Geschlechtertheoretische Perspektiven und Gender Mainstreaming

Regine Bendl / Andrea Leitner / Ursula Rosenbichler / Christa Walenta

1. Einleitung und Zielsetzung **34**

2. Historische Einbettung der Geschlechtertheorien **35**

3. Gleichheitsperspektive **37**
3.1 Spezifika und Kernaussagen 37
3.2 Entwicklungsoptionen und Kritik 38
3.3 Implikationen für Gleichstellung aus der Gleichheitsperspektive 39

4. Differenzperspektive **39**
4.1 Spezifika und Kernaussagen 40
4.2 Entwicklungsoptionen, Kritik und offene Fragen 41
4.3 Implikationen für Gleichstellung aus der Differenzperspektive 43

5. Transformationsperspektive **43**
5.1 Spezifika und Kernaussagen der Postmodernen Perspektive 45
5.2 Spezifika und Kernaussagen der Doing Gender Perspektive 46
5.3 Entwicklungsoptionen, Kritikpunkte und offene Fragen der Transformationsperspektive 48
5.4 Implikationen für Gleichstellung aus Transformationsperspektive 50

6. Fallbeispiel ‚Karriereentwicklung und Führung in Organisationen' **51**
6.1 Gleichheitsperspektive und Karriereentwicklung 51
6.2 Differenzperspektive und Karriereentwicklung 51
6.3 Postmoderne und Karriereentwicklung 52
6.4 Doing Gender und Karriereentwicklung 52

7. Implikationen der Geschlechterperspektiven für Gender Mainstreaming **54**
7.1 Gleichheitsperspektive und Gender Mainstreaming 54
7.2 Differenzperspektive und Gender Mainstreaming 55
7.3 Transformationsperspektive und Gender Mainstreaming 55

8. Schlussbemerkung **58**

9. Literatur **59**

Geschlechtertheoretische Perspektiven und

Regine Bendl / Andrea Leitner / Ursula Rosenbichler / Christa

1. Einleitung und Zielsetzung

Diverse geschlechtertheoretische Zugänge eröffnen unterschiedliche Perspektiven und Konsequenzen für als gemeinhin unter „Gleichstellung von Frauen und Männern“ subsummierte Thematiken. Eine differenzierte Betrachtung der Möglichkeiten, wie der Arbeitsmarkt aus geschlechterrelevanter Sicht beeinflusst werden kann – sei es durch Quoten, Zuschreibungen von Arbeitsvermögen oder Arbeitsplatz- und Branchenbewertungen – gewährleistet, dass unterschiedliche Wahrnehmungs-, Deutungs- und Zielebenen angesprochen und Interventionen effizient und effektiv gesetzt werden können.

Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft von „Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming“ wurde daher der systematischen Einbeziehung geschlechtertheoretischen Grundlagen und den darin bedienten Geschlechterbildern und Vorstellungen über Geschlechterverhältnisse von Beginn an Priorität im laufenden Diskurs eingeräumt. Konzeptionelle Vorstellungen zu Gender Mainstreaming mögen vielfältig sein, entscheidend für qualitätsvolles Handeln ist in jedem Fall die Plausibilität, Nachvollziehbarkeit und Anschlussfähigkeit des Konzeptes sowie weiters das systematische und begründete Vorgehen innerhalb des jeweiligen Konzeptes oder auch des davon abgeleiteten Modells. Denn unabhängig davon, mit welchen theoretisch-konzeptionellen Zugängen die jeweiligen Aspekte von Gender Mainstreaming bedient werden müssen diese transparent und expliziert werden und die daraus resultierenden Konsequenzen in der praktischen Umsetzung der Strategie berücksichtigt werden. Der einleitende Artikel dieser Broschüre skizziert den dieser Entwicklungspartnerschaft zugrunde liegenden geschlechterrelevanten Konzeptrahmen für Gender Mainstreaming, um die notwendige Qualitätsentwicklung in diesem hochkomplexen Feld vorantreiben zu können.

Der Nutzen unterschiedlicher geschlechtertheoretischer Zugänge als Qualitätskriterium für Gender Mainstreaming soll sichtbar gemacht werden, um zu einer „theoretisch reflektierten Praxis“[1] beizutragen. Wird auf die explizite Einbeziehung der geschlechtertheoretischen Perspektiven im Rahmen von Gender Mainstreaming Prozessen in Organisationen verzichtet, so besteht die Gefahr, dass diese Prozesse auf einer ideologischen Ebene geführt werden und dadurch bestehende Geschlechterverhältnisse verfestigt werden.

Im Unterschied zu traditionellen Gleichstellungsbemühungen und Frauenförderprogrammen geht es bei Gender Mainstreaming insbesondere um die Veränderung der Politik und der damit verbundenen Strukturen und Entscheidungsprozesse. Um dabei Veränderungen in eine gewünschte Richtung zu erzielen, muss aufgezeigt werden, wie Politik zur Aufrechterhaltung bestehender Geschlechterverhältnisse beiträgt. Vor dem Hintergrund eines diskursiven Wissenschaftsverständnisses dieses Beitrages werden daher Ergänzungen und gegenseitige Korrektu-

[1] Knapp (1997)

ren der feministischen Theorieentwicklungen für Gender Mainstreaming reflektiert, es wird jedoch nicht darauf abgezielt einen „richtigen“ Standpunkt zu Gender Mainstreaming aus einer Geschlechterperspektive zu finden. Je nach gewähltem Zugang können konkrete Zielsetzungen und resultierende Implementierungsprozesse variieren; die jeweils bedienten Geschlechterbilder müssen daher expliziert und ständig reflektiert werden. Um diese Reflexion zu unterstützen werden im vorliegenden Beitrag folgende geschlechtertheoretische Zugänge dargestellt: Gleichheits-, Differenz- und Transformationsparadigma.[2]

Die Zugänge werden zunächst anhand von wesentlichen Kernelementen und -aussagen präsentiert. Danach wird auf Entwicklungsoptionen und Kritik eingegangen und das Potential, Gleichstellung zu erreichen, beleuchtet. Dabei soll die Reichweite der verschiedenen Zugänge gewürdigt und die Toleranz für andere und die eigenen Zielsetzungen geschärft werden. Schließlich wird durch die Darstellung eines Fallbeispieles, welches eine konkrete Fragestellung aus den verschiedenen Perspektiven beleuchtet und dabei mögliche Maßnahmen ableitet, die Brücke zur konkreten Praxis geschlagen und die Implikationen der Geschlechterperspektiven für Gender Mainstreaming dargestellt.

Die Auswahl dieser drei Perspektiven, also Gleichheits-, Differenz- und Transformationsperspektive zur Weiterentwicklung des Gender Mainstreaming Diskurses basiert – neben dem Bezug auf aktuelle Literatur – auf mindestens zwei Ausgangsannahmen: (1) Aus erkenntnistheoretischer konstruktivistischer Sicht werden Unterschiede gesetzt, die der Systembeschreibung dienen und jeweils den Blick auf eine andere/neue Entwicklung eröffnen und (2) können unterschiedliche politische Gleichstellungsorientierungen zugrunde gelegt werden: „Equality through sameness (equal opportunities or equal treatment) through equal valuation of difference (special programmes), and the transformation of gender practices and standards of evaluation“[3].

2. Historische Einbettung der Geschlechtertheorien

Die Entwicklungsstränge, die Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in der feministischen Theorieentwicklung abbilden, sind überaus vielfältig. Im Folgenden wird auf wichtige Meilensteine in der geschichtlichen Entwicklung geschlechtertheoretischer Perspektiven eingegangen: Der Ausgangspunkt der Forderung nach Gleichheit der Geschlechter reicht bis Mitte 18. Jahrhundert zurück und hat seine Wurzeln in der Aufklärung, sowie selbstverständlich in der französischen Revolution. Im 19. Jahrhundert mit Entstehen und Wirken der ersten, bürgerlichen und sozialistischen Frauenbewegung bekommt die Forderung nach Gleichheit der Geschlechter als Kampf um gleiche Rechte einen zentralen Stellenwert. Die feministische Debatte ab den Anfängen der 70er Jahre des

[2] Diese Selektion der theoretischen Zugänge rühren aus der Frauenforschung und den feministischen Ansätzen und Gender Studies. Auf die Queerforschung wird in einem eigenen Beitrag in dieser Broschüre eingegangen. Für einen Überblick über die Männerforschung, die weitere wichtige Beiträge zur Qualitätsentwicklung von Gender Mainstreaming liefern, sei auf Connell (1995) und Meuser (2000) verwiesen.

[3] Walby (2005), S. 374

20. Jahrhunderts bewegt sich um die Konzepte von Gleichheit und Differenz: égalité (Aufhebung der Differenz) oder parité (Gleichheit der Differenz). Im Gleichheitsfeminismus, oder liberalen Feminismus, wird von der Gleichheit von Frauen und Männern ausgegangen und es werden gleiche Rechte und Pflichten für die Geschlechter eingefordert.[4]

Die Schwerpunkte empirischer sowie theoretischer Arbeiten in den 1970er- und 1980er Jahren verlagerten sich auf Fragen nach der geschlechtsspezifischen Sozialisation und der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung unter der spezifischen Sicht der Unterschiedlichkeit von Männern und Frauen. Demnach wird von unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern ausgegangen. Diese Differenzperspektive erforderte und rechtfertigte die besonderen Fähigkeiten von Frauen zu unterstützen und aufzuwerten. Unterschiede zwischen der männlichen Sicht auf Frauen und der weiblich erfahrenen Realität wurden erörtert und männlich dominierte Theorien revidiert. Einerseits wurde auf die Gleichheit zwischen Männern und Frauen Bezug genommen (Gleichheitsperspektive), andererseits wurde die Entwicklung einer eigenen „Frauenkultur“ vorangetrieben (Differenzperspektive). Aus dem darin innewohnenden Dilemma entwickelte sich die Sex-Gender-Debatte, welche auf den Beziehungen von biologischem und sozial-kulturellem Geschlechterbegriff ansetzte.

Mitte der 1980er Jahre wird Geschlecht zunehmend als gesellschaftliche Strukturkategorie[5] diskutiert. Dies betont „die strukturierende Wirkung, die von der sozialen (Unter)-Scheidung der Geschlechter unter dem Aspekt ihrer gesellschaftlichen Ungleichheit ausgeht. Entlang dieser Trennlinie bilden sich sozioökonomische und politische Gefälle zwischen Frauen und Männern heraus, die sich herrschaftskonform in das übergreifende Sozialgefüge einpassen“[6]. Die Diskussion um Geschlecht als Strukturkategorie wird auch als kennzeichnend für den Übergang von der Frauen- zur Geschlechterforschung angesehen. Schlagworte wie „Geschlecht als Statuskategorie“, als „Platzanweiser“[7], als „Allokationsmechanismus“[8] verweisen auf die Kontextgebundenheit der Inhalte, wobei die hierarchischen Strukturen des Geschlechterverhältnisses gleichzeitig stabil bleiben.[9] Mit der zunehmenden Internationalisierung der Frauenbewegung in den 1980er Jahren entsteht auch ein Verständnis, dass Geschlecht in gesellschaftlichen Diskursen unterschiedlich hergestellt und reproduziert wird.

Seit Anfang der 1990er Jahre wird die Kategorie Geschlecht bzw. Frauen grundsätzlich im Rahmen der Kritik der Zweigeschlechtlichkeit[10] in Frage gestellt. Dabei ist anzumerken, dass die feministischen Diskussionen im angloamerikanischen und im deutschsprachigen Raum unterschiedlich verliefen. Die postmoderne Debatte in den USA war besonders auch durch die Kritik der “Women of Colour“ am weißen (Mittelschicht)-Feminismus bereits Mitte der 80er Jahre entstanden. In der deutschsprachige Rezeption kann die Diskussion an das Erscheinen von Judith Butlers[11] Buch „Gender Trouble“ geknüpft werden.

In diesem Beitrag gehen wir von einer Einteilung in drei feministische Entwicklungsperspektiven oder „drei Wellen“[12] aus: Gleichheit, Differenz und Transformation. Während Gleichheitskonzepte den Blick auf die rechtliche Ebene lenken, schärfen die Erkenntnisse des Differenzansatzes die Wahrnehmung für die spezifischen Potentiale und Beiträge von Frauen. Transformative Ansätze brechen radikal mit stereotypen Vorstellungen über „Männer“ und „Frauen“ und lenken den Blick auf die interaktive und diskursive (symbolische) Ebene der Herstellung von Geschlechterverhältnissen. Mit dieser Einteilung sind jedoch keine einzelnen Theorien benannt, sondern vereinfachend und schematisch epistemologische bzw. paradigmatische Perspektiven dargestellt, hinter welchen vielfältige Ausdifferenzierungen stehen. Auch wenn Gleichheits-, Differenz- und Transformationsparadigma zeitlich aufeinander folgend entwickelt wurden, kam es in den Geschlechtertheorien nicht zu einem „Paradigmenwechsel“ im Sinne von Kuhn[13]. Sie sind nicht als aufeinanderfolgende, voneinander abgegrenzten Debat-

[4] Beauvoir (1968)
[5] Beer (1984)
[6] vgl. Becker-Schmidt, Knapp (2001), S. 35
[7] Knapp (1998)
[8] Gildemeister, Wetterer (1992)
[9] Im vorliegenden Text wird auf diese umfangreiche Diskussion um die Strukturkategorie nicht explizit eingegangen, sondern sie wird als grundlegende Weiterentwicklung für alle Paradigmen implizit mitverhandelt.

ten um den Geschlechterbegriff zu verstehen, sondern zeichnen sich einerseits durch Chronologie und andererseits durch Synchronizität aus.

Um unterschiedliche Ansatzpunkte der Perspektiven für Gender Mainstreaming aufzuzeigen, werden im folgenden die Gleichheits- Differenz- und Transformationsperspektive anhand ihrer Spezifika und Kernaussagen, Entwicklungsoptionen und Kritik, sowie Implikationen für Gleichstellung, präsentiert.

3. Gleichheitsperspektive

Gleichheit ist die bestimmende normative Idee der Moderne und erhebt als solche in vielen Gerechtigkeitskonzepten, Politiken und Programmen einen prioritären Anspruch.[14] Dabei bestehen mitunter sehr unterschiedliche Bedeutungen und Zuschreibung zu dem, „Was denn Gleichheit sei?“ und „Welche Gleichheit wovon gemeint sei?“[15].

Gemäß seiner Gerechtigkeitsvorstellungen positioniert der Mainstream der politischen Gegenwartsphilosphie Gleichheit folgendermaßen: Gerechtigkeit bestehe in der Schaffung gleicher Lebensaussichten für alle Menschen.[16] Somit verweist hier Gleichheit – verstanden als der klassisch politische Begriff (Aristoteles) – auf das Prinzip einer sozialen Gerechtigkeit. Gleichheit als Rechtsbegriff bezieht sich auf eine formale Ebene der Gerechtigkeit und kann sowohl Gleichheit vor dem Recht, das heißt in der Rechtsanwendung, bedeuten, als auch Gleichheit im Recht, was auf Rechtssetzungs-Gleichheit verweist. Letzteres bezieht sich auf die Forderung, es sei Aufgabe der Politik für die Durchsetzung der Gleichberechtigung zu sorgen und Bevorzugung bzw. Benachteiligung zu verhindern. Gleichberechtigung ist im Grundgesetz verankert und begründet den Anspruch von Frauen und Männer auf die gleichen Rechte bei gleichen Voraussetzungen. Maßnahmen der Frauenförderung sind zulässig (positive Diskriminierung, affirmative act, etc.).[17]

Die permanente Herausforderung in diesem Zusammenhang ist die Beantwortung der Frage, woran die Gleichheit der Lebenschancen festzumachen ist. Ist Gleichheit der Lebensaussichten gemeint als Verfügung über gleich viele *Ressourcen*, als Gelegenheit zur Erlangung von Wohlergehen oder Gleichheit bei der Herstellung der eigenen Funktionsfähigkeit. Gleichheit kann handlungsbezogen Gleichbehandlung meinen, zustandsbezogen den gleichen Zustand der Chancen, oder auch den gleichen Zustand der Ergebnisse. Gleichheit ist auch immer in Abgrenzung zum gegenteiligen Begriff zu sehen: Zu Ungleichheit, Ungleichbehandlung, Benachteiligung, Diskriminierung, Marginalisierung. Letztere Begriffe verweisen auch auf strukturbezogene Betrachtungsweisen, welche die Komplexität des Zusammenhanges zwischen Handlungen und Zuständen fokussieren.[18]

3.1 Spezifika und Kernaussagen

Unter welcher Perspektive auch immer und mit welcher Bedeutung auch immer: Gleichheit ist ein zentraler Begriff der Geschlechterforschung. Seine unbestrittene Funktion hier war und ist, die Frage nach der Differenz bzw. den Differenzen der Geschlechter sowie die Frage nach den politischen Zielen und Utopien der Frauenbewegung aufgeworfen zu haben und immer wieder neu aufzuwerfen.

Beim Diskurs um Gleichheit bildet die Annahme um die Zweigeschlechtlichkeit – und dies unhinterfragt – den zentralen Ausgangspunkt. Mit den Ideen der Aufklärung und ihren Forderungen nach Gleichheit zieht auch die Forderung nach Gleichheit von Mann und Frau in die politische Debatte ein. Geschlecht ist Resultat eines physischen Seins, diesem physischen Sein werden wiederum gesellschaftlich unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt. Die dadurch entstehenden Wesensunterschiede können somit auf Erziehung und Sozialisation zurückgeführt werden, Männer und Frauen sind Objekte

[10] Butler (1991)
[11] Butler (1990)
[12] vgl. Frey, Dingler (2001)
[13] Kuhn (1973)
[14] vgl. Menke (2004)
[15] vgl. Krebs (2000)
[16] Krebs (2000), S. 7
[17] Kroll (2002), S. 164f
[18] vgl. Krebs (2000)
Kroll (2002)

gesellschaftlicher Prägung. Der Mann und seine gesellschaftlichen Handlungsmöglichkeiten verkörpern in dieser Denkweise jedoch das Ideal, das es zu erreichen gilt.

Die Vorstellung der Gleichheit mit ihrer Forderung nach gleichen Rechten, gleicher Behandlung und gleichen Möglichkeiten ist zentraler Angelpunkt von vielen emanzipatorischen und politischen Bewegungen (Emanzipation, Frauenbewegung, etc.) und von zahlreichen rechtlichen Forderungen nach Beseitigung ständischer, ethnischer – und seit den neunziger Jahren auch sexueller und auf sexuelle Orientierung bezogener – Diskriminierung.

Die gesellschaftlich wahrnehmbare, beobachtbare Differenz wird dadurch erklärt, dass die gleiche Anteilnahme der Frauen an Gesellschaft, Politik und Wirtschaft durch Zugangsbeschränkungen, Beschränkungen der Handlungsmöglichkeiten und sonstige Verhinderungsstrategien erzeugt ist. Eine Aufhebung dieser Beschränkungen – welcher Art auch immer – führt zur Möglichkeit die Gleichheit zwischen Männern und Frauen herzustellen. Von Gesellschaften, Politiken und Wirtschaften hergestellte Bedingungen begründen somit die Verhinderung der Behauptungsmöglichkeit von Frauen. Als Rezept gegen Unterdrückung wird die Überwindung und Beseitigung der Verhinderungen und dadurch Anpassung von Frauen an die männlich geprägten Werte gesehen.

Postulierte Defizite, blinde Flecken und aktuell nicht mehr zumutbare Beschreibungen sogenannter weiblicher Eigenschaften, welche am Beginn der Moderne von den kulturellen Eliten ausgearbeitet und als semantische Selbstverständlichkeiten ins Alltagsleben diffundiert sind, sowie Widersprüche, die in männlichen Konzepten vom Wesen des Menschen aufbrechen, bilden den Kern der unterschiedlichen Wellen der Frauenbewegung (später auch der Frauenforschung).

Ausgehend von der Annahme der gleichen natürlichen Anlagen und intellektuellen Fähigkeiten, sehen Vertreterinnen der ersten bürgerlichen Frauenbewegung in England und Frankreich (18. Jahrhundert) die Ursachen der Benachteiligung in Erziehung und Sozialisation. Sie fordern daher einheitliche Erziehungsinhalte und Koedukation, sowie die Repräsentation der Frauen in öffentlich politischen Gremien (Parlamenten). Die Forderung nach Wahlrecht und juristischer Gleichstellung hat vom 19. Jahrhundert an bis heute – global gesehen – nichts an Bedeutung verloren (Bürgerechte der Frauen, aktive Rolle im politischen Leben, Recht auf Bildung).[19] Alles Forderungen, welche auch von der zweiten bürgerlichen Frauenbewegung unverrückt wieder aufgenommen werden: Rechtliche Gleichstellung, Frauenwahlrecht, gleiche Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten (Vertreterinnen: Louise Otto-Peters, Auguste Schmidt). Auffällig ist hier auch schon die verstärkte Auseinandersetzung mit dem öffentlich kommunizierten Frauenbild, der Reduktion der Frau auf die Mutterrolle (Beispielhaft dafür sei Hedwig Dohm genannt.) und die „männlichen", heißt von Männer gemachten, Bildungsziele an höheren Mädchenschulen (Hier ist Helene Lange zu erwähnen).[20]

Die sozialistische Frauenbewegung (mit den VertreterInnen Ottilie Baader, Lily Braun, Minna Cauer, Adelheid Popp, Clara Zetkin, August Bebel[21]) verknüpft die Lösung der Frauenfrage mit der Lösung der sozialen Frage und provoziert damit die Diskussion um die Frage nach dem Haupt- oder Nebenwiderspruch in der politischen Ökonomie von Karl Marx[22].

3.2 Entwicklungsoptionen und Kritik

Die oben benannten Themen bleiben in einer immer wieder angesprochenen Hartnäckigkeit auch die Themen der neuen Frauenbewegung und der Frauenforschung in der 2. Hälfte des 20. Jahrhunderts.[23] Speziell die Auseinandersetzung mit der Kolonisierung der Kultur durch den männlichen Blick gewinnt große Bedeutung[24]. Die Verlagerung der Forderung von gleichen Rechten und gleichen Zugängen auf „gleiche Bedeutung haben" und „gleich vorkommen" spielt eine wesentliche Rolle bei der Aufdeckung der männlichen Überformungen in Gesellschaft, Wissen-

[19] vgl. Gerhard, Jansen, Maihofer, Schmid, Schultz (1990)
[20] vgl. Hervé (1982)
[21] vgl. Niggemann (1981)
[22] vgl. Werlhof (1978)
[23] vgl. Beauvoir (1968); Friedan (1966)
[24] vgl. Firestone (1975); Jansen-Jurreit (1976), u.a.
[25] vgl. Cockburn (1988); Keller (1986); Harding (1990)

schaft und Sprache[25] und führt letztendlich zur Auseinandersetzung mit der normgebenden Kraft der Gleichheitsforderungen. Doch bevor hier der Bruch dargestellt wird, seien noch einmal die Ausgangspunkte und Reichweiten markiert, welche der Gleichheitsperspektive implizit sind:

- Die unausgesprochenen Theorien des Geschlechts, in denen eine bestimmte Vorstellung enthalten ist, durch was Geschlecht entsteht, woran es gebunden ist und welche gesellschaftliche Bedeutung dies schließlich hat, werden nicht reflektiert. Nicht die Zweigeschlechtlichkeit, sondern die gesellschaftlichen Bedingungen, vor allem in Form von Beschränkungen und Diskriminierungen, sind im Zentrum der Kritik.
- Die Forderung nach formaler Gleichheit, die „Vergleichbares“ fordert, verweist auf die Bedeutung der umstrittenen Differenz der Geschlechter: Wie vergleichbar? Sind sie überhaupt vergleichbar? Wenn ja, in welcher Hinsicht?
- Der materielle Gleichheitsbegriff verweist auf die Frage nach den konkreten bzw. nachteiligen Lebenslagen. Die Differenz zwischen „subjektiver“ Erfahrung und „objektiv“ Messbarem[26] wird für die Untersuchungen der Implikationen für Gleichstellung aus der Gleichheitsperspektive relevant.

3.3 Implikationen für Gleichstellung aus der Gleichheitsperspektive

Die Forderung nach Gleichheit ist und bleibt im Mainstream der politischen Forderungen nach wie vor erhalten, und zwar mit allen Vor- und Nachteilen, die auch in der Beschreibung des Ansatzes thematisiert worden sind: Ausgehend von der Grundannahme der Zweigeschlechtlichkeit von Frauen und Männern und der Relationalität von Gleichsein lassen sich für die daraus abgeleiteten Gleichstellungsforderungen folgende Differenzierungen herausarbeiten:

- Gleichheit als handlungsbezogene Gleichheit fordert als Konsequenz Gleichbehandlung.
- Gleichheit als zustandsbezogene Gleichheit (gleicher Zustand der Chancen, gleicher Zustand der Ergebnisse) fordert als Konsequenz Gleichberechtigung und Chancengleichheit.
- Gleichheit definiert sich in diesem Sinne auch immer über die Opposition zu Ungleichheit, Ungleichbehandlung, Benachteiligung, Diskriminierung und Marginalisierung.
- Zentral unter der Gleichheitsperspektive ist sicher die Forderung, das Ziel materielle Gleichheit herzustellen, Nachteile, die durch Ungleichheit entstehen, zu beseitigen und die Perspektive auf die Person.

4. Differenzperspektive

Eine differenzorientierte Perspektive behandelt bei den theoretisch konzeptionellen und empirischen Arbeiten nicht die Frage der Gleichheit zwischen Frauen und Männern, sondern die Frage nach den Differenzen zwischen den Geschlechtern. Die Perspektive des feministischen Differenzansatzes bleibt dabei aber nicht bei der Feststellung von Unterschieden stehen, sondern fordert auf vielfältigen Wegen eine Umbewertung der Differenz ein.[27] Weibliche Identität wird als etwas grundsätzlich Differentes zu Männlichkeit definiert.[28] Dabei gilt die Suche nach Wegen in autonome Bereiche für Frauen, welche getrennt von männlich dominierten Strukturen und Normen einen selbstbestimmten Raum für „weibliche“ Interessen, Bedürfnisse und Werte eröffnen. Weiblichkeit wird als eigenständiger positiver Gegenpol zu patriarchalen Definitionen dargestellt.

Die Differenzansätze machen zuallererst auf die Grenzen des Gleichheitsgedankens aufmerksam und kritisieren die Vorstellung von Gleichheit innerhalb eines bestehenden Geschlechtersystems.[29] Frauen, die Männern „gleich“ sein wollen, würden sich demnach an der männlichen Norm orientieren. Androzentristische[30], geschlechtsblinde Verhältnisse würden dadurch insofern fortgeschrieben, dass nicht Gleichberechtigung sondern viel mehr eine Angleichung und

[26] vgl. Maihofer (1995)
[27] Penkwitt, Mangelsdorf (2003)
[28] Vgl. z.B. Irigaray (1980)
[29] Frey, Dingler (2001)
[30] Ein androzentristisches Weltbild versteht den Mann als die Norm und die Frau als Abweichung von dieser Norm.

Anpassung an die männliche Norm daraus resultiere, wodurch bestehende gesellschaftliche Verhältnisse aufrechterhalten werden. Diese Position wird auch als gynozentrischer Feminismus bezeichnet. *„Der gynozentrische Feminismus definiert die Benachteiligung der Frau als die Abwertung und Repression der Erfahrung von Frauen durch eine männliche Kultur, die Gewalt und Individualismus favorisiert. Er argumentiert für die Vorrangigkeit der in der traditionell weiblichen Erfahrung vorhandenen Werte und lehnt die Wertvorstellungen, die sich in den traditionell von Männern dominierten Institutionen finden, ab“*[31].

Aus der Perspektive des Differenzfeminismus werden die positiven Merkmale der Weiblichkeit betont, um eine Veränderung der Gesellschaftsordnung zu erreichen. Bis dahin unsichtbare und unterbewertete weibliche Merkmale und Eigenschaften werden als Chance begriffen, um Hierarchie, Gewalt und Zerstörung, welche die patriarchalische Gesellschaft hervorgebracht hat, zu überwinden. Die Kategorien „Frau“ und „Weiblichkeit“ rücken in das Zentrum des Interesses und stellen als frauen-zentrierte Perspektive ein Korrektiv zur Genderblindheit und Ausgrenzung weiblicher Werte, Interessen und Erfahrungen dar. „Weibliche Werte“ werden zentral und zahlreiche Konzepte weiblicher Gemeinsamkeit werden erarbeitet, um die gemeinsamen politischen Forderungen von Frauen zu unterstützen. Gleichheit zwischen Mann und Frau resultiert dann aus der Anerkennung der Differenz.

Innerhalb des Differenzparadigmas gibt es unterschiedliche Begründungen für die Geschlechterdifferenz, die grob dadurch unterscheidbar sind, wie das „weibliche Bessere“ begründet wird. Die Begründungen für das Zustandekommen bzw. Vorhandensein von Differenzen in jenen Texten, die den Differenzfeminismus zugeordnet werden, sind alles andere als einheitlich. So werden mit den Differenztheorien auch biologisch-essentialistische Argumentationen verbunden. Beispielsweise wurde von manchen Vertreterinnen des Ökofeminismus, deren bekannte Vertreterinnen Maria Mies und Verdana Shiva sind, aus der Gebärfähigkeit der Frauen eine besondere Nähe und ein besonderes Verhältnis zur Natur abgeleitet.[32] Abseits von biologischen Faktoren werden Unterschiede mehrheitlich vor allem auf geschlechtstypische Sozialisationsprozesse und gesellschaftliche Rollenzuweisungen zurückgeführt. Um die Unterschiedlichkeit der Zugänge zu verdeutlichen, kann zwischen Ansätzen mit Bezug auf die sexuelle und biologische Geschlechterdifferenz und die soziale Geschlechterdifferenzierung unterschieden werden:[33]

- Biologisch – biologistische Unterschiede: Der „natürliche“ Unterschied wird in dieser Strömung zum Ansatzpunkt für gesellschaftspolitische Prozesse. Es wird davon ausgegangen, dass biologische Unterschiede zwischen Frau und Mann das soziale Verhalten determinieren. Hier wird im Namen der Natur (Gebärfähigkeit, Hormone, Muskulatur, usw.) eine Differenzierung und teilweise auch Hierarchisierung der Menschen vorgenommen. Es werden Geschlechterrollen und -charaktere etabliert.
- Biologisch-visionäre Unterschiede: Es geht hier einerseits um die biologischen Unterschiede und andererseits um die daraus resultierenden sozialen und politischen Konsequenzen bzw. die dazugehörigen konkreten Erfahrungen von Frauen. Die Aufwertung des Weiblichen wird dabei strategisch eingesetzt um eine erstrebenswerte Zukunftsvision zu etablieren.
- Soziokulturelle Unterschiede – soziale Geschlechterdifferenz: Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind sozial bedingt und konstruiert. Sie äußern sich in Diskriminierung und sozialer Ungleichheit. Frauen und Männer werden durch Erziehung und Sozialisationsprozesse auf verschiedene Rollen und Aufgaben (z.B. Mann als Ernährer, Frau als Mutter) in der Gesellschaft vorbereitet.

4.1 Spezifika und Kernaussagen

Die Differenzperspektive stellt die Orientierung an der männlichen Norm in Frage und konfrontiert diese mit einer frauenzentrierten Perspektive.

Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden nicht nur auf biologische Ursachen zurückgeführt,

[31] Young (1989), S. 38
[32] Mies, Shiva (1993)
[33] Rosenberger (1996)

sondern auch als (historisches) Ergebnis der Auseinandersetzung mit der Umwelt betrachtet. „Gender“ in seiner Bedeutung als soziales Geschlecht, wird als veränderlich erachtet, während „sex“, die biologische Komponente, als unveränderlich und naturgegeben anerkannt wird. Als Überblick zu den vielfältigen Positionen der Differenzperspektive können folgende ausgewählte Kernaussagen zur Charakterisierung dienen:

- Es gibt Unterschiede im Wesen von Mann und Frau;[34] die daraus abgeleiteten Interessen und Bedürfnisse von Frauen rücken in den Mittelpunkt.
- Die Differenz der Körper von Männern und Frauen ist wichtiger Teil des Geschlechter Diskurses.
- Als Korrektiv zur Geschlechterblindheit und Ausgrenzung weiblicher Werte und Erfahrungen wird eine frauen-zentrierte Perspektive in den politischen und sozialen Diskurs eingebracht.
- Frauen werden als homogene Gruppe konstruiert und analysiert. Dabei wird der gemeinsame Bezug zur Weiblichkeit über die Reproduktionsfähigkeit der Frau und den damit verbundenen Werten hergestellt.
- Frauen zugeschriebene Werte und Orientierungen werden aufgewertet und produktiv für Wissens- und Kulturentwicklung genutzt („Positivierung der Differenz“) sowie zur Basis identitätspolitischer Programme der Frauenbewegung gemacht.

4.2 Entwicklungsoptionen, Kritik und offene Fragen

Die differenzfeministische Perspektive entwickelt abseits von eingeübten Mustern völlig neue Vorstellungen und Konzeptionen über Geschlechterverhältnisse. Neue Blickwinkel, die es ermöglichen sich an anderen als an männlichen Normen zu orientieren und die androzentristische Prägung der Gesellschaft durch die Teilhabe und Einflussnahme von Frauen zum Positiven zu verändern, werden eröffnet. Insofern hat diese Perspektive mit dem Ziel weibliche Identität und Freiheit zu konstituieren zur Anerkennung der Leistungen von Frauen, beispielsweise in der Wissenschafts- und Kulturentwicklung, beigetragen.

Die in den vorangegangenen Ausführungen diskutierten Erklärungen für Geschlechterdifferenzen, etwa durch Sozialisation und biologische Unterschiede, sind relativ einfach verständlich. Da sie jedoch im gesellschaftlichen Alltagsleben häufig zum Nachteil von Frauen instrumentalisiert werden, bedürfen sie besonders kritischer Reflexion. Von konservativen Kräften wird der „natürliche“ Unterschied als Argument herangezogen, um die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zu rechtfertigen. Unterschiede werden für familiäre, arbeitsmarktrelevante und wirtschaftliche Entwicklungen instrumentalisiert. Biologistische Argumente werden meist dann angeführt, wenn sich die Lebensformen und -bedingungen von Frauen und Männern annähern (z.B. Berufstätigkeit). Entscheidend ist, inwieweit mit biologischen Unterschieden eine Einschränkung von Handlungsmöglichkeiten verbunden wird. So wird die Gebärfähigkeit der Frau dahingehend interpretiert und instrumentalisiert, dass Frauen „naturgemäß“ auch die Verantwortung für die Kindererziehung zufällt.[35] Diese Annahmen, wonach Geschlechterungleichheiten und damit verbundene Ungerechtigkeiten auf unveränderlichen biologischen Tatsachen basieren, erweisen sich als überaus „hartnäckig“ und erhalten mit den aktuellen Diskussionen und Auseinandersetzung in den Naturwissenschaften, wie etwa in der Genetik und Hirnforschung neuen Aufschwung. Derartige vereinfachende Erklärungen erleichtern durch den Verweis auf die Differenz („Männer sind eben so“) die Orientierung in einer komplexen Wirklichkeit. Sie bieten daher zwar gefällige Erklärungen, sind aber reduktionistisch.

Ähnliches zeigt auch die kritische Auseinandersetzung mit dem Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens.[36] Dieses basiert auf der Trennung von Privat und Öffentlichkeit und geht davon aus, dass berufliche Arbeit instrumentelle Arbeitsweisen, private Arbeit hingegen einfühlsame und fürsorgliche Arbeitsweisen erfordert. Die Zuschreibung bestimmter „weiblicher Qualitäten“ wie Empathie, Fürsorglichkeit, Einfühlsamkeit usw. werden aber als Rechtfertigung für die Zuweisung zu bestimmten, schlechter bezahlten

[33] Die Entwicklungen psychoanalytischer Ansätze haben die Diskussion rund um die Wesenhaftigkeit von Mann und Frau initiiert und damit auch die Diskussion um Gleichheit in eine neue Richtung gelenkt.

[35] Penkwitt, Mangelsdorf (2003)

[36] Beck-Gernsheim, Ostner (1978)

Positionen am Arbeitsmarkt missbraucht. Durch den Versuch „weibliche Qualitäten“ aufzuwerten werden stereotype Vorstellungen über Frauen und ihre Eignung für bestimmte Tätigkeiten verfestigt. Dies trägt, so die Kritikerinnen dieses Konzeptes, unweigerlich zum Fortbestehen der Geschlechterhierarchie und zur Aufrechterhaltung der Segregation des Arbeitsmarktes bei.

Ein weiterer Kritikpunkt an der differenzfeministischen Perspektive bezieht sich auf die Annahme, alle Frauen hätten allein aufgrund ihres Geschlechts gleiche Erfahrungen mit Unterdrückung und demnach gleiche Interessen. Diese verallgemeinernde, vereinheitlichende Rede von „der Frau“, basiert auf der Idee einer homogenen Gruppe, welche eine wichtige Grundlage für eine feministische Identitätspolitik darstellt. Insbesondere von afroamerikanischen Feministinnen[38] und in den Queer Studies[39] wurde dies heftig kritisiert. Die Annahme, alle Frauen, unabhängig von Klasse, „Rasse“/Ethnizität, Alter usw. seien mit den gleichen Barrieren und Vorurteilen behaftet, erwies sich als unhaltbar. Die afroamerikanischen Feministinnen verdeutlichten die fehlerhaften Annahmen der „weißen“ Frauenbewegung, die feministische Theoriebildung hatte sich an der weißen Mittelklassefrau orientiert, und die Erfahrungen einer Mehrheit ausgeschlossen. Aus den Lebenszusammenhängen afrikanischer Frauen ergaben sich ganz andere Erfahrungen, als dass ein homogener Geschlechterbegriff zulässig wäre und sich in einem „Wir Frauen“ alle repräsentiert fühlten. Durch die Unterschiede im Bezug auf Ethnie, Alter oder sexuelle Orientierung ergeben sich vielfältige Interessen, welche auf unterschiedlichen Unterdrückungserfahrungen beruhen[40].

Hagemann-White hat die Untersuchungen der 1970er und 1980er Jahre zu Geschlechterunterschieden und „geschlechtstypischen Unterschieden“ einer systematischen Analyse unterzogen. In ihren Studien zeigt sie auf, dass der größte Teil der empirischen gefundenen Unterschiede zwischen den Genusgruppen kleiner ist als die Unterschiede innerhalb der Genusgruppen, welche sich bei Berücksichtigung von anderen Faktoren (etwa der sozialen Schicht) ergeben. Weiters verzeichnet sie, über die Zeit hinweg, einen Rückgang der Belege für Geschlechtsunterschiede in verschiedenen Dimensionen und schließt zusammenfassend „dass die empirische Forschung insgesamt keine Belege für eindeutige, klar ausgeprägte Unterschiede zwischen den Geschlechtern liefert“[41]. Aber nicht nur der „Biologismus“, sondern auch vereinfachende Sozialisationstheorien wurden von Hagemann-White einer Kritik unterzogen. Sie findet etwa Unterschiede in der Sozialisation von Mädchen und Buben basierend auf systematisch unterschiedliche Erwartungen seitens der Eltern. Diese geschlechtsspezifischen Erwartungen führen etwa dazu, dass Eltern bei der Beaufsichtigung der Kinder, die Mädchen stärker unter soziale Kontrolle stellen und diese damit stärker an Normen binden, was andere Entwicklungschancen zur Folge hat. Durch die Arbeit von Hagemann-White wurden wesentliche Erkenntnisse über die Mechanismen geschlechtsspezifischer Sozialisation erschüttert. Als Konsequenz daraus müsse zukünftig vielmehr erörtert werden, wie Menschen sich Geschlechtlichkeit aneignen, und nicht, wie aufgrund des Geschlechts unterschiedliche Interaktionsmuster im Bezug auf die soziale Umwelt entwickelt werden. An diese Denkrichtung schließt das Konzept des „Doing Gender“ an, welches im folgenden Abschnitt unter der Transformationsperspektive vorgestellt wird. Es rückt die interaktive und diskursive Herstellung von Geschlecht in den Blickpunkt.

Zusammenfassend können die wesentlichen Gefahren und damit verbunden auch Kritikpunkte im Bezug auf die Differenzperspektive in den folgenden Aspekten gesehen werden:[42]

- Festigung traditioneller Geschlechterrollen und eindeutige Zuweisung von „weiblichen“ und „männlichen“ Aufgaben in Politik und Wirtschaft.
- Zwischen Differenz und Hierarchie besteht ein struktureller Zusammenhang. Eine duale Geschlechterklassifikation (Mann-Frau) dient zur Herstellung einer sozialen Ordnung und Hierarchie.
- Es besteht das Risiko der Ontologisierung, das heißt der Neigung, Geschlechterdifferenzen als biologische Konstante menschlichen Seins zu betrachten.

[37] vgl. Gildemeister, Wetterer (1992); Stiegler (1999)
[38] Hooks (1981)
[39] vgl. Bendl, Walenta in dem Beitrag ‚Queer Theory und Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming’ in diesem Band.

- Es besteht das Risiko der Essentialisierung, also der Gefahr, gesellschaftlich bedingte Geschlechterdifferenzen als menschliche Wesenheiten („Essenzen“) zu sehen. Die Idee dahinter ist, dass die Erfahrung von Frauen unabhängig von anderen Merkmalen (z.B. Klasse, „Rasse“, Ethnizität, usw.) beschrieben werden kann. Homogenisierung, das heißt eine Vereinheitlichung vielfältiger unterschiedlicher Frauen zu „der Frau“, blendet Differenzen innerhalb der Gruppe der Frauen aus. Unterschiede zwischen Frauen werden zugunsten der Unterschiede zu der Gruppe der Männer vernachlässigt.

4.3 Implikationen für Gleichstellung aus der Differenzperspektive

Geschlechterdifferenzen sind historisch und gegenwärtig gesellschaftlich relevant, auch wenn heute oft davon ausgegangen wird, dass Geschlecht und Geschlechterdifferenz nicht „natürliche” Gegebenheiten, sondern Konstruktionen sind, die in gesellschaftlichen Prozessen als Ergebnis von Machtkonstellationen und von individuellen Handlungen hergestellt werden.

Zweigeschlechtlichkeit ist in unserer Gesellschaft konstruiert und festgeschrieben. Es gibt Konstruktionen von „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“, die eng mit bestimmten Zuschreibungen verbunden sind. Es scheint kaum möglich, irgendetwas zu tun, ohne „Frau“ oder „Mann“ zu sein. Differenzerfahrungen bestimmen den Alltag. Es handelt sich dabei um historisch gewachsene Prozesse, die nicht umkehrbar sind und individuell nicht aufgehoben werden können. Aus der Differenzperspektive können folgende Argumente für die Erreichung des Ziels der Gleichstellung durch Politik abgeleitet werden:

- Unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern, um ihren Verschiedenheiten und ihren unterschiedlichen Lebenszusammenhängen gerecht zu werden.
- Aufwertung und Förderung weiblicher Fähigkeiten und Errungenschaften.
- Kritik an den weitreichenden Auswirkungen der männlichen Norm in allen Lebens- und Arbeitsbereichen.

5. Transformationsperspektive

Im Transformationsparadigma werden Geschlechter als sozial konstruiert aufgefasst. Damit wird das Prinzip der ‚natürlichen’ Zweigeschlechtlichkeit in Frage gestellt; die Erfordernisse zur Veränderung von Geschlechterpraktiken und damit zusammenhängender politischer Strukturen sind von großer Bedeutung.[43] Die Transformationsperspektive verfolgt eine andere Fragestellung als die Gleichheits- und Differenzperspektive: Es geht nicht mehr um die Frage, wie das Geschlechterverhältnis sein sollte und welche Benachteiligungen abgebaut werden sollen, sondern darum, wie die Geschlechterunterschiede diskursiv (re)produziert werden. Wie Geschlechter konstruiert werden rückt in den Mittelpunkt.

Im Transformationsparadigma, zu welchem in diesem Beitrag die postmoderne feministische Perspektive und das Doing Gender Konzept diskutiert werden, wird das Menschenbild durch die Annahme der kontextgebundenen Konstruktionen, Reproduktionen und dynamischen Veränderungen der Menschenbilder hergestellt. Die in Gleichheits- und Differenzansätzen akzeptierte Trennung von „sex“ und „gender“ ist gemäß der Transformationsperspektive ein Ergebnis sozialer und diskursiver Prozesse. Das soziale Geschlecht muss nicht mit dem biologischen übereinstimmen. Nicht nur „gender“ ist sozial konstruiert, sondern auch „sex“.

Postmoderne feministische Perspektiven und Doing Gender unterscheiden sich darin, dass die postmodernen Zugänge besonders auf die durch Diskurse hergestellten Geschlechterkonstruktionen Bezug nehmen, während dass Doing Gender sich den Geschlechterkonstruktionen auf der Ebene der Interaktionen nähert. Das zugrundeliegende Bild über Geschlechterverhältnisse ist jedoch in beiden Zugängen ähnlich: Es wird versucht mit der Reduktion von Geschlecht auf Zweigeschlechtlichkeit zu brechen, Mehrgeschlechtlichkeit und Pluralität werden aufgewertet.

[40] vgl. Frey, Dingler (2001), S. 14

[41] Hagemann-White (1984), S. 42

[42] Maihofer (1997)

[43] Stiegler (2002); Walby (2005)

Die Frage nach den Konstruktionen von Geschlechtern und Geschlechterdifferenzen kann nicht losgelöst von den Begriffen Diskurs und Dekonstruktion behandelt werden. Der Begriff Diskurs ist als eine „Menge von Aussagen, die einem gleichen Formationssystem angehören“[44] definiert. Er verweist darauf, dass erst die Regelmäßigkeit und Häufigkeit, mit der Aussagen erscheinen, eine performative Qualität entfalten. Dadurch wird einem Diskurs nicht nur „Dichte“ und eine gestaltende Dynamik verliehen, sondern es werden auch Wirklichkeiten erzeugt, die in der jeweiligen Epoche durch das in der in der Sprache aufscheinende Verständnis manifestiert sind. Damit wird der Diskurs zur tragenden Kraft kultureller Konzepte (und somit auch Geschlechterkonzepte). Im Grunde ist ein Diskurs „alles andere als ein hermetisch abgeriegeltes, isoliertes System, sondern ganz im Gegenteil nach alles Seiten offen (…)“ und „untersucht man einen solchen aktiven, aus vielen Überlagerungen und Verknüpfungen bestehenden Diskurs über eine gewisse Zeitspanne hinweg, so bewegt man sich folglich in einem mehrdimensionalen Raum in dem zahllose Wirkungszusammenhänge herausgearbeitet werden können“[45]. Im Rahmen von Diskursanalysen geht es darum, die diskursiven Beziehungen zu vervielfältigen, die verschiedenen Verkettungen unterschiedlicher Diskursstränge zu differenzieren, Interaktionen und zirkuläre Aktionen zu entziffern sowie heterogene Prozesse in ihrer diskursiven Überlagerung zu betrachten und Spannungsgeflechte zu identifizieren. Ziel der Diskursanalyse kann es aber auch sein, die Regeln des Zusammenhangs verschiedener, einem Diskurs inhärenter Diskursstränge offen zu legen. Ziel einer Diskursanalyse in Bezug auf Gleichheits-, Differenz- und Postmoderner Perspektive wäre es beispielsweise, die jeweiligen Überlagerungen der drei Konstruktionsstränge und deren Wirkungszusammenhänge zu untersuchen.

Im Vergleich dazu ist die Dekonstruktion ein sich Annähern an die Grenzen (von Texten jedweder Art, also auch von Geschlechterkonstruktionen), um die Geltungsansprüche einer auf die Ermittlung von Sinn ausgerichteten Interpretation zu unterlaufen und innere Widersprüche aufzuzeigen. Dekonstruktion setzt sich aus den Begriffen „Destruktion“ und „Konstruktion“ zusammen und enthält einerseits Zerstörung und Auflösung, und andererseits Konstruktion im Sinne von Aufbau.[46] Die Dekonstruktion kann dabei als Denkrichtung oder analytisches Verfahren beschrieben werden, um Theorien und Konzepte, also auch Geschlechterkonstruktionen, zu hinterfragen. Als Ziele von Dekonstruktion können u.a. genannt werden: Selbstverständliche und naturalisitische Konstruktionen aufzubrechen und jeder Form von Vereinheitlichung entgegenzusteuern, sowie Ausgegrenztes sichtbar zu machen und Ordnungen und damit verbundene Bedeutungszuweisungen aufzuzeigen.[47]

Dekonstruktion kann zusammenfassend verstanden werden[48] als

1. Infragestellen der Machtmechanismen, welche die Geschlechterhierarchie aufrechterhalten und reproduzieren und
2. Kritik an den Kategorien „Frau“ und „Mann“ in ihrer polarisierenden Gegenüberstellung, womit die Aufmerksamkeit sowohl auf die Differenzen innerhalb der Geschlechterkategorien gelenkt wird, als auch auf die Konstruktionsprozesse einer dualistischen Geschlechterordnung.

Aus dieser Perspektive wird das, was vermeintlich als „natürlich“ gilt als eine Konstruktion aufgefasst, welche in sozialen historischen Diskursen im Bezug auf die Unterscheidung und Hierarchisierung der Geschlechter hergestellt wird. Diese Konstruktionen geben Verhaltensregeln und -normen vor und haben dadurch Macht.

Im Zusammenhang mit der Geschlechterfrage dekonstruktiv zu verfahren bedeutet, dass die Differenzerfahrungen von Männern und Frauen ernst zu nehmen sind, die Zweigeschlechtlichkeit aber nicht als absoluter Ausgangs- und Endpunkt von Analysen heranzuziehen ist. Auf diese Weise können starre Festlegun-

[44] Foucault (1973)
[45] Martschukat (2003), S. 72f.
[46] Wartenpfuhl (1996)
[47] Hofmann (2004)
[48] Smykall (2000)
[49] Butler (1991)
[50] Postmoderne bezeichnet eine historische Epoche, der u.a. auch der Poststrukturalismus zuzuordnen ist. Dieser ist Ende der 60- und 70er Jahre in Frankreich entstanden. Vertreterinnen sind u.a. Derrida, Foucault und Lacan. Poststrukturalismus und Postmo-

gen und Trennungen in die Kategorien „männlich“ und „weiblich“ überwunden werden.[49]

5.1 Spezifika und Kernaussagen der Postmodernen Perspektive

Zentraler Ausgangspunkt für die Zugänge der postmodernen Perspektive[50] ist die Tatsache, dass Festschreibungen von Identitäten tendenziell dazu beitragen, bestehende Ungerechtigkeiten und Hierarchien aufrecht zu erhalten. Die Annahme Geschlecht sei etwas fixes und unveränderliches wird als ein Quell von Ungleichheit gesehen, ebenso wie die Annahme jede/r sei heterosexuell.[51] Durch das postmoderne Denken wurde die Vorstellung von einer Gesellschaft verankert, in der Geschlechtszugehörigkeit in vielfältigen alltäglichen Situationen an Bedeutung verliert und Menschen sich vielmehr aufgrund ihrer vielfältigen Identitäten frei entfalten und auch ganz vielfältige Lebensmodelle verfolgen können. Gemäß postmoderner Perspektiven gibt keine objektiven Positionen oder externe universale Wahrheiten – sondern ausschließlich diskursiv erzeugte Repräsentationen und Identitäten.

Ein wesentlicher Beitrag zur Postmoderne basiert auf dem Konzept der Performativität. Mit Bezug auf Geschlechterkonstruktionen bedeutet das, dass Geschlecht nicht von sich aus existiert, sondern permanent über gesellschaftliche Diskurse hergestellt und dargestellt wird. In dem Buch „Gender Trouble“ wird von Butler[52] der Performativitätsbegriff mit Blick auf die sex-gender-Unterscheidung ausgeführt. Butler übt Kritik an der Trennung zwischen „sex“ und „gender“. Gender ist demnach kein expressiver Ausdruck, der auf einem biologischen Geschlecht beruht, sondern eine performative Inszenierung. Das biologische Geschlecht und Körperlichkeit ist der performative Effekt einer diskursiven Praxis. Hinter den sprachlich hergestellten Ausdrucksformen gibt es keine „eigentliche“ Geschlechtsidentität, sondern erst die sprachlichen Äußerungen und ständigen Wiederholungen zu Geschlecht bringen die gesellschaftlich relevanten Geschlechtsidentitäten hervor. In einer solchen performativen Auffassung von Geschlecht werden Kategorien wie „männlich“ und „weiblich“ als Wiederholung von Handlungen verstanden und nicht als natürliche, oder unausweichliche, Materialisierungen. Sprechakte erzeugen durch diese Praxis eine vergeschlechtlichte Wirklichkeit.

Wichtige Beiträge zu dieser Diskussion liefern Queer Ansätze, die aktuell in der Theorieentwicklung viel diskutiert werden. Sie stellen bestehenden Geschlechterkonstruktionen sowie Dualismen und Hierarchien radikal in Frage. Der queeren Perspektive und ihren Implikationen für Gender Mainstreaming ist deshalb ein eigener Beitrag in diesem Band gewidmet.[53]

Postmoderne Feminismen brechen radikal mit den Gleichheits- und Differenzansätzen, denen ein Verständnis von naturhaftem Geschlecht zugrunde liegt, das auch das soziale Geschlecht bestimmt. Stattdessen werden die Subjekte als AkteurInnen in (sprachlichen) Konstruktions- und Reproduktionsprozessen aufgefasst. Die postmoderne Perspektive birgt Veränderungspotential in verschiedenste Richtungen: Wenn Geschlecht als diskursive Konstruktion verstanden wird, dann lassen sich die Konstruktionsprozesse dekonstruieren und andere Konstruktionen hervorbringen. Dies trägt u.a. zu gesellschaftlichen Veränderungen bei. Wenn die Vorstellung von Geschlechtervielfalt gesellschaftlich verankert wird, dann können hierarchische Zweigeschlechtlichkeit und der Zwang zu einer fixen, durch Normen und Normierungspraxen eingeschränkten, Identität wegfallen.

Im Folgenden werden wesentliche Aussagen einer postmodernen Perspektive zu Geschlecht zusammenfassend aufgelistet:

- Sprache ist der Ort, an dem Subjekte, Subjektivität, „sex“ und „gender“ konstruiert werden. Der Blick ändert sich von der sozialen Interaktionsebene der Gesellschaft hin auf die Ebene der symbolischen Ordnung und der Ebene der Diskurse und Texte. [54]

derne ist nicht klar voneinander zu trennen (Agger, 1991); für einen Überblick siehe Bendl (2005b)

[51] Lorber (2005)

[52] Butler (1990)

[53] siehe Bendl, Walenta in in dem Beitrag ‚Queer Theory und Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming’.

[54] Als Text wird in postmodernen Ansätzen nicht nur der geschriebene Text, sondern auch Gesprächsakte, Filme, Handlungen, etc. verstanden.

Sprache ist demnach als zentrales Bedeutungs- und Repräsentationssystem eng mit dem Geschlechtersystem verbunden. Geschlechter und Geschlechterverhältnisse sind sprachlich geschaffen und in historischen und hierarchisierenden Diskursen hergestellt. In sozialen Diskursen und Praxen wird festgelegt, was „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“ bedeutet. In unterschiedlichen Diskursen gibt es daher auch unterschiedliche Bedeutungen. Wesentlich ist die Frage, wie Begriffe in Texten repräsentiert sind, mit welchen Beispielen diese verknüpft werden und in welchen Kontexten sie eingebettet sind.

- Begriffe wie „Männer“, „Frauen“, „weiblich“, „männlich“ sind nicht stabil, sondern veränderlich. Sie sind nicht eindeutig, sondern haben viele Bedeutungen.
- Es wird Kritik am Sex/Gender-Konstrukt geübt, denn die Trennung von „sex“ und „gender“ ist ein Ergebnis diskursiver Prozesse. Das soziale Geschlecht muss nicht mit dem biologischen übereinstimmen. Nicht nur „gender“ ist sozial konstruiert, sondern auch „sex“.
- Das Denken in binären Oppositionen (Mann/Frau, Kultur/Natur) wird kritisiert. Bipolares und lineares Denken wird als Konstruktion entlarvt, denn es handelt sich dabei immer um eine Reduktion von Vielfalt. Stattdessen wird für die Vielfältigkeit von Geschlechtern und die Anerkennung multipler Differenzen eingetreten („multiple Identitäten“). Diskursiv ausgegrenzte Geschlechterformen werden sichtbar gemacht und die Verbindung mit anderen sozialen Kategorien (Ethnizität, Alter, Klasse, usw.) wird hergestellt.

5.2 Spezifika und Kernaussagen der Doing Gender Perspektive

Das Konzept des Doing Gender, das zum Synonym der sozialen Konstruktion von Geschlecht geworden ist, beschreibt, wie Prozesse zur Aufrechterhaltung und Reproduktion des bestehenden und für Frauen nachteilig wirkenden Geschlechterverhältnisses zustande kommen.[55] Anknüpfend an die Sex-Gender-Debatte (vgl. Differenzparadigma) und die interaktionstheoretische Soziologie von Harold Garfinkel und Erving Goffman wird (Zwei-)Geschlechtlichkeit nicht länger als natürliche Vorgabe gesehen, sondern als Effekt des sozialen Handelns und sozialer Institutionalisierungsprozesse.[56] Obwohl Geschlecht damit nicht mehr als ein unhinterfragtes Faktum gilt, bestehen gesellschaftliche Prozesse, die der herrschenden Geschlechterordnung eine Beharrlichkeit vermitteln. Um diese potentiell veränderbare Geschlechterordnung aufzuweichen und zu modifizieren, wird der Blick auf die Konstruktion der Geschlechterunterscheidung, das „Tun von Geschlecht“, also das Doing Gender, gerichtet. Mit der Annahme, dass die Positionierung der Frauen und Männer nicht auf ihre Körperlichkeit oder ihr „Wesen“ zurückzuführen ist, wird die Ausgangsposition in Frage gestellt und werden Veränderungsforderungen erhoben.

Geschlecht ist diesem Verständnis zufolge nicht ein askriptives Merkmal, das eine Person ein für alle Mal hat, sondern eine in sozialer Interaktion immer wieder aufs Neue herzustellende Leistung, an der alle InteraktionspartnerInnen beteiligt sind. Ein Geschlecht hat man nicht einfach, man muss es „tun“, um es zu haben. Selbst der Körper wird nicht mehr als Garant einer fraglos gegebenen Geschlechtlichkeit gesehen. Geschlecht kann dabei in mindestens fünf ineinandergreifenden Prozessen auftreten:[57]

1. Als Konstruktion von Trennungen entlang der Geschlechtergrenzen zur Aufrechterhaltung der Strukturen von Familie, Staat und Arbeitsmarkt (z.B. geschlechtsspezifische Arbeitsteilung).
2. Als Konstruktion von Symbolen und Bildern, die diese Trennlinien erklären, ausdrücken, verstärken und manchmal entgegentreten (z.B. Sprache, Ideologie, Medien).
3. Als Interaktionen zwischen Frauen und Männern, Frauen und Frauen, Männern und Männern mit al-

[55] Wir konzentrieren uns hier beim Doing Gender-Ansatz auf den mikrosoziologisch geprägten Ansatz, der die Konstruktion von Geschlecht primär auf Interaktionen und Symbole zurückführt. Dieser sozialkonstruktivistische Ansatz, der auf West und Zimmermann (1987) zurückgeht bzw. im deutschen Raum von Gildemeister und Wetterer (1992) eingebracht wurde, steht mit anderen konstruktivistischen Ansätzen in Konkurrenz, beispielsweise der diskurstheoretischen Dekonstruktion oder der Systemtheorie Luhmannscher Prägung (vgl. Gildemeister, Wetterer (1992); Gildemeister (2004); Hirschauer (1994); West, Zimmerman (1987)).

[56] Gildemeister, Wetterer (1992)
[57] vgl. Ostendorf (1996)
[58] Behnke, Meuser (1999), S. 41
[59] Behnke, Meuser (1999)
[60] vgl. Differenzparadigma
[61] Wetterer (1992)

len Mustern der Dominanz und Unterwerfung.

4. Als geschlechtliche Bestandteile der individuellen Identität, die auf den ersten drei Prozessen basieren (z.B. Wahl der passenden Kleidung, Beruf, Darstellung des Selbst als geschlechtszugehöriges Mitglied der Organisation).
5. Als konstitutives Element organisationaler Logik zur Erzeugung und begrifflichen Fassung sozialer Strukturen.

Im alltäglichen Doing Gender wird die Geschlechterdifferenz dadurch erzeugt, dass die Handelnden sich kontinuierlich zu Frauen und Männern machen und machen lassen.[58] Diese Betrachtungsweise führt auch zu einer neuen Perspektive auf die VerursacherInnen der Benachteiligungen. Denn diese werden nicht mehr (allein) auf die Machterhaltungsstrategien der Männer zurückgeführt, sondern als Folge sozialer Rationalisierung gesehen. Sowohl Männer als auch Frauen sind an der Aufrechterhaltung der Zweigeschlechtlichkeit und der damit einhergehenden Hierarchisierung beteiligt.

Die Beziehung zwischen Geschlechtskategorie und sozialem Geschlecht verknüpft die institutionelle und individuelle Ebene. Damit werden soziale Regelungen, die auf Geschlechterkategorien basieren, legitimiert und Geschlechterdifferenzen durch face-to-face-Interaktionen verstärkt. Das dabei verwendete symbolische Repertoire ist nicht neutral, die gesellschaftliche Formbestimmtheit des Geschlechterverhältnisses, die soziale Ungleichheit der Geschlechter, wird in ihm mitrepräsentiert.[59]

Im deutschsprachigen Raum richtete sich dieser sozialkonstruktivistische Ansatz insbesondere gegen das in den 1980er Jahren populäre Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“ (Differenzansatz), bei dem die Andersartigkeit der Frauen als Basis für politische Forderungen der Aufwertung weiblicher Fähigkeiten und Tätigkeiten verwendet wurde.[60] Die Kritik richtet sich dabei weniger gegen die inhaltliche Auslegung der Geschlechterdifferenz, sondern gegen die Zweigeschlechtlichkeit.[61] Duale Kategorien führen unvermeidlich dazu, dass eine Kategorie als Maßstab für eine andere verwendet wird. Eine Hierarchisierung der Kategorien ist die Folge.

Zugleich wurde die Frage nach der Vermeidbarkeit von Doing Gender, was von West/Zimmerman[62] durch die Omnipräsenz von Gender ausgeschlossen wurde, aufgenommen. Hirschauer[63] hält ein Undoing Gender für möglich, wenn Praktiken gesetzt werden, die keine charakteristischen Anhaltspunkte für weibliches und männliches Verhalten aufweisen. Geschlechtsneutralität ist damit zwar denkbar, aber *„die Geschlechtsneutralität ist kein ‚Naturzustand der Moderne’, sondern eine äußerst anspruchsvolle und prekäre Konstruktion, die immer wieder durchkreuzt werden kann.“*[64] Heintz, Nadai, Fischer und Ummel[65] nehmen das Konzept des Undoing Gender in ihrer Untersuchung zur Arbeitsmarktsegregation auf und interpretieren es als eine Strategie des Vergessen-Machens von Geschlecht. Sie sehen Frauen vor die Aufgabe gestellt, die Geschlechterdifferenz herunterzuspielen, ohne sie ganz verschwinden zu lassen. Dies bewirkt jedoch keine strukturellen Veränderungen, sondern ist eher als eine Anpassung an männliche Normen zu sehen.[66]

In der Weiterentwicklung des Doing Gender-Ansatzes ist die Aufmerksamkeit auch auf die Frage gelenkt worden, wieweit staatliche Institutionen und politische AkteurInnen neben Individuen an der Konstruktion von Geschlecht mitwirken. Gesellschaftliche Regeln und Regelstrukturen – damit auch politische Institutionen[67] – entstehen vor dem Hintergrund geschlechtsspezifischer Differenzierung und reproduzieren geschlechtsspezifische Ungleichheiten, indem sie den Verlauf sozialer Interaktionsprozesse durch das Festlegen von Rahmenbedingungen beeinflussen. Politische Institu-

[62] West, Zimmerman (1987)
[63] Hirschauer (1994)
[64] Hirschauer (1994), S. 679
[65] Heintz et al. (1997)
[66] Wetterer (1999)

[67] Zu politischen Institutionen zählen einerseits solche „mit AkteurInnen“, wie Parlament, Regierung, Gerichte, Verwaltungseinrichtungen etc., und andererseits politische Institutionen „ohne AkteurInnen“ wie den Normsystemen, z.B. die Verfassung, gesetzliche Regelungen etc. Während politische Institutionen ohne AkteurInnen – ähnlich wie soziale Institutionen – das Verhalten durch ihre regulierende und orientierende Funktion prägen, sind politische Institutionen mit AkteurInnen zugleich immer auch Organisationen, die sowohl durch Organisationskultur als auch durch die Handlungen der AkteurInnen geprägt sind.

tionen vermitteln gewissermaßen *„in jener grundsätzlichen Spannung des Verhältnisses von Individuum und Sozialem, individueller Handlungsperspektive und Heteronomie“*[68]. So verweist Ostendorf darauf, dass politischen Institutionen bei der Konstruktion von Geschlecht besondere Relevanz zukommt, da sie Orientierungs- bzw. Sozialisationsleistungen für die Bevölkerung erbringen. Zugleich ist ihre Konstitution durch Praxis und Tradition gekennzeichnet, indem zweckrationale, wertrationale und traditionelle Elemente zu einer eigenen sozialen und politischen Rationalität führen.[69]

Forschungsarbeiten, die sich mit dem Geschlechtereinfluss von und auf Organisationen befassen, haben solche Diskriminierungsprozesse offengelegt.[70] Dabei kommen ähnliche Mechanismen zur Wirkung, die auch individuelle Interaktionsprozesse bestimmen. Stereotype Rollenerwartungen an die Geschlechter bestimmen die Organisationskultur und bilden neben den formalen Bestimmungen eine Subkultur, die durch Alltagsideologien geprägt ist. Männer und Frauen wirken in diesen Prozessen gleichermaßen mit, indem die erwarteten Rollen gelebt und gleichzeitig diese Erwartungen erschaffen werden. Diese Prozesse bestimmen die Umsetzung von Politik ganz entscheidend mit, da immer nur ein Teilbereich formal geregelt werden kann. Zusammenfassend kann der Doing Gender-Ansatz durch folgende Aspekte charakterisiert werden:

- Der Schwerpunkt des Doing Gender-Ansatzes liegt bei der Untersuchung von Vergeschlechtlichungsprozessen in sozialen Interaktionen aufbauend auf der Annahme, dass Geschlechter und Geschlechterverhältnisse in Interaktionen hergestellt werden: Wir haben kein Geschlecht, sondern Geschlechter werden gemacht.
- Dabei wird der Widerspruch zwischen der Gleichheitsnorm und dem Alltagsverständnis von Geschlechtern aufgedeckt. Denn obwohl heute weder in der Politik noch im Privatbereich eine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern als (politisch) korrekt gilt, werden Menschen im Alltagshandeln nahezu immer nach Frauen und Männern differenziert und daraus unterschiedliche Rollenerwartungen und Bewertungen abgeleitet.
- Ziel des Ansatzes ist es, geschlechterstereotype Handlungen und Zuschreibungen aufzudecken. Es geht um die Untersuchung der Darstellungs-, Wahrnehmungs- und Geschlechterattributionsprozesse mit differenter Wertung von männlich und weiblich, das heißt um den alltäglichen „Phallozentrismus“.
- Als Lösungsmöglichkeit wird die Aufhebung der Zweigeschlechtlichkeit gesehen, um Geschlechter als alltagsideologische Ausschließungsmechanismen zu entkräften.

5.3 Entwicklungsoptionen, Kritikpunkte und offene Fragen der Transformationsperspektive

Der Verdienst der Transformationsperspektive ist es, darauf aufmerksam zu machen, dass mit Geschlechtern nicht selbstverständliche, eindeutige und natürliche Kategorien repräsentiert sind, sondern vielfältige, veränderliche und sozial hergestellte Kategorien dargestellt werden. Dadurch eröffnet diese Perspektive die Möglichkeit neue, bisher aus den Diskursen ausgegrenzte Konzeptionen zu beleuchten und ihre Wirkungen und Bedeutungen zu untersuchen.

Der der Transformationsperspektive innewohnende Appell, vermeintlich natürlich gegebene Kategorien zu hinterfragen und diese als politische Konstrukte aufzufassen, führt zu einer Sensibilisierung in der Betrachtung von bestehenden Verhältnissen. In der weiteren Entwicklung münden diese Überlegungen in die Diskussion um die postkoloniale feministische Perspektive[71] und die Debatte um Intersektionaliät[72], in der das Zusammenspiel von Geschlecht, Rasse, Klasse, etc. diskutiert wird.

Innerhalb der feministischen Diskussion gibt es aber auch eine Reihe von Kritikpunkten an Ansätzen, die der Transformation zugeordnet werden. Es haben sich eine Reihe von Fragen ergeben, die im wissenschaftlichen Diskurs erörtert werden: Wie kann zwischen Analyse-, Theorie- und Handlungsebene ver-

[68] Gildemeister, Wetterer (1992), S. 237
[69] Ostendorf (1996)
[70] vgl. z.B. Acker (1990); Hofbauer (2004); Leitner (2005b); Meuser (2004a); Riegraf (2000); Wilz (2004, 2002). Diese Forschungsarbeiten, die sich primär mit betrieblichen Organisationen auseinandersetzen, werden meist unter dem Ansatz „gendered organisations“ zusammengefasst (Wilz 2004).
[71] vgl. z.B. Hooks (1981); Rodríguez,(2000)

mittelt werden? Wenn der Fokus auf Sprache liegt, wie sieht die politische Umsetzung aus? Wie soll und kann Mehrgeschlechtlichkeit gedacht und beschrieben werden, wenn der herrschende Diskurs essentialistische Zweigeschlechtlichkeit hierarchisch postuliert, reproduziert und geschlechterbezogene Wirklichkeiten durch Sprache geschaffen werden, deren Grundstruktur Hierarchie und Dichotomie ist? Was sind die politischen Lösungsansätze und wie wird mit der Differenz zwischen Frauen und Männern umgegangen? Die Frage nach dem „wie" wird zwar akribisch genau erforscht, doch Fragen des „warum" und „wozu" werden ausgeblendet. So fehlen beispielsweise Fragen nach den Motiven der zugrunde liegenden strukturellen Machtverhältnisse.

Insbesondere in der radikalen Infragestellung des zweigeschlechtlichen Denkens wird von Feministinnen oft die Gefahr des Abhandenkommens des politischen Subjekts eingebracht, weil bei einer Dekonstruktion der „Frau" nur schwer verallgemeinerte Aussagen über die Problemlagen der Frauen getroffen werden können. Dies wird als eine Einschränkung der politischen Handlungsfähigkeit gesehen. Wenn Geschlechter sozial und gesellschaftlich konstruiert sind, wie können dann Frauen als Zielgruppe der Politik behandelt werden? „Die Frauen" gehen als politisches Subjekt verloren, wenn nicht mehr davon ausgegangen werden kann, dass Frauen per se gleiche Interessen haben. Frauenpolitik kommt damit in eine schwierige Situation, da sie ihre Schlagkraft als Identitätspolitik verliert.

Ein weiterer Kritikpunkt richtet sich gegen die Annahme, dass durch Mehrgeschlechtlichkeit die Hierarchisierung der Geschlechter aufgehoben werden kann. Es ist bisher keineswegs bewiesen, dass Vielfalt die Hierarchisierung von Geschlechterkonstruktionen und -repräsentationen aufhebt. Wie das Beispiel des Rassismus zeigt, bleiben Hierarchien auch dann bestehen, wenn Kategorien vervielfältigt werden.[73]

Mit der sozialen Konstruktion von Geschlechtern wird auch fraglich, wieweit Geschlechter als Ziel- und Analysekategorie bestehen können, ohne damit selbst Differenz zu konstruieren. Es kommt damit zu einem Paradoxon in der Gleichstellungspolitik. Eine Politik, die nur auf eine Enthierarchisierung der Differenz hinausläuft, bestätigt den Klassifikationsvorgang. So tragen Frauenquoten oder Frauenförderpläne zu Stigmatisierung und Diskriminierung bei, indem Frauenförderung zur „Dramatisierung der Geschlechterdifferenz" und damit zu einer neuen Form der Konstruktion der Differenz führt. Aber auch eine politische Strategie, die nicht nur Geschlechterhierarchien beseitigt, sondern auch die Differenz dekonstruiert, kann dies nur unter Zuhilfenahme von Geschlechterkonstruktionen tun. In der Literatur wird zwar vielfach auf dieses Paradoxon aufmerksam gemacht, sie bietet aber keine Lösungen für dieses Dilemma. Mittelfristig scheint eine Gleichzeitigkeit einander auch widersprechender Zielsetzungen in der Gleichstellungspolitik notwendig. Die Kategorie Geschlecht muss ihre Relevanz für die Untersuchung von Frauen- und Gleichstellungspolitik behalten, denn die gesellschaftliche Struktur der Zweigeschlechtlichkeit bildet die Folie für die (Selbst-)Wahrnehmung und das politische Handeln von Individuen. Frauen- und Gleichstellungspolitik darf aber nicht die biologische Differenz der Geschlechter verfestigen.[74]

Auf den ersten Blick scheint ein Verständnis von Geschlechtern als soziale Konstrukte zwar den Individuen mehr Spielraum einzuräumen, doch wird dieser durch ein komplexes Regelsystem gleich wieder eingeschränkt. Die Vorstellung einer Natur der Zweigeschlechtlichkeit beruht auf einer Konvention, die in der „Alltagsstruktur" des Denkens tief verankert ist. Das Regelsystem der Geschlechterdifferenz ist gerade deshalb, weil es so selbstverständlich zu sein scheint, sehr schwer als soziale Konstruktion zu durchschauen[75]. Damit bleibt das Geschlechterverhältnis auch dann, wenn es als von Naturgesetzen befreit durch menschliches Handeln produziert gesehen wird, als Kategorie für die Sozialstruktur bestimmend. Geschlecht wird zur Statuskategorie[76], die in und über Interaktion lebt. Eine Neutralisierung von Geschlechtern ist zwar denkbar, aber beschwerlich.

[72] siehe Bendl, Walenta in dem Beitrag ‚Queer Theory und Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming' in diesem Band

[73] Knapp (2002)

[74] Gildemeister, Wetterer (1992)

[75] Gildemeister, Wetterer (1992), S. 240

[76] Wetterer (1992)

5.4 Implikationen für Gleichstellung aus Transformationsperspektive

Der zentrale politische Ansatzpunkt der Transformationsperspektive kann an seiner Kritik festgemacht werden. Das Manko, dass Frauenpolitik nicht länger in der Einforderung von qua Geschlecht existierenden gemeinsamen Fraueninteressen bestehen kann, und damit einem konflikthaften Aushandlungsprozess ausgesetzt ist, kann zugleich auch als Chance gesehen werden. Die Annahme, dass sich Frauen- und Männerinteressen nicht konträr gegenüberstehen, erweist sich dann als produktiv, wenn die AkteurInnen ihre Interessen und Strategien empirisch überprüfen und dabei Widersprüche und Konflikte offen legen.

Mit dem Begriff der Reflexivität wird deutlich zum Ausdruck gebracht, dass es notwendig ist, immer wieder einen kritischen und skeptischen Blick auf die eigenen intellektuellen Annahmen zu werfen. Für die Gleichstellungspolitik würde dies bedeuten, die eigenen Annahmen/Vorstellungen von Geschlechterkonstruktionen ständig zu hinterfragen und transparent zu machen, auf welche der verwendeten erkenntnistheoretischen Grundlagen zu Geschlechterkonstruktionen, der politische Prozess aufbaut.

Letztlich geht es aber nicht nur um das Hinterfragen von Annahmen und Vorstellungen, sondern auch darum, formelle und auch informelle Regelungen so zu verändern, dass eine geschlechterrelevante Politik möglich ist. Dies kann gut durch die seit Anfang der 1990er Jahre entwickelten Thesen über die geschlechtlich strukturierten Organisationsprozesse (gendered organizational processes)[77] veranschaulicht werden. Die Annahme, dass Organisationen nicht geschlechtsneutral sind, sondern sogar aktiv dazu beitragen, Geschlechterhierarchien aufrecht zu erhalten, wurde mittlerweile in der Frauen- und Geschlechterforschung auch empirisch bestätigt.[78] Sie beziehen sich darauf, dass

1. in Organisationen entlang der Geschlechtergrenze Trennungen vollzogen werden,
2. diese Trennungen durch Symbole und Bilder repräsentiert und reproduziert werden,
3. die Interaktionen zwischen Geschlechtern geschlechtsbezogene soziale Strukturen in Organisationen (re)produzieren,
4. die geschlechtsbezogene Organisationsstruktur und die Regeln des geschlechtsgerechten Verhaltens in der Organisation verinnerlicht werden,
5. Grundannahmen, Praktiken, soziale Strukturen und Prozesse, die der Arbeitsorganisation zugrunde liegen, auf geschlechterbezogenen Vorstellungen, Wertungen und Haltungen basieren, die als Subtexte gelesen werden können.

Für die Gleichstellungspolitik können diese Erkenntnisse zunächst dazu genutzt werden, dominante Diskurse in Organisationen infrage zu stellen. Die Aufdeckung des Gendersubtext in Organisationen kann dabei durch Gleichstellungspolitik angeregt werden, indem vergeschlechtlichte Organisationen („gendered organizations“)[79] Geschlechter als Kategorie der (Selbst)beobachtung einführen, um den bisher geschlechterblinden oder/und den differenzorientierten Diskurs aufzuzeigen.

Um die strukturelle Dualität und Hierarchie der Geschlechter aufzubrechen und Raum für vielfältige Geschlechterperspektiven zu schaffen, ist es notwendig den Terminus „Geschlecht“ neu zu definieren und die Einführung eines mehrgeschlechtlichen diskursiven Verständnisses von Geschlecht zu initiieren.[80] In der Praxis heißt das, die Plausibilität und Realitätstüchtigkeit der Geschlechterunterscheidung durch Widerspruch und Hinterfragung zu unterminieren.[81] Denn solange ein dualistisches Denken nicht überwindbar ist, ergibt sich für die Geschlechterpolitik die Aufgabe, Widersprüche bewusst zu machen und Konstruktionsmechanismen von Geschlechtern permanent in Frage zu stellen.[82]

Im Folgenden werden nun die einzelnen präsentierten geschlechtertheoretischen Zugänge in einem Fallbeispiel angewendet, um deren Bedeutung für die Gender Mainstreaming Praxis nochmals zu beleuchten.

---

[77] Acker (1990)
[78] Jüngling (1999)
[79] Acker (1990)
[80] Bendl (2005a)

6. Fallbeispiel „Karriereentwicklung und Führung in Organisationen“

Im folgenden Fallbeispiel werden nun die oben dargestellten geschlechtertheoretischen Zugänge verarbeitet, um deren Einfluss auf für Gleichstellungspolitik nochmals zu verdeutlichen. Konkret geht es darum, welche Maßnahmen gesetzt werden sollen, um Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen von Unternehmen zu erreichen. Die Postmoderne Perspektive und Doing Gender werden dabei getrennt dargestellt, um auch die Unterschiede zwischen diesen beiden Ansätzen der Transformationsperspektive sichtbar zu machen.

6.1 Gleichheitsperspektive und Karriereentwicklung

Mit dem Blick aus der Perspektive der Gleichheit wird von der Voraussetzung ausgegangen, dass Männer wie Frauen gleichermaßen befähigt sind, Führungspositionen im Unternehmen einzunehmen, und dass es das Recht von Frauen ist, diese einnehmen zu können. Weiters ist es eine Verpflichtung von Organisationen, diese Ungleichheiten bei der Präsenz von Frauen und Männern in Führungspositionen zu beseitigen.

Intentionale (Ist das überhaupt gewollt?) und materiale (Was sind die förderlichen und hinderlichen Rahmenbedingungen aus der Sicht der Frauen und der Männer?) Verfasstheiten sind nur insofern zu berücksichtigen, als beiden Geschlechtern die gleichen Chancen einzuräumen sind. Daraus leiten sich dann auch die Maßnahmen ab, die folgendes Ziel verfolgen: Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen der Anzahl an männliche Führungskräfte anzugleichen. Bestehende Unterschiede im Bezug auf Ressourcen (z.B. Bildungsangebote), Strukturen und Handlungen sind so zu verändern, dass beiden Geschlechtern gleichermaßen die Erreichung von Führungspositionen ermöglicht wird.

Um Gleichheit auf der Ebene der Verteilung von Führungspositionen zu ermöglichen, sind in einem ersten Schritt Maßnahmen, die der Beseitigung von Diskriminierung dienen, zu setzen (Schaffung von Möglichkeiten für Frauen sich in den männlich geprägten Sphären zu behaupten): Quoten, Zugangsbeschränkungen aufheben oder den Rechtsstatus angleichen (z.B. Nachtarbeitsverbot).

6.2 Differenzperspektive und Karriereentwicklung

Die Anwendung einer Differenzperspektive auf die Frage der Führung in Organisationen legt nahe, dass die Aufwertung weiblicher Werte das Potential in sich trägt, Organisationen grundlegend zu verbessern und zu verändern. Diese Idee geht einher mit dem Diskurs über den „weiblichen Führungsstil“, der in der Literatur aber auch der Wirtschaft seit den 1980er Jahren stattfindet. Auf der Suche nach alternativen Zugängen zum traditionellen Management in Organisationen wurde u.a. die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen mit dem Argument gefordert, Frauen könnten ihre „typisch weiblichen Potentiale“ in die Führungsetagen der Unternehmen einbringen. Ein „weiblicher Führungsstil“ der – so die stereotype Zuschreibung – mit Personenbezogenheit, Einfühlung, Intuition und Teamorientierung assoziiert wird, könne und solle zu den notwendigen Veränderungen von Organisationen, wie etwa der Verflachung von Hierarchien, Flexibilisierung und der verstärkten Zuwendung zu teamorientierten Arbeitsmodellen beitragen.[83] Doch kritische Analysen[84] zeigen, dass dadurch keineswegs gewährleistet ist, dass Frauen in Genuss von Vorteilen kommen. Dieser Ansatz konnte wenig dazu beitragen das Geschlechterverhältnis in den Führungsetagen auszugleichen. Die Aufwertung von „Weiblichkeit“ erweist sich jedoch nicht als „Geschenk“ an die Frauen, sondern im Gegenteil. Sie löst Erwartungen an weibliche Führungskräfte aus, sich genau an solche stereotypen Verhalten anzupassen und sich folglich als Führungskraft neben den analytisch, strategischen Anforderungen, die männlich konnotiert sind, verstärkt um das Soziale und die Beziehungen als „Mütter“ in den Organisationen zu kümmern. Dadurch wird die „Weiblichkeit“ aber zu einer neuen Zusatzanforderung, die kaum erfüllbar ist[85] und die auch Anpassung an männliche dominierte Organisationskultur und -normen einschließt. Die Argumentation mit „Vor-

[81] Wetterer (2005)
[82] Smykall (2000)
[83] Krell (1994)
[84] Krell (1997); Raststetter (1997)
[85] Krell (2002)

teilen weiblicher Führung“ scheint hierbei eine sehr eingeschränkte Reichweite zu haben.

Um Geschlechtergerechtigkeit beim Zugang zu und in Führungspositionen zu erreichen, sind Konzepte angesagt, die darauf abzielen eine Veränderung von Unternehmenskultur und -struktur zu bewirken. Wenn, wie aus einer Differenzperspektive ebenfalls ableitbar ist, Frauen auf einer individuellen Ebene ihre persönlichen Vorstellungen von Weiblichkeit leben dürfen (sollen), so müssen Vorkehrungen für die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatsphäre getroffen werden. Die bisher von Unternehmen gelebte Vorstellung der „Reproduktionsarbeit als Privatsache“ muss dabei revidiert werden, wenn die spezifischen Fähigkeiten von Frauen in der Organisation mehr Platz haben sollen. Es geht darum, Maßnahmen zu schaffen, die es Frauen und Männern erlauben, neben der Erfüllung ihrer beruflichen Tätigkeiten – und eben auch einer Führungsaufgabe – etwa Kinder oder pflegebedürftige Elternteile wunschgemäß zu betreuen.

Solche Maßnahmen wären etwa Career Couple Programme, die es beiden Elternteilen ermöglichen ihre Karrieren und ihre privaten Interessen in Einklang zu bringen. Eine weitere Möglichkeit steckt hinter der Option ein Job Sharing System bei Führungskräften einzuführen und zu unterstützen. Die Differenzperspektive legt aber auch die Implementierung von Frauennetzwerken nahe, welche die gegenseitige Unterstützung – etwa in Form von MentorInnenprogrammen – fördern und Raum für den Austausch geschlechtsspezifischer Fragestellungen bieten, oder sich der Identifizierung und Informationsbereitstellung von geschlechtsblinden Prozessen in der Organisation widmen.

6.3 Postmoderne und Karriereentwicklung

Eine weitere Bereicherung erfährt die Aufgabenstellung das Thema „Karriereentwicklung und Führung“ zu beleuchten, wenn es aus der Perspektive eines postmodernen feministischen Zugangs betrachtet wird. Hier tritt das Thema „Führung“ in Unternehmen – und damit auch der Aufstieg zur Führungskraft und den damit verbundenen Zuschreibungen und Normen – als ein Subjekt widerstreitender Diskurse in unserer Gesellschaft zu Tage. Es wird klar, dass sowohl dem Führungsdiskurs als auch dem Weiblichkeitsdiskurs unterschiedliche Bedeutungen zugeschrieben werden und überall Gendernormen zugrunde liegen, die in der konkreten Organisation zu thematisieren sind. Aufgabe wäre es nun, den organisationalen Diskurs zu beleuchten und Begriffe wie „Karrierefrauen“ oder „Teilzeitführungskräfte“ zu dekonstruieren. Es gilt zu fragen, welche Annahmen hinter diesen Begriffen in der vorliegenden Organisation stecken. Mit welchen Beispielen oder anhand welcher Begebenheiten sind diese Begriffe in den organisationalen Kontext eingebettet? Was wird dabei ausgeblendet und welche Begriffe dominieren den Diskurs? Ist eine Führungskraft, die ihre/seine privaten Tätigkeiten genauso ernst nimmt, wie die bezahlte Arbeit in der Organisation überhaupt vorstellbar oder wird dies tabuisiert? Wird die Unterbrechung einer Karriere, eine Auszeit, sei es ein Sabbatical oder eine Kinderbetreuungskarenz, unhinterfragt als Hindernis dafür angesehen, um an die Spitze des Unternehmens zu gelangen?

Durch die sorgfältige Analyse der vorherrschenden Diskurse in der Organisation wird bisher aus dem „Karrierediskurs“ Ausgegrenztes sichtbar gemacht, (z.B.: ist Karriere immer mit Führung verbunden oder gibt es eine ExpertInnenkarriere?) und weitere Diversitätsfaktoren, wie das Alter, Ethnizität, oder psychische und physische Fähigkeiten in die Überlegungen (z.B: sind Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen, unabhängig von Alter möglich?) miteinbezogen. Im Fokus solcher Prozesse steht die Reflexion der Diskurse im Hinblick auf das Potential für die Reproduktion und Verfestigung oder für die Veränderung der Geschlechterverhältnisse. Darauf basierend können Maßnahmen entwickelt werden.

6.4 Doing Gender und Karriereentwicklung

Wendet man das Konzept des Doing Gender auf Frauen in Führungspositionen an, so bedeutet dies zunächst, dass Frauen und Männer für Führungsaufgaben von Natur aus als gleichermaßen geeignet gesehen werden. Doch das eingelernte geschlechtsspezifische Handeln, die unterschiedlichen Erwartungen an die Darstellung der Geschlechterrollen und die

[86] Acker (1990)
[87] Simpson (1998)
[88] Hofbauer (2002)
[89] Volker (1999): Frauen mit Kindern zeigen in der Studie von Simpson (1998) wie erwartet die stärkste Abgrenzung, aber

Zuschreibung von Geschlechterstereotypen, die in den alltäglichen Interaktionen verfestigt werden, wird für Frauen zur (unbewussten) Barriere. An dieser Ausgrenzung oder Grenzziehung nehmen sowohl Männer als auch Frauen teil und es sind auch betriebliche Strukturen involviert. Doing Gender-Prozesse, die Frauen von Führungspositionen ausschließen, sind kaum Teil der formalen Anforderungen, sondern sind in Organisationen „inkorporiert", sind Teil der „gendered substructures".[86] Diese vergeschlechtlichte „Substruktur" zeigt sich in zeitlichen und örtlichen Arrangements von Arbeit, Regeln für Verhalten am Arbeitsplatz, oder in der Beziehung zwischen Arbeitsplatz und Privatheit. Wie solche Ausgrenzungen funktionieren, wie sie aufgedeckt werden können und ihnen entgegen gehandelt werden kann, ist Thema im Doing Gender.

Beispielsweise wird von Führungskräften vielfach überdurchschnittliches Engagement für ihre Arbeit erwartet, erkennbar etwa an der Neigung zu überlangen Arbeitszeiten. Simpson[87] hat in einer empirischen Studie belegt, dass Führungskräfte länger am Arbeitsplatz verbleiben, als es ihre Aufgaben rechtfertigen. Es wird eine Art "Anwesenheitskult" betrieben, der nicht auf eine höhere Produktivität abzielt – denn ab einem gewissen Zeitpunkt sinkt erwiesenermaßen Produktivität, Belastbarkeit und Stresstoleranz deutlich – sondern darauf, überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft und Engagement zu vermitteln und dies als Verdrängungsstrategie von MitstreiterInnen in der betrieblichen Statuskonkurrenz einzusetzen. Dieser Anwesenheitskult ist eine (überwiegend) männliche Inszenierung von Leistung, und damit eine Form von männlichem Doing Gender, das symbolische Barrieren für Frauen schafft.[88] Frauen können aufgrund von Familienverantwortung oft nicht mithalten bzw. treffen eine rationale Entscheidung dagegen, indem sie ihre Lebenszeit nicht in diesem Ausmaß für die Karriere investieren („reflexive Karrierebeschränkung").[89]

Ein *Undoing Gender* kann individuell erfolgen, indem Frauen das Spiel des Anwesenheitskults mitmachen. Dies erfordert nicht nur ein Können, d.h. den zeitlichen Spielraum zum Mitmachen, sondern auch ein Wollen. Gleichzeitig ist aber auch anzumerken, dass diese Haltung einer „reflexiven Karrierebeschränkung" zugunsten einer Balance von Arbeit und anderen Lebensbereichen nicht nur bei Frauen zu finden ist, sondern zunehmend auch unter männlichen Führungskräften besteht. Möglicherweise führt dies zu neuen Grenzziehungen quer zum Geschlecht. Aber bislang scheinen die Frauen, die im Machtspiel um Top-Positionen mitmachen und dabei ein Undoing Gender betreiben, keine nachhaltige Wirkung auf einen dauerhaften Abbau von Geschlechtergrenzen zu haben.[90]

Eine andere Möglichkeit zur Neutralisierung durch Begrenzung dieser Doing Gender-Prozesse ist es, die Anwesenheitszeiten von Führungskräften stärker zu formalisieren. Gerade bei Führungskräften sind Überstunden und Zeitaufzeichnungen Ausnahme und die Flexibilisierung der Arbeitszeit führt dazu, dass informellen und unkontrollierbaren Arbeitszeiten mehr Spielraum gegeben wird. Praktiken, die dies einschränken, stoßen zwar nicht unbedingt auf Gegenliebe, haben aber eine Schutzfunktion. Beispielsweise können Zeitaufzeichnungssysteme, die Arbeitszeiten über einer bestimmten Grenze ignorieren oder ungeheizte Büros an Wochenenden, überlange Arbeitszeiten zwar nicht verhindern, aber zu Signalen für Zeitbeschränkungen werden. Dies alles verhindert eine Ausgrenzung von Frauen jedoch nur dann, wenn diese diskriminierenden Strategien nicht sofort durch andere ersetzt werden.

Wie das Fallbeispiel deutlich zeigt, ist es von größter Wichtigkeit nicht nur darauf zu achten, sondern auch explizit offen zu legen mit welcher geschlechtertheoretischen Perspektive gearbeitet wird. Denn die Anwendung unterschiedlicher Ansätze im Rahmen von Gender Mainstreaming beleuchtet nicht nur unterschiedliche Geschlechterkonstruktionen, sondern hat auch unterschiedliche Zielsetzungen und daraus abgeleitete Maßnahmen zur Folge. Der Einbezug dieser Geschlechterperspektiven zu Beginn eines Gender Mainstreaming Prozesses stellt ein unabdingbares Merkmal zur Entwicklung einer qualitätsorientierten Implementierung von Gender Mainstreaming dar. Daher werden im Folgenden zusammenfassend die Implikationen der unterschiedlichen Geschlechterperspektiven dargestellt.

nicht wegen der geringsten Zeitressourcen, sondern weil sie mit ihren familiären Interessen am ehesten eine innere Distanz gegenüber betrieblichen Verhaltenserwartungen aufbauen.

[90] Hofbauer (2002)

7. Implikationen der Geschlechterperspektiven für Gender Mainstreaming

Gleichheits-, Differenz- und Transformationsperspektive haben Implikationen auf die Gleichstellungszielsetzungen und damit auf den Inhalt von Gender Mainstreaming Prozessen.

Die Strategie Gender Mainstreaming wäre kaum möglich ohne die Erkenntnis, wie sehr Geschlechter und die Vorstellung über Geschlechterverhältnisse in Alltagspraxen und Denkstrukturen eingeschrieben sind.[91] Die Umgestaltung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, und konkret bei Gender Mainstreaming, die Umgestaltung diskriminierender Strukturen, welche geschlechterspezifische Ungleichheiten (re)-produzieren, orientiert sich an bestimmten konstruierten Leitbildern über „typische" Männer und Frauen.

Wenn Gleichstellung in allen Lebensbereichen und damit auch eine Aufhebung der Arbeitsteilung und Trennung der Zuschreibung der gesellschaftlichen Sphäre der Erwerbsarbeit und der privaten Sphäre der Reproduktion erreicht werden soll, dann muss mit traditionellen Vorstellungen über „Weiblichkeit" und „Männlichkeit" mit ihren dazugehörigen Stereotypen gebrochen werden[92]; das heißt, es muss ermöglicht werden, neue Konzeptualisierungen von Geschlechtern in den Prozess des Gender Mainstreamings einfließen zu lassen.

In der politischen Praxis ist das Potential der kritischen Reflexion von Geschlecht selten vorhanden. Allgemein scheint in der Politik *gender* als eine Art „Passpartout"[93] zu fungieren, der mit unterschiedlichen Inhalten gefüllt wird, werden sex und gender synonym verwendet, *„als wäre gender nichts als ein höflicher Euphemismus für sex"*[94]. Daran konnte auch Gender Mainstreaming bisher wenig verändern. Die Praxis der Implementierung von Gender Mainstreaming zeigt, dass sich die Bedeutungsreflexion von gender vielfach darauf beschränkt, dass die Betrachtungsebene die Geschlechterverhältnisse, d.h. Frauen und Männer sind.

Die Entwicklung und systematische Aufbereitung von Geschlechterperspektiven für die Nutzung in Gender Mainstreaming stellt einen wesentlichen Aspekt der Qualitätsentwicklung dar. Dadurch werden die Strategien der Anwendung einer Standardisierung zugeführt und kann eine alltagsideologische Konzeptualisierung verhindert werden.

Auch bei der Entwicklung der jeweiligen konkreten Analysen der Ausgangssituation und der Erarbeitung und Reflexion der Zielsetzung im Rahmen von Gender Mainstreaming Prozessen sind die geschlechtertheoretischen Zugänge zu nutzen, um die Wirkung von Maßnahmen auf die Geschlechterverhältnisse in Diskussion stellen zu können. Die transparente und bewusste Entscheidung für eine der geschlechtertheoretischen Perspektiven in Abhängigkeit von Situation, Ziel, Werten und Kompetenzen der Beteiligten ist ein Merkmal, an dem, nach Meinung der Autorinnen dieses Beitrages, qualitätsvolles Vorgehen zu erkennen ist.

Im Folgenden werden die unterschiedlichen Implikationen der in diesem Beitrag vorgestellten geschlechtertheoretischen Perspektiven für die Qualitätsentwicklung von Gender Mainstreaming zusammenfassend dargestellt. Dabei ist darauf zu verweisen, dass die Aspekte, die hier angesprochen werden, bereits die Kritik und Weiterentwicklung der jeweiligen geschlechtertheoretischen Perspektiven beinhalten und damit auch zu Überschneidungen der Perspektiven führen. Im Sinn der Reflexion der Implikationen ist darauf zu achten, dass mindestens zwei Interpretationen möglich sind: Eine normativ differenzierende, welche die Unterschiede zwischen den Geschlechterperspektiven aufzeigt und eine zweite, welche ihre Weiterentwicklungen, und damit die Elastizität der unterschiedlichen Zugänge, voll auszuschöpfen anstrebt.

7.1 Gleichheitsperspektive und Gender Mainstreaming

Unter dem Blickwinkel der angenommenen Gleichheit von Frauen und Männern und der Umsetzung dieser Annahme in gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Realitäten finden sich heute unter dem Titel Gender Mainstreaming viele der Maßnahmen wieder, die politischen, feministischen Bewegungen

[91] Wecker (2000)

[92] Pinl (2002)

[93] Knapp (2000)

entnommen wurden. Sie – die Maßnahmen – setzen zum Teil auch die Tradition der Frauenförderung fort. Zu den Maßnahmen zählen:

- sämtliche Veränderungen der rechtlichen Situation (Gleichheit vorm Recht und im Recht), die Gleichheit herstellen,
- wie auch Förder- und Kompensationsmaßnahmen, welche zur Herstellung von – vor allem formaler und materialer – Gleichheit als notwendig zu erachten sind.

Die Anpassung an eine Norm (ohne Knappheitsmanagement) oder die quotierende Reglementierung (Knappheitsmanagement) weisen auf unterschiedliche Herausforderungen hin, die dabei aufzunehmen sind.

Die Gleichheits- und die nachfolgend beschriebene Differenzperspektive bergen für Gender Mainstreaming insofern ein Dilemma, als es nicht die *Un*unterschiedenheit im Bezug darauf auflöst, ob Gleichheit und Differenz Ausgangspunkt des Denkens sind oder vielmehr die zu verhandelnde Vision. Damit wird aber auch nicht transparent, ob es um die Nutzung oder Aufhebung von Differenz und Gleichheit geht.

7.2 Differenzperspektive und Gender Mainstreaming

Aus der differenztheoretischen Perspektive ergeben sich folgende Ansatzpunkte, wie zur Qualitätsentwicklung von GM beigetragen werden kann:

- Es geht zunächst um die Untersuchung, was es in einer jeweils spezifischen Situation oder Entscheidung heißt, „Mann“ oder „Frau“ zu sein. Dabei steht also die historische Variable Geschlecht im Vordergrund. Diese kann je nach Kontext mit anderen Bedeutungen besetzt sein. Die Analyse zielt auf die Frage ab, inwiefern unterschiedliche Bedürfnislagen und spezifischen Fähigkeiten, die sich aus den Lebenssituationen der Frauen und Männern ergeben, berücksichtigt werden und welche Konsequenzen daraus für die Schaffung von Chancengleichheit ableitbar sind.
- Die Differenzperspektive inklusive ihrer Kritik eignet sich, Geschlechterthemen in Organisationen besprechbar zu machen und bietet vielfältige Anknüpfungspunkte, um zunächst die Geschlechterblindheit politischer Praktiken aufzudecken und die Nichtbeachtung weiblicher Perspektiven und Anliegen aufzudecken.
- In Gender Mainstreaming Prozessen wird es daher „hilfsweise“ darum gehen, „Gruppen“ zu unterscheiden. Da diese aber so nicht existieren und nur über Stereotype zusammengehalten werden, gilt es gleichzeitig auch zu hinterfragen inwieweit von gemeinsamen sozialen Gruppen der „Männer“ und „Frauen“ auszugehen ist. Weiters ist zu prüfen, ob die Kategorie Geschlecht durch die Verbindung mit anderen sozialen Kategorien (Ethnizität, Alter, Bildung, Behinderung, usw.) in einer spezifischen Situation einen Bedeutungsverlust erfährt und eine intersektionale Betrachtung mehr Gleichstellung und Gerechtigkeit hervorbringen mag. Dies zeigt aber bereits den Übergang zur Transformationsperspektive auf.

7.3 Transformationsperspektive und Gender Mainstreaming

Die Gefahr der Festschreibung von Stereotypen beim Einsetzen der Gleichheits- und Differenzperspektive im Gender Mainstreaming provoziert die Frage, wie die Perspektive der Transformation einen Beitrag zur Qualität bei der Einführung und Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming leisten kann. Durch ihren Bezug auf die Konstruktion und Dekonstruktion der Geschlechter kann sie nicht nur dazu beitragen, die ungelöste Debatte zwischen Gleichheit und Differenz aufzulösen, sondern auch die Gefahr der Festschreibung von Stereotypen durch Infragestellung der traditionellen Geschlechterkonzepte von Frau und Mann zu mindern.

7.3.1 Postmoderne und Gender Mainstreaming

Die Perspektive der postmodernen Feminismen fokussiert auf die durch Diskurse hergestellten Geschlechterkonstruktionen und kann damit durch folgende Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming genutzt werden:

- Gender Mainstreaming soll dazu beitragen, dualistisches Denken zu überwinden, indem die Realitäts-

[94] Scott (2001), zitiert nach Gildemeister, Robert (2003), S. 222

tüchtigkeit der Unterscheidung geprüft wird und Widersprüche bewusst gemacht werden. Die postmoderne Perspektive und die Kritik, dass Gender Mainstreaming im schlechtesten Fall dazu beträgt, Zweigeschlechtlichkeit zu reproduzieren, ermöglicht es, insbesondere den Blick für präkare(?) und kontraproduktiven Effekte zu schärfen. Diese Effekte werden durch ein dualistisches Geschlechterverständnis, das Gesellschaftsmitglieder in zwei als unterschiedlich geltende Gruppen teilt, welche für unterschiedlichen soziale Positionen vorgesehen sind und die unterschiedliche Potenziale und Orientierungen haben, erzeugt.

- Bei Gender Mainstreaming Prozessen ist der Blick ist auf diskriminierungsreproduzierende institutionelle und organisationale Strukturen und Prozesse zu legen. Aus postmoderner Perspektive sind dafür zunächst die dominanten Diskurse, innerhalb derer konkrete Aufgabenstellungen und Zielsetzungen verortet werden können, zu identifizieren und auf ihre zugrundeliegenden Gendernormen hin zu befragen. Dabei geht es darum, das Potenzial der laufenden dominanten Diskurse in der Organisation dahingehend zu untersuchen, ob und wie diese zu einer Veränderung der Geschlechterverhältnisse beitragen können oder inwiefern sie systematisch Ausschließungsmechanismen produzieren. Darauf aufbauend müssen beispielweise Verhandlungen darüber geführt werden, welchen Stellenwert der „Gleichstellungsdiskurs“ in der Organisation einnehmen soll und welche Maßnahmen mit einer angestrebten, in den Zielsetzungen festgelegten, Platzierung zu verknüpfen sind.

7.3.2 Doing Gender und Gender Mainstreaming

Doing Gender setzt ebenfalls an der Überwindung des dualistischen Denkens von Geschlecht oder Geschlechtern an. Um Benachteiligungen von Geschlechtern systematisch zu kontrollieren und bereits im Entstehungsprozess zu vermeiden, muss die De- und Rekonstruktion die offensichtlich und wie selbstverständlich erscheinenden Geschlechterrealitäten hinterfragen. Dadurch wird ihr sozial konstruierter und damit kontingenter Charakter sichtbar gemacht.[95] Darüber hinaus beinhaltet der Doing Gender Ansatz für die konkreten kontextgebundenen Handlungen im Rahmen der Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie einen besonderen Stellenwert, weil er unabgängig von der jeweiligen Vorstellung über Geschlechter und Geschlechterverhältnisse zu einer ständigen Reflexion der AkteurInnen anregt.

Doing Gender im Gender Mainstreaming lenkt den Blick auf die Geschlechterkonstruktion durch politische Institutionen und soll die entsprechenden institutionellen, geschlechterdiskriminierenden Strukturierungen aufdecken und vermeiden. Dies gilt für alle Phasen des Gender Mainstreaming-Prozesses, betrifft aber vor allem die Umsetzungsschritte von Gender Mainstreaming, wenn das Konzept vom Top zu den Umsetzenden weitergetragen wird. Denn gerade hier kommt es zur „Diskrepanz zwischen Prinzip und Realität“[96], wird der Widerspruch zwischen Gleichheitspostulat und alltäglichem Geschlechterhandeln offensichtlich. Denn während die Idee der Gleichheit einer reflexiven Diskurslogik gehorcht, beruht der tagtägliche Umgang mit Geschlecht einer anderen praktischen Logik, die durch die persönlichen Erfahrungen mit Geschlecht oder der eigenen Geschlechteridentität geprägt ist und damit gewöhnlich auf einem naturhaft bestimmten Differenzdenken beruht.[97] Gender Mainstreaming bedeutet damit nicht nur, dass Gleichstellung in der Organisation verankert und von den AkteurInnen verinnerlicht wird, sondern auch, dass es sich in der Alltagspraxis entgegen der Logik der Differenzierung der Geschlechter durchsetzt.

Konkret ergeben sich aus der Doing Gender Perspektive folgende Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming:[98]

- Statt die soziale Konstruktion von Geschlecht als Ausgangspunkt und Voraussetzung zu betrachten, muss sie zum Ziel und Gegenstand gemacht werden. Denn die Forderung und die Konzepte der Einbeziehung der Geschlechterperspektive in

[95] Gildemeister, Robert (2003)

[96] Gildemeister, Robert (2003)

[97] Diese Diskrepanz zwischen Gleichheitsnorm und Alltag tritt insbesondere bei der Arbeitsteilung im Haushalt auf, wie dies Koppetsch und Burkart (1999) in eindrucksvoller Weise darstellen. Doch auch in den Interaktionen bei der Umsetzung von Politik, wie beispielsweise bei Beratungsgesprächen für Arbeitsuchende oder bei Bildungsveranstaltungen, oder auch im täglichen Umgang zwi-

sämtliche politische Planungen, Maßnahmen und Verfahren machen sich an den lebenslaufsteuernden Strukturvorgaben fest[99] und verfestigen damit die Struktur. Für die Auflösung der Geschlechterdualität und -hierarchie und der Einführung von Vielfältigkeit muss Gender Mainstreaming die angestrebte Veränderung eben dieser dichotomen und hierarchischen Konstruktion der Geschlechter zum Ziel und Gegenstand machen.

- Statt Parteilichkeit und ihrer Prinzipialisierung, die Differenz schafft, ist eine Neutralisierung der Basisdifferenz nötig. Denn die Parteilichkeit für Frauen behindert adäquate Wahrnehmungs- und Handlungsmuster zum Abbau der Geschlechterdifferenz.
- Statt einer Optimierung innerhalb der Strukturen der Geschlechterrelation und Nutzung von Handlungsspielräumen für Frauen ist es notwendig, die Strukturvorgaben und die Konstrukte der Geschlechterrelationen zu reflektieren. Denn wenn Gender Mainstreaming versucht, die Strukturvorgaben der Geschlechterrelation immanent zu optimieren und Handlungsspielräume für Verbesserungen von Integration- und Anpassungschancen von Frauen zu nutzen, werden zwar Erfolge erzielt, aber ein Teil der Betroffenen verfehlt. Gerade die wirklich Benachteiligten fühlen sich nicht durch das „Geförderte“ angesprochen. Damit wird Differenz bei Frauen eher geschaffen als vermindert.
- Statt der Verharrung auf bestimmten Strukturen und Erklärungsmodellen, die der Realität nicht entsprechen, wäre es wichtig, die Veränderungen im Konstruktions- und Realisierungsmodus zu verstehen um die verschiedenen Widersprüchlichkeiten in der Geschlechterrelation zu begreifen. Denn Gender Mainstreaming versucht auf Strukturen, Lebensformen und kulturelle Kodierungen einzuwirken, die ihrerseits in Bewegung sind.
- Statt sich in einer Ambivalenz von Gleichheit und Differenz zu verfangen, ist es nötig, dass Gender Mainstreaming Ungleichheit abbaut. Dies ist nur ohne den Rückgriff auf Geschlechterhierarchie und -dualität möglich. Denn diese Ambivalenz hat zur Folge, dass die Relevanz der Kategorie Geschlecht immer wieder aufs Neue herausgestrichen und das Denken in der Differenz verfestigt wird. Das Festhalten an dualen und hierarchischen Geschlechterkonstruktion blendet häufig die tatsächlich erlebte und erfahrene soziale Welt von Menschen aus.

Um die Verstärkung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen durch politische Funktionen zu verhindern, müssen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming die traditionellen Vorstellungen über Geschlecht stärker in Frage gestellt und diesen aktiv entgegen getreten werden. Dabei entgeht man dem Paradoxon einer konstruktivistischen Gleichstellungspolitik, indem nicht die bestehenden Unterschiede zwischen Frauen und Männern, sondern die politischen Prozesse, die diese Unterschiede prägen, zum Ziel werden. Wann immer politische Maßnahmen eine geschlechtsspezifische Zuweisung von Arbeit, Orientierung oder Ressourcen beinhalten, sollen die damit verbundenen Geschlechtervorstellungen und -wirkungen überprüft werden. Damit wird nicht geleugnet, dass sich Frauen und Männer real unterscheiden. Aber die Unterschiede werden nicht auf das Wesen der Geschlechter zurückgeführt, sie gelten dementsprechend nicht für alle Frauen und Männer gleichermaßen und wirken simultan mit ethnischen, regionalen oder Klassenunterschieden.

Dies erfordert allerdings, dass Gender Mainstreaming wesentlich durch (Selbst-)Reflexion wirkt, indem die Einflussnahme auf die Geschlechterkonstruktion von politischen Strukturen und Vorgaben bzw. politischen Handeln immer wieder aufs Neue hinterfragt wird. Doch gerade dieser Auftrag zur (Selbst-)Reflexivität verändert die Praxis von Gleichstellungspolitik, wie sie bisher gelebt wurde (wenn sie vorhanden war). Denn dies ist nicht durch eine Delegation der Gleichstellungspolitik an dafür beauftragte Personen umsetzbar, sondern bedarf einer ständigen Auseinandersetzung aller AkteurInnen mit der Geschlechterkonstruktion und widerspricht den Tendenzen zu Standardisierung und generalisierten Bearbeitungs-

schen MitarbeiterInnen in Betrieben, bestimmen eingeübte Praktiken und Erfahrungen das Verhalten, in denen das Geschlechterhandeln passiert und kaum reflektiert ist.

[98] vgl. Gildemeister, Robert (2003)

[99] Solche lebenslaufsteuernden Strukturvorgaben ergeben sich beispielsweise durch Betreuungsaufgaben von Kleinkindern etc.

routinen.[100] Die Frage, wie Gender Mainstreaming als eine Dauerreflexion institutionalisierbar ist, wie dies beispielsweise Schelsky schon in den sechziger Jahren aufgegriffen hat, ist damit auch für eine adäquate Umsetzung der Erkenntnisse aus dem Doing Gender-Ansatz im Konzept des Gender Mainstreaming offen.

8. Schlussbemerkung

Wie dieser Beitrag zeigt, ist es für die Qualitätsentwicklung von Gender Mainstreaming von größter Wichtigkeit, sich mit den unterschiedlichen Geschlechterkonzeptionen zu beschäftigen, um aus der ideologisch-diskursiven Reproduktion von Zweigeschlechtlichkeit im Sinne von naturhaften Wesen von Frau und Mann herauszutreten und zur Gleichstellung der Geschlechter beizutragen. Für die theoretisch-konzeptuelle Ebene von Gender Mainstreaming bedeutet dies, den Differenzansatz, welcher gemäß Wetterer[101] per se dem Gender Mainstreaming Ansatz eingeschrieben ist, zu hinterfragen und auf andere Geschlechterkonzeptionen, wie wir es getan haben, zu verweisen und deren weitreichende Implikationen für Gender Mainstreaming Prozesse und die organisationale Praxis aufzuzeigen. Auch das Fallbeispiel verdeutlicht die Notwendigkeit darauf zu achten, welche Geschlechterkonzeption mit welchen Implikationen gerade verhandelt wird und darauf Wert zu legen, alle Geschlechterkonzeptionen – welche meistens implizit mitverhandeltet werden – offen zu legen und zur Disposition zu stellen. Diese Veröffentlichung der mitlaufenden Geschlechterkonzeptionen erlaubt es, aus oftmals sehr ideologisch besetzten Diskussionen im Rahmen von Gender Mainstreaming sehr produktive Prozesse für die Gleichstellung aller Geschlechter in Gang zu setzen. Mit dem Blickwinkel auf die Vielfalt von Geschlechterkonzeptionen werden Lernprozesse initiiert, die den Abbau von Ängsten fördern, welche unter dem Motto „Verlust von erworbenen Rechten, Status und Rollen sowie Identitäten“ zusammengefasst werden können. Eine Sichtweise der Vielfalt von Geschlechterkonzeptionen eröffnet ungeahnte Einsichten in die gelebten Geschlechterkonzeptionen der OrganisationsteilnehmerInnen wie auch der Organisation selbst und bietet die Möglichkeit, sich von jenen geschlechterdiskriminierenden organisationalen Praxen zu verabschieden, die nicht nur Ungleichheit und Abwertung von Vielen (hier: Frauen) herstellen, sondern auch den Dominanzgruppen (hier: Männern) zum Nachteil gereichen.

[101] vgl. Höyng (2002); Bothfeld, Gronbach (2002); Gildemeister, Robert (2003), Meuser (2004b)

[101] Wetterer (2002)

9. Literatur

Acker, Joan (1990). *Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations. In: Gender & Society 4* (S. 139-158).

Agger, Ben (1991). *Critical Theory, Poststructuralism, Postmodernism: Their Sociological Relevance.* In: *Annual Review of Sociology, 17* (S. 105-131).

Becker-Schmidt, Regina; **Knapp**, Gudrun-Axeli (2001). *Feministische Theorien.* Hamburg: Junius Verlag.

Beck-Gernsheim, Elisabeth; **Ostner**, Ilona (1978). *Frauen verändern Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von Frau und Beruf.* In: *Soziale Welt 29* (S. 257-287).

Beer, Ursula (1984). *Theorien geschlechtlicher Arbeitsteilung.* Frankfurt am Main: Campus.

Behnke, Cornelia; **Meuser**, Michael (1999). *Geschlechterforschung und qualitative Methoden.* Opladen: Leske + Budrich.

Bendl, Regine (2005a). *Gender Theory Goes Business – Geschlechtertheorien als Ausgangspunkt zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in verschiedenen Organisationskulturen.* In: L. Gubitzer & S. Schunter-Kleemann (Hrsg.): *Gender Mainstreaming – Durchbruch der Frauenpolitik oder deren Ende? Schriftenreihe Frauen, Forschung, Wirtschaft*: Band 17. Frankfurt-Berlin-Bern-Bruxelles-New York-Oxford-Wien: Peter Lang.

Bendl, Regine (2005b). *Revisiting Organization Theory. Integration and Deconstruction of Gender and Transformation of Organization Theory.* Frankfurt-Berlin-Bern-Bruxelles-New York-Oxford-Wien: Peter Lang.

Beauvoir, Simone (1968). *Das andere Geschlecht.* Hamburg: Rowohlt (frz. Orig. 1947 *"Le Deuxième Sex"*).

Bothfeld, Silke; **Gronbach**, Sigrid (2002). *Vom Kopf auf die Füße. Politisches Lernen durch Gender Mainstreaming?* In: S. Bothfeld, S. Gronbach & B. Riedmüller (Hrsg.): *Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis* (S. 231-254). Frankfurt am Main: Campus.

Butler, Judith (1990). *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. New York-London: Routledge.

Butler, Judith (1991). *Das Unbehagen der Geschlechter.* Frankfurt, Suhrkamp.

Cockburn, Cynthia (1988). *Die Herrschaftsmaschine.* Hamburg: Argument.

Connell, Robert (1995). *Masculinities.* Cambridge: University of California Press.

Europäischer Rat (1998). *Berichterstattergruppe für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Gender Mainstreaming. Konzeptioneller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken.* Straßburg.

Foucault, Michel (1994). *Archäologie des Wissens.* (6. Auflage.). Frankfurt am Main, Suhrkamp.

Firestone, Sulamith (1975). *Frauenbefreiung und sexuelle Revolution.* Frankfurt am Main: Fischer.

Frey, Regina; **Dingler**, Johannes (2001). *Wie Theorien Geschlechter konstruieren. Ein Debattenüberblick.* In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): *Alles Gender? Oder Was? Theoretische Ansätze von Geschlecht(ern) und ihre Relevanz für die Praxis in Bildung, Beratung und Politik.* Dokumentation einer Fachtagung der Heinrich Böll Stiftung und des „Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse", am 9./10. März 2001. Berlin.
Im Internet: www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf (15.11.2006).

Friedan, Betty (1966). *Der Weiblichkeitswahn oder die Mystifizierung der Frau. Ein vehementer Protest gegen das Wunschbild von der Frau.* Reinbek: Rowohlt.

Gerhard, Ute; **Jansen**, Mechtild; **Maihofer** Andrea; **Schmid**, Pia; **Schultz**, Irmgard (Hg., 1990). *Differenz und Gleichheit. Menschenrechte haben (k)ein Geschlecht.* Frankfurt am Main, Ulrike Helmer Verlag.

Gildemeister, Regine; **Robert**, Günther (2003). *Politik und Geschlecht. Programmatische Gleichheit und die Praxis der Differenzierung.* In: *Soziale Welt*, *Sonderband, 14* (S. 217-239).

Gildemeister, Regine (2004). *Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung.* In: R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung (*S. 132-140).
Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Gildemeister, Regine; **Wetterer**, Angelika (1992). *Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung.* In: G.A. Knapp & A. Wettere (Hrsg.): *Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie* (S. 201-254). Freiburg: Kore.

Hagemann-White, Carol (1984). *Sozialisation: weiblich – männlich?* Opladen: Leske & Budrich.

Harding, Sandra (1990). *Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht.* Hamburg: Argument, 1990.

Heintz, Bettina; **Nadai**, Eva; **Fischer**, Regula; **Ummel,** Hannes (1997). *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes.* Frankfurt am Main-New York: Campus.

Herve, Florence (Hg., 1982). *Geschichte der deutschen Frauenbewegung.* Köln: Pahl-Rugenstein.

Hirschauer, Stefan (1994). *Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit.* In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 46/4 (S. 668-692).

Hofbauer, Johanna (2002). *Kontinuität und Wandel in betrieblichen Geschlechterbeziehungen an Beispielen der Mobilitäts- und Zeitkonkurrenz im Management.* In: C. Goldberg & S. Rosenberger (Hrsg.): *KarriereFrauenKonkurrenz* (u. a. S. 44-66). Innsbruck: Studienverlag.

Hofbauer, Johanna (2004). *Distinktion – Bewegung an betrieblichen Geschlechtergrenzen.* In: U. Pasero & B. Priddat (Hrsg.): *Organisationen und Netzwerke. Der Fall Gender* (S. 45-64). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hofmann, Roswitha (2004). *Grundlagen der Gender- und Diversitätstheorien.* In: R. Bendl, E. Hanappi-Egger & R. Hofmann (Hrsg.): *Interdisziplinäres Gender and Diversitätsmanagement. Einführung in Theorie und Praxis* (S.159-180). Wien: Linde International.

Hooks, Bell (1981). *Ain't I a woman. Black Women and Feminism.* Boston: South End Press.

Höyng, Stephan (2002). *Gleichstellungspolitik als Klientelpolitik greift zu kurz. Die Möglichkeiten von Gender Mainstreaming aus dem Blickwinkel von Männern.* In: S. Bothfeld, S. Gronbach & B. Riedmüller (Hrsg.): *Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis* (S. 199-228). Frankfurt am Main: Campus.

Huschke, Jenny (2002). *Gender Mainstreaming. Eine neue frauenpolitische Initiative der EU oder nur ein weiteres Schlagwort? Ein aktueller Diskussionsbeitrag.* Osnabrück.

Irigaray, Luce (1980). *Speculum. Spiegel des anderen Geschlechts.* Frankfurt am Main, Suhrkamp.

Jansen-Jurreit, Marielouise (1976). *Sexismus. Über die Abtreibung der Frauenfrage*. München, Carl Hanser.

Jüngling, Christiane (1999). *Organisationsforschung und Geschlechterpolitik: Von der Herrschaftsmaschine zur Spielwiese für Mikropolitiker. Geschlechterdemokratie in Organisationen.* Dokumentation einer Fachtagung am 10. und 11. Juli, 1999. In: M. Krannich (Hrsg.): *Geschlechterdemokratie in Organisationen* (S. 21-34). Frankfurt am Main: Hessische Gesellschaft für Demokratie e.V.

Keller, Evelyn Fox (1986). *Liebe, Macht und Erkenntnis. Männliche oder weibliche Wissenschaft?* München-Wien, Carl Hanser.

Knapp, Gudrun-Axeli (1997). *Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis.* In: G. Krell (Hrsg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen* (S. 151-159). 4. Auflage. Berlin: Gabler.

Knapp, Gudrun-Axeli (2000). *Konstruktion und Dekonstruktion von Geschlecht.* In: R. Becker-Schmidt & G. A. Knapp: *Feministische Theorien* (S. 63-102). Hamburg: Junius.

Knapp, Gudrun-Axeli (Hg., 1998). *Kurskorrekturen Feminismus zwischen kritischer Theorie und Postmoderne.* Frankfurt am Main: Campus.

Knapp, Ulla (1997). *Differenz und Dekonstruktion. Anmerkungen zum "Paradigmenwechsel" in der Frauenforschung.* In: St. Hradil (Hrsg.): *Differenz und Integration. Die Zukunft moderner Gesellschaften* (S. 497-513). Verhandlungen des 28. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Dresden. Frankfurt am Main: Campus.

Kreimer, Margareta (2006). *Ökonomie und Geschlechterdifferenz. Zur Robustheit disfunktionaler Diskriminierungsmechanismen.* Habilitation an der Karl-Franzens-Universität Graz.

Krebs, Angelika (Hg., 2000). *Gleichheit oder Gerechtigkeit. Texte der neuen Egalitarismuskritik.* Frankfurt am Main, Suhrkamp.

Krell, Gertraude (1994). "*Weiblicher Führungsstil*" *und* "*moderne Organisationskultur*" *- eine frauenförderliche Verbindung?* In: *Zeitschrift Führung + Organisation*, 63(6) (S. 377-380).

Krell, Gertraude (1997). *Vorteile eines neuen weiblichen Führungsstil – zur Fragwürdigkeit einer derzeit viel strapazierten Behauptung.* In: G. Krell (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen.* 4. Auflage (S. 299-308). Wiesbaden: Gabler.

Krell, Gertraude (2002). "*Vorteile eines neuen, weiblichen Führungsstils*" *Kritik eines aktuellen Diskurses.* In: C. Goldberg Christine & S. K. Rosenberger (Hrsg.): *KarriereFrauenKonkurrenz* (S. 91-101). Wien, Studienverlag.

Kroll, Renate (Hg., 2002). *Metzler Lexikon – Gender Studies – Geschlechterforschung. Ansätze – Personen – Grundbegriffe.* Stuttgart-Weimar: Verlag J.B. Metzler.

Kuhn,Thomas S. (1973). *Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen.* Frankfurt: Suhrkamp.

Krüger, Helga; **Born**, Claudia (1991). *Unterbrochene Erwerbskarrieren und Berufsspezifik: Zum Arbeitsmarkt- und Familienpuzzle im weiblichen Lebenslauf.* In: K. U. Mayer; J. Allmendinger; J. Huinink (Hrsg.): *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie* (S. 142-162). Frankfurt am Main: Campus.

Leitner, Andrea (2005a). *Gender als Mainstream – Doing Gender in Theorie und politischer Praxis.* IHS Reihe Soziologie Nr. 70. Wien.

Leitner, Andrea (2005b). *Gleichstellung in der Arbeitsmarktpolitik. Von Frauenförderung zu Gender Mainstreaming.* Dissertation an der Universität Wien.

Lorber, Judith (2005). *Gender Inequality: Feminist Theories and Politics.* Los Angeles: Publishing Company.

Maihofer, Andrea (1995). *Geschlecht als Existenzweise. Macht, Moral, Recht und Geschlechterdifferenz.* Frankfurt am Main: Ulrike Helmer Verlag.

Maihofer, Andrea (1997). *Gleichheit und/oder Differenz? Zum Verlauf einer Debatte.* In: *Politische Vierteljahreszeitschrift* 38(28) (S. 155-176).

Martschukat, Jürgen (2003). *Diskurse und Gewalt: Wege zu einer Geschichte der Todesstrafe im 18. und 19. Jahrhundert.* In: R. Keller; A. Hirseland; W. Schneider; W. Viehhöver (Hrsg.): *Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Band 2: Forschungspraxis* (S. 67-69). Opladen: Leske + Budrich.

Menke, Christoph (2004). *Spiegelungen der Gleichheit. Politische Philosophie nach Adorno und Derrida.* Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Meuser, Michael; **Neusüß**, Claudia (Hg., 2004). *Gender Mainstremaing. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente.* Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Meuser, Michael (2004a). *Geschlecht und Arbeitswelt – Doing Gender in Organisationen.* Vortrag bei dem vom DJI-Projekt am 29.4.04 in Halle veranstaltete; Workshop "Gender Mainstreaming in der Organisationskultur".

Meuser, Michael (2004b). *Gender Mainstreaming: Festschreibung oder Auflösung der Geschlechterdifferenz? Vom Verhältnis von Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik.* In: M. Meuser & C. Neusüß (Hrsg.): *Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente* (S. 322-336). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Meuser, Michael (2000). *Perspektiven einer Soziologie der Männlichkeit.* In: D. Janshen (Hrsg.): *Blickwechsel. Der neue Dialog zwischen Frauen und Männerforschung* (S. 47-78). Frankfurt am Main: Campus.

Mies, Maria; **Shiva**, Vandana (1993). *Ecofeminism.* London: Zed Books.

Niggemann, Heinz (Hg., 1981). *Frauenemanzipation und Sozialdemokratie.* Frankfurt: Fischer.

Ostendorf, Helga (1996). *Überlegungen zur Geschlechterpolitik staatlicher Institutionen – Die Chancen der Implementation frauenfördernder Bildungsprogramme.* In: *Zeitschrift für Frauenforschung, 3/96* (S. 23-38).

Penkwitt, Meike; **Mangelsdorf**, Marion (2003). *Dimensionen von Gender Studies.* In: *Freiburger FrauenStudien 13* (S. 18-53).

Pinl, Claudia (2002). *Gender Mainstreaming - ein unterschätztes Konzept.* In: *bpb: Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament. Aus Politik und Zeitgeschichte. B33-34/2002.*

Raststetter, Daniela (1997). *Frauen – die besseren Führungskräfte?* In: *Journal für Psychologie 5(2)* (S. 43-56).

Riegraf, Birgit (2000). *Organisationswandel, Organisationslernen und das Geschlechterverhältnis*. In: I. Lenz; H. M. Nickel; B. Riegraf (Hrsg.): *Geschlecht, Arbeit, Zukunft, Band 12* (S. 155-177). Münster: Forum Frauenforschung.

Rosenberger, Siglinde (1996). *Geschlechter Gleichheiten Differenzen.* Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.

Rodríguez, Encarnación Gutiérrez (2000). *Fallstricke des Feminismus.* In: polylog. *Forum für interkulturelles Philosophieren 1.2,* S. 1-43. Internet: http://www.polylog.org/them/1.2/asp3-de.htm (14.11.2006).

Simpson, Ruth (1998). *Presenteeism, Power and Organizational Change: Long Hours as a Career Barrier and the Impact on the Working Lives of Women Managers.* In: *British Journal of Management, 9* (S. 37-50).

Smykall, Sandra (2000). *Dekonstruktion und Gleichstellungpolitik – eine widersprüchliche Chance.* In: *Beilage zu AUGUSTE 9*.

Stiegler, Barbara (1999). *Berufe brauchen kein Geschlecht: zur Aufwertung sozialer Kompetenzen im Dienstleitungsberufen*. Bonn: FES Library.

Stiegler, Barbara (2002). *Gender macht Politik. 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming. Expertisen zur Frauenforschung.* Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Walby, Sylvia (2005). *Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice.* In: *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 12(3)* (S. 321-343).

Wartenpfuhl, Birgit (1996). *Destruktion – Konstruktion – Dekonstruktion. Perspektiven für die feministische Theorieentwicklung.* In: U. L. Fischer; M. Kampshoff; S. Keil; M. Schmitt (Hrsg.): *Kategorie: Geschlecht? Empirische Analysen und feministische Theorien* (S. 191-209). Opladen: Leske & Budrich.

Wecker, Regina (2000). *Forschung – Frauenpolitik – Mainstreaming: Versuch einer Wiederannäherung.* Internet:http://www.tirol.gv.at/fileadmin/www.tirol.gv.at/themen/gesellschaft-und-soziales/ frauen/downloads/konstanz-wecker.doc; (11.5.2006).

Werlhof, Claudia von (1978). *Frauenarbeit. Der blinde Fleck in der politischen Ökonomie.* In: *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis 1* (S. 18-32).

West, Candace; Zimmerman, Don H. (1987). *Doing Gender. In: Gender & Society, 1* (S. 125-151).

Wetterer, Angelika (2002). *Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen.* In: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 20(3)* (S. 129-149).

Wetterer, Angelika (2003). *Gender Mainstreaming und Managing Diversity. Rethorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik.* In: I. Schacherl (Hrsg.): *Gender Mainstreaming Kritische Reflexionen* (S. 131-151). Innsbruck: Studia.

Wetterer, Angelika (2005). *Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen – Facetten schwieriger Vermittlungen*. 2005, Internet: http://db.genderkompetenz.info/de/archive/events/gendlectkompetenz/050214glhu/ (12.1.2006)

Wilz, Sylvia M. (2002). *Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen*. Opladen: Leske & Budrich.

Wilz, Sylvia M. (2004). *Organisation: die Debatte um 'Gendered Organizations'.* In: R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 443-449). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Young, Iris Marion (1989). *Humanismus, Gynozentrismus und feministische Politik.* In: E. List; H. Studer (Hrsg.): *Denkverhältnisse. Feminismus und Kritik* (S 37-65). Frankfurt am Main: Suhrkamp.