

Zeitschrift: Frauezeitig : FRAZ
Band: - (1994-1995)
Heft: 50

Artikel: Macht der symbolischen Ordnung
Autor: Madörin, Mascha
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1054179>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 18.10.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Macht der symbolischen Ordnung

Anfang 1994 hielt Mascha Madörin ein Referat zum Thema «Frauenförderung im Berufsalltag: Frauen fördern Frauen». Der folgende Text ist Teil dieses Referates, den wir übernommen haben, weil wir in der symbolischen Ordnung einen wichtigen Aspekt der Macht sehen und einen spannenden Ansatz, Diskussionen zum Thema zu führen.

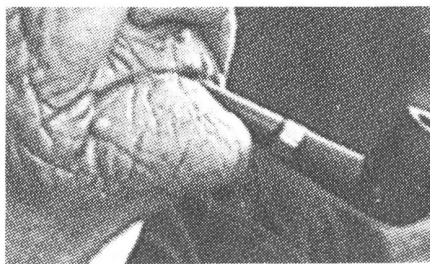
Von Mascha Madörin *

Mit symbolischer Ordnung sind vorbewusste Bewusstseinsstrukturen gemeint. Wir werden alle in eine Welt hineingeboren, in der auf eine bestimmte Art über diese geredet wird, gewisse Bilder verwendet werden, in der es Selbstverständlichkeiten gibt, die wir nie hinterfragen würden. Das merken wir zum Beispiel dann, wenn wir einmal eine Zeitlang in einer anderen Kultur leben. Zur symbolischen Ordnung gehört eine klare Vorstellung dessen, was Frauen als Frauen und was Männer als Männer tun. Es beginnt bereits mit der Sprache: In der deutschen und in allen europäischen Sprachen ist der Mensch das Allgemeine, männlich, und die Frau sozusagen die Abweichung. Wir müssen deshalb die Sprache sehr bewusst anwenden, damit klar ist, dass Frauen alles auch tun könnten beziehungsweise auch vieles tun.

Männer können auch Premierminister sein

Eine Bekannte von mir ist Pfarrerin, ihr Mann nicht. Sie geht jeden Sonntagmorgen im Talar in die Kirche. Eines Tages übernachtet ein Pfarrer bei ihnen zu Hause und geht am Morgen im Talar predigen. Die vierjährige Tochter der Pfarrerin ist entsetzt und sagt zum Pfarrer: «Gaht's no, en Maa treit doch kän Talar!» Dieses Kind hat die Erfahrung gemacht und immer gesehen, dass eben die Mutter den Talar trägt und nicht der Vater.

Nachdem Frau Thatcher in England als Premierministerin zurückgetreten ist, führten Journalistinnen in Primarschulklassen Umfragen durch. Die 9- bis 11jährigen Kinder kannten nur eine Frau im Amt der Premierministerin. Auf die Frage, wer wohl in dieses Amt folgen werde, antwortete ein Knabe: «Auch Männer können Premierminister werden.» In unserer Kultur ist nur schon die Idee, dass darüber allfällige Zweifel bestehen könnten, sehr erstaunlich. Ein Mädchen ergänzte: «Aber Frauen sind besser!» Begründet hat sie diese Aussage damit, dass Mädchen zum Beispiel beim Mittagessen in der Schule viel vernünftiger seien, während sich die Knaben unmöglich benähmen. Dies ist eine interessante Umkehrung. Es gibt im deutschen Sprachraum die Debatte über die «falsche Sozialisierung» der Frauen für führende Positionen. Da heisst es etwa: Frauen seien zu wenig aggressiv, zu ruhig und zu brav und sie könnten sich nicht durchsetzen. Allein durch



die Tatsache, dass Frau Thatcher – egal, was sie für oder gegen Frauen gemacht hat –, Premierministerin gewesen ist, wird das Verhalten, das gängigerweise Mädchen zugeschrieben wird, von diesen Mädchen als positiv eingestuft. Plötzlich hat etwas für Mädchen einen Wert: Sie sind nicht mehr brav und lächerlich, sondern ihre Eigenschaften sind solche, die besondere Führungsqualitäten darstellen. Das ist mit symbolischer Ordnung gemeint: was haben wir gelernt, einander zuzuordnen? Und wie haben wir gelernt zu bewerten?

Vorbilder zum Phantasieren

Kurz nach der Unabhängigkeit von Moçambique (1975) lebte ich dort und arbeitete an der Universität. Es wurden damals innert zwei Jahren im ganzen Land Führungskader abgelöst, weil die Weissen, die vormals die Macht hatten, fast alle das Land verliessen. An der Universität, an der ich tätig war, wurde beispielsweise 90% des Lehrpersonals ausgewechselt.

Menschen aus allen Ländern, die zum Teil nicht einmal eine gemeinsame Sprachen hatten, bauten an dieser Universität ein Forschungszentrum auf. Die technische Leitung hatte eine Frau von ungefähr 50 Jahren. Sie war Exilsüdafrikanerin und eine der allerersten (weissen) Frauen von Südafrika, die sich in den fünfziger Jahren mit dem Widerstand der Schwarzen verbündet hatte, weshalb sie ins Gefängnis und anschliessend ins Exil musste. Diese Frau hatte eine sehr eigenständige Position. Wir mochten uns beide nicht besonders. Sie war manchmal schnippisch, ungerecht und rechthaberisch. Dennoch beeindruckte mich sehr, wie sie ihre Positionen hartnäckig zu vertreten wusste – auch gegenüber ihren Vorgesetzten. Sie hatte für mich und meine

Entwicklung eine grosse Bedeutung. Allein die Tatsache, dass es solche Frauen gibt, dass wir darüber phantasieren können, wie wir an ihrer Stelle wären, ist schon sehr befreiend. So habe ich das damals empfunden. Wenn wir Vorstellungen von einer Wahl haben, wie wir sein oder was wir anstreben möchten, wenn wir sowohl positive als auch negative Vorbilder haben, ist es uns eher möglich, uns selbst in entsprechenden Rollen zu situieren.

Befördern anstatt behindern

Durch die spezielle Situation nach der Unabhängigkeit wurden viele Leute zwangsbefordert. Ich habe einige Male erlebt, dass Leute weinten, weil sie befördert wurden! Sehr beeindruckt hatte mich, wie schnell diese Leute lernten, obwohl sie ohne entsprechende Ausbildung in die jeweilige Positionen kamen. Fabriken, aus denen das ganze Kader geflohen war, mussten von Leuten mit vier Jahren Schulausbildung übernommen werden. Wer lesen und schreiben konnte, wurde für einen verantwortungsvollen Posten vorgesehen, da 85% der Bevölkerung AnalphabetInnen waren. Frauen wurden ebenso befördert wie



Männer, was für mich eine völlig neue Erfahrung war. Es mussten einfach alle, die einigermassen qualifiziert waren, Stellen übernehmen, auch wir aus dem Ausland. Ich musste Dinge tun, für welche ich mich hier in der Schweiz zwanzig Jahre lang hätte qualifizieren müssen. Es war ein Klima des Aufbruchs mit sehr chaotischen Verhältnissen. Trotzdem lief es erstaunlich gut.

Mir wurde damals klar, was alles möglich ist, wenn eine Beförderungs- und nicht eine Behinderungspolitik betrieben wird.



Fehler sind keine Katastrophe

Ich war in einer Unterebenenfunktion tätig, denn nur Einheimische hatten Vorgesetztenfunktionen, und arbeitete mit Direktorinnen, die jünger und weniger gut ausgebildet waren als ich. Das erzeugte natürlich zuweilen Stress. Als Mitarbeiterin musste ich mir überlegen, wie ich meinen Vorgesetzten Vorschlä-

ge unterbreiten sollte, die für sie ungewohnt waren. Umgekehrt musste meine Vorgesetzte mir als Europäerin mit relativ viel Mühsal beibringen, dass ich eigentlich sehr wenig über die Gesellschaft, in der ich dort lebte, wusste, und dass es Aspekte gab, welche ich mir noch nie überlegt hatte. Wir mussten voneinander lernen, und trotzdem bestand ein hierar-

chisches Verhältnis. Jene Situation lässt sich vergleichen mit einer Beförderung hier: wenn eine Frau aus einem Bereich in eine höhere Position in einen andern, ihr noch fremden Bereich versetzt wird. Wie ist mit einer solchen Situation umzugehen? Das Umfeld damals in Moçambique war natürlich ein ganz anderes, als wir es uns in der Schweiz gewohnt sind. Dort wurde immer gesagt: «Fehler sind keine Katastrophe, wir schwimmen alle. Wenn es nicht gut läuft, müssen wir zusammensitzen und uns besprechen. Egal, wer die Fehler macht.»

Genau das ist immer wichtiger in einer sich derart schnell verändernden Welt, dass wir uns nicht einfach gegenseitig bestätigen, sondern dass wir uns Lernfähigkeit zugestehen: die Fähigkeit, dass etwas gelernt werden kann, aber auch das Recht, Fehler zu machen, und schliesslich die Pflicht, aus Fehlern zu lernen. Dazu braucht es Strukturen und vor allem eine entsprechende Diskussionskultur. Wenn eine solche – wie bei uns häufig – in den Strukturen nicht vorgesehen ist, müssten Frauen sich diese informell schaffen.

Wir können uns in und auch ausserhalb von Hierarchien gegenseitig im Lernen fördern. Wegen der sehr schnellen Veränderungen heisst Kompetenz meiner Meinung nach vor allem, wissen, wie man sehr schnell lernt. Und Lernen bedingt ein demokratisches Verhalten. Als Vorgesetzte hiesse das zum Beispiel, andere (auch Unterebene) zu fragen und zuzugeben, dass man nicht immer alles versteht. Es bedeutet, dass wir lernen müssen, Fehler einzugestehen.

Um das Kapitel der symbolischen Ordnung abzuschliessen: Ich glaube, dass es in der gegenseitigen Förderung erstens darum geht, sich aufeinander zu beziehen, damit öffentlich wird, was Frauen alles tun und leisten, in welchen Arbeitssituationen sie sind und welche Fragen sie haben. Zweitens geht es darum, sich gegenseitig Erfahrungen zuzugestehen. Es sind heute sehr viel mehr Frauen in mittleren Kaderstellen als vor ein paar Jahren noch. Das gibt neue Probleme und Fragen, zum Beispiel zum Verhältnis und zum Umgang der Frauen untereinander in Hierarchien. Diese Fragen müssen intensiv und vor allem unter Frauen öffentlich diskutiert werden.

*** Mascha Madörin arbeitet gegenwärtig bei der Aktion Finanzplatz Schweiz – Dritte Welt**