

„Schützenfest ist Männersache“?!

Eine qualitative Studie zur Inklusion von Frauen in
einen niederrheinischen Schützenverein

Diplomarbeit vorgelegt im WS 2008/09

an der Universität Bielefeld
Fakultät für Soziologie

Verfasserin:
Monika Palowski

Gutachterinnen:
Prof. Dr. Ursula Müller, Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie
Prof. Dr. phil. habil. Barbara Stambolis, Universität Paderborn, Historisches
Institut, Fakultät für Kulturwissenschaften

Inhalt

1 Einleitung	Seite 4
2 Grundlagen der Studie.....	Seite 7
2.1 Geschlecht und Organisation	Seite 7
2.1.1 <i>Der Schützenverein als Organisation</i>	Seite 7
2.1.2 <i>Geschlechterbezogene Organisationsforschung</i>	Seite 8
2.1.3 <i>Organisationskultur und Geschlecht</i>	Seite 11
2.2 Allgemeines Schützenwesen	Seite 14
2.2.1 <i>Schützenwesen in der Geschichte</i>	Seite 14
2.2.2 <i>Rheinisches Schützenwesen heute</i>	Seite 18
2.2.3 <i>Zum Stand der Inklusion von Frauen</i>	Seite 20
2.3 Konklusion.....	Seite 25
3 Methodologie und Methode	Seite 26
3.1 Allgemeine Anmerkungen	Seite 26
3.2 Erhebung und Analyse der Daten	Seite 29
4 Beschreibung des Feldes.....	Seite 34
4.1 Allgemeines zum BSV	Seite 34
4.2 Weibliche Beteiligung im BSV	Seite 36

1 Einleitung

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Integration von Frauen in eine zuvor ausschließlich männlich besetzte Organisation: in den am Niederrhein beheimateten Bürgerschützenverein Rees-Feldmark, Groin und Bergswick e. V., gegründet im Jahre 1921. Entgegen der jahrhundertealten Tradition des Schützenwesens nimmt dieser Verein seit Mitte der 90er Jahre Frauen als aktive Mitglieder auf. Zwar handelt es sich bei dem untersuchten Verein nicht um eine „klassische“ Organisation, wie sie in den meisten Fällen unter geschlechter- oder organisationssoziologischen Aspekten untersucht wird; dennoch lassen sich hier wichtige Prozesse und Bedingungen der Implementation von Gleichstellungsmaßnahmen aufzeigen, die eine fruchtbare Erweiterung bisheriger Erkenntnisse zu Geschlecht und Organisation bieten können.

Die Beschäftigung der Frauen- und Geschlechterforschung mit Organisationen geht davon aus, dass diese soziale Gebilde sind, in denen Ungleichheit (auch zwischen den Geschlechtern) hergestellt und reproduziert, aber auch unterlaufen werden kann. Der Wandel z. T. gänzlich homosozialer Organisationen, ihre Implementierung von Gleichstellungsprinzipien und die Umsetzung entsprechender Maßnahmen sind in der Forschung zu Geschlecht und Organisation schon mehrfach thematisiert worden (vgl. Frey 2007, Hahn/Helfferich 2007, Müller et al. 2007, Heintz et al. 1997). Dabei wurden zwei zentrale Befunde konstatiert: zum einen können formal implementierte Orientierungen an Gleichstellungsprinzipien und faktisches Fortbestehen einer diskriminierenden, „asymmetrischen Geschlechterkultur“ (Müller 1998) durchaus nebeneinander existieren. Zum anderen gewinnen vor dem Hintergrund gesamtgesellschaftlicher Veränderungen Aspekte der Organisationskultur an Bedeutung für die Frage, ob und wie Gleichstellungsmaßnahmen überhaupt angenommen und umgesetzt werden (vgl. Liebig 2000). Die angesprochenen Veränderungen beziehen sich v. a. auf gesetzlich verankerte Gleichstellungsrichtlinien, die zunehmende Annäherung weiblicher Bildungs- und Erwerbsbiographien an die der Männer und die generell steigende soziale Akzeptanz des Gleichstellungsgedankens (vgl. Müller 1998) sowie dessen fortschreitende Implementierung in die großen Organisationen der Wirtschaft, Industrie oder Verwaltung.

Allerdings betrifft die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Geschlecht und Organisation weitestgehend eben solche Organisationen des Arbeitsmarktes. Bisher kaum beleuchtet ist geschlechterbezogener organisationaler Wandel auf dem kulturellen

oder Freizeitsektor. Hier angesiedelte Organisationen sind ebenso wie Betriebe oder Hochschulen soziale Orte, an denen gesamtgesellschaftliche Geschlechterverhältnisse aufgegriffen und in spezifischer Weise zum Ausdruck gebracht werden, allerdings entscheiden sie in Abwesenheit rechtlich bindender Vorgaben selbstverantwortlich über den Umgang mit Gleichstellungsanforderungen ihrer Umwelt. Ihre Wahrnehmung dieser und ähnlicher Anforderungen aus ihrem Umfeld unterliegt spezifischen Bedingungen. Darüber hinaus sind die hier vorzufindenden Organisationskulturen nicht nur z. T. bereits über vergleichsweise lange Zeit herausgebildet und verfestigt worden, sie sind auch im Gegensatz zur Arbeitswelt nicht nach den Prinzipien von Effizienz und Kapital strukturiert. Sie beruhen auf der freiwilligen Verpflichtung ihrer Mitglieder zu gemeinschaftlichen Zielen, die sehr vielfältig sind und auch innerhalb einer Organisation variieren können; sie sind außerdem auf das ehrenamtliche Engagement der Mitglieder angewiesen, um überleben zu können.

Die Fragen, auf welche Weise und unter welchen Bedingungen solche Organisationen gesamtgesellschaftliche Geschlechterverhältnisse und ihre Entwicklungen aufgreifen und umsetzen und welchen Einfluss ihre organisationskulturellen Voraussetzungen auf diesen Prozess nehmen, können ein neuer Ansatz für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Geschlecht und organisationalem Wandel sein – sie erweitern das Spektrum untersuchter Organisationen auf die Freizeit der Subjekte und die dort wirksamen Mechanismen der (Re-)Produktion von Geschlechterungleichheit.

Aus diesem Grund ist für die vorliegende Arbeit eine Organisation untersucht worden, deren Kultur sich auf eine mehrere Jahrhunderte alte männerbündische Tradition gründet und die erst seit ca. 10 Jahren eine aktive weibliche Teilnahme formal und faktisch – wenn auch unter bestimmten Einschränkungen – erlaubt. Gerade das Schützenwesen ist eine hoch exklusive Form der kulturellen Organisation; es ist in mehrfacher Hinsicht deutlich homosozial strukturiert, da es sich an eine spezifische Zielgruppe richtet: an männliche, christliche, heimatverbundene, heterosexuelle Angehörige des bürgerlichen Milieus. Wie gezeigt werden wird, unterliegt diese exklusive soziale Strukturierung seit einigen Jahrzehnten gewissen Prozessen des Wandels; besonders die inzwischen mehrheitlich praktizierte Aufnahme von Frauen in die Schützenorganisationen hat dabei für intensive Kontroversen gesorgt, auch im hier untersuchten Bürgerschützenverein.

Im Laufe eines Jahres wurde mit verschiedenen, größtenteils qualitativen Methoden untersucht, unter welchen Voraussetzungen der BSV Rees-Feldmark sich für die

weibliche Partizipation öffnete und welchen Status die nunmehr beteiligten Frauen innerhalb des Vereins einnehmen.

Dabei erwies sich die Aufnahme der Frauen als eine organisationsseitig zu großen Teilen ressourcenorientierte Entscheidung, deren Konsequenz eine weder faktisch noch formal vollständige Integration ist. Diese Unvollständigkeit ist der Auseinandersetzung einer stark traditionalistischen Organisationskultur mit einer sich verändernden Umwelt geschuldet und lässt sich vor diesem Hintergrund in den Kontext anderer Maßnahmen stellen, deren Ziel es ist, eine das Überleben des Vereins sichernde Balance zwischen interner und externer Legitimation oder, plakativ zugespitzt, zwischen Innovation und Tradition herzustellen. Allerdings wird sich herausstellen, dass sich hinter den diffusen Konzepten von Tradition und Fortschritt auch ganz pragmatische Aspekte verbergen, die z. B. mit häuslicher Arbeitsteilung und anderen klassischen Rollenzuweisungen an das eine oder andere Geschlecht zusammenhängen. Für die Frauen selbst bedeutet ihre Beteiligung trotz der Einschränkungen eine neue und sehr positiv erlebte Art von Gemeinschaft und Teilhabe am Vereinsleben. In jedem Fall besteht aber die Konstruktion von Geschlechterdifferenz fort, allerdings unter veränderten Vorzeichen und – in Ermangelung legitimer formaler Exklusionsmöglichkeiten – auf anderen Ebenen.

Neben weiteren Resultaten werden diese Befunde in Kapitel 5 ausführlich dargestellt und vor dem Hintergrund der theoretischen Überlegungen zu organisationalem Wandel von Meyer/Rowan (1977; 1992) interpretiert (siehe Kapitel 6). Zuvor jedoch sollen Hintergründe zu Geschlecht und Organisation sowie zum allgemeinen und rheinischen Schützenwesen erläutert werden (siehe Kapitel 2); im Anschluss folgen Anmerkungen zur Methodik der Studie (siehe Kapitel 3) und eine Beschreibung des Feldes (siehe Kapitel 4). Zu Gunsten einer ausführlichen Darstellung der Resultate aus Feldstudie und quantitativer Erhebung nehmen die theoretischen und methodologischen bzw. methodischen Voraussetzungen der Studie einen relativ geringen Raum ein. Dies ist v. a. dem Umstand geschuldet, dass eine systematische Aufarbeitung aktueller weiblicher Beteiligung im Schützenwesen bisher noch nicht vorliegt. Eines der Motive dieser Arbeit ist es, diese „Lücke“ explorativ zu erschließen, weshalb eine große Fülle und Bandbreite von Resultaten entstanden ist, die nicht unterschlagen werden sollen.

2 Grundlagen der Studie

Im Folgenden sollen kurz die Fundamente der vorliegenden Studie vorgestellt werden. Dazu zählen zunächst einige Eckpunkte der bisherigen wissenschaftlichen Arbeit zu Geschlecht und Organisation. Der untersuchte Bürgerschützenverein soll als Organisation begriffen und einige Befunde und Ansätze der auf Erwerbsorganisationen bezogenen Geschlechterforschung sollen mit den Resultaten dieser Studie korreliert werden. Daher ist es zuvor notwendig, den hier verwendeten Begriff von Organisationen zu klären.

Im Weiteren wird eine kurze Einführung in historische Dimensionen des allgemeinen Schützenwesens und des rheinischen Schützenwesens, wie es heute existiert, vorgenommen. Zentral werden dabei die Ergebnisse einer eigenen Erhebung zum Stand der Integration von Frauen in die Schützenorganisationen des Landesbezirksverbands Niederrhein innerhalb des Bundes der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e. V. sein.

2.1 Geschlecht und Organisation

2.1.1 *Der Schützenverein als Organisation*

Wie in der Einleitung dieser Arbeit bereits angesprochen, ist der hier untersuchte Bürgerschützenverein keine Organisation, wie sie klassischer Weise in der Geschlechterforschung thematisiert wird: hier wird keine Erwerbsarbeit geleistet, d. h. die Organisation beruht ausschließlich auf freiwilliger Verpflichtung ihrer Mitglieder. Um den BSV überhaupt als Organisation konzeptualisieren zu können, wird hier die relativ weite Definition nach Scherer (in: Kieser 2002) vorgeschlagen. Der Autor begreift Organisationen „(...) als Systeme von impliziten und expliziten Regeln, die auf einen (oftmals unausgesprochen) Zweck gerichtet sind und Erwartungen sowohl an Organisationsmitglieder als auch an Nichtmitglieder kommunizieren (...). Diese Regeln dienen der Koordination von Handlungen zur Erfüllung bestimmter Zwecke“, die zumeist nur gemeinschaftlich erreicht werden können (ebd., 1). Im Falle des BSV konstituieren sich die kommunizierten Regeln und Erwartungen aus zwei Quellen: sie wurden übernommen aus einer Tradition, die seit Jahrhunderten besteht, genauer seit dem Aufkommen der Bürgerwehren und Schützengilden im Mittelalter, und im BSV

selbst wurden diese übernommenen Normen fast achtzig Jahre lang, von eher geringfügigen Änderungen abgesehen, bewahrt. Unter dem Stichwort „Tradition“ verbergen sich also im Falle des BSV bestimmte Regeln des allgemeinen Schützenwesens, aber auch vereinspezifische Normen. Die formale Exklusion von Frauen ist dabei in beiden Dimensionen des Traditionskonzeptes fest verankert gewesen; die zulässige Form weiblicher Beteiligung beschränkte sich auf unterstützende oder dekorative Aktivitäten, festgeschrieben in einem Modell klassischer Geschlechterrollenzuweisungen.

Daneben wurden und werden Erwartungen kommuniziert, die sich – teils explizit, teils implizit – an das Verhalten der Vereinsmitglieder und die Repräsentation des Vereins nach außen richten und eine positive Wahrnehmung des Vereins in der Öffentlichkeit zum Ziel haben.

2.1.2 Geschlechterbezogene Organisationsforschung

Für die geschlechtersoziologische Auseinandersetzung mit Organisationen sind die oben angesprochenen Regeln und Erwartungen zentral, denn es wird angenommen, dass Organisationen soziale Orte sind, die neben den auf ihren tatsächlichen Zweck gerichteten Normen auch gesellschaftlich vorherrschende Normen des Geschlechterverhältnisses kommunizieren, und dies oft und gerade auf impliziter Ebene, so dass Organisationen zu sozialen Gebilden werden, die Ungleichheiten und Benachteiligungen hervor bringen können. Am Anfang geschlechterbezogener Organisationsforschung steht daher die Diagnose solcher Ungleichheiten. Acker (1990) weist in ihrer Begründung der Notwendigkeit einer systematischen Theorie zu Organisation und Geschlecht auf einige Ergebnisse bisheriger Organisationsforschung hin, die belegen, dass Geschlechterungleichheiten in Organisationen hergestellt und fortgeschrieben werden: die geschlechterbezogene Arbeitsteilung und die klare Zuweisung der Frauen in die Sphäre der unbezahlten Reproduktionsarbeit oder auch Ungleichheiten in Einkommen und Status zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen; die Benachteiligung von Frauen in der Besetzung von Führungspositionen und die Zuweisung der Geschlechter auf bestimmte Berufsfelder oder Tätigkeitsbereiche ließen sich hier ergänzen (vgl. ebd. 162f.). Acker folgert, dass „(...) organizations are one arena in which widely disseminated cultural images of gender are invented an

reproduced“ und dass „(...) some aspects of individual gender identity, perhaps particularly masculinity, are also products of organizational processes and pressures“ (ebd.).

Als zentrale Triebfeder sichtbarer Geschlechtersegregation in Organisationen schlägt Acker das Konzept der „gendered substructure“ vor: ein implizites System von geschlechterbezogenen Regeln und Normen „unterhalb“ der formalen Struktur von Organisationen, welches sich auf der formalen Ebene z. B. in Tätigkeitsanforderungen bestimmter Berufsbilder manifestiert, die eindeutig auf eines der Geschlechter zugeschnitten sind und so die formale Exklusion des anderen Geschlechts aus diesem Erwerbsbereich legitimiert. Was nach außen hin geschlechtsneutral konstruiert wird, reproduziert so Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern.

Die Beschäftigung mit dieser „gendered substructure“ (Acker 1990) als Gegenpol zu „geschlechtsblinden“ Organisationsanalysen legte den Grundstein zur Auseinandersetzung mit der Frage, wie Geschlechterdifferenzen und -Ungleichheiten in Organisationen produziert und reproduziert werden.

Eine ganze Reihe von Studien beschäftigte sich mit der vielfältigen Diskriminierung von Frauen in Organisationen des Arbeitsmarktes, die mit der grundlegenden sozialen Zuweisung der Frauen in die Sphäre der Reproduktion und Familienarbeit begründet wurde. In der Weiterentwicklung dieser Befunde und theoretischen Ansätzen wurde neben der erkenntnistheoretischen Basis des Sozialkonstruktivismus auch die Fokussierung auf das Geschlecht „(...) unter Ausschluss anderer Dimensionen sozialer Ungleichheit“, wie z. B. Klasse und Ethnizität, kritisiert (Liebig 2000: 48). Insbesondere wurde eine Konzeptualisierung von Organisationen entwickelt, die deren Variabilität und Komplexität in der (Re)Produktion gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse in den Blick nimmt, da sie diese Verhältnisse eben nicht ungefiltert spiegeln, sondern „(...) immer auch verarbeiten, re-interpretieren und modifizieren“ (ebd.).

Das aus diesen Prozessen resultierende Spektrum organisationaler Praxis und Struktur beginnt bei der homosozialen Organisation, die Frauen weitestgehend ausschließt. Die Geschlechterforschung führt diese systematische Exklusion auf die historische Notwendigkeit in effizienzorientierten Organisationen zurück, die Aktivitäten der Beschäftigten zu kontrollieren. Unter Gleichsetzung von Weiblichkeit und Sexualität wurden Frauen ausgeschlossen, um eine ausschließliche Zielorientierung zu erreichen und Ablenkung zu vermeiden. Müller (in: Aulenbacher/Goldmann 1993) spitzt dies so

zu: „Die Frauen wurden ausgeschlossen, aber die (Hetero-) Sexualität war gemeint“ (ebd., 103).

Inzwischen allerdings ist ein vielfältiger Wandel in den Organisationen konstatiert worden. Die formale Exklusion von Frauen wurde durch verschiedene Veränderungen auf makrosozialer Ebene ihrer Grundlagen beraubt: die Gleichstellung der Geschlechter wurde auf sozialer und politischer Ebene vorangetrieben und manifestiert sich nun z. B. im Konzept des Gender Mainstreaming, dem Organisationen des öffentlichen Dienstes verpflichtet sind. Im Zuge der Bildungsexpansion erreichten Frauen ähnliche oder bessere Qualifikationen als ihre männlichen Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt. Ein systematischer, formaler Ausschluss von Frauen aus ganzen Berufsgruppen oder Ebenen der organisationalen Hierarchie ist mittlerweile kaum noch zu rechtfertigen (vgl. Müller 1998). Auch Heintz (2003) stellt im Anschluss an institutionstheoretische Ansätze fest, „(...) dass es im Zusammenhang mit der Durchsetzung des Gleichberechtigungsprinzips zu einer De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz gekommen ist mit der Folge, dass Geschlechter-Asymmetrien nicht mehr kulturell und rechtlich abgesichert sind und zunehmend illegitim werden“ (ebd.: 213).

In diesem Kontext sehen Organisationen sich vor der Herausforderung, die Anforderungen ihrer Umwelt nach Geschlechtergleichstellung umzusetzen.

In ihrer Untersuchung zu Geschlechterkonstruktionen im organisationalen Wandel am Beispiel der Polizei zeichnen Müller et al. (2007) die Integration von Frauen in die ehemals homosoziale Organisation Polizei nach und legen den Fokus auf organisationale Prozesse und Strukturen und ihre Verknüpfung mit diskursiven Thematisierungen von Geschlecht. Dabei konstatieren sie das „(...) Rätsel, wieso die Polizei strukturelle Innovationen implementiert, die potentiell „ent-geschlechtlichend“ wirken können (...) und diese Implementation so gestaltet, dass sie auf der Handlungsebene eine andere Gestalt annimmt und diskursiv sogar teilweise unsichtbar bleibt“ (ebd., 49). Es sind also zwar Gleichstellungsmaßnahmen auf formaler Ebene festgelegt worden, aber sie sind im tatsächlichen Handeln der Akteure und in ihren Thematisierungen von Geschlecht in der Polizei nicht angekommen. Hier argumentieren die Autorinnen mit dem neo-institutionalistisch geprägten Modell organisationalen Wandels von Meyer/Rowan (1977; 1992): die Organisation Polizei entkoppelt Struktur- und Handlungsebene, um zumindest formal den Anforderungen einer sich verändernden Umwelt zu genügen, vermeidet jedoch die faktische Integration von Innovationen auf der Handlungsebene, um Desorientierungen und Verunsicherungen zu vermeiden.

2.1.3 Organisationskultur und Geschlecht

Während hier die Betonung auf Strukturen und Prozesse der Organisation gelegt wird, fokussiert Liebig (2000) auf die Organisationskultur und ihren Einfluss auf organisationalen Wandel. Am Beispiel von Schweizer Wirtschaftsunternehmen erstellt sie eine Typologie von Organisationskulturen und untersucht den Einfluss der kulturellen Aspekte auf die Geschlechtersegregation in den Organisationen. „Kultur“ definiert die Autorin dabei als Bündel von Anschauungen oder Überzeugungen, die die Organisationsmitglieder mit einander teilen: „Auf dem Hintergrund einer gemeinsamen Geschichte und Alltagspraxis ausgebildet, stellen sie in ihrem selbstverständlichen, dem Bewusstsein nur schwer zugänglichen Charakter, Grundlage der Verständigung und des Handelns in Organisationen dar“ (ebd., 49). Dazu zählt sie auch „kollektive Auffassungen zu Geschlecht und Geschlechterbeziehung“, die sie sowohl als Konstituente wie auch als Produkt organisationaler Praxis begreift (ebd.). Der hier besonders interessierende Typ von Organisationskultur, den Liebig identifiziert, ist der „männliche Traditionalismus“, der v. a. in Organisationen mit langer homosozialer Geschichte entstehe und der Integrations- und Gleichstellungsmaßnahmen i. d. R. eine hohe Ablehnung entgegensetze. Als Basis dieser Orientierung betrachtet Liebig die bereits erwähnte Gleichsetzung von Weiblichkeit und Sexualität und die daraus resultierende Irritation, die durch eine Inklusion von Frauen entstehe; in Organisationen dieses Typs sei die Konstruktion einer ausschließlich männlichen Heterosexualität bzw. der „hegemonialen Männlichkeit“ (Connell 1987; 2000) die grundlegende Sinnstruktur. Ein solcher Art konstruiertes traditionelles Bild von Männlichkeit ist, wie auch Müller (1999) anmerkt, „(...) existentiell angewiesen auf die Differenz zum Weiblichen“ (ebd.: 146).

Fallen formale Exklusionsmöglichkeiten weg und finden Frauen Einlass in eine zuvor homosoziale Organisation, ist diese Organisation gefordert, sich neu zu strukturieren. Allmendinger/Hackman (1994) leiten aus ihrer Querschnitt-Studie in Symphonie-Orchestern 3 Phasen organisationaler geschlechterbezogener Re-Strukturierung ab: zunächst die noch homogene Organisation mit wenigen weiblichen Mitgliedern, die exponierten Status besitzen („tokens“); darauf die „shake-up“-Phase, in der es in der nunmehr heterogenen Organisation zu Unsicherheiten und Konflikten kommen kann; schließlich die Phase, in der eine erneute Konsolidierung der Organisation stattfindet,

die nun weder homo- noch heterogen ist, sondern geprägt durch ein Klima der Kollegialität und Akzeptanz (vgl. ebd.: 256).

Für den BSV mit seiner „doppelten Exklusionsnorm“ stünde vor diesem Hintergrund zu erwarten, dass Widerstände gegen eine weibliche Partizipation besonders hoch sind. Weibliche Mitglieder in Organisationen insbesondere dieses sehr traditionalistischen Typs finden sich, haben sie einmal Einlass gefunden, in einer paradoxen Situation: Sie werden immer zuerst als Frauen wahrgenommen, deren Anwesenheit – v. a. in der Phase des „shake-up“ – verunsichernd und irritierend wirkt, und erst dann als Organisationsmitglieder. Dies hat die permanente Herausforderung an die Frauen zur Folge, die richtige Balance zwischen weiblichem und professionellem Verhalten herzustellen – die von Liebig befragten Frauen in einem Schweizer Maschinenbauunternehmen durften im normalen Arbeitsumfeld nicht zu weiblich auftreten, sollten andererseits jedoch in der Kundenbetreuung ihre Weiblichkeit zum Vorteil der Organisation einsetzen (vgl. Liebig 2000). Je nach Kontext waren sie gefordert, „doing“ oder „undoing gender“ (West/Zimmerman 1987, Hirschauer 1994) zu betreiben. Gottschall (1998) spricht in diesem Kontext von der engen Verknüpfung zwischen formalen Anforderungen bestimmter Tätigkeiten und geschlechtsspezifischen oder -stereotypen Erwartungen und Anforderungen. Dieser Aspekt interessiert bezüglich des Schützenwesens gerade deshalb, weil es hier zur Tradition und Kultur gehört, bei offiziellen Anlässen eine Uniform zu tragen. Dies wirft die Frage auf, ob die Uniformen der Schützinnen auf der symbolisch-repräsentativen Ebene gleichheits- oder differenzkonstruierend wirken – bzw. ob und in welchen Kontexten die Schützinnen doing oder undoing gender betreiben. Sie sollen Schützen sein – sichtbar durch die Uniform und ihr Betragen bei offiziellen Anlässen – aber zugleich Frauen und als solche wahrnehmbar bleiben.

Mit der zum Vorteil eines Unternehmens bzw. einer Organisation einsetzbaren sichtbaren Weiblichkeit, die Liebig bemerkt, ist ein weiterer bedeutender Aspekt geschlechterbezogenen organisationalen Wandels angesprochen: die Integration von Frauen kann einen wichtigen Zuwachs an organisationalen Ressourcen bedeuten. Die formale Demonstration von Gleichstellung als integralem Bestandteil des Leitbildes einer Organisation kann z. B. die öffentliche Wahrnehmung der Organisation verbessern. Daneben können Frauen auch als Trägerinnen neuer interner Ressourcen betrachtet werden: soziale Zuschreibungen an das weibliche Geschlecht müssen nicht nur diskriminierend wirken (wie z. B. die Erwartung, dass weibliche Angestellte

unweigerlich irgendwann wegen Mutterschaft aus dem Betrieb ausscheiden werden oder dass sie für mathematisch-technische Berufe ungeeignet seien), sie können auch, wie von Frey (2007) am Beispiel der Deutschen Bahn beschrieben, Chancen eröffnen: Frauen wird häufig eine höhere zwischenmenschliche oder kommunikative Kompetenz zugeschrieben als Männern, was ihnen in entsprechenden Tätigkeitsbereichen Vorteile verschaffen kann (vgl. ebd.).

Generell hat die Empirie gerade für die letzten Jahre in den Prozessen der Öffnung von Organisationen für Frauen konstatieren können, dass sich hier nicht nur Widerstände, sondern auch Chancen auftun. Acker (1998) stellt fest, dass „contemporary changes may alter the conditions that created the gender understructure“; Prozesse der organisationalen Neustrukturierung, flexiblere Arbeitszeiten und -Orte und Teamwork können in Richtung von Geschlechterungleichheiten in der Erwerbsarbeit wirken (ebd.: 197). Allmendinger und Hinz (2000) stellen in ihrer Untersuchung von sechs Organisationen im Prozess der Restrukturierung außerdem fest: „Der stärkere Wettbewerbsdruck, dem sich mehr oder weniger alle Organisationen ausgesetzt sehen, veranlasst die Organisationen, bisher nicht genutzte Qualifikationsreserven zu erschließen“ (ebd.: 20).

Organisationen wirken offenbar nicht ausschließlich als Reproduzenten einer Geschlechterasymmetrie; sie können auch zum Abbau von Ungleichheiten beitragen (vgl. Liebig 2000). Beide Prozesse können neben einander stattfinden; die Wirkung von Geschlecht als Ungleichheitsfaktor ist weniger eindeutig und zwingend geworden. Kuhlmann et al. (in: Schäfer et al. 2002) plädieren in diesem Kontext dafür, geschlechterbezogene Organisationsforschung solle „(...) weiterhin an „Geschlecht“ als einem – wenn auch nicht als einzigem und nicht unbedingt determinierenden – Strukturierungsprinzip von Organisationen (festhalten), das Ungleichheit generieren kann, aber nicht zwingend muss“ (ebd., 245).

2.2 Allgemeines Schützenwesen

2.2.1 Schützenwesen in der Geschichte

Das heutige Schützenwesen beruft sich in seiner Entstehung und Tradition auf städtische Gilden oder Bürgerwehren, die in politisch und sozial unsicheren Zeiten ihre Heimatstädte durch zivile Kräfte zu verteidigen suchten. Sie waren dem Militär entsprechend organisiert und hielten regelmäßige Übungen im Gebrauch von Schusswaffen ab. Mit dem Wegfall der Verteidigungsnotwendigkeit traten religiöse und soziale, zu Zeiten auch politische Motive in den Vordergrund des Schützenlebens, und Schützenorganisationen wurden zu wichtigen Trägern einer weitgehend bürgerlichen, heimatverbundenen Kultur.

Zahlreiche Gründungen der noch heute existierenden Schützenorganisationen datieren viele Jahrhunderte zurück; aber auch heute noch finden Neugründungen statt, wie die Gründungsstatistik des Bundes der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e. V. zeigt (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1. Gründungsdaten der im Bund der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften registrierten Organisationen.

Zeitraum	Häufigstes Gründungsjahr	Gründungen im häufigsten Jahr	Gründungen gesamt
1100-99	-	-	4
1200-99	-	-	10
1300-99	1300	3	33
1400-99	1450	9	141
1500-99	1550	7	97
1600-99	1600	8	148
1700-99	1710	5	79
1800-99	1848	11	340
1900-13	1903	11	96
1914-17	1914	3	3
1918-32	1924	28	197
1933-45	1935	4	12
1946-2000	1951	13	167
Summe	-	102	1327
Minimum	1107	3	3
Maximum	2000	28	340

Quelle: Gründungsstatistik des Bundes der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e. V., Mai 2008

Die früheste Gründung unter den Bruderschaften weist die St. Sebastianus und St. Rochus Schützenbruderschaft St. Vith auf – sie besteht seit 1107. Der älteste unter den registrierten Vereinen ist der St. Sebastianus Schützenverein Bellersen e. V., gegründet 1574.

Auffällig ist, dass die meisten Gründungen im 19. Jahrhundert, also zwischen 1800 und 1899 stattfanden; die meisten der 340 Gründungen in diesem Jahrhundert fallen auf das Jahr 1848. Hier lässt sich ein Zusammenhang vermuten zwischen der Phase der Bildung einer deutschen Nation und der verstärkten Neugründung heimatverbundener Schützenorganisationen.

Die jüngsten Schützenorganisationen im Bereich des Bundes sind zum Einen die St. Hubertus Schützenbruderschaft e. V. Asbach, gegründet 2000, zum Anderen der Bürgerschützenverein Rotterheide, gegründet 1986. Interessant bei den Gründungen im aktuellen und besonders im vergangenen Jahrhundert ist, dass z. B. in dem nur 14 Jahre umfassenden Zeitraum zwischen dem Ende des Ersten Weltkrieges und der „Machtergreifung“ durch die Nationalsozialisten 1933 ganze 197 Neugründungen von Schützenorganisationen im Bereich des Bundes statt gefunden haben. Dies zeugt u. a. von der integrativen, Rückhalt und Gemeinschaft bietenden Funktion des Schützenwesens nach den traumatischen und zerrüttenden Ereignissen des Krieges.

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem allgemeinen deutschen Schützenwesen hat sich bisher fast ausschließlich im Bereich der Volkskunde oder Geschichtswissenschaft abgespielt. Dabei stehen z.B. die Entstehung des Schützenwesens oder die historisch wechselnden sozialen, religiösen oder politischen Bezüge der Schützenorganisationen im Fokus der Betrachtung. Beispielhaft soll hier kurz auf eine Untersuchung des westfälischen bzw. Paderborner Schützenwesens im 19. und 20. Jahrhunderts von Stambolis (1999) eingegangen werden. An Hand des Paderborner Bürgerschützenvereins, gegründet 1831, zeichnet die Autorin die Entwicklung vieler westfälischer Schützenorganisationen nach: anfänglich gegründet, um „(...) bürgerliche Geselligkeit fest in der Öffentlichkeit zu installieren“ (ebd., 178), wobei de jure an eine klassenlose Gemeinschaft gedacht war, sich de facto aber v. a. gut situierte Bürger unter den Mitgliedern fanden, treten seit der Mitte des 19. Jahrhunderts nationale Elemente stärker in den Vordergrund. Aus dieser Zeit stammt das noch heute auf Uniformen und Fahnen der Schützen (und Schützinnen) präsente Symbol des Eichenlaubs. Religiöse Bezüge äußern sich z. B. darin, dass die Delegationen der Schützen kirchliche Prozessionen begleiteten. Die Konstitution eines

einerseits katholischen, andererseits nationalen Leitbildes der Paderborner Schützen führte dabei auch im Zuge der Spannungen zwischen Kirche und Staat offenbar nicht zu Konflikten: „Die Schützen schlüpften in unterschiedliche Rollen, je nachdem, ob sie Vereinsfeste feierten oder das Ehrengelicht bei religiösen Festen gaben“ (ebd., 190).

Der Erste Weltkrieg als Unterbrechung der Entwicklung des Schützenwesens wird in seinen traumatischen Konsequenzen z. T. durch Neugründungen von Schützenorganisationen kompensiert, wie auch in Tabelle 1 (siehe oben) für das Gebiet des Bundes der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e. V. dargestellt. Für die in der direkten Nachkriegszeit gegründeten Vereine konstatiert Stambolis, sie seien „(...) das Ergebnis von Entwicklungen auf sehr unterschiedlichen Ebenen“ (ebd., 196): zum einen die Auflösung sozialer Gefüge der Vorkriegszeit, zum anderen auch die zunehmende Relevanz von „Freizeit“ gerade im ländlichen Raum. Als Voraussetzungen für die Gründungen waren in erster Linie die Nähe zu Städten und eine Klientel aus „nichtagrarischer Bevölkerung mit geregelter Freizeit“ förderlich (ebd.). Die noch heute beobachtbare explizite Bezugnahme auf „Heimat“ kann ebenfalls als Reaktion auf die Erfahrungen des Ersten Weltkrieges gedeutet werden. Auf symbolischer Ebene wurde sie verknüpft mit religiösen Bezügen – heute drückt sich diese Verbindung in dem besonders bei Schützenbruderschaften sehr präsenten Motto „Glaube, Sitte, Heimat“ aus.

Unter dem nationalsozialistischen Regime gerieten die Schützenorganisationen unter den Druck der Gleichschaltung. Gezwungen, sich entweder ausdrücklich der „Heimatspflege“ oder dem Schießsport zu verschreiben, wurden einige Schützenorganisationen dem Deutschen Schützenverband, andere z. B. dem Westfälischen Heimatbund angeschlossen. Nach Ende des Zweiten Weltkrieges kamen jenen Schützenorganisationen, die religiöse Bindungen explizit nachweisen konnten, diese Bindungen sehr zu Gute bei der Wiederaufnahme ihrer Bräuche unter der alliierten Regierung. Für die Kompensation traumatischer Kriegserfahrungen spielen die Schützenvereine auch nach 1945 wieder eine zentrale Rolle: Stambolis spricht von weitgehender „(...) Zustimmung über das Schützenengagement für die Fortführung bzw. Wiederbelebung heimatlicher Bräuche“; „oft veranstalteten sie (die Schützenvereine) die ersten Gemeindefeste nach dem Ende des Krieges überhaupt und beeinflussten damit das Lebensgefühl im Wiederaufbau“ (ebd., 208). Ihre Orientierung an „Familie, Nachbarschaft und Gemeinschaft“ etablierte eine neue soziale Sphäre, in der schließlich auch der neu erwachende Optimismus nach dem Krieg gedeihen konnte.

In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts schließlich sehen sich die Schützenorganisationen mit gesellschaftlichen Umwälzungen konfrontiert, die auch das Geschlechterverhältnis betreffen. Hier finden die ersten Öffnungen männerbündischer Bruderschaften und Vereine für weibliche Partizipation in verschiedenen Formen statt. Der Begriff „Schützenfamilie“ setzt sich in der Programmatik vieler Organisationen durch und bezeichnet eine stärkere sportliche Ausrichtung des Schützenprogramms einerseits, die Jugendliche ansprechen soll, und eine Einbeziehung der gesamten Familie durch unterschiedliche Veranstaltungen wie Ausflüge und Feste andererseits (vgl. ebd., 210).

Für die vorliegende Studie zentral ist die Epoche nach dem Ende des Ersten Weltkrieges, denn in diese Zeit fällt die Gründung des BSV Rees-Feldmark, Groin und Bergswick e. V. In den Versammlungsprotokollen aus der Gründungszeit taucht als eines der Hauptmotive immer wieder das „Miteinander“ und „Füreinander“ in der Gemeinschaft des Vereins auf; aber auch die zunehmende Relevanz einer geselligen und unbeschwerten Freizeitgestaltung scheint in den Protokollen auf. In erster Linie soll ein geregeltes Leben wieder etabliert werden, in dem niemand ausgeschlossen werden soll – Frauen werden zwar auf formaler Ebene exkludiert, aber die Vereinsmitglieder bemühen sich, auch Frauen und Familien an der Gemeinschaft des Vereins teilhaben zu lassen. Dieser Tenor der Protokolle wandelt sich während des nationalsozialistischen Regimes nicht grundsätzlich, allerdings wird das Zeremoniell auf den Druck der faschistischen Machthaber hin geändert. Der „Hitler-Gruß“ und das Singen nationalsozialistischen Liedguts werden Bestandteil der Versammlungen; Hauptanliegen des Vereins bleiben aber die Sicherung der Gemeinschaft und z. B. die Unterstützung von Schützenbrüdern an der Front und ihren Familien daheim. Nach dem Zweiten Weltkrieg kommt das Vereinsleben bis 1949 zum Erliegen, dann wird der BSV neu etabliert und findet schnell wieder zu den geregelten Abläufen der Vorkriegszeit zurück. Die Öffnung vieler Schützenorganisationen für weibliche Mitgliedschaft und der erhöhte Fokus auf die Schützenfamilie ab der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, wie Stambolis sie beschreibt, setzen im BSV erst ab den 1990er Jahren ein. Im eher ländlichen Gebiet des Kreises Kleve haben gesamtgesellschaftliche Veränderungen vermutlich gerade im Kontext des Schützenwesens nur sukzessive und verzögert eine Umsetzung erfahren.

Starke religiöse Bezüge weist der BSV Rees-Feldmark, Groin und Bergswick e. V. nicht auf; dabei handelt es sich eher um ein Merkmal der Schützenbruderschaften, die

sehr häufig den Namen eines katholischen Heiligen tragen (der Name einer Heiligen ist eher selten) und in deren Gemeinschaftsalltag kirchliche Rituale auch heute noch eine große Rolle spielen. Bürgerschützenvereine konstituieren sich, wie ihre Bezeichnung andeutet, eher aus einem städtisch-bürgerlichen Milieu und fühlen sich der Kirche weniger verbunden. Der Leitsatz „Glaube, Sitte, Heimat“ besitzt gleichwohl auch unter ihnen den Status eines allgemein anerkannten Mottos des Schützenwesens, wenn er auch, wie noch gezeigt werden wird, nicht immer mit konkretem Inhalt gefüllt werden kann.

2.2.2 Rheinisches Schützenwesen heute

Zwei Schützenbruderschaften des Rheinlandes wurden 2005 im Auftrag des Landesverbandes Rheinland, Amt für Rheinische Landeskunde, im Zusammenhang von regionaler Identität untersucht (Krieger 2005). In beiden Bruderschaften waren zum Zeitpunkt der Datenerhebung keine Frauen als Mitglieder zugelassen; die befragten Mitglieder nahmen aber unter dem Gesichtspunkt „Zukunft“ durchaus Bezug auf die Geschlechterfrage. Darüber hinaus werden andere interessante Befunde konstatiert. Besonders wichtig für den Zusammenhalt der Gemeinschaft und für ihre eigene Motivation ist den befragten Schützen das „Mitmachen“, also die aktive gemeinschaftliche Beteiligung und Gestaltung des Schützenlebens. Auf den Erhalt der Tradition in ihrem Ort bzw. ihrer Bruderschaft legen die Befragten sehr viel Wert; in ihren Augen wird Tradition durch familiäre, aber auch durch kirchliche Instanzen vermittelt und durch die Bruderschaft lebendig erhalten. Das Erringen der Königswürde ist für viele der befragten Schützen trotz damit verbundener Kosten ein Ziel, das sich einerseits mit guter Planung, andererseits mit einem hohen Grad an Emotionalität verbindet. Ihre Uniformen betreffend thematisieren die Schützen besonders ihre Außenwirkung und das damit verbundene Gefühl von Stolz, etwas Besonderes zu repräsentieren; aber auch die über die gemeinsamen Uniformen vermittelte Zusammengehörigkeit und Identifikation ist ihnen wichtig.

Zum Zeitpunkt der Befragung waren Frauen in den untersuchten Bruderschaften nur im Sinne von Planung und Unterstützung im Hintergrund beteiligt. Aus ihrer Perspektive sind ihre Aufgaben v. a. die organisatorische und dekorative Unterstützung ihrer Partner bzw. der Bruderschaften. Die Männer thematisieren aber auch die Verantwortlichkeit

ihrer Frauen dafür, dass die Schützen pünktlich und in sauberer Uniform zu den Veranstaltungen der Bruderschaften erscheinen konnten. Frauen in Uniformen können sie sich nicht vorstellen, während die Frauen selbst ihre Benachteiligung durchaus wahrnehmen und auch der Ansicht sind, dass sich unter dem Einfluss der Umwelt auch das Geschlechterverhältnis in ihren Bruderschaften irgendwann ändern werden muss. Gerade diese umweltbezogene Überzeugung ist auch im Kontext der hier vorliegenden Arbeit von Bedeutung. Allerdings steht den Frauen und ihren Änderungswünschen ein hohes Widerstandspotential bezüglich Veränderungen des traditionellen Schützenlebens gegenüber. Obwohl auch Meinungen berichtet werden, die Veränderungen der als zu konservativ empfundenen Struktur des Schützenwesens wünschen, überwiegen die Stimmen derjenigen, die Veränderungen ablehnen. Diese Haltung findet sich offenbar besonders unter den Vorstandsmitgliedern bzw. Entscheidungsträgern der untersuchten Bruderschaften. Ein allzu hohes Traditionsbewusstsein wird generell als hemmender Einfluss auf mögliche Veränderungen angesehen.

Diese Resultate der LVR-Studie können im Kontext der hier vorliegenden Untersuchung als Anhaltspunkt für die Situation in denjenigen Schützenorganisationen gewertet werden, die sich aufgrund ihrer ausschließlich männlichen Besetzung inzwischen in der Minderheit befinden. Neben einigen Resultaten, die sich sicher mit Bezug auf das generelle Schützenwesen verallgemeinern lassen – wie z. B. die emotionale Begeisterung für das Amt des Schützenkönigs oder das über die Uniformen vermittelte Gefühl von Stolz und Dazugehörigkeit – interessieren hier v. a. die beobachteten Tendenzen, Veränderungen, besonders bezüglich der Beteiligung von Frauen, aus Gründen der Tradition abzulehnen. Man bekommt hier einen Eindruck von dem überaus hohen Beharrungspotential des traditionalistischen Denkmusters, das die Frauen den Hintergrundaufgaben im Sinne von Unterstützung und Dekoration und die Männern dem öffentlichen, repräsentativen Teil des Schützenwesens zuweist. Dieses traditionalistisch begründete, „klassische Modell“ der Geschlechterrollenverteilung im Schützenwesen sichert den Schützen einen weitestgehend männerbündischen sozialen Raum und wird daher nur unter Schwierigkeiten und Einschränkungen modifiziert oder aufgegeben. Der Aspekt des „Mitmachens“, der in der Studie als zentraler Faktor der Schützengemeinschaft und als wichtiger Bestandteil rheinischer Mentalität charakterisiert wird, ist auch für die hier präsentierte Untersuchung zentral. Wie noch gezeigt werden wird, war es für Feldzugang und Datenerhebung unerlässlich, sich an die geselligen Ritualen des BSV zu beteiligen, und zwar auch in einem nicht-

wissenschaftlichen Kontext. Das Schützenwesen bietet Gemeinschaft an, aber das einzelne Mitglied ist zu jeder Zeit gefordert, aktiv dazu beizutragen.

2.2.3 Zum Stand der Inklusion von Frauen

An diesem Punkt lassen sich einige Resultate einer quantitativen Umfrage anschließen, die Anfang des Jahres 2008 zur Einbettung der zum BSV Rees-Feldmark erhobenen Daten in die strukturellen Gegebenheiten seiner Umwelt in Kooperation mit dem Bund der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e.V. durchgeführt wurde. Mittels eines kurzen Fragebogens wurden die 142 Bruderschaften und Vereine des dem Bund angehörigen Landesbezirksverbandes Niederrhein nach weiblicher Mitgliedschaft und ihrem Ausmaß gefragt. Dabei wurden folgende Daten erhoben: Aufnahme von Frauen und das Jahr der entsprechenden Öffnung der Organisation, Anzahl der aktiven/passiven Mitglieder insgesamt und der weiblichen Mitglieder, Organisation der weiblichen Mitglieder innerhalb der Bruderschaft oder des Vereins, Uniformierung und Mitgliederrechte der Frauen; Organisationen ohne weibliche Mitglieder sollten angeben, ob eine Öffnung für Frauen geplant sei oder organisationsintern diskutiert werde, um einschätzen zu können, ob und inwiefern sie eventuelle Gleichstellungsanforderungen ihrer Umwelt wahrnehmen und als Handlungsanforderungen interpretieren.

Rund 75% aller im gesamten Gebiet des Bundes der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e.V. registrierten Schützenorganisationen nehmen inzwischen Frauen in verschiedenen Formen der Mitgliedschaft und Beteiligung auf. Für den Bezirksverband Niederrhein beträgt dieser Anteil rund 72%, wie Tabelle 2 zeigt. Von den 142 dort angesiedelten Schützenorganisationen nahmen 57 an der Erhebung teil (Rücklaufquote ca. 40%), davon 50 Schützenbruderschaften, 3 Bürgerschützenvereine und 4 Gilden/Gemeinschaften/Gesellschaften. Wie im gesamten Landesbezirksverband Niederrhein überwiegt auch in der Stichprobe der Anteil der Organisationen mit weiblichen Mitgliedern deutlich mit rund 71%.

Tabelle 2. Diözesanverbände des Bundes der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e.V., aufgeschlüsselt nach der Anzahl der Bruderschaften und der Aufnahme von Frauen

Diözesanverbände	Anzahl Bruderschaften	davon ohne Frauen	davon mit Frauen
Aachen	445	105	340
Essen	16	1	15
Köln	331	67	264
Münster	210	52	158
Paderborn	156	70	86
Trier	150	13	137
Gesamt	1.308	308	1.000
Aufschlüsselung DV			
Münster			
Niederrhein	142	39	103
Münster	44	13	31
Oldenburger Münsterland	24	0	24
Gesamt	210	52	158

Quelle: Mitgliederstatistik Bund der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e.V.; Stand: 31.12.2007

Die an der Umfrage beteiligten Schützenorganisationen und ihre Aufteilung auf die unterschiedlichen Organisationsformen, unterschieden nach der Aufnahme weiblicher Mitglieder, zeigt Tabelle 3.

Tabelle 3. Teilnehmende der Umfrage nach Organisationsform / Aufnahme von Frauen

Organisationsform	Anzahl	Nur männliche Mitglieder in	Aktive weibliche Mitglieder* in
Bruderschaften	50	11	35
Bürgerschützenvereine	3	1	2
Gilden, Gemeinschaften, Gesellschaften	4	1	3
Gesamt	57	13	40*

* ausgenommen: nur Jungschützinnen, nur FahnenSchwenkerinnen, nur Spielleute (4 Mal)

Quelle: Umfrage „Frauen im Schützenwesen“, Februar 2008

Die Öffnung der Organisationen für eine aktive Mitgliedschaft von Frauen datiert in den meisten Fällen für die Jahre ab 1970, so dass man hier von einer relativ zeitnahen Reaktion auf die in der Folge der Emanzipationsbewegung in Gang gesetzten gesamtgesellschaftlichen Veränderungen sprechen kann. Zwei der Organisationen haben sich schon in den 1950er Jahren für eine weibliche Mitgliedschaft geöffnet; dort besitzen die Frauen alle Mitgliederrechte der männlichen Schützen (inkl.

Königsschuss), sind aber nicht durch eine spezielle Uniform oder eine distinkte Gruppe wie z. B. einen Damenzug unterschieden. Tabelle 4 zeigt eine Darstellung der befragten Organisationen nach dem Zeitpunkt ihrer Öffnung und nach den Items Königinnenschuss, eigener Frauenzug sowie eigene Uniform der Frauen.

Tabelle 4. Bruderschaften/Vereine, die Frauen als aktive Mitglieder aufnehmen, verteilt auf das Jahrzehnt ihrer Öffnung für aktive weibliche Mitgliedschaft und aufgeschlüsselt nach den Items „Königinnenschuss“, „eigener Zug“ und „eigene Uniform“

Zeitraum der Öffnung	Anzahl	Königinnen-schuss erlaubt in	eigener Frauenzug in	eigene Uniform in
1950-59	2	2	0	0
1960-69	0	0	0	0
1970-79	10	6	1	3
1980-89	9	8	1	2
1990-99	11	5	2	2
ab 2000	7	5	1	4
gesamt	39*	26	5	11

* 1 Mal keine Angabe

Quelle: Umfrage „Frauen im Schützenwesen“, Februar 2008

Folgende Relation zwischen dem Zeitpunkt der Öffnung für Frauen und deren Status in den Schützenorganisationen wird deutlich: Eine späte Öffnung für Frauen korreliert in der Stichprobe mit eingeschränkten Mitgliederrechten der Schützinnen gegenüber den männlichen Schützen und mit der Organisation der Frauen in einer distinkten Gruppe und einer eigenen, frauenspezifischen Uniform. Eine länger zurückliegende Öffnung für weibliche Mitgliedschaft dagegen erhöht die Wahrscheinlichkeit dafür, dass die Schützinnen alle Mitgliederrechte in vollem Ausmaß genießen, jedoch keine spezifische Frauenuniform tragen und auch keine distinkte satzungsgemäße Gruppe in der Organisation bilden. Mit zunehmender Verweildauer in den Organisationen scheinen die Schützinnen umfassender inkludiert zu werden.

Rund zwei Drittel bzw. 67% der Schützenorganisationen in der Stichprobe erlauben ihren aktiven weiblichen Mitgliedern den Königsschuss; wesentlich seltener ist ein ausschließlich weiblich besetzter Zug bzw. eine entsprechende Kompanie (13%). Die Schützinnen sind mehrheitlich in einer Schießgruppe oder in keiner spezifischen Frauengruppe organisiert (41% bzw. 20,5%).

In 28% der befragten Organisationen mit weiblichen Mitgliedern tragen diese eine eigene, von der der Männer unterschiedene Uniform; die gleiche Uniform wie die Männer tragen die Schützinnen in 23% der Bruderschaften bzw. Vereine. Die

Schützinnen der übrigen Organisationen tragen entweder zivile einheitliche Kleidung, keine spezifische Kleidung oder haben die Wahl zwischen einer Uniform und ziviler, aber einheitlicher Kleidung.

Bezüglich der Mitgliederrechte aktiver Schützinnen gaben 32 der befragten Organisationen bzw. 82% an, ihre weiblichen Mitglieder dürften alle Ämter der Organisation besetzen. Dabei bleibt fraglich, ob dies de facto praktiziert wird oder nur de jure erlaubt ist.

Insgesamt haben 13 Organisationen in der Erhebung angegeben, keine weibliche Mitgliedschaft zu erlauben (11 Bruderschaften, ein Bürgerschützenverein, eine Schützengilde). Mit rund 19% bestätigt ihr Anteil in der Stichprobe die Tendenz im gesamten Landesbezirksverband. Keine dieser Organisationen gab an, eine Aufnahme von Frauen für die Zukunft zu planen oder dieses Thema zumindest organisationsintern zu diskutieren. Angesichts der überwältigenden Mehrheit der Organisationen in direkter Nachbarschaft, die Frauen aufnehmen, wirkt der Befund, dass die Thematik weiblicher Beteiligung im Schützenwesen angeblich nicht zumindest diskutiert wird, einigermassen überraschend. Hier kann man nur vermuten, dass das Thema wenn nicht in offiziellem Rahmen, so doch wenigstens auf nicht-offizieller Ebene durchaus besprochen wird.

Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang auch ein Blick auf die Mitgliederzahlen derjenigen Organisationen, die Frauen aufnehmen; sie sind im Durchschnitt um rund 86 Mitglieder größer als Organisationen ohne weibliche Beteiligung. Auch besteht ein Zusammenhang zwischen der Mitgliederzahl der Organisationen mit Frauen und deren Status innerhalb der Organisation. Die meisten Schützenvereine bzw. Bruderschaften in der Erhebung, die Frauen zu ihren aktiven Mitgliedern zählen, weisen Zahlen zwischen 100 und knapp 300 Mitgliedern auf. Die durchschnittliche Anzahl der aktiven Schützinnen liegt dabei über alle Organisationen gerechnet bei 28 Frauen.

Für Organisationen mit 100 bis 199 Mitgliedern liegt der durchschnittliche Anteil weiblicher Mitglieder bei 12 bis 24%; mit zunehmender Größe der Organisation liegt er zumeist bei höchstens 10%. In der Kategorie von 300 bis 399 Mitgliedern, in die auch der BSV Rees-Feldmark fällt, sind durchschnittlich 31 Frauen pro Organisation beteiligt.

Je höher der Anteil der Frauen an allen Mitgliedern ist, desto größer ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass sie zum Königschießen zugelassen sind und eine eigene Uniform tragen. Für die Organisation der Frauen innerhalb der Bruderschaften oder

Vereine lässt sich dieser Zusammenhang nicht so eindeutig konstatieren, wie in Tabelle 5 dargestellt.

Tabelle 5. Vereine und Bruderschaften mit aktiven Frauen, aufgeschlüsselt nach ihrer Größe und den Items „Königinnenschuss“, „eigener Zug“ und eigene „Uniform“

Anzahl Mitglieder	mit aktiven Frauen	Durchschn. Anzahl der aktiven Frauen	Königinnenschuss erlaubt in	eigener Frauenzug in	eigene Uniform in
bis 99	5	24	4	0	2
100-199	14	24	10	0	4
200-299	12	23	8	2	3
300-399	5	31	1	2	1
400-499	1	28	1	0	0
500-599	0	0	0	0	0
ab 600	2	39	1	1	1
Gesamt	39*	28	25	5	11

* 1 Mal keine Angabe der Mitgliederzahl

Quelle: Umfrage „Frauen im Schützenwesen“, Februar 2008

Für das Vorhandensein einer eigenen Damenuniform und für die Zulassung der Schützinnen zum Königschießen ist also offenbar einerseits ihr Anteil an allen Mitgliedern ihrer Organisation, andererseits der Zeitraum seit der Öffnung der Organisation für die aktive Mitgliedschaft von Frauen ausschlaggebend. Für die Art der satzungsmäßigen Eingliederung der Schützinnen in ihre Vereine/Bruderschaften scheint in erster Linie der Zeitraum seit deren Öffnung für Frauen maßgeblich zu sein.

Allerdings bleibt unklar, ob eine eigene Damenuniform bzw. ein eigener Frauenzug als Indikatoren für eine gelungene Integration oder für eine erhöhte Sichtbarkeit der Schützinnen im Sinne einer „exkludierenden Inklusion“ (Wetterer 1992) zu werten sind. Der Status der aufgenommenen Frauen variiert jedenfalls erheblich unter den befragten Organisationen. In jedem Fall stellt der gerade nach dem Zweiten Weltkrieg mehr ins Zentrum des Schützenlebens gestellte Schießsport einen wichtigen Einstieg der Frauen ins Schützenwesen dar. Der damit verbundene Gebrauch und z. T. Besitz von Schusswaffen ist Gegenstand der bisher einzigen soziologischen Auseinandersetzung mit Schützenorganisationen von Hitzler et al. (2002). In einer explorativen Studie wurden Ideologiestruktur und Selbstverständnis der Schützen zweier Organisationen im Kontext des Schusswaffengebrauchs untersucht. Die Forschenden stießen dabei offenbar zunächst einmal auf Schwierigkeiten, Zugang zum Feld zu gewinnen und zählen zu ihren zentralen Befunden, das Schützenwesen sei sehr sensibel, was Aufmerksamkeit von außen betrifft und verfüge über strikte Praktiken der Abschottung

und selektiven Mitgliederrekrutierung. Der Fokus der Studie liegt auf dem Gebrauch von Schusswaffen durch die Schützen und deren Verhältnis zu ihren Sportgeräten; hier erwies sich der Schießsport als Konstituente eines bürgerlich-elitären Selbstverständnisses der Schützen. Da der Schusswaffengebrauch bzw. –Besitz in der hier vorliegenden Studie nicht im Mittelpunkt steht, können die Resultate kaum verglichen werden. Allerdings lässt sich bereits sagen, dass der Zugang zum BSV Rees-Feldmark relativ unproblematisch und die dort erfahrene Unterstützung des Projektes sehr groß war.

2.3 Konklusion

Vor dem Hintergrund der besprochenen Prämissen aus Theorie und Forschung zu Geschlecht und Organisation einerseits sowie zum allgemeinen bzw. rheinischen Schützenwesen andererseits sollen im Folgenden die grundlegenden Fragestellungen der vorliegenden Arbeit präzisiert werden.

Bezüglich des BSV Rees-Feldmark stellt sich zunächst die Frage nach den Gründen und begleitenden Bedingungen der Aufnahme von Frauen und nach dem Einfluss der traditionalistischen Organisationskultur auf diesen Wandel. Im Weiteren wird der aktuelle Status der Frauen innerhalb des Vereins betrachtet: wie weit ist die Integration auf der Struktur- bzw. Handlungsebene vorangeschritten? Wie eindeutig und machtvoll ist die „gendered substructure“, an welchen Punkten und auf welche Weise werden Differenz oder Gleichheit konstruiert? Welche Rolle spielen ressourcenorientierte Überlegungen seitens des Vereins, und wie nehmen die Frauen selbst ihre Situation wahr?

Darüber hinaus soll der BSV auch in Beziehung gesetzt werden zu den Bruderschaften und Vereinen seiner relevanten organisationalen Umwelt. Hieraus könnten sich wichtige Anhaltspunkte dafür ergeben, inwieweit der Verein als Organisation bestimmten Einflüssen seiner Umwelt unterliegt, sie wahrnimmt, interpretiert und umsetzt.

Zur Bearbeitung dieser Fragen werden verschiedene Aspekte der weiblichen Partizipation im Vereinsleben thematisiert: das Pro und Contra der Aufnahme der Frauen, ihr formaler Status im Verein sowie ihr Status auf der symbolisch-repräsentativen Ebene. Dabei werden sowohl die Perspektiven der beteiligten Frauen

wie auch die der (männlichen) Entscheidungsträger eingenommen, d. h., es wird ExpertInnenwissen rekonstruiert.

3 Methodologie und Methode

Das folgende Kapitel beinhaltet einige grundsätzliche Anmerkungen zur Methodologie und Methodik der vorliegenden Studie. Im Vordergrund stehen dabei qualitative Methodologie in der Frauen- und Geschlechterforschung sowie die ExpertInnen-Interviews, die der Untersuchung in erster Linie zu Grunde liegen. Darüber hinaus werden einige feldspezifische Aspekte des Feldzugangs und der Datenerhebung erläutert. Da es sich um eine explorative Studie handelt, wurde ein relativ breites Methodenspektrum angewandt und versucht, einen möglichst umfassenden Einblick in Geschichte und aktuelle Situation des BSV zu erhalten.

Daneben werden einige Schwierigkeiten und Herausforderung qualitativer Empirie im Allgemeinen und dieser Studie im Besonderen thematisiert, da sie wichtige Voraussetzungen für das Verständnis und die Bewertung der hier präsentierten Befunde darstellen.

3.1 Allgemeine Anmerkungen

Für die vorliegende Arbeit sind zwei Komplexe methodologischer Überlegungen ausschlaggebend, nämlich die Methodologie qualitativer Forschung, die der Studie in erster Linie zu Grunde liegt, und die in der Frauen- und Geschlechterforschung entwickelte Methodologie. In der kritischen Auseinandersetzung mit den als im Wesentlichen androzentrisch empfundenen Methoden der etablierten Sozialwissenschaften entstand ein früher Konsens darüber, dass qualitative Methoden in der Geschlechterforschung zu bevorzugen seien (vgl. Müller in: Althoff et al. 2001). Diese Haltung gründet v. a. auf den zentralen Charakteristika der qualitativen Sozialforschung: soziale Wirklichkeit wird grundsätzlich als konstruiert begriffen. Das Verstehen der Mechanismen dieser Konstruktion ist der zentrale Erkenntnisanspruch qualitativer Empirie, die mit einem möglichst offenen und insbesondere ihrem Gegenstand angemessenem Methodenspektrum arbeiten soll (vgl. Flick et al. 2004). In

der Datenerhebung und –Analyse sucht sich qualitative Forschung an den Perspektiven der Subjekte zu orientieren; neben Vorwissen und Erfahrungen der Forschenden sollen auch die unterschiedlichen Kontexte der Daten und ihrer Gewinnung reflektiert in die Analyse einbezogen werden. Besonders die prinzipielle Offenheit qualitativer Verfahren und ihre Orientierung an den Perspektiven, Erfahrungen und Sinnstrukturen der Subjekte wurden in der Geschlechterforschung als Gegenpol zu quantitativen, standardisierten und potentiell „geschlechtsblinden“ Methoden aufgegriffen. Auch das zu Grunde liegende Erkenntnisprinzip des Verstehens, Interpretierens und Rekonstruierens der Mechanismen, mit denen soziale Wirklichkeit hergestellt wird, lässt sich mit den Grundgedanken der Geschlechterforschung in Einklang bringen: Geschlecht wird als soziale Konstruktion begriffen und diese Konstruktion wird in ihrer Entstehung und ihren Effekten untersucht. Als problematisch wird in beiden methodologischen Programmen die Tatsache thematisiert, dass Forschende in jedem Fall ihrem Gegenstand angehören: sie sind Teil der sozialen Wirklichkeit, die sie untersuchen. Durch ihre Studien in einem Feld werden sie Teil der dort ablaufenden Interaktionsprozesse, weil sie als handelnde und wahrnehmbare Individuen in das Feld eintreten. Durch ihre wahrnehmbare Anwesenheit können sie ihren Gegenstand verändern; Beforschte reagieren auf Forschende in höchst unterschiedlicher Weise. Häufig wird Verhalten unter externer Beobachtung im Sinne sozialer Erwünschtheit modifiziert.

Im konkreten Fall der Geschlechterforschung sind Forschende stets als Männer oder Frauen wahrnehmbar und nehmen selbst Männer und Frauen in ihrem Forschungsfeld wahr: „Die soziale Wirklichkeit *ist* zweigeschlechtlich strukturiert, die Differenz *ist* bereits in die soziale Welt eingeschrieben und unsere Wahrnehmung *ist* darauf ausgerichtet, in jeder Situation Männer und Frauen zu unterscheiden“ (Gildemeister in: Buchen et al. 2004: 33). Daraus resultiert die methodische Herausforderung, Geschlecht und Geschlechterdifferenz nicht zu reifizieren, sondern in ihrer sozialen Konstruiertheit und Prozesshaftigkeit zu begreifen und v. a. ihre Existenz und Relevanz nicht vorauszusetzen – oder sich anders ausgedrückt der von Gildemeister so eingängig formulierten Frage zu widmen: „Wie, wann, wo, von wem und von wo aus wird Geschlecht relevant (gemacht)?“ (ebd., 34). Hier ließe sich noch anfügen: Wird es überhaupt relevant gemacht? Um dieser Anforderung gerecht zu werden, fordert Gildemeister die grundsätzliche Einnahme einer reflektierten Perspektive künstlich hergestellter Fremdheit gegenüber dem untersuchten Gegenstand (vgl. ebd.). Diese

Perspektive muss die ursprüngliche Zielsetzung feministisch inspirierter Forschung, bestehende Ungleichheiten zu diagnostizieren und schließlich zu überwinden, nicht zwingend unterlaufen, postuliert aber eine größere Distanz zu den untersuchten Subjekten und ihren Lebenszusammenhängen als die frühe methodologische Programmatik der Geschlechterforschung. Die „methodologischen Postulate“ von Mies (1978) markieren eine sehr einflussreiche und umstrittene Position in dieser frühen Methodologie, deren zentrale Merkmale eine bewusst eingenommene Perspektive der Betroffenheit und Parteilichkeit und die Einbindung feministischer Forschung in den feministischen Aktivismus sind. Auch Mies plädiert vor diesem Hintergrund für die Anwendung qualitativer Verfahren und schließt dabei quantitative Methoden generell als den wissenschaftlichen Androzentrismus und somit die männliche Herrschaft über Frauen stabilisierend aus. Gegenüber diesen von Kritik und Protest geprägten Forderungen soll hier die bereits von Müller (in: Althoff et al. 2001) beschriebene Position eingenommen werden, die im Kern besagt, dass es keine ultimative Methode der Geschlechterforschung geben könne, weil sich die komplexen Lebenszusammenhänge von Frauen nur dann adäquat rekonstruieren ließen, wenn der/die Forschende die jeweils dem Gegenstand angemessene Methode wähle – ob nun quantitativ oder qualitativ. In der vorliegenden Arbeit wird z. B. davon ausgegangen, dass die in der Fallstudie qualitativ erhobenen Daten durch einen Rückbezug auf die quantitativ gewonnenen Daten aus der Umwelt der untersuchten Organisation an Aussagekraft gewinnen.

Allerdings hat sich in der Datenerhebungs- und Auswertungsphase der hier vorgestellten Studie gerade die Herstellung einer Perspektive künstlicher Fremdheit immer wieder als schwierig erwiesen; dies zum einen auf Grund der eben angesprochenen Problematik einer zweigeschlechtlich strukturierten Wirklichkeit und Wahrnehmung, welcher der / die Forschende in jedem Fall unterworfen ist, zum anderen auf Grund des vorhandenen Vorwissens über den Gegenstand. Das allgemeine Schützenwesen und seine Prinzipien und Abläufe sowie im speziellen den untersuchten BSV als fremden Gegenstand zu betrachten, hat sich als zentrale Herausforderung dieser Studie herausgestellt. Um dieser Herausforderung zu begegnen, ist versucht worden, die eigenen Vorkenntnisse genau zu identifizieren und sie nur bewusst und reflektiert in die Erhebung und Auswertung der Daten mit einzubeziehen. Außerdem hat es sich im Verlauf der Studie bewährt, an bestimmten Punkten die „Nullhypothese“ zu stellen, d. h. anzunehmen, Geschlecht sei im untersuchten Kontext irrelevant. Auf diese

Weise lässt sich zumindest die Wahrscheinlichkeit reduzieren, dass keine eigenen Vorannahmen über Geschlecht und Geschlechterdifferenzen in den Gegenstand projiziert werden.

Hinzu kommt, als grundlegendes Charakteristikum qualitativer Forschung, eine hohe Selektivität in der Erhebung und der Analyse der Daten. Diese Arbeitsschritte unterliegen zu großen Teilen den subjektiven Kriterien der Forschenden, weshalb qualitativ produzierte Befunde sich häufig nicht uneingeschränkt generalisieren lassen. Auch hieraus ergibt sich die Anforderung, subjektive Wissensbestände, Vorannahmen und Wahrnehmungseinschränkungen zu identifizieren und zu reflektieren; auch die Einbettung qualitativer Daten in übergreifende, quantitativ erhobene Zusammenhänge, wie sie in der vorliegenden Untersuchung stattgefunden hat, kann eine wirkungsvolle Rückversicherung gegen eine möglicherweise eingeschränkte Wahrnehmung des Feldes und seiner Subjekte darstellen.

3.2 Erhebung und Analyse der Daten

Gemäß der methodologischen Prämissen qualitativer Forschung ist für die vorliegende Arbeit ein breites Spektrum an Methoden gewählt und auch eine quantitative Erhebung mit einbezogen worden. Zentrale Datenbasis der Studie bilden die Interviews mit Frauen und Männern aus dem BSV Rees-Feldmark. Insgesamt wurden 9 Interviews geführt, davon 3 mit jeweils zwei Personen. In die endgültige Auswertung wurden schließlich 6 der 9 Interviews einbezogen; drei wurden ausgeschlossen, weil sie inhaltlich zu weit von den letztlich relevanten Aspekten entfernt waren. Die Befragten waren männliche und weibliche „ExpertInnen“ im Sinne von Meuser/Nagel (1991, 1994, 2002; Behnke/Meuser 1999; Bogner et al. 2002): ExpertInnen verfügen über einen „(...) Wissensvorsprung, der aus der privilegierten Position der ExpertInnen“ in einem spezifischen Funktionskontext resultiert; sie sind EntscheidungsträgerInnen oder Verantwortliche oder besitzen aus anderen Gründen Zugang zu spezifischen Informationen (in: Becker/Kortendiek 2004: 327). Im Falle der hier vorliegenden Studie wurden Männer und Frauen interviewt, die aktuell entscheidende Funktionen im BSV ausüben und/oder an der Aufnahme der Frauen in den Verein als Betroffene beteiligt waren. Ihr Wissen bezieht sich allerdings nur auf bewusste Prozesse, auf „(...) erinnerte Entscheidungsverläufe und offizielle Entscheidungskriterien, nicht aber die fundierende

Logik des Entscheidens und (die) Routinen des ExpertInnenhandelns“ (ebd.). Gerade die latent vorhandenen, aber bewusst nicht zugänglichen, teilweise kollektiven Auffassungen und Überzeugungen, die eine Organisationskultur prägen (vgl. Liebig 2000) und organisationale Entscheidungen beeinflussen, müssen aus den Interviews rekonstruiert werden. Hierzu schlagen Meuser und Nagel die Anwendung eines zwar leitfadengestützten, aber prinzipiell offenen Interviewverfahrens vor, in dem den Gesprächen ein grober Leitfaden bzw. eine thematische Eingrenzung zu Grunde liegt, die aber flexibel bleiben soll. Die Befragten sollen prinzipiell die Möglichkeit haben, auch nicht vorhergesehene Aspekte im Gespräch zu thematisieren, ohne durch einen standardisierten Leitfaden daran gehindert zu werden. Im vorliegenden Fall wurde zwar stets eine grobe thematische Eingrenzung der interessierenden Themen und Sachverhalte vorgenommen, aber nicht immer konkret oder gleich zu Beginn genau danach gefragt. Vielmehr sollten die Befragten auch Raum haben, Themen zu besprechen, die nicht direkt mit Geschlechterfragen verbunden scheinen – um so später rekonstruieren zu können, ob und ggf. in welchen Zusammenhängen und Begriffen Geschlecht von den Befragten selbst thematisiert wurde.

Die Auswertung der Interviews orientierte sich weitestgehend an den von Meuser und Nagel (in: Garz/Kraimer 1991) vorgeschlagenen Analyseschritten, d.h., es wurde keine sequentielle Analyse einzelner Interviews vorgenommen, sondern ein inhaltlicher Vergleich zwischen den Interviews. Dazu erfolgte zunächst eine rein themenbezogene Transkription unter Anonymisierung sämtlicher Personen- und Eigennamen. Die thematischen Übereinstimmungen in den Transkripten wurden zu Blöcken oder Kategorien zusammengefasst, die in einem hermeneutisch-zirkulären Vorgehen verfeinert, ergänzt oder korrigiert wurden. Aus den entsprechenden Äußerungen wurde versucht, zu Grunde liegende Elemente gemeinsam geteilter organisationeller Überzeugungen und Anschauungen zu rekonstruieren, die die Entscheidung für die Inklusion von Frauen in den Verein und den Vollzug dieser Inklusion entscheidend beeinflusst haben könnten.

Qualitative Interviews sind, auch dies sei hier angemerkt, im Gegensatz z. B. zu standardisierten Fragebögen enorm „anfällig“ für kontextspezifische Dynamiken in Gesprächen. Die Art, in der Forschende auf die Ausführungen der Befragten reagieren, beeinflusst ohne Zweifel den Verlauf und Inhalt der Unterhaltungen, weshalb die Interviews im Prinzip höchst selektiv sind. Außerdem kann allein das Vorhandensein eines Tonbandgerätes die Gesprächssituation so entscheidend beeinflussen, dass

Befragte ihre Äußerungen modifizieren. Daher – und auch im Sinne des für das Schützenwesen konstitutiven „Mitmachens“, d. h. der aktiven Beteiligung – ist in dieser Studie möglichst versucht worden, die Interviews offen zu halten und nur an wenigen Leitfragen auszurichten; darüber hinaus wurde Wert auf eine dialogähnliche Struktur der Gespräche gelegt. So wurden z. B. eigene Eindrücke und Hypothesen oder Aussagen von Vereinsmitgliedern auch mit den interviewten Personen diskutiert. Diese Form der Gesprächsführung stellte sich als geeignet heraus, den Befragten die „Scheu“ vor der ungewohnten Interviewsituation zu nehmen und sie darüber hinaus dazu anzuregen, eigene Überlegungen und Hypothesen zu bestimmten Sachverhalten aufzustellen.

Einen interessanten Aspekt, der jedoch aus Rücksicht auf den Umfang der Arbeit vernachlässigt werden musste, bieten die 3 „Partnerinterviews“, die für die Studie geführt wurden. Im Laufe der Analyse stellte sich besonders im Falle eines der Paare heraus, dass der männliche Partner sich immer wieder sowohl zu allgemeinen Merkmalen des BSV als auch zum Damenzug im speziellen äußerte, während die weibliche Partnerin meist nur ergänzende Äußerungen zur weiblichen Partizipation tätigte. Die Frage, wer in solchen Partnerinterviews worüber und in welchen Begriffen und Ausmaßen spricht, ist unzweifelhaft höchst interessant und wäre gerade im Falle des BSV eine detailliertere Exploration wert gewesen; dies jedoch hätte eine sequentielle Einzelanalyse der entsprechenden Interviews erfordert und musste daher außer Acht gelassen werden.

Neben den Interviews mit ExpertInnen des Vereins spielten die Teilnahme an verschiedenen Veranstaltungen und Einsicht in verschiedene Dokumente des Vereins sowie die lokale Presse eine wichtige Rolle in der Datenerhebung. Durch diese breit angelegte Betrachtung des Vereinslebens sollte ein möglichst umfassender Einblick in die unterschiedlichen Aspekte organisationaler Strukturen und Praktiken sichergestellt werden. Außerdem wurde nach dem ethnomethodologischen Prinzip davon ausgegangen, dass jeder Aspekt eines zu untersuchenden Feldes Rückschlüsse auf zu Grunde liegende Sinnstrukturen zulässt und daher ein Gegenstand stets in seiner Gesamtheit betrachtet werden sollte. Allerdings wurden die Erkenntnisse aus den Beobachtungen und Dokumenten nicht im Sinne systematischer Analyse in die Arbeit einbezogen, sondern dienten vielmehr als Hinweise, Anhaltspunkte und Ergänzungen zu der Analyse der Interviews. Viele Äußerungen wurden klarer durch den Rückbezug auf die organisationale Praxis oder die formale Satzung des Vereins; in anderen Fällen

stimulierte eine bestimmte Beobachtung die Betrachtung der Interviews unter einem neuen Aspekt.

Um einen Einblick in den Stand der Integration von Frauen in der relevanten organisationalen Umwelt des Vereins zu erhalten, wurden die umliegenden Schützenvereine und –Bruderschaften mit Hilfe eines kurzen Fragebogens dazu befragt, ob und welcher Form sie weibliche Mitglieder aufnehmen. Die so erhobenen Daten wurden nach einfachen quantitativen und relationalen Zusammenhängen ausgewertet und dienten im Wesentlichen zur Einbettung der im BSV Rees-Feldmark gewonnenen Resultate in den Kontext seiner Umwelt. Die Erhebung wurde durch den Bund der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e. V. ermöglicht und finanziert und richtete sich an die 142 ihm angeschlossenen Schützenorganisationen des Landesbezirksverbandes Niederrhein. Mit einer Rücklaufquote von rund 40 Prozent und nur sehr wenigen ungültigen Antworten können die Resultate durchaus als für das Gebiet des Landesbezirksverbandes repräsentativ bezeichnet werden. Weitere Rückbezüge auf die organisationale Umwelt des BSV und das Schützenwesen im Allgemeinen wurden durch die geschlechtersensible Mitgliederstatistik und die Statistik der Gründungsdaten des Bundes ermöglicht.

Der Zugang und Einstieg in den BSV als Forschungsfeld war von der für das Schützenwesen charakteristischen Bedeutung von formal korrekten Abläufen geprägt. Nach einer ersten Kontaktaufnahme mit einer der aktiven Schützinnen des Vereins folgte ein Gespräch mit dem Vorsitzenden und einem weiteren Vorstandsmitglied; daraufhin wurde das Projekt zunächst vom erweiterten Vorstand des BSV genehmigt und anschließend auf der Jahreshauptversammlung allen Mitgliedern präsentiert. Vor der Teilnahme an den einzelnen Veranstaltungen wurde in der Regel angefragt, ob eine teilnehmende Beobachtung möglich sei. In allen weiteren Belangen standen die Mitglieder des Vereins, unabhängig von ihrer Position, dem Vorhaben bis auf sehr wenige Ausnahmen mit ausgesprochen freundlicher und offener Unterstützung zur Verfügung. Dabei ist nicht die Tatsache hervorzuheben, dass Einige auch eher skeptisch auf das Projekt reagierten, sondern vielmehr die überwiegende Aufgeschlossenheit und Hilfsbereitschaft, die dem Projekt entgegengebracht wurden. Dies ist bei Sozialforschungsprojekten durchaus nicht die Regel und steht darüber hinaus in starkem Kontrast zu den Erfahrungen, die z. B. Hitzler et al. (2002) bei ihrer Untersuchung in Schützenvereinen machten (vgl. ebd.). Sie konstatieren eine hohe Sensibilität und Skepsis seitens der von ihnen untersuchten Organisationen gegenüber externer

Beobachtung; diese Feststellung fand im Falle des BSV Rees-Feldmark, Groin und Bergswick e. V. keine Bestätigung.

Als herausragende Illustration der großen Bereitschaft seitens der Vereinsmitglieder, die Studie zu unterstützen, sei hier erwähnt, dass mir von Seiten des Vorstandes ermöglicht wurde, bei einem der Festumzüge des BSV in den Reihen der Schützinnen mitzumarschieren und so den Ablauf des Umzuges und des Rituals am städtischen Ehrenmal, bei dem der Gefallenen der beiden Weltkriege und der Verstorbenen des Vereins gedacht wird, hautnah mitzuerleben. Insgesamt hat sich ein ausgesprochen gutes Verhältnis zu den Schützinnen und Schützen des BSV ergeben, von dem die vorliegende Studie ohne Zweifel sehr profitiert hat.

Dies ist z. T. auch der Bedeutung des „Mitmachens“ geschuldet, wie sie auch Krieger (2005) in seiner Untersuchung zweier Schützenbruderschaften festgestellt hat (siehe oben). Im Schützenwesen ist es essentiell wichtig, sich nicht nur auf einen passiven Beobachtungsposten zurückzuziehen, sondern sich auch aktiv zu beteiligen, was bedeutet: an den festlichen und geselligen Ritualen teilzunehmen und auf diesem Wege ein Vertrauensverhältnis auch abseits der wissenschaftlichen Betätigung zu schaffen. Hierfür war besonders die Möglichkeit der Teilnahme an Vereinsveranstaltungen zentral, von der so oft wie möglich Gebrauch gemacht wurde. Neben Jahreshaupt- und Mitgliederversammlungen wurden Zugversammlungen, Biwaks, Zugfeste, die Karnevalsfeier, das wöchentliche Schießtraining und das Schützenfest des BSV besucht; darüber hinaus das Bezirksschützenfest des Bezirksverbandes Rees innerhalb des Bundes der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e. V., das Landesschützenfest des Landesbezirksverband Niederrhein, der dem Bezirksverband Rees übergeordnet ist, und verschiedene Schützenfeste umliegender Vereine und Bruderschaften, auf denen der BSV als offiziell geladener Gastverein auftrat. Bei diesen Anlässen konnten besonders die ritualisierten Formen von Geselligkeit, die im Verein relevant sind, und die symbolisch-repräsentativen Aspekte von Uniform und Zeremoniell beobachtet werden.

Das beschriebene Spektrum angewandter Methoden hatte notwendiger Weise eine Fülle unterschiedlicher Daten zur Folge. Die Reduktion auf wesentliche Aspekte und der Verzicht auf interessante, aber letztlich nebensächliche Ansätze, wie z. B. die sequentielle Analyse der Partnerinterviews, bildeten daher einen großen Teil der Herausforderungen dieser Studie. Gerade die Teilnahme an den verschiedensten Veranstaltungen des Vereins stimulierte immer wieder neue und „verlockende“ Ideen,

denen jedoch nur selten nachgegangen werden konnte. Obwohl also hier bereits eine große Bandbreite an Resultaten und Themen besprochen wird, kann die vorliegende Arbeit keinen Anspruch darauf erheben, ein vollständiges Abbild des untersuchten Feldes zu liefern.

4 Beschreibung des Feldes

Nach den Grundlagen der Studie und ihren methodologischen und methodischen Voraussetzungen findet im folgenden Kapitel eine kurze Einführung in das vorrangige Forschungsfeld, den BSV Rees-Feldmark, Groin und Bergswick e. V. statt. Neben grundlegenden historischen und aktuellen Charakteristika wird v. a. auf die weibliche Beteiligung im Verein eingegangen.

Eine ausführliche historische Aufarbeitung der Vereinsgeschichte ist im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich; es erfolgt daher eine Konzentration auf die wesentlichen Eckpunkte der Entwicklung des BSV und auf die Geschichte und den aktuellen Stand der weiblichen Partizipation, wie sie heute im Verein statt findet.

4.1 Allgemeines zum BSV

Der BSV Rees-Feldmark, Groin und Bergswick e. V. ist in der Stadt Rees am Rhein, nahe der Grenze zu den Niederlanden, beheimatet und besteht seit dem Jahr 1921. Er ging hervor aus dem Reeser Junggesellenverein „Die lustigen Brüder“.

Auf der Jahreshauptversammlung am 29. August 2008 betrug der Mitgliederstand des Vereins 386 Mitglieder, davon 51 Frauen.

Bis in die 50er/60er Jahre hinein war der BSV ein Ortsteil-Verein, er repräsentierte direkt an die Stadt Rees angeschlossene Randgebiete und sein „Territorium“ war von dem seines Nachbarvereins durch überlieferte Grenzlinien unterschieden: das zentrale Stadtgebiet wurde von einem weiteren Bürgerschützenverein repräsentiert. Heute diffundieren aber Vereinsmitgliedschaften über die „alten Grenzen“ hinweg, d. h., dass sich die Zugehörigkeit zum einen oder anderen Verein nicht mehr automatisch auf das Wohngebiet der Mitglieder gründet.

In den umliegenden Dörfern und Gemeinden der Stadt Rees finden sich größtenteils jeweils eigene Schützenbruderschaften bzw. Vereine. Auf überregionaler Ebene gehört der BSV Rees-Feldmark zum Bezirksverband Rees im Landesbezirksverband Niederrhein, der im Diözesanverband Münster liegt; letzterer bildet einen der 6 Diözesanverbände im Bund der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e. V. mit Sitz in Leverkusen. Der Bund ist eine der großen überregionalen Dachorganisationen des Schützenwesens.

Der BSV verfügt über die formalen Strukturmerkmale eines eingetragenen Vereins, d. h. über eine Satzung, die die formalen Abläufe des Vereins regelt: die Zusammensetzung des Vorstandes, die Wahlen und Versammlungen und auch die offizielle Zielsetzung, die sich aus der Ausübung des Schießsportes und aus der Pflege des traditionellen deutschen Schützenwesens konstituiert. Der sportliche Aspekt des Vereinslebens manifestiert sich in den Schießgruppen des Vereins, in denen die aktiven Schützinnen und Schützen in verschiedenen Wettkampfklassen trainieren und an den entsprechenden Wettkämpfen teilnehmen. Die Brauchtumpflege besteht zum Einen in der dem Militärwesen entlehnten hierarchischen Strukturierung des Vereins nach Diensträngen (beginnend beim Rang des Schützen und endend beim Oberst) und in einer Einhaltung einer entsprechenden Kleiderordnung bei offiziellen Anlässen – die Schützen und auch die Schützinnen tragen Uniformen, die sich je nach Dienstrang durch verschiedene Insignien unterscheiden. Zum Anderen manifestiert sich die Pflege des Brauchtums in bestimmten Ritualen, zu denen die Ehrung der Gefallenen und Verstorbenen ebenso gehört wie die jährliche Ausrichtung bestimmter Festivitäten. Der unumstrittene Höhepunkt des Jahres ist das Schützenfest, bei dem neben dem Königs-, Vizekönigs- und Preisschießen (an dem übrigens nicht nur die aktiven SportschützInnen teilnehmen) auch Aktivitäten für Kinder und SeniorInnen ausgerichtet werden. Neben diesem zentralen Termin zählen die Schützenfeste der umliegenden Vereine oder befreundeter Vereine in anderen Regionen sowie überregionale Bezirks-, Landes-, oder Bundesschützenfeste zu den offiziellen Anlässen, die die Feldmarker SchützInnen jährlich wahrnehmen. Auf der halb- oder nicht-offiziellen Seite finden sich v. a. die Veranstaltungen der einzelnen „Züge“ des Vereins (in anderen Schützenorganisationen auch „Kompanien“ genannt – ein militärischer Begriff): Zugfeste, bei denen Uniform getragen wird, oder Biwaks und gemeinsame Ausflüge in lockerem Rahmen. Momentan besteht der Verein aus einer Reiterabteilung und 6 Zügen: dem I., II. III. und IV. Zug, dem Damenzug und dem Jungschützenzug (10 bis maximal 21 Jahre). Jedem Zug sowie

der Reiterabteilung steht ein eigener Vorstand vor; der/die jeweilige Zugführer/in sowie der Rittmeister bilden zusammen mit dem geschäftsführenden Vorstand (erster Vorsitzender/Präsident, stellvertretender Vorsitzender, Major, Hauptmann, zwei Schatzmeister, zwei Geschäftsführer, Schießmeister) und den Fahnenoffizieren, Adjutanten und Beisitzern den erweiterten Vorstand des Vereins. Den Vorstand laut §26 des BGB bilden der erste und der stellvertretende Vorsitzende.

Hinsichtlich der Mitgliedschaft in den einzelnen Zügen ist zwischen aktiver und passiver Mitgliedschaft zu unterscheiden. Aktive Mitgliedschaft bezieht sich auf den Zug des Vereins, in dem das Mitglied „beheimatet“ ist und in dessen Reihen es z. B. bei Festumzügen marschiert. Passive Mitgliedschaft bezieht sich auf eine finanzielle Unterstützung eines anderen Zuges; so sind z. B. fast alle SchützInnen passive Mitglieder des Jungschützenzuges, um die Jugendarbeit zu unterstützen, oder auch der Reiterabteilung, die – da für die Umzüge während des Schützenfestes Pferde gemietet und Reitstunden genommen werden müssen – relativ hohe Ausgaben bewältigen muss.

Formal hat jedes Mitglied ab dem 18. Lebensjahr das Recht auf „freie Zugwahl“, also das Recht, frei zu entscheiden, welchem Zug es beitrifft (Satzung §4, Abs. 3). Dabei fällt die Entscheidung meist auf Grund von Freundschafts- oder Cliquesverhältnissen – und auch entlang der Geschlechtergrenze: faktisch sind bis auf den Jungschützenzug alle Züge nach Geschlecht segregiert, d. h., Schützinnen sind nur im Damenzug aktive Mitglieder, alle anderen Züge und die Reiterabteilung bestehen ausschließlich aus männlichen Aktiven. Auf der Ebene der passiven Mitgliedschaft sind die Grenzen nicht so eindeutig definiert. Der Damenzug ist mit den anderen Zügen durch verschiedene passive Mitgliedschaften verbunden.

4.2 Weibliche Beteiligung im BSV

Der heute bestehende Damenzug des BSV Rees-Feldmark ist das Ergebnis eines Prozesses, der Anfang der 90er Jahre damit beginnt, dass einige Frauen – Partnerinnen aktiver Schützen – Gefallen am Schießsport finden und in der Folge sehr erfolgreich darin werden. Am 9. September 1994 erfolgt die satzungsgemäße Ratifizierung der weiblichen Mitgliedschaft durch die Jahreshauptversammlung unter Vorsitz des damaligen Präsidenten Hermann Kapelle; zur Abstimmung gestellt und vom Vorstand empfohlen wird die Änderung des §4 Abs.2 der Satzung, der besagt, dass nur männliche

Personen Vereinsmitglied werden können. In der neuen Fassung ist vorgesehen, dass jede Person ab Vollendung des 12. Lebensjahres Mitglied werden kann, dass weibliche Personen aber nur am Leistungsschießsport und nicht an den Umzügen oder am Preis- und Königschießen teilnehmen dürfen – mit Ausnahme von weiblichen Mitgliedern des Jungschützenzuges, die diese Rechte im Rahmen des Jungschützenzuges, also bis zum 21. Lebensjahr, ausüben dürfen. Das Protokoll dieser Jahreshauptversammlung zeichnet die Diskussion über diese Satzungsänderung nach: die Argumente gegen die Satzungsänderung beziehen sich nicht auf den Schießsport; in diesem Bereich wird die Teilnahme von Mädchen (im Jungschützenzug) durchaus begrüßt. Problematisiert wird die Teilnahme der Mädchen an Preis- und Königschießen sowie den Umzügen im Rahmen des Jungschützenzuges. Die Kernaussage dieser Argumentation bildet den Titel der vorliegenden Arbeit: „Schützenfest ist Männersache!“. Die Befürworter argumentieren mit dem „Zeitalter der Gleichberechtigung“, mit versicherungstechnischen Gründen, mit der Gefahr, dass schießsportbegeisterte Mädchen in andere Vereine abwandern könnten und mit dem Mitgliederzuwachs, den die Mädchen dem Jungschützenzug gebracht hätten. Schließlich wird die Satzungsänderung mit 59 zu 10 Stimmen angenommen. Interessant ist, dass das Protokoll zwar eine Diskussion über das Ausmaß der Mitgliedschaft von Mädchen bezeugt, dass aber keine Diskussion über die Mitgliedschaft der schießsportbegeisterten erwachsenen Frauen erwähnt wird. Dieser Diskussionsstrang tritt erst in der Berichterstattung der lokalen Presse über die Satzungsänderung wieder zu Tage: so zitiert die NRZ den Präsidenten Hermann Kapelle mit den Worten „Sind unsere Frauen nur gut, um zu helfen, wenn Arbeit anliegt, wenn Kaffee oder Kuchen gebraucht werden?“ (NRZ vom 12.9.1994) und greift auch „die Angst“ auf, „dass vielleicht irgendwann einmal eine Frau unter der Vogelstange stehen könnte und ein Jahr lang „Königin“ wäre“, die manch älteren Schützenbruder dazu verleitet habe, „lauter als geplant zu sprechen“. Die Rheinische Post berichtet am gleichen Tag: „Feldmarker Verein geht als erster den neuen Weg“ (RP vom 12.9.1994).

Mit ihrer Aufnahme im Verein verfügen die Schützinnen über alle formalen Mitgliederrechte des Vereins mit Ausnahme des Rechtes, alle Ämter besetzen zu dürfen. In §5 Abs.6 der Satzung (Stand: 31.8.2007) heißt es: „Folgende Funktionen können nur von männlichen Mitgliedern des Vereins besetzt werden: 1.Vorsitzender (Präsident), Stellvertretender Vorsitzender (Vizepräsident), Major, Hauptmann“; Abs.3 desselben Paragraphen regelt die Frage des Königsschusses: „Jedes männliche Mitglied

hat das Recht, nach Vollendung des 21. Lebensjahres und zweijähriger Mitgliedschaft am Königschießen teilzunehmen“. Die 51 Schützinnen des BSV dürfen also weder die 4 höchsten Ämter des Vereins besetzen, noch dürfen sie am Königschießen teilnehmen. Dennoch bauen sie ihre Beteiligung im BSV, auch im sportlichen Bereich, weiter aus. Ab Ende der 90er Jahre nehmen sie in Uniformen an den Umzügen des Vereins teil. Im Jahre 2007 erfolgt die Gründung des satzungsgemäßen Damenzuges, der den anderen Zügen in allen formalen Merkmalen gleichgestellt ist. Die Bandbreite der weiblichen Beteiligung im BSV erstreckt sich somit von der ausschließlich sportlichen Aktivität bis hin zur Mitgliedschaft im Damenzug ohne Teilnahme am Schießsport.

Abgesehen von den aktuell bestehenden Einschränkungen nehmen die Frauen des BSV in vollem Umfang an den Veranstaltungen des Vereins teil und gestalten auch die Aktivitäten innerhalb ihres Zuges entsprechend denen der übrigen Züge. Wie auch z. B. der zweite und der Jungschützenzug haben sie erst jüngst mit dem ersten Zug vereinbart, das übliche Biwak bzw. Zugfest in jährlich alternierendem Rhythmus gemeinsam auszurichten, um so Kosten zu sparen und ein größeres Publikum zu erreichen.

Hinsichtlich ihrer Kleidung bei offiziellen Anlässen haben sich die Schützinnen für eine eigene, „femininere“ Variante der Uniformen der Männer entschieden. Genau wie letztere tragen auch sie eine grüne Uniformjacke, eine weiße Bluse und eine schwarze Hose sowie schwarze Socken und Schuhe. Im Unterschied zu den Männern allerdings haben sie diese Grundausstattung um eine leichte grüne Weste ergänzt und den Schützenhut nicht übernommen.

Im Vergleich mit den anderen Schützenorganisationen des Landesbezirksverbandes Niederrhein nimmt der BSV Rees-Feldmark eine in mehrfacher Hinsicht besondere Stellung ein: Dass Schützinnen einen eigenen satzungsmäßigen Zug bilden, kommt in anderen Vereinen/Bruderschaften nur selten vor (13%); häufiger bilden sie z. B. „nur“ eine Schießgruppe (41%). Das Teilnehmen am Königschießen hingegen ist ihnen in rund 67% der befragten Organisationen erlaubt. Eine eigene Uniform, unterschieden von der der Männer, tragen die Schützinnen in 28% der Vereine bzw. Bruderschaften. Die Mitgliederrechte betreffend haben 82% der befragten Organisationen angegeben, ihre weiblichen Mitglieder dürften alle Ämter besetzen.

Somit bildet der BSV Rees-Feldmark hinsichtlich des Königschießens und der Ämterbesetzung durch Frauen eine regelrechte Ausnahme in der Region; in diesen beiden Aspekten haben andere Schützenorganisationen weiter führende Maßnahmen

implementiert. Die satzungsmäßige Organisation der Schützinnen und ihre Kleidung betreffend weist offenbar hingegen der BSV die Tendenz zu tiefer reichenden Maßnahmen auf.

Wie viele Schützinnen berichteten, ist ihre allgemeine Zufriedenheit mit ihrer derzeitigen Situation im BSV relativ hoch. Meinungsverschiedenheiten, Irritationen und Unsicherheiten werden weitgehend als integraler Bestandteil des Vereinslebens akzeptiert. Sie sind sich der Tatsache ihrer eingeschränkten Mitgliederrechte, auch im Vergleich mit umliegenden Vereinen und Bruderschaften durchaus bewusst, und schließen für die Zukunft eine Ambition, ihre Rechte z. B. um die Zulassung zum Königschießen, keinesfalls aus. Allerdings sind sie der Ansicht, solche Erfolge ließen sich nur schrittweise erreichen, und momentan bereiten ihnen die bisher erreichte Inklusion und die resultierende Art ihrer Partizipation große Freude.

5 Resultate

Im nun folgenden und zentralen Kapitel werden die wesentlichen Resultate der Studie präsentiert. Während der Datenanalyse stellten sich drei distinkte Kategorien als fundamental heraus; zunächst das Pro und Contra der weiblichen Partizipation im BSV, sowohl historisch als auch aktuell; weiterhin die geschlechterspezifischen Aspekte von Kleidung und Zeremoniell im Verein; schließlich die Mitgliederrechte der Frauen und insbesondere der umstrittene „Königinnenschuss“. Unter diesen übergeordneten Kategorien werden verschiedene Punkte aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Darüber hinaus wird ein kurzer Exkurs zu der Frage unternommen, welche Aspekte die Befragten unter dem Stichwort „Sinn und Zweck des Schützenvereins“ thematisierten.

5.1 Pro und Contra Frauen im Schützenverein

Im nun folgenden Abschnitt sollen die zentralen Argumentationslinien nachgezeichnet werden, die der Aufnahme der Frauen als aktive Schützinnen in den BSV und der begleitenden Diskussion zu Grunde liegen.

Im vorangegangenen Kapitel wurden die beiden offiziellen oder bewussten Argumentationsstränge für und gegen die Aufnahme von Frauen in den BSV bereits

kurz skizziert. Der eine, contra, bezieht sich in erster Linie auf das mehr oder weniger diffuse Konzept der Tradition, während die offizielle Pro-Argumentation in der Diskussion sich zum Einen um das ebenso diffuse Konzept des Fortschritts, zum Anderen um ressourcenorientierte Überlegungen dreht. Die beteiligten Schützinnen argumentieren darüber hinaus mit ihrem positiven Erleben der Dazugehörigkeit und der festen Gemeinschaft innerhalb des Damenzuges. Die interessierende Frage ist, ob sich über die bewusst thematisierten und z. T. auch auf formaler Ebene, z. B. in Versammlungsprotokollen fest gehaltenen Argumente hinaus die zu Grunde liegenden Überzeugungen und Sinnstrukturen identifizieren lassen, die den Vollzug und das Ausmaß der Inklusion von Frauen beeinflusst haben.

Die Bewahrung der Schützentradition, die von männlicher Seite häufig ins Feld geführt wird, um gegen weibliche Beteiligung zu votieren, bedeutet nichts anderes als die Bewahrung eines männerbündischen sozialen Raumes; dieser Aspekt wird von den traditionsorientierten Schützen selbst jedoch selten thematisiert.

Der Befragte M7, der im geschäftsführenden Vorstand des BSV aktiv ist, zeichnet die traditionalistische Argumentation der Gegner einer weiblichen Partizipation so nach:

M7: Die Gegner (.) begründen das (.) rein (.) da hör ich immer nur ein Wort: Tradition.

I : Ach so.

M7: Gab (.) es (.) nicht. Das hat nichts mit Frauenfeindlichkeit, nichts mit, mit mit eh, ich traue denen das nicht zu oder, oder oder (.) sonstigen anderen, eeh eh eh eh (..) Begründungen zu tun, (.) du hörst (.) eigentlich durch die Bank ein Wort: Tradition, wir sind ein Traditionsverein, das (.) ist und war seit Jahrhunderten, gut, wir sind ja erst wieder wiedergegründet nur achtzig Jahre alt, aber diese Schützenvereine, das waren ja ursprünglich wirklich Vereine, die der (.) zum Schutz der Stadt dienten, das warn (.) Stadtsoldaten auf deutsch gesagt,

I : Ja.

M7: die irgendwo hier dann auf der (.) Wehrverteidigung standen, und aus dieser Tradition heraus ist die ist für einige noch so tief im Herzen drin, dass die sagen Nein. Das das (.) können wir mit (.) unserm Traditionsbewusstsein nicht vereinbaren, das ist der einzige Grund.

I : Mhm.

M7: Das ist der einzige Grund. Es hat (nur) nichts mit mit (.) nicht Gleichberechtigung oder (.) wir trauen denen das nicht zu oder um (.) Frauenfeindlichkeit oder sonstwas zu tun, (...) übersteigertes Traditionsbewusstsein.

I : Mhm.

M7: Ende aus.

Einer der ehemaligen „Gegner“, aktives Vorstandsmitglied eines der Züge, beschreibt genau diese Haltung:

P5: Ich hab immer gesacht ich war nie (.) damals dafür, (.) dass (.) die Frauen reinkommen. [...] Nä. (.) Ich hab immer (.) so gesacht son bisken Tradition, (..) (unv.) irgendwie alles übern Haufen zu schmeißen und alles aufzuweichen, nä war ich nich für.

Etwas später fügt er noch hinzu:

P5: Ich find et aber gut dat se dabei sind mittlerweile wie gesacht auch gegen (.) anfänglichen vielleicht eh (..) ich sach mal Überzeugung auf Grund von (.) wie gesacht Überlieferung (.) Tradition dat ich gesacht hab die gehörn eigentlich nich dahin. (.) Aber mittlerweile sind se dabei und et is gut.

I : Mhm.

P5: Kommt überall gut an, (...) größtenteils auf jeden Fall et gibt immer Skeptiker und (.) Gegner, (.) aber eh (.) sie haben schon sehr viel Zuspruch bei uns im (.) vom Publikum auch bekommen, und dat is eigentlich gut.

Die einst sehr traditionalistische Haltung des Befragten hat sich scheinbar der Tatsache gebeugt, dass die Aufnahme der Frauen einerseits ein Mehrheitsbeschluss war, den er akzeptieren musste, andererseits aber auch dem Umstand, dass die Schützinnen „viel Zuspruch“ erhalten – auch vom „Publikum“, dass sie dem Verein also z. T. auch ein positives Image verleihen können. Darüber hinaus beschreibt P5 auch, dass viele Schützen, die die Damen am Anfang belächelt und ihnen keinen langen Aufenthalt im Verein prognostiziert hatten, schließlich den großen Zulauf im Damenzug und dessen beständige Beteiligung feststellen und anerkennen mussten.

Die permanente Berufung auf Tradition, wie P5 sie thematisiert, wird allerdings offenbar nie von einer näheren Begründung begleitet, die erklärt, warum die Tradition nicht „aufgeweicht“ werden sollte. Dies erweckt den Eindruck, dass das Konzept Tradition u. U. instrumentalisiert wird, um die Aufnahme der Frauen aus anderen Gründen zu verhindern. Kurz nach der oben zitierten Sequenz vermutet auch M7, dass mehr dahinter stehen müsse. Auf die Anmerkung, dass viele GesprächspartnerInnen im Rahmen der Studie Tradition und Brauchtumpflege nicht als zentrale Ziele eines Schützenvereins charakterisiert hätten, bemerkt M7:

M7: Nee. Eh, das is genau (.) das find ich immer so lustig, wenn du dann nämlich sachst, genau die die auf Traditionsbewusstsein pochen, (..) warum bist du im Schützenverein,

I : Mhm.

M7: dann sagen die nämlich genau dat wat du jetzt gerade auch gesacht hast ja wieso dat macht Spass, Geselligkeit, (.) vielleicht Schießsport oder wie auch immer, (..) dann wissen die gar nich mehr wat Tradition is dann is denen dat auf deutsch gesacht ganz egal.

I : Aha.

M7: Aber geht es um die eine Frage, dann (.) gehen die irgendwo ins Hinterstübchen, Moment Schützenverein is doch en Traditionsverein, nee dat gab et noch nie. (..) Bumm.

I : Mhm.

M7: Und dann wirds aus der Schublade rausgeholt, (.) nee dat is Tradition. Das geht nich. Das geht nich. Das is (.) vielleicht wollen se auch, ((lachend) ich vermute manchmal) ich sach dann auch immer en bisken sarkastisch, ich sach da können se mir sagen wat de willst alle Leute die da vehement gegen sind dat sind alles Männer die zu Hause nix zu sagen haben.

I : (lacht)

M7: ((lachend) Ihr wollt) (.) euch hier eine eigene Kaste und und irgendwo noch son Schublädchen schaffen (.) und hier hab ich noch (en zünftigen Abend) und sobald eure Frauen da mit reinkommen, habt ihr Schiss dat ihr bald auch nix mehr hier zu sagen habt zu Hause hasse dat eh schon nich mehr, und eeh (.) ((lachend) dat sach ich dann immer son bisken, (.) eeh, eh (.) sarkastisch ne) und eeh, grins mir dann da einen, [und eeh, wenn ich dann ma so richtig in die Augen guck, ich glaub (.)

I : [(lacht)

M7: da liegste manchmal gar nich so verkehrt.

An späterer Stelle fügt der Befragte noch hinzu, dass die Gegner der Integration von Frauen darüber hinaus seiner Meinung nach auch dem eher exzessiven Feiern besonders zugetan seien – wobei sie die Anwesenheit von Frauen generell und besonders ihrer Partnerinnen vielleicht als störend empfänden. Dies korrespondiert mit der Beobachtung der Frauen, dass gerade jüngere Männer bzw. Männer ihres eigenen Alters gegen ihre Beteiligung im BSV argumentiert hätten. Hier wird sichtbar, dass das Argument der Bewahrung der Schützentradition tatsächlich auch instrumentalisiert werden kann, um einen sozialen Raum zu schützen, in dem Männer nicht durch Frauen – in welcher Weise auch immer – gestört oder eingeschränkt werden. Darauf nehmen auch die Schützzinnen Bezug in ihren Rekonstruktionen der Diskussion um ihre Aufnahme. Sie thematisieren dabei in erster Linie ganz pragmatische und weniger traditionalistische Aspekte der männlichen Oppositionshaltung, so z. B. die beiden Befragten S6 und A6, die im Damenzug aktiv sind und, wie viele Mitglieder des Damenzuges, Partnerinnen ihrerseits aktiver Schützen sind:

A6: Dat war ja auch dieses Problem von wegen wer putzt jetz meine Schuhe und wer [bügelt mein Hemd, die (.) gehen zur gleichen Zeit ausm Haus. Und die eh,

S6: [Ja.

A6: manche so wie die Reiter die gehen dann noch eher weil die sich (.) sich ja erst treffen wegen den Pferden. Und (.) dat warn eigentlich erst die ersten großen Gegner. Dadurch entstand auch diese ganze Diskussion.

S6: Jetz können wer nich ma in Ruhe en Bier trinken, [jetz sind se auch noch montachs

A6: [Ja,

S6: morgens beim Frühschoppen dabei, (.) man kann sich keine eh nich mehr eh normal unterhalten, weil die Frauen dabei sind, (.) man hat ja Männergespräche und (.) dann wär man je gezwungen, eh nich so locker zu sein und (.) ne man (.) wir könnten ja was hören, was für die Frauen nich bestimmt is.

In der Aufarbeitung der Diskussion durch diese beiden Schützinnen wird die Tradition in den Hintergrund gedrängt durch die Belange, von denen sich die Frauen direkt betroffen fühlen: wenn Mann und Frau im Verein aktiv sind, müssen sie gleichzeitig zu den Veranstaltungen aufbrechen und die eingeübte Arbeitsteilung, bei der die Frau ihrem Mann die Uniform zurechtlegt und erst später zu den Festen hinzukommt, funktioniert nicht mehr. Was für die Männer ein Argument gegen aktive Schützinnen ist, empfinden die Frauen durchaus als positiv, denn aus ihrer Sicht sind sie durch ihren aktiven Status nicht mehr nur „Anhängsel“ ihrer Partner. Ihr Zugehörigkeitsgefühl hat sich – auch durch die Uniform – wesentlich verändert. Für sie geht es nicht in erster Linie um den Schießsport und auch nicht darum, aus prinzipiellen emanzipatorischen Motiven eine Männerdomäne zu erobern. Viel häufiger beschreiben sie jene Gründe für ihre Teilnahme, die auch die Befragte A6 skizziert:

- A6: [...] Sagen wer mal so bei mir is ja der Faktor, die Herren gehen ausm Haus. Mittachs um drei. (unv.) Die Frauen gehen dann irgendwo am Wegesrand stehen und gucken ma wenn der Zug vorbei kommt, dann geht man wieder nach Hause man stylt sich und kommt um acht Uhr dahin. Dann haben die natürlich schon ordentlich wat getafelt, und dann müssen die erstma (.) wieder (.) da rein kommen. [...] Und dat is eh (.) sehr schwer. Ne? Weil die sind ja dann schon den ganzen Mittach unterwegs gewesen. (unv.) besonders wenn wir dat Gleiche machen. (Dat passt) dann irgendwie,
- S6: Der Zugehörigkeit is [ganz ganz anders mit ner Uniform[, als wenn du jetzt (.)
- A6: [Ja. Anders. [Ja.
- S6: einfach so dazu kommst ne.

In der Folge beschreiben S6 und A6, dass sie durch ihre Zugehörigkeit zum Damenzug genau wie ihre Männer eine „feste Truppe“ haben, die immer wieder als Anlaufpunkt dient und die eine Gemeinschaft erzeugt, in der sich keine der Schützenfrauen „verloren“ fühlen muss. Aus ihren und auch anderen Äußerungen lässt sich sehr leicht rekonstruieren, wie diese Schützenfrauen, die jetzt selbst Schützinnen sind, die Veranstaltungen des Vereins vor ihrer aktiven Beteiligung empfunden haben. Im Regelfall ist ein Paar in den Schützenverein durch die aktive Teilnahme des männlichen Partners eingebunden, der einem bestimmten Zug angehört und innerhalb dieses Zuges meist einer mehr oder weniger festen „Clique“. Die Partnerinnen der aktiven Schützen sind ebenso Teil dieser formellen oder informellen Gruppen, aber nur vermittelt durch die Männer. Der Damenzug bietet ihnen eine zug- und cliquenübergreifende und noch dazu nicht durch einen Partner vermittelte Möglichkeit, dem Verein anzugehören, ihr Erleben der Veranstaltungen selbst zu gestalten und auch eigene Veranstaltungen nach ihren Wünschen auszurichten. Hinzu kommt, wie im obigen Zitat erwähnt, dass die

Schützen aus Sicht ihrer Partnerinnen – insbesondere falls sie ein Amt innehaben – besonders während des Schützenfestes quasi ständig „unterwegs“ sind. Trotz ihrer Eingebundenheit in die männlichen Cliquesstrukturen müssen die Frauen dann also häufig auf die Anwesenheit ihrer Männer verzichten. In dieser Situation vermittelt der Damenzug einen Raum der Gemeinschaft und Zusammengehörigkeit unabhängig von den Partnern bzw. unabhängig davon, ob überhaupt ein im Verein aktiver Partner vorhanden ist oder nicht.

An dieser Stelle lässt sich ein Exkurs anbringen, der sich mit den Konstruktionen von Geschlechterdifferenz befasst, wie sie hier anklingen. Es ist kaum zu übersehen, dass der Schützenverein auf einer Art Modell aufbaut, welches Frauen und Männern klare Positionen und Funktionen zuweist. Das aktive Schützendasein ist auf den Mann als Träger der Schützentradition und der entsprechenden Organisationskultur ausgerichtet. Im „klassischen“ Modell des Schützenvereins ist es Aufgabe seiner Ehefrau oder Partnerin, ihn zu unterstützen, und zwar einerseits auf häuslicher Ebene (indem sie seine Uniform und Schuhe für das Schützenfest vorbereitet und möglicher Weise auch Essen bereitstellt), andererseits auf Ebene des Vereinslebens (indem sie, sollte er die Königswürde erringen, seine Königin wird und ihm in einem festlichen Kleid zur Seite steht). Dächte man diesen Ansatz des klassischen Modells weiter, träten sehr schnell die strikte heteronormative Konstitution des Vereins und auch die implizite organisationale Erwartung zu Tage, ab einem gewissen Alter als Teil eines Paares aufzutreten, sich in eine Clique einzufügen etc. Zentral ist, dass der organisationale Wandel, den der BSV vollzogen hat, dieses klassische Modell stört, was notwendiger Weise zu Irritationen bei den betroffenen Männern und zu einer Erweiterung klassischer Geschlechterrollen der beteiligten Frauen geführt hat – und dass die Trägerinnen dieses Wandels eben jene Frauen sind, die am stärksten dem klassischen Modell unterworfen waren, eben weil ihre Partner fast alle nicht nur aktive, sondern auch in die tatsächliche Vereinsarbeit eingebundene Schützen sind. Die klassische Konstruktion von Differenz, hier besonders deutlich durch die Zuweisung des Mannes in die Sphäre des Öffentlichen und die der Frau in die Sphäre des Privaten (die zu dekorativen Zwecken unterbrochen werden kann), die „gendered substructure“ der Organisation wird hier partiell durchbrochen und weicht einer Konstruktion von „mehr Gleichheit“. Differenz wird auch weiterhin konstruiert, allerdings auf anderen Wegen. Öffentlichkeit und Privatheit werden hier übrigens genau differenziert – nicht selten wird das Vereinsleben dem „echten Leben“ gegenüber gestellt.

Bis hierhin lässt sich in jedem Falle festhalten, dass die Argumentation gegen weibliche Beteiligung zwar häufig auf die Bewahrung der Tradition rekurriert, dass aber davon auszugehen ist, dass hier latente Bestrebungen, einen männerbündischen „Rückzugsraum“ zu bewahren und außerdem die bewährte häusliche Arbeitsteilung zwischen aktivem Schützen und versorgender oder dekorativer Schützenfrau nicht zu gefährden, wirksam werden. Diese Motive werden zwar z. T. auch thematisiert, aber auf der formalen Ebene (z.B. in Versammlungsprotokollen) bleibt meist nur das Argument der Traditionsbewahrung zurück.

Die Schützinnen hingegen argumentieren in erster Linie mit ihrem Wunsch nach Dazugehörigkeit und Inklusion. Sie teilen aber mit den männlichen Befürwortern ihrer Beteiligung darüber hinaus jene Argumente, die auch auf der formalen Ebene sichtbar werden: der Bewahrung der Tradition werden einerseits ressourcenökonomische Überlegungen, andererseits Konzepte eines ohnehin unaufhaltsamen sozialen Wandels bzw. Fortschritts entgegen gestellt:

A6: En Aufschritt kann man eh nich oder den Fortschritt kann man eh nich aufhalten.

S6: Nä. Is halt einfach so.

A6: (unv.) et geht immer weiter und heute Frauen im Verein, wir schaden ja niemandem.

S6: Nä richtig.

A6: Wir sind ja eigentlich nur ne Bereicherung.

[...]

S6: Weil ehm (..) es is ja so dass immer mehr rausgehen, wie rein, ich mein dat sieht man ja auch an den Mitgliederzahlen ne?

Hierbei handelt es sich auch um eines der Hauptargumente in der direkten Auseinandersetzung der Schützinnen mit den Gegnern ihrer Inklusion. Neben der offiziellen Diskussion im Rahmen des Vorstandes fanden und finden auch nicht-offizielle Kontroversen statt. Die befragten Schützinnen beschreiben „heiße“ Diskussionen, in denen die Männer „richtig ausfallend“ geworden seien. Von einigen Schützen sind die Frauen überzeugt, sie würden niemals ihre Meinung ändern und seien auch den vernünftigsten Argumenten gegenüber verschlossen. In ihren Thematisierungen dieser Diskussionen tauchen bei den befragten Schützinnen immer wieder Typisierungen des männlichen Geschlechts auf, die von „die Männer machen um jede Kleinigkeit sofort einen großen Wirbel“ über „die Männer verstehen unser Anliegen nicht“ bis hin zu „den Männern muss man immer alles in kleinen Schritten verabreichen, damit sie sich nicht aufregen“ reichen. Die Kontroverse setzt sich in verschiedenen Dimensionen auch weiterhin fort und entzündet sich immer wieder auch an der Möglichkeit, dass die Schützinnen in Zukunft die vollen Mitgliederrechte

erlangen könnten (siehe Kapitel über Mitgliederrechte). Auch in dieser Debatte beziehen sich die Schützzinnen und ihre männlichen Befürworter immer wieder auf das Konzept der gesamtgesellschaftlich fortschreitenden Gleichberechtigung, wie z. B. der Befragte M7:

M7: Aber (.) das (.) bietet (.) die Zeit, heute leben wer im Zeitalter der Gleichberechtigung heut bleibt der Mann zu Hause und die Frau geht arbeiten, und der Mann erzieht en Kind oder andersrum und, (.) eehm (..) wir leben im einundzwanzigsten Jahrhundert. Und nich mehr im neunzehnten und nich mehr im achtzehnten, zwanzigste war der Übergang, jetz sind wer eben im einundzwanzigsten.

Der Zuwachs an Mitgliedern durch die Schützzinnen und der damit verbundene Gewinn an Ressourcen werden ebenfalls thematisiert:

P8: Also dat is keine Randgruppe mehr wo wer von reden in unserm Verein dat sind (.) keine Hände voll Frauen, eh dat sind mittlerweile fast zehn oder über zehn Prozent der Mitglieder. (.) Und dat is ne ganze Menge Holz.

Noch deutlicher wird der Befragte P5:

P5: Wie gesacht Mitgliederschwund wenn man sich die jetz ma wegrechnen würde die Frauen als (.) Truppe, dann wär die Mitgliederzahl schon (.) deutlich im aktiven Bereich weniger ne.

I : Mhm. (..)

P5: Aber dat is zum Glück nich nur unser Problem dat haben ja (.) eigentlich alle Umliegenden. Dat die nich (.) unbedingt (..) grade (.) sach ich mal sich über Riesenzuzug freuen können sondern eher (.) mit (..) sach ich mal schrumpfenden Mitgliederzahlen rechnen. Oder (.) nich rechnen. Leben müssen.

Interessant ist hier auch die in allen Gesprächen auftauchende Überzeugung, dass Schützenorganisationen und andere Traditionsvereine heutzutage zunehmende Schwierigkeiten im Bereich der personellen und finanziellen Ressourcen hätten. Zurückgeführt wird auch dies auf einen Prozess sozialen Wandels, innerhalb dessen das kulturelle Angebot weiter steige, während die Einkommen stetig sanken; das erschwere das Überleben der Schützenorganisationen. Außerdem verlören die durch Schützenorganisationen vertretenen Werte der Tradition und Brauchtumpflege gerade auch in den jüngeren Generationen zunehmend an Bedeutung.

Aber es wird nicht nur der quantitative Gewinn an Mitgliedern durch die weibliche Beteiligung thematisiert. Der Befragte P8 z. B. sieht auch eine Bereicherung für das Vereinsleben als solches:

P8: [...] Ich weiß aber von meinem Zugführer [...] der hat sich mitm Kollegen (.) arbeitsmäßig (.) hier von der andern Rheinseite besprochen (.) die haben auch Frauen (und der sacht) seitdem die bei uns im Verein sind (.) die kommen mit Klamotten (.) da (.) da bisse nie drauf gekommen. (..) So (.) boah, Klasse. Und dat

kommt an und (.) die, die denken ganz anders ich weiß nich. Aus welchem Grund keine Ahnung.

Im Anschluss lobt P8 das Engagement der Schützinnen bei der Kaffee-und-Kuchen-Tafel am Schützenfest-Sonntag. Hier fungiert eine Zuschreibung an das weibliche Geschlecht („die denken ganz anders“) als Pro-Argument für die Inklusion der Frauen in die Organisation, stabilisiert aber gleichzeitig die Differenz.

Es werden hier zwei Komplexe von Überlegungen sichtbar, die die letztliche Entscheidung für eine Aufnahme der Frauen maßgeblich beeinflusst haben dürften: zum Einen die in fast allen Interviews geäußerte und auch in vielen informellen Gesprächen angedeutete Überzeugung, dass man die fortschreitende Gleichberechtigung der Geschlechter in der Gesamtgesellschaft nicht aufhalten könne und daher gezwungen sei, adäquat auf sie zu reagieren; zum Anderen die ebenso kollektiv geteilte Auffassung, dass die aktuellen Zeiten schwierige Zeiten für den Verein – und für Traditionsvereine generell – seien und daher potentielle neue Ressourcen in jedem Falle optimal genutzt werden müssten. Unter dem Stichwort „Mitgliederschwund“ fließen bei dem Befragten M7 beide Überlegungen in einander:

M7: Also (.) ich (.) würd mal so sagen der Mitgliederschwund hat in erster Linie damit zu tun so in den letzten (..) ja, ruhig zehn fünfzehn Jahren schon, also ich sach ma (.) im richtigen (..) Internet- und Medienzeitalter wo wer ja nun richtig drin sind, wie gerade am Anfang schon gesprochen, ähm, veränderte (.) Verhältnis Jugendliche und und und, weil der Nachwuchs kommt in der Regel nicht, (.) dass uns irgendwelche (.) erwachsenen (.) eh, neuen Schützenbrüder, Schwestern, eeh eh eh,(.) zutreten, sondern früher so wie ich sachte, (.) cliquenmäßig man ging mit fünf bis zehn (..) damals warn es überwiegend Jungs, inzwischen sind ja auch dann Mädchen, und und und (.) junge Frauen, (.) ging man massen (.) weise, (.) ja eigentlich schon massenweise als, als Jugendlicher, rein. Und da, was oben wirklich austrat oder auch (.) gestorben is kam unten wirklich geballt (.) nach. Das (..) haben wer seit zehn fünfzehn Jahren nich mehr, aus den (.) vorhin schon genannten Gründen, und irgendwann hat man dann ja auch gesacht so, komm, eh, irgendwo (.) leben wer auch in einer, eh Welt, wirklich der Gleichberechtigung, [...] und eeh, (.) ja letztendlich hat et ja son Riesenzulauf, eh, gegeben, dass sich das (.) dass es dann auch vom Verein gefördert worden is, und (.) mit Hinblick auch auf den (.) insgesamt (.) zu verzeichnenden Mitgliederschwund hat man gesacht, ja mein Gott, wir müssen uns öffnen auch mit der Zeit mitgehen, (.) und (.) eeh (..) wir haben mit Sicherheit mehr (.) Mitgliedsaufnahmen von von (.) Frauen innen letzten Jahren gehabt als Männern ohne dass ich die Zahlen jetzt kenne.

Neben der (partiellen) Inklusion der Frauen lassen sich noch weitere Maßnahmen identifizieren, die diesem Komplex von ressourcenorientierten organisationalen Überzeugungen entspringen, so z. B. die Anschaffung eines computergesteuerten,

projektillosen Lasergewehrs und die Senkung des Mindest Eintrittsalters von 12 auf 10 Jahre, um den potentiellen Nachwuchs besser zu erreichen und früher in das Vereinswesen einzubinden; die Ausrichtung publikumswirksamer Events im Rahmen des Schützenfestes; die gemeinsame Ausrichtung von Festivitäten zweier oder mehrerer Züge, um Kosten zu sparen; weiterhin die Lockerung vieler informeller Regeln, die z. B. die finanziellen und zeitlichen Kosten für einen Schützenkönig und sein Thronfolge im Laufe ihrer Amtsperiode sehr hoch gehalten hatten, und auch die generell stärkere Einbindung der gesamten „Schützenfamilie“. In diesem Kontext ist ein gewichtiger Teil des alljährlichen Schützenfestes den Seniorinnen und Senioren des Vereins gewidmet, die zu einer Kaffee- und Kuchentafel eingeladen werden (die die Schützinnen betreuen), während zur gleichen Zeit draußen das Kinderschützenfest mit einer ganzen Reihe von Spielen und Aktivitäten stattfindet. Dieser Ablauf ist auch zu früheren Zeiten schon einmal probiert und wieder fallen gelassen worden; er wurde dann wieder eingeführt. Auch werden neue Veranstaltungskonzepte entworfen und erprobt, wie z. B. das Vater-Kind-Zelten, das in den ersten beiden Jahren seiner Durchführung großen Zulauf hatte, allerdings in gewisser Weise auch ein neues Mittel zur Stabilisierung der klassischen Geschlechterrollen darstellt. Der Befragte T6 rekonstruiert den Ablauf dieser Veranstaltung; den Morgen nach der gemeinsamen Übernachtung der Väter und Kinder beschreibt er folgendermaßen:

T6: Morgens dann mit mit (.) mit Frühstück dabei und so weiter ne, wo die Frauen dann eben dann halt kommen und dann auch en Brötchen mitbringen und Kaffee und so weiter alles, ne. Also vom Organisatorischen her (.) war dat top letztes Jahr,

Eine Maßnahme, die sich in erster Linie an den potentiellen Schützennachwuchs richtet und unter dem Label „Schützenfamilie“ gefasst werden kann, bewirkt hier eine neuerliche Zuweisung der Geschlechter nach dem klassischen Modell. Charakteristisch für diese Rollenmuster und Differenzkonstruktionen sind auch Nebensätze wie „(...) früher, (...) wo die Frauen nich da warn und Kinderschützenfest war (...)“ – so als wären die Frauen und ihr Beitrag zum Gelingen von Veranstaltungen vor ihrer aktiven Beteiligung unsichtbar gewesen.

Dennoch kann die Aufnahme der Frauen in den Kontext der oben skizzierten Maßnahmen eingeordnet und somit einer Zielsetzung zugerechnet werden, die auf das Überleben des Vereins trotz wahrgenommener Umweltveränderungen und aus diesen resultierenden Schwierigkeiten gerichtet sind. Die Entscheidungsträger des BSV sind sich durchaus der Tatsache bewusst, dass diejenigen Schützenorganisationen, die keine Frauen aufnehmen, in ihrer direkten Umgebung inzwischen in der Minderheit sind – sie

stellen nur noch rund ein Drittel aller Vereine und Bruderschaften im Landesbezirksverband Niederrhein, wie die Umfrage in diesem Verband ergab (siehe Anhang). Neben diese Erfahrungen mit der direkten organisationalen Umwelt treten gesamtgesellschaftliche Entwicklungen, die, wie oben erwähnt, ihre Manifestation in der Auffassung finden, man lebe im Zeitalter der Gleichberechtigung und diese sei nicht mehr zu „aufzuhalten“.

Diese Wahrnehmungen und Überzeugungen mögen letztlich auf Seiten der Entscheidungsträger den Ausschlag gegeben haben gegen das Festhalten an der männerbündischen Tradition und für die Aufnahme der Frauen. Von Bedeutung ist aber darüber hinaus auch der Schießsport als Pro-Argument; über diesen entwickelten die Frauen sukzessive Interesse am Schützenwesen und sie verzeichneten schon sehr schnell beachtenswerte sportliche Erfolge. Mittlerweile sind sie bis hinauf auf die Bundesebene enorm erfolgreich. Bemerkenswert ist dabei, dass offenbar auf der sportlichen Ebene keine Diskussionen um eine weibliche Beteiligung stattgefunden hat; eher im Gegenteil: die sportlichen Erfolge der Schützinnen sind etwas, worauf man „als Verein stolz sein sollte“. Natürlich tritt hier und da ein sportliches Konkurrenzdenken auf, dieses aber augenscheinlich unabhängig vom Geschlecht der Beteiligten. Zu einer Geschlechterfrage wird das Schießen erst dann wieder, wenn es nicht aus Anlass eines offiziellen Wettkampfes, sondern im Rahmen einer traditionellen Festivität des Vereins stattfindet. Nicht nur dass Frauen vom Königschießen ausgeschlossen sind (siehe unten); hier findet sich z. B. auf der Ebene des Preisschießens auf Biwaks o. ä. ein Konkurrenzdenken zwischen den Geschlechtern. Dabei wird allerdings immer wieder das Spielerische und Kameradschaftliche an dieser Konkurrenz betont, wie beispielsweise in folgender Sequenz:

R7: [...] Und eh wir haben nie das Gefühl gehabt (.) dass wir da stören weil die Männer waren ja sonst immer unter sich, ne, (.) die haben immer gesacht Mensch, also dat finden wir so klasse wenn ihr dann kommt und mitschießt (.) und wir haben dann auch schon mehrmals en Preis dann den Männern weggeschossen.

An späterer Stelle ergänzt die Befragte noch, es käme natürlich nicht darauf an, den Männern die Preise „wegzuschießen“, aber dennoch würden sich die Frauen jedes Mal über solche kleinen Triumphe freuen.

Solange nur der auf den Schießsport ausgerichtete Zweig des Vereinslebens betroffen ist, werden also offenbar keinerlei Einwände gegen eine vollständige Gleichberechtigung erhoben – prekär wird die Situation erst, wenn der Aspekt der Tradition und Brauchtumpflege wieder relevant wird. Dies mag daran liegen, dass

Schießsport und Brauchtumpflege zwar als offizielle, d. h. in der Satzung festgelegte Ziele des BSV neben einander existieren, aber auf der Handlungsebene fast völlig unabhängig von einander sind. Neben sie tritt – als drittes, „inoffizielles“, also nicht formal festgelegtes Ziel – die Geselligkeit. Der Befragte T6 spricht von einer „Dreifaltigkeit“ aus Schießsport, Brauchtum und dem „Spaßfaktor“, wobei letzterer seines Erachtens in heutiger Zeit für mindestens achtzig Prozent der Mitglieder im Vordergrund stehe.

Die Entkopplung von Brauchtumpflege und Schießsport hat unabhängig vom „Spaßfaktor“ den Frauen den Weg in den Schützenverein geöffnet, denn auf sportlichem Gebiet stand ihrer Integration niemals ein traditionalistisches Argument entgegen. Dennoch konnten das sportliche Interesse der Schützinnen und auch ihre Erfolge als Pro-Argumente genutzt werden, weil durch sie das oben erwähnte Argument der Gefahr, schießsportbegeisterte Mädchen und Frauen könnten in andere Vereine abwandern, sollten sie im BSV Rees-Feldmark keine Unterstützung finden, untermauert werden konnte. Außerdem war die Notwendigkeit, die Sportschützinnen aus versicherungstechnischen Gründen als Vereinsmitglieder aufzunehmen, ein schlagkräftiges Argument der BefürworterInnen.

Trotz der z. T. fortdauernden „heißen Diskussionen“ um ihre Mitgliedschaft und deren Einschränkungen scheinen die Schützinnen mit ihrem momentanen Status durchaus zufrieden zu sein. Dies liegt zum Einen daran, dass sie – trotz einiger Querelen, wie sie in jeder Gruppe vorkommen – innerhalb ihres Zuges eine positive und konstruktive Art von Gemeinschaft erleben; zum Anderen fühlen sie sich auch von weiten Teilen der männlichen Schützen, v. a. vom Vorstand des BSV, gut unterstützt. Der stetige Mitgliederzuwachs des Damenzuges in den letzten Jahren illustriert dies.

Zusammenfassend lassen sich bis zu dieser Stelle folgende Resultate festhalten: In der Diskussion um die Aufnahme der Frauen in den BSV Rees-Feldmark lassen sich mindestens vier Komplexe organisationaler Überzeugungen aufzeigen. Zunächst ist die Berufung auf das Konzept der Tradition zu nennen, welches die bisherige Basis der vorhandenen Organisationskultur bildet und auf die Aufrechterhaltung des männerbündischen sozialen Raumes gerichtet ist, den der BSV seinen männlichen Mitgliedern vor der aktiven Beteiligung der Frauen offenbar geboten hat. Weiterhin sind zwei Bündel von Wahrnehmungen und Interpretationen gesellschaftlichen Wandels zu identifizieren, die sich auf fortschreitende Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen bzw. auf zunehmende Überlebensschwierigkeiten von Traditionsvereinen

beziehen und aus beiden Prozessen die Notwendigkeit ableiten, angemessen auf die entsprechenden Umweltveränderungen zu reagieren. Schließlich ist die Argumentationslinie vornehmlich der Schützinnen zu nennen, die die ungleiche und als nachteilig empfundene Positionierung der Frauen im bisherigen Gefüge des Vereinslebens zum Gegenstand hat.

Die in allen Interviews auftauchenden Anschauungen zu den wahrgenommenen gesamtgesellschaftlichen Veränderungen dürften ein günstiges Klima für die Aufnahme der Frauen geschaffen haben und schlagen sich auch in anderen Maßnahmen und Tendenzen nieder, die in ihrer Gesamtheit auf eine verbesserte Nutzung vorhandener bzw. eine effizientere Mobilisierung neuer Ressourcen abzielen.

Im Folgenden soll nun der Status der Schützinnen im Vereinsgefüge näher beleuchtet werden. Zunächst werden dazu Aspekte von Kleidung bzw. Uniformierung besprochen.

5.2 Kleidung und Zeremoniell

Wie im vorangegangenen Abschnitt schon angedeutet, sind die Uniformen der Schützinnen ein sehr bedeutungsvoller Aspekt – einmal für die Frauen selbst, weil sie z.B. Dazugehörigkeit symbolisieren, aber sie liefern auch wichtige Hinweise für die Frage nach dem Status der Frauen auf der symbolisch-repräsentativen Ebene. Letzteres gilt ebenso für einige Komponenten des Zeremoniells im BSV. Damit sind hier sowohl offizielle als auch inoffizielle Abläufe und Regeln gemeint, mit denen die Mitglieder des BSV jährlich wiederkehrend konfrontiert sind.

Etikette, d. h. korrekte Kleidung, korrektes Betragen und die Einhaltung festgelegter Abläufe bei offiziellen Anlässen – in erster Linie bei Veranstaltungen vor Publikum – sind zentraler Bestandteil des Brauchtums, dessen Pflege sich der Schützenverein widmen will. Daher existieren auf der formalen Ebene Richtlinien und Vorschriften zur Uniform und zum Marschieren und Aufstellen des Bataillons. Auf der Handlungsebene lassen sich widersprüchliche Tendenzen beobachten. Auf der einen Seite besteht durchaus ein gewisser Spielraum. Die Befragten J4 und T6 sprechen von einer gelockerten Handhabung der Etikette:

J4: (Du hast) auch nich mehr so die Etikette da wie dat früher war, ne dat wollen die ja auch nich und dat können wir auch gar nich mehr (.) so durchführen weiße da so (.) weiße wat wir schon gesacht haben mit eeh (.) Knopf zu oder eeh (.) ne, eeh (.) ja, sowieso Jacke zu, ne,

T6: Ja dies (.) dies (.) so (.) Uniformierte sozusagen generell sozusagen.

J4: Dat Zackige sach ich ma so dat dat eh (.) bundeswehrmäßige ne, (..) dat kann man heute nich mehr handhaben dann eh (.) lachen die uns aus. Aber man will (.) man (.) trotzdem is man bedacht, ja (.) die (.) dass die Sache da, eh (.) in gutem eeh (.) Zustand (.) eh (.) da eben steht ne. Vielmehr et Bataillon ne.

Auch hier findet sich wieder die Überzeugung, dass in der heutigen Zeit die sehr traditionalistischen Aspekte des Schützenwesens nicht mehr allzu streng gehandhabt werden dürften, um nicht an interner oder externer Legitimation zu verlieren („dann lachen die uns aus“). Diese Auffassung korrespondiert mit der Beobachtung, dass zwar zu gewissen Anlässen wie z.B. beim Totengedenken am Ehrenmal Etikette und korrektes Benehmen unbedingt erfordert werden, dass aber auf dem Marschweg dorthin oder zurück zum Festzelt durchaus eine lockere und gesellige Atmosphäre herrscht. Innerhalb der einzelnen Züge wird – auf der anderen Seite - mit der Frage der Etikette zwar z. T. recht spielerisch umgegangen. Die Züge haben teilweise einen „Spieß“ aufgestellt, der/die bei offiziellen Anlässen u. a. die korrekte Uniformierung der Zugmitglieder kontrolliert. Bei Verletzung der Regeln droht eine teilweise nur geringe, teilweise aber auch durchaus ernst zu nehmende Strafe. Diese Regelung verdeutlicht aber dennoch, dass man sich zwar um einen lockeren Rahmen bemüht, die Uniformordnung und Etikette aber weiterhin ernst nimmt. Daher wird auch oft diskutiert, ob es akzeptabel sei, dass während der Festumzüge z. B. Sonnenbrillen getragen werden.

Die fortdauernde Bedeutung der Etikette lässt sich auch am Beispiel der Uniform der Schützinnen beobachten. Diese ist eine „femininere“ Version der Männeruniform – allerdings ohne den bei Männern üblichen Schützenhut. Der fehlende Hut kam durch informelle Unterhaltungen mit einigen Schützen ins Gespräch, die der Ansicht sind, dass die Frauen, wenn sie schon „mitmachen“ wollen, eben auch „richtig mitmachen“ und einen Hut tragen sollten. Für die Frauen selbst ist dieser Punkt insofern durchaus bedeutsam. An dem Hut selbst ist ihnen nicht gelegen, wohl aber an der daran anknüpfenden Diskussion.

S6: Dat war ja auch son (.) Thema, ne? Warum wir Frauen keinen Hut tragen.

A6: Ja. Weil wir unsere Frisuren sonst ruinieren ((lachend) oder so ähnlich) (lacht)

I : (lacht)

S6: Ja ja. (.) Wenn, (.) wenn (.) wir schon (.) eh en Zug sind und alles mitmachen dann sollten wir auch en Hut tragen und en Säbel.

I : Aber die Frauen haben sich gegen den Hut entschieden.

S6: Eh dat is eigentlich mehr oder weniger vom [kleinen Vorstand eh (.) gesacht

A6: [Vom Vorstand.

S6: worden, wir brauchen das nich. Wir brauchen keinen Säbel und wir brauchen keinen Hut. Und (.) die Diskussion is noch lange nich zu Ende.

A6: Nä, und da wirste auch nich drum rum kommen dat dat irgendwann ((lachend) vielleicht) kommt.

S6: Aber ich find dat en bisschen (.) albern aber (.) ich muss ganz ehrlich sagen ich brauch dat nich.

Später fügt die Befragte A6 noch hinzu:

A6: Aber, wie gesacht eh (.) solange der (.) kleine Vorstand oder der (.) geschäftsführende Vorstand, (.) uns vorschreibt wat wir machen müssen, (.)

I : Mhm.

A6: können wir damit leben. Mit den andern Aussagen der andern Schützen. Ne? Wenn die dat möchten dann müssen se sich mitm Vorstand ausenander setzen. (.) Weil (.) wir werdens nich freiwillig tun.

S6: Nee.

A6: Wir werden nich freiwillig ne Mütze aufsetzen. Oder en Käppi oder auch wat auch immer. (.) Weil eben halt gesacht worden is (.) wir brauchen dat nich.

Aus welchem Grund der Vorstand des BSV entschieden hat, dass die Schützinnen keinen Hut zu tragen brauchen, ist nicht restlos zu klären. Der Befragte M7, der zwar heute im Vorstand tätig ist, aber zum Zeitpunkt der Entscheidung noch nicht dort aktiv war, macht die Tradition, dass Männer eben Hüte tragen und Frauen nicht, dafür verantwortlich:

M7: Dat is irgendwo aus (.) irgendeiner Tradition heraus so geboren, und bei Männern is et eben so früher warens nur Männer, die (.) Männer (.) tragen en Hut, und und und. [...] ich geh einfach mal davon aus, (.) als die Frauen (.) mitziehen durften, und man gesacht hat gut, ihr dürft (.) mitziehen und, eeh (.) die Frauen haben ja sich so ne (.) eigene Uniform kreierte, und letztendlich (.) was dann ja auch gebilligt worden is die is ja auch wieder anders, (.) als (.) eben die Männeruniform und da durch meine ich dadurch dass die schon anders is und irgendwo auch en bisschen femininer. (..) Is ja auch richtig so. Eh, man will ja jetzt nich die Frauen zu Männern machen.

Hier ließe sich argumentieren, dass es v. a. darum geht, die Geschlechter weiterhin klar unterscheidbar zu halten – gerade im traditionalistischen und heteronormativen Schützenwesen bzw. im Kontext von dessen traditionalistischer Organisationskultur dürfte der sichtbaren Konstruktion von Differenz große Bedeutung zukommen. Die „femininere“ Uniform der Schützinnen ist, obwohl durch den fehlenden Hut recht deutlich von jener der Männer unterschieden, für Einige noch nicht eindeutig genug. Dies zeigt sich z. B. in der Äußerung eines älteren Schützen, es sehe „einfach komisch“ aus, wenn auf dem Schützenfest „Uniform mit Uniform tanzt“.

Ein anderes, schon damals aktives Vorstandsmitglied, begründet die Entscheidung, dass die Schützinnen weder Hut noch Säbel bräuchten, mit dem Bemühen, ihnen den finanziellen Einstieg in den BSV und auch dessen organisatorische Abwicklung zu

erleichtern. Die Kosten, die durch die Anschaffung der Uniformjacken und –Westen bereits auf die Schützinnen zukamen, sollten nicht unnötig erhöht werden, zumal – auf Grund der „feminineren“ Beschaffenheit der Damenuniformen – eben auch ganz andere Hüte hätten angeschafft werden müssen als für die Männer. Von dieser Warte aus gesehen ist es durchaus denkbar, dass die Schützinnen irgendwann Hüte werden tragen müssen.

Am Beispiel des Hutes wird auch der Status der Schützinnen im Gefüge des BSV illustriert: sie werden als „Neulinge“ betrachtet, akzeptieren diesen Status weitgehend und wenden sich in einigen Belangen an den geschäftsführenden Vorstand oder werden von diesem angeleitet – häufig sind sie sich über die informellen Regeln noch nicht im Klaren. So gerieten sie z. B. auf Grund der Frage, ob sie zum zehnjährigen Jubiläum ihres Mitmarschierens am Schützenfest-Montag bedruckte T-Shirts tragen dürften, in Konflikt sowohl mit der Uniform-Ordnung als auch mit den ungeschriebenen Regeln darüber, für welche Belange ein Antrag an die Jahreshauptversammlung nötig ist und für welche nicht. Auch in Fragen des Zeremoniells sind sie noch darauf angewiesen, von erfahrenen Schützen zu lernen: wer z.B. an welchem Punkt des Festumzuges salutieren muss, ist allerdings auch unter diesen z. T. unklar. Diese Frage wird v. a. deshalb prekär, weil einige der Ansicht sind, nur die „Behuteten“ müssten salutieren, während andere das Salutieren vom jeweiligen Dienstrang abhängig machen – in dem Fall müssten auch die Frauen mit dem entsprechenden Rang grüßen, obwohl sie keinen Hut tragen. De facto ist es so, dass alle Schützen ab dem Rang des Offiziers grüßen müssen und außerdem, dank einer Sonderregelung, auch alle im Rang des Feldwebels, obwohl dieser eigentlich zu den Unteroffiziersrängen zählt. Die Feldwebel und die Offiziersränge zeichnen sich aber durch Hüte mit rot-weißen Federn und weiße Handschuhe aus, was bedeutet, dass die Schützinnen in den entsprechenden Rängen eben auf Grund des fehlenden Hutes nicht zu den Grüßenden gehören.

Offenbar sorgt die Aufnahme der Frauen also für Irritationen von zuvor routinisierten Abläufen; es musste z. B. auch erst einmal geklärt werden, an welcher Stelle die Schützinnen sich in die Aufstellung für die Festumzüge einreihen sollten. Die Befragte R7 rekonstruiert den entsprechenden Entscheidungsprozess:

R7: Tja (.) wo äh (.) werden wir denn jetzt unsere (.) Frauenschießgruppe unterbringen und da hat irgendwie damals unser (.) unser Präsident, unser damaliger Präsident [...] gesagt also ich wär dafür (.) dass die Frauen (.) hinter (.) dem Vorstand laufen also hinter den Offizieren das heißt alle die (.) ne rot-weiße Feder haben.

I : Mhm.

R7: Die laufen ja dann direkt vorne. (.) Ja dass wir uns da einreihen und hinter uns dann der Jungschützenzug kommt, und dann geht das eben weiter mit erster, zweiter, dritter vierter Zug das reiht sich dann an der Reiterzug ist natürlich ganz vorne.

Formal gesehen richtet sich die Lauffolge bei Umzügen nach der „Wichtigkeit“ und die Schützinnen nehmen im Bataillon den Platz der Ehrengäste ein. Damit ist ein bewusstes Nicht-Ausklammern der Frauen intendiert; eine Ausklammerung der Frauen hätte aus Sicht der Beteiligten dann stattgefunden, wenn sie z. B. an das Ende des Bataillons gestellt worden wären.

Das korrekte Marschieren selbst und die richtige Reaktion auf die Kommandos des Hauptmanns oder Majors mussten die Schützinnen ebenfalls erst einmal erlernen. Die Männer lernen dies einfach nach dem Motto „learning by doing“, aber da die Frauen als größere Gruppe neu hinzu kamen, erhielten sie speziellen „Marsch-Unterricht“ durch den damaligen Major des BSV. Inzwischen haben sie richtiggehend Freude am Marschieren gefunden und nehmen sehr gern an den Umzügen teil, auch weil innerhalb der Gruppe auf dem Marschweg eine lockere und fröhliche Atmosphäre herrscht.

Das gesamte Zeremoniell und ihren Status betreffend sind die Schützinnen sich wie gesagt darüber im Klaren, dass sie das eine oder andere noch von den Männern lernen müssen, da sie erst seit kurzem einen satzungsmäßigen Zug bilden und mit gewissen Abläufen noch nicht vertraut sind. Da viele von ihnen Partnerinnen ihrerseits aktiver Schützen sind, wenden sie sich bei Fragen oft an diese:

S6: Ja es sind viele Dinge die man nicht weiß die beachtet man nicht ne,

A6: Die man nicht weiß, wo man aber eigentlich mit irgendjemand da drüber sprechen (.) kann, (.) der da schon mal mit zu tun hatte und das sind unsere Männer ausm Vorstand natürlich belastet ich meinen Mann da natürlich nicht (.) unbedingt damit weil (.) wir müssen ja auch (.) selbstständig werden, (.) nur wenn dann schon mal Dinge sind, wo ich (.) auch nicht weiß (..)

Sie legen offenbar viel Wert darauf, alle auch ungeschriebenen Regeln zu erlernen und zu beachten und „selbstständig“ zu werden. Davon abgesehen bringen sie sich auch mit viel Engagement z. B. in die Organisation und Durchführung des Schützenfestes ein.

Ein wesentlicher Punkt des Zeremoniells und der Traditionspflege im BSV ist der bereits erwähnte Marsch zum städtischen Ehrenmal am Schützenfest-Samstag. In einer Zeremonie mit festgelegtem Ablauf wird hier den Gefallenen der beiden Weltkriege und den Verstorbenen des Vereins gedacht. Immer wieder beschreiben Schützen die eindrucksvolle Ehrfurcht und emotionale Rührung, die sie bei diesem Ritual empfinden. Dieser Teil des Zeremoniells hat auch die Schützinnen sehr beeindruckt:

R7: [...] Aber wir hätten uns auch nie, eh, gedacht weil die Männer sachten immer, eh, diese Zeremonie da am Ehrenmal (.) dass das ne unheimlich ergreifende Geschichte is. Wir konnten uns dat eigentlich weniger vorstellen, (.) gut, wenn man jetzt ma am Thron war, der Thron geht ja auch mit zum Ehrenmal, is aber doch wieder anders als wenn du jetzt da als (.) Schützenschwester sach ich mal stehst, ne. Wie wir da et erste Mal standen und dann diese Andächtigkeit, ne, wenn dann eben die Verstorbenen des Vereins, der Weltkriege und und und (.) ähm, und es kommt immer noch auf den Präsidenten an welche Worte der da vorne wählt, aber da wird einem manchmal wirklich heiß und kalt. [...] und dat wir eben sach ich jetzt ma dat große Glück haben (.) wir feiern jetzt drei Tage Schützenfest und wir sind glücklich wir sind gesund und wir sind zufrieden aber dat et eben auch Elend gibt ne.

Tatsächlich ist die Zeremonie aus der teilnehmenden Perspektive sehr eindrucksvoll. Die obige Passage vermittelt aber auch einen Eindruck von dem Unterschied, den die Uniform für das Erleben des Zeremoniells machen kann: als Throndame dabei zu sein ist anders, als wenn man als Schützenschwester dabei ist. Daneben leuchtet hier m. E. eine nicht zu vernachlässigende Funktion der aktiven Brauchtumpflege auf: sie kann dazu dienen, durch Rückbezug auf vergangene Tragödien eigene aktuelle Lebenszusammenhänge in eine Relation zu setzen, die eine neue Perspektive ermöglicht.

Ihre Uniform betrachten die befragten Schützinnen weniger unter dem Gesichtspunkt der Unterschiede oder Unterscheidbarkeit, sondern sie thematisieren, wie z. B. R7, in erster Linie ihren Komfort und die praktischen Erleichterungen, die sie mit sich bringt:

R7: Ja, dann haben wir uns überlegt, ähm (.) dass das ja auch erstmal Geld kostet wenn wir uns Uniformen anschaffen und und und, aber wir waren uns da einig, wir wollten das investieren (.) weil wir haben gesagt, (.) wenn man sonst so aufen Schützenfest geht hat man jedes Mal überlegt Garderobe was zieh ich samstachs an was zieh ich sonntags an was zieh ich montachs an. (..) So haben wer gesagt haben wer ne schwarze Hose, ne weiße Bluse und unsere Uniform. (.) Is ne einmalige Anschaffung, die kostet (.) XY Betrag, (.) dann wissen wir aber jedes Jahr Schützenfest was wir anziehen.

Über die Aspekte der Kosten hinaus spielt auch der Komfort der Uniformen eine Rolle, denn viele Frauen fühlen sich darin wesentlich wohler als in Abendgarderobe. Außerdem haben die Uniformjacken den praktischen Vorteil, dass Orden sichtbar getragen werden können. Problematisch wird die Uniform natürlich dann, und diese Möglichkeit wird durchaus sowohl von Frauen wie von Männern bereits diskutiert, wenn eines Tages eine Schützin den „Königinnenschuss“ abgeben sollte. Die Befragte A6 schildert einen Fall aus einer benachbarten Schützenbruderschaft, in der eine Frau die Vizekönigswürde errang – und ihr Mann scherzhaft gefragt wurde, ob er jetzt

Vizekönigin sei und „ein Röckchen“ tragen werde. Daran anknüpfend schildern sie und S6 die entsprechende Diskussion im BSV:

A6: Dat warn ja auch die Kommentare bei uns dann.

S6: Ja.

A6: Wenn wir wirklich ma son Antrag stellen würden, (..) ja wat ziehen die denn dann an?

I : Mhm.

A6: Da haben wer gesacht dat bleibt alles wie et is.

S6: Ja die machen sich immer wahnsinnig eh, viel Gedanken, (..) obwohl dat gar nich s (.) so is. Man muss sich da keine Gedanken machen wenn (.) dat wirklich mal so kommt dass ne Frau, (..) oder wir würden den Antrag durchkriegen dass wir eben aufen König schießen dürften, [da haben wir auch gesagt, (.) also wir (.) wir sind da

A6: [(unv.)

S6: ganz unkompliziert, wir tragen dann nach wie vor en Kleid, und die Männer (.) begleiten uns in Uniform. Aber die (.) bei denen geht da die Fantasie so eh (.) los, (..) eh (.) die (.) stellen sich dann die Männer da im langen Rock oder so was vor ne. Albern!

Ganz offensichtlich besitzen die Kleiderordnung und die mit ihr verknüpften Implikationen von Geschlechterdifferenz bzw. der Differenzierbarkeit der Geschlechter so große Relevanz für die Beteiligten, dass entsprechende Sachverhalte thematisiert werden, deren Umsetzung sowohl auf formaler als auch auf Handlungsebene noch in den Bereich der entfernten Möglichkeiten gehören. Die hier nachgezeichnete Diskussion kann als weiteres Beispiel für die Irritationen gewertet werden, die die neue Situation auch auf der symbolisch-repräsentativen Ebene auslöst.

Der Aspekt des über die Uniform vermittelten Gemeinschaftsgefühls ist in der Wahrnehmung der Schützinnen auch einer der Punkte, die den Damenzug des BSV für potentielle Neumitglieder attraktiv machen. Sie beschreiben dabei v. a. das Beispiel neu zugezogener Paare, bei denen der Mann im Schützenverein aktiv wird und die Frau sich daraufhin dem Damenzug anschließt, weil sie auf diese Weise in ihrer neuen Umgebung schnell Anschluss finden kann. Auf Grund der wirklich guten Gemeinschaft, die die Schützinnen beschreiben, kann es dann durchaus auch zu einer Umkehrung vorheriger Verhaltensmuster kommen. A6 und S6 beschreiben den Fall eines neu in den BSV integrierten Paares auf dem Schützenfest:

A6: Und und dann guckte die immer nur darüber wat ihr Mann macht (der kam sich) ganz verloren vor dahinten (lacht)

I : Ja.

S6: Dann haste dann genau dat Gegenteil ne?

A6: Ja.

S6: Dann haste nämlich (.) umgekehrt dann (.) sind die Männer ma ganz verloren [aber

A6: [Da

S6: dann wissen se ma wie das is ne.

A6: haben se dann Angst vor.

Einerseits wird hier der Zustand beschrieben, dem diese Schützinnen sich vor der Etablierung ihrer Gemeinschaft ausgesetzt fühlten: „ganz verloren“. Andererseits wird eine Hypothese darüber aufgestellt, warum einige Männer die aktive Beteiligung der Frauen ablehnten: „Da haben se dann Angst vor“. Im Grunde wird auch hier wieder das im vorigen Kapitel skizzierte „klassische Modell“ der Geschlechterrollenverteilung im Schützenwesen repräsentiert.

Zentral bleibt aber das über die Uniform vermittelte Gemeinschaftsgefühl, und damit geht offenbar auch ein anderes Verhältnis zwischen Männern und Frauen einher:

A6: Wie gesacht auch mit ner Uniform wird man irgendwie ganz anders, wird ganz anders behandelt als (..) wenn ich da jetz so rumstehe.

Dies verweist darauf, dass aktive Schützinnen eben nicht nur „Anhängsel“ ihrer Partner sind, sondern auf eine integrative Weise in das Vereinsleben eingebunden werden.

Während viele der aktiven Schützinnen die Uniform also in verschiedenen Aspekten als angenehm und vorteilhaft empfinden, betrachten manche nicht im BSV aktiven Frauen sie als unweiblich oder unattraktiv. Sie fühlen sich, wie in einigen informellen Gesprächen anklang, in Abendkleidern oder generell in festlicher Kleidung wohler und empfinden dies als positiven Bestandteil des Vereinslebens, wie sie es erleben. Daran mag es z. T. liegen, dass die Schützinnen bei ihrer ersten Teilnahme an einem Festumzug des BSV neben vielen positiven Kommentaren aus dem Publikum auch einige ablehnende erhielten, und zwar sowohl von Männern wie auch von Frauen. Vor der Begegnung mit dem Publikum am Straßenrand stand jedoch zunächst die Begegnung mit den männlichen Schützen:

S6: Und erste Mal haben wer uns dann hier getroffen.

A6: Ja.

S6: Erst mal bei uns und dann sind wer rüber gelaufen und dann die Blicke der Männer wie wir dann, ((lauter) da kommen se an, da kommen se an!)

I : (lacht)

S6: Und eh ((lachend) da war) (.) dann schon Getuschel, ne, konnten wer schon sehn, da tuscheln se hinter uns und (.) ooh ja.

A6: Man wurde von oben bis unten gemustert,

S6: Ja ob (.) ma gucken ob set schaffen, nich dat wer schon die erste nach Hause tragen müssen, ne und,

I : (lacht)

A6: Da warn ja auch noch drei Tage zum Marschieren, dat war ja ((lachend) schon ganz schön anstrengend.)

[...]

S6: Ja, Laufen hat uns richtig viel Spass gemacht. Und wir haben auch gesacht dat war
(.) richtig lustig und richtig schön ne

I : Ja.

S6: Und eeh, ganz interessant wurde das dann eben halt, eehm (.) mit den Leuten die am
Rand (.) der Straße gestanden haben.

A6: Wie, ihr habt Frauen im Verein.

S6: Ja.

I : (lacht)

S6: Viele wussten dat nich,

I : [Klar, ja.

A6: [Nö.

S6: und (.) die haben wirklich (.) manche warn richtig Mund auf Auge auf, haben ma
richtig geguckt, warn dat Frauen?

A6: Mhm.

S6: Ne. Und eh, en paar haben ja ge (.) das gewusst und (.) wir haben auch ganz viele
gehabt die haben sich ganz provokant anne Straße gestellt und haben applaudiert,
von weitem schon, und gejubelt, (.) ne. (..) Dat (.) warn (.) fanden wer auch ganz
klasse, ne.

A6: Jo.

S6: Und natürlich auch welche die dann richtig blöd (.) (dä wah) wie sieht dat denn aus,
ne, doof, jetz guck mal, ne. (..) Dämlich, und, ja. Ne, dat gabs auch, ne.

A6: Ja.

I : [(unv.)

S6: [Also wir haben beide Seiten gehört. Ja, Frauen auch.

I : Ja.

A6: Wir hören das heute noch dass eh Frauen sagen, (unv.). Ich mein gut dat soll jeder
selber entscheiden [wenn er da Spass dran hat ne. Ich mein dann müssen se uns dat

S6: [Ja.

A6: nich mies machen, (unv.).

Die skeptischen und spöttischen Kommentare der anderen Schützen werden von A6 und S6 offenbar nicht als problematisch empfunden. Die Befragte S6 beschreibt an anderer Stelle, dass diese Art von Anspielungen und Spott auch gerne spielerisch aufgegriffen und zurückgegeben würden. Dahinter könnte man jene Art kollegialer Frotzelei vermuten, die zugleich auch der Aushandlung von Grenzen und Machtverhältnissen dienen kann. Mehr Anstoß nehmen sie an ablehnenden Reaktionen aus dem Publikum, das ihrem ersten Umzug am Straßenrand beigewohnt hatte. Gerade die letzte Anmerkung von S6 zeigt darüber hinaus, dass nicht nur die Diskussion mit einigen Männern, sondern auch die mit einigen Frauen ab und an weiterhin aufflackert.

Uniform, Etikette und Zeremoniell im BSV bieten offenbar eine Reihe von Ansatzpunkten zur geschlechterbezogenen Analyse. Zentral scheint m. E. der Umstand zu sein, dass gerade diese „publikumswirksamen“ Komponenten des Vereinslebens besonders effizient dazu genutzt werden können, die Konstruktion von Geschlechterdifferenz sichtbar fortzuschreiben. Das Wegfallen einer legitimen

kompletten Exklusion der Frauen führt offenbar dazu, dass die Differenz sich verstärkt auf der symbolisch-repräsentativen Ebene manifestiert. Gleichwohl bedeuten z. B. ihre Uniformen für die Schützinnen selbst nicht ihre sichtbare „exkludierende Inklusion“ (Wetterer 1992), sondern ihre sichtbare Inklusion.

Wie bereits angemerkt ist der Damenzug mit eigener Uniform des BSV Rees-Feldmark eine Ausnahme in seiner Umgebung: nur in 28% der befragten Schützenorganisationen im Landesbezirksverband Niederrhein, die Frauen als Mitglieder aufnehmen, tragen diese eigene, von denen der Männer unterschiedene Uniformen. Es handelt sich dabei um solche Organisationen, deren Mitgliederzahl unter 300 Mitgliedern liegt und die den Frauen in der Mehrheit die Teilnahme am Königschießen erlauben, ohne dass die Schützinnen in einem eigenen Zug organisiert sind. Es sind auch Fälle von Organisationen bekannt, in denen nur eine einzige Schützin am Zeremoniell teilnimmt und dabei die Uniform der Männer in unmodifizierter Form trägt. Der Schlüssel zu der seltenen Kombination der erhobenen Merkmale im BSV könnte daher in der relativ großen Anzahl der Schützinnen liegen: mit einem hohen Maß weiblicher Partizipation erhöht sich möglicher Weise auch die Notwendigkeit, diese klar erkennbar (und unterscheidbar) zu machen. Mit 51 weiblichen Mitgliedern liegt der BSV weit über dem Durchschnitt von 28 (Umfrage siehe Anhang).

Der hier angesprochene Neuling-Status der Frauen äußert sich übrigens auch im Sprachgebrauch und in den kommunikativen Praktiken der SchützInnen. Nicht selten werden sie entweder als „Damen“ oder als „Mädels“ bezeichnet und oftmals herrscht noch Unklarheit über die angemessene sprachliche Einbettung der Schützinnen in das Gefüge des Vereins. Viele der männlichen Befragten „verhaspelten“ sich dabei oft und jonglierten dann mit verschiedenen Termini von „Frauenschießgruppe“ über „Frauenschießzug“ bis hin zu „Damenzug“, wobei letztgenannter Begriff inzwischen den Charakter einer allgemein vorgezogenen Bezeichnung besitzt. Die leichten Unklarheiten weisen darauf hin, dass noch Aushandlungsbedarf besteht, was den Status der Schützinnen im Verein betrifft.

Zwar orientieren sich die Uniformen der Schützinnen an der Uniformordnung des Vereins, sie unterliegen aber keinen spezifischen formalen Richtlinien, d. h. auf der Strukturebene ist nicht festgelegt, ob und inwiefern sie sich von den Uniformen der Männer unterscheiden sollen. Anders bei den Mitgliederrechten der Schützinnen: hier sind sie auf offizieller formaler Ebene von einigen Rechten ausgenommen. Gerade das

Recht auf die Teilnahme am Königschießen löst intensive Diskussionen aus, wie im folgenden Abschnitt gezeigt werden wird.

5.3 Königsschuss und Mitgliederrechte

Rund zwei Drittel aller Schützenorganisationen, die an der Befragung im Landesbezirksverband Niederrhein teilnahmen, erlauben ihren weiblichen Mitgliedern die Teilnahme am Königschießen im Rahmen des Schützenfestes. Noch höher ist der Anteil derjenigen Organisationen, die angaben, ihre weiblichen Mitglieder dürften alle offiziellen Ämter der organisationalen Hierarchie besetzen (82%). Im BSV Rees-Feldmark ist den Schützinnen momentan weder das eine noch das andere Recht gewährt. In §5 Abs.6 der Satzung des BSV heißt es dazu: „Folgende Funktionen können nur von männlichen Mitgliedern des Vereins besetzt werden: 1.Vorsitzender (Präsident), Stellvertretender Vorsitzender (Vizepräsident), Major, Hauptmann“; und weiter: „Jedes männliche Mitglied hat das Recht, nach Vollendung des 21. Lebensjahres und zweijähriger Mitgliedschaft am Königschießen teilzunehmen“.

Nicht zu vergessen ist hier das Recht der freien Zugwahl, das allen SchützInnen formal zusteht, faktisch aber nur im Rahmen der Geschlechtergrenzen genutzt wird, was bedeutet, dass die Frauen de facto eben doch keine Wahl haben: ebenso wenig, wie ein Mann aktives Mitglied im Damenzug würde, wird auch keine Frau aktives Mitglied in einem der männlich besetzten Züge werden. Die übrigen Züge des BSV rekrutieren ihre Mitglieder größtenteils nach Freundschafts- und Cliquesbeziehungen, wodurch z. T. auch eine altersmäßige Segregation entsteht, die jedoch zuweilen durch gezielte Zuweisungen von Mitgliedern durch den Vorstand zu bekämpfen versucht wird, um die Züge nicht überaltern zu lassen. Der Damenzug hingegen rekrutiert seine Mitglieder ausschließlich nach (weiblichem) Geschlecht. Eine Gruppenidentität entsteht hier zuerst auf Grund von Geschlecht. Es gab bereits Bestrebungen, diese Grenze zu durchbrechen. Von Seiten der Schützinnen ging die Überlegung aus, die freie Zugwahl konsequent auszuüben und einem Zug beizutreten, dessen Mitglieder offenbar eine besonders ablehnende Haltung gegenüber der Aufnahme der Frauen gezeigt und auch angedeutet hatten, sie würden keinesfalls weibliche Mitglieder in ihrem Zug akzeptieren. Allerdings wurde der Plan nicht umgesetzt: „Dat is uns dann doch en bisschen zu lächerlich gewesen“. Dabei ist den Frauen durchaus klar, dass es keine formale

Handhabe gegen diese Grenzüberschreitung gäbe – und sie sie auch ihrerseits akzeptieren müssten:

S6: [...] Im Grunde genommen können die sich nich wehren.

A6: Nein. Es kann sich kein Zug dagegen wehren.

S6: Nä.

A6: Jetzt (.) wir auch nich aber (.) im Moment sind noch keine an uns herangetreten.

S6: Nee. Wir können uns da ja auch nich gegen wehren.

A6: Haben wer ja gesacht, wenn einer von euch kommt, (.) tja. Wie, darf ich. Ja ich sach warum sollst du bei uns nich reinkommen.

S6: Ja.

A6: Du hast halt nur von unserem Zug nix zu erwarten. Momentan. Weil wir halt noch nich wissen wat [(unv.)

S6: [aber die (.) die trauen sich jetzt nich,

A6: Nä die haben Angst dat die dann die Retourkutsche kriegen.

S6: Richtig. Und die kommt.

A6: ((lachend) Ja dat glaub ma.)

S6: Wenn einer bei eh (.) sich einer bei uns anmeldet dann kommt die Retourkutsche. [...] Aber dat is auch immer ganz lustig und spannend. Dat geht immer son bisschen hin und her.

Hier wird nicht nur deutlich gemacht, dass man sich über das formale Recht der freien Zugwahl durchaus im Klaren ist. Dieses Recht wird hier auch instrumentalisiert zur Auseinandersetzung mit Gegnern der Frauenbeteiligung: während die Frauen drohen, ihr Recht auszuüben, haben offenbar einige Männer schon damit gedroht, in diesem Fall den Verein zu verlassen. Die fortdauernde Diskussion ist Symptom eines latenten Aushandlungsprozesses um Status und Definitionsmacht, der z. T. in einem oberflächlich spöttischen oder halbernstern Rahmen eingebettet erscheint.

Die Drohung, den Verein zu verlassen, ist von einigen Schützen offenbar auch schon anlässlich der ursprünglichen Zulassung von Frauen als Mitglieder ausgestoßen worden und wird bisweilen wiederholt, wenn es um die Teilnahme der Frauen am Königschießen geht. Die potentielle Besetzung der höchsten Ämter in der Schützenhierarchie durch Frauen macht weder Schützinnen noch Schützen große Sorgen: die Schützinnen haben dahingehend keine spezifischen Ambitionen und von Schützen wurde dieses Thema weder im informellen noch im Interview-Kontext angesprochen. Ganz anders verhält es sich bei der Frage nach dem „Königinnenschuss“. Die Tatsache, dass dieses Recht den Frauen nicht von Anfang an eingeräumt worden ist, begründet der Befragte M7 so:

M7: [...] Also man merkt deutlich das is doch ne Männerdomäne, dann hört man mal so (.) da sach ich (.) knallhart da kannste mich ((lachend) auch so zitieren) diese saublöden Aussagen ((tiefer) wenn die Frauen aufen König schießen trete ich aus), I : Mhm.

M7: eeh, da muss ich ganz ehrlich sagen. (..) Das (.) is für mich ne unqualifizierte (.) Aussage. (.) Aber gut. Da sieht man dran, (.) et (.) is (.) ne alte Tradition, die bei vielen, insbesondere bei natürlich bei Männern dann, noch so tief drin sitzt, (.) da muss man dann vielleicht auch einfach mal sagen gut, (..) geht man en Mittelweg, (.) sukzessive. Schritt für Schritt.

I : Mhm.

M7: Vielleicht (.) leben wer hier aufm Land und (.) sind (.) da (.) als Verein auch noch zu sehr (.) Traditionsverein, (.) man will de Mitglieder ja auch nich vergraulen,

Die vorerst vorgenommene Einschränkung der Mitgliederrechte der Schützinnen ist also aus dieser Perspektive einem Zugeständnis an die sehr traditionalistisch eingestellten Vereinsmitglieder geschuldet – und zwar aus dem einfachen Grund, dass man diese nicht „vergraulen“, also weder personelle noch legitimatorische interne Ressourcen gefährden will. Dies führt zu der Überzeugung, die Integration der Frauen könne nur „sukzessive“ vollzogen werden.

Diese Anschauung findet sich auch bei vielen Schützinnen. Auch sie sind sich der Brisanz des Themas und der Haltung ihrer „Gegner“ sehr wohl bewusst – andererseits sind sie aber auch überzeugt, dass sie eines Tages den Königinnenschuss werden abgeben dürfen, wie in der folgenden Passage deutlich wird:

R7: Die sind jetz schon [...] mit unserm Präsidenten, liegen die dem schon inne Ohren (...) lass dir nich einfallen da (.) wat kommen zu lassen dat die Frauen auch, eh (.) König schießen können. (..) [Er] gesacht (...) wat soll ich nich? (..) Wenn da en Antrag kommt kommt da en Antrag. (.) Da kann ich gar nix gegen tun [und ich

I : [Mhm.

R7: werd en Teufel dagegen tun. (..) Ne (.) dat war schon der erste Schritt (.) sind die [...] jetz schon dran (.) dat wird en Frauenzug werden (.) und dann kommt dat Nächste. [...] Natürlich kommt der nächste Schritt.

I : Mhm.

R7: Und das muss erstmal in einer Versammlung abgestimmt werden. (.) Und wenn viele Männer sich da einig sind dann wird eben der Antrag abgelehnt also dürfen wir dann nich schießen. Aber dat liegt doch nur anne Versammlung! [...] Dat is unser gutes Recht da en Antrag zu stellen und dat werden wir mit Sicherheit auch irgendwann machen. [...] Die müssen sich jetz erstma wieder beruhigen dat wir en Zug sind, (.) und dann gehen wir den nächsten Schritt. So wie wir dat immer gemacht haben, wie sacht der Engländer: Step by Step.

Auch hier wird die Notwendigkeit betont, Schritt für Schritt vorzugehen, aber aus anderen Gründen: in dieser Passage und auch in den Interviews mit anderen Schützinnen wird die Vorstellung sichtbar, dass die Aufregung unter den Männern noch zu groß sei, als dass man jetzt schon „den nächsten Schritt gehen“ könnte – mit anderen Worten, die Schützinnen sind sich bewusst, dass sie vorsichtig und sensibel vorgehen

müssen, um im Verein dauerhaft akzeptiert zu werden und irgendwann eine Mehrheit für einen entsprechenden Antrag auf Zulassung zum Königsschießen zu erhalten.

Im vorigen Kapitel wurde schon die Diskussion darüber erwähnt, welche Auswirkungen der (noch zukünftige) Königsschuss einer Frau auf der Ebene der Repräsentation hätte. Dies illustriert, welche Relevanz diesem Thema zugeschrieben wird. Für einige Schützen ist es regelrecht unvorstellbar, gemeinsam mit Schützinnen um die Königswürde zu konkurrieren – besonders, wenn es sich um die eigene Partnerin handelt:

P5: Wie gesagt im Anfang is en bisschen belächelt worden. Aber (.) wie gesacht da bin ich der Meinung wenn se dabei sind, (.) ich bin nich (.) derjenige, ((lachend) dat sach ich auch), wenn meine Frau König schießt oder Königin schießt dat (.) dat will ich nich ((lachend) den will ich hier schon schießen ne), aber eh (.) Realität wird sein dass die irgendwann auch auf en König schießen.

Diese Passage verdeutlicht exemplarisch das, was im Laufe der Untersuchung unter dem Stichwort „Eheproblem“ gehandelt wurde. Wie bereits erläutert sind die meisten aktiven Schützinnen Partnerinnen ihrerseits aktiver Schützen, deren größerer Teil wiederum auch Funktionsträger in der organisationalen Hierarchie sind. Diese Konstellation war nicht nur eines der essentiellen Motive für die Gründung einer Frauengruppe innerhalb des Vereins, sondern produziert auch immer wieder verschiedenste Probleme – beides aus einem Grund: eben weil viele ihrer Partner Funktionsträger im BSV waren oder sind, waren viele der heutigen Schützinnen vor Gründung des Damenzuges stärker von der Geschlechterrollenzuweisung nach dem „klassischen Modell“ betroffen als andere Schützenpartnerinnen. Das „Eheproblem“ manifestiert sich aber auch z. B. darin, dass den Frauen – insbesondere den eigenen Partnerinnen – zuweilen von vielen Schützen eine störende oder einschränkende Einflussnahme auf die Geselligkeit und das Feiern unter den Schützen nachgesagt wird. Im Grunde lässt sich das „Eheproblem“ also auflösen in eine Verschärfung des Geschlechterkonfliktes, die aus der Tatsache resultiert, dass zwischen den aktiven Schützinnen und Schützen viele Ehen und Partnerschaften bestehen.

Darüber hinaus findet sich auch hier wieder die geläufige Überzeugung, in Zukunft werde der Königinnenschuss erlaubt werden.

Etwas später bemerkt der Befragte auf die Frage, wie sich eine mögliche weibliche Konkurrenz seiner Ansicht nach auf die – offenbar im langfristigen Trend rückläufige – Anzahl der männlichen Königsbewerber auswirken könnte:

P5: Weiß ich nich würd ich mich da gerne ma überraschen lassen, weil (.) ich sach jetz ma ganz strikt ich weiß nich ob et viele gibt die sich von ihrer Frau (.) ich sach ma jetz ma zur (.) Königin ((lachend) nehmen lassen würden). Keine Ahnung. Weiß ich nich. (..) Ich weiß et nich. Dat is schwierig zu sagen. Aber ich denke mir dat sich dann der Ehrgeiz unter der ((lachend) Vogelstange) entwickelt, (.) nur dienlich (lacht). Weiß ich nich. (.) Also wenn meine Frau da stehen würde dann würd ich (.) alles drum geben, (.) dat sie den nich ((lachend) kriegt).

I : (lacht)

P5: Dat ich den lieber erst schieße wie gesacht wenn ich dann schon ma König war is mir dat egal aber, (..) dat is nich einfach. (Et sind doch da) einige die haben da en Problem mit.

Interessant ist in der zitierten Passage aus dem Gespräch mit P5 übrigens auch die sprachliche Aufarbeitung des Themas (ein männlicher Schütze wird hier zur „Königin“): darin kommt die Befürchtung zum Ausdruck, die Zulassung der Frauen zum Königschießen könne vorhandene Geschlechterrollen nicht nur irritieren, sondern gar umkehren – und so nach dem Wegfall der formalen Geschlechtergrenze durch die Mitgliedschaft die traditionalistische Konstruktion hegemonialer Männlichkeit ihrer letzten formalen Basis berauben.

Die Befragten T6 und J4 nehmen etwas expliziter als P5 Bezug auf die Möglichkeit, dass den Frauen der Königinnenschuss in Abhängigkeit von der Entwicklung der Anzahl an Königsbewerbern erlaubt werden könnte.

T6: Was du da zwischendurch erwähnt hattest mit den Frauen, (.) eeh im Grunde (.) um aufen König zu schießen, oder (.) bedingt ja auch Vizekönig dann (alles) automatisch ne, et wird bei uns auch kommen. Zwangsläufig. Gar keine Frage. Nur man kann nich sagen, eehm (.) wird et fünf Jahre dauern, wird et (.) fünfzehn Jahre dauern, keine Ahnung. Et wird wahrscheinlich abhängig davon sein, (.) ehm (.) wie die (.) wie der Zuspruch wie die Beteiligung an Königsbewerbern [bleiben wird.

J4:

[Ja.

T6: Oder sein wird. Wir haben dünne Jahre gehabt,

J4: Is ja schon (.) jetz als (unv.) König geworden is eeh eh (.) ne, (.) (lacht) standen die Frauen ja da zusammen und so (.) ((lauter) Wir dürfen ja nich schießen! Lasst uns doch schießen!) Ne. Kenn (.) kennst ja die Äußerung.

[...]

J4: Ob se dann im Endeffekt, wenn wir gesacht hätten ja dann schießt doch, ob se dann geschossen hätten? Dat weiße dann auch nich. Ne.

Der Zusammenhang zwischen weiblichen Königsbewerberinnen und dem Ausmaß der männlichen Beteiligung am Königschießen taucht auch bei den befragten Schützinnen A6 und S6 auf:

S6: [...] irgendwann wird das kommen weil, [et wird ja immer weniger, eeh (.) die

A6: [Ja.

S6: eben halt aufen König schießen wollen, (..) et (lief) ja jetzt ja immer (.) jedes Jahr (.) (runter), (..) dass da immer eeh weniger (.) Königsbewerber gibt, und irgendwann wird das dann mal so kommen dann sind se vielleicht froh, wenn dann mal ne Frau kommt und sacht ich schieß jetzt mit.

In dieser Sequenz leuchtet der Gedanke auf, Frauen könnten als „Reserve“ herangezogen werden, wenn die Anzahl der Aspiranten auf die Königswürde weiter rückläufig bliebe. Zur Erklärung der von vielen Befragten wahrgenommenen Tendenz eines Rückgangs in der Zahl der jährlichen Königsbewerber, die die Zulassung von Frauen zum Königsschießen erleichtern könnte, wird das oben bereits erwähnte Bündel von Überzeugungen herangezogen, dass den generellen Rückgang des Interesses am traditionellen Schützenwesen, steigende Lebenshaltungskosten und ein wachsendes kulturelles Angebot beinhaltet. Organisationale Maßnahmen, die dem entgegen steuern sollen, betreffen neben der Neuregelung der finanziellen Aspekte z. B. auf die Aufhebung der vorherigen Vorschrift bezüglich des „Hofstaates“:

P9: Dat is ja jetzt auch schon lockrer geworden früher hieß et dann so, es müssen (.) sieben Paare sein, ne, dann (.) wir haben auch ne Truppe wir haben auch nich so viel Paare. Ne die wollten auch schon ma alle schießen aber, dann (.) durftest du nich schießen weil du nich genug Paare hast.

I : Mhm.

P9: Jetzt is dat ja schon lockerer geworden jetzt kann ja einfach nur (.) einer da stehn und schießen. Und der keinen Thron hat. Der geht dann nur mit seiner Frau oder (.) Königin wat weiß ich. Ne.

In diesen Kontext lässt sich auch das Bemühen eines aus Vorstandsmitgliedern zusammen gesetzten ehemaligen Hofstaates einordnen, ein Signal gegen aufwändige und kostenintensive Garderobe der Throndamen zu setzen, indem bewusst bescheidenere Kleider getragen wurden. Auch hierdurch sollte zukünftigen Königsbewerbern der Schritt unter die Vogelstange erleichtert werden. Der erwähnte ausschließlich aus Vorstandsmitgliedern bestehende Thron war übrigens nur in Ermangelung anderer Königsbewerber zu Stande gekommen; in Folge dessen setzte man sich mit der Frage auseinander, was in Zukunft zu tun sei, wenn es keine Bewerber für die Königswürde gäbe:

P8: Eeh, im Grunde genommen wenn wir jetzt keine Königsbewerber hätten, (.) eeh, dat is auch son Punkt da will bei uns, (.) sich noch keiner so recht mit beschäftigen. Wir haben jetzt zwar (.) geregelt, wie wer das verkürzen mit dem Königsschießen is ja (unv.) alles gut und schön, bei der letzten Vorstandsversammlung ich sacht wat is denn jetzt wenn wer keine Königsbewerber haben, ((betont) wir haben keine Königsbewerber) wat machen wer denn (.) da sitzen die da und gucken dich dumm an. [...]

ich denk mal dass es bei uns so is dass der Schießmeister im, im Zusammenhang mit dem geschäftsführenden Vorstand (.) sagen wird, eh bis zu nem bestimmten Zeitpunkt warten wer und wenn keiner da is (.) dann is keiner da, können wir ja auch nich (.) erzwingen oder einen da drunter her prügeln oder (.) wie auch immer, eeh, dann müssen wer dat Ding halt runterholen, und dann haben wer halt für ein Jahr keinen König.

I : Mhm.

P9: Dann (.) präsentiert oder repräsentiert der, der, der Präsident, oder der geschäftsführende Vorstand, den Verein.

Übrigens wird auch in anderen Schützenorganisationen dieses Thema ausführlich behandelt. In einem Fall existiert die Vorschrift, in einem Jahr ohne Königsbewerber den Königsvogel für zwei Jahre zu vergraben, so dass im Folgejahr auch kein Schützenfest stattfindet.

Der hohe Kostenfaktor eines Thronjahres wird in den verschiedenen Schützenorganisationen ebenfalls recht unterschiedlich gehandhabt. Eine Organisation in der Umgebung des BSV Rees-Feldmark kultiviert den Brauch, dass die Schützenkönigin schon vor dem eigentlichen Königsschuss durch geheime Wahl fest steht – und dass sie dann auch die Kosten trägt. Wie solche berichteten Anekdoten zeigen, werden am Beispiel des Königinnenschusses nicht zuletzt auch das Ausmaß der Umweltbeobachtung seitens des BSV und deren Bezug auf die eigene Situation sichtbar. Auf die Bemerkung, dass zwei Drittel aller anderen Schützenorganisationen im Landesbezirksverband Niederrhein ihren weiblichen Mitgliedern die Teilnahme am Königsschießen erlauben, reagieren die Befragten J4 und T6 so:

I : Is das denn schon im Gespräch?

T6: Nö.

[...]

J4: Könnte vielleicht noch mal irgendwann (..) ins Gespräch kommen ne. Da wird von einigen Schützenvereinen wird da dürfen die Frauen eeh (.) [auch den Königsschuss

T6: [Ich sach mal dat sind

J4: tätigen.

T6: (..) dat sind aber wahrscheinlich die Bruderschaften [die seit (..) Jahrzehnten schon

J4: [Aber auch einige links-

T6: wahrscheinlich, eeh Frauen auch aktiv mit dabei haben [ne.

J4: rheinische die dat schon über Jahre praktizieren. [Ja ja.

T6: Wir sind ja da als (..) als eeh (..) ehm (..) als Schützenverein, (..) als Bürgerschützenverein sind wir da an und für sich relativ frisch,

[...]

J4: Hast auch viele Vereine die die die noch niemals eh (..) einen (..) einen Frauenzug haben wollen oder oder Frauen im Verein haben wollen. Hasse auch noch Vereine.

Man ist sich also durchaus ungefähr bewusst, welchen Stand die Integration der Frauen in der relevanten organisationalen Umwelt erreicht hat, und versäumt es auch nicht, den

BSV in diesem Kontext richtig einzuordnen. Dass im BSV Frauen (noch) nicht am Königschießen teilnehmen dürfen, wird hier auch damit begründet, dass die Schützinnen im BSV – im Vergleich zu denen in vielen Bruderschaften, besonders auf der „anderen“, also der linken Rheinseite – erst seit relativ kurzer Zeit im Verein aktiv sind. Zugleich wird aber auch die relative Fortschrittlichkeit des BSV gegenüber jenen Organisationen betont, die Frauen gar nicht erst aufnehmen.

Zusammenfassend für die Aspekte des Königinnenschusses und der Mitgliederrechte lässt sich folgendes konstatieren: Die (momentan noch) eingeschränkten Mitgliederrechte der Frauen sind Resultat eines Aushandlungsprozesses, der in der jüngeren Vergangenheit des BSV stattgefunden hat und in dem Entscheidungsträger des BSV versuchten, die aufgenommenen Schützinnen sukzessive weiter in den Verein zu integrieren, ohne die bereits vorhandenen männlichen Mitglieder allzu großen Irritationen auszusetzen. Unter veränderter Thematik (z. B. bezüglich des Königschießens) setzt sich dieser Prozess auch weiterhin fort. Mit hinein spielt die offenbar weitgehend geteilte Überzeugung, solch große Veränderungen könne man nur langsam, Schritt für Schritt, durchführen. Genauso taucht in allen Interviews die Meinung auf, die Gewährung der vollen Mitgliederrechte für Frauen sei nur eine Frage der Zeit und der unvermeidbare nächste Schritt ihrer Integration. In ihrer jetzigen Ausprägung stellen die eingeschränkten Rechte der Schützinnen noch einen Mechanismus „exkludierender Inklusion“ dar, und zwar sowohl auf Struktur- wie auch auf Handlungsebene. Das de facto ungenutzte Recht der freien Zugwahl illustriert die fortdauernde Konstruktion von Differenz trotz formaler Gleichheit. Die formale Einschränkung bezüglich der Ämter und der Königswürde bewirkt dasselbe, jedoch mit dem Unterschied der expliziten Verankerung dieser Einschränkung in der Vereinssatzung. Diese formale Grenzziehung wird an späterer Stelle noch genauer zu beleuchten sein.

5.4 Exkurs: Sinn und Zweck des Schützenvereins

Bevor die zentralen Befunde dieser Untersuchung im nächsten Kapitel interpretiert werden, soll hier ein kurzer Exkurs zu „Sinn und Zweck des Schützenvereins“ vorgenommen werden. Im Laufe der Untersuchung entstand die Praxis, die Frage nach den subjektiven Sinn- und Motivationsstrukturen hinsichtlich der Beteiligung im

Schützenverein an das Ende der Interviews zu stellen. Die Befragten haben darauf sehr unterschiedlich reagiert.

M7: Also (...) a (..) würde ich (.) klar sagen (.) ehm, insbesondere für die die sportlich (.) eh begeistert sind und auch eh irgendwo talentiert sind natürlich a der Schießsport. [...] das is in erster Linie Sinn und Zweck dieses Vereins, es is en Schützenverein, en Schießverein, (..) eh, aber zum anderen dann eben und das is (.) für die meisten, (.) zumindest für mich der größere Schwerpunkt, (..) ein Verein, wo man mit Gleichgesinnten gerne feiert,

Die Befragten T6 und J4 dazu:

T6: En Zweck, en Zweck is et ja in dem Sinne, (.) wie gesacht war früher mal daraus (.) darauf beruht dat ja alles ne, von den Gilden, von den (.) Bürgerwehren her,

J4: Ja.

T6: dat war die (.) eigentliche Zweckgemeinschaft sach ich mal jetz, ne, (.) um um ne Stadt oder ne Ortschaft eben auch eeh (.) zu (.) verteidigen sach ich jetz mal ausm (.) späten Mittelalter heraus wie (unv.), im Endeffekt aber in der heutigen Zeit,

J4: (Wat da heute überwiegt) dat is ja der Spaßfaktor.

T6: Überwiegend, überwiegend ja. Ich sach mal zu (.) mindestens achtzig Prozent [der
J4: [Ja.

T6: Spaßfaktor, die Gemeinschaft, (.) dat Gesellige, et Feiern, (.) natürlich auch für andere eh (.) der Schießsport, zum Beispiel ne. Der vorne an steht ne.

Bei diesen drei Schützen überwiegen also Gemeinschaft/Geselligkeit und der sportliche Aspekt, wenn auch offenbar in unterschiedlicher Gewichtung. Brauchtumpflege und das Lebendig-Erhalten der Schützentraktion, obwohl per Satzung eines der Hauptziele des Vereins, tauchen nur bei zwei der Befragten als ausdrückliche persönliche Motivation der Teilnahme am Schützenwesen auf, so z. B. bei P8:

P8: Ehm, (.) also ich (.) für mein Dafürhalten Schützenverein, (.) sach ich mal (..) ganz simpel und einfach, (.) Brauchtumpflege, [...]. Und dat is auch Schützenfest, Schützenverein, dat is (.) ne Gemeinschaft, (.) durch den Schießsport verbunden, (.) und Brauchtumpflege, (..) also die beiden Dinge schmeiß ich (..) meistens für mich (.) immer zusammen in einen Pott.

An die Frage nach Sinn und Zweck des Schützenvereins hat sich oft auch die Frage nach der Bedeutung des unter Schützenorganisationen sehr präsenten Leitspruches „Glaube, Sitte, Heimat“ angeschlossen. Krieger (2005) stellt in seiner Studie bereits fest, dass viele seiner GesprächspartnerInnen Schwierigkeiten hatten, diesen Leitspruch mit Inhalt zu füllen und ihm auch keine allzu große Bedeutung beimessen. Er zitiert sogar eine parodistische Modifikation des Mottos: „Ich *glaube*, dass ich nächstes Schützenfest wieder besoffen bin, weil das so *Sitte* ist in meiner *Heimat*“. Zwar ist das Motto „Glaube, Sitte, Heimat“ in erster Linie unter den Bruderschaften von Bedeutung auf Grund ihrer traditionell engeren Verbindung zur katholischen Kirche. Aber auch

viele Bürgerschützenvereine fühlen sich diesem Leitbild als einer Art allgemeinem Schützenmotto verpflichtet. Allerdings haben auch hier viele SchützInnen Mühe damit, die Bedeutung des Mottos zu explizieren. Häufig verknüpfen sie es mit den generellen traditionellen Werten, die der Schützenverein repräsentiert – oder repräsentieren sollte. Die folgende Passage aus dem Gespräch mit dem Befragten P5 verdeutlicht exemplarisch nicht nur die Problematik, das Schützenmotto in seinem konkreten Inhalt und seiner Relevanz zu beschreiben, sondern auch die oben bereits erwähnte organisationale Überzeugung, der Verein blicke zunehmend schwierigen Zeiten entgegen:

P5: Wie wichtig is das für den Einzelnen also (.) da wir nich die Bruderschaft sind wie gesacht [...], denk ich ma is dat bei uns (..) im Bereich Glaube, vielleicht (.) etwas niedriger angesiedelt, (.) eeh (..) Sitte und Heimat (..) dat is schon (.) eher obwohl ich glaub dat dat bei den Jüngerer (.) en bisschen verloren geht. Dieses (.) ja dieses Denken wie die älteren Generationen dat haben. Weil (.) vielleicht liegt dat auch an der, an der Angebotsvielfalt, an an (.) ja (.) ich mein et is ja nun ma (.) ersichtlich dat gesellschaftspolitisch sich da einiges verändert. (.) Dat siehst du ja an den an den an den (.) Mitgliederzahlen der Vereine. Dass die sich (.) nich mehr so engagieren im Verein. Also dat is da (.) kriegen wer werden wohl in den nächsten Jahren mit Sicherheit en Problem mit kriegen aber die die (unv.) sind, (.) auch (.) unsere Generation, auch die Jüngerer, (.) die legen (.) schon großen Wert (.) auf die Zusammengehörigkeit auf dat Vereinsleben,

„Glaube, Sitte, Heimat“ werden hier übersetzt in Zusammengehörigkeit und die Gemeinschaft des Vereinslebens, gleichzeitig aber problematisiert im Kontext jenes Komplexes organisationaler Überzeugungen, die wahrgenommene gesamtgesellschaftliche Veränderungen als Herausforderungen für das Überleben des Schützenwesens bzw. speziell des BSV interpretieren.

In dem Moment, in dem der „Spaßfaktor“ und die Gemeinschaft im Schützenverein quasi als Selbstzweck der eigenen Beteiligung definiert werden und mit dem Element der Brauchtumpflege in Kombination treten, dürfte sich ein besonders hoher Widerstand gegen die Implementation von Gleichstellungsmaßnahmen ergeben, da hier die männerbündische Gemeinschaft unmittelbar mit dem positiven Erleben der im Verein vermittelten Zusammengehörigkeit verknüpft wird.

5.5 Zusammenfassung

Folgende Ergebnisse der Studie sollen einer theoretischen Interpretation zugänglich gemacht werden: Erstens, der ursprünglichen Aufnahme der Frauen in den BSV Rees-Feldmark scheint die Durchsetzung ressourcen- und innovationsorientierter organisationaler Überzeugungen gegen eine traditionalistische Organisationskultur zu Grunde zu liegen. Die latent vorhandenen und von maßgeblichen EntscheidungsträgerInnen geteilten Überzeugungen, die den Ausschlag für die Inklusion der Schützinnen gegeben haben dürften, beinhalten in erster Linie wahrgenommene gesamtgesellschaftliche Veränderungen; einerseits im Sinne eines unaufhaltbaren Prozesses fortschreitender Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern, andererseits bezüglich solcher Entwicklungen, die das Überleben eines (traditionsorientierten) Vereins generell bedrohen könnten (Rückgang ehrenamtlichen Engagements, sinkende Einkommen, steigendes kulturelles Angebot etc.). Die Bestrebungen, eine traditionalistische Organisationskultur aufrecht zu erhalten, richten sich nicht primär auf das Bewahren der Schützentraditionen und –Bräuche als solche, sondern diese werden instrumentalisiert, um das zentrale Moment eines männerbündischen sozialen Raumes zu verteidigen. Männern und Frauen werden spezifische Rollen in einem Modell zugewiesen, das genau diese männerbündische Gemeinschaft schützt, die Frauen aber an die zur erfolgreichen Organisation und Durchführungen von Aktivitäten benötigten Positionen bindet. Zweitens, die Schützinnen des BSV Rees-Feldmark sind weder auf der formalen noch auf der symbolischen Ebene vollständig gleichgestellt. Ihr Status ist nach wie vor deutlich unterschieden von dem der männlichen Schützen. Das bedeutet, dass der BSV zwar auf wahrgenommene Veränderungen seiner Umwelt reagiert hat, aber nur in einem begrenzten Ausmaß. Gerade die formale Festschreibung dieser Beschränkung in der Satzung des Vereins bedarf der Interpretation, denn es stellt sich die Frage nach ihren Gründen.

Die Fragen, die im nachfolgenden Abschnitt bearbeitet werden sollen, lauten demnach: Wie ist es zu erklären, dass die Schützinnen nicht vollständig in den BSV integriert worden sind, und aus welchen Gründen wurde die satzungsmäßige Einschränkung ihrer Mitgliederrechte aufrecht erhalten?

6 Interpretation der Resultate

Die im vorangegangenen Kapitel präsentierten wesentlichen Befunde der vorliegenden Studie werden im Folgenden vor dem Hintergrund eines theoretischen Konzeptes organisationalen Wandels diskutiert. Im Vordergrund steht dabei die Auseinandersetzung mit der Frage, weshalb die Integration der Schützinnen besonders auf der formalen Ebene der Mitgliederrechte bisher nicht in vollem Umfang stattgefunden hat. Auch beleuchtet werden die Mechanismen der Konstruktion von Differenz zwischen den Geschlechtern nach dem Wegfall der vollständigen formalen Exklusion der Frauen.

6.1 Theoretische Konzeption organisationalen Wandels

Zur Erklärung der (noch) unvollständigen Integration der Schützinnen in den BSV Rees-Feldmark eignet sich die Theorie organisationalen Wandels von Meyer und Rowan (1977; 1992). Ihr Ansatz beruht auf einer Perspektive auf Organisationen, die deren Umwelt, Legitimation und Ressourcen in den Mittelpunkt stellt. Organisationen müssen, so die Autoren, formal-rationale Strukturen entwickeln, um sich so interne und externe Legitimität und somit auch Ressourcen zu sichern. Dabei befinden sie sich in komplexen Relationen zu ihren relevanten Umwelten; finden hier Veränderungen statt, müssen Organisationen darauf reagieren, um Verluste an Legitimität und Unterstützung aus ihrer Umgebung zu vermeiden. Dazu müssen sie „institutionelle Regeln“ ihrer Umwelt inkorporieren, die zu „organisationalen Mythen“ werden: „Institutional rules function as myths which organizations incorporate, gaining legitimacy, resources, stability, and enhanced survival prospects“ (Meyer/Rowan 1977: 340). Allerdings wird es erst dann zur Inkorporation neuer Maßnahmen kommen, wenn die Kosten ihrer Verweigerung so hoch werden, dass sie das Überleben der Organisation gefährden könnten. In diesem Fall werden institutionelle Regeln der Umwelt in formal-rationale Strukturen der Organisation eingebaut. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sie auch auf der Ebene des konkreten Handelns in der Organisation sichtbar werden. Eine umfassende Umsetzung neuer Richtlinien auf der Handlungsebene zöge u. U. Konflikte und Irritationen routinierter Abläufe und Hierarchien nach sich, die Verluste an interner Legitimation zur Folge könnten. Aus diesem Grund kann es zu einer vollständigen oder

partiellen Entkopplung von formaler Struktur und konkreter Handlung kommen – Vorschriften werden inkorporiert, aber nicht in konkrete Abläufe umgesetzt. Auf diese Weise können externe Legitimation und Unterstützung bei gleichzeitiger Minimierung interner Konflikte mobilisiert werden.

Voraussetzung hierfür ist die Wahrnehmung von Umweltveränderungen seitens der organisationalen EntscheidungsträgerInnen, ihre Interpretation und ihre Übersetzung in handlungsanleitende Anschauungen. Daher ist die Beobachtung der relevanten Umwelten essentiell für das Überleben einer Organisation. DiMaggio/Powell (1983) weisen in ihrer Präzisierung des in den Annahmen von Meyer und Rowan zentralen Begriffes der Isomorphie, also der strukturellen Ähnlichkeit zwischen Organisationen und ihren relevanten gesellschaftlichen Umwelten, zunächst auf das wechselseitige Legitimationsverhältnis zwischen den Organisationen innerhalb eines organisationalen Feldes hin. Isomorphie entsteht den Autoren zu Folge innerhalb eines solchen Feldes entweder durch Zwang (coercive isomorphism – z. B. rechtlich bindende Vorschriften), durch Imitation (mimetic isomorphism – Nachahmung erfolgreicher Modelle anderer Organisationen) oder durch normativen Druck (normative isomorphism – z. B. in Professionalisierungsprozessen etablierte organisationsübergreifende Standards).

Eine gute Illustration dieser theoretischen Annahmen bieten z. B. Umweltschutzprinzipien: große Unternehmen, die z. B. aus rechtlichen Gründen den Umweltschutz in ihr Leitbild aufnehmen (formale Ebene), können auf diese Weise ihr „Image“ verbessern (externe Legitimation) und erhalten vielleicht staatliche Gratifikationen (Ressourcen). Würden sie allerdings ihre gesamten internen Abläufe, wie z. B. ihre Produktion, komplett nach umweltfreundlichen Aspekten umgestalten, hätte dies enorme Kosten zur Folge (Verlust von Ressourcen) und würde die Organisationsmitglieder erheblich irritieren (Verlust von interner Legitimation). Daher werden Richtlinien zum Umweltschutz zwar nachweisbar in offizielle Leitbilder und Richtlinien der Unternehmen eingebaut, aber sie führen zu keinen oder nur oberflächlichen bzw. geringfügigen Veränderungen auf der Ebene des alltäglichen Handelns der Akteure – oder aber diese Veränderungen werden nur mit Verzögerung umgesetzt.

Der oben besprochene Ansatz der unterschiedlichen Organisationskulturen (Liebig) könnte den Aspekt der internen Legitimität von Organisationen erhellen. Vermutlich übt der Grad, in dem eine spezifische Kultur gepflegt oder modifiziert wird, einen hohen Einfluss auf die interne Legitimation der Organisation aus; dies umso mehr, falls zu

inkorporierende Vorgaben aus der Umwelt der vorhandenen Organisationskultur in ihrem Kern zuwiderlaufen. Der erhöhte Widerstand, der Veränderungen in diesem Fall entgegen gebracht werden dürfte, übt vermutlich einen beträchtlichen Druck aus, die Innovationen nur vorsichtig und sukzessive zu implementieren.

6.2 Organisationaler Wandel im BSV

Vor dem Hintergrund dieser theoretischen Überlegungen lassen sich die im BSV Rees-Feldmark beobachteten Entscheidungen und Prozesse als Ergebnisse eines Aushandlungsprozesses zwischen institutionellen Regeln der Umwelt und den Anforderungen der Sicherung interner Legitimität begreifen. Die formal-rationalen Strukturen des BSV richten sich nach rechtlichen Vorgaben; in diese Strukturen wurde die Gleichberechtigung aufgenommen als Reaktion auf die in der relevanten Umwelt wahrgenommenen Veränderungen bzw. Vorgaben. Dazu zählen neben der Erwartung der Geschlechtergleichheit auch der bereits thematisierte Mitgliederschwund und die sinkende Bereitschaft, ehrenamtliche Ämter zu übernehmen. Dahinter verbirgt sich die zunehmende Schwierigkeit externer Legitimation auf Grund der traditionalistischen Organisationskultur – ein uneingeschränktes Festhalten an dieser Kultur wurde als langfristig zu kostenreich und daher für das Überleben des Vereins als bedrohlich empfunden. Die Senkung des Beitrittsalters stellt eine Maßnahme in diesem Kontext dar, die uneingeschränkt und widerstandslos inkorporiert und integriert wurde; dies vermutlich deshalb, weil sie keine Gefährdung interner Legitimation beinhaltet, keine Irritationen routinisierter Abläufe hervorruft und den Grundsätzen der Organisationskultur nicht widerspricht. Hier sind Struktur- und Handlungsebene vollständig kongruent und die Zielsetzung der Maßnahme ist eine Erhöhung von Ressourcen und eine Sicherung des langfristigen Überlebens des Vereins. Gleiches gilt für die Aufnahme der Frauen. Dass anstelle vollständiger Gleichberechtigung eine partielle Lösung gewählt wurde, ist dem enormen Widerstand gegen die Maßnahme geschuldet, der sich aus der männerbündischen Kultur der Organisation speist. Eine von Beginn an umfassende Integration inklusive aller Mitgliederrechte hätte vermutlich enorme Irritationen und Konflikte bis hin zu Destabilisierung und Ressourcenverlust nach sich gezogen. Vor diesem Hintergrund erstaunt es auch nicht weiter, dass keine durchgängige Entkopplung von Struktur- und Handlungsebene stattgefunden hat. In den

Organisationen des Schützenwesens ist ein Verhältnis zu den formalen Strukturen vorherrschend, dass sich sehr von dem von Meyer/Rowan vorausgesetzten Verhältnis unterscheidet. Satzungen und Vorschriften werden hier nicht als abstrakte, von der tatsächlichen Handlungsebene losgelöste Maßgaben begriffen, wie sie z. B. Leitbilder einer Arbeitsorganisation darstellen können, von denen individuelle Mitglieder der Organisation u. U. nur selten oder nur oberflächlich tangiert werden. Im Schützenwesen ist der Zusammenhang zwischen formaler Struktur und konkreter Handlung wesentlich enger. In dem wichtigen, da sehr umstrittenen Punkt der Mitgliederrechte (insbesondere bezüglich des Königsschusses) war daher die eindeutige Festsetzung der Beschränkungen auf der formalen Ebene unverzichtbar, um die Maßnahme überhaupt durchführen zu können. Hinzu kommen Umwelteffekte: trotz beschränkter Mitgliederrechte seiner Schützinnen ist der BSV anderen Schützenorganisationen in vielen Punkten immer noch „voraus“, z. B. hinsichtlich des überdurchschnittlich stark besetzten Damenzuges und der Damenuniformen. Einige Organisationen nehmen Frauen noch immer gar nicht auf. Zu diesen zählt z. B. einer der direkten Nachbarvereine des BSV; hier ist es zu der bei Meyer/Rowan angenommenen Entkopplung von Struktur und Handlung gekommen. In der Satzung des Vereins heißt es: „Die Vollmitgliedschaft können natürliche Personen, die im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sind, nach Erreichen der Volljährigkeit erwerben“. Frauen werden auf der formalen Ebene nicht exkludiert, aber es ist Konsens, dass der Aufnahmeantrag einer Frau erfolglos wäre – oder besser: dass Frauen diesen Antrag gar nicht erst stellen sollten.

In der relevanten Umwelt des BSV finden sich aber auch zahlreiche Bruderschaften und Vereine, die Gleichstellungsmaßnahmen in einem umfassenderen Rahmen inkorporiert und integriert haben. Daher steht zu erwarten, dass auch der BSV in Zukunft – unter dem Druck des wechselseitigen Legitimationsverhältnisses – die Mitgliederrechte seiner Schützinnen wird ausdehnen müssen, wie es auch von den meisten Befragten prognostiziert wird. Die quantitative Erhebung im organisationalen Feld des BSV hat ergeben: je länger die Aufnahme von Frauen in eine Schützenorganisation zurückliegt, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie über alle Mitgliederrechte verfügen. Dies betrifft in erster Linie die Zulassung zum Königsschießen. Das oben bereits diskutierte Recht der freien Zugwahl im BSV stellt dem gegenüber ein Beispiel für die Entkopplung von Struktur- und Handlungsebene dar, wie sie von Meyer und Rowan postuliert wird. Die Satzung garantiert den Vereinsmitgliedern das Recht, ihre Zugehörigkeit zu einem der

Züge frei zu wählen, de facto aber wird dieses Recht nur innerhalb der vorgegebenen Geschlechtergrenzen genutzt. Auch hier kann man wieder die „Nullhypothese“ einsetzen und fragen, weshalb überhaupt ein spezifisch weiblicher Zug gegründet wurde, anstatt dass die Schützinnen sich einfach als aktive Mitglieder auf die bereits bestehenden Züge aufteilten. Dies liegt womöglich zunächst einmal an teils von Beginn an bestehenden, teils neu entstandenen Freundschaften unter den Schützinnen; zum anderen mag ein Element des Kontrastes eine Rolle spielen, der ein „frauenbündisches“ Erleben des Vereinslebens ermöglicht im Gegensatz zu dem früher durch männliche Partner vermittelten Erleben. Letztlich würde eine Überschreitung der Geschlechtergrenzen sowohl auf männlicher wie auch auf weiblicher Seite u. U. zu beträchtlichen Irritationen führen. Überdies kann man hier auch einen Mechanismus exkludierender Inklusion (Wetterer 1992) erkennen bzw. das Fortbestehen der „gendered substructure“ (Acker 1990), die nach dem Wegfallen der formalen Exklusion von Frauen andere Wege benötigt, um Differenzkonstruktionen aufrecht zu erhalten. Ähnliches wurde auch schon am Beispiel von Uniformen und Zeremoniell aufgezeigt. Organisationsseitig lässt sich für den BSV Rees-Feldmark also festhalten, dass die Tatsache der Aufnahme von Frauen in den Verein, der Modus dieser Aufnahme und die anderen bereits besprochenen „innovativen“ Maßnahmen auf Entscheidungen basieren, die das langfristige Überleben des Vereins durch Erschließung neuer Ressourcen und Mobilisierung breiterer externer Legitimation zum Ziel haben. Um interne Konflikte und Verlust an Ressourcen bzw. Legitimität zu vermeiden oder zumindest zu minimieren, wurde keine vollständige Gleichstellung der Geschlechter implementiert. Der traditionalistischen Organisationskultur, die die Bewahrung der Schützentradition und damit eines männerbündischen sozialen Raumes in den Mittelpunkt stellt, steht eine sich schrittweise entwickelnde innovative Organisationskultur gegenüber, die Umweltveränderungen wahrnimmt, interpretiert und in handlungsweisende Überzeugungen übersetzt. Diese Überzeugungen beinhalten neben der Notwendigkeit, das Überleben des Vereins langfristig durch unterschiedliche inkludierende Maßnahmen zu sichern, auch die Vorstellung, dass alle Veränderungen – im Hinblick auf den traditionalistischen Kern des Schützenwesens – nur sukzessive vollzogen werden könnten.

Für die Ebene der Subjekte lässt sich festhalten, dass diese innovativen Anschauungen auf höchst unterschiedliche Weise aufgenommen, interpretiert und umgesetzt werden. Zwar wurden Konflikte durch die partielle Implementation von

Gleichstellungsprinzipien sicherlich weitestgehend minimiert. Es kam offenbar nicht zu einem Verlust an internen personalen Ressourcen. Jedoch konnten Irritationen nicht komplett vermieden werden. Sowohl offizielle als auch informelle Abläufe mussten modifiziert werden. Das „klassische Modell“ der Geschlechterrollenzuweisung wurde zwar nicht völlig aufgelöst, aber doch ausreichend verändert, um Irritationen auszulösen.

Das Vereinsleben im BSV Rees-Feldmark wird dennoch, soweit beobachtet werden konnte, von seinen Mitgliedern größtenteils als positiv empfunden. Weder unter Schützinnen noch unter Schützen herrscht akute Unzufriedenheit auf Grund der „Geschlechterfrage“. Im Vordergrund steht für die meisten Mitglieder nach wie vor das gemeinschaftliche, gesellige Erleben der Veranstaltungen des Vereins. Die Schützinnen fühlen sich „gut aufgehoben“, und viele Schützen sind – inzwischen – „sehr froh“ über die weibliche Beteiligung.

Für die Auseinandersetzung der Geschlechtertheorie und –Forschung mit organisationalem Wandel bedeuten die hier präsentierten Resultate einen guten Eindruck der Bedingungen, unter denen geschlechterbezogener Wandel in Organisationen vollzogen werden kann, die nicht nach den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes strukturiert sind. Die wesentlich engere Verknüpfung von Struktur- und Handlungsebene verhindert eine in großen Unternehmen schon häufig beobachtete Entkopplung dieser Elemente. Auch zeigt sich hier das Wirken einer traditionalistischen, homosozialen Organisationskultur in quasi ungefilterter Form, also ohne den Einfluss rechtlich bindender Vorgaben zur Geschlechtergleichstellung. Ebenso in „Reinkultur“ lässt sich am Beispiel des BSV Rees-Feldmark aufzeigen, auf welche Weisen die Konstruktion von Geschlechterdifferenzen nach dem Wegfallen grundlegender formaler Exklusionsmechanismen fortbestehen kann.

Darüber hinaus bietet die hier präsentierte Studie einen Einblick in einen Traditionsverein, der – nicht nur bezüglich der Geschlechtergleichheit – einen langsamen Wandel vollziehen muss, um überleben zu können; ein paradigmatisches Beispiel für die Herausforderung, vor die sich viele Schützenorganisationen heute gestellt sehen. Für die Zukunft kann prognostiziert werden, dass diese Herausforderungen an Dringlichkeit gewinnen – denn neben den Frauen waren und sind auch andere soziale Gruppen kaum am Schützenwesen beteiligt. Grenzziehungen verlaufen z. B. immer wieder auch entlang konfessioneller bzw. religiöser oder ethnischer Zugehörigkeiten – in den ländlichen Gebieten notwendiger Weise in

besonders hohem Maße. Auch in dieser Hinsicht werden Bruderschaften und Vereine möglicher Weise in Zukunft Veränderungen ihrer Strukturen vornehmen müssen. Ihr Überleben hängt davon ab, ob und in welcher Weise bzw. in welchem Ausmaß sie bereit sind, sich solchen Veränderungen zu stellen.

Wie im BSV Rees-Feldmark geschehen, sind dabei Konflikte und Auseinandersetzungen nicht restlos zu vermeiden. Das Aufbrechen traditioneller Geschlechterrollen geht nicht ohne Widerstände und Schwierigkeiten vor sich – kann aber, wie die vorliegende Studie auch zeigt, durchaus einen Gewinn für alle Beteiligten darstellen. Letztendlich zentral bleiben diejenigen seit Jahrhunderten gepflegten Komponenten der Schützentradition, die gleichzeitig auch die Motoren positiver Veränderungen sein können: Gemeinschaft und Geselligkeit.

7 Schlussbemerkungen

Das Thema der vorliegenden Arbeit mag aus Sicht der etablierten Soziologie zunächst befremdlich oder banal erscheinen, aber es beinhaltet doch – wie hoffentlich gezeigt werden konnte – einige sehr interessante Aspekte für die soziologische Beschäftigung mit Geschlecht und Organisation bzw. mit dem modernen Schützenwesen. Für ihre Inspiration und ihre Unterstützung, ein solches auf den ersten Blick eher ungewöhnliches Forschungsprojekt zu realisieren, danke ich zunächst meiner Familie sowie meinen Freundinnen und Freunden, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Soziologie.

Mein Dank gilt weiterhin Frau Dr. Britta Spies, der Leiterin des Rheinischen Schützenmuseums in Neuss, für ihre überaus freundliche Unterstützung und für die Empfehlung, die mich zu der Zweitgutachterin dieser Arbeit geführt hat. Des Weiteren bedanke ich mich beim Bund der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e. V. in Leverkusen und bei dessen Geschäftsführer Herrn Ralf Heinrichs für das Aufbereiten und Bereitstellen der Mitgliederstatistiken und natürlich für die äußerst freundliche und umfangreiche Hilfe bei der Umfrage im Landesbezirksverband Niederrhein. Allen Schützenorganisationen und ihren RepräsentantInnen, die freundlicher Weise an der Befragung teilgenommen haben, möchte ich herzlich für ihre Hilfe danken.

Sehr herzlich bedanke ich mich darüber hinaus bei Frau Prof. Dr. Barbara Stambolis von der Universität Paderborn dafür, dass sie – trotz der fachlichen Differenz zwischen

uns – die Zweitbetreuung meiner Arbeit übernommen und mir die richtigen Fragen zum richtigen Zeitpunkt gestellt hat. Ein besonders großer Dank gilt selbstverständlich meiner Betreuerin Frau Prof. Dr. Ursula Müller an meiner Heimatfakultät für ihren Glauben an mein Projekt, ihre geduldige und äußerst ermutigende Unterstützung sowie natürlich für das Beisteuern des richtigen „Soundtracks“.

Der hier vorgestellten Studie liegen rund 18 Monate Feldforschung, Recherche und Schreibearbeit zu Grunde. Um die Arbeit schreiben zu können, war es nötig, zu selektieren, Reduktionen und Abstraktionen vorzunehmen und den Rest schließlich in ein steril-wissenschaftliches Gewand zu kleiden. Außerdem mussten Schlussfolgerungen gezogen und Hypothesen aufgestellt werden, die notwendiger Weise immer einer grundlegenden subjektiven Perspektive des bzw. der Forschenden verhaftet bleiben. Daher fürchte ich, dass nicht alle Schützinnen und Schützen des BSV Rees-Feldmark, Groin und Bergswick e. V. sich und ihren Verein in dieser Arbeit und in den hier angestellten Reduktionen und Interpretationen wieder finden werden. Ich kann nur hoffen, dass ich ihnen allen dennoch durch meine soziologische Betrachtung ihres alltäglichen Vereinslebens neue, fruchtbare Perspektiven auf diesen Alltag eröffnen konnte.

Und nun, endlich, ein wahrhaft unwissenschaftliches und persönliches Wort an die Schützinnen und Schützen der Feldmark: Ich danke euch allen besonders herzlich, denn ohne eure Unterstützung wäre diese Arbeit niemals möglich gewesen. Von Beginn an wurde ich von euch offen und freundlich aufgenommen und in jeder Hinsicht gefördert und unterstützt. In unzähligen Gesprächen, durch das Bereitstellen von Dokumenten des Vereins und auf den unterschiedlichsten Veranstaltungen habt ihr mir einen Einblick in euren Verein gewährt. Ich danke besonders allen meinen Interviewpartnerinnen und -Partnern für ihre Geduld mit meinen „dummen“ Fragen und ihre bereitwilligen Auskünfte über das Schützenleben; weiterhin allen Verantwortlichen, die mich an den Veranstaltungen des Vereins in so umfassender Weise teilnehmen ließen sowie dem gesamten erweiterten und geschäftsführenden Vorstand des Vereins unter dem Vorsitz des Präsidenten Detlev van Bruck, aus denen ich immer Unterstützung und Rückhalt erhalten habe. Aufgrund eurer Unterstützung ist aus einer ungewöhnlichen Idee ein einzigartiges Projekt geworden. Was ich daher aus den 18 Monaten bei der Feldmark in erster Linie mitnehmen werde, sind nicht nur die Resultate, die in dieser Arbeit zu lesen sind, sondern die vielen Stunden fröhlicher Geselligkeit, die ich jenseits aller Wissenschaft in eurem Verein verbringen durfte.

Literaturverzeichnis

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations. In: *Gender & Society*, 4/1990/2, S. 139 - 158
- Acker, Joan (1998): The Future of „Gender and Organizations“: Connections and Boundaries. In: *Gender, Work and Organization*, 5/1998/4, S. 195 – 206
- Allmendinger, Jutta/ Richard J. Hackman (1994): Akzeptanz oder Abwehr? Die Integration von Frauen in professionelle Organisationen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, S. 238 – 258
- Allmendinger, Jutta/Thomas Hinz (2000): Die Integration von Frauen in Organisationen im zeitlichen Verlauf. Projekt der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG, <http://gepris.dfg.de>
- Becker, Ruth/Beate Kortendiek (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Geschlecht und Gesellschaft Band 35. 1. Auflage. Wiesbaden: VS, 2004
- Behnke, Cornelia/Michael Meuser (1999): Geschlechterforschung und qualitative Methoden. Opladen: Leske + Budrich
- Bogner, Alexander/Beate Littig/Wolfgang Menz (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen: Leske + Budrich, 2002
- Connell, Robert W. (1987): *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge: Polity Press
- Connell, Robert W. (2000): *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. 2. Auflage. Opladen, Leske + Budrich
- DiMaggio, Paul J./Walter W. Powell (1983): The iron cage revisited. Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. In: *American Sociological Review*, 48. Jahrgang, Nr. 2, S. 147 - 160
- Flick, Uwe/Ernst von Kardorff/Ines Steinke (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. 3. Auflage. Reinbek: Rowohlt, 2004
- Frey, Michael (2007): Wandel betrieblicher Geschlechterpolitik durch Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit – „Riskante Chancen“ für Frauen. In: Aulenbacher, Brigitte/Maria Funder/Heike Jacobsen/Susanne Völker (Hrsg.): *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*. Opladen: VS, S. 165 - 182
- Garz, Detlef/Klaus Kraimer (Hrsg.): *Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen*. Opladen, Westdeutscher Verlag, 1991
- Gildemeister, Regine (2004): Geschlechterdifferenz – Geschlechterdifferenzierung. Beispiele und Folgen eines Blickwechsels in der empirischen Geschlechterforschung. In: Buchen, Sylvia/Cornelia Helfferich/Maja S. Maier (Hrsg.): *Gender methodologisch. Empirische Forschung in der Informationsgesellschaft vor neuen Herausforderungen*. Wiesbaden: VS, S. 27 - 47
- Gottschall, Karin (1998): Doing Gender while Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht. In: Geissler, Birgit/Friederike Maier/Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.): *FrauenArbeitsMarkt*. Berlin: Edition Sigma, S. 63 – 94

- Heintz, Bettina/Eva Nadai/Regula Fischer/Hannes Ummel (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt/Main, New York: Campus
- Heintz, Bettina (2003): Ohne Ansehen der Person? De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Wilz, Sylvia M. (Hrsg.): Struktur, Konstruktion, Askription: Theoretische und empirische Perspektiven auf Geschlecht und Gesellschaft. Fern-Universität Hagen, S. 213 - 232
- Hahn, Michael/Cornelia Helfferich (2007): Gender-Fragen in männlich dominierten Organisationen. Erfahrungen mit der Fortbildung „partnerschaftlich handeln“ bei der Bundeswehr. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung BzgA, Schriftenreihe Forschung und Praxis der Sexualaufklärung und Familienplanung Bd. 29
- Hirschauer, Stefan (1994): Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 4/1994/46, S. 668 - 692
- Hitzler, Ronald/Anne Honer/Christoph Maeder (Hrsg.): ExpertInnenwissen. Die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit. Opladen: Westdeutscher Verlag, 1994
- Hitzler, Ronald/Thomas Bucher/Arne Niederbacher (2002): Schießen im Verein. Eine explorative Untersuchung des legalen Besitzes und Umgangs mit Schusswaffen. Projekt der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG, <http://gepris.dfg.de>
- Kieser, Alfred (Hrsg.): Organisationstheorien. 5. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer, 2002
- Krieger, Michael (2005): Rheinisches Schützenwesen und regionale Identität. Schützenbruderschaften in Mönchengladbach und im Rhein-Kreis Neuss als regionalprägende Kraft und als Faktor rheinischer Identitätsbildung. Forschungsprojekt des Landesverbands Rheinland. Bonn: Amt für rheinische Landeskunde
- Kuhlmann, Ellen/Edelgard Kutzner/Ursula Müller/Birgit Riegraf/Sylvia Wilz (2002): Organisationen und Professionen als Produktionsstätten der Geschlechter(a)symmetrie. In: Schäfer, Eva/Bettina Fritzsche/Claudia Nagode (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Opladen: Leske + Budrich, S. 221 - 249
- Liebig, Brigitte: Organisationskultur und Geschlechtergleichstellung. In: Zeitschrift für Frauen- und Geschlechterstudien, 18. Jahrgang, Heft 3/2000
- Meuser, Michael/Ulrike Nagel (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef/Klaus Kraimer (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen, Westdeutscher Verlag, S. 441 - 471
- Meuser, Michael/Ulrike Nagel (1994): ExpertInnenwissen und ExpertInneninterview. In: Hitzler, Ronald/Anne Honer/Christoph Maeder (Hrsg.): ExpertInnenwissen. Die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 180 – 192.
- Meuser, Michael/Ulrike Nagel (2002): Vom Nutzen der Expertise. ExpertInneninterviews in der Sozialberichterstattung. In: Bogner, Alexander/Beate Littig/Wolfgang Menz (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen: Leske + Budrich, S. 257 – 272

- Meuser, Michael/Ulrike Nagel (2004): ExpertInneninterview: Zur Rekonstruktion spezialisierten Sonderwissens. In: Becker, Ruth/Beate Kortendiek (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Geschlecht und Gesellschaft Band 35. 1. Auflage. Wiesbaden: VS, S. 326 – 329
- Meyer, John W./Brian Rowan: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: American Journal of Sociology, Vol. 83, Juli 1977 – Mai 1978, Nr. 2, S. 340 – 363
- Meyer, John W./Brian Rowan (1992): Institutionalized Organizations. Formal Structure as Myth and Ceremony. In: Dies. (Hrsg.): Organizational Environments. Ritual and Rationality. Newbury Park/London/Neu Delhi, S. 21 - 44
- Mies, Maria (1978): Methodische Postulate zur Frauenforschung – dargestellt am Beispiel der Gewalt gegen Frauen. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis. 1/1978/1, S. 41 - 63
- Müller, Ursula (1993): Sexualität, Organisation und Kontrolle. In: Aulenbacher, Brigitte/Monika Goldmann (Hrsg.): Transformationen im Geschlechterverhältnis. Frankfurt/Main, New York: Campus, S. 97 – 114
- Müller, Ursula (1998): Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung als Prozess – mit Beispielen aus Betrieben und der Universität. In: Zeitschrift für Personalforschung, 12/1998/2, S. 132 - 142
- Müller, Ursula (1999): Zwischen Licht und Grauzone: Frauen in Führungspositionen. In: Arbeit, 8/1999/2, S. 137 - 161
- Müller, Ursula (2001): Gibt es eine spezielle Methode in der Frauenforschung? In: Althoff, Martina/Mechthild Bereswill/Birgit Riegraf (Hrsg.): Feministische Methodologien und Methoden. Opladen. S. 64 - 66
- Müller, Ursula/Waltraud Müller-Franke/Patricia Pfeil/Sylvia Wilz (2007): Zwischen De-Thematisierung und Vergewisserung. Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel Polizei. In: Gildemeister, Regine/Angelika Wetterer (Hrsg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 32 - 55
- Scherer, Andreas Georg (2002): Kritik der Organisationen oder Organisation der Kritik? In: Kieser, Alfred (Hrsg.): Organisationstheorien. 5. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer, S. 1 - 38
- Stambolis, Barbara (1999): Schützenvereine in der Gesellschaft des 19. und 20. Jahrhunderts. Interdisziplinäre Arbeitsmöglichkeiten am Beispiel historischer Vereinsforschung. In: Rheinisch-Westfälische Zeitschrift für Volkskunde 44, S. 171 – 213
- West, Candace/Don H. Zimmerman (1987): Doing Gender. In: Gender & Society, 2/1987/1, S. 125 - 151
- Wetterer, Angelika (1992): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt/Main, New York: Campus
- „Die Feldmarker nehmen jetzt auch Frauen und Mädchen auf. Aber: Schützenfest soll Männersache bleiben“, Neue Rhein Zeitung (NRZ) vom 12. September 1994
- „Feldmarker Verein geht als erster den neuen Weg / Junge Frauen dürfen beim Schießen um die Königswürde mitmachen. Reeser Schützen lassen Frauen an die Vogelstange“, Rheinische Post (RP) vom 12. September 1994

Anhänge

A. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Gründungsdaten der im Bund der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e. V. registrierten Organisationen. Quelle: Gründungsstatistik des Bundes der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e. V., Mai 2008 Seite 14

Tabelle 2. Diözesanverbände des Bundes der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e.V., aufgeschlüsselt nach der Anzahl der Bruderschaften und der Aufnahme von Frauen. Quelle: Mitgliederstatistik des Bundes der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e. V., Stand: 31.12.2007 Seite 21

Tabelle 3. Teilnehmende der Umfrage nach Organisationsform / Aufnahme von Frauen. Quelle: Umfrage „Frauen im Schützenwesen“, Februar 2008 Seite 21

Tabelle 4. Bruderschaften/Vereine, die Frauen als aktive Mitglieder aufnehmen, verteilt auf das Jahrzehnt ihrer Öffnung für aktive weibliche Mitgliedschaft und aufgeschlüsselt nach den Items „Königinnenschuss“, „eigener Zug“ und „eigene Uniform“. Quelle: Umfrage „Frauen im Schützenwesen“, Februar 2008 Seite 22

Tabelle 5. Vereine und Bruderschaften mit aktiven Frauen, aufgeschlüsselt nach ihrer Größe und den Items „Königinnenschuss“, „eigener Zug“ und eigene „Uniform“. Quelle: Umfrage „Frauen im Schützenwesen“, Februar 2008 Seite 24

B. Umfrage: Frauen im Schützenwesen

Monika Palowski

Frauen im Schützenwesen Eine Umfrage unter 142 Schützenbruderschaften und –Vereinen im Bezirksverband Niederrhein

in Kooperation mit dem Bund der Historischen Deutschen
Schützenbruderschaften e.V.

Einführung

Mithilfe eines eine Seite umfassenden Fragebogens zu der Inklusion von Frauen in die Schützenbruderschaften und –Vereine wurde Ende 2007 / Anfang 2008 unter den 142 Bruderschaften/Vereinen des Bundes der historischen deutschen Schützenbruderschaften e.V., die dem Bezirksverband Niederrhein angehören, danach gefragt, ob und in welchem Umfang Frauen in den einzelnen Orten im Schützenwesen vertreten sind. Auf diese Weise sollten zum Einen detaillierte Hintergrundinformationen zu der vom Bund der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e.V. aufgestellten Mitgliederstatistik erhoben werden, zum Anderen ging es um eine regionale Vergleichsbasis zu der intensiven qualitativen Untersuchung eines einzelnen Vereins aus dem Bezirksverband.

Im Folgenden werde ich zunächst den Inhalt des Fragebogens und das methodische Vorgehen kurz skizzieren, um im Anschluss daran die Resultate der Erhebung in ihren wichtigsten Eckpunkten vorzustellen und zu diskutieren.

Erhebung und Methode

Ergänzend zu der geschlechtsspezifischen Mitgliederstatistik des Bundes der historischen deutschen Schützenbruderschaften zielte die Erhebung vor allem auf präzisierende Angaben, z.B. zu der Anzahl der aufgenommenen Frauen und zu ihrem Status innerhalb des Vereins/der Bruderschaft. Dazu wurde zunächst zwischen aktiver und passiver Mitgliedschaft unterschieden und außerdem das Jahr der Öffnung des Vereins/der Bruderschaft für eine aktive bzw. passive Mitgliedschaft von Frauen erhoben. Weiterhin wurde erfragt, ob die Frauen eine eigene Gruppe, z.B. eine Schießgruppe, oder einen eigenen satzungsmäßigen Zug o. ä. bilden, welche satzungsmäßigen Mitgliederrechte sie haben (Königsschuss, Besetzung aller Ämter, freie Zugwahl) und welche Kleidung oder Uniform sie bei offiziellen Anlässen tragen. All diese Punkte bieten Anknüpfungs- und Vergleichsmöglichkeiten zu der Untersuchung des Feldmarker Bürgerschützenvereins, liefern aber auch interessante Details zum Stand der Inklusion von Frauen in das traditionsbewusste niederrheinische Schützenwesen.

Jene Bruderschaften oder Vereine, die unter ihren Mitgliedern keine Frauen haben, wurden danach gefragt, ob sie eine entsprechende Öffnung für die Zukunft geplant haben bzw. ob das Thema „Frauen im Schützenverein“ organisationsintern diskutiert wird.

Die eingegangenen Fragebögen wurden auf diese Fragestellungen hin ausgewertet. Dabei wurden auch Zusammenhänge in verschiedene Richtungen überprüft, so z.B. die

Frage, ob jene Vereine/Bruderschaften, die Frauen aufnehmen, im Durchschnitt mehr Mitglieder haben als jene, die das nicht tun, und ob der Zeitpunkt der Zulassung von Frauen als aktive Mitglieder Einfluss auf das Ausmaß ihrer Mitgliederrechte hat.

Von Beginn an war mit einer Verzerrung der Stichprobe zu rechnen: Bruderschaften/Vereine, die Frauen als Mitglieder aufnehmen, wären vermutlich eher dazu bereit, an einer Umfrage zu diesem Thema teilzunehmen. Diese Verzerrung hat sich jedoch als weniger gravierend erwiesen als erwartet.

Ergebnisse

Tabelle 1 (siehe unten) zeigt die einzelnen Diözesanverbände des Bundes der historischen deutschen Schützenbruderschaften e.V., aufgeschlüsselt nach „mit Frauen“ und „ohne Frauen“ und in detaillierter Darstellung den Diözesanverband Münster, welchem der in der Erhebung angesprochene Bezirksverband Niederrhein angehört. Im gesamten Bereich des Bundes der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e.V. überwiegt der Anteil der Bruderschaften/Vereine „mit Frauen“ deutlich, so auch im Bezirksverband Niederrhein.

Tabelle 1. Diözesanverbände des Bundes der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e.V., aufgeschlüsselt nach der Anzahl der Bruderschaften und der Aufnahme von Frauen

Diözesanverbände	Anzahl Bruderschaften	davon ohne Frauen	davon mit Frauen
Aachen	445	105	340
Essen	16	1	15
Köln	331	67	264
Münster	210	52	158
Paderborn	156	70	86
Trier	150	13	137
Gesamt	1.308	308	1.000
Aufschlüsselung DV Münster			
Niederrhein	142	39	103
Münster	44	13	31
Oldenburger Münsterland	24	0	24
Gesamt	210	52	158

Quelle: Mitgliederstatistik Bund der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e.V.; Stand: 31.12.2007

Die Tabelle zeigt mehr als deutlich die überwiegende Tendenz dazu, Frauen ins Schützenwesen zu inkludieren.

Von den 142 niederrheinischen Bruderschaften/ Vereinen haben 57 an der Erhebung teilgenommen (Rücklaufquote rund 40%).

Ihre Aufteilung in „mit Frauen“ bzw. „ohne Frauen“, zusätzlich unterschieden nach ihrer Organisationsform (Schützenbruderschaft oder Schützenverein/-Gilde/-Gesellschaft/-Gemeinschaft), zeigt Tabelle 2 (siehe unten). Ausgenommen wurden jene Bruderschaften oder Vereine, die explizit angegeben haben, weibliche Mitglieder

ausschließlich in der Jungschützenklasse, in der Fahenschwenkergruppe, als de facto nur passive Mitglieder oder nur im Musikzug zu führen (insgesamt 4 Antworten).

46 der Antworten stammen aus dem linksrheinischen Gebiet des Niederrheins, nur 11 aus der Region rechts des Rheins. Diese regionale Verzerrung ist nicht überraschend, da die meisten Schützenorganisationen des Bezirksverbandes Niederrhein links des Rheins angesiedelt sind.

Die Unterscheidung zwischen der Organisationsform „Bruderschaft“ und anderen Formen könnte u. U. bedeutsam sein, da es sich bei der klassischen Schützenbruderschaft um eine traditionell der katholischen Kirche etwas enger verbundene Organisation handelt, als dies bei den meisten Bürgerschützenvereinen der Fall ist. Tatsächlich findet sich der größere Anteil der im Ganzen als Minderheit auftretenden Vereine, Gilden oder Gemeinschaften auf der „mit Frauen“-Seite.

Tabelle 2. Teilnehmende der Umfrage, aufgeschlüsselt nach Organisationsform und der Aufnahme von Frauen

Organisationsform	Anzahl	Nur männliche Mitglieder in	Aktive weibliche Mitglieder* in
Bruderschaften	50	11	35
Bürgerschützenvereine	3	1	2
Gilden, Gemeinschaften, Gesellschaften	4	1	3
Gesamt	57	13	40*

* ausgenommen: nur Jungschützinnen, nur Fahenschwenkerinnen, nur Spielleute (4 Mal)

So wie im gesamten Bezirksverband Niederrhein überwiegt auch in der Stichprobe der Anteil derjenigen, die Frauen als Mitglieder aufnehmen, mit rund 71%. Die angenommene Verzerrung ist damit nicht so durchschlagend wie befürchtet, vielmehr ist die Stichprobe bezüglich des Frauenanteils als repräsentativ zu bezeichnen.

Die Öffnung für eine aktive Mitgliedschaft von Frauen hat in den einzelnen Vereinen/Bruderschaften zu sehr unterschiedlichen Zeitpunkten stattgefunden. Zwei von ihnen sind schon seit den frühen 1950er Jahren offen für Frauen (in ihnen besitzen die Frauen alle Mitgliederrechte, die die Männer haben, bilden aber keine distinkte Gruppe und tragen auch keine bestimmte Uniform). Die gesamte Verteilung der Bruderschaften und Vereine auf die verschiedenen Jahrzehnte zeigt Tabelle 3(siehe unten).

Für eine passive weibliche Mitgliedschaft haben sich die meisten Vereine und Bruderschaften schon vor der Einführung des aktiven Mitgliedsstatus für Frauen geöffnet. Dabei ist allerdings anzumerken, dass die Unterscheidung zwischen aktiver und passiver Mitgliedschaft nicht flächendeckend oder einheitlich praktiziert wird. Häufig ist es so, dass es de jure keine passive Mitgliedschaft geben kann, diese aber de facto doch existiert.

Als Eckpunkte und Vergleichsbasis haben sich die Items „Königinnenschuss“, „eigener Frauenzug/eigene Damenkompanie“ und „eigene Uniform“ angeboten. Der umstrittene Königsschuss durch eine Frau ist ein guter Indikator für den Integrationsstatus der aktiven Schützinnen in den Organisationen. Eine eigene Uniform (im Gegensatz zu der gleichen Uniform, die die Männer tragen, einheitlicher „ziviler“ Kleidung oder aber normaler, nicht einheitlicher Kleidung) ist in erster Linie ein Vergleichswert zu dem

qualitativ untersuchten einzelnen Verein, ebenso wie „eigener Frauenzug“ bzw. „eigene Damenkompanie“ (im Gegensatz zu einer lose organisierten Schießgruppe oder einer satzungsmäßig nicht näher definierten Gruppe). Diese beiden Variablen sind aber keine eindeutigen Indikatoren für einen hohen oder niedrigen Integrationsstatus der Schützinnen. Eine eigene Damenuniform und ein eigener Frauenzug können sowohl als gelungene und vollständige Integration als auch als Zuweisung eines Sonderstatus interpretiert werden. Umgekehrt kann das Fehlen einer eigenen Uniform oder eines eigenen satzungsmäßigen Zuges für einen hohen Integrationsgrad stehen oder für ein „Unsichtbarmachen“ der Frauen.

Tabelle 3. Bruderschaften/Vereine, die Frauen als aktive Mitglieder aufnehmen, verteilt auf das Jahrzehnt ihrer Öffnung für aktive weibliche Mitgliedschaft und aufgeschlüsselt nach den Items „Königinnenschuss“, „eigener Zug“ und „eigene Uniform“

Zeitraum der Öffnung	Anzahl	Königinnenschuss erlaubt in	eigener Frauenzug in	eigene Uniform in
1950-59	2	2	0	0
1960-69	0	0	0	0
1970-79	10	6	1	3
1980-89	9	8	1	2
1990-99	11	5	2	2
ab 2000	7	5	1	4
gesamt	39*	26	5	11

* 1 Mal keine Angabe

Für den Zusammenhang zwischen dem Zeitpunkt des „Einstiegs“ der Frauen in das aktive Schützenwesen und ihrer satzungsmäßigen Inklusion gilt: Je später die Frauen dazu gekommen sind, desto geringer die Wahrscheinlichkeit, dass sie alle Mitgliederrechte in gleichem Maße genießen wie ihre männlichen Schützenbrüder; diese Frauen sind aber dafür am ehesten in einem eigenen satzungsmäßig anerkannten Zug oder einer Kompanie organisiert und tragen auch häufiger eine eigene Uniform. Je länger Frauen aktive Mitglieder sein dürfen, desto eher stehen ihnen Königinnenschuss und die Besetzung aller Ämter offen, sie bilden aber seltener eine eigene Gruppe und tragen zumeist keine eigene Uniform.

Der Königsschuss durch eine aktive Schützin („Königinnenschuss“) ist in insgesamt 26 Bruderschaften/Vereinen erlaubt (rund 67%). Dagegen sind ein eigener „Damenzug“ bzw. eine reine „Damenkompanie“ sehr selten (5 Bruderschaften/Vereine; rund 13%); eher bilden die Frauen eine Gruppe (z.B. eine Schießgruppe; 16 Bruderschaften/Vereine bzw. 41%) oder sind überhaupt nicht in einer wie immer gearteten weiblichen Gruppe innerhalb ihres Vereins oder ihrer Bruderschaft organisiert (8 Bruderschaften/Vereine bzw. 20,5%).

Eine bestimmte Uniform, die zu offiziellen Anlässen wie Festumzügen etc. getragen wird und die sich von jener der Männer unterscheidet, haben die Frauen in 11 der 39 Bruderschaften/Vereine, in denen Frauen aktive Mitglieder sind (28%). In weiteren 9 Vereinen bzw. Bruderschaften tragen die Frauen die gleiche Uniform wie ihre männlichen Schützenbrüder (23%). Die Frauen in den übrigen Bruderschaften oder Vereinen tragen entweder einheitliche Kleidung, jedoch keine Uniform, keine bestimmte Kleidung oder dürfen sich zwischen einer Uniform und „ziviler“ einheitlicher Kleidung entscheiden.

Neben den Punkten Königinnenschuss, eigene/r Zug/Kompanie und eigene Uniform zählt auch das Recht zur Besetzung aller offiziellen Ämter des Vereins bzw. der Bruderschaft zu den zentralen Aspekten der Erhebung. Hier zeigt sich, dass insgesamt 32 Bruderschaften/Vereine angegeben haben, ihre weiblichen Mitglieder dürften alle offiziellen Ämter besetzen (82%). Dabei ist jedoch davon auszugehen, dass dies in vielen Fällen nicht in vollem Umfang praktiziert wird und dass zumindest die höchsten Ämter der Bruderschaft oder des Vereins den männlichen Mitgliedern vorbehalten sind (z.B. das Amt des Brudermeisters), während die Mitarbeit von Frauen in Form der Ausübung von Ämtern der mittleren/unteren Vorstandsebene vermutlich häufiger vorkommt.

11 Bruderschaften, ein Bürgerschützenverein und eine Schützengilde haben angegeben, keine Frauen als aktive (oder passive) Mitglieder aufzunehmen. Ihr Anteil in der Stichprobe liegt bei rund 19% und bestätigt damit den Trend des gesamten Bezirksverbandes Niederrhein. Interessant in diesen Fällen ist die Tatsache, dass in keinem dieser 13 Fragebögen angegeben wurde, eine zukünftige Mitgliedschaft von Frauen werde konkret geplant oder werde zur Zeit unter den Mitgliedern diskutiert. Dies überrascht angesichts der überwältigenden Mehrheit von Bruderschaften und Vereinen in der direkten Nachbarschaft, die sich den Schützinnen geöffnet haben, besonders im Falle des einzigen rechtsrheinischen Vereins in der Stichprobe ohne aktive weibliche Schützinnen.

Der Vergleich der durchschnittlichen Mitgliederzahl der Vereine/Bruderschaften ergibt, dass jene Schützenorganisationen, die Frauen als aktive Mitglieder aufnehmen, im Durchschnitt um rund 86 Mitglieder größer sind als jene, die das nicht tun. Einen Überblick über die Mitgliederzahlen der Bruderschaften und Vereine gibt Tabelle 4. Für jene Vereine und Bruderschaften, in denen Frauen als aktive Mitglieder geführt werden, lassen sich bestimmte Zusammenhänge zwischen ihrer Mitgliederzahl, der durchschnittlichen Anzahl von Frauen und deren Mitgliederrechten zeigen (Tabelle 5, siehe unten).

Tabelle 4. Mitgliederzahlen der Bruderschaften/Vereine in der Stichprobe, aufgeschlüsselt nach der Aufnahme von Frauen

Anzahl Mitglieder	mit Frauen	ohne Frauen	gesamt
bis 99	5	5	10
100- 199	14	4	18
200- 299	12	2	14
300- 399	5	1	5
400- 499	1	0	2
500- 599	0	0	0
ab 600	2	0	2
Gesamt	39	12	51*

* 4 Antworten ausgenommen, 2 Mal keine Angabe

Deutlich zu sehen ist, dass mit steigender Mitgliederzahl der Bruderschaften/Vereine auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dort Frauen als aktive Mitglieder zu finden. Dies kann unterschiedliche Gründe haben, z.B. dass die größeren Vereine bzw. Bruderschaften auch in größeren Orten und Städten angesiedelt sind als benachbarte

kleinere Organisationen. Mit erhöhter Einwohnerzahl steigt vermutlich auch die Nachfrage seitens der Frauen nach der aktiven Teilhabe im Schützenverein und das Thema ist in der Umwelt der Organisation vielleicht häufiger aktuell.

Tabelle 5 zeigt, dass für den Königinnenschuss und die eigene Damenuniform der Anteil der Frauen an den gesamten Mitgliedern eine Rolle spielt. Für Vereine und Bruderschaften z.B. mit 100 bis 199 Mitgliedern liegt der durchschnittliche Frauenanteil zwischen 12 und 24%; in den größeren Organisationen sinkt er fast durchgängig auf einen Wert von 10% oder niedriger. Je höher aber der Anteil der weiblichen Mitglieder, desto eher ist ihnen der Königinnenschuss erlaubt und desto eher tragen sie eine eigene Uniform. Für die Variable „eigener Frauenzug/eigene Damenkompanie“ lässt sich dieses Verhältnis nicht ebenso offensichtlich nachweisen. Hier ließe sich wiederum mit der Zuweisung eines „Sonderstatus“ der Frauen in den größeren Bruderschaften / Vereinen argumentieren, der durch einen eigenen satzungsmäßigen Zug unterstrichen wird.

Tabelle 5. Vereine und Bruderschaften mit aktiven Frauen, aufgeschlüsselt nach ihrer Größe und den Items „Königinnenschuss“, „eigener Zug“ und eigene „Uniform“

Anzahl Mitglieder	mit aktiven Frauen	Durchschn. Anzahl der aktiven Frauen	Königinnenschuss erlaubt in	eigener Frauenzug in	eigene Uniform in
bis 99	5	24	4	0	2
100-199	14	24	10	0	4
200-299	12	23	8	2	3
300-399	5	31	1	2	1
400-499	1	28	1	0	0
500-599	0	0	0	0	0
ab 600	2	39	1	1	1
Gesamt	39*	28	25	5	11

* 1 Mal keine Angabe

Zusammenfassung und Diskussion

Zusammenfassend betrachtet hat die Erhebung durchaus verwertbare Einblicke in den Stand der Integration von Frauen in das niederrheinische Schützenwesen ergeben. Zunächst ist der für externe Betrachter erstaunlich hoch wirkende Anteil von aktiven Frauen in den Bruderschaften und Vereinen eine Überraschung; bei näherem Hinsehen entpuppen sich jedoch einige dieser weiblichen Mitglieder nicht als Schützinnen im eigentlichen Sinne, sondern als weibliche Spielleute oder als Fahnschwenkerinnen. Hierbei ist die „Dunkelziffer“ vermutlich ziemlich hoch.

Ebenfalls überraschend ist die hohe Zahl der Bruderschaften und Vereine, die ihren weiblichen Mitgliedern den „Königinnenschuss“ erlauben, weil dies z. T. heftig umstritten ist und vielen als die letzte „männliche Domäne“ im Schützenwesen zu gelten scheint. Aber auch beim Königinnenschuss muss darauf hingewiesen werden, dass damit nicht ausschließlich der der Höhepunkt des alljährlichen Schützenfestes gemeint

sein muss; es kann sich theoretisch auch um eine andere Art von Preisschießen innerhalb des Vereins/der Bruderschaft handeln. Ähnliches gilt für die Besetzung aller offiziellen Ämter durch Frauen.

Dass die Ausprägung der Mitgliederrechte, die die Frauen erhalten, von ihrem Anteil an der Gesamtzahl von Mitgliedern einer Bruderschaft/eines Vereins und auch von der Zeitspanne seit der Öffnung für Frauen abhängt, ist weniger erstaunlich; in diesem Bereich bleibt nur die geringe Anzahl eigener Damenkompanien oder –Züge überraschend, vor allem, wenn Königinnenschuss und eigene Uniform trotzdem vorhanden sind. Es ist aber, wie gesagt, noch unklar, ob eigene Uniformen und eigene Züge als Indikatoren für einen hohen oder aber einen niedrigen Integrationsstatus zu fassen sind.

Schließlich ist für diejenigen Bruderschaften/Vereine, die ausschließlich männliche Mitglieder angegeben haben, nochmals der unerwartete Befund zu vermerken, dass in diesen Organisationen offenbar eine zukünftige Öffnung für die Mitgliedschaft von Frauen momentan nicht thematisiert wird. Unerwartet ist dieser Befund angesichts der Tatsache, dass die überwältigende Mehrheit von Bruderschaften und Vereinen im direkten Umfeld diesen Schritt bereits vollzogen hat. Man kann nur vermuten, dass in diesen Organisationen zumindest inoffiziell Diskurse zum Thema Mitgliedschaft von Frauen stattfinden; klar ist nur, dass offenbar nicht offiziell, d.h. auf der Ebene der Entscheidungsträger, darüber nachgedacht wird.

Abschließend lässt sich folgendes festhalten: Der hohe Frauenanteil im niederrheinischen Schützenwesen ist hinterfragbar; der Anteil tatsächlich aktiver Schützinnen ist vermutlich geringer. Ihre Inklusion bzw. Integration in die einzelnen Organisationen ist unterschiedlich weit vorangeschritten und variiert mit ihrem Anteil unter allen Mitgliedern der einzelnen Organisation und mit der Größe der Zeitspanne seit der Öffnung der Organisation für die weibliche Mitgliedschaft. In jenen Organisationen, die diese Öffnung nicht vollzogen haben, zeichnet sich offenbar kein offizieller Diskurs in diese Richtung ab.

Mit einer zufrieden stellenden Rücklaufquote und Resultaten, die einen vertiefenden Einblick in das Schützenwesen am Niederrhein gewähren, bietet die vorliegende Erhebung trotz ihres sehr geringen Umfanges eine sinnvolle Ergänzung zu der Mitgliederstatistik des Bundes der Historischen Deutschen Schützenbruderschaften e.V. und eine fruchtbare Vergleichs- und Anknüpfungsbasis für die oben erwähnte explorative qualitative Untersuchung eines einzelnen Vereins im Bezirksverband Niederrhein.

Allerdings sind einige Aspekte noch genauer auszuleuchten und somit wäre eine umfangreichere Erhebung mit einer höheren Fallzahl und erweitertem Einzugsgebiet wünschenswert.