

Anpassen oder unterminieren: Zum Verhältnis von Gender Mainstreaming und Gender Studies

Durchblicken oder durchsetzen – auf diese Formel ließe sich der Unterschied von *Gender Studies* und *Gender Mainstreaming* bringen: Um die Bedeutung der Kategorie Geschlecht und von Geschlechterverhältnissen in ihren sozialen Zusammenhängen zu *durchblicken* und im nächsten Schritt auch zu verändern, bedarf es der wissenschaftlichen Analyse. Dafür sind *Gender Studies* zuständig. Um diesen nächsten Schritt, nämlich Geschlechtergerechtigkeit zu institutionalisieren, auch politisch *durchzusetzen*, sind spezifische Instrumente und Methoden vonnöten. Damit ist *Gender Mainstreaming* als politische Strategie gefragt. Zwei völlig verschiedene Kontexte also, denen dieses hip daher kommende Vokabular entspringt, und damit auch unterschiedliche Ziele, denen die beiden Konzepte verpflichtet sind: Reflexion, Wahrheitsfindung und Verunsicherung einerseits und *empowerment* als Erweiterung von Gestaltungsmöglichkeiten und Machtgewinn andererseits. *Gender Mainstreaming* ist aber nicht nur eine Strategie der Geschlechterpolitik in Politik und Wirtschaft, sondern ebenso auch in der Institution Wissenschaft. Und *Gender Studies* zielen auf eine Entnaturalisierung von Geschlecht, was als Programm allen Strategien des *Gender Mainstreaming* (implizit) zu Grunde liegt.

Diese Entnaturalisierung lässt sich am prägnantesten mit dem Begriff des *queering* fassen. *queer* beschreibt „Ansätze oder Modelle, die Brüche im angeblich stabilen Verhältnis zwischen chromosomalem, gelebtem Geschlecht (*gender*) und sexuellem Begehren hervorheben. Im Kampf gegen diese Vorstellung von Stabilität – die vorgibt, Heterosexualität sei ihre Ursache, während sie tatsächlich ihre Wirkung ist – lenkt *queer* den Blick dahin, wo biologisches Geschlecht (*sex*), soziales Geschlecht (*gender*) und Begehren nicht zusammenpassen“.¹ Gemeint ist also eine Entselbstverständlichung unhinterfragter Annahmen in Bezug auf die Kategorien ‚männlich‘, ‚weiblich‘, ‚Hetero‘- und ‚Homosexualität‘ sowie die Annahme der Zweigeschlechtlichkeit. Knapp gefasst zielen solche Entnaturalisierungs- bzw. Entselbstverständlichungsbemühungen der *Gender Studies* auf der einen Seite darauf, die scheinbare Geschlechterirrelevanz in der Gesellschaft aufzudecken. Ein solches *queering* bzw. *Unterminieren* ist radikal. Denn was verunsichert uns mehr, als den Menschen uns gegenüber nicht eindeutig als Frau oder Mann klassifizieren zu können? Als politische Strategie stößt *queering* allerdings rasch an Grenzen, da Politik auf der Mobilisierung von Menschengruppen basiert. Und politische

Subjekte, die für eine Änderung der etablierten Geschlechterverhältnisse entstehen, sind vor allem (noch!) Frauen als prinzipiell einheitsfähig unterstellte Gruppe (nach dem Motto: Frauen haben als Frauen gemeinsame Interessen). Dies berücksichtigen Strategien des *Gender Mainstreaming*, und insofern passen sie sich den Spielregeln des politischen Lebens an. Weil sie dabei allerdings davon ausgehen, dass gesellschaftliche Interessen geschlechtsspezifisch zu unterscheiden sind, tragen sie damit auch immer die Gefahr einer „Reifizierung der Zweigeschlechtlichkeit“² und damit der herrschenden Geschlechterordnung mit sich.

Dennoch können auch solche Strategien zur Veränderung der Geschlechterverhältnisse radikal werden, nämlich in Verbindung mit einer Reorganisation organisatorischer Strukturen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Mit dem Programm der (wissenschaftlichen) Entnaturalisierung und der (politischen) Reorganisation der Geschlechterverhältnisse operieren – diese These will ich im Folgenden entwickeln – *Gender Studies* und *Gender Mainstreaming* auf verschiedenen Ebenen und mit unterschiedlichen Strategien, können aber – und darin liegt ihr Potenzial – komplementär zusammenwirken bzw. sich wechselseitig verstärken. Beide sind befrachtet mit großen Hoffnungen auf grundlegende Veränderungen, können aber auch instrumentalisiert werden und scheitern. Diese Spannung will ich in drei Schritten illustrieren. Zunächst werde ich Strategien des *Gender Mainstreaming* in politische Machtfragen einbetten (1.), sodann den Zusammenhang von Anpassung und Unterminierung im Kontext von Organisationen diskutieren (2.), um schließlich Strategien des *Gender Mainstreaming* an ihr wissenschaftliches Pendant der *Gender Studies* heranzuführen (3.).

1. Gender Mainstreaming als Methode, Strategie und Reorganisation

In Deutschland ist *Gender Mainstreaming* vor allem über Initiativen der EU in die politische Agenda gesickert.³ Die Wurzeln reichen freilich weiter zurück. Auf der dritten Weltfrauenkonferenz der UNO 1985 in Nairobi wurde die Idee des *Gender Mainstreaming* erstmals entwickelt, die vierte Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 mündete in der Gründung einer Aktionsplattform, die das *Gender Mainstreaming*-Konzept ausdrücklich unterstützt. 1996 hat sich die EU erstmals in einer Mitteilung der Kommission dem *Gender Mainstreaming* verpflichtet. Die Staats- und Regierungschefs haben *Gender Mainstreaming* auf höchster Ebene, nämlich auf vier Gipfeltreffen in Essen, Cannes, Madrid und Wien neben den Kampf gegen Arbeitslosigkeit zur höchsten Priorität erklärt. Im Amsterdamer Vertrag von 1997 schließlich ist der Gedanke der Chancen-

gleichheit erheblich aufgewertet und in Artikel 2 und 3 des neuen Vertrags festgeschrieben worden: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.“⁴ Mit der Ratifizierung des Vertrags besteht für die Mitgliedsstaaten eine Verpflichtung zur Umsetzung. Die zur Verfügung stehenden Instrumente der EU umfassen vor allem Rechtsvorschriften im Rahmen der Strukturförderung (z.B. europäischer Sozialfond), Werbekampagnen und die Einrichtung entsprechender Gremien und Kommissionen. *Gender Mainstreaming* bildet damit eine eigenständige Phase in der Geschichte der Gleichstellungspolitik.⁵ Während in den 70er Jahren die rechtliche Gleichstellung zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Vordergrund stand, waren die 80er durch gezielte Programme für Frauen zur Überwindung von Benachteiligungen geprägt. Erst das *Gender Mainstreaming* macht ernst mit der Forderung, Maßnahmen der Chancengleichheit in allgemeine Programme und Strategien zu integrieren und damit über ‚Frauenpolitik‘ hinauszugehen. Was aber ist genau mit *Gender Mainstreaming* gemeint?

Gender Mainstreaming als Konzept existiert in mindestens drei Varianten: als deskriptive Methode, als normative politische Strategie und als radikaler Reorganisationsansatz.⁶

Als *deskriptive Methode* überprüft *Gender Mainstreaming* sämtliche politischen Aktivitäten und Entscheidungsprozesse im Hinblick auf ihre Geschlechterrelevanz – mit analytischer Distanz. Dafür wurden Methoden und Instrumente wie die Aufstellung geschlechtsspezifischer Statistiken, Kosten-Nutzen-Analysen nach Geschlecht und Geschlechterrollen, *gender*-Expertisen, Checklisten, die Durchführung von Hearings und Ideenwerkstätten, begleitende Evaluation/Controlling durch Verankerung im Anfangsstadium des Prozesses sowie ‚*gender*-Trainings‘ als initiiierende und begleitende Kontrollmaßnahmen entwickelt.⁷ *Gender Mainstreaming* als deskriptive Methode operiert damit als Instrument des ‚*gender*-Controlling‘ und hat über diesen Weg Eingang in die Rhetorik medienbewusster PolitikerInnen gefunden. Denn als deskriptive Methode lässt sich *Gender Mainstreaming* auch als Absichtserklärung instrumentalisieren, um Anerkennung, Fördermittel und Prestige einzuheimsen, letztlich aber alles beim Alten zu lassen. So moniert etwa Susanne Schunter-Kleemann,⁸ dass mit *Gender Mainstreaming* die neoliberale Ordnungspolitik der Konservativen fortgeführt, aber durch eine modernere und versöhnlichere Rhetorik ergänzt werde. Beispiele dafür liefern Kommunen, die sich zur Einhaltung der Kriterien des *Gender Mainstreaming* und damit zur Überprüfung sämtlicher Entscheidungen auf ihre Geschlechterrelevanz verpflichtet haben. Dort ist mitunter zu beobachten, dass Vorlagen zu 99 Prozent mit dem Vermerk „keine Auswirkungen für Geschlechterverhältnis“ beantwortet werden; formal ist damit der Pflicht Genüge getan.⁹ Ohne normativen Bezugsrahmen bleibt

Gender Mainstreaming damit frei verfügb- und instrumentalisierbar für die unterschiedlichsten politischen Zielsetzungen.

Diese Instrumentalisierbarkeit wurzelt auch im hierarchischen Zuschnitt dieses Konzepts. Denn um Frauenzusammenhänge zu unterstützen, Networking zu betreiben und den Gedanken der ‚Bedeutung von x für die Geschlechterverhältnisse‘ zu implementieren, reicht die Implementierung allein von unten (*bottom-up*) nicht aus. Sie bedarf vielmehr des Rückhalts von oben, nämlich der obersten Führungsebene. Eine damit verbundene *top-down-Orientierung* ist ein Novum beim *Gender Mainstreaming* gegenüber klassischen Modellen der Gleichstellungspolitik: An der Spitze einer Organisation erklärt sich jemand für die Implementierung des *Mainstreaming*-Gedankens verantwortlich. Bei *Gender Mainstreaming* als einem top-down-Prozess liegt die Initiative und Durchführung etwa in Hochschulen bei RektorInnen, in Firmen bei GeschäftsführerInnen und/oder PersonalleiterInnen und in Kommunen bei BürgermeisterInnen. Darin liegen Chancen – weil sich in hierarchisch zugeschnittenen Entscheidungswegen politische Maßnahmen ‚konform‘ durchsetzen lassen. Darauf setzen auch viele Feministinnen, die sich in jahrelanger Basisarbeit mitunter erfolglos aufgerieben haben, neue Hoffungen. Gleichzeitig können aber gerade dadurch die zu Grunde liegenden Ziele des *Gender Mainstreaming* unterminiert und verwässert werden.¹⁰ Geht es etwa um die Implementierung von *Gender Mainstreaming* an 27 Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, begrüßt zwar ein Viertel der Hochschulen die „Grundsätze zur Förderung von Frauen an den Hochschulen Nordrhein-Westfalens“ als Richtlinien (sie wurden 1993 für alle Hochschulen erlassen, 1998 wurden die Auswirkungen evaluiert) und haben sie in die Alltagsroutinen integriert. Dagegen haben sich 50 Prozent der Hochschulen partiell geöffnet, behalten aber grundlegende Vorbehalte bei, und ein Viertel der Hochschulen zeichnet sich durch ein passives Tolerieren aus, hinter dem sich eine strukturelle und kulturelle Verhinderungsstrategie verbirgt. Das grundsätzliche Problem liegt darin, dass die „Grundsätze“ zwar Richtlinien für Verfahren darstellen, nicht aber die Ergebnisse vorwegnehmen können.¹¹ Formuliert Grundsätze werden bestenfalls diskursiv wirksam, indem sie Hochschulen, die an männerbündischen Strukturen festhalten, unter Legitimationsdruck stellen.¹²

Ebenso zeigt eine vom Ausschuss für die Rechte der Frau des Europäischen Parlaments 1997 durchgeführte Untersuchung, dass Kommission, Ministerrat und Mitgliedsstaaten bisher den *Mainstreaming*-Grundgedanken in allen zentralen, die zukünftige EU-Politik strukturierenden Programmen missachtet haben.¹³ Dies betrifft das fünfte Rahmenprogramm für Forschung und technologische Entwicklung, die Festlegungen zur Osterweiterung in der Agenda 2000 sowie das Grünbuch zur Entwicklungszusammenarbeit mit den AKP-Staaten. Auch bei den zentral- und osteuropäischen Staaten der EU mangelt es in der Europapolitik an Umsetzungswillen.¹⁴ Daran knüpft sich das Problem,

dass dort, wo „mit Hinweis auf den *Mainstreaming*-Grundsatz, Finanzmittel, die vorher gezielt für spezielle Frauenfördermaßnahmen reserviert wurden, nun mit dem Argument, daß Frauenanliegen sowieso in allen Politikfeldern mitbedacht werden, gestrichen wurden“.¹⁵ Ein Beispiel dafür ist das mittelfristige vierte Aktionsprogramm für die Chancengleichheit von Männern und Frauen. Es wurde lange blockiert und von 15 auf 6 Millionen ECU gekürzt.¹⁶

Einen Schritt weiter geht *Gender Mainstreaming* als normative politische Strategie, indem es die oben skizzierten Analysen unter der Fragestellung durchführt, welchen Beitrag sie zur Chancengleichheit leisten und wie eine solche auch tatsächlich zu erreichen ist. Eine solche Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit bildet die klassische Auffassung von *Gender Mainstreaming*:

[Es] „besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten AkteurInnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“,

so die Definition des Europarats. *Gender Mainstreaming* ist damit eine Politik, die Geschlechterdiskriminierung innerhalb von Institutionen aufzeigt, ihre Ursachen benennt, die Politik ihrer vermeintlichen Geschlechtsneutralität entkleidet und sie im nächsten Schritt zum Abbau der Geschlechterhierarchie nutzt.¹⁷ Entscheidend ist dabei, dass es sich nicht um eine isolierte Maßnahme (der Frauenförderung) handelt, sondern um eine alle politischen Felder durchziehende Querschnittaufgabe. Hintergrund ist die Annahme, dass es keine geschlechtsneutrale Politik gibt, und deshalb soll die Genderperspektive jede Entscheidung in Politik, ebenso aber auch in Wirtschaft, Wissenschaft usw. durchdringen. Das ehrgeizige Ziel lautet, allgemein formuliert, dass Geschlecht für die Zuteilung von Lebenschancen keine Rolle mehr spielen soll. Die grundlegende Richtung des *Mainstream* bleibt damit freilich unangetastet, es geht um Maßnahmen innerhalb des als handlungsrelevant definierten Spielraums.

Auch hier ist das oben genannte Problem nicht aus der Welt geschafft: Gut gemeinte Strategien können ins Leere laufen. Die Forderung nach einem *Gender Mainstreaming* – so eine feministische Befürchtung – spiegle bereits eine Anpassung wider, die sich von ursprünglichen feministischen Zielen weit entfernt habe. Denn natürlich ist *Gender Mainstreaming* eine Strategie, „die das Einlassen auf Institutionen und das Mitmachen innerhalb dieser Institutionen voraussetzt“¹⁸ – was in der autonomen Frauenbewegung höchst strittig ist. So ist diese Strategie der „Fahrtrinne in der Flußmitte“ (so die Formulierung des Deutschen Frauenrats) für Christina Thürmer-Rohr¹⁹ ein Verrat an den ursprünglichen Zielen des Feminismus der 70er und 80er Jahre. Denn dieser hatte dem politischen *Mainstream* eine deutliche Absage erteilt: *Gender Mainstreaming* habe sich von der Forderung nach grundlegenden,

strukturellen Alternativen verabschiedet und damit drohe die illusionäre, d.h. auf Veränderung zielende und subversive Kraft des anderen Denkens verloren zu gehen. Schlimmer: Während Begriffe wie *Gender* und *empowerment* noch einen emanzipatorischen Gehalt transportieren, sei *Mainstream* dagegen denunziatorisch.²⁰ Und Thürmer-Rohr macht ihre Kritik am *Gender Mainstreaming* und der Geschlechterdemokratie an Naturalisierungen fest, die beiden Konzepten zu Grunde liegen: Der Begriff Geschlechterdemokratie basiere auf geschlechterspezifischen Identitätsbehauptungen, die Frausein und Mannsein festschreibe und zum politischen Programm erhebe: „Nicht das Interesse an etwas Drittem bringt uns an den gemeinsamen Tisch, sondern das, was wir sind, – unsere angebliche Identität als ein bestimmtes Geschlecht“.²¹ Damit verstehe Geschlechterdemokratie BürgerInnen als InhaberInnen von Identitäten statt von Interessen, und das darauf aufbauende *Mainstreaming*, so ihr vernichtendes Urteil, mache die Norm zum Maßstab und „Abweichungen erneut zur Anomalie“.²²

Fügt sich *Gender Mainstreaming* in den Status quo und festigt damit das Bestehende? Thürmer-Rohr legt den Finger in die Wunde der zweifellos existierenden Instrumentalisierbarkeit, dennoch überzeugt ihre Kritik nicht. Denn erstens sind Interessen und Identitäten zwar analytisch zu trennen, in der Realität aber zwangsläufig miteinander verwoben. Lassen sich AutofahrerInnenparteien bei Stadtrats- und Kommunalwahlen etwa so ohne weiteres der Interessen-, *rosa Listen* dagegen den Identitätsvertretungen zurechnen? Die Idee politischer Initiativen wie der von *rosa Listen* besteht doch gerade darin, ein Klima der Toleranz und Weltoffenheit gegen die Diskriminierung anders Denkender und Lebender zu schaffen:

„Wir verstehen uns als Vertretung aller Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender-Menschen, aller Heterosexuellen und sonstigen, die sich nicht mehr länger in vorgefertigte Schemata des Geschlechts und der sexuellen Orientierung pressen lassen wollen“.²³

Zweitens – und dies berührt die Frage nach dem gesellschaftsverändernden Potenzial bzw. der Konformität – ist *Gender Mainstreaming* kein Selbstzweck. Es ist sehr wohl auf etwas Drittes bezogen, das es ebenso wie das Geschlechterverhältnis zu verändern gilt – und genau darin liegt die Chance des *Mainstreaming*. Meine These hierzu lautet, dass das Konzept des *Gender Mainstreaming* in Verbindung mit den ‚verunsicherungstheoretischen‘ Grundannahmen der *Gender Studies* beides zu verbinden im Stande ist und damit in eine noch auszuschöpfende Radikalität mündet.

Um dies systematisch vorzubereiten, führe ich an dieser Stelle die dritte Perspektive des *Gender Mainstreaming* als radikalen Reorganisationsansatz

ein. Er problematisiert eine falsche Bescheidenheit des *Gender Mainstreaming*: Warum sollte *Gender Mainstreaming* bei den Mitteln und Strategien der politischen Gestaltung Halt machen und nicht auch umwelt-, sozial- oder bildungspolitische Weichenstellungen, volks- und betriebswirtschaftliche Maßnahmen und organisatorische Entscheidungen schlechthin aufs Genderkorn nehmen? Rounaq Jahan charakterisiert diese Perspektive als radikalen Ansatz des agenda-setting: „Women not only become part of the mainstream, they also reorient the nature of the mainstream.“²⁴ Erst dann setzt *Gender Mainstreaming* nicht bei Symptomen an, sondern bei zu Grunde liegenden Strukturen der Organisation der Arbeit und des Alltags: Es geht nicht in erster Linie um zusätzliche Babysitter, Wickelräume, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Angebote an Teilzeitarbeitsplätzen für Frauen, sondern beispielsweise um eine straffere Sitzungsorganisation zur familienfreundlichen Gestaltung betrieblicher Abläufe sowie die Inpflichtnahme von Männern für die Aufzucht und Betreuung des Nachwuchses – mit den entsprechenden arbeits- und alltagsorganisatorischen Konsequenzen. Nicht nur mehr Rhetorikkompetenzen für Frauen sind Teil der Strategie, sondern eine Reorganisation betrieblicher Zusammenhänge (z.B. der gesamten Informations- und Kommunikationspolitik und Organisation hierarchischer Ebenen in einem Unternehmen) im Hinblick auf Geschlechtergleichheit bzw. Gleichstellung.²⁵

Bei diesem Idealtypus wirken nicht nur deskriptive und normative Komponenten zusammen. Die Geschlechterfrage wird vielmehr als wesentliches Kriterium bei der Lösung sozialer, wirtschaftlicher und umweltpolitischer Probleme ernst genommen: Die scheinbare Geschlechtsneutralität vieler Problemstellungen wird sichtbar; dies bietet den Vorteil, die Geschlechterfrage als durch und durch politische Frage zu sehen wie auch umgekehrt, scheinbar genderferne politische Entscheidungen, Strategien und Projekte gendersensibel anzugehen, also den Mainstream mit dem Thema *gender* zu konfrontieren. Das ist neu und damit praktiziert *Gender Mainstreaming* eine Entselbstverständlichung, wie sie für die wissenschaftliche Disziplin der *Gender Studies* forschungsleitend ist (vgl. Abschnitt 3).

2. Gender Mainstreaming als Unterminierung oder Anpassung?

Strittig ist bei dem bisher Gesagten freilich, wo dieser Ansatz tatsächlich die „radikale Schwelle“ überschreitet und wo er das Bestehende lediglich befestigt. Dieses Problem will ich anhand einiger Projekte zu betrieblichen Veränderungsprozessen illustrieren.²⁶ Solchen Projekten geht es nämlich nicht nur um die Verbesserung der betrieblichen Chancengleichheit, sondern auch um strukturelle Veränderungen der gesamten Arbeitsorganisation. Die Crux dabei:

Hier muss sich die Strategie auch auf dem Feld der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit beweisen. Dass sie dem nicht aus dem Weg gehen muss, dafür gibt es gute Argumente: Diskriminierung schlägt mit Demotivation, Fehlzeiten und Eingruppierungsklagen zu Buche, gemischtgeschlechtlich zusammengesetzte Arbeitsgruppen sind kreativer, *Gender Mainstreaming* praktizierende Organisationen sind auf dem Arbeitsmarkt vor allem im Bereich der Fach- und Führungs(nachwuchs)kräfte im Vorteil und die Integration verschiedener Beschäftigtengruppen verhindert Monokulturen, Veränderungsresistenz und schafft damit ein innovationsfreundlicheres Klima.²⁷ Gleichzeitig führt die Diskriminierung von Frauen im Berufsleben zu volkswirtschaftlichen Einbußen, und dies schlägt sich in einem geringeren Nutzungsgrad des Arbeitskräftepotenzials, einer Verzerrung der Preis- und der Beschäftigungsstruktur nieder.²⁸ Aktivitäten des *Gender Mainstreaming* unterstützen in ihrer Zielsetzung „den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (*employability*) der Mitarbeiter/innen, und als integrierte Aktivität des betrieblichen Verbesserungsprozesses helfen sie, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu stärken“.²⁹

Daraus lassen sich zwei Schlüsse ziehen: Erstens steht *Gender Mainstreaming* in einem allgemeineren Kontext, der von individuellen Kompetenzen über organisationskulturelle Kontexte auch politische, wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen umfasst. Zweitens greifen strukturverändernde Mechanismen nur dann, wenn sie Resonanz auslösen – und zwar in den beteiligten Bereichen.³⁰ Das bedeutet, dass Maßnahmen die Logiken verschiedener Subsysteme ‚treffen‘ müssen, um Reaktionen hervorzurufen – das gesellschaftliche Teilsystem der Kunst wird sich in seiner Operationsweise nicht am Kriterium der Wahrheit orientieren, wohl aber an Schönheit. Für geschlechtsspezifische Belange nun ist kein Teilsystem exklusiv zuständig, denn alle Geschlechter partizipieren grundsätzlich an allen gesellschaftlichen Teilsystemen. Das bedeutet, dass möglichst viele Systemlogiken mit dem Genderthema kompatibel gemacht werden müssen. Je besser dies gelingt, desto größer ist die Chance der Durchsetzung genderrelevanter Ziele. *Gender Mainstreaming* passt sich damit den gegebenen Lösungskalkülen an, indem es die Logik des Systems ‚mitmacht‘. Das heißt: Im Subsystem Ökonomie müssen Zahlungen stattfinden, im Subsystem Politik können die Beteiligten die Maßnahmen für die Erweiterung ihres Einflussbereichs nutzen, im Subsystem Wissenschaft werden neue Forschungsfragen entwickelt, im Subsystem Massenmedien werden Neuigkeitswerte umgeschlagen. Feministische Kreativität ist dann dahin gehend gefragt, die Wirkungsweise der jeweiligen Logiken zu erkennen und für die eigenen Zwecke zu instrumentalisieren. Anders gesagt: *Gender Mainstreaming* hat das Ineinandewirken verschiedener gesellschaftlicher Logiken und Teilsysteme am Schopf zu packen und mit eigenen Mitteln zu schlagen – was den einen als Cleverness, den anderen als Verrat an feministischen Idealen erscheint (s.o.).

Wo hier die Grenze zwischen Anpassung und Unterminierung liegt, lässt sich nur empirisch am konkreten Fall klären, und letztlich müssen die Beteiligten dies jeweils für sich selbst entscheiden.

Zur Schwierigkeit der Zuordnung in Anpassung und Unterminierung ein Beispiel aus der Organisationsberatung, genauer: der *outplacement*-Beratung als einem speziellen Typ der Personalberatung.³¹ *outplacement*-Beratungen reagieren auf sich wandelnde Anforderungen des Arbeitsmarkts wie ein steigendes Tempo des Arbeitslebens, die zunehmende Bedeutung individueller Integrationsleistungen und die Ausdünnung bislang vor Arbeitslosigkeit sicherer Berufsgruppen, wozu Führungskräfte und ManagerInnen zählen. Dieser Wandel lässt Dienstleistungen entstehen, welche gekündigten (älteren) Führungskräften zu einer neuen Anstellung verhelfen sollen. Damit eine Beratung Erfolg hat, müssen die entweder allein oder in kleinen Teams arbeitenden BeraterInnen dreierlei tun. Erstens müssen sie über *Fachkompetenz* verfügen, die üblicherweise durch ein Hochschulstudium zertifiziert ist. Sie umfasst Branchenwissen, Kenntnis von Organisationsstrukturen und -prozessen, betriebswirtschaftliches Know-how sowie Methodenkenntnisse aus der Beratung. Zweitens müssen sie sich *sozialkompetent* in die Situation des Gegenübers hinein fühlen und es verstehen. Drittens sind diese fachlichen und sozialen Kompetenzen in eine breite *Berufspraxis* eingebettet, die vor allem Führungserfahrung umfasst. Ein daraus abgeleitetes Anforderungsprofil von *outplacement*-BeraterInnen funktioniert nach dem Ähnlichkeitsprinzip, wonach BeraterInnen und KlientInnen möglichst gut zusammenpassen sollten: „*Jüngere zu Jüngeren, Ältere zu Älteren, Normale zu Normalen und vermeintlich Großkopferte zu Großkopferten*“ (Berater). Der typische *outplacement*-Berater ist also ein männlicher Ex-Manager Mitte 50, der das Innenleben verschiedener Organisationen in vielen Berufsjahren detailliert kennen gelernt hat, der gefeuert wurde und die eigene schmerzhaft Erfahrung des Gekündigtwerdens als Sprungbrett nutzt, anderen mit ähnlichen Erfahrungen aus einer solchen Situation herauszuhelfen.

Dieses klassische Anforderungsprofil verliert zunehmend an Bedeutung. Das wird an der wachsenden Zahl weiblicher Berater deutlich, die ihre männlichen Kollegen gemessen am Pro-Kopf-Umsatz teilweise überholen. Für ihren Erfolg gibt es drei Gründe. Erstens sind sie im Schnitt jünger als die Berater und empfehlen sich damit aufgrund einer immer jünger werdenden Klientel für das oben formulierte Ähnlichkeitsprinzip. Zweitens verlieren die älteren männlichen Berater zunehmend den Draht zu den Erfordernissen der Arbeitswelt. Die jüngeren Frauen dagegen verfügen über aktuellere Qualifikationen, die noch nicht der Halbwertszeit zum Opfer gefallen sind. Beispielsweise beherrschen sie allesamt den Umgang mit dem Computer, die Männer hingegen nur teilweise. Drittens schließlich entpuppen sich Frauen meist als sozial kompetenter: „Ein Mann hat eine andere Sprache wie eine Frau. Ich kann mich als Frau gegebenenfalls leichter auf die Sprache des Mannes einstellen, als ein

Mann sich auf die Sprache der Frau einstellen kann“, meint eine Beraterin. In diesem Zitat wird deutlich, dass eine neue Generation von hoch qualifizierten Frauen mit ihrem spezifischen Profil bisherige Traditionen und Dominanzstrukturen erfolgreich unterlaufen – sogar um den Preis, Rollenklischees zu verfestigen. Neben der männlichen ‚Abstiegsbiografie‘ erscheinen ihre Karrieren geradlinig und als Ergebnis gezielter Arbeit. Ihr Selbstbewusstsein ziehen solche Beraterinnen gerade aus ihren doppelten Kompetenzen: „Ich nehm einem Mann erst ab, dass er Organisations- und Managementkompetenzen hat, wenn er wie ich allein zwei Kinder großziehen und hier auch noch den ganzen Laden schmeißen kann“, so eine andere Beraterin. Sie begreifen die in der feministischen Forschung als ambivalent gezeichnete „doppelte Vergesellschaftung“³² als Potenzial statt als Unterdrückungsmechanismus.

Solche Erfahrungen lassen sich im Sinn einer Anpassung, aber eben auch als Unterminierung oder Strukturveränderung interpretieren. Denn es ist eine empirisch offene Frage, ob sich die Beteiligten im Sinn eines Erhalts der *employability* und der Wettbewerbsfähigkeit von Organisationen instrumentalisieren lassen (und diesen geht es selbstverständlich darum, sich auf dem Markt an vorderster Front zu positionieren) oder ob sie ihre Positionen zur Veränderung der Organisationsstrukturen bzw. -regeln nutzen können und wollen. So stellen Dörthe Jung und Gunhild Küpper die Ergebnisse von 27 Beratungsprojekten vor, die in unterschiedlich starkem Umfang mit dem *Mainstreaming*-Gedanken in betrieblichen Organisationen ernst machten. 33 „Echte“ *Gender Mainstreaming*-Projekte waren davon nur zwei. Diese kombinierten einen konzeptionell gendersensiblen mit einem beteiligungs- und prozessorientierten Beratungsansatz, der „frauenübergeordnete“ Fragestellungen wie etwa Arbeitszeitflexibilisierung und Professionalisierung der ambulanten Pflege berücksichtigte. Im Vergleich mit klassischen Reorganisationsprojekten zur aktuellen und präventiven Sicherung von Frauenarbeitsplätzen im Zuge betrieblicher Reorganisationen, mit Projekten in frauentypischen Arbeitsfeldern mit dem Fokus auf Arbeitszeit- und Qualifizierungsfragen sowie mit Frauenförderprojekten, in denen Frauen bewusst im Mittelpunkt der Aktivitäten standen, erreichten die *Gender Mainstreaming*-Projekte die deutlichste Wirkungstiefe.

Dieser Einschätzung legen Jung/Küpper³⁴ ein Stufenmodell der Gütekriterien zu Grunde: Auf der ersten Stufe des Kompetenzzuwachses von Frauen fanden in allen untersuchten Projekten Veränderungen auf der individuellen Ebene statt. Als isolierte Maßnahme blieben sie allerdings folgenlos, weil sie nicht in den betrieblichen Alltag eingebunden waren. Diese Stufe erreichten alle 27 Projekte. Die zweite Ebene der Erweiterung der Handlungsoptionen umfasste die betriebliche Nutzung der Kompetenzerweiterung, z.B. vertraten Frauen Arbeitsteams an betrieblichen Schnittstellen, wurden als Multiplikatorinnen wirksam, trugen Projektverantwortung usw. Die damit verbundenen indirekten Qualifizierungen könnten – so die Hoffnung – im nächsten Schritt zur Aufwei-

chung der Trennung ‚weiblicher‘ und ‚männlicher‘ Tätigkeiten führen. Auf der dritten Ebene der nachhaltigen betrieblichen Konsequenzen für das gesamte Unternehmen schließlich wurden auch strukturelle Änderungen erreicht. Dies gelang nur mit dem *Gender Mainstreaming*-Ansatz. Beispielsweise führte eine Firma neue Arbeitsformen ein, implementierte betriebliche Weiterbildungen, bezog systematisch bisher als nicht lernfähig eingestufte MitarbeiterInnen-gruppen ein und entwickelte beteiligungsorientierte Kommunikationsformen zwischen Führungsebene und MitarbeiterInnen, was mit einer größeren Informations- und Kommunikationstransparenz verbunden war.³⁵ Einschränkend ist hier natürlich zu bemerken, dass strukturelle und nachhaltige Veränderungen längerer Zeiträume bedürfen, die auch ein längeres Controlling erfordern.

Gender Mainstreaming geht es also um mehr als statistische Gleichheit, nämlich um die Beseitigung struktureller Ungleichheit. Beispielsweise genügt es nicht, ebenso viele Frauen wie Männer in die Führungsetagen zu bringen. Vielmehr gilt es, die Strukturen so zu gestalten, dass Frauen sich nicht mehr in die Situation gedrängt fühlen, auf Kinder verzichten zu müssen, während sich diese Frage für Männer nur selten stellt. Und im Zuge dessen wird ein *Gender Mainstreaming* nicht mehr vor der Restrukturierung der Hierarchien, Kommunikationsformen und Problemdefinitionen der Führungsetagen Halt machen können. Ebenso meint erfolgreiches *Gender Mainstreaming* aber auch, dass traditionelle Frauenarbeitsplätze durch Männer besetzt werden. *Gender Mainstreaming* setzt damit an Strukturen (der Arbeitsorganisation) an und nicht an individuellen Entscheidungen (die Frauen kümmern sich um die Kinder, auch wenn sie mehr verdienen als ihre Partner).

An den angestellten Beobachtungen fällt dreierlei auf. *Erstens* sind Strategien der Formalisierung und Verrechtlichung eine heikle Angelegenheit, weil Organisationen interne Schließungstendenzen ausbilden und sich nur schwer von außen irritieren lassen. Gesetzesvorgaben aber kommen per definitionem von außen und treffen Organisationen an einer empfindlichen Stelle, nämlich ihren eingelebten und bewährten Routinen. Jürgen Habermas hatte solche Strategien des Eindringens verrechtlichter Mechanismen in die Sphären des kommunikativ organisierten Alltags in den frühen achtziger Jahren bereits deutlich als „Kolonialisierung der Lebenswelt“ kritisiert,³⁶ und Niklas Luhmann betont zu Recht die Selbstverschließungstendenzen von Organisationen. Das ist nun kein Argument gegen externe Eingriffe, wohl aber gegen ihre Überschätzung. *Zweitens* wird deutlich, dass politische Eingriffe lange Sickerzeiten brauchen – weil organisationsinterne Schließungstendenzen nur schwer zu durchbrechen sind und weil AkteurInnen ihre sicherheitsstiftenden Handlungsroutinen nicht ohne überzeugende Alternativen aufgeben werden. Dies gilt umso mehr in männerbündisch organisierten Arbeitszusammenhängen, die Frauen per se als Fremdkörper wahrnehmen. *Drittens* sind solche Strategien gerade aufgrund ihrer Formalisierung und Gesetzes- bzw. Linientreue in der Weise begrenzt,

dass sie eben formalisiert und gesetzestreu sind! Unberechenbare, überraschende und provokative Vorgehensweisen, die am Selbstverständnis eingelebter Verfahrensweisen rütteln könnten, sind damit ausgeschlossen – und genau solche Freiräume sind für gendertheoretisch aufgeklärtes *Gender Mainstreaming* notwendig. Dies betrifft vor allem Verunsicherungen und Entselbstverständlichungen im Hinblick auf naturalisierte Auffassungen von Geschlecht – und kristallisiert sich an der Frage, ob Männer auch Frauenbeauftragte sein dürfen, ob die Homoehe zu einer Retraditionalisierung statt einer Modernisierung der Geschlechterverhältnisse beiträgt (siehe dazu Abschnitt 3 oder ob auch queere Geschlechterverhältnisse ‚gemainstreamt‘ (z.B. ob Transidente klassifiziert) werden müssen. Vor solchen Diskussionen schrecken die bisherigen Ansätze und Ausführungen zu *Gender Mainstreaming* noch zurück.

3. Finden Gender Studies und Gender Mainstreaming zueinander?

Neben einer entsprechenden politischen Durchsetzungsfähigkeit bedarf es für die erfolgreiche Umsetzung von *Gender Mainstreaming*-Strategien einer *gender*-Kompetenz. Zum einen bedeutet das, Geschlecht als Strukturkategorie zu verstehen, also über Wissen um die strukturellen Zusammenhänge von Geschlechterungleichheit und Frauendiskriminierung zu verfügen. Dazu zählt auch Wissen um geschlechtshierarchische Beziehungsmuster, frauendiskriminierende Redeweisen und (non)verbale Umgangsformen. Neben einem Verständnis von Geschlecht als Strukturkategorie ist auch das Wissen um Geschlecht als Performanz, d.h. als interaktive Leistung der Beteiligten, von Bedeutung. Beispielsweise gibt es vergeschlechtlichte Verhaltensweisen wie „Kavaliershandlungen“ oder „tussiehaftes Aufbrezeln“ nicht einfach, sie werden tagtäglich gemacht und gewinnen erst damit strukturbildende Bedeutung – durch Kleidung, Gestik, Mimik usw. *gender*-Kompetenz umfasst schließlich Prozess- und Verfahrenswissen in den jeweiligen *Mainstreaming*-relevanten fachlichen Gebieten (wie tickt die jeweilige Organisation?). Zum anderen sind mit *gender*-Kompetenzen Transferfähigkeiten beim Umgang mit den vielfältigen Erkenntnissen aus der Frauen- und Geschlechterforschung und mit den Erfahrungen von Frauen in organisatorischen Kontexten gemeint. Dieses Wissen befindet sich bereits im Schnittfeld zu fachspezifischen Kompetenzen. Gefordert sind mit anderen Worten ExpertInnen mit *gender*-Kompetenzen, und die Hoffnung richtet sich auf die mittlerweile an mehreren Universitäten eingerichteten *Gender Studies* zur Generierung, Vermittlung und Multiplikation solchen Fachwissens. Was haben sie für *Gender Mainstreaming* zu bieten?

Als in den 70er Jahren die Frauenforschung entstand, war sie vor allem in der Frauenbewegung verwurzelt, einer politischen Organisations- und Artikulationsform. Wie auch die Frauenförderpolitik setzte sie Frauen als politisches Subjekt und als „natürliche“ Kategorie unhinterfragt voraus. Verunsicherungen wurden in der Gleichstellungspolitik und der Geschlechterforschung unterschiedlich wirksam. In der Frauen- bzw. Genderforschung war es etwa die Beobachtung, dass schwarze Unterschichtsfrauen nur wenig mit gebildeten weißen Mittelschichtsfrauen gemeinsam hatten, welche die Selbstverständlichkeit des einigenden „wir Frauen“ ins Bröckeln brachte. Die Frauenforschung entwickelte sich binnen zweier Jahrzehnte zur Geschlechterforschung bzw. zu den *Gender Studies* weiter. In der Frauenbewegung bzw. Frauenpolitik kam es zur Einsicht, dass an den individuellen Lebenslagen bzw. Kompetenzen von Frauen ansetzende Gleichberechtigungsstrategien nur wenig an der Struktur der herrschenden Geschlechterverhältnisse änderten. Und so ist es jetzt das *Gender Mainstreaming*, das Struktureinsichten mit politischen Maßnahmen als *top-down-Strategie* zu verbinden versucht. Insofern korrespondiert der Übergang von der Frauenförderpolitik zum *Gender Mainstreaming* in der Politik mit der Ergänzung bzw. der Ablösung der Frauenforschung durch die *Gender Studies* in der Wissenschaft. Gleichwohl hat die Verunsicherung in den *Gender Studies* (und auch dies betrifft nicht alle ihre Positionen) deutlicher Fuß gefasst als im *Gender Mainstreaming*. Das ist wohl zwangsläufig so, denn die Wissenschaft steht nicht unter dem Druck, politische Lösungen für politische Probleme anbieten zu müssen. Dafür sollte sie überzeugende Erklärungen für die Funktions- und Wirkungsweise des Status quo liefern und Möglichkeitsräume zumindest einschränken können, d.h. die Zahl prinzipiell möglicher „Antworten“ möglichst gering halten. Politische Bewegungen und Institutionen dagegen können Wahrheitsfragen suspendieren und sich auf die Wirkungsmacht ihrer Ideen und Programme konzentrieren. Dafür gestaltet sich das Jonglieren mit dezentrierten Subjekten und Identitäten zwangsläufig schwieriger. Denn im *Gender Mainstreaming* müssen Mehrheiten für verallgemeinerungsfähige Interessen geschaffen und mobilisiert werden, und dafür wird auf einfache Botschaften und klare Identitäten zurückgegriffen.

Sowohl bei der Entwicklung zum *Gender Mainstreaming* wie auch zu den *Gender Studies* ging der Wandel der letzten drei Jahrzehnte jedoch mit einer pragmatischer werdenden Haltung einher. Ob man von einer abnehmenden Radikalität sprechen kann, ist umstritten. An Radikalität *verloren* haben beide Ansätze insofern, als sie – *Gender Studies* mehr, *Gender Mainstreaming* weniger – von Vereinheitlichungspostulaten Abstand nehmen und sich um differenziertere Sichtweisen bemühen. Radikal *sind* Strategien des *Gender Mainstreaming* insofern, als es nicht um die Isolierung weiblicher Perspektiven geht, sondern um den Blick auf die Bedeutung von Geschlecht und von Geschlechterverhältnissen in allen gesellschaftlichen Bereichen. Das genau ist Gegenstand von

Gender Studies als interdisziplinär ausgerichteten Forschungsansätzen. Die Radikalität der *Gender Studies* besteht darin, dass sie Geschlecht tatsächlich entnaturalisieren, aber dennoch dessen strukturierende Macht für gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge anerkennen. Gendertheoretisch gesprochen: Sie nehmen Geschlecht nicht nur als Strukturkategorie ernst (was Frauenforschung und Frauenförderungsprogramme immer schon getan haben), sondern auch als Performanz, als soziales Handeln, als *doing gender*.³⁷

So behandeln die damit befassten Studiengänge etwa Fragen der Ungleichartigkeit und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, thematisieren Differenzen innerhalb der Geschlechter und sensibilisieren für die Veränderbarkeit sozialer Praxis:

„Geschlechterforschung/Gender Studien fragen nach der Bedeutung des Geschlechts für Kultur, Gesellschaft und Wissenschaften. Sie setzen keinen festen Begriff von Geschlecht voraus, sondern untersuchen, wie sich ein solcher Begriff in den verschiedenen Zusammenhängen jeweils herstellt bzw. wie er hergestellt wird, welche Bedeutung ihm beigemessen wird und welche Auswirkungen er auf die Verteilung der politischen Macht, die sozialen Strukturen und die Produktion von Wissen, Kultur und Kunst hat.“³⁸

Das heißt dreierlei: Erstens herrscht Konsens darüber, dass Geschlecht der zentrale Fokus gesellschaftlicher Analysen darstellt, zweitens werden die Geschlechterbeziehungen im Kontext von Ungleichheit und Ungleichartigkeit als problematisch angesehen und drittens werden diese weder als natürlich noch als unveränderlich erachtet. Vor allem der dritte Punkt, die Veränderbarkeit der sozialen Praxis, hat politische Implikationen und weist die deutlichsten Ähnlichkeiten mit dem Ansatz des *Gender Mainstreaming* auf.³⁹

Gender Studies und *Gender Mainstreaming* teilen nicht nur eine ähnliche historische Entwicklung. Sie finden auch inhaltlich zueinander, denn sie können sich auch wechselseitig anstoßen und voneinander profitieren. Dies lässt sich auf drei Ebenen zeigen, nämlich erstens der institutionellen Umsetzung von *Gender Mainstreaming* in der Organisation Hochschule, zweitens dem *Mainstreaming* der wissenschaftlichen Inhalte und drittens der Arbeitsteilung von *Gender Studies* und *Gender Mainstreaming*.

Der erste Punkt betrifft die Umsetzung des *Mainstreaming*-Gedankens in der Hochschule hinsichtlich ihrer organisatorischen Strukturen. Denn wohl kaum eine andere Institution bedarf der Strategie des *Gender Mainstreaming* mehr, was mit dem Mechanismus der *leaky pipe* zu tun hat: Während im Jahr 1998 noch 50 Prozent der StudienanfängerInnen weiblich sind, verdünnt sich der Anteil von Frauen in der Wissenschaft bis hin zu den ProfessorInnen auf 5,9 Prozent und bildet damit vor der Schweiz und den Niederlanden das Schluss-

licht im europäischen Vergleich.⁴⁰ Entsprechend zielen Strategien des *Gender Mainstreaming* darauf, im ersten Schritt aufzudecken, „in welcher subtilen Weise die bestehenden Verhältnisse auf Männer zugeschnitten sind. Der zweite Schritt ist die Öffnung der Systeme, die sich auf Frauen und Männer gleichermaßen einstellen müssen.“⁴¹ Der zur Jahrtausendwende aus der Taufe gehobene, einer Initiative aus der Wirtschaft nachempfundene Total E-Quality Science Award, der vorbildliche geschlechterpolitische Anstrengungen mit einer Art *gender*-Qualitätssiegel auszeichnet, soll vor allem mit Blick auf die Beteiligung und Vertretung von Frauen strukturelle Ungleichheiten verringern und Hochschulen zum Qualitätsmanagement und zur Imageverbesserung motivieren. Maßnahmen dafür sind Pilotenrichtungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, wo es darum geht, ein Selbstbewertungsinstrument für Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu entwickeln, das die Kriterien für ein Total *e-quality*-Prädikat bildet. Beteiligt an diesem Projekt sind das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR), die Fachhochschule Dortmund, die Hochschule der Künste Berlin, die TU Dresden, die Universität Bremen, die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, die Universität Potsdam und das Wissenschaftszentrum Berlin. Bisher wurden vor allem Arbeitsgruppen gebildet und Konzepte entwickelt. Sehr früh wird deutlich, dass es für die nächsten Schritte oftmals schon an den notwendigsten Grundlagen fehlt, nämlich geschlechterdifferenzierten Statistiken.⁴² So banal dies klingt, so offenkundig wird hier, auf welcher Ebene *Gender Mainstreaming* anzusetzen hat: an einer Sensibilisierung für die Kategorie Geschlecht. Dies geschieht auf der zweiten Ebene der vorgestellten *Gender Mainstreaming*-Ansätze; eine radikalere Strategie der Reorganisation ist damit keinesfalls ausgeschlossen, bedarf allerdings eines längeren Atems.

Gender Mainstreaming als eine politische Strategie betrifft Wissenschaft nicht nur im Hinblick auf die Präsenz von Frauen an der Institution Hochschule. Ebenso geht es um die *Durchdringung der Forschungs- und Lehrinhalte mit dem Thema Gender*. Dies betrifft zum einen die Implementierung eines Fachs wie *Gender Studies*, zum anderen aber – und das ist langfristig viel wichtiger – das *Mainstreaming* der ‚ganz normalen‘ Fächer. Die Hoffnung ist dabei, dass sich *Gender Studies* als eigenes Fach eines Tages überflüssig machen werden, weil sie in die gesamte Wissenschaft diffundiert sind. *Gender Mainstreaming* der Wissenschaft bedeutet dann, *gender* als Kategorie in allen Disziplinen zu verankern – ob als eigenes Thema oder anwendungs- oder projektbezogen. Ein Beispiel dafür aus dem eigenen Lehrbetrieb: Soziologiestudierende in Freiburg absolvierten im Grundstudium eine Pflichtvorlesung mit begleitenden Tutoraten zu Modernisierungstheorien und -prozessen; die Scheinanforderungen umfassten eine Klausur sowie eine veranstaltungsbegleitende Projektarbeit in den Tutoraten. *Gender Mainstreaming* hieß hier erstens, in der Klausur

verschiedene Modernisierungstheorien zur Analyse der Einführung des Studiengangs *Gender Studies* zu verwenden und zu testen. Zweitens bot der im Jahr 2001 aktuelle Streit um die gesetzliche Regelung und Institutionalisierung der Homoehe ein dankbares Feld, um ebenfalls modernisierungstheoretische Konzepte auf ihre genderspezifische Brauchbarkeit hin zu überprüfen. Die zu bearbeitende Frage lautete, inwiefern es sich bei der gesetzlichen Regelung zur eingetragenen Lebenspartnerschaft um einen Modernisierungsgewinn oder aber um eine Re-Traditionalisierung handelt. Das subversive Potenzial der *Gender Studies* wie auch von Modernisierungstheorien bestand zum einen im Ergebnis, den Familienbegriff nicht der Kirche und nicht den Konservativen zu überlassen, sondern etwa über ein Konzept von Wahlverwandtschaften (mehrere Menschen stehen – auch generationenübergreifend – füreinander ein und übernehmen Verantwortung) neu zu besetzen und zu definieren. Ergebnis: Die Idee der Homoehe als Modernisierungsgewinn fiel einhellig durch. Zum anderen fand mit diesem Projekt der Gedanke der Entnaturalisierung und Verunsicherung durch *Gender Studies* Eingang in den Kern einer Disziplin: Scheinbar genderfreie Themen wie Modernisierungstheorien mussten sich auf ihre Gendersensibilität hin testen lassen. Und Studierende, die mit *Gender Studies* ‚so gar nichts am Hut haben‘, mussten sich mit dieser Denkweise auseinandersetzen. Ließe sich ein solches *Mainstreaming* in allen Disziplinen durchsetzen, bräuhete man sich um die Rekrutierung gendersensiblen Nachwuchses keine Sorgen machen.

Auf der dritten Ebene schließlich interessiert der Zusammenhang von *Gender Mainstreaming* und *Gender Studies* im Sinne einer *konstruktiven Arbeitsteilung*. Hier drängt sich die Parallele zum wissenschaftlichen und politischen Umgang mit Technik auf:⁴³ Während sich die politisch verwurzelte Technikfolgenabschätzung um die sozialen Folgen der Einführung von Technik kümmert und daraus Gestaltungsvorschläge für die weitere Entwicklung ableitet, setzt die wissenschaftliche Technikgeneseforschung zeitlich und sachlich früher an: Sie untersucht Forschungskulturen und frühe Genesephase, um zu einem frühen Zeitpunkt Aussagen darüber machen zu können, über welche Leitbilder (Beispiele sind ‚Datenautobahn‘, ‚globales Dorf‘, ‚autogerechte Stadt‘, ‚Künstliche Intelligenz‘) Ingenieurskulturen den zukünftigen Techniken mitunter irreversible Prägungen mit auf den Weg geben, wo kritische Punkte der Umsetzung liegen (z.B. Akzeptanzbarrieren) und ein Offenhalten von Optionen (z.B. bei den verschiedenen Pfaden der Energieversorgung) wünschbar ist. Die Technikgeneseforschung kann und will keine Prognose liefern, aber sie kann Möglichkeitsräume benennen, Diskurse in Gang bringen und reflexives Potenzial mobilisieren. Ähnlich könnten *Gender Studies* und *Gender Mainstreaming* eine Arbeitsteilung als eine Art ‚Gendergeneseforschung‘ (als wissenschaftliches Programm der Entnaturalisierung und Durchdringung gesellschaftlich geprägter Geschlechterverhältnisse) und ‚Genderfolgenabschätzung‘ als Strategie des

Gender Mainstreaming institutionalisieren und voneinander lernen. Ansätze dafür existieren bereits, wenn etwa Instrumente und Methoden des *Gender Mainstreaming* die Prüfung geschlechtsspezifischer Auswirkungen als *Gender Impact Assessment* (GIA) oder Genderverträglichkeitsprüfung festschreiben⁴⁴ und wenn *Gender Studies* sich in Forschung und Lehre des Themas *Gender Mainstreaming* annehmen.

Summa summarum: *Gender Studies* und *Gender Mainstreaming* bleiben in einem Spannungsverhältnis, und das ist auch gut so. Denn sie lassen sich nicht ineinander überführen und oszillieren einerseits zwischen dem Anspruch, die bestehenden Verhältnisse zu unterminieren und andererseits dem Zwang, sich den institutionellen Spielregeln anzupassen. Was sie vor allem teilen (sollten), ist der Gedanke einer auf gesellschaftliche Praxis hin orientierten Entselbstverständlichung der scheinbaren Naturwüchsigkeit der Kategorie Geschlecht und von Geschlechterverhältnissen. Dort, wo die *Gender Studies* radikaler werden, nämlich bei der Infragestellung der Kategorie Geschlecht in toto, verlieren sie gleichzeitig auch an Möglichkeiten der politischen Umsetzung ihrer Ideen. Dies bewahren Strategien des *Gender Mainstreaming*, scheuen sich dafür aber, die Kategorie Geschlecht in ihre Entselbstverständlichungsbemühungen einzubeziehen. Knapp formuliert: *Gender Mainstreaming* arbeitet sich an der Relevanz und Konstruiertheit von *Gender* als sozialem oder kulturellem Geschlecht ab, *Gender Studies* darüber hinaus auch an der von *sex* als dem biologischen Geschlecht.⁴⁵ Über ein Potenzial der Unterminierung von Strukturen verfügen sie beide, freilich nicht auf dem gleichen Gelände. Zumindest aber ist mit den Möglichkeiten und Grenzen der Entselbstverständlichung sowie dem Spannungsfeld von Unterminierung und Anpassung eine Schnittmenge bezeichnet, in der sich durchsetzende Politik und durchblickende Wissenschaft zueinander finden können.

Anmerkungen

- 1 Annamarie Jagose: *Queer Theory. Eine Einführung*, Berlin 2001, S. 15; vgl. dazu und zum Begriff der „sexuellen Politiken“ Quæstio (Hrsg.): *Queering Demokratie. Sexuelle Politiken*, Berlin 2000, S. 14.
- 2 Regina Gildemeister/Angelika Wetterer: „Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung“, in: Gudrun-Axeli Knapp/Angelika Wetterer (Hrsg.): *TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie*, Freiburg 1992, S. 201-254.
- 3 Vgl. Doris Schreck: *Gender im Mainstream von Hochschule und Wissenschaft. Gleichstellungspolitik als Erfolgsstrategie?* Frauenbeauftragte der Pädagogischen Hochschule Freiburg, 2002, S. 11; Kommission der Europäischen Gemeinschaft: *Gleichstellung von Frauen und Männern, „Gender Mainstreaming“*, unter: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html. Vgl. auch KOM 119 (2001) endgültig und KOM 335 (2000) endgültig, beide Brüssel.
- 4 Art. 3, Abs. 2, nach Barbara Stiegler: „Frauen im Mainstreaming - Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage“, in: *Frauenthemen* Nr. 29/1999, S. 15.
- 5 Vgl. Helga Ebeling, a.a.O., S. 408.
- 6 Mit dieser Dreiteilung erweitere ich Jahans Unterscheidung von *Gender Mainstreaming* als Integrationskonzept einerseits und als radikaler Ansatz andererseits. Diese Unterscheidung greift zu kurz, weil sie die deskriptiven und normativen Komponenten des *Gender Mainstreaming* miteinander vermengt. Vgl. Rounaq Jahan: *The Elusive Agenda: Mainstreaming Women in Development*, Atlantic Highlands 1995.
- 7 Für einen Überblick zu Strategien des *Gender Mainstreaming* vgl. Dörthe Jung/Gunhild Küpper: *Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungsprozesse*, Bielefeld 2001, S. 15-26; Kommission der Europäischen Gemeinschaften: *Gleichstellung von Frauen und Männern, „Gender Mainstreaming“*, unter: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html. Vgl. auch KOM 119 (2001) endgültig und KOM 335 (2000) endgültig, beide Brüssel; Doris Schreck: *Gender im Mainstream von Hochschule und Wissenschaft. Gleichstellungspolitik als Erfolgsstrategie?*, a.a.O., S. 13-15; Barbara Stiegler, a.a.O., S. 7-13; Gertraude Krell/Ulrich Mückenberger/Karin Tondorf: *Gender Mainstreaming. Information und Impulse*, Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, Hannover 2001, unter: <http://www.niedersachsen.de/File/MSgender01.pdf>, S. 11-20.
- 8 Susanne Schunter-Kleemann: „*Gender mainstreaming* als neoliberale Projekt?“, in: *Utopie kreativ: Diskussion sozialistischer Alternativen*, Heft 108 (1999), S. 41-45. Vgl. in ähnlichem Tenor Heike Weinbach: „Die Kunst, Begriffe zu fluten. Die Karriere des Konzeptes ‚*Gender Mainstreaming*‘“,

- in: *Forum Wissenschaft*, Heft 2 (2001), S. 8.
- 9 Vgl. Barbara Stiegler, a.a.O., S. 7-13.
- 10 Vgl. Sonja Mazey: „Introduction: Integrating gender - intellectual and ‚real world‘ mainstreaming“, in: *Journal of European Public Policy* 7/2000, S. 333-345; Mark A. Pollack/Emilie Hafner-Burton: „Mainstreaming gender in the European Union“, in: *Journal of European Public Policy* 7/2000, S. 432-456.
- 11 Vor dem gleichen Problem steht die Wissenschaft, die selbst nicht in Entscheidungsprozesse eingreifen, wohl aber kognitive Grundlagen für reflektierte Entscheidungen liefern kann.
- 12 Vgl. Ursula Müller: „Geschlechterpolitik an deutschen Hochschulen“, in: *Total E-Quality*, Heft 5, Oktober 2000, S. 10.
- 13 Vgl. Susanne Schunter-Kleemann, a.a.O., S. 44.
- 14 Vgl. Charlotte Bretherton: „Gender mainstreaming and EU enlargement: swimming against the tide?“, in: *Journal of European Policy* 8/2001, S. 60-81.
- 15 Susanne Schunter-Kleemann, a.a.O., S. 44; Mark A. Pollack/Emilie Hafner-Burton, a.a.O., S. 452.
- 16 Vgl. dazu auch Doris Schreck, a.a.O., S. 13 und Helga Ebeling, a.a.O., S. 406-421.
- 17 Vgl. Barbara Stiegler, a.a.O., S. 7f.
- 18 Barbara Stiegler, ebd., S. 10.
- 19 Christina Thürmer-Rohr: „Gleiche unter Gleichen? Kritische Fragen zur Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming“, in: *Forum Wissenschaft*, Heft 2/2001, S. 34-37.
- 20 Vgl. Claudia v. Braunmühl: „Mainstreaming Gender oder von den Grenzen, dieses zu tun“, in: Marianne Braig/Ursula Ferdinand, Martha Zapata (Hrsg.): *Begegnungen und Einmischungen: Festschrift für Renate Rott zum 60. Geburtstag*, Stuttgart 1997, S. 375-394.
- 21 Christina Thürmer-Rohr, a.a.O., S. 36.
- 22 Christina Thürmer-Rohr, ebd., S. 35. So moniert etwa Heike Weinbach, dass bei den bisherigen Gender Mainstreaming-Maßnahmen etwa Lesben-, Schwulen- und Transsexuellenprojekte unberücksichtigt bleiben, ebenso finde sich für alte und behinderte Frauen fast nichts. Vgl. Heike Weinbach, a.a.O., S. 9.
- 23 *Rosa Politik im Überblick*, Wahlprogramm der Rosa Liste für die Münchner Stadtratswahl am 3.3.2002, S. 8.
- 24 Rounaq Jahan, a.a.O., S. 13.
- 25 Die Bedeutung der hinter politischen Strategien stehenden Begriffe deckt ein breites Spektrum ab: „Die traditionelle begriffliche Zieltrias der Frauenpolitik Chancengleichheit in der Lebensgestaltung, Partnerschaft von Mann und Frau, Frauenförderung, basiert auf der Annahme einer Geschlechterdifferenz und will sie auch nur teilweise verändern: Chancengleichheit muss nicht von jedem und jeder genutzt werden, Partnerschaft verträgt sich auch mit dem Ernährermodell und Frauenförderung kann sich vor allem auf die Erleichterung der traditionellen Arbeitsteilung der Geschlechter für die Frauen beziehen. Demgegenüber setzt der Begriff der Gleichstellung auf einen Zustand, in dem keine ungleichen

- Positionen aufgrund des Geschlechts zulässig sein sollen“ (Barbara Stiegler, a.a.O., S. 10). Die Entnaturalisierung der Kategorie Geschlecht ist kein explizites Ziel in den Programmen der Geschlechtergleichheit und -gerechtigkeit sowie des *Gender Mainstreaming* (und wohl auch nur einige „Gender MainstreamerInnen“ beabsichtigen eine solche Entnaturalisierung), aber sie ist mit diesen Strategien kompatibel bzw. umgekehrt formuliert: Langfristig ist das Ziel des *Gender Mainstreaming* nur in Verbindung mit einer Verflüssigung der binären Struktur der Geschlechterordnung einzulösen.
- 26 Vgl. dazu Dörthe Jung/Gunhild Küpper, a.a.O. Über *Gender Mainstreaming* wird inzwischen zwar viel gesprochen, es gibt aber kaum Studien und Berichte zur tatsächlichen Umsetzung. Dies liegt vor allem an einem deutlichen *time-lag*: Es bedarf langer Zeiträume für die Realisierung, und nichts wäre schädlicher als ein ohne Evaluation, Kontrolle und Langzeitverfolgung durchgeführtes Projekt.
- 27 Vgl. Doris Schreck, a.a.O., S. 28-33.
- 28 Vgl. Renate Schubert: *Ökonomische Diskriminierung von Frauen. Eine volkswirtschaftliche Verschwendung*, Frankfurt/M.: Fischer 1993; Felice N. Schwartz/Jean Zimmerman: *Frauenkarrieren: ein Gewinn für Unternehmen*, Frankfurt/M. 2000.
- 29 Dörthe Jung/Gunhild Küpper, a.a.O., S. 13f.
- 30 Theoretisch gesprochen handelt es sich dabei um gesellschaftliche Subsysteme, die nach verschiedenen Regeln operieren: In der Wirtschaft geht es um Geld, in der Politik um Macht, in der Wissenschaft um Wahrheit und in den Massenmedien um Information. Vgl. Niklas Luhmann: *Ökologische Kommunikation*, Opladen 1986.
- 31 Vgl. Nina Degele: „Gender lag“ in der Outplacement-Beratung. Zum professionellen Umgang mit Unsicherheit“, in: Nina Degele/Tanja Münch/Hans Pongratz/Nicole Saam (Hrsg.): *Soziologische Beratungsforschung. Perspektiven für Theorie und Praxis der Organisationsberatung*, Opladen 2001, S. 55-70.
- 32 Vgl. Regina Becker-Schmidt: „Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung“, in: Lilo Unterkirchner/Ina Wagner (Hrsg.): *Die andere Hälfte der Gesellschaft. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften*, Wien 1987, S. 10-25.
- 33 Dörthe Jung/Gunhild Küpper, a.a.O.
- 34 Vgl. Dörthe Jung/Gunhild Küpper, ebd., S. 17.
- 35 Die viel versprechendsten Realisierungsansätze des *Gender Mainstreaming* liegen derzeit in der betrieblichen Personalentwicklung im Rahmen von Total-E-Quality-Projekten mit einer spezifischen Gestaltung der Personalauswahl und Stellenbesetzungsverfahren. Vgl. Barbara Stiegler, a.a.O.
- 36 Jürgen Habermas: *Theorie des kommunikativen Handelns*. Band 2: *Kritik der funktionalistischen Vernunft*, Frankfurt/M. 1981, S. 229-293, 470-488.
- 37 Vgl. Candace West/Don Zimmerman: „Doing Gender“, in: *Gender & Society* 1/1987, S. 125-151. Zum Zusammenhang dieser Perspektiven

- vgl. Paula-Irene Villa: *Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Geschlechtskörper*, Opladen 2000.
- 38 Christina von Braun/Inge Stephan (Hrsg.): *Gender Studies*, Stuttgart 2000, S. 9.
- 39 Vgl. Janet Saltzman Chafetz: *Feminist Sociology: An Overview of Contemporary Theories*, Itasca, IL 1988, S. 5.
- 40 Den höchsten Professorinnenanteil weisen die Türkei mit 21,5 Prozent im Jahr 1997 und Finnland mit 18,4% im Jahr 1998 auf (*Total E-Quality*, Heft 5, Oktober 2000, S. 1, 16; vgl. auch Doris Schreck, a.a.O., S. 22-25). Zum Vergleich mit der Politik: Nach mehr als einem Jahrzehnt Gleichstellungspolitik sind in der Bundesrepublik noch 78 Prozent der Parlamentarier in Bund und Ländern Männer, von den politischen Führungspositionen sind nur 18 Prozent von Frauen besetzt. Vgl. Helga Foster/Helga Lukoschat/Barbara Schaeffer-Hegel (Hrsg.): *Die ganze Demokratie. Zur Professionalisierung von Frauen für die Politik*, Pfaffenweiler 1998.
- 41 Dagmar Höppel in: Doris Schreck, a.a.O., S. 25.
- 42 *Total E-Quality*, Heft 5, Oktober 2000, S. 8f.; Heft 6, Mai 2001, S. 5-11.
- 43 Nina Degele: *Einführung in die Techniksoziologie*, München 2002, S. 39-56.
- 44 Vgl. Doris Schreck, a.a.O., S. 13-15; Barbara Stiegler, a.a.O.
- 45 Dies ist ein klassisch gewordener Topos der *Gender Studies*, der sich durch nahezu alle Beiträge in diesem Band zieht.

Literatur

- Adkins, Lisa:** „Feminist Theory and Economic Change“, in: Stevi Jackson/Jackie Jones (Hrsg.): *Contemporary Feminist Theories*, Edinburgh 1998, S. 34-49.
- Allmendinger, Jutta u.a.:** *Berufliche Werdegänge von Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft: Ausgangslage und Veränderungspotential*, Münchner Projektbericht Nr. 4. Institut für Soziologie, München 1996.
- Becker-Schmidt, Regina:** „Frauen und Deklassierung. Geschlecht und Klasse“, in: Ursula Beer (Hrsg.): *Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik*, Bielefeld 1987a, S. 187-235.
- Becker-Schmidt, Regina:** „Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung“, in: Lilo Unterkirchner/Ina Wagner (Hrsg.): *Die andere Hälfte der Gesellschaft. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften*, Wien 1987b, S. 10-25.
- Becker-Schmidt, Regina / Knapp, Gudrun-Axeli:** „Einleitung“, in: Regina Becker-Schmidt/Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt/M. 1995, S. 7-18.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael:** *Geschlechterforschung und qualitative Methoden*, Opladen 1999.
- Bock, Gisela / Duden, Barbara:** „Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus“, in: *Frauen in Wissenschaft*, Berlin 1977, S. 118-199.
- Brück, Brigitte/Kahlert, Heike/Krüll, Marianne/Milz, Helga/Osterland, Astrid/Wegehaupt-Schneider, Ingeborg:** *Feministische Soziologie. Eine Einführung*, Frankfurt/M. 1997.
- Bublitz, Hannelore:** „Geschlecht“, in: Hermann Korte/Bernhard Schäfers (Hrsg.): *Einführung in die Hauptbegriffe der Soziologie*, Opladen 1992, S. 59-78.
- Butler, Judith:** *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, New York: 1990, dt. *Das Unbehagen der Geschlechter*, Frankfurt/M. 1991.
- Carby, Hazel:** „White women listen! Black feminism and the boundaries of sisterhood“, in: Centre for Contemporary Culture Studies (Eds.): *The Empire Strikes Back: Race and Racism in 70s Britain*, London 1982.
- Degele, Nina:** „„Gender lag“ – zum professionellen Umgang mit Unsicherheit“, in: Nina Degele/Tanja Münch/Hans Pongratz/Nicole Saam (Hrsg.): *Soziologische Beratungsforschung*, Opladen 2001, S.55-70.
- Game, Ann / Pringle, Rosemary:** *Gender at Work*, Sydney/Boston 1983.
- Garfinkel, Harold:** *Studies in Ethnomethodology*, Englewood Cliffs 1967.
- Gildemeister, Regina/Wetterer, Angelika:** „Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion

- der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung“, in: Gudrun-Axeli Knapp/Angelika Wetterer (Hrsg.): *Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie*, Freiburg 1992, S. 201-254.
- Gottschall, Karin:** „Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation“, in: Regina Becker-Schmidt/Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt/M. 1995, S. 125-162.
- Hall, Elaine:** „Waitering/Waitressing: Engendering the work of table servers“, in: *Gender & Society* 7/1993, S. 329-346.
- Hausen, Karin:** „Arbeit und Geschlecht“, in: Jürgen Kocka/Claus Offe (Hrsg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*, Frankfurt/M. 2000, S. 343-361.
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva/Fischer, Regula/Ummel, Hannes:** *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Frankfurt/M. 1997.
- Hochschild, Arlie Russell:** *The managed heart: commercialization of human feeling*, Berkeley 1983.
- Kanter, Rosabeth Moss:** *Men and women of the corporation*, New York 1977a.
- Kanter, Rosabeth Moss:** „Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women“, in: *American Journal of Sociology* 82/5, 1977b, S. 965-990.
- Kessler, Suzanne J./McKenna, Wendy:** *Gender: An Ethnomethodological Approach*, New York 1978.
- Klein, Uta:** „Das Geschlechterverhältnis und die Soziologie“, in: Georg Kneer/Klaus Kraemer/Armin Nassehi (Hrsg.): *Zugänge zur Gesellschaft, Bd. 2: Spezielle Soziologien*, Münster 1995, S. 191-223.
- Knapp, Gudrun-Axeli:** „Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum ‚Gendering‘ von Arbeit und Arbeitsvermögen“, in: Karin Hausen/Gertraude Krell (Hrsg.): *Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart*, München/Mering 1993, S. 25-46.
- Knapp, Gudrun-Axeli:** Unterschiede machen: Zur Sozialpsychologie der Hierarchisierung im Geschlechterverhältnis“, in: Regina Becker-Schmidt / Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt/M. 1995, S. 163-194.
- Kreissl, Reinhard:** *Die ewige Zweite. Warum die Macht den Frauen immer eine Nasenlänge voraus ist*, München 2000.
- Leidner, Robin:** *Fast food, fast talk: Service work and the routinization of everyday life*, Berkeley and Los Angeles 1993.
- Maihofer, Andrea:** „Geschlecht und Sozialisation. Eine Problemskizze“, in: *Ethik und Sozialwissenschaften* 12/2001 (im Erscheinen)
- Mies, Maria:** „Frauenbewegung und 15 Jahre ‚Methodische Postulate zur Frauenforschung‘“, in: Ange-

- lika Diezinger u.a. (Hrsg.): *Erfahrung mit Methode. Wege sozialwissenschaftlicher Frauenforschung*, Freiburg 1994, S. 105-128.
- Müller, Ursula:** „Gibt es eine ‚spezielle‘ Methode in der Frauenforschung?“, in: *Methoden in der Frauenforschung. Symposium an der FU Berlin vom 30.11.-2.12.83*, Frankfurt/M. 1984, S. 29-50.
- Pierce, Jennifer:** *Gender trials. Emotional lives in contemporary law firms*, Berkeley/Los Angeles/London 1995.
- Reskin, Barbara/Roos, Patricia:** *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroad into Male Occupations*, Philadelphia 1990.
- Rubin, Gayle:** „The Traffic in Women. Notes on the ‚Political Economy‘ of Sex“, in: Linda Nicholson (Ed.): *The Second Wave. A Reader in Feminist Theory*, New York/London 1997, S. 27-62 (orig. 1975).
- Seifert, Ruth:** „Entwicklungslinien und Probleme der feministischen Theoriebildung. Warum an der Rationalität kein Weg vorbeiführt“, in: Gudrun-Axeli Knapp/Angelika Wetterer (Hrsg.): *Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie*, Freiburg 1992, S. 255-285.
- Teubner, Ulrike:** „Geschlecht und Hierarchie“, in: Angelika Wetterer (Hrsg.): *Profession und Geschlecht*, Frankfurt/M. 1992, S. 45-50.
- Tyrell, Hartmann:** „Geschlechtliche Differenzierung und Geschlechterklassifikation“, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 38/1986, S. 450-489.
- Wetterer, Angelika:** „Das Geschlecht (bei) der Arbeit. Zur Logik der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit“, in: Ursula Pasero/Friederike Braun (Hrsg.): *Konstruktion von Geschlecht*, Pfaffenweiler 1995, S. 199-223.
- Williams, Christine:** *Gender differences at work: Women and men in non-traditional occupations*, Berkeley/Los Angeles 1989.