

„Gender Mainstreaming“ – Eine Strategie für die Ausbildungspraxis? Umsetzungshilfen durch multimediale Lernmedien und Vernetzung

► Gender Mainstream soll im Sinne der Gleichstellung zum selbstverständlichen Repertoire von Unternehmen werden und alle Bereiche, auch die Ausbildungspraxis, durchdringen. Dies kann nach Ansicht der Autorinnen nur erfolgreich sein, wenn Ausbilder und Ausbilderinnen sowie mitausbildende Fachkräfte in den Prozess mit einbezogen werden und Genderkompetenz in der Ausbildung gefördert wird. Wie dies geschehen kann, zeigen sie am Beispiel multimedialer Lernmedien zur Vorbereitung auf die Eignungsprüfung für Ausbilder und Ausbilderinnen und anhand eines Netzwerks für IT-Ausbilderinnen.

Top-down-Verfahren haben begrenzte Reichweiten

Gender Mainstreaming ist ein neuer Begriff¹ und eine neue Strategie in der Gleichstellungspolitik. Sie richtet sich an die Führungsspitzen in Verwaltungen, Organisationen und Unternehmen und an alle Personalverantwortlichen und Beschäftigten. Ihr Ziel ist es, „die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Struktur, in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und in der Steuerung von vornherein zu berücksichtigen“².

Bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming steht derzeit die Entwicklung von „Top-down-Strategien“ im Vordergrund: Sie umfassen in der Regel die Analyse des Unternehmens oder der Institution in Bezug auf genderrelevante Aspekte, wie z. B. die Anzahl von Männern und Frauen, ihre Verteilung auf Arbeitsbereiche, Positionen, Gehaltsgruppen oder in der Weiterbildung u. ä., die Entwicklung von Maßnahmen zur Erzielung von Gleichstellung sowie die Erfassung von Umsetzungserfolgen. Die Leitlinie wird auf den administrativen Entscheidungsebenen verankert und soll zum selbstverständlichen Repertoire des Unternehmens werden.

Befragungen im Rahmen des Projektes „MultiQuA“³ in über 50 mit dem TOTAL-E-QUALITY-Prädikat⁴ ausgezeichneten Unternehmen und Institutionen haben jedoch gezeigt, dass Gender Mainstreaming in der Ausbildungspraxis nahezu unbekannt ist. Eine wichtige Schnittstelle zur betrieblichen Personalentwicklung bleibt ungenutzt.

Hier zeigen sich zwei wichtige Problemfelder der Top-down-Strategie der Leitlinie am Beispiel der Ausbildung: Wenn innovative Maßnahmen der Personalpolitik nicht in die Ausbildungsbereiche kommuniziert werden, d. h. die Ausbildung der künftigen Fachkräfte nicht gezielter einbezogen wird in die Personalentwicklung, gehen Bildungsinvestitionen verloren, weil die Chance von Neuorientie-



URSULA RETTKE

Dipl.-Soz., Teamleiterin des Instituts für Wissenschaftstransfer und Personalentwicklung im Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e. V. (BWU), Bremen



IRIS STOLZ

Dipl.-Päd. und Supervisorin, wiss. Mitarbeiterin am Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS), Offenbach

rungen des beruflichen Nachwuchses nicht wahrgenommen wird. So können durchaus betriebliche Folgekosten entstehen, weil z. B. auch weiterhin qualifizierte Mitarbeiterinnen während der Familienphase aufgrund mangelnder Vereinbarkeitsorientierungen mit dem Partner ausfallen. Und: Ohne ein Fortbildungsangebot für diejenigen, die das Gender Mainstreaming in ihren Arbeits- und Ausbildungsbereichen umsetzen sollen, ist eine Realisierung kaum möglich. In entsprechenden Angeboten muss es um die Verknüpfung der berufsfachlichen Arbeitsaufgaben mit dem analytischen Wissen über geschlechtsspezifische Situationen im eigenen Handlungsfeld gehen. Wille und Engagement von Führungskräften und Personalverantwortlichen sind zwar unabdingbar für die Implementierung der Strategie. Eine nachhaltige Umsetzung wird aber nur dann erfolgreich sein, wenn sie in Auseinandersetzung mit den Beschäftigten in ihren jeweiligen Handlungsfeldern unter Berücksichtigung der besonderen Bedingungen in ihren Arbeitsbereichen erfolgt. Damit stehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ausbilderinnen und Ausbilder selbst, ihre professionellen Haltungen und Sichtweisen im Blickfeld.

Gender Mainstreaming als Bottom-up-Strategie – am Beispiel der Ausbildungspraxis

Damit Gender Mainstreaming als Strategie erfolgreich sein kann, gilt es also, die praktische Umsetzung und mit ihr alle Beteiligten näher in den Blick zu nehmen. Die Ebene des Top down muss sich – um den Prozess effektiv initiieren und steuern zu können – mit der Handlungsebene, dem „Bottom up“, auseinandersetzen, die hier vorliegenden Erfahrungen nutzen und Hilfen für eine eigenmotivierte Mitarbeit entwickeln.

Wir wollen dies am Beispiel der Schnittstelle Personalentwicklung – Ausbildung zeigen:

Die Phase der Ausbildung ist der Zeitraum und das Feld, in dem Weichen gestellt, grundlegende Orientierungen vermittelt und Entscheidungen getroffen werden für Berufswege, Karriereplanungen und Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden. Hier müssen junge Männer und Frauen z. B. lernen

- das Zusammenspiel von Beruf und Familie im Lichte der neuen Möglichkeiten des „Vaterurlaubs“ neu zu betrachten und – vor allem auch als zukünftige Personalverantwortliche – neu zu bewerten;
- zusammenzuarbeiten mit dem Wissen, wie Geschlechterunterschiede sie als spätere Beschäftigte oder als Führungskräfte betreffen;
- die weibliche und männliche Perspektive zu verstehen mit Blick auf Organisationsstrukturen, Arbeitsstil, Arbeitsorientierung, Entscheidungsfindung oder Konfliktaustragung;

- Unterschiede im Lernverhalten und deren Bedeutung für die Aufrechterhaltung der Geschlechterhierarchie zu erkennen und – wo notwendig – zu verändern.

Ausbilderinnen, Ausbilder und mitausbildende Fachkräfte nehmen hier Schlüsselpositionen ein: Sie sind Multiplikatorinnen, Multiplikatoren, Autoritäten und Vorbilder, die die notwendigen Orientierungen und Kenntnisse vermitteln. Sie müssen aber selber dazu befähigt werden, diese Aufgabe auch wahrnehmen zu können. Zentrales Anliegen muss es sein, Top down und Bottom up zu verknüpfen.

Gender-Themen waren schon vor dem Mainstream da

Obwohl Geschlechterdifferenzen im betrieblichen Alltag sichtbar werden, fehlt es bislang an Lösungsmöglichkeiten. Dabei sind die Probleme nicht neu.

Einige Beispiele:

- Unternehmen beklagen seit Jahren, dass die Berufsorientierung Jugendlicher immer noch Geschlechterstereotypen verhaftet sei. Infolge der demografischen Entwicklung kann der Fachkräftebedarf mit männlichem Nachwuchs allein nicht mehr gedeckt werden. Die zahlreichen Anstrengungen, junge Frauen in männlich dominierten Arbeitsbereichen einzuwerben, haben nicht zu dem erwarteten Erfolg geführt.
- Ist die Berufswahl geschlechtsrollenkonform verlaufen, (Frauen in Frauen- und Männer in Männerberufen), werden die gängigen Rollenmuster übernommen.
- Münden Frauen aber in Männerberufe oder junge Männer in Frauenberufe, werden die „Fremdgänger/-innen“ oft kritisch betrachtet. Die Anforderungen an die Integration sind wesentlich größer. Ausbilder/-innen können die betriebliche Integration und die Orientierungen der Jugendlichen wesentlich fördern oder hemmen.
- Auszubildende stehen bei Ausbildungsantritt in einer sensiblen Entwicklungsphase ihrer Geschlechtsrollenidentität. Sie wollen sich erproben, ihre Wirkungen spüren, ihren Platz finden. Sie bringen eine eigene Dynamik in den betrieblichen Alltag und stellen für das Ausbildungspersonal eine große Herausforderung dar.
- Junge Frauen in kaufmännisch-verwaltenden Berufen stellen die große Mehrzahl der Auszubildenden in diesem Berufsfeld. Warum sind sie dann nicht viel häufiger in kaufmännischen Entscheidungs- und Führungspositionen anzutreffen? Gehen hier nicht betriebliche Bildungsinvestitionen verloren?

Ausbildung ist ein gesellschaftliches Handlungsfeld, in dem die kontinuierliche Produktion und Reproduktion geschlechterbezogener Haltungen, Erwartungen und Orien-

tierungen gewollt oder ungewollt immanent von allen Beteiligten in der Interaktion vollzogen wird und die pädagogische Praxis prägt. Das ist letztlich für alle pädagogischen Handlungsfelder bestimmend: Sie sind ein offener Schauplatz für geschlechtsbezogene Identitätsfindungen und Lenkungen. „Doing Gender“⁵ findet alltäglich in allen Lebensbereichen statt – und zwar zumeist unbewusst.

Vom Doing Gender zur Gender-Kompetenz: Ansätze für die Ausbildungspraxis

Zur praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming müssen Wege vom unbewussten Doing Gender zur bewussten Gender-Kompetenz (vgl. Kasten) gefunden werden. Im folgenden werden Instrumentarien zur Förderung von Gender-Kompetenz vorgestellt, die auf Erfahrungen aus den Projekten „Multimediale Qualifizierung von Ausbilderinnen und Ausbildern“⁶ und „Weiterbildung für Frauen aus IT-Berufen zu Ausbilderinnen“⁷ zurückgehen. Beide Projekte entwickeln im Sinne des Bottom-up-Konzeptes Ansätze zur Förderung von Gender-Kompetenz in der Ausbildung.

*Gender-Kompetenz*⁸

bezeichnet das Wissen und die Erfahrung über das Entstehen von Geschlechterdifferenzen, über die komplexen Strukturen von Geschlechterverhältnissen und ihre Konstruktion, insbesondere auch in Organisationen und Institutionen. Gender-Kompetenz ermöglicht differenzierte Analysen. Sie entsteht auf der persönlichen Ebene durch das Stärken von Reflexion und Eigenverantwortung und durch die sensible Gestaltung von Geschlechterbeziehungen auf der personalen Ebene, z. B. in der Kommunikation und Zusammenarbeit im Team.

Gender-Kompetenz auf der fachlichen Ebene meint die praktische Umsetzung von Gender-Wissen am eigenen Arbeitsplatz und im eigenen Fachgebiet.

Multimediale Lernmedien für die Gestaltung einer genderorientierten Ausbildungspraxis

Im Vergleich zu den administrativen und organisationsrelevanten Ebenen, auf denen Gender Mainstreaming wirksam werden soll, ist die Implementierung der Strategie in pädagogische Handlungsfelder ungleich komplexer. Jenseits von strukturellen Fragen ist nämlich die inhaltlich-konzeptionelle Seite der pädagogischen Praxis berührt. Für die betriebliche Ausbildungspraxis fehlen Untersuchungen über genderrelevante Aspekte von Lehr-, Lern-, und Arbeitsprozessen. Es ist also notwendig, aus den Erkenntnissen der Schul- und Erwachsenenbildungsforschung Beispiele im Sinne einer genderorientierten Didaktik (vgl. Kasten) für die vielfältigen Situationen des Ausbildungshandelns zu entwickeln.

Eine genderorientierte Didaktik

entwickelt Lernarrangements, in denen weder Frauen noch Männer in der Entfaltung ihrer Lernbedürfnisse und Berufsplanungen beeinträchtigt werden. Dies setzt eine umfassende Berücksichtigung der in den Lehr- und Lernprozessen erfahrbar werdenden Geschlechterdifferenz voraus. Das betrifft die Geschlechterperspektive als Inhaltsdimension von Seminaren, die methodische Gestaltung der Seminare und die Planung und Gestaltung der Rahmenbedingungen von Bildungsarbeit.

Vor diesem Hintergrund produziert das Projekt „MultiQuA“ *Bildungsmultimedia* für die Lehrgänge zur „Ausbildung der Ausbilder“, die auf die Prüfung nach der „Ausbilder-Eignungsverordnung“ (AEVO) vorbereiten (vgl. Abbildung 1). Dabei wird davon ausgegangen, dass eine nachhaltige Umsetzung des Gender Mainstreaming für die Praxis bedeutet, von der Ausbildungsplanung bis zur Beendigung der Ausbildung die unterschiedlichen Erfahrungen, Lebenssituationen und Zukunftsperspektiven der jungen Frauen und Männer mit dem Ziel der Gleichstellung zu berücksichtigen. Eine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt es nicht. Filmszenen zur Gestaltung von Ausbildungsorganisation und Ausbildungsalltag, kleine Dokumentarfilme, videobasierte Interviews mit Ausbildungsbeteiligten und andere multimedial gestaltete Lernsequenzen und Textmaterialien vermitteln – eingebettet in eine Lernstruktur – Grundlagen zur Sensibilisierung für Gender-Prozesse. Sie vermitteln Gender-Wissen und zeigen Handlungsalternativen zum alltäglichen Doing Gender. Die Lernenden erleben Frauen und Männer in der Ausbildung mit ihren Charakteren, Verhaltensweisen und Standpunkten und werden angeregt, Stellung zu beziehen. Die multimedialen Lernsequenzen sind eingebunden in eine strukturierte Lernumgebung mit Fragen, Aufgabenstellungen und Hintergrundwissen, wobei jede Lernsequenz die Lernenden in einem Dreischritt Sehen, Verstehen, Verändern anspricht (vgl. Abbildung 2).

Die Lernmedien erfassen alle sieben Handlungsfelder und ausgewählte, genderrelevante Handlungsbereiche der AEVO. Damit werden Beispiele für die Analyse des eigenen Arbeitsfeldes über die Ausbildungsplanung bis hin zu Umsetzungsbeispielen gegeben. Die Medien unterstützen die Entwicklung von Gender-Kompetenz auf der Ausbildungsebene, also dort, wohin Top-down-Ansätze und Trainings zumeist nicht reichen.

Ziel der Lernmedien ist es, das Bewusstsein und die Reflexionsfähigkeit von Ausbilderinnen, Ausbildern und mitausbildenden Fachkräften zu schulen, ihnen Auseinandersetzungen anzubieten, sie dafür zu interessieren, sich der Gender-Thematik zuzuwenden und mit ihr zu experimentieren. Die größte Herausforderung besteht dabei darin, Gender-Aspekte nicht nur zu addieren, sondern im Sinne des „Mainstreaming“-Konzeptes eine tatsächliche Integration der Geschlechterdimension zu ermöglichen.

VERNETZUNG: VIRTUELL UND FACE TO FACE

Im Projekt „Weiterbildung für Frauen aus IT-Berufen zu Ausbilderinnen“ sind Frauen in frauen- und branchenspezifischen Modellkursen zu IT-Ausbilderinnen qualifiziert worden. Im Anschluss an die Kurse wurde das bundesweite IT-Ausbilderinnen-Netzwerk ins Leben gerufen – ein Zusammenschluss von IT-Fachfrauen, die sich die Förderung von Frauen in Ausbildung und Beruf zum Ziel gesetzt haben. Mit inzwischen über 200 aktiven Frauen ist das Netzwerk auf breite Resonanz gestoßen (vgl. Abbildung 3).

Das IT-Ausbilderinnen-Netzwerk ist in der Strategie des Gender Mainstreaming als reine Frauenfördermaßnahme anzusiedeln. Es richtet sich an eine Zielgruppe, die in einem männlich dominierten Berufsfeld tätig ist und dazu beitragen soll, neue Wege für Frauen in die IT-Branche zu erschließen. Ausbilderinnen in den IT-Berufen kennen die Branche, ihre Kultur und alltägliche Praxis.

Das Projekt arbeitet auf zwei Ebenen: Face to Face in regionalen „Netzknoten-Treffen“ in Offenbach, München, Saarbrücken, Köln, Potsdam und Dresden und auf einer virtuellen Plattform. Die Plattform dient – in einem öffentlichen Bereich – der Sammlung von Informationsmaterial und – in einem geschlossenen Bereich – dem Austausch der einzelnen Teilnehmerinnen untereinander sowie der Verbindung der regionalen Knotenpunkte.

Das Netzwerk bietet Frauen, die in der IT-Branche arbeiten, die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und sich mit ihrer Arbeitssituation in einem geschlechtersegmentierten Arbeitsfeld zwischen „Old“ und „New Economy“ auseinander zu setzen. Auf diese Art und Weise wird dazu beigetragen, dass den Betrieben qualifiziertes Fachpersonal erhalten bleibt und perspektivisch mehr Frauen für IT-Berufe gewonnen werden können.

Bei den „Netzknoten-Treffen“ werden aktuelle Fragen aus dem beruflichen Alltag bearbeitet. Mit Methoden kollegialer Praxisreflexion, in einer Kombination von Reflexion, Sensibilisierung für Prozesse, Informationsaustausch und Entwicklung von Handlungsstrategien werden die Themen aufgearbeitet und bei Bedarf über Fortbildungen vertieft. Genderrelevante Fragestellungen ziehen sich dabei durch alle Themen (vgl. Kasten). Die Teilnehmerinnen haben für sich eine eigene „Gender-Brille“ entwickelt und nutzen diese, um ihre eigene berufliche Position in Betrieb und Branche zu festigen.

Genderrelevante Themen

Frauen und Männer in IT-Berufen:

Arbeiten in einem geschlechtssegmentierten Arbeitsfeld, Gender Mainstreaming, Erwerb von Gender-Kompetenz, weibliche und männliche Berufsbiografien, Work-Life Balance, Arbeitsformen, Mobbing, Frauen in Führungspositionen zwischen Macht und Ohnmacht.

Abbildung 1 Beispiel aus www.multiqua.de

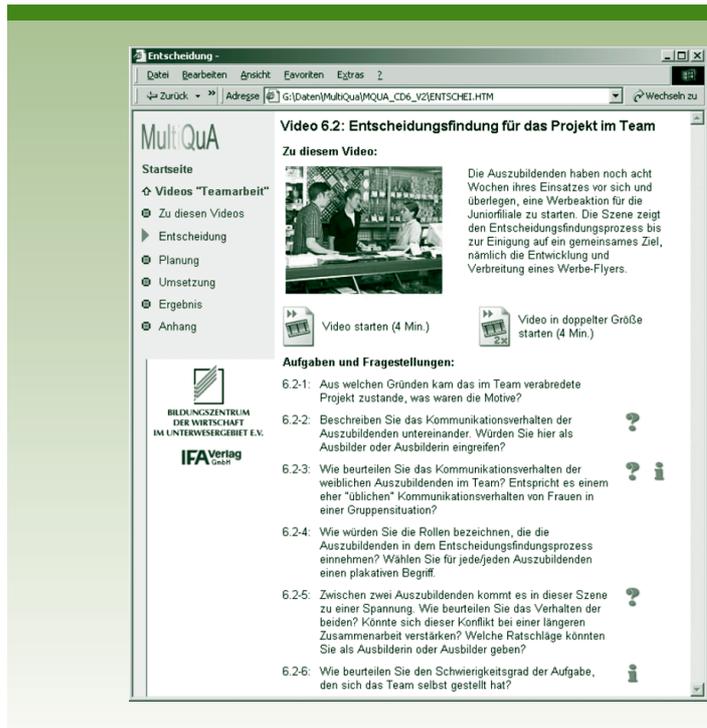
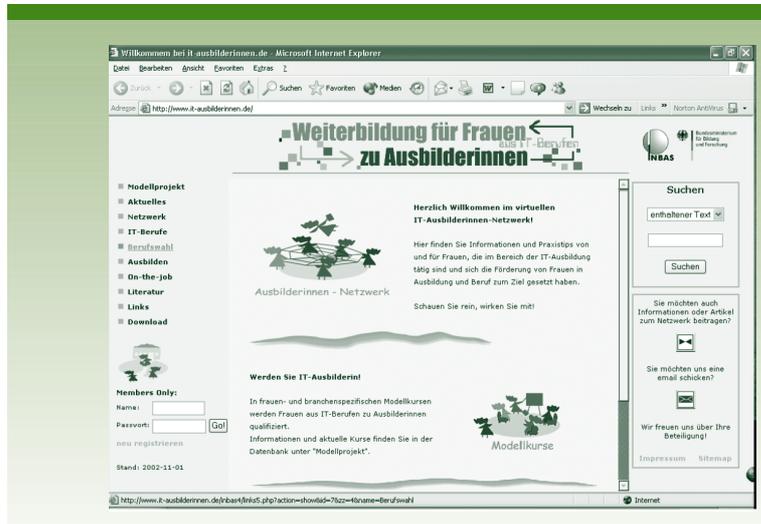


Abbildung 2 Lernsequenzen verlaufen in strukturierter Lernumgebung



Abbildung 3 Beispiel aus www.it-ausbilderinnen.de



Meine Rolle als Ausbilderin:

Welche Anforderungen stellt sie an mich, wie kann ich ihr gerecht werden? Wie bewege ich mich im Spannungsfeld zwischen betrieblichen Interessen und Ausbildungsrichtlinien?

Einstellungsverfahren:

Wie finden wir die richtigen – zu uns und unserem Betrieb passenden – Auszubildenden? Wie gelingt es, mehr weibliche Auszubildende zu gewinnen? Wie können Praktika und Bewerbungsverfahren im Sinne des Gender Mainstreaming als gleiche Chance für Mädchen und Jungen organisiert werden?

Methoden:

Gesprächsführung, Projektmethode, Konfliktmanagement, Feedback geben und nehmen. Dabei werden die Aspekte „Lehren und lernen Frauen anders? Wie kann eine gendersensible Didaktik gestaltet sein?“ besonders berücksichtigt.

Dynamiken und Fallstricke in der Umsetzung des Gender Mainstreaming

In die Umsetzung des Gender Mainstreaming fließen, je nach Beruf, Alter, Geschlecht und Status der Beteiligten, unterschiedliche Sichtweisen und Motivationen ein. Sie können förderlich, aber auch hinderlich sein. So wird schon das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv zu verwirklichen, ganz unterschiedlich wahrgenommen und beeinflusst. „Wenn der Wind des Wandels weht, bauen die einen Mauern, die anderen Windmühlen“, sagt schon ein chinesisches Sprichwort.

Unterschiedliche Dynamiken und mit ihnen auch Fallstricke können zum Beispiel sein:

- Gender Mainstreaming wird oft gleichgesetzt mit der alten Frauenbewegung. Es erscheint als reines Frauenförderinstrument, obwohl es den Anspruch erhebt, die Lebenswelt der Männer mit in den Blick zu nehmen und sie als Verantwortliche bei der Umsetzung ebenso einzubeziehen wie Frauen.
- Männer haben das Gender Mainstreaming für sich noch kaum entdeckt. Sie fehlen in Diskussionsprozessen und Veranstaltungen, in denen Perspektiven und Motive beider Geschlechter tragende Säulen sein sollen.
- Erste Ansätze der „Männerforschung“ etablieren sich zaghafte. Männer entdecken ihre Verortung in der Geschlechterhierarchie. Und sie entdecken, dass sie einerseits vieles gewinnen⁹, in neuer Weise partizipieren, aber auch Status und Positionen¹⁰ verlieren können. Der Kampf der Linien zwischen Betroffenheit und Verteidigung alter Positionen ist in sein erstes Stadium getreten.
- Frauen sind – aufgrund ihrer Geschichte und ihrem Status in der Geschlechterhierarchie – interessiert an der Strategie. Sie befürworten die Beteiligung der Männer, sind aber skeptisch – und denken häufig selbst in traditionellen Rollenbildern.
- Die Auseinandersetzung um alte und neue Rollenbilder, Kompetenzzuschreibungen, männliche und weibliche Lebens- oder Lernstile u. a. m. birgt die Tendenz, die alten Zuschreibungen durch neue zu ersetzen. Biografien und Verhaltensweisen von Männern und Frauen verändern sich aber mit den ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklungen.

Einem Gewinn durch das Gender Mainstreaming wird nur bedingt vertraut – und manche befürchten eher Verluste. Im Bewusstsein dieser Klippen bauen die Autorinnen auf die Kraft der Veränderung. ■

Anmerkungen

- 1 Gender ist die englische Bezeichnung für das soziale, das „anerzogene“ Geschlecht im Unterschied zum biologischen Geschlecht (engl.: „sex“). „To mainstream“ heißt, etwas, das bislang als Nebenfluss bzw. am Rande des Hauptstroms dahinfloss, in den Hauptstrom aufzunehmen.
- 2 Vgl. BMFSFJ: Gender Mainstreaming. 2002, S. 5
- 3 Das Projekt „Multimediale Qualifizierung des Ausbildungspersonals unter Einbezug der Richtlinien des Gender Mainstreaming“ wird aus Mitteln des BMBF durchgeführt vom Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e. V.

(BWU) Bremen. Infos unter www.multiqua.de.

- 4 Mit dem Prädikat TOTAL E-QUALITY werden seit 1997 öffentliche und privatwirtschaftliche Unternehmen für ihre an Chancengleichheit von Frauen und Männern orientierte Personalpolitik ausgezeichnet. Das Prädikat basiert auf dem Konzept des Total Quality Management (TQM).
- 5 „Doing Gender“ umschreibt das „Geschlechterverhältnis“. Es lenkt das Augenmerk auf die in sozialen Interaktionen ablaufende Dynamik. Es geht um Prozesshafte, das Entstehen, Wiederholen, die alltägliche Konstruktion der Geschlechterhierarchie.

- 6 Das Projekt MultiQuA entwickelt Lernmedien, d. h. Videos, Tonbildschauen und Interviews mit Ausbilder*innen u. a. m. in Verbindung mit Lerntexten. Sie zeigen die Ausbildungspraxis aus der Sicht unterschiedlicher Unternehmen und stellen Erfahrungen und Expertenwissen aus dem Ausbildungsalltag bereit, die unter Gender Aspekten aufbereitet sind.
- 7 Das Projekt „Weiterbildung von Frauen aus IT-Berufen zu Ausbilderinnen“ wird aus Mitteln des BMBF durchgeführt vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS), Offenbach. Infos www.it-ausbilderinnen.de.

- 8 Vgl. Blickhäuser, A.: Gender Trainings – ein Instrument zum Erwerb von Gender Kompetenz. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.): Forum 4/2002, S. 14 ff.
- 9 So beschreibt z. B. Peter Döge eindrucksvoll das durch männliche Berufssarbeits- und Umgangsweise um ein Vielfaches höhere Gesundheitsrisiko von Männern. Vgl. Döge, P. a. a. O.
- 10 Vgl. Zulehner, P. M.; Volz, R.: Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie sie Frauen sehen. Ein Forschungsbericht. Wien 1998