

Goy, Antje (2004):

Berufliche Netzwerke als Erfolgsstrategie für Frauen?

In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 2+3/2004: 126-132

1. Einführung

Wie kommt es, dass auf zahlreichen Tagungen für Frauen zum Thema "Frauen und Karriere", sich vor allem die Workshops besonderer Beliebtheit erfreuen, die sich mit dem Thema "Äußere Erscheinung/Auftreten" beschäftigen? Welche Aussage lässt die Feststellung zu, dass im Rahmen von Frauennetzwerkaktivitäten immer wieder (und immer noch) Stil- und Typberatungen nachgefragt werden und scheinbar sperrigere Themen zu Frauen und Politik, gesellschaftliche Verantwortung und Gestaltung oder geschlechtsspezifisches Verhalten und Vorurteile auf deutlich weniger Interesse stoßen?

Tatsache ist, dass Frauen heute Ausgangsbedingungen in Bezug auf Rechte, Ausbildungsmöglichkeiten und Berufschancen vorfinden, die auf beachtliche Errungenschaften unserer Mütter und Großmütter verweisen. Gleichzeitig ist festzustellen, dass es einem Großteil der Frauen kaum oder gar nicht gelingt, diese guten Ausgangsbedingungen zu ihrem Vorteil im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe insbesondere an Führungspositionen und Einkommen zu nutzen. Die Beurteilungen von Frauen ob dieses Umstandes schwanken zwischen "Frauen sind halt doch Frauen", "sie fahren mit angezogener Handbremse" bis zu strukturellen Verweisen auf "nach wie vor bestehende patriarchale Strukturen" in denen Frauen "trotz hervorragender Ausbildungen wegen ihres Frauseins nun mal keine Chance erhalten".

Nach wie vor sind ausgesprochen wenig Frauen in Führungspositionen zu finden; nach wie vor verdienen Frauen im Durchschnitt rund ein Drittel weniger als ihre männlichen Kollegen - bei den wenigen weiblichen Führungskräften sieht dieses Verhältnis noch unerfreulicher aus (Goos/Hansen 1999; Bischoff 1999). Die Hoffnungen, die mit frauenfördernden Maßnahmen verbunden wurden konnten lediglich sehr begrenzt eingelöst werden - um den Preis, dass die Akzeptanz von Frauenförderung mittlerweile bei Frauen und Männern gering ist und sie ihrer politischen Sprengkraft beraubt wurde (Roetteken 1999: 275ff; Höyng/Puchert 1998; Hausen 1997). Und das, obwohl (oder gerade weil?) der Großteil von angeblich frauenfördernden Maßnahmen nichts mit Frauenförderung, sondern mit Familienförderung, also der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu tun hat (Bischoff 1999). Frauen sehen sich somit immer wieder aufs Neue mit der gesamten Verantwortung für den reproduktiven Bereich, die Familienökonomie, konfrontiert, obwohl sie zunehmend stärker erwerbstätig sind.

Hilflosigkeit und Resignation werden unter Frauen deutlich und drücken sich nicht selten in heftigen und unerquicklichen Verteilungskämpfen aus, wenn gerade in institutionellen Zusammenhängen das Wenige neu verteilt werden soll oder Positionen neu besetzt werden. An dieser Stelle soll nicht in die polarisierende Debatte um strukturelle Veränderung versus individueller Handlungsstrategien eingestimmt werden. Vielmehr soll an eine ältere feministische Erkenntnis erinnert werden, dass das Private politisch ist und das Politische auch immer zugleich private Auswirkungen hat. D.h. gesellschaftliche Realität wird immer gleichzeitig bestimmt von individuellen, persönlichen Geschlechterarrangements, kollektiven

Aushandlungs- und Partizipationsprozessen sowie strukturellen Rahmenbedingungen verstanden als institutionalisierte Auswirkungen von gesamtgesellschaftlichen Diskursen. Sollen gesellschaftliche Diskurse, kollektive Aushandlungsprozesse und individuelle Arrangements stärker als bisher von den vielfältigen Interessen, die Frauen immer wieder formuliert haben, geprägt werden, braucht es deutlich erweiterte Verhandlungskompetenzen und strategisches, machtorientiertes Profil.

M.E. haben Frauen bis heute nicht in ausreichendem Maße gelernt, gemeinsam ihre Interessen zu vertreten, ihre Möglichkeiten und Macht füreinander einzusetzen und miteinander ergebnisorientierte Aushandlungsprozesse zu führen.

Im Fokus meines Interesses steht die Frage, ob es Frauen in selbstorganisierten, berufsorientierten Zusammenschlüssen, hier insbesondere in beruflichen Frauennetzwerken, gelingt, sich gegenseitig zu fördern, ihre Macht füreinander einzusetzen und welche hemmenden Elemente in solchen Kooperationsbeziehungen ausgemacht werden können.

2. Organisationsmuster Netzwerk

Der Begriff des 'Netzwerks' hat sich in den letzten Jahrzehnten nicht nur in den unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen etabliert, vielmehr ist von einer starken Differenzierung auch innerhalb der Disziplinen auszugehen. Im sozialwissenschaftlichen Kontext ist der Netzwerk-Begriff geprägt durch Bott (1971) als soziales Netzwerk im Umfeld von Familien untersucht worden. Seit Mitte der 1970er Jahre etablierten sich parallel nach Burmeister u.a. Netzwerke als Struktur und Idee gleichermaßen, als oppositionelle Gemeinschaftsgedanken, als neue Form demokratischer Mitbestimmung und enthierarchisierter Organisationsstruktur (Burmeister et. al. 1991). Seit Jahrzehnten ist der Begriff des Netzwerks im sozialwissenschaftlichen Kontext neben sozialen Netzwerken im Zusammenhang von Initiativen, Zusammenschlüssen, Selbsthilfegruppen und frauenspezifischen Gruppierungen zu finden. Dabei wird das Bild des Netzes häufig als Gegenüberstellung zu hierarchischen Ordnungsmustern herangezogen, mit dem Ziel, auf gesellschaftliche Defizite aufmerksam zu machen und diese durch vernetzte Kommunikations- und Strukturierungsmuster ergänzend auszugleichen. Die verschiedenen kleineren und größeren Netzwerke sollen politische Virulenz außerhalb etablierter vor allem parlamentarischer Zusammenhänge entfalten (Mayr-Kleffel 1991: 13).

Technische Vernetzungen spielen im Rahmen der gesellschaftspolitischen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte eine bedeutende Rolle. Sie werden als Wiege des modernen Netzwerkbegriffs und als Vorlage gesellschaftlicher neuer Zusammenschlüsse benannt, die Weck (1997) als "elektronische Revolution" bezeichnet und dabei von einem Wechsel vom industriellen zum "digitalen Zeitalter" ausgeht. Das Internet ist in diesem Zusammenhang als eine wesentliche Voraussetzung der gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklungen über Staats- und Regionalgrenzen hinaus zu sehen. Diese in den 70er Jahren des 20. Jahrhunderts begründete Kommunikationsform fußt auf dem Organisationsmuster eines Netzes mit dem Ziel, ein System der Informationsweitergabe zu schaffen, das nicht durch das Ausfallen einzelner Funktionsbereiche unbrauchbar würde.

Netzwerke stellen angesichts komplexer Herausforderungen gesellschaftlicher Praxis eine Möglichkeit zur Gestaltung von verschiedenen Interessenslagen dar. Dabei zeigt sich, dass das, was unter Netzwerken zu verstehen ist, je nach Handlungsfeld und

Implikation stark variiert. Nach Fischer und Genslor changiere die Verwendung der Begriffe Vernetzung, Netze und Netzwerke zwischen einer paradigmatischen Betrachtungsweise, einer methodisch-analytischen Perspektive und einem phänomenologisch orientierten empirischen Zugriff, der insbesondere von den metaphorischen Qualitäten der Begriffe profitiere. Dies sei das Resultat einer Mehrfachnutzung des Netzwerk-Konzepts für unterschiedliche Zwecke: Einmal diene die Metapher zur Beschreibung eines spezifisch neuen Phänomens, ein anderes Mal würde das Konzept zur analytischen Unterscheidung der Organisationsformen Markt, Hierarchie und eben Netzwerk verwendet und schließlich bildete es den Ansatzpunkt für eine Grundsatzdebatte über die Paradigmen z.B. der Ökonomie (Fischer/Genslor 1995: 27).

Der Netzwerkansatz, so Schmitz und Zucker, hätte deutlich gemacht, dass soziale Zusammenhänge, oder mit der Kurzform 'Beziehungen' betitelt, nicht formal organisiert sein brauchen, um ihren Zielen nachzustreben bzw. das Netz des Austauschs lebendig zu halten. Formalisierung und das Einklagen von Rechten und Pflichten könne dem ursprünglichen Impuls, der auf der Balance der Austauschbeziehungen läge, zuwider laufen. Insbesondere für wissensintensive Kontexte, die sich durch eine hohe Komplexität auszeichnen, seien Netzwerke eine geeignete Organisationsform, denn Wissen als wesentliche Ressource in gesellschaftlichen Veränderungsprozessen brauche Vertrauen, Transparenz und Beziehungen. Das gemeinsame Basisinteresse sei einerseits die Voraussetzung für Netzwerke und gleichzeitig definiere es auch die Grenzen der Kooperation (Schmitz/Zucker 1996: 146).

Der Netzwerkbegriff ist zu einem Synonym für Vielgestaltigkeit, Komplexität, Dezentralisierung und übergreifende, horizontale Kommunikation mit informellem Charakter geworden (Baacke et.al. 1995). Die Verbreitung dieser netzartigen Organisationsformen kann nach Messner "als Reaktionen auf soziale, politische und ökonomische Ausdifferenzierungen, Spezialisierungen und Interdependenzen interpretiert werden" (1994: 564). Castells und Mayntz deuten Netzwerke jedoch nicht nur als isolierte Phänomene, sondern sie seien als zentraler Ausdruck gesellschaftlicher Modernisierung zu sehen (Castells 2001; Mayntz 1996 sowie Sydow/Windeler 2000).

Zusammenfassend ist festzustellen, dass sich in der sozialwissenschaftlichen Diskussion nicht ein einheitliches Bild dessen, was Netzwerke sind, ausmachen lässt. Die Gemeinsamkeiten von Netzwerken sind darin zu sehen, dass sie in der Regel projektbezogen, interdisziplinär sowie problemlösungsorientiert bzw. bedürfnisorientiert vorgehen und dabei praktisch und/oder politisch gestalterische Ziele verfolgen sowie Synergieeffekte durch das Bündeln von Ressourcen und Know-How nutzen wollen. Im Rahmen von Strategiesuchen wird je nach den spezifischen Charakteristika der beteiligten Netzwerkelemente, Personen oder Organisationen, der spezifischen Zielsetzung und der zu bearbeitenden Problemlagen zwischen den unterschiedlichen Formen und Dimensionen von Netzwerken gewählt werden müssen: den eher dicht geknüpften oder losen, den partiellen, kurzfristigen oder langfristigen, den vertikalen, horizontalen oder beides verbindende, den intensiven oder unverbindlichen (Walk/Brunnengräber 1994: 641).

3. Berufliche Frauennetzwerke

Ausgehend von beruflichen Defizitsituationen und fußend auf dem Prinzip des Netzwerks, haben sich zahlreiche Zusammenschlüsse, die auf die Erwerbssituation

von Frauen bezogen sind, gebildet mit dem Ziel, individuelle berufliche Möglichkeiten kurzfristig zu erweitern und die gesamtgesellschaftliche Situation von Frauen im Beruf mittel- und langfristig zu verbessern. Mit verschiedenen Bezeichnungen werden die Netzwerke von Frauen betitelt, in denen sich Frauen aus unterschiedlichen, ähnlichen oder gleichen beruflichen Hintergründen in ihrer Freizeit zusammenschließen, um sich unter Einsatz ihrer persönlichen Ressourcen gegenseitig vor allem in beruflichen Belangen zu stärken und zu fördern. Für berufliche Frauennetzwerke soll hier folgende Definition festgehalten werden: "Ein berufliches Frauennetzwerk ist ein Geflecht aus relativ dauerhaften, aktuellen und aktualisierbaren Beziehungen, mit einem Minimum an zentraler Organisation und überwiegend horizontalen Beziehungen. Es besteht aus Frauen, die ihre individuellen oder institutionellen, in der Regel gleichen oder ähnlichen Interessen, vertreten. Die Interaktionsstrukturen beruhen auf dem Wechselverhältnis von Independenz und Interdependenz. Auf der Grundlage von Vertrauen, Reziprozität und einer gemeinsamen Zielsetzung, die Logik des Tauschs mit der Logik der Kooperation verknüpfend, wird der Zweck verfolgt, beruflichen Nutzen zu generieren, gemeinsame, berufsrelevante Interessen zu formulieren und individuelle sowie gemeinschaftliche Ziele mittels Zusammenführung und Austausch von Ressourcen, also Synergieeffekte, zu erreichen." (Goy 2004: 135f)

Im Kontext solcher beruflichen Frauennetzwerke lassen sich berufsübergreifende, also solche, die Frauen aus den unterschiedlichsten Berufen und Branchen ansprechen, von berufsspezifischen unterscheiden. In je einem berufsübergreifenden (Connecta - Das Frauennetzwerk e.V.) und einem berufsspezifischen (Vereinigung für Frauen im Management e.V.) Frauennetzwerk wurden Frauen u.a. zu ihrem Umgang mit Kooperation und Macht befragt. Einige Ergebnisse dieser Untersuchung werden im Folgenden vorgestellt¹:

4. Ziele und Interessen

Ausschlaggebend für den Beitritt in das Netzwerk waren für rund drei Viertel der Frauen der Wunsch nach Gedankenaustausch und Frauen in ähnlichen Situationen kennen zu lernen. Über die Hälfte verband damit das Knüpfen von beruflichen Kontakten sowie die Gründung von Seilschaften. Dabei wurden als besonders wichtige Aspekte der Netzwerkarbeit von über der Hälfte der Frauen die Vermittlung von berufsspezifischen Fach- und Strategiekennntnissen sowie die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen benannt. Die besondere Bedeutung der beruflichen, personenzentrierten Interessen im Rahmen der Netzwerkarbeit zeigte sich hier deutlich. Auch die Frage von Frauen und Macht war für knapp die Hälfte der Frauen insgesamt ein wichtiger Aspekt. Zwei Elemente wurden übereinstimmend als wesentlich für das gemeinsame Wirken im Netzwerk beschrieben: einen gleichberechtigten Umgang miteinander und die Möglichkeit, mit jeder Frau in Kontakt treten zu können. Für nahezu alle Frauen war die wechselseitige Förderung und der Austausch von Informationen übereinstimmend zentrales Anliegen. Die herausragende Bedeutung einer "wechselseitigen Unterstützung" zeigt sich ergänzend an den Aspekten "Stärke und Unterstützung zu finden", "Projekte von anderen Frauen zu unterstützen" und "der Förderung und Begleitung eigener Vorhaben und Interessen", die alle für über zwei Drittel der Frauen wichtig sind. Für weniger als die Hälfte der Frauen (43,8%) war ein "Machtzugewinn" durch das Netzwerk ein wichtiges Anliegen. Und lediglich 30,2% halten es für relevant, dass ihr Netzwerk "eine Enklave bzw. Insel in einer männerdominierten Arbeitswelt" ist.

5. Zufriedenheiten

Inwieweit diesen Bedeutungen Rechnung getragen werden konnte, machten die Zufriedenheitswerte deutlich: Die größte Zufriedenheit ist in den Bereichen Spaß, Vergnügen und Unterhaltung im Netzwerk auszumachen. In diesem Punkt übertreffen die Erfahrungen bei weitem die zugeschriebenen Bedeutungen. Dies gilt ebenso für die inhaltliche Ausrichtung der Netzwerke in Bezug auf das Aufgreifen überwiegend berufsbezogener Themen und das Vorhandenseins eines Übungs- und Trainingsfeldes. Das herausragende Interesse des Gedankenaustauschs innerhalb der Netzwerke erfüllt sich in entsprechendem Maße zufriedenstellend für die Frauen. Ebenso wie der gleichberechtigte Umgang miteinander und die Möglichkeit, mit jeder Frau in Kontakt treten zu können. Über 80% der Frauen sind mit dem Aspekt, dem lediglich knapp ein Drittel der Frauen eine wichtige Bedeutung beigemessen hat, zufrieden, dass ihr Netzwerk eine Insel in einer männerdominierten Arbeitswelt darstellt. Die herausragende Bedeutung einer wechselseitigen Förderung kann im Hinblick auf die damit im Zusammenhang stehende Zufriedenheit nicht bestätigt werden. Vielmehr zeigen sich bei allen Netzwerkelementen dieses Bereichs, wie an den Elementen "Stärke und Unterstützung zu finden", "Projekte von anderen Frauen zu unterstützen" und "der Förderung und Begleitung eigener Vorhaben und Interessen", dass die Zufriedenheiten hinter den Bedeutungen zurückfallen, jedoch in unterschiedlicher Intensität. Am gravierendsten zeigt sich diese negative Diskrepanz in "der wechselseitigen Förderung und dem Austausch von Informationen". Im Bereich beider politischer Netzwerkaspekte werden Unzufriedenheiten der Frauen deutlich: Halten 84,8% der Frauen das "Einbringen der Interessen von Frauen in die Öffentlichkeit" für wichtig, erleben lediglich 67,8% die Umsetzung dieses Anliegens als zufriedenstellend. Diese Tendenz setzt sich in der Frage nach "Entwicklung und Gestaltung gesellschaftlicher Gegenentwürfe" fort, jedoch nicht in dieser Intensität. Obwohl ein "Machtzugewinn" von lediglich 43,8% der Frauen als für sie wichtig eingeschätzt wird, erleben über 60% diesen Zugewinn als zufriedenstellend.

6. Einschätzungen

Auf die Frage "Eine zieht, die anderen gucken zu: Frauen haben einfach nicht gelernt, wie's gemeinsam geht" gaben rund die Hälfte der Frauen an "trifft zu/trifft überwiegend zu". Ein ähnliches Ergebnis zeigte sich bei den Statements: "Häufig liegt das der Grund für die Nicht-Zusammenarbeit in der Angst vor dem Etikett Feministin" und "Frauen innerhalb der Netzwerke schätzen ihre Macht oft nicht richtig ein". Sogar über zwei Drittel der Frauen ist überwiegend bzw. ganz und gar der Meinung, dass Frauen ihre Macht für die Frauen innerhalb des Netzwerks zu wenig nutzen.

Befragt nach dem Umgang mit punktuellen Unzufriedenheiten wurden zwei Strategien sichtbar: Das naheliegende Vorgehen ist die Situation anzusprechen, das Problem zu lösen und auch kreative Ansätze dabei zu suchen. Die zweite Strategie heißt austreten und sich ein neues Netzwerk suchen. Fast die Hälfte der Frauen geht davon aus, dass Frauen innerhalb des Netzwerks diesen zweiten Weg gehen.

Ebenso geht über die Hälfte der Frauen davon aus, dass Frauen innerhalb der Netzwerke bei Konkurrenzempfindungen weder diesen Eindruck bzw. die Situation offen mit der Konkurrentin thematisieren noch Strategien entwickeln. Gut ein Drittel ist der Auffassung, dass man in einer Konkurrenzsituation innerhalb des Netzwerks versucht sich aus dem Weg zu gehen und Konflikte zu vermeiden.

Abschließend möchte ich an dieser Stelle die Ergebnisse auf die Frage "Frauen stehen sich bei ihrer beruflichen Karriere selbst am meisten im Weg" vorstellen: Rund zwei Drittel glaubt, dass dies voll bzw. überwiegend zutrifft, lediglich ein Drittel ist der Meinung, diese Aussage trifft kaum oder gar nicht zu.

7. Abschluss

Die vorgelegten Daten verweisen auf die Selbsterkenntnis, dass Frauen überwiegend weder ihre Macht richtig einschätzen, noch diese in ausreichendem Maße zur gegenseitigen Unterstützung einsetzen. Dieses empirische Ergebnis deckt sich mit vielfältigen Erfahrungen, die ich als Beraterin in Personalauswahlverfahren wie in Einigungsprozessen in Frauenzusammenhängen sammeln konnte. Ob die Aussage, dass Frauen sich am meisten in ihrer Karriere selbst behindern auf einen Mangel an strukturell-politischem Bewusstsein schließen lässt, sei dahingestellt. Zentral erscheint mir die Erkenntnis, dass der ungenügende Einsatz von Macht füreinander, die eigene Behinderung auf dem Weg zu Gestaltungsmacht und ein sich entziehender Umgang mit Konkurrenz und Unzufriedenheiten sehr wohl gesehen wird, doch diese kognitive Einsicht mit einer scheinbaren Verhaltensstarre einhergeht. Insbesondere die Auseinandersetzung mit Konkurrenz und Macht stellt m.E. eine Schlüsselherausforderung für Frauen auf dem Weg zur Verantwortungsübernahme dar.

Wenn Frauen stärker an gesellschaftspolischem und beruflichem Einfluss gewinnen wollen, hier vermehrt Definitions- und Gestaltungsmacht ausüben wollen, halte ich eine Beschäftigung mit der eigenen Geschlechtsrolle, mit zugewiesenen und angenommenen Rollen, Kosten und Nutzen der getroffenen Geschlechterarrangements in privaten wie beruflichen Kontexten für unerlässlich. Sollte es Frauen nicht gelingen, diese Reflexionsleistung innerhalb selbst geschaffener Räume zu gewährleisten, wie und wo sollten diese notwendigen Kompetenzen dann erworben werden? Wo sonst sollte ein gereiftes, reflektiertes Macht- und Konkurrenzbewusstsein, befreit von ideologischen Überhöhungen, entstehen können? Wenn individuelle Erlebnisse und Entscheidungen nicht in solchen geschützten Foren thematisiert, reflektiert und weiterentwickelt werden können, wo sonst sollte hierfür der passende Raum sein? Wenn nicht in der Offenheit von Begegnungen und Auseinandersetzungen miteinander politische Forderungen neu entwickelt und belebt werden können, wo sonst sollten sie entstehen?

Anmerkungen

¹ Insgesamt wurden 359 Netzwerkfrauen zu unterschiedlichen Themen befragt. Die Rücklaufquote lag bei 19%. Die hier präsentierten Ergebnisse bilden lediglich eine Facette der Gesamtuntersuchung. Umfassende Angaben zu Methoden, Untersuchungsaufbau und netzwerkdifferenzierten Ergebnissen sind Goy 2004 zu entnehmen.

Literaturverzeichnis

Baacke, Dieter; Lauffer, Jürgen; Poelchau, Heinz-Werner (Hrsg.), 1995: Neue Modelle der Vernetzung in der Bildungs- und Medienarbeit. Didaktische Materialien 3. Schriften zur Medienpädagogik 20. Bielefeld: o.V.

Bischoff, Sonja, 1999: Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland. Neuer Blick auf alten Streit. Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (Hrsg.). Köln: Wirtschaftsverlag Bachem

Bott, Elisabeth, 1971: Family and social networks. Second edition. London: Tavistock

Burmeister, Klaus; Canzler, Weert; Kreibich, Rolf (Hrsg.), 1991: Netzwerke: Vernetzungen und Zukunftsgestaltung. Weinheim, Basel: Beltz

Castells, Manuel, 2001: Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft. Teil 1 der Trilogie. Das Informationszeitalter. Opladen: Leske+Budrich

Fischer, Joachim; Genslor, Sabine, 1995: Einleitung: Netz-Spannungen. In: Fischer, Joachim; Genslor, Sabine (Hrsg.): Netz-Spannungen: Trends in der sozialen und technischen Vernetzung von Arbeit. Berlin:

Ed. Sigma, S. 11-48

Goos, Gisela; Hansen, Katrin, 1999: Frauen in Führungspositionen. Erfahrungen, Ziele, Strategien. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann

Goy, Antje, 2004: Vernetzte Frauen. Netzwerke als Beitrag zur beruflichen Förderung von Frauen. Gelsenkirchen: Soziale Theorie & Praxis

Hausen, Karin, 1997: Frauenerwerbstätigkeit und erwerbstätige Frauen. Anmerkungen zur historischen Forschung. In: Budde, Gunilla-Friederike (Hrsg.): Frauen arbeiten: Weibliche Erwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland nach 1945. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht, S. 19-45

Höyng, Stephan; Puchert, Ralf, 1998: Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung: Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur. Bielefeld: Kleine

Mayntz, Renate, 1996: Policy-Netzwerke und die Logik von Verhandlungssystemen. In: Kenis, Patrik; Schneider, Volker (Hrsg.): Organisation und Netzwerk: Institutionelle Steuerung in Wirtschaft und Politik. Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 471-496

Mayr-Kleffel, Verena, 1991: Frauen und ihre sozialen Netzwerke: Auf der Suche nach einer verlorenen Ressource. Opladen: Leske + Budrich

Messner, Dirk, 1994: Fallstricke und Grenzen der Netzwerksteuerung. In: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft. Heft 97. 4: 563-596

Roettekens, Torsten von, 1999: Fortschritt und Grenzen: Die Bedeutung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes. In: Hessische Landesregierung (Hrsg.): "Ein Glücksfall für die Demokratie" Elisabeth Selbert (1896-1986). Die große Anwältin der Gleichberechtigung. Frankfurt am Main: Eichborn, S. 260-277

Schmitz, Christof; Zucker, Betty, 1996: Wissen gewinnt: Knowledge-Flow-Management. Düsseldorf, München: Metropolitan

Sydow, Jörg; Windeler, Arnold (Hrsg.), 2000: Steuerung von Netzwerken: Konzepte und Praktiken. Opladen, Wiesbaden: Westdeutscher

Walk, Heike; Brunnengräber, Achim, 1994: Motivationen, Schwierigkeiten und Chancen der Nicht-Regierungs-Organisationen bei der Bildung von Netzwerken. In: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft. Heft 97. 4: 623-642