

Expertisen zur Frauenforschung

Geschlechter in Verhältnissen

**Denkanstöße für die Arbeit in Gender
Mainstreaming Prozessen**

Dr. Barbara Stiegler

ISBN 3-89892-211-1

Herausgegeben vom
Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs-
und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung
Abteilung Arbeit und Sozialpolitik

D-53170 Bonn

Umschlag: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn

Druck: Toennes Druck + Medien GmbH, Erkrath

Printed in Germany

November 2004

Inhalt

Einleitung	5
1. Was ist Geschlecht? Dekonstruktive Erläuterungen	6
1.1 Kritik am Biologismus: Geschlecht ist nur durch verschiedene Dimensionen zu erfassen	6
1.2 Die verschiedenen Dimensionen von Geschlecht können unterschiedlich ausgelegt werden	10
1.3 Geschlecht ist auch ein Merkmal von Strukturen	14
1.4 Geschlechterverhältnisse beziehen sich auch auf gleichgeschlechtliche Gruppen: Frauen zu Frauen, Männer zu Männern	15
2. Wie Geschlechtervorstellungen Strukturen und Strategien bestimmen	16
2.1 Beispiel: Familie und Geschlechtervorstellungen	16
2.2 Beispiel: Strategien gegen die geschlechtliche Teilung des Arbeitsmarktes	20
3. Geschlechterpolitische Ziele.....	23
4. Geschlechterpolitische Strategien: Antidiskriminierungspolitik, Managing Diversity oder Gender Mainstreaming – zur aktuellen Debatte	27
4.1 Antidiskriminierungspolitik oder Gender Mainstreaming?	27
4.2 Managing Diversity oder Gender Mainstreaming?	28
Literatur.....	32

Einleitung

In den letzten Jahren haben sich immer mehr Menschen in Organisationen, Institutionen und Verwaltungen mit der Strategie des Gender Mainstreaming auseinandergesetzt (vgl. Döge, Stiegler 2004). Auf der Bundesebene ist das erste wissenschaftliche Begleitforschungsprojekt abgeschlossen (Wissensnetz 2004), zur Zeit werden die entwickelten Instrumente in der Anwendung erprobt, und das Gender-Kompetenz-Zentrum steht für die Beratung der Umsetzung zur Verfügung. Es gibt kein Bundesland mehr, dessen Kabinett nicht beschlossen hätte, Gender Mainstreaming als neues Verfahren für die Verwaltung anzuwenden. In vielen Kommunen sind ebenfalls Beschlüsse der demokratischen Gremien dazu gefasst worden. Der Deutsche Städtetag hat im Juni 2004 eine Empfehlung formuliert, bei „relevanten kommunalpolitischen Entscheidungen die Beachtung von Gender Mainstreaming durch die planmäßige Einführung einer Methode systematischer Folgenbewertung zu fördern“ (Deutscher Städtetag 2004). Die meisten Gewerkschaften haben zumindest ein „Genderprojekt“. In der Gewerkschaft ver.di ist Gender Mainstreaming in der Satzung und innerhalb der Organisation auf allen Ebenen formal und personell verankert. Auch zivilgesellschaftliche Organisationen beginnen, die Strategie anzuwenden: Sozialverbände, Kirchen, Bildungsträger und Jugendverbände haben entsprechende Beschlüsse gefasst und stehen in oder vor der Umsetzung (vgl. Weg 2004). Die Zahl von Gendertrainern und –trainerinnen wächst an, in Netzwerken wird über Qualitätskriterien von Gendertrainings und Beratung diskutiert (Netzwerk Gender Training 2004).

Betrachtet man die Umsetzungsprozesse genauer, so stellt man eine widersprüchliche Entwicklung fest: Sie reicht von dem rein verbalen Bekenntnis zu Gender Mainstreaming unter Beibehaltung der gewohnten Ablehnung jeder Geschlechterpolitik über die Zuweisung von Gender Mainstreaming an die „Frauen“ bis hin zu ernsthaften Versuchen und ersten Erfolgen. Vielfach besteht die Gefahr, dass Gender Mainstreaming sich darin erschöpft, eine Statistik aufzustellen, bestimmte Checklisten abzuarbeiten oder formalisierte Fragen zu beantworten. Diese Verflachung im Formalen kann als Widerstand interpretiert werden, mit dem die Herausforderung abgewehrt wird, die Genderanalysen und entsprechende Veränderungen von Arbeitsroutinen fordern. Dies verwundert nicht, handelt es sich doch bei Gender Mainstreaming um eine vom Anspruch her sehr grundlegende Veränderung von Organisationen, die nur durch einen langfristigen und dauerhaften Innovationsprozess und seine reflektierende Begleitung möglich ist. Der gegenwärtige Umbau des Sozialstaates mit seinen ökonomischen und sozialen Verwerfungen erschwert die Umsetzung von Gender Mainstreaming, denn Geschlechterfragen werden im Mainstream eher als Randproblematik angesehen und weniger in ihrem Beitrag zur Lösung von gesellschaftlichen Problemen geschätzt.

Auch das mangelhafte Verständnis und Wissen um die Geschlechterverhältnisse ist eine der Bremsen, die Prozesse blockieren kann. Oft ist schon die Zielformulierung für die Gender Mainstreaming Arbeit ein kaum zu bewältigendes Problem, will man über allgemeine Begriffe wie Gleichstellung oder Chancengleichheit hinaus kommen. Gender Mainstreaming kann nur gelingen, wenn sich alle Akteure und Akteurinnen, die an Genderprozessen beteiligt sind, ein vertieftes Wissen um die Geschlechterverhältnisse aneignen und Geschlecht als konstitutive Kategorie für die gesellschaftlichen Verhältnisse begreifen, mit denen sie es jeweils zu tun haben.

Die folgende Expertise soll Denkanstöße für diese grundsätzliche Arbeit bieten. Sie geht auf vier Probleme bei der Arbeit in Gender Mainstreaming Prozessen ein:

1. Im ersten Kapitel geht es um die Frage: Was ist Geschlecht? Es werden Dimensionen von Geschlecht vorgestellt und traditionelle Geschlechterkonzepte mit alternativen Geschlechterkonzepten konfrontiert.
2. Im zweiten Kapitel wird am Beispiel der Familie und des Arbeitsmarktes deutlich gemacht, dass Gender nicht nur eine Kategorie zur Beschreibung von Personen ist, sondern dass Gender auch ein konstitutives Merkmal von gesellschaftlichen Strukturen ist und politische Strategien leitet.
3. Im dritten Kapitel werden geschlechterpolitische Zielsetzungen formuliert, die den alternativen Vorstellungen von Geschlecht entsprechen.
4. Im vierten Kapitel wird die Debatte um verschiedene geschlechterpolitische Strategien aufgenommen. Antidiskriminierungsstrategien, Gender Mainstreaming und Managing Diversity werden auf ihre Reichweite hin analysiert.

1. Was ist Geschlecht? Dekonstruktive Erläuterungen

Vielfach wird Gender Mainstreaming als ein Verfahren angesehen, mit dem die Auswirkungen von bestimmten Vorhaben auf Männer und Frauen geprüft werden sollen. Für eine solche Prüfung werden dann Statistiken erstellt, die nach dem Merkmal „Frauen“ und „Männer“ aufbereitet sind. Ein solches Zählen (counting) nach dem biologischen Geschlecht (sex) ist jedoch nur die erste Stufe. In einem zweiten Schritt müssen die Befunde im Rahmen von Genderanalysen interpretiert werden, die bereits bei der Fragestellung das vorhandene Wissen aus der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung mit aufnehmen. Dazu gehören auch geschlechtertheoretische Erkenntnisse, denn sie bieten eine Hilfe, die eigenen Vorannahmen, die oft unausgesprochen hinter der Interpretation von Befunden stehen, deutlich und damit diskutierbar zu machen.

So kann etwa das Ziel „Geschlechtergerechtigkeit“ so ausgelegt werden, dass jedem das Seine und jeder das Ihre zu geben sei: Dann ist es ein geschlechterpolitisches Ziel, dass sich Männer in ihrer Männlichkeit weiter entwickeln können und dass sich Frauen in ihrer Weiblichkeit verwirklichen können. Eine solche Zielsetzung setzt auf die Gerechtigkeit für zwei verschiedene Geschlechter, die in ihrer jeweiligen Eigenheit zu berücksichtigen sind. Viele Differenzen zwischen den Geschlechtern werden gerade deswegen aufrecht erhalten, viele Mechanismen deshalb nicht abgebaut, weil ihnen die dahinter liegenden Vorstellungen von den beiden Geschlechtern und Vorstellungen von der Differenz geradezu entsprechen.

Allein schon die Frage, was ist eigentlich „Geschlecht“, wird viele befremden. Nichts erscheint sicherer als die Tatsache, dass jedes Individuum ein Geschlecht hat und dass es Männer und Frauen gibt. Das Alltagsverständnis über Geschlecht basiert jedoch auf Annahmen, die durch die neuere geschlechtertheoretische Debatte und durch viele empirische Befunde infrage gestellt werden (vgl. Stiegler 2002, S. 17 – 23).

1.1 Kritik am Biologismus: Geschlecht ist nur durch verschiedene Dimensionen zu erfassen

Die Annahme, dass Geschlecht eine rein biologische Tatsache des Menschseins sei und die Geschlechter sich in zwei verschiedene Gruppen differenzieren, findet sich immer wieder und ist sehr verbreitet. Die katholische Kirche spricht in ihrem „Schreiben an die

Bischöfe der katholischen Kirche über die Zusammenarbeit von Mann und Frau in der Kirche und in der Welt“ vom 31. Mai 2004 davon, dass es eine anthropologische Konstante ist, dass Männer und Frauen sich voneinander unterscheiden. „Die gleiche Würde der Personen verwirklicht sich als physische, psychologische und ontologische Komplementarität.“ (II,8.)

Die Geschlechterdifferenz erscheint in die Körper eingelassen und damit unumstößlich und natürlich. Die biologische Betrachtung der Körper oder, wie im Schreiben der katholischen Kirche, die biblischen Texte der Schöpfungsgeschichte, nach der Gott Mann und Frau schuf, begründen diese Grundannahmen.

In den letzten Jahren kamen populärwissenschaftliche Bücher über die Geschlechterdifferenz auf den Markt, die eine solche Annahme stützen und zu Bestseller werden (z.B. Allen und Barbara Pease 2000). Mit angeblich wissenschaftlichen Belegen werden Unterschiede im Denken und im Verhalten auf körperliche Gegebenheiten von Mann und Frau zurückgeführt. Hirngröße, Hirnstruktur, Hormone und Muskulatur werden gemessen und als eine natürliche Erklärung für Geschlechterdifferenzen angeboten (zur Kritik vgl. Frey 2002). Hier wird ein Geschlechterbild vermittelt, in dem Körper und Verhalten, Körper und Fähigkeiten und Körper und gesellschaftliche „Bestimmung“ in Eins gesetzt sind: Männer sind aufgrund ihrer körperlichen Merkmale so und nicht anders und ebenso sind Frauen aufgrund ihrer körperlichen Merkmale so und nicht anders. Vorstellungen dieser Art werden im geschlechtertheoretischen Diskurs als biologistisch bezeichnet, weil sie die Biologie zur Grundlage aller Aussagen über den Menschen macht.

Es gibt eine Reihe von Erkenntnissen aus der Geschichte, der vergleichenden Völkerwissenschaft und aus soziologischen Untersuchungen, die den populären Biologismus in der Geschlechterfrage infrage stellen:

1. Die empirisch sichtbare Vielfalt des Lebens und der Präsentationen von Frauen und Männern
 - in verschiedenen Kulturen
 - in verschiedenen Epochen in einer Kultur
 - in verschiedenen Milieus innerhalb einer Kulturzeigt, dass es keine einheitliche und historische Epochen überdauernde Definitionen des Lebens und der Präsentationen der Geschlechter gibt.
2. Die reine Natur der Geschlechter kann gar nicht gefunden werden, denn die Grenze zwischen der „reinen“ Natur und dem Ergebnis gesellschaftlicher Einflüsse ist nicht zu definieren. Gesellschaftliche Einflüsse sind immer schon vorhanden. Eine Laborsituation, in der das rein natürliche menschliche Wesen sich entwickelt, gibt es nicht.
3. Wenn die „Natürlichkeit“ menschlichen Verhaltens damit begründet wird, dass analoges Verhalten auch bei Tieren beobachtet werden kann, so ist das ein Zirkelschluss: Die Interpretation von beobachtetem tierischen Verhalten analog dem menschlichen Verhalten basiert auf der Vorannahme, dass Ähnliches zu finden ist, und diese Vorannahme steuert die Auswahl und die Interpretation des Verhaltens von Tieren.

Ein erster Schritt in der geschlechtertheoretischen Debatte bestand gerade darin, die Unterscheidung von sex und gender zu treffen (Nicholson 1994). Sex bezeichnet die als biologisch definierten Merkmale des Körpers, Gender bezeichnet die individuelle Praxis

gegenüber gesellschaftlich gegebenen, historisch gewachsenen Regeln, Erwartungen und Positionen. Diese Differenzierung setzte eine klare Grenze zwischen Körper und Verhalten, Körper und Fähigkeiten und Körper und sozialer Position. Eine Festlegung von Verhalten, Fähigkeiten oder Positionen aufgrund von geschlechtlich zugeordneten Körpermerkmalen kann es demnach nicht geben.

Dekonstruktive Ansätze in der Geschlechterforschung gehen noch einen Schritt weiter. Sie verstehen den gesamten geschlechtlichen Körper (sex) als historisches, gesellschaftliches und kulturelles Konstrukt (Butler 1991). Donna Haraway (1995), eine Biologin, hält ihre eigene Wissenschaft für einen Zweig des politischen Diskurses und nicht für ein Nachschlagwerk objektiver Wahrheit. Folgt man ihrer Anschauung, dann ist eine Rückführung von feststellbaren Unterschieden zwischen den Geschlechtern auf ihre biologische Beschaffenheit eine politische Positionierung und keine allgemeine Wahrheit. Im Rahmen der Dekonstruktionstheorien wird argumentiert, dass die Natur keine Kategorien kennt und auch keine hervor bringt. Kategorien (wie männlich und weiblich) sind kulturell produziert und dienen der Ordnung von Erfahrungen. Damit wird nicht die Existenz biologischer Tatbestände geleugnet, aber ihre kulturelle Deutung und Bedeutungszuweisung in den Vordergrund gestellt. Diese Sichtweise stellt alle, auf sogenannten biologischen Fakten basierenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern radikal in Frage.

Dekonstruktive Perspektiven auf Geschlecht behaupten nicht, dass die „Wahl“ des Geschlechts jedem Individuum freigestellt sei oder jede Person beliebig entscheiden könne, welches Geschlecht sie haben und leben möchte. Vielmehr wird genauer erforscht, wie geschlechtlich gedeutete körperliche Unterschiede durch Handlungen und Verhaltensweisen im Laufe der Entwicklung der Person zur sozialen Realität werden. Dabei spielen die alltäglichen Interaktionen („doing gender“), aber auch geschlechtsbezogene Strukturen in der Erziehung, im Bildungssystem und in der Organisation von Arbeit eine Rolle, sie fordern die Praxen der Personen heraus und bedingen sie. Auf diese Weise werden Personen vergeschlechtlicht, aber auch gleichzeitig die vergeschlechtlichenden Strukturen verstärkt.

Die geschlechtertheoretische Debatte der letzten Jahre hat neben „sex“ und „gender“ noch eine weitere Dimension von Geschlecht entwickelt, die von Bedeutung ist: „desire“. Mit dieser Dimension werden das sexuelle Begehren und die sexuellen Aktivitäten erfasst. Wenn das sexuelle Begehren als unabhängige Dimension und gleichwertiges Bestimmungsmoment von Geschlecht begriffen wird, so ist damit gesagt, dass weder die körperlichen Merkmale (sex), noch das soziale Leben als Mann oder Frau (gender) die Sexualität bestimmen. Heterosexualität, Homosexualität oder Bisexualität sind damit Formen des sexuellen Begehrens, die unabhängig von den sonstigen geschlechtlichen Bestimmungen eine eigenständige Bedeutung für „Geschlecht“ besitzen. So wird deutlich, dass die einfache Definition „das ist ein Mann“ und „das ist eine Frau“ sich nur auf die körperlichen Merkmale (sex) bezieht, die aber nur einen Teil der geschlechtlichen Bestimmung umfassen.

Die folgende Übersicht zeigt die verschiedenen Dimensionen von Geschlecht:

<p style="text-align: center;">Dimensionen von Geschlecht</p> <p style="text-align: center;">Sex <i>als biologisch definierte Merkmale des Körpers</i></p> <p style="text-align: center;">Desire <i>als sexuelles Begehren, sexuelle Aktivitäten</i></p> <p style="text-align: center;">Gender <i>bezeichnet die individuelle Praxis gegenüber gesellschaftlich gegebenen Regeln für Frauen und Männer; Erwartungen an Frauen und Männer; Positionen für Frauen und Männer; Identifikationsangebote für Frauen und Männer,</i></p> <p style="text-align: center;"><i>bezeichnet die Beziehung zwischen den Geschlechtern und die Muster ihrer Regulierung sowie die institutionelle Verankerung dieser Regeln und die Struktur sozialer Praxis in Organisationen.</i></p>

Die empirisch festgestellten Differenzen zwischen männlichen und weiblichen Individuen, die in Genderanalysen die Basisdaten bilden, entstehen oft aufgrund der einfachen Unterscheidung nach den Körpermerkmalen („sex“). Sie können aber nicht auf „sex“ zurückgeführt werden. Die einfachen Begründungen „die Frauen sind nun mal so, und die Männer sind eben anders“ sind unzureichend. Die Differenzen, die anhand der körperlichen Differenz („sex“) festgestellt wurden, müssen vielmehr als Ergebnis eines bestimmten „gender“ interpretiert werden. Gender bezeichnet die Aspekte von Geschlecht, die als soziales, gesellschaftliches und kulturelles Konstrukt angesehen werden. Dabei hat Gender zwei Seiten: Zum einen meint es das soziale Geschlecht, das ein Individuum hat und das als Antwort auf die kulturellen und gesellschaftlichen Mechanismen zu verstehen ist, denen ein Individuum aufgrund seiner Kategorisierung gemäß dem „sex“ unterliegt. Zum anderen meint Gender auch die geschlechterbezogenen Regeln und Mechanismen in Institutionen, die als geschlechtliche in der Regel nicht deklariert sind, die aber indirekt Gender konstruieren (vgl.1.3).

Gender wirkt immer in Kombination mit anderen Merkmalen, die soziale Ungleichheit produzieren. Es differenziert die Gruppen, die über Alter, soziale Klasse und Milieu, Ethnie oder Gesundheit gebildet werden, noch einmal: In jeder dieser Gruppen gibt es noch einmal eine besondere Ausgrenzung, Einengung oder Problematik, die über das Geschlecht, meistens für die Frauen dieser Gruppe, vorhanden sind und eine Privilegierung für die Männer dieser Gruppe.

Ein Beispiel

Eine weiße (Ethnie), 30jährige (Alter) Frau aus der Mittelschicht (soziale Herkunft) ist Mutter (sex) eines Kleinkindes und lebt in einer Frauenbeziehung (desire). Als Beschäftigte in einem mittleren Unternehmen in der oberen Führungsschicht hat sie Probleme, dem dort vorhandenen Job Design mit seinen Verpflichtungen und Anforderungen an Verfügbarkeit und Mobilität zu entsprechen. Dieses Job Design ist nämlich auf Personen zugeschnitten, die keine Sorge und Pflegeverantwortung für kleine Kinder haben (Genderaspekt der Organisation). Sie verzichtet auf eine Aufstiegsposition, weil sie sich mit ihrer Lebensgefährtin die Versorgung des Kindes teilt (Gender Aspekt der Person).

1.2 Die verschiedenen Dimensionen von Geschlecht können unterschiedlich ausgelegt werden

Die Beachtung der drei Dimensionen von Geschlecht ist aber noch nicht ausreichend, um die konkreten Bedeutungen von Geschlecht zu bestimmen. Die Dimensionen geben nur die Beobachtungsrichtung an, nicht aber die inhaltliche Ausführung. Zur inhaltlichen Ausfüllung werden im folgenden zwei verschiedene Perspektiven unterschieden: die traditionelle und die alternative.

In der traditionellen Perspektive werden diese drei Dimensionen als

- dual: Es gibt nur 2 Geschlechter
- polar: Männliches ist Weiblichem entgegengesetzt
- hierarchisch: Männliches ist Weiblichem überlegen

inhaltlich verstanden und führen dann zu folgenden Annahmen über die Geschlechter:

Dimensionen von Geschlecht	Traditionelle Geschlechterkonstrukte		
	dual	polar	hierarchisch
gender	Verhalten, Fähigkeiten und Positionen sind männlich oder weiblich konnotiert.	Typisch männlich ist genau das, was nicht typisch weiblich ist.	Männliches ist der allgemeine Maßstab, Weibliches die Abweichung.
desire	Es gibt nur das Begehren von einem Mann zu einer Frau oder von einer Frau zu einem Mann.	Die Gegensätze der Geschlechter ziehen sich an.	Männer dürfen über weibliche Sexualität verfügen.
Sex	Es gibt männlich oder weiblich konnotierte Körpermerkmale, die Mann und Frau unterscheiden.	Männlich konnotierte Körpermerkmale haben eine den weiblich konnotierten entgegengesetzte Struktur.	Männlich konnotierte Körpermerkmale sind die Norm, weibliche die Abweichung.

Duale Vorstellungen zu **Gender**

Geschlechterstereotype beziehen sich auf die zwei Geschlechter und nur auf diese beiden. Es gibt nur männliche oder weibliche Verhaltensweisen, Fähigkeiten, Eigenschaften und Positionen.

Polare Vorstellungen zu **Gender**

Das, was typisch männlich ist, entspricht genau dem Gegenteil von dem, was typisch weiblich ist. Männer werden als rational, stark und handlungsorientiert, Frauen demgegenüber als emotional, schwach und beziehungsorientiert verstanden.

Hierarchische Vorstellungen zu **Gender**

Typisch Männliches ist die Norm, das Weibliche ist nicht eigenständig, sondern die Abweichung. Das, was als typisch männlich charakterisiert wird, ist dem, was als typisch weiblich charakterisiert wird, überlegen. Männliche Tugenden und Eigenschaften sind gesellschaftlich höher bewertet als weibliche.

Duale Vorstellungen zu **Desire**

Es gibt nur das Begehren von Mann zu Frau bzw. von Frau zu Mann. Homosexualität ist unnatürlich.

Polare Vorstellungen zu **Desire**

Das Begehren von Mann zu Frau oder von Frau zu Mann basiert auf den Gegensätzen der Geschlechter. Sie ziehen sich an und suchen die Ergänzung.

Hierarchische Vorstellungen zu **Desire**

Die männliche Sexualität wird als triebhaft und dominant betrachtet, sie begründet Rechte, Frauen sexuell zu besitzen. Männer dürfen über weibliche Sexualität verfügen.

Duale Vorstellungen zu **Sex**

Alle Körpermerkmale lassen sich entweder als männlich oder als weiblich kategorisieren: Morphologie, Chromosomen, Keimdrüsen, Hormone und das Gehirn sind entweder männlich oder weiblich.

Polare Vorstellungen zu **Sex**

Männlich konnotierte Körper sind groß, kräftig und breit, weiblich konnotierte Körper kleiner, schwach und schmal. Was beim Mann als nach außen gewendet beschrieben wird, wird bei der Frau als nach innen gewendet beschrieben.

Hierarchische Vorstellungen zu **Sex**

Männlich konnotierte Körpermerkmale sind der Maßstab, die weiblichen Körpermerkmale werden als Mangel oder Fehlen der männlichen gedeutet. Männliche bilden die Norm, weibliche die Abweichung.

Denkbare alternative Geschlechterkonstrukte sind demgegenüber in den Dimensionen Gender, Desire und Sex

- vielfältig: Es gibt mehr als 2 Geschlechter
- komplex: Männliches kann Weibliches durchwirken und umgekehrt
- egalitär: Es gibt keine Über- oder Unterordnung

Solche Perspektiven führen dann zu folgenden Annahmen über die Geschlechter:

Dimensionen von Geschlecht	Denkbare, alternative Geschlechterkonstrukte		
	vielfältig statt dual	komplex statt polar	egalitär statt hierarchisch
gender	Es gibt Verhaltensweisen und Fähigkeiten sowie gesellschaftliche Positionen jenseits der Männer- und Frauenrolle.	Jede gesellschaftliche Position hat männliche und weibliche Elemente.	Männlich Konnotiertes ist weiblich Konnotiertem gleichwertig.
desire	Begehren zwischen Personen ist unabhängig vom Geschlecht möglich.	Begehren kann im Verlauf des Lebens wechseln. Bisexualität ist normal.	Begehren zwischen Personen ist unabhängig vom Geschlecht gleichermaßen akzeptiert.
sex	Jede Person hat sowohl männlich als auch weiblich konnotierte Körpermerkmale. Zwitter und Transsexualität gelten als normale Formen des Geschlechts.	Männlich und weiblich konnotierte Körpermerkmale wirken im Zusammenhang miteinander.	Männlich und weiblich konnotierte Körpermerkmale sind gleichermaßen bedeutsam.

Vielfältige Vorstellungen zu **Gender**

Neben der Männer- und Frauenrolle gibt es andere Rollen, die auch geschlechtlich markieren. Berdachen, Hijras, Frauen mit Männerherz oder Xaniths sind in anderen Kulturen Geschlechterrollen, die ein drittes oder viertes Geschlecht darstellen (vgl. Lorber 1999). Gesellschaftliche Positionen, z. B. Berufe, haben keine Konnotation, die männlich oder weiblich ist.

Komplexe Vorstellungen zu **Gender**

Hier richtet sich der Blick auf die je einzelnen gesellschaftlichen Positionen, und ihnen werden sowohl männliche als auch weibliche Elemente zugestanden. So identifiziert man z.B. in der Berufsrolle des Technikers / der Technikerin auch die sozialen Kompetenzen und in der Berufsrolle des Altenpflegers / der Altenpflegerin die körperliche Schwere der Arbeit.

Egalitäre Vorstellungen zu **Gender**

Männlich konnotierte Prinzipien, Verhaltensweisen und Merkmale sind den weiblich konnotierten gleichwertig. So sind z. B. als Leitbilder für Personen die Betonung von Autonomie, Status und Sozialprestige genauso wertvoll und gewichtig wie die Betonung von sozialen Beziehungen, wechselseitiger Abhängigkeit und Kooperation.

Vielfältige Vorstellungen zu **Desire**

Das Begehren zwischen Personen ist unabhängig von ihrem Geschlecht möglich, Homosexualität ist genauso normal wie Heterosexualität oder Bisexualität.

Komplexe Vorstellungen zu **Desire**

Das Begehren kann im Verlauf des Lebens sowohl homosexuell, heterosexuell oder bisexuell als auch im Wechsel von allem orientiert sein.

Egalitäre Vorstellungen zu **Desire**

Das Begehren von Personen ist unabhängig vom Geschlecht akzeptiert. Heterosexualität ist nicht die dominante Norm.

Vielfältige Vorstellungen zu **Sex**

Jede Person vereint in sich männliche als auch weibliche Merkmale der Geschlechtlichkeit. Die Morphologie, das Chromosomengeschlecht, das Keimdrüsengeschlecht, das hormonale Geschlecht und das auf die Hirnstruktur bezogene Geschlecht sind verschiedene Bestimmungsgrößen, die in ihren Ausprägungen je unterschiedlich sein können. Hermaphroditismus, Intersexualität und Transsexualität gelten als normale Zwischenformen.

Komplexe Vorstellungen zu **Sex**

In jeder Person wirken die verschiedenen geschlechtlich bestimmten Körpermerkmale im Zusammenhang miteinander, im Verlauf der Zeit kann es dabei auch zu Veränderungen kommen.

Egalitäre Vorstellungen zu **Sex**

Männlich und weiblich konnotierte Körpermerkmale sind gleichermaßen bedeutsam, ihre geschlechtliche Zuordnung bedeutet keine Über- oder Unterordnung.

1.3 Geschlecht ist auch ein Merkmal von Strukturen

Mit der Dimension Gender wird Geschlecht nicht nur als ein Merkmal für Personen erfasst. Die Frauen-Männer- und Geschlechterforschung richtet sich nicht nur auf die Subjekte, sondern auch auf die durch sie hergestellten Normen, Institutionen und gesellschaftlichen Regelungen und Mechanismen. Im Zentrum dieser Analysen steht die Wirkung von Geschlechtervorstellungen auf gesellschaftliche Strukturen. Bei dieser Betrachtung stellt sich die Frage, wie denn gesellschaftliche Systeme immer wieder neu die Geschlechterdifferenz produzieren, Schließung und Ausschließungsprozesse über die Geschlechtervariable funktionieren und wie die reale Ungleichheit und Hierarchie zwischen Männern und Frauen hergestellt wird. Als besonders wirksamer Mechanismus erweist sich der der Leugnung geschlechtsspezifischer Bezüge. Feministische Politikwissenschaftlerinnen arbeiten sowohl an dem Nachweis des Androzentrismus der geltenden Theorien zu Staat und Politik als auch an der Dechiffrierung staatlicher Institutionen und Politiken als vermeintlich geschlechtsneutrale (Kreisky, Sauer 1995). Aber auch der Arbeitsmarkt, die Bildungssysteme, die Ökonomie der Gesellschaft und andere Systeme weisen geschlechterbezogene Prägungen auf (Gottschall 1998). Die Macht der symbolischen Ordnungen, in denen die Geschlechterbilder enthalten sind, wird besonders in den Medien deutlich (Werner 2004).

Ebenso lassen sich in Organisationen geschlechtsspezifische Normierungen, Strategien und Strukturen erkennen.

Vergeschlechtliche Organisationsprinzipien

Männlich konnotierte Organisationsprinzipien	Weiblich konnotierte Organisationsprinzipien
Leitbilder zur Person (Haltung, Einstellung usw.)	
<ul style="list-style-type: none"> • Betonung von Autonomie, Status und Sozialprestige • Betonung von Konkurrenz und Kampf • Eindimensionale Berufsorientierung • Vertikale Aufstiegsorientierung • In Entscheidungssituationen zählen in erster Linie Logik, Verstand, technische Rationalität und messbare Fakten 	<ul style="list-style-type: none"> • Betonung von sozialen Beziehungen und wechselseitiger Abhängigkeit, Kooperation und Kompromiss in Teamstrukturen • Balance zwischen beruflichen und privaten Lebensbereichen als Erfolgsfaktor • Horizontale Aufstiegsorientierung • In Entscheidungssituationen zählen neben Verstand und Fakten v.a. Intuition, Emotion und Einfühlungsvermögen
Leitbilder zur Interaktion	
<ul style="list-style-type: none"> • Statusorientierung (Autorität) • Betonung von Eigenständigkeit • Verstand und Argumente für die eigenen Ziele überzeugen (Dissensorientierung) • Gewinner-Verlierer-Rhetorik • Ziel: eigene Lösungen durchsetzen • Konflikte und Widerspruch sollten als Risikopotenzial eher unterdrückt werden • Regeln durchsetzen und einhalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Beziehungsorientierung (Partizipation) • Verständigung über den Austausch und die Entwicklung gemeinsamer Positionen (Konsensorientierung) • Gewinner-Gewinner-Rhetorik • Ziel: integrative Lösungen finden • Konflikte und Widersprüche bieten Chancen für positive Veränderungen • Regeln einhalten und zugleich immer wieder den veränderten Bedingungen anpassen

Leitbilder zu Organisation und Führung

<ul style="list-style-type: none"> • Symbole / Metaphern: Pyramide, Leiter, Kette, Stab, Abteilung • Führung durch die Autorität einer auserwählten Elite: <ul style="list-style-type: none"> ○ Befehl, Gehorsam und Zielvorgaben im Mittelpunkt ○ Strategisches Denken bleibt den Führungskräften vorbehalten, die Ausführung den Untergebenen ○ Macht und Einfluss durch Status bzw. Position in der Hierarchie, formale Kontrolle, Zwang, Angst, Manipulation und Misstrauen ○ Leitungsbefähigung durch zugeschriebene Kompetenzen, z.B. aufgrund formaler Zertifikate (Diplom, Meister, Doktor, Professor usw.) • Fokus: Hierarchie, Autonomie, Individualismus, Konkurrenz, Wettkampf, Konformität, Befehl und Gehorsam, Aggressivität, Erfolg im Beruf (Karriere), „hard play“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Symbole / Metaphern: Netzwerk, Kreise, Gemeinschaft, Garten, Team • Führung als „Erste(r) unter Gleichen“: <ul style="list-style-type: none"> ○ Kooperation und Verständigung auf gemeinsame Ziele und Visionen ○ Keine Trennung von strategischem Denken und ausführendem Handeln ○ LeiterIn als Coach, ModeratorIn, Prozessbegleitung und Klärungshilfe ○ Andere befähigen, gemeinsame Ziele zu erreichen ○ Macht und Einfluss durch erworbene Kompetenz, Wissen, Erfahrung, Kommunikation, Reflexion und Einfühlung ○ Im Mittelpunkt: Wertschätzung, Achtung, Vertrauen, Empowerment • Fokus: Gleichheit, Gemeinschaft, Kooperation, Vielfalt, Partnerschaft, Partizipation, Erfolg im Leben, Beziehungsorientierung, „caring culture“, „fair play“
--	---

aus: Mark Maier: „On the gendered substructure of organization – dimensions and dilemmas of corporate masculinity“ in: Gary N. Powell (ed.) „Handbook of gender and work“, SAGE 1999 (Schema nach Ralf Lange)

Gender ist demnach auch eine Struktur sozialer Praxis (Connell 1999). Institutionen sind geschlechtlich strukturiert und nicht nur in dem Sinne, dass die Persönlichkeiten der Männer an der Führungsspitze die Institutionen prägen, sondern auch in dem Sinne, dass Einstellung und Beförderung, interne Arbeitsteilung und Kontrollsysteme geschlechtsabhängig organisiert sind.

Das Doing Gender von Organisationen kann

- in der Schneidung von Arbeitsplätzen (Zuarbeit und Assistenz als weiblich konnotiert, Professionelles und Management als männlich konnotiert),
- in den zeitlichen Anforderungen (volltägige Arbeit mit Überstunden als männlich, Teilzeitarbeit am Vormittag als weiblich konnotiert),
- in den Mobilitätsanforderungen (Dienstreisen und Außendienst als männlich, Ortsgebundenheit als weiblich konnotiert)

erkannt werden. Durch diese Praktiken werden Geschlechterdifferenzen hergestellt und verfestigt.

1.4 Geschlechterverhältnisse beziehen sich auch auf gleichgeschlechtliche Gruppen: Frauen zu Frauen, Männer zu Männern

In der Frauenforschung und in der neueren Männerforschung rückt eine weitere Perspektive in den Vordergrund: das Verhältnis verschiedener gleichgeschlechtlicher Gruppen zueinander. Bei dieser Perspektive wird die Verbindung von Gender und anderen Merkmalen der sozialen Differenzierung wie Ethnie, Alter, soziale Herkunft relevant. In den Analysen zur Globalisierung wird deutlich, dass es Gewinnerinnen und Verliererinnen gibt und eine gegenseitige Verflechtung dieser Positionen (Wichterich 2003).

Ein anderes Beispiel für die Erforschung der Geschlechterverhältnisse zwischen Frauen ist die Untersuchung von Thiessen (2003). Hier steht das Verhältnis deutscher Frauen aus der Mittelschicht zu Frauen aus Osteuropa, die in (ihren) privaten Haushalten sauber machen, im Mittelpunkt.

Connell (1999) analysiert verschiedene Männlichkeiten. Die von ihm entwickelte „hegemoniale Männlichkeit“ ist dabei nur eine von vielen Männlichkeiten. Hegemoniale Männlichkeit schließt z. B. Männer mit einer homosexuellen Orientierung nicht nur aus, sondern verachtet sie bis hin zur Gewaltanwendung. Hegemonie, Unterordnung, Komplizenschaft und Marginalisierung werden als Charakteristiken der Beziehungen zwischen verschiedenen Männlichkeiten analysiert.

Männer unterschiedlicher Milieus, sozialer Herkunft, unterschiedlichen Alters und verschiedener sexueller Orientierung haben auch unterschiedliche Männlichkeitsentwürfe und unterschiedliche soziale Praktiken, die es zu erkennen gilt (Meuser 2004).

Für eine Geschlechterpolitik ist diese Perspektive sehr fruchtbar, weil sie Bündnisse zwischen Männern und Frauen ermöglicht, die nicht auf der Zugehörigkeit zu einer Geschlechtergruppe beruhen, sondern auf der gemeinsamen negativen Erfahrung mit der hegemonialen Männlichkeit und der Überzeugung, dass Alternativen zur hegemonialen Männlichkeit wünschenswert sind.

2. Wie Geschlechtervorstellungen die Strukturen und Strategien bestimmen

2.1 Beispiel: Familie und Geschlechtervorstellungen

Die verschiedenen Vorstellungen von Geschlecht, in der wissenschaftlichen Diskussion auch Konstruktionen genannt, haben nun, und das ist das Entscheidende, relevante Auswirkungen auf die Sichtweisen auf die Familie. Die folgenden Übersichten zeigen, welche Vorstellungen von Familie auf welchen Geschlechterkonstrukten basieren.

Dimensionen von Geschlecht	Sichtweisen auf Familie gemäß den traditionellen Geschlechterkonstrukten		
	dual	polar	hierarchisch
gender	Familie besteht aus einem Familienernährer und einer sorgenden Mutter.	Familie ist die weibliche Gegenwelt zur männlichen, Ort der Erholung von dem Stress der Außenwelt.	Der Mann ist das Haupt der Familie, die Ernährerrolle des Mannes begründet die Familie.
desire	Familie basiert auf dem Begehren <u>eines</u> Mannes nach <u>einer</u> Frau, und zwar lebenslang.	Der Mann ist der Begehrende, die Frau die Empfangende.	Begehren des Mannes ist natürlich, die Frau ordnet sich ihm unter. Sexualisierte Gewalt in der Familie gilt als privates Problem.
sex	Für die Familie ist die körperliche Funktion des Zeugens (Vaterschaft) und des Gebärens (Mutterschaft) konstitutiv.	Familie vereint die gegensätzlichen körperlichen Funktionen von Mann und Frau zu einem Kind.	Die körperliche Funktion „Gebären“ begründet eine Abhängigkeit, die körperliche Funktion „Zeugen“ dagegen nicht.

Legt man hingegen die alternativ möglichen Bestimmungen von Geschlecht (vgl. Kap.1.2) zugrunde, kommt man zu völlig anderen Aussagen über die Familie.

Dimensionen von Geschlecht	Mögliche Sichtweisen auf Familie gemäß den alternativen Geschlechterkonstrukten		
	vielfältig statt dual	komplex statt polar	egalitär statt hierarchisch
gender	Es gibt für jede(n) verschiedene Möglichkeiten, private Sorgearbeit und Erwerbsarbeit zu kombinieren.	Wer Verantwortung in der Familie übernimmt, übernimmt sie auch für die Gesellschaft.	Private Sorgearbeit wird genauso bewertet wie Erwerbsarbeit. Keine finanzielle oder emotionale Abhängigkeit über die Form der Arbeit.
desire	Jedes Familienmitglied kann auch bisexuell oder (phasenweise) homosexuell sein.	Gleichgeschlechtliche Lebensformen und Elternschaft sind normal und bilden eine Familie.	Qualität der Beziehung ist entscheidend. Keine Doppelmoral
sex	Biologisch bestimmte Geschlechtsmerkmale spielen für die Paarbildung keine Rolle.	Körperliche Funktionen wie Zeugen und Gebären sind genauso wichtig wie soziale Vaterschaft und Mutterschaft.	Biologische Funktionen wie Zeugen und Gebären bringen gleichartige Anforderungen aufgrund der Elternschaft mit sich.

Nun stellt sich die Frage, welche der beiden Sichtweisen auf die Familie, die je auf einem anderen Konstrukt von Geschlecht basieren, mit der empirischen Realität am ehesten übereinstimmen. Wie leben die Menschen in Deutschland wirklich?

Maihofer u. a. (2001) kommen in ihrer Literaturrecherche zum Wandel der Familie zu der Beschreibung folgender Trends von Familien, wie sie real gelebt werden:

Danach kommt es zu einer Entkoppelung von

- Sexualität und Fortpflanzung,
- Liebe und Ehe,
- Ehe und Elternschaft,
- biologischer Elternschaft und sozialer Elternschaft,

und statt der

- Blutsverwandtschaft treten Wahlverwandtschaften und Beziehungskonstruktionen in den Vordergrund.

Die vielfältigen Formen, in denen Familie neben der traditionellen Kleinfamilie gelebt wird, wie

- Dual Career Familien,
- nichteheliche Lebensgemeinschaften,
- alleinerziehende Frauen und Männer,
- Patchwork Familien,
- gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften,
- Regenbogenfamilien

belegen diese Trends.

Die traditionelle Ernährerfamilie, die für die Ehefrau die private Sorgearbeit vorsieht und für den Ehemann die Erwerbsarbeit, entspricht sehr deutlich den traditionellen Geschlechtervorstellungen. Die Geschlechterrollen sind klar voneinander abgegrenzt. Der heterosexuell orientierte Mann heiratet eine heterosexuell orientierte Frau, diese beiden bilden das Ehepaar, und die leiblichen Kinder dieser beiden werden in der Kleinfamilie von der Mutter betreut. Es gibt eine weibliche Welt der Privatheit und eine männliche Welt der Erwerbsarbeit. Die private Sorgearbeit ist unentgeltlich, und wer sie tut, in der Regel die Mutter, ist auf die finanzielle Unterstützung des Verdieners angewiesen. Viele sozialstaatliche Leistungen werden für Erwerbsarbeit direkt, für private Sorgearbeit nur abgeleitet gewährt. Aufgrund seiner ökonomischen Stellung ist die private Sorgearbeit leistende Frau vom Ehemann abhängig, auch wenn das erst im Konfliktfall deutlich wird.

Alle anderen Formen des familialen Lebens überschreiten in der einen oder der anderen Dimension die traditionellen Geschlechtervorstellungen:

Dual Career Familien durchbrechen die Arbeitsteilung der Geschlechter in Ernährer- und Fürsorgerolle, indem beide gleichgewichtig Erwerbsarbeit leisten. Ungeklärt ist bei diesem Typ familialen Zusammenlebens, wer die Hausarbeit verrichtet und wer, wenn Kinder vorhanden sind, diese versorgt. Der hohe Prozentsatz (ca. 40%) sehr gut ausgebilde-

ter Frauen – und ihrer Partner –, die auf ein Kind verzichten, spricht ebenfalls dafür, dass die gegenwärtigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen so beschaffen sind, dass Mutter- oder Vatersein mit den Anforderungen der Erwerbsarbeitswelt immer schwerer vereinbar ist. Wenn ein Paar, das aus zwei voll erwerbstätigen Partnern besteht, Kinder großziehen möchte, muss es die private Sorgearbeit an andere delegieren (Krippe, Tagesmutter, Kinderfrau, Großeltern). Dadurch wird das familiale System komplexer und hat mehr Verknüpfungspunkte zur außerfamilialen Welt. Neuere Untersuchungen zur Arbeitsteilung in der Familie lassen erkennen, dass es mit sehr viel Mühen verbunden ist und ein „Schwimmen gegen den Strom“ bedeutet, wenn die Sorgearbeit wirklich partnerschaftlich zwischen den Geschlechtern verteilt sein soll (Rühling u.a.2004).

Gender wird vielfältig, komplex und egalitärer besonders hinsichtlich der Arbeitsteilung gelebt.

Nichteheliche Lebensgemeinschaften werden in den unterschiedlichsten Lebensphasen gelebt. Als Vorform einer Ehe und zum Ausprobieren der Beziehung bietet diese Form zunächst für Jugendliche eine Chance, traditionelle Geschlechterrollen zu überschreiten: eigenständige Existenzsicherung beider Partner, oft auch eigene Wohnungen und die Möglichkeit, die Arbeitsteilung auszuhandeln. Wer langfristig eine solche Beziehung lebt, auch wenn Kinder vorhanden sind, lehnt die Ehe in ihrer staatlichen Verfassung ab und befürchtet, durch Steuergesetzgebung und Sozialgesetzgebung auf die traditionellen Geschlechterrollen festgelegt zu werden. Viele junge Leute verzichten eher auf die finanziellen Anreize, als sich in der Eheform zu binden, soweit sie es sich leisten können. Kinder in nichtehelichen Lebensgemeinschaften stammen oft von einem der beiden Partner ab. Nichteheliche Lebensgemeinschaften im Rentenalter haben dagegen oft finanzielle Gründe, die aus der traditionellen Eheverfassung entspringen: Um nicht auf Leistungen aus den Rentenversicherungssystemen verzichten zu müssen, wählen viele ältere Menschen diese Lebensform.

Desire wird nicht als lebenslanges Begehren eines Mannes zu einer Frau und umgekehrt verstanden, die biologische Abstammung (sex) ist nicht mehr allein ausschlaggebend, soziale Elternschaft ist ebenso möglich. Gender wird vor allem hinsichtlich der Arbeitsteilung vielfältiger, komplexer und egalitärer gelebt.

Alleinerziehende Mütter (und Väter) durchbrechen ebenfalls die traditionellen Geschlechterrollen, denn sie sind gleichzeitig in der Ernährer- und der Versorgerrolle, wenn auch die je abwesenden Väter (und Mütter) Unterhalt zu leisten haben. Die Gründe für diese Lebensform sind vielfältig, sie liegen unter anderem in der Absage seitens der Mütter an eine traditionell gelebte Männlichkeit des Partners und Vaters und in der eigenen Sicherung vor männlicher Gewalt. Aber auch das Überschreiten der traditionellen Mutterrolle auf Seiten der Mutter und eine neue Partnerwahl kann dazu führen, dass Väter sich um ihre eigenen Kinder alleine kümmern.

Desire wird nicht als lebenslange heterosexuelle Beziehung zwischen einem Mann und einer Frau verstanden, alleinerziehende Väter leben Gender vielfältig, wenn sie sich sorgend um ihre Kinder kümmern.

In Patchwork Familien leben Menschen, die ursprünglich unterschiedlichen Kleinfamilien angehört haben und die durch Trennungen und neue Partnerschaften zu einem familialen System werden. Wie hier im einzelnen die Geschlechterrollen gelebt werden, ist wenig bekannt, durch die Vielfalt der Beziehungen untereinander ergeben sich jedoch für die Kinder in diesen Familien eine Reihe unterschiedlicher Rollenvorbilder, die zumindest von der Eindeutigkeit und Einheitlichkeit der traditionellen Geschlechterrollen abweichen.

Desire wird nicht als lebenslange heterosexuelle Bindung eines Mannes an eine Frau verstanden, sondern vielfältiger gelebt. Die biologischen Funktionen des Zeugens und Gebärens sind zur Bildung einer Familie nicht konstitutiv.

Gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften gibt es in jedem Alter und in allen sozialen Schichten. In den letzten Jahren werden sie gesetzlich abgesichert, wenn sie bisher auch nicht in materieller Hinsicht der Ehe gleichgestellt sind.

Gleichgeschlechtliche Beziehungen sind alternativ sowohl im Bezug auf Sex: die körperlichen Funktionen des Zeugens und des Gebärens sind für diese Gemeinschaft nicht konstitutiv, als auch im Bezug auf Desire: eine homosexuelle Beziehung ist die Basis der Gemeinschaft.

Regenbogenfamilien überschreiten am deutlichsten die traditionellen Familienvorstellungen: gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften mit Kindern. Die Kinder sind in der Regel aus einer früheren Beziehung eines Partners/einer Partnerin, sie können aber auch innerhalb der gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft von Frauen bewusst gewollt und geboren worden sein.

Die Paarbildung richtet sich nicht nach dem biologisch gekennzeichneten Geschlecht, die Arbeitsteilung wird ebenfalls nicht über die Geschlechtszugehörigkeit geregelt. Die Qualität der Beziehung steht im Vordergrund. Die Kinder in diesen Familien leben mit einer Vielfalt von Rollenvorbildern, die nicht durch das Geschlecht geprägt sind, sondern von den individuellen Stärken und Schwächen. Diese Familienform ist in Gender, Sex und Desire ein alternatives Muster zu der traditionellen Familie.

2.2 Beispiel: Strategien gegen die geschlechtliche Teilung des Arbeitsmarktes

Auch geschlechterpolitische Strategien lassen sich anhand der in den Übersichten dargestellten Vorstellungen analysieren. Von besonderer Bedeutung ist hier, ob alle drei Faktoren der Geschlechterverhältnisse (Dualität, Polarität und Hierarchie) in gleichem Maße abgebaut werden. Strategien wie Frauenförderung und Quotierung wollen vor allem die Hierarchie zwischen den Geschlechtern verändern, während sie die Dualität oder Polarität unangefochten lassen. Um die Hierarchie aber wirklich und langfristig abbauen zu können, müssen Strategien auch die Dualität und die Polarisierungen infrage stellen und aufzulösen imstande sein. Nur wenn man mit geschlechterpolitischen Strategien

- die starre Grenzziehung zwischen Männlichem und Weiblichem auflösen und damit die Dualität zu überwinden beginnt,
- die Konturierung von Männlichem und Weiblichen als Opposition und Gegensätzliches verblassen lässt und damit die Polarisierung aufzulösen beginnt,

kann der Versuch, die Hierarchie zwischen Männlichem und Weiblichem abzubauen, gelingen. Dualität und Polarität sind die tragenden Pfeiler der Hierarchie und stabilisieren sie.

Zur Konkretisierung werden im Folgenden verschiedene Strategien gegen die geschlechtliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt analysiert. Sie alle haben das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen durch den Abbau der Segregation, also der Trennung der Erwerbsarbeitsmärkte in Sektoren und Berufe für Frauen und Männer. Es wird deutlich werden, dass nicht nur Hierarchien, sondern auch die Dualität und die Po-

larität abgebaut werden müssen, um das Ziel der Gleichstellung langfristig und nachhaltig zu erreichen.

Die Hierarchie zwischen den Sektoren und Berufen für Männer und Frauen besteht in der unterschiedlichen gesellschaftlichen Anerkennung, Bezahlung und Strukturierung: Jeweils stehen die Sektoren für Frauen und die Frauenberufe schlechter da als die Sektoren für Männer und die Männerberufe. Über die in der Sozialisation z.T. vermittelte, generell aber unterstellte Eignung erfolgt die geschlechtsspezifische Besetzung dieser Berufe. Entsprechend sind auch die in Sektoren für Frauen und in den Frauenberufen arbeitenden Frauen gesellschaftlich weniger anerkannt, schlechter bezahlt und mit Berufsstrukturen konfrontiert, die Aufstieg und Weiterkommen erschweren. Im Gegensatz dazu sind die Sektoren für Männer und die Berufsstrukturen in Männerberufen anerkannter, besser bezahlt und bieten Chancen zu Aufstieg und Weiterkommen (Krüger 2003).

Eignung für Berufsarbeit ist stark geschlechtsspezifisch, und zwar nach dem dualen und polaren Geschlechtermodell begründet: Eignung für Technisches ist männlich konnotiert, Eignung für Soziales weiblich. Dabei wird unterstellt, dass es die beiden Ausrichtungen der Eignung gibt und dass sie sich gegenseitig ausschließen. Personen haben damit, so wird angenommen, aufgrund ihres Geschlechts eine bestimmte Eignung, die Personen des je anderen Geschlechts fehlt. Eignung wird also als dual (technisch oder sozial) und polar (technische Eignung schließt soziale aus und umgekehrt) konstruiert. Gleichzeitig unterliegen die Berufsfelder auch einer „Vergeschlechtlichung“, die dem traditionellen Schema d soziale Kompetenz er Geschlechter als dual und polar entsprechen: In Männerberufen, so wird angenommen, gibt es keine Anforderungen, die weiblich konnotiert sind, - und in Frauenberufen auch keine, die männlich konnotiert sind. Nicht zuletzt zeigen Arbeitsbewertungssysteme, wie tief diese Vorstellungen verankert sind. So werden hier Anforderungen an die Körperkraft in den Pflegeberufen und Anforderungen an die soziale Kompetenz in den technischen Berufen systematisch ausgeblendet.

Geschlechterpolitische Strategien gegen die Spaltung der Sektoren für Männer und Frauen und in Berufe in Männer- und Frauenberufe können nun danach überprüft werden, welche Faktoren der Geschlechterverhältnisse sie berühren:

1. Strategie „Frauen in Männerberufen“

Man kann eine geschlechtergerechte Besetzung in allen Sektoren und in allen Berufspositionen anstreben: Die Förderung von Frauen in Männerberufen und die gleichzeitige Förderung von Männern in Frauenberufen ist die geschlechterpolitische Strategie. Frauenförderung durch Quotenfestsetzungen gehört zu dieser Strategie. Wäre diese Strategie erfolgreich, würden die guten und schlechten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt wenigstens nicht nach Geschlecht verteilt. Auch Männer, die Professionen in der Sorge- und Pflegearbeit einnehmen, bekämen dann relativ weniger Lohn, und Frauen, die Professionen im technischen Bereich inne haben, würden relativ besser bezahlt. Diese geschlechterpolitische Strategie zielt also ausschließlich auf die Personen und die geschlechtlich bedingten Barrieren, denen sie sich gegenüber gestellt sehen.

In der Realität findet eine Förderung von Frauen in Männerberufen nur in bescheidenem Umfang statt, und die notwendige Ergänzung durch die Förderung von Männern in Frauenberufen fehlt fast vollständig, - zumindest in Deutschland, die skandinavischen Länder sind da ein wenig weiter. Typisch ist für die hiesige Arbeitsmarkt-

politik eine verkürzte Form der „Frauenförderung“, die jedoch auf halbem Wege stecken bleiben muss, weil sie nur die eine Seite im Geschlechterverhältnis berücksichtigt: Die Förderung von Männern in die schlechter bezahlten Frauenberufe wird gar nicht angestrebt. Die Ursachen für das bisherige Scheitern einer egalitären Berufsbesetzung sind auch darin begründet, dass das traditionelle Ernährermodell nicht zulässt, dass Männer in die schlechter bezahlten Berufspositionen kommen und dass das Männerbild sehr viel resistenter gegenüber einer Veränderung in Richtung weiblich konnotierter Merkmale ist als das Frauenbild gegenüber männlich konnotierten Merkmalen.

2. Strategie „Aufwertung der Frauenberufe“

Eine andere geschlechterpolitische Strategie ist die der Aufwertung der Sektoren und Berufe für Frauen. Dazu gehört die Abschaffung der diskriminierenden Strukturen der Frauenberufe sowie ihre Angleichung an die Männerberufe. Auf diese Weise sollen die Frauen in den ihnen zugeordneten Berufen dieselbe Anerkennung, Bezahlung und förderlichen Strukturen erhalten wie es in den Männerberufen üblich ist. Diese Strategie will nichts an dem Geschlechterverhältnis in der Besetzung ändern, sondern die Strukturen und die Bewertung der Frauenberufe denen der Männerberufe anpassen. Die Hierarchie zwischen den Berufen soll durch die Anhebung der Frauenberufe auf das Niveau der Männerberufe aufgehoben werden. Wenn die Angleichung gelungen ist, ist das Ziel erreicht. Bei dieser Strategie kommt zwar die Vergeschlechtlichung in den Berufsstrukturen ins Blickfeld, sie wird aber nur als Diskriminierungstatbestand zur Kenntnis genommen und birgt daher ein anderes Defizit: Solche Antidiskriminierungsstrategien wollen nichts an den geschlechtsspezifischen Konnotationen ändern, sondern unter Beibehaltung der Dualität und Opposition nur die Bedingungen für die Frauen in den Frauenberufen verbessern. Sozialisation gemäß den Geschlechterbildern und die geschlechtsspezifische Eignung wird nicht infrage gestellt. Damit wird zwar die Hierarchie zwischen Technik und Sozialem kritisiert, die Zuweisung dieser Bereiche zu den beiden Geschlechtern aber hingenommen. Die Veränderung der Berufe wird zum Anliegen der Frauen in den Frauenberufen. Männer fühlen sich dabei weder angesprochen noch betroffen, oft fürchten sie sogar, dass eine Anhebung der Löhne der Frauen zu ihren Lasten geht, etwa wenn es in Lohnverhandlungen um die Verteilung eines festgelegten Budgets geht.

3. „Strategie der Entgeschlechtlichung von Berufen durch Professionalisierung“

Diese geschlechterpolitische Strategie stellt die Trennung der Berufe und Arbeitsfelder, die die Dualität und Polarisierung der Geschlechterbilder widerspiegeln, sowie die niedrigere Bewertung und mangelnde Professionalisierung der weiblich konnotierten Anforderungen infrage (Krüger 2003). Sie analysiert die mangelnden Professionalisierungsstrukturen der Frauenberufe sowie die Macht von Berufsverbänden, Kirchen und gemeinnützigen Organisationen, die über Ausbildungsstrukturen, Zahl und Qualität der Arbeitsplätze bestimmen. Eine „Entgenderung“ der Berufe wäre dann die Folge der grundlegenden Neubestimmung der Anforderungen, Bewertungen, Bezahlungen und Strukturierungen der Berufe. Die Vision liegt in dem Rückgängigmachen der Vergeschlechtlichung der Berufsfelder in Bezug auf die dort gestellten Anforderungen, Arbeitszuschnitte und Arbeitsbedingungen und der Professionalisierung der Frauenberufe. Die Entdeckung der sozialen Anforderungen in den

Männerberufen und der technischen oder der körperlichen Anforderungen in den Frauenberufen sind erste Schritte auf diesem Degendering (vgl. Krell u.a.2001).

Eine solche Strategie stellt auch verstärkt die Hintergründe und die Legitimation der Trennung von Berufen in Männer- und Frauenberufe heraus: Weder ist es haltbar, die Eignung von Menschen an ihrem Geschlecht abzulesen zu wollen, noch ist es richtig, technische Berufe ohne soziale Kompetenz und soziale Berufe ohne technische Kompetenz zu definieren. Erst der Blick auf das Individuum ohne die Grenzen des einen oder anderen Geschlechts bewahrt davor, geschlechtsspezifische Fähigkeiten zuzuordnen. Da keine Frau der anderen gleicht oder bestimmte Merkmale hat, die kein Mann hat, und kein Mann dem anderen gleicht und Merkmale hat, die nicht auch eine Frau haben könnte, werden die Grundannahmen, die die Geschlechterhierarchie der Sektoren und Berufe begründen, infrage gestellt. Die Konnotationen Mann-Technik-Wertvoll und Frau-Soziales-Minderwertig müssen aufgebrochen werden. Bewertungskriterien und Professionalsierungsstrukturen dürfen nicht mehr den geschlechtsspezifischen Vorstellungen und Konstruktionen folgen, sondern brauchen eine andere Perspektive. Grundsätzliche Kritik an der sogenannten geschlechtsspezifischen Eignung, die sich an den dualen und polaren Geschlechterbildern orientiert, muss mit der Kritik an der Eindimensionalität der Berufe als technisch oder sozial einhergehen und die Minderwertigkeit der Frauenberufe aufheben.

3. Geschlechterpolitische Ziele

Geschlechtertheoretische Grundannahmen leiten nicht nur Strategien, sondern auch die Zielsetzungen. Um zu bestimmen, wo die Ungerechtigkeiten in den Geschlechterverhältnissen liegen und in welche Richtung sie abgebaut werden sollen, braucht man eine klare Vorstellung, wie diese Geschlechterverhältnisse denn eigentlich aussehen sollten.

Im Folgenden sollen drei verschiedene geschlechterpolitische Zielsetzungen beschrieben und miteinander ins Verhältnis gebracht werden, die sich an den nicht traditionellen Geschlechterkonzepten orientieren.

1. Ziel: Gerechtigkeit im Geschlechterverhältnis herstellen: Ressourcen gleich verteilen

Konkreter bedeutet das, dass **Männern im Vergleich zu Frauen und Frauen im Vergleich zu Männern**

- genauso viel ökonomische Mittel und ökonomische Verfügungsgewalt,
- genauso viel Arbeit , bezahlte und unbezahlte,
- genauso viel Freizeit,
- genauso viel Anerkennung,
- genauso viel Macht,
- genauso viel Gesundheit,
- genauso viel Wissen,
- genauso viel Raum

zur Verfügung steht.

Es geht also um die geschlechtergerechte Teilhabe an Ressourcen wie Geld, Macht, Zeit und Wissen.

Nancy Fraser (1997) unterscheidet in ihrer Arbeit über die halbierte Gerechtigkeit die sozio-ökonomische und die kulturell symbolische Ungerechtigkeit.

Die sozioökonomische Ungerechtigkeit lässt sich an folgenden Indikatoren erkennen (vgl. S. 28ff):

- Ausbeutung: Der Ertrag der Arbeit wird von anderen angeeignet.
- Wirtschaftliche Marginalisierung: Unliebsame und schlecht entlohnte Arbeit wird zugewiesen.
- Deprivation: Ein hinlänglich materieller Lebensstandard wird versagt, Armut.

Bezieht man diese Dimensionen nun auf die Geschlechterverhältnisse, so lässt sich die sozioökonomische Ungerechtigkeit wie folgt beschreiben:

- Ausbeutung: Private Haus- und Sorgearbeit wird nicht entlohnt und wer sie leistet, das sind überwiegend Frauen, wird um den Ertrag dieser Arbeit gebracht.
- Wirtschaftliche Marginalisierung: Durch den Ausbau von Niedriglohnsektoren, die Geschlechtstypik von Branchen und Berufen und die Niedriglöhne in den Frauenbranchen und Frauenberufen und durch die individuelle Verkürzung der bezahlten Arbeit für die privat zu leistende Sorgearbeit (Teilzeitarbeit) werden die Personen wirtschaftlich marginalisiert, die die private Arbeit für Kinder, Alte und Kranke leisten, das sind überwiegend Frauen.
- Deprivation: Insbesondere alleinerziehende Mütter sind aufgrund der mangelnden öffentlichen Betreuung von Kleinkindern auf die Sozialhilfe angewiesen, die sie an der Armutsgrenze hält. Die Erwerbszentriertheit der sozialen Sicherungssysteme führt viele Frauen in die Altersarmut.

Die kulturell symbolische Ungerechtigkeit zeigt sich nach Nancy Fraser durch folgende Indikatoren (vgl. S. 41ff):

- Unterwerfung unter Muster der Interpretation, die der eigenen Kultur fremd sind.
- Fehlende Anerkennung: Durch autoritative Praktiken der Kultur im Bereich der Darstellung, Kommunikation und Interpretation ins Unsichtbare verbannt werden.
- Missachtung: Routinemäßig schlecht gemacht und herabgesetzt werden.

Bezieht man diese Dimensionen nun auf die Geschlechterverhältnisse, so lässt sich die kulturell symbolische Ungerechtigkeit wie folgt beschreiben:

- Kulturelle Dominanz: Androzentrismen in den Wertorientierungen und Mechanismen in Organisationen.
- Fehlende Anerkennung: Das Unsichtbar-Machen von Frauen und dem weiblichen Lebenszusammenhang zugeordneten Erfahrungen, Fähigkeiten und Arbeiten in der Gesellschaft.
- Missachtung: Sexismus in Form von sexuellen Übergriffen, sexueller Ausbeutung und männlicher Gewalt gegenüber Frauen.

Um die Geschlechtergerechtigkeit in dem hier explizierten Sinne herzustellen, müssen zunächst Gruppenvergleiche zwischen Männern und Frauen angestellt werden. Dabei

geht es aber nicht nur um den Vergleich der über Sex (nach Körpermerkmalen) definierten Geschlechtergruppen, sondern gerade um den Vergleich der Geschlechtergruppen in ihrer jeweiligen gesellschaftlichen Einbettung, also in einer bestimmten Ethnie, in einer Klasse oder einem sozioökonomischen Milieu, in ihrer Religion, mit einer etwaigen Behinderung oder bezogen auf die sexuelle Orientierung.

An vielen Stellen wird man herausfinden, dass Frauen in einer nach verschiedenen Merkmalen definierten Gruppe den Männern derselben Gruppe gegenüber im Nachteil sind. Connell (1999) spricht von der patriarchalen Dividende, an der auch diejenigen Männer teilhaben, die im Sinne der hegemonialen Männlichkeit gegenüber den dominierenden Männern eher auf der Verliererseite stehen.

2. Ziel: Geschlechterverschiedenheit zulassen (Gender diversity)

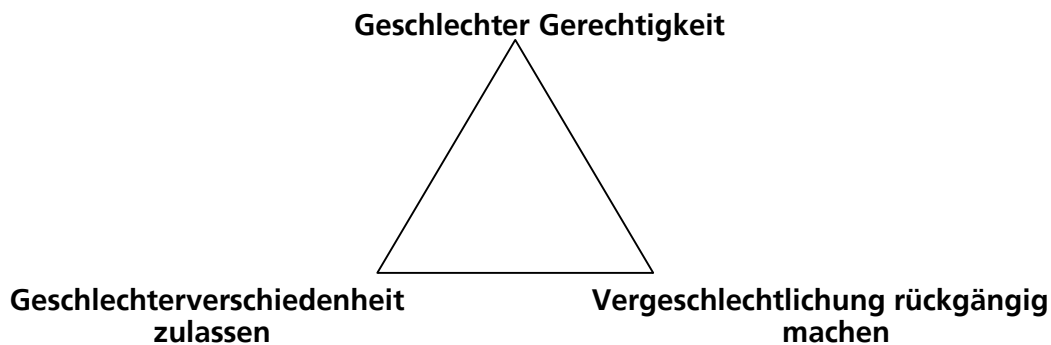
Geschlechtergerechtigkeit herzustellen bedeutet, entweder Männer an das Niveau der Frauen anzupassen oder Frauen an das Niveau der Männer: jedoch immer bezogen auf die Verfügung über Ressourcen. Als eine der wichtigsten Begründungen für eine ungerechte Ressourcenverteilung findet sich immer wieder der Verweis auf die Dualität, Polarität und die Hierarchie der Geschlechter.

Bei dem zweiten Ziel geht es deswegen darum, die Gleichwertigkeit von verschiedenen Formen geschlechtlicher Lebensweisen herzustellen und **ein Mann- bzw. Frausein jenseits** von biologischen Bestimmungen, jenseits vom Zwang zur Heterosexualität und jenseits von eingrenzenden Gender-Normen zu ermöglichen. Analysen wie die der hegemonialen Männlichkeit bzw. der verschiedenen Männlichkeiten (Connell 1999), Analysen von Mutter-Mythos (Vinken 2001) und „Weiblichkeitswahn“ (Friedan 1970) können dazu beitragen, die geschlechtsbezogenen Formierungen und Begrenzungen von Lebensweisen und Biographien zu erkennen und zu kritisieren. Dieses Ziel bezieht sich zunächst auf die Nichtdiskriminierung der Menschen, die verschiedene Formen von Geschlecht in allen Dimensionen (Sex, Desire, Gender) leben. Es geht über eine Antidiskriminierung aber noch hinaus und umfasst mehr als die Anerkennung der jeweiligen geschlechtlichen Lebensweisen. Es geht auch um die Gestaltung von Rahmenbedingungen, zu denen auch Normen und Werte gehören, die es ermöglichen, solche vielfältigen Lebensweisen zu praktizieren. Dabei werden die Normen der Normalität infrage gestellt, denn der Einschluss des bisher Ausgeschlossenen verändert die „Normalität“.

3. Ziel: Vergeschlechtlichung rückgängig machen (De-Gendering)

Bei diesem Ziel geht es nicht mehr direkt um einzelne Personen und Gruppen, sondern um **Institutionen, Systeme und Kulturen** (Lorber 2004). Geschlecht ist, wie gezeigt wurde, auch ein Merkmal sozialer Ordnungen. Schambach (2004) zeigt am Beispiel der Bebauungspläne für den Potsdamer Platz in Berlin, wie in diese Gestaltungsmaßnahmen männlich konnotierte und androzentrische Vorstellungen eingegangen sind. (Betonung der ökonomischen Prämissen und Hintansetzung der reproduktiven, Betonung der historischen Bedeutung unter Vernachlässigung der sozialen Folgen von Lärm, Luftverschmutzung und Unfallgefahren.) **Androzentrismen, also die Orientierung an einer bestimmten Form der Männlichkeit**, die gleichzeitig auch die entsprechende Weiblichkeit als Norm bestimmen, müssen aufgedeckt und abgelöst werden. Dazu muss eine Genderanalyse der Institutionen, der dort üblichen Mechanismen und Routinen sowie der Arbeitsteilung vorgenommen werden: zum einen dadurch, dass neben den oder anstelle der männlich konnotierten Wertvorstellungen auch den weiblich konnotierten Wertvorstellungen Wirkungsmacht verliehen wird, zum anderen aber auch durch die

Veränderung von bipolaren geschlechtlich konnotierten Hierarchien, Strukturen und Verfahrensweisen. Das „Gender doing“ von Regelungen, Routinen und Verfahrensweisen soll erkannt und abgebaut werden (vgl. Kap.1.3). In Betrieben und Verwaltungen können Frauen in Führungspositionen durchaus erwünscht sein, solange aber informelle Netzwerke, Job-Design und Qualifikationsanforderungen androzentrisch ausgelegt sind, werden nur die Frauen Führungspositionen bekommen, die sich in ihrer Lebens- und Denkweise den männlich orientierten Normen anpassen. Vergeschlechtlichung rückgängig machen bedeutet hier, die Leitbilder zur Person, zur Interaktion und zu Organisation und Führung zu analysieren und die jeweils weiblich konnotierten Dimensionen mit einzubeziehen. Das führt zur Veränderung der gesamten Organisation, und es betrifft Männer wie Frauen.



Im Rahmen von Gender Mainstreaming Prozessen sollten alle drei Ziele eine Rolle spielen, je nach dem zu prüfenden Vorhaben in unterschiedlicher Gewichtung. Eine nachhaltige und langfristige Gerechtigkeit in den Geschlechterverhältnissen lässt sich nämlich nur erreichen, wenn Normalitätsnormen infrage gestellt werden und die sie tragenden Institutionen und Strukturen verändert werden.

Fragen zu den geschlechterpolitischen Zielsetzungen

1. Schließt das zu prüfende Vorhaben Personen aufgrund ihres Geschlechtes aus? (direkte Diskriminierung)
 - Sex:* Schließt es generell Männer oder Frauen aus?
 - Desire:* Schließt es Menschen einer bestimmten sexuellen Orientierung aus?
 - Gender:* Schließt es Frauen oder Männer in bestimmtem Alter, mit Kindern, mit Migrationshintergrund, mit Behinderungen aus?
2. Wie verändert das zu prüfende Vorhaben die Lebensverhältnisse der Geschlechter: Bringt es mehr Gleichheit zwischen Männern und Frauen einer spezifischen Gruppe (zu den Gruppen siehe Gender in Frage 1) oder führt es zu mehr Differenz zwischen Männern und Frauen in diesen Gruppen? (Zugang zu Ressourcen)
3. Wird eine männlich oder weiblich konnotierte Vorstellung gestärkt oder wird sie eher abgebaut? Welche Konsequenzen hat dies?
4. Wie könnte das zu prüfende Vorhaben eine Vielfalt und Komplexität in der Form, wie Geschlecht gelebt wird, herstellen?
5. Führt das zu prüfende Vorhaben zum Abbau von geschlechtlich konnotierten Normen, Verhaltensweisen, Mechanismen in dem jeweiligen Feld, auf das das Vorhaben zielt?

4. Geschlechterpolitische Strategien: Antidiskriminierungspolitik, Managing Diversity oder Gender Mainstreaming – zur aktuellen Debatte

In diesem Kapitel werden geschlechterpolitische Strategien verglichen. Dabei bilden die theoretischen Überlegungen zu Gender und die in Kapitel 3 entwickelten geschlechterpolitischen Zielsetzungen den Rahmen der Analyse.

4.1 Antidiskriminierungspolitik oder Gender Mainstreaming?

Geschlechterpolitik kann viele verschiedene Strategien nutzen. Auf europäischer Ebene wird neben der Strategie des Gender Mainstreaming zur Zeit eine breite Antidiskriminierungspolitik verfolgt, in deren Rahmen auch die Kategorie Gender vorkommt. Bei der Umsetzung der Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien wird der neue, *horizontale Ansatz* diskutiert. Das Grundprinzip dieses Ansatzes lautet: „Jede Person hat das Recht, gleich behandelt zu werden, egal, ob es sich um eine Frau, einen Mann, einen Menschen mit oder ohne Behinderung, oder ob es sich um eine Person handelt, die einer Minderheitengruppe angehört oder nicht.“ (Lockett 2004). Als Diskriminierungsmerkmale werden erfasst: Rasse oder ethnische Herkunft (Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse 2000/43/EG), Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung (Richtlinie für Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf 2000/78/EG). Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist bereits in früher verabschiedeten Richtlinien erfasst.

Auf drei verschiedenen Ebenen wird die Diskriminierung aufgrund der unterschiedlichen Faktoren mit einem einheitlichen Ansatz erfasst:

1. Auf der rechtlichen Ebene, in dem in **einem** Gesetz die unterschiedlichsten Diskriminierungsfaktoren erfasst werden: Eine Politik der Antidiskriminierung formuliert nun rechtliche Maßnahmen, mit denen die Ungleichbehandlung bekämpft werden soll. Folgende Prinzipien werden für die Bekämpfung jeder Art von Diskriminierung bei der Rechtsgestaltung verwendet:
 - Beweislastumkehr (nicht der/die Diskriminierte muss die Diskriminierung beweisen, sondern der Diskriminierungsverdächtige muss beweisen, dass er nicht diskriminiert),
 - Definition des rechtlichen Status (wer ist befugt, Diskriminierungen anzuklagen),
 - Sanktionen bei Nichteinhaltung der Diskriminierungsgesetze.
2. In der Förderung von Gruppen, die sich um Antidiskriminierung bemühen: In dem Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung werden NGOs, die bislang nur eine einzige Zielgruppe von Diskriminierung vertreten haben, durch die Vergabe der europäischen Mittel aus dem Aktionsprogramm angehalten, mit anderen Einrichtungen zusammenzuarbeiten, die ihnen bisher fremde Antidiskriminierungsgründe behandeln
3. In der Gestaltung der Antidiskriminierungsinstitution: Gefordert ist eine Stelle, die auf die Einhaltung der in nationales Recht umgesetzten Richtlinien achtet.

Der horizontale Ansatz kann den Eindruck erwecken, dass alle Diskriminierungsfaktoren wie Perlen auf einer Kette nebeneinander aufgereiht sind und gleichgewichtig nebeneinander stehen. Wenn die Diskriminierungsfaktoren mit einem Komma voneinander

getrennt sind und „Geschlecht“ sich einreicht, so ist das für rechtliche Definitionen, die die Diskriminierung verbieten, naheliegend. Allerdings wird damit nicht gleichzeitig ausgesagt, dass diese Faktoren in der gesellschaftlichen Wirklichkeit auch von gleichem Gewicht sind. In der Debatte um den horizontalen Ansatz wird Gender teilweise als ein Diskriminierungsfaktor unter vielen betrachtet und die Bedeutung von Geschlechterpolitik gleichzeitig relativiert. Damit werden allerdings theoretische Überlegungen zur Kategorie Gender übersehen. Sie haben gezeigt, dass damit nicht nur ein Merkmal von Personen, sondern auch ein strukturbildendes Merkmal von Organisationen und Kulturen gemeint ist (vgl. Kap. 1). Geschlecht ist als gesellschaftliches Muster zur Ordnungsbildung tief in die gesellschaftlichen Verhältnisse eingewoben. Staatliche, organisatorische und kulturelle Strukturen sind androzentrisch gestaltet (eine spezifische Form von Männlichkeit zur Norm zu erklären). Der Androzentrismus im System sozialer Sicherung, der dadurch bedingt ist, dass nur die bezahlte Erwerbsarbeit zählt, kann nicht als Diskriminierung von einzelnen Frauen gefasst werden. Die relative Unterbezahlung und mangelhafte Professionalisierung von Erziehungs- und Pflegeberufen ist ebenfalls keine Diskriminierung einer einzelnen Frau aufgrund ihres Geschlechtes, sondern zeigt eine Gender-Struktur, deren Auswirkungen u.a. in dem relativen Lohnabstand der Männer zu den Frauen zu sehen sind. Auch die Tatsache der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung ist keine Diskriminierung, sondern eine Gender-Struktur, die Privilegien und Arbeiten über das Geschlecht verteilen. Deshalb ist Geschlechterpolitik mehr als Antidiskriminierungspolitik. Um Geschlechtergerechtigkeit, Gender Diversity oder Degendering anzustreben (vgl. Kap. 3), bedarf es einer Theorie, also eines Begreifens dessen, was Geschlechterverhältnisse konstituiert. Erst die Analyse der Ursachen und der Bedingungen für die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts stecken den Rahmen der Geschlechterpolitik ab. Dabei geht es nicht nur um Diskriminierungen im engeren Sinne, die durch die bloße Anerkennung des bisher Diskriminierten aufgehoben werden können. Vielmehr werden die strukturellen Gründe für die erscheinende Unterschiedlichkeit gesucht und politisch verändert.

Gender Mainstreaming als Strategie, die die gesellschaftlichen Bedingungen der Verfestigung hierarchischer, dualer und polarer Geschlechterverhältnisse verändern soll, ist Teil einer umfassenden Geschlechterpolitik. Antidiskriminierungspolitik ist dabei der erste Schritt.

4.2 Managing Diversity oder Gender Mainstreaming

Diversity Management wird oft als umfassender und breiterer Ansatz als Gender Mainstreaming dargestellt, weil diese Strategie viel mehr Diskriminierungsfaktoren umfasst als Gender Mainstreaming (Döge 2004).

Diversity als Zielvokabel meint, dass die Verschiedenheiten von Menschen anerkannt werden. Als Faktoren der Verschiedenheiten werden erfasst: Geschlechtszugehörigkeit, ethnische Zugehörigkeit, soziale Herkunft, Alter, Gesundheitszustand oder sexuelle Orientierung. Damit sind Herrschaftsformen angesprochen, die die gesellschaftliche Realität stark prägen: patriarchale Herrschaftsformen, die Unterdrückung aufgrund des Geschlechts bewirken, Rassismus, der ethnische Zugehörigkeit diskriminiert, Kapitalismus, der die Klassenzugehörigkeit bzw. die sozioökonomischen Lebensverhältnisse bestimmt. Auf diesem Hintergrund muss Diversity als eine idealistische Zielsetzung erscheinen, die suggeriert, dass es um die Abschaffung aller Herrschaftsformen auf einmal gehen könnte. Damit wird ein wahrhaft paradiesischer Zustand versprochen: die Gleichwertigkeit aller Menschen.

Management Diversity als Strategie von Unternehmen verspricht, die Verschiedenheit von Menschen zum Nutzen des Unternehmens zum Tragen kommen zu lassen. Aus der Sicht des Unternehmens gibt es hier zwei Ansatzpunkte:

- die Diskriminierungsverbote, die gesetzlich vorgegeben sind;
- die Ressourcenverschwendung, die durch die Unterdrückung der Vielfalt entsteht.

Das Ziel privatkapitalistischer Unternehmungen ist unbestritten, sie sollen und wollen ihre Produkte möglichst gewinnbringend verkaufen. Diesem Ziel dient auch die Herstellung von Diversity. Und es löst die zwei Probleme: Die Nicht-Diskriminierung von Menschen aufgrund bestimmter Merkmale verhindert rechtliche Probleme, und die Ausschöpfung der Potenziale, die die Menschen aufgrund dieser Merkmale besitzen, kann dem Unternehmensziel dienen.

Als geschlechterpolitische Strategien unterscheiden sich Gender Mainstreaming (GM) und Managing Diversity (MD) in vielen Perspektiven erheblich.

Herkunft	
GM kommt aus der internationalen Frauenbewegung und bezieht Frauenforschung und kritische Männerforschung ein, GM hat einen politischen Hintergrund und gesellschaftliche Veränderung als Ziel.	MD entstammt dem Human Resource Management und bezieht betriebswirtschaftliche und organisationssoziologische Erkenntnisse ein, MD hat einen unternehmensbezogenen Hintergrund und dient dem unternehmerischen Ziel.
Verständnis von Gender	
In GM Prozessen wird Geschlecht nicht nur als Merkmal von Individuen angesehen, sondern es geht auch um Geschlechterhierarchien, Androzentrismen und maskuline Kulturen, also um die Strukturen, die die Ungleichheit bedingen. Gender wird als regulative Praxis verstanden, die Individuen an gesellschaftlichen Orten placiert (Berufe), ihnen Ressourcen und Privilegien zuteilt (geschlechtshierarchische Arbeitsteilung), sie Gewaltverhältnissen aussetzt und Privilegien zuteilt. In GM Prozessen kann es um die Aufhebung der Geschlechterhierarchie (Ungleichheit), der Geschlechterpolarität und der Geschlechterdualität gehen.	Bei MD geht es um die betriebswirtschaftliche Nutzung der Verschiedenheit der zweigeschlechtlich differenzierten Personen. Geschlecht bleibt eine individuelle Erlebnisqualität, die als Ressource eingebracht werden soll und die genutzt werden kann. Dabei kann es leicht zu einer essentialistischen Zuschreibung von Merkmalen und Potenzialen kommen, so z.B. wenn weibliche Führungskräfte als Trägerin typisch weiblicher Verhaltensweisen gebraucht werden (zu Kritik vgl. Krell 2004).
Ziele	
In GM Prozessen sind die konkreten geschlechterpolitischen Ziele in demokratischen Verfahren zu bestimmen. Es geht z. B. um die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, die Zulassung von geschlechtlicher Verschiedenheit und die Entgeschlechtlichung von Normen und Mechanismen.	MD hat zum Ziel, die bestehenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern für die Erhöhung des Erfolges des Unternehmens (Imageaufwertung, Humanressourcennutzung, Vermeidung von Kosten durch Diskriminierung und Mobbing) zu nutzen. Die Vielfalt von Erfahrungen aus den unterschiedlichen Lebenslagen und Lebensweisen, die über das Geschlecht bestimmt werden, sollen die Ergebnisse von Teamarbeit verbessern und die Kundenorientierung optimieren.

Reichweite	
<p>GM hat den Anspruch, <u>alle</u> Entscheidungsprozesse in der Organisation zu verändern und in <u>jedem</u> Fachbereich Genderanalysen durchzuführen. Dabei geht es um eine kritische Prüfung von Vorhaben und Maßnahmen und deren Veränderung, wenn sie den geschlechterpolitischen Zielen nicht entsprechen. GM zielt auf gesellschaftliche Rahmenbedingungen, unter denen die Geschlechterverhältnisse sich immer wieder neu herstellen. Gender Budgeting als eine Strategie im Rahmen von GM überprüft kritisch die Geldflüsse von Haushalten.</p>	<p>MD hat seine Schwerpunkte da, wo es um Beschäftigte oder Kunden geht (Personalentwicklung und Vertrieb). Entlohnung ist kein Gegenstand. Die Grenze von MD liegt da, wo der betriebliche Nutzen infrage gestellt wird oder wo die Kosten die erhofften Nutzen übersteigen, - das wird bei vielen Geschlechterproblemen der Fall sein, denn Lohndiskriminierung und das Ernstnehmen der reproduktiven Verantwortung aller Beschäftigten sind Probleme, die sich ohne eine Umverteilung nicht lösen lassen. Diese Umverteilung von zeitlichen und finanziellen Ressourcen zwischen Männern und Frauen, aber auch zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ist auf betrieblicher Ebene allein nicht möglich.</p> <p>Bezogen auf die Dimensionen von Geschlecht (Sex, Desire, Gender, vgl. Kap. 1) kann es dazu kommen, dass Frauen, aber auch Personen mit verschiedenen sexuellen Orientierungen (Desire) keine Diskriminierungen erfahren und Zugang zu Ressourcen bekommen.</p>
Bezug zu Alter, Ethnie, Klasse und „Rasse“	
<p>GM impliziert Genderanalysen, in denen es auch um Personengruppen geht. Diese Gruppen bestehen aus Individuen, deren Lebenslagen nicht nur über ihr Geschlecht, sondern auch über andere Achsen der Diskriminierung zu bestimmen sind. Genderanalysen fragen nach dem Beitrag, den die Geschlechterverhältnisse einer Gesellschaft für die Lebenslagen bringen. Bei den Genderanalysen, die sich auf Wertorientierungen, Verfahren und Strukturen beziehen, steht Gender im Mittelpunkt. Gender ist, wie alle anderen Diskriminierungsfaktoren, nicht additiv zu verstehen, vielmehr geht es um die Erfassung der gegenseitigen Durchdringung auch und gerade in den diskriminierenden Strukturen.</p>	<p>MD geht es im Anspruch immer um alle Diskriminierungsfaktoren. Sie werden aber nur in ihrer Erlebnisqualität und Pluralität genutzt, nicht als Faktoren in einem oder mehreren Ungleichheitssystemen analysiert und bekämpft. Damit kann es zu einer Verfestigung von Differenzen kommen, da ihre jeweiligen Potenziale genutzt werden sollen: Es besteht die Gefahr, dass die ursprünglich diskriminierende Dominanzkultur reproduziert und nicht abgebaut wird. Eine Positivierung der Differenz bzw. der bislang als Abweichung wahrgenommenen Andersartigkeit kann zu deren Essentialisierung führen und damit die Differenzen verfestigen und perpetuieren. Dominanzkulturen werden nicht infrage gestellt, sie machen nur Platz für bisher Verdrängtes, in der Regel, um die Potenziale der Andersartigkeit für festgelegte (Unternehmens)- Ziele zu nutzen. Diversity als unternehmerisches Ziel formuliert, vermeidet jede Diskriminierung, auch die aufgrund des Geschlechts (in allen Dimensionen). Managing Diversity impliziert aber nicht, die Ursachen und Bedingungen zu verändern, die die Verschiedenheiten hervorbringen. Ein entsprechendes Degendering gehört nicht zu der Zielsetzung. Wenn maskuline Haltungen dem Unternehmensziel dienen, werden sie eher verstärkt als abgebaut.</p>

Trainingsschwerpunkte	
<p>In GM Prozessen sind alle Mitglieder der Organisation angesprochen, da es um die Produkte der Organisation geht und diese von allen mitverantwortet werden. Genderkompetenz ist der Focus der Trainings und bedeutet, den Genderbezug der eigenen Aufgabenstellung zu erkennen und die eigenen Aufgaben unter den geschlechterpolitischen Vorgaben zu bearbeiten. Dazu ist die Kombination von Genderwissen und Fachwissen erforderlich.</p>	<p>MD ist vor allem eine Aufgabe des Personalmanagements, das für die Anerkennung der Vielfalt der MitarbeiterInnen zu sorgen hat. In den Trainings geht es vor allem um die Sensibilisierung für die Geschlechterunterschiede, Einstellungsänderung im Sinne der Wertschätzung und das Erlernen ihrer Nutzung. Der Abbau von Vorurteilen und das Infragestellen von Stereotypen sind Voraussetzungen, um die mit Diversity gemeinte Gleichbehandlung praktizieren zu können.</p>
Verhältnis zur Frauenförderung	
<p>GM ist explizit eine Strategie, die an der Frauenförderung ansetzt, sie ergänzt und um die Frage nach dem Beitrag männlicher Strukturen und Werthaltungen erweitert. GM umfasst auch eine „Männerförderung“, wenn die Genderanalyse das nahe legt. Im öffentlichen Dienst ist Frauenförderung gesetzlich geboten, Gender Mainstreaming über die europäische Verpflichtung verbindlich.</p>	<p>In vielen privatwirtschaftlichen Unternehmen gibt es demgegenüber keine direkte, kontrollierbare Frauenförderungsstrategie. Das Betriebsverfassungsgesetz gibt den Betriebsräten einige Rechte, gegen die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorzugehen. Die Praxis zeigt, dass es schwierig ist, diese Rechte durchzusetzen. Einige große Unternehmen haben freiwillig Frauenförderung eingeführt. Wenn MD in diesen Unternehmen im Vergleich zur Frauenförderung als das umfassendere Verfahren angesehen wird und Frauenbeauftragte zu Diversity Managerinnen werden, können nur die konkreten Ergebnisse dieses neuen Verfahrens darüber Auskunft geben, ob die „alte“ Frauenförderung erfolgreicher war oder nicht. Die vehemente Ablehnung der Unternehmensverbände gegenüber einem Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der privaten Wirtschaft ist auch ein Indikator dafür, dass die Unternehmensleitungen lieber selber den Handlungsspielraum für die Gleichstellungspolitik bestimmen wollen und jede Art von Verpflichtung ablehnen. Für die Personalpolitik im öffentlichen Dienst kann ein Diversity Konzept eine Erweiterung der Gleichstellungsstrategien bedeuten, solange die bisherigen Bemühungen der Frauenförderung unterstützt werden.</p>

Literaturverzeichnis

- Butler, Judith, 1991: Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt/Main
- Connell, Robert W., 1999: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Opladen
- Deutscher Städtetag: Vorbericht für die 349. Sitzung des Präsidiums des Deutschen Städtetages am 8. – 9. Juni 2004 in Neuss: Top 4: Gender Mainstreaming – Methode systematischer Folgebewertung bei kommunaler Rechtssetzung
- Döge, Peter, Stiegler, Barbara, 2004: Gender Mainstreaming in Deutschland. In: Neusüss, Claudia, Meuser, Michael: Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn. S. 135-157
- Döge, Peter, 2004: Managing Diversity – Von der Antidiskriminierung zur produktiven Gestaltung von Vielfalt. In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit 3, S. 11-16
- Fraser, Nancy, 1997: Die halbierte Gerechtigkeit. Frankfurt
- Frey, Regina, 2000: Ganz natürlich? In: TAZ-Magazin Nr. 6918 vom 30.11.2002, S. 7
- Frey, Regina, 2003: Gender Mainstreaming. Geschlechtertheorie und –praxis im internationalen Diskurs, Königstein/Taunus
- Friedan, Betty, 1970: Der Weiblichkeitswahn oder die Selbstbefreiung der Frau. Hamburg
- Gottschall, Karin, 1998: Doing Gender while Doing Work? Erkenntnispotenziale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht. In: Geissler, Birgit, Maier, Friederike, Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.) 1998: FrauenArbeitsMarkt. Berlin, S. 63-95
- Gottschall, Karin, 2000: Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Opladen
- Haraway, Donna, 1995: Die Neuerfindung der Natur. Primaten, Cyborgs und Frauen. Frankfurt/Main, New York
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2004, Grünbuch. Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten Europäischen Union .KOM(2004)379
- Kreisky, Eva, Sauer, Birgit (Hrsg.) 1995: Feministische Standpunkte in der Politikwissenschaft. Eine Einführung. Frankfurt/New York.
- Krell, Gertraude, 2004: Vorteile eines neuen, weiblichen Führungsstils. Ideologie, Kritik und Diskursanalyse. In: Krell, Gertraude, 2004: Chancengleichheit durch Personalpolitik. Hamburg, S. 377-392
- Krell, Gertraude, Carl, Andrea-Hiller, Krehnke, Anna, 2001: Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit, Vergleichsprojekt bei der Landeshauptstadt Hannover, im Auftrag der ver.di-Bundesvorstand, ÖTV e.V. Stuttgart
- Krüger, Helga, 2003: Professionalisierung von Frauenberufen – Oder Männer für Frauenberufe interessieren? Das Doppelgesicht des arbeitsmarktlichen Geschlechtersystems. In: Heinz, Katrin, Thiessen, Barbara (Hrsg.): Feministische Forschung – Nachhaltige Einsprüche. Opladen. S. 123-145
- Lange, Ralf, 1998: Geschlechterverhältnisse im Management von Organisationen. Mehring.

- Lockett, Tony, 2004: Für Vielfalt – gegen Diskriminierung. Perspektiven europäischer Antidiskriminierungspolitik. In: Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen: Fachtagung, Dokumentation „Ungleich besser: Vielfalt statt Diskriminierung.“ Düsseldorf, S. 14-21
- Lorber, Judith, 1999: Genderparadoxien. Opladen
- Lorber, Judith, 2004: Man muß bei Gender ansetzen, um Gender zu demontieren: Feministische Theorie und Degendering. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 22, 2 +3, S. 9 - 25
- Maihofer, Andrea, Böhnisch, Tomke, Wolf, Anne, 2001: Wandel der Familie. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 48. Düsseldorf
- Meuser, Michael, 2004: Geschlechterforschung und Soziologie der Männlichkeit. In: Döge, Peter, Kassner, Karsten, Schambach, Gabriele (Hrsg.): Schaustelle Gender. Aktuelle Beiträge sozialwissenschaftlicher Geschlechterforschung. Bielefeld, S. 29-41
- Netzwerk Gender Training (Hrsg.) 2004: Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training. Königstein/Taunus
- Nicholson, Linda, 1994: Was heißt „Gender“? In: Institut für Sozialforschung. Frankfurt (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse und Politik. Frankfurt. S. 188-221
- Pease, Allan, Pease, Barbara, 2000: Warum Männer nicht zuhören und Frauen schlecht einparken. Ganz natürliche Erklärungen für eigentlich unerklärliche Schwächen. Berlin
- Rühling, Annelie, Kassner, Karsten, Grottian, Peter, 2004: Geschlechterdemokratie leben. Junge Eltern zwischen Familienpolitik und Alltagserfahrungen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (B 19). S. 11-18
- Schambach, Gabriele, 2004: Genderaspekte in der Planung des Potsdamer Platzes in Berlin. In: Döge, Peter, Kassner, Karsten, Schambach, Gabriele (Hrsg.): Schaustelle Gender. Aktuelle Beiträge sozialwissenschaftlicher Geschlechterforschung. Bielefeld, S. 172-191
- Sellach, Brigitte, Enders-Drägässer, Uta, Baer, Susanne, Kuhl, Mara, Kress, Brigitta, 2003: Wissensnetz. Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung:
<http://www.bmfsfj.de/gm/wissensnetz.html>
- Stiegler, Barbara, 2002: GENDER MACHT POLITIK – 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming. Hrsg. vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Bonn
- Thiessen, Barbara, 2003: Re-Formulierung des Privaten. Professionalisierung personenbezogener, haushaltsnaher Dienstleistung, Opladen
- Vinken, Barbara, 2001: Die deutsche Mutter. Der lange Schatten eines Mythos. München
- Weg, Marianne, 2004: Going Gender in die BürgerInnengesellschaft? Gender Mainstreaming in zivilgesellschaftlichen Organisationen. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2004
- Werner, Petra, 2004: Geschlechterperspektiven im Journalismus. Redemanuskript
www.journalistinnen.de
- Wetterer, Angelika (Hrsg.) 1995: Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt/Main
- Wichterich, Christa, 2003: Femme globale: Globalisierung ist nicht geschlechtsneutral. Hamburg.

Lesehinweis:

- Stiegler, B.:** Zur Aufhebung des Eheprivilegs im Grundgesetz, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Juni 1992
- Stiegler, B.:** Vom gesellschaftlichen Umgang mit den Qualifikationen von Frauen – eine Kritik des herrschenden Qualifikationskonzeptes, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialforschung, November 1992*
- Stiegler, B.:** Zur Zukunft der Hausarbeit, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, März 1993
- Stiegler, B.:** In Zukunft wieder Reservearmee? – Frauen und demographischer Wandel, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, August 1993
- Stiegler, B.:** Die Doppelverdienerin – Zur geschlechtshierarchischen Verdienstdifferenz, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Dezember 1993*
- Stiegler, B.:** Berufe brauchen kein Geschlecht – Zur Aufwertung sozialer Kompetenzen in Dienstleistungsberufen, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Dezember 1994*
- Stiegler, B.:** Der Tauschwert sozialer Qualifikation. Die Tarifierung einer vermeintlich weiblichen Kompetenz, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Juli 1996
- Stiegler, B.:** Das Geschlecht als Bremse? Lebenswirklichkeiten junger Frauen und gewerkschaftliche Organisation, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, September 1996*
- Stiegler, B.:** Das 654-Milliarden-Paket. Über den Wert der in privaten Haushalten geleisteten hauswirtschaftlichen Arbeit und deren gesellschaftliche Organisation, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Mai 1997*
- Stiegler, B.:** Die verborgene Armut der Frauen, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Januar 1998*
- Stiegler, B.:** Die verborgenen Schätze der Frauen. Über die Aufwertung der Qualifikationen aus der Familienarbeit in der Erwerbsarbeit, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Februar 1998*
- Stiegler, B.:** Heim zur Arbeit. Telearbeit und Geschlechterverhältnis, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, November 1998
- Stiegler, B.:** Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Dezember 1998*
- Stiegler, B.:** Mutter, Kind und Vater Staat. Geschlechterpolitische Aspekte des Erziehungsgehalts, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, April 1999*

Stiegler, B.: Welcher Lohn für welche Arbeit? Über die Aufwertung der Frauenarbeit, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Dezember 1999*

Stiegler, B.: Wie Gender in den Mainstream kommt – Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, August 2000*

Stiegler, B.: GENDER MACHT POLITIK – 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, September 2002*

Stiegler, B.: Gender Mainstreaming – Postmoderner Schmusekurs oder geschlechterpolitische Chance? Argumente zur Diskussion, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, September 2003*

Die mit einem „*“ versehenen Expertisen sind abrufbar über das Internet.

Adresse:

<http://www.fes.de>

Seite: Bibliothek

Seite: Digitale Bibliothek

Autorinnenname: Stiegler

<http://www.fes.de/aspol>

Rechte buttons: Aktuelles

Zur Autorin:

Dr. Barbara Stiegler, Dipl.-Psychologin, Dipl.-Pädagogin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Bonn. Arbeitsschwerpunkt: Frauenforschung