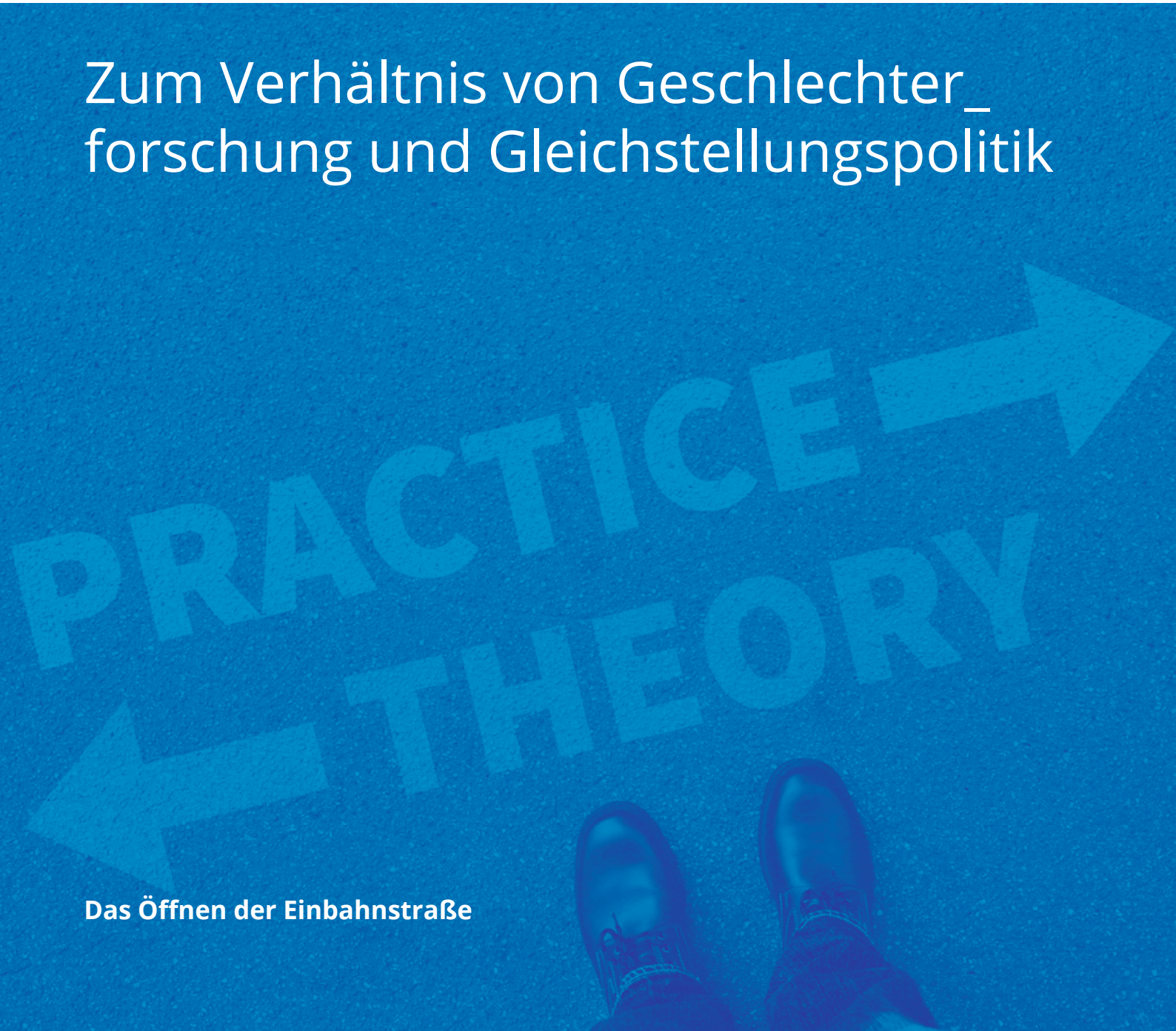
Online-Publikation Nr. 7 /2016

FFZ
Gender- und Frauen-
forschungszentrum
der Hessischen Hochschulen

Lena Loge

Zum Verhältnis von Geschlechter_ forschung und Gleichstellungspolitik



Das Öffnen der Einbahnstraße

Inhaltsverzeichnis

1.	**Theorie und Praxis – Zwischen Utopie und Pragmatismus**	**4**
2.	**Von Gleichheit, Differenz und (De-)Konstruktion: Zentrale Paradigmen der Geschlechterforschung**	**6**
2.1	**Gleichheitsforderung und Differenzbetonung**	**6**
2.2	**Sozialkonstruktivistische Wende**	**9**
2.3	**Dekonstruktion**	**12**
2.4	**Intersektionalität**	**16**
2.5	**Zur Anwendbarkeit der Theorie: praktische Konsequenzen**	**18**
3.	**Gender im Mainstream der Politik: Grundlagen, Umsetzung und Kritische Aspekte von Gleichstellungspolitik**	**21**
3.1	**Legitimation und Zielsetzung institutionalisierter Gleichstellungspolitik**	**21**
3.2	**Zentrale gleichstellungspolitische Strategien**	**23**
3.2.1	Gender Mainstreaming	23
3.2.2	Diversity Management	26
3.3	**Die Rolle kommunaler und hochschulischer Frauenbeauftragter**	**28**

Herausgeber_in:

gFFZ – Gender- und Frauenforschungs-zentrum der Hessischen Hochschulen

Nibelungenplatz 1
D-60318 Frankfurt am Main
E-Mail: info@gffz.de
Homepage: www.gffz.de

Online-Publikation
Nr. 7/2016
ISBN: 978-3-943029-18-5
September 2016

3.4 Kritische Aspekte aktueller Gleichstellungspraxis 31
3.4.1 Ökonomisierung gleichstellungspolitischer Ziele 31
3.4.2 Vereinnahmung der politischen Schärfe 33
3.4.3 Redramatisierung der Differenz 34

3.5 Zum Theoriegehalt der Praxis: Abstraktion vs. Pragmatismus 36

4. Gleichstellungsarbeit am Beispiel von Frauenbeauftragten in Hessen 39

4.1 Forschungsinteresse 39

4.2 Forschungsmethodik 39
4.2.1 Leitfadengestütztes Expert_inneninterview 39
4.2.2 Strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring 40

4.3 Durchführung und Reflexion der Datenerhebung 41

4.4 Vergleichende Endauswertung mit Theoriebezug 41
4.4.1 Selbstverständnis und Zielsetzung 41
4.4.2 Konkreter Weg zur Zielerreichung 45
4.4.3 Theorie-Praxis-Verhältnis 49
4.4.4 Intersektionalität und Diversity Management 54
4.4.5 Praktische Hürden und Chancen von Gleichstellungsarbeit 56

4.5 Resümee: Voraussetzungen für eine gelingende Gleichstellungspraxis 59

5. Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik: Ein Vermittlungsversuch 62

5.1 Rückblick und Anstoß: Weiterführende Forschungsansätze 62

5.2 Fazit und Ausblick: Das Öffnen der Einbahnstraße 62

1. Theorie und Praxis – Zwischen Utopie und Pragmatismus

„Theorie und Praxis sind eins wie Leib und Seele, und wie Seele und Leib liegen sie großenteils miteinander in Streit." (Marie Freifrau von Ebner-Eschenbach)

Theoretische Erkenntnisse und praktische Handlungsprinzipien völlig einander aufgehen zu lassen, steht entgegen der Natur des Theorie-Praxis-Verhältnisses: Häufig geübte Kritik an der Theorie bemängelt ihre Tendenz zur Utopie, die in der Realität so nicht umsetzbar sei. Der pragmatisch orientierte Blick wiederum könne aufgrund fehlender wissenschaftlicher Reflexion die Grundlage für unerwünschte Nebeneffekte der Handlungspraxis und ihr Fehlschlagen sein. Theorie und Praxis liegen miteinander in Streit – glücklicherweise: Erst dadurch kann die konstruktive Grundlage einer sich gegenseitig befruchtenden Diskussion entstehen, in der eine Annäherung – keine widerspruchsfreie Angleichung – angestrebt wird. Dieser Vermittlungsversuch soll im Folgenden unternommen werden.

Der Streit zwischen Theorie und Praxis scheint in dem Verhältnis von Geschlechterforschung und Gleichstellungspraxis einen besonderen Stellenwert einzunehmen. Regelmäßig wird zwischen wissenschaftlich Forschenden und politisch Praktizierenden unterschieden, die sich „heute in verschiedenen Arenen" bewegen (Wetterer 2005, S.2). Während sich die einen mit der Strömung der Dekonstruktion und der Entnaturalisierung des Systems beschäftigen, recherchieren die anderen in allen gesellschaftlichen Bereichen nach Gender-Gaps, also bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern. Politisch Praktizierende laufen damit Gefahr, „Frauen und Männer fortlaufend zu unterscheidbaren und ungleichen Gesellschaftsmitgliedern (zu) machen" (Wetterer 2005, S. 11). Durch die Praxis der Gleichstellungsarbeit werde also nicht nur die Differenz, sondern auch die Hierarchie der Geschlechter reproduziert und damit entgegen der eigentlichen Intention gearbeitet. Die problematische Vermittlung von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik liegt unter anderem darin begründet, dass neue Forschungsdiskurse nicht politisch nutzbar formuliert sind und ihr Abstraktionswert zu hoch ist (vgl. Klein 2006, S. 121). Diese Hürde wird durch die bestehende Einbahnstraße zwischen Theorie und Praxis verursacht: Während die Theorie als selbstverständliches „kritisches Korrektiv" der Praxis betrachtet wird, finden Impulse aus der Praxis kaum Eingang in die wissenschaftlichen Arena (vgl. Frey 2012, S. 84f.). In der Vermittlung von Geschlechtertheorie und -praxis gilt es daher nicht nur, die theoretische Abstraktion politisch nutzbar zu machen, sondern der praktische Impuls muss auch in die Theoriebildung verstärkt aufgenommen werden.

Ziel dieser Arbeit ist es, die Einbahnstraße zwischen Theorie und Praxis zu öffnen und einen Vermittlungsversuch zwischen beiden Arenen zu unternehmen. Deshalb gliedern sich die folgenden Ausführungen in einen theoretischen Teil, in dem beide Diskurse näher beleuchtet und einander angenähert werden, und einen empirischen Teil, innerhalb dessen die theoretischen Erkenntnisse an der gleichstellungspolitischen Praxis geprüft, ergänzt und korrigiert werden. In den theoretischen Ausführungen werden acht zentrale Charakteristika erarbeitet, die Grundlage für eine wissenschaftlich reflektierte, aber auch praktisch umsetzbare Gleichstellungspraxis sind. Diese Charakteristika werden durch die empirische Untersuchung geprüft und ergänzt.

Die „Geschlechterforschung" soll im Folgenden nicht in die Zweige der Frauen-, Männer-, Geschlechterforschung und der Gender Studies[1] ausdifferenziert werden. Der Begriff der „Geschlechterforschung" wird als Überbegriff der zentralen Strömungen dieser wissenschaftlichen Disziplin benutzt, ohne trennscharfe und künstliche Definitionen vornehmen zu wollen. Dadurch zeigen sich zentrale Gemeinsamkeiten, Unterschiede, Chancen und Risiken der Paradigmen, um diese auf die politische Praxis übertragen zu können. Das Handlungsfeld der Gleichstellungspolitik wird in seinen rechtlichen und konzeptionellen Rahmenbedingungen untersucht, um mögliche Herausforderungen, praktische Hürden und Leerstellen aufzudecken. Die zentralen Strategien des Gender Mainstreaming und des Diversity Management dienen als Beispiele zur Verdeutlichung aktueller Gleichstellungarbeit, während die Charakteristika der praktischen Gleichstellungsarbeit anhand der Position von Frauenbeauftragten[2] erläutert werden. Komplettiert wird das Vorgehen durch eine qualitative Befragung von vier hessischen Frauenbeauftragten aus dem hochschulischen und kommunalen Bereich, um den Theoriebezug der Praxis zu prüfen und die Praxis als kritisches Korrektiv der theoretischen Erkenntnis zu nutzen.

Dadurch wird die leitende Forschungsfrage beantwortet, wie das Theorie-Praxis-Verhältnis in der Geschlechterforschung beschrieben werden kann, welches Spannungsverhältnis besteht (und warum es auch in Zukunft bestehen muss) und welche Vermittlungschancen sich eröffnen. Es wird gezeigt, wie sich die Gleichstellungspraxis zwischen theoretischer Abstraktion und pragmatischer Zielsetzung positionieren kann, wie Frauenbeauftragte das Theorie-Praxis-Verhältnis bewerten und schließlich, welches die zentralen Voraussetzungen für eine wissenschaftlich fundierte und pragmatisch orientierte Gleichstellungspraxis sind. Auch wenn Theorie und Praxis häufig „wie Seele und Leib miteinander in Streit liegen" – sie lassen sich produktiv miteinander verbinden.

1 Vgl. hierzu weiterführend Hirschauer und Knapp (2006).

2 Der Begriff der „Frauenbeauftragte" wurde statt „Gleichstellungsbeauftragte" deshalb gewählt, weil er zum Zeitpunkt der Datenerhebung in Hessen der gesetzlichen Bezeichnung entsprach.

2. Von Gleichheit, Differenz und (De-)Konstruktion: Zentrale Paradigmen der Geschlechterforschung

2.1 Gleichheitsforderung und Differenzbetonung

Die Entwicklung der Geschlechterforschung umfasst keine trennscharfe Abfolge von Paradigmen, in der sich Denkweisen und Wahrnehmungen von Geschlecht ablösen. Vielmehr lässt sie sich als „gleitender Vorgang mit Dominanz-Verschiebung" beschreiben (Maihofer 2006, S. 65): Eine grobe Einteilung, die Freiraum für eine detaillierte Beschreibung der Paradigmen und ihrer Spielarten lässt, kann zwischen den Strömungen der Gleichheit, Differenzbetonung, des Sozialkonstruktivismus und der Dekonstruktion vorgenommen werden. Wie Geschlecht allgemein, Weiblichkeit und Männlichkeit im speziellen und das gesellschaftliche Geschlechterverhältnis wahrgenommen, beschrieben und als Untersuchungsgrundlage genutzt werden, variiert dabei nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb der Paradigmen der Geschlechterforschung.

Der Beginn der wissenschaftlichen Frauenforschung kann zum Ende der 1960er Jahre datiert werden (vgl. Maihofer 2006, S. 65). In dieser ersten Phase der Geschlechterforschung sind zwei Schwerpunkte zentral: Zum einen liegt ein Fokus auf Frauen, ihrer gesellschaftlichen Lebenssituation und damit auf dem damaligen „weiblichen Lebenszusammenhang", der mit weit reichenden Ungleichheiten verbunden war (vgl. Klann-Delius 2005, S. 69f.): Unbezahlte Hausarbeit, schlecht bezahlte Lohnarbeit, die alleinige Sorge für die Kinder sowie die fehlende Repräsentation in Politik und Gesellschaft prägten die gesellschaftliche Geschlechterungleichheit. Eine besondere Bedeutung kam auch dem § 218 zu, der Abtreibungen unter Androhung von Strafe ausnahmslose verbot und damit in Konflikt mit dem Recht der Selbstbestimmung stand. Der symbolträchtige Slogan „Mein Bauch gehört mir" kennzeichnet den ersten Fokus der politischen Frauenbewegung, vor allem des liberalen Feminismus, und der entstehenden Frauenforschung: die Forderung nach gleichen Rechten für Männer und Frauen (vgl. Dingler und Frey 2002, S. 144). Der Fokus dieses Paradigmas liegt damit auch auf der Bandbreite an Unterdrückung, die auf Frauen einwirken, und sieht Frauen als Opfer patriarchaler Machtverhältnisse (vgl. Klann-Delius 2005, S. 70f.). Dem Gleichheitsparadigma zu Grunde liegt die Vorstellung des Menschen als vernunftbegabtes Wesen, woraus zwangsläufig die Forderung nach unterschiedslosen Rechten und Zugangschancen, vor allem im Beruf, resultiert (vgl. Dingler und Frey, S. 144f.).

Die Wissenschaftskritik, die durch die Frauenforschung des Gleichheitsparadigmas betrieben wurde, bildet den zweiten Schwerpunkt dieser Strömung: Während die wissenschaftliche Perspektive zuvor stets jene der männlichen Sicht gemeint hat und damit geschlechtlich parteiisch gewesen ist, wurde durch die Frauenbewegung und Frauenforschung die Forderung nach der Sichtbarmachung von Frauen, ihrem Leben und ihrem Handeln in den Wissenschaften laut (vgl. Maihofer 2006, S. 65f.). Von nun an sollte die Nichtwahrnehmung weiblicher Leistung und Erkenntnis in der Wissenschaft und Forschung beendet und damit die männlich normierte Weltsicht verändert werden.

Die Ziele der Frauenforschung und -bewegung im Rahmen des Gleichheitsparadigmas, also die rechtliche Gleichstellung Frauen und Männern sowie die Sichtbarmachung weiblicher

Lebenszusammenhänge in Gesellschaft und Wissenschaft, sollten dabei zwar durch die Ablehnung einer „männlich definierten Gleichheit" (Klein 2006, S. 131) erreicht werden, jedoch blieb die männlich definierte Norm implizit erhalten. Das Gleichheitsparadigma, so die kritische Sicht, hinterfragt nicht die hegemoniale, männlich normierte Geschlechterordnung, sondern umfasst eine Gleichmachung im Sinne einer Anpassung an männliche Normen, Werte und Institutionen (vgl. Dingler und Frey 2002, S. 144f.). Vertreter_innen des Gleichheitsparadigmas streben zwar an, die Diskriminierung von Frauen abzubauen, bewegen sich in ihrer Forderung von Gleichheit aber innerhalb des existierenden Geschlechtersystems und reproduzieren damit die männliche Hegemonie. Trotz dieser kritischen Aspekte bleibt die Frucht des Gleichheitsparadigmas erhalten, Frauen sichtbar zu machen und das Geschlecht zum ersten Mal als Ausgangspunkt und Gegenstand einer eigenständigen Wissenschaft zu machen, ein – wie Maihofer formuliert (2006, S. 66) – „kleiner Schritt mit großen Folgen".

An die Stelle der unmittelbaren Unterdrückung rückt in den 1980er Jahren zunehmend der Leitgedanke der Differenz, der für die westdeutsche Frauenforschung und feministische Wissenschaft dieser Zeit erkenntnisleitend war (vgl. Klann-Delius 2005, S. 69; vgl. Flaake 2005, S. 159). Statt eine Gleichheit innerhalb der existierenden Geschlechterordnung zu fordern, fokussiert sich das Differenzparadigma auf die Betonung der spezifischen, positiven Merkmale von Frauen, um diese zur Norm zu machen und damit eine gesellschaftliche Transformation zu erreichen (vgl. Dingler und Frey 2002, S. 145). Differenzparadigmatische Ansätze unterscheiden sich dabei in ihrer verorteten Disziplin wie der Psychologie, Biologie oder Medizin, jedoch gehen „alle differenzfeministischen Ansätze (…) davon aus, dass Frauen generell bestimmte Merkmale aufweisen, die sie von Männern unterscheiden" (ebd.). Diese essentialistische Herangehensweise betrachtet die Geschlechterfrage damit immer als Frage der Geschlechterbewertung (vgl. Klann-Delius 2005, S. 69). Im Unterschied zum Paradigma der Gleichheit, das nach gleichen Rechten und Repräsentationen fordert, wird die männlich normierte Gleichheit im Differenzparadigma explizit kritisiert und die männliche Norm in Frage gestellt, um der impliziten Ordnung „Mensch = Mann" die Grundlage zu entziehen (Flaake 2005, S. 159). Dieser Blick auf die Geschlechterdifferenz war für die Anfänge der Frauenforschung notwendig, um Kritik am androzentrischen Weltbild zu üben, Frauen sichtbar zu machen und das Weibliche aufzuwerten – und nicht nur an das Männliche anzupassen (vgl. Gildemeister und Wetterer 1992, S. 201f.).

Bezeichnend für das Differenzparadigma ist unter anderem Carol Gilligans Studie zu spezifisch weiblichen Verhaltens- und Orientierungsmustern (vgl. Gilligan 1996). Sie bezieht sich auf die androzentrisch geprägte entwicklungspsychologische Theorie, die Frauen ein Entwicklungsproblem unterstellt, und kritisiert insbesondere die fünf Stufen des moralischen Bewusstseins nach Kohlberg, die zwar Universalität beanspruchen, jedoch in der ersten Untersuchungsstufe ausschließlich an Jungen erprobt wurden (vgl. Flaake 2005, S. 160f.). Weil Mädchen die höchste Stufe des androzentrischen moralischen Bewusstseins nach Kohlberg seltener erreichen, werden sie mit Bezug auf ihre Sozialisation als defizitär dargestellt (vgl. ebd.), was Gilligan als „eine Beschränktheit in der Wahrnehmung der Conditio humana, (als) ein Ausklammern bestimmter Wahrheiten in Bezug auf das Leben" beschreibt (Gilligan 1996, S. 9–10). Die androzentrische Definition von Moral will Gilligan offen legen, indem sie

die spezifisch weiblichen Verhaltensmuster herausstellt und positiviert. Die Ergebnisse Gilligans repräsentieren das Differenzparadigma par excellence: Durch ihre geschlechtsspezifischen Untersuchungen zeigt sie die spezifisch weibliche Moral auf, nämlich die Moral der Anteilnahme und Fürsorge („care") (vgl. Flaake 2005, S. 162).

Gilligan betont (1996, S. 10):

> *Sie [die andere Stimme, L.L.] ist aber keineswegs ausschließlich an Frauen gebunden. Die Gegensätze zwischen männlichen und weiblichen Stimmen kommen hier zur Wort, um den Unterschied zwischen zwei Denkweisen zu beleuchten und das Augenmerk auf ein Interpretationsproblem zu richten, und nicht, um generalisierende Aussagen über die beiden Geschlechter zu machen.*

Trotz dieser expliziten Betonung, die „andere Stimme" sei nicht an Frauen gebunden, bezieht sich Gilligan fortlaufend auf das Kollektiv „der Frau" und produziert damit die „andere" Form der Moral als spezifisch weiblich. Im Sinne des Differenzparadigmas sucht sie nach Unterschieden zwischen den Geschlechtern und legt diese ihrem Untersuchungsdesign womöglich bereits prospektiv zu Grunde. Eine spezifisch weibliche Moral herauszuarbeiten und nach positiven weiblichen Eigenschaften zu suchen, impliziert bereits eine Beschränkung der Wahrnehmung – obwohl Gilligan genau diesem Ausklammern von Wahrheiten entgegen arbeiten will. Was sie kritisiert, wird damit letztendlich zu ihrer eigenen Krux. Die Untersuchung der Differenz, die auf Grundlage der prospektiven Geschlechterunterscheidung vorgenommen wird, kann zu ihrer Reproduktion führen.

Diese Kritik häuft sich mit der steigenden Rezeption differenztheoretischer Konzepte, da hier das Aufzeigen von Unterschieden zwischen den Geschlechtern zentral ist: Durch Kategorien wie „Weiblichkeit" und „Männlichkeit" oder, in Gilligans Fall, „die Frau" werden Gleichartigkeit und Gemeinsamkeiten unterstellt, woraus die Gefahr falscher Generalisierungen und somit der Reproduktion binärer Zuschreibungen resultiert (vgl. Flaake 2005, S. 167ff.). Damit geraten andere Ungleichheit strukturierende Kategorien wie soziale Herkunft, ethnische Zugehörigkeit oder sexuelle Orientierung sowie geschlechtsatypische Verhaltensweisen aus dem Blick und es verfestigen sich Funktionszuschreibungen (vgl. ebd.). Diese Funktionszuschreibungen basieren bis heute auf der Annahme eines spezifisch Weiblichen, das Fürsorge und Anteilnahme umfasst und Frauen in letzter Konsequenz in den Care-Sektor verweist.

Zum einen ist das Differenzparadigma also mit polarisierenden und generalisierenden Zuschreibungen verbunden (vgl. Klein 2006, S. 132), zum anderen eröffnet die Formulierung der weiblichen Gemeinsamkeiten aber auch die Herausbildung eines politischen Subjekts „wir Frauen" (vgl. Flaake 2005, S. 163). Das Herausarbeiten des positiven Weiblichen kann als Befähigung von Frauen angesehen werden, für ihre Rechte und Ansprüche einzustehen und ihre „weibliche Identität" solidarisch für Geschlechtergleichheit zu nutzen. Zusätzlich konnten erst durch die differenzbetonende Perspektive das Weibliche sichtbar gemacht und androzentrische Sichtweisen entlarvt werden. Auch das gesellschaftliche Geschlechterverhältnis selbst, etwa die Aufgabenteilung von Produktions- und Reproduktionsarbeit oder Gehalts- und Karriereunterschiede, kann nur mit Hilfe des Rückbezuges auf die Geschlechterdifferenz untersucht werden. Ohne die Formulierung der Geschlechterdifferenz kann soziale Ungleichheit nicht analytisch erfasst werden.

Es zeigt sich die gemeinsame Grundlage des Gleichheits- und Differenzparadigmas: In beiden Strömungen gilt die Abschaffung der Diskriminierung von Frauen als Ziel, die Kategorien „Weiblichkeit" und „Männlichkeit" werden hingegen kaum hinterfragt (vgl. Dingler und Frey 2002, S. 146). Beide Paradigmen sind außerdem durch ihren Fokus auf Frauen eingeschränkt, da das Geschlechterverhältnis so nicht als Wechselverhältnis betrachtet wird (vgl. Maihofer 2006, S. 68). Erst durch die sozialkonstruktivistische Wende in der Geschlechterforschung werden die gesellschaftliche Herstellung von Geschlecht und die Wechselseitigkeit des Geschlechterverhältnisses tiefgehender untersucht.

2.2 Sozialkonstruktivistische Wende

Als sozialkonstruktivistische Wende wird der Umbruch der Geschlechterforschung beschrieben, in dem der Fokus auf die Geschlechterdifferenz in den Hintergrund getreten ist, um die Herstellung der Geschlechterdifferenz selbst und damit der sozial erzeugten Kategorisierungen in den Blick zu nehmen (vgl. Klann-Delius 2005, S. 69ff.). Gildemeister und Wetterer (1992, S. 203) betonen hier eine Rezeptionssperre der deutschen Frauenforschung, die die Differenz während der 1980er Jahre und auch noch in den 1990ern grundsätzlich positivierte und damit die Rezeption anderer theoretischer Zugänge wie dem Sozialkonstruktivismus verzögerte und erschwerte.

Wie bei der Geschlechterforschung allgemein, gilt auch bei konstruktivistischen Zugängen, dass sie sich in ihren Grundannahmen, Herangehensweisen und ihren Methoden stark unterscheiden – in der Soziologie existieren zahlreiche „Spielarten des Konstruktivismus"[3]. Eine besondere Bedeutung kommt allerdings dem ethnomethodologischen Konstruktivismus zu, wenn es um Fragen der Geschlechterkonstruktion geht: In dieser Perspektive werden Handlungen auf der Mikroebene untersucht, indem – entsprechend dem Begriff der „Ethnomethodologie" – der Blick eines fremden Menschen eingenommen wird, der zum ersten Mal die eigene Kultur betrachtet und Selbstverständlichkeiten hinterfragt (vgl. Treibel 2006, S. 102ff.). Essentielle Werke stammen von Harold Garfinkel (1967), der mit seiner Studie über die transsexuelle „Agnes" als Gründer der Ethnomethodologie gilt, sowie von Erving Goffman (1977), Kessler und McKenna (1978), West und Zimmerman (1987) und – im deutschsprachigen Raum – Carol Hagemann-White (1984). Allen sozialkonstruktivistischen Perspektiven der Geschlechterforschung ist gemein, dass sie die sozialen Prozesse analysieren, die zwei Geschlechter erst hervorbringen, und nicht – wie etwa das Differenzparadigma – von der Existenz zweier Geschlechter ausgehen (vgl. Klein 2006, S. 121). Sozialkonstruktivistische Ansätze versuchen, den konstruierten Charakter von Geschlecht zu enttarnen. Kessler und McKenna tun dies durch ihre Beschreibung des naturalisierten Alltagsverständnisses in Anlehnung an Garfinkel (1978, S. 113f.):

> *Es gibt zwei – und nur zwei Geschlechter, die sich gegenseitig ausschließen und biologisch determiniert sind. Geschlechtsdarstellungen außerhalb dieses zweigeschlechtlichen System werden entweder banalisiert (Karneval) oder pathologisiert (ICD-10), während ein Geschlechtswechsel nur in einem kulturellen Ritual wie dem Karneval geschehen kann. Jedes Gesellschaftsmitglied muss sich einem der beiden*

3 Vgl. dazu weiterführend Knorr-Cetina 1989.

> *Geschlechter zuordnen lassen und die Dichotomie von männlich und weiblich ist naturgegeben. Ebenso ist die Zugehörigkeit zu einer Geschlechtskategorie keine Frage der Entscheidung, sondern „natürlich".*

Diese gesellschaftlichen Grundannahmen über die „Konstruktion Geschlecht" bilden das oft unhinterfragte Verständnis von Geschlecht als biologische, unveränderbare Gegebenheit. Dass Geschlecht jedoch kein biologisches Merkmal, sondern eine tägliche Leistung ist, wird durch Garfinkels Agnes-Studie deutlich. Hier bezeichnet Garfinkel Agnes, die als biologische Junge geboren wurde und später als Mädchen und Frau lebte, als praktizierende Ethnomethodologin (1967, S. 180):

> *To speak seriously of Agnes as a practical methodologist is to treat in a matter of fact way her continuing studies of everyday activities as members' methods for producing correct decisions about normal sexuality in ordinary activities.*

Durch alltägliche Beobachtungen eignet sich Agnes selbst das Wissen an, wie sie sich als Frau zu verhalten und darzustellen habe, um von ihrem Gegenüber dem weiblichen Geschlecht zugeordnet zu werden – sie praktiziert Ethnomethodologie. Ihre ethnomethodologischen Beobachtungen und Aneignungen enden allerdings nicht mit ihrer operativen Geschlechtsumwandlung, denn sie muss auch weiterhin ihr Geschlecht als Leistung vollbringen. Durch Transsexuellenstudien wie die von Agnes wird deutlich, dass wir unser Geschlecht täglich neu konstruieren und darstellen und dass es somit eine voraussetzungsvolle und naturalisierte Routine auf der Mikroebene ist. Kessler und McKenna, die sich auf Garfinkels Studie beziehen, gehen noch einen Schritt weiter und fragen tiefergehend, wie das Geschlecht in Interaktionen hergestellt wird (vgl. Gildemeister und Wetterer 1992, S. 229ff.). Geschlecht ist demnach nicht nur eine Leistung der Darstellenden, sondern auch der Rezipient_innen, die das Geschlecht des Gegenübers wahrnehmen und „lesen" (vgl. ebd.). Erst durch sich täglich wiederholende Routinen, Darstellungen und Interaktionsmuster wird der konstruierte Charakter von Geschlecht verschleiert und damit naturalisiert. West und Zimmerman formulieren dazu treffend (1987, S. 131): „Agnes's case makes visible what culture has made invisible – the accomplishment of gender."

Zentral in der sozialkonstruktivistischen Geschlechterforschung ist außerdem die Unterscheidung des biologischen Geschlechts (sex) und des sozialen Geschlechts (gender) (vgl. Kessler und McKenna 1978, S. 7). Diese Unterscheidung birgt jedoch die Gefahr eines „verlagerten Biologismus" (Gildemeister und Wetterer 1992, S. 206): Wenn sex und gender zwar getrennt werden, gender jedoch weiterhin implizit als logische Konsequenz des sex gesehen wird, bleibt die Biologie die determinierende Wahrheitsinstanz. Wer einen Penis hat, „hat" auch ein männliches gender und verhält sich entsprechend männlich – die biologische Binarität würde damit auf das soziale Geschlecht übertragen werden. Um dieser Deutung zu entgehen, eignet sich die differenziertere Betrachtung der sex-gender-Trennung nach dem Konzept des doing gender von West und Zimmerman (1987, S. 127): Sie unterscheiden zum einen in das sex als biologische Geburtsklassifikation, zum anderen in die sex category als Zuordnung zu einem Geschlecht durch sich selbst und durch andere und in gender als Verhalten entsprechend der sex category. Dabei betonen West und Zimmerman, dass die Kohärenz von sex und sex category zwar dem Alltagsverständnis entspricht, diese Kohärenz jedoch keinesfalls

vorhanden sein muss (vgl. ebd.). In Anlehnung an Garfinkel definieren West und Zimmerman gender ebenfalls als internalisierte Leistung und Routine (1987, S. 126):

> *Our purpose in this article is so propose an ethnomethodologically informed, and therefore distinctively sociological, understanding of gender as a routine, methodical, and recurring accomplishment.*

In dieser dreiteiligen analytischen Trennung in körperliches Geschlecht, soziale Zuordnung und soziales Geschlecht wird der potentielle Biologismus „auf den Kopf gestellt", da nicht das soziale Geschlecht die Konsequenz des biologischen ist, sondern anhand des sozialen Geschlechts des Gegenübers auf dessen sex category und dessen sex geschlossen wird (vgl. Gildemeister und Wetterer 1992, S. 211f.). Geschlecht ist damit keine natürlich vorhandene Kategorie, sondern wird durch Interaktionspraktiken täglich hergestellt – wir haben kein Geschlecht, sondern wir tun Geschlecht. Nur durch diesen genauen und detaillierten Blick auf die soziale Konstruktion von Geschlecht kann der Biologie als Wahrheitsinstanz ihre Wirkmacht genommen werden.

Das Verständnis von Geschlecht im Rahmen des sozialkonstruktivistischen Paradigmas unterscheidet sich also deutlich von den Paradigmen der Gleichheit und Differenz: Was diese beiden Paradigmen als Grundlage ihrer Betrachtungen nehmen, ist im Sozialkonstruktivismus das Produkt. In differenztheoretischen Untersuchungen wird das Geschlecht als Ausgangspunkt von Verhaltensweisen gesehen, während es in der Perspektive des Sozialkonstruktivismus durch Verhaltensweisen erst produziert wird. Die konstruktivistische Wende hat durch ihren Fokus auf den Prozess der Herstellung von Geschlechtlichkeit damit den Blick für die kontraproduktiven Effekte des differenzparadigmatischen Sortierungsverfahrens geschärft, in dem die Kategorien „weiblich" und „männlich" vorausgesetzt und damit Risiken der Generalisierung produziert werden (vgl. Wetterer 2005, S. 10f.). Die differenzierte Betrachtung von sex, sex category und gender, die Beobachtung von doing gender-Prozessen und deren Unterstützung durch institutionelle Geschlechterarrangements (vgl. Goffman 2001, S. 139) dagegen eröffnen die Wahrnehmung der „Konstruktion Geschlecht" jenseits der binären Differenz. Die Entwicklung der Paradigmen der Gleichheit, der Differenz und der Konstruktion markiert also nicht nur die Blickverschiebung auf die Konstruktion von Geschlecht, sondern auch die Entwicklung von Frauenforschung zur Geschlechterforschung: Während vorher das weibliche Geschlecht Schwerpunkt der Untersuchungen war, sind durch die konstruktivistische Wende beide Geschlechter sowie damit verbundene alltägliche Praxen, symbolische Repräsentation und gesellschaftliche Institutionen in den Fokus gerückt (vgl. Maihofer 2006, S. 69ff.).

Der produktive Umgang mit sozialkonstruktivistischen Ansätzen setzt voraus, dass gender nicht als logische Konsequenz von sex betrachtet wird und dass der Sozialkonstruktivismus nicht nur aussagen darf, alles sei konstruiert. Vielmehr muss der sozialkonstruktivistische Blick „auf die Matrizen eingehen, also die sozialen und materiellen Elemente, die Institutionen und Praktiken, innerhalb derer die Konstruktion funktioniert" (Jensen 2005, S. 260). Das Geschlecht wird damit grundsätzlich in Frage gestellt und entselbstverständlicht, um die Prozesse seiner Herstellung – in der individuellen Handlungspraxis und auf institutioneller Ebene – nachzuzeichnen.

2.3 Dekonstruktion

Der Begriff der Dekonstruktion wurde in den 1960er Jahren von Jacque Derrida entwickelt und durch die Arbeiten von Judith Butler in die feministische Theorie eingeführt (vgl. Wartenpfuhl 1996, S. 191-195). Butlers Werk „Gender Trouble" wird dabei auch als „dekonstruktivistische Wende des Konstruktionsgedankens" bezeichnet (Teubner und Wetterer 2003, S. 13), da sie sozialkonstruktivistische Ansätze wie das Konzept des doing gender nach West und Zimmerman radikalisiert: Nicht nur gender sei sozial konstruiert, sondern es wird auch das „biologische Geschlecht" erst kulturell hervorgebracht (vgl. Klann-Delius 2005, S. 75). Um das Paradigma der Dekonstruktion praktisch nutzbar zu erläutern, werden im Folgenden zentrale Grundzüge von Butlers Theorie nachgezeichnet, um anschließend auf ihre kritischen Aspekte einzugehen und nachfolgend eine Abgrenzung zwischen dem sozialkonstruktivistischen und dekonstruktivistischen Ansätzen vorzunehmen. Abschließend wird die praktische und politische Einbettung der Dekonstruktion durch die Ergänzung um den Begriff des „Degendering" erleichtert.

Kennzeichnend für Butlers Verständnis von Dekonstruktion sind ihr Verständnis von sex/gender, das System der Zwangsheterosexualität, das Foucaultsche Verständnis von Macht sowie der Begriff der Performativität. Durch die Erläuterung dieser Aspekte wird nachvollziehbar, wie eine feministische Politik im dekonstruktivistischen Sinne gestaltet sein müsste und welche Möglichkeiten sich dadurch eröffnen.

Butlers Ausführungen beinhalten gleich zu Beginn ihre Kritik am Feminismus und dessen Formulierung eines politischen Subjektes „der Frauen". Nach Butler ermöglicht erst die Bezeichnung dieser Kategorie die Binarität von „weiblich" und „männlich" und damit die Konstruktion der Geschlechterdifferenz und –hierarchie:

> *Stellt nicht die Konstruktion der Kategorie „Frau(en)" als kohärentes und festes Subjekt eine unvermeidliche Regulierung und Verdinglichung der Geschlechterbeziehungen (gender relations) dar? Und widerspricht eine solche Verdinglichung nicht gerade den feministischen Zielsetzungen? (Butler 1991, S. 20)*

Während das Subjekt „der Frauen" im Differenzfeminismus zentral ist, um Gemeinsamkeiten der Unterdrückung und des Positiven zu formulieren und diese politisch zu nutzen, wird durch die „Kategorie Frau" für Butler eine Identitätszuschreibung betrieben, die das hegemoniale System stützt und feministischen Zielen widerspricht. Deshalb sagt Butler der Unterscheidung zwischen sex und gender ab, da auch das biologische Geschlecht diskursiv hergestellt ist. Zwischen dem „natürlichen" und „sozialen" Geschlecht zu unterscheiden, ist müßig, denn die Produktion des sex als Gegebenheit ist selbst der Effekt des kulturellen Konstruktionsapparates (vgl. Butler, S. 24). In anderen Worten: Durch die Formulierung eines Subjektes „der Frauen" wird dem Geschlecht eine Materialität unterstellt, die nicht vorhanden ist. Jeder Ausdruck und jede Vorstellung des biologischen Geschlechtes, seien es Genitalien, weibliche Körperformen oder Gonaden, sind bereits kulturell geformt und werden diskursiv hergestellt. Beruft sich die feministische Theorie auf eine vermeintlich natürliche Weiblichkeit, so Butler, wird dadurch das System bestätigt, das der Feminismus eigentlich angehen will. Des Weiteren lehnt sie ab, die Kategorie Geschlecht isoliert zu

betrachten, da sie immer in untrennbarer Verschränkung mit Kategorien wie Ethnie, Rasse oder Religion steht (vgl. Butler 1991, S. 20).

Die Unterteilung des Geschlechtes in sex und gender ist außerdem die Basis für das herrschende System der Zwangsheterosexualität (vgl. Butler 1991, S. 9). Dieses System zeichnet sich nach Butler dadurch aus, dass eine gesellschaftliche Grundannahme der Kongruenz zwischen sex als biologischem Geschlecht, gender als Geschlechtsidentität und desire als sexueller Praxis und sexuellem Begehren besteht (vgl. ebd., S. 38). Durch diese heterosexuelle Matrix wird bestimmt, welche Identitäten gesellschaftlich akzeptiert sind, welche als defizitär gekennzeichnet oder gar ausgeschlossen werden. Nach Hirschauer bedeutet das (1989, S. 105): „'Zwischen' den Geschlechtern ist ‚am Rand', wenn nicht ‚außerhalb' der Gesellschaft." Jedoch darf die Zwangsheterosexualität nicht als mächtiges Großsubjekt verstanden werden, das der Gesellschaft übergeordnet wäre: Viel mehr entspricht die Zwangsheterosexualität dem Produkt machtvoller Diskurse, wobei sich Butler auf das Machtverständnis nach Foucault bezieht (vgl. Dingler und Frey 2002, S. 142f.). Macht ist demnach ein Netzwerk, das sich durch die Gesellschaft zieht, und keine Eigenschaft einer auserwählten Personengruppe:

> *Die Macht funktioniert und wird ausgeübt über eine netzförmige Organisation. Und die Individuen zirkulieren nicht nur in ihren Maschen, sondern sind auch stets in einer Position, in der sie diese Macht zugleich erfahren und ausüben; sie sind niemals die unbewegliche und bewußte Zielscheibe dieser Macht, sie sind stets ihre Verbindungselemente. (Focault 1978, S. 82)*

Im Sinne Foucaults und Butlers ist Macht produktiv: Sie bringt Wissen und Identitäten diskursiv hervor. Hier zeigen sich bereits erste Möglichkeiten, dieses System der Macht zu unterlaufen – schließlich sind wir alle an der diskursiven Produktion von Wissen beteiligt und nie nur „ihre Zielscheibe". In enger Verbindung zur juridischen Macht steht das Konzept der Performativität, das beschreibt, wie die kulturelle Vorstellung von Geschlecht naturalisiert wird und ihre Stabilität erlangt. Zum einen sind sowohl sex wie auch gender Produkte machtvoller Diskurse und gesellschaftlicher Machtbeziehungen und sie werden durch Handlungen (performativ) auf der Mikroebene ständig produziert und reproduziert (vgl. Dingler und Frey 2002, S. 151f.). Performativität lässt sich daher als fortlaufender, wiederholter Prozess der Herstellung von Geschlecht beschreiben, als eine ritualisierte Praxis der Versfestigung, Selbstverständlichung und damit Naturalisierung (vgl. ebd.).

> *Die Konstruktion von Geschlecht ist also die Kopie einer Kopie einer Kopie einer Kopie, die sich durch den Prozess des Wiederholens aufrechterhält. Da im Prozess der Performanz nie eine völlig identische Kopie generiert wird, da sich immer Verwerfungen in der Wiederholung ergeben, besteht die Möglichkeit des Wandels der geschlechtlichen Reproduktion. (Dingler und Frey 2002, S. 152)*

Durch die Verwerfungen und Wiederholungen in der ritualisierten Praxis der Geschlechtsherstellung werden erneut Leerstellen zur Wandlung deutlich, die dem Konzept der produktiven Macht innewohnen. Obwohl die heterosexuelle Matrix durch unzählige Wiederholungen und die Stabilisierung auf der Makroebene (bspw. durch die Ehe) extrem stabil ist, bleibt das Potential zu Veränderung bestehen.

Durch dieses Verständnis von sex/gender, Macht und Performativität könne der Feminismus aus der Sackgasse der Identitätspolitik geholt und der Streit um den Ein- und Ausschluss bestimmter Männer und Frauen beendet werden (vgl. Jensen 2005, S. 255): Das Ziel wäre „eine neue Form feministischer Politik (...), die den Verdinglichungen von Geschlechtsidentität und Identität entgegentritt: eine Politik, die die veränderlichen Konstruktionen von Identität als methodische und normative Voraussetzung begreift, wenn nicht gar als politisches Ziel anstrebt." (Butler 1991, S. 21). Demnach müssen wechselhafte Identitäten zugelassen und deren Veränderlichkeit politisch gestützt werden, um Ausschlüsse zu vermeiden, indem von einem vermeintlichen Kollektiv „der Frauen" Abstand genommen und der konstruierte Charakter von sex und gender anerkannt wird.

Butlers dekonstruktivistischer Ansatz hat in der Geschlechterforschung eine erneute Wende eingeleitet, stößt jedoch immer noch auf Kritik: Zum einen konzentrieren sich Butlers Ausführungen im Anschluss an Derrida auf sprachwissenschaftliche Modelle (vgl. Müller 2001, S. 252), was mitunter sogar als einseitig und beschränkt bezeichnet wird (vgl. Vasterling 2001, S. 136). Dieser linguistische Fokus erweist sich als problematisch, wenn es um die Übertragung des Konzeptes auf die tägliche politische Praxis geht, weshalb eine Übertragung auf das konkrete Handeln notwendig wäre. Des Weiteren stellt Butler keinen historischen oder kulturellen Kontext her und ignoriert Geschlechterhierarchien weitestgehend, wodurch ein problematischer Universalismus in einem scheinbar a-historischen Raum begünstigt wird (vgl. Jensen 2005, S. 263). Dieser Kritik könnte durch den Bezug auf andere Ansätze wie das degendering nach Judith Lorber entgegengewirkt werden (siehe weiter unten in diesem Kapitel).

Kritisch zu werten ist jedoch auch, dass in den vielfachen Rezeptionen von Butlers Theorie häufig eine Deckungsgleichheit ihres Verständnisses von Dekonstruktion mit dem Ansatz des Sozialkonstruktivismus unterstellt wird: Wenn Dekonstruktion lediglich als das Fragen verstanden wird, „warum wir Binaritäten als Gegensätze verstehen" (Rodríguez 1996, S. 163) oder die Begriffe „ethnomethodologisch" und „dekonstruktivistisch" undifferenziert in einem Satz genannt werden (Klann-Delius 2005, S. 70f.), trifft dies nicht den Kern des Dekonstruktivismus und macht ihn nicht produktiv nutzbar. Zweifellos baut die Dekonstruktion auf dem Konstruktivismus auf, denn ohne die Konstruktion von Kategorien und ohne das Freilegen ihrer Konstruktionsprozesse, kann keine Dekonstruktion vorgenommen werden. Jedoch ist die Dekonstruktion als eine herrschaftskritische Konsequenz aus den konstruktivistischen Ansätzen zu werten. Dies wird besonders in Anbetracht der Intention des ethnomethodologischen Konstruktivismus deutlich, die von seinem Vertreter Erving Goffman wie folgt formuliert wird (1977, S. 23): „Ich kann nur sagen, wer das falsche Bewußstein bekämpfen und den Menschen ihre wahren Interessen zum Bewußtsein bringen möchte, der hat sich eine Menge vorgenommen, denn die Menschen schlafen sehr tief. Was mich betrifft, so möchte ich hier kein Wiegenlied komponieren, sondern bloß mich einschleichen und die Menschen beim Schnarchen beobachten." In ethnomethodologischer Tradition geht es Goffman also um die Beobachtung und Beschreibung der alltäglichen Handlungspraxis. Der Dekonstruktivismus dagegen will zwar auch den konstruierten Charakter von Geschlecht entlarven, geht über diese Intention hinaus und will mehr, als nur „die Menschen beim Schnarchen beobachten". Müller führt diese feinen, aber folgenträchtigen Unterschiede beider Ansätze aus (2001, S. 250f.):

> *Die Analyseebene wechselte von der beschreibenden, hermeneutischen Re-Konstruktion der Geschlechterdifferenz zu ihrer genealogisch-dekonstruktivistischen Theorie. Das heißt, die Frage nach dem Wesen und der inhaltlichen Bestimmung der Geschlechterdifferenz und ihrer Reproduktion wird von der Frage nach den Bedingungen ihres Auftauchens und ihrer Funktionsweise abgelöst.*

Während die Konstruktion des Geschlechtes im Sozialkonstruktivismus nachgezeichnet und bestimmt werden soll, etwa indem doing-gender-Prozesse dargelegt werden, fragt die Dekonstruktion nach dem Ursprung ihrer Herstellung und ihrer Funktionsweise. Während sich die ethnomethodologische Tradition auf die interaktive Konstruktion von Geschlecht fokussiert und Geschlecht als „Tun" beschreibt, liegt der Schwerpunkt der Dekonstruktion auf der Ebene der Machtverhältnisse und der Frage nach Ein- und Ausschlüssen von Subjekten. Die Dekonstruktion geht also über die sozialkonstruktivistische Intention hinaus: Sie will die Produktion von Geschlecht und Geschlechterdifferenzen nicht nur enttarnen und nachzeichnen, sondern sie in Verbindung mit gesellschaftlichen Machtbeziehungen und Wissensproduktion bringen, um Ausschlussysteme in Frage zu stellen, zu dekonstruieren und zu destabilisieren.

Ein weiterer Vorwurf feministischer Wissenschaftler_innen an Butler beinhaltet ihre vermeintlich propagierte Abschaffung des Geschlechts, denn: Würde das biologische Geschlecht negiert werden, würde das dem Feminismus seine Handlungsgrundlage entziehen. Eine feministische Bewegung oder eine feministische Wissenschaft ist ohne das Geschlecht nicht möglich. Hierzu betont Lorey (1996, S. 17f.) treffend: „In Frage stellen (Hervorh. i. Orig.) bedeutet jedoch nicht auflösen oder verabschieden - dies ist ein immer wiederkehrendes Mißverständnis in der Rezeption dekonstruktivistischer Ansätze." In der Dekonstruktion geht es nicht darum, jegliche Biologie des Geschlechtes zu negieren und damit das Geschlecht abzuschaffen, sondern darum, die Grenzziehung zwischen Natur und Kultur aufzuheben. Dass unsere Vorstellung von Natur und damit unsere Definition eines biologischen Geschlechts kulturell hergestellt sind, ist eine zentrale dekonstruktivistische Erkenntnis. Das Geschlecht wird nicht negiert, sondern in seiner Stabilität zum Erschüttern gebracht. Die Dekonstruktion kann durch diese Erkenntnis als „politische Praxis der Kritik" genutzt werden:

> *Eine dekonstruktivistische Sicht auf bipolare Geschlechtskonstruktionen und andere Matrixformen von Differenzen (wie Ethnizität, Klasse, Sexualität usw.) kann die hegemonialen Ein- und Ausschlußverfahren aufdecken, wodurch Subjektpositionen konstruiert und konstituiert werden. Dies formuliere ich als eine der wichtigsten Perspektiven für die feministische Theorieentwicklung. (Wartenpfuhl 1996, S. 206–207)*

Um schließlich die an Butler geübte Kritik zu überwinden, ihre Theorie spiele sich in einem a-historischen Raum ab und sei deshalb praktisch kaum nutzbar, bietet sich der dekonstruktivistisch angelegte Ansatz des degendering nach Judith Lorber an (Lorber 2003). Sie vermittelt zwischen Mikro-, Meso- und Makroebene und bezeichnet gender als Institution und damit als „Handeln und Struktur" zugleich, weshalb alle drei Ebenen aufeinander bezogen werden müssen (vgl. Teubner und Wetterer 2003, S. 22). Geschlecht ist demnach nicht nur Tun im Sinne des doing gender, sondern auch eine Struktur, die sämtliche gesellschaftlichen Bereiche durchzieht. Mit gendering bezeichnet sie jegliche alltäglichen Prozesse, innerhalb

derer der soziale Status immer auf das Geschlecht bezogen wird. Während Butler auf der Mikroebene der Performativität verharrt und diese nur universal in die Makroebene gesellschaftlicher Machtverhältnisse integriert, bietet Lorber zwei konkrete Vorschläge, wie dem Prozess des gendering entgegengewirkt werden kann (Lorber 2003, S. 7f.): Zum einen muss die Komplexität von gender anerkannt werden. Das bedeutet, ein Bewusstsein über die die zwei gender des Alltagsdiskurses zu entwickeln, „auf deren Grundlage unsere soziale Welt aufgebaut ist". Durch die Anerkennung dieser diskursiven Produktion von Wissen kann die Macht des ständigen gendering untergraben werden. Degendering bedeutet aber auch, Ähnlichkeiten zwischen Frauen und Männern zu erkennen auf diesen Ähnlichkeiten aufzubauen, beispielsweise mit Blick auf die Konstruktion von Verhalten, Denkprozessen oder Gefühlen. Damit könnten gender-Grenzen aktiv verwischt werden, um Ausschlussprozesse abzubauen. Dieses Aufweichen der Grenzen müsse sich auch auf die praktische Herstellung von Geschlecht beziehen, indem die geschlechtliche Konnotation der Arbeitsteilung zwischen Kindererziehung und Erwerbsarbeit verwischt würde.

Obwohl sich Lorbers Ausführungen in vielen Aspekten mit der sozialkonstruktivistischen Herangehensweise decken[4], lässt sich ihr Ansatz dekonstruktivistisch nutzen: Da Geschlecht für Lorber in seiner institutionellen Bedeutung „etwas (ist), das man nur ‚hat', indem man es ‚tut', und etwas, das man immer neu ‚tut', weil es immer schon da ‚ist'" (Teubner und Wetterer 2003, S. 22), lässt sich diese Wiederholung im Sinne von Butlers Performativität unterlaufen. Die eigene Rolle in der Produktion von Macht und Wissen zu erkennen, die Konstruiertheit von sex und gender zu entlarven und diese Erkenntnisse zur Abschaffung hegemonialer Ausschlussverfahren zu nutzen, indem eine Politik der Unterstützung vielfältiger und wechselnder Identitäten angestrebt wird, sind somit die hochgesteckten, aber erstrebenswerten Ziele der Dekonstruktion und eine wichtige Zukunftsaussicht für die feministische Theorie und Politik.

2.4 Intersektionalität

Nach der vermehrten Rezeption des dekonstruktivistischen Ansatzes in den 1990ern Jahren ist eine deutliche Beruhigung in der Theoriebildung der Geschlechterforschung eingekehrt (vgl. Landweer 2005, S. 41). Jedoch zeichnet sich eine weitere paradigmatische Tendenz ab, innerhalb derer sich Genderanalysen nicht auf das Geschlecht als Differenzkategorie beschränken, sondern andere Kategorien einschließen, die soziale Ungleichheit strukturieren. Unter dem Stichwort der Intersektionalität lässt sich diese Entwicklung als Erweiterung der Geschlechterforschung betrachten, die unter anderem Judith Butlers Kritik aufgreift, Geschlecht dürfe als Identität konstruierende Kategorie nie isoliert betrachtet werden. Dabei herrscht jedoch bisher Uneinigkeit darüber, wie Intersektionalität an sich zu fassen ist (vgl. Smykalla und Vinz 2011, S.10): Dieser Ansatz wird aus unterschiedlichen Positionen entweder als Idee, als Theorie, Methode, Ansatz, Konzept oder als neues Paradigma der Geschlechterforschung gesehen. Welche begriffliche Definition auf die Perspektive der Intersektionalität zutrifft, soll an dieser Stelle nicht näher betrachtet werden. In jedem Falle zeigt

4 Lorber rekonstruiert historisch und detailliert die Herstellung von Geschlecht in den Bereichen der Erziehung, der Hausarbeit und des Erwerbslebens aus einer ethnomethodologischen Perspektive.

die Flut an Literatur, Analysen und Rezeptionen der Intersektionalität ihren erheblichen Einfluss auf die Geschlechterforschung und deutet damit eine erneute Wende deren Fokus an.

Hervorgegangen ist der Ansatz der Intersektionalität aus der feministischen Theorie und Praxis, wird jedoch heute sinngemäß mit Diversity-Konzepten verknüpft (vgl. Smykalla und Vinz 2011, S. 11). Die Grundannahme dieser Strömung sagt aus, dass die Gesellschaft durch mehrere Dimensionen sozialer Ungleichheit geprägt ist und das Geschlechterverhältnis nur eine davon ist (vgl. Hagemann-White 2011, S. 20). Teilhabechancen, Ressourcen und Benachteiligungen unterscheiden sich also danach, ob eine Person männlich oder weiblich „ist", ob sie alt oder jung „ist"[5], welche Herkunft, Hautfarbe oder Religionszugehörigkeit sie hat oder welcher Klasse sie angehört. Mit seinem Ursprung in den USA wurden die zentralen Kategorien des Intersektionalitätsansatzes als gender, race und class benannt – sozusagen die „Big Three" der Kategorien, die soziale Ungleichheit und Benachteiligung prägen. Mit Blick auf die amerikanische Geschichte und die Erfahrungen der Sklaverei scheinen diese Kategorien im amerikanischen Kontext eine fast selbsterklärende Relevanz zu besitzen (vgl. Hagemann-White 2011, S. 23)[6]. Im europäischen Raum dagegen ist die Bestimmung dieser tragenden Strukturkategorien schwieriger (vgl. ebd.): Von Ethnizität, Migrationshintergrund, Herkunft, Religionszugehörigkeit, Alter, Körper, Klasse, sexueller Orientierung, Berufsfeld, Einkommen, geographischer Lage, Elternstatus oder Bildung scheinen die potentiell relevanten Differenzkategorien unendlich erweiterbar zu sein. Damit ergibt sich auch die zentrale Schwierigkeit im wissenschaftlichen und praktischem Umgang mit Intersektionalität: Die Frage danach, welche Kategorien für Forschung und Politik tatsächlich relevant sind und wie diese gewichtet werden sollen.

Nach Hagemann-White (2011, S. 23) ist eine Kategorie für die Analyse von Ungleichheit nur dann relevant, wenn „eine Veränderung der Ungleichbehandlung[7] das Potential zur Erschütterung der sozialen Ordnung hätte und auf entsprechend heftige Abwehr träfe". Dass die Veränderung der Ungleichbehandlung im Kontext der Kategorie Geschlecht „das Potential zur Erschütterung der sozialen Ordnung" hat, ist unbestreitbar, blickt man auf die Früchte der Frauenbewegung, Frauenforschung und der institutionalisierten Frauenpolitik. Bei anderen Kategorien scheint diese Zuschreibung von Relevanz und die Eindeutigkeit der Benachteiligung problematischer zu sein: So ist es für junge Fachkräfte weitaus einfacher, einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden, als für Fachkräfte über 50 Jahren, die einen Wiedereinstieg versuchen. Auf der anderen Seite sind die Perspektiven älterer Angestellter hinsichtlich Arbeitsplatzsicherheit und Rentensystem immer noch vorteilhafter als jene von jungen Neueinsteigern. Damit kann „Alter" nicht als universale Differenzkategorie betrachtet werden, durch die überwiegend eine bestimmte Gruppe benachteiligt würde. Zusätzlich sind Kategorien wie Migrationshintergrund, Religionszugehörigkeit oder Berufsfeld nicht in

5 Durch die Anführungszeichen soll weiterhin verdeutlicht werden, dass Kategorien wie Geschlecht oder Alter nicht essentiell zu betrachten, sondern sozial konstruiert sind. Demnach könnte dem Konzept des doing gender ein Konzept des doing age angegliedert werden, da auch Alter erst durch Darstellung und Rezeption hergestellt wird.

6 Ob diese Kategorien auch heute noch genügen, um die Reproduktion sozialer Ungleichheit zu erklären, ist allerdings zu bezweifeln.

7 Diese „Veränderung der Ungleichbehandlung" bewegt sich in ihrer Intention damit immer im Bereich der Dekonstruktion, denn sie legt das herrschende System offen und destabilisiert es.

jedem gesellschaftlichen Bereich Ungleichheitsfaktoren. Auch das Geschlecht ist nicht in jedem Kontext der wichtigste Platzanweiser.

Die Schwierigkeit der Intersektionalität ist damit unbestreitbar: Sie trägt stets die Gefahr der Beliebigkeit in sich. Ein Weg aus dieser Beliebigkeit besteht darin, die relevanten Kategorien kontextbezogen zu definieren (vgl. Hagemann-White 2011, S. 27): Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter oder Klasse sind nicht in jeder Situation relevant. Welche Strukturkategorie die Benachteiligung konstituiert, muss also immer geprüft werden und es können keine universalen Big Three, Big Five oder Big Ten herausgearbeitet werden. In dieser kontextbezogenen Analyse dürfen die Differenzkategorien zudem nicht additiv analysiert werden, um essentialisierende Argumentationen wie „Frau, Migrantin, alt = benachteiligt" zu vermeiden. Stattdessen müssen sie immer in ihrem Zusammenspiel betrachtet werden, durch die die Position des Individuums oder einer Gruppe bestimmt wird (vgl. Hagemann-White 2011, S. 21).

Die Intersektionalität ist damit eine vielschichtige, anspruchsvolle und weitreichende Weiterentwicklung der Geschlechterforschung, die sich mit einer komplexen Analyse sozialer Ungleichheit beschäftigt. Sie lässt sich außerdem in einer „herrschaftskritischen Tradition" verorten, da sie die Thematisierung von Ungleichheit und die daraus folgende Umverteilung von Macht, Chancen und Ressourcen anstrebt (vgl. Smykalla und Vinz 2011, S. 11). Mit ihrer „kritisch politisierenden Forschungsintention" (Sieben und Bornheim 2011, S. 94) reiht sich die Perspektive der Intersektionalität produktiv in die Entwicklung der Geschlechterforschung ein und kann in den Analysen sozialer Ungleichheit die Paradigmen des Sozialkonstruktivismus und der Dekonstruktion sinnvoll ergänzen. Praktische Umsetzungsprobleme der Intersektionalität zeigen sich jedoch beispielsweise im Konzept der Diversity Management, in dem sich Gleichheitsforderungen und wirtschaftlicher Nutzen gegenüber stehen und die ursprünglich herrschaftskritische Intention in den Hintergrund zu treten gerät (siehe Kapitel 3.1.3).

2.5 Zur Anwendbarkeit der Theorie: praktische Konsequenzen

Aus den vorgestellten Paradigmen der Geschlechterforschung resultieren unterschiedliche Implikationen für die Gleichstellungspolitik[8]. Je nachdem, aus welcher Perspektive Geschlecht betrachtet und wie es definiert wird, unterscheiden sich auch der methodische Zugang, die praktische Umsetzung und die Zielsetzung der gleichstellungspolitischen Praxis. Als Fazit und Übergang zur Thematik der Gleichstellungspraxis soll die Übertragung der theoretischen Grundlagen auf die politische Handlungspraxis hier ihren Anfang finden.[9]

Besonders relevant und herausfordernd stellt sich das Spannungsverhältnis von Differenzansatz und Dekonstruktion dar. Den Differenzansatz als theoretische Grundlage zur Konzeptionierung gleichstellungspolitischer Ziele oder zur Planung des praktischen Handelns

8 Unter Gleichstellung wird im Folgenden das Ziel der Chancengleichheit der Geschlechter verstanden (vgl. Klammer 2001, S. 3).

9 Auf die Verbindung zu expliziten Methoden und Strategien der Gleichstellungspolitik sowie auf die Wechselwirkung von Theorie und Praxis wird nach der Erläuterung des gleichstellungspolitischen Themenfeldes eingegangen (siehe Kapitel 3.4).

zu nutzen, birgt dabei zwei zentrale Risiken: Zum einen homogenisiert diese Perspektive die jeweilige Geschlechtskategorie und übersieht dabei Differenzen innerhalb der Gruppe (vgl. Klein 2006, S. 120). Durch die Zuschreibung typischer, weiblicher Eigenschaften wie dem weiblichen Führungsstil oder dem weiblichen Mitgefühl, werden Stereotype und Differenzen verfestigt und reproduziert. Außerdem negiert das Differenzparadigma den Fokus der Intersektionalität: Da es sich voll und ganz auf das „Subjekt Frau" fokussiert, bleiben andere Differenzkategorien wie Migrationshintergrund, Alter oder Klasse unthematisiert. Diese beiden kritischen Aspekte können in der Praxis dazu führen, dass Frauen als eine homogene, förderwürdige und von Männern grundsätzlich verschiedene Gruppe dargestellt und konstruiert werden. Ob eine Frau dabei alt, immigriert, homosexuell oder körperlich beeinträchtigt ist oder ob ein Mann möglicherweise mehr vermeintlich „weibliche Eigenschaften" vorzuweisen hat als sie, bleibt nach ausschließlicher Anwendung der Differenzperspektive verborgen.

Das Risiko der Homogenisierung scheint im theoretischen Bezug auf die Dekonstruktion nicht zu bestehen, da hier nicht von einer Gruppe „der Frauen" und „der Männer" ausgegangen wird, sondern die Annahme der Konstruktion von sex und gender im Vordergrund steht und damit Differenzen innerhalb der konstruierten Geschlechtskategorien betont werden. Der Nachteil dekonstruktivistischer Ansätze in der gleichstellungspolitischen Praxis zeigt sich jedoch in der Unmöglichkeit, Geschlechtskategorien als Analysekriterium zu nutzen:

> *Gleichzeitig darf eine solche Dekonstruktion von Kategorien wie Geschlecht nicht mit einer Forderung nach der Preisgabe dieser Kategorien verwechselt werden. Wenngleich kontingent, sozial konstruiert, politisch bestimmt und durch Macht bedingt, ist eine Kategorienbildung auch im Kontext der feministischen Theorie unumgänglich. (Dingler und Frey 2002, S. 154)*

Um soziale Ungleichheit zu analysieren und Benachteiligungen zu beseitigen, muss also weiterhin an den Kategorien von Frauen und Männern festgehalten werden. Hirschauer (2006, S. 22f.) bringt diese politische Notwendigkeit pragmatisch auf den Punkt: „Man muss, um etwas zählen zu können, es vorher klassifizieren." Obwohl die erkenntnistheoretische, dekonstruktivistische Kritik an den Begriffen Mann und Frau berechtigt und notwendig ist, sind sowohl die feministische Theorie wie auch die politische Praxis weiterhin auf diese Begriffe angewiesen.

Die zentrale Frage in der Vereinbarkeit von Theorie und Praxis lautet also, wie das Spannungsverhältnis zwischen Differenzparadigma und Dekonstruktion ausgehalten werden kann und wie dekonstruktivistische Ansätze praktisch nutzbar gemacht werden können. Diesen „Schwebezustand", der im aktuellen Geschlechtersystem nicht aufgelöst werden kann, beschreibt Wartenpfuhl (1996, S. 207) treffend:

> *Die Spannung, einerseits nicht mehr bestimmen zu können, was eine Frau ist, andererseits die Notwendigkeit, die Kategorie ‚Frau' als einen analytischen Begriff anzuerkennen. Denn solange das Geschlechterverhältnis ein soziales Ungleichheitsverhältnis und immer auch ein potentielles Gewaltverhältnis ist, brauchen wir die Kategorie „Frau" zur Erforschung gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse. Um aber nicht im Status Quo verhaftet zu bleiben und Veränderungen denken*

> *zu können, brauchen wir die Perspektive der Dekonstruktion. Von daher situiere ich die feministische Theoriediskussion vorerst in einem intermediären Raum, der diese Spannung aushält: zwischen dem, was war und nicht mehr sein kann, und einer Vorahnung des Zukünftigen, was sein wird, aber noch nicht ist.*

Dekonstruktivistische Ansätze für die Gleichstellungspraxis nutzbar zu formulieren, dabei jedoch nicht den Blick auf Benachteiligungen zwischen den Geschlechtern zu verlieren, bleibt damit eine Herausforderung im Verhältnis von Theorie und Praxis. Zwar sind dekonstruktivistische Konzepte für die Gleichstellungspolitik im zweigeschlechtlichen System untauglich, jedoch haben sie ein kritisches Potential und können damit als „utopisches Moment" beschrieben werden, das für die Zukunftsperspektiven von Gleichstellungspolitik notwendig ist (Wetterer 2005, S. 12). Zusätzlich muss im gleichstellungspolitischen Handeln, sei es auf der Ebene kommunaler oder hochschulischer Frauenbeauftragter oder in der Implementierung von Strategien wie Gender Mainstreaming und Diversity Managament, mit dem Blick auf Intersektionalität kontextspezifisch geprüft werden, welche Differenzkategorien Relevanz besitzen: So kann im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf das Geschlecht der primäre Faktor für die Konstruktion von Ungleichheit sein, während im Bildungssystem womöglich Klasse und Migrationshintergrund oder im Gesundheitswesen Alter und Körper nicht außer Acht gelassen werden dürfen. Welche Kategorien und Zuschreibungen im jeweiligen Handlungsfeld die wichtigsten „Platzanweiser" sind und welche gesellschaftlichen Konstruktionsprozesse dahinter stehen, sind zentrale Fragen, die in das gleichstellungspolitische Planen und Handeln integriert sein müssen.

Soziale Ungleichheiten zu analysieren, dabei aber nicht die Unterscheide innerhalb der Geschlechtskategorien zu negieren und zusätzlich einen kontextbezogenen Fokus auf Intersektionalität zu legen, sind damit die wichtigsten theoretischen Voraussetzungen für eine gelingende Gleichstellungspraxis, die Vielfalt anerkennt und anstrebt, den konstruierten Charakter von Differenzkategorien betont und sich trotzdem auf den gesellschaftlichen Ist-Zustand bezieht.

3. Gender im Mainstream der Politik: Grundlagen, Umsetzung und Kritische Aspekte von Gleichstellungspolitik

3.1 Legitimation und Zielsetzung institutionalisierter Gleichstellungspolitik

„Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin." (GG, Art. 3, Abs. 1-2).

Ohne den im Grundgesetz verankerten Gleichberechtigungsgrundsatz zu erwähnen, können die Grundlagen und Ziele institutionalisierter Gleichstellungspolitik nicht erläutert werden. Durch diesen Grundsatz werden Frauen und Männer nicht nur rechtlich gleichgestellt, sondern der Staat verpflichtet sich auch zur Durchsetzung dieser Gleichstellung und zur Beseitigung bestehender Diskriminierung. Artikel 3 des Grundgesetzes bildet die rechtliche Legitimationsgrundlage von Gleichstellungspolitik, die durch rechtliche Maßnahmen wie Frauenförderplänen, durch konkrete Strategien wie dem Gender Mainstreaming und durch frauenpolitische Institutionen wie Gleichstellungsstellen eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern bewirken soll.[10] Die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik, die seit den 1980er Jahren festzustellen ist, meint ihr Einfügen in das politische System und die Entwicklung spezifischer Organisationsformen wie den Gleichstellungsbeauftragten[11] (vgl. Cordes 2010, S. 917). Als erster Schritt der Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik kann die Gründung der Abteilung für Frauenpolitik unter der Federführung des BMFSFJ gesehen werden, während insbesondere die Einführung von Frauenbeauftragten durch das Frauenfördergesetz 1994 diese Institutionalisierung verstärkt hat und wiederum durch die Verankerung des „Leitprinzips Gleichstellung" im Rahmen des Gender Mainstreaming erweitert wurde (vgl. Geppert und Lewalter 2012, S. 8f.).

Neben der rechtlichen Legitimation findet Gleichstellungspolitik nur ihre Berechtigung, wenn eine tatsächliche Ungleichheit der Geschlechter vorhanden ist. Diese gesellschaftliche Ungleichheit lässt sich in drei Formen der Diskriminierung einteilen (vgl. Cordes 2012, S. 916): Die unmittelbare Diskriminierung meint die direkte Benachteiligung einer Gruppe durch einzelne Rechtsnormen. Im Gegensatz dazu beinhaltet die mittelbare Diskriminierung, dass eine Norm zwar prinzipiell geschlechtsneutral formuliert ist, sie jedoch das eine Geschlecht in besonderem Maße betrifft (so wirken sich rechtliche Nachteile für Teilzeitbeschäftigte zu 90 % auf Frauen aus, die in diesem Sektor überrepräsentiert sind). Schließlich umfasst die strukturelle Form von Diskriminierung, dass sich die praktische Nutzung von Regelsystemen im Ergebnis ungleich auswirkt, auch wenn diese Auswirkung nicht intendiert ist (so verschlechtern soziale Normen und der rechtliche Rahmen die Karrierechancen von Frauen, was beispielsweise durch ihren geringen Anteil in Führungspositionen statistisch nachweisbar ist).

10 Es sei kritisch erwähnt, dass sich der Gleichberechtigungsgrundsatz des Grundgesetzes auf „Männer und Frauen" bezieht und damit andere Geschlechter außerhalb des binären Systems ausschließt.

11 Die offizielle Bezeichnung „Gleichstellungsbeauftragte" oder „Frauenbeauftragte" hängt von dem jeweiligen Landesgleichstellungsgesetz ab und wird im Folgenden synonym verwendet.

Das Ziel von Gleichstellungspolitik ist der Abbau von Diskriminierung auf jeder dieser drei Ebenen. Obwohl sich in der Entwicklung der Gleichstellungspolitik eine Verschiebung von der Frauenförderpolitik zum Fokus auf die Gleichstellung beider Geschlechter feststellen lässt (vgl. Degele 2005, S. 92), ist gezielte Frauenförderpolitik weiterhin notwendig: Da die Ausgangsbedingungen für die Geschlechter unterschiedlich sind, genügt weder eine rechtliche Gleichberechtigung noch die faktische Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Vielmehr ist der Einsatz kompensatorischen Rechts erforderlich, also „die Anwendung von ungleichem Recht" (Cordes 2010, S. 917), um für beide Geschlechter gleiche Chancen herzustellen und gesellschaftliche Ressourcen umzuverteilen. Die ungleichen Ausgangsbedingungen, die dieses kompensatorische Recht unerlässlich machen, zeigen sich dabei auf mehreren Ebenen der Diskriminierung: Im Durchschnitt verdienen Frauen fast ein Drittel weniger als Männer, ihre Karrierechancen sind schlechter, sie sind trotz guter Ausbildung in höheren Positionen nur im einstelligen Prozentbereich vertreten, die Politik ist bis heute überdurchschnittlich männlich besetzt, Machpositionen der Medien sind männlich dominiert, die Verantwortung für unbezahlte Reproduktionsarbeit liegt in den meisten Fällen bei den Frauen und das deutsche Wohlfahrtstaatsmodell orientiert sich in Bereichen wie der Steuergesetzgebung und der Altersversorgung am männlichen Ernährermodell (vgl. Heister 2007, S. 16ff.) – um nur einige Aspekte der mittelbaren und strukturellen Diskriminierung von Frauen zu nennen. Obwohl die Gleichberechtigung von Frauen und Männern rechtlich hergestellt ist, ist die soziale Ungleichheit im herrschenden Geschlechtersystem unübersehbar:

> *Die Reihe der statistisch signifikanten Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen, die sich mühelos fortschreiben lässt, macht deutlich, dass auch in den fortgeschrittenen und wohlhabenden Demokratien der westlichen Industrienationen von einer gleichberechtigten Teilhabe der Frauen an gesellschaftlicher Macht und ökonomischen Ressourcen längst noch keine Rede sein kann. Das im Zuge der Aufklärung formulierte Gleichheitsversprechen ist trotz seiner Anerkennung nach wie vor uneingelöst. (Heister 2007, S. 18)*

Im Bereich der Erwerbsarbeit und damit der ökonomischen Ressourcen und der Machtverteilung sind insbesondere zwei Aspekte problematisch, wenn es um die Umsetzung von Frauenförderpolitik geht (vgl. Cordes 2010, S. 919f.): Zum einen hat sie eine geringe gesellschaftliche und betriebliche Akzeptanz, da für Männer, die im Sinne der Umverteilung gesellschaftlicher Ressourcen vorerst benachteiligt werden, positive Anreize fehlen. Zum anderen sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf häufig nur für Frauen konzipiert, wodurch die traditionelle Aufgabenteilung reproduziert und gefestigt wird. Gleichstellungspolitische Strategien, die diese Hürden anerkennen und angehen und damit beide Geschlechter einbeziehen, ohne jedoch die bestehende Diskriminierung von Frauen aus dem Blick zu verlieren, sind eine konzeptionelle und praktische Herausforderung und können beispielsweise durch gelungenes Gender Mainstreaming verwirklicht werden (siehe Kapitel 3.1.2.).

Durch das Grundgesetz und bestehende Ungleichheiten legitimiert, durch seine Einbindung in das politische Gefüge institutionalisiert und durch den Spagat zwischen Frauenförderung und Gleichstellung beider Geschlechter herausgefordert, bildet die Gleichstellungspolitik ein

weites Handlungsfeld, das durch fachliche Komplexität und vielfältige Kooperationen und Überschneidungen mit anderen Ressorts gekennzeichnet ist (vgl. Gebbert und Lewalter 2012, S. 5f.). Zwar zeigen sich teilweise Erfolge in ihrer Durchsetzung, jedoch sind die gesellschaftlichen Verhältnisse vom Abbau ungleicher Geschlechterverhältnisse weit entfernt (vgl. Klein 2006, S. 122). Dementsprechend weitreichend fallen die Ziele aus, die im Bereich der Gleichstellung erreicht werden sollen und von Expert_innen zum ersten Gleichstellungsbericht formuliert wurden (vgl. Klammer 2011, S. 30-40): Sie reichen von der Modernisierung der Rollenbilder über das Abschaffen von Fehlanreizen im Erwerbsleben bis zur Vermeidung von Altersarmut. Ein weiteres Ziel, das auch als Methode zur Zielerreichung selbst zu Grunde gelegt werden kann, ist die Verankerung von Gender Mainstreaming. Durch diese Strategie soll geschlechtsbewusste Pädagogik systematisch verankert, Gender-Kompetenzen bei Fachkräften vermittelt und eine geschlechtsatypische Berufswahl gefördert werden, um das gesellschaftliche Bild von Mann und Frau im Erwerbsleben zu ändern (vgl. ebd., S. 33). In diesem Sinne hat sich die ehemalige Frauenförderpolitik hin zu einer Gleichstellungspolitik als Strukturpolitik entwickelt, die bei Frauen und Organisationsstrukturen ansetzt, Verfahren der Statusdistribution beachtet und die Anerkennung von Qualifikation sowie Schließungsprozesse im Blick hat (vgl. Wetterer 2005, S. 7).

3.2 Zentrale gleichstellungspolitische Strategien

3.2.1 Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist mehr als nur eine Methode der gleichstellungspolitischen Praxis. Es kann viel mehr als „eigenständige Phase in der Geschichte der Gleichstellungspolitik" angesehen werden und bildet eine Weiterentwicklung der ausschließlichen Frauenpolitik (vgl. Degele 2005, S. 83): Während in den 1970er Jahren die rechtliche Gleichstellung zur Gleichbehandlung im Vordergrund stand und in den 1980er Jahren gezielte Programme für Frauen zur Überwindung ihrer Benachteiligung zentral waren, wurden erst durch Gender Mainstreaming Forderungen und Maßnahmen der Chancengleichheit in allgemeine Programme und Strategien integriert. Die Gleichstellungsstrategie des Gender Mainstreaming beruht auf dem Amsterdamer Vertrag von 1996, in dem sich die Mitgliedsstaaten durch die Definition des Europarates von 1998 verpflichten, es anhand folgender Definition durchzuführen (zit. n. Stiegler 2010, S. 925):

> *Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen mit den Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen mit Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.*

Gender gerät durch diese Strategie also in den Hauptstrom der Politik und der öffentlichen Verwaltung, sodass alle Beteiligten die „Gender-Brille" im Sinne der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern aufsetzen. Dabei bezieht sich die Strategie auf gender als soziales Geschlecht, das verändert werden kann. Gender Mainstreaming der aktuellen Gleichstellungspolitik als einzelne Methode unterzuordnen, würde an der gleichstellungspolitischen Realität vorbeigehen, da „in den letzten Jahren eine zunehmende Konzentration von

Gleichstellungspolitik auf Gender Mainstreaming“ stattgefunden hat (Wetterer 2005, S. 1). Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming scheinen damit in vielen Fällen deckungsgleich geworden zu sein.

Allerdings wurde Gender Mainstreaming nicht kritiklos in das Feld der Gleichstellungspolitik aufgenommen: Zum einen wurde der Vorwurf laut, Frauenförderung könne durch Gender Mainstreaming alt und unmodern wirken und damit geschwächt werden. Stattdessen kann die neue Strategie aber auch als das Ergebnis erfolgreicher Frauenpolitik gesehen werden: Das Ziel der Geschlechtergleichstellung ist Leitlinie im politischen Handeln geworden und nicht mehr nur die Aufgabe von Frauenbeauftragten, sondern eine Querschnittsaufgabe aller Beteiligten. Ein zweiter Kritikpunkt an Gender Mainstreaming bemängelt die fehlende Einbindung anderer Kategorien, die Ungleichheit strukturieren, wie ethnische Herkunft, Behinderung oder Religion. An dieser Stelle der Intersektionalität setzt die Strategie des Diversity Managements an (vgl. Kapitel 3.2.2). (vgl. Stiegler 2010, S. 926f.).

Gender Mainstreaming beinhaltet mehrere Methoden, die das Gleichstellungsziel strukturell und prozessorientiert behandeln (vgl. Metz-Göckel und Kamphans 2005, S. 101): Prozesse und Rahmenbedingungen werden darauf hin geprüft, welche Auswirkungen sie auf die Ausgrenzung oder Einbeziehung von Frauen und Männern haben. Zu seinen Methoden gehören Schulungen, Trainings, die Integration von Gender-Aspekten in Audits, Gender Impact Assessment, Budgetanalysen, Checklisten, die 3-R-Methode zur Analyse von Repräsentation, Ressourcen und Realitäten der Geschlechter und die Motivation zum geschlechtsbewussten Arbeiten (vgl. u.a. Klein 2006, S. 89; Stiegler 2010, S. 926; Heister 2007, S. 43f.). Das Kernstück der Strategie sind die Genderanalysen, die nach der Verteilung von Ressourcen, Unterschieden und Ungleichheiten fragen (vgl. Heister 2007, S. 43).

Bei allen politischen Vorhaben wie Gesetzen, Förderprogrammen, Verwaltungsvorhaben und –maßnahmen steht also die Genderfrage im Vordergrund (vgl. Heister 2007, S. 41). Die Strategie richtet sich damit an alle, die „im weitesten Sinne Politik machen“ (vgl. Stiegler 2005, S. 163f.): Ministerien, Behörden, kommunale Verwaltungseinheiten, Verbände, Vereine, Gewerkschaften, Schulen, Hochschulen und Volkhochschulen. Da Gender Mainstreaming Top-Down implementiert wird, muss die Führungsperson gleichstellungspolitische Ziele vorgeben und die Rahmenbedingungen zu ihrer Umsetzung schaffen (vgl. Heister 2007, S. 42). Daraus resultieren zwei zentrale Umsatzprobleme der Strategie (vgl. Cordes 2010, S. 921): Gender Mainstreaming ist zwar als Gemeinschaftsaufgabe konzipiert, jedoch ist immer noch das Engagement Einzelner zentral. Sobald eine Führungsperson dem Thema Gleichstellung skeptisch oder desinteressiert gegenüber steht und von der Einführung des Gender Mainstreamings nicht überzeugt ist, kann das Top-Down-Konzept nicht fruchten. Gender Mainstreaming bedarf also, und dies impliziert sein zweites Umsatzproblem, der grundlegenden Gender-Kompetenz bei den politischen Akteur_innen, also ihres Interesses und ihrer Sensibilität – während heute jedoch häufig „Desinteresse und Unwissen“ herrschen (Cordes 2010, S. 921).

In der Umsetzung von Gender Mainstreaming – insbesondere bei Genderanalysen – ist es zentral, nicht nur nach Geschlechterdifferenzen zu suchen, sondern auch zu analysieren, in welcher Weise diese Differenzen hergestellt werden (Stiegler 2005, S. 164): „Eine Gender-

analyse fragt nach dem ‚Doing Gender' der Organisation und ihres Outputs". Wenn Gender Mainstreaming also nicht nur deskriptiv arbeiten und Geschlechterunterschiede nachweisen, sondern nach den Produktionsprozessen dieser Differenzen suchen will, wird erneut die Notwendigkeit von Gendersensibilität und Genderwissen bei den Beteiligten deutlich. Um zu vermeiden, dass die Geschlechterdifferenz durch Gender Mainstreaming unhinterfragt reproduziert wird, muss Gender Mainstreaming „hierarchisierende Prozesse freilegen" (Klein 2006, S. 138) und die „angebliche Geschlechterneutralität politischer Maßnahmen (...) entkleiden" (ebd., S. 124). Erst dadurch können bestehende geschlechtskonnotierte Strukturen und Dynamiken als veränderbar wahrgenommen und angegangen werden.

Degele (2005, S. 82-87) entwirft in diesem Kontext einen Idealtypus des Gender Mainstreaming, der über die deskriptive und normative Ebene hinausgeht und damit nicht nur nach Geschlechterdifferenzen und deren möglicher Überwindung innerhalb von Institutionen aufzeigt: Gender Mainstreaming könne als „radikaler Reorganisationsansatz über das Bearbeiten der Symptome hinausgehen" und sich auf größere gesellschaftliche Felder ausweiten:

> *Warum sollte Gender Mainstreaming bei den Mitteln und Strategien der politischen Gestaltung halt machen und nicht auch umwelt-, sozial- oder bildungspolitische Weichenstellungen, volks- und betriebswirtschaftliche Maßnahmen und organisatorische Entscheidungen schlechthin aufs Genderkorn nehmen? (Degele 2005, S. 85f.)*

Damit setze Gender Mainstreaming an den grundlegenden Strukturen der Organisation der Arbeit und des Alltags an, um nicht nur etwa durch Kinderbetreuung und Teilzeitarbeitsplätzte die weibliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, sondern beispielsweise durch straffere Sitzungsorganisationen und die Inpflichtnahme von Männern in der Kinderbetreuung basale alltags- und erwerbsorganisatorische Veränderungen herbeizuführen. Das weit entfernte Ziel wäre ein tiefgreifender Kulturwandel. Damit würde Gender Mainstreaming eine „Entselbstverständlichung" des Geschlechtersystems anstreben, wie sie für die konstruktivistische Geschlechterforschung leitend ist (vgl. ebd.), aber auch die Destabilisierung des Geschlechtersystems, was die Dekonstruktion charakterisiert. Dieser Idealtypus ist von der Realität des Gender Mainstreaming weit entfernt, zumal keine verbindliche Rechtsgrundlage für politische Einzelmaßnahmen besteht und die Strategie nicht flächendeckend, sondern eher verhalten und singulär umgesetzt wird (vgl. Heister 2007, S. 41; S. 61). Nichtsdestotrotz zeigt der von Degele entworfene Idealtypus der radikalen Neuorganisation das Potential von Gender Mainstreaming auf, die Geschlechterungleichheit als Gemeinschaftsaufgabe in übergeordneten gesellschaftlichen Bereichen zu behandeln und damit grundlegende Umverteilungen von Ressourcen und die Öffnung von Rollenbildern anzustreben. Im Hinblick auf die formulierten Ziele bezüglich des ersten Gleichstellungsberichtes wäre jedoch die Ergänzung von Gender Mainstreaming durch ein nationales Gleichstellungsprogramm sinnvoll, um relevante Themen wie die Überrepräsentation von Frauen im Niedriglohnsektor oder berufliche Sackgassen wie Mini-Jobs zu bearbeiten (vgl. Geppert und Lewalter 2012, S. 9ff.).

3.2.2 Diversity Management

Einen Schritt weiter als die Strategie des Gender Mainstreaming geht das Konzept des Diversity Management, das eng mit der theoretischen Perspektive der Intersektionalität verbunden ist (vgl. Sieben und Bornheim 2011, S. 94). An dieser Stelle ist zu betonen, dass Gender, Intersektionalität und Diversity als Definitionen zwar klar getrennt werden könnten, diese Trennung jedoch künstlich hervor gerufen werden müsste: All diese Begriffe und Konzepte stehen in einem Wechselverhältnis zueinander, bewegen sich aufeinander zu und können verschmelzen (vgl. Smykalla und Vinz 2011, S. 11). Im Folgenden wird daher auf die wesentlichen Charakteristika des Diversity Management eingegangen, um grundlegende Vorteile und Risiken der theoretischen Grundlagen und der gleichstellungspolitischen Strategien zu erarbeiten, ohne dabei künstliche Abgrenzungen zu erzwingen und sich in Details zu verlieren, die für die Beantwortung der Forschungsfrage irrelevant sind.

Das aus den USA stammende Konzept des Diversity Management beruht auf der Grundlage, dass Organisationen monokulturelle Gebilde sind, innerhalb derer geltende Regeln, Normen und Werte durch eine dominante Gruppe geprägt sind. Aufgrund dieser Dominanz ist die personelle und kulturelle Vielfalt bedroht und die Mitglieder der dominierten Gruppen sind benachteiligt und stehen unter dem Druck, sich den dominierenden Werten anzupassen. Dementsprechend ist das Ziel von Diversity Management, eine multikulturelle Organisation aufzubauen, dadurch Vielfalt und Chancengleichheit zu fördern und Entscheidungen und Praktiken vorurteilsfreier zu gestalten. (vgl. Sieben und Bornheim 2011, S. 98f.)

Der Bezug zur Theorie der Intersektionalität ist deutlich: Beide Ansätzen erkennen an, dass Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund mehrerer Differenzkategorien stattfinden. Diese Vielfalt an Ausprägungen von Differenzkategorien fallen wiederum unter den Begriff der Diversität und sollen im Rahmen des Diversity Management gefördert und wertgeschätzt werden. Das Konzept des Diversity Management ist dabei mit der gleichen Problematik konfrontiert wie auch die Intersektionalität: Potentielle Differenzkategorien können unendlich und beliebig fortgeführt werden (siehe Kapitel 2.4). Deshalb ist es auch im Diversity Management zentral, die relevanten Kategorien, die zu Benachteiligung oder Diskriminierung führen, kontextbezogen innerhalb der betreffenden Organisation herauszuarbeiten. Zur Orientierung dient im Diversity Management häufig das Differenzierungsmodell nach Gardenwartz/ Rowe (1998), das Diversität in folgende Dimensionen unterteilt (zit. n. Schulz 2009, S. 34):

Die innere Dimension beinhaltet Kategorien, die bereits zu Beginn des Lebens oder in sehr frühen Entwicklungsstufen konstruiert werden. Dazu gehören Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische Fähigkeiten und ethnische Zugehörigkeit. Die äußere Dimension wiederum schließt Kategorien ein, die – so die gesellschaftliche Annahme – im Gegensatz zu den inneren Kategorien veränderbar sind: geographische Lage, Einkommen, Gewohnheiten, Freizeitverhalten, Religion, Ausbildung, Berufserfahrung, Auftreten, Elternschaft, Familienstand. Die organisationale Dimension schließlich umschreibt das Unternehmen betreffende Kategorien, nämlich Funktion/ Einstufung, Arbeitsfeld, Abteilung, Dauer der Zugehörigkeit, Arbeitsort, Gewerkschaftszugehörigkeit und Managementstatus.

Auf der Grundlage dieser Kategorien, welche die Diversität innerhalb eines Unternehmens beschreiben, lässt sich eine Analyse ihrer Relevanz vornehmen, um konkrete Maßnahmen, Instrumente und Vorgehensweisen im Rahmen des Diversity Management zu implementieren. Teil dieser Maßnahmen sind beispielsweise Supervision, Mediation, vielfältiges Recruiting oder Kommunikationstrainings[12]. Obwohl der Bezug zur Intersektionalität deutlich ist und beide Ansätze die Thematisierung und Bearbeitung von Benachteiligung zum Ziel haben, zeigen sich Unterschiede in ihrer grundsätzlichen Ausrichtung. Zum einen schließt der intersektionale Ansatz die Kategorie der Klasse ein, die im Diversity Management nicht berücksichtigt wird (vgl. Vinz 2011, S. 61). Zum anderen erforscht die Intersektionalität strukturelle Ungleichheiten mit einer „kritisch-politisierenden Forschungsintention", während es im Diversity Management vorrangig um die betriebliche Erforschung von Vielfaltsdimensionen geht, ohne den Fokus auf soziale Ungleichheit zu legen (vgl. Sieben und Bornheim 2011, S. 94). Dieser weniger kritische Grundsatz des Diversity Management lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass es sich hier um ein Managementkonzept handelt und nicht um eine sozialwissenschaftliche Strategie zur Analyse von gesellschaftlicher Benachteiligung.

Die unternehmerische Intention des Diversity Management liegt also in der „synergetischen Nutzung von Diversität", da durch Förderung und Wertschätzung von Diversität Nutzenpotentiale erschlossen werden sollen (Schulz 2009, S. 38; vgl. Kutzner 2011, S. 261). Diese Ausrichtung wird stark von Gender- und Intersektionalitätsforschenden sowie von kritischen Managementforschenden bemängelt: Durch die gewinnorientierte Nutzung von Differenzkategorien könnten diese essentialisiert und naturalisiert werden, während zusätzlich das Risiko besteht, dass der Fokus auf den „Business Case" gleichstellungspolitische Bestrebungen überlagern könnte (vgl. Sieben und Bornheim 2011, S. 93). In anderen Worten: Diversity Management ist kein Konzept der Chancengleichheit, sondern des ökonomischen Nutzens. Das bedeutet nicht zwangsläufig, dass es die oben genannten negativen Effekte bewirken muss. Der Fokus auf Gewinnmaximierung legt jedoch nahe, dass die wissenschaftliche Fundierung und Reflexion in Privatunternehmen verstärkt in den Hintergrund geraten können und daraus die Nebenprodukte der Naturalisierung und der Instrumentalisierung von Gleichstellungszielen resultieren.

Diesem kritischen Blick auf Diversity Management ist entgegen zu halten, dass in den USA zwei konträre Perspektiven des Konzepts festzustellen sind, deren Unterscheidung im deutschsprachigen Raum weniger prominent ist (vgl. Schulz 2009, S. 11): Forschende aus der Business-Perspektive fokussieren sich auf ökonomische Argumente, während Forschende aus der Equity-Perspektive Bestandteil der Human-Rights-Bewegung sind und die Werte von Fairness, Toleranz und Respekt in den Vordergrund stellen. Damit lässt sich festhalten, dass Diversity Management durchaus als wirtschaftliches Konzept ohne wissenschaftliche Rückversicherung mehr schaden als nutzen kann, wenn es lediglich aus der Business-Perspektive heraus geplant wird. Jedoch ist auch hier sein Potential festzuhalten, da es zwar keine herrschaftskritische Tradition hat, aber trotzdem Chancengleichheit anstrebt und Diversität als Ressource sieht. Zudem steigert die Aussicht auf Effizienzsteigerung die Chancen der

12 Zu den Maßnahmen des Diversity Management vgl. weiterführend Pauser und Wondrak (2011).

Umsetzung eines Managementkonzepts, weshalb sich Diversity Management einfacher in Unternehmen implementieren lässt. Durch die reflektierte Anwendung von Diversity Management aus der Equity-Perspektive lässt sich also die Diversität innerhalb eines Unternehmens wertschätzen, ohne Differenzkategorien zu essentialisieren, wodurch Benachteiligte gefördert werden und schließlich eine demokratischere Unternehmenskultur entstehen kann. Dass dieses Potential in der Realität wegen der ökonomischen Schwerpunktsetzung nicht immer ausgeschöpft wird, ist jedoch die größte Schwachstelle von Diversity Management[13].

3.3 Die Rolle kommunaler und hochschulischer Frauenbeauftragter

Als Grundlage für die durchgeführte empirische Untersuchung (siehe Kapitel 4) bedarf es einer näheren Betrachtung der Rolle kommunaler und hochschulischer Frauenbeauftragter. Deshalb werden im Folgenden die rechtlichen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit[14], ihre Aufgaben und notwendigen Kompetenzen sowie kritische Aspekte ihrer Rolle beleuchtet.

Im Rückblick auf ihre Wurzeln lassen sich die ersten Frauenbeauftragte allgemein als Töchter eines Verbands- und Parteienfeminismus bezeichnen, die ursprünglich nicht direkt aus der autonomen Frauenbewegung stammten (vgl. Wrangel 2012, S. 20). Die Einrichtung von Frauenbüros entstand zwar auf politischen Druck von außen, jedoch galt und gilt die autonome Frauenbewegung bis heute als kritische Begleiterin von Gleichstellungspolitik (vgl. Lück 1998, S. 103.). Durch die darauf folgende, schrittweise Implementierung von Frauenbeauftragten in die öffentliche Verwaltung, sind sie ein zentraler Bestandteil der Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik und der ehemals pädagogische und beratende Ansatz ihrer Arbeit hat sich zunehmend zu einer Managementaufgabe mit starker funktionaler Differenzierung entwickelt (vgl. Wolff 1998, S. 70; vgl. Lück 1998, S. 107).

Basis für das Handeln kommunaler Frauenbeauftragter bildet sowohl das Grundgesetz Art. 3 Abs. 2 sowie das Gleichstellungsgesetz des Landes und der jeweiligen Kommunalverfassungen (vgl. Wrangell 2012, S. 19). Dabei bestimmt das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (HGlG) Regelungen über die Bestellung einer Frauenbeauftragten zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung. Dementsprechend ist die Bestellung einer Frauenbeauftragten in einer Dienststelle mit 50 oder mehr Beschäftigten obligatorisch, bei weniger als 50 Beschäftigten ist sie optional. Die primäre Aufgabe der Frauenbeauftragten im Rahmen des HGlG besteht darin, die Durchführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu überwachen und die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung zu unterstützen. Zudem hat sie das Recht, sich an Maßnahmen wie der Aufstellung und Änderung des Frauenförderplanes, personellen Maßnahmen oder Stellenausschreibungen und Vorstellungsgesprächen zu beteiligen. Sie ist dabei weisungsungebunden. (vgl. HGlG § 14-18)

13 Um den Fokus auf die aktuelle Praxis von Gleichstellungspolitik zu legen, steht im Folgenden die Strategie des Gender Mainstreaming im Vordergrund. Diversity Management als weniger stark entwickeltes Handlungsfeld wird in der empirischen Untersuchung erneut thematisiert.

14 Der Ort der Datenerhebung ist Hessen, weshalb Bezug auf die dort geltenden Landes- und Kommunalgesetze genommen wird.

Kommunale Frauenbeauftragte nach dem HGlG sind also mit internen Aufgaben betraut, die sich auf die Gleichstellung innerhalb der jeweiligen Dienststelle der öffentlichen Verwaltung beziehen. Davon zu unterscheiden sind Frauenbeauftragte, die nach der Hessischen Gemeindeordnung (HGO) bestellt werden und externe Ziele verfolgen: Sie überwachen die Durchsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes auf der Gemeindeebene, also als Vertreter_innen der Bürger_innen (im Folgenden zur Vereinfachung „externe Frauenbeauftragte" genannt) (vgl. HGO § 4b). Im Gegensatz zu einer internen Frauenbeauftragten ist die Berufsbezeichnung der externen Frauenbeauftragten nicht im Gesetz festgelegt, weshalb sie auch unter der Bezeichnung der Gleichstellungsbeauftragten agieren könnte. Die funktionale Differenzierung der Aufgaben von Frauenbeauftragten zeigt sich im Fall Hessens besonders, da die Unterteilung in eine interne Beauftragte innerhalb der Kommunalverwaltung und eine externe Beauftragte für breitere Anliegen der Frauenpolitik auf kommunaler Ebene nicht der Regelfall ist (vgl. Jung 1998, S. 189f.)[15].

Das Aufgabenrepertoire der externen Frauenbeauftragten ist breit gefächert: Neben ihrer Beratungstätigkeit gehören politische Planung, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung, verwaltungsinterne Aufklärung, politische Entscheidungsarbeiten bzw. –zuarbeiten und Stellungnahmen zu dem Spektrum potentieller Handlungsfelder (vgl. Holland-Cunz 1998b, S. 82). Im Zuge der Implementierung von Gender Mainstreaming können ihr dabei noch weitere Handlungsfelder zufallen, die auf die Eingliederung von gleichstellungsrelevanten Fragen in verschiedenste Bereiche abzielen. Die Aufgaben und Kompetenzen externer Frauenbeauftragter sind damit nur relativ allgemein festgelegt und können an eigene Schwerpunkte und das persönliche Profil angepasst werden (vgl. Holland-Cunz 1998b, S. 82; vgl. Wrangell 2012, S. 22f.). Die genaue Ausführung hängt zum einen von den politischen und rechtlichen Vorgaben des Landes und der Kommune und nicht zuletzt von den zur Verfügung stehenden Ressourcen (vgl. Wrangell 2012, S. 21). Einer Befragung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2012 zu Folge sind demnach zwar die meisten Frauenbeauftragten mit ihren Gestaltungsmöglichkeiten grundsätzlich zufrieden, jedoch kritisieren zwei Drittel die zur Verfügung gestellten Ressourcen (vgl. Schreyögg und Wrangell 2014, S. 69).

Je nach Größe und Geschichte der Kommune, politischem Umfeld und persönlicher Präferenz entstehen dadurch unterschiedliche Handlungsbereiche und Schwerpunkte, die zum Teil stark variieren, ebenso wie die erforderlichen Qualifikationsanforderungen. Mögliche Anforderungen wurden vom Bundesarbeitsgericht empfohlen und umfassen einen Hochschulabschluss, eine mehrjährige Berufserfahrung in frauenrelevanten Bereichen, die den Abschluss gegebenenfalls ersetzen können, sowie Verwaltungs-, Gremien- und Leitungserfahrung, Kompetenzen in feministischer Gesellschaftsanalyse und Kenntnisse über Verwaltungsreformen. Dieses Berufsbild spiegelt jedoch nur eine Idealvorstellung wieder, die insbesondere in kleinen Kommunen und im ländlichen Raum kaum mit der Realität übereinstimmt. (vgl. Schreyögg und Wrangell 2014, S. 68f.)

15 Da die ausgewählte Interviewpartnerin der empirischen Untersuchung, die beispielhaft für kommunale Frauenbeauftragte steht, nach der HGO beschäftigt ist, soll der Fokus im Folgenden auf dieser externen Variante liegen.

An dieser Stelle bietet es sich an, die hochschulische Gleichstellungspraxis zu erläutern, denn sie lässt sich ebenso wenig vereinheitlichen. Je nach Bundesland und Hochschule arbeitet die Frauenbeauftragte teilweise alleine oder mit studentischen Hilfskräften und wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, sie kooperiert mit der Hochschulleitung, beteiligt sich am Controlling, leitet das Gleichstellungsbüro oder ist zuständig für die Durchführung der Frauenförderpläne, sie vermittelt in Fachbereiche oder in die Verwaltung (vgl. Roski und Schacherl 2014, S. 47-54) – kurzum: Mit großer Wahrscheinlichkeit gleicht kein Aufgabenfeld der einen hochschulischen Frauenbeauftragten exakt dem einer anderen. Dieses Handlungsspektrum ist zu einem großen Teil auf die Ressourcenausstattung des jeweiligen Gleichstellungsbüros zurück zu führen, da Frauenbeauftragte zu 50 % freigestellt und gewählt, hauptamtlich eingestellt oder in einem Team eingegliedert sein können (vgl. Roski und Schacherl 2014, S. 54). In vielen Hochschulen wird die gleichstellungspolitische Arbeit der Frauenbeauftragten zusätzlich durch Familienbüros, Familien-Services oder Diversity-Abteilungen ergänzt.

Den rechtlichen Rahmen für die Ausübung der hochschulischen Frauenbeauftragten bietet in Hessen das HGlG sowie das Hessische Hochschulgesetz (HSchulG HE) nach dem die Beauftragte auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule hinwirken muss (HSchulG HE § 5 Abs. 4). Die hochschulische Frauenbeauftragte ist dabei frei von Weisungen. Zusätzlich zeigt sich der Ansatz des Gender Mainstreaming in der Formulierung, dass „(b)ei allen Vorschlägen und Entscheidungen (...) die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu berücksichtigen (sind)“ (HSchulG HE § 5 Abs. 1).

Zwar hat sich Gleichstellung an deutschen Hochschulen als strategisches Aktionsfeld etabliert und die Position von Frauenbeauftragten wurde insbesondere durch die Einführung von Gender Mainstreaming gestärkt (vgl. Roski und Schacherl 2014, S. 46), jedoch äußern sich der „wandlungsresistenten akademischen Gesellschaft“ gegenüber auch kritische Stimmen, die das „mangelnde politische Bewusstsein“ in spezifischen Fachkulturen bemängeln und bindende rechtliche Vorgaben und stärkere finanzielle Unterstützung fordern (Stein 2002, S. 99f.). Nichtsdestotrotz wird auch hier eingeräumt, dass durch die gesetzlich eingeführte hochschulische Frauenförderung „ein gewisser Druck“ auf die Hochschulen ausgeübt und „tendenziell Veränderungen in der Organisationskultur“ bewirkt wurde (ebd., S. 99).

Die Qualifikationsanforderungen an hochschulische Frauenbeauftragte scheinen mit ihrer Institutionalisierung und Aufgabendifferenzierung stark angestiegen zu sein (vgl. Roski und Schacherl 2014, S. 58): Neben einer fundierten Genderexpertise, die insbesondere das Wissen um doing gender-Prozesse in Organisationen, also einer tief verankerten vergeschlechtlichten Substruktur umfasst, gehören Expertisen im hochschulinternen Kontext wie das Fachwissen in Steuerungsbereichen, Netzwerkkompetenz, Projektmanagement, Organisationswissen, Beratungs- und Gremienerfahrung, die konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie, das eigene Rollenverständnis, das Knüpfen von fachlichen und politischen Netzwerken sowie die Reflexion allgemeingesellschaftlicher Gleichstellungsdiskurse zu den notwendigen Kompetenzen von und Anforderungen an hochschulische Frauenbeauftragte[16].

16 Zu diesem Ergebnis kamen Roski und Schacherl in einem dreijährigen Forschungsprojekt, in dem der bundesweite Stand von Gleichstellungsaufgaben in die Hochschulsteuerung untersucht wurde. Zu weiteren Ergebnissen siehe http://www.equality-management.de/.

Die Aufgaben, Qualifikationsanforderungen und rechtlichen Rahmenbedingungen kommunaler und hochschulischer Frauenbeauftragte unterscheiden sich damit deutlich und lassen sich ebenso wenig verallgemeinern wie der Kommunen- und Hochschulbereich unter sich. Trotzdem zeigen sich breite Gemeinsamkeiten der „Berufsfeministinnen“: Von dem weit entfernten Ziel der sozialen Gerechtigkeit über tägliche Hürden wie dem mangelnden (gesellschaftlichen oder hochschulinternen) politischen Bewusstsein bis hin zu Umsetzungsproblemen wie dem Ressourcenmangel teilen sich hochschulische und kommunale Frauenbeauftragte ähnliche Arbeitsbedingungen. Sie teilen sich auch die besonders kritischen Punkte ihres Tätigkeitsfeldes, so in etwa die Gleichstellungsgesetzgebung, die „von vagen und unbestimmten Rechtsbegriffen geprägt“ ist, denn: „Das Vage lässt sich vortrefflich unterlaufen“ (Stein 2002, S. 99). Desweiteren ist problematisch, dass die Gleichstellungspraxis im Sinne des Gender Mainstreaming zwar als Querschnittsaufgabe konzipiert ist, jedoch einen relativ geringen Einfluss hat: Häufig wird sie als ein Ressort unter anderen betrachtet, deren Auswirkungen auf die Strukturen von Politik und Verwaltung nicht allzu groß sind (vgl. Heister 2007, S. 18f.). Schließlich steht die Arbeit von Frauenbeauftragten immer noch im Spannungsverhältnis von Differenzfeminismus und Dekonstruktion, denn:

> *Allzuoft wird vergessen, daß es die Interessen der Frauen, die zu vertreten wären, gar nicht gibt und daß diese Heterogenität der Interessen nicht in einem Frauenbüro vertreten werden können - obwohl der Anspruch von außen an uns herangetragen wird. (Lück 1998, S. 109–110)*[17]

Obwohl damit zahlreiche Hürden und Anforderungen den Arbeitsalltag von Frauenbeauftragten prägen, bleibt die Erkenntnis, dass sie an der stabilen Entwicklung von Frauenpolitik in den letzten Jahrzehnten maßgeblich beteiligt waren und heute ein selbstverständlicher Bestandteil kommunaler und hochschulischer Verwaltung sind (vgl. Jung 1998, S. 198). Denn gerade weil ihrer Zielverwirklichung unter anderem eine „wandlungsresistente akademische Gesellschaft“ und das gesellschaftliche „mangelnde politische Bewusstsein“ entgegen stehen mögen, muss abschließend nüchtern betont werden: „Über Jahrhunderte verfestigte Machtstrukturen lassen sich nicht in drei Jahrzehnten auflösen.“ (Schreyögg und Wrangell 2014, S. 78)

3.4 Kritische Aspekte aktueller Gleichstellungspraxis

3.4.1 Ökonomisierung gleichstellungspolitischer Ziele

Kritische Aspekte in der theoretischen Grundlegung und der praktischen Umsetzung gleichstellungspolitischer Arbeit wurden bereits angedeutet und sollen noch einmal näher beleuchtet werden. Es lassen sich insbesondere drei zentrale Kritikstränge aus theoretischer Perspektive an der Gleichstellungspraxis feststellen (vgl. Frey 2012, S.78): ihre Unterordnung unter ökonomische Gesichtspunkte, der Verlust an politischer Schärfe durch ihre Institutionalisierung sowie die Redramatisierung der Differenz durch Untertheoretisierung.

17 Siehe vertiefend Kapitel 3.4

Bereits die Einführung von Gender Mainstreaming, auf das sich die Gleichstellungspraxis zunehmend fokussiert, lässt sich auf wirtschaftliche Gründe zurückführen:

> *Im Zuge der Globalisierung hatte sich in der EU-Administration die Erkenntnis durchgesetzt, dass die europäische Wirtschaft auf lange Sicht nur mit innovativen, wissensbasierten Technologien und Dienstleistungen auf dem Weltmarkt konkurrenzfähig bleiben kann, und es daher aus demographischen Gründen geboten sei, die bislang vernachlässigte Ressource der Frauen zu mobilisieren. (Heister 2007, S. 40)*

Wenn Gleichstellungspolitik nur aufgrund von „Konkurrenzfähigkeit" und „Innovation" ihrer Dienstleistungen auf dem Markt konzipiert und umgesetzt wird, um die „Ressource der Frauen zu mobilisieren", steht diese Intention im Widerspruch mit dem herrschaftskritischen Ziel der sozialen Gleichheit. Diese Gefahr wurde bereits durch Jung erkannt, die eine mögliche Entwicklung der Frauenpolitik zu einem „technokratisch und monetär verengten Verständnis" befürchtete (1998, S. 208f.). Dass Gender Mainstreaming als betriebswirtschaftliche Strategie gesehen werden kann, zeigt sich beispielsweise in seinen Verfahren wie Gender Monitoring, Gender Proofing, Gender Benchmarking und Gender Controlling (vgl. Heister 2007, S. 52f.). Aus diesem betriebswirtschaftlichen und gewinnorientierten Kern von Gender Mainstreaming resultiert das Risiko, Frauenförderung nur noch dann zu implementieren, wenn es sich finanziell lohnt. Außerdem schneiden sich dadurch die Ziele von Frauenförderung auf die bessere Integration von Frauen als unerschlossene in den Arbeitsmarkt auf den Bereich der Erwerbsarbeit zu und lassen andere Felder sozialer Ungleichheit außer Acht. „Die Humanressource Frau wird zum Wirtschaftsfaktor" (Heister 2007, S. 53) und somit hat „(m)it dem Gender Mainstreaming (…) der derzeit hegemoniale neoliberale Diskurs auch die Geschlechterpolitik erreicht" (Wetterer 2005, S. 9).

Gleichstellungspolitik nur unter diesem kritischen Blick zu sehen, würde ihrer tatsächlichen Bedeutung und ihrem Potential jedoch nicht gerecht wären. Womöglich zeigt sich an diesem Kritikpunkt, der oft von feministischen Wissenschaftler_innen geäußert wird, dass die feministische Bewegung auch weiterhin die kritische Begleiterin der Gleichstellungspolitik ist. Diese Begleitung ist notwendig und kann produktiv genutzt werden, da erst dadurch ein Dialog zwischen politischem Anspruch und realer Umsetzung von gleichstellungspolitischen Konzepten entsteht. Um zwischen diesen Polen zu vermitteln, lautet die zentrale Frage daher, ob die betriebswirtschaftlichen Anteile des Gender Mainstreaming im Widerspruch zur Herrschaftskritik stehen müssen.

In diesem Kontext stellt Klein (2006, S. 125) fest: Ökonomisches Interesse und Gerechtigkeitsinteressen müssen sich nicht widersprechen, sondern es geht um Prioritäten. Frauen können zwar als unerschlossene Ressourcen gesehen werden, jedoch kann dieses Argument auch nur als Teil der Frauenförderung genutzt werden, um diese gegen weniger Widerstand durchsetzen zu müssen. Wenn Frauenförderung der jeweiligen politischen Federführung dadurch leichter „verkauft" wird, die handelnde Frauenbeauftragte aber weiterhin einen herrschaftskritischen und reflektierten Ansatz verfolgt, lässt sich die neoliberale gesellschaftliche Entwicklung als Legitimationsstrategie nutzen. Der schmale Grat, auf dem sich die Umsetzung von Frauenförderung damit bewegt, ist deutlich: Gender Mainstreaming

trägt das Risiko, sich nur auf Sensibilisierung, Beratung, Training und damit wirtschaftliche Aspekte zu beschränken (vgl. Stiegler 2010, S. 927). Dass Frauenpolitik die wirtschaftliche Produktivität steigert, ist allerdings nicht zwangsläufig negativ, sondern es bleibt eine Herausforderung für die handelnden Akteur_innen, dass sie nicht neoliberal und herrschaftssichernd vereinnahmt wird.

3.4.2 Vereinnahmung der politischen Schärfe

In enger Verbindung zur Kritik der Ökonomisierung gleichstellungspolitischer Fragen steht die potentielle Vereinnahmung der politischen Schärfe der Gleichstellungspraxis. Auch hier sind die Stimmen kritischer Feministinnen als notwendige Begleitung zu sehen, die zur Verbesserung des Theorie-Praxis-Dialogs genutzt werden können und müssen.

Bereits Ende der 1970er Jahre sahen Vertreterinnen der autonomen Frauenbewegung die Gefahr, die Institutionalisierung von Frauenbeauftragten in Frauenbüros könnte eine Entwicklung zum „Staatsfeminismus" begünstigen und damit zur Bürokratisierung und Vereinnahmung des kritischen Frauenpotentials führen (vgl. Jung 1998, S. 197). Bis heute hält diese Kritik an. Formulierungen wie „So gab es bald keine autonome Frauenbewegung mehr, sondern nur noch Expertinnen, die für andere Frauen Politik machten" (Trumann 2013, S. 131) erinnern an die Erzählung eines tragischen Märchens, das für das feministische Potential ein unschönes Ende nimmt. So werden feministische Theorie und Handeln mit Blick auf die institutionalisierte Gleichstellungspolitik als „professionalisiert, akademisch integriert" und letztendlich „entpolitisiert" bezeichnet (Holland-Cunz 2003, S. 155f.), da die tatsächliche Unterdrückung durch Frauenpolitik nicht aufgehoben wird, sondern politische Strategien nur auf die Integration in bestehende Herrschaftsstrukturen abzielen (vgl. Heister 2007, S. 19): „Frauenpolitik könnte man daher auch als Anpassungsprozess der Frauen an die Modernisierung der Gesellschaft beschreiben, der dazu beiträgt die Verhältnisse zu stabilisieren." Der radikale Einspruch fehle, der herrschaftskritische Blick sei aufgrund der systemischen und politischen Einbindung nicht mehr möglich und der eigentliche Kern feministischer Gesellschaftsanalyse damit verloren.

Wie auch die Kritik an der Ökonomisierung gleichstellungspolitischer Arbeit, verkürzt auch diese Kritik des Verlustes der politischen Schärfe das Potential und die Wirkung institutionalisierter Gleichstellungspolitik. So kann die Integration von Gleichstellungsstellen in das politische System auf der einen Seite mit der Unmöglichkeit verbunden werden, dieses System kritisch und radikal zu hinterfragen. Auf der anderen Seite ermöglicht diese Institutionalisierung jedoch, das System von innen heraus zu bearbeiten, wenn auch weniger radikal und stets innerhalb vorgesetzter Rahmenbedingungen. Denn „gender kann sowohl herrschaftskritisch als auch unkritisch in den Mainstream gebracht werden" (Klein 2006, S. 125) – erneut wird dadurch die Herausforderung der kritischen Reflexion und Vermittlungskompetenz an handelnde Akteur_innen gestellt. So können diese flexiblere Lebensmodelle für Frauen anstreben und damit zur Stabilisierung der Verhältnisse beitragen, oder sie zielen auf die grundlegende Veränderung der Aufteilung von Reproduktions- und Produktionsarbeit ab (vgl. Klein 2006, S. 125). Ob eine Frauenbeauftragte eine Beratungsstelle für Frauen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf einrichtet, oder ob sie eine Familienberatung mit beiden Elternteilen durchführt, kann letztendlich den Unterschied zwischen vereinnahmter

und herrschaftskritischer Gleichstellungsarbeit ausmachen. Sie kann die Einrichtung einer betriebsinternen Kinderbetreuung für betroffene, erwerbstätige Frauen befürworten oder ihre Forderung nach familienbewussten Arbeitszeiten und verkürzten Sitzungen laut machen. Gleichstellungspolitik ist zwar systemimmanent, jedoch bleibt ihr „transformatives Potential" bestehen (Frey 2012, S. 80f.): Die Brisanz der autonomen Frauenbewegung kann in der institutionalisierten Gleichstellungspolitik nicht verwirklicht werden, aber es eröffnen sich neue und effektive Möglichkeiten, die Eingebundenheit in den politischen Prozess zu nutzen, ohne den feministisch-herrschaftskritischen Anspruch aufzugeben.

3.4.3 Redramatisierung der Differenz

Eine zentrale Schwierigkeit in der Vermittlung von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik zeigt sich, wie bereits in der Anwendbarkeit theoretischer Ansätze angerissen wurde, in dem Spannungsverhältnis von Differenzbetonung und dekonstruktivistischen Ansprüchen zur Destabilisierung des hegemonialen Geschlechtersystems. Einerseits problematisiert die Forschung die „Eindeutigkeit und Begründung der Geschlechterzuschreibung", während andererseits die „Politik gerade auf diese Eindeutigkeit angewiesen ist" (Drinck 2005, S. 56). Aus diesem Dilemma entsteht eine unübersehbare Differenz zwischen theoretischem Anspruch und der gleichstellungspolitischen Praxis.

Wie die Geschlechterdifferenz durch gleichstellungspolitische Strategien reproduziert und gefestigt wird, zeigt sich in der konkreten Konzeption und Umsetzung von Gender Mainstreaming, das auf dem essentialistischen Differenzansatz beruht: Zwar zielt Gender Mainstreaming darauf ab, gender als Konstruktion offen zu legen und seine Veränderbarkeit zu nutzen, jedoch bleibt die implizite Grundannahme erhalten, gender beruhe auf einer biologischen Zweigeschlechtlichkeit (vgl. Degele 2005, S. 96). Besonders im Hinblick auf frauenfördernde Maßnahmen werden dabei differenzbetonende Fähigkeiten wie der weibliche Führungsstil propagiert, um diese zu fördern und wirtschaftlich zu nutzen (vgl. Heister 2007, S. 50ff.). Hinzu kommt der Mangel an Ressourcen wie Geld und Personal, der zu einer zusätzlichen mangelhaften Umsetzung von Gender Mainstreaming mit ohnehin strittigen Vorannahmen führt, wodurch Stereotype umso mehr reproduziert werden (vgl. Klein 2006, S. 124). Maßnahmen wie geschlechtsspezifische Budgetanalysen und die 3-R-Analyse zeigen damit bestehende Differenzen auf, betonen diese und redramatisieren sie.

Die Differenzbetonung durch Gender Mainstreaming wird auch dadurch verstärkt, dass nicht nur die zwei Geschlechtskategorien konträr gegenübergestellt, sondern auch die Mitglieder der jeweiligen Kategorie homogenisiert werden und dadurch andere Differenzkategorien in den Hintergrund geraten:

> *Von der institutionalisierten Frauenpolitik profitierte eigentlich nur eine Gruppe: deutsche, gut ausgebildete Frauen. Beim Kampf um Quotierung zum Beispiel ging es nur um die Frauenquote, eine Migrantinnen-Quote war nicht vorgesehen; die spezifischen Ausgrenzungsmechanismen, die Migrantinnen daran hinderten, politisch in Deutschland zu partizipieren oder in besser bezahlte Arbeitsplätze zu gelangen, wurden kaum wahrgenommen. (Trumann 2013, S. 136)*

Es zeigt sich daher, dass die institutionalisierte Gleichstellungspolitik die alltagsweltliche Zweigeschlechtlichkeit aufgreift und betont, wodurch die bekannten Nebeneffekte der Universalisierung und Homogenisierung zu Stande kommen. Dass es im Sinne der Dekonstruktion keine einheitliche Identität gibt, sondern diese das konstruierte Produkt machtvoller Diskurse ist, und dass im Sinne der Intersektionalität kontextbezogen andere Differenzkategorien relevanter sein können als das Geschlecht, wird im Gender Mainstreaming nicht berücksichtigt.

Zugespitzt und eindrucksvoll drückt Angelika Wetterer diese harsche Kritik an der gleichstellungspolitischen Praxis aus (2005, S. 11):

> *Gender Mainstreaming, das einmal mehr auf die besonderen Potenziale der Frauen setzt, das in nie gekannter Intensität nach den Unterschieden zwischen den Geschlechtern fahndet und in Gender-Kompetenz-Trainings den Blick schärfen will für die Unterschiedlichkeit von Frauen und Männern, trägt zu dieser De-Konstruktion, zu dieser Demontage der Ver-Zwei-Geschlechtlichung des Sozialen nicht bei. Es tut genau das Gegenteil: Es reproduziert und redramatisiert die Geschlechterunterscheidung, es bekräftigt die soziale Bedeutung der Geschlechterdifferenz; es arbeitet mit dem für uns selbstverständlichen zweigeschlechtlichen Klassifikationsverfahren, statt es zu unterminieren. Und das ist in politischer Hinsicht vor allem dann nicht nur prekär, sondern kontraproduktiv, wenn bei der Suche nach den Gender Gaps die Frage nach den geschlechtsspezifischen Unterschieden im Vordergrund steht und nicht die Frage nach den Prozessen der Geschlechterunterscheidung, die Frauen und Männer fortlaufen zu unterscheidbaren und ungleichen Gesellschaftsmitgliedern machen.*

Es ist deutlich: Wenn es im Gender Mainstreaming nicht um die Prozesse geht, innerhalb derer Geschlechter konstruiert werden, sondern nur um die geschlechtsspezifischen Unterschiede, die beseitigt werden sollen, führt dies zur weiteren Redramatisierung der Differenz.

Doch auch hier kann diese Kritik, so berechtigt sie ist, aus einer anderen Perspektive gesehen werden, um ihre Verkürzung aufzuzeigen: So bemängelt Frey (2012, S. 81ff.), dass Wetterer mit ihrem Bezug auf die Praxis von Gender-Expertinnen der Gleichstellungspraxis diese homogenisiert, ohne genügend empirische Quellen und Verweise anzubringen. Frey geht dabei so weit, Wetterer an der Produktion einer hierarchisierten Theorie-Praxis-Konstruktion beteiligt zu sehen, da sie durch pauschale Vorwürfe an Praktikerinnen die eigene theoretische Position aufwerte (vgl. Frey 2012, S. 83). Diese radikale Kritik mag zu weit gehen, da viele Kritikpunkte Wetterers in der Konzeption und Methodenbeschreibung von Gender Mainstreaming enthalten und damit bereits die theoretische Grundlegung der Strategie an einigen Stellen fragwürdig ist. Trotzdem zeigt sich dadurch die Gefahr, in der Kritik an Gender Mainstreaming von einer vermeintlich einheitlichen Strategie auszugehen: Ob in seiner Umsetzung lediglich Geschlechterdifferenzen nachgezeichnet werden, was die Zweigeschlechtlichkeit redramatisiert, oder ob tatsächlich den Prozessen ihrer Konstruktion nachgegangen wird, was eine dekonstruktivistische Tendenz aufweist, hängt stark von den jeweiligen Akteur_innen ab, die das Gender Mainstreaming planen und implementieren.

Das Spannungsverhältnis bleibt damit erhalten: Im Gender Mainstreaming liegt immer die Gefahr nahe, das bestehende System zu reproduzieren. Das trifft auch auf das Diversity Management zu, durch das – insbesondere in Privatunternehmen mit dem Fokus der Gewinnmaximierung – die relevanten Differenzkategorien der Analyse positiviert und essentialisiert werden können. Doch bereits Kessler und McKenna halten 1978 fest, dass bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede nur dann untersucht werden können, wenn vorher zwischen zwei Geschlechtern unterschieden wird: „Before we can ask questions about gender differences, similarities, and developments, gender must be attributed" (Kessler und McKenna 1978, S. IX). Die Gleichstellungspolitik ist damit schlicht auf die Geschlechterunterscheidung angewiesen. Um diese zentrale Schwierigkeit in der Theorie-Praxis-Vermittlung abschließend zusammenzufassen, eignet sich die Ausführung von Drinck (2005, S. 55):

> *Zwei Geschlechter bilden sich aus, die historisch gefestigt wurden, (…) und die Geschlechter sowie die Geschlechterdichotomien werden immer wieder individuell erlernt und nachgelebt. Eine Top-Down-Strategie, welche sich über diesen sozialen Tatbestand hinwegsetzt, würde an den Bedürfnissen der AdressatInnen vorbei handeln, für die die Strategie gedacht ist. Es gilt, diesem theoretischen Dilemma auf die Spur zu kommen und eine auch praxistaugliche Auflösung, möglicherweise auch nur Annäherung zu finden.*

Eine ausschließlich dekonstruktivistische Gleichstellungspolitik ist im herrschenden Geschlechtersystem nicht umsetzbar. Trotzdem will die feministische Gleichstellungspraxis gerade jenes Geschlechtersystem überwinden, das es durch die Differenzbetonung selbst reproduziert. Eine „Annäherung zur praxistauglichen Auflösung" soll im folgenden Kapitel unternommen und durch die anschließende empirische Untersuchung vertieft werden.

3.5 Zum Theoriegehalt der Praxis: Abstraktion vs. Pragmatismus

Zusammenfassend lassen sich zwei parallele Entwicklungen von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik feststellen: Während sich beide zunehmend von ihrem sozialen Ursprung der Frauenbewegung weg bewegt haben, entwickelten sich eine akademisch professionalisierte Geschlechterforschung und eine institutionalisierte Gleichstellungspolitik, die nicht mehr nur Frauenförderung, sondern vorrangig das Gender Mainstreaming im Blick hat (vgl. Müller 2001, S. 250). Dabei orientieren sich Forschung und Praxis an unterschiedlichen Bezugssystemen: Die Gleichstellungspolitik fußt auf dem Amsterdamer Vertrag und der Top-Down-Implementierung von Strategien, während sich die Geschlechterforschung um konstruktivistische und dekonstruktivistische Zugänge zum Geschlechtersystem bemüht (vgl. Wetterer 2005, S. 7ff.). Dabei haben Theoretiker_innen und Praktiker_innen ein je eigenes hoch entwickeltes Geschlechterwissen, unter dem sich nur schwer vermitteln lässt (vgl. Wetterer 2005, S. 3). Die einen stellen das Geschlecht an sich in Frage und destabilisieren konstruierte Geschlechterverhältnisse, während die anderen auf die Geschlechtszugehörigkeit als Analysekategorie angewiesen sind und dadurch Geschlechterungleichheiten offen legen und bearbeiten wollen.

Diese Vermittlung ist allerdings möglich – wenn auch nur hinreichend – und notwendig: Da es die Aufgabe der Geschlechterforschung ist, die Bedeutung der Kategorie Geschlecht wissenschaftlich zu analysieren, um Geschlechtergerechtigkeit anzustreben, und jene der Gleichstellungspolitik, diese Gerechtigkeit politisch durchzusetzen, so können die Bereiche der Theorie und der Praxis nicht als getrennte, nicht vermittelbare Arenen angesehen werden. Sie sind aufeinander angewiesen.

Deshalb muss das derzeitige Spannungsverhältnis zwischen Differenzbetonung zur Ungleichheitsanalyse und dekonstruktivistischer Destabilisierung ausgehalten und es müssen Brücken gefunden werden, die eine Annäherung beider Felder ermöglichen. Es gilt zuerst zu erkennen, welche Gemeinsamkeiten Forschung und politische Praxis miteinander verbinden: Zum ist sowohl Gender Mainstreaming wie auch die dekonstruktivistische Geschlechterforschung ein radikaler Ansatz. Während die Geschlechterforschung das Geschlecht entnaturalisiert und es als performativen Akt begreift, dringt Gender Mainstreaming in jeden gesellschaftlichen Bereich ein, ohne sich auf ein isoliertes Frauenressort zu beschränken (vgl. Degele 2005, S. 95). In beiden Feldern wird Geschlecht damit als Strukturierungsmerkmal betrachtet und seine Veränderbarkeit betont. Diese Gemeinsamkeit dient als Grundlage, zwischen dem konkreten Verhältnis zwischen Forschung und politischer Praxis zu vermitteln und gleichstellungspolitische Strategien wirkungsvoll umzusetzen. In Anbetracht dieser Umsetzung sind außerdem die Risiken der Ökonomisierung und Vereinnahmung zu beachten, die Akteur_innen in ihr Handeln einbeziehen müssen.

Die zentrale Frage lautet demnach: Was macht eine gelingende Gleichstellungspolitik aus und wie kann sich diese, im Besonderen repräsentiert von Frauenbeauftragten, im Dilemma zwischen Differenzbetonung und Destabilisierung positionieren?

Aus den bisherigen Ausführungen ergeben sich acht essentielle Voraussetzungen für eine wissenschaftlich reflektierte und praktisch umsetzbare Gleichstellungsarbeit:

Gender Mainstreaming braucht Genderwissen. Verantwortliche Akteur_innen in der Gleichstellungspraxis von Gender Mainstreaming müssen sich analytisch auf die Geschlechterunterscheidung beziehen. Deshalb ist es umso wichtiger, dass sie die Geschlechterdifferenz reflektieren und sich auf Geschlechtertheorien beziehen, um Naturalisierungen und Homogenisierungen zu vermeiden. Vorab geklärte theoretische Annahmen müssen daher die Grundlage bilden, wie Geschlecht, Geschlechterdifferenz und Gleichstellung in der Konzeption praktischer Maßnahmen definiert und behandelt werden. Ohne wissenschaftliche Erkenntnisse über Geschlechterforschung und gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse geht das herrschaftskritische Potential von Gender Mainstreaming verloren und es würden lediglich Symptome der Ungleichheit bearbeitet werden.

Theorie und Praxis dürfen nicht als Gegensätze konstruiert, sondern müssen zueinander in ein Verhältnis gesetzt werden. Vertretende der Geschlechterforschung kritisieren, dass durch die politische Konstruktion der Gruppen „der Frauen“ und „der Männer“ diese homogenisiert werden und sich die Differenz dadurch reproduziert. Ähnlich lässt sich auch das Verhältnis von Theorie und Praxis betrachten: Die stetige Konstruktion beider Felder als nicht vermittelbare Gegensätze konstruiert den Gegensatz selbst. Das Verhältnis von Theorie und Praxis muss daher detailliert und nicht universell betrachtet werden, um

Homogenisierungen zu vermeiden. Dies impliziert auch, gegenwärtige Spannungsverhältnisse auszuhalten und nach Leerstellen zu suchen.

Theorie und Praxis müssen im produktiven Wechselverhältnis gesehen werden. Die diskursive Einbahnstraße, innerhalb derer zwar Kritik aus der Theorie an der Praxis geübt wird, die Praxis jedoch kaum in die Theorie übergeht, muss aufgebrochen werden (vgl. Frey 2012, S. 77f.). Impulse aus der gleichstellungspolitischen Praxis müssen in die Theorieproduktion einfließen.

Die wirtschaftliche Legitimation von Gleichstellungspolitik muss ausgenutzt, aber durch andere Legitimationsstrategien ergänzt werden. Dass Frauenförderung die wirtschaftliche Produktivität steigern kann, muss als Argument ihrer Durchsetzung genutzt werden. Beschränkt man sich allerdings auf diese Legitimationsstrategie, wird Gleichstellungspolitik nur noch dann umgesetzt, wenn sie sich bezahlt macht. Der eindeutige Bezug zu Themen der sozialen Ungleichheit ist deshalb weiterhin notwendig und muss dem wirtschaftlichen Nutzen immer übergeordnet werden.

Gleichstellungspolitik muss sich immer wieder ihrer herrschaftskritischen Intention versichern. Sie muss immer reflektiert und mit der Rückversicherung durchgeführt werden, keine Stereotype zu reproduzieren. Ob „Frauenparkplätze" oder „Schutzparkplätze" in Bauplanungen mit aufgenommen werden, macht im kleinen Rahmen den Unterschied zwischen Systemstabilisierung und Herrschaftskritik.

Gender Mainstreaming darf nicht nur Geschlechterdifferenzen analysieren, sondern muss deren Konstruktionsprozesse im Blick haben. Damit inbegriffen ist die Forderung nach einem ausgefeilteren Bezug zur Empirie. Es sind neue Analyseverfahren notwendig, die nicht nur auf bipolaren Deutungsmustern beruhen, sondern Prozesse aufschlüsseln, wie Frauen und Männer fortwährend zu ebendiesen konstruiert werden (vgl. Wetterer 2005, S. 14). Gute Gleichstellungspolitik bezieht sich nicht nur auf Daten, die die Differenz reproduzieren, sondern legt den Fokus auf die dahinter liegenden Prozesse und Strukturzusammenhänge, aus denen Geschlechterungleichheit resultiert.

Gender Mainstreaming muss Unterschiede innerhalb von Geschlechtskategorien und Gemeinsamkeiten zwischen den Geschlechtskategorien betonen. Dadurch werden Homogenisierungen, Gegensatzkonstruktionen und zusätzlich die Defizitzuschreibung bei Frauen verhindert. Gleichstellungspolitik muss darauf beharren, dass es nicht „die Frauen" und „die Männer" gibt und kann dies alltagsnah umsetzen, indem sie Gemeinsamkeiten zwischen ihnen hervorhebt und Unterschiede innerhalb der Kategorien betont. Dabei muss der schmale Grat beachtet werden, trotzdem weiterhin Ungleichheitslagen zwischen den Geschlechtern beschreiben zu können.

Geschlecht muss in Verschränkung mit anderen Kategorien betrachtet werden, die Ungleichheit konstruieren. Bestimmte Frauen haben mit bestimmten Männern mehr gemeinsam, als mit bestimmten Frauen. Nicht immer ist Geschlecht die relevanteste Kategorie, wenn es um die Konstruktion sozialer Ungleichheit geht. Der Fokus der Intersektionalität betont Differenzen innerhalb der Geschlechtskategorien, betont den konstruierten Charakter anderer Differenzkategorien wie Alter und Migration und zielt auf die vielfältige Wahrnehmung und Bearbeitung von Ungleichheitslagen ab.

4. Gleichstellungsarbeit am Beispiel von Frauenbeauftragten in Hessen

4.1 Forschungsinteresse

Die bisherigen theoretischen Auseinandersetzungen haben sowohl die Vermittlungsschwierigkeiten zwischen Geschlechterforschung und gleichstellungspolitischer Praxis sowie praktische Hürden aufgezeigt, die eine gelingende Gleichstellungspraxis erschweren können. In Verbindung mit dem Berufsbild der Frauenbeauftragten und dessen rechtlichen Rahmenbedingungen ist ein umfassendes Bild über gleichstellungspolitische Arbeit entstanden und wie sie wissenschaftlich reflektiert gegen Geschlechterungleichheiten vorgehen kann.

Sich bei der Betrachtung eines Theorie-Praxis-Verhältnisses auf die theoretische Auseinandersetzung zu beschränken, impliziert jedoch einen begrenzten thematischen Zugang, da so weiterhin die diskursive Einbahnstraße zwischen Theorie und Praxis erhalten bleiben würde. Um diese Einbahnstraße zu öffnen und auch praktische Impulse in die Theorie hineinfließen zu lassen, werden die bisherigen theoretischen Ausführungen um einen Einblick in die Praxis selbst ergänzt.

Ziel der Untersuchung ist es, das Verhältnis von Forschung und Gleichstellungspolitik näher zu beleuchten, theoretische Vorannahmen an der Praxis zu prüfen und ein Bild von der konkreten Berufspraxis von Frauenbeauftragten nachzuzeichnen. Außerdem soll analysiert werden, welche theoretischen Bezüge sich in den Ausführungen der Praktikerinnen erkennen lassen, wie diese in ihr berufliches Handeln einfließen und wie sie mit praktischen Hürden umgehen und diese bewerten. Schließlich werden die oben aufgeführten acht Voraussetzungen, die eine wissenschaftlich reflektierte Gleichstellungspraxis benötigt, an der Berufspraxis von Frauenbeauftragten überprüft. Dadurch wird festgestellt, ob diese Grundlagen tatsächlich praxisrelevant sind, welchen die Praktikerinnen eine besondere Relevanz zuordnen und um welche Aspekte sie noch ergänzt werden müssen. Mit Hilfe dieser empirischen Untersuchung lässt sich somit die leitende Forschungsfrage beantworten, wie sich das Theorie-Praxis-Verhältnis in der Gleichstellungspolitik beschreiben lässt und welche Vermittlungschancen zwischen beiden Feldern bestehen.

4.2 Forschungsmethodik

4.2.1 Leitfadengestütztes Expert_inneninterview

Frauenbeauftragte sind „Berufsfeministinnen“ (Holland-Cunz 1998, S. 80). Obwohl sie sich, wie bereits gezeigt wurde, in ihren Arbeitsbedingungen, Spezialisierungen und Handlungsprinzipien stark unterscheiden, lassen sie sich als praktische Gender-Expertinnen beschreiben, die Geschlechtergleichheit politisch durchsetzen wollen. Ob Frauenbeauftragte neben ihrer politisch-praktischen Expertise auch theoretische Gender-Expertinnen sind, lässt sich nicht vereinheitlichen und hängt von der individuellen Ausbildung und dem wissenschaftlichen Hintergrund der Beauftragten ab.

Um die Expertise von Frauenbeauftragten als praktischen Einblick in die gleichstellungspolitische Praxis zu nutzen, wurden deshalb qualitative, leitfadengestützte Interviews mit vier hessischen Frauenbeauftragten geführt. Der Interviewleitfaden orientiert sich an den angeführten theoretischen Grundlagen und wurde in drei Fragenblöcke unterteilt, die sich an der Beantwortung der Forschungsfrage orientieren („Biografie und Selbstbild", „Konkrete Praxis und Theoriebezug", „Hemmende Faktoren und Chancen für gelingende Gleichstellungspolitik").

Diese fokussierte und leicht strukturierte Form der Interviewführung bietet sich, im Gegensatz zu einem offenen, narrativen Interview an, um die fachlich relevanten Themen abzudecken und sich auf den Inhalt und die Expertise der Befragten zu konzentrieren. Offene Fragestellungen und der flexible Umgang mit dem Leitfaden ermöglichten es außerdem, auf die selbst gewählte Gesprächsstrukturierung der Interviewpartnerinnen einzugehen und die Reihenfolge und Formulierung der Fragen an diese anzupassen. Zudem wurde die Möglichkeit offen gelassen, weitere Fragen hinzu zu fügen und damit neue Themenfelder durch den praktischen Impuls zu erschließen. Als Expertinnen wurden vier Frauenbeauftragte in Hessen ausgewählt, wobei drei von ihnen im hochschulischen und eine im kommunalen Gleichstellungsbereich tätig sind. Dadurch wird ein Vergleich der beiden Arbeitsbereiche möglich. Im Hinblick auf eine maximale Kontrastierung unterscheiden sich die Befragten in ihren Ausbildungen, der Berufserfahrung und der Schwerpunktsetzung ihrer Arbeit.

Frau A. ist Frauenbeauftragte an einer Hochschule und hat einen akademischen Hintergrund in der Geschlechterforschung. Frau B. und Frau C. sind beide Frauenbeauftragte an einer anderen Hochschule und teilen sich dort diese Position. Frau B. hat ebenfalls einen akademischen Hintergrund im Bereich der Geschlechterforschung, während Frau C. als einzige Befragte eine andere Studienrichtung absolviert hat. Die letzte Interviewpartnerin, Frau D., ist kommunale Frauenbeauftragte, ebenfalls mit einschlägigem Studienhintergrund. Frau D. ist nach der Hessischen Gemeindeordnung angestellt und damit als „externe Frauenbeauftragte" zu bezeichnen, die sich mit der Gleichstellung der Bürger_innen beschäftigt. Alle Befragten haben mehrere Jahre – teilweise Jahrzehnte – Berufserfahrung im Gleichstellungsbereich.

4.2.2 Strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Zur Auswertung der transkribierten Interviews wird die strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring herangezogen. Durch ihre Grundsätze der Regelgeleitetheit und Theoriegeleitetheit (vgl. Mayring 2010, S. 57) stellt sie eine für qualitative Methoden relativ standardisierte und strukturierte Auswertungsmethode dar und eignet sich damit zur Beantwortung der theoretisch fundierten und inhaltsfokussierten Fragestellung. Obwohl die Auswertung nach festgelegten Analyseschritten und Regeln erfolgt, ist zu betonen, dass „(d)ie Inhaltsanalyse kein Standardinstrument (ist), das immer gleich aussieht; sie muss an den konkreten Gegenstand, das Material angepasst sein und auf die spezifische Fragestellung hin konstruiert werden" (Mayring 2010, S. 49).

Die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse eignet sich zur Beantwortung der Forschungsfrage besser als die formale oder skalierende, da die Strukturierung nach bestimmten

Themen und Inhaltsbereichen im Zentrum der Analyse steht und sich damit an der konkreten Forschungsfrage orientiert (vgl. Mayring 2010, S. 98).

Vor der Analyse des Materials wurde auf Grundlage der Theorie ein deduktives Kategoriensystem entwickelt, das aus sechs Kategorien und den jeweiligen Subkategorien besteht. Die inhaltstragenden Aussagen der Befragten wurden diesen Kategorien zugeordnet. Dabei ergab sich die Notwendigkeit, die deduktiven Kategorien um induktive Subkategorien zu ergänzen, die entsprechend in der Analyse berücksichtigt werden. Das Material wurde nach diesen sechs Hauptkategorien und ihren ergänzten Subkategorien extrahiert, paraphrasiert und generalisiert.

4.3 Durchführung und Reflexion der Datenerhebung

In der Reflexion der Datenerhebung muss insbesondere die Interviewsituation mit Frau B. und C. betrachtet werden, da beide in einem gemeinsamen Interview befragt wurden. In der Analyse werden die Aussagen der beiden Befragten getrennt voneinander behandelt. Jedoch wird in der vergleichenden Endauswertung die gemeinsame Interviewsituation berücksichtigt, da sie an mehreren Stellen des Gesprächsverlaufes Einfluss auf die Antworten der Befragten genommen hat.

Für die Datenerhebung war außerdem zentral, dass die Interviews mit Expertinnen der gleichstellungspolitischen Praxis geführt werden und nicht mit ausgewiesenen Geschlechterforscherinnen. Um sich im Gespräch möglichst nah an der beruflichen Expertise der Befragten zu orientieren, wurde auf abstrakt-theoretische Begrifflichkeiten weitestgehend verzichtet. Die Erwähnung expliziter Theorieansätze wie dem Sozialkonstruktivismus oder der Dekonstruktion fand nur statt, wenn die Interviewpartnerin bereits diese theoretischen Begriffe benutzt hatte. Da dieser direkte Theoriebezug nicht in jedem Gespräch stattfand, musste in der Auswertung des Theorie-Praxis-Verhältnis verstärkt berücksichtigt werden, wenn sich die Befragten nur implizit auf theoretische Grundlagen bezogen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Auswertung eine Vermittlung zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik eröffnet, ohne den Gesprächsverlauf mit den praktischen Expertinnen durch abstrakte Begrifflichkeiten negativ zu beeinflussen.

4.4 Vergleichende Endauswertung mit Theoriebezug

4.4.1 Selbstverständnis und Zielsetzung

Inhalt dieser Kategorie sind Aussagen der Interviewpartnerinnen zu ihrer persönlichen Motivation, die sie zu dem Beruf der Frauenbeauftragten geführt hat, sowie zu ihrem beruflichen Selbstverständnis und den allgemeinen und längerfristigen Zielen ihrer Arbeit.

Eine Gemeinsamkeit der Interviewpartnerinnen Frau A., B. und C. ist, dass ihre **politischen Wurzeln in der Frauenbewegung** zu finden sind und sie sich dort – bis auf Frau C., die sich primär gewerkschaftlich engagiert hat – aktiv beteiligt haben. Der Hintergrund der drei Befragten lässt sich damit als autonome, politische Aktivität beschreiben, in der jenseits von institutionalisierter Gleichstellungspolitik für die Rechte von Frauen gekämpft wurde. Ledig-

lich Frau D. geht in der Beschreibung ihrer beruflichen Entwicklung nicht auf ihre persönliche Motivation ein, sondern beschränkt sich auf ihren konkreten beruflichen Werdegang. Trotzdem bezieht auch sie sich darauf, dass ihr Amt als Frauenbeauftragte zu den Früchten der Frauenbewegung zählt und der Einsatz für Geschlechtergleichstellung damit das eigene Interesse und die persönliche Motivation voraussetzt. Alle Befragten sehen also eine enge Verbindung ihrer Arbeit zur autonomen Frauenbewegung und zu der persönlichen Haltung gegenüber Fragen von Ungleichheit, die von Engagement und Interesse geprägt ist. Diese Gemeinsamkeit ist eine der wenigen, die tatsächlich alle der befragten Frauenbeauftragten teilen.

Große Unterschiede lassen sich dagegen in ihrem **beruflichen Selbstverständnis** finden. Frau A. sieht sich selbst als Gleichstellungsbeauftragte, die sich in einem weiten politischen Feld bewegt und beide Geschlechter in ihre Arbeit einbeziehen will. Einen Gegensatz dazu bilden die Ansichten von Frau B. und C.: Frau B. betont, dass sie sich eindeutig als Frauenbeauftragte sieht und betont ihre politische Motivation zurück, da sie ihr „Lebtag für Frauenrechte gekämpft (hat)". Sie stellt außerdem die Sinnhaftigkeit und konkrete Umsetzung von Männerförderung in Frage und unterstreicht, dass sie diese in ihrer Arbeit nicht betreibt, sondern explizite Frauenförderung durchsetzt. Sie fügt außerdem hinzu, dass sie in ihrer Berufslaufbahn „sozusagen für (sich) selber schon Frauenbeauftragte sein" musste. Diese persönliche Betroffenheit, die eine Motivation für die Arbeit als Frauenbeauftragte darstellt, betont Frau C. noch stärker: Sie hatte einmal selbst Frauenförderung durch ihre Vorgesetzte erfahren und war zusätzlich von der Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf betroffen, die sie besonders in der Übernahme einer Führungsposition wahrgenommen hat. Sowohl Frau B. wie auch Frau C. beziehen damit einen Teil ihrer Motivation und ihres Selbstverständnisses aus persönlicher Betroffenheit und eigenen Erfahrungen. Die Selbstdefinition als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte fällt bei Frau C. allerdings weniger strikt aus als bei Frau B.: Zu Beginn ihrer Arbeit als Frauenbeauftragte intendierte Frau C., Gleichstellungsarbeit mit dem Fokus auf beide Geschlechter zu betreiben, um durch diese erweiterte Adressierung Widerstände gegen ihren Einsatz abzubauen. Diese Einstellung hat sich während ihrer Arbeit jedoch gewandelt und sie setzt heute den Fokus klar auf Frauenförderung, da Männerförderung „höchstens für Randbereiche interessant" sei, aber keine Grundlage für ihre Arbeit bilde. Frau C. bezeichnet sich damit auch als Frauenbeauftragte und stellt die Sinnhaftigkeit von Männerforderung in Frage. Diese Gemeinsamkeit von Frau B. und C. lässt sich womöglich auf ihre gemeinsame Arbeitserfahrung zurück führen: Frau C. wurde von Frau B. als Kollegin eingestellt und es ist nahe liegend – insbesondere da die geschlechterspezifische Ausbildung bei Frau C. fehlt – dass Frau C. die Grundeinstellung der dienstälteren Kollegin über die Jahre übernommen hat. Dies wird auch dadurch deutlich, dass sich Frau C. in dem gemeinsamen Interview gehäuft den Antworten von Frau B. anschließt und sich auf deren Argumente bezieht.

Während sich Frau A.s Selbstverständnis als Gleichstellungsbeauftragte von jenem von Frau B. und C. als Frauenbeauftragte mit persönlicher Betroffenheit deutlich unterscheidet, ist diese klare Einordnung bei Frau D. nicht zu finden. Ob sie sich als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte sieht, beantwortet die kommunale Frauenbeauftragte pragmatischer als ihre Kolleginnen und bezieht sich primär auf die gesetzliche Grundlage, die die beruflichen

Rahmenbedingungen bestimmt. Ihre Arbeit beinhalte damit schwerpunktmäßig die Förderung von Frauen, jedoch unterstütze sie bedarfsabhängig Männer ebenfalls und strebt damit eine geschlechterübergreifende Gleichstellung der Bürger_innen an. Außerdem betont Frau D., dass sie sich nicht als „die Interessensvertretung der Frauen sieht" und unterstreicht so die Unterschiedlichkeit innerhalb des vermeintlich homogenen politischen Subjekts „der Frauen". Das Selbstverständnis von Frau D. lässt sich damit als Mischform der gegensätzlichen Positionen der anderen Befragten beschreiben: Zum einen betreibt sie schwerpunktmäßig gezielte Frauenförderung, was der Intention von Frau B. und C. ähnelt, zum anderen bezieht sie jedoch auch Männer in ihre Arbeit ein und sieht sich nicht als Interessensvertretung des weiblichen Geschlechts, was mit der Einstellung von Frau A. übereinstimmt.

Interessanterweise scheint sich diese Typisierung der Befragten in Gleichstellungsbeauftragte, die das praktische Handlungsfeld der Geschlechtergleichstellung breit gefächert sehen, und Frauenbeauftragte, die sich explizit auf Frauenförderung beziehen und sich ausschließlich auf die Adressierung von Frauen beziehen, in den Ausführungen von Frau A. wieder zu finden. Sie unterscheidet zwischen zwei „Fraktionen" von Frauenbeauftragten: Zum einen gäbe es Frauenbeauftragte, die sich als Interessensvertretung der Frauen verstehen und diese explizit fördern, und zum anderen gäbe es Gleichstellungsbeauftragte mit einem bereiteren Verständnis von Gleichstellung, die über die Frauenförderung hinaus gehen. Frau A. sieht den Grund, warum sich Frauenbeauftragte ausschließlich auf Frauenförderung beschränken, im beruflichen Legitimationsdruck: Die Angst, dass durch die Verbreiterung der beruflichen Ziele die Wertschätzung von Frauenförderung verloren geht und sie damit abgeschafft werden könnte, sei bei allen Frauenbeauftragten stark verbreitet. Eine Möglichkeit, dieser Angst entgegen zu treten, sei deshalb, eine traditionelle feministische Haltung zu „konservieren" und damit zu bewahren. Eine andere Strategie, die auch Frau A. betreibt, lässt das Selbstverständnis in neuen Strömungen wie etwa Diversität aufgehen und setzt trotzdem den Fokus weiterhin auf die Kategorie des Geschlechtes – allerdings nicht ausschließlich auf Frauen. Frau A. betont, dass es für beide „Fraktionen" von Frauenbeauftragten gute und schlechte Beispiele gibt und es primär darauf ankäme, eine herrschaftskritische Haltung am Leben zu erhalten.

Zwischen den gegensätzlichen Fraktionen von Gleichstellungsbeauftragten und Frauenbeauftragten lässt sich Frau D. einordnen. Bereits in dieser Kategorie klingt an, dass Frau D. einen pragmatischen Fokus ihrer Arbeit setzt, der sich an den Bedürfnissen der Bürger_innen orientiert und nicht so strikt begrenzt ist wie etwa ausschließliche Frauenförderung. Frau D. ist damit zwar primär Frauenbeauftragte, vertritt jedoch ebenso männliche Bürger und setzt sich für diese ein. Sie lässt ihre Arbeit weniger durch eine theoretische Selbstdefinition begrenzen, sondern passt ihre Arbeitsinhalte der realen Situation der Bürger_innen an.

Die übergeordneten Ziele der Frauenbeauftragten, die ihre Arbeit leiten, passen zu ihrem aufzeigten Selbstverständnis, zeigen jedoch mehr Überschneidungen – insbesondere zwischen Frau A. und Frau B. und C. Allen Befragten gemein ist die grundsätzliche Kritik an der bestehenden sozialen Ungleichheit und die Zielsetzung ihrer Abmilderung. Jedoch finden sich weitergehende Unterschiede in der Schwerpunktsetzung und Formulierung angestrebter Ziele. Frau A. betont, dass die Änderung des Geschlechtersystems nur ein notwendiger Punkt gesellschaftlicher Umbrüche ist und die Schnittstellen zu anderen Ungleich-

heiten beachtet werden müssen. Sie setzt als Ziele von Gleichstellungsarbeit, die Trennung von Öffentlichkeit von Privatheit neu zu definieren, Arbeitsbereichen neue Wertigkeiten zuzuordnen und schließlich das gesamte kapitalistische Wirtschaftssystem kritisch zu betrachtet. Diese langfristigen Ziele finden sich auch in den Ausführungen von Frau B. und C. wieder, die diesen Prozess als notwendigen „Kulturwandel" beschreiben: Auch hier stehen die Wertigkeit von Reproduktionsarbeit und anderen Arbeitsbereichen, die geschlechtliche Aufgabenteilung im privaten und öffentlichen Bereich sowie Themen der Entgeltgleichheit und politischen Rahmenbedingungen, um neue Vorbilder und Möglichkeiten zu schaffen, im Vordergrund. An dieser Stelle wird jedoch erneut deutlich, dass Frau B. zuerst das Wort ergreift und das Stichwort des Kulturwandels ausführt, während Frau C. diese Argumentation aufnimmt und fortführt. Möglicherweise geht ein Teil der eigenen Stellungnahme von Frau C. durch diese Gesprächsdynamik verloren, da sie die Ausführungen von Frau B. häufig ergänzt und seltener als erste antwortet.

Frau D. stellt ebenfalls den Abbau gesellschaftlicher Ungleichheit durch Entgeltgleichheit, die vertikale und horizontale Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Vordergrund ihrer Zielsetzung. Allerdings wird auch hier wieder klar, dass sich Frau D. an der praktischen Umsetzbarkeit von Gleichstellungsarbeit orientiert: Sie betont pragmatisch, dass ihre Arbeit als Frauenbeauftragte die großen gesellschaftlichen „Dauerbrennerthemen" nicht bearbeiten kann, sondern dass sie grundlegenden Weichenstellungen wie etwa die Abschaffung des Ehegattensplittings oder den Abbau des Niedriglohnsektors nur von der Bundesregierung oder den Tarifparteien durchgesetzt werden können. Sie als Frauenbeauftragte könne auf diese Ziele lediglich hinweisen, sie einfordern und begründen – die Umsetzung dieser großen Forderungen läge allerdings im Kompetenzbereich anderer Stellen.

Während sich diese grundlegenden Zielsetzungen bei allen Befragten damit grundsätzlich ähneln, zeigt sich eine Besonderheit in Anbetracht von Frau B.:

> *Eigentlich geht es um die Überwindung des Patriarchats. Da haben Männer auch theoretisch ein Interesse dran, weil sie da auch in starren Hierarchien und Rollenmustern gefangen sind. Aber es ist eine strukturelle Unterdrückung dessen, was mit weiblich konnotiert wird. Und da gehören alle möglichen dazu. Also alle, die nicht harte Männer sind. Und deswegen sind wir sozusagen von alleine die Verbündeten von allen möglichen, die schwach sind. (…) Wenn Sie als Frauenbeauftragte arbeiten und in dem Sinne gegen Herrschaftsstrukturen, gegen diese traditionellen Herrschaftsstrukturen, dann sind Sie eben auch gegen Ausschlüsse von allen, die nicht in diese Herrschaftsmuster passen.*

An dieser Stelle wird die differenzfeministische Perspektive von Frau B. besonders deutlich: Sie setzt als Ziel von Gleichstellungsarbeit die „Überwindung des Patriarchats", unterscheidet zwischen den Gruppen der „Starken" und „Schwachen" und setzt schwach mit weiblicher Konnotation gleich. Dementsprechend sieht sie sich als Verbündete der Schwachen auch als der Verbündeten der Frauen – und aller anderer, die weiblich konnotierte Eigenschaften haben und deshalb unterdrückt werden. Ihre Ausführungen implizieren zudem ein zweipoliges Machtverständnis, bei dem eine Gruppe („die harten Männer") als Machthaber gelten

und eine andere Gruppe („alle möglichen, die schwach sind") die Unterdrückten darstellen. Der Ansatz eines produktiven Machtverständnisses in dekonstruktivistischer Perspektive, bei dem sich Macht wie ein Netz durch die Gesellschaft zieht, ist nicht erkennbar. Frau B. lässt sich anhand ihrer expliziten Frauenförderung, dem Ausschluss von Männern als Adressaten, der Gegensatzkonstruktion von „stark" und „schwach", der angestrebten Überwindung des Patriarchats und dem zweipoligen Machtverständnis damit als Differenzfeministin typisieren: Die Förderung und Positivierung des Weiblichen, die Kritik am patriarchalen System und die Interessensvertretung des weiblichen Geschlechts als Charakteristika dieser Strömung bestätigen diese Zuordnung.

Die bisherige Analyse zeigt, dass sich im Selbstverständnis und der Zielsetzung der Befragten einige Überschneidungen ergeben, wie etwa die Kritik an sozialer Ungleichheit und insbesondere an geschlechtlicher Ungleichheit, beispielsweise mit Blick auf die Arbeitsmarktsegregation oder die Wertigkeit von Produktions- und Reproduktionsarbeit. Die Analyse zeigt allerdings auch, dass sich die Selbstdefinition und angestrebte Ziele in ihren Details stark unterscheiden: Folgt man der Typisierung „traditioneller Frauenbeauftragter", die ausschließlich Frauenförderung betreiben und „weiter gehender Gleichstellungsbeauftragter", die ihr Handlungsfeld breiter beschreiben, ist die Einordnung der Befragten klar. Während Frau A. ein breites Handlungs- und Zielspektrum beschreibt, lassen sich Frau B. und C. als Interessensvertretung der Frauen zuordnen. Bei Frau B. wird diese Zuordnung durch ihren differenzfeministischen Bezug besonders deutlich. Frau D. dagegen scheint sich zwischen diesen Polen zu bewegen: Ihre Sicht ist pragmatischer, sie bezieht sich häufiger auf das konkrete Handeln und nimmt Abstand zu abstrakten und übertheoretisierten Prinzipien. Ihr Fokus ist ihre politische und praktische Arbeit als kommunale Frauenbeauftragte.

4.4.2 Konkreter Weg zur Zielerreichung

Entsprechend ihrem Selbstverständnis und ihrer übergeordneten Ziele sind auch Unterschiede erkennbar, wenn es um die **konkreten Schritte zur Zielerreichung** der Befragten geht. Zu dieser Kategorie gehören zum einen die Handlungsprinzipien der Frauenbeauftragten, also ihre Herangehensweise, ihre praktischen Maßnahmen und Methoden sowie die Reflexion ihrer Arbeit als zentraler Baustein gelingender Gleichstellungsarbeit.

Für Frau A.s Herangehensweise geht es ihr beispielsweise im Hinblick auf einen Boys' Day primär darum, „mit welchen Vorstellungen von Männlichkeit, Weiblichkeit hat das zum Beispiel zu tun". Sie will dementsprechend nicht nur den Jungenanteil in pädagogischen Fächern erhöhen, sondern Fragen nach Bildern von Männlichkeit aufwerfen[18]. Hier zeigt sich, dass die Handlungsprinzipien der Befragten auf praktischer Ebene auch den Unterschied in der Adressierung von Frauen und der Adressierung beider Geschlechter verdeutlichen. Eine unterschiedliche Adressierung wird in Frau B.s Ausführungen deutlich, da sie betont: „Natürlich müssen wir auch offen sein, wenn eine Frau mit irgendeinem Einzelfallproblem kommt, sie dann auch zu beraten". Ihre Formulierung bezieht sich ausschließlich auf Frauen und unterstreicht noch einmal ihren ausschließlichen Fokus auf Frauenförderung. In diesem Aspekt widersprechen sich jedoch Frau B. und Frau C., da Frau C. die Notwendigkeit

18 Dieser Aspekt der Arbeit von Frau A. ist besonders in der Analyse des Theorie-Praxis-Verhältnisses relevant.

von bestimmter Männerförderung erwähnt: „Aber als es zum Beispiel darum ging zu sagen, wollen wir hier in der Hochschule einen Boys' Day, wollen wir da uns stark dafür machen? Das fand ich jetzt schon auch einen ganz wichtigen Aspekt, dass wir das mit unterstützen". Frau B. dagegen bleibt bei ihrer Position, dass sie „nicht die (ist), die hinterher diese Projekte (für Männer, L.L.) macht", sondern sie nur anspricht. Obwohl Frau B. und C. in den meisten Grundlagen ihrer Arbeit übereinstimmen, ist die Adressierung von Männern ausschließlich das Ziel von Frau C., während Frau B. bei der alleinigen Frauenförderung bleibt.

Die selbstverständliche Adressierung beider Geschlechter wird besonders bei Frau D. deutlich, indem sie aufführt: „Wir sind natürlich Anlaufstelle für alle Fragen rund um das Thema Gleichstellung, Diskriminierung von Frauen, Sexismus, wir haben hier eine Hotline-Telefonnummer, da können die Menschen anrufen, Männer wie Frauen, und wir vermitteln dann an die entsprechenden Stellen". Ihr Blick richtet sich also erneut auf die bedürfnisorientierte Gleichstellungsarbeit, die nicht durch theoretische Handlungsprinzipien an ein Geschlecht gebunden ist.

Im Gegensatz zu diesen unterschiedlichen Handlungsprinzipien, scheinen sich die konkreten Maßnahmen der Frauenbeauftragten stärker zu ähneln. Für Frau A. sind vielfältige Maßnahmen zentral wie die Beratung für pflegende Mitarbeitende, Familienangebote wie Eltern-Kind-Zimmer, flexible Betreuungsmöglichkeiten und Kitas, Karriereförderung wie Mentoring, Coaching, Trainings, Workshops und die Sensibilisierung auf Führungsebene. In ihren Analysen beschränkt sie sich dabei nicht auf die Beobachtung der Ist-Situation, sondern fragt auch nach den Gründen und Ursprüngen, die die aktuelle Situation bedingen. Auch die Arbeit von Frau B. und C., die die konkreten Maßnahmen ohne Widersprüche untereinander beschreiben, lässt eine große Vielfalt erkennen: Für beide ist es wichtig, auf verschiedenen Ebenen in der Hochschule mitzuwirken, etwa in Einstellungsverfahren, bei Vereinbarkeitsfragen, bei der Erarbeitung von Führungsleitlinien, in verschiedenen Arbeitsgruppen und Projekten, in der Zusammenarbeit mit dem Personalrat oder auch bei der Implementierung von gendergerechter Sprache. Frau B. betont zusätzlich, dass die Einzelfallberatung nur im Notfall zum Tragen kommen sollte. Wichtiger ist der Einsatz von richtigen Schlüsselelementen, die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit oder Arbeitszeit so setzen, dass eine Einzelfallberatung nicht nötig ist.

Da Frau D. als externe Frauenbeauftragte einen anderen Aufgabenbereich hat als etwa die interne Stellenbesetzung, unterscheiden sich auch ihre Maßnahmen von den hochschulischen Aufgaben. Frau D.s konkrete Methoden zur Gleichstellung der Bürger_innen beinhalten primär die Öffentlichkeitsarbeit, eine Beratungshotline zur Weitervermittlung, die Förderung der geschlechtsatypischen Berufswahl, Projekte wie etwa die Thematisierung von Frauenarmut, das Herausgeben eines Frauen-Guides oder die Organisation von Veranstaltungen zum Thema Altersarmut.

Der größte Unterschied in den konkreten Maßnahmen der Befragten zeigt sich in der Thematisierung von Gender Mainstreaming. Zuerst ist zu erwähnen, dass Frau C. keine inhaltstragenden Aussagen zu Gender Mainstreaming macht, sondern dieses Thema ausschließlich von Frau B. ausgeführt wird. Dabei scheint Frau B. Gender Mainstreaming mit Männerförderung gleichzusetzen:

> *Hut für Männerforderung aufhaben? Doch, so wird das (Gender Mainstreaming, L.L.) aber verstanden. Also so werd ich auch ständig im Senat angesprochen „Sie müssen sich doch jetzt auch für Männer einsetzen! Haben Sie sich denn dafür eingesetzt, dass am Fachbereich IV Männer berufen werden?*

Dieses Risiko sieht auch Frau A., allerdings setzt sie Männerförderung deshalb nicht mit Gender Mainstreaming gleich:

> *Das passiert manchmal in der Hochschule, dass dann gesagt wird „Sie sind doch Gleichstellungsbeauftragte, da müssen Sie sich dann auch für die Männer einsetzen" und das wird sozusagen immer so quantitativ eher gesehen. Also man setzt sich für ein paar Frauen ein, dann muss man sich für ein paar Männer einsetzen.*

Frau B. scheint also Gender Mainstreaming grundsätzlich abzuwehren, weil das Risiko besteht, dass zukünftig die Männerförderung im Vordergrund steht und die Frauenförderung damit verdrängt werden könnte. Frau B.s Blick auf Gender Mainstreaming ist damit sehr kritisch. Frau A. dagegen nimmt dieses Risiko wahr, bewältigt es jedoch durch den Einsatz gut reflektierter Maßnahmen: Sie betreibt Männerförderung nicht zur Herstellung bestimmter Zahlenverhältnisse, sondern um Männlichkeitsbilder zu hinterfragen. Situativ betreibt sie auch gezielte Frauenförderung, wenn es darum geht, den Vorsprung von Männern in bestimmten Bereichen zu verringern. In ihrer konkreten Arbeit betont Frau A. dabei, dass sie nicht explizit das Label des Gender Mainstreaming benutzt, allerdings nach dessen Prinzip arbeitet, nämlich „in die Strukturen hinein zu arbeiten und auch quer zu arbeiten und das ist ja im Prinzip die Grundidee des Gender Mainstreaming". Nimmt man Abstand von der verkürzten Sicht auf Gender Mainstreaming nach Frau B. und legt Frau A.s Definition zu Grunde, wird klar, dass auch Frau B. Gender Mainstreaming betreibt: Nach ihrer Aussage hat sie als Frauenbeauftragte die Gleichstellungsbrille für die Hochschulleitung auf und arbeitet dieser zu und sie implementiert verschiedene Steuerungselemente, Genderfragen in allen Prozessen der Hochschule zu integrieren. Die differenzfeministische, traditionelle Perspektive von Frau B. führt möglicherweise also dazu, dass ihre Sicht auf neue Strategien wie Gender Mainstreaming einseitig ist und damit mögliche Handlungsspielräume, die genutzt werden könnten, verschlossen bleiben. Durch die Öffnung gegenüber Themen wie Gender Mainstreaming oder Männerförderung könnten – wie bei Frau A. – Prozesse in Gang kommen, innerhalb derer zwar die notwendige Frauenförderung betrieben wird, die Konstruktion des wechselseitigen Geschlechterverhältnisses jedoch ebenfalls im Fokus steht.

Die einzige der befragten Frauenbeauftragten, die explizit Gender Mainstreaming betreibt und dies beschreibt, ist Frau D.: Sie zählt Gender Mainstreaming zu den zentralen Aufgaben des Frauenreferates, indem Ämter bei Planungen unterstützt werden, indem sie die Genderbrille aufsetzen. Ihre Anwendung dieser Strategie beinhaltet auch, dass ihre Abteilung ein Gender Mainstreaming-Konzept erarbeitet, Informationen an die Politik weitergegeben, Modellprojekte gestartet und Führungsebenen geschult hat. Hier zeigt sich ein Vorteil von Frau D.s pragmatischer Sicht als kommunale Frauenbeauftragte: Sie verstrickt sich nicht im theoretischen Spannungsverhältnis zwischen Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit, sondern konzentriert sich auf die breit gefächerte Umsetzung und praktische Anwendung gleichstellungspolitischer Strategien.

Im Hinblick auf die Reflexion der eigenen Arbeit wird allerdings auch ein Nachteil dieser praktischen Orientierung deutlich. Die Reflexion der Maßnahmen von Frau D. beschränkt sich in erster Linie auf Abschlussberichte der Implementierung von Gender Mainstreaming in den Ämtern, während diese im Anschluss auf sich alleine gestellt sind. Die Notwendigkeit der reflektierten Arbeit wird dagegen bei Frau A. deutlich, die die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation ihrer Projekte betont: So werden etwa bei Mentoring-Prozessen Feedbackbögen ausgewertet, um subjektive Eindrücke oder auch die anschließenden Verläufe zu analysieren. Andererseits erkennt sie die Problematik, kausale Zusammenhänge fundiert belegen zu können und äußert die Forderung nach tiefer gehenden Untersuchungen in diesem Zusammenhang:

> *Also da müsste es mehr Untersuchungen geben, einerseits, und andererseits gibt es glaube ich auch Felder, wo es richtig schwer ist, überhaupt da ran zukommen. Weil man auch die Betroffenen selber oder, wer will einschätzen, was sind Effekte wovon? Ja, es ist mehr wie so ein Puzzle und selbst wenn man Vergleichsgruppen bildet. (…) Wenn das eher so kleinere Maßnahmen waren, dann weiß man nicht, kann man die Effekte glaub ich gar nicht ausloten.*

Demnach ist es schwierig, subjektive Eindrücke stichhaltig zu bewerten, kleinere Maßnahmen zu evaluieren oder Langzeitwirkungen differenziert zu untersuchen. Jedoch ist Frau A. die einzige der Befragten, die die wissenschaftliche Begleitung ihrer Arbeit erwähnt und als notwendig erachtet.

Dagegen ist die Vernetzung ein zentraler Aspekt der Reflexion, den alle Befragten aufnehmen. Frau C. betont den Vorteil, innerhalb der Hochschule von Kontakten profitieren zu können, während Frau B. auf die gelingende Kooperation mit dem Personalrat und anderen Abteilungen hinweist. Frau A. und Frau D. stimmen zusätzlich darin überein, dass die Vernetzung unter Frauenbeauftragten selbst ein wichtiger Bestandteil der Reflexion ihrer Arbeit ist: Frau D. erwähnt hier insbesondere den Austausch innerhalb der Bundesarbeitsgemeinschaft, den Landesarbeitsgemeinschaften oder auch über die Kommission im Deutschen Städtetag, um „über den Tellerrand" zu sehen. Frau A. begründet die Notwendigkeit der Vernetzung von Frauenbeauftragten dabei mit zwei Aspekten: Zum einen lassen sich so Wertigkeiten in der Hochschule, innerhalb derer Frauenbeauftragte tendenziell abgewertet werden, sowie Gegenwind leichter aushalten. Zum anderen nützt die Vernetzung dem fachlichen Austausch und dem Abgleich von Daten – also ebenfalls, um „über den Tellerrand" zu sehen.

Zusammenfassend bestätigt sich der anfängliche Eindruck über die unterschiedlichen Arbeitsweisen und Schwerpunkte der Befragten durch die Analyse der Handlungsprinzipien, Maßnahmen und der Reflexion. Dabei zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen Frau B. und C., da Frau B. eine stärkere differenzfeministische Perspektive einzunehmen scheint und ausschließlich Frauen adressiert. Der wissenschaftliche Bezug von Frau A. wird in dieser Analysekategorie besonders deutlich, indem sie Evaluationen, den Prozess der Geschlechterherstellung selbst und ein differenziertes Verständnis von Gender Mainstreaming in ihre Ausführungen einbezieht. Der differenzorientierte Blick von Frau B. führt dagegen zu einer Art Hemmschwelle, was die Implementierung von Gender Mainstreaming angeht,

während Frau C. keine Kenntnis über diesen Bereich zu haben scheint. Frau D. dagegen hat ein fundiertes Wissen über die Durchführung von Gender Mainstreaming und die praktische Gleichstellungsarbeit unter Einbezug beider Geschlechter, wobei hier die wissenschaftliche Reflexion in den Hintergrund tritt. Die Vernetzung innerhalb der Hochschule oder zwischen den Frauenbeauftragten selbst dagegen ist ein zentraler Aspekt der Reflexion, dessen Bedeutung durch die Analyse des Materials deutlich wurde, da ihm alle Befragten eine große Relevanz zumessen.

4.4.3 Theorie-Praxis-Verhältnis

Wie bereits in der Reflexion der Datenerhebung beschrieben, konnte in den Befragungen nicht immer direkt nach der Verwendung bestimmter Theorien gefragt werden: Um sich auf die Gesprächslogik des Gegenübers einzustellen, wurden primär praxisorientierte Fragen formuliert, deren Antworten implizit auf theoretische Bezüge schließen lassen. Nur wenn die Befragte selbst bestimmte Paradigmen erwähnte, wurden diese in den folgenden Fragen aufgegriffen, um sich an der Praxis und dem Wissen der Interviewpartnerin zu orientierten. Zum einen wird dabei ausgewertet, welche Relevanz theoretische Erkenntnisse für die praktische Arbeit haben und welche Theorie aufgeführt wird. Der zweite analysierte Aspekt beinhaltet das Spannungsverhältnis von der notwendigen Differenzanalyse und der Redramatisierung der Differenz: Es wird untersucht, ob dieses Spannungsfeld von der Befragten erwähnt wird und ob sie aus einer sozialkonstruktivistischen oder dekonstruktivistischen Perspektive argumentiert. Als letzter Schritt wird in dieser Kategorie analysiert, ob die Befragte konkrete dekonstruktivistische Kenntnisse formuliert und ob sie die Dekonstruktion als praxistaugliche oder abstrakte Strömung einordnet.

Der Theorie misst Frau A. eine hohe Bedeutung für die gleichstellungspolitische Praxis zu, was sich mit ihrer eigenen Ausbildung und ihrem deutlichen Bezug zur Geschlechterforschung deckt: Ihrer Ansicht nach kann eine Frauenbeauftragte nur durch eigene Erfahrungen aus der Geschlechterforschung reflektieren, was gut für die Praxis sein könnte. Diese Einschätzung teilt auch Frau C., allerdings zeigen sich in ihrem Fall Widersprüche:

> *Also ich finde es (Geschlechterforschung, L.L.) wahnsinnig wichtig und wahnsinnig interessant. Mir fehlt leider so ein Stück weit da auch immer diese Rückkopplung zu dieser Forschungsebene.*

Einerseits misst Frau C. der Geschlechterforschung damit eine hohe Bedeutung für die Praxis zu, während sie andererseits die eigenen Wissenslücken auf diesem Gebiet bemängelt. Möglicherweise ist sie sich in ihrer eigenen Kompetenz noch unsicher, was sich auch dadurch andeutet, dass es „Überzeugungsarbeit" benötigt hat, bis sie ihre Stelle als Frauenbeauftragte angetreten ist. Offensichtlich sieht sie wissenschaftliche Theoriekenntnisse damit als hinreichende, allerdings nicht notwendige Kompetenz einer Frauenbeauftragten an. Ähnlich positioniert sich auch Frau B.:

> *Ich glaube es ist unverzichtbar, dass man als Frauenbeauftragte so eine allgemeine Vorstellung hat von was in der Frauenforschung diskutiert wird, also dass man so Begriffe kennt. (…) Dass man diese Diskussionen so ungefähr auf dem Schirm hat. Ich glaube nicht, dass man sehr vertiefte Kenntnisse der Frauenforschung braucht.*

Als Beispiele dieser „Begriffe“ nennt Frau B. „Intersektionalität“ und „Care“. Die beiden Kolleginnen stimmen überein, dass ein grundsätzliches Interesse an der Geschlechterforschung und dem aktuellen Forschungsstand notwendig sind, allerdings kein spezifisches Studium der Geschlechterforschung für das reflektierte Handeln notwendig ist. Ihre Übereinstimmung geht noch darüber hinaus, denn beide stellen zusätzlich die Relevanz der „eigenen Lebenserfahrung als Frau“ und der daraus resultierenden „bewussten Reflexion über frauenunterdrückende Strukturen“ in den Vordergrund. Diese Argumentationen reihen sich ideal in die bisherigen differenztheoretischen und gleichheitsfordernden Ausführungen von Frau C. und insbesondere von Frau B. ein, die das politische Subjekt der Frauen und dessen Widerstand gegen patriarchale Verhältnisse in das Zentrum der gleichstellungspolitischen Praxis stellen.

Der eigenen weiblichen Lebenserfahrung gliedert Frau C. noch die Kompetenz des Pragmatismus an, die in der Gleichstellungspraxis notwendig ist, um die Vielfalt an Handlungsmöglichkeiten zu überblicken. Frau D. greift diesen Aspekt des Pragmatismus ebenfalls auf, stellt ihn dabei aber in einen Gegensatz zu dem aktuellen Forschungsstand der Geschlechterforschung: Zwar versuche sie, aktuelle Entwicklungen in der Geschlechterforschung zu verfolgen, allerdings kämen neue Strömungen und Erkenntnisse nicht immer in der Praxis an. Diese Vermittlungsschwierigkeit zwischen Theorie und Praxis nimmt Frau D. im Bezug auf die Dekonstruktion im späteren Verlauf erneut auf.

Im Spannungsfeld von Differenzanalyse und Redramatisierung der Differenz zeigt sich erneut die Unterschiedlichkeit von Frau A. und den Kolleginnen B. und C.: Frau A.s wissenschaftlicher Hintergrund mit einer Tendenz zur Dekonstruktion und einem eindeutigen Konstruktionsbezug steht dabei im Gegensatz zur Differenzperspektive von Frau B. und C. Frau D. lässt sich auch hier zwischen diesen beiden Polen einordnen, da sie zwar dekonstruktivistische Kenntnisse hat, diese allerdings unbewusst in ihre Arbeit einbaut und eine dementsprechende Reflexion fehlt.

Die Differenzbetonung durch Frau B. wird im Besonderen dadurch deutlich, dass sie die beiden Geschlechtskategorien „männlich“ und „weiblich“ homogenisiert. Zum einen konstruiert sie, wie bereits gezeigt wurde, den gesellschaftlichen Gegensatz „starker“ und „schwacher“ Gruppen. Zum anderen subsumiert sie unter diese Gruppe der Schwachen eine breite Masse an Menschen, denen eine vermeintliche Ähnlichkeit unterstellt wird: „Und das sind natürlich auch die Schwulen und die Lesben gehören ja noch zu den Frauen, aber also die schwulen Männer“. Sie formuliert, dass Lesben zu „den“ Frauen gehören und „die“ schwulen Männer ebenfalls unterdrückt werden. Differenzen innerhalb dieser Gruppen werden dadurch negiert. Zwar decken sich die gesellschaftliche Diskriminierung homosexueller Männer und die Abwertung von Weiblichkeit mit den Erkenntnissen Raewyn Connells und ihres Konzepts der hegemonialen Männlichkeit, jedoch bedarf es in der gleichstellungspolitischen Praxis eines differenzierenden Blickes auf jegliche Gruppenkonstruktionen, um falsche Generalisierungen zu vermeiden.

Neben der Gefahr der Homogenisierung zeigt sich, dass Frau B. an anderen Stellen ihre differenztheoretische Sicht reflektiert und nicht auf der unveränderbaren Unterschiedlichkeit von „weiblich“ und „männlich“ aufbaut. So kritisiert sie beispielsweise die geschlechtsspezi-

fische Zuschreibung von Fähigkeiten wie die erhöhte Wertschätzung von Einfühlsamkeit von Männern, nur weil dieses Attribut gesellschaftlich weiblich konnotiert ist. Frau B. übt damit Kritik an der biologistischen Zuschreibung „naturgegebener" Fähigkeiten und stellt diesen Aspekt der Geschlechterdifferenz in Frage. Nichtsdestotrotz beinhalten ihre Ausführungen größtenteils die homogenisierende Unterscheidung in „die Frauen" und „die Männer", die auch durch die Konstruktion des weiblichen Opferstatus im patriarchalen System verstärkt wird. Diese Differenzbetonung führt, wie in der theoretischen Grundlage bereits gezeigt wurde, zur Reproduktion des bestehenden Systems und erkennt die eigene Rolle von Frauen in der Produktion des Opferstatus nicht an. Frau D. dagegen formuliert ihre Aussagen über die beiden Geschlechtskategorien deutlich differenzierter. Sie betont, dass sie „nie von den Frauen und den Männern sprechen (würde), weil die unterscheiden sich untereinander so sehr, also Frauen und Frauen unterscheiden sich und Männer und Männer unterscheiden sich". Während Frau B. damit den theoretischen Bezug auf Differenztheorien herstellt, geht Frau D. mit dieser Perspektive deutlich sensibler um.

Der theoretische Bezug von Frau C. dagegen ist ihren Aussagen nur sehr implizit zu entnehmen. Allerdings lassen sich – neben ihrer Differenzperspektive, die sie womöglich von Frau B. übernommen hat – sozialkonstruktivistische Tendenzen erkennen. So beschreibt Frau C. die gesellschaftlichen Verhältnisse und die Geschlechterungleichheit als „Konstrukte", die in Frage gestellt werden können. Leider führt Frau C. diesen Gedanken nicht weiter aus, sondern konzentriert sich auf ihre praktischen Erfahrungen, da ihr vertiefte geschlechtertheoretische Kenntnisse fehlen.

Im Gegensatz zu der Differenzbetonung durch Frau B. und dem geringen Theoriebezug durch Frau C. zeigen sich in Frau A.s Ausführungen tiefergehende theoretische Verbindungen und Reflexionen. Während Frau D. im Umgang mit der Differenzredramatisierung praxisnah, aber sensibel argumentiert, sind Frau A.s Aussagen theoriegeleiteter. Dies zeigt sich beispielsweise in ihrer Beschreibung von Sensibilisierungstrainings, die von Gender-Trainer_innen für das Hochschulpersonal durchgeführt werden:

> *Schwierig wird es in der Tat in der ganzen Frage von Sensibilisierung, weil das natürlich immer diese Thematisierung dann von Geschlecht immer wieder ist, also man muss es sehr gut machen, damit man nicht ständig die Geschlechterdifferenz wieder herstellt. Und das ist immer eine Frage welche Trainer, Trainerinnen sind auf dem Markt, wen findet man da eigentlich zu und wie kann man gut arbeiten.*

Frau A. geht damit konkret auf das Spannungsverhältnis von Differenzanalyse und Redramatisierung ein und erkennt diese Problematik an. Sie betont, wie schwierig es ist, Ungleichheiten zu analysieren, ohne sie unreflektiert zu reproduzieren. Die Reproduktion von Stereotypen finde nach Frau A. vermehrt dann statt, wenn wirtschaftliche Gesichtspunkte im Fokus der Sensibilisierung stehen, wie etwa im unternehmerischen Diversity Management: Hier besteht die Gefahr, das Weibliche fortlaufend zu positivieren und dadurch die Differenz zu reproduzieren und Unterschiede zu negieren. Zusätzlich thematisiert sie das Spannungsverhältnis von Reflexion und Übertheoretisierung: Demnach ist es besonders schwierig, Sensibilisierungen bei den Mitarbeitenden anzustoßen, ohne „in ein wissenschaftliches Seminar zu geraten". Die ideale Herangehensweise in diesem Fall bedeutet für sie, „aus einer gut

reflektierten konstruktionstheoretischen Sichtweise (zu) kommen, aber das schaffen, diese Perspektive auch in Praxisfelder zu übersetzen, das ist die große Kunst". Dass die Analyse der Differenz notwendig ist, um Ungleichheiten zu beschreiben, aber dass dabei immer die Gefahr der Redramatisierung besteht, nimmt Frau A. damit reflektiert wahr und hält dieses Spannungsverhältnis aktuell für nicht auflösbar.

Der theoretische Ansatz der Dekonstruktion wird von den Befragten ebenfalls sehr unterschiedlich thematisiert. Frau B. und Frau C. halten es gesellschaftlich für wünschenswert, dass Geschlechtsrollen nicht an Geschlechtsmerkmalen festgeschrieben sind und die kulturelle Geschlechterhierarchie damit abgebaut wird. Damit streben sie in differenztheoretischer Perspektive den Abbau der Geschlechterbewertung an, allerdings nicht der Geschlechterdifferenz selbst. Dekonstruktivistische Ansätze sind in ihren gleichheitsfordernden und differenztheoretischen Argumentationen somit nicht zu erkennen.

Anders verhält es sich bei Frau A. und D. Frau A. meint, dass „wir einen ganzen Schritt weiter wären" wenn „alle" den dekonstruktivistischen Gedankengang verstehen und anstreben könnten. Allerdings, so Frau A., „verstehen das (die Dekonstruktion, L.L.) viele nicht wirklich", sondern eher noch die Konstruktion – wenn überhaupt. Sie zeigt damit die Unmöglichkeit auf, die radikale Destabilisierung des Geschlechterverhältnisses in einem zutiefst heteronormativen Gesellschaftssystem herzustellen. Es deutet sich an, dass der reine Dekonstruktionsgedanke für die praktische Nutzung untauglich ist – sofern er nicht praxisbezogen umformuliert wird. Diesen Widerspruch von Abstraktion und Pragmatismus greift auch Frau D. auf, indem sie aussagt, „die Wissenschaft hat sich schon in eine etwas andere Richtung entwickelt inzwischen". Sie verdeutlicht ihre Kritik an dekonstruktivistischen Ansätzen anhand ihrer praktischen Arbeit:

> *Wenn es um Dekonstruktion geht, also wir arbeiten beispielsweise an dem Thema Geschlechterstereotype, das ist ja auch bei der Werbung und überall bei Veröffentlichungen und überall begegnet man dem Thema, aber wie man jetzt diese Theorien da mit einbinden kann, das ist dann teilweise ein bisschen schwierig, und teilweise ist es auch so, dass es für uns, wenn man da nicht so tief drin ist, auch teilweise unverständlich ist. Muss ich wirklich sagen auch.*

Frau D., deren praktische Orientierung als kommunale Frauenbeauftragte bereits an mehreren Stellen deutlich wurde, äußert damit die berechtigte Kritik aus der Praxis heraus an der abstrakt konzipierten und nicht umsetzbaren Theorie der Dekonstruktion. Interessanterweise scheint sie allerdings eine dekonstruktivistische Methode im Sinne des Degendering anzuwenden: Sie betont, wie unterschiedlich Frauen sind und wie unterschiedlich Männer sind. Dieser kleine aber folgenträchtige methodische Schritt kann, wie die theoretischen Ausführungen (vgl. Kapitel 2.3) verdeutlich haben, zu einer Destabilisierung und damit Dekonstruktion des Geschlechterverhältnisses führen. Möglicherweise fehlt es an einer Form der Zwischen-Dekonstruktion, die in der Praxis eingesetzt werden kann: Die Methode des Degendering könnte sich durch weitere methodische Schritte ergänzt werden, die getan werden können, obwohl keine radikale Destabilisierung des Geschlechtersystems möglich ist. Den dekonstruktivistischen Ansatz praxisnah nutzbar zu machen und methodisch zu konzipieren, lässt sich so wohl auch als „große Kunst" bezeichnen.

Zusammenfassend sollen die unterschiedlichen theoretischen Bezüge der Befragten anhand einer Einteilung von Frau A. dargestellt werden. Sie unterteilt Frauenbeauftragte ein weiteres Mal in unterschiedliche Fraktionen: Die einen seien hauptamtliche Beauftragte mit einer akademischen Ausbildung in der Geschlechterforschung oder selbst erworbenen, reflektierten Kenntnissen sowie einem professionellen Berufsverständnis. Die anderen dagegen seien vorrangig ehrenamtliche Frauenbeauftragte, deren Wurzeln in einer anderen Fachrichtung liegen und die somit kein spezielles Gender-Wissen anwenden können.

Rückblickend auf die Analyse dieser Auswertungskategorie greift diese Einteilung in „theoretisch reflektierte Gender-Expertinnen" und „praktische Umsetzerinnen ohne Theoriebezug" zu kurz. Es wurden keine ehrenamtlichen Frauenbeauftragten interviewt und trotzdem zeigen sich große Unterschiede zwischen den Bezügen und Perspektiven der Hauptamtlichen. Deutlich wurde, dass Frau A. das am stärksten reflektierte und fundierte theoretische Gender-Wissen hat und sich auf Vorteile und Risiken der zentralen Paradigmen der Geschlechterforschung bezieht. Allerdings reflektiert Frau C., die als einzige keinen Hintergrund in der Geschlechterforschung hat, ihre Wissenslücken und versucht sie sich selbst anzueignen – größtenteils, indem sie von ihrer Kollegin lernt. Trotzdem nimmt Frau C. eine differenztheoretische, teilweise sogar sozialkonstruktivistische Position ein und hat damit zumindest einen Grundstock an Gender-Wissen. Frau B. dagegen lässt sich durchaus als theoretische Gender-Expertin beschreiben, nämlich in den Paradigmen der Gleichheitsforderung und Differenzbetonung. Ihre politischen Wurzeln in der Frauenbewegung kommen hier deutlich zum Tragen. Frau D. argumentiert weitaus pragmatischer als die anderen Befragten: Ihre praktische Kompetenz im Rahmen des Gender Mainstreaming und dessen Umsetzung scheint die größte zu sein, ebenso ihr Erfahrungswissen im kommunalen und politischen Bereich. Trotz dieser Praxisnähe ist sie über die Grundzüge von Dekonstruktion und Queer Theory informiert und äußert sich sehr sensibel über das bipolare Geschlechtersystem. Frau D.s Ansicht ist damit eine unersetzbare Ergänzung zu den Ausführungen der hochschulischen Befragten: Sie kritisiert als einzige direkt, dass Neuerungen der dekonstruktivistischen Theorie in der Praxis schlicht nicht ankommen, weil sie für Praktiker_innen unverständlich und nicht umsetzbar sind. Dieser Appell muss der Theoriebildung als Grundlage dienen, eine Brücke zur Praxis schlagen zu müssen.

Offenbar gibt es Mischformen von Praxis- und Wissenschaftswissen mit Überschneidungen und Übergängen, sodass sich Frauenbeauftragte nicht in die Schubladen „Theoretiker_in", „Praktiker_in", „Dekonstruktivist_in" oder „Differenzfeminist_in" einordnen lassen. Allerdings lassen sich deutliche Tendenzen bei einigen Frauenbeauftragten feststellen, insbesondere wenn es um die politisch motivierte Form des Differenzfeminismus oder die pragmatisch angelegte Gleichstellungsarbeit geht. Trotzdem müssen auch hier die Feinheiten der Perspektiven und Ausführungen wahrgenommen werden, um Verallgemeinerungen zu vermeiden. Jede der Befragten zieht aus ihren theoretischen Kenntnissen und/ oder ihrem Erfahrungswissen jene methodischen und wissenschaftlichen Aspekte, die ihrer subjektiven Ansicht nach fördernd für eine gelingende Gleichstellungspraxis sind. Unterschiede ergeben sich, neben dem wissenschaftlichen Hintergrund der Befragten, auch aus den rechtlichen Rahmenbedingungen ihrer Position (etwa HGO oder HGlG), und ihrer Einbettung in das hochschulische oder amtliche System (etwa als alleinige Frauenbeauftragte oder mit

der Ergänzung durch ein Gleichstellungsbüro oder eine Diversity-Abteilung). Klare Abgrenzungen oder eine universelle Form des „Best Practice", so wird deutlich, kann es deshalb in diesem vielfältigen Handlungsfeld deshalb nicht geben.

4.4.4 Intersektionalität und Diversity Management

Die Auswertungskategorie der Intersektionalität und des Diversity-Ansatzes hätte auch dem Theorie-Praxis-Verhältnis angegliedert werden können. Um jedoch zu berücksichtigen, dass die Theorie- und Handlungsfelder von Gender und Diversity nicht deckungsgleich sind, sondern sich ergänzen können, wird Intersektionalität als eigenständiger Analyseaspekt behandelt. Dadurch bleibt das Geschlecht die zentrale Analysekategorie dieser Arbeit.

In die Auswertungskategorie der Intersektionalität fließen zwei Aspekte ein: Zum einen wird untersucht, ob und wie die Befragten andere Kategorien außer Geschlecht, die Ungleichheit strukturieren, in ihre theoretischen Überlegungen und Ausführungen einfließen lassen. Zum zweiten wird überprüft, ob diese intersektionalen Überlegungen auch Bestandteil ihres praktischen Handelns sind und in ihrer Gleichstellungsarbeit systematisch berücksichtigt werden.

Frau A. bezieht in ihre Überlegungen zur sozialen Ungleichheit Kategorien wie den Migrationsstatus oder den Bildungshintergrund des Elternhauses ein:

> *Weil ich eh davon ausgehe, dass Diskriminierung meistens in Schnittfällen stattfindet, also folgt zwar eigenen Logiken und trotzdem ist es immer noch mal ein Unterschied wenn ich irgendwie Migrantin mit nicht-akademischem Hintergrund und Frau bin, da muss man ganz anders hingucken und da muss man auch wieder nochmal ganz andere Angebote sich überlegen, was braucht es an Unterstützung.*

Besonders erkenntnisreich ist dabei ihre Einschätzung, dass Kategorien der Benachteiligung nicht additiv analysiert werden können, sondern die Diskriminierung immer „eigenen Logiken" folgt und fallspezifisch geprüft werden muss. Indem Frau A. diese Kategorien damit kontextbezogen betrachtet und ihr individuelles Zusammenspiel berücksichtigt, decken sich ihre intersektionalen Überlegungen mit den theoretischen Anforderungen dieses Ansatzes für die Praxis, wie Hagemann-White sie beschreibt (vgl. Kapitel 2.4).

In ihre Handlungspraxis fließt der Diversity-Blick von Frau A. allerdings nur bedingt ein, da die betreffende Hochschule eine separate Diversity-Abteilung hat, die ihren Fokus auf Kategorien wie Behinderung, Migration oder Schicht legt. Dabei arbeiten die Abteilungen zu Diversity- und zu Genderfragen zusammen, indem sie einen gemeinsamen Gender-Equality-and-Diversity-Action-Plan konzipieren: Hier werden diese beiden Felder allerdings weitestgehend getrennt betrachtet, da es sich um „verschiedene Diskurse" handelt, innerhalb derer eine Positionierung erforderlich ist. Dementsprechend werden Berührungspunkte und Schnittstellen der Bereiche in das Konzept mit aufgenommen, allerdings bleiben die großen Blöcke von Diversity und Gender getrennt voneinander bestehen.

Frau D. dagegen berücksichtigt Intersektionalität sowohl in ihren theoretischen Gedankengängen wie auch beispielsweise in der Implementierung von Gender Mainstreaming-Prozessen:

> *Wir haben dann auch gesagt, es geht nicht nur um Männer – Frauen, sondern gleichzeitig auch um wie alt sind die Männer, die Frauen, haben die einen Migrationshintergrund, und haben halt im Prinzip den Ämtern erläutert, dass es um eine zielgenauere Maßnahmeplanung geht eigentlich.*

Frau D. integriert im Gender Mainstreaming damit nicht nur das Geschlecht als Kategorie, die in politischen Planungsprozessen berücksichtigt werden muss, sondern auch Alter und Migrationshintergrund. Wie auch an anderer Stelle, erkennt sie die Unterschiedlichkeit innerhalb von Geschlechtskategorien an und gibt diese intersektionale Wahrnehmung an andere Ämter weiter. Allerdings ist zu betonen, dass Frau D. – ebenso wie Frau A. – von einem größeren Team umgeben ist: Während Frau A. beispielsweise mit der Diversity-Abteilung kooperiert, hat Frau D. mehrere Kolleg_innen in ihrer Abteilung. Tiefer gehende Fragen wie jene nach Mehrfachbenachteiligungen im Sinne der Intersektionalität können mit dieser personellen Ausstattung bearbeitet werden.

Die Berücksichtigung diverser Kategorien durch Frau B. und C. stellt sich deutlich anders dar. Es bestätigt sich erneut ihre frauenfördernde Sicht auf Gleichstellungsarbeit, die Männer ausschließt, da sie nur von „den Frauen" spricht, für die sie da ist:

> *Weil die Frauen, für die wir da sind, sind so divers wie die Menschen divers sind, insofern müssen wir die Intersektionalität wie man es heute nennt im Blick haben und insofern sind wir auch immer wieder bei dem Thema Behinderung oder auch Religion eventuell oder bildungsfern, also da sind wir immer wieder konfrontiert und müssen das in unserer Arbeit mit bedenken.*

Intersektionale Betrachtungen bezieht Frau B. also in ihre Arbeit ein, jedoch ausschließlich mit Bezug auf das weibliche Geschlecht. Diese Aussage zeigt allerdings auch einen Widerspruch zu den bisherigen Ausführungen von Frau B., in denen sie die Geschlechtskategorie undifferenziert betrachtet hat, während sie nun Unterscheidungen vornimmt. Es scheint also eine gewisse Sensibilität gegenüber der Unterschiedlichkeit von Frauen vorhanden zu sein, die jedoch nur bei der direkten Nachfrage nach anderen Kategorien der Ungleichheit zum Tragen kommt.

Den systematischen Einbezug von Intersektionalität in ihre Arbeit lehnt Frau B. ab. Zwar müsse sie die multiple Benachteiligung von Frauen in ihrer „Arbeit mitdenken" und „im Blick haben", dabei betont sie aber, dass sie und ihre Kollegin „nicht das allgemeine Gleichstellungsbüro" sind. Ihr Ablehnung von Diversity-Arbeit begründet sie mit fehlenden Zeitressourcen und fehlender Qualifikation: „Ich lehne das (Diversity-Arbeit, L.L.) sehr stark ab, weil wir sind zwei halbe Stellen, sonst nichts. Wir müssen uns auf Frauen konzentrieren, nur wir sind sensibel, weil wir uns mit Hierarchie und Unterdrückung beschäftigen" und es „wären andere Qualifikationen notwendig". Ihre intersektionale Sicht beschränkt sich also auf Sensibilität und Wahrnehmung und geht nicht methodisch in ihr Handeln über. Ähnlich formuliert es Frau C., die den Diversity-Blick zwar für „notwendig" hält, um bei Frauen strukturell nach Mehrfachbenachteiligungen zu suchen, dabei bleibt aber auch sie auf der Ebene der Sensibilität. Möglicherweise würden Frau B. und C. das Feld der Intersektionalität für die Praxis anders bewerten, wenn sie die gleichen Ressourcen wie Frau A. hätten, die mit der Diversity-Abteilung ihrer Hochschule zusammen arbeiten kann. Da Frau B. und C. diese

Unterstützung an ihrer Hochschule nicht haben, ist es aus pragmatischer Sicht nachvollziehbar, dass sie ihren Fokus auf das Geschlecht als Ungleichheitskategorie legen und Intersektionalität nur situativ berücksichtigen. Trotzdem schließen beide auch im Bezug auf Kategorien wie Migration und Behinderung den potentiellen Unterstützungsbedarf von Männern kategorisch aus und beziehen sich nur auf Frauen als Adressatinnen.

Es zeigt sich, dass alle Befragten grundsätzliche Kenntnisse über Intersektionalität und Diversity haben. Frau A. greift dabei auf das umfassendste theoretische Wissen zurück, indem sie die Kontextbezogenheit und das Zusammenspiel von Kategorien der Intersektionalität berücksichtigt. Frau D. dagegen scheint das größte Erfahrungswissen zu besitzen, da sie als einzige den intersektionalen Ansatz selbst in gleichstellungspolitische Strategien implementiert. Frau B. und C. dagegen verdeutlichen ihr theoretisches Grundwissen über Intersektionalität – wobei sie sich nur auf Frauen beziehen – bauen dieses Wissen allerdings nicht systematisch aus oder beziehen es methodisch in die Praxis ein. Der Grund hierfür liegt wahrscheinlich in der geringen Zeit- und Personalausstattung, die bei Frau A. und D. weitaus umfangreicher ist.

4.4.5 Praktische Hürden und Chancen von Gleichstellungsarbeit

Die praktischen Hürden und Chancen von Gleichstellungsarbeit (vgl. Kapitel 3.4) wurden von den Interviewpartnerinnen umfangreich thematisiert und bewertet. Deshalb bedarf es einer eigenen Auswertungskategorie, um die Aspekte der Ökonomisierung, Institutionalisierung und des mangelnden politischen Bewusstseins, das als Subkategorie induktiv ergänzt wurde, zu analysieren.

Das Risiko der Ökonomisierung von Gleichstellungspolitik, die dann nur umgesetzt würde, wenn es sich wirtschaftlich lohnt, nehmen alle Befragten wahr. Frau A. bemängelt, dass es in der hochschulischen Erwartungshaltung gegenüber Gleichstellung oft nur um das Herstellen eines reinen Zahlenverhältnisses geht – etwa um eine gleiche Geschlechterverteilung in Pädagogik- oder MINT-Fächern. Die Gefahr hierbei ist die gleiche wie bei der Ökonomisierung: der Aspekt sozialer Ungleichheit rückt in den Hintergrund. Ob Gleichstellungspolitik tatsächlich primär unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten betrachtet wird, hängt nach Frau A.s Ansicht von den einzelnen Wissenschaften und Fachbereichen ab: So habe jeder Wissenschaftszweig seine eigene „Brille", durch die er die Gleichstellungsthematik betrachtet. Insbesondere in den Wirtschaftswissenschaften bestehe die Gefahr, Gleichstellung vorrangig als Möglichkeit der Gewinnmaximierung zu betrachten.

Frau B., C. und D. gehen in ihrer Bewertung der möglichen Ökonomisierung von Gleichstellungspolitik einen Schritt weiter. Sie erkennen dieses Risiko zwar, betonen aber die Chancen, die dadurch entstehen und durch gleichstellungspolitische Akteur_innen genutzt werden können. Nach Frau B. war es demnach „schon immer die Chance der Frauen, die unerschlossene Marktressource zu sein". Frau C. führt diesen Ansatz noch weiter aus:

> *Da geht es ganz viel darum den Anreiz aufzunehmen, den die Unternehmen da im Moment haben, zu weniger Arbeitskräfte, Fachkräfte angeblich generell (…), um das für die Frauenförderung zu nutzen. Ich denke, das ist auch legitim dann, aber man*

> *muss sich schon dessen bewusst sein, dass das in diesem Sinne, wie Sie sagen, nur so lange da Frauen gefördert werden, solange diese Situation anhält. Aber man sollte schon auch darüber hinaus denken, dass es darüber hinaus strukturelle Benachteiligungen gibt, wenn man jetzt die Chance nutzt, in zum Beispiel diesen Industrieunternehmen mehr Frauen in Führungsrollen zu bekommen oder überhaupt mehr Frauen rein zu bekommen, dass das dann auch diesen Kulturwandel vorantreiben kann, insofern mitnehmen, Mitnahmeeffekt, den man erreichen kann.*

Ökonomische Aspekte wie den Fachkräftemangel innerhalb der Frauenförderung zu nutzen, bestätigt Frau C., jedoch sieht sie auch die Gefahr, dass dadurch der Fokus auf soziale Ungleichheiten in den Hintergrund gerät und Gleichstellungspolitik nur noch dann umgesetzt wird, wenn sie sich lohnt. Deshalb muss das Argument der Wirtschaftlichkeit zwar als Chance genutzt werden, aber nur mit gleichzeitiger Benotung der strukturellen Benachteiligung von Frauen, um einen längerfristigen Kulturwandel mit dem Ziel der Geschlechtergleichheit anzustreben. Frau D.s Standpunkt ähnelt dem von Frau C., da auch sie auf die Chance des Fachkräftemangels eingeht und darin einen „Hebel" sieht, Unternehmen für Frauenförderung zu gewinnen. Indem gleichstellungspolitische Akteur_innen wirtschaftliche Gesichtspunkte als Argument nutzen, sprechen sie „die gleiche Sprache wie die Unternehmen" und können dadurch Frauenförderung leichter implementieren.

Mit der Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik geht ihre Vereinnahmung, also der Verlust der politischen Schärfe und der Herrschaftskritik einher (vgl. Kapitel 3.4.2). In diesem Fall sind sich alle Interviewpartnerinnen einig: Die institutionalisierte Gleichstellungspolitik ist notwendig, um Geschlechtergleichheit aus dem System heraus anzustreben. Frau B. führt aus, dass ohne die institutionalisierte Gleichstellungspolitik die „Anliegen der Frauen nirgends ein Thema wären" und auch Frau C. hält die institutionelle Stärkung für essentiell, um Frauen politisch, strategisch und dauerhaft zu unterstützen.

Es wird aber auch deutlich, dass durch ihre Institutionalisierung die Handlungsmöglichkeiten der Gleichstellungspolitik eingeschränkt werden:

> *In dem Augenblick wo ich eingebunden bin in den Apparat habe ich nur bestimmte Möglichkeiten, mich zu äußern, wenn ich als die gehört werden will, was meine Funktion ist. Also wenn ich Frauenbeauftragte bin, dann nützt das nichts, wenn ich ständig in den Senat renne und sage „So geht das nicht und dies geht nicht und das geht nicht und was macht ihr das eigentlich?", weil spätestens nach dem dritten Mal würde niemand mir mehr zuhören und mich auch in meiner Funktion eher torpedieren und ich werde sie dann auch schnell wieder los sein, wenn die erste Gelegenheit ist. Das heißt, ich kann bestimmte Strategien, die ich meinetwegen als Studentin fahren kann, wenn ich im Senat bin, kann ich gar nicht umsetzen, weil die unsinnig wären. Da wäre ich auf dem falschen Posten. Weil ich muss ja versuchen, Gehör zu finden an der Hochschule und mich durchzusetzen eben mit meinen Vorstellungen in dem Rahmen, der eben da ist. Das ist glaube ich die übliche Schwierigkeit, wenn ich Teil der Institution bin, kann ich nicht revolutionär sie von außen verändern. Also ich kann nur innerhalb der Institution versuchen, in bestimmte Richtungen die Institution zu bringen.*

Die politische Schärfe der autonomen Frauenbewegung kann damit kein Bestandteil institutionalisierter Gleichstellungspolitik sein. Da sie jedoch in das politische System eingebettet ist, kann sie durch andere Strategien versuchen, die internen Prozesse zu verändern. Damit lässt sich die institutionalisierte Gleichstellungspolitik als systemimmanente Ergänzung zur radikalen Systemkritik zivilgesellschaftlicher Bewegungen beschreiben, die „versuchen muss, Gehör zu finden", sich aber auch immer ihrer herrschaftskritischen Intention zu versichern hat.

Frau D. ergänzt diese Ansichten um die pragmatische Erkenntnis, dass durch die Einbettung in das politische System notwendige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung bereit gestellt werden: Die Aufgaben hauptberuflicher Frauenbeauftragter könnten demnach nie ehrenamtlich ausgeführt werden, sondern bedürfen einer differenzierten und dauerhaft finanzierten Implementierung in politische und hochschulische Prozesse.

Schließlich stellt das mangelnde gesellschaftliche oder hochschulinterne Bewusstsein über Geschlechterungleichheiten eine weitere potentielle Hürde in der Durchsetzung von Gleichstellungspolitik dar. Frau A. äußert dazu, dass Geschlechterungleichheiten in ihrer Hochschule oft nicht wahrgenommen werden und Sensibilisierungsarbeit notwendig ist:

> *Ich glaube, dass inzwischen viele Menschen meinen, das hat sich erledigt quasi, das Thema, und das ist einfach ein Problem, dass das nach wie vor immer noch so wenig Reflexion, allgemeine öffentliche Reflexion gibt. Dass wir es nach wie vor eben mit Barrieren zu tun, die Frauen in besonderer Weise im Weg stehen und dass das Gleiche nicht immer wirklich gleich ist und, das Verschiedene aber auch nicht immer verschieden. Also das ist natürlich das Grundbewusstsein, deshalb ist ja auch so eine Sensibilisierungsarbeit so wichtig aber auch so schwer, ja. Und das würd ich immer noch sagen, das ist quer in der Universität verbreitet, dass das Denken nicht so geschärft ist.*

Zusätzlich kritisiert sie, dass es äußerst schwierig ist, langfristige Reflexionsprozesse durch Sensibilisierungsseminare in Gang zu setzen. Es fehlen demnach neue Forschungsarbeiten, die sich damit beschäftigen, wie genderspezifische Reflexionsprozesse tatsächlich produktiv in Gang gesetzt werden können, ohne die Sensibilisierungsseminare zu übertheoretisieren oder Stereotype zu reproduzieren.

Im Gegensatz zu Frau A., nach deren Ansicht das genderspezifische Denken in ihrer Hochschule nicht genügend geschärft ist, sehen Frau B. und C. ihre eigene Hochschule als „aufgeschlossene Kultur" an, die insbesondere durch den höheren Bildungshintergrund Gleichstellungsfragen nicht sehr abwehrend gegenüber steht. Während Frau A. die Sensibilität gegenüber Geschlechterfragen primär von den Fachbereichen und deren „Brillen" abhängig macht, sehen Frau B. und C. vor allem die eigene Betroffenheit als Grund für eine sensibilisierte Wahrnehmung: Demnach können Frauen, die geschlechterkonnotierte Benachteiligung nicht erleben haben, Frauenförderung „aggressiv abwehren", während etwa Familienväter mit Töchtern oder Ehemänner emanzipierter Frauen gleichstellungspolitische Prozesse unterstützen. Es hängt also nicht vom Geschlecht, sondern der persönlichen Erfahrung mit Ungleichheit ab, ob jemand für Gleichstellungspolitik offen ist. Auch Frau C. bestätigt, dass die eigene Betroffenheit der wichtigste Faktor zur Sensibilisierung ist.

Erneut wirft Frau D. einen pragmatischen und praxisorientierten Blick auf den Aspekt des politischen Bewusstseins für Gleichstellungsfragen und bezieht sich konkret auf die Implementierung von Gender Mainstreaming-Prozessen. Da Gender Mainstreaming Top-Down eingesetzt wird, hängt es vor allem von der grundsätzlichen Offenheit der Leitungsperson ab, ob sie die neuen Prozessabläufe:

> *Und das hängt einfach damit zusammen, (…) ob die Person an der Spitze jetzt offen ist für Veränderungsprozesse. Weil im Prinzip ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming eigentlich ein ziemlich großer Organisations-, Entwicklungs- und Veränderungsprozess. Und es gab einige dabei, die einfach generell offen waren für solche Veränderungsprozesse und die haben das auch sofort erkannt.*

Unabhängig von einem Bewusstsein für Geschlechterungleichheiten muss bei Leitungspersonen also die basale Offenheit für größere Veränderungsprozesse vorhanden sein, um Gender Mainstreaming sinnvoll implementieren zu können.

Es ist deutlich geworden, dass der Aspekt praktischer Hürden und Chancen von den Befragten ähnlicher bewertet wird als etwa die theoretischen Bezüge. Offenbar werden alle Interviewpartnerinnen mit Risiken der Ökonomisierung, Vereinnahmung und des mangelnden Bewusstseins konfrontiert und versuchen, diese als Chance zu nutzen. Während sich Frau A.s Perspektive auf den hochschulischen Betrieb und die Unterschiedlichkeit der Fachbereiche konzentriert, gehen Frau B. und C. stärker auf individuelle Voraussetzungen zur sensiblen Wahrnehmung von Geschlechterfragen ein und betonen – im Gegensatz zu Frau A. – dass die Wirtschaftlichkeit ein nutzbares Argument der Frauenförderung ist. Trotzdem muss auch die soziale Ungleichheit fortlaufend betont werden, um Frauenförderung nicht nur als Möglichkeit der Gewinnmaximierung zu verkaufen. Dabei ist es zentral, im Sinne der Institutionalisierung Prozesse von innen heraus zu verändern – wenn auch nur in einem beschränkten Handlungsrahmen, der in sozialen Bewegungen weniger stark ausgeprägt ist. Um tatsächlich einen tief gehenden Reflexionsprozess durch Sensibilisierung anzustoßen, bedarf es offenbar weiterer sozialpsychologischer Forschungen und Untersuchungen – womöglich ist diese produktive Sensibilisierung die „größte Kunst“ im Rahmen gleichstellungspolitischer Arbeit.

4.5 Resümee: Voraussetzungen für eine gelingende Gleichstellungspraxis

In Vorbereitung auf das abschließende Fazit werden die in Kapitel 3.5 aufgestellten Voraussetzungen für eine wissenschaftlich fundierte Gleichstellungspraxis durch die Ergebnisse der empirischen Untersuchung überprüft, kommentiert und ergänzt. Die theoretisch erarbeiteten acht Voraussetzungen werden um zwei Grundlagen ergänzt, die im empirischen Material einen hohen Stellenwert einnehmen (der Appell nach neuen Forschungsarbeiten und die Relevanz der beruflichen Vernetzung). Vollständigkeit können und wollen diese zehn Voraussetzungen dagegen nicht beanspruchen. Sie sollen als Diskussions- und Reflexionsgrundlage dienen, die der kritischen Überprüfung und Weiterentwicklung bedürfen – insbesondere in der Zusammenarbeit von theoretischen und praktischen Vertreter_innen.

Gender Mainstreaming braucht Genderwissen. Das Genderwissen der befragten Frauenbeauftragten unterscheidet sich stark. Während Frau A. verstärkt auf sozial- und dekonstruktivistisches Wissen zurückgreift, lassen sich Frau B. und C. in eine politisch motivierte Perspektive der Differenztheorie einordnen. Frau D. zeigt ein pragmatisch orientiertes Genderwissen, das sie durch theoretische Grundlagen reflektiert, wobei sie ihr Genderwissen allerdings nicht immer praxistauglich umsetzen kann. Es zeigt sich, dass durch eine zu starke Konzentration auf die Differenzperspektive die Geschlechterdifferenz reproduziert wird und die Geschlechtskategorien homogenisiert werden. Es bedarf daher der wissenschaftlichen Reflexion, wie sie Frau A. vornimmt, und dem Appell nach praxistauglichen Theoriebezügen, wie von Frau D. formuliert wird, um die Geschlechterdifferenz tatsächlich zu hinterfragen und ihr entgegen zu arbeiten.

Theorie und Praxis dürfen nicht als Gegensätze konstruiert, sondern müssen zueinander in ein Verhältnis gesetzt werden. Alle Befragten sehen Brücken zwischen Theorie und Praxis. Allerdings messen die Befragten mit einem geschlechtertheoretischen Hintergrund der Theorie eine höhere Bedeutung bei als die politisch motivierten Frauenbeauftragten. Sie beziehen sie sich damit auf unterschiedliche theoretische Strömungen, setzen diese jedoch in ein Verhältnis zu der eigenen Handlungspraxis und bauen sie dort ein. Problematisch bleibt allerdings das Verhältnis von Dekonstruktion und Gleichstellungspraxis – eine praxistaugliche Annäherung konnte in den Befragungen nur bedingt festgestellt werden.

Theorie und Praxis müssen im produktiven Wechselverhältnis gesehen werden. Die Kritik an dem abstrakten Theoriefeld, dass die Praxis zwar kritisiert, aber deren Impulse es kaum aufnimmt, wurde insbesondere von der pragmatisch orientierten Frau D. geäußert. Das Wechselverhältnis von Theorie und Praxis muss also weiter ausgebaut werden, um theoretische Grundlagen methodisch nutzbar zu machen.

Die wirtschaftliche Legitimation von Gleichstellungspolitik muss ausgenutzt, aber durch andere Legitimationsstrategien ergänzt werden. Diese Voraussetzung wurde durch die empirische Untersuchung vollumfänglich bestätigt. Wirtschaftliche Vorteile müssen als Argument für Frauenförderung und Gleichstellungspolitik genutzt werden, dürfen aber in ihrer Priorität nie über dem Aspekt der sozialen Ungleichheit stehen.

Gleichstellungspolitik muss sich immer wieder ihrer herrschaftskritischen Intention versichern. Die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik sehen alle Befragten als Chance, das System von innen heraus zu verändern. Besonders in der differenzfeministischen Sicht von Frau B. und C. nimmt diese Herrschaftskritik einen großen Platz ein. Die eingehende Reflexion der eigenen Arbeit bedarf allerdings einer zeitintensiven Begleitung der Handlungspraxis und womöglich auch längerfristiger wissenschaftlicher Untersuchungen. Nicht alle Gleichstellungsstellen haben hierfür geeignete personale und finanzielle Ressourcen. Es hat sich gezeigt, dass insbesondere kleinere Abteilungen mit wenig Personal ihre Handlungsbreite einschränken müssen. Trotzdem ist bei allen Befragten der deutliche Bezug zu Herrschaftskritik erkennbar, der durch eine umfassende Reflexion jedoch ausgebaut werden müsste.

Gender Mainstreaming darf nicht nur Geschlechterdifferenzen analysieren, sondern muss deren Konstruktionsprozesse im Blick haben. Die traditionelle Sicht auf Frauenförderung, Feminismus und Differenz verwehrt diesen Blick größtenteils. Der Fokus auf

Konstruktionsprozesse kann nur dann gelegt werden, wenn der Rückgriff auf theoretisches Wissen über den Sozialkonstruktivismus vorhanden ist. Dieser explizite Wissensbezug war nur bei Frau A. vorhanden, weshalb auch nur sie die Herstellung von Geschlechterkategorien konkret thematisiert hat.

G**ender Mainstreaming muss Unterschiede innerhalb von Geschlechtskategorien und Gemeinsamkeiten zwischen den Geschlechtskategorien betonen.** Auch dieser Aspekt rückt in der Differenzperspektive von Frau B. und C. in den Hintergrund, da sie sich auf Frauenförderung konzentrieren und Gefahr laufen, durch die Gegensatzkonstruktion von „stark" und „schwach" Differenzen zu reproduzieren. Frau A. mit ihrer wissenschaftlichen Fundierung und Frau D. mit ihrer ausgeprägten Reflexion dagegen tragen dazu bei, die Grenzen der Geschlechterkategorien zu verwischen, indem sie Unterschiede innerhalb und Gemeinsamkeiten zwischen den Kategorien betonen.

Geschlecht muss in Verschränkung mit anderen Kategorien betrachtet werden, die Ungleichheit konstruieren. Alle Befragten zeigen Sensibilität für andere Ungleichheitskategorien. Allerdings tritt hier erneut die Problematik der fehlenden Ressourcen auf: Mit der Unterstützung durch eine Diversity-Abteilung wie bei Frau A. oder durch die Verstärkung eines mehrköpfigen Teams wie bei Frau D. lässt sich der Diversity-Blick systematisch in die Arbeit einbauen. Frau B. und C., die auf diese Ressourcen nicht zurückgreifen können, müssen Intersektionalität daher in den Hintergrund rücken lassen. Nur so kann gewährleistet werden, dass Geschlecht die zentrale Kategorie von Gleichstellungspolitik bleibt und Intersektionalität als produktive Ergänzung genutzt werden kann.

Gleichstellungspolitik bedarf weiterer Forschungen, insbesondere im sozialpsychologischen Bereich. Die Gefahr, Stereotype zu reproduzieren, findet sich besonders im Bereich der Gender-Trainings und Sensibilisierungsmaßnahmen. Frau A. macht deutlich, dass es hier neue Forschungen sinnvoll wären, die helfen, produktive Reflexionsprozesse in Gang zu setzen. Einen kritischen Gesellschaftsblick mit dem Genderfokus zu vermitteln, ohne zu wissenschaftlich zu werden und ohne die Differenz zu verstärken, ist eine anspruchsvolle Aufgabe, die durch diese Forschungen vereinfacht werden könnte.

Gleichstellungspolitik bedarf der Vernetzung und Verortung zwischen Frauenbeauftragten. Für den fachlichen und persönlichen Austausch ist die Vernetzung unter Frauenbeauftragten zentral. Sie dient außerdem dazu, die vermeintlich trennscharfen Fraktionen der Differenzfeministinnen und Postfeministinnen einander anzunähern und Gemeinsamkeiten zu finden. Hier benötigt es einen sensiblen Blick, um keine Homogenisierungen vorzunehmen, sondern nach Gemeinsamkeiten zu suchen.

5. Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik: Ein Vermittlungsversuch

5.1 Rückblick und Anstoß: Weiterführende Forschungsansätze

Die Ergebnisse dieser Arbeit sind dadurch begrenzt, dass ausschließlich ausgewiesene praktische Gender-Expert_innen befragt wurden. Um die Verbindung von Theorie und Praxis noch intensiver ausbauen, wäre eine Befragung von Vertretenden der Praxis und Vertretenden der Theorie notwendig. Durch eine qualitative Befragung könnte analysiert werden, wie unterschiedlich die beiden „Arenen" tatsächlich sind und ob sich die Vermittlungschancen, die hier erarbeitet wurden, bestätigen und erweitern lassen.

Des Weiteren wurden zwar Möglichkeiten aufgezeigt, wie tendenziell dekonstruktivistische Arbeitsschritte in der Gleichstellungspraxis unternommen werden können, allerdings steht diese Umsetzung nicht im Mittelpunkt dieser Ausführungen. Eine erkenntnisreiche Weiterführung wäre also eine Praxiserkundung im Handlungsbereich der Gleichstellungsarbeit, durch die weitere (möglicherweise unbewusste) dekonstruktivistische Methoden der Akteur_innen beobachtet werden könnten. Dadurch ließe sich die Theorie der Dekonstruktion noch gezielter und pragmatischer auf die Handlungsrealität übertragen und ihre Umsetzbarkeit konzeptionell planen.

Weitere notwendige Untersuchungen für die Zukunft wurden auch durch die Ausführungen der befragten Frauenbeauftragten deutlich. Sozialpsychologische Forschungen könnten darauf abzielen, Sensibilisierungstrainings im Gender-Bereich wirkungsvoller zu gestalten. Dadurch kann der Spagat überwunden werden, Teilnehmende zur Reflexion anzuregen, ohne zu Übertheoretisieren. Dekonstruktivistische Ideen in die gesellschaftliche Alltagsrealität einzubringen, bleibt eine Herausforderung für die Zukunft.

5.2 Fazit und Ausblick: Das Öffnen der Einbahnstraße

> *„…Zwischen dem, was war und nicht mehr sein kann, und einer Vorahnung des Zukünftigen, was sein wird, aber noch nicht ist."*

Zur Beantwortung der leitenden Forschungsfrage sollte nach Vermittlungschancen, Hindernissen und Spannungsmomenten im Verhältnis von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik gesucht werden. Mit Hilfe der theoretischen Auseinandersetzung konnten sowohl die Grundzüge und Übertragungsmöglichkeiten der Paradigmen von Gleichheit, Differenz, Konstruktion, Dekonstruktion und Intersektionalität beleuchtet wie auch ein Bild von der Notwendigkeit, den Rahmenbedingungen und Strategien von Gleichstellungspolitik sowie dem konkreten Berufsbild der Frauenbeauftragten nachgezeichnet werden.

Das Resultat und Herzstück dieser Arbeit bilden die acht Voraussetzungen für eine gelingende Gleichstellungspolitik, die aus der Theorie herausgearbeitet und anhand der Empirie überarbeitet und um zwei weitere Grundlagen ergänzt wurden. So wurde gezeigt, dass sich theoretische Prinzipien praktisch nutzbar formulieren lassen, wenn auch nur in kleinen Schritten. Es wurde außerdem klar und durch die Empirie bestätigt, dass das Theorie-Praxis-Verhältnis zwar von Chancen, aber auch von Spannungen geprägt ist, die ausgehalten werden müssen.

Die Befragung der Frauenbeauftragten eröffnete zudem einen Blick in die vermeintlich trennscharfen Fraktionen von Berufsfeministinnen, zwischen denen es bei näherer Betrachtung fließende Übergänge und Überschneidungen gibt. So sind sie alle mit ähnlichen Hürden der Praxis konfrontiert wie dem Mangel an Ressourcen und dem fehlenden gesellschaftlichen Bewusstsein für Geschlechterungleichheiten konfrontiert. Durch den Blick in die Praxis konnte außerdem die Kritik aus theoretischer Perspektive, Frauenförderung könne ökonomischen Gesichtspunkten untergeordnet werden und Gleichstellungspolitik hätte an politischer Schärfe verloren, entkräftet werden: Frauenbeauftragte können das Argument der Ökonomisierung sehr wohl für die Zwecke der Frauenförderung ausnutzen, ohne die Priorität der sozialen Gerechtigkeit aus dem Blick zu verlieren. Ebenso wird die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik und damit ihr Eingebundensein in das politische System als Chance ergriffen: Radikale und revolutionäre Handlungen sind hier nicht möglich, sondern systemkonforme, aber herrschaftskritische zielgerichtete Schritte in Richtung Geschlechtergleichheit, die von innen heraus womöglich noch mehr bewirken können. Allen Befragten ist außerdem gemein, dass sie die Vernetzung unter Frauenbeauftragten und den fachlichen wie persönlichen Austausch wie auch einen gesellschaftlichen Kulturwandel als übergeordnetes Ziel ihrer Arbeit betonen. An diesen gemeinsamen Motiven, Methoden und Intentionen bieten sich Chancen der Vermittlung an.

Trotz dieser Gemeinsamkeiten der Frauenbeauftragten wirken sich ihre theoretischen Wurzeln maßgeblich auf ihre Wahrnehmung und Leitprinzipien aus: Im Sinne der Differenzperspektive gilt es als Ziel, das System der Geschlechterbewertung umzustürzen, während eine (de-)konstruktive Sicht die Destabilisierung der Differenz selbst anstrebt. Risiken in der differenztheoretischen Perspektive sind die Homogenisierung innerhalb von Geschlechtskategorien, der Ausschluss anderer Kategorien und der verengte Blick auf Gleichstellungspolitik als Frauenförderung, bei dem das Wechselverhältnis des Geschlechtersystems in den Hintergrund rückt. Chancen durch eine wissenschaftliche, dekonstruktivistische Reflexion zeigen sich dadurch, dass Fragen nach den Prozessen der Geschlechtsherstellung analysiert werden, Intersektionalität verstärkt einbezogen wird und Unterschiede innerhalb von Geschlechtskategorien wahrgenommen werden. Zwischen Differenz und Dekonstruktion wurde allerdings wieder eine Mischform deutlich, die – ohne sich selbst theoretisch zu verengen – ein breites Hintergrundwissen nutzte, dabei aber immer den Fokus auf konkrete Angebote und die praktische Umsetzung legt: Diese pragmatische Sicht trägt einen essentiellen Teil zu einem gelingenden Theorie-Praxis-Verhältnis bei, da sie direkte Kritik an dem hohen Abstraktionslevel theoretischer Entwicklungen übt und praxistaugliche Formulierungen fordert. Es ist deutlich: Nur durch den Blick in die Praxis lässt sich die Einbahnstraße zwischen Forschung und Politik öffnen.

Die Dekonstruktion, das zeigen alle Befragungen, ist nichtvollständig nachvollziehbar, umsetzbar und reflektiert in der Gleichstellungspraxis angelangt. In unserem zutiefst heteronormativ geprägten Geschlechtersystem und seinem stabilen biologistischen Geschlechterverständnis ist eine übergangslose Umsetzung dekonstruktivistischer Ansätze auch nicht möglich. Das Spannungsverhältnis „zwischen dem, was war und nicht mehr sein kann, und einer Vorahnung des Zukünftigen, was sein wird, aber noch nicht ist“ muss ausgehalten werden.

Interessanterweise zeigen jedoch gerade bei jener pragmatisch orientierten Frauenbeauftragten, die die Realitätsuntauglichkeit der Dekonstruktion kritisiert, praktische Handlungsprinzipien im Sinne des degendering: Sie nimmt bipolare Deutungsmuster sensibel wahr, betont die Gemeinsamkeiten von Frauen und Männern sowie die Unterschiede innerhalb einer Geschlechtskategorie, indem sie die Intersektionalität einbezieht. Unbewusst verwischt die Befragte dadurch Geschlechtergrenzen und arbeitet im Ansatz dekonstruktivistisch. Diesen Ansatz auszuarbeiten und mögliche dekonstruktivistische Methoden in das Bewusstsein der Akteur_innen zu rufen ist eine zentrale Perspektive für die Zukunft praktisch angewendeter Geschlechtertheorie. Da die „Konstruktion von Geschlecht (…) die Kopie einer Kopie einer Kopie einer Kopie (ist), die sich durch den Prozess des Wiederholens aufrecht erhält“ (Dingler und Frey 2002, S. 152), muss durch diese dekonstruktivistischen Schritt die Wiederholung verworfen werden, um die Möglichkeit des Wandels zu nutzen.

Gleichstellungsarbeit muss an dieser Stelle ansetzen und die Wandlungsmöglichkeiten durch das Prinzip der Performativität ergreifen. Die Dekonstruktion mag ein „utopisches Moment“ der sozialen Gerechtigkeit sein – erste Schritte in ihre Richtung sind allerdings unverzichtbar, um politisch Differenzen abzubauen, Handlungsmöglichkeiten zu erweitern und so Ausschlüsse zu vermeiden. Nur wenn Geschlecht als essentielles Element gesellschaftlicher Machtbeziehungen begriffen und die eigene Verantwortung in der Reproduktion von Diskursen wahrgenommen wird, kann dieses System unterlaufen und soziale Gerechtigkeit durch Destabilisierung der Verhältnisse, Rollenbilder und Zuschreibungen angestrebt werden. Bis diese Destabilisierung und der damit einher gehende Kulturwandel erreicht ist, gilt es, die Spannung auszuhalten und Leerstellen zu finden „zwischen dem, was war und nicht mehr sein kann, und einer Vorahnung des Zukünftigen, was sein wird, aber noch nicht ist“ (Wartenpfuhl 1996, S. 207).

Literaturverzeichnis

Aulenbacher, Brigitte (Hg.) (2006): FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the art. 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 19).

Bramberger, Andrea (2008): Dimensionen geschlechtersensiblen Denkens in der Sozialen Arbeit. In: Andrea Bramberger (Hg.): Geschlechtersensible Soziale Arbeit. Wien: LIT Verlag (Wissenschaftliche Schriftenreihe des Zentrums für Zukunftsstudien, 10), S. 1–10.

Bramberger, Andrea (Hg.) (2008): Geschlechtersensible Soziale Arbeit. Fachhochschule Salzburg Forschungsgesellschaft mbh. Wien: LIT Verlag (Wissenschaftliche Schriftenreihe des Zentrums für Zukunftsstudien, 10).

Budrich, Barbara; Becker, Ruth (Hg.) (2010): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3., erw. und durchges. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss (Geschlecht und Gesellschaft, 35).

Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Gender studies, 1722 = n.F., Bd. 722).

Bütow, Birgit; Munsch, Chantal (2012): Soziale Arbeit und Geschlecht. In: Birgit Bütow und Chantal Munsch (Hg.): Soziale Arbeit und Geschlecht. Herausforderungen jenseits von Universalisierung und Essentialisierung. Münster: Westfälisches Dampfboot (Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, 34), S. 7–21.

Bütow, Birgit; Munsch, Chantal (Hg.) (2012): Soziale Arbeit und Geschlecht. Herausforderungen jenseits von Universalisierung und Essentialisierung. Forum Frauen- und Geschlechterforschung. Münster: Westfälisches Dampfboot (Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, 34).

Cordes, Mechthild (2010): Gleichstellungspolitiken. Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. In: Barbara Budrich und Ruth Becker (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3., erw. und durchges. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss (Geschlecht und Gesellschaft, 35), S. 916–924.

Degele, Nina (2005): Anpassen oder unterminieren: Zum Verhältnis von Gender Mainstreaming und Gender Studies. In: Dorothea Lüdke, Anita Runge und Mechthild Koreuber (Hg.): Kompetenz und, oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss, S. 81–98.

Derrida, Jacques (1976, c1972): Die Schrift und die Differenz. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp Taschenbuch Wissenscaft, 177).

Dingler, Johannes; Frey, Regina (2002): Von der Praxis zur Gender-Theorie: Impluse postmoderner Feminismen. In: Barbara Nohr und Silke Veth (Hg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin: Dietz (Texte / Rosa-Luxemburg-Stiftung, 7), S. 141–157.

Drinck, Barbara (2005): Blickwechsel der Geschlechterforschung. In: Dorothea Lüdke, Anita Runge und Mechthild Koreuber (Hg.): Kompetenz und, oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss, S. 53–67.

Fischer, Ute Luise (Hg.) (1996): Kategorie, Geschlecht? Empirische Analysen und feministische Theorien. Opladen: Leske + Budrich (Geschlecht und Gesellschaft, Bd. 6).

Flaake, Karin (2005): Carol Gilligan: Die andere Stimme. In: Martina Löw und Bettina Mathes (Hg.): Schlüsselwerke der Geschlechterforschung. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 158–175.

Foucault, Michel (1978): Dispositive der Macht. Michel Foucault über Sexualität, Wissen und Wahrheit. Berlin: Merve Verlag ([Merve], 77).

Frey, Regina (2012): Gender-Studies und Gender-Praxis. Eine diskursive Einbahnstraße? In: Barbara Stiegler (Hg.): Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche, Entwicklungen, Ergebnisse ; Expertise. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik (WISO-Diskurs - Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik), S. 77–87.

Garfinkel, Harold (1984, c1967): Studies in ethnomethodology. Cambridge, UK: Polity Press (Social and political theory).

Geppert, Jochen; Lewalter, Sandra (2012): Politikfeld Gleichstellung. Institutionalisierungsschritte und Strategien auf Bundesebene. In: Barbara Stiegler (Hg.): Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche, Entwicklungen, Ergebnisse ; Expertise. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik (WISO-Diskurs - Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik), S. 5–17.

Gildemeister, Regine (2005): Carol Hagemann-White: Sozialisation: Weiblich - Männlich? In: Martina Löw und Bettina Mathes (Hg.): Schlüsselwerke der Geschlechterforschung. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 194–213.

Gildemeister, Regine; Wetterer, Angelika (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Gudrun-Axeli Knapp und Angelika Wetterer (Hg.): TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg, S. 201–254, zuletzt geprüft am 18.12.2013.

Gilligan, Carol (1996): Die andere Stimme. Lebenskonflikte und Moral der Frau. Ungekürzte Ausg. München: Dt. Taschenbuch-Verl. (Dtv, 35104 : Dialog und Praxis).

Goffman, Erving (1977): Rahmen-Analyse. E. Versuch über d. Organisation von Alltagserfahrungen. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Hagemann-White, Carol (1984): Sozialisation, weiblich-männlich? Opladen: Leske + Budrich (Alltag und Biografie von Mädchen, Bd. 1).

Hagemann-White, Carol (2011): Intersektionalität als theoretische Herausforderung für die Geschlechterforschung. In: Sandra Smykalla und Dagmar Vinz (Hg.): Indersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 30), S. 20–33.

Heister, Marion (2007): Gefühlte Gleichstellung. Zur Kritik des Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus: Helmer (Konzepte, Materialien, Bd. 5).

Hirschauer; Stefan; Knapp, Gudrun-Axeli (2006): Wozu Geschlechterforschung? Ein Dialog über Politik und den Willen zum Wissen. In: Brigitte Aulenbacher (Hg.): FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the art. 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 19), S. 22–63.

Hirschauer, Stefan (1989): Die interaktive Konstruktion von Geschlechtszugehörigkeit. In: Zeitschrift für Soziologie 18 (2), S. 100–118.

Holland-Cunz, Barbara (1998): Demokratiertheorie und feministische Bündnispolitik. In: Ute von Wrangell (Hg.): Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes. Königstein/Taunus: Helmer (Aktuelle Frauenforschung), S. 57–77.

Holland-Cunz, Barbara (1998): Trennendes und Verbindendes. Zum Selbstverständnis und Berufsethos kommunaler Frauenbeauftragter. In: Ute von Wrangell (Hg.): Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes. Königstein/Taunus: Helmer (Aktuelle Frauenforschung), S. 80–102.

Holland-Cunz, Barbara (2003): Die alte neue Frauenfrage. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Neue sozialwissenschaftliche Bibliothek).

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit; Grüttner, Michael (2013): Zur Bedeutung von „"Konventionen"" in der Arbeitsverwaltung. Die Vergabepraxis des Gründungszuschusses. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag (IAB-Bibliothek (Forschungsarbeiten) - Band 342).

Jensen, Heike (2005): Judith Butler: Gender Trouble. In: Martina Löw und Bettina Mathes (Hg.): Schlüsselwerke der Geschlechterforschung. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 254–266.

Jung, Dörthe (1998): Kommunale Frauenbeauftragte im Spagat zwischen Verrechtlichung und Mainstreaming. In: Ute von Wrangell (Hg.): Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes. Königstein/Taunus: Helmer (Aktuelle Frauenforschung), S. 197–210.

Kessler, Suzanne J.; McKenna, Wendy (1985, c1978): Gender. An ethnomethodological approach. Chicago: University of Chicago Press.

Klammer, Ute (2011): Neue Wege - gleiche Chancen. Expertisen zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften.

Klann-Delius, Gisela (2005): Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Geschlechterpolitik. In: Dorothea Lüdke, Anita Runge und Mechthild Koreuber (Hg.): Kompetenz und, oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss, S. 69–80.

Klein, Uta (2006): Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. Akteure - Themen - Ergebnisse. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Lehrbuch).

Knapp, Gudrun-Axeli (2012): Im Widerstreit. Feministische Theorie in Bewegung. Dordrecht: Springer (Geschlecht und Gesellschaft).

Knapp, Gudrun-Axeli; Wetterer, Angelika (Hg.) (1992): TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg.

Knorr-Cetina, Karin (1989): Spielarten des Konstruktivismus. In: Soziale Welt (40), S. 86–96, zuletzt geprüft am 18.02.2014.

Kutzner, Edelgard (2011): Diversity Managament aus gleichstellungspolitischer Perspektive. Das „Online-Tool Diversity" als ein erster Interventionsschritt in Unternehmen. In: Sandra Smykalla und Dagmar Vinz (Hg.): Indersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 30), S. 261–280.

Landweer, Hilge (2005): Kompetenz statt Zuständigkeit. Pflicht und Neigung in Fachdisziplinen und interdisziplinärer Geschlechterforschung. In: Dorothea Lüdke, Anita Runge und Mechthild Koreuber (Hg.): Kompetenz und, oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss, S. 39–52.

Lenz, Karl; Adler, Marina (2010): Geschlechterverhältnisse. Weinheim [u.a.]: Juventa-Verl. (Einführung in die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung, 1).

Lorber, Judith (Hg.) (2003): Gender-Paradoxien. 2. Aufl. Opladen: Leske + Budrich (Geschlecht und Gesellschaft, 15).

Lorey, Isabell (1996): Immer Ärger mit dem Subjekt. Theoretische und politische Konsequenzen eines juridischen Machtmodells Judith Butler Isabell Lorey. Zugl.: Frankfurt (Main), Univ., Diss., 1996. Tübingen: Ed. discord (Perspektiven, 2).

Löw, Martina; Mathes, Bettina (Hg.) (2005): Schlüsselwerke der Geschlechterforschung. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Lück, Rosemarie (1998): „Standorte". Die Rolle der kommunalen Frauenbeauftragten. Eine Einschätzung. In: Ute von Wrangell (Hg.): Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes. Königstein/Taunus: Helmer (Aktuelle Frauenforschung), S. 103–116.

Lüdke, Dorothea; Runge, Anita; Koreuber, Mechthild (Hg.) (2005): Kompetenz und, oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.

Maihofer, Andrea (2006): Von der Frauen- zur Geschlechterforschung. Ein bedeutsamer Perspektivenwechsel nebst aktuellen Herausforderungen an die Geschlechterforschung. In: Brigitte Aulenbacher (Hg.): FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the art. 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 19), S. 64–77.

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11., aktual., überarb. Aufl. Weinheim: Beltz (Beltz Pädagogik).

Metz-Göckel, Sigrid; Kamphans, Marion (2005): Gender Mainstreaming und Geschlechterforschung. Ein erzwungener Dialog. In: Dorothea Lüdke, Anita Runge und Mechthild Koreuber (Hg.): Kompetenz und, oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss, S. 99–116.

Micus-Loos, Christiane (2013): Herausforderungen genderbezogener Sozialer Arbeit. In: Kim-Patrick Sabla und Melanie Plößer (Hg.): Gendertheorien und Theorien Sozialer Arbeit. Bezüge, Lücken und Herausforderungen. 1., neue Ausg. Leverkusen: Budrich, Barbara, S. 179–198.

Müller, Cathren (2001): Konstruktion und Rekonstruktion. Judith Butler revisited. In: Eva Waniek und Silvia Stoller (Hg.): Verhandlungen des Geschlechts. Zur Konstruktivismusdebatte in der Gender-Theorie. Wien: Turia + Kant, S. 250–261.

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Hg.) (2014): Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Opladen, Leverkusen: Budrich (Gleichstellung als Beruf, 1.2014).

Nohr, Barbara; Veth, Silke (Hg.) (2002): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin: Dietz (Texte / Rosa-Luxemburg-Stiftung, 7).

Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hg.) (2011): Praxisbuch Diversity Management. 1. Aufl. Wien: Facultas.wuv.

Riegel, Christine (2012): Intersektionalität in der Sozialen Arbeit. In: Birgit Bütow und Chantal Munsch (Hg.): Soziale Arbeit und Geschlecht. Herausforderungen jenseits von Universalisierung und Essentialisierung. Münster: Westfälisches Dampfboot (Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, 34), S. 40–60.

Rodríguez, Encarnacíon Gutíerrez (1996): Frau ist nicht gleich Frau, nicht gleich Frau, nicht gleich Frau... Über die Notwendigkeit einer kritischen Dekonstruktion in der feministischen Forschung. In: Ute Luise Fischer (Hg.): Kategorie, Geschlecht? Empirische Analysen und feministische Theorien. Opladen: Leske + Budrich (Geschlecht und Gesellschaft, Bd. 6), S. 163–190.

Roski, Melanie; Schacherl, Ingrid (2014): Die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit im Reformprozess. Ausbau von Gleichstellungswissen und Genderkompetenz in Hochschulen. In: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Hg.): Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Opladen, Leverkusen: Budrich (Gleichstellung als Beruf, 1.2014), S. 44–64.

Sabla, Kim-Patrick; Plößer, Melanie (Hg.) (2013): Gendertheorien und Theorien Sozialer Arbeit. Bezüge, Lücken und Herausforderungen. 1., neue Ausg. Leverkusen: Budrich, Barbara.

Schreyögg, Friedel; Wrangell, Ute von (2014): Kommunale Gleichstellungsarbeit und ihre Akteurinnen - die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Auftrag - Umsetzung - Ergebnisse. In: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Hg.): Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Opladen, Leverkusen: Budrich (Gleichstellung als Beruf, 1.2014), S. 65–81.

Schulz, André (2009): Strategisches Diversitätsmanagement. Unternehmensführung im Zeitalter der kulturellen Vielfalt. In: Strategisches Diversitätsmanagement.

Sieben, Barbara; Bornheim, Nicole (2011): Intersektionalität und Diversity - Achsen der Differenz in Managementkonzepten und Managementforschung. In: Sandra Smykalla und Dagmar Vinz (Hg.): Indersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 30), S. 93–110.

Smykalla, Sandra (2010): Die Bildung der Differenz. Weiterbildung und Beratung im Kontext von Gender Mainstreaming. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage, Wiesbaden.

Smykalla, Sandra; Vinz, Dagmar (2011): Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitiken vor neuen theoretischen, methodologischen und politischen Herausforderungen. In: Sandra Smykalla und Dagmar Vinz (Hg.): Indersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 30), S. 10–18.

Smykalla, Sandra; Vinz, Dagmar (Hg.) (2011): Indersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 30).

Stein, Monika (2002): Gender Mainstreaming - ein gleichstellungspolitisches Erfolgsrezept für Hochschulen? In: Barbara Nohr und Silke Veth (Hg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin: Dietz (Texte / Rosa-Luxemburg-Stiftung, 7), S. 98–105.

Stiegler, Barbara (2005): Chancen und Risiken von Gender Mainstreaming. In: Dorothea Lüdke, Anita Runge und Mechthild Koreuber (Hg.): Kompetenz und, oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss, S. 163–179.

Stiegler, Barbara (2010): Gender Mainstreaming. Fortschritt oder Rückschritt in der Geschlechterpolitik? In: Barbara Budrich und Ruth Becker (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3., erw. und durchges. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss (Geschlecht und Gesellschaft, 35), S. 925–930.

Stiegler, Barbara (Hg.) (2012): Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche, Entwicklungen, Ergebnisse ; Expertise. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik (WISO-Diskurs - Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik).

Teubner, Ulrike; Wetterer, Angelika (2003): Gender-Paradoxien: Soziale Konstruktion transparent gemacht. In: Judith Lorber (Hg.): Gender-Paradoxien. 2. Aufl. Opladen: Leske + Budrich (Geschlecht und Gesellschaft, 15), S. 9–29.

Trumann, Andrea (2013, [2013): Feministische Theorie. Frauenbewegung und weibliche Subjektbildung im Spätkapitalismus. Stuttgart: Schmetterling-Verl (Reihe Theorie.org).

Vasterling, Veronica (2001): Judith Butlers radikaler Konstruktivismus. Einige kritische Überlegungen. In: Eva Waniek und Silvia Stoller (Hg.): Verhandlungen des Geschlechts. Zur Konstruktivismusdebatte in der Gender-Theorie. Wien: Turia + Kant, S. 136–146.

Vinz, Dagmar (2011): Klasse und Geschlecht - eine umkämpfte Verbindung in Theorien zu Intersektionalität und Diversity. In: Sandra Smykalla und Dagmar Vinz (Hg.): Indersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 30), S. 61–75.

Waniek, Eva; Stoller, Silvia (Hg.) (2001): Verhandlungen des Geschlechts. Zur Konstruktivismusdebatte in der Gender-Theorie. Wien: Turia + Kant.

Wartenpfuhl, Birgit (1996): Dekonstruktion - Konstruktion - Dekonstruktion. Perspektiven für die feministische Theorieentwicklung. In: Ute Luise Fischer (Hg.): Kategorie, Geschlecht? Empirische Analysen und feministische Theorien. Opladen: Leske + Budrich (Geschlecht und Gesellschaft, Bd. 6), S. 191–209.

West, Candace; Zimmerman, Don H. (1987): Doing gender. In: Gender and Society (1), S. 125–151, zuletzt geprüft am 18.02.2014.

Wetterer, Angelika (2005): Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen. Facetten schwieriger Vermittlungen. In: GenderKompetenzZentrum. Online verfügbar unter http://www.genderkompetenz.info/veranstaltungs_publikations_und_news_archiv/genderlectures/050214glhu, zuletzt geprüft am 11.12.2013.

Wolff, Monika (1998): Anmerkung zum Beitrag von Barbara Holland-Cunz: „Demokratietheorie und feministische Bündnispolitik". In: Ute von Wrangell (Hg.): Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes. Königstein/Taunus: Helmer (Aktuelle Frauenforschung), S. 78–79.

Wrangell, Ute von (Hg.) (1998): Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes. Königstein/Taunus: Helmer (Aktuelle Frauenforschung).

Wrangell, Ute von (2012): Die Gleichstellungsbeauftragte. Unverzichtbares Element emanzipatorischer Geschlechterpolitik. In: Barbara Stiegler (Hg.): Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche, Entwicklungen, Ergebnisse ; Expertise. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik (WISO-Diskurs - Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik), S. 18–32.