssen.

Mit einer typischen Männergruppe assoziieren die Frauen leistungsorientiertes Denken oder *„schnapsen und saufen“*. *„Ich glaube, dass Männer zu so einer intensiven Runde gar nicht fähig sind.“* Die Meinung ist dahingehend, dass sich Männer nicht so gut *einordnen* können wie Frauen, dass das Dominanzbedürfnis enge Bindungen verhindert. *„Männer brauchen keine Freunde sagen sie, aber im Grunde kränkt sich meiner, weil er keinen hat.“* *„... Männer sind nicht so frei, die kehren ihr Innerstes nicht nach Außen.“* Männergruppen dienen nach Meinung der Frauen nicht dazu, um Probleme zu besprechen oder sich auszutauschen, es geht eher um Politik oder Sport. Diese Ansicht haben sie aufgrund persönlicher Erfahrungen, weil einige Ehemänner in Männervereinen sind (Gesangsverein, Reisegruppe). *„... die schlucken die Probleme einfach hinunter und dann lassen sie es zu hause bei der Frau aus!“*

Die Gruppe geht davon aus, dass Frauen und Männer unterschiedlich sprechen. Das zeigt sich ihrer Meinung nach hauptsächlich in der Wahl der Ausdrücke und erst in zweiter Linie in der Thematik der Gespräche. *„Die müssen sich halt schon anders benehmen und ausdrücken, wenn Frauen dabei sind!“* Männer verlieren eher an

„Niveau“ wenn sie unter sich sind, Frauen ordnen sich eher unter wenn Männer dabei sind.

Die Radfahrerinnengruppe legt viel Wert auf gemeinsame Entscheidungen. Bevormundung durch eine einzelne Person lehnen sie ab. *„Es ist einfach nicht notwendig! ... wir haben kein Problem uns auf ein Ausflugsziel zu einigen.“* Oberste Priorität ist es, niemanden zu bevormunden und Entscheidungen zu treffen wo keine der Frauen zu kurz kommt. *„Es gibt keine Verpflichtungen und das schätze ich so daran, weil man eh im normalen Leben so viele Pflichten hat, oder man richtet sich nach der Familie oder nach dem Mann.“*

Aus der Auswertung des schriftlichen Fragebogens ergab sich, dass vier von neun Frauen Fr. P. als Gruppenleiterin ansehen, weil sie als besonders einfühlsam, initiativ und verlässlich gilt. Wenn die Gruppe außerhalb der normalen Treffen zusammenkommt, finden diese Treffen im Hause von Fr. P. statt. *„... das hat sich so eingebürgert, weil es am einfachsten ist.“*

Auch wird von den vier Frauen betont, dass Fr. P. gut organisieren kann. Dies bezieht sich aber weniger auf die Ausflüge selbst, sondern eher auf das Bereitstellen von Proviant und Plänen, sowie das Organisieren von Geburtstagsfesten, Jausen und ähnlichen Anlässen. Da Fr. P. zwar eine initiative, bei den Treffen immer präsenste Person ist, sich selbst aber nicht als Gruppenleiterin sieht und Entscheidungen generell demokratisch getroffen werden, wird sie nach außen hin auch nicht als Gruppenleiterin dargestellt.

#### 11.4.3. Frauengruppe III: Turngruppe (n=10)

Die Gründung der Turngruppe liegt ungefähr 18 Jahre zurück. Damals haben sich die Frauen über eine Ankündigung bei der Sportunion gefunden. *„Da war ein Aushang, da konnte man sich dann melden“.* Die Motive die im Vordergrund standen der Gruppe beizutreten waren für einige Frauen *„sportliche Betätigung und Geselligkeit“*, für andere wiederum war es wichtig, *„ein bissl aus dem Alltag herauszukommen“.* Teilweise kannten sich die Frauen bereits bevor die Gruppe entstand. *„Das hat sich dann im Freundeskreis verbreitet, dass wir turnen gehen ... da haben sich dann ein paar zusammengefunden, wir wohnen ja alle in der Nähe“.*

Neue Mitglieder sind der Turngruppe immer willkommen. *„Wir haben nichts gegen neue Frauen, das macht die Runde interessant“*. Neuzugänge sind in den letzten Jahren durch Mundpropaganda zur Gruppe gekommen.

Die Gruppe kommt jeden Donnerstag Abend zusammen, wobei nach der körperlichen Anstrengung auch die Gemütlichkeit nicht zu kurz kommt. *„Zuerst turnen, schwitzen und nachher gehen wir immer hier zum Wirten tratschen, das ist sehr wichtig für uns, das gehört auch dazu“*. *„Wir reden alle durcheinander, bunt gemischt, was halt gerade interessant ist“*. Geturnt wird unter Anleitung einer Vorturnerin die mittels eines Beitrages finanziert wird. Dieser Frau obliegt die Organisation des sportlichen Teils (Zusammenstellen der Übungen, organisieren des Raumes, Beiträge kassieren, etc.), sie wird in dieser Hinsicht von der Gruppe auch als Autoritätsperson wahrgenommen. *„Die Leiterin bezieht sich nur aufs Turnen, wenn wir zu viel tratschen mischt sie sich ein, sie hat schon eine gewisse Autorität“*. Der gemütliche Teil der Gruppentreffen bedarf laut der Gruppe keiner Organisation. *„Wir brauchen keine Organisation, wir haben ja unseren Fixtermin auf den wir uns freuen“*. Was außertourliche Treffen oder das gestalten von diversen Feiern (Weihnachten, Fasching) anbelangt, so ist es für die Frauen selbstverständlich, das sich jede gleichermaßen daran beteiligt. *„Da bringt dann jeder was mit, Kuchen oder Sekt, das brauchen wir aber nicht extra ausmachen, das funktioniert einfach“*.

Für die Frauen sind sportliche Betätigung und gemütliches Beisammensein gleichermaßen wichtig. *„Für manche ist das Zusammensitzen sogar wichtiger als das Turnen“*. Es hat sich schon kurz nach der Gruppenformierung herausgestellt, dass sich die Frauen nicht nur in sportlicher Hinsicht sehr gut verstehen, so haben sich rasch die Treffen „beim Wirt“ eingebürgert. *„Wir dürfen während dem Turnen nicht tratschen, da wird die Vorturnerin böse, deswegen gehen wir ja nachher da her ... wenn man sich nur einmal in der Woche sieht, hat man sich ja viel zu erzählen“*.

Die Frauen bezeichnen ihre Themen in erster Linie nicht als frauenspezifisch. *„Wir reden über aktuelle Themen oder über Alltagsgeschehen und Liebesgeschichten ... oder über Skandale“*. Gespräche über Kochrezepte und Kindererziehung sieht die Gruppe eher als frauenspezifisch an. *„Es sind schon auch so Sachen dabei wie Kochrezepte und Kindersachen, das interessiert Männer sicher auch nicht“*. Bei den

Begriffen Emanzipation und Feminismus reagiert die Gruppe desinteressiert bis verärgert. *„Wozu brauch ich in einer Frauengruppe emanzipiert sein?“* In der Gruppe wie im privaten Bereich ist Emanzipation kein Thema das für die Frauen von Interesse ist. *„Das stellt sich bei uns nicht, wir wollen uns amüsieren, wir tun nicht politisieren ... wir sind ja auch nicht männerfeindlich“*.

Die Turngruppe war ursprünglich als Frauengruppe geplant und das finden die Teilnehmerinnen sehr gut. Männer innerhalb der Gruppe können sie sich nicht vorstellen. *„Die Männer haben wir eh daheim, das genügt!“*. Männer würden das Gleichgewicht und die Offenheit der Gruppe stören. *„Das würde nur Konkurrenzkämpfe geben, so sitzen wir hier ganz lässig, ... da muss man sich nicht extra aufbrezeln oder fesch machen, das ist angenehm“*. Die Teilnehmerinnen sind vor allem aus zwei Gründen gerne unter sich: Einerseits weil sie selbst im Vordergrund stehen und sich den Interessen der Männer nicht unterordnen müssen, andererseits weil sie den Zusammenhalt der Frauen gefährdet sehen wenn Männer anwesend wären. *„Es ist unkomplizierter ohne Männer, weil sonst, wenn der Partner dabei ist, muss man schon irgendwie Rücksicht nehmen [...] so kann jeder reden was er will“*. *„Es ist angenehmer wenn man unter sich ist, Männer haben ja oft andere Ansichten, da muss man sich dann wieder herumstreiten ... weil die Männer glauben, sie haben immer recht!“*.

Die Frauen sehen ihre Gruppe als Freiraum an, wo sie sich um Aussehen und Interessen keinen Vorschriften unterwerfen müssen. *„Einmal in der Woche haben wir halt den Freiraum, da können wir über das quatschen was uns im Kopf herumgeht“*. Die Solidarität innerhalb der Gruppe stellt für die Frauen einen wichtigen Punkt dar. Sie sähen selbige gefährdet, wenn auch Männer anwesend wären. *„Wir haben keine Probleme, es wäre schlimmer wenn wir gemischt wären. Da würde jede jedem gefallen wollen. Die würden sich herrichten um wem zu gefallen, so können wir leger sein“*. Generell empfindet die Gruppe Frauen als *„härter und gemeiner“* wenn es um Solidarität geht. Innerhalb der Gruppe *„gibt es nichts zu erreichen“* (Männer, besseren Arbeitsplatz), deswegen sind Stabilität und Zusammenhalt recht groß. Eine Veränderung im Zusammenhang mit Einstellungen oder Meinungen ist durch die Gruppe nicht eingetreten. Die Teilnehmerinnen sehen eine Bereicherung durch die Gruppe eher in alltäglichen Dingen und in der Informationsgewinnung. *„Naja, ich*

*hab ein paar neue Kochrezepte bekommen“.* „Man kann sich halt austauschen, wo man billig einkaufen kann, oder welcher Arzt gut ist“. Verschiedene Charaktere tragen dazu bei, dass der Erfahrungsaustausch sehr vielschichtig ist, wie die Frauen betonen.

Ein Großteil der Frauen wohnt im selben Bezirk, einige der Kinder besuchen dieselbe Schule, wodurch ein Kontakt außerhalb der Gruppe teilweise gegeben ist. *„Da hilft man sich schon mal mit Aufpassen oder so“.* Generell werden aber andere Kontakte im privaten Bereich für Aktivitäten außerhalb der Gruppe in Anspruch genommen. Ehemänner oder Bekannte haben keine spezifischen Reaktionen in Bezug auf die Gruppe gezeigt. *„Viele arbeiten in der Schicht, die hätten eh keine Zeit was zu unternehmen“.*

Zu den Begriffen „Frau-sein“ und „weibliche Identität“ assoziiert die Gruppe *„einen schönen Körper ... Schmuck und Schminke“* betont aber, dass sie darüber noch nicht nachgedacht hätte. Nach längerem Zögern verbinden die Frauen damit *„Einfühlsamkeit und Toleranz“.* *„Frauen sollen nicht so viel meckern und keppeln, das ist nicht gut“.* Diese Thematik ruft bei den Frauen Unverständnis und Desinteresse hervor, sie sehen diese Begriffe nicht im Zusammenhang mit ihrer Gruppe und wollen damit auch nicht konfrontiert werden.

Des Öfteren betonen sie, dass sie sich in der Gruppe *„leger geben können ... wir müssen uns hier nicht aufdonnern und schminken, ist ja niemand da, wo wir uns zurecht machen müssten“.* So fühlen sie sich in der Gruppe aufgehoben und so können sie sich frei und natürlich geben.

Spontan fällt den Frauen zu einer typischen Männergruppe *„Bier trinken und Sport“* ein. Sie gehen aber davon aus, dass Männer im Prinzip dasselbe tun wie Frauen mit dem Unterschied, *dass „wir mehr schwafeln und die mehr trinken“.* Männergruppen sind ihrer Meinung nach auch mehr auf Amüsement aus, was auch dadurch bedingt wird, dass *„sie viel mehr Bier trinken als wir“.* Sie schätzen die Solidarität unter Männern höher ein (*„die verbrüdern sich vielleicht eher“*), bekritteln aber, dass *„Männer immer so wichtig daherreden und immer recht haben wollen“.* Männersprache sehen die Frauen als dominanter an (*„Männer diskutieren und*



*Frauen tratschen“)* und sie sind froh, dass sie sich innerhalb der Gruppe nicht nach ihnen richten müssen.

Eine Leiterin ist für die Turngruppe sehr wichtig, da sie eine Kompetenz repräsentiert nach der sich die Frauen in sportlicher Hinsicht richten können. *„Die tut uns halt vorturnen, weil sonst weiß ja keiner was er machen soll“*. Sie akzeptieren sie in dieser Hinsicht als Leiterin und können sich auch keine sinnvollen Alternativen vorstellen. *„Wir akzeptieren das, wir sind ja auf sie angewiesen, weil so alleine turnen bringt es nicht. Aber so nachher ist sie wie ein Freund, wir sind auch per du“*. Die Leiterin hat einen klar abgegrenzten Bereich, wo ihr die Organisation obliegt; außerhalb des sportlichen Bereiches jedoch gliedert sie sich in die hierarchielose Gesellschaft der Frauen ein. *„Wenn das Turnen aus ist, ist sie keine Person die drübersteht“*.

#### 11.4.4. Frauengruppe IV: Mondfrauen (n=4)

Die Mondfrauen haben sich vor ungefähr neun Monaten zusammengefunden, wobei Fr. F. die ursprüngliche Idee zur Gruppengründung hatte. Nach einer Lektüre über Hexen kam sie zu dem Schluss, dass *„ich eigentlich gerne etwas das es bei uns nicht mehr gibt, wieder aufleben lassen möchte. Ein gewisses Gefühl der Zusammengehörigkeit, Solidarität, Weiblichkeit und Frau-sein in einer gemeinsamen Runde neu zu entdecken und zu leben“*. Ein weiterer Gedanke war, alte Frauenfesttage wieder aufleben zu lassen und diese auch gemeinsam zu feiern. Fr. F. hat diese Idee mit zwei Freundinnen sehr schnell in die Tat umgesetzt, zwei weitere Frauen sind im Laufe der Zeit noch hinzugekommen. *„Ich kam über eine Freundin dazu, die hat mir erzählt, dass sich da Frauen treffen zum Aufarbeiten und um dazuzulernen ...“*.

Die Gruppe umfasst fünf Mitglieder, (wobei vier beim Interview anwesend waren), drei Frauen waren bereits vor der Gründung gut befreundet. Neue Frauen gelangen nur durch *„persönliche Einladung“* zur Gruppe. *„Wir wollen keine riesige Frauengruppe werden, dafür ist es einfach zu intim“*. Die Frauen legen großen Wert darauf, dass nur *„passende Frauen“* in ihren Kreis eintreten. *„Man macht sehr auf, und da ist es mir nicht egal, wer da dabei ist.“*

Der Grundtenor der Treffen konzentriert sich auf frauenspezifische und spirituelle Dinge, es gibt jedoch keinen fixen Ablauf oder Plan wie ein Abend gestaltet wird. *„Das ergibt sich. Jede hat ihre Interessen [...] und jede kann ihr Gebiet einbringen.“* Ungefähr einmal im Monat, vorzugsweise bei Vollmond, kommen die Frauen in der Wohnung von Fr. F. zusammen. Bei Jahreskreisfesten, oder hohen Frauenfesttagen wird oft auch ein extra Termin anberaumt. Organisatorische Belange sind auf die Gruppe aufgeteilt, jede kann sich auf ihre Art einbringen und Themen zur Diskussion stellen. *„Jede der Frauen hat etwas mitzugeben ... deswegen geht uns auch der Gesprächsstoff nie aus.“*

Das erklärte Ziel und Interesse der Gruppe konzentriert sich auf Frauen. Weniger durch politische Tätigkeiten als durch Gespräche und Diskussionen wollen die Frauen ihre Sichtweise mit anderen teilen und Rückhalt gewinnen. Auch konkrete Ereignisse (sexuelle Belästigung, fehlende Gleichberechtigung, etc.) werden in der Gruppe verarbeitet und besprochen. *„Wenn M. etwas erzählt, bringt mich persönlich das auch weiter, ich kann schauen, wo liegt mein Problem, und das dann auch in mein Leben hinein nehmen.“*

Die Erwartungen bei der Gruppengründung, nämlich über frauenspezifische Dinge frei sprechen zu können, haben sich für die Gruppe voll und ganz erfüllt. Die Gruppe versucht aktiv das männliche Denken und Handeln nicht als Norm anzusehen, sondern *„weibliches Denken, weibliches Fühlen, eine weibliche Art Dinge zu leben, zu entwickeln ...“* Die Bedeutung emanzipatorischer und feministischer Inhalte ist sehr hoch, die Frauen können innerhalb der Gruppe *„im Kampf gegen das Patriarchat“* Kraft und Stärke schöpfen. In diesem Zusammenhang empfinden sie auch das Unter-sich-sein als wichtige Komponente. Die Gruppe wird als Freiraum angesehen, wo zwar jede der Frauen andere Interessensschwerpunkte hat, die ähnliche Grundeinstellung zu emanzipatorischen oder feministischen Themen stellt jedoch die Basis des Zusammenseins dar. *„Es ist so ein Gefühl – da sind Frauen die haben eine ähnliche Sichtweise, die halten mich nicht für gestört oder deppert, sondern die sehen das auch so ähnlich. Du stehst irgendwie nicht alleine da.“* *„Es geht darum, das Gefühl zu bekommen, stark und unabhängig zu sein ohne dabei wie ein Wikinger auszusehen ... oder wie ein Mann zu sein.“*

Das Unter-sich-sein schafft eine Atmosphäre der Solidarität und des Rückhaltes, die die Frauen auch als Freiraum betrachten, wo sie sich für keine ihrer Aussagen oder Meinungen zu rechtfertigen brauchen. Sie sind der Meinung, dass die Gruppe mehr erreichen kann als das Individuum, das bezieht sich sowohl auf spirituelle wie auf frauenspezifische Dinge. *„Alleine ist das alles mühsam, aber so können wir all das tun!“*

Die Mondfrauen erachten Solidarität innerhalb der Gruppe als sehr wichtig, den Zusammenhalt bezeichnen sie als sehr hoch. *„Wir wollen einander auch bestärken und das hat bis jetzt eigentlich funktioniert, obwohl ich natürlich glaube, dass die Rivalität unter Frauen schon sehr groß ist.“* Die Frauen finden es wichtig, positive Dinge an anderen hervorzuheben, ohne dabei Neid oder Rivalität aufkommen zu lassen. *„Wenn wer toll ist oder etwas tolles hat, ist das doch was schönes!“* Sie gestehen sich aber ein, dass es in einer reinen Frauengruppe wesentlich einfacher ist, solche Gefühle nicht hochkommen zu lassen. *„In der Gruppe ist man akzeptiert, da gibt es keine Rivalität ... es gibt ja auch keinen Mann ... „*

Die Tatsache, dass die Frauen keine Männer in der Gruppe haben wollen begründet sich aber primär daraus, dass *„Männer Dinge die sie nicht selbst erlebt haben, auch nicht nachvollziehen können.“* Die Themen der Gruppe sind keine „männlichen“ Themen, die Frauen wollen ungestört ihr Frau-sein ausleben. *„Es ist klar, dass wir hier keine Männer wollen, es geht um weibliche Dinge – die als Frau erfahren. Das ist ein zentraler Punkt.“* Die Teilnehmerinnen möchten ihre Weiblichkeit nicht über die Sichtweise der Männer definieren, sondern sie gemeinsam unter ihresgleichen festigen.

Die Frauen fühlen sich durch die Gruppe zwar bestärkt und bestätigt, aber eine grundlegende Veränderung hat nicht stattgefunden. *„Es ist nichts verändert worden, es sind nur Dinge, die immer schon im Kopf waren ... die werden jetzt richtiggehend gelebt.“* Die Gruppe ist für sie ein Ort der Bestärkung, wo man sich Hilfe und Ratschläge und *„eine Schulter zum Ausweinen“* holen kann; gemeinsam werden vorhandene Potentiale gefördert, das Gefühl nicht alleine dazustehen hat es den Mondfrauen erleichtert ihr Denken auch zu leben. *„Es ist das, wo ich schon angefangen habe vor der Gruppe, aber irgendwo still und alleine ... in der Gruppe*

*hast du das Gefühl es geht was weiter, das verändert schon weil du einfach das Auftreten hast, dass du nicht alleine dastehst.“* Auch außerhalb der Gruppentreffen fühlen sich die Frauen durch „*ein starkes Band*“ verbunden. Ab und zu treffen sich einige der Teilnehmerinnen zu anderen Zwecken, aber die Verbundenheit die sie fühlen, ist eher eine innere als eine äußere. „*... man muss ja nicht telefonieren, die Verbindung ist einfach da.*“

Die Mondfrauen sehen ihren Cirkel als etwas Intimes an, deswegen „*gehen sie damit auch nicht hausieren*“. Die Reaktionen des näheren Freundes- und Bekanntenkreises gingen anfänglich in Richtung Unsicherheit, mittlerweile sehen sie den Frauenkreis aber positiv. „*Die finden auch das Thema Feminismus in Ordnung, finden das sehr positiv das Frauen so etwas machen.*“ Im Gegensatz dazu hegen weiter entfernte Bekannte negative Vorurteile. „*Es wird dann meist so als Kränzchen abgetan und bei dem Wort Cirkel fragen alle, ob wir was mit Satan zu tun haben.*“ Die Frauen haben oft das Gefühl, mit der Aura des Geheimnisvollen umgeben zu sein, was bei vielen Leuten zu Verunsicherungen führt.

Die Gruppe ist sich einig, dass die regelmäßigen Treffen einen bewussteren Umgang mit dem Thema Frau-sein gefördert hat. Sie fühlen sich von den anderen Frauen verstanden und bestärkt und konnten ihr vorhandenes Frauenbewusstsein noch weiter ausbauen. „*Dieses Frau-sein zu definieren, das tut mir wahnsinnig gut!*“ Die Gruppe bezeichnete das als „*zyklisches Denken, denken in Kreisen und Rädern im Gegensatz zu linearem Denken.*“ Diese Art des Denkens verbinden die Frauen auch mit dem Begriff der weiblichen Identität. „*Alleine etwas bestimmen ohne das da jetzt patriarchale Sachen sind. Alle Frauen hier sind irrsinnig starke Frauen, die wissen was sie wollen. Die sind sich vollkommen bewusst, dass sie Frauen sind!*“ Einige der Frauen haben sich schon vor der Gruppengründung mit dieser Thematik auseinandergesetzt, sie betonen jedoch, dass das Zusammensein mit Gleichgesinnten einiges erleichtert, weil man Erfahrungen austauschen, und Wissen weitergeben kann.

Im Zusammenhang mit einer typischen Männergruppe sehen die Frauen Konkurrenz, Imponiergehabe und Leistung. „*Ich würde sagen, typische Männer sind in der Gruppe unglaublich auf Sport fixiert, es geht viel um Konkurrenz und Aktivität – und nachher geht man sich ein Bier holen.*“ Die Frauen betonen, dass sie von

Männergruppen eigentlich nicht viel wissen, aber die Klischeemeinung ist dahingehend, dass sich diese Gruppen hauptsächlich mit *„Fußball, Autos, Frauen und saufen“* beschäftigen. Im Gegensatz dazu sehen sie Frauengruppen als tiefgründiger und intimer an. *„Das Denksystem eines Mannes ist Protektion und das Denksystem der Frauen ist das Netzwerk.“* Die Frauen sind der Meinung, dass die Leitung in Männergruppen aufgrund des Imponiergehaves starrer ist als in Frauengruppen. *„Der, der die meisten Punkte hat, der darf auch die Vorschläge machen und die anderen stimmen begeistert zu ... in Männergruppen müsste man den Platzhirsch wirklich stürzen – der wird seine Vorreiterrolle nicht freiwillig hergeben.“*

Die Mondfrauen sind sich einig, dass es einen Unterschied zwischen Frauen- und Männersprache gibt; sie empfinden Frauen als toleranter und als bessere Zuhörerinnen. Sie sehen ihre Geschlechtsgenossinnen automatisch als gleichberechtigt an, *„Die muss nicht erst ihren Kopf oder ihr Wissen beweisen.“* Sprache hat für die Frauen neben dem Geschlechtsunterschied auch sehr viel mit Persönlichkeit zu tun. *„Die M. ist eigentlich eine sehr Ruhige, aber wenn sie anfängt zu sprechen hören alle zu, und das ist einfach Persönlichkeit.“* Toleranz, und die Einstellung, dass jede Meinung wert ist gehört zu werden, hat für die Frauen eine große Relevanz in der Gruppe. *„Es gibt ja hier in dem Sinn auch nichts, was wir durchsetzen müssten gegeneinander ... es geht nie gegeneinander, es ist ein großer Topf wo alles hineinkommt...“*

Eine Gruppenleiterin lehnen die Mondfrauen ab, weil *„nicht immer die gleiche Person ihr Wissen und ihren Kopf beweisen soll.“* Sie sehen es positiv, dass jede der Teilnehmerinnen ohne Vorbehalte die Möglichkeit hat, sich einzubringen. *„Das ist sehr ausgewogen ... es wird immer pro Abend eine gewisse Hierarchie geben, es geht darum dass sie nicht starr ist.“* Diese hier angesprochene Hierarchie bezieht sich nicht auf Autorität oder organisatorische Dinge, sondern auf bestimmte Kompetenzbereiche der einzelnen Frauen. *„Das kommt darauf an, um welches Thema es geht und wer dann die Kompetentere ist ... das wird dann zu ihr hin verlagert.“* Die Gruppe empfindet ihre Alternative zu einer starren Hierarchie als *„schwingendes Netz“*, wo im Endeffekt alle Beteiligten die gleiche Wertigkeit haben.

#### 11.4.5. Gruppe V: Mädlerunde (n=6)

Die Entstehung der Mädlerunde liegt ungefähr vier Jahre zurück. Die Frauen, die sich damals zusammenschlossen haben teilweise die Selbe Schule besucht bzw. kannten sich privat. *„Ja der Ursprung war in der HAK, und das hat sich dann so weiterentwickelt, das wir dann doch in Kontakt geblieben sind.“* Fr. C. hatte nach Beendigung der Handelsschule die Idee zur Gründung einer reinen Frauengruppe, einerseits um den Kontakt aufrecht zu erhalten und andererseits um mit anderen Frauen gemeinsam Spaß zu haben. *„Ich wollte ein Treffen arrangieren, wo jetzt nur die Mädels zusammenkommen, ohne die Männer.“* Die Umsetzung der Idee wurde auch dadurch beschleunigt, dass die Partner der Frauen regelmäßig ihre „Männerabende“ hatte. *„Wir wollten das auch so machen.“*

Die Gruppe umfasst insgesamt sieben Mitglieder wobei beim Interview sechs anwesend waren. Alle Frauen hatten bereits vor der Gruppengründung Kontakt zueinander; neue Mitglieder gelangten bis jetzt nicht in die Gruppe weil der eigentliche Zweck der Gruppe das Aufrechterhalten alter Freundinnenschaften ist.

Die Gruppentreffen fanden anfänglich in den Wohnungen der Frauen statt. *„Da haben wir uns in den jeweiligen Wohnungen getroffen, das war so eine Art Rotationsprinzip, in der oder in der Wohnung.“* Der Termin für das nächste Treffen wurde am Ende eines Abends bekannt gegeben, *„... weil das Zusammenrufen immer so kompliziert war.“* Seit geraumer Zeit finden die Treffen in öffentlichen Lokalen statt, der Auslöser dafür war die Schwangerschaft von Fr. A. die auch Veränderungen in der Wohnsituation mit sich zog. *„Wir haben dann begonnen uns in Lokalen zu treffen, sonst hätten wir ihren Mann immer hinausschmeißen müssen.“*

Die Treffen finden ungefähr einmal im Monat statt wobei es keinen fixen Termin und auch keinen fixen Ort gibt. Die Terminvereinbarung findet meist sehr kurzfristig statt; es gibt keine zentrale Person die alle verständigt sondern der Termin wird per Telefon von Frau zu Frau weitergegeben. *„Das ist meist eine, die dann sagt, treffen wir uns wieder einmal und die ruft dann die nächsten an. Und wer immer das ist, das ist dann meistens dort, wo die halt gerne hingeht.“* Der Ablauf der Treffen unterliegt keinen Regeln, *„wir haben noch nie einen Plan gehabt, wir treffen uns zum quatschen und diskutieren.“*

Das eigentliche Ziel der Gruppe besteht darin, alte Freundinnenschaften weiterhin zu pflegen und sich über verschiedenste Dinge auszutauschen. *„Man freut sich, dass man sich gegenseitig sieht und wir sind auch bei vielen Sachen unterschiedlicher Auffassung. Ich denke mir, es geht darum sich auszutauschen – mit lauter Leuten die so wären wie ich – na um Gottes willen!“* Die Frauen betonen, dass ihnen Individualität sehr wichtig ist. Sie schätzen die Meinungsvielfalt in der Gruppe und die Verschiedenheit der einzelnen Frauen. *„Ich glaube schon, dass die Prioritäten anders gelagert sind, aber gerade deshalb ist die Gruppe so interessant.“*

Die Mädlerunde hat von vornherein keine Themenschwerpunkte geplant und auch kein bestimmtes inhaltliches Ziel verfolgt, jedoch haben sich im Laufe der Zeit durch die Inhomogenität der Gruppe einige Bereiche herauskristallisiert, die für die Frauen besonders interessant sind. *„Also unterschiedliche Meinungen oder Diskussionen haben wir immer dann, wenn irgend so etwas Emanzipatorisches ist, oder wenn es um Religion geht. Das sind unsere zwei Themen.“* *„Ich finde es immer sehr entspannt, auch wenn die Meinungen teilweise unterschiedlich sind zu dem Thema Emanzipation, dann ist es aber trotzdem so, dass Meinungen akzeptiert werden.“*

Einige der Frauen (ca. 50%) sehen frauenspezifische Ziele nicht im Mittelpunkt des Gruppengeschehens, andere sehen dies jedoch schon als zentralen Aspekt. *„Für mich ist das schon etwas Bewusstes, das ich jetzt in eine Frauenrunde gehe, es ist etwas anderes.“* Für jede der Teilnehmerinnen sind frauenspezifische Themen relevant, doch wird ihnen von jeder Frau eine unterschiedliche Bedeutsamkeit beigemessen. Auch wenn die Begriffe Emanzipation und Feminismus kontroversielle Meinungen hervorrufen, werden sie als wichtiges und interessantes Diskussionsthema betrachtet. *„Es geht nicht darum, dass man eine bestimmte private Einstellung verlangt – wir wissen, die U. hat oft eine ganz andere Meinung als ich, ich würde aber nie verlangen, dass sie ihre Einstellung jetzt ändert.“* *„Es geht um Akzeptanz!“*

Die Gruppe hat auch eine ambivalente Einstellung zum Thema „Gruppe als Freiraum“. Ein Teil schließt sich der Meinung an, dass *„... es ein nettes Treffen unter Freunden ist, egal ob das Männer oder Frauen sind“*. Die Mehrheit der Frauen

betrachtet die Gruppe aber als Freiraum, wo Männer nicht erwünscht wären. *„Es ist schon so, dass man anders spricht wenn Männer dabei sind. „Von der Art und von der Themenwahl wäre es etwas ganz anderes.“* Besonders in Bezug auf frauenspezifische Themen schätzen die meisten Frauen das Unter-sich-sein. *„Wie oft wird denn schon so ein Thema besprochen, wenn Männer dabei sind?“* Die Anwesenheit von Männern würde die Harmonie der Gruppe stören und die Frauen sind sich einig, dass die Themenauswahl und die Art der Gespräche anders wäre. *„Es ist angenehmer ohne Männer ... es geht tiefer wenn keine Männer dabei sind.“* Die Gruppe stellt für die Frauen einen Ort des gegenseitigen Vertrauens dar, wo man sich ohne Vorbehalte austauschen kann. *„Ich will auch keine Männer dabei haben, so ist es privater. Es ist anders mit Männern, es ändert sich dann auch von der Beziehung her.“*

Das Gefühl des Unter-sich-seins ist für die Frauen im Hinblick auf ihre Gespräche und Diskussionen wichtig. *„Männer diskutieren anders, es ist herzlicher wenn Frauen unter sich reden.“* Die Frauen finden es wichtig aufeinander einzugehen und Probleme auf ihre Art und Weise zu behandeln. *„Männer haben sofort rationale Lösungsvorschläge und Frauen wollen darüber reden und vielleicht auch ein bisschen jammern.“* Die Gruppe vermittelt auch gerade den Frauen, die sich stärker für frauenspezifische Dinge interessieren ein gewisses Gefühl der Sicherheit, sie können ihre Erfahrungen teilen und erfahren durch andere Frauen in der Gruppe Bestärkung. *„Ich habe mich schon vor langer Zeit dafür interessiert und damals habe ich mich total alleine gefühlt ... das war kein Thema in meiner Umgebung ... in der Gruppe habe ich dann bemerkt, dass sich andere auch dahin entwickelt haben.“*

Die Mädlerunde ist sich einig, dass es einen „globalen Begriff der Solidarität“ nicht gibt. In der Gruppe selbst ist Solidarität kein besonders großes Thema, die Frauen verbinden diesen Begriff nicht mit dem Sinn oder Zweck der Gruppe. *„Ich weiß nicht, ob Solidarität bestehen kann, wenn man nur über etwas redet, Solidarität ist erst dann da wenn man gemeinsam etwas tut oder für den anderen einsteht.“* Da die Hauptbeschäftigung der Gruppe aus reden und diskutieren besteht und Solidarität für die Frauen mehr bedeutet als nur gleicher Meinung zu sein, hat es noch keine „Notwendigkeit“ für solidarisches Verhalten gegeben. *„Es würde dann passen, wenn*



*eine ein tiefgreifendes Problem hätte ... das gab es noch nicht, das ist noch nicht ausgetestet.“*

Die Teilnehmerinnen sind sich einig, dass die regelmäßigen Gruppentreffen einen Einfluss auf Meinungen und Einstellungen haben. *„Eine Veränderung gab es sicher durch die Gruppe ... man bekommt Lösungsvorschläge und Hilfestellungen“.* *„In meinem Leben hat sich durch diese Gespräche hier sicher einiges verändert, ich hatte vorher z.B. eine ganz andere Einstellung zum Thema Drogen ...“.* Die angesprochenen Hilfestellungen (Babysitten, sich ausweinen, etc.) finden die Frauen auch außerhalb der Gruppentreffen, sie sind sich einig, dass sie auf die anderen zählen könnten, nehmen aber hauptsächlich andere Kontakte in Anspruch.

Die Gruppe betont, dass durch die Treffen ein spezielles Frauenbewusstsein entstanden ist, bzw. ein vorhandenes Frauenbewusstsein verstärkt wurde. Das Frauenbewusstsein wird bewusster und wahrgenommen. *„Bei mir war das so, das vor allem Frauen zu meinem Selbstbewusstsein beigetragen haben. Ich bin stärker und sicherer geworden durch Frauen“.* Die Frauen fühlen sich von anderen Frauen besser verstanden und müssen nicht fürchten von *„Männern abgeschnitten und belächelt zu werden“.* *„Das hab ich gemeint, das man sich nicht vom Gesellschaftsgedanken erdrücken lässt, sondern das man weiß, da gibt es sehr wohl andere Leute die auch Gleichberechtigung forcieren“.* Weibliche Identität bedeutet für die Frauen vor allem *„auf andere eingehen und einfühlen“.* Sie sehen es als *„Stärke der Frauen“* an, sich zu öffnen und auf andere einzugehen und das sie eine höhere soziale Kompetenz haben.

Mit einer typischen Männergruppe werden spontan *„Geld und Arbeit“* assoziiert. *„Die raunzen über die Arbeit, die raunzen nicht über sich persönlich“.* Die Unterschiede zu Frauengruppen sehen die Teilnehmerinnen hauptsächlich darin begründet, dass Männer sich gerne oberflächlich präsentieren und dass der Konkurrenzgedanke größer ist. *„Frauen gehen tiefer hinunter und reden eigentlich über ihr eigenes Problem ... in Männergruppen ist das nicht so angesehen, die wollen sich immer selbst ein bissl übertreffen“.* Die Frauen vermuten, dass die Struktur von Männergruppen auf offizieller, oder Vereinsebene wesentlich hierarchischer ist als

die von Frauengruppen. *„Die sind ein bisschen abgehobener ... da kommt schon sehr schnell so eine Hierarchie hinein“.*

Eine Frauensprache wird von der Gruppe als existent angenommen. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass Frauen einfühlsamer und selbstkritischer sind was von den Teilnehmerinnen als sehr wichtig angesehen wird. *„Ich hätte gerne, dass Männer auch diese Sprache sprechen“.* Innerhalb der Gruppe hat diese Frauensprache eine hohe Relevanz, sie trägt zu Wohlbefinden, Vertrauen und Sicherheit bei. *„Das ist ein Teil, den ich an der Gruppe sehr schätze“.*

Die Mädlerunde hat keine Gruppenleiterin, allfällige Entscheidungen werden von der Gemeinschaft getroffen. Als Alternativmethode um eine Gruppe zu strukturieren erwähnt sie *„eine Art Rotationsprinzip“.* Für die Frauen ist es wichtig, keine Hierarchie in der Gruppe zu haben, *„das kann man auch nur erreichen, wenn man die Bereiche Autorität und Organisation trennt ... und da müsste man sich abwechseln“.*

#### 11.4.6. Frauengruppe VI: Politik und Geschlecht (n=4)

Die Gruppe Politik und Geschlecht ist vor rund zweieinhalb Jahren von einer Frau im Rahmen der österreichischen Gesellschaft für Politikwissenschaft (ÖGP) ins Leben gerufen worden, um die *„feministische Komponente in die Politik zu integrieren“.* Zur Zeit der Gründung wurden Aussendungen an Politikwissenschaftsstudentinnen getätigt, wodurch sich die heutige Zusammensetzung der Gruppe ergeben hat. Die Frauen hatten vor der Gründung durch das Institut Politikwissenschaft teilweise losen Kontakt zueinander, lernten sich aber in der Gruppe erst richtig kennen. Die Frauen betonen, dass ihnen neue Teilnehmerinnen sehr wichtig sind und sie dafür auch werben. *„Es gibt Aussendungen und Ankündigungen ... wir haben viel Öffentlichkeitsarbeit gemacht“.*

Die Gruppe kommt jeden ersten Mittwoch im Monat im Seminarraum eines Lokals zusammen. Für jede Veranstaltung gibt es eine Aussendung, wo Ablauf und Themen präsentiert werden. *„Meistens ist das das Vorstellen einer Diplomarbeit oder Diskussionen oder organisatorische Sachen“.* Die Organisation dieser Dinge obliegt Fr. R., sie hat die offizielle Position der Gruppenleiterin inne. *„Meine Aufgaben sind die Aussendungen und die Organisation der Treffen ... aber es haben alle ihren*

*Zuständigkeitsbereich*“. Die anderen Teilnehmerinnen haben jeweils einen kleineren Aufgabenbereich (Vernetzungsarbeit, Protokoll schreiben, etc.) den sie betreuen. *„Es haben alle ihren Bereich ausgewählt, was sie gerne machen möchten und die werden halt mehr oder weniger erfüllt“*.

Ziele und Werthaltungen der Gruppe sind klar definiert. *„... feministisch-politikwissenschaftliche Dinge, wo wir versuchen einen inhaltlichen Anschluss zu finden“*. Mittels wissenschaftlicher Diskussionen wollen die Frauen Bewusstsein für *„feministische Inhalte“* schaffen, sowie anderen Frauen die Möglichkeit einräumen, sich und ihre Arbeiten zu präsentieren. Auch die Vernetzung zu anderen Frauen und Frauengruppen ist dem Forum ein Anliegen. *„Die Vernetzung von Frauen mit den selben Interessen ist auch ganz wichtig ... wir haben leider nicht die Ressourcen die notwendig wären um ein Netzwerk aufzubauen“*.

Die Gruppe möchte ihre Inhalte und Ziele nicht unter dem Begriff *„frauenspezifisch“* zusammenfassen, weil ihr diese Bezeichnung zu undefiniert erscheint. *„Wir sehen uns eher als Gruppe, die im wissenschaftlichen Bereich arbeitet und da ist eben der Begriff mit dem wir ständig operieren, ist die feministische Politikwissenschaft, wir wollen die feministische Komponente integrieren ...“*. Jedes Thema wird von diesem Blickwinkel aus in Angriff genommen, *„das ist der erste Ansatz, das ist in unserem Bewusstsein schon so drinnen“*. Auch die Bezeichnungen *„emanzipatorische und feministische Inhalte“* möchte die Gruppe nicht für sich in Anspruch nehmen, sie weist erneut darauf hin, dass sie *„feministisch-politikwissenschaftliche“* Ziele verfolgt. *„Uns ist es wichtig, dass wir nicht wie in den 60ern und 70ern eine aktivistisch angelegte Gruppe sind, die gegen z.B. Diskriminierung kämpft, sondern wir sehen uns eher als Gruppe die im wissenschaftlichen Bereich tätig ist“*.

Die Gruppe wird insofern als Freiraum empfunden, da alle beteiligten Frauen aus dem Selben Bereich kommen und sich eine *„gewisse Basis angesammelt haben, wo sie von einer bestimmten Begrifflichkeit ausgehen und da weiter diskutieren“*. Die Frauen sind sich grundsätzlich einig, dass sie sich nicht dauernd *„erklären“* wollen, sie möchten sich selbst inhaltlich weiterentwickeln und dafür bietet die Gruppe den richtigen Raum. *„Die ganze Diskussion ändert sich, wenn wir nicht unter uns wären“*.

Das sind auch die Hauptgründe, warum das Forum für Politik und Geschlecht keine Männer in die Gruppe involvieren möchte. Es wurde viel über dieses Thema diskutiert, schlussendlich wurde für das Beibehalten einer reinen Frauengruppe votiert. *„Wir haben die Erfahrung gemacht, dass viele Männer inhaltlich interessiert wären, nur zum Teil fehlt ihnen die Basis, man muss immer wieder von vorne beginnen ... auch die Sensibilität ist eine andere, Frauen erleben das eher als Männer“.*

Das Unter-sich-sein wird von den Frauen als wichtige Komponente angesehen, sie alle fühlen sich durch das Interesse an der feministischen Politikwissenschaft verbunden und möchten dieses Gefüge nicht zerstören. *„...die ganze Diskussion oder das ganze Muster verändert sich wenn Männer dabei sind“.* *„Das Diskussionsverhalten von Männern ist halt zum Teil viel aggressiver und dominanter, ich glaube auch das sich da die Stimmung ändert“.* Das Gefühl der Zusammengehörigkeit wird nach Meinung der Frauen auch durch die Geschlechtskomponente selbst verstärkt, die gemeinsame *„Betroffenheit“* verbindet die Frauen. *„Männer haben sicher nicht die Perspektive die wir haben und reden leichter über ein Thema das sie nicht so betrifft“.*

Solidarität und ihre Wertigkeit sehen die Frauen in einem zwiespältigen Licht. Einerseits *„sollte es Solidarität als Grundwert einer Gesellschaft geben“*, andererseits *„muss man auch seine Grenzen ziehen und nicht jedem Menschen gegenüber tolerant sein“.* Die Gruppe lehnt es ab, alleine des Geschlechtes wegen solidarisch zu sein; sie wollen nicht automatisch *„mit jeder Frau verbunden sein“*, auch nicht innerhalb der Gruppe. *„Ich möchte auch da meine Grenzen ziehen, Solidarität nur soweit, solange ich auch ideologisch mit der [Frau] kann“.*

Die Teilnehmerinnen können eine Veränderung von Einstellungen oder Meinungen durch die Gruppentreffen bejahen. Sie haben innerhalb der Gruppe die Möglichkeit ihr Wissen zu vertiefen und ihre Meinungen zu überprüfen. *„Man reflektiert dann auch ganz anders, man muss seine Meinung immer zur Diskussion stellen ... muss Stellung beziehen, da muss ich mir die Dinge ganz anders überlegen“.* Im Privatbereich stellt sich für die meisten Frauen das Thema der feministischen Politikwissenschaft nicht, weil die Interessen des FreundInnenkreises in andere

Richtungen gehen. *„In meinem Bekanntenkreis unterhalten sie sich lieber über andere Dinge ... in unserer Gruppe kann bekommt man neue Impulse, so wird das Grundverständnis mit dem man herkommt weiterentwickelt“*. Die Reaktionen des Umfeldes auf die Gruppe waren unterschiedlich. Engere FreundInnen erleben es eher als interessant, von Bekannten wird die Gruppe eher *„gutmütig belächelt“*. *„Man erlebt schon so ein Schmunzeln wenn man berichtet, dass da nur Frauen sind“*. Die Frauen betonen, dass viele Bekannte zwar die Idee die hinter der Gruppe steht gut finden, aber die Gruppe selbst nicht ernst nehmen.

Die Beziehungen oder Hilfestellungen außerhalb der Gruppentreffen beziehen sich hauptsächlich auf die berufliche Ebene, der Netzwerkgedanke steht im Vordergrund. *„Wenn ich Infos für den Job brauche, ist es überhaupt kein Problem auf die Ressourcen anderer Frauen zuzugreifen“*. Für persönliche Probleme würden sie aber auf ihren privaten FreundInnenkreis zurückgreifen. Die Frauen sehen auch innerhalb der Gruppe ihre persönlichen Probleme nicht als Bestandteil der Gespräche. *„Wir trennen schon so generell zwischen privat und Gruppe ... es ist nicht so das wir unsere ganz persönlichen Dinge preisgeben“*.

Für einige der Teilnehmerinnen ist Frau-sein ein *„Bestandteil des Lebens“*, sie trennen nicht zwischen innerhalb und außerhalb der Gruppe. *„Feminismus ist für mich Lebensphilosophie“*. Der Großteil ist jedoch der Meinung, dass die Gruppe sehr wohl dazu beigetragen hat, ihr Frau-sein zu stärken und zu fördern. *„Das Schöne ist, das es andere Frauen auch leben, man ist nicht isoliert, das gibt dann halt ein gewisses Wir-Gefühl ... ich erlebe es oft als Verbundenheit und als Stärkung“*. In weiterer Hinsicht werden sich die Frauen einig, dass sie statt Frau-sein den Begriff feministisches Bewusstsein verwenden wollen, weil es eher den Kern trifft. *„Uns verbindet eher das feministische Denken, Frau-sein hat für jede von uns eine andere Bedeutung“*. Die Gruppentreffen stellen für die Frauen Bestätigung und Bestärkung ihrer Ideologie dar, weil sie sich *„auf einer Ebene“* treffen und so ihr Grundverständnis erweitern können.

Zum Begriff weibliche Identität wird vom Forum für Politik und Geschlecht zuerst *„das andere vom Normalen“* assoziiert. Die Frauen sehen den Begriff als problematisch an, weil *„meist wird er dazu verwendet um eine Differenz zu rechtfertigen, um gleich in*

*einem Nachsatz Diskriminierung zu rechtfertigen*“. Sie sind sich auch einig, dass man Identität nicht auf das Geschlecht reduzieren kann; dadurch würde sich nämlich erneut das Problem *„dichotomer Kategorien“* ergeben, wo Männer und Frauen auf spezifische Rollenverteilungen festgelegt sind. *„Es ist ein Schlagwort, das mehr Schaden als Nutzen anrichten kann ... es ist sehr einschränkend und reduzierend“*.

Mit einer typischen Männergruppe verbinden die Frauen *„Wirtshaus oder eine Sitzung irgendwo im öffentlichen Dienst“*, wo sich jeder präsentieren und profilieren möchte. *„Jeder muss irgend etwas sagen und der größte Schund und das mieseste Statement werden hingenommen ... je weiter oben jemand in der Hierarchie ist, desto blöder und schwachsinniger die Aussagen!“*. Die Hauptunterschiede zu Frauengruppen sehen sie darin begründet, dass Männer sich viel weniger mit dem *„Mann-sein“* beschäftigen und das sie auf einer *„sehr abgehobenen Ebene über ein Thema reden“*. Die Frauen merken auch kritisch an, dass es sehr viele Gruppierungen und Bünde gibt, die hauptsächlich oder ausschließlich aus Männern bestehen (Kirche, Philharmoniker, etc.) und die sich selbst aber nicht als Männergruppen bezeichnen würden. *„Die streiten ab ein Männerbund zu sein, nur weil eh irgendwo eine Frau putzt“*. Nichtsdestotrotz ist ihrer Meinung nach der *„Schulterschluss und die Geschlechtsverbrüderung“* in diesen Gruppen besonders stark vorhanden und Frauen würden als Eindringlinge erlebt werden.

Die Gruppe sieht beim Aufbau von Männer- und Frauengruppen keine relevanten Unterschiede. *„Es gibt ja unterschiedliche Frauengruppen auch – ist eine Trennung in Männer- und Frauengruppen so wichtig?“* Es werden in beiden Kategorien Hierarchien als existent angenommen, bei Frauengruppen ist die Meinung dahingehend, dass diese meist versuchen die Hierarchien zu verdecken. *„Hierarchielos können auch Frauenorganisationen nicht agieren die sich als feministisch bezeichnen“*.

Zum Thema Frauensprache versus Männersprache ist die Gruppe der Meinung, dass männliches Sprachverhalten oftmals *„viel aggressiver und dominanter“* ist, will sich aber auf so eine strikte Trennung nicht einlassen. Die Frauen sehen innerhalb der Gruppe eher den inhaltlichen Aspekt im Vordergrund, sie sind auch bemüht *„nicht*

*schon wieder Dichotomien zu schaffen“* und sehen deswegen so eine Einteilung als problematisch an.

Eine Gruppenleiterin sieht das Forum als unerlässlich an *„um etwas zu bewegen und zu bewirken ... je größer die Gruppe, desto schwieriger ist es, etwas basisdemokratisch zu entscheiden“*. Die Frauen sind sich aber einig, dass diese Position nicht dazu missbraucht werden darf, eigene Interessen in den Vordergrund zu stellen oder über die anderen Teilnehmerinnen zu dominieren. Hierarchische Strukturen werden als *„gut und hilfreich“* bewertet, solange sie dazu dienen *„Fähigkeiten für die Gruppe einzusetzen, zu motivieren und zu führen“*. Die Gruppenleiterin sieht sich selbst zwar in einer übergeordneten Position, betont aber dass sie *„nicht mehr wert ist als die anderen“*. Eine Alternative zu ihrer Methode sehen die Frauen nicht. Sie sprechen sich gegen eine *„künstliche Gleichmacherei“* aus, die z.B. ein Rotationsprinzip mit sich bringen würde. *„Es gibt verschiedene Fähigkeiten und Spezialgebiete, es hat keinen Sinn wenn alle rotieren, wenn es jemanden gibt der sich da besser auskennt“*. Die Leiterin wird nicht als Person wahrgenommen die *„delegiert und anschafft“*, sondern als Frau die viel Arbeit und Stress in Kauf nimmt um der Gruppe ihre Kompetenz zur Verfügung zu stellen.

## **12.INTERPRETATION DER DATEN**

Basis für die Interpretation der gewonnenen Daten sind die formulierten Themenschwerpunkte. Die erhobenen Interviewdaten traditioneller und moderner Frauengruppen, sowie die schriftlich vorgegebenen Fragebögen zum Thema *„Gruppenleiterin“* dienen neben der Einbindung von Fachliteratur, zur Beantwortung der sechs Themenschwerpunkte. Obwohl die Ergebnisse aufgrund der Gruppenanzahl nicht als repräsentativ angesehen werden können, liefert die Interpretation anhand der Schwerpunkte wertvolle Einsichten in den Aufbau hierarchischer Strukturen von Frauengruppen und ermöglicht es, Erklärungsansätze dafür zu liefern.

**12.1. Traditionelle und moderne Frauengruppen haben abgesehen vom Zweck, den die Gruppe erfüllen soll, unterschiedliche Grundmotive, die für das Entstehen bzw. Gründen einer Frauengruppe verantwortlich sind. Diese unterschiedlichen Grundmotive haben einen Einfluss auf das Gruppengefüge**

Diese Arbeit geht davon aus, dass moderne Frauengruppen im Gegensatz zu traditionellen einen bewussteren Umgang mit dem Thema Frau-sein pflegen und über einen emanzipatorischen und/oder feministischen Hintergrund verfügen. Ob dieser Unterschied tatsächlich so manifest ist, und ob diese unterschiedlichen Positionen die Motive, die zur Entstehung bzw. Gründung einer Gruppe führen, verschiedenartig beeinflussen, soll hier erläutert werden. Erklärend sei angemerkt, dass mit *Grundmotiv* nicht der Zweck der Gruppe, d.h. nicht die Tätigkeit wegen derer sich die Frauen zusammenschließen gemeint ist, sondern die dahinter liegenden Beweggründe (z.B. Zusammenschluss mit ebenfalls emanzipierten Frauen).

Die Aufteilung in traditionelle und moderne Frauengruppen kann als gerechtfertigt angesehen werden, da tatsächlich bei allen modernen Frauengruppen ein emanzipatorischer bzw. feministischer Hintergrund festzustellen war. Diese Begründung mag als Rechtfertigung nicht hinreichend sein, da die Gruppen auch nach diesem Gesichtspunkt ausgewählt wurden. Die erhobenen Daten der traditionellen Gruppen liefern ein ebenso homogenes Bild, sie alle haben keinen derartigen Hintergrund. Es stellte sich heraus, dass sogar eine negative Einstellung zum Thema Emanzipation bzw. Feminismus überwiegt (siehe auch Tabelle 6).

Tabelle 6: Gegenüberstellung traditionell/ modern: Meinung zu Emanzipation bzw. Feminismus:

	<b>Meinung zu Emanzipation bzw. Feminismus</b>
traditionell:	Das ist alles so fordernd; wir wollen uns hier amüsieren und nicht politisieren; dafür sind wir zu konservativ; sowas brauchen wir nicht; das ist bei uns kein Thema; wir sind ja nicht männerfeindlich; wer sagt denn, dass wir glücklicher sind wenn wir emanzipiert sind?
modern:	Weibliche Dinge als Frau erfahren, das ist zentral; wir wollen stark und unabhängig sein; die besten Diskussionen finden zu diesem Thema statt; jedes Thema wird zuerst von diesem Blickwinkel aus betrachtet; man muss für Gleichberechtigung eintreten.



Auf die direkte Frage nach der Einstellung zu Emanzipation geben sich die traditionellen Gruppen reserviert bis verärgert, in zwei Gruppen wird der Begriff „Emanzipation“ mit Männerfeindlichkeit gleichgesetzt. Die Antworten auf andere Fragen (z.B. „ist Gruppe ein Freiraum?“) lassen darauf schließen, dass sich die Frauen dennoch Entspannung vom patriarchalen Alltag holen. Die Gruppe wird als Ort geschätzt, wo man keine Befehle entgegen nehmen muss, wo man auf die eigenen Bedürfnisse hören darf ohne sich unterzuordnen. *„Wenn der eigene Mann Wünsche hat, muss man sich schon ein bissl danach richten, hier kann ich Sport machen ohne Bevormundung, das ist mir sehr wichtig“*; *„Beim Laufen ist das auch so. Da hab ich mal die Hände in die Taschen gesteckt und mein Mann hat blöde Bemerkungen gemacht und ich habe gesagt, in der Damenrunde gibt es so etwas nicht, da darf ich die Hände einstecken wann ich will!“* (Turngruppe).

Die Teilnehmerinnen der modernen Gruppen ließen sich gerne auf das Thema ein, wobei angemerkt werden muss, dass bei einer Gruppe (Mädlerunde) das Thema Emanzipation sehr kontrovers gesehen wird. Gerade diese verschiedenen Meinungen empfinden die Frauen aber als sehr fruchtbar in ihren Diskussionen. *„Für mich ist Emanzipation, dass auf einer strukturellen oder rechtlichen Ebene die Möglichkeit gibt, das gleiche zu erreichen – ich muss es aber nicht. Deswegen ist es genauso legitim wenn eine Frau sagt, ich möchte zu Hause bei meinem Kind bleiben“*; *„Ich repräsentiere genau das, was Du nicht repräsentierst. Ich wasche meinem Mann gerne die Hemden, weil ich das nicht als Arbeit sehe“* (Mädlerunde). *„Es geht uns darum, das Gefühl zu bekommen stark zu sein, unabhängig zu sein. Du bist stark, unabhängig und kraftvoll, ohne dabei wie ein Wikinger auszusehen ... wie ein Mann zu sein“* (Mondfrauen). *„Feminismus ist für mich Lebensphilosophie!“* (Politik u. Geschlecht).

Die Annahme, dass die Grundmotive für die Entstehung oder Gründung von traditionellen und modernen Frauengruppe sich unterscheiden, kann hier bestätigt werden. Diese Tatsache leitet sich vor allem daraus ab, dass das Frau-sein bzw. emanzipatorische Anliegen das Hauptmotiv für die Gruppengründung bei modernen Gruppen darstellen (hier in zwei von drei Fällen), d.h. das Grundmotiv wird zum eigentlichen Zweck (Tätigkeit) der Gruppe während bei traditionellen Gruppen diese beiden Kategorien differenzierter sind (siehe auch Tabelle 7).

Tabelle 7: Gegenüberstellung traditionell/ modern: Gründe für die Gruppengründung:

	<b>Gründe für die Gruppengründung; Zweck und Interessen der Gruppe</b>
traditionell:	Gedanken austauschen; Geselligkeit und Sport; gemeinsame Interessen leben; aus dem Alltag rauskommen; Aktivitäten setzen; Erfahrungsaustausch; für Körper und Seele etwas tun.
modern:	Gefühl der Zusammengehörigkeit leben; Frauenbewusstsein schaffen; Weiblichkeit und Frau-sein gemeinsam entdecken; alte Kontakte aufrecht erhalten; Erfahrungsaustausch; Frauenvernetzung.

Durch diese Kurzzusammenfassung der Antworten lässt sich erkennen, dass die Grundmotive der modernen Gruppen sehr frauenspezifisch ausfallen, die der traditionellen Gruppen eher allgemein gehalten sind. Interessant erscheint hier auch, dass bei den traditionellen Gruppen nicht nur die eigentliche Tätigkeit als Antwort gegeben wird, sondern die dahinter liegenden Beweggründe. *„Für manche ist das Zusammensitzen sogar wichtiger als das Turnen“* (Turngruppe). *„Ja, ich mache es gerne, weil ich das Gefühl habe für Körper und Seele etwas getan zu haben. Ich glaube es ist auch eine gewisse Harmonie drinnen, ein jeder akzeptiert den anderen wie er ist“* (Radfahrerinnen). *„Einfach Austausch, Gedankenaustausch, das man einmal im Monat zusammenkommt und Themen bespricht. Wir reden sehr viel, hören viele Vorträge und sprechen viel über Probleme“* (Müiterrunde). Aus diesen Aussagen lässt sich der Schluss ableiten, dass neben dem eigentlichen Zweck der Gruppe (z.B. Sport) auch zwischenmenschliche Interaktionen einen sehr hohen Stellenwert haben. Die Gruppe dient nicht nur dazu, sportlichen Aktivitäten nachzugehen oder im Fall der Müiterrunde, über Kinder- oder Altenbetreuung zu sprechen, sondern stellt ebenso ein Forum für sehr persönliche Themen dar. Sie fungiert als Ort, wo soziale Kontakte geknüpft werden können und wo die Frauen sich auf einer gleichberechtigten Kommunikationsebene treffen können. *„Für mich war es so, dass ich dadurch erst andere Frauen kennen gelernt habe. Ich bin nicht von da, ich habe hier her geheiratet und niemanden gekannt – das ist und war eigentlich mein einziger Kontakt“* (Radfahrerinnen). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass diese Gruppen mehr sind als sie nach außen hin zu sein scheinen; die private Kommunikation ist ebenso wichtig wie die eigentliche Tätigkeit der Gruppe.

Bei den modernen Gruppen bestätigte sich diese Bild bei zwei von drei Gruppen. Die Teilnehmerinnen der Gruppe für Politik und Geschlecht gaben sich in dieser Hinsicht sehr kühl und nüchtern. Sie trennen stark zwischen Gruppe und Privatleben, sie sehen sich ganz als zielorientierte Gemeinschaft die durch die Treffen ihren „feministisch-politikwissenschaftlichen“ Horizont erweitert. *„Wir trennen schon so generell zwischen privat und dieser Gruppe. Nur es passiert natürlich schon, dass man sich darüber unterhält was unsere physische und psychische Belastung betrifft. Es bleibt aber in einem gewissen Rahmen, es ist nicht so das wir unsere ganz persönlichen Dinge hier preisgeben“* (Politik u. Geschlecht). Demgegenüber machen die anderen zwei Gruppen einen sehr herzlichen Eindruck, für sie ist ein Zusammensein ohne Kommunikation auf der persönlichen Ebene nicht denkbar. *„Wenn die M. zum Beispiel etwas erzählt, bringt mich das auch persönlich weiter. Da kann ich schauen, wo liegt mein Problem, und das dann auch in mein Leben hinein nehmen“*; *„Wir wollen über Probleme reden, die nur Frauen haben, die nur Frauen verstehen können – die auch mit weiblicher Spiritualität zu tun haben. Wir wollen die Informationen die wir privat sammeln mit anderen teilen“* (Mondfrauen). *„Man freut sich wenn man sich gegenseitig sieht und wir sind ja sicher auch unterschiedlicher Auffassungen – ich denke mir, einfach sich auszutauschen! Mit lauter Leuten, die so wären wie ich – na um Gottes Willen! Geht’s Euch auch so?“* (Mädelrunde).

Abschließen kann festgehalten werden, dass traditionelle und moderne Frauengruppen unterschiedliche Grundmotive die für das Zustandekommen der Gruppe verantwortlich sind, haben. Diese ergeben sich durch die unterschiedliche Einstellung zu Emanzipation und Feminismus. Dieses Ergebnis hat aber *keinen* weiteren Einfluss auf das Gruppengefüge, in fünf von sechs Gruppen konnte festgestellt werden, dass Kommunikation auf einer persönlichen Ebene einen ebenso wichtigen Stellenwert hat, wie die eigentliche Tätigkeit der Gruppe.

## **12.2. Es existiert ein Unterschied zwischen traditionellen und modernen Frauengruppen hinsichtlich ihrer hierarchischen Strukturen**

Ausgangspunkt dieser Annahme ist, dass sich traditionelle und moderne Frauengruppen im Hinblick auf ihre Einstellung zu Emanzipation und/oder Feminismus auch speziell in der Weise unterscheiden, dass moderne Frauengruppen eine erhöhte Sensibilität auf diesem Gebiet aufweisen. Gerade im

Hinblick auf hierarchische Strukturen scheint das von besonderer Bedeutung zu sein, da diese Gruppen oft bewusst nach Alternativen zu patriarchal geprägten Mustern suchen. „[...] die offene, nicht-hierarchische Struktur der Zusammenarbeit kommt den Frauen entgegen; keine Konkurrenz- und Leistungsgedanken, keine Bevormundung, keine Vorgesetzten, sondern basisdemokratische Orientierung“ (Lissner et al., 1988, S. 842).

Hierarchie hat für viele feministisch orientierte Frauen den Beigeschmack von „Macht und Herrschaft, Konkurrenz- und Leistungsprinzip“ (vgl. Lissner et al., 1988); diese Faktoren behindern Selbstverwirklichung und Selbstentfaltung, weswegen auch innerhalb eines Frauengefüges bewusst versucht wird, sie auszugrenzen.

Um einen Überblick über die Situation zu geben, ist hier nochmals die Auswertung zum Thema Gruppenleiterin dargestellt. Tabelle 8 und 9 zeigen, wie viele Frauen in ihrer Gruppe eine Person als Leiterin sehen.

Tabelle 8: Auswertung Gruppenleiterin „traditionelle Gruppen“:

Gruppe	Typ	Anzahl d. Frauen	Gruppenleiterin	
			Ja	Nein
Mütterrunde	trad.	9	9	0
Radfahrerinnen	trad.	9	4	5
Turngruppe	trad.	10	10	0
Summe		28	<b>23</b>	<b>5</b>
%		100%	<b>82%</b>	<b>18%</b>

Tabelle 9: Auswertung Gruppenleiterin „moderne Gruppen“:

Gruppe	Typ	Anzahl d. Frauen	Gruppenleiterin	
			Ja	Nein
Mondfrauen	modern	4	1	3
Mädelrunde	modern	6	0	6
Politik und Geschlecht	modern	4	4	0
Summe		14	<b>5</b>	<b>9</b>
%		100%	<b>35,7%</b>	<b>64,3%</b>

### 12.2.1. Mütterrunde

In der Mütterrunde herrscht Einigkeit zum Thema Gruppenleiterin. Nach zehnjährigem Bestehen der Gruppe ist Frau P. die Leitung der Gruppe übertragen worden. *„Man kann sagen, sie ist angeworben worden“*. Bis heute regelt Frau P. technische Angelegenheiten, organisiert Vorträge und realisiert Themenvorschläge. Die Teilnehmerinnen haben eine sehr hohe Meinung von ihrer Leiterin, fühlen sich aber durch sie nicht dominiert. *„Irgendwer gibt einen gedanklichen Anstoß, so läuft das dann. Es wird auch nach Wünschen und Vorschlägen gefragt. Die Organisation übernimmt halt dann schon die Frau P. Es sind auch keine autoritären Entscheidungen, die Frau P. macht das freiwillig – eigentlich sehr tapfer!“* Die Teilnehmerinnen sehen die Errungenschaften ihrer Leiterin auch im zwischenmenschlichen Bereich. *„Sie hält die Gruppe zusammen, sie ruft die Leute an und gibt Termine bekannt. Es muss einer in die Hand nehmen, sonst wird es schwierig wenn man will, dass die Gruppe weiter besteht. Gut, dass wir Frau P. haben, sie macht sich wirklich Gedanken über die Gruppe und hält uns zusammen“*. Daraus lässt sich schließen, dass die Frauen ihre Leiterin als sehr integere Persönlichkeit wahrnehmen, die Zeit und Energie aufwendet um einen reibungslosen Ablauf der Gruppeninteressen zu gewährleisten, wobei die einzelnen Frauen aber genauso ihre Ideen und Vorstellungen einbringen können. Sie gestehen der Leiterin eine übergeordnete Stellung zu, empfinden sie aber nicht als autoritär, sondern als Frau mit hoher sozialer Kompetenz (*„Gruppe zusammenhalten“*) und Organisationstalent. Dies bestätigen auch die Ergebnisse der schriftlichen Fragebögen, wo jeweils vier Frauen die Kategorien *„kann gut organisieren“* und *„hat sich bewährt“* gewählt haben. *„Hält die Frauen zusammen“* und *„kümmert sich und betreut liebevoll“* folgen mit jeweils drei Stimmen.

### 12.2.2. Radfahrerinnengruppe

Die Radfahrerinnen betonen im Interview zwar einstimmig, dass sie keine Gruppenleiterin haben, jedoch sagen die Ergebnisse der schriftlichen Fragebögen etwas anders aus. Immerhin *vier von neun* Teilnehmerinnen gaben an, eine Person als Gruppenleiterin anzuerkennen. Ein Zusammenhang von Organisation und Gruppenleiterin ist hier nicht gegeben. *„Wo man hinfährt entscheidet die Allgemeinheit. Eine Person die das organisiert ist nicht notwendig, weil wir uns immer*

*auf etwas einigen können. Das wäre ja Diktatur!*“ Die Gründe der vier Frauen, die alle die Selbe Person als Gruppenleiterin angaben, liegen offensichtlich auf einer anderen Ebene. Eine Interpretationsmöglichkeit ist, dass diese Teilnehmerinnen nach außen hin ihre Selbständigkeit nicht aufgeben möchten, mit ihren Kolleginnen mithalten möchten. Andererseits wünschen sie sich vielleicht eine gewisse Unterstützung oder Bestätigung bei ihrer Meinungsfindung durch eine, in ihren Augen kompetente Person. Die angegebene Gruppenleiterin, Fr. V., wird von drei Frauen als „*emfühltsam*“ beschrieben. Ebenso werden von jeweils zwei Frauen die Eigenschaften „*initiativ*“, „*verlässlich*“ und „*präsent sein*“ genannt. Nur eine Stimme ging zu Gunsten der „*Organisation*“. Für diese Frauen qualifiziert sich Frau V. durch ihre spezifischen Eigenschaften als Leiterin vielleicht als eine Frau nach der „*man sich richten kann, die weiß, was gut ist*“. Mein persönlicher Eindruck von Frau V. war der einer redegewaltigen und einflussreichen Person. Eine Möglichkeit ist, dass diese Merkmale es introvertierteren oder zurückhaltenderen Frauen schwer machen, sich gegen sie durchzusetzen, weswegen sie von vorne herein die Variante des Sich-Unterordnens wählen. Sie identifizieren sich mit den Meinungen oder Vorschlägen einer „*stärkeren*“ Person um einer Konfrontation aus dem Wege zu gehen, die für sie unangenehm und stressreich wäre.

In diesem Fall wurde gezeigt, dass Organisation nicht mit einer Gruppenleiterin in Verbindung gebracht wird. Es scheint allerdings in dieser Gruppe eine versteckte Hierarchie zu existieren, die zumindest vier von neun Frauen wahrnehmen, die von ihnen aber nicht negativ beurteilt wird weil sie sich dann ihre „*Unterordnung*“ vielleicht eingestehen müssten. Dies hätte wiederum negative Auswirkungen auf ihre Stellung in der Gruppe, weil die meisten Teilnehmerinnen Unabhängigkeit und freie Entscheidungen in der Gruppe als sehr wichtig ansehen, und dies vermutlich gerade deswegen, weil sie privat diese Dinge nur in geringem Ausmaß genießen können.

### 12.2.3. Turngruppe

Bei der Turngruppe ist der Fall gänzlich anders gelagert. Die Frauen haben für das Turnen eine Spezialistin engagiert, die im sportlichen Bereich von allen Teilnehmerinnen als Leiterin angesehen wird und dort auch eine gewisse Autorität hat. Sobald die Turneinheit zu Ende ist und die Frauen zum geselligen Beisammensein übergehen, wird die Leiterin zu einer gleichgestellten Person.

Etwaige Entscheidungen oder Organisatorisches werden von allen Frauen gemeinsam geregelt. *„Wir brauchen keine Organisation, wir haben unseren Fixtermin und darauf freuen wir uns immer. Bei außertourlichen Dingen bringt jeder was mit, Kuchen oder Sekt, jede macht halt irgend etwas. Das brauchen wir uns aber nicht auszumachen, das funktioniert einfach“*. Hier zeigt sich, dass auch bei dieser Gruppe Organisation und Leiterin in keinem Zusammenhang stehen. Die Ergebnisse aus den schriftlichen Fragebögen zeigen ebenfalls eindeutig, dass die Leiterin einen klar abgegrenzten Aufgabenbereich hat. Alle zehn Teilnehmerinnen begründen ihre Position damit, dass *„spezielle Fachkenntnisse“* sie für diese Stellung autorisieren. Erwähnenswert erscheint hier die Tatsache, dass sich diese Art von Gruppenleiterin von den zwei vorangegangenen deutlich unterscheidet. Sie ist weder für die Organisation noch für den sozialen Bereich zuständig sondern sie stellt der Gruppe gegen Bezahlung ihr Wissen und ihre Kompetenz zur Verfügung. Nichtsdestotrotz wird sie von der Gruppe als Leiterin definiert. *„Ja, wir haben eine Gruppenleiterin. Das ist beim Turnen auch wichtig, weil sich die halt auskennt. Die Leiterin bezieht sich aber nur aufs Turnen, wenn wir zu viel tratschen mischt sie sich ein – sie hat schon eine gewisse Autorität. Aber wir akzeptieren das, wir sind ja auf sie angewiesen“*. Es ergibt sich in dieser Situation automatisch ein Hierarchiegefälle – die Person die ihr Wissen vermittelt ist mächtig, weil sie Kompetenzen hat die den anderen Teilnehmerinnen fehlen, auf die sie aber in dieser Situation angewiesen sind. Diese Hierarchie zerfällt offensichtlich in dem Moment, wo die Gruppe zum geselligen Teil des Treffens übergeht. *„... aber so nachher ist sie wie ein Freund, wir sind auch per Du. Wenn das Turnen aus ist, ist sie keine Person die drübersteht“*. Frau L. zählt zwar nicht zum „harten Kern“ der Gruppe, beteiligt sich aber dennoch häufig an den geselligen Runden und hat dort den Selben Stellenwert wie alle anderen Frauen auch. In manchen Fällen scheint es aber doch schwierig zu sein, diese zweigeteilte Rolle einzunehmen, da es vorkommen kann, dass Differenzen aus der Turnstunde mitgenommen werden. *„Die Vorturnerin ist sehr streng, die mag das gar nicht wenn wir privat plaudern, das ist manchmal nervig. Manche sind dann sauer“*. Da die sportliche Betätigung aber für die Frauen sehr wichtig ist, beugen sie sich den Vorschriften ihrer Vorturnerin. Die zweite wichtige Komponente, das Reden, können sie beim anschließenden Wirtshausbesuch integrieren.

Die Turngruppe ist eine Zweckgemeinschaft mit einer auf ihr Tun spezialisierten Person eingegangen, die gegen Bezahlung ihre Kompetenz zur Verfügung stellt. Die Hierarchie beschränkt sich hier auf einen klar definierten Bereich, in dem die Leiterin auch autoritäre Entscheidungen trifft. Bei Gruppenaktivitäten die nicht in den sportlichen Bereich fallen, ist keine hierarchische Struktur fest zu stellen.

#### 12.2.4. Mondfrauengruppe

Die Teilnehmerinnen der Mondfrauen sehen Hierarchie in ihrer Gruppe als etwas Dynamisches an. Im Interview geben alle Frauen an, keine Gruppenleiterin zu haben und dass es keine einzelne Person gibt, die sich um die Organisation kümmert. Bei der schriftlichen Befragung gab eine von vier Frauen an, Frau S. als Leiterin der Gruppe zu sehen, hauptsächlich aus dem Grund weil sie die „*Gruppe gegründet*“ hat und in diesem Zusammenhang auch einiges „*gut organisiert*“ hat. Der Gruppe ist es sehr wichtig, dass alle Teilnehmerinnen gleichberechtigt sind und ihre Themen und Ideen einbringen können. *„Es sind sehr verschiedene Arten von Frauen hier, wirklich total unterschiedliche Charaktere. Jede hat ihre Interessen, sei das jetzt psychologisch oder energetisch oder Hexen, ist ja egal, auf jeden Fall kann jede ihr Gebiet einbringen“*. Jede der Frauen hat sozusagen ihr Spezialgebiet für das sie sich interessiert, wo sie Wissen angesammelt hat, das sie anderen weitergeben möchte. Diese schwerpunktmäßige Kompetenzenverteilung führt einerseits zu einem sehr reichhaltigen Programm der Gruppe, andererseits zu einer sehr dynamischen Hierarchiestruktur. *„Es wird immer pro Abend eine gewisse Hierarchie geben. Es geht darum, dass sie nicht starr ist. Am nächsten Abend ist sie dann ganz anders. Das bezieht sich meist nicht auf eine Person, das wird zu ihr hin verlagert“*. Hierarchie wird hier nicht mit Organisation oder Autorität (im Sinne von bestimmen) gleichgesetzt, sondern vielmehr mit Kompetenzen auf einem gewissen Gebiet.

Die Gruppe agiert nach einer Art Rotationsprinzip, wo jene Frau die gerade ihr Wissen zur Verfügung stellt, die Spitze der Gruppe bildet. *„Das kommt darauf an um welches Thema es geht und wer dann die Kompetentere ist. Ich finde, es ist ein schwingendes Netz. Jede die dazu kommt ist sofort und von Anfang an gleichberechtigt, sie muss sich nicht erst beweisen“*. Daraus lässt sich ableiten, dass die Wertschätzung der Frauen untereinander sehr hoch ist - sie nehmen sich als wissende und kompetente Persönlichkeiten wahr denen es Freude macht, an der



Erfahrung anderer zu partizipieren. Interessant ist die Aussage, dass die Hierarchie zur jeweiligen Frau *hin verlagert* wird. Sie muss sich ihren Raum nicht erst schaffen, sondern er wird ihr gewährt um ihr Wissen zur Verfügung zu stellen. Dieser Austausch kann demnach nur dann funktionieren, wenn grundsätzliche Gleichberechtigung und gegenseitige Wertschätzung gegeben sind, da andernfalls Konkurrenzdenken und Machtstreben die besten Vorsätze zunichte machen würde. Diese Gefahren sind den Mondfrauen bewusst und sie versuchen durch offene Gespräche solchen Tendenzen entgegenzuwirken. *„Es ist eh klar, dass es immer Leute geben wird die mehr reden und die sich vielleicht auch mehr durchsetzen können. Wenn es jetzt um ein Thema geht das mich sehr beschäftigt und ich sehr euphorisch bin, dann lass ich mich einfach kaum unterbrechen ... ich bin aber dann auch nicht böse, wenn mal wer sagt – jetzt halt aber mal den Mund!“*. Meine Interpretation ist dahingehend, dass dieses Hierarchiemodell weitgehend auch auf jene Personen Rücksicht nimmt, die sich nicht durch Redegewalt in Szene setzen wollen oder können. Eine gewisse persönliche Stärke und Kompetenz sind jedoch auch hier von Nöten um in der Hierarchie gleichberechtigt mitrotieren zu können.

Wie gezeigt wurde, handelt es sich bei dieser Gruppe um eine sehr ausgeglichene Hierarchiestruktur, die dadurch zustande kommt, dass sich die Frauen auf einer gleichberechtigten Basis bewegen. Jene, die gerade ihr Wissen zur Verfügung stellt hat eine besondere Position inne, die aber nicht als die einer Gruppenleiterin bezeichnet wird.

#### 12.2.5. Mädlerunde

Bei der Mädlerunde ist der Fall eindeutig gelagert. Sowohl im Interview als auch bei der schriftlichen Befragung gaben alle Frauen an, keine Gruppenleiterin zu haben. Dies mag darin begründet sein, dass die Gruppe keiner spezifischen Tätigkeit nachgeht und so auch weder eine Organisation noch einer Anleitung bedarf. Die Mädlerunde sieht ihre Aufgabe darin, den Kontakt zu ehemaligen Mitschülerinnen nicht abreißen zu lassen. Die Gruppe wurde von einer Frau ins Leben gerufen, es hat sich aber schnell herausgestellt, dass die Treffpunkte nicht von ihr organisiert werden mussten sondern dass die Teilnehmerinnen das gemeinschaftlich aufteilen. *„Früher haben wir am Schluss von einem Treffen gleich einen neuen Termin für das nächste Treffen ausgemacht, weil das Zusammenrufen war immer so kompliziert“*.

Heute kommen die Frauen durch veränderte Lebensumstände nicht mehr so regelmäßig zusammen, die Kommunikation funktioniert trotzdem. *„Da ruft dann die eine die andere an, das geht so kettenreaktionsartig und das funktioniert auch“*. Das Zusammensein der Frauen basiert auf jahrelanger Freundinnenschaft, sie pflegen einen sehr persönlichen Umgang miteinander, wo kein Hierarchiegefälle feststellbar ist. Wenn es von Nöten wäre die Gruppe zu strukturieren, dann würden sie eine Art Rotationsprinzip wählen weil es ihrer Meinung nach mehr Entfaltungsmöglichkeiten für die Einzelne bietet und verhindert, dass Autorität und Organisation zu einem Machtmittel verschmelzen.

Die Frauen legen sehr viel Wert darauf, dass alle Teilnehmerinnen gleichberechtigt auftreten können auch wenn sehr viele unterschiedliche Charaktere in der Gruppe vertreten sind. Mein Eindruck war dahingehend, dass es zwar Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedern hinsichtlich der Redehäufigkeit gibt, dass dies jedoch keinen Einfluss auf ihre Autorität hat. Die Mädelsgruppe stellt für mich einen Verband von Frauen dar, die weder einer offenen noch einer versteckten Hierarchie unterliegen.

#### 12.2.6. Gruppe Politik und Geschlecht

Die Teilnehmerinnen der Gruppe Politik und Geschlecht geben mündlich sowie schriftlich einstimmig an, eine Gruppenleiterin zu haben. Interessant scheint in diesem Zusammenhang zu sein, dass die offizielle Gruppenleiterin beim Vorgespräch mehrmals betonte, dass in ihrer Gruppe keine Hierarchie vorhanden ist. Sie persönlich glaube deswegen, dass diese Gruppe für mich nicht interessant sei. Diese Aussage lässt für mich mehrere Schlüsse zu:

- Die Gruppe hat zwar eine Leiterin, ist aber nichtsdestotrotz nonhierarchisch
- Die Leiterin (Frau R.) ist sich ihrer Position und der daraus erwachsenden Konsequenzen nicht bewusst
- Frau R. ist sich zwar ihrer Position bewusst, verbindet diese aber nicht mit einem hierarchischen Gefälle
- Frau R. hat Ängste oder Bedenken, dass das Interview Aspekte ihrer Position zu Tage bringt, die sie selbst nicht sehen möchte, bzw. die die Gruppe nicht sehen soll

Welche, oder ob überhaupt eine dieser Aussagen zutrifft soll nun geklärt werden. Frau R. hat sich in der Entstehungsphase der Gruppe bereit erklärt die Leitung zu übernehmen. *„War ja nicht so, dass sich alle darum gerissen hätten, vor allem weil es ja mit viel Arbeit und Stress verbunden ist“*. Die Hauptkoordination der Gruppe obliegt der Leiterin, andere Aufgaben sind auf die Mitglieder der Gruppe aufgeteilt. *„Sicher, ich hab die Funktion, aber es haben alle ihren Bereich, Zuständigkeitsbereich ausgewählt, was sie gerne machen wollen und die werden halt auch mehr oder weniger erfüllt. Meine Aufgabe sind die Aussendungen und die Treffen zu organisieren und halt auch den Bericht für den Rundbrief zu schreiben, Information weitergeben et cetera“*. Die Gruppe hat ihren hierarchischen Aufbau hinterfragt und ist zu dem Ergebnis gelangt, dass dies für sie die beste Art ist um ihre Ziele zu erreichen. *„Ich gehe davon aus, dass ich Hierarchien brauche um eine Gruppe zu sein, um etwas zu bewegen und um etwas zu tun und ich brauche eine gewisse Funktionszuschreibung und ich brauche eine gewisse Struktur“*. Ein Rotationsprinzip stellt für die Frauen keine sinnvolle Alternative dar, da es für sie eine „sinnlose Gleichmacherei“ ist. Positionen würden wahllos an Personen weitergegeben werden, egal ob diese Personen die nötigen Kompetenzen dafür aufweisen. In ihrer Gruppe verstehen die Frauen Hierarchie als notwendiges Mittel um die Ziele und den Zweck der Gruppe realisieren zu können. Ein wichtiger Aspekt hierbei ist die Auslegung des Machtbegriffes. *„Es geht auch darum wie sie [die Hierarchie] benutzt wird. Ob jetzt jemand eine Position dazu ausnutzt andere zu dominieren, oder benutze ich meine Fähigkeiten um andere zu motivieren und zu führen“*. Die Gruppe sieht Hierarchie nicht im Sinne von *delegieren* und empfindet die Stellung der Leiterin nicht als mehr wert als alle anderen Positionen. Klare Strukturen und klare Funktionszuschreibungen werden als positiv erlebt, da die verschiedenen Aufgabenbereiche von vorne herein abgegrenzt sind, so wird für die Mitglieder ein freies Agieren innerhalb ihrer Grenzen angestrebt.

Meine Interpretation ist dahingehend, dass Gruppe sowie Leiterin stark darauf bedacht sind, alle Positionen innerhalb des Gefüges als *gleichwertig* zu betrachten. Gleichzeitig wird jedoch die Notwendigkeit von Hierarchie betont, die hier in der Weise zum Tragen kommt, dass die Leiterin ihre Stellung dazu nutzt um die Teilnehmerinnen zu *„motivieren und zu führen“*, wie sie es selbst nennt. In meinen

Augen verbirgt sich hier ein Widerspruch, denn – ist es nicht ihre Position, die sie dazu *ermächtigt*? Auch wenn diese Macht in keiner Weise negativ verwendet wird, so ist doch eine gewisse Differenz zwischen der Position der Leiterin und der Position der Teilnehmerinnen nötig, um der Leiterin überhaupt ein Agieren zu ermöglichen. Hier bestätigt sich für mich auch eine der angeführten Annahmen, nämlich dass Frau R. sich ihrer Position zwar bewusst ist, diese aber nicht mit einem hierarchischen Gefälle in Verbindung bringt.

Die Angaben in den schriftlichen Fragebögen spiegeln dieses widersprüchliche Erleben von Hierarchie wider. Drei von vier Frauen gaben an, dass Frau R. Gruppenleiterin ist, *„weil sie offiziell als solche definiert ist“*. Jeweils eine Stimme bekamen noch die Kategorien *„kann gut organisieren“*, *„ist redgewandt“* und *„repräsentiert Gruppe gut“*. Die Frauen stellen als Begründung für die Position der Leiterin nicht die spezifischen Fähigkeiten der Leiterin in den Vordergrund sondern die Position selbst, was bei näherer Betrachtung etwas irritierend erscheinen mag.

#### 12.2.7. Zusammenfassung

Die Annahme, dass ein Unterschied zwischen traditionellen und modernen Frauengruppen hinsichtlich der hierarchischen Strukturen existiert, konnte bestätigt werden. Bei zwei von drei traditionellen Gruppen gaben 100% der Teilnehmerinnen an, eine Leiterin zu haben. In einer Gruppe war es rund die Hälfte der Teilnehmerinnen, die eine Person als Leiterin ansieht. Bei den modernen Gruppen gab es ebenfalls in einer Gruppe unterschiedliche Meinungen, eine Gruppe gab geschlossen an, keine Leiterin zu haben und eine stimmte mit 100% für eine leitende Person. Insgesamt bedeutet das, dass 82% aller traditionellen und 35,7% der modernen Gruppenteilnehmerinnen eine Person als Leiterin in ihrer Gruppe ansehen. Eine unterschiedliche Einstellung, den *Begriff der Hierarchie* betreffend, konnte zwar für jede der Gruppen ausgemacht werden, jedoch lässt sich hier keine hundertprozentige Zuordnung zu traditionellen und modernen Gruppen treffen. Es lässt sich allerdings die Tendenz feststellen, dass moderne Gruppen dazu neigen, hierarchische Gefälle kritischer zu hinterfragen und innerhalb ihres Gefüges bewusst versuchen, Machtausübungen zu vermeiden. Gleichberechtigung stellt für sie einen wesentlichen Faktor dar, was aber nicht ausschließt, dass eine Frau die große

Kompetenzen aufweist, eine besondere Stellung in der Gruppe innehaben kann (siehe auch Tabelle 10).

Tabelle 10: Gegenüberstellung traditionell/ modern: Gruppenleiterin wichtig?:

	Gruppenleiterin wichtig?
traditionell:	Es muss einer in die Hand nehmen; einer muss alle zusammen halten; nur plaudern reicht nicht, man braucht schon eine Organisation; Wir sind ja auf sie angewiesen, sonst weiß ja keiner was er machen soll.
modern:	Es soll nicht immer die gleiche Person ihr Wissen und ihren Kopf durchsetzen; ich will ja nicht dominieren, sondern meine Fähigkeiten für die Gruppe einsetzen.

Der wesentliche Unterschied zwischen den beiden Übergruppen besteht darin, dass sich die traditionellen Gruppen nur in sehr kleinem Ausmaß mit der kritischen Betrachtung ihrer Hierarchien auseinandersetzen. Sie gestehen ihren Leiterinnen leichter eine erhöhte Position zu, was aber nicht gleichbedeutend damit ist, dass sie mit einer autoritären oder „übermächtigen“ Leiterin sympathisieren. Der Aspekt, dass eine Leiterin ihre Fähigkeiten oder Kompetenzen für die Gruppe einsetzt wird durchaus als sehr positiv hervorgehoben, die Frauen zeigen im Vergleich zu den modernen Gruppen eine gewisse Dankbarkeit dafür, dass die Leiterin für sie da ist.

### **12.3. Für traditionelle sowie moderne Frauengruppen stellt das Unter-sich-sein einen wesentlichen Bestandteil des Gruppenparadigmas dar, unabhängig von Zielen, Werthaltungen und Interessen der Gruppe**

Das Unter-sich-sein bezeichnet in diesem Fall das ausschließliche Zusammensein von Frauen in der Gruppe. Alle von mir untersuchten Gruppen haben sich bewusst dafür entschieden, keine Männer in ihren Kreis aufzunehmen. Alle Gruppen haben auch klare Begründungen, warum sie es vorziehen unter sich zu sein; sie sind sich auch der Vorteile bewusst, die sie dadurch für sich selbst geschaffen haben. Bei fünf von sechs Gruppen ist das Unter-sich-sein ein wesentlicher Bestandteil des Zusammenseins, der in großem Ausmaß mit *Sicherheit, Vertrauen und Solidarität* zusammenhängt. Welche Motive dahinter stehen und welchen bewussten und unbewussten Stellenwert Unter-sich-sein soll hier nun näher erklärt werden.

### 12.3.1. Mütterrunde

Die Mütterrunde war von Anfang an als Gruppe gedacht, wo junge Mütter ihre Erfahrungen austauschen und ihre Probleme besprechen können. Männer in die Gruppe zu integrieren war für die Teilnehmerinnen nie ein Thema, sie begründen das mit der treffenden Aussage, *„das Männer ja schließlich keine Mütter sind“*. Die Erziehungsaufgaben fallen heute wie damals, als die Gruppe gegründet wurde, hauptsächlich den Müttern zu, dadurch ergeben sich für Frauen spezifische Situationen (Beruf und Kind vereinbaren, etc.). Die Teilnehmerinnen sind sich darüber einig, dass Männer einen anderen Zugang zu diesen Themen haben und wollen ihr gutes Gruppengefüge dadurch nicht gefährden. *„Man würde über andere Themen sprechen und man würde nicht so aus sich herausgehen, ein anderes Verhalten an den Tag legen. Ja, man fühlt sich mit Frauen vertrauter, man würde denen eher was anvertrauen als wenn jetzt auch Männer dabei wären, viele Frauen haben dieselben Probleme, gewisse Sachen möchte man halt mit anderen Frauen besprechen“*. Diese Aussagen legen nahe, dass sich die Frauen durch ähnliche Lebensmuster verbunden fühlen. Sie vertrauen sich gegenseitig, weil ihre jeweiligen Probleme oder Anliegen für die anderen nachvollziehbar sind. Die Gruppe bietet aufgrund dieses gemeinsamen Erfahrungsschatzes eine Atmosphäre der Sicherheit und Solidarität wo eine andere Gesprächsbasis möglich ist, als beispielsweise in den Familien der Frauen. Die Frauen und ihre Anliegen stehen im Mittelpunkt, Probleme werden nicht bagatellisiert oder abgewehrt. Ich denke, dass dieses Gefühl für die Frauen besonders wichtig ist und dass sie durch die Gruppe vielleicht lernen können, sich auch beispielsweise in der Familie oder dem Ehemann gegenüber wichtig zu nehmen.

Auch wenn sich die Teilnehmerinnen als nicht emanzipiert bezeichnen, wollen sie einen gewissen Freiraum für sich schaffen in dem sie durch andere Frauen lernen können, sich und ihre Anliegen mehr zu berücksichtigen. Das Unter-sich-sein hat in dieser Gruppe sehr enge Frauenfreundschaften hervorgebracht, die vielleicht nicht so tief gehen würden wenn Männer in der Gruppe wären weil sich die Frauen nicht so geöffnet hätten. *„Den Ursprung der Frauenfreundschaft bildet die Freiheit, für Frauen da zu sein und diese Freiheit auch primär für Frauen einzusetzen und nicht zuzulassen, dass Männer sich in diese Beziehungen einmischen“* (Meyer, 1997). Als

wesentlichen Punkt erachte ich auch, dass die Kompetenzen der Frauen (Wissen über Kindererziehung, soziale Dienste, etc.) innerhalb der Gruppe geschätzt und als wichtig erachtet werden. Der Wert von Frauenwissen und Frauentraditionen in unserer patriarchalen Welt ist gering, wenn dieses Wissen jedoch wie in der Mütterrunde transportiert wird, erhält es eine neue, wichtige Bedeutung und trägt auch dazu bei, den positiven Selbstwert der Frauen zu erhöhen. Brigitte Brück et al. konnte ähnliche Beobachtungen in Frauenlerngruppen machen:

„Um das patriarchale Herrschaftssystem aufzuheben, ist es notwendig, daß Frauen in der Begriffs- und Symbolbildung von Gesellschafts- und Beziehungsstrukturen enthalten sind. Frauen müssen selbst sehen lernen, ihre eigenen Begriffe definieren und eigene Kategorien bilden. Dies ist die Grundvoraussetzung einer eigenen positiven (Geschlechts-)Identität, einer Identität die nicht das vom Männlichen abweichende als Frausein beschreibt, sondern Weiblichkeit selbst-bewußt bestimmt. In diesem Zusammenhang sind Frauenlerngruppen Bestandteile einer umfassenden Strategie zur Findung eines eigenen Selbst in Theorie und Praxis [...] Die Kommunikations- und Verkehrsformen sind offener, spontaner und kooperativer, weniger durch Konkurrenz- und Dominanzstrategien geprägt als in gemischtgeschlechtlichen Lerngruppen“ (Brück et al., 1997, S. 212).

### 12.3.2. Radfahrerinnengruppe

Anfänglich hat sich die Radfahrerinnengruppe zufällig formiert. Mittels eines Aushanges an der Sportunion wurde darauf aufmerksam gemacht, gleichzeitig wurde die Nachricht beim Damenturnen verbreitet. Es meldeten sich darauf hin ausschließlich Frauen. Einige Male wurden interessierte Ehemänner zu den Fahrten mitgenommen, es stellte sich aber rasch heraus, dass die Frauen es vorziehen ohne Männer ihre Treffen abzuhalten. *„Wir haben eigentlich eh alle einen Mann zu hause und das reicht! Es wäre schon anders wenn Männer dabei wären – generell anders und eine Art von Konkurrenz“*. Sie sind sich alle der Vorteile, die das Unter-sich-sein mit sich bringt, bewusst und schaffen sich einmal in der Woche den Raum, wo sie selbst im Mittelpunkt stehen, wo sie selbst Entscheidungsträgerinnen sind. *„...weil wenn der eigene Mann Wünsche hat, muss man sich schon ein bissl danach richten“*. Es hat den Anschein, dass für die Frauen in dieser Gruppe die Variable „Geschlecht“ eine bedeutende Rolle für ihr Hierarchieempfinden darstellt. Sie sehen ihre Geschlechtsgenossinnen im Gegensatz zu Männern von vorne herein als gleichberechtigte Partnerinnen an, alleine aus dieser Tatsache ergibt sich für sie bereits ein unkomplizierterer und solidarischer Umgang mit anderen Frauen. *„Bei uns*

*haben so circa alle ein Niveau, und ich weiß nicht ... ich könnte mir vorstellen, dass das ein Problem wäre wenn Männer dabei wären“.*

Wie in Punkt 3.2. beschrieben gibt es in dieser Gruppe eine gewisse „versteckte“ Hierarchie. Meiner Meinung nach können die Frauen das akzeptieren, weil sie entstanden, d.h. auf natürliche Art gewachsen ist und nicht von vorne herein festgelegt war. Die Annahme, dass die Frauen sich als gleichberechtigte Personen wahrnehmen stellt für mich das Grundmotiv für die Wichtigkeit des Unter-sich-seins dar. Diese Basis ermöglicht das Entstehen von Sicherheit, Vertrauen und Solidarität. *„Ja, und dann fahren die Männer schneller und dann muss man da hinten nachkommen und das ist dann ganz anders. Es wird ja alles benörgelt! Man kann auch nicht so frei sprechen wenn Männer dabei sind“.* Für die Frauen ist es ein bewusster Akt, sich für die Gruppe Zeit zu nehmen, weil sie dort ihren eigenen Interessen ungestört nachgehen können und Freiheiten erleben, die sie außerhalb der Gruppe nicht haben. Ich habe den Eindruck, dass die ähnlichen Lebensumstände (Hausfrau sein, Kinder, Ehemann) die Frauen zusätzlich verbinden und dass das Unter-sich-sein eine Art Katharsis vom Alltag darstellt. Für das Zusammensein von Männern und Frauen hat die Gesellschaft gewisse Regeln geprägt, für das Unter-sich-sein von Frauen nicht. Es scheint für die Frauen schwierig bis unmöglich zu sein, das Machtverhältnis der Geschlechter zu durchbrechen und auch außerhalb der Gruppe ihre Interessen und Wünsche nach ihren Vorstellungen zu leben. *„Im Patriarchat werden wir von Mädchenbeinen an im androzentrischen Denken geschult. Dieser Denkstil geht uns in Fleisch und Blut über, er ist uns nicht mehr bewusst. Er beinhaltet die Bejahung bestimmter patriarchaler Prämissen wie etwa, der Mann ist die Norm [...]“* (Brück et al., 1997).

### 12.3.3. Turngruppe

Die Turngruppe war von Anfang an nur für Frauen konzipiert und im Laufe ihres Bestehens war die Aufnahme von Männern nie ein Thema. Einhellig bezeichnen die Teilnehmerinnen das Unter-sich-sein als sehr angenehm und führen dies hauptsächlich darauf zurück, dass es weniger Konkurrenzdenken gibt wenn keine Männer an den Treffen teilhaben. *„Männer würden nur Konkurrenz ergeben! So sitzen wir ganz lässig hier, wie das nach dem Turnen halt ist, da muss man sich nicht extra aufbrezeln, wir sind so wie wir sind, ohne das man sich extra fesch macht – das*



*ist angenehm*“. Die Frauen geben an, dass sie weniger an tief sinnigen Gesprächen oder Informationsaustausch interessiert sind, sondern sich einfach nur amüsieren wollen. Diese Einstellung beeinflusst die Interpretation der Frauen des Unter-sich-seins. Da die Frauen die Gruppe nicht als Ort sehen, wo sie Probleme besprechen oder ihr Wissen anderen Frauen zur Verfügung stellen<sup>25</sup> liegen die Faktoren die das Unter-sich-sein attraktiv machen auf einer anderen Ebene. Die Gruppe betonte mehrmals in unterschiedlichen Zusammenhängen, dass Schönheit zu einem großen Teil das Frau-sein ausmacht. *„Aussehen und Schmuck ist für Frauen wichtig ... ich finde es gut, dass wir uns hier nicht aufdonnern und schminken müssen“*. Die Frauen haben meiner Meinung nach die vom Patriarchat oktroyierten Schönheitsideale so sehr verinnerlicht und sich selbst darauf reduziert, dass ihnen andere Werte des Frau-seins vernachlässigbar erscheinen. *„Zu Hause, bei Verrichtung ihrer Arbeiten ist sie nur bekleidet. Um auszugehen, um zu empfangen, macht sie „Toilette“. ... Sie ist dazu bestimmt, die soziale Würde der Frau ... zum Ausdruck zu bringen, gleichzeitig verwirklicht sie auch den weiblichen Narzissmus“* (de Beauvoir, 1949).

In diesem Zusammenhang ist es natürlich verständlich, dass sie das Unter-sich-sein als angenehm wahrnehmen, weil sie sich auf der ihnen wichtigen Ebene so geben können, wie sie sind. Das ist durchaus vergleichbar mit den Anliegen anderer Gruppen, die auf der inhaltlichen oder emotionalen Ebene die Vorzüge des Unter-sich-seins hervorheben (*„wir müssen uns nicht verstellen“*; *„wir können uns so geben wie wir sind“*).

*„Was solchen Beziehungen ihren Wert verleiht, ist die Wahrhaftigkeit, die in ihnen herrscht. Vor dem Mann stellt die Frau immer etwas vor. Sie lügt, wenn sie so tut, als finde sie sich mit sich selbst als dem unwesentlich anderen ab. Sie lügt, wenn sie ihm in Gebärden, Toiletten, berechneten Worten eine imaginäre Persönlichkeit hinstellt. Diese Komödie verlangt ein ständiges Gespanntsein. Vor ihrem Gatten, ihrem Liebhaber denkt jede Frau mehr oder weniger: „Ich bin nicht ich selbst.“ [...]. Bei anderen Frauen ist die Frau hinter der Szene. Sie putzt ihre Waffen, sie kämpft nicht“* (de Beauvoir, 1949).

*„Mit der Solidarität haben wir hier ja keine Probleme, es wäre schlimmer wenn wir gemischt wären, da würde jede jedem gefallen wollen. Die würden sich herrichten um wem zu gefallen, so können wir leger sein“*. Diese Aussage impliziert für mich,

---

<sup>25</sup> Die Gruppenleiterin die ihre sportlichen Kompetenzen zur Verfügung stellt, kann als nicht zu berücksichtigende Ausnahme gesehen werden.

dass die Frauen ihren Wert und den ihrer Geschlechtsgenossinnen sehr stark daran messen, wie positiv oder negativ sie auf Männer wirken. Die Frauengruppe ermöglicht es ihnen, andere Frauen nicht primär als Konkurrentinnen wahrzunehmen sondern als Verbündete gegen die Männerwelt. *„Man redet anders wenn nur Frauen sind, man kann schöner Männer ausrichten ... Männer haben ja auch oft andere Ansichten, da muss man sich dann wieder herumstreiten und das ist anstrengend“*. Innerhalb der Gruppe müssen sie auch keine Rücksicht auf Männer nehmen, die *„immer so wichtig daherreden“* und können sich konfliktfrei auf ihr Amüsement konzentrieren.

Ich interpretiere die Gruppe als neutrales Territorium, wo Friede herrscht solange kein Mann seinen Fuß hinein setzt. Dieses Gefüge scheint kein stabiles Fundament für Frauenfreundschaften zu sein, da die Frauen ihre von Männern unabhängigen Vorzüge nicht hoch genug bewerten und sich selbst nicht genügend wertschätzen können.

„Frauenfreundschaft wird dann praktiziert, wenn Frauen sich einander am wichtigsten sind und sich gegenseitig Aufmerksamkeit, Zuneigung und Aktivität schenken. Durch die Frauenfreundschaft wird die Vorrangigkeit der Frauen untereinander geschaffen und sie wird zu einem Ereignis erster Ordnung im Leben der Frauen. Der Ursprung der Frauenfreundschaft bildet die Freiheit, für Frauen da zu sein und diese Freiheit auch primär für Frauen einzusetzen und nicht zuzulassen, daß Männer sich in diese Beziehungen einmischen“ (Meyer, 1997, S. 220 f.).

Kritisch angemerkt werden kann hier die Frage, inwieweit die gegenseitige Wertschätzung (oder Geringschätzung) der Frauen sich auf das Unter-sich-sein auswirkt. Schönheit stellt für die Teilnehmerinnen einen wichtigen Aspekt in ihrem Leben dar. Sie betonen aber, innerhalb der Gruppe sei es nicht notwendig sich *„aufzudonnern und zu schminken“*, weil keine Männer dabei sind. Einerseits könnte das bedeuten, dass sie es *nicht für wert* empfinden sich für andere Frauen schön zu machen, andererseits könnte die Konnotation aber auch darauf liegen, dass die Frauen *unter sich sind* und ihr „wahres Gesicht“ zeigen können ohne Angst haben zu müssen nicht akzeptiert zu werden. Ich bin zu der Annahme gekommen, dass beide Inhalte dazu beitragen können ein starkes Gefüge wachsen zu lassen. *„Ähnlich sind wir uns nicht nur durch unser gemeinsames Geschlecht, sondern auch durch unser gemeinsames Schicksal des Andersseins innerhalb einer ungedachten Geschlechterdifferenz“* (Mayer, 1997).

Trotzdem das Solidarität und Vertrauen auf wackligen Beinen stehen, sehe ich in der Turngruppe einen ersten Annäherungsversuch der Frauen an das eigene Geschlecht, einen Ort wo Spannungen und Konkurrenzgefühle vermieden werden können. Das Unter-sich-sein begünstigt ein Klima der Toleranz und der Gleichberechtigung, das die Frauen als sehr angenehm empfinden. Für das Verständnis emanzipierter Frauen mag das nicht sehr viel sein jedoch muss man bedenken, dass es für Emanzipation keine objektiven Maßlatten gibt. Was für die einen wenig erscheint, ist vielleicht für die Frauen aus der Turngruppe bereits ein Schritt in Richtung Unabhängigkeit. Auch wenn es dabei bleiben sollte, haben sie für sich eine Möglichkeit gefunden sich zumindest zeitweilig mit anderen Frauen zu verbünden und den Hindernissen die in der gemischtgeschlechtlichen Realität lauern, aus dem Weg zu gehen.

#### 12.3.4. Mondfrauengruppe

Die Mondfrauen haben sich zusammengeschlossen um *„Zusammengehörigkeit, Solidarität, Weiblichkeit und Frau-sein in einer gemeinsamen Runde neu zu entdecken und zu leben“*. Sie haben sich ganz bewusst für das Unter-sich-sein entschieden um ihre Anliegen mit gleichgesinnten Frauen zu verwirklichen. Das Wissen um patriarchale Strukturen und deren Bewusstmachung verbindet die Frauen in der Weise, dass sie gemeinsam versuchen Gegenstrategien zu finden indem sie ihre Kompetenzen in der Gruppe zur Verfügung stellen. Die Kreativität und der Handlungsspielraum der in der Gruppe entsteht wird genutzt um patriarchale Denkmuster aufzusprengen, indem Dinge hinterfragt werden die in der Gesellschaft als selbstverständlich gelten.

„Das bedeutet harte Arbeit, denn die Kategorien des Aristoteles, des Kant, der alten Mythen und der modernen –ologien haben die tiefsten Fragen zertrümmert, lassen sie unvereinbar, beziehungslos erscheinen. Die Fragen – wie beispielsweise Warum? Wenn? Wann? Wo? Wie? Wie kommt das? Warum nicht? – sind eingefroren worden. Der natürliche Fluß wurde unterbrochen. Männer haben die Fragen gestellt; sie haben die Fragen, mit Etiketten und Aufschriften versehen, in die Glasvitrinen geistiger Museen abgestellt. Die Aufgabe der Feministinnen ist es nun, die Fragen neu zu stellen, die tiefen Quellen der Fragen zu erschließen, einen sich ständig verändernden Zustand der Bewußtheit zu suchen“ (Daly, 1991, S. 362f.).

Die Teilnehmerinnen der Mondfrauengruppe sprechen sich deutlich gegen männliche Mitglieder aus, da ihnen inhaltliches Wissen sowie die „Betroffenheit“ fehlt. *„Das ist*

*jetzt gar nicht böse gemeint, aber Männer können Dinge nicht nachvollziehen, die sie selber nicht erfahren, es ist nicht ihr Thema“.* Das Unter-sich-sein in der Gruppe bedeutet für die Frauen *„Rückhalt, Sicherheit und Zusammengehörigkeit“*, sie haben für sich einen Raum geschaffen, wo ihre Anliegen verstanden werden, wo sie Wut und Ärger heraus lassen können und wo sie Unterstützung und Fürsorge finden. Die Teilnehmerinnen sind sich einig, dass das Unter-sich-sein wesentlich für den Gruppenzusammenhalt ist. Die Mondfrauen waren bereits vor der Gruppengründung feministisch eingestellt, jede für sich musste feststellen, dass feministisches Denken und das Stellen eben solcher Forderungen nicht einfach zu praktizieren ist. Unverständnis und Anfeindungen von Männern und Frauen müssen ebenso verkraftet werden wie ein gewisses Gefühl der Ohnmacht gegenüber den allgegenwärtigen patriarchalen Strukturen. Ich sehe die Gruppe als eine Art Katharsis vom patriarchalen Alltag, wo die Frauen sich gegenseitig bestärken und gemeinsam das Frau-sein in den Mittelpunkt stellen. *„In der Gruppe ist das so ein Gefühl – da sind Frauen die haben eine ähnliche Sichtweise, die halten mich nicht für gestört oder deppert, sondern die sehen das auch so ähnlich. Du stehst irgendwie nicht alleine da“.* Anders ausgedrückt könnte man auch sagen: *„Ohne die Möglichkeit uns zu spiegeln, gibt es für uns Frauen keine freie Existenz, d.h., die Entwicklung eines positiven Lebensentwurfes ist dadurch entscheidend behindert“* (Mariaux, 1991, S. 16).

Die Mondfrauen repräsentieren aufgrund ihrer feministischen Denkweise in der Welt außerhalb der Gruppe (leider) eine Minorität. Ich denke, dass diese Tatsache noch zusätzlich dazu beiträgt, die Beziehungen zwischen den Teilnehmerinnen zu intensivieren, das Unter-sich-sein wird quasi zum Selbstzweck der Gruppe. Was in diesem Zusammenhang wichtig erscheint ist, dass für die Mondfrauen das Unter-sich-sein nicht alleine dadurch wertvoll wird, dass *Frauen unter sich* sind. Die wesentliche und verbindende Komponente ist das frauenzentrierte Denken, Geschlechtsgenossinnen denen dies fremd ist oder widerstrebt, wären in der Gruppe wohl genauso fehl am Platz wie Männer. *„Das klingt irgendwie arg, aber es ist wichtig, sich die Leute gut auszusuchen ... alle Frauen die da sind stehen im Leben. Jemand der noch nicht weiß, wo oben und unten ist – das wäre schwierig“.* Diese Aussage legt nahe, dass die Gruppe kein Ort ist, wo feministische Missionarsarbeit geleistet

wird, sondern das eine gewisse gemeinsame Basis erforderlich ist, um Solidarität, Sicherheit und Vertrauen wachsen zu lassen.

#### 12.3.5. Mädlerunde

Die Mädlerunde ist die einzige der sechs Gruppen, wo die Mehrheit der Teilnehmerinnen das Unter-sich-sein nicht als notwendige und wichtige Komponente ihres Zusammenseins definiert. Die Gruppe war von Anfang an als reine Frauengruppe geplant, auch nehmen an den Gruppentreffen nur Frauen teil. Warum dennoch nur eine Teilnehmerin das Unter-sich-sein als wesentliche Komponente sieht, soll nun näher hinterfragt werden. Die Gruppe ist, wie bereits in Kapitel 2.3. beschrieben, zu vielen Themen sehr ambivalent eingestellt. Es gibt kaum eine durchgängige Gruppenmeinung; diese Kontroversen erachteten die Teilnehmerinnen aber als sehr fruchtbar und relevant für den Gruppenzusammenhalt. Vielleicht ist dies ein erster Anknüpfungspunkt, warum fünf von sechs Teilnehmerinnen das Unter-sich-sein als nicht unbedingt erforderlich beschreiben. Sie werden gerne mit anderen Meinungen konfrontiert und sind auch bereit, sich damit auseinanderzusetzen. Die Integration von Männern hätte u.a. zur Folge, dass Diskussionen und Gespräche eine neue Dimension hinzugefügt würde mit denen sich die Teilnehmerinnen beschäftigen müssten. Es scheint, als würden die Frauen in dieser Hinsicht keine Konfrontation scheuen und die Teilnahme von Männern nicht a priori ablehnen. Es ist jedoch bei einer reinen Frauengruppe geblieben, was eventuell den *unbewussten* Wunsch nach dem Unter-sich-sein beinhalten könnte. T1: *„Für mich ist es ein nettes Treffen unter Freunden, ob das jetzt Männer oder Frauen sind, ist eigentlich egal“*. T6: *„Es ist schon so, dass man anders spricht wenn Männer dabei sind, von der Art und von der Themenwahl wäre es auch was anders“*. T1: *„Also mir ist das egal“*. T6: *„Also ich will keine Männer dabei haben, es geht tiefer wenn keine Männer dabei sind“*. T4: *Ein bisschen vielleicht, aber wir sind ja keine Selbsterfahrungsgruppe“*.

Die Idee eine reine Frauengruppe ins Leben zu rufen, hat sich die Gründerin von Freunden abgeschaut, die ihrerseits Männertreffen veranstalten. *„Das war eigentlich, weil sich die Männer so oft getroffen haben und wir das auch so machen wollten“*. Diese Aussage stellt für mich einen zweiten wesentlichen Faktor dar, der den Widerspruch zwischen Aussage (*Unter-sich-sein ist nicht wesentlich*) und Aktion (*reine Frauengruppe*) erklären könnte. Der Umstand, aus dem Gegenbild der Männer

entstanden zu sein führt möglicherweise dazu, dass der Großteil der Teilnehmerinnen die Bedeutung und die Möglichkeiten eines reinen Frauenverbandes nicht bewusst hinterfragt hat. Die Gruppe hat sich jedoch etabliert, d.h. sie muss für die Teilnehmerinnen Vorteile und positive Reize beinhalten die das Fortbestehen als Frauengruppe rechtfertigen. *„Für mich hat die Gruppe nichts mit Zusammenhalten zu tun, es sind eher die Gespräche, Männer diskutieren anders - es ist herzlicher wenn Frauen reden ... Männer haben sofort rationale Lösungsvorschläge und Frauen wollen darüber reden und vielleicht auch ein bisschen jammern“*. Der Ausdruck „Unter-sich-sein“ ruft bei den Frauen vielmehr die Assoziation einer Selbsterfahrungsgruppe hervor, ihr Zusammensein bringen sie nicht in direkten Zusammenhang mit „Sicherheit“ oder „Freiraum“. Meine Interpretation ist dahingehend, dass sich die Frauen nicht innerhalb einer „geschützten Atmosphäre“ sehen wollen, sie lehnen es ab, die positive Wirkung die den Gruppentreffen anhaftet durch das Unter-sich-sein zu begründen. Ich habe den Eindruck, dass sich die Gruppen hauptsächlich aus „Kämpferinnennaturen“ zusammensetzt, die sich auf der bewussten Ebene nicht mit einer Art Schutzwalleffekt, den das Unter-sich-sein auf gewisse Weise darstellt, identifizieren können oder wollen. Die Geschlechtskomponente tritt hier, zumindest oberflächlich, zugunsten persönlicher Faktoren in den Hintergrund.

#### 12.3.6. Politik und Geschlecht

Die Gruppe Politik und Geschlecht hat sich bereits vor der Gruppengründung bewusst mit dem Gedanken auseinandergesetzt, Männer in ihren Kreis aufzunehmen. Bis heute ist dies ein Punkt, der bei Diskussionsrunden thematisiert wird, jedoch nie in die Tat umgesetzt wurde. Die Frauen haben konkrete Argumente, warum die Teilnahme von Männern ihr Gefüge stören würde. Die Hälfte der Teilnehmerinnen sieht dies hauptsächlich inhaltlich begründet, für die andere Hälfte besteht das Problem eher auf der emotional-verbalen Ebene. *„Es gibt sehr viele Männer die inhaltlich interessiert sind, nur zum Teil fehlt ihnen die Basis. Wir wollen uns nicht immer wieder erklären, weil wir uns selbst weiterentwickeln wollen“*. *„Für mich ist auch wichtig, dass sich die ganze Diskussion, das ganze Muster verändern würde ... die Sensibilität ist eine andere, Frauen erleben das und kriegen das mit – eher als Männer“*.

Die Wichtigkeit des Unter-sich-seins resultiert hier aus diesen zwei Faktoren, die gleichermaßen für die Sinnhaftigkeit und das Funktionieren der Gruppe verantwortlich sind. Die Teilnehmerinnen sehen sich im Hinblick auf feministisch-politikwissenschaftliche Belange „auf einer Ebene“, was den Diskussionsfluss und die persönliche Weiterentwicklung enorm begünstigt. Nun könnte man daraus schließen, dass Männer, die das Selbe Interesse und Wissen mitbringen kein Hindernis darstellen sollten, jedoch kommt hier die zweite Ebene zum tragen, auf der es männlichen Mitgliedern unmöglich ist „mitzuhalten“. *„Männer haben nicht diese Perspektive die wir haben und reden leichter über so ein Thema. Sie können zwar solidarisch sein und können unsere Einstellung verstehen, aber ich hab schon das Gefühl das es erst diese Betroffenheit dann ausmacht“*. Die Teilnehmerinnen haben sich aus einer gemeinsamen „Betroffenheit“ heraus zusammengeschlossen, sie sind unter ihres gleichen. Hier lässt sich ein Vergleich zum Konzept des *affidamento* ziehen, das von Mailänder Feministinnen in den 80er Jahren entwickelt wurde. Mayer (1997) schreibt hiezu folgendes:

„Eine wichtige Theorie zur Differenz nicht nur zwischen den Geschlechtern wurde mit dem Begriff des *affidamento* entworfen. Er basiert auf dem Prinzip der Ähnlichkeit und Differenz zwischen Frauen und problematisiert deren Interaktion. ... Der Begriff kann wörtlich mit Vertrauen oder An-Vertrauen übersetzt werden. Grundlegend sollen die Frauen sich darin gegenseitig als Verbindung zur Welt betrachten und sich ein Mehr an Wissen zugestehen. [...] Die Theorie des *affidamento* basiert auf zwei tragenden Achsen, die zum einen aus der dialektischen Beziehung der Frauen untereinander und zum anderen aus dem politischen Anspruch bestehen“.

Für die Teilnehmerinnen präsentieren sich Begriffe wie „Vertrauen“, „Sicherheit“ oder „Solidarität“ in erster Linie als *„Schlagworte, die immer wieder [von der Gesellschaft] gefordert werden“* und die sie auch nicht als Beschreibung ihres Gefüges verwenden wollen. Die Frauen wollen nicht alleine das Geschlecht als vereinende Komponente sehen. *„Ich tu mir mit diesem Begriff schwer – für mich reicht Solidarität immer nur bis zu einem gewissen Punkt, das ist auch so in der Gruppe ... ich möchte einfach für mich meine Prioritäten setzen“*. Diese Einstellung hat meiner Meinung nach zwei Ursachen. Einerseits haben die Frauen durch jahrelange Beschäftigung mit dem Thema Feminismus eine außergewöhnliche Sensibilität erreicht, die eine oberflächliche Bewertung von Schlüsselbegriffen nicht mehr zulässt. Andererseits stellt die Gruppe einen Ort des Informationsaustausches dar, wo private und/oder persönliche Belange wenig Beachtung finden was dazu führt, dass Gefühle wie

Sicherheit und Vertrauen nicht sehr stark ausgeprägt sind, da die Frauen auf einer „offiziellen“ Ebene miteinander kommunizieren.

Ich ziehe hier auch den Schluss, dass sich die Begriffswelt dieser Gruppe von meiner eigenen, und demnach auch in dieser Arbeit verwendeten, erheblich unterscheidet. Die Frauen benutzen in ihrer Gruppe einen „elaborierten Code“, daraus leiten lässt sich ableiten, dass die Frauen viele der von mir verwendeten Begriffe anders interpretierten.

### 12.3.7. Zusammenfassung

Die Frage, ob für traditionelle sowie moderne Frauengruppen das Unter-sich-sein einen wesentlichen Bestandteil des Gruppenparadigmas darstellt, kann positiv beantwortet werden. Fünf von sechs Gruppen sehen das Unter-sich-sein als bedeutsame und nicht wegzudenkende Komponente ihrer Gruppentreffen an (siehe auch Tabelle 11).

Tabelle 11: Gegenüberstellung traditionell/ modern: Ist Unter-sich-sein wichtig?:

	Ist Unter-sich-sein wichtig?
traditionell:	Ja, weil große Vertrautheit; wir haben alle ein Niveau; wir können aus uns herausgehen ohne uns zu verstellen; ich kann jeder was erzählen, Männer wären da ein Problem.
modern:	Für mich ist es Solidarität und Rückhalt; steht nicht im Vordergrund; ja – Gesprächsverhalten von Männern ist dominanter; wir haben alle dieselbe Basis.

Die Hauptgründe dafür lassen sich in vier Sparten unterteilen:

- 1) *Sicherheit*: Ein großes Kriterium stellt für viele Frauen eine gemeinsame Betroffenheit<sup>26</sup> dar. Sie fühlen sich dadurch verbunden, dass sie ähnliche Erfahrungen durch ihr Frau-sein erlebt haben und aufgrund dessen für sie gleichartige Werte von Bedeutung sind. Das Unter-sich-sein bietet in diesem Zusammenhang eine Atmosphäre der Sicherheit; die Frauen bringen ein Grundverständnis für die Probleme ihrer Kolleginnen mit, so dass sich eventuelle

<sup>26</sup> Betroffenheit versteht sich hier wertfrei und nicht als Auslegung im Sinne der Opfertheorie.



Angst- oder Schamgefühle auf ein Minimum reduziert werden können. Auch ähnliche Lebensumstände (z.B. Mutter sein, Ehefrau sein, Familie haben, emanzipiert sein) können dieses Sicherheitsgefühl durch Identifikation der Frauen untereinander, bestärken.

- 2) *Vertrauen*: Durch diese Mechanismen entsteht auch Vertrauen unter den Teilnehmerinnen. Themen, die eventuell außerhalb der Gruppe nie zur Sprache kommen würden, werden diskutiert, Konkurrenzdenken, das in der patriarchalen Welt unter Umständen zu Tage treten würde, ist hier nicht von Nöten. Die Frauen können ihre Aufmerksamkeit in vollem Umfang ihren Geschlechtsgenossinnen widmen und je größer die Annäherung unter den Frauen ist, desto profitabler fällt das Ergebnis aus. Ich denke, dass dieses *Verständnis* in der Gruppe so sehr gesucht wird, weil es außerhalb oft nicht erreicht wird.
- 3) *Solidarität*: Sehr wichtig ist es für die Frauen, sich auf *einer Ebene* zu sehen, sie wollen sich keinen Dominanz- oder *Herrschaftsansprüchen* beugen, was größtenteils innerhalb ihrer Gefüge auch nicht notwendig ist. Das Unter-sich-sein schafft ein Klima der Gleichberechtigung in dem jede Frau die Möglichkeit hat, sich einzubringen und dies ohne Angst haben zu müssen, sich anderen als den eigenen Vorstellungen fügen zu müssen. Solidarität bedeutet nicht die bedingungslose Akzeptanz jeglicher Meinung oder Lebensanschauung, jedoch ermöglicht sie innerhalb der Gruppe eine offene Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Themen.
- 4) *Unabhängigkeit*: Viele Frauen betonten, dass ihnen gerade das Unter-sich-sein ein großes Maß an Unabhängigkeit beschert. Die Gruppe bietet eine Welt wo sie selbst im Mittelpunkt stehen, wo eigene Interessen gelebt werden können. Außerhalb der Gruppe üben eingebürgerte Mechanismen eine große Macht auf die Frauen aus. Im Alltag nehmen sie oftmals Rücksicht indem sie eigene Wünsche zugunsten von Partner und/oder Familie vernachlässigen, innerhalb ihres Frauengefüges können sie sich selbst wichtig nehmen ohne mit Vorwürfen rechnen zu müssen.

In Simone de Beauvoirs „Das andere Geschlecht“ findet sich dazu eine Passage, die nahezu all jene Faktoren widerspiegelt, die das Unter-sich-sein so erstrebenswert machen:

„Die Frauenfreundschaft, die sie sich erhält oder zu schaffen weiß, werden recht wertvoll für die Frau. Ihr Charakter ist ganz verschieden von den Beziehungen, die Männer unterhalten. Diese verkehren miteinander als selbständige Individuen vermittelt Ideen, Entwürfen, an denen sie persönlich beteiligt sind. Die Frauen, die in der Allgemeinheit in ihrem Frauenschicksal gefangen bleiben, werden durch eine Art immanenter Mittäterschaft vereinigt. Und was sie in erster Linie beieinander suchen, ist die Behauptung der Welt, die ihnen gemeinsam ist. Sie diskutieren über Ansichten: Sie tauschen Vertraulichkeiten und Rezepte aus. Sie schließen sich zusammen, um eine Art Gegen-welt zu erschaffen, deren Werte die der Männer übertrumpfen sollen. In ihrer Vereinigung finden sie die Kraft, an ihren Ketten zu rütteln. Sie leugnen die sexuelle Herrschaft des Mannes, indem sie einander ihre Frigidität anvertrauen, sich zynisch über die Begierden des Mannes oder über seine Unschicklichkeiten lustig machen. [...] Sie halten ihre Erfahrungen gegeneinander: Schwangerschaften, Niederkunft, Kinderkrankheiten, persönliche Erkrankungen, Hausfrauensorgen werden zu wesentlichen Ereignissen der Menschheitsgeschichte“ (de Beauvoir, 1949).

#### **12.4. Traditionelle und moderne Frauengruppen haben unterschiedliche Einstellungen hinsichtlich der Aufgaben und Eigenschaften die eine Gruppenleiterin aufweisen soll, unabhängig davon ob die Gruppe tatsächlich von einer Person geleitet wird oder nicht**

Die Beantwortung dieses Schwerpunktes ergibt sich aus der Auswertung der Punkte I („Aufgaben und Pflichten einer Gruppenleiterin“) und II („Welche Eigenschaften soll die Leiterin aufweisen?“) der schriftlich vorgegebenen Fragebögen zum Thema Gruppenleiterin. Die Beantwortung dieser Punkte wurde auch von jenen Frauen durchgeführt, die angaben, in ihrer Gruppe keine Leiterin zu haben und erfasste somit die Aufgaben und Eigenschaften einer „idealen fiktiven Gruppenleiterin“. Dieser *Soll-Zustand* stellt eine Art Anforderungsprofil dar, woraus sich anhand der Antworthäufigkeiten in den einzelnen Kategorien das Bild der idealen Gruppenleiterin ableiten lässt (siehe Tabelle 12). Dieses Bild wird anschließend mit dem *Ist-Zustand* (Antworten der Frauen, die angaben, eine Leiterin in ihrer Gruppe zu haben) verglichen, um den Grad der Abweichung bestimmen zu können.

Es werden hier keine Aussagen aus den Interviews herangezogen, da es sich um die Erstellung eines fiktiven Profils handelt, das nicht mit den Aussagen, die sich auf die reale Situation beziehen, vermischt werden soll.

Prozentuell gesehen bringen die traditionellen Gruppen ( $n_{\text{trad}}=28$ ) einen Antwortanteil von 66,66% ein, die modernen Gruppen ( $n_{\text{mod}}=14$ ) 33,33%. Mehrfachnennungen waren möglich.

Tabelle 12: Gesamtauswertung „Aufgaben und Pflichten einer Gruppenleiterin“:

<b>I. AUFGABEN UND PFLICHTEN EINER GRUPPENLEITERIN</b>				
	<b>Kategorie</b>	<b>Gesamt N=42</b>	<b>traditionelle Gruppen n=28</b>	<b>moderne Gruppen n=14</b>
1.	Organisation/Koordination	<b>30</b>	17	13
2.	Animation/Motivation/Engagement	<b>11</b>	8	3
3.	Gleichberechtigung forcieren	<b>10</b>	3	7
4.	einfühlen u. zuhören/ gute Betreuung	<b>9</b>	6	3
5.	Informationsvermittlung	<b>9</b>	5	4
6.	Themen und Ideen einbringen	<b>9</b>	5	4
7.	Zusammengehörigkeit u. Teamgeist vermitteln	<b>8</b>	2	6
8.	Anlaufstelle für Probleme	<b>6</b>	4	2
9.	Diskussionsleitung	<b>5</b>	1	4
10.	Leiterin hat keine Pflichten	<b>5</b>	5	-
11.	Repräsentation der Gruppe	<b>4</b>	-	4
12.	stützen und lenken	<b>4</b>	-	4
13.	ausgleichen	<b>4</b>	2	2
14.	antiautoritäres Auftreten	<b>2</b>	-	2
15.	Verantwortung übernehmen	<b>1</b>	-	1
16.	präsent sein	<b>1</b>	1	-
	<b>Summe der Antworten</b>	<b>118</b>	59	59

Die folgende Betrachtung widmet sich den Unterschieden der Wertigkeiten zwischen traditionellen und modernen Frauengruppen. In Tabelle 13 sind jene fünf Kategorien zusammengefasst, bei denen die höchsten Prozentwerte erreicht wurden. Diese werden hier nach Höhe der Prozentwerte geordnet.

Tabelle 13: Top 5 „Aufgaben und Pflichten einer Gruppenleiterin“:

I. AUFGABEN UND PFLICHTEN EINER GRUPPENLEITERIN				
Kategorie	traditionelle Gruppen n=28		moderne Gruppen n=14	
	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%
Organisation/Koordination	17	60%	13	92%
Gleichberechtigung forcieren	3	10,7%	7	50%
Zusammengehörigkeit und Teamgeist vermitteln	2	7,1%	6	42,8%
Animation/Motivation	8	28,5%	3	21%
einfühlen/zuhören	6	21,4%	3	21%

Mit Abstand am meisten Zuordnungen von beiden Übergruppen erhielt die Kategorie „*Organisation/Koordination*“, 60% der traditionellen und 92% der modernen Gruppenteilnehmerinnen erachteten dies als wichtigsten Aufgabenbereich einer Leiterin. Interessant und auch überraschend ist der enorm hohe Anteil (92%) der Teilnehmerinnen moderner Gruppen, die diese Kategorie wählten. Dass die tatsächliche Situation jedoch differenziert zu sehen ist, ist unter Punkt 3.5. beschrieben. Ob diese Wertung entstanden ist, weil viele Personen Leitung automatisch mit Organisation in Verbindung bringen und diese Assoziation deswegen präsent war, oder ob der Wunsch nach geordneten Verhältnissen tatsächlich ganz oben auf der Liste steht, lässt sich nicht mit Sicherheit sagen. Meine Interpretation ist dahingehend, dass eine zentrale Organisation Sicherheit und Beständigkeit suggeriert, ebenso stellt sie eine Arbeitserleichterung für die Teilnehmerinnen dar, die zwar vielleicht bei der Einbringung der Themen oder Ähnlichem mithelfen, die eigentliche Arbeit wird jedoch von der Leiterin getätigt (Termine vereinbaren, Räumlichkeiten organisieren, Informationen einholen, etc.). Weiters lässt dies den Schluss zu, dass eine zentrale Organisation von den Frauen nur dann positiv gewertet wird, wenn sie fernab von autoritären Entscheidungen passiert. Über italienische Frauengruppen schreibt Mayer (1997) in diesem Zusammenhang: „Die Beziehung zwischen den Frauen wird als horizontales und schwesterliches Verhältnis verstanden, durch das die im Patriarchat üblichen vertikalen und autoritären Beziehungen ersetzt werden sollen“ (S. 45).

Der dritthöchste Wert findet sich in Kategorie 3 „*Gleichberechtigung forcieren*“ und stellt für 50% der Frauen moderner Gruppen einen wichtigen Parameter dar, im Gegensatz dazu ist dies für nur 10,7% der Teilnehmerinnen der traditionellen Gruppen relevant. Hier zeigt sich ein gravierender Unterschied zwischen den beiden Übergruppen. Meiner Meinung nach sind Frauen aus traditionellen Gruppen in dieser Hinsicht nicht so stark sensibilisiert, weshalb dieser Parameter für sie vernachlässigbar erscheint.

Auf den ersten Blick stellt sich das Ergebnis der modernen Gruppen vielleicht widersprüchlich dar, wenn man den hohen Anteil berücksichtigt, der Kategorie 1 gewählt hat, und es drängt sich die Frage auf, ob eine zentrale Organisation mit Gleichberechtigung tatsächlich vereinbar ist. Da es hier aber nicht um das Aufzeigen von Tatsachen, sondern um die Idealvorstellung einer Leiterin geht, so ist diese Dichotomie durchaus nachvollziehbar. Für die Hälfte der Frauen moderner Gruppen ist es von großer Wichtigkeit, trotz einer zentralen Organisation kein Hierarchiegefälle zu haben. Jede für sich beansprucht innerhalb der Gruppe ihr Mitsprache- und Mitentscheidungsrecht. Um jedoch die gemeinsam getroffenen Entscheidungen auch ausführen zu können, bedarf es in vielen Fällen einer Person, die sich konkret darum kümmert. Eine Gruppe, die auf diese Weise agiert, bietet meiner Meinung nach einige Vorteile; mit der Umsetzung von gemeinsam generierten Ideen oder Inhalten wird jene Person betraut, die sich dazu bereit erklärt hat bzw. die von der Gruppe aufgrund ihrer Fähigkeiten dazu auserkoren wurde. In diesem Modell lassen sich Gleichberechtigung aller Mitglieder sowie eine zentrale, leitende Person vereinbaren. Ob sich dies in der Realität genau so darstellt, wird in Punkt 3.5. behandelt.

Auf Platz vier rangiert die Kategorie 7 „*Zusammengehörigkeit und Teamgeist vermitteln*“. 42,8% moderner und 7,1% traditionellen Teilnehmerinnen möchten diese Fähigkeit bei einer Leiterin nicht missen. Auch hier ist ein großer Unterschied zwischen traditionellen und modernen Gruppen festzustellen. Da „*Zusammengehörigkeit und Teamgeist vermitteln*“ hoch mit „*Gleichberechtigung forcieren*“ korrespondiert, gelange ich erneut zu der Annahme, dass moderne Frauengruppen ihre Leiterin fest in ihre Struktur eingebunden sehen wollen. Die Gruppe präsentiert sich als homogenes Gefüge, wo soziale Fähigkeiten, besonders von Seiten der Leiterin gefragt sind. Die traditionellen Gruppenteilnehmerinnen

messen dieser Dimension vergleichsweise eine eher geringe Bedeutung bei. Ob dies nun darin begründet ist, dass die Frauen weniger Wert auf Zusammengehörigkeit und Teamgeist legen oder ob sie diese Werte in ihrer Gruppe ohne soziale Unterstützung der Leiterin forcieren, kann hier nicht eindeutig gezeigt werden. Eine mögliche Interpretation wäre, dass aufgrund des höheren Durchschnittsalters und der damit gegebenen größeren Lebenserfahrung der traditionellen Mitglieder eine größere soziale Selbständigkeit gegeben ist und sie es daher nicht als notwendig erachten, sich von einer Person anleiten zu lassen. Dass die tatsächliche Situation sich hier erheblich von der fiktiven unterscheidet, zeigt Punkt 3.5.

Die nächste Kategorie bildet „*Animation/Motivation*“. In der Gesamtwertung auf Platz 2, findet sie sich bei den Prozentwerten nur auf dem fünften Rang. Hier haben die traditionellen Gruppen mit 28,5% votiert und die der Mitglieder moderner Gruppen mit 21%. Da es sich bei den meisten traditionellen Gruppen nicht um reine Gesprächsrunden handelt, sondern meist Aktivitäten in Form von Sport, Handwerk, etc. ausgeführt werden, ist hier der Wunsch nach Ansporn und Bekräftigung nachvollziehbar. Die Begriffe Animation/Motivation implizieren einerseits das Bedürfnis nach Unterstützung wenn die Frauen das Gefühl haben, sich mit einer Sache nicht zurecht zu finden und andererseits den Wunsch nach einem lockeren, freundlichen Gruppenklima. Bei den modernen Gruppen bezieht sich Animation/Motivation meiner Meinung nach eher auf die emotionale Ebene, da das Hauptaugenmerk auf Gespräche oder Diskussionen gelegt ist.

Den Abschluss bildet die Kategorie 4 „*empfinden und zuhören/ gute Betreuung*“. Hier herrscht Gleichklang zwischen den beiden Übergruppen. 21% der Teilnehmerinnen traditioneller sowie moderner Gruppen gaben diesen Punkt als wünschenswert an. Für beide ist eine Leiterin, die durch gutes Einfühlungsvermögen ein Klima des Vertrauens und der Solidarität schafft, wichtig. Bei den meisten Gruppen steht das Behandeln von persönlichen Problemen nicht im Vordergrund, dennoch stellt es für einige Teilnehmerinnen einen nicht wegzudenkenden Bestandteil der Gruppentreffen dar. Eine gute Leiterin zeichnet sich nicht nur dadurch aus, dass sie effektiv organisieren kann, sondern auch dadurch, dass sie die Fähigkeit besitzt ihre emotionale Seite einbringen zu können um so ein Klima des Vertrauens und der Nähe zu schaffen.

Um das fiktive Bild der Leiterin weiterzuspinnen, wechseln wir nun von ihren Aufgaben zu Kategorie II, ihren Eigenschaften über:

Tabelle 14: Gesamtauswertung „Welche Eigenschaften soll die Leiterin haben“:

<b>II. WELCHE EIGENSCHAFTEN SOLL DIE LEITERIN HABEN?</b>				
	<b>Kategorie</b>	<b>Gesamt N=42</b>	<b>traditionelle Gruppen n=28</b>	<b>moderne Gruppen n=14</b>
1.	Organisationstalent	11	8	3
2.	kontaktfreudig/ offen	8	6	2
3.	einfühlsam/ Anteil nehmend/ verständnisvoll	8	4	4
4.	starke Persönlichkeit/ Selbstvertrauen	8	2	6
5.	redengewandt/ gutes, sicheres Auftreten	8	3	5
6.	freundlich/ aufmerksam	7	6	1
7.	zuhören können	5	2	3
8.	gewissenhaft/ verlässlich/ kompetent	5	4	1
9.	Durchsetzungsvermögen/ Führungseigenschaften	5	2	3
10.	ausgeglichen/ ruhig/ geduldig	5	1	4
11.	tolerant/ schlichtend	4	1	3
12.	motiviert/ engagiert	4	2	2
13.	für gutes Gruppenklima sorgen	4	3	1
14.	Teamgeist vermitteln	4	2	2
15.	flexibel	3	-	3
16.	humorvoll	3	2	1
17.	kreativ	2	2	-
	<b>Summe der Antworten:</b>	<b>94</b>	<b>50</b>	<b>44</b>

Tabelle 15 zeigt die fünf signifikantesten Kategorien, diese wurden wieder nach Höhe der Prozentwerte gerangreicht.

Tabelle 15: Top 5 „Welche Eigenschaften soll die Leiterin haben?“:

II. WELCHE EIGENSCHAFTEN SOLL DIE LEITERIN AUFWEISEN?				
Kategorie	traditionelle Gruppen n=28		moderne Gruppen n=14	
	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%
Starke Persönlichkeit/ Selbstvertrauen	2	7,1%	6	42,8%
redegewandt/gutes, sicheres Auftreten	3	10,7%	5	35,7%
Organisationstalent	8	28,5%	3	21%
kontaktfreudig/offen	6	21,4%	2	14,3%
freundlich/aufmerksam	6	21,4%	1	7,1%

Mit Abstand den höchsten Prozentrang weist Kategorie 4 „starke Persönlichkeit/Selbstvertrauen“ auf. 42,8% der Teilnehmerinnen moderner Gruppen gaben dies als wichtigste Eigenschaft einer Leiterin an. Im Gegensatz dazu war dies nur für 7,1% der traditionellen Teilnehmerinnen von Belang. Dies mag darin begründet sein, dass eine starke Persönlichkeit von modernen Teilnehmerinnen weil sie zu einem gewissen Grad mit Emanzipiertheit assoziiert wird. Stark sein bedeutet, sich durchsetzen zu können, seine Meinung und Wünsche formulieren zu können, sich nicht unterdrücken zu lassen. Viele dieser Dinge gelten für emanzipierte Frauen als erstrebenswert und notwendig, weswegen sie sie auch bei ihrer Leiterin als wichtig erachten. Die ideale Leiterin ist zwar stark, nützt diese Eigenschaft aber nicht aus um sich über die anderen zu stellen, sondern setzt diese Kompetenz für die Gruppe ein. Interessant erscheint die Tatsache, dass „Durchsetzungsvermögen/Führungseigenschaften“ eine eigene Kategorie bildet (Gesamtrang 9, trad=2 (7,1%), mod=3 (21,4%)). Dieses Ergebnis spricht dafür, dass einer Leiterin von einem Fünftel der Teilnehmerinnen ein kleines Quantum Autorität zugebilligt wird. Für die traditionellen Gruppen ist das eine wie das andere von keiner besonderen Bedeutung. Ob dies nun der Fall ist, weil sie aufgrund der Stellung (und ev. des Alters) der Leiterin annehmen, das sie ohnedies fest mit beiden Beinen im Leben steht und dies nicht gesondert ausgesprochen werden muss oder ob andere Motive dahinter stehen, lässt sich nicht mit Sicherheit sagen.



Einen ähnlichen Anspruch wie die vorangegangene Rubrik weist Kategorie 5 „*redegewandt/ gutes, sicheres Auftreten*“ auf. Die Teilnehmerinnen moderner Gruppen gaben zu 35,7% an, diese Eigenschaft als wichtig zu erachten, im Gegenzug dazu waren es 10,7% der Frauen aus den traditionellen Gruppen. Redegewandtheit und sicheres Auftreten stehen auch in Zusammenhang mit einer guten Organisation, was die hohe Bewertung zum Teil erklären kann. Hier festigt sich das Bild, das die Teilnehmerinnen der modernen Gruppen von ihrer idealen Leiterin haben. Sie wünschen sich eine selbstbewusste Frau, die durch rhetorische Fähigkeiten genauso besticht wie mit sicherem Auftreten. Eine mögliche Auslegung dieser Ansprüche wäre, dass die Leiterin von manchen Frauen als Identifikationsfigur gesehen wird, eine Person die Eigenschaften in sich birgt, die Frau vielleicht selbst gerne in diesem Ausmaß besäße. Es wäre auch möglich, dass sich die Frauen in dieser Hinsicht selbst so hoch bewerten, dass eine Leiterin die nicht auf diesem Niveau ist, nicht als solche anerkannt werden würde. Die traditionellen Gruppenteilnehmerinnen sehen rhetorische Fähigkeiten und sicheres Auftreten nicht als eine der relevantesten Eigenschaften ihrer Leiterin. Das mag die Ursache haben, dass das Hauptziel der Gruppen nicht im Diskutieren sondern in der Ausführung von Tätigkeiten besteht. Eine weitere Interpretationsmöglichkeit ergibt sich daraus, dass die Frauen aufgrund ihrer Sozialisation diese eloquenten Eigenschaften nicht ausschließlich positiv bewerten.

Bei der Kategorie 1 „*Organisationstalent*“ kam bei den traditionellen Gruppen der höchste Prozentwert zustande (28,5%), die modernen Gruppen folgen dem mit 21%. Überraschend ist hier der Effekt, dass als wichtigste Aufgabe einer Leiterin „*Organisation/Koordination*“ gesehen wird, hier die entsprechende Eigenschaft aber wesentlich geringer bewertet wird. Dennoch erzielen die traditionellen Gruppen hier einen recht hohen Prozentwert. Es hat den Anschein, als würden hier die Meinungen, ob es die spezielle Eigenschaft „*Organisationstalent*“ gibt, oder ob sich gute Organisation aus einer Reihe von Fähigkeiten zusammensetzt (z.B. Rhetorik, Offenheit, Freundlichkeit, ...), auseinander gehen. Fest steht jedoch, dass sich eine Leiterin durch Stärken im Organisationsbereich sehr beliebt machen würde.

Die Teilnehmerinnen der traditionellen Gruppen legen außerdem Wert darauf, dass eine Leiterin „*kontaktfreudig/offen*“ ist (Kategorie 2). 21,4% gaben für diese

Kategorie ihr Votum, im Gegensatz dazu waren es 14,3% der modernen Gruppenteilnehmerinnen. Ich sehe eine Parallele zwischen den Rubriken „kontaktfreudig/offen“ und „redengewandt/gutes, sicheres Auftreten“. Der Unterschied manifestiert sich für mich darin, dass Erstere stärker die emotionale Komponente hervorhebt. Es steht nicht im Vordergrund, wie *gut* eine Gruppenleiterin spricht oder *wie gut* sie sich präsentiert, das Hauptaugenmerk liegt bei den traditionellen Gruppen auf der expressiven Ebene. Die Begriffe „kontaktfreudig“ und „offen“ lassen das Bild eines sehr unkomplizierten, freundschaftlichen Umgangs innerhalb der Gruppe aufkommen. Es werden von den Übergruppen unterschiedlichen Prioritäten favorisiert.

Der vorangegangenen Kategorie schließt sich der Wunsch nach „Freundlichkeit/Aufmerksamkeit“ (Kategorie 6) an. Die traditionellen Gruppen haben auch hier einen Anteil von 21,4% erreicht, wobei die modernen Gruppen mit 7,1% zeigen, dass Freundlichkeit nicht zu den Kerneigenschaften ihrer Leiterin zählen muss. Dass Freundlichkeit eine eigene Kategorie gebildet hat, war für mich überraschend, vielleicht aus dem Grund weil es für mein Empfinden keine eigens zu nennende Eigenschaft darstellt. Möglicherweise erging es vielen Teilnehmerinnen moderner Gruppen gleich. Frauen aus traditionellen Gruppen haben anzunehmender Weise einen anderen Zugang zu diesem Begriff, der dadurch bedingt sein kann, dass ihre Sozialisation ihm eine höhere Wertigkeit zuspricht als jüngeren Frauen. Ein freundlicher Umgang kann ihnen ein Gefühl der Sicherheit suggerieren, vielleicht bleibt dabei aber auch einiges unausgesprochen.

#### 12.4.1. Zusammenfassung

Wenn man das erstellte Profil der fiktiven Leiterin betrachtet, entsteht der Eindruck, das von den einzelnen Teilnehmerinnen, gleichgültig welcher Übergruppe sie zugehörig sind, sehr hohe Ansprüche an eine leitende Person gestellt werden. Sie soll technische sowie emotionale Angelegenheiten meistern, Teilnehmerinnen motivieren, die Gruppe zusammenhalten, ein sicheres Auftreten haben und freundlich sein.

Die einzige Übereinstimmung der beiden Gruppen ergab sich beim Punkt „einfühlen und zuhören“. Gleichermaßen forcieren die Frauen ein Klima des Vertrauens und der

emotionalen Wärme wo die Leiterin immer ein offenes Ohr für persönliche Probleme oder andere Schwierigkeiten hat.

Die modernen Gruppen legen ihren Hauptanspruch auf die technische Komponente. Sie sehen die primäre Aufgabe einer Leiterin in der Organisation und der Koordination. Auch ist ein großes Bedürfnis nach Gleichberechtigung und Solidarität spürbar. Die Gruppe soll ein homogenes Gefüge darstellen, wo die Leiterin eine Anlaufstelle für etwaige Probleme darstellt, mit den Teilnehmerinnen aber auf einer Ebene steht. Wenn auch etwas geringer als bei den traditionellen Gruppen, ist auch hier der Wunsch nach Motivation zu Tage getreten. Es entsteht der Eindruck, dass die Frauen dieser fiktiven Leiterin sehr viel abverlangen, ohne ihr eine Gegenleistung anbieten zu wollen, nach dem Motto „gleiches Recht für alle, jedoch muss eine dafür mehr arbeiten als alle anderen“.

Weniger um diesen Ansprüchen standhalten zu können, als vielmehr aus emanzipatorischen Motiven heraus wünschen sie sich eine Leiterin mit starker Persönlichkeit und einer großen Portion Selbstvertrauen. Ein Teil der Frauen will in ihr vielleicht ein Vorbild sehen, dass all diese kraftvollen Eigenschaften in sich vereint, der andere Teil der Frauen sieht sich selbst auf dieser Stufe und würde eine Leiterin die ihnen hierin unterlegen ist, nicht akzeptieren. Auch rhetorische Fähigkeiten und ein sicheres Auftreten möchten die Teilnehmerinnen der modernen Gruppen an ihrer Leiterin genauso wenig missen wie ihr Einfühlungsvermögen. Es ergibt sich das Bild einer vielseitig talentierten Frau, deren größten Aufgabenbereich in der Organisation besteht, die gleichzeitig mit ihrer Stärke und Energie innerhalb der Gruppe für Gleichberechtigung und Zusammenhalt sorgt und durch ihr sicheres Auftreten besticht. Sie soll eine moderne, starke, kompetente Frau verkörpern ohne sich jedoch über die anderen zu stellen.

Auch die traditionellen Gruppen sehen als wichtigste Aufgabe einer Leiterin die Organisation und Koordination. Bei ihnen ist der explizite Wunsch nach Gleichberechtigung und dem Vermitteln von Zusammengehörigkeit merklich geringer ausgeprägt als bei den modernen Gruppen. Hier liegt der deutlichste Unterschied zwischen traditionellen und modernen Gruppen, der in einer unterschiedlichen Sensibilität bezüglich patriarchaler Mechanismen (Autorität, Unterdrückung, wenig Gleichberechtigung, etc.) begründet ist. Vielmehr ist es für traditionelle Gruppen

wichtig, animiert und motiviert zu werden. Bekräftigung und Ansporn durch die leitende Person sehen viele Teilnehmerinnen als positiv an, weil sie durch diese emotionale Unterstützung ihre persönlichen Ziele leichter erreichen können und ihnen gleichzeitig das Gefühl vermittelt wird, dass sie etwas Sinnvolles tun - eine Wertschätzung, die sie im Alltag vielleicht vermissen.

Bei den Eigenschaften die die Leiterin aufweisen soll, steht, passend zu ihrer wichtigsten Aufgabe, dem Organisieren, das Organisationstalent gegenüber. Die Frauen wünschen sich zusätzlich eine kontaktfreudige, offene Person, die freundlich und aufmerksam ist. Auch soll sie sich als gute Zuhörerin erweisen, die sich in die Gefühlswelt anderer hineindenken kann. Die große Wichtigkeit die diesen emotionalen und sozialen Kompetenzen beigemessen wird unterscheidet sich hier drastisch von jener, die moderne Gruppen in ihnen sieht. Die perfekte Leiterin stellt sich für die traditionellen Teilnehmerinnen als eine warmherzige, sozial engagierte Frau dar, die ihr Hauptbetätigungsfeld in der Organisation sieht, dennoch lässt sie den Teilnehmerinnen der Gruppe große Aufmerksamkeit zukommen, indem sie durch Animation und Motivation versucht, den Frauen Kraft und Energie zu geben. Sie repräsentiert eine Frau, die mit beiden Beinen im Leben steht, über viel Empathie verfügt und die durch ihre unkomplizierte Art sowie durch ihren freundlichen Umgang mit anderen Menschen besticht.

Wie gezeigt wurde besteht ein Unterschied zwischen traditionellen und modernen Gruppen was die Einstellung gegenüber ihren Aufgaben und Eigenschaften anbelangt.

#### **12.5. Teilnehmerinnen traditioneller Frauengruppen erachten andere Aufgaben und Verhaltensweisen bei einer Gruppenleiterin als wichtig als Teilnehmerinnen moderner Frauengruppen**

Hier galt es zu erforschen, ob tatsächlich bestimmte Eigenschaften oder Verhaltensweisen für das Einnehmen der Position der Gruppenleiterin erforderlich sind und ob das Bevorzugen einer bestimmten „Führungspersönlichkeit“ mit der Gruppenzugehörigkeit traditionell/modern zusammenhängt.

Beantwortung und Interpretation dieses Themenschwerpunktes ergeben sich in erster Linie aus der Auswertung des Punktes IV. der schriftlich vorgegebenen

Fragebögen zum Thema Gruppenleiterin. Weiters fließen hier Aussagen aus den Interviews (Kategorie „Gruppenleiterin“) ein um ein vollständiges Bild der leitenden Person geben zu können. Die Ergebnisse aus Punkt III (siehe Tabelle 16) zeigen, wie viele Frauen in ihrer Gruppe eine Person als Leiterin ansehen.

Tabelle 16: Auswertung „Gruppenleiterin“:

III. GRUPPENLEITERIN IN DER GRUPPE?						
Kategorie	Gesamt N=42		traditionelle Gruppen n=28		moderne Gruppen n=14	
	Häufigk.	%	Häufigk.	%	Häufigk.	%
ja	28	<b>66,6%</b>	23	82,1%	5	35,7%
nein	14	<b>33,3%</b>	5	17,9%	9	64,3%

Die folgende Interpretation beschäftigt sich ausschließlich mit den Angaben dieser Frauen, woraus sich ein  $n_{leit}=28$ , das sich in  $n_{leit/trad}=23$  und  $n_{leit/mod}=5$  aufspaltet, ergibt. In Prozentwerten ausgedrückt bedeutet das, dass 82,1% der Teilnehmerinnen der traditionellen Gruppen und 35,7% der Teilnehmerinnen der modernen Gruppen angaben, eine Leiterin in der Gruppe zu haben.

Tabelle 17 zeigt die als wichtig erachteten Aufgaben und Verhaltensweisen, die hier nach Häufigkeiten gerangreicht wurden. Jede Teilnehmerin hat im Durchschnitt 1,75 Antworten gegeben, woraus sich 14 Kategorien ergaben, die die spezifischen Eigenschaften und Verhaltensweisen der Gruppenleiterinnen repräsentieren.

Tabelle 17: Gesamtauswertung „Warum ist diese Frau Gruppenleiterin?“:

IV. WARUM IST DIESE FRAU GRUPPENLEITERIN?				
	Kategorie	Gesamt- nennungen N=28	Nennungen traditionelle Gruppen n=23	Nennungen moderne Gruppen n=5
1.	ist kompetent	10	10	-
2.	kann gut organisieren	7	5	2
3.	hat sich bewährt	4	4	-
4.	hält die Frauen zusammen	3	3	-
5.	kümmert sich u. betreut liebevoll	3	3	-
6.	ist einfühlsam	3	3	-
7.	ist initiativ	3	3	-
8.	ist redegewandt	3	2	1

9.	repräsentiert Gruppe gut	3	2	1
10.	ist offiziell als Leiterin definiert	3	-	3
11.	ist immer präsent	2	2	-
12.	ist verlässlich	2	2	-
13.	hat Führungstalent	2	2	-
14.	hat Gruppe gegründet	1	-	1
<b>Summe</b>		<b>49</b>	<b>41</b>	<b>8</b>

Da hier der Fall eingetreten ist, dass fünf Kategorien die gleiche Ranghöhe aufweisen, zeigt die Übersichtstabelle (Tabelle 18) insgesamt acht Kategorien auf. Hier nun die signifikantesten Prozentwerte, auf die sich die Interpretation stützt. Man beachte auch das verringerte n, das sich nunmehr nur aus jenen Teilnehmerinnen zusammensetzt die angaben, eine Leiterin zu haben.

Tabelle 18: Top 8 „Warum ist diese Frau Gruppenleiterin?“:

<b>IV: WARUM IST DIESE FRAU GRUPPENLEITERIN?</b>				
<b>Kategorie</b>	<b>traditionelle Gruppen n=23</b>		<b>moderne Gruppen n=5</b>	
	<b>Häufigkeit</b>	<b>%</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>%</b>
ist offiziell als Leiterin definiert	-	-	3	60%
ist kompetent	10	43,5%	-	-
kann gut organisieren	5	21,7%	2	40%
hat sich bewährt	4	17,4%	-	-
hält die Frauen zusammen	3	13%	-	-
kümmert sich und betreut liebevoll	3	13%	-	-
ist einfühlsam	3	13%	-	-
ist initiativ	3	13%	-	-

Überraschend ergab sich der höchste Prozentrang in der Kategorie 10 „*ist offiziell als Leiterin definiert*“, bei den modernen Gruppen mit 60%<sup>27</sup>. Die traditionellen Gruppen stehen dem mit null Stimmen gegenüber. Diese Begründung präsentiert sich für mich sehr vordergründig und ausweichend, was mich zu zwei möglichen Schlüssen führt: Einerseits besteht natürlich die Eventualität, dass sich die Leiterin tatsächlich nicht durch augenscheinlichere und näher definierbare Eigenschaften auszeichnet. Andererseits, und das halte ich für wahrscheinlicher, wäre es auch möglich, dass die Funktion der leitenden Person so fest verankert ist, dass die dazu notwendigen

<sup>27</sup> Man beachte, dass hier 60% nur 3 Personen repräsentieren, nichtsdestotrotz ist dieser Anteil vergleichsweise sehr hoch.

Befähigungen nicht näher hinterfragt wurden bzw. die Teilnehmerinnen sie auch auf die direkte Frage hin nicht hinterfragen wollten, sie ziehen sich mit dieser Antwort auf einen Allgemeinplatz zurück.

Bei den Teilnehmerinnen der traditionellen Gruppen ist sehr klar Kategorie 1 „Kompetenz“ (43,5%) das primäre Argument, das für die Position der Leiterin angegeben wird. Die modernen Gruppen hingegen schlagen sich hier mit keiner Stimme zu Buche. Interessant ist die Tatsache, dass die Kategorie „Kompetenz“ bei den Angaben zur „idealen Gruppenleiterin“ nicht zu finden ist. Wie lässt sich dieses Auseinanderklaffen von Ist- und Sollzustand nun erklären? Meiner Meinung ist „Kompetenz“ hier ein sehr allgemeiner Begriff. Er kann sich sowohl auf fachliche wie auch auf emotionale oder soziale Fähigkeiten beziehen. Den Frauen fiel es offenbar leichter (wie sich auch in weiterer Folge noch zeigen wird) eine ideale Leiterin zu generieren als die tatsächliche Person zu beschreiben.

Meine Interpretation ist dahingehend, dass im Begriff „Kompetenz“ tatsächlich mehrere Ebenen von Fähigkeiten verborgen sind. Hauptsächlich geht es jedoch um das Vermitteln von Wissen und das Regeln von technischen Angelegenheiten. *„Gut das wir Frau P. haben, die macht sich Gedanken über die Gruppe und hält uns zusammen [ ...] und regelt die technischen Angelegenheiten“* (Mütterrunde). *„Ja, wir haben schon eine Gruppenleiterin, das ist beim turnen sehr wichtig weil sich die halt auskennt“* (Turngruppe).

Die Kategorie 2 *„kann gut organisieren“* wurde von 40% der modernen und 21,4% der traditionellen Teilnehmerinnen zur Beschreibung ihrer Leiterin herangezogen. (Vergleichsweise schlug sich die Eigenschaft „Organisationstalent“ bei der fiktiven Leiterin bei den Modernen mit 21,4% und bei den Traditionellen mit 28,5% zu Buche). Hier zeigt sich erneut, dass Frauen aus modernen Gruppen großen Wert auf Kompetenzen im Organisationsbereich legen; die Leiterinnen zeichnen sich dadurch aus, dass sie technische Angelegenheiten gut im Griff haben, wovon die ganze Gruppe profitiert. *„Sicher, ich habe die Funktion und ich organisiere vieles, aber es haben alle ihren Zuständigkeitsbereich [ ...] meine Aufgaben sind die Aussendungen und die Treffen zu organisieren und halt auch den Bericht für den Rundbrief zu schreiben, Infos weitergeben und so“* (Politik und Geschlecht). Die meisten Teilnehmerinnen traditioneller Gruppen sehen im Vergleich dazu diese Eigenschaft

nicht im Vordergrund. Hier ist jedoch zu beachten, dass die vorhergehende Kategorie „Kompetenz“ eventuell implizite Anteile der Eigenschaft „Organisationstalent“ enthält.

Die Kategorie 3 *„hat sich bewährt“* war für 17,4% der traditionellen Teilnehmerinnen eine Begründung für die Position ihrer Leiterin. Moderne Gruppenteilnehmerinnen wählten diese Kategorie nicht. Auch hier macht sich ein oberflächliches Antwortverhalten bemerkbar. Die Tatsache, dass sich eine Frau als Leiterin bewährt hat, ist durchaus positiv zu bewerten, die Beweggründe die zu diesem Urteil führten, ließen die Frauen im Dunkeln. Natürlich ist es aber den Versuch wert, das Konglomerat an positiven Eigenschaften zu entschlüsseln, das hinter dieser Beschreibung stecken könnte. *„Ja, sie hält die Gruppe zusammen, sie ruft die Leute an, lädt sie ein, gibt Termine bekannt ...“* (Müiterrunde). *„Wir brauchen keine Organisation ... die Leiterin bezieht sich nur auf's Turnen, wenn wir zu viel tratschen mischt sie sich ein – sie hat schon eine gewisse Autorität, aber wir akzeptieren das, wir sind ja auf sie angewiesen“* (Turngruppe). „Hat sich bewährt“ impliziert einen reibungslosen Ablauf der für die Gruppe relevanten Angelegenheiten über einen längeren Zeitraum hinweg. Es beschreibt hier eine Mischung aus sozialen (z.B. Zusammenhalt) und organisatorischen Fähigkeiten sowie die gute Vermittlung von Kompetenzen. Die Frauen haben vielleicht auf diese Formulierung zurückgegriffen, weil sie die tatsächlichen Mechanismen, die hinter dem problemlosen Funktionieren der Gruppenangelegenheiten stehen, nicht bewusst hinterfragt haben.

Folgende Kategorien wurden ausschließlich von den traditionellen Gruppenmitgliedern angegeben, sie alle erzielten eine Quote von 13%. Gleichermäßen erstreckt sich die Beschreibung der Leiterinnen auf: *„hält die Frauen zusammen“*, *„kümmert sich und betreut liebevoll“*, *„ist einfühlsam“* und *„ist initiativ“*. Dies sind durchwegs Eigenschaften, die große emotionale und soziale Kompetenzen repräsentieren. Bei den traditionellen Gruppen liegen Ist- und Sollzustand nahe beieinander, auch wenn die Kategorien unterschiedlich benannt sind lässt sich eine große Übereinstimmung zwischen Wunschvorstellung und Realität feststellen. Dies vermittelt ein Bild von großer Zufriedenheit der Teilnehmerinnen, dass mag auch dadurch begründet sein, dass die jeweiligen Leiterinnen sich durch eine Fülle von Eigenschaften auszeichnen und dadurch ein Agieren auf verschiedenen Dimensionen gewährleistet ist.



Die modernen Gruppen hingegen weisen hier einen beträchtlichen Unterschied zwischen Ist- und Sollzustand auf. Abgesehen von der Kategorie „Organisationstalent“ ist keine Übereinstimmung gegeben. Dieses Ergebnis deutet meiner Meinung nach weniger darauf hin, dass die Leiterinnen tatsächlich keine dieser Eigenschaften aufweisen, sondern dass die Teilnehmerinnen in der Realität diesen Kompetenzen weniger Wert zumessen.

#### 12.5.1. Zusammenfassung

Das Bild der traditionellen Gruppenleiterin stellt sich für mich sehr positiv dar. Sie vereint in sich Kompetenz und Fachwissen sowie organisatorisches Geschick, auch ist sie eine einfühlsame Person die bemüht ist, den Gruppenzusammenhalt zu stärken. Genauso versteht sie es, die Frauen durch ihre Initiative zu motivieren. Sie ist eine sehr beständige Frau, die es schafft über einen längeren Zeitraum hinweg ihre Fähigkeiten für die Gruppe einzusetzen.

Die Beschreibung der modernen Gruppenleiterin gestaltet sich aufgrund der spärlichen Informationen etwas schwieriger. Sie zeichnet sich hauptsächlich dadurch aus, dass sie als Leiterin definiert ist. Zu einem großen Teil ist das ihrem hervorragenden Organisationstalent zuzuschreiben, andere Fähigkeiten die hier eventuell eine Rolle spielen, sind bei der Befragung nicht zu Tage getreten.

Die Frage, ob sich Teilnehmerinnen traditioneller Frauengruppen von denen moderner Gruppen in der Hinsicht unterscheiden, dass sie andere Aufgaben und Verhaltensweisen bei einer Gruppenleiterin als wichtig erachten, kann mit ja beantwortet werden. Während traditionelle Gruppen eine Leiterin mit vielseitigen Talenten (Organisation, soziale und emotionale Kompetenzen) bevorzugen, sehen die modernen Gruppen die Fähigkeiten ihrer Leiterin eher nur auf der Dimension der Organisation.

### 13. RESÜMEE

*„Die Realität von Frauen-Zuneigung  
geht auf eine Reise in eine „Andere Welt“, sie ist sowohl  
Entdeckung als auch Erschaffung einer Welt,  
die anders ist als die patriarchale“  
(Simone de Beauvoir)*

Einen Schlüsselbegriff in dieser Arbeit stellt das *Unter-sich-sein* dar. Die Wichtigkeit des Zusammenseins lässt nicht alleine durch das Ausleben gemeinsamer Interessen oder Hobbies begründen. Die Gruppe wird vielmehr als Freiraum erlebt, wo Denken und Handeln unabhängig vom männlichen Wertesystem stattfinden kann und gegenseitige Bestärkung, Bestätigung und Anerkennung eine wichtige Rolle spielen. Die Teilnehmerinnen begeben sich bewusst oder unbewusst in ein alternatives Wertesystem, wo eine gemeinsame Sprache gesprochen wird, wo Wünsche und Vorstellungen sowie soziales Agieren eine andere Wertschätzung erfahren als in gemischtgeschlechtlichen Situationen. Die Gruppe wird als Ort beschrieben, wo keine Anpassungsleistung an männliche Denkmuster erbracht werden muss.

Die Trennung von traditionellen und modernen Frauengruppen lässt sich hier weitgehend nicht aufrecht erhalten. Zweifellos gehen die Teilnehmerinnen der modernen Gruppen bewusster mit dem Thema Emanzipation um und versuchen auch außerhalb der Gruppe ihre Einstellung dazu zu leben während Frauen aus traditionellen Gruppen oftmals sogar eine negative Reaktion auf Schlagworte wie „Emanzipation“ oder „Feminismus“ zeigen. Betrachtet man jedoch die Interviews etwas genauer, ist teilweise eine Widersprüchlichkeit der Aussagen feststellbar. Frauen aus traditionellen Gruppen betonen zwar z.B., dass ihnen „*die Emanzen zu fordernd*“ sind, auf der anderen Seite sind ihre Motive, einer Frauengruppe beizutreten genauso von der Sehnsucht gekennzeichnet, *ihre Welt* in den Mittelpunkt zu rücken. Sei dies nun die Welt der Kindererziehung und des Haushaltes oder die Beschäftigung mit Sport – die Frauen suchen nach Anerkennung und Verständnis für ihr Tun. Innerhalb der Gruppe sind sie gleichwertige Individuen, die vielleicht erstmals kennen lernen, was es bedeutet, sich nicht am männlichen Ideal messen zu müssen. Nochmals möchte ich betonen, dass es dabei nicht auf den „Grad der Emanzipiertheit“ der einzelnen Frauen ankommt, sondern dass das Bedürfnis nach

Wertschätzung unabhängig davon entstehen kann. Zugegebenermaßen ist die Versuchung groß, Frauen die sich nicht als emanzipiert bezeichnen, den Wunsch nach einer Veränderung der Geschlechterverhältnisse abzusprechen. Die Praxis hat hier gezeigt, dass es oftmals mehr als eines Schlagwortes bedarf um Einstellungen und Wünschen auf die Spur zu kommen.

Nichtsdestotrotz hat die bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema Emanzipation oder Frau-sein Auswirkungen auf die hierarchische Struktur der Gruppen. Der Unterschied manifestiert sich darin, dass moderne Frauengruppen aufgrund ihrer kritischeren Auseinandersetzung mit dem patriarchalen Weltbild eher dazu neigen, hierarchische Gefälle bewusster aus ihrer Gruppe heraus zu halten. Teilnehmerinnen traditioneller Gruppen haben einen etwas anderen Zugang zum Begriff der Hierarchie; sie sehen keinen so engen Zusammenhang zwischen einer leitenden Person und Macht.

Bei modernen und auch traditionellen Gruppen hat der Faktor Gleichberechtigung einen sehr hohen Stellenwert. Auch jene Gruppen die eine Gruppenleiterin haben, betonen, dass Entscheidungen gemeinschaftlich getroffen werden und Autorität eher negativ beurteilt wird. Eine vertikale Machtausübung konnte bei keiner der Gruppen festgestellt werden, die Struktur ist eher vergleichbar mit einem Netzwerk, wo alle Beteiligten ihre Kompetenzen der Gruppe zur Verfügung stellen. Was wesentlich zum Entstehen der Netzwerkstruktur in Frauengruppen beigetragen hat, ist ein gemeinsamer Lebenshintergrund und ähnliche Erfahrungen mit der gesellschaftlichen Entwertung des Weiblichen. Die Frauen finden durch das Zusammensein mit ihren Geschlechtsgenossinnen eine Stärkung ihrer eigenen weiblichen Identität. Dadurch, dass ihre Welt, ihre Gedanken, ihre Wünsche und Bedürfnisse im Mittelpunkt stehen und nicht von männlichen Ansprüchen überlagert werden, haben sie die Möglichkeit ihren Selbstwert neu zu definieren. Da diese, oftmals vielleicht unbewussten, Anliegen einen wesentlich wichtigeren Punkt in der Gruppe darstellen als Macht- und Dominanzansprüche, finden sich die Frauen auf einer Ebene.

Sicherheit, Vertrauen, Solidarität und Unabhängigkeit sind wesentliche Faktoren, die das Zusammensein in einer Frauengruppe für viele Teilnehmerinnen wertvoll

machen. Der Dreh- und Angelpunkt bleibt hinter all diesen Motiven jedoch immer der Gleiche: die eigenen Bedürfnisse in den Vordergrund rücken und den eigenen Selbstwert erkennen. Außerhalb der Gruppe ist dies für viele Frauen aufgrund ihrer Sozialisation nicht lebbar, sie fürchten negative Reaktionen der Umwelt oder den Verlust ihrer bisher gewohnten Lebenswelt.

„Obwohl Frauen in zahllosen Krisensituationen, wie etwa im Krieg, immer wieder Beweise dafür liefern, wie stark und kompetent sie eigentlich sind, fallen sie beim Anblick eines Beschützers unverzüglich zurück in Unfähigkeit und Schwäche. Dabei entgeht ihnen, daß es sich um eine typisch weibliche Gefälligkeit handelt, männliches Selbstbewußtsein zu stärken. Viele Frauen erahnen intuitiv, daß sich der Mann nur dann stark fühlen kann, wenn sie sich schwach zeigen „ (Onken, 2000).

Die Frauengruppe ist ein Freiraum wo diese Mechanismen nicht zu Tage treten, die Teilnehmerinnen sind mit ihresgleichen konfrontiert, im Idealfall werden sie dadurch motiviert, ihre ganze Stärke zu entfalten.

Wie gezeigt wurde, war in keiner der sechs untersuchten Gruppen ein vertikales Machtgefälle erkennbar. Wie lässt sich dies jedoch mit dem Vorhandensein einer Gruppenleiterin in Zusammenhang bringen? Drei Gruppen gaben einstimmig an, dass eine leitende Person in der Gruppe existiert, eine Gruppe verneinte dies geschlossen und in den restlichen zwei Gruppen divergierte die Meinung diesbezüglich.

Einer leitenden Person werden von traditionellen sowie modernen Gruppen vielseitige Kompetenzen zugeschrieben, die jedoch in keinem Zusammenhang mit Autorität oder Macht stehen. Die Leiterin ist genauso in das Gruppengefüge eingebunden wie alle anderen Teilnehmerinnen. In der Netzwerkstruktur der Gruppe ist die Gruppenleiterin der Knotenpunkt an dem alle Fäden zusammenlaufen. Da sich ihre Aufgabenbereiche auf das Organisieren oder auf das zur Verfügung Stellen von Kompetenzen sowie auf den Zusammenhalt der Gruppe konzentrieren, ist sie eine Person, der Anerkennung für ihre Mühe entgegen gebracht wird. Eine Gruppenleiterin weist eine hohe soziale Kompetenz auf, nutzt diese aber nicht dafür, um Macht- und Dominanzansprüche geltend zu machen.

## 14. KRITIK

*„Was wir wissen, ist ein Tropfen;  
was wir nicht wissen, ein Ozean.“*

*(Isaac Newton)*

Ziel der vorliegenden Arbeit war durch Gruppeninterviews herauszufinden, ob hierarchische Strukturen in Frauengruppen existieren und Aufschluss über Ausformungen und Ursachen zu geben. Die Ziellinie ist überschritten, die Ergebnisse liegen vor; es konnten Annahmen bestätigt und neue Erkenntnisse gewonnen werden - und dennoch bleibt einiges im Dunklen. Nach einer nochmaligen Auseinandersetzung mit der vorliegenden Arbeit möchte ich deswegen über die Anwendung der Forschungsmethode kritisch reflektieren.

Die Möglichkeiten qualitativer Verfahren sind vielfältig und zusammenfassend kann gesagt werden, dass sie in dieser Arbeit nicht optimal ausgeschöpft wurden. Karges Wissen um die Mächtigkeit der Methoden sowie das daraus resultierende Festhalten an der quantitativen Forschungslogik hatten zur Folge, dass nicht alle Ergebnisse die zu gewinnen gewesen wären, ans Tageslicht gekommen sind. Dies lässt sich grob an folgenden Punkten festmachen:

- Vermischen von qualitativer und quantitativer Forschungslogik
- Leitfaden als Hemmschuh für Gruppendynamik
- Gestaltung der Interviewfragen
- Verharren auf der Inhaltliche Ebene
- Begrifflichkeiten (Hierarchiebegriff, Begriff der Gruppenleiterin)

Ich habe mich zu Beginn der Arbeit für das Instrument des Leitfadeninterviews entschieden, weil es mir sehr wichtig erschien, auf alle Fragen akkurate und „auswertbare“ Antworten zu erhalten. Als „auswertbar“ galt in meiner stark quantitativ geprägten Forschungslogik alles, was inhaltlich möglichst passgenau kategorisierbar war. Der umfangreiche Leitfaden vermittelte zusätzlich die Sicherheit, den Verlauf der Interviews unter Kontrolle zu haben; Dynamik und Raum für die Gruppe selbst schrumpften dadurch auf ein sehr überschaubares Maß zusammen. Als unerfahrene Diskussionsleiterin bewertete ich diesen Effekt positiv, denn dadurch blieb ich auf

dem vertrauten Terrain der vorbereiteten Fragen. Rückblickend lässt sich feststellen, dass dieses Vorgehen das Potential der Gruppendiskussionen begrenzt hat und ein Leitfaden vorsichtig eingesetzt werden muss um nicht von einem Mittel der Informationsgewinnung zu einem Mittel der Informationsblockade zu werden (vgl. Hopf, 1978).

Die Leitung einer Gruppendiskussion sollte darauf gerichtet sein, dass sich in der Gruppe ein Austausch über Themen entwickelt, die soweit wie möglich von den Erforschten selbst eingebracht werden, so sollen die Relevanzsysteme der Erforschten und nicht die des Forschers zur Entfaltung gelangen (vgl. Bohnsack & Schäffer, 2001). Durch den Leitfaden ist eine Förderung der Selbstläufigkeit der Gruppe weitgehend unterbunden worden. Das Beispiel in Tabelle 19 zeigt, dass sich das Generieren von Erzählungen und Beschreibungen nicht optimal entwickeln konnte:

Tabelle 19: Auszug aus dem Transkript des Interviews der Gruppe „Mondfrauen“ – Fokus

	Zitate	
I.	<b>Nach dem Motto - alles was interessant ist, ist zulässig?</b>	Interviewfrage
t1.	Also was ich wichtig finde, ist Feminismus	Erzählung, Beschreibung
t2, t3.	Ja.	
t1.	Was alle interessiert, es ist klar, dass wir hier keine Männer wollen. Es geht um weibliche Dinge - die als Frau erfahren. Das ist ein zentraler Punkt. Und dann geht es viel um weibliche Kultur, Göttinnenkult...	
t3.	Ja, archaische Dinge.	
I*.	<b>Und rein organisatorisch, wie sieht's da aus bei Euch? Gibt es da Fixtermine oder nach Vereinbarung? Wie oft kommt Ihr denn ungefähr zusammen?</b>	Starker Bruch, Unterbrechung der Selbstläufigkeit durch Einbringung der Leitfadenfrage „Organisation“.

Bonsack & Schäffer (2001) bezeichnen Passagen die sich durch „eine besondere interaktive und metaphorische Dichte“ auszeichnen als „Fokussierungsmethaphern“, Sie beziehen sich nicht auf das explizit Gesagte sondern auf die erzählerische oder beschreibende Darstellung von Szenerien. Durch Zurückhaltung bei der

Fragestellung schafft man Freiräume für die Teilnehmenden ihre Beiträge ihrem Orientierungsrahmen entsprechend selbst zu formulieren und sich diejenigen thematischen und orientierungsbezogenen Aspekte herauszusuchen, die ihren Relevanzsetzungen entsprechen (Bohnsack & Schäffer, 2001). Eine geeignete Variante hierfür wäre, nur das Hauptthema vorzugeben und sich im Verlauf des Interviews an Stichworten zu orientieren um eine möglichst natürliche Gesprächssituation herzustellen.

Auch bei der Entwicklung der Fragen lag das Hauptaugenmerk auf einer möglichst lückenlosen Informationsgewinnung und führte zu einem hohen Maß an Kontrolle. Die Formulierung der Fragen fordert Unterschiedliches heraus und trägt implizit die Meinung des Forschenden in sich. Die Interaktionsbeziehung zwischen ForscherIn und Forschungsfeld ist keine „Störvariable“, die es möglichst zu eliminieren gilt, die qualitative Forschung begreift sie als konstitutiven Bestandteil des Forschungsprozesses. Wenn jedoch durch die Fragetechnik der Artikulationsspielraum der Befragten eingeengt wird, ist die Gefahr systematischer Verzerrungen und Informationsverluste relativ hoch. Bei einigen Fragen hat sich die Formulierung als blockierend erwiesen, dies lässt sich an folgenden Beispielen demonstrieren:

- „Können sie mir *ein wenig* über die Ziele oder den Zweck der Gruppe erzählen? [...]“: signalisiert, dass sich der/die Befragte nicht zu lange mit der Beantwortung aufhalten soll, es fand implizite eine Distanzierung statt.
- „Was fällt Ihnen spontan zu *weiblicher Identität* ein?“. Die Frage führt auf ein Abstraktionsniveau und der Begriff wird nicht näher definiert. Einige Gruppen können keinen Sinn aus der Frage herauslesen, sie wird schlichtweg nicht verstanden. Die Gruppe „Politik und Geschlecht“ „versteht“ den Begriff, verwehrt sich aber dagegen, weil ihr Orientierungsrahmen ein anderer ist. Das „professionelle Sprachgewohnheiten“ des Forschenden zu Problemen führen können, beschreibt Hopf (1978): „Die Äußerungen der Befragten werden vorschnell kategorisiert und in einen verallgemeinernden Rahmen gestellt, während gleichzeitig mögliche Konkretionen durch Fragen, die eher Forschungs- als Interviewfragen sind, blockiert werden“ (S. 112).

- „Würden Sie die Begriffe *Emanzipation* und *Feminismus* im Zusammenhang mit Ihrer Gruppe sehen?“. Die Begriffe sind abstrakt, kategorisierend und polarisieren. Alle traditionellen Gruppen haben auf diese Frage abwehrend reagiert, während in anderen Interviewsequenzen eine weitaus differenziertere Meinung zu Tage tritt. Die Frage führte zu Verzerrungen, die Antworten spiegeln nur einen kleinen Teil der tatsächlichen Einstellungen wider, da das in der Alltagspraxis verwendete Verhaltensmuster von den TeilnehmerInnen nicht begrifflich-theoretisch expliziert wird - sie wissen eigentlich nicht, was sie da wissen - es verbleibt im „Atheoretischen“. Bohnsack (1992) schreibt zum Begriff des „Atheoretischen“: „Es ist ihnen also nicht völlig bewusst. Da es aber in ihren Erzählungen und Beschreibungen zum Ausdruck gebracht wird, ist es aber auch nicht völlig unbewusst – oder *latent*“ (S. 143).

Mit höheren qualitativen Verfahren lässt sich bei adäquater Anwendung weit mehr erfassen als die inhaltliche Ebene. Dass in einer Diskussion Meinungen und somit subjektives Empfinden und keine Tatsachen erfasst werden, mag banal klingen, es ist jedoch essentiell, dies während des Interviews, bei der Transkription und bei der Interpretation im Bewusstsein zu halten um keinen Informationsverlust dadurch zu erleiden, dass man zu sehr auf die inhaltliche Ebene fokussiert ist. Durch prozess- und sequenzanalytische Rekonstruktion von Handlungspraktiken aber auch von Interaktions-, Diskurs- und Erlebnisprozessen eröffnet sich ein Zugang zum handlungsgeleiteten, impliziten Wissen und somit zur Handlungspraxis der einzelnen TeilnehmerInnen. Es geht weniger darum zu erfassen, *was* die gesellschaftliche Realität in der subjektiven Perspektive der TeilnehmerInnen *ist*, sondern vielmehr darum, zu rekonstruieren, *wie* diese Strukturen in der Praxis hergestellt werden (vgl. Bohnsack, 2003). Sowohl bei der Transkription als auch bei der Interpretation der vorliegenden Interviews lag der Fokus jedoch auf dem wörtlich Gesagten. Trotz dem die Transkripte keine genaue Dokumentation aller Interaktionsprozesse aufweisen ließen sich bei nochmaliger Durchsicht unter Einbeziehung der Handlungspraktiken (z.B. die Metaphorik von Erzählungen und Beschreibungen und die Art und Weise, wie in der Gruppe miteinander umgegangen wird), neue und interessante Erkenntnisse gewinnen.



Welche Relevanz der Einbeziehung der manifesten Ebene zukommt, möchte ich am Beispiel der Gruppe Mondfrauen im Zusammenhang mit dem Hierarchiebegriff darstellen. Betrachtet man ausschließlich das inhaltlich Gesagte der TeilnehmerInnen (siehe Interviewsequenz in Tabelle 20), lässt sich festhalten, dass die Gruppe starre Hierarchien ablehnt und Gleichberechtigung forciert.

Tabelle 20: Auszug aus dem Transkript des Interviews der Gruppe „Mondfrauen“:

Interviewfrage: Das heißt Du würdest sagen, dass es in der Gruppe keine Hierarchie gibt, oder wie seht Ihr allgemein das, gibt es irgendeine eine Art von Hierarchie...		
	Zitat	Inhaltliche Kategorisierung
t1.	Das ist sehr ausgewogen.	Ausgewogenheit
t2.	Es wird immer ... pro Abend eine gewisse Hierarchie geben. Es geht darum, dass sie nicht starr ist. Am nächsten Abend ist sie ganz anders.	Keine starre Hierarchie
t3.	Ja genau. Das bezieht sich dann meistens nicht auf eine Person, das wird zu ihr hin verlagert.	
t1.	Aber es ist nicht immer die Selbe.	
t2, t3.	Ja...	
t1.	Das kommt darauf an um welches Thema es geht und wer dann gerade der Kompetentere ist. Je nachdem wer kompetent ist, ändert sich auch das. Ich würde da jetzt nicht einmal vergleichen das die Gründung jetzt automatisch die Leitung ist.	Themenbezogene Kompetenz bestimmt Hierarchie; Gründung der Gruppe ist nicht automatisch Leitung der Gruppe
t3.	Entschuldigung, mir fällt dazu ein, ich finde es ist ein schwingendes Netz!	Schwingendes Netz
t2.	Schön!	
t1.	Das eigentlich jede die dazukommt sofort und von Anfang an gleichberechtigt ist, die muss sich nicht erst beweisen oder sich ihren Kopf oder ihr Wissen beweisen.	Gleichberechtigung
t3.	Genau!	

Bezieht man bei der Interpretation des Interviews die manifeste Ebene mit ein (siehe Interviewsequenz in Tabelle 21), ergibt sich in Bezug auf den Hierarchiebegriff ein anderes Ergebnis:

Tabelle 21: Auszug aus dem Transkript des Interviews der Gruppe „Mondfrauen“:

Interviewfrage: <b>Wie lange ist das [die Gruppengründung] ungefähr her?</b>		
	Zitat	Interpretation mit Fokus auf Handlungsebene
t3.	Ein halbes Jahr?	Frageform; vage
t1.	Neun Monate, ja.	Feststellung; klare Korrektur
t3.	Ich wollt noch sagen, dass alles sehr locker ist. Es gibt relativ selten ein fixes Programm...	betont Lockerheit
t1.	Außer zu großen Sabbatfeiertagen.	Wieder Korrektur; Ebene der Organisation
t3.	... ja, außer bei richtig großen Ritualen, sonst bringt sich jeder irgendwie ein.	Bestätigung von t1 im ersten Satzteil.
t1.	Es ist, als wenn das jedem abgegangen wäre, als wenn jede wirklich das gesucht hätte, das glaub ich kann ich für alle sagen.	Dominanzverhalten im 3. Satzteil; beansprucht Raum, indem sie „für alle“ spricht
t2.	Ja!	Bestätigung von t1

In der dargestellten Sequenz wird deutlich, dass Gruppenteilnehmerin „t1“ durch ihr *Handeln* Macht- und Dominanzbestrebungen im Sinne eines hierarchischen Gefälles zeigt und dies von den anderen Teilnehmerinnen akzeptiert wird. Der Ausschnitt, der eine starke Diskrepanz zwischen Handlungs- und Inhaltsebene deutlich macht, kann als Pars pro toto für das gesamte Interview gesehen werden und führt zu dem Schluss, dass es eine latente Hierarchie in der Gruppe gibt.

Dieses Beispiel verdeutlicht auch die Problematik der Definition des Hierarchiebegriffs in dieser Arbeit. Wiederum der quantitativen Forschungslogik folgend sollte eine Theorie über das Vorhandensein von Hierarchie bestätigt bzw. widerlegt werden. Hierarchie wurde am Vorhandensein einer Gruppenleiterin „gemessen“, die Daten wurden durch die inhaltliche Interpretation der Interviews sowie die Auswertung des Fragebogens „Gruppenleiterin“ gewonnen. Der Fragebogen wurde mit der Intention erstellt, dieses Problem zu relativieren. Er sollte die individuelle Meinung jeder Teilnehmerin ohne Beeinflussung durch die Gruppe erfassen und den Frauen Raum geben, eine andere Frau als Gruppenleiterin zu

nennen als jene, die „offiziell“ als solche gilt, bzw. keine Frau als Gruppenleiterin anzusehen, wobei „offiziell“ aber eine Frau diese Position über hat.

Wie gezeigt, konnten durch die inhaltliche Interpretation die latenten Strukturen der Gruppen nicht erfasst werden und die Vorgabe des Fragebogens bewirkte das Gegenteil dessen wofür er ausgearbeitet wurde: durch das völlige Ausblenden der Gruppensituation zerstörte er die implizite Struktur.

Anstatt der Verifikation/ Falsifikation einer Theorie wäre bei stringenter Beachtung des qualitativen Paradigmas die *Entwicklung* einer Theorie im Vordergrund gestanden. Wie Hierarchie entsteht, wodurch sie sich manifestiert und ob es andere Formen als die der Gruppenleiterin gibt, konnte hier nur in einem eingeschränkten Rahmen gezeigt werden.

## **15. WISSENSCHAFTLICHER AUSBLICK**

*„Ich beschäftige mich nicht mit dem,  
was getan worden ist.  
Mich interessiert, was getan werden muss.“  
(Marie Curie)*

Es gibt Studien über Frauenlehrgänge, Frauenstudiengruppen, Frauenparteien oder Frauen am Arbeitsplatz. Private, nicht institutionalisierte Frauengruppen fanden bis dato wenig Beachtung in der Forschung. Selbst die Frauenforschung und einschlägige Frauenliteratur äußern sich dazu nur spärlich, private Frauengruppen werden eher simplifiziert, ihnen wird eine gewichtigere Bedeutung a priori abgesprochen, weil sie nicht in direktem Zusammenhang mit emanzipatorischen Bestrebungen gesehen werden. In feministisch orientierter Fachliteratur werden vielfältige Möglichkeiten für eine „Flucht aus dem Patriarchat“ beschrieben, dies ist notwendig und wichtig, nur eines wird dabei vergessen: Die meisten Frauen lesen keine feministischen Bücher, sie wollen oder können ihr Weltbild nicht von heute auf morgen umstellen, sie fühlen sich von „radikalen Ideen“, die sie in keinem Zusammenhang mit ihrem persönlichen Lebenskontext sehen, eher abgeschreckt als motiviert ihre geformte Identität abzustreifen.

„Feministinnen haben den guten Kampf gegen das Patriarchat geführt, doch vielleicht haben wir unsere theoretischen Ansätze zu stark vom Kampf gegen die Frauenunterdrückung bestimmen lassen. Es ist an der Zeit, daß wir umfassend über die Ziele des Feminismus nachdenken, sowie darüber, welche Rolle es spielt, um Frauen zusammenzubringen. Die Reichweite feministischer Theorie muß über die untergeordneten Beziehungen der Frauen zu Männern hinaus ausgedehnt werden und die kraftspendenden Beziehungen, die Frauen mit Frauen verbindet, aufnehmen“ (Raymond, 1986, S. 34).

Im Laufe dieser Arbeit bin ich auf sehr viele Frauen gestoßen die sich zusammenschließen, die bewusst ihresgleichen suchen, um gemeinsam ihre spezifischen Interessen auszuleben, gemeinsam ihre Sprache zu sprechen und um gemeinsam gegenseitige Wertschätzung zu erfahren. Die Lossagung vom patriarchal geprägten Weltbild ist ein langsamer Prozess der Raum zum Wachsen benötigt. Für viele Frauen besteht dieser Raum in Form einer Frauengruppe; ob sie dadurch ihr Leben sehr oder nur geringfügig verändern liegt in ihrer Hand. Wichtig erscheint mir, dass private Frauengruppen eine große Anzahl von Frauen ansprechen und das sie abseits elaborierter Theorien ein bislang unterschätztes Mittel darstellen, um einen Prozess des Nachdenkens und der Neufindung in Gang zu bringen. Frauengruppen sollten demnach kein weißer Fleck in der wissenschaftlichen Landschaft bleiben.

## LITERATURVERZEICHNIS

ARENDDT, H. (1996). *MACHT UND GEWALT*. MÜNCHEN: PIPER.

BECK, R. (Hrsg.). (1991). *Streifzüge durch das Mittelalter*. München: Beck'sche Verlagsbuchhandlung.

BEAUVOIR S. DE (1949). *Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau*. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt-Verlag.

BIERCE, A. (1911, 1996). *Des Teufels Wörterbuch*. Zürich: btb.

BOCK, U. (1988). *Androgynie und Feminismus*. Weinheim: Beltz

BOHNSACK, R. (1992). Dokumentarische Interpretation von Orientierungsmustern. Verstehen-Interpretieren-Typenbildung in wissenssoziologischer Analyse. In Michael Meuser & Reinhold Sackmann (Hrsg.), *Analyse sozialer Deutungsmuster*. Pfaffenweiler: Centaurus-Verlag. S.139-160.

BOHNSACK, R., Schäffer, B. (2001). Das Gruppendiskussionsverfahren. In: Hug, T. (Hg.), *Wie kommt die Wissenschaft zu Wissen?* Bd 2. Einführung in die Forschungsmethodik und Forschungspraxis. Baltmannsweiler.

BOHNSACK, R. (2003). *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in die Methodologie und Praxis qualitativer Sozialforschung*. Opladen: Leske und Budrich.

BRANDSTÄTTER, H. (1976). Das Augsburger Forschungsprojekt „Gruppenentscheidungen“ – eine Zwischenbilanz. In: Brandstätter, H. (Hrsg.). *Problem und Entscheidung*. Heft 18, 1 – 22

BROWN, R. (1965). *Social Psychology*. New York: Free Press.

BROWN, H. (1983). Get Thee to the Mother House. In: *Die sexuelle Versklavung von Frauen*. Berlin: S. 302. dtv.

BRÜCK, B. et al. (1997). *Feministische Soziologie. Eine Einführung*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

BÜCHNER, K. (1993). *Handbuch – Frauennetzwerke*. Düsseldorf: ECON-Taschenbuch Verlag GmbH.

CARTWRIGHT, D. & HARARY, F. (1956). *Structural balance: A generalization of Heider's theory*. Psychol. Rev, 63, 277 – 293

CAVENDISH, M. (1668). The Convent of Pleasure. in: *Players Never Bevore Printed*. London: A. Maxwell.

COATES, J. (1990). Woman's Cooperative Talk: A New Kind of Conversational Duet. In C. Uhlig & R. Zimmermann (Hrsg.): *Anglistentag 1990 Marburg: Proceedings*. Tübingen.

DALY, M. (1981). *Gyn/Ökologie. Eine Meta-Ethik des radikalen Feminismus*. München: Beck.

DALY, M. (1991). *Gyn/Ökologie. Die Metaethik des radikalen Feminismus*. In: *Einführung in die feministische Philosophie*. München: S. 89. dtv.

DINZELBACHER, P. (1995). *Heilige oder Hexe*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

ELTZ, M. (1963). *Hildegard*. Freiburg.

EVANS, S. (1979). *Personal Politics. The Roots of Women's Liberation in the Civil Rights Movement and the New Left*. New York.

FALK, J. (1980). *The Conversational Duet*. In: *Proceedings of the 6<sup>th</sup> Annual Meeting of the Berkeley Linguistics Society*, Vol. 6.

FESTINGER, L. (1950). *Informal social communication*. *Psychol. Rev.*, 57, 271 – 282

FESTINGER, L. (1954). *A theory of social comparison processes*. *Hum Rel.*, 7, 117 – 140

FLAAKE, K., KING V. (Hrsg.). (1993). *Weibliche Adoleszenz. Zur Sozialisation junger Frauen*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

FLAMENT, C. (1963). *Applications of graph theory to group structure*. Englewood Cliffs/N. J.: Prentice Hall.

FRENCH, M. (1985). *Jenseits der Macht. Frauen, Männer und Moral*. Hamburg: Rowohlt.

GEORG, M., WORATZ C. (1996). *Freundinnen unter sich. Streifzüge durch eine weibliche Welt*. Bern, München, Wien: Scherz.

GIEBELER, C. (1992). *Zwischen Protest und Disziplin. Die feministische Paradoxie*. Bielefeld: AJZ-Verlag.

GIESE, C. (1989). *Gleichheit und Differenz. Vom dualistischen Denken zur polaren Weltansicht*. München: dtv.

GILLIGAN, C., LYONS N., HANMER, T. (Hrsg.). (1989). *Making Connections*. New York: Harvard University Press.

GROßES HAUSLEXIKON (1956). Frankfurt am Main: Büchergilde Gutenberg.

GREENWALD, A.G. (1982). Is anyone in charge? Personalism versus the principle of personal unit. In: SULUS, J. (Hrsg.): *Psychological perspectives on the self*, Bd. 1. Hillsdale/N.J.: Erlbaum.

GRUNWALD, W. & LILGE, H.-G. (1980). *Partizipative Führung*. Bern: Haupt.

HACKMAN, J.R. & MORRIS, C.G. (1975). Group tasks, group interaction process and group performance effectiveness: A review and proposed integration. New York: Academic Press.

HAKMILLER, K.L. (1966). A cognitive-attribitional analysis of stereotyping. In: Berkowitz, L. (Hrsg.) (1979). *Advances in experimental social psychology*, Bd. 12. New York: Academic Press.

HALKES, C. (1987). *Suchen was verloren ging*. Gütersloh: Gütersloher Verlag – Haus Mohn.

HEIGL-EVERS, A. (Hrsg.) (1979). *Sozialpsychologie*. Band 2: Gruppendynamik und Gruppentherapie. Weinheim und Basel: Beltz.

HEINRICHS, H. J. (1990). Politik als männerbündlerisches Handeln und Verhalten. In: Vögler G. et al. (Hrsg.). *Männerbände. Männerbünde. Zur Rolle des Mannes im Kulturvergleich*. Bd 1. Köln: Rautenstrauch-joest-Museum.

HERKNER, W. (1991). *Sozialpsychologie*. Kösel, Kempten: Verlag Hans Huber.

HOPF, C. (1978). *Die Pseudoexploration. Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung*. Zeitschrift für Soziologie, 7, 97-115

HUBER, J. (1992). *Innovatio*. 5/92. Bonn: Innovatio.

KARSCH, M. (2004). *Feminismus für Eilige*. Berlin: Aufbau Taschenbuch Verlag.

KELLY, H.H. & THIBAUT, J.W. (1978). *Interpersonal relations: A theorie of interdependence*. New York: Wiley.

KERNER, CH. (1993). *Alle Schönheit des Himmels*. Hemsbach: Beltz.

KIRCHLER, E. (1996). *Angewandte Psychologie I. Arbeits- und Organisationspsychologie*. Wien: Institut für Psychologie Universität Wien.

- KIRCHLER, E., BUCHLEITNER, S. & WAGNER, J. (1996). *Meinungen über Frauen und Männer in Führungspositionen*. Zeitschrift für Sozialpsychologie.
- KUHN, A. (Hg.) (1992). *Die Chronik der Frauen*. Dortmund. Chronik.
- KREISKY, E. (1997). *Politische Institutionalisierung von Männlichkeit*. Spezialvorlesung aus politischer Theorie und Ideengeschichte. Wien: Institut für Politikwissenschaft Universität Wien.
- LAUTH, G. (1980). *Soziale Streßreduktion, dominierende Bedingungen und Prozesse*. Zeitschrift für Sozialpsychologie, 11, 85 – 100
- LERNER, G. (1991). *Die Entstehung des Patriarchats*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- LERNER, G. (1993). *Die Entstehung des feministischen Bewußtseins*. Frankfurt am Main: Campus.
- LISSNER, A., Süßmuth, R., Walter, K. (Hg.). (1988). *Frauenlexikon*. Wirklichkeiten und Wünsche von Frauen. Freiburg im Breisgau: Herder.
- LIST, E., Studer, H. (Hrsg.). (1989). *Denkverhältnisse. Feminismus und Kritik*. Frankfurt am Main: Campus.
- LOOS, P., Schäffer, B. (2001). *Das Gruppendiskussionsverfahren. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendung*. Opladen: Leske + Budrich.
- MARIAUX, V. (1991). Rückkehr zu den Ursprüngen jenseits von Reaktion und Fortschritt. In: *Unterschiede* 1 (1), S. 15-16.
- MASLACH, C., STAPP, J., & SANTEE, R.T. (1985). *Individuation: Conceptual analysis and assessment*. J. Pers. Soc. Psychol., 729 – 738
- MAYER, U.I. (1997). *Einführung in die feministische Philosophie*. München: dtv.
- METZGER, W. (1975). *Psychologie und Pädagogik zwischen Lerntheorie, Tiefenpsychologie, Gestalttheorie und Verhaltensforschung*. Bern, Stuttgart, Wien: Huber.
- MORENO, J.L. (1954). *Die Grundlagen der Soziometrie*. Köln: Westdt. Verlag.
- MÜHLEN-ACHS, G. (1993). *Wie Katz und Hund. Die Körpersprache der Geschlechter*. München: Frauenoffensive.



NEIDHARDT, F. (1979). *Das innere System sozialer Gruppen*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 31, 639 – 669

NEUBERGER, O. (1990). *Führen und geführt werden*. Stuttgart: Enke.

OLIVIER, Ch. (1984). *Jokastes Kinder. Die Psyche der Frau im Schatten der Mutter*. Düsseldorf: Claassen Verlag.

ONKEN, J. (2000). *Herrin im eigenen Haus*. München: Bertelsmann.

OPP, K. D. (1983). *Die Entstehung sozialer Normen*. Tübingen: Mohr.

RAYMOND, G. J. (1986). *Frauenfreundschaft. Philosophie und Zuneigung*. Boston: Beacon Press.

ROMMELSPACHER, B. (1992). *Mitmenschlichkeit und Unterwerfung. Zur Ambivalenz der weiblichen Moral*. Frankfurt am Main: Fischer Verlag.

ROSENSTIEL, L. (1992). *Grundlagen der Organisationspsychologie*. Stuttgart: Poeschl.

SCHEFFLER, S. (1994). *Psychologie und Frauenforschung I*. Wien: WUV-Universitätsverlag.

SCHENK, H. (1995). *Frauen und Sexualität. Ein historisches Lesebuch*. München: Beck'sche Reihe.

SCHWARZ, G. (1985). *Die „heilige Ordnung“ der Männer*. Opladen.

SCHWARZER, A. (2002). *Der große Unterschied. Gegen die Spaltung von Menschen in Männer und Frauen*. Frankfurt am Main: Verlag Kiepenheuer & Witsch.

SHAHAR, S. (1988). *Die Frau im Mittelalter*. Frankfurt am Main: Campus.

SNYDER, C.R. & FROMKIN, H.L. (1980). *Uniqueness: The human pursuit of difference*. New York: Plenum.

TRÖML-PLÖTZ, S. (1982). *Frauensprache: Sprache der Veränderung*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

TRÖML-PLÖTZ, S. (Hg.) (1996). *Frauengespräche: Sprache der Verständigung*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

WEBER, M. (1988). *Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik*. Tübingen: Mohr.

WEINSTEIN, D. & BELL, R. (1982). *Saints and Society*. The two Worlds of Western Christendom, 1000 – 1700. Chicago: Univ. of Chicago.

WIDDIG, B. (1992). *Männerbünde und Massen. Zur Krise männlicher Identität in der Literatur der Moderne*. Opladen.

WILLS, T.A. (1981). Downward comparison principles in social psychology. *Psycholog. Bulletin*, 245 – 271.

WITTE, E.H. (1989). *Sozialpsychologie. Ein Lehrbuch*. München: Psychologie-Verl.-Union.

ZEGLER, J. (1975). *Konzepte zur Messung der Macht*. Berlin: Duncker & Humblot.

ZIMBARDO, P.G. (1988). *Psychologie*. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

## ANHANG

Fragebogen zur Erfassung der persönlichen Daten:

Beruf/ Tätigkeit: \_\_\_\_\_

Alter: \_\_\_\_\_

Ich bin:

- verheiratet
- in einer festen Beziehung
- Single
- verwitwet

Ich bin in der Gruppe seit ungefähr \_\_\_\_\_ Jahren/ Monaten (bitte nicht Zutreffendes streichen).

Fragebogen zum Thema Gruppenleiterin:

Bitte beantworten Sie die folgenden vier Fragen in Stichworten oder in kurzen Sätzen:

1. Welche *Aufgaben* und *Pflichten* hat Ihrer Meinung nach eine Gruppenleiterin zu erfüllen?
2. Welche *Eigenschaften* soll Ihrer Meinung nach eine Gruppenleiterin aufweisen?
3. Gibt es in Ihrer Gruppe eine Person die Sie als Gruppenleiterin bezeichnen würden, und wenn ja welche? (bitte Vorname angeben)
4. Warum sehen Sie diese Frau als Gruppenleiterin?

### Auswertung der Fragebögen zur Erfassung der persönlichen Daten pro Gruppe

**Frauengruppe I:** Mütterrunde; n=9 (Typ traditionell)

I. Beruf/ Tätigkeit			
1.	Schülerin	0	0%
2.	Studentin	0	0%
3.	berufstätig	4	44%
4.	Hausfrau	1	11%
5.	Pensionistin	2	22%
6.	Hausfrau mit Teilzeitbeschäftigung	2	22%
7.	zur Zeit ohne Arbeit	0	0%
	<b>gesamt:</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

II. Alter			
1.	20 - 25 Jahre	0	0%
2.	26 - 30 Jahre	0	0%
3.	31 - 40 Jahre	0	0%
4.	41 - 50 Jahre	2	22%
5.	51 - 60 Jahre	6	66%
6.	über 60 Jahre	1	11%
	<b>gesamt:</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

III. Familienstand			
1.	verheiratet	7	78%
2.	in einer festen Beziehung lebend	0	0%
3.	Single	1	11%
4.	verwitwet	1	11%
	<b>gesamt:</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

IV. Gruppe besteht seit			
1.	6 - 11 Monate		
2.	1 - 4 Jahre		
3.	5 - 10 Jahre		
4.	10 - 20 Jahre		
5.	länger als 20 Jahre		x

V. in der Gruppe seit			
1.	neu/ 0 - 6 Monate	0	0%
2.	kurz/ 6 Monate - 11 Monate	0	0%
3.	mittel/ 1 Jahr - 5 Jahre	0	0%
4.	lang/ 6 - 10 Jahre	0	0%
5.	sehr lang/ über 10 Jahre	9	100%
	<b>gesamt:</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Frauengruppe II: Radfahrerinnengruppe; n=9 (Typ traditionell)**

I. Beruf/ Tätigkeit			
1.	Schülerin	0	0%
2.	Studentin	0	0%
3.	berufstätig	1	11%
4.	Hausfrau	4	44%
5.	Pensionistin	2	22%
6.	Hausfrau mit Teilzeitbeschäftigung	2	22%
7.	zur Zeit ohne Arbeit	0	0%
	<b>gesamt:</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

II. Alter			
1.	20 - 25 Jahre	0	0%
2.	26 - 30 Jahre	0	0%
3.	31 - 40 Jahre	0	0%
4.	41 - 50 Jahre	3	33%
5.	51 - 60 Jahre	6	66%

6.	über 60 Jahre	0	0%
	<b>gesamt:</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

III. Familienstand			
1.	verheiratet	9	100%
2.	in einer festen Beziehung lebend	0	0%
3.	Single	0	0%
4.	verwitwet	0	0%
	<b>gesamt:</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

IV. Gruppe besteht seit			
1.	6 - 11 Monate		
2.	1 - 4 Jahre		
3.	5 - 10 Jahre		x
4.	11 - 20 Jahre		
5.	länger als 20 Jahre		

V. in der Gruppe seit			
1.	neu/ 0 - 6 Monate	0	0%
2.	kurz/ 6 Monate - 11 Monate	0	0%
3.	mittel/ 1 Jahr - 5 Jahre	3	33%
4.	lang/ 6 - 10 Jahre	6	67%
5.	sehr lang/ über 10 Jahre	0	0%
	<b>gesamt:</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Frauengruppe III:** Turngruppe; n=10 (Typ traditionell)

I. Beruf/ Tätigkeit			
1.	Schülerin	-	-
2.	Studentin	-	-
3.	berufstätig	8	80%
4.	Hausfrau	2	20%
5.	Pensionistin	-	-
6.	Hausfrau mit Teilzeitbeschäftigung	-	-
7.	zur Zeit ohne Arbeit	-	-
	<b>gesamt:</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

II. Alter			
1.	20 - 25 Jahre	1	10%
2.	26 - 30 Jahre	-	-
3.	31 - 40 Jahre	6	60%
4.	41 - 50 Jahre	2	20%
5.	51 - 60 Jahre	1	10%
6.	über 60 Jahre	-	-
	<b>gesamt:</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

III. Familienstand			
1.	verheiratet	9	90%
2.	in einer festen Beziehung lebend	-	-
3.	Single	1	10%

4.	verwitwet	-	-
	<b>gesamt:</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

IV. Gruppe besteht seit			
1.	6 - 11 Monate		
2.	1 - 4 Jahre		
3.	5 - 10 Jahre		
4.	11 - 20 Jahre		x
5.	länger als 20 Jahre		

V. in der Gruppe seit			
1.	neu/ 0 - 6 Monate	-	-
2.	kurz/ 6 Monate - 11 Monate	-	-
3.	mittel/ 1 Jahr - 5 Jahre	3	30%
4.	lang/ 6 - 10 Jahre	5	50%
5.	sehr lang/ über 10 Jahre	2	20%
	<b>gesamt:</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Frauengruppe IV: Mondfrauengruppe; n=4 (Typ modern)**

I. Beruf/ Tätigkeit			
1.	Schülerin	0	0%
2.	Studentin	2	50%
3.	berufstätig	2	50%
4.	Hausfrau	0	0%
5.	Hausfrau mit Teilzeitbeschäftigung	0	0%
6.	Pensionistin	0	0%
7.	zur Zeit ohne Arbeit	0	0%
	<b>gesamt:</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

II. Alter			
1.	20 - 25 Jahre	3	75%
2.	26 - 30 Jahre	1	25%
3.	31 - 40 Jahre	0	0%
4.	41 - 50 Jahre	0	0%
5.	51 - 60 Jahre	0	0%
6.	über 60 Jahre	0	0%
	<b>gesamt:</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

III. Familienstand			
1.	verheiratet	0	0%
2.	in einer festen Beziehung lebend	3	75%
3.	Single	1	25%
4.	verwitwet	0	0%
	<b>gesamt:</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

IV. Gruppe besteht seit			
1.	6 - 11 Monate		x
2.	1 - 4 Jahre		

3.	5 - 10 Jahre	
4.	10 - 20 Jahre	
5.	länger als 20 Jahre	

V. in der Gruppe seit			
1.	0 - 6 Monate	1	25%
2.	6 - 11 Monate	3	75%
3.	1 Jahr - 4 Jahre	0	0%
4.	5 - 10 Jahre	0	0%
5.	10 - 20 Jahre	0	0%
6.	über 20 Jahre	0	0%
	gesamt:	4	100%

**Frauengruppe V: Mädlerunde; n=6 (Typ modern)**

I. Beruf/ Tätigkeit			
1.	Schülerin	0	0%
2.	Studentin	3	50%
3.	berufstätig	2	50%
4.	Hausfrau	1	0%
5.	Hausfrau mit Teilzeitbeschäftigung	0	0%
6.	Pensionistin	0	0%
7.	zur Zeit ohne Arbeit	0	0%
	gesamt:	6	100%

II. Alter			
1.	20 - 25 Jahre	0	0%
2.	26 - 30 Jahre	6	100%
3.	31 - 40 Jahre	0	0%
4.	41 - 50 Jahre	0	0%
5.	51 - 60 Jahre	0	0%
6.	über 60 Jahre	0	0%
	gesamt:	6	100%

III. Familienstand			
1.	verheiratet	2	44%
2.	in einer festen Beziehung lebend	4	66%
3.	Single	0	0%
4.	verwitwet	0	0%
	gesamt:	6	100%

IV. Gruppe besteht seit			
1.	6 - 11 Monate		
2.	1 - 4 Jahre	x	
3.	5 - 10 Jahre		
4.	10 - 20 Jahre		
5.	länger als 20 Jahre		

<b>V. in der Gruppe seit</b>			
1.	0 - 6 Monate	0	0%
2.	6 - 11 Monate	0	0%
3.	1 Jahr - 4 Jahre	6	100%
4.	5 - 10 Jahre	0	0%
5.	10 - 20 Jahre	0	0%
6.	über 20 Jahre	0	0%
	<b>gesamt:</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Gruppe VI:** Politik und Geschlecht; n=4 (Typ modern)

<b>I. Beruf/ Tätigkeit</b>			
1.	Schülerin	-	-
2.	Studentin	1	25%
3.	berufstätig	3	75%
4.	Hausfrau	-	-
5.	Hausfrau mit Teilzeitbeschäftigung	-	-
6.	Pensionistin	-	-
7.	zur Zeit ohne Arbeit	-	-
	<b>gesamt:</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

<b>II. Alter</b>			
1.	20 - 25 Jahre	-	-
2.	26 - 30 Jahre	2	50%
3.	31 - 40 Jahre	2	50%
4.	41 - 50 Jahre	-	-
5.	51 - 60 Jahre	-	-
6.	über 60 Jahre	-	-
	<b>gesamt:</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

<b>III. Familienstand</b>			
1.	verheiratet	2	50%
2.	in einer festen Beziehung lebend	1	25%
3.	Single	1	25%
4.	verwitwet	-	-
	<b>gesamt:</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

<b>IV. Gruppe besteht seit</b>			
1.	6 - 11 Monate		
2.	1 - 4 Jahre	x	
3.	5 - 10 Jahre		
4.	10 - 20 Jahre		
5.	länger als 20 Jahre		

<b>V. in der Gruppe seit</b>			
1.	0 - 6 Monate	-	-
2.	6 - 11 Monate	-	-
3.	1 Jahr - 4 Jahre	4	100%



4.	5 - 10 Jahre	-	-
5.	10 - 20 Jahre	-	-
6.	über 20 Jahre	-	-
	<b>gesamt:</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

## Abstract

Die vorliegende Arbeit will einen Beitrag dazu leisten, das Miteinander von Frauen sichtbar zu machen. Die Reflexion über Struktur und Bedeutung von nicht institutionalisierten Frauengruppen soll eine Auseinandersetzung über ein bislang wenig beachtetes Thema ermöglichen.

Anhand von Gruppeninterviews soll dargelegt werden, ob und wie sich Hierarchie in Frauengruppen manifestiert und ob Frauengruppen mit einem emanzipatorisch-feministischen Anspruch sich hinsichtlich ihrer hierarchischen Strukturen von Frauengruppen, die keinen derartigen Anspruch haben, unterscheiden. Neben der Gruppenstruktur möchte die Arbeit die wesentlichen Motive für den Zusammenschluss in Frauengruppen herausarbeiten.

Seit jeher haben sich Frauen zusammengeschlossen um ihr Wissen zu teilen. Der Theorieteil der Arbeit möchte einen Teil des „anderen“, des weiblichen Agierens ins Blickfeld rücken. Um zu zeigen, dass Frauenzusammenschlüsse eine lange Tradition haben und sich strukturell sogar Parallelen zur Gegenwart ergeben, spannt sich der Themenbogen von den Frauenzusammenschlüssen in mittelalterlichen Nonneklöstern bis hin zu modernen feministischen Ansätzen zur Gruppenstruktur. Das Kapitel über Gruppen möchte eine Einführung in Gruppentheorien und -prozesse geben und ermöglicht eine erste Begegnung mit dem Begriff der Macht, der in verschiedenen Zusammenhängen für die Betrachtungen bedeutungsvoll ist und in dieser Arbeit mehrmals an die Oberfläche tritt.

Ein allgemeiner Überblick über verbale und nonverbale Kommunikation versteht sich als Grundlage des speziellen Teils über Kommunikation, der über Frauensprache reflektiert und die wichtigsten Faktoren von Frauengesprächen aufzeigen möchte. Es findet sich darin auch ein Abriss über „Gesprächsduette unter Freundinnen“ (vgl. Falk, 1980), der die Bedeutung des Unter-sich-seins unterstreichen soll.

Einen Knotenpunkt bildet das Kapitel über Frauenfreundschaften, das sich neben der Frage „Schwestern oder Rivalinnen“ (vgl. Raymond, 1990) Beziehungsmustern widmet und die Bedeutung der Frauenfreundschaft als Freiraum akzentuiert

möchte. Abgerundet wird der Theorieteil mit einer skizzierten Darstellung über Männerbünde, die eine Idee der Unterschiedlichkeit von Frauen- und Männergruppen vermitteln soll.

Die Arbeit möchte die Begriffe Feminismus - Macht - Freiraum/ Unter-sich-sein als Ankerpunkte verstanden wissen; aus ihnen ist der rote Faden gesponnen, der die theoretischen Inhalte mit den empirischen Erkenntnissen verknüpft.

Die empirischen Daten wurden durch Gruppeninterviews in sechs nicht-institutionalisierten Frauengruppen mittels halbstrukturierter Leitfadenterviews erhoben, die a priori in „moderne“ Gruppen (feministisch-emanzipatorischer Hintergrund) und „traditionelle“ Gruppen (kein feministisch-emanzipatorischer Hintergrund) unterschieden wurden. Zusätzlich sollte durch einen standardisierten Fragebogen zum Thema „Gruppenleiterin“ Aufgaben und Eigenschaften einer Gruppenleiterin evaluiert werden.

Rund drei Viertel der Teilnehmerinnen traditioneller Gruppen und über ein Drittel der Teilnehmerinnen moderner Gruppen geben an, eine Leiterin in ihrer Gruppe zu haben. Während traditionelle Gruppen eine Leiterin mit vielseitigen Talenten (Organisation, soziale und emotionale Kompetenzen) bevorzugen, sehen die modernen Gruppen die Aufgaben ihrer Leiterin eher auf die organisatorische Ebene beschränkt. Es ergibt sich insgesamt das Bild einer vielseitig talentierten Frau, die innerhalb der Gruppe für Gleichberechtigung und Zusammenhalt sorgt und trotz ihrer Position keine Dominanzansprüche geltend macht.

Die hierarchische Struktur bei modernen und auch traditionellen Gruppen ist vergleichbar mit einem Netzwerk, wo alle Frauen ihre Kompetenzen der Gruppe zur Verfügung stellen. Was wesentlich zum Entstehen der Netzwerkstruktur in Frauengruppen beiträgt, ist ein gemeinsamer Lebenshintergrund und ähnliche Erfahrungen mit der gesellschaftlichen Entwertung des Weiblichen. Die Gruppe wird als Freiraum erlebt, wo Denken und Handeln unabhängig vom männlichen Wertesystem gelebt werden können und durch gegenseitige Bestärkung, Bestätigung und Anerkennung eine Aufwertung der eigenen weiblichen Identität stattfinden kann. Die Trennung von traditionellen und modernen Frauengruppen lässt sich hier weitgehend nicht aufrechterhalten. Zweifellos gehen die

Teilnehmerinnen der modernen Gruppen bewusster mit dem Thema Emanzipation um während Frauen aus traditionellen Gruppen oftmals sogar eine negative Reaktion auf Begriffe wie „Emanzipation“ oder „Feminismus“ zeigen. Auf der anderen Seite sind ihre Motive, einer Frauengruppe beizutreten genauso von der Sehnsucht gekennzeichnet, *ihre* Welt in den Mittelpunkt zu rücken. Das Unter-sich-sein wird als alternatives Wertesystem erlebt, wo eine gemeinsame Sprache gesprochen wird und keine Anpassungsleistung an männliche Denkmuster erbracht werden muss. Die Beweggründe sich in Frauengruppen zusammenzuschließen sind in beiden Übergruppen ähnlich gelagert: das Erkennen (und die Anerkennung) des eigenen Selbstwertes und die Vorrangige Behandlung der eigenen Bedürfnisse stehen im Vordergrund.

Trotzdem Licht auf die Welt der privaten Frauengruppen gefallen ist, blieben einige Ergebnisse im Schatten. Die latenten Strukturen der Gruppen traten durch eine Vermischung von qualitativer und quantitativer Forschungslogik und den Auswirkungen auf Interviewführung und Interpretation nur zaghaft zu Tage. Latente hierarchische Gefälle ließen sich nur schemenhaft erahnen, wobei ihnen nach nochmaliger Durchsicht der Interviews durchaus Raum zugestanden werden muss. Nichtsdestotrotz möchte die vorliegende Arbeit eine Anregung für ein tieferes Verständnis von Frauengruppen gegeben wissen.

## CURRICULUM VITAE

Gisela KRIEGLER-KASTELIC  
Anton Baumgartnerstraße 44/A7/081  
A-1230 Wien  
+ 43 (664) 338 11 20  
[g.kriegler@photodrom.at](mailto:g.kriegler@photodrom.at)



### Persönliche Daten

---

Geburtsdatum: 14.02.1972  
Geburtsort: Wien  
Familienstand: verheiratet

### Berufserfahrung

---

- Seit 01.01.2009                    **Center for Teaching and Learning, Universität Wien**
- Begleitung der Fakultäten bei der Curricularentwicklung und der systematischen Weiterentwicklung der Lehre
- 12.2007-12.2008                **Bologna-Büro, Universität Wien**
- Administrative und inhaltliche Betreuung von Erweiterungscurricula
  - Konzeption und Durchführung von qualitativen Forschungsprojekten (Schwerpunkt Employability)
- 09.2005-09.2006                **Essilor Austria GmbH**
- Leitung Kundenservice
  - Personalverantwortung
  - Implementierung neuer Strukturen und Abläufe
  - Schulungen, Trainings
- 06.2004-04.2005                **Jota Strategic Selling GmbH**
- Aufbau und Leitung der Abteilung „Datenbankmarketing“
  - Recruiting, Personalentwicklung
  - Projektleitung „Implementierung eines Pre-Sales-Teams“ bei Sun Microsystems, München
  - Projektleitung „Customer Relationship Management“ bei JPJ, Zürich
- 11.2003-04.2004                **Avea Vita Callcenter GmbH**
- Coach und Supervisorin im Outboundbereich
  - Konzeption und Durchführung von Schulungen und Trainings
  - fachliche Betreuung der MitarbeiterInnen
- 04.2000-12.2002                **CyberTron Telekom AG**
- *Leitung des Callcenters:* Qualitätskontrolle, Personalentscheidungen, Projektmanagement
  - *Stabstelle Prozesse und Schulung:* Konzeption und Umsetzung von Prozessen im Bereich Customer Care
  - *Supervisorin im Callcenter:* Telefontrainings, Teamtrainings, Einzelcoaching

02.1996-12.1999      **P&W Phone Agency**

- Aktives und passives Telefonmarketing
- Durchführung von Interviews

### Praktika

---

08.+09.2007      **Psychologischer Dienst der Sicherheitsakademie Wien,  
Bundesministerium für Inneres**

- sechswöchiges Fachpraktikum für PsychologInnen
- Erstellung von Seminarunterlagen und Präsentationen
- Auswertung psychologischer Tests

07.+08.2001      **Ludwig Boltzmann Institut für Frauengesundheitsforschung**

- Projektmitarbeit „Frauen und Gesundheit“
- Gestaltung und Auswertung von Fragebögen

### Fortbildung

---

2008      Seminar “Selbstbewusst Kommunizieren- souverän Kontern”  
2008      Englischseminar „It’s just like being in England“  
2007      TestleiterInnenseminar; Bundesministerium für Inneres  
2005      NLP Basisseminar  
2004      16 Stunden Erste Hilfe Grundkurs gemäß §26 ASchG  
2002      Rhetorikseminar “Schauspiel für Nichtschauspieler“  
2001      Gruppendynamische Ausbildung/ Österreichische Hochschülerschaft  
2000      Rhetorikseminar “Joys of public speaking”  
1999      Führungskräfte- und Manager Training

### Ausbildung

---

1992      Beginn des Psychologiestudiums an der Universität Wien  
1986 – 1992      HBLA für Kunstgewerbe 1160 Wien, Herbststraße  
Matura mit ausgezeichnetem Erfolg  
1982 – 1986      Realgymnasium 1190 Wien, Billrothstrasse

### Besondere Kenntnisse

---

- Sehr gute PC-Anwenderkenntnisse
- Sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift
- Italienisch Anfängerkenntnisse

### Private Interessen

---

- Studium vielseitiger Literatur
- Malerei
- digitale Fotografie
- mechanische Uhren