

FEMINA POLITICA

ZEITSCHRIFT FÜR FEMINISTISCHE POLITIKWISSENSCHAFT

01 | 2007

Von Gender zu Diversity Politics? Politikwissenschaftliche Perspektiven

LEPPERHOFF, RÜLING, SCHEELE Einleitung HARDMEIER, WINZ Diversity und Intersectionality in der Politikwissenschaft SAUER Diversity. Eine staats- und hegemonietheoretische Reflexion SQUIRES Diversity Mainstreaming BAER Gleichheit und Vielfalt in Europa GWSIDALLA Gender und Diversity in der Stadtplanung DITTMER, MANGOLD Das Gleichstellungsgesetz für Soldatinnen und Soldaten PURTSCHERT Diversity Management. Mehr Gewinn durch weniger Diskriminierung?



Verlag Barbara Budrich

Von Gender zu Diversity Politics?

Politikwissenschaftliche
Perspektiven

INHALT

EDITORIAL	3
SCHWERPUNKT: Von Gender zu Diversity Politics?	
Politikwissenschaftliche Perspektiven	9
JULIA LEPPERHOFF, ANNELI RÜLING, ALEXANDRA SCHEELE Von Gender zu Diversity Politics? Kategorien feministischer Politikwissenschaft auf dem Prüfstand. Einleitung	9
SIBYLLE HARDMEIER, DAGMAR VINZ Diversity und Intersectionality – Eine kritische Würdigung der Ansätze für die Politikwissenschaft	23
BIRGIT SAUER Diversity. Eine staats- und hegemonietheoretische Reflexion	33
JUDITH SQUIRES Diversity Mainstreaming. Moving Beyond Technocratic and Additive Approaches	45
SUSANNE BAER Gleichheit und Vielfalt in Europa. Kontextualisierte Perspektiven	57
MIRIAM GWISDALLA Eine Stadt für alle? Gender und Diversity in der räumlichen Planung	67
CORDULA DITTMER, ANNE MANGOLD Auf dem Weg zu einer Gleichstellung der Geschlechter? Das Gleichstellungsgesetz für Soldatinnen und Soldaten	78
PATRICIA PURTSCHERT Diversity Management: Mehr Gewinn durch weniger Diskriminierung? Von der Differenz im Umgang mit Differenzen	88
TAGESPOLITIK	97
DIANA HUMMEL Geburtenrückgang, Geschlechterpolitik und politische Steuerung	97
DINA NACHBAUR „Sie werden assimiliert werden.“ Transsexualität als Stolperstein des österreichischen Rechts	101

KRISTINA HAHN

Umstrittene Strategien gegen Menschenhandel. Kontroverse
zwischen NGOs bei den Verhandlungen zum UN Protokoll geht weiter 105

TERESA KULAWIK

Von der Geschlechtsneutralität zum Kampf um Geschlechtermacht.
Zur Entstehung einer feministischen Partei in Schweden 109

NEUES AUS LEHRE UND FORSCHUNG 113

Kurzmitteilungen 113

FRANK SCHIMMELFENNIG. THOMAS PLÜMPER

Geschlecht und Karriere: Gender-Aspekte der Berufungen
in der deutschen Politikwissenschaft 118

ARBEITSKREIS „POLITIK UND GESCHLECHT“ IN DER DVPW 125

Bericht des 8. Sprecherinnenrates 125

Vorinformation zur Tagung des AK „Politik und Geschlecht“ 126

GABRIELE ABELS

Bericht aus Vorstand und Beirat der DVPW 128

ANNETTE HENNINGER

Bericht aus dem Ständigen Ausschuss für
Fragen der Frauenförderung der DVPW (StAFF) 129

REZENSIONEN 131

SABINE BERGHAHN

Lena Foljant, Ulrike Lembke: Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch 131

ORTRUN BRAND

Niechoj, Torsten/Tullney, Marco (Hg.): Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie 134

GABRIELE WILDE

Meike Lemke, Cornelia Ruh, Marion Woelki, Béatrice Ziegler (Hg.):
Genus oeconomicum. Ökonomie - Macht - Geschlechterverhältnisse 136

HEIKE KAHLERT

Regina-Maria Dackweiler (Hg.): Willkommen im Club?
Frauen und Männer in Eliten 139

ISABEL OTTO

Uta Klein: Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der EU 142

BIRGIT ERBE

Silvia Federici: Caliban and the Witch.

Women, the Body and Primitive Accumulation 144

FRIEDERIKE HOFFMANN

Alexandra Stern: Eugenic Nation:

Faults and Frontiers of Better Breeding in Modern America 146

TAGUNGSBERICHTE 149

CHRISTINE FÄRBER

Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik

Tagung vom 28. bis 29. November 2006 in Köln 149

JULIA ROMETSCH. SANDRA PALACSIK

Geld und Tausch: Eine transdisziplinäre Annäherung von
feministisch-ökonomischen und kulturwissenschaftlichen Perspektiven

Workshop am 12. Januar 2007 an der Humboldt-Universität zu Berlin 151

RIRHANDU MAGEZA-BARTHEL

Beyond the Merely Possible – Transnational Women’s Movements Today/
Mehr als nur das Machbare – Aktuelle Ansätze transnationaler Frauen-
bewegungspolitik.

Internationale Konferenz vom 18. bis 20. Januar 2007 in Frankfurt am Main 153

CATRINA SCHLÄGER

Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive. Ein europäischer Vergleich

Internationale Konferenz am 1. Februar 2007 in Berlin 155

ANKÜNDIGUNGEN UND INFOS 159

Call for Papers: Femina Politica – Heft 1|2008

Feministische Perspektiven auf Migrationspolitik in Deutschland 159

Neuerscheinungen 162

AUTORINNEN DIESES HEFTES 167

EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser,

ihr Erscheinungsbild hat sich geändert – und doch ist sie die Alte: Die neue Ausgabe der *Femina Politica* zeigt sich anlässlich ihres Jubiläums in einem neuen Gewand. Die erste Ausgabe der *Femina Politica* erschien vor nunmehr zehn Jahren im Frühjahr 1997. Die Zeitschrift haben wir damals – mit neuem Namen, neuem Layout und neuen Inhalten – aus dem *PolitologInnen-Rundbrief* heraus entwickelt und stiegen deshalb gleich mit dem sechsten Jahrgang ein. Damit sollte die Geschichte der feministischen Politikwissenschaft deutlich werden, als deren Teil sich die Zeitschrift immer verstanden hat und noch immer versteht. So können wir heute sehr freudig und auch stolz auf 16 Jahrgänge einer deutschsprachigen Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft zurückblicken.

Allerdings lässt sich hierdurch unser Jubiläum nicht am Jahrgang, wohl aber an der Zahl der bisher erschienenen roten Bände ablesen: 20! Wir haben dieses Jubiläum zum Anlass genommen, das Layout für die nächsten 20 Bände (oder auch mehr) zu erneuern und luftiger zu gestalten. Vielleicht haben Sie/habt Ihr uns deshalb nicht gleich wieder erkannt, denn auch wenn grafisch und farblich einige Kennzeichen der „alten“ *Femina Politica* bei der Neugestaltung des Umschlages und der Innenseiten übernommen wurden – es ist offensichtlich, dass die Zeitschrift nun ganz anders aussieht.

Aber auch wenn sich optisch vieles geändert hat, so haben sich der Wunsch und die Aufgabe der Redaktion, Ihnen/Euch zweimal im Jahr ein interessantes Heft vorzulegen, nicht verändert. Insofern bleibt doch Wesentliches wie gewohnt und wir freuen uns auf zahlreiche spannende Themen und Beiträge, die wir Ihnen/Euch weiterhin präsentieren können.

Viel Spaß beim Lesen und Entdecken,
Ihre/Eure Redaktion

Vorschau auf die nächsten Hefte (Arbeitstitel)

2 | 2007 Die Bürgergesellschaft aus geschlechterpolitischer Perspektive

1 | 2008 Migration

Von Gender zu Diversity Politics?

Kategorien feministischer Politikwissenschaft auf dem Prüfstand. Einleitung

JULIA LEPPERHOFF. ANNELI RÜLING. ALEXANDRA SCHEELE

Mit diesem Heft jährt sich das Erscheinen der *Femina Politica* zum zehnten Mal. Rückblickend lässt sich die *Femina Politica* als ein kleiner Teil der Geschichte deutschsprachiger feministischer Politikwissenschaft und als ein Forum zu ihrer Diskussion verstehen. Vor diesem Hintergrund soll in diesem Heft die kritische Reflexion theoretischer Konzepte und zentraler Kategorien in der feministischen Politikwissenschaft im Mittelpunkt stehen.

Aktuell befinden wir uns in einer Situation, in der sich die feministische Politikwissenschaft ausdifferenziert hat und – mit einigen Abstrichen – erfolgreich in der Disziplin etablieren konnte. Im Zuge dessen hat die feministische Politikwissenschaft – wie die Geschlechterforschung generell – ihre zentrale Analysekategorie „Geschlecht“ stets kritisch hinterfragt und weiterentwickelt. Dies trifft auch mit Blick auf die aktuelle Debatte um „Diversity“ als neuem gleichstellungspolitischen Paradigma zu, das über die EU-Antidiskriminierungspolitik auch Eingang in die bundesdeutsche Debatte gefunden hat und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Jahre 2006 seinen Niederschlag fand. Bisweilen erscheint es daher so, als sei die Gleichstellungspolitik der theoretischen Debatte „vorgeeilt“, indem weitere Kategorien der Ungleichbehandlung und Diskriminierung verstärkt berücksichtigt werden.

Eine andere Facette der aufkommenden Diskussion um Diversity ist auch, dass aus feministischer Perspektive ein Bedeutungsverlust der Kategorie „Geschlecht“ befürchtet wird. Die immer wieder geführte Debatte um die Krise der zentralen Analysekategorie „Geschlecht“ erhält so eine neue Dynamik. Eine kritische inhaltliche Auseinandersetzung zu den Themen „Diversity“ und „Intersektionalität“ fehlte jedoch bisher in der feministischen Politikwissenschaft und soll im Rahmen dieses Schwerpunktheftes der *Femina Politica* angestoßen werden.

Zur Entwicklung der feministischen Politikwissenschaft

Im deutschsprachigen Raum begann die akademische geschlechterkritische Auseinandersetzung mit der Politikwissenschaft Anfang der 1990er Jahre (vgl. z.B. Rosenberger/Sauer 2004, 9; Sauer 1995, 368). Waren die Anfänge davon geprägt, den for-

mellen und informellen Frauenausschluss aus der Welt der Politik und ihrer wissenschaftlichen Bearbeitung (vgl. Kreisky 2004, 40) sichtbar zu machen, wurden alsbald auf der theoretisch-analytischen Ebene die Paradigmen und Begriffe der Politikwissenschaft einer kritischen Inspektion unterzogen, um deren „Eingeschlechtlichkeit“ (Kreisky) bzw. ihren „unterlegten Geschlechtertext“ (Fraser) deutlich zu machen. Auf diese De-Konstruktion von scheinbar geschlechtsneutralen normativen Grundannahmen, Begriffen und Ansätzen der klassischen Politikwissenschaft folgte eine Erweiterung und Re-Formulierung des Politischen sowie der politikwissenschaftlichen Kernbereiche und Teildisziplinen unter dezidiertem Einschluss der Geschlechterperspektive. Von den Internationalen Beziehungen bis zur Politischen Theorie, von der vergleichenden Analyse politischer Systeme bis zur Policy-Forschung und darüber hinaus reicht das Spektrum, das von der geschlechterkritischen Politikwissenschaft abgedeckt wird. Die explizit feministische Politikwissenschaft geht dabei jedoch noch einen Schritt weiter: In dieser Sichtweise geht es – so Ingrid Kurz-Scherf u.a. – „nie ‚nur‘ um Frauen- und Geschlechterfragen, sondern immer auch um die Gesellschaft, die Demokratie, die Idee von Freiheit, Gleichheit und Solidarität als Ganzes, das es als solches aber überhaupt erst einmal gegen seine patriarchalen und androkratischen Verkürzungen und Verzerrungen zu entwerfen ... gilt“ (Kurz-Scherf u.a. 2006, 11).

Parallel zu dieser inhaltlichen Profilbildung fand eine Institutionalisierung der geschlechterkritischen Politikwissenschaft als Lehr- und Forschungsgebiet und damit auch eine partielle Etablierung in der Disziplin statt. So wurde an mehreren politikwissenschaftlichen Instituten und Lehrstühlen die Auseinandersetzung über „Politik und Geschlechterverhältnisse“ aufgenommen und die Kategorie „Geschlecht“ in politikwissenschaftliche „Kernbereiche“ integriert und im Lehrangebot bzw. bei der inhaltlichen Ausrichtung von Professuren berücksichtigt. Auch der 1991 gegründete Arbeitskreis „Politik und Geschlecht“ in der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW) steht mit seinen über 100 Mitgliedern für eine erfolgreiche Sichtbarmachung und Thematisierung der „Geschlechterfrage“. Trotz dieser positiven Entwicklungen in den letzten Jahren sind Frauen nach wie vor nicht nur personell in der Disziplin sowie in wissenschafts- und verbandspolitischer Hinsicht unterrepräsentiert,¹ sondern es lässt sich auch eine gewisse inhaltliche Marginalisierung feststellen, die die bereits Anfang der 1990er Jahre konstatierte „Widerständigkeit“ (Stacey/Thorne) der Politikwissenschaft gegenüber der Kategorie „Geschlecht“ zu bestätigen scheint. So ist festzustellen, dass die geschlechterkritische bzw. die feministische Politikwissenschaft bis heute nur marginal vom Mainstream der Disziplin zur Kenntnis genommen wird.² Während die feministische Forschung sich – wenngleich in meist kritischer Absicht – in intensiver Auseinandersetzung mit den Ansätzen und Werken der Mainstream-Politikwissenschaft befindet, beschränkt sich die Rezeption feministischer Positionen durch den Mainstream in vielen Fällen auf einleitende Bemerkungen, in denen die Geschlechterfrage nur zu einem Anwendungsfall einer Theorie erklärt wird, die unter Ausblendung der Geschlechterproblematik entwickelt wurde.³

Insofern könnte das „Projekt“ einer feministischen Politikwissenschaft auch als „erfolgreich gescheitert“ bezeichnet werden. In der Ambivalenz dieser Bewertung geht jedoch schnell unter, dass nicht nur in der Auseinandersetzung mit dem Male- und Mainstream der Politikwissenschaft, sondern auch innerhalb der feministischen Politikwissenschaft vielfältige Kontroversen und Perspektivdiskussionen stattgefunden haben. Wohl kein anderer Teilbereich politikwissenschaftlicher Forschung hat seine eigenen Analysekatoren und Forschungsperspektiven, aber auch das Verhältnis von Politik und Politikwissenschaft so nachdrücklich zum Thema gemacht und auf den Prüfstand gestellt (vgl. z.B. *Femina Politica* 2003). Dabei war mit der wissenschaftlichen Auseinandersetzung in der Regel auch der Anspruch verknüpft, politikrelevant zu sein und den Abbau von Geschlechterhierarchien auch in einzelnen Praxis- und Politikfeldern reflektierend bis unterstützend zu begleiten. Insofern überrascht es nicht, dass zu Beginn der 1990er Jahre einige FachvertreterInnen die Hoffnung hegten, mit der feministischen Wissenschaft könne eine Erneuerung der Politikwissenschaft im Allgemeinen und der kritisch-emanzipatorischen Politikwissenschaft im Besonderen stattfinden (z.B. Greven 1991, 240; Kurz-Scherf 2003, 176).

Ob diese Erwartung erfüllt werden konnte, ist eine offene Frage, die vermutlich nur aus der kritischen und zeitlichen Distanz beantwortet werden kann. Die Debatte über Diversity bietet jedenfalls einen neuen Anlass, an dem sich die Entwicklungs- und Kritikfähigkeit der feministischen Politikwissenschaft beweisen kann. Politische und gesellschaftliche Wandlungsprozesse im Zuge von Globalisierung und weltweiten Migrationsprozessen, aber auch Alterung und Individualisierung führen in Konsequenz zu einer stärker und auf unterschiedlichen Ebenen differenzierten Gesellschafts- und Sozialstruktur, auf die zunehmend auch politisch reagiert wird bzw. reagiert werden muss. Die Aktivitäten der Europäischen Union (EU) sind dafür nur ein Beispiel. Dabei ist die in der jüngsten Vergangenheit politisch und ökonomisch oft gepriesene „Vielfalt“ keineswegs selbstverständlich oder ergibt sich organisch. Ganz im Gegenteil: Vielfalt kann als äußerst konflikträchtiges Phänomen begriffen werden, das bislang unbekannte Formen und Felder der politischen Auseinandersetzung hervorbringt. In diesem Prozess überlagern sich alte und neue Ungleichheiten und verknüpfen sich zu neuen Formen von Ungleichbehandlung und Ausgrenzung, aber auch zu neuen Gegenstrategien.

Von besonderem Interesse ist es nun, welche Rolle in den mit Diversity aufkommenen politikwissenschaftlichen Debatten der Auseinandersetzung über die Kategorie „Geschlecht“ zukommt: Einerseits könnte mit dem Aufkommen von „Diversity“ eine Relativierung der Kategorie „Geschlecht“ stattfinden, die die ohnehin prekäre Position von geschlechterkritischen Analysen in der Politikwissenschaft eher schwächen als stärken würde. Es ist andererseits aber auch eine gegenteilige Entwicklung denkbar: So könnte die feministische Politikwissenschaft sowie ihre Analysekatoren und methodologischen Schlussfolgerungen durch die über den Diversity-Ansatz anvisierte Verknüpfung und Ausweitung von Ungleichheitsdimensionen für Mainstream-

Ansätze attraktiver und anschlussfähiger werden. Auch für die Frage der politischen Strategien, die in der feministischen Politikwissenschaft stets mit reflektiert wurde, könnten sich über den Diversity-Ansatz neue Konstellationen für politische Bündnisse ergeben, die eben nicht entlang der Kategorie „Geschlecht“ gebildet werden, sondern entlang von gesellschaftlich und politisch geteilten Anliegen und Positionen.

Die Kategorie „Diversity“ als Herausforderung für die feministische Politikwissenschaft

Bislang bildeten die Geschlechterverhältnisse ein Hauptfeld, „auf dem oder durch dessen Hilfe Macht artikuliert wird (Kreisky 1995, 43). Der Geschlechtskategorie wurde dementsprechend ein für Politik- und Gesellschaftsanalysen unverzichtbares theoretisches Potenzial zugeschrieben. Es muss nun reflektiert werden, in welcher Weise sich im Zuge der Forschung zur Intersektionalität Fragestellung, Analysen und Forschungsrichtungen der feministischen Politikwissenschaft verändern (sollten). Gleichzeitig ist zu fragen, inwieweit die über den Diversity-Diskurs prominent diskutierte Frage vielfältiger und sich überkreuzender Ungleichheiten auch verstärkt Gegenstand von feministischer Politikwissenschaft werden kann. Es lohnt sich also, in zwei Richtungen zu diskutieren:

1. Was bedeutet die Infragestellung des Primats der Kategorie Geschlecht für die feministische Politikwissenschaft? Inwiefern könnte diese Herausforderung für die Theoriebildung als Erweiterung produktiv aufgegriffen werden?
2. Welche Perspektiven eröffnet die feministische Politikwissenschaft, speziell mit ihrem Fokus auf Herrschaftskritik und der strukturellen Verortung sozialer Ungleichheiten für eine Auseinandersetzung mit Diversity bzw. Intersektionalität?

Geschlecht im Kontext von Diversity: Infragestellung oder Erweiterung?

Das die feministische Wissenschaft im Allgemeinen und die feministische Politikwissenschaft im Besonderen prägende enge Verhältnis von Politik und Wissenschaft wurde und wird stets zu einer „liaison à trois“, da es sich konstituiert und ausformt mit Blick auf etwas Drittes: die analytische Konzeptionalisierung von Geschlecht. Diese Konzeptionalisierung von Geschlecht ist jedoch einem Wandel unterworfen. Fächerübergreifend lässt er sich als eine Verschiebung von der Frauen- zur Geschlechterforschung ausmachen, die sich auch als „paradigmatische Weiterentwicklung und Radikalisierung der Fragestellungen“ (Maihofer 2006, 64) begreifen lässt. Während die Frauenforschung vor allem den Blick auf den Ausschluss und die Situation von Frauen gerichtet habe, werde inzwischen ausdrücklicher die *Kategorie Geschlecht* bzw. „*Geschlecht/Geschlechtlichkeit*“ als solche zum Gegenstand der Analysen; nicht zuletzt die Männlichkeitsforschung und die Orientierung am Konzept der „hegemonialen Männlichkeit“ (Connell 1999) habe zu dieser Erkenntnis beigetragen (vgl. Maihofer 2006, 65-70).

Mit dieser Gegenstandserweiterung haben sich auch die normativen Konzeptionen verschoben, die lange Jahre den Bezugspunkt von Analysen und Konzepten von Frauen- und Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik darstellten. Die Bezugnahme auf die „Gleichheit von Frauen und Männern“ einerseits wie auf „Geschlechterdifferenzen“ andererseits ist aufgegangen in einer Deutung des Verhältnisses von Gleichheit und Differenz als einem prinzipiell nicht aufzulösenden Dilemma (vgl. Maihofer 1997, 172). Sowohl die ausschließliche Bezugnahme auf die Idee der Gleichheit als auch auf die der Differenz führt zur Diskriminierung in den Geschlechterverhältnissen: einmal als Zementierung sozial hergestellter Differenzen durch strikte Gleichbehandlung und einmal als Stigmatisierung und Ausgrenzung von Frauen durch gesonderte Maßnahmen. Die Diskussion um Gleichheit oder Differenz ist – wie Klinger (2003, 14) resümiert – zu einer „unendlichen Geschichte“ geworden.

Aus dieser Situation resultieren laut Maihofer (1997, 172ff.) zwei Perspektiverweiterungen für die Geschlechterforschung: Zum einen werde zunehmend die Gefahr gesehen, dass es zu einer Ontologisierung, Essentialisierung und Homogenisierung von Differenzen durch deren „Benennung“ komme. In Folge dessen wurde auch die „Vordiskursivität“ von sex und die mit dem biologischen Geschlecht verbundenen Normierungen und Regulierungen kritisch diskutiert (vgl. Butler 1991; Hark 1996; Knapp 2001). Zum anderen rückten neben der Geschlechterdifferenz auch Differenzen zwischen Frauen in den Blick, so insbesondere zunächst klassenspezifische oder ethnische Differenzen, die durch die Auseinandersetzung mit der US-amerikanischen Theoriebildung bzw. dem Black Feminism entstanden und die sich in Deutschland beispielsweise an der Debatte um die (Mit-)Täterschaft von Frauen im Nationalsozialismus oder der Situation von schwarzen Frauen in der Frauenbewegung entzündeten (vgl. Knapp 2005; Rommelspacher 2006). Es öffnet sich also der Blick auf weitere Ungleichheitsstrukturen und ihre Verwobenheit mit der Geschlechterdimension; im Mittelpunkt stehen dabei vor allem die mit dem Verhältnis der verschiedenen Ungleichheitsdimensionen verbundenen Macht- und Unterdrückungsstrukturen.

Insofern wird Geschlecht als Analysekategorie durch die aktuellen Entwicklungen und Debatten durchaus herausgefordert. Zwar lässt sich einerseits die Frage nach dem „Bedeutungsverlust der Kategorie ‚Geschlecht‘“ (Knapp 2001) recht schnell negativ beantworten, denn auf der Ebene des gegenwärtigen politischen Wandels und der institutionellen Verfasstheit von Politik setzten sich Kontinuitäten in der geschlechterhierarchischen und zweigeschlechtlich codierten Ordnung und der darin angelegten strukturellen Diskriminierungen qua Geschlecht in vielfacher Weise fort. Die Kategorie Geschlecht steht aber andererseits insofern auf dem Prüfstand, als zu klären wäre, wie Geschlecht mit anderen Kategorien von Ungleichbehandlung zusammenwirkt. Denn es wird zunehmend thematisiert, dass alle Individuen nicht nur einer Gruppe angehören, sondern immer zugleich mehreren Gruppen (vgl. Krell 2004). Juristisch und politisch ist dies im Begriff der Mehrfachdiskriminierung festgeschrieben. Die Geschlechterforschung fasst dieses Phänomen theoretisch: als

Überkreuzung und Wechselwirkung verschiedener Ungleichheitskategorien unter dem Begriff der Intersektionalität. Die US-amerikanische Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw hat diesen Begriff maßgeblich im Kontext des Black Feminism geprägt (vgl. Crenshaw 1998, Original 1987). Auch in Deutschland spielt die Debatte um Intersektionalität und die Interdependenzen zwischen Race, Class und Gender mittlerweile eine zentrale Rolle, um kombinierte Formen von Ungleichbehandlung zu thematisieren (vgl. Klinger/Knapp 2005).

Nach wie vor besteht in diesem Feld jedoch noch ein großer Forschungsbedarf, denn welche Kategorien überhaupt relevant werden, muss theoriegeleitet und empirisch im jeweiligen Feld und Kontext analysiert werden. Dabei wird in der Regel dafür plädiert, dass dies in der Analyse nicht per se normativ oder politisch festgelegt wird (vgl. Krell 2006; kritisch: Ohms/Schenk 2003). Aus einer solchen Perspektive gäbe es dann auch grundsätzlich keine Rangordnung von Kategorien der Vielfalt, wie es bisweilen in der Diskussion um Geschlecht als „Master-Kategorie“ angeklungen ist. Eine offene Forschungsfrage bleibt dennoch, wie das Verhältnis der Kategorien zueinander theoretisch zu begreifen ist und wie diese konkret in Beziehung zu setzen sind. In diesem Zusammenhang ist auch zu klären, welche und wie viele Kategorien der Ungleichbehandlung und Ausgrenzung in die Analyse einbezogen werden sollen. Bleibt es bei der im Rahmen der Intersektionalitätsforschung anvisierten Integration von Gender, Race und Class oder treten neue Ungleichheitsdimensionen hinzu? Und ist diese Liste dann nicht als unendliche zu begreifen, wie u.a. Hardmeier/Vinz in ihrem Beitrag in diesem Heft problematisieren? Die analytische Präzisierung und Kontextualisierung der Kategorien ist auf jeden Fall eine weitere Aufgabe für die Zukunft von Geschlechterforschung und damit auch der feministischen Politikwissenschaft. Bereits jetzt lässt sich aber konstatieren, dass die scheinbare Infragestellung von Geschlecht vor allem als eine vielversprechende Erweiterung auch für die feministische Politikwissenschaft begriffen werden kann. So werden in der Auseinandersetzung um Intersektionalität zum einen Potenziale für die Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung gesehen, zum anderen auch Möglichkeiten einer stärker gesellschaftstheoretischen Konzeptualisierung von Ungleichheiten. Dass diese Diskussion bislang vorrangig in der Soziologie geführt wird, liegt sicher nicht nur an der ohnehin engen Verbindung zwischen Geschlechterforschung und Soziologie, sondern auch an der traditionellen Verankerung der Forschung zu sozialer Ungleichheit in dieser Disziplin.

Aus politikwissenschaftlicher Perspektive könnten im Gegensatz dazu der Ungleichheitsdiskurs und die Verschränkung von unterschiedlichen Kategorien stärker bezogen auf Fragen von Macht, Herrschaft und Gewalt – also die Grundbegriffe des Gesellschaftlichen und Politischen (vgl. Klinger 2004, 83) diskutiert werden. Weitgehend mangelt es jedoch bisher an einer Analyse der institutionalisierten Verschränkung verschiedener Ungleichheitsdimensionen in politischen Institutionen, politischen Prozessen und den konkreten Policies als Ergebnissen der Politikprozesse. An dieser Stelle ist ein wichtiges Desiderat, dass die faktische „Weiterentw-

cklung“ der Gleichstellungspolitik zu Diversity-Politics auf EU-Ebene, aber auch in Deutschland bisher wenig konzeptionell erfasst wurde und dass ihr Verhältnis zur Debatte um Intersektionalität bislang nur unzureichend geklärt wurde. Dabei drängt sich mit der Ausweitung von Antidiskriminierungspolitik auf die von den im Rahmen der EU-Richtlinien definierten sechs Dimensionen Geschlecht, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion und ethnische Zugehörigkeit die Frage nach Wechselwirkungen und Interdependenzen verschiedener Ungleichheiten und Diskriminierungen geradezu auf (vgl. Art. 13 EGV, RL 2000/43/EG; RL 2000/78/EG; RL 2002/73/EG; RL 2004/113/EG). Bisher wurden in der Politikwissenschaft jedoch kaum theoretische und konzeptionelle Debatten um „Diversity“ oder Vielfalt als neue Klammer von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik geführt.

Ein Grund für die bisher fehlende Beschäftigung mit Diversity in der feministischen Politikwissenschaft könnte darin liegen, dass die Kategorie „Diversity“, ursprünglich aus dem Managementdiskurs kommend, zunächst wenig „kritisches Potenzial“ vermuten lässt und insofern wenig anschlussfähig für sozialwissenschaftliche Analysen zu sein scheint. Im Gegenteil sehen kritische Stimmen gerade in der Diversity-Debatte die Gefahr einer Entpolitisierung der Gleichstellungspolitik, da sie strukturelle Analysen vermissen ließe und faktische Diskriminierung auf individuelle Merkmale zurückführe – damit würde die aktuelle Antidiskriminierungspolitik hinter zentrale Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung, speziell auch der feministischen Politikwissenschaft, zurückfallen. Es bleibt daher die strategische Frage, in welcher Weise das Diversity-Konzept im Rahmen der feministischen Politikwissenschaft gewürdigt und aufgegriffen werden sollte. Gerade darin liegen aber Herausforderungen für die theoretische und empirische Auseinandersetzung, die wir mit diesem Schwerpunkt der *Femina Politica* aufgreifen wollen.

Potenziale der feministischen Politikwissenschaft für Diversity-Analysen

Auch die Perspektiven, die die feministische Politikwissenschaft für eine Auseinandersetzung mit Diversity/Intersektionalität eröffnet, sind vielfältig. So geht es – ganz in der Tradition feministischer Perspektiven – zunächst um das Verständnis von Unterschieden und ihrer Verknüpfung mit Macht, Herrschaft und Gewalt, also um gesellschaftliche und in politischen Verhältnissen institutionalisierte Ungleichheitsstrukturen, die sich allerdings auch auf die Subjekte und ihre alltäglichen Praktiken niederschlagen. Nachdem zu Beginn feministischer Theoriebildung diese drei Begriffe „relativ undifferenziert verwendet und den Geschlechtern sehr einseitig zugewiesen“ (Klinger 2004, 90) wurden, verändert sich ihr Verständnis im Zuge der feministischen Theorieentwicklung. Macht, Herrschaft und Gewalt werden nicht mehr nur auf das (öffentliche, politische) System beschränkt, sondern sind auch auf der individuellen Ebene zu verorten, Macht ist nicht nur „negativ“ als Unterdrückungsmacht, sondern auch „positiv“ als Handlungsmacht und Teil eines (weiblichen) Empowerments zu verstehen. Schließlich wird im Zuge der Diskussion um Differenzen zwischen Frauen und die Einbeziehung anderer Ungleichheitskategorien die dualisti-

sche Zuschreibung „männliche Macht, Herrschaft und Gewalt vs. Weibliche Ohnmacht und/oder Friedfertigkeit überwunden“ (Klinger 2004, 94). Diese Verschiebung hat zu einer größeren Komplexität in der Analyse von Geschlechter- und anderen Ungleichheitsverhältnissen als Macht-, Herrschafts- oder Gewaltverhältnisse geführt. Diese Komplexität wird auch aus den Überlegungen von Iris Marion Young (1996) deutlich. Um Macht und Herrschaft zu untersuchen, könne nicht von einem binären Gegenüber einer unterdrückten Gruppe und einer Gruppe von Unterdrückern ausgegangen werden. Sie betont, dass sich Unterdrückung nicht mittels eines einzigen Modells rekonstruieren lasse, sondern unterschiedliche Unterdrückungsmuster analysiert werden müssten. Young schlägt vor, fünf Formen der Unterdrückung – Ausbeutung, Marginalisierung, Machtlosigkeit, Kulturimperialismus und Gewalt – als Kriterien für die Situation von Gruppen anzuwenden. Indem zunächst nach den Mechanismen der Unterdrückung gefragt werde und erst in einem zweiten Schritt geprüft werde, welchen Mechanismen die einzelne Gruppe ausgesetzt sei, könne nicht nur Unterdrückung komplexer gefasst werden, sondern weitere Simplifikationen und Reduktionen vermieden werden (vgl. Nagl-Docekal 1996, 12). Damit sei es möglich, die Unterdrückung verschieden charakterisierter (z.B. Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung) Personengruppen „zu vergleichen, ohne sie auf ein gemeinsames Charakteristikum zurückzuführen oder behaupten zu müssen, dass eine Form der Unterdrückung fundamentaler sei als eine andere“ (Young 1996, 135). Um die Unterdrückung zu überwinden, plädiert Young zunächst für eine umfassende Anerkennung von Gruppendifferenz und für ein Konzept der Gruppenrepräsentation, das durch die „Schaffung von Institutionen, die eine freie Entfaltung aller Gruppen in ihrer jeweiligen Besonderheit sicherstellen“ (Nagl-Docekal 1996, 12) realisiert werden solle – die Herstellung von Gleichheit sei nur auf der Grundlage von Differenz und Verschiedenheit möglich. Kritisch wurde gegen Youngs Überlegungen eingewendet, dass sie von der Existenz sozialer Gruppen auszugehen scheint, obwohl diese erst durch die von ihr untersuchten Unterdrückungsmechanismen gebildet bzw. als Gruppe definiert werden (vgl. z.B. Nagl-Docekal 1996, 13ff.).

Im Zentrum des politikwissenschaftlichen Erkenntnisinteresses stehen somit Unterschiede auch als politisch hergestellte Formen von Ungleichheit, Benachteiligung und Unterdrückung. Dies verweist darauf, dass die auftretenden Differenzen und die so genannte „Vielfalt“ Ergebnisse politischer Auseinandersetzungen und struktureller Ungleichheiten sind. Insofern rückt die Politikwissenschaft neben die Frage kultureller (Gruppen-)Identitäten immer auch die Frage nach kollektiven Interessen und Deutungen und den damit verknüpften Auseinandersetzungen von Akteuren ins Zentrum.

Vor diesem Hintergrund kann die Politikwissenschaft eine ihrer Aufgaben darin sehen, die politisch hergestellten *Folgen* von Unterschieden in den Blick zu nehmen. Eine weitere Aufgabe könnte darin bestehen, den *Ursachen* von Unterschieden und ihrer Verknüpfung nachzugehen, da mit Ungleichheit auch Zuschreibungen, Bewertungen und soziale Hierarchisierung im politischen Raum einhergehen (vgl. Mac

Kinnon 1996). Diesen Zusammenhang herauszuarbeiten ist eine der Kernaufgaben der feministischen Politikwissenschaft, da mit dieser Perspektive gesellschaftliche Konfliktfelder und Konfliktlinien sowie die Frage der Trennung in Öffentlichkeit und Privatheit der modernen Gesellschaften und der hierüber institutionalisierten Hierarchien sichtbar gemacht werden können. Es ist also ein Verständnis von Intersektionalität bzw. Diversity Politics notwendig, das nicht vorrangig bei einer individualisierten Förderung von Mitgliedern benachteiligter Gruppen ansetzt. Im Zentrum stehen vielmehr die bestehenden Strukturen von Institutionen, von Verfahren und von Programmen, um hierüber strukturelle Ungleichheiten abzubauen. Judith Squires beispielsweise plädiert in ihrem Beitrag in diesem Heft daher in Erweiterung des Gender Mainstreaming für eine Strategie des Diversity Mainstreaming.

Neben den klassischen politikwissenschaftlichen Begriffen von Macht, Herrschaft und Gewalt bieten sich weitere Ansatzpunkte, den Diskurs um Vielfalt um eine kritische Dimension zu erweitern, so etwa die Frage von Repräsentation, Partizipation und demokratischer Teilhabe im Kontext von modernen vielfach differenzierten Gesellschaften. Dabei kreisen die Kontroversen in der feministischen Politikwissenschaft um die Frage, „ob Frauen als gewählte Repräsentanten einer diskriminierten Gruppe auf eine frauenpolitisch engagierte Position festgelegt werden sollten“ (Holland-Cunz 2004, 143) oder in welcher Form und an welchem Ort Demokratie stattfinden soll, bereits auf einige wichtige Felder in der Auseinandersetzung.

In den Beiträgen dieses Heftes werden die hier nur angerissenen zwei Fragerichtungen inhaltlich gefüllt – der Frage nach Bedeutungsverschiebungen der Kategorie Geschlecht und den daraus resultierenden Herausforderungen für die wissenschaftliche Auseinandersetzung wird ebenso wie der Frage nach den Potenzialen der feministischen Politikwissenschaft für die Konturierung von Diversity und Diversity Politics nachgegangen. Die Ergebnisse zeigen nicht zuletzt die Diversität der Positionen in der feministischen Politikwissenschaft auf.

Zu den Beiträgen dieses Heftes

Zu Beginn des Heftes thematisieren drei Beiträge aus unterschiedlicher Perspektive die Frage, welche Potenziale die Diversity-Debatte für die feministische Politikwissenschaft bietet. Einführend gehen *Sibylle Hardmeier* und *Dagmar Vinz* dem Boom der beiden Begriffe Intersektionalität und Diversität nach. Sie stellen Intersektionalität und Diversität als Konzepte gegenüber und fragen nach Begriffsverständnis, theoretischen Grundlagen, methodologischen Schlussfolgerungen und empirischer Operationalisierung. In ihrem Vergleich wird Intersektionalität von Hardmeier und Vinz als der Ansatz mit der größeren Reichweite und den besseren Anschlussmöglichkeiten für die feministische bzw. gender-orientierte Politikwissenschaft identifiziert. Intersektionalität stehe als sozialwissenschaftlicher Ansatz, der (Geschlechter-) Ungleichheiten problematisiere – im Unterschied zur affirmativ-positiven Bezugnahme auf Differenzen im Konzept von Diversität – in einer anti-essentialistischen

Tradition. Allerdings sei auch hier – ähnlich wie im Ansatz der Diversität – die Gefahr der Beliebigkeit und unendlichen Aneinanderreihung von Differenzen gegeben, wenn nicht die theoretische Konzeptionalisierung von Differenzlagen vorangetrieben und ihr Zusammenhang empirisch konkretisiert werde.

In kritischer Perspektive analysiert *Birgit Sauer* in ihrem Beitrag, wie feministische Identitätspolitik und Subjektivierungsformen im Projekt der Veränderung staatlicher Steuerung von Wohlfahrts- und Geschlechterregimen strategisch funktionalisiert werden. Dabei stellt sie die These auf, dass Diversitätspolitik eine neue Regierungstechnik im Kontext des neoliberalen Staatsumbaus sei. Sauer bezieht sich dabei auf ein Staatskonzept, das den Staat nicht vorrangig als bürokratischen Apparat und als liberal-demokratisches Institutionengefüge begreift, sondern als soziales Kräftefeld, in dem nicht nur unterschiedliche Interessen und Mächte in Institutionen und Normen ihren Niederschlag finden, sondern in dem auch über das konkrete Staatsprojekt und die darin verankerten Anerkennungsstrategien entschieden wird. In den Augen Sauer erweist es sich als problematisch, dass unter dem Siegel von Gleichstellung und Antidiskriminierung eine neoliberale staatlich-politische Steuerung von Gesellschaftsverhältnissen und ein herrschaftsverflechtender Zugriff auf Subjekte und auch herrschaftsfreie Denk- und Handlungszusammenhänge stattfindet.

Im Unterschied zu den beiden vorhergehenden Beiträgen bewertet *Judith Squires* Diversitätspolitik eher positiv und sieht erst in der Berücksichtigung aller Formen von Ungleichheiten und ihrer Überkreuzungen die Möglichkeit, das Ziel der Gleichheit angemessen zu verfolgen. Deshalb sei es zentral, das Prinzip des Mainstreaming nicht ausschließlich auf Gender zu beziehen, sondern um andere Ungleichheitsdimensionen zu erweitern. Aus ihrem kurzen Überblick über die Strategie und die Implementierung von Gender Mainstreaming wird deutlich, dass Squires ein Problem darin sieht, dass diese überwiegend von ExpertInnen in bürokratischen Verfahren umgesetzt worden sei. Von daher sei zu befürchten, dass die Berücksichtigung anderer Formen von Ungleichheiten in einem Ansatz des Diversity Mainstreaming ebenfalls eher auf der Ebene von ExpertInnen und ausschließlich in Top-Down-Prozessen stattfindet. Zudem genüge es nicht, die verschiedenen Kategorien, an denen Diversität meist festgemacht werde, einfach additiv zusammenzuführen. Squires plädiert hingegen für ein partizipativ-demokratisches Modell von Mainstreaming und ein transversales Verständnis von Intersektionalität. Für beides bietet die deliberative Demokratie Anknüpfungspunkte, da es über ihre Verfahren möglich sei, die Perspektiven unterschiedlicher BürgerInnen sowie verschiedene Ungleichheiten zu berücksichtigen, ohne jedoch Gruppenidentitäten zu bestätigen und Hierarchien zu reproduzieren.

Drei weitere Beiträge beschäftigen sich mit der Erforschung der praktischen Umsetzung verschiedener Gleichstellungskonzepte in unterschiedlichen Länderkontexten und gesellschaftlichen Feldern. In einem europäischen Vergleich von Gleichstellungspolitik blickt *Susanne Baer* wie Squires auf die europäische Ebene, skizziert aber eher forschungsstrategisch, warum und in welcher Weise mehr vergleichende

und transdisziplinäre Forschung einen Gewinn für die Analyse von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitiken darstellt. Die Frage nach den Erfolgsbedingungen von Gleichstellungsvorgaben, nach Instrumenten und Strategien, aber auch nach den Wirkungen von Gleichstellungspolitik lasse sich nur komparativ und – in Ergänzung zur feministischen Politikwissenschaft – nicht zuletzt durch Wissen zur rechtlichen Fundierung von Gleichstellungspolitik beantworten. Die zwei folgenden Beiträge behandeln die Fragen der Analysekatoren anhand konkreter Anwendungsbeispiele der Gleichstellungspolitik. *Mirjam Gwisdalla* untersucht in ihrem Beitrag die Frage, welche Kategorien und gleichstellungspolitischen Ansätze in der kommunalen Raumplanung zum Tragen kommen. Gender-Mainstreaming-Ansätze stehen in der Stadtplanung neben klassischen Forderungen der Frauenforschung und beteiligungsorientierten Ansätzen, die eher an Diversity-Forderungen anschließen. Anhand empirischer Analysen unterschiedlicher Planungsprozesse kommt Gwisdalla zum Schluss, dass die Konzepte in der Praxis nicht trennscharf unterschieden werden können, sondern sich vermischen. Interessanterweise würden etwa unter dem Siegel des Gender Mainstreaming häufig auch ältere partizipative Verfahren angewandt, im Rahmen derer verschiedene soziale Gruppen am Planungsprozess beteiligt werden – dies führe jedoch nicht notwendigerweise zur Integration einer Gender-Perspektive. Insgesamt – so bemängelt Gwisdalla – fehle es vor allem an der Formulierung von Gender-Zielen.

Auch *Cordula Dittmer* und *Anne Mangold* zeigen, wie sich die Umsetzung von geschlechterpolitischen Zielen in Organisationen deutlich von ihrer ursprünglich intendierten Wirkung entfernen kann. Die Eigendynamik von Organisationen verdeutlichen die beiden Autorinnen anhand des Aushandlungsprozesses zum Gleichstellungsgesetz für Soldatinnen und Soldaten. In solchen Prozessen – so Dittmer und Mangold – stehe die Organisation an sich, ihr Charakter und interne Machtverteilungen auf der Agenda. Im Fall der Bundeswehr heißt das, dass eine männlich geprägte Institution im politischen Entscheidungsprozess als solche formal und kulturell bestätigt wird und organisationskulturelle Veränderungen eher blockiert als befördert werden. Die Besonderheiten der militärischen Organisation und der Geschichte als Männerbund werden letztendlich gegen gleichstellungspolitische Bemühungen gewandt.

Abschließend wirft *Patricia Purtschert* einen kritischen Blick auf Diskurse zu Diversity Management, die das bisher größte Anwendungsfeld von Diversity darstellen. Diversity-Management-Ansätze klingen oft so, als würden feministische Forderungen endlich im großen Stil Eingang in die Privatwirtschaft finden: Differenzen, so heißt es da, sollten anerkannt und aufgewertet, der Diskriminierungsschutz ausgebaut, Frauenquoten in den Führungsetagen erhöht und die Familien- und Erwerbsarbeit sinnvoll vereinbart werden können. Um die Reichweite solcher Forderungen zu ermessen, greift Purtschert auf die feministische Theorie zurück. Diese ermöglicht, die Ausklammerung oder Unterbestimmung des Machtbegriffs in vielen Diversity-Management-Ansätzen aufzuzeigen und zu problematisieren. Dem tendenziell ent-

politisierten Zugang des Diversity Managements, in dem Differenzen als Ausdruck menschlicher Individualität erscheinen, stelle die feministische Theorie ein Nachdenken über Differenzen entgegen, das stets mit Reflexionen über Macht und Ungleichheit gekoppelt ist. Die feministische Tradition erweist sich daher – so Purtschert – als wichtiger Referenzpunkt für die kritische Auseinandersetzung mit dem neoliberalen Phänomen des Diversity Managements. Insgesamt beziehen sich die Beiträge recht unterschiedlich auf die Debatte um Diversity: Wenn Sauer und Purtschert eine neoliberale Strategie ausmachen, die bestehende Ungleichheiten verschleiert und politisch instrumentalisiert, so erkennen Squires und Baer eher positive Anknüpfungspunkte in der Weiterentwicklung der europäischen Gleichstellungspolitik in Richtung Diversity. Gwisdalla sowie Dittmer und Mangold zeigen dabei recht deutlich, dass Diversity (noch) nicht in der Realität der täglichen Gleichstellungspolitik angekommen ist. Gemeinsam ist jedoch allen Beiträgen, dass sie eine stärker konzeptionelle Auseinandersetzung um die neuen Kategorien und ihren Zusammenhang mit der Kategorie „Geschlecht“ wie auch eine vertiefte empirische Fundierung einfordern. Damit bleibt die feministische Politikwissenschaft und die Auseinandersetzung mit Diversity – zum Glück – „work in progress“.

Anmerkungen

- 1 In der DVPW steigt die Zahl der weiblichen Mitglieder zwar seit Jahren, ihr Anteil an der Gesamtzahl der Mitglieder – etwa 1.400 – lag jedoch im Jahr 2005 mit 24,1% weit unter dem von Männern (vgl. Abels 2006, 137). In der Politischen Vierteljahresschrift sind Frauen als Gutachterinnen ebenfalls deutlich unterrepräsentiert; auch reichen sie weniger Manuskripte zur Veröffentlichung ein. Der Anteil von veröffentlichten Aufsätzen von Frauen betrug im Zeitraum von 2003 bis 2005 nur 20% (vgl. ebd.). Der Anteil von Wissenschaftlerinnen an den Professuren im Lehr- und Forschungsbereich Politikwissenschaften ist in den letzten Jahren angestiegen, liegt aber noch immer weit unter dem der Männer. Im Jahr 1991 lag er bei 10,3 Prozent (vgl. Kreisky/Sauer 1995, 20), im Jahr 2005 lag er nach Angaben des Statistischen Bundesamtes bei 19,2 Prozent.
- 2 Diese Situation manifestiert sich auch in den Einführungswerken. Während die Mainstream-Politikwissenschaft die feministische Politikwissenschaft bis auf wenige Ausnahmen nicht wahrnimmt oder ihren Ertrag sogar in Frage stellt (vgl. Scheele 1996; 2005), legen die Einführungsbände und Handbücher zur feministischen Politikwissenschaft inzwischen ein nachdrückliches Zeugnis ihrer regen Forschungsaktivitäten ab (vgl. z.B. Appelt/Neyer 1994; Krause 2003; Rosenberger/Sauer 2004).
- 3 Exemplarisch dafür steht das Vorwort von Jürgen Habermas anlässlich der – ansonsten unveränderten – Neuauflage von „Strukturwandel der Öffentlichkeit“ im Jahr 1990, in dem er – wie Eva Kreisky (1995, 56) ausführt – darauf verweist, dass sich der Ausschluss von Frauen aus der bürgerlichen Öffentlichkeit anders darstelle, als er „es seinerzeit gesehen habe“ (Habermas 1990, 18). Diese Erkenntnis habe er der feministischen Literatur zu verdanken, die „unsere Wahrnehmung für den patriarchalischen Charakter der Öffentlichkeit selbst geschärft“ (ebd.) hat. Insbesondere die Auseinandersetzung Nancy Frasers mit Habermas' Theorie hat allerdings gezeigt, dass seine fehlende Reflektion der Geschlechterfrage zu massiven blinden Flecken in der Theorieentwicklung geführt hat (vgl. Fraser 1994, 173-221).

Literatur

- Appelt, Erna/Neyer, Gerda**, 1994: Feministische Politikwissenschaft. Wien.
- Abels, Gabriele**, 2006: „Manches besser, aber nicht alles gut: 1. Gender Monitoring der DVPW.“ In: *Femina Politica*, 15. Jg., H. 2, 136-138.
- Butler, Judith**, 1991: *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt/M.
- Connell, Robert W.**, 1999: *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Opladen.
- Crenshaw, Kimberlé**, 1998: „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics.“ In: Philipps, Anne (Hg.): *Feminism and Politics*. Oxford, New York, 314-343.
- Europäische Union**, 2000: „Antirassismus-Richtlinie“ (RL 2000/43/EG) vom 29.06.2000.
- Europäische Union**, 2000: „Rahmen-Richtlinie Beschäftigung“ (RL 2000/78/EG) vom 27.11.2000.
- Europäische Union**, 2002: „Änderungsrichtlinie Geschlecht“ (RL 2002/73/EG) vom 23.09.2002.
- Europäische Union**, 2004: „Richtlinie Güter und Dienstleistungen“ (RL 2004/113/EG) vom 13.12.2004.
- Femina Politica**, 2003: *Parteilichkeit? Distanzierung? Instrumentalisierung? Zum Verhältnis von Frauenforschung/Geschlechterforschung, Frauenbewegung und Politik*. 12. Jg. H. 2.
- Fraser, Nancy**, 1994: *Widerspenstige Praktiken. Macht Diskurs Geschlecht*. Frankfurt/M.
- Greven, Michael Th.**, 1991: „Was ist aus den Ansprüchen einer kritisch-emanzipatorischen Politikwissenschaft vom Ende der 60er Jahre geworden? Eine Skizze des Paradigmas und seines Scheiterns.“ In: Göhler, Gerhard/Zeuner, Bodo (Hg.): *Kontinuitäten und Brüche in der deutschen Politikwissenschaft*. Baden-Baden, 221-246.
- Habermas, Jürgen**, 1990: *Strukturwandel der Öffentlichkeit*. Frankfurt/M.
- Hark, Sabine**, 1996: *deviante Subjekte. Die paradoxe Politik der Identität*. Opladen.
- Holland-Cunz, Barbara**, 2004: „Demokratie, Staatsbürgerschaft, Partizipation.“ In: Rosenberger, Sieglinde K./Sauer, Birgit (Hg.), 2004: *Politikwissenschaft und Geschlecht. Konzepte – Verknüpfungen – Perspektiven*. Wien, 127-148.
- Klinger, Cornelia**, 2003: „Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht.“ In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*. [Forum Frauenforschung Bd. 16]. Münster, 14-48.
- Klinger, Cornelia**, 2004: „Macht, Herrschaft, Gewalt.“ In: Rosenberger, Sieglinde K./Sauer, Birgit (Hg.), 2004: *Politikwissenschaft und Geschlecht. Konzepte – Verknüpfungen – Perspektiven*. Wien, 83-106.
- Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli**, 2005: „Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz. Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, ‚Rasse‘/Ethnizität.“ *Transit. Europäische Revue*. H. 29, 72-95.
- Knapp, Gudrun-Axeli**, 2001: „Grundlagenkritik und stille Post. Zur Debatte um den Bedeutungsverlust der Kategorie ‚Geschlecht‘.“ In: Heintz, Bettina (Hg.): *Geschlechtersoziologie, Sonderband 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Opladen, 53-74.
- Knapp, Gudrun-Axeli**, 2005: „‚Intersectionality‘ – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur Transatlantischen Reise von ‚Race, Class und Gender‘.“ *Feministische Studien*. 23. Jg. H. 1, 68-81.
- Krause, Ellen**, 2003: *Einführung in die politikwissenschaftliche Geschlechterforschung*. Opladen.
- Kreisky, Eva**, 1995: „Gegen ‚geschlechtshalbierte Wahrheiten‘. Feministische Kritik an der Politikwissenschaft im deutschsprachigen Raum.“ In: Dies./Sauer, Birgit (Hg.): *Feministische Standpunkte in der Politikwissenschaft*. Frankfurt/M., New York, 27-62.

- Kreisky, Eva/Sauer, Birgit**, 1995: „Die Politik der Männer – die Wissenschaft der Männer? Hoffnung auf ein Ende des Schulterchlusses.“ In: Dies. (Hg.): *Feministische Standpunkte in der Politikwissenschaft*. Frankfurt/M., New York, 9-26.
- Krell, Gertraude**, 2004: „Managing Diversity und Gender Mainstreaming. Ein Konzeptvergleich.“ *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*. 27. Jg. H. 4, 367-376.
- Krell, Gertraude**, 2006: „Gender und Diversity – Integrieren statt polarisieren!“ Internet: http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_474.asp [13.3.2007].
- Kurz-Scherf, Ingrid**, 2003: „Politik und Geschlechterverhältnis – oder: politische Wissenschaft in feministischer Perspektive.“ In: Hecker, Wolfgang u.a. (Hg.): *Politik und Wissenschaft. 50 Jahre Politikwissenschaft in Marburg*. Bd. 2 Perspektiven. Münster, 157-217.
- Kurz-Scherf, Ingrid u.a.** (Hg.), 2006: *Reader Feministische Politik&Wissenschaft. Positionen, Perspektiven, Anregungen aus Geschichte und Gegenwart*. Königstein/Taunus.
- MacKinnon, Catharine**, 1996: „Geschlechtergleichheit. Differenz und Herrschaft.“ In: Nagl-Docekal, Herta/Pauer-Studer, Herlinde (Hg.): *Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität*. Frankfurt/M., 140-173.
- Maihofer, Andrea**, 1997: „Gleichheit und /oder Differenz? Zum Verlauf einer Debatte.“ In: Kreisky, Eva/Sauer, Birgit (Hg.): *Geschlechterverhältnisse im Kontext politischer Transformation*. PVS-Sonderheft 28. Opladen, Wiesbaden, 155-176.
- Maihofer, Andrea**, 2006: „Von der Frauen- zur Geschlechterforschung – Ein bedeutsamer Perspektivwechsel nebst aktuellen Herausforderungen an die Geschlechterforschung.“ In: Aulenbacher, Brigitte u.a. (Hg.): *FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the Art*. Münster, 64-77.
- Nagl-Docekal, Herta**, 1996: „Gleichbehandlung und Anerkennung von Differenz: Kontroversielle Themen feministischer politischer Philosophie.“ In: Dies./Pauer-Studer, Herlinde (Hg.): *Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität*. Frankfurt/M., 9-53.
- Ohms, Constance/Schenk, Christina**, 2003: „Diversity – Vielfalt als Politikansatz in Theorie und Praxis: Von einer Zielgruppenpolitik hin zu einer ‚Politik der Verschiedenheit‘ (Politics of Diversity).“ Internet: <http://www.christina-schenk.de/politik/diversity-management/diversity-wiesbaden-03.pdf> [13.3.2007].
- Rommelspacher, Birgit**, 2006: „Interdependenzen – Geschlecht, Klasse und Ethnizität.“ Internet: <http://www.birgit-rommelspacher.de/intedependenzen.pdf> [13.3.2007].
- Rosenberger, Sieglinde K./Sauer, Birgit** (Hg.), 2004: *Politikwissenschaft und Geschlecht. Konzepte – Verknüpfungen – Perspektiven*. Wien.
- Sauer, Birgit**, 2005: „Begrenzung und Entgrenzung des Politischen: Geschlechterforschung in der Politikwissenschaft.“ In: Bußmann, Hadumod/Hof, Renate (Hg.): *Genus. Geschlechterforschung / Gender Studies in den Kultur- und Sozialwissenschaften*. Ein Handbuch. Stuttgart, 366-401.
- Scheele, Alexandra**, 1996: „Politikwissenschaft von Männern für Männer. Patriarchale Hegemonialkonstellationen in der Politikwissenschaft.“ *Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften* 214. 38. Jg. H. 2, 275-282.
- Scheele, Alexandra**, 2005: „Arbeit als politisches Feld. Überlegungen für die politikwissenschaftliche Bearbeitung des Zusammenhangs von Arbeit und Politik.“ In: Kurz-Scherf, Ingrid u.a. (Hg.): *In Arbeit: Zukunft – Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel*. Münster, 189-204.
- Young, Iris Marion**, 1996: „Fünf Formen der Unterdrückung.“ In: Nagl-Docekal, Herta/Pauer-Studer, Herlinde (Hg.): *Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität*. Frankfurt/M., 99-139.

Diversity und Intersectionality

Eine kritische Würdigung der Ansätze für die Politikwissenschaft

SIBYLLE HARDMEIER, DAGMAR VINZ

In der aktuellen Gender-Forschung und Gleichstellungspolitik erleben zwei neudeutsche Begriffe Hochkonjunktur: „Intersektionalität“ und „Diversität“. Insbesondere im angloamerikanischen Sprachraum und in Schriften der international orientierten Entwicklungs-, Demokratie- und Gleichstellungspolitik nehmen eine Vielzahl von Publikationen auf die Konzepte von „intersectionality“ und „diversity“ Bezug. Während dort bereits mit einer Selbstverständlichkeit auf die Konzepte rekurriert wird, welche Präzisierungen nicht mehr notwendig erscheinen lassen, steht – im deutschsprachigen Raum – die Rezeption erst am Anfang.

Dies ist Anlass genug zu erörtern, was die Konzepte und Begriffe konkret leisten. Was einige Protagonistinnen und Protagonisten in den Raum stellen – dass Diversität oder Intersektionalität eine „feminist theory, a methodology for research, and a springboard for a social justice action agenda“ (AWID 2004, 1f.) seien – wollen wir genauer beleuchten und kritisch hinterfragen. Es wird geklärt, welches Begriffsverständnis den Konzepten über die Gemeinsamkeit hinaus, die Pluralisierung und Differenzkomplexität moderner, globalisierter Gesellschaften zu fassen, inhärent ist. Wir erörtern, auf welcher theoretischen Grundlage die Konzepte stehen, und fragen nach den methodologischen Schlussfolgerungen und den empirischen Ansätzen. In Verbindung mit der Durchsicht von Kritiken und Einwänden wird die Trag- und Zukunftsfähigkeit der zwei Ansätze für die politikwissenschaftliche Gender-Forschung diskutiert.

Intersektionalität

Die eingangs skizzierte unterschiedlich ausgeprägte Rezeptionsgeschichte im angloamerikanischen und deutschsprachigen Raum gilt für das Konzept der Intersektionalität in besonderem Maße. Während Intersektion von Janet Salzman Chafetz schon 1997 als „the hot topic“ bezeichnet wurde, wird das Thema in den einschlägigen Einführungswerken der deutschsprachigen Gender-Forschung entweder gar nicht erwähnt, oder es fristet einen marginalen Stellenwert. Am stärksten hat Gudrun-Axeli Knapp (z.B. 2005) bisher nach der Tragweite für die feministische Theorie gefragt. Eingeführt wurde der Begriff der Intersektionalität von der Rechtswissenschaftlerin Kimberle Crenshaw (1998, Original 1989) in Auseinandersetzung mit den spezifischen Erfahrungen der Benachteiligung und Diskriminierung von schwarzen Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Crenshaw gießt das Problem der Intersektionalität in die Metapher einer Straßenkreuzung – einen unfallträchtigen Ort – sowohl für die Betroffenen als auch die Analysierenden.

„I argue that Black women are sometimes excluded from feminist theory and anti-racist policy discourse because both are predicated on a discrete set of experiences that often does not accurately reflect the interaction of race and gender (...) Yet often they [black women] experience double-discrimination (...). And sometimes, they experience discrimination as Black women – not the sum of race and sex discrimination“ (1998, 315; 322).

Dieses Zitat verweist auf die zentralen Charakteristika des Ansatzes. Er fokussiert erstens nicht auf die Addition von Diskriminierungsachsen, sondern auf die Interaktion und Interdependenz derselben. Intersektion verweist auf Kreuzungen, Überlagerungen und Überschneidungen. Das Konzept ist folglich mehrdimensional, soll Pluralität abbilden und zeichnet ein multiples und widersprüchliches Subjekt. Die Perspektive der Intersektionalität anzuwenden, bedeutet damit zunächst die Einsicht zu unterstreichen, dass Frauen keine homogene Gruppe darstellen. Darüber hinaus wird der inhaltliche Wechsel von „Differenzen unter Frauen“ zu „vielfältigen, sich überschneidenden Differenzen“ (Fraser 2001, 262) vollzogen. In analytisch-mathematischen Termen gefasst heißt das: Viel eher als Addition erfasst Multiplikation diese Pluralität. „Unfortunately, most applications of the concepts of double and triple jeopardy have been overly simplistic in assuming that the relationships among the various discriminations are merely additive“ (King 1988, 47). Die Perspektive der Intersektionalität tritt gegen diese simple Additionsperspektive nach dem Schema „Sexismus plus Rassismus plus X“ an und fokussiert auf die Interdependenzen (vgl. Althoff u.a. 2001, 225). Sie nimmt die Perspektive einer „Überschneidungstheorie“ (Ludwig 2003, 53) ein, was andere mit Begriffen wie „Interdependenzen“ (Rommelspacher 2006), „interaction“ (Browne/Misra 2003, 499) oder „multiple jeopardy“ (King 1988) zu fassen suchen.

Zweitens macht Crenshaw mit ihrem Plädoyer der Demarginalisierung darauf aufmerksam, dass sie selbst keinen Anspruch auf Novität stellt. Vielmehr tritt sie mit dem historischen Rückbezug auf die vielfach zitierte Frage „Ain’t I a Woman“, die von der schwarzen Frauenrechtlerin Sojourner Truth bei einer Stimmrechtsversammlung in Ohio im Jahre 1851 gestellt wurde, dafür ein, die Sichtweise der Intersektionalität und die Kritik an der Gleichsetzung von Frauen als weiße Frauen von einer bisher marginalen zu einer zentralen Analyseperspektive zu machen. Intersektionalität steht damit in den Traditionslinien des „multiracial“, „multicultural“ oder „post-colonial“ Feminismus (Browne/Misra 2003, 488). Auch im Kontext der internationalen Frauenrechtspolitik wie des United Nations Development Fund for Women oder der „World Conference Against Racism“ ist Intersektionalität längst zu einem Leitbegriff geworden, in Bezug auf EU-Policies gewinnt er an Bedeutung (vgl. Verloo 2006) und wird, wie Crenshaw (1997) es formulieren würde, als „political intersectionality“ eingeführt.

Geht es nun darum, den Ansatz der Intersektionalität in der Gender-Forschung zu verorten, dann ist der von den Protagonistinnen selbst aufgeführte Hinweis, wonach diese Sichtweise nicht neu ist, richtig und wichtig. Dennoch lässt sich mit Blick auf

die großen Debatten und Theorietraditionen der Gender-Forschung Intersektionalität im Rahmen eines Paradigmenwechsels sehen. So verweist zum Beispiel Julia Kristeva (1981) auf drei Etappen der Theoriebildung – „equality“, „difference“ und „diversity“. In den ersten beiden Phasen wurde egalitaristisch oder differenzorientiert die Geschlechterdualität in den Vordergrund gerückt und somit die Homogenität *unter den Frauen* betont. Intragruppen-Konflikte hingegen wurden vernachlässigt. In der Phase von „diversity“ werden die Differenzen *zwischen Frauen* und weitere Pluralitäten zum Thema gemacht. Es ist also keineswegs zufällig, sondern programmatisch, wenn der Durchbruch der Intersektionalitätsperspektive genau in jene Phase fällt, in welcher Respekt vor Verschiedenheit und Anerkennungskämpfe diverser Identitäten im Vordergrund stehen. An der Position der amerikanischen Philosophin Iris M. Young lässt sich dies anschaulich schildern. Denn zumindest in den jüngeren Schriften liest sich Young nicht als Theoretikerin der Differenz, sondern der Diversität; wobei Intersektion – wenn auch vergleichsweise vage konzipiert – wie der Titel ihres Werkes „Intersecting Voices“ (1997) unterstreicht, im Vordergrund steht: Wenn Young in Anlehnung an Jean-Paul Sartre nicht von sozialer „Gruppe“, sondern von „Serie“ spricht, soll damit die komplexe Pluralität gefasst werden. Zum einen verweist das Konzept der Serie darauf, dass die Zugehörigkeit nicht mit Identität einhergehen muss. Zum anderen werden die Serien im Plural gefasst, womit ganz ähnlich wie im Achsenmodell von Cornelia Klinger und Knapp das „Gefüge sozialer Relationen“ (2005, 80) in den Blick genommen wird.

Während Intersektionalität pragmatisch und theoretisch mittlerweile recht gut eingeführt ist, bleibt die „methodology for research“ (AWID 2004, 1f.) noch vage. Empirische und/oder sozialwissenschaftliche Analysen der Intersektionalität sind noch Mangelware und werden mehr nachgefragt (vgl. Klinger/Knapp 2005, 88; McCall 2005, 1771; Ludwig 2003, 64) als realisiert. Jüngst hat jedoch Leslie McCall (2005) mit ihrer Präsentation des inter-kategorialen Ansatzes einen Zugang präsentiert, welchen auch Klinger/Knapp als das „eigentliche Ziel“ (2005, 88) der Intersektionsanalyse ansehen. Dabei illustriert McCall anhand ihrer Forschungen über Lohnungleichheit die Charakteristika ihres Zugangs, den sie mit den Stichworten „multigroup“ und „comparative“ umschreibt. Sie nimmt eine differenzierte Subgruppenanalyse vor und zeigt, wie der Hinweis auf durchschnittliche Niveaus von Lohnungleichheiten irreführend sein kann: „If gender inequality is broken down by class, we find that is higher among the college educated and lower among the non-college educated in Dallas, and vice versa in Detroit. This indicates that the same economic environment creates advantage for some groups of women and disadvantage for other groups of women relative to similarly situated men“ (McCall 2000, 1790). „Inter-kategorial“ ist also der Ansatz, weil er nicht wie in der intra-kategorialen Perspektive „nur“ die Differenz in *einer* Kategorie wie Klasse, Ethnizität oder Geschlecht in den Blick nimmt.

Somit liefert McCall nicht nur einen Beitrag dazu, dass sozialwissenschaftliche Analyseperspektiven – gegenüber kulturwissenschaftlichen – in der Analyse von Intersektionalität ein stärkeres Gewicht bekommen (vgl. Klinger/Knapp 2005, 88).

McCall rückt ihre Analyse auch ganz bewusst in die Nähe des Mainstreams und plädiert für die Nutzung von Befragungsdaten – auch wenn diese in der Community der Gender-Forschung zuweilen als (zu) positivistisch kritisiert werden (McCall 2005, 1791). Methodologisch verlangt Intersektionalität nach Zugängen, welche die Interaktion auch tatsächlich operationalisieren, z.B. über Mehrebenenanalysen oder hierarchische Modelle. Geradezu paradigmatisch wäre aber – nicht zuletzt aufgrund der sprachlichen Überschneidung – das Arbeiten mit so genannten Interaktionseffekten in linearen Modellen wie der Regression (McCall 2005, 1788). Bei aller Vorsicht, die bei der Interpretation der Terme, den Problemen der Multikollinearität oder auch der Datenqualität (Skalierung) gegenüber diesem Vorgehen anzuwenden ist, ist genau dies die Prozedur, die von additiven Effekten einzelner Variablen wie (Geschlecht + Rasse) zur Berücksichtigung von Intersektion führt: Damit werden zusätzliche multiplikative Terme in ein Modell integriert (Geschlecht*Rasse) und in Betracht gezogen, dass der Effekt einer unabhängigen Variable (z.B. Geschlecht) auf die abhängige Variable (z.B. Lohn, Einstellung zu „affirmative action“) auch in Abhängigkeit einer anderen, unabhängigen Variable (z.B. Rasse) variiert – kurz mit derselben interagiert.

Schwerwiegender jedoch als die Kritik, dass Intersektionsanalysen zuerst noch realisiert und operationalisiert werden müssen, ist die Kritik an der mangelnden Verortung in einer „Sozialtheorie“ (Knapp 2005), die sich plakativ in der Frage „which social divisions?“ (Yuval-Davis 2006, 201) manifestiert: Solange die einen nämlich ohne weitere Begründung „nur“ von der Trias (Geschlecht, Rasse/Ethnizität und Klasse) sprechen, während die anderen zusätzliche Achsen wie Alter, Sexualität, Herkunft, Behinderung einfügen, somit den Eindruck einer unendlichen Liste vermitteln oder sich eines hilflosen „etc.“ bemühen, kann der Intersektionsansatz beliebig wirken und vor allem auch als Wegbereiter von Policy-Maßnahmen nicht überzeugen. So wie die soziologische Ungleichheitsforschung vor der Frage steht, welche neuen, so genannten horizontalen Ungleichheiten zu den „relevanten“ gehören, kommt auch die Intersektionalitätsanalyse nicht um diese Frage herum und muss sie gleichzeitig um die Frage nach der Interaktion zwischen den Kategorien erweitern. Wenn sie dabei eher deduktiv vorgeht – wie es Klinger und Knapp vorschlagen – birgt das in der Tat den Vorteil, dass damit die makro-theoretische Perspektive an Prominenz gewinnt. Wenn es dabei gelingt, ein Raster „strukturierter Ungleichheit“ (Klinger/Knapp 2005) zu präsentieren oder wie Davina Cooper (2004, 51) es vorschlägt, die „organising principles of inequality“ zu identifizieren, dann würde die Gender-Forschung einen zentralen Beitrag zur Großbaustelle Gesellschaftstheorie (vgl. Klinger/Knapp 2005, 78) leisten. Das umgekehrte, induktive Vorgehen hätte den Vorteil der kritisch-reflexiven Analyse bestehender Kategorien und könnte die Gender-Forschung mit empirischen Interaktionsanalysen stärker im sozialwissenschaftlichen, methodischen Mainstream verankern. Bedingung dafür wäre, möglichst feinmaschige und stärker dis-aggregierte (Survey-)Daten zu erhalten. Folge des deduktiven wie auch des induktiven Weges sollte es jedoch sein, dass wir wissen, wann Geschlecht Ungleichheitslagen beeinflusst (und wann nicht) und wie bzw. mit welchen Faktoren Geschlecht unter welchen Bedingungen interagiert.

Diversity

Geht es darum, Begriffsverständnis und Theorietradition des Diversitätskonzepts zu klären, so ist es in vielerlei Hinsicht idealtypisch von der Intersektionalität zu unterscheiden: Intersektionalität stellt ein Konzept dar, das Ungleichheit problematisiert und das seine Wurzeln eindeutig in der Gender-Forschung hat. Es erhebt den Anspruch, ein sozialwissenschaftliches Analyse-Tool, wenn nicht sogar ein Beitrag zur Gesellschaftstheorie zu sein. Demgegenüber ist Diversity als Konzept bekannt, das im deutschsprachigen Raum vor allem in der Privatwirtschaft – insbesondere in internationalen Unternehmungen – verankert ist und zumeist in der Kombination als „Diversity Management“ auftaucht. In dieser Kombination wird unterstrichen, dass es weniger um Analyse und mehr um „Management“, weniger um Theorie und mehr um praktische Anwendung geht. Aufgrund der stärkeren Verankerung in der Privatwirtschaft und des betriebswirtschaftlichen Fokus hat Diversity Management insbesondere personelle Vielfalt (vgl. Thomas/Ely 1996) im Bereich des Personalmanagements im Blick (vgl. Krell 2004) und findet vorwiegend in den Policy-Feldern von Arbeit und Bildung (vgl. Belinszki u.a. 2003) Anwendung. Die Nähe zur Gender-Forschung ergibt sich damit insbesondere über die Anwendung von Diversity Management als gleichstellungspolitischem Konzept und als Set von Policy-Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen oder der Norm setzenden Hegemonie einer dominanten Gruppe. Was im europäischen Raum und der öffentlichen Verwaltung vor allem mit dem Konzept des Gender Mainstreaming bearbeitet wurde, wurde in den USA aus den „Equal Employment Opportunities“-Programmen entwickelt und im privatwirtschaftlichen Personalmanagement zur Strategie des Managing Diversity weiter vorangetrieben (vgl. Verloo 2006). Während Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie aufgrund der EU-Gesetzgebung vor allem im öffentlichen Dienst Anwendung findet, ist Diversity Management das in der Privatwirtschaft stärker verbreitete Konzept.

Der Begriff „Diversity“ steht für Differenz, Heterogenität und Verschiedenheit, wird aber mit positiver Konnotation vor allem als Vielfalt übersetzt und geht mit der Zielvorgabe einher, Verschiedenheit von Menschen anzuerkennen und im organisatorischen Kontext von Unternehmungen positiv zu nutzen. Gegenüber möglichen, breiten Auslegungen von Diversity, welche mit Bezug auf eine Equity-Perspektive als allgemeine Ziele Unrechtsbekämpfung, Antidiskriminierung oder die Förderung von Fairness, Toleranz und Respekt betonen (vgl. Vedder 2006), überwiegt mit der Business-Perspektive der Fokus auf das Management von Diversity und die organisationalen Ziele (vgl. Clutterbuck 2002, 55) – etwa so wie es die Definition von Rosemary Hays-Thomas (2004, 12) festhält: „differences among people that are likely to affect their acceptance, work performance, satisfaction, or progress in organization“.

Als *empirisch-deskriptive Kategorie* kann Diversity (und Diversity Management) (a) auf der Ebene der Individuen als Arbeitskräfte und Angestellte, (b) auf der Ebene der Gruppen in Arbeitsprozessen sowie (c) auf der Ebene der Gesamtorganisation wie der

(internationalen) Unternehmung ansetzen. Zudem kann sich Diversity (d) auf Prozesse gesellschaftlichen Wandels, die Vielfalt hervorbringen, beziehen. Da jedoch die Zugänge (b) und (c) stark betriebswirtschaftlich ausgerichtet sind, indem sich viele Studien mit dem Zusammenhang von Diversity und unternehmerischem Erfolg im Sinne eines „first level outcomes“ (Produktivität, Gruppenkohäsion, Problemlösungsfähigkeit u.ä.) oder „second level outcomes“ (Gewinn, Marktanteil u.ä.) beschäftigten (vgl. Cox 1993), wollen wir hier auf die Aspekte fokussieren, welche für die Politik- und Sozialwissenschaften von größerem Interesse sind.

Bezogen auf das Individuum (s.(a)) ist Diversity als Konzept angelegt, das Identitäten und Gruppenzugehörigkeiten zu fassen sucht und dabei Eigenschaften, Verhaltensweisen, Wertvorstellungen oder Wissen und Fähigkeiten einbezieht (vgl. Rasmussen 1996, 173ff.). Weit verbreitet ist dabei der Bezug von Diversity auf die so genannten „sechs Primärdimensionen“ oder „Big 6“, die als persönliche festgeschriebene Merkmale verstanden werden (Gender, Race/Ethnie oder Hautfarbe, Alter, Religion, Behinderung und sexuelle Orientierung). Diese werden durch stärker veränderbare „Sekundärdimensionen“ ergänzt, zu denen z.B. Einkommen, beruflicher Werdegang, Familienstand, Elternschaft oder (Aus-)Bildung zählen. Da diese dimensionale Unterteilung jedoch kaum theoretisch fundiert ist, konkurrieren eine Vielzahl unterschiedlicher Kategorisierungen untereinander: Indem zum Beispiel zwischen sichtbaren/wahrnehmbaren und unsichtbaren/nicht-wahrnehmbaren, zwischen sozialen und kulturellen, zwischen inneren (z.B. Geschlecht), äußeren (z.B. Familienstand) und organisationalen (z.B. Funktion) Eigenschaften unterschieden wird oder insbesondere die berufsbezogene Diversität noch stärker differenziert wird. Im Vergleich zum Ansatz der Intersektionalität, der sich auf benachteiligte Gruppen bezieht und damit auf hierarchisch angeordnete Differenzen, ist Diversity in seiner auf das Individuum bezogenen Konzeption breiter gefasst und weist mit der Auflistung einer schier unendlichen Fülle von Differenzen eine noch stärkere Tendenz zur Beliebigkeit auf als das Konzept der Intersektionalität. Zudem fällt auf, dass das Konzept der Diversität stark auf den individuellen Erfahrungshintergrund von Geschlecht, Ethnie „etc.“ fokussiert.

Dennoch leistet das Konzept auch einen Beitrag auf gesellschaftlicher Ebene (s.(d)). Es verweist auf bereits vollzogene und bevorstehende Veränderungen moderner und globalisierter Gesellschaften, die nicht zuletzt auf die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung insbesondere in Bezug auf den Anteil von Frauen, Älteren und Beschäftigten mit Migrationshintergrund rückwirken (vgl. Mor-Barak 2005). Das Schlagwort „Diversity“ erinnert damit nachdrücklich daran, dass immer weniger Beschäftigte dem so genannten „homogenen Ideal“ – männlich, weiß, heterosexuell, Familienernährer – entsprechen und löst das Bild monolithischer, homogener durch jenes von multikulturellen Organisationen ab (vgl. Cox 2001). Individuen wie Organisationen stehen vor der Herausforderung, den Umgang mit „neuen Realitäten“⁴¹ (Engelbrech 2003) der sozialen und kulturellen Vielfalt erlernen zu müssen. Während aber das Konzept der Intersektionalität zum Beispiel in der Rezeption von Knapp

(2005) als mögliches Tool für weitergehende Gesellschaftsanalysen erscheint, steht bei der Diversität ein klarer Bezug auf kulturwissenschaftlich geprägte Theorien der Differenz/Alterität oder auf sozialwissenschaftliche Theorien der Ungleichheit (wie dem Konzept der Intersektionalität) noch aus. Diversität öffnet den Blick weniger auf den Prozess, vielmehr auf die Ergebnisse gesamtgesellschaftlichen Wandels. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass Diversity einen normativen Gehalt transportiert, der dem Konzept der Intersektionalität eher fremd ist, und zudem präskriptiv Regeln zum Umgang mit Vielfalt impliziert.

Als *normativ-präskriptive Kategorie* bezieht sich Diversity schon vom Begriff her affirmativ auf Differenzzusammenhänge und verweist auf die Vorgabe, mit Differenzen so umzugehen, dass positive Ergebnisse erzielt werden und die beiden Prinzipien der „anerkannten Verschiedenheit“ und der „anerkannten Gleichwertigkeit“ (Hoffmann 1999, 59) Geltung erlangen. Im Kern sind die programmatischen Aspekte von Diversity zum einen darauf bezogen, im Sinne der Business-Perspektive Vielfalt als Ressource zu nutzen, und zum anderen daran orientiert, mit dem Ziel der Implementierung von Chancengleichheit gleiche Rechte zur Teilhabe und den Schutz vor Diskriminierungen im Sinne der Equity-Perspektive zu gewährleisten.

Dass diesem Konzept Policy-Relevanz zukommt, wurde jüngst auch in Deutschland mit der Verabschiedung des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)“ ersichtlich. Neu zu den bereits im Grundgesetz verankerten Diskriminierungsverboten hinzugekommen sind Alter und sexuelle Identität als Diskriminierungsmerkmale. Dadurch werden bislang in Deutschland nicht berücksichtigte Dimensionen der Benachteiligung zum Rechtsgegenstand, und es nicht zu übersehen, dass der Merkmalskatalog deckungsgleich mit den „Big 6“ der Diversität ist.

Somit findet der Ansatz einer „gleichwertigen Vielfalt“ oder einer „non-hierarchical diversity“ im deutschen Recht bereits seine Umsetzung. Und es ist absehbar, dass die mit dem AGG neu eingeführte Verpflichtung für Arbeitgeber, vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierungen zu treffen und hierfür berufliche Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten zu gewährleisten, zu einer erheblichen Ausweitung von Diversity-Trainings und damit zu einer Verbreitung der Diversity Management-Strategie in Unternehmen führen wird. Dies mag für Trainees ebenso wie für Gleichstellungspolitikern eine erfreuliche Herausforderung darstellen, für die sozialwissenschaftliche Gender-Forschung ist indessen vor allem auf die theoretischen und empirischen Herausforderungen hinzuweisen:

So verweisen erstens die aktuellen politischen Auseinandersetzungen um die Merkmale wie Behinderung, sexuelle Orientierung, soziale oder ethnische Herkunft, denen möglicher Diskriminierungsschutz zukommen soll, auf die Leerstelle in der gesellschaftstheoretischen Begründung von Diversity. Gerade die höhere Praxisrelevanz dieses Konzepts legt diese Lücke, die bereits im Vergleich zur Intersektionalität benannt wurde, offen. Zweitens mahnen feministische Theoretikerinnen grundsätzlich an, dass die Business-Perspektive gegenüber der Equity-Perspektive überwiegt. Als „rhetorische Modernisierung“ (Wetterer 2002) und Ausdruck eines hegemonia-

len neoliberalen Diskurses wird im Diversity Management der Abschied von einer normativ begründeten Gleichstellungspolitik gesehen, die dem Ziel der Gerechtigkeit verbunden ist. Diversity Management wird damit identifiziert, nur noch Maßnahmen zu umfassen, die sich durch das bestmögliche Ausschöpfen von Humanressourcen für Organisationen rechnen. Empirisch betrachtet ist es allerdings eine offene Frage, ob und inwiefern die Rhetorik der Diversität auch die Praxis der Gleichstellung (negativ) beeinflusst. Implizit ist hier eine Forschungslücke benannt, die nach Diskurs- und Policy-Analysen ruft und die „neue“ Diversitätspolitik mit der „alten“ Gleichstellungspolitik vergleicht.

Auch die Tatsache, dass die Rede von besonderen Fähigkeiten und Eigenschaften in Bezug auf einen „weiblichen Führungsstil“ oder von besonderen kommunikativen Kompetenzen im Rahmen einer stärkeren Zielgruppendifferenzierung möglicher Policy-Maßnahmen nun auf weitere Diversity-Gruppen übertragen wird², ist kritisch zu würdigen. Zwar hat der Bezug auf die Potenziale von Frauen, Alten oder MigrantInnen seinen Reiz als Gegenentwurf zur defizitorientierten Perspektive alter Gleichstellungsansätze (z.B. Frauenförderung). Dennoch stellt das eine problembehaftete Strategie dar und ruft die Kritik an differenzfeministischen Positionen in der Gender-Forschung in Erinnerung: Die verallgemeinernde Zuschreibung von Fähigkeiten und Eigenschaften an Gruppen und deren Mitglieder kann sich prinzipiell nur schwer von der „Verschwisterung mit Stereotypen“ (Knapp 1989, 282) lösen. Sie entlarvt sich als Homogenisierung oder Essentialismus, so dass der Komplexität der jeweiligen Lebenszusammenhänge gerade *nicht* Rechnung getragen wird. In der Diversity Management- Literatur wird diese Problematik durchaus reflektiert (z.B. Krell 2004, 42f.), und als weniger diskriminierungsanfällige Alternativen werden das Konzept der unterschiedlichen Ausprägung von Teilidentitäten von Cox (1993) oder der Bezug auf das Verständnis von „Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten“ im Sinne von „shifting identities“ (Krell 2004, 42f.) vorgeschlagen. Doch auch wenn eine Gruppenzugehörigkeit nur als „Teilidentität“ verstanden und Gemeinsamkeiten mit anderen stärker betont werden, ist nicht prinzipiell zu verhindern, dass genau diese Teilidentität im policy-relevanten Diskurs als „besondere Arbeitskraft“ zum Bezugspunkt gemacht wird. Von daher ist kritisch zu untersuchen, ob eine Zuschreibung von Potenzialen an Gruppen überhaupt auf eine nicht-homogenisierende Weise verwandt werden kann.

Wir haben die Hochkonjunktur zweier Begriffe „intersectionality“ und „diversity“, welche die komplexe Pluralität moderner Gesellschaften thematisieren, zum Anlass genommen, deren Tragfähigkeit im Hinblick auf Theorie, empirische Analysen und Gleichstellungspolitik zu erörtern. Insgesamt schätzen wir die Situation für Intersektionalität positiver ein. Dieser Ansatz ist stärker in einer sozialwissenschaftlichen Tradition verankert und weist Potenziale für die Gender-Forschung auf – insbesondere aufgrund der Nähe zur Ungleichheitsforschung und weil der inhärente Blick auf Interaktionen von Differenzlagen im Mainstream der empirisch-quantitativen Sozialwissenschaft beliebt ist. Zudem steht der Ansatz der Intersektionalität auch in einer

anti-essentialistischen Tradition, während Diversität mit seiner positiven Konnotation von Differenzen sich stärker der Kritik von Essentialismus und Homogenisierung ausgesetzt sieht. Allein die Tatsache, dass der Ansatz der Diversität sich mit dem AGG erfolgreich in der deutschen Gleichstellungspolitik etabliert hat, begründet in dessen die Auseinandersetzung mit dem Konzept. Wenn das größte Problem, d.h. die Beliebigkeit von Differenzachsen, vor dem auch Intersektionalität nicht gefeit ist, geklärt werden kann, birgt Diversität erstens auch Potenziale für die Analyse von gruppen- und organisationsinternen Prozessen in sozialpsychologischer oder machttheoretischer Hinsicht. So könnte das Konzept zum Beispiel an die Tradition der „critical mass“-These von Rosabeth Kanter (1977) anschließen und empirische Untersuchungen ebenso wie theoretische Erweiterungen dazu vorantreiben. Trotz der beschriebenen Defizite in der theoretischen Fundierung ist zweitens zu erwarten, dass in Anlehnung an den angloamerikanischen Sprachraum und im Rahmen einer nachholenden Entwicklung Forschungsschwerpunkte der Gender-, Alters- und Migrationsforschung unter dem Label Diversity stärker als bisher zusammengeführt werden. Diversity wird, so unsere These, als positiv konnotierter und Marketing-geeigneter Containerbegriff in der Zukunft an Relevanz gewinnen und dabei nicht nur der stärkeren inhaltlichen und personellen Verknüpfung von Forschungsschwerpunkten, sondern auch pragmatisch ihrer Absicherung dienen. Es ist somit eine Entwicklung nicht unwahrscheinlich, die sich am angloamerikanischen Raum orientiert, wo Forschungsfragen und -komplexe wie „Arbeitsmigration“, „Demografie und Beschäftigung“ oder „Frauenerwerbstätigkeit“ bereits unter dem Dispositiv „diversity studies“ zusammengeführt werden (vgl. Mor-Barak 2005, 7).

Anmerkungen

- 1 Diversität behauptet dabei nicht, dass Vielfalt neu ist. Das Konzept verweist lediglich darauf, dass Differenzen im Verlauf der Geschichte an Relevanz verlieren, während andere, auch im Rahmen sozialer Kämpfe durch das Einfordern von Rechten (z.B. Homosexuelle) an Bedeutung gewinnen können (vgl. Mor-Barak 2005, 97ff.).
- 2 Etwa mit der Zuweisung von „Erfahrung“ als Potenzial Älterer oder dem Fokus auf „interkulturelle Kompetenzen“ als Stärken von MigrantInnen

Literatur

Althoff, Martina u.a., 2001: Feministische Methodologien und Methoden. Traditionen, Konzepte, Erörterungen. Opladen.

AWID [Association for Women's Rights in Development], 2004: „Intersectionality: A Tool for Gender and Economic Justice.“ Women's Rights and Economic Change. No. 9.

Belinszki, Eszter u.a. (Hg.), 2003: Diversity Management. Best Practices im internationalen Feld. Münster.

Browne, Irene / **Misra**, Joya, 2003: „The Intersection of Gender and Race in the Labor Market.“ Annual Review of Sociology. 29. Jg. August, 487-513.

- Clutterbuck**, David, 2002: „Establishing and Sustaining a Formal Mentoring Programme for Working with Diversified Groups.“ In: Ders./Ragins, Belle Rose (Hg.): *Mentoring for Diversity: An International Perspective*. Oxford, 54-86.
- Cooper**, Davina, 2004: *Challenging Diversity. Rethinking Equality and the Value of Difference*. Cambridge.
- Cox**, Taylor, 1993: *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice*. San Francisco.
- Cox**, Taylor, 2001: *Creating the Multicultural Organization*. San Francisco.
- Crenshaw**, Kimberle Williams, 1998: „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics.“ In: Phillips, Anne (Hg.): *Feminism and Politics*. Oxford, New York, 314-343 [Original 1989].
- Crenshaw**, Kimberle Williams, 1997: „Intersectionality and Identity Politics: Learning from Violence against Women of Color.“ In: Shanley, Mary Lyndon/Narayan, Uma (Hg.) *Reconstructing Political Theory. Feminist Perspectives*. Cambridge, Oxford, 178-193.
- Engelbrech**, Gerhard, 2003: „Diversity und Chancengleichheit. Eine neue Herausforderung erfolgreicher Personalpolitik.“ In: Belinszki, Eszter u.a. (Hg.): *Diversity Management. Best Practices im internationalen Feld*. Münster, 62-103.
- Fraser**, Nancy, 2001: *Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats*. Frankfurt/M. [Original 1997].
- Hays-Thomas**, Rosemary, 2003: „Why Now? The Contemporary Focus on Managing Diversity.“ In: Stockdale, Margret S./Crosby, Faye J. (Hg.): *The Psychology and Management of Workplace Diversity*. Oxford, Malden, 3-30.
- Hoffmann**, Edwin, 1999: „Management in Bezug auf kulturelle Verschiedenheit und interkulturelle Kommunikation.“ In: Jung, Rüdiger H./Schäfer, Helmut M. (Hg.): *Vielfalt gestalten – Managing Diversity*. Frankfurt/M., 47-62.
- Kanter**, Rosabeth Moss, 1977: „Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Response to Token Women.“ *American Journal of Sociology*. 82. Jg. H. 5, 965-990.
- King**, Deborah K., 1988: „Multiple Jeopardy, Multiple Consciousness: The Context of Black Feminist Ideology.“ *Signs*. 14. Jg. H. 1, 42-72.
- Klinger**, Cornelia/**Knapp**, Gudrun-Axeli, 2005: „Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz. Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, ‚Rasse‘/Ethnizität.“ *Transit. Europäische Revue*. H. 29, 72-95.
- Knapp**, Gudrun-Axeli, 1989: „Arbeitsteilung und Sozialisation: Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen.“ In: Beer, Ursula (Hg.): *Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik*. Bielefeld, 236-273.
- Knapp**, Gudrun-Axeli, 2005: „‚Intersectionality‘ – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von ‚Race, Class, Gender‘“. *Feministische Studien*. 23. Jg. H. 1, 68-81.
- Krell**, Gertraude, 2004: „Managing Diversity: Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor.“ In: Dies. (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen*. Wiesbaden, 41-54.
- Kristeva**, Julia, 1981: „Women’s Time.“ *Signs*. 7. Jg. H. 11, 13-35.
- Ludwig**, Alice, 2003: „Kritische Interventionen des Black Feminism in Theorie und Praxis.“ In: Nie-kant, Renate/Schuchmann, Uta (Hg.): *Feministische Erkenntnisprozesse. Zwischen Wissenschaftstheorie und politischer Praxis*. Opladen, 51-68.
- McCall**, Leslie, 2005: „The Complexity of Intersectionality.“ *Signs*. 30. Jg. H. 3, 1771-1800.
- Mor-Barak**, Michalle, 2005: *Managing Diversity. Towards a Globally Inclusive Workplace*. Thousand Oaks.

- Rasmussen**, Rina, 1996: *Diversity: The ASTD Trainer's Sourcebook*. New York.
- Rommelspacher**, Birgit, 2006: „Interdependenzen – Geschlecht, Klasse, Ethnizität.“ Beitrag zum virtuellen Seminar der Justus-Liebig-Universität Gießen, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Humboldt-Universität zu Berlin, Mai 2006. Internet: <http://www.birgit-rommelspacher.de/intedependenzen.pdf> (13.11.2006).
- Salzman Chafetz**, Janet, 1997: „Feminist Theory and Sociology: Underutilized Contributions for Mainstream Theory.“ *Annual Review of Sociology* 23. Jg. August, 97-120.
- Thomas**, David A./**Ely**, Robin J., 1996: „Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity.“ *Harvard Business Review*. 74. Jg. No. 5, 79-91.
- Vedder**, Günther, 2006: „Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland.“ In: Krell, Gertraude/Wächter, Hartmut (Hg.): *Diversity Management – Impulse aus der Personalforschung*. München, Mering, 1-23.
- Verloo**, Mieke, 2006: „Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union.“ *European Journal of Women's Studies*. 13. Jg. H. 3, 211-228.
- Wetterer**, Angelika, 2002: „Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen.“ *Zeitschrift für Frauen- und Geschlechterstudien*. 20. Jg. H. 3, 129-148.
- Young**, Iris Marion, 1997: *Intersecting Voices. Dilemmas of Gender, Political Philosophy, and Policy*. Princeton.
- Yuval-Davis**, Nira, 2006: „Intersectionality and Feminist Politics.“ *European Journal of Women's Studies*. 13. Jg. H. 3, 193-209.

Diversity. Eine staats- und hegemonietheoretische Reflexion

BIRGIT SAUER

Diversity Politics – geschlechtersensible Kontroversen und Fragen

Ein neues Gespenst geht um in Europa – das der Diversity-Politik, der „Politik der Verschiedenheit“. Mit dem Artikel 13 des Vertrags von Amsterdam, den so genannten „Anti-Diskriminierungsrichtlinien“¹ und der Kampagne für Diversität und gegen Diskriminierung aus dem Jahr 2003 (vgl. Europäische Kommission 2004) hat die Kommission der Europäischen Union (EU) eine Politik nicht nur der Anerkennung von Differenzen und Unterschieden zwischen Menschen, sondern auch eine Politik der zielgerichteten Maßnahmen gegen jegliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und Alters, der Behinderung, Ethnizität, Religion und sexuellen Orientierung in die EU-Staaten hineingetragen. Diese Prinzipien der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung bilden gleichsam den Kern des EU-europäischen Sozialmodells (vgl. Squires 2005, 377; Jessop 2006).

Diversitätspolitik stellt eine Herausforderung für alle europäischen Nationalstaaten dar, da die meisten zwar seit den 1980er Jahren Institutionen der Geschlechtergleich-

stellung entwickelt, jedoch nur wenige entsprechende Instrumente gegen andere Diskriminierungsformen etabliert haben. Die EU-Staaten haben nun mit unterschiedlichem Tempo, mit zeitlichen Verzögerungen und mit unterschiedlicher institutioneller Stärke begonnen, die Antidiskriminierungsrichtlinien umzusetzen und Einrichtungen zur Beseitigung der diversen Diskriminierungsstrukturen zu etablieren (vgl. European Commission 2006). Während einige EU-Staaten Antidiskriminierungspolitiken monoinstitutionell gestalten und Multifunktionsstellen mit der Zuständigkeit „Geschlecht plus“ gründeten – z.B. Großbritannien (vgl. Squires 2006), errichteten andere Staaten zusätzliche Institutionen für jene Diskriminierungsformen neben dem Geschlechteraspekt, z.B. Österreich.

Nun scheinen diese Maßnahmen in gewisser Weise kontrafaktisch in einer Situation, in der beispielsweise die kulturelle, ethnische und religiöse Differenz im EU-Europa diskursiv zu einem gewichtigen Problem erklärt wird und, wie in Deutschland, Kopftuch tragende muslimische Lehrerinnen im Schuldienst gegenüber katholischen Nonnen im Habit diskriminiert werden. Auch Klassenunterschiede und soziale Ungleichheiten nahmen in den vergangenen Jahren in der EU dramatisch zu. Die nationalstaatliche Diskriminierung religiöser Differenz steht im Widerspruch zur europäischen Antidiskriminierungsoffensive und teilweise auch zu nationalem Recht und ist schwer zu legitimieren. Im Unterschied dazu fügt sich die Desartikulierung von Klassenunterschieden im EU-europäischen Reigen von Diversitäten nahtlos in die eher zahnlose Entwicklung eines europäischen Sozialstaats und in nationalstaatliche Politiken der Umverteilung von unten nach oben ein.

Feministische Stimmen zum Konzept der Diversitätspolitik sind ebenso widersprüchlich und divergent wie die sozialen und politischen Wirklichkeiten im EU-Europa. Die Einen sehen im neuen Politikinstrument eine Gefahr für Frauen- und Gleichstellungspolitik (u.a. Woodward 2005, o.S.). Wie auch bei Gender Mainstreaming wird befürchtet, dass Diversitätspolitik traditionelle Instrumente der Frauen- und Gleichstellungspolitik verdrängt, ihnen die Schlagkraft und den Biss nimmt und dass in der Folge erkämpfte gleichstellungspolitische Regelungen und Rechte abgebaut werden. Möglicherweise wird Diversitätspolitik zu einem Mittel der „Entsorgung“ von Gleichstellungspolitik (vgl. Ohms/Schenk 2003, 11). Die gleichsam beliebige Multiplizierung von Differenz- und Diskriminierungsstrukturen könne zur diskursiven Relativierung des Geschlechterwiderspruchs und der Diskriminierung qua Geschlecht führen (vgl. Holmwood 2000). Demgegenüber müsse auf dem Geschlecht als der dominanten gesellschaftlichen Diskriminierungsstruktur beharrt werden, der andere Diskriminierungsformen nachzuordnen seien (vgl. z.B. Ohms/Schenk 2003, 9; 10).

Darüber hinaus laufe Diversitätspolitik Gefahr, in ein ökonomisches und effizienzorientiertes „Diversity Management“ zu implodieren; sie sei mithin Teil einer neoliberalen Rhetorik der Wettbewerbsfähigkeit (vgl. Squires 2005, 379), die Benachteiligungs- und Herrschaftsstrukturen nicht mehr in den Blick bekommt, sondern Unterschiedlichkeit einpasst in eine Politik der Profitmaximierung und der Stillstel-

lung von Protestpotenzial. Der geschlechteremanzipatorische Stachel von Antidiskriminierung sei damit gezogen (vgl. Hennessy 2000; Baer 2003).

Die Anderen, wie beispielsweise Judith Squires (2006, 19), heben die positiven Chancen hervor und begreifen Diversitätspolitik als die einzige Möglichkeit für eine Politik des „displacement“, also der „Verrückung“ und Transformation von Geschlechterhierarchien (vgl. Squires 1999). Um emanzipative Politik zu betreiben und Zugang zu sozialen und politischen Rechten für alle Menschen zu garantieren, sei es notwendig, aktiv alle Ungleichheitsstrukturen zu beseitigen (vgl. Squires 2005, 367). Die politische Anerkennung von Unterschiedlichkeit sei die Voraussetzung nicht nur für die Überwindung von Ungleichheit und Marginalisierung, sondern auch die beste und einzige Möglichkeit erfolgreicher Realisierung von Geschlechterdemokratie. Gleichheit bzw. Ungleichheit können nicht mehr ohne die Beachtung multipler Formen von Differenz, Ausgrenzung und Unterdrückung konzeptualisiert werden: „Equality can no longer be considered in isolation from diversity“ (ebd., 367). „Diversity Politics“ wie auch Gender Mainstreaming müssten freilich im Kontext einer deliberativen Demokratietheorie konzeptualisiert und mithin als demokratische Deliberation implementiert werden (vgl. Artikel von Squires in diesem Heft).

So wie das Prinzip Gender Mainstreaming aus der internationalen Frauenbewegung entstanden ist, so hat sich auch das Diversity-Konzept in Debatten der Frauenbewegung sowie der Frauen- und Geschlechterforschung entwickelt und ist nicht allein ein Konzept der effizienteren Unternehmensführung. „Diversity Politics“ gründet in der Theorie der Intersektionalität von Differenzstrukturen (vgl. Knapp 2005). Die Debatte um Intersektionalität versucht theoretisch-methodologisch in den Griff zu bekommen, wie unterschiedliche Differenz- zu Ungleichheitsstrukturen werden und die Subjektbildung prägen, sich aber auch in gesellschaftlichen Strukturen sedimentieren. Die erst sachte im deutschsprachigen Raum beginnenden Debatten um Intersektionalität haben deutlich gemacht, dass es keine klaren Hierarchien zwischen unterschiedlichen Diskriminierungsstrukturen gibt, sondern dass es sich vielmehr um komplexe, diskursiv konstruierte Schnittstellen und Verdichtungsweisen handelt (vgl. Squires 2005, 368; Walby 2005, 338). Gesellschaftliche Unterschiede kulminieren in multiplen, auch politischen Diskriminierungsweisen: Geschlecht kann ohne Sexualität nicht gedacht werden, ist doch in der Moderne das Prinzip der Heterosexualität gleichursprünglich mit und unmittelbar in Geschlechtervorstellungen eingeschrieben. Klassenzugehörigkeit kann ohne Ethnizität bzw. Nationalität kaum gedacht werden. Diversitätspolitiken erscheinen deshalb gewissermaßen als logische politische Folge der feministischen Reflexion über die Intersektionalität von Ungleichheitsstrukturen.

Vor diesem widersprüchlichen Hintergrund stellen sich folgende Fragen: Woher rührt das supranationale Interesse der EU an Diversitätspolitik? Handelt es sich um bloße „Anerkennungs“kosmetik, wo doch eigentlich Umverteilung notwendig wäre? Wird mit dem Diversitätsdiskurs der „Kampf um Bedürfnisse“ (Fraser 1994) nur als ein Identitäts- und nicht als ein Ressourcenproblem gesehen? Wie lässt sich die Ambiva-

lenz der Einschätzung im feministischen Diskursraum „aufheben“? Meine These, die ich im Folgenden plausibel machen möchte, lautet: Diversitätspolitik ist eine umkämpfte Arena der politischen Regulierung neuartiger sozialer Verhältnisse, nämlich der zunehmenden Differenzierung und Fragmentierung von Gesellschaft. Diversitätspolitik ist mithin im Kontext der Transformation von Staatlichkeit versteh- und analysierbar. Eine staats-theoretische Perspektive vermag den Wandel des Diversitäts-Ansatzes wie auch von Gender Mainstreaming von einem anti-hegemonialen, anti-herrschaftlichen und demokratischen Konzept der (Frauen-)Bewegungen hin zu seiner hegemonialen Vereinnahmung erklären (vgl. Wöhl 2006).

Ziel meines Beitrags ist es, die strategische Funktionalisierung feministischer Identitätspolitiken und Subjektivierungsformen im Projekt der Veränderung staatlicher Steuerung von Wohlfahrts- sowie Geschlechterregimen deutlich zu machen. Diversitätspolitik ist Teil eines gesellschaftlichen Aushandlungsprozesses über die Legitimation von Politik, über verallgemeinerbare gesellschaftliche Ordnungsvorstellungen, über die Rolle des Staates und des Rechts sowie über die Neuartikulation von Demokratie und Partizipation. Am Beispiel des Diversity-Diskurses lässt sich aufzeigen, wie sich (neoliberale) Staatlichkeit angesichts ökonomischer Zwänge und Zumutungen re-formiert, wie hegemoniale Herrschaftsansprüche unter Wettbewerbsbedingungen (wieder-)hergestellt und neue Subjektivierungsformen durchgesetzt werden. Ich werde aus einer staats- und hegemonietheoretischen Perspektive argumentieren, dass Diversitätspolitik eine neue Regierungstechnik, ein neues Regierungsinstrument im Kontext des neoliberalen Staatsumbaus, in der Sprache Foucaults eine Form neoliberaler Gouvernamentalität (vgl. Foucault 2000) ist. Diese birgt deshalb ganz spezifische Gefahren für emanzipative (Geschlechter-)Politik, weil sie feministische Aushandlungsprozesse hegemonial überformt und zum Teil eines neoliberalen ökonomischen Projekts macht. Wenn ich im Folgenden von „Diversitäts-Diskurs“ rede, dann bezieht sich dies sowohl auf den Aspekt der EU-Antidiskriminierungspolitik als auch auf Formen des Diversity Managements im Kontext z.B. von Gender Mainstreaming. Damit soll deutlich werden, dass Diversity als neues Steuerungselement staatliche Politiken mit marktlichen Steuerungselementen verknüpft.

Dazu will ich in folgenden Schritten vorgehen: Zunächst werde ich mein hegemonietheoretisch orientiertes Staatskonzept erläutern, denn Diversitätspolitik ist m. E. mit einem weiten Staatskonzept erklärbar, das neben der Dimension des Staatsapparates auch die materialen und hegemonialen Aspekte von Staatlichkeit in Betracht zieht und das vor allem den Zusammenhang von Herrschaft und Wissen zu erklären vermag. Im Anschluss daran werde ich Diversitätspolitiken einordnen in die aktuellen Transformationen neoliberaler Globalisierung, bilden diese doch die materiale Basis für Staatlichkeit und Repräsentationspolitik.

Der Staat als Institutionalisierung von Ungleichheitsstrukturen

Im Folgenden möchte ich ein Staatskonzept skizzieren, das den Staat nicht nur als bürokratischen Apparat und als liberal-demokratisches Institutionengefüge begreift. *Erstens* ist der Staat ein soziales Kräftefeld bzw. ein soziales Verhältnis (materielle Staatsdimension) (vgl. Poulantzas 2001). Soziale und kulturelle Differenzen sind konflikthafte soziale Verhältnisse, die durch Macht und Herrschaft gekennzeichnet sind, sie sind „Strukturkategorien“ kapitalistischer Gesellschaften, über die sich Ungleichheit, Ausschluss und Marginalisierung reproduzieren. Staatlichkeit ist mithin ein Terrain, auf dem sich Ungleichheitsstrukturen verknüpfen und verdichten. So wie moderne Staaten ein Geschlecht haben, so haben sie eine Sexualität und grenzen Menschen auf der Grundlage von Ethnizität bzw. Nationalität aus; in der Regel ist modernen Staaten eine dominante Mehrheitsreligion eingeschrieben. Im staatlichen Auseinandersetzungsprozess entstehen je nationalstaatspezifische Geschlechter- und ethnische Regime – was Encarnacion Gutierrez Rodriguez (1999, 252) als „Geschlechtsethnizität“ bezeichnet.

Zweitens bilden sich staatliche Institutionen und Normen in sozialen Auseinandersetzungen um die Organisation gesellschaftlicher Verhältnisse. Der Staat ist ein Kompromiss zwischen unterschiedlichen gesellschaftlichen Interessen und Mächten. Die institutionelle Gesamtheit des Staates, das Set von Organisationen, Regeln und Normen zur Durchsetzung von gesellschaftlicher Ordnung ist die herrschaftsförmige Verdichtung gesellschaftlicher Verhältnisse im bürokratischen Staatsapparat, gezähmt durch ein liberal-demokratisches Institutionengefüge. Staaten manifestieren sich *drittens* als Diskurse über soziale und politische Zusammenhänge und Identitäten, mithin als Projekte, die hegemonial durch spezifisches Herrschaftswissen abgesichert und in sozialen Praktiken „gelebt“ werden müssen. Das Staatsprojekt verleiht dem Staat eine gewisse Einheit – wie beispielsweise der Wohlfahrtsstaatsgedanke (Jessop 1994, 44, 47). Staatlichkeit ist somit ein soziales Terrain, auf dem hegemoniale Wahrnehmungsformen von Geschlecht und Sexualität, von Klasse und Ethnizität, sowie von Religion, Behinderung und Alter erarbeitet bzw. ausgehandelt und schließlich in gesetzliche Normen gegossen und institutionalisiert werden. Ganz zentral sind für moderne Staaten deshalb Formen und Inhalte von Wissen, auf dessen Grundlage gesellschaftliche Ordnung geplant und durchgesetzt wird.

Ganz grundlegende Techniken dieser hegemonialen Staats-Kompromisse sind Trennungen zwischen den gesellschaftlichen Sphären öffentlich und privat bzw. Staat, Markt und Haushaltsökonomie, sowie zwischen Nationalstaaten. Die mit all diesen Grenz„regimen“ verbundenen Differenzstrukturen waren und sind in der (westlichen) Moderne immer Modi der Konstruktion von sozialer Ungleichheit: Staatsgrenzen und Staatsbürgerschaft konstruieren Ungleichheit qua Ethnizität bzw. Nationalität, die Verfügung über Produktionsmittel und die Trennung zwischen Hand- und Kopfarbeit produziert Ungleichheit qua Klasse und der Zugang zu Erwerbsarbeit bzw. Zuschreibung auf Reproduktionsarbeit konstruiert Ungleichheit qua Ge-

schlecht, und Geschlechterkonstruktionen bzw. -dichotomien sind wiederum ohne die Idee der Heterosexualität nicht zu denken, sondern ganz unmittelbar damit verknüpft.

Viertens sind Staat und Zivilgesellschaft ineinander verwoben. Differenz- und Ungleichheitsregime sind in der Zivilgesellschaft durch hegemoniale Kompromisse mehr oder weniger stabil abgesichert. Gemeinsame Normen, Glaubens- und Überzeugungssysteme über Geschlecht, Ethnizität, Religion und Klasse beispielsweise bilden die hegemoniale Grundierung jeglicher Staatlichkeit. Das *Hegemonialprojekt* liefert die politischen, intellektuellen und moralischen Richtlinien und die Legitimation für das Staatsprojekt, die „legitime Sichtweise“ des Staates (Jessop 1994, 44). Zivilgesellschaft ist freilich auch immer jener Ort bzw. Bereich, in dem anti-hegemoniales Wissen erarbeitet und anti-hegemoniale Praxen erprobt werden.

Fünftens werden in Staatsdiskursen und -praxen soziale Positionen und politische Identitäten nicht zwangsweise verordnet, sondern sie müssen aktiv angeeignet bzw. von den Individuen „entworfen“ werden. Staatlichkeit ist mithin eine Schnittstelle von politischen Institutionen, gesellschaftlichen Machtverhältnissen und Subjektivierungsweisen. In diesem Sinne ist Staatlichkeit nicht nur ein repressiver, monolithischer Apparat, sondern auch eine Praxis, durch die die Subjekte ihre Identitäten und Interessen aktiv ausbilden, in der sie Staatlichkeit mithin potenziell auch verändern können, in der sie aber auch herrschaftsförmigen Entwürfen sozialer Ordnung unterworfen sind. Auch Geschlechterregime, sexuelle Identität, Ethnizität und Religion sowie Klassenzugehörigkeit sind Gegenstände ständiger sozialer Auseinandersetzung und Veränderung. Um Diversitätspolitik als Aspekt der Transformation von Staatlichkeit einschätzen zu können, gilt es im Folgenden, diese Dimensionen von Staatlichkeit zu beleuchten.

Fragmentierung der Gesellschaft und Transformation von Staatlichkeit. Diversitätspolitik als neoliberale Regierungspraktik

Das Problem der Vereinnahmung des in der Frauenbewegung und -forschung erarbeiteten Intersektionalitäts- und Diversitätskonzepts wird auch in der Geschlechterforschung kritisch thematisiert. „Frame extension and bridging“ seien zwar notwendig, um das Ziel von Geschlechtergleichheit und Anti-Diskriminierung in Einklang mit den existierenden Normen und „frames“ von PolitikerInnen und BürokratInnen zu bringen. Doch birgt diese Strategie der Betonung beispielsweise von wirtschaftlichen Vorteilen – der „business case“ für Geschlechterpolitik (vgl. Squires 2005, 374) – die Gefahr des „rhetoric entrapment“ (Verloo 2001, 10) und der bloß „rhetorischen Modernisierung“ (Wetterer 2003).

Der Verweis auf die „Kapitalisierung individueller Kompetenzen“ als Ziel und Basis von Diversitypolitik ist deshalb zwar richtig (Ohms/Schenk 2003, 10), doch wird er vielfach verkürzt rezipiert: Nicht die Tatsache, dass Unternehmen und staatliche Institutionen versuchen, Kosten von Diskriminierung zu vermeiden, ist das Skandalon,

nicht dass es „nur ein wirtschaftliches Kalkül ohne politischen Hintergrund ist“ (ebd.), macht aus einer politikwissenschaftlichen Perspektive das vornehmliche Problem von Diversity aus. Vielmehr liegt, so mein Argument, das herrschaftspolitische Skandalon in der neoliberalen staatlich-politischen Steuerung von Gesellschaftsverhältnissen und dem herrschaftverschleiernenden Zugriff auf Subjekte sowie auf herrschaftsfreie Denk- und Handlungszusammenhänge in der Zivilgesellschaft unter dem Siegel der Gleichstellung und Antidiskriminierung. Der Diversity-Diskurs ist Ausdruck verschärfter sozialer Ungleichheit im Zuge kapitalistischer Transformation, und Diversitätspolitik ist eine neue Form des Regierens dieser zunehmend fragmentierten Gesellschaften. Dies möchte ich im Folgenden explizieren, indem ich Diversitätspolitik im Zusammenhang mit Überlegungen zur Transformation von Staatlichkeit debattiere und dabei auf meine fünf Staatsdimensionen rekurriere.

Diversitätspolitik entsteht nicht als unmittelbare Folge, wohl aber im Kontext sich wandelnder sozialer, politischer und staatlicher Verhältnisse. Der Diversity-Diskurs reflektiert diesen Wandel, er greift aber auch ein und wird dadurch aktiv ergriffen. Diversitätspolitik ist eine neue steuernde „Reaktion“ auf neue Formen kapitalistischer Akkumulation im Kontext ökonomischer Globalisierung. Der catchall-Begriff „Globalisierung“ umfasst sowohl soziale, politische, kulturelle wie auch ökonomische Transformationsdynamiken (vgl. Beisheim/Walter 1997, 155ff., 160ff.). Globalisierung bezeichnet die Entgrenzung von Nationalstaaten durch medial-kommunikative Vernetzung und Migrationsbewegungen, die Internationalisierung politischer Entscheidungsorgane, die Verringerung räumlicher und zeitlicher Distanzen durch rasche Interaktionsmedien, vor allem aber die nahezu weltweite Ausdehnung der kapitalistischen Produktionsweise. Die „Entfesselung“ des Kapitalismus nach dem Niedergang des Realsozialismus und die „Entbettung“ von Kapital- und Finanzströmen aus gesellschaftlichen Zusammenhängen schufen in den Nationalstaaten, dem einstigen politischen „Bett“ des Kapitalismus, neue materielle Grundlagen von Staatlichkeit (vgl. Altvater/Mahnkopf 1996, 107).

In europäischen Gesellschaften erodiert männliche Erwerbsarbeit zusehends, „sichere“ soziale Lagen werden prekär, und neue Differenz- und Ungleichheitsstrukturen emergieren. Neue Fragmentierungen entstehen entlang existierender Sollbruchstellen wie Geschlecht, Klasse und Ethnizität. Dies heißt zum einen, dass soziale Beziehungen zunehmend vermarktlacht, in Wert gesetzt und individualisiert werden. Zum anderen ist der (National-)Staat als ein Verdichtungsort von geschlechtsspezifischen, klassenspezifischen und ethnischen Identitäten aufgrund der Verlagerung von Produktionsstätten, der Eroberung von globalen Märkten und von Migration in einer sich globalisierenden Welt in Veränderung begriffen: Hierarchische Geschlechterverhältnisse zersplittern entlang sich verschärfender Klassen- und Ethnizitätsauseinandersetzungen, und Ethnisierung als eine Form des Staatsdiskurses wird manifester, auch und gerade in der Verknüpfung mit dem Geschlechterdiskurs. Die Produktion von „Eigenem“ und „Fremden“ wurde eine hegemoniale Form des europäischen Staatsdiskurses im Prozess neoliberaler Restrukturierung.

Die Re-Konfiguration von Staat und Politik im Kontext neoliberaler Ökonomie und Globalisierung organisiert mithin diese geschlechtsspezifischen, ethnischen und klassenspezifischen Ungleichheitsstrukturen neu. Diversity ist die Begleitmusik dieser multiplen Individualisierung, die zusehends zu Entsolidarisierung und Entpolitisierung von Ungleichheitsstrukturen führt. Antidiskriminierungsmaßnahmen sollen die Menschen zwar einerseits vor Benachteiligung schützen und ihnen Rechte verleihen, andererseits deuten ihre bislang schwache Implementierung und der sie begleitende Diskurs eher auf eine Auf-Dauer-Stellung von Differenz- und Diskriminierungsstrukturen hin. Problematisch sind insbesondere die individualisierte Institutionalisierung von Antidiskriminierungsmaßnahmen und fehlende Formen kollektiver Politisierung und Bearbeitung, so dass die Realisierung von Gleichheit kaum möglich wird. Diversifizierung und ihre Entkoppelung von Ungleichheitsstrukturen wiederholt gleichsam die Fragmentierung der Gesellschaft und bietet nur wenig Ansatzpunkte für soziale Gleichheit.

Ein weiterer Aspekt der Transformation von Staatlichkeit ist der Neuentwurf von Staatsapparat und Staatsprojekt. Diversitätspolitik muss im Kontext neoliberalen sozialstaatlichen Abbaus bzw. der Umarbeitung des fordistischen Wohlfahrtsstaatskompromisses interpretiert werden. Während im Sozialstaatsprojekt des Fordismus vornehmlich der Klassenunterschied „bearbeitet“ und soziale Sicherungssysteme etabliert wurden, wird nun der sozialen Frage Relevanz, aber auch Regelungsbedarf abgesprochen. Doch wird durch Diversitätspolitik die soziale Frage nicht nur relativiert, sondern auch aktiv desartikuliert: Nur gewisse Unterschiede erhalten in der EU-Antidiskriminierungspolitik Relevanz und werden mobilisiert. Die diskursive Verleugnung von Klasse als eine die Gesellschaft strukturierende Kategorie in den EU-Antidiskriminierungsrichtlinien ist wohl das bemerkenswerteste Defizit. Damit entsteht der Eindruck einer Verschiebung von Gleichheit hin zu Diversität. Es geht nicht um soziale Gerechtigkeit und Umverteilung (redistribution), sondern vornehmlich um Anerkennung (recognition) von Unterschiedlichem (vgl. Fraser 1997). Über den Weg der EU-Politik wird die diskursive Negierung von Klassenkonflikten und sozialer Ungleichheit in die Nationalstaaten hineingetragen. Der Diversitäts-Diskurs verknüpft mithin den Differenzgedanken mit einer neuen Strategie der Ungleichheitspolitik. Diversitätspolitik wird dadurch Teil der Neuformatierung bzw. Re-Interpretation von Bedürfnissen (vgl. Fraser 1994), die soziale Ungleichheit dethematisiert.

In dieser Hinsicht lässt sich Diversitätspolitik durchaus als Teil einer „politischen Revolution“ (Brodie 1994, 55) begreifen. Die Sphäre des Politischen wird re-artikuliert, und die Grenzen des Politischen werden neu abgesteckt. Damit verbunden sind neue Formen politischer Regulierung und demokratischer Repräsentation, wie sie im politischen Paradigma „Governance“ zum Ausdruck kommen. Die „Deregulierung“ nationalstaatlich eingegrenzter politischer Handlungsräume im Kontext der Internationalisierung von Staatlichkeit und der Herausbildung von Governance-Formen deutet bislang nicht auf gerechtere, auch nicht auf geschlechterdemokratische Strukturen hin, wohl aber auf informalisierte Formen staatlicher Steuerung und politischer Entscheidungsfindung.

Die EU ist ein Beispiel für sich transformierende Staatlichkeit, die Bob Jessop als „multi-scalar meta-governance“ bezeichnet (Jessop 2006, 141). Die neoliberale Regelungsschlagseite der EU-Governance zeigt sich in ihrem Sozialmodell: Nur einige wenige Politiken wurden auf die EU-Ebene verschoben, wie etwa die Forderung nach Lohngleichheit, die Gleichstellungs- und eben Antidiskriminierungspolitik. Diese zentrale Orientierung im sozialpolitischen Programm der EU überlässt einerseits soziale Umverteilung den Nationalstaaten und übernimmt lediglich koordinierende Funktion. Andererseits implementiert die Lissabon-Strategie der EU unter dem Label der „wissensbasierten Ökonomie“ eine neoliberale Wohlfahrtspolitik – orientiert am schlanken Staat und sozialstaatlichem Abbau. Wettbewerbsfähigkeit wird im Kontext der EU-Governance positiv integriert, während soziale Aspekte negativ integriert und bloß koordiniert werden. Kern der Transformation nationalstaatlicher und EU-europäischer Sozialstaatsprojekte sind Wettbewerbsorientierung, Flexibilität der Arbeitskraft und Beschäftigungsfähigkeit (Employability) der Individuen. Diversitätspolitik wird zum Surrogat für Gleichstellung und Umverteilung in diesem redefinierten Staatsprojekt.

Die hegemoniale Überformung von Diversitätspolitik im neoliberalen Transformationsprozess liegt insbesondere in der Nutzung der Ressource Zivilgesellschaft begründet. Die Einbeziehung zivilgesellschaftlicher Organisationen, vor allem aber zivilgesellschaftlicher Entscheidungs- und Wissensformen in staatliche Steuerung ist eine zentrale Dimension einer neuen Regierungsweise zur Herstellung und Durchsetzung neoliberaler Hegemonie. Diversity als eine Wissensform von Frauenbewegung bzw. Geschlechterforschung wird als Wissenskomplex angeeignet, um die neue ökonomische Regierungsrationalität durchzusetzen.

Zivilgesellschaftliches Wissen um multiple Diskriminierung und Intersektionalität von Ungleichheitsstrukturen wird selektiv in politische Instrumente gegossen. Ein zentraler Begriff der Frauenbewegung, nämlich Differenz, ein Begriff, der in der feministischen Debatte nie unumstritten war, aber in einer produktiven Diskussion in Gleichheit „aufgehoben“ wurde (Maihofer 1998), wird im EU-Setting diskursiv gegen Gleichheit gewendet. Der Expropriationsprozess sozialer Bewegungen besteht zudem darin, dass experimentelles und noch ungewisses Wissen, das im Identitätsbildungs- und Politisierungsprozess von Bewegungen ein Element der Stärke und des Empowerment ist, nun im Verschiedenheitsdiskurs still gestellt wird. Diversität ist dann nicht mehr ein Modus in einem deliberativen Prozess, sondern hegemoniale Zuschreibung und Entpolitisierung von Identitätsbildung und -transformation.

Neoliberale Staatlichkeit als Gouvernementalität (vgl. Foucault 2000) zielt auf Technologien der Macht, die Partizipation, Beteiligung und Engagement – „Tugenden“ der Zivilgesellschaft – umfassen. Zivilgesellschaft und bürgerschaftliches Engagement sind Konzepte, „mit denen an die ‚Eigenverantwortung‘ der Bürger/innen im Gemeinwesen appelliert wird“ (Wöhl 2006, 112). Der Freiheitsanspruch zivilgesellschaftlicher Gruppen – auch der Frauenbewegung der 1970er und 1980er Jahre – wird umgedeutet in einen Zwang zu Selbststeuerung, Autonomie und Risikomanagement. Antidiskrimi-

nierung bildet dabei nur noch den moderaten und moderierenden Rahmen zur Abwehr offensichtlicher Benachteiligung. Doch Herrschaft wird im Diversity-Diskurs nicht thematisiert und auch kaum theoretisiert (vgl. Verloo 2006, 222).

Der Strategie- und Diskurswandel neoliberaler Staatlichkeit impliziert neuartige Formen der Disziplinierung von Menschen, nämlich die Anrufung von StaatsbürgerInnen vornehmlich als KonsumentInnen, KlientInnen und KundInnen sowie als „selbst-verantwortliche“ Individuen (Banaszak u.a. 2003, 8; Nowak 2005, 11). Die „neoliberale Gouvernementalität des Staates (besteht) aus Technologien und Subjektivierungsstrategien, die mittels der *individualisierenden Zuschreibung von Verantwortung* regieren“ (Wöhl 2006, 94, i.O.). Damit werden auch alle Ungleichheiten und Diskriminierungen den Individuen anheim gestellt. Kollektive Differenzstrukturen werden negiert, Ungleichheit wird individualisiert und vervielfältigt.

Neue hegemoniale Produktionsweisen, die die Kommunikationsfähigkeit, die kognitiven Fähigkeiten, das Wissen und Wissensmanagement von bzw. durch Individuen fordern, rücken ins Zentrum kapitalistischer Entwicklung. Die Arbeit der Menschen an sich selbst wird mithin auch Teil der neuen ökonomischen Regierungsrationalität. Kern dieser neuen kapitalistischen Subjektivierungsstrategie ist die Erhaltung und Steigerung der Employability der Individuen mit dem Ziel der Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit, aber auch jener der Unternehmen. Hohe Flexibilität im Arbeits- wie auch im Freizeitverhalten und persönliche Beziehungen sind die Grundlage für Erfolg. In der Arbeitswelt wird zunehmend die gesamte Person gefordert, und Arbeitsmarkt- wie auch Sozialpolitiken forcieren diesen unmittelbaren Zugriff auf die Person, auf ihre Qualitäten und Fähigkeiten als ökonomische Ressource. Auch Gefühle und Emotionen sollen in den Arbeitsprozess kontrolliert eingebracht werden. Menschliche Potenziale werden auf Humankapital reduziert. Mit dieser völligen Mobilisierung der Person treten einerseits die Differenzen, die Diversität zwischen Menschen deutlicher in den Vordergrund, sie sollen aber andererseits genutzt werden im Mobilisierungsplan der Menschen. Der „Zwang“ zur Diversität umfasst genau jene Selbststeuerung der Individuen unter neoliberalen Bedingungen, nämlich der Flexibilisierung und Mobilität sowie der gleichsam permanenten Neu-Erfindung der eigenen Person. Diese „Gouvernementalisierung“ des Staates (Foucault 2000) macht den Staat als Herrschaftsgefüge nicht obsolet, sondern verlagert vormals externe Disziplinierungsweisen in die Individuen hinein, und Diversitätspolitik ist Teil einer solch neuen Regierungspraxis. Anders ausgedrückt: Das permanente Selbstmanagement der Unterschiede ist eine Form des „feinen“ neoliberalen Regierens, der Kontrolle und der Inkorporierung des Wissens um die Unmöglichkeit von Gleichheit.

Diversifiziert Euch! Ein Fazit

Neoliberales Regieren braucht neuartige Formen des Managements, der Kontrolle oder schlicht des Umgangs mit Divergenz und Differenz. Differenzen können nicht mehr so einfach ins „Private“ abgeschoben werden. Diese Strategie des 19. und for-

distischen 20. Jahrhunderts – die „Privatisierung“ von Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung und Alter beispielsweise – zielte auf die Einhegung von Anderssein in einem scheinbar konfliktfreien unpolitischen Raum, und zwar der Privatsphäre. Diese „privatisierten“ Differenzstrukturen unterstützten bzw. bedingten die Herausbildung des bürgerlichen männlichen Subjekts, der kapitalistischen Gesellschaft und (moderner) Nationalstaaten. Damit konnten diese Differenzstrukturen auch Ausgangspunkt öffentlich-staatlicher Diskriminierung werden.

Die neoliberale Strategie der Mobilisierung der „ganzen Person“ für kapitalistische Zwecke bedarf hingegen neuer Steuerungstechniken gesellschaftlicher Ordnung und Verschiedenheit. Vor allem aber wird das Gleichheitsversprechen des Wohlfahrtsstaates diskursiv zum Verschwinden gebracht. Diversity ist ein solcher vorbereitender und begleitender Diskurs, und Diversitätspolitik ist ein Steuerungsmodus zur Durchsetzung dieses Projekts. Besteht also keine Chance für einen antihegemonialen Diversitätsdiskurs, für eine Rückgewinnung der frauenbewegten Produktivkraft „Differenz und Gleichheit“? Vermutlich nur im Kontext einer radikalen Kritik sozialer Ungleichheit und im kritischen Politisieren von Intersektionalität.

Anmerkungen

- 1 „Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“, „Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung des allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“, „Richtlinie 2002/73/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg“ und „Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen“.

Literatur

Altwater, Elmar/Mahnkopf, Birgit, 1996: Grenzen der Globalisierung. Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft. Münster.

Baer, Susanne, 2003: „Recht auf Vielfalt. Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen des Managing Diversity.“ In: Belinszki, Eszter/Hansen, Katrin/Müller, Ursula (Hg.): Diversity Management. Best Practices im internationalen Feld. Münster, 104-120.

Banaszak, Lee Ann u.a. (Hg.), 2003: Women's Movements Facing the Reconfigured State. Cambridge.

Beisheim, Marianne/Walter, Georg, 1997: „Globalisierung“ – Kinderkrankheiten eines Konzepts“. Zeitschrift für Internationale Beziehungen. 4. Jg. H. 1, 153-180.

Brodie, Janine, 1994: „Shifting Boundaries: Gender and the Politics of Restructuring“. In: Bakker, Isabella (Hg.): The Strategic Silence. Gender and Economic Policy. London, 46-60.

European Commission, 2006: Equality and Non-Discrimination. Annual Report 2006. Brussels.

Europäische Kommission, 2004: Grünbuch: Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierung in einer erweiterten Europäischen Union, Kommission der europäischen Gemeinschaften. Brüssel.

Foucault, Michel, 2000: „Die Gouvernementalität“. In: Bröckling, Ulrich u.a. (Hg.): Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt/M., 41-67.

- Fraser, Nancy**, 1994: *Widerspenstige Praktiken*. Frankfurt/M.
- Fraser, Nancy**, 1997: „From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a ‚Postsocialist‘ Age“. In: Dies.: *Justice Interruptus. Critical Reflections on the ‚Postsocialist‘ Condition*. New York, London, 11-39.
- Gutierrez Rodriguez, Encarnacion**, 1999: *Intellektuelle Migrantinnen – Subjektivität im Zeitalter von Globalisierung*. Opladen.
- Hennessy, Rosemary**, 2000: *Profit and Pleasure: Sexual Identities in Late Capitalism*. New York.
- Holmwood, John**, 2000: „Gender and Critical Realism: A Critique of Sayer“. *Sociology*. 35. Jg. H. 4, 947-965.
- Jessop, Bob**, 1994: „Veränderte Staatlichkeit. Veränderungen von Staatlichkeit und Staatsprojekten“. In: Grimm, Dieter (Hg.): *Staatsaufgaben*. Baden-Baden, 43-73.
- Jessop, Bob**, 2006: „State- and Regulation-theoretical Perspectives on the European Union and the Failure of the Lisbon Agenda“. *Competition and Change*. 10. Jg. H. 2, 141-161.
- Knapp, Gudrun-Axeli**, 2005: „Race, Class, Gender. Reclaiming Baggage in Fast Travelling Theories“. *European Journal of Women’s Studies*. 12. Jg. H. 3, 249-265.
- Maihofer, Andrea**, 1998: „Gleichheit und/oder Differenz? Zum Verlauf einer Debatte“. In: Kreisky, Eva/Sauer, Birgit (Hg.): *Geschlechterverhältnisse im Kontext politischer Transformation (PVS-Sonderheft 28)*. Opladen, 155-176.
- Nowak, Iris**, 2005: *Selbstbestimmung braucht öffentliche Güter. Linke feministische Perspektiven*. Berlin.
- Ohms, Constance/Schenk, Christina**, 2003: *Diversity – Vielfalt als Politikansatz in Theorie und Praxis: Von einer Zielgruppenpolitik hin zu einer „Politik der Verschiedenheit“ (Politics of Diversity)*. Typoskript. Internet: http://www.sozialnetz.de/homo/FachtagDiv/Ohms_Grundsatzreferat_Diversity.pdf (05.01.2007).
- Poulantzas, Nicos**, 2001: „Die Internationalisierung der kapitalistischen Verhältnisse und der Nationalstaat“. In: Hirsch, Joachim u.a.: *Die Zukunft des Staates. Denationalisierung, Internationalisierung, Renationalisierung*. Hamburg, 19-69.
- Squires, Judith**, 1999: *Gender in Political Theory*. Cambridge.
- Squires, Judith**, 2005: „Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation“. *Social Politics*. 12. Jg. H. 3, 366-388.
- Squires, Judith**, 2006: *The Challenge of Diversity: The Evolution of Women’s Policy Agencies in Britain*. Typoskript.
- Verloo, Mieke**, 2001: *Another Velvet Revolution? Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation*. IWM Working Paper. Nr. 5. Wien.
- Verloo, Mieke**, 2006: „Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union“. *European Journal of Women’s Studies*. 13. Jg. H. 3, 211-228.
- Walby, Sylvia**, 2005: „Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice“. *Social Politics*. 12. Jg. H. 3, 321-343.
- Wetterer, Angelika**, 2003: „Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen“. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*. Münster, 286-319.
- Wöhl, Stefanie**, 2006: *Gender Mainstreaming in der Europäischen Union. Eine staatstheoretische Analyse*. Dissertation am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie der Philipps-Universität Marburg.
- Woodward, Alison**, 2005: „Too Late for Mainstreaming? Taking Stock in Brussels“. Manuskript.

Diversity Mainstreaming: Moving Beyond Technocratic and Additive Approaches

JUDITH SQUIRES

Introduction

This article suggests that it no longer makes sense to conceive, or pursue, mainstreaming in relation to gender alone. If mainstreaming processes are to adequately address the full range of equality concerns of the European Union (EU) and its member states they will inevitably need to engage with multiple equalities and their intersections. Given the manner in which mainstreaming has generally been implemented to date the growing interest in applying it to other equality strands in addition to gender is currently conceived as an additive technical process rather than a more genuinely integrated participatory approach to intersectionality. This paper articulates a conception of diversity mainstreaming that draws on the insights of both gender mainstreaming and intersectionality debates. It proposes a participative-democratic rather than an expert-bureaucratic model of mainstreaming, and a transversal rather than an additive notion of intersectionality, and links these via practices of deliberative democratic exchange.

Gender Mainstreaming

Adopted by the United Nations at the 1995 conference on women in Beijing and then taken up by the European Union, its member states and international development agencies, gender mainstreaming is now “an international phenomenon” (see Walby 2004, 2; True 2003). Gender mainstreaming, best understood as a set of tools and processes which help to integrate a gender perspective into all policies at the planning stage, operates by requiring those involved in the policy process to consider the likely effects of policies on the respective situation of women and men, and then revising proposed policies if necessary such that they promote gender equality rather than reproduce gender inequality.

Mainstreaming, often presented as a “transformative” or “potentially revolutionary” concept (see Lombardo 2005; Verloo 2001), promises to address gender equality at a structural level, rather than focusing on ameliorating the specific symptoms of inequality. It therefore appears to address the limitations of previous gender equality policies, including anti-discrimination laws and positive action remedies. The limitation of anti-discrimination laws lies in the concept of equal treatment, where the measure against which women are evaluated is a male norm, meaning that the presumed impartiality of anti-discrimination laws masks an androcentric bias (see Fredman 2001). The limitation of positive action laws and strategies, by contrast, is that they

may essentialise women's experiences, ignoring the differences between women. In this way the presumed justice of positive action measures may reproduce gendered stereotypes, which marginalizes the diversity amongst women and men. Mainstreaming promises to avoid each of these limitations, by questioning the neutrality of the presumed "norm" against which women are judged, and by enquiring into the reality of people's lives via gender impact assessments, which should in principle be sensitive to the diversity amongst women and men. By focusing on the causes of inequality, it aims to anticipate the future consequences of existing inequalities and seeks to prevent their future reproduction. In this way mainstreaming questions the presumed neutrality of bureaucratic policymaking, highlighting the way in which apparently impartial policies might reproduce existing inequalities by failing to address their structural impact. Moreover, whilst anti-discrimination and positive action laws focus on gender inequality in isolation from other forms of inequality, mainstreaming has the potential to take a more holistic approach to inequalities.

While the theoretical potential of gender mainstreaming is therefore significant, evaluations of its practical implementation to date have been somewhat more circumspect (see Bacchi/Eveline 2004, Daly 2005, Rees 2005, Teghtsoonian 2004). Many scholars have noted that the transformative potential of mainstreaming frequently gets supplanted by more "integrationist" (Jahan 1995, 13), "expert/bureaucratic" or "technocratic" approaches (Beveridge/Nott 2002, 301) in practice, focusing on the use of "gender experts" and the establishment of mainstreaming "routines" within state bureaucracies. The "agenda-setting", "participatory/democratic" or "transformative" approaches to mainstreaming, which are argued to entail the participation of women in civil society setting new policy agendas, are less common in practice.

The complexities involved in taking gender as a frame of analysis, coupled with the linguistic difficulties inherent in translating "gender mainstreaming" into a wide range of languages, has meant that many organizations have adopted some of the mainstreaming tools in the absence of an overall gender framework (see Daly 2005, 436). As a result, evaluations of the success of gender mainstreaming tend to focus on the effective implementation of these specific techniques of policy praxis, bracketing larger questions about social transformation.

These techniques focus on bureaucratic mechanisms, tending to "strip away the political content of information of women's interests, and reduce it to a set of needs or gaps, amenable to administrative decisions about the allocation of resources" (Baden/Goetz 1997, quoted in Beveridge/Nott 2002, 304). By contrast, in the agenda-setting model a "gender perspective" is argued to be best grasped by listening to women's articulations of their policy concerns, focusing on deliberative and consultative input rather than on statistical quantitative data, requiring the creation of an advanced consultation exchange between non-governmental groups and the policy administration (Donaghy/Kelly 2001). The creation of such forums for consultation with civil society organizations have however, been few and far between to date.

There is then a debate as to which model of gender mainstreaming best realizes the

transformative potential of mainstreaming theories, with a growing body of literature arguing that current practical implementation strategies are becoming increasingly technocratic. More recently, this debate has been complicated by the emergence of another set of concerns: namely whether and how one might extend mainstreaming practices to multiple inequalities.

From Gender to Diversity

Mainstreaming is most frequently understood as a policy “to promote equality between men and women” (European Commission 1996). In the context of the European Union’s (EU) multiple strand anti-discrimination policy the specific techniques of a technocratic form of mainstreaming are now being applied to race, disability and age, though in a fairly limited way (see Shaw 2004). This extension of mainstreaming practices to other forms of inequality needs to be understood in the context of the move within the EU to move away from its earlier focus on gender equality to address multiple inequalities (see Verloo/Lombardo 2006, 1). The EU now recognizes, in Article 13 EC, six key characteristics as requiring measures to combat discrimination: sex, racial and ethnic origin, disability, age, religion and sexual orientation.

It is in this context that one might argue that “diversity mainstreaming” is beginning to emerge. However, this still leaves the more challenging, but potentially more transformative, task of developing a “diversity” perspective – as opposed to a gender, race or disability equality perspective – as a frame of analysis. The promotion of diversity has emerged as a central political priority within Europe over the last few years. While the concept of equality has been central to the EU’s legal order, with the Charter of Fundamental Rights enshrining a range of equality principles (see Shaw 2004), the concept of diversity has recently also been explicitly recognized in the EC Treaty: Article 149 EC protects the “cultural and linguistic diversity” of the educational systems of the Member States, whilst Article 151 EC calls upon the Union to respect the “national and regional diversity” of Member States (see Shaw 2004). Additionally, in 2003 the European Commission launched a five-year, EU-wide information campaign, “For Diversity – Against Discrimination”, aiming to “promote the positive benefits of diversity for business and for society as a whole” (European Commission 2004, 13). These developments have led commentators to suggest that EU equality policies now comprise three strands: ensuring formal anti-discrimination, working towards substantive equality, and managing diversity (Bell 2003). The EU claims to be in favour of an integrated approach to combat “multiple discrimination” (European Commission 2004), and depicts itself as a learning institutions capable to transferring knowledge achieved in the area of gender to the treatment of other inequalities (see Verloo 2005). There ought therefore to be potential to take the lessons learnt from attempts to develop gender mainstreaming practices and to apply them to a newer agenda of diversity mainstreaming.

Many feminists have been rather sceptical about this shift from an exclusive focus on

gender to a more wide-ranging concern with diversity and multiple inequalities (see Woodward 2005). There are concerns that “diversity” is conceived primarily as a means of producing greater economic productivity, rather than social justice (see Wrench 2003); and that the creation of institutions and laws that address multiple inequalities via the establishment of equality commissions and policy agencies will erode many of the institutional gains made by feminists during the past decade. There are also fears that the recognition of multiple inequalities will generate a “hierarchy of oppression” in which different equality groups fight over scarce resources and institutional access. Moreover, there is a profound concern amongst many feminists that other equality strands may have demands that run counter to those of women’s equality groups. For instance, many feminists have expressed concern that the recognition of ethnic minority and religious group rights may limit and erode the pursuit of gender equality (Okin 2000, Skjeie 2006), leading to anxieties that a multiple equalities agenda may undermine rather than facilitate gender justice. The extension of mainstreaming processes to fields other than gender has therefore been perceived by some feminists as a worrying development, signaling a diminution of concern with gender and a marginalization of feminist concerns in the policy agenda.

Yet it is hard to discern normatively persuasive grounds for refusing to extend equality considerations to other oppressed social groups, and in practice many feminists have been keen to benefit from the diversity agenda. For instance, the role of women’s organizations in the creation of a single equality body in the United Kingdom suggests that how feminists respond to the diversity agenda will depend both on the status of the women’s policy agencies relative to other equality strands and the dominant normative framing of gender equality in relation to questions of intersectionality. Where women’s policy agencies have the greatest relative status and where gender equality has been conceived in a way that fails to consider issues of intersectionality, the diversity agenda is likely to be perceived primarily as a threat¹. For these reasons, Nordic state feminist responses to the challenge of diversity are likely to differ from British state feminist responses as gender equality has such a privileged status in these countries while the Nordic equality discourse has tended to privilege a form of gender equality that is not well placed to deal with the challenge of multiculturalism (see Hobson et al. 2006; Siim 2006), frequently obscuring the experiences of immigrant and minority women (see Mulanari 2001; Towns 2002; Squires 2007). Where, as in the UK, other equality strands have achieved legal or institutional gains from which women may benefit, and where feminists have accepted the importance of intersectionality considerations, the diversity agenda is likely to be perceived primarily as an opportunity for advancement.

For diversity has been subject to an ‘extensive theoretical investigation’ by feminist theorists (see Shaw 2004, 3), who have recognized the importance of understanding intersectionalities and multiple identities (see hooks 1981). For instance, intersectionality was central to debates in Britain at the end of the 1970s concerning the “triple oppression” of black, working class women (see Anthias/Yuval-Davis 1983). More

recently, a concern with “intersectionality” was central to feminist preparations for the 2001 UN World Conference Against Racism (see Yuval-Davis 2005). As Patricia Hill Collins suggests: “viewing gender within a logic of intersectionality redefines it as a constellation of ideas and social practices that are historically situated within and that mutually construct multiple systems of oppression” (Hill Collins 1999, 263). This suggests that there are good feminist reasons for being concerned with intersectionality, and for considering the ways in which gender mainstreaming practices might take multiple inequalities and the intersections between them into account more systematically than has been the case to date.

However, the multiple inequalities agenda has largely taken the form of an anti-discrimination approach to date, and has not yet really echoed the developments in gender equality, which moved from anti-discrimination alone to embrace issues of equality of outcome and mainstreaming processes (see Rees 1999). There is still some way to go in terms of developing mainstreaming processes that address multiple inequalities (see Hankivsky 2005). My concern here is to argue that, given the plurality of equality agendas held by diverse groups and the difficulty of ascertaining these by bureaucratic mechanisms, the role of inclusive deliberation should be stressed. This transforms mainstreaming from a technocratic tool to an institutional manifestation of deliberative democracy.

Intersectionality: Additive and Transversal

Given the manner in which mainstreaming has tended to be implemented, the attempt to apply it to other equality strands in addition to gender becomes an additive technical process rather than a more genuinely integrated approach to intersectionality.

The theoretical challenge is to articulate a conception of diversity mainstreaming that draws on the best insights of gender mainstreaming and intersectionality debates. This, I would suggest, entails a participative-democratic rather than an expert-bureaucratic model of mainstreaming, and a transversal rather than an additive notion of intersectionality. Central to the articulation of both these elements is a form of deliberative democratic exchange, which encourages interaction between advocates of distinct equality strands and fosters the development of cross-cutting rather than competing goals.

One of the central dynamics in feminist debates about intersectionality has been whether to interpret intersectionality as an additive or a constitutive process, framed by identity or transversal politics (see Yuval-Davis 1997). An identity politics generates an additive model of intersectionality, in which each axis of discrimination is distinct. One of the dangers of this approach to multiple discriminations, popularized by American scholars (see Crenshaw 1991), is the tendency for each axis of discrimination to become isolated from each of the others (see Shaw 2004, 21). One of the strengths of the additive approach, however, is that it remains attentive to the distinctive nature of each inequality strand, avoiding an over-simplistic assumption that all

inequalities are of the same order and therefore amenable to the same sort of policy response. It allows one to differentiate between different kinds of differences (see Yuval-Davis 2006, 199). As the European Women's Lobby suggests, "different equality agendas have their specific dynamics of inclusion, exclusion and marginalization and consequently need specific analysis and actions in order to find the best strategies" (European Women's Lobby 2004)

Where a straight-forward anti-discrimination approach to multiple inequalities may tend towards an overly individualistic approach to inequalities (see Verloo 2006, 215), the use of mainstreaming practices to address multiple inequalities may allow policy-makers to develop policies that address structural and institutional inequality. As Verloo rightly notes, "the fact that inequalities are dissimilar means that such equality mainstreaming cannot be a simple adaptation of current tools of gender mainstreaming" (Verloo 2006, 222). Yet any attempt to develop mainstreaming processes based on an identity politics that generates an additive model of intersectionality will inevitably result – not in a coherent practice of diversity mainstreaming – but in a series of distinct, and frequently competing, mainstreaming processes taking each inequality as a separate consideration. The expert-bureaucratic model of diversity mainstreaming therefore appears to require the embedding of a series of parallel technical mainstreaming practices. However, it is entirely possible that these various processes be adopted in an additive manner, which does not directly engage with the issue of "diversity" but rather approaches its constituent elements in a piecemeal fashion.

Yet, the embrace of a participative-democratic mainstreaming model does not in and of itself ensure that diversity would be addressed in a more integrated manner than this. For here mainstreaming would require a broadening out of the range of actors involved in the policymaking process, via a visible increase in social dialogue through the institutionalization of consultation practices, the creation or consolidation of advisory bodies representing a series of distinct social groups or an increase in government investment with a view to equipping their respective representatives with the necessary skills to participate in policy-making (see Daly 2005, 442f.; Donaghy/Kelly 2001; Mazey 2000; Beveridge et al. 2000; Mackay/Bilton 2003; Squires/Wickham-Jones 2002). The difficulty with these attempts to extend mainstreaming to equality considerations other than gender is that they remain additive and fail to engage with the issue of intersectionality as long of they concentrate on separate consultations with existing social groups.

Fragmentation inevitably arises from this additive approach given the emphasis placed on identity politics, whereby political judgements were held to develop from one's own standpoint. These standpoints are generally held to attach to groups rather than individuals, meaning that any member of that group could speak for all other members of that category. However, marginalized voices within identity groups have repeatedly challenged the representativeness of the representative voice thereby leading to the multiplication of representative voices (see Yuval-Davis 2004, 7), which ultimately renders this approach unworkable.

By contrast, an alternative epistemological approach, which unsettles standpoint arguments by introducing a more dialogical approach to the diversity (see Benhabib 1992), advocates the creation of strategic alliances based on a transversal points (see Cockburn 1991; Eschle 2001; Yuval-Davis 1997). Transversal politics were developed in contradistinction to both universalistic and identity politics. Challenging both the false neutrality of the integrationist approach of universalistic politics and the essentialising reification of identity politics that adopted a strategy of reversal, this approach emphasizes the importance of communication – both horizontally and vertically – needed to construct a radical political collective (Guattari 1974). Where the additive model of identity politics leads to fragmentation, the dynamic model of transversal politics allows for a more integrated approach. From the transversal perspective, any attempt to essentialize “blackness”, “womanhood” or “working class” as a specific form of concrete oppression “conflates identity politics narratives with descriptions of positionality” (Yuval-Davis 2005).

Transversal politics entails three key features (see Yuval-Davis 2004, 16): firstly, a dialogical standpoint epistemology, which recognizes that as the world is seen differently from different standpoints any one standpoint will be “unfinished” and dialogue between those with different standpoints will produce a fuller knowledge (see Hill-Collins 1999, 236); secondly, the principle of encompassment, in which differences are recognized as important but encompassed by a broader commitment to equality (see Yuval-Davis/Werbner 1999); thirdly, a distinction between positioning, identity and values, whereby people who identify themselves with a social category can be positioned differently in relation to a range of social locations and can also have very different social and political values (see Yuval-Davis 1997). Together these three principles make an interactive universalism possible (see Benhabib 1992, 227), as participants engage in dialogue to negotiate a common political position, mutually reconstructing themselves and others in the process. What follows from this transversal approach has profound implications for the conceptualization of diversity mainstreaming. Rather than attempting to develop gender, race, disability, sexuality and age mainstreaming as discreet processes, it offers the potential for developing a more cohesive diversity approach.

Diversity Mainstreaming

In relation to mainstreaming practices, the additive model of intersectionality suggests that series of discreet impact assessments are needed (assuming a technocratic mainstreaming model), possibly supplemented with consultation with a range of spokespeople for the various inequality strands (allowing for a more participative-democratic rendering of mainstreaming). However, neither of these processes promises to address issues of transversal intersectionality: for this a more deliberative approach to mainstreaming is required. The transversal approach to intersectionality suggests that mainstreaming processes should be concerned with equalizing participation within

decision-making institutions and processes in order to allow people an equal capacity to shape the social and physical world in which they live. Given that equality of power is not a present-day reality, strategies need to be engaged to pursue this ideal, notwithstanding the likelihood that this ideal will never be fully realized (see Cooper 2004, 83). Gender, like class as well as race, sexuality “et cetera”, should not remain as a meaningful form of difference beyond its pernicious manifestation as an organizing principle of inequality.

The difficulty faced by mainstreaming strategies aiming to eliminate oppressive classifications is that demographic data and disaggregated statistics can be important in order to highlight the need for reform, yet the production of statistics highlighting the effects of the social dynamics of inequality, and classifications that they require, may serve to police people’s identities and ironically enable further discrimination to occur (see Cooper 2004, 88). For instance, without gender-disaggregated data one cannot establish that inequalities exist, which is precisely why the strategy of gender mainstreaming calls for the adoption of a “gender perspective” and the production of gender disaggregated statistics in all policy-making processes. Whether this is compatible with “undoing” gender in the long run, or whether it entrenches a group identity approach within all decision-making processes is as yet unclear. However, one obvious way of negotiating this difficulty is to complement the role of “objective” empirical indicators of inequality, which inevitably require group classification, with more deliberative processes, which do not demand that a person’s identity be categorized in advance in order for their inequality to be depicted.

The shift from identity to transversal politics therefore demands that we shift our attention away from the idea that people represent groups by virtue of a shared identity, and towards the idea that advocates can broaden their horizons by engaging in dialogue with others. The claim to speak for others cannot be based on identity alone; it must be a product of a dialogic process. Transversal feminist politics depend on as comprehensive a dialogic approach as possible (see Yuval-Davis 2004, 35), which suggests that the elitism of professional NGOs and the expertise of those engaged in evidence-based policy-making may need to be countered by other, more deliberative, devices.

It therefore makes sense for theories of mainstreaming to engage with theories of deliberative democracy, which have attempted to explore “discursive mechanisms for the transmission of public opinion to the state” (Dryzek 2000, 162). Advocates of deliberative democracy – in a move akin to that made by advocates of mainstreaming – suggest that the idea of democracy revolves around the transformation, rather than simply the aggregation, of preferences. The point of democratic participation is to manufacture, rather than to discover and aggregate, the common good. A deliberative decision will have taken all relevant evidence, perspectives and persons into account, and will not favour some over others on morally arbitrary grounds (see Williams 2000). Legitimacy here requires not only a lack of bias but also inclusivity.

In other words, both deliberative democracy and mainstreaming literatures focus on

the rule-formation process and aim at impartiality through inclusivity. It is for this reason that it makes sense to think about mainstreaming in relation to deliberative democracy. This recommendation needs to be tempered by the significant feminist critiques of communicative rationality (see Meehan 1995): including in particular the gender-blindness of Habermas's work (see Benhabib 1992); his lack of attention to aesthetic-expressive rationality (see Squires 1998) and his restrictive formulation of the public sphere (see Fraser 1996). Accepting the gravity of these critiques, an appeal to deliberative democracy would ideally be grounded in a non-Habermasian dialogical ethics, in which consensus presupposes communication, not vice versa. What deliberative democrats offer theorists of diversity mainstreaming is a concern with the quality and form of engagement between citizens and participatory forums, stressing in particular the importance of political equality and inclusivity, and of unconstrained dialogue (see Smith 2005, 39).

The emphasis that deliberative democrats place on inclusion and dialogue offer rich resources to counter the technocratic tendency in the integrationist model of mainstreaming. Where the integrationist model emphasizes the importance of expertise and creates an elite body of professional experts, a deliberative rendering of diversity mainstreaming would emphasize the importance of dialogue with diverse social groups. Deliberative innovations such as citizens' juries, consensus conferences, deliberative opinion polls and deliberative mapping are growing in number and significance (see Smith 2005, 39-55). Evidence suggests that these mechanisms do indeed facilitate the capacity to produce recommendations on complex public policy issues that are informed by a wide variety of experiences and viewpoints (see Smith 2005, 55). For this reason, mainstreaming theorists have much to gain from exploring the possible synergies between deliberative innovations and their own equality strategies.

An exploration of the potential for integrating deliberative transmission mechanisms into a transformative model of mainstreaming may generate a model of mainstreaming that is deliberative, rather than bureaucratic or consultative; that aims primarily to denaturalize and thereby politicize policy norms, rather than to pursue neutral policy-making or to recognize marginalized voices. The strengths of this potential model are that it would be sensitive to diverse citizen perspectives without reifying group identities, and would allow multiple inequalities to be considered in the policymaking process without hierarchies of oppression being perpetuated.

Notes

- 1 For these reasons, Nordic state feminist responses to the challenges of diversity are likely to differ from British state feminist responses as gender equality has such a privileged status in these countries while the Nordic equality discourse has tended to privilege a form of gender equality that is not well placed to deal with the challenge of multiculturalism (see Hobson et al. 2007; Siim 2007), frequently obscuring the experiences of immigrant and minority women (see Mulinari 2001; Towns 2002).

References

- Anthias**, Floya/**Yuval-Davis**, Nira, 1983: "Contextualising Feminism: Gender, Ethnic and Class Divisions". *Feminist Review*. No. 15, 62-75.
- Baden**, Sally/**Goetz**, Anne Marie, 1997: "Who needs [sex] when you can have [gender]? Conflicting discourses on gender at Beijing". *Feminist Review*. No. 56, 3-25.
- Bacchi**, Carol/**Eveline**, Joan, 2004: "Mainstreaming and Neoliberalism: A Contested Relationship". *Policy and Society: Journal of Public, Foreign and Global Policy*. Vol. 22, No. 2, 98-118.
- Bell**, Mark 2003: "The Right to Equality and Non-Discrimination". In Hervey, T./Kenner J. (eds.): *Economic and Social Rights under the EU Charter of Fundamental Rights: A Legal Perspective*. Oxford, 91-110.
- Benhabib**, Seyla 1992: "The Generalized and the Concrete Other". In: *Situating the Self*. Cambridge, 148-177.
- Beveridge**, Fiona et al., 2000: "Mainstreaming and the Engendering of Policy-Making: A Means to an End?" In: *Journal of European Public Policy*. Vol. 21, No. 4, 361-380.
- Beveridge**, Fiona/**Nott**, Sue, 2002: "Mainstreaming: A Case for Optimism and Cynicism". In: *Feminist Legal Studies*. Vol. 10, 299-311.
- Cockburn**, Cynthia, 1991: *In the Way of Women*. Basingstoke.
- Cooper**, Davina, 2004: *Challenging Diversity*. Cambridge.
- Crenshaw Williams**, Kimberle, 1991: "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color". *Stanford Law Review*. Vol. 43, No. 6, 1241-1299.
- Daly**, Mary, 2005: "Gender Mainstreaming in Theory and Practice". *Social Politics*. Vol. 12, No. 3, 433-450.
- Donaghy**, Tahny B./**Kelly**, Robert 2001: "Doing their Duty. Implementing statutory duty under Section 75 of the Northern Ireland Act 1998: Lessons from the Department of Agriculture and Rural Development, Northern Ireland". Paper presented to the Political Studies Association of Ireland (PSAI) conference, Dublin, November.
- Dryzek**, John, 2000: *Deliberative Democracy and Beyond* Oxford.
- Eschle**, Catherine, 2001: *Global Democracy, Social Movements and Feminism*. Boulder.
- European Women's Lobby**, 2004: "Response to the European Commission Green Paper". Available at: <http://www.womenlobby.org> (3/14/2007).
- European Commission**, 1996: "Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities" (EU COM (96) 67). Brussels.
- European Commission**, 2004: *Equality and Non-Discrimination in Enlarged European Union*. Green Paper. Luxembourg.
- Fraser**, Nancy, 1996: "Rethinking the Public Sphere: A Contribution to the Critique of Actually Existing Democracy". In: Calhoun, Craig (ed.): *Habermas and the Public Sphere*. Cambridge, 109-142.
- Fredman**, Sandra, 2001: "Equality: A New Generation?" *Industrial Law Review* No. 30, 145-168.
- Hafner-Burton**, Emilie/**Pollack**, Mark, 2000: "Mainstreaming Gender in the European Union". *Journal of European Public Policy*. Vol. 7. No. 3, 432-56.
- Hankivsky**, Olena, 2005: "Gender Mainstreaming vs. Diversity Mainstreaming: A Preliminary Examination of the Role and Transformative Potential of Feminist Theory" *Canadian Journal of Political Science*. Vol. 38, No. 4, 997-1001.
- Hill Collins**, Patricia, 1999: "Moving Beyond Gender: Intersectionality and Scientific Knowledge". In: Marx Ferree, Myra/Lorber, Judith/Hess, Beth (eds.): *Revisioning Gender*. London, 261-284.

- Hobson**, Barbara et al., 2007: "Recognition Struggles and Trans-national Arenas: Negotiating Identities and Framing Citizenship" In: *Critical Review of Social and Political Philosophy*. Vol. 10, No. 4 (forthcoming).
- Hooks**, bell, 1981: *Ain't I a woman: Black women and feminism*. Boston, MA.
- Jahan, Rounaq, 1995: *The Elusive Agenda: Mainstreaming Women in Development*. London.
- Lombardo**, Emanuela, 2005: "Integrating or Setting the Agenda? Gender Mainstreaming in the European Constitution-Making Process". *Social Politics*. Vol. 12, No. 3, 412-432.
- Mackay**, Fiona/**Bilton**, Kate, 2003: *Learning from Experience: Lessons in mainstreaming equal opportunities*. Edinburgh. Available at: <http://www.scottishexecutive.gov.uk/Publications/2003/05/17105/21750> (3/8/2007).
- Mazey**, Sonia, 2000: "Introduction: Integrating Gender-intellectual and 'real world' mainstreaming". *Journal of European Public Policy*. Vol. 7, No. 3, 333-345.
- Meehan**, Johanna (ed.), 1995: *Feminists Read Habermas*. London, New York.
- Mulinari**, Diana, 2001: "Race, ethnicity in a Nordic context; a reflection from the Swedish borderlands". In: Johansson, Anna (ed.): *Globala Perspektiv. Svensk Genusforskning I Varlden*. Goteborg: Nationella sekretariat for genusforskning (no pages).
- Okin**, Susan Moller, 2000: "Is Multiculturalism Bad for Women?" In: Cohen, Joshua et al. (eds.): *Is Multiculturalism Bad for Women?* Princeton, 7-26.
- Rees**, Teresa, 1999: "Mainstreaming Equality". In: Watson, Sophie/Doyal, Lesley (eds.): *Engendering Social Policy*. Buckingham.
- Rees**, Teresa, 2002: "The Politics of 'Mainstreaming' Gender Equality". In: Breitenbach, Esther et al. (eds.): *The changing Politics of Gender in Britain*. Basingstoke, 45-69.
- Rees**, Teresa, 2005: "Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe". *International Feminist Journal of Politics*. Vol. 7, No. 4, 555-574.
- Shaw**, Jo, 2004: "Mainstreaming Equality in European Union Law and Policymaking". Report published by the European Network Against Racism (ENAR).
- Siim**, Birte, 2007: "The Challenges of Recognizing Diversity from the Perspektive of Gender Equality: Dilemmas in Danish Citizenship". In: *Critical Review of Social and Political Philosophy*. Vol. 10, No. 4 (forthcoming).
- Skjeie**, Hege, 2006: "Religious exemptions to Equality". In: *CRISSP – Critical Review of International Social and Political Philosophy*. Forthcoming.
- Smith**, Graham, 2005: *Beyond the Ballot: Democratic Innovations from Around the World*. London.
- Squires**, Judith, 1998: "In Different Voices: Deliberative Democracy and Aestheticist Politics". In: Good, James/Velody, Irving (eds.): *The Politics of Postmodernity*. Cambridge, 126-146.
- Squires**, Judith, 1999: *Gender in Political Theory*. Cambridge.
- Squires**, Judith, 2002: "Deliberation and Decision-Making: Discontinuity in the Two-Track Model". In: Passerin d'Entreves, Maurizio (ed.): *Democracy as Public Deliberation: New Perspectives*. Manchester, 133-155.
- Squires**, Judith, 2007: "The Challenge of Diversity: The Evolution of Women's Policy Agencies in Britain". In: *Politics & Gender*. Vol. 3, No.4 (forthcoming September 2007).
- Squires**, Judith/**Wickham-Jones**, Mark, 2002: "Mainstreaming in Westminster and Whitehall: from Labour's Ministry for Women to the Women and Equality Unit". *Parliamentary Affairs*. Vol. 55, No. 1, 57-70.
- Squires**, Judith/**Wickham-Jones**, Mark, 2004: "New Labour, Gender Mainstreaming and the Women and Equality Unit". In: *British Journal of Politics and International Relations*. Vol. 6, No. 1, 81-98.

- Teghtsoonian**, Katherine, 2004: "Neoliberalism and Gender Analysis Mainstreaming in Aotearoa/ New Zealand". *Australian Journal of Political Science*. Vol. 39, No. 2, 267-284.
- Towns**, Ann, 2002: "Raradoxes of (In)equality: Something is Rotten in the Gender Equal State of Sweden". In: *Cooperation and Conflict*. Vol. 37. No. 2, 157-179.
- True**, Jacqui, 2003: "Mainstreaming Gender in Global Public Policy". *International Feminist Journal of Politics*. Vol. 5, No. 3, 368-396.
- United Nations**, 1997: "Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the UN system". ECOSOC, July, Chapter IV.
- Verloo**, Mieke, 2000: "Gender Mainstreaming: Practice and Prospects". Report (EG (1999) 13.
- Verloo**, Mieke, 2001: "Another Velvet Revolution? Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation". IWM Working Paper No. 5. Vienna. Available at: <http://www.iwm.at/p-iwmp.htm#Verloo> (3/14/2007).
- Verloo**, Mieke, 2005: "Mainstreaming Gender Equality in Europe." *The Greek Review of Social Research*. 117B, 11-34.
- Verloo**, Mieke, 2006: "Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union". *European Journal of Women's Studies*. Vol. 13, No. 3, 211-228.
- Verloo**, Mieke et al., 1998: "Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, methodology and presentation of good practices". Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS).
- Verloo**, Mieke/**Lombardo**, Emanuela, 2006: "Mainstreaming by political intersectionality: absence and bias in gender equality policies in Europe". Paper delivered at the ECPR, Istanbul, 21.-23. September.
- Walby**, Sylvia, 2004: "The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime". *Social Politics*. Vol. 11, No. 1, 4-20.
- Williams**, Melissa, 2000: "The Uneasy Alliance of Group Representation and Deliberative Democracy". In: Kymlicka, Will/Norman, Wayne (eds.): *Citizenship in Diverse Societies*. Oxford, 124-154.
- Woodward**, Alison, 2005: "Translating Diversity: The diffusion of the Concept of Diversity to EU Equality Policy and the Potential for an Intersectional Approach". Paper presented at the conference "Theorizing Intersectionality", University of Keele, 21 May.
- Wrench**, John, 2003: "Managing Diversity, Fighting Racism or Combating Discrimination: A Critical Exploration". Council of Europe and European Commission Research Seminar, Budapest 10.-15. June. Available at: http://www.gleiche-chancen.at/html/Wrench_budapest.pdf
- Yuval-Davis**, Nira, 1997: *Gender and Nation*. London.
- Yuval-Davis**, Nira, 2005: "Intersectionality and Gender Mainstreaming". *Swedish Journal of Women's Studies (Kvino-vetenskaplig tidskrift)*. No. 2-3, 19-30.
- Yuval-Davis**, Nira, 2006: "Intersectionality and Feminist Politics". *European Journal of Women's Studies*. Vol. 13, No. 3, 193-209.
- Yuval-Davis**, Nira/**Werbner**, Pnina (eds.), 1999: *Women, Citizenship and Difference*. London.

Gleichheit und Vielfalt in Europa: kontextualisierte Perspektiven¹

SUSANNE BAER

Probleme der Gleichstellungspolitik und des Gleichstellungsrechts werden kulturell spezifisch gestellt und wahrgenommen, beantwortet und gelöst. In Deutschland wie auch in der europäischen Politik wird auf der ständigen Suche nach „guten“ Beispielen für Gleichstellungspolitiken oder Gleichstellungsgesetze nicht selten auf die nordischen Länder verwiesen, also auf – prominent – Schweden, eventuell auch auf Norwegen, Finnland, Dänemark oder auch Island. Umgekehrt war und ist in den nordischen Ländern die Sorge groß, über den Beitritt zur Europäischen Union (EU) Errungenschaften zu verlieren, die der Gleichstellung dienlich waren. So musste beispielsweise die schwedische Wissenschaftspolitik einen Rückschlag hinnehmen, als der Europäische Gerichtshof deren mühsam erkämpftes Frauenförderprogramm für europarechtswidrig erklärte.² Parallel zu diesem insofern ambivalenten West-Nord-Verhältnis fällt auf, dass neben dem Norden – nicht zuletzt aus sprachlichen Gründen – auch Forschung mit Blick in den Süden bzw. aus dem Süden in andere Himmelsrichtungen fehlt, insbesondere nach und aus Spanien, Portugal, Frankreich und Italien. Im Vergleich dazu scheint der Wissenstransfer zwischen West und Ost intensiver, auch wenn eine Tendenz besteht, im West-Ost-Verhältnis nach wie vor eher kompetitive Vergleiche zwischen sozialistischer, post-sozialistischer und kapitalistischer Gleichstellungspolitik anzustellen, obwohl sich sowohl gemeinsame als auch kontextuell spezifische Fragen nach heutiger Gleichstellungspolitik und angemessenem Gleichstellungsrecht im gemeinsamen EU-Rahmen stellen (vgl. Jalušič 1997, 2001; Gohrisch u.a. 2001; Femina Politica 2006).

Der europäische Rahmen für Gleichstellungspolitik speist sich formal und tatsächlich aus nationalen Kontexten, weshalb deren Kenntnis im Vergleich bedeutsam ist. Fragen nach dem Erfolg unterschiedlicher Ansätze in der Gleichstellungspolitik lassen sich als Fragen der Implementierung von Gleichstellungsvorgaben ebenfalls nur im europäischen Vergleich sinnvoll bearbeiten: „Divergences in policy frames around gender equality are one of the elements connected to implementation problems“ (Verloo 2005, 13). Dabei darf der Vergleich nicht disziplinär begrenzt werden: In der Forschung zu „policy frames“, also zu Deutungsrahmen für politisches Handeln, müssen gerade auch juristische und damit rechtswissenschaftliche Aspekte eine Rolle spielen, so wie sich die rechtsvergleichende Forschung nicht nur innereuropäisch stärker profilieren, sondern auch inter- und transdisziplinär öffnen muss. Ohne differenziertes Wissen über juristische Akteure, Konzepte, Verfahren sowie Gestaltungsspielräume lässt sich Gleichstellungspolitik jedenfalls nur begrenzt verstehen. In alle Richtungen ist also eine Intensivierung der europäisch vergleichenden Forschung zur rechtlichen Fundierung von Gleichstellungspolitik vonnöten.

Politikfelder: Was Vergleiche zeigen können

Einige Debatten zeigen im europäischen Vergleich besonders eindrücklich, warum hier mehr Forschung benötigt wird. An verschiedenen Stellen fehlen schlicht gute Studien, um sowohl theoretisch wie auch politisch weiter zu kommen, oder anders: Europäisch vergleichende Argumente können theoretisch und politisch Impulse setzen, die weit über das hinausreichen, was in der Theorie der immer hinkende Vergleich oder die (häufigere) dekontextualisierte Rezeption US-amerikanischer Theorien bringt, und was in der Politik die nur punktuellen, oft im Detail nicht tragfähigen Vergleiche mit dem ewigen Musterland Schweden liefern.

So wird in ganz Europa Familienpolitik intensiv reformuliert (vgl. z.B. O'Donovan 1993; Verloo u.a. 2005), was mit der Entwicklung von Gleichstellungspolitik, deren Status und Struktur in engstem Zusammenhang steht. Hier ist besonders interessant, welche Effekte familienpolitische Weichenstellungen in welchen Kontexten auf gleichstellungspolitische Akteure und Politiken haben (vgl. z.B. BMFSFJ 2005, 6ff.). Desgleichen findet sich in ganz Europa ein Trend, Ehe und Partnerschaft neu zu bestimmen. So wird rechtspolitisch der private, einseitig privilegierende „Schutz“raum aufgebrochen, indem auch institutionell hoch interessante Regeln gegen häusliche Gewalt etabliert werden (vgl. Baer 2004a; Krizsan u.a. 2005). Gleichzeitig erodiert das exklusiv heterosexuelle Verständnis von „Ehe“ in allerdings kulturell unterschiedlicher Art und Weise. So wird im europäischen Vergleich sehr deutlich, dass Vorstellungen über die angemessenen Formen der Anerkennung von intimen Beziehungen zwischen Erwachsenen erheblich variieren, und zwar auch zwischen Staaten, die sich einer christlich-jüdischen Tradition verpflichtet fühlen. Sowohl die Niederlande als auch Spanien ermöglichen Homosexuellen mehr Gleichstellung als die Bundesrepublik (vgl. Merin 2002; Waaldijk/Bonini-Baraldi 2006) ohne dass dafür bereits plausible – und für eine Debatte mit den christlichen Kirchen über Leitkultur, Ehe und Familie sicher inspirierende – Erklärungen vorlägen.

Die hohe Bedeutung europäisch vergleichender Erkenntnisse zeigt sich auch in Studien zur Präsenz von Frauen in Entscheidungspositionen. Meier u.a. (2005) arbeiten dazu mit einer „critical frame analysis“. Ausgehend von der Frage nach den strategischen Rahmungen bestimmter Politiken, dem „strategical framing“ (vgl. Hafner-Burton/Pollack 2000; Bacchi 1999), hat das EU-Forschungsprojekt Mageeq (vgl. Verloo 2005, 21ff.) gezeigt, dass der Vorgang der Rahmung wichtiger sein kann als die Beschreibung der Rahmen, da so die in Diskursen verteilten politischen Verantwortlichkeiten in den Vordergrund rücken.³ Ein Teil der Rahmung von Gleichstellungspolitiken besteht heute aus Effizienz-Kriterien in der Form quantitativer Indikatoren für die Erreichung bestimmter Ziele. So sollen Sanktionen ermöglicht und nicht zuletzt auch Objektivitäts- und Rationalitätsassoziationen geweckt werden. Auch wenn solche Politiken im Detail unterschiedlich gestaltet sein mögen, zeigt sich nun überall das identische Risiko der „benchmarking fallacy“: Es werden plausible Zahlen gesetzt, aber mit dem Blick auf die Zahl von Männern und die Zahl von Frauen wird auch Gender essentialisiert, also so getan, als sei das biologische Geschlecht al-

lein entscheidender Faktor der Gleichstellungspolitik. Zudem wird oft das Problem bei Frauen verortet, deren Anteil an etwas als Besonderheit ausgewiesen wird, und diskriminierende Strukturen werden nicht kritisch thematisiert (vgl. Meier u.a. 2005, 38-39). Wenn dem aber so ist, führt dies wohl zu einer kritischen – und spannenden – Revision derartiger Zielvorgaben.

Instrumente und Strategien: Gleichstellung im Mehrebenensystem

Neben Fragen in bestimmten Politikfeldern sind für die Gleichstellung auch Fragen nach Instrumenten und Strategien von erheblicher Bedeutung. In Europa wird sowohl auf der Ebene der EU als auch in den Mitgliedstaaten intensiv diskutiert, wie sich Politik und auch Gleichstellungspolitik in Zeiten des Gender Mainstreaming und des Managing Diversity darstellt. Wird sich Europa von der Entscheidung für Gender Mainstreaming zugunsten einer Strategie des Managing Diversity verabschieden? Die anhaltende Anforderung an den öffentlichen Sektor, wie private Unternehmen zu agieren (new public management), spricht dafür. Dafür spricht auch die Attraktivität eines Konzeptes, das auf „sanfte“ Methoden, diffuse Problemlagen und zunächst wenig herrschaftskritische Ziele setzt (Diversity anstelle von Equality) und akzeptierte Techniken bevorzugt, und das zu einer Debatte um den demografischen Wandel und „human resource management“, „human capital“ und die Wissensökonomie passt. Hier könnte eine Herausforderung darin liegen, in – als solche seltenen – ernsthaften Versuchen des Managing Diversity das zu integrieren, was Gender Mainstreaming auszeichnet. Es könnte darum gehen, eine integrative und intersektional reflektierte Gleichstellungspolitik zu entwerfen, die sich von Gender ebenso wenig verabschiedet wie von den Erkenntnissen, die in der Frauen- und Geschlechterpolitik gewonnen worden sind. Immerhin liegen jahrelange Erfahrungen mit dem Versuch vor, im Bereich des Personals für Respekt und Gleichbehandlung zu sorgen, die jeden Ansatz des Managing Diversity befruchten und von allzu naivem Idealismus oder dem Credo der Freiwilligkeit befreien sollten (vgl. Baer 2003).

Am Beispiel von Großbritannien lassen sich solche Fragen gut diskutieren. Dort zeigt sich ein Wechsel vom Bezug auf Gleichheit mit dem Ziel der Gleichstellung zu einem Bezug auf Gleichheit und Vielfalt mit dem Ziel der Bekämpfung von Diskriminierung. Damit geht ein neues institutionelles Selbstverständnis einher, insofern neue staatliche Akteure intensiv mit der Zivilgesellschaft kooperieren, was vorher nicht der Fall war. Dennoch ist weithin unklar, wie Intersektionalität gedacht und bearbeitet werden kann. So soll die neue „Commission for Equality and Human Rights“ alle Formen der Diskriminierung bekämpfen, was sich in aller Regel auf die Liste der sechs in Europa als problematisch anerkannten Kategorien bezieht, also Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung. In Großbritannien wird jedoch auch gesagt, es gehe „particularly“ um Rassismus (vgl. Department of Trade and Industry; Department of Constitutional Affairs 2004). Was bedeutet das? Wird hier Rassismus als zentrales Un-

recht gesetzt und werden andere Diskriminierungen als weniger gravierend bewertet? Was bedeutet es dann, wenn in Großbritannien ähnlich wie in Deutschland eine sehr junge Kommission zur Diskriminierung von Behinderten arbeitet, die durch die Zusammenlegung zwar Ressourcen verliert, aber auch zu einem „levelling up“ beiträgt, also zu einer Anhebung des allgemeinen Antidiskriminierungsstandards auch bezüglich der anderen Kategorien? Und warum sind sowohl in Deutschland als auch in Großbritannien gerade Bemühungen der Behindertenlobby erfolgreich, Verpflichtungen staatlicher Akteure zugunsten Behinderter auch auf Gender auszudehnen? Offensichtlich sind für die Gleichstellungspolitik Ausstattung, Platzierung in einer Regierungsstruktur, ideologische Einpassung (ideological alignment), Beziehungen zur Frauenbewegung, Benennungspraxen („Frauenbüro“, „Frauen- und Gleichheitsbüro“, „Gleichstellungsbüro“, „Diversity-Agentur“ etc.) und konzeptionelle oder strategische Koalitionen signifikant – das zeigen Arbeiten von Jill Marshall (vgl. z. B. 2006) und Judith Squires (vgl. z. B. Squires/Wickham-Jones 2004). Beispielsweise existieren ganz unterschiedliche länderspezifische Muster der Institutionalisierung: Die britische „Commission for Equality and Human Rights“ (www.cehr.org.uk) arbeitet mit einem anderen Ansatz als die schwedischen Institutionen, wo – in einer Kommission – darüber nachgedacht wird, die vier unterschiedlichen Gleichstellungsstellen (Ombudsstellen) zusammenzulegen, was der Ombudsmann für Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung unterstützt hat, die Stelle gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung aber skeptisch betrachtet. In Deutschland sind solche Fragen ähnlich wie in Österreich ansatzweise im Zusammenhang mit der Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (nach § 25 Abs. 1 AGG) diskutiert worden, aber ein systematisches und institutionell übersetztes Verständnis von Intersektionalität ist nach wie vor Desiderat.

Insgesamt drängt sich damit auch die Frage auf, warum feministische Gleichstellungsakteure, genauer: Frauen in der Gleichstellungsarbeit, die Integration der verschiedenen Gleichstellungsaktivitäten jedenfalls in Großbritannien enthusiastisch begrüßt haben und auch andernorts versucht sind, dies zu tun. Haben sie alle von der Forschung zur Intersektionalität gelernt und ihre konzeptionellen Ausgangspunkte verschoben, wollen also nicht mehr von „Frauen“ ausgehen? Haben sie alle daran geglaubt, durch eine Zusammenführung mit Institutionen zu anderen Diskriminierungen aufgewertet zu werden („levelling up“)? Oder: Wollten sie mit den traditionell hinten anstehenden Frauen- oder Genderthemen nicht zurückgelassen werden? Erneut schärft der Vergleich den Blick.

Ziele

Schließlich kann eine Annäherung an Gleichstellungspolitiken auch mit einem Fokus auf die normativen Zielsetzungen erfolgen, die jeweils angestrebt werden. Das ist gerade in der EU von Bedeutung, da sich in der Umsetzung von Gender Mainstreaming höchst problematisch zeigt, dass das Ziel von Gleichstellungspolitik zwar angeblich

gesetzt, aber real keinesfalls klar ist. Geht es um Geschlechtergleichheit, Chancengleichheit, Anerkennung von Diversität, Frauenförderung in Entscheidungspositionen usw. (vgl. Verloo 2005, 16)?

In Europa sind Equality und Diversity oder in deutscher Sprache Gleichheit und Vielfalt normative Vorgaben für die europäische Integration,⁴ aber in den europäischen Mitgliedstaaten zeigen sich in diesem Zusammenhang eben große Unterschiede. Das hängt zum einen mit der Interpretation zusammen, die Gleichheit als normativer Ausgangspunkt erfährt. Diese kann einem aristotelischen symmetrischen Modell folgen, wonach ein Recht auf Gleichheit den unsachlichen Vergleich verbietet, jedoch Unterschiede intakt lässt und sich um die Struktur eines Unterschiedes nicht kümmert, der ja mit Blick auf die Folgen der Unterscheidung symmetrisch oder auch asymmetrisch sein kann. Gleichheit kann daher auch asymmetrisch als Recht gegen Benachteiligung, also strukturell ungleiche Folgen einer Unterscheidung verstanden werden. Schließlich ließe sich Gleichheit auch als Gruppenrecht für Minderheiten oder aber als individueller Anspruch auf Chancengleichheit fassen. Zum anderen steht Gleichheit immer in engem Zusammenhang mit Vorstellungen von Zugehörigkeit im Sinne des fundamentalen Subjektstatus in einer rechtlich verfassten Gemeinschaft, also dem, was in der angloamerikanischen Tradition als „citizenship“ bezeichnet wird, in Frankreich und in Deutschland aber bereits Unterscheidungen zwischen „bourgeois“ und „citoyen“ oder „Bürger“, später auch „citoyenne“ oder „Bürgerin“, aufweist und mit sehr unterschiedlichen Konzepten von Integration, Assimilation usw. verbunden ist (vgl. z.B. Manjuk u.a. 2004). Somit lässt sich also nicht nur in fachpolitischen Fragen, sondern auch mit Blick auf Instrumente, Strategien und grundlegende Zielsetzungen noch weiter diskutieren. Spannende Aspekte in einer politik-, sozial- und rechtswissenschaftlichen europäischen Perspektive zeigt der ebenso beispielhafte wie kursorische Nord-West-Vergleich.

Beispielhafte Andeutungen: Nord-West-Vergleiche

Ausgangspunkt der auch juristischen Gleichstellungsforderungen in nordischen Ländern ist nicht selten die Erkenntnis, es gebe ein „gender system“.⁵ Dieses System betont, das stereotype Muster insbesondere über die Medien verbreitet und dann internalisiert bzw. erzwungen werden. Daher adressiert nordisches Gleichstellungsrecht nicht nur den Arbeitsmarkt, sondern oft auch offensiv den Bildungssektor, die Werbung, die Familie usw., als gesondertes Thema auch Gewalt.

Weiterer Ausgangspunkt ist die Erkenntnis, dass das private Patriarchat durch ein staatliches Patriarchat ergänzt oder ersetzt werden kann. Dies resultiert in einer hohen Aufmerksamkeit für die Ambivalenz eines „state feminism“, in Deutschland als Staatsfeminismus diskutiert (vgl. z.B. Biester u.a. 1994; Woodward 1999), einschließlich der Ambivalenz von „femocrats“, meist diskutiert als Frage nach den Erfolgen und Problemen der Gleichstellungsstellen und deren Bindung an die Frauenbewegung bzw. an staatliche Hierarchien.

Daneben zeigen nordische Analysen der Gleichstellungspolitik schnell den Bezug zu spezifischen Identitäten des Nationalstaates im 20. Jahrhundert. Der nordische Nationalstaat kombiniert egalitäre und kommunitaristische Elemente, betreibt progressive Sozialpolitik und Gleichheitspolitik nicht so sehr als individualistische Anspruchspolitik, sondern als Strukturpolitik, bewertet Solidarität hoch, besetzt den Staat positiv als „unseren Staat“ und betont Vertrauen oder „trust“. Einem solchen klassischen nordischen Modell steht dann ein marktliberales Modell Westeuropas gegenüber: Unterschiede lassen sich in den Dualismen egalitär/freiheitlich, solidarisch/würdebetont, verteilend/aner kennend, substantielle/formale Gleichheit, ordnungspolitisches/anspruchsvermittelndes Recht und kollektive Regelungen/individuelles Antidiskriminierungsrecht beschreiben. Heute scheint das nordische Modell eher ein Mix aus unterschiedlichen Elementen zu sein: In einem Kontext von Sozialstaatlichkeit, die auf Erwerbsarbeit, individuelle Absicherung und Doppelverdiener-Familien setzt,⁶ werden individuelle Rechte mit kollektiven Regeln kombiniert und formale Gleichheitsregeln mit substantiellen Gleichheitsanforderungen in der Politik. Daher findet sich einerseits explizites Antidiskriminierungsrecht insbesondere mit Förderregeln und andererseits implizites Antidiskriminierungsrecht jedenfalls ohne ausdrücklichen Bezug auf Frauen, z.B. Pensionspunkte für Familienarbeit, Anrechnung von Erziehungszeit, Regelungen gegen Sex-Kauf u.ä.

Neben der Auseinandersetzung mit Modellen staatlichen Handelns, die in der Diskussion um Wohlfahrtsstaaten am weitesten fortgeschritten sein dürfte, müsste nun die Diskussion um die inner-nordischen Unterschiede stehen. Die nordischen Länder unterscheiden sich also nicht unerheblich voneinander, was einige Details zu Schweden und Finnland verdeutlichen können.

Schweden: das Vorbild?

Das internationale Image von Schweden als weltweites Vorbild für staatlich gewollte oder aber realisierte Gleichberechtigung ist, so zeigt feministische Forschung vor Ort, nicht korrekt. Dies gilt sowohl in der Außen- wie in der Selbstwahrnehmung. Zwar sind erhebliche Fortschritte in Richtung Gleichstellung erzielt worden, die nicht zuletzt in die Vereinten Nationen (UN) und EU exportiert werden konnten. Jedoch ist, so argumentiert Eva-Maria Svensson (vgl. Svensson u.a. 2004; Nousiainen u.a. 2001), der strukturelle Unterschied zwischen Politik und Gesetzgebung als Unterschied zwischen radikalen Zielen und gefilterten Regeln in der Gleichstellungspolitik sehr viel größer als in der restlichen Sozialpolitik, denn erstere arbeitet weit seltener mit Sanktionen als letztere. Andernorts bewunderte Institutionen und Regelungen sind i.d.R. tatsächlich sanktionslos ausgestaltet. Spätestens seit 1997 wird Gleichstellungspolitik allerdings wie zahlreiche andere Politikfelder als Politik „at the crossroads“ empfunden, weil Globalisierung, Europäisierung, neue Medien, veränderte Regulierungsformen oder – im Norden erst jetzt! – Politikmüdigkeit der Zivilgesellschaft die Lage spürbar verändern. Die formale Gleichberechtigung schützt nicht davor, dass in Schweden beispielsweise

Gleichheit in der Erwerbsarbeit nicht etwa voran schreitet, sondern teilweise eher problematischer, da prekärer wird, oder alte Stereotype – ganz deutlich in den Medien – zurückkehren, und Familien- und Pflegearbeit rechtlich gleich und faktisch doch deutlich ungleich verteilt ist.⁷ Das „Vorbild“ Schweden entpuppt sich also in der Zusammenschau von Regelungen und deren Umsetzung als höchst relativ.

Finnland: Abschied vom egalitären Ethos?

Finnland ist spätestens seit der bildungspolitischen Diskussion um die Ergebnisse der Pisa-Studie im Trend. Gleichstellungspolitisch gilt Finnland als frühreif, da beispielsweise Teilhaberechte für Frauen eher etabliert wurden als andernorts, aber auch als uninteressant, da Finnland als kleine und homogene Gesellschaft angesehen wird, die sich zum Vergleich im Detail dann doch nicht eignet. Die Arbeiten von Kevät Nousiainen (vgl. z. B. Nousiainen u. a. 2001) zeigen jedoch, dass der Blick auf Finnland interessante Erkenntnisse ermöglicht. Um 1990 lässt sich z.B. ein Wandel in der finnischen Gleichstellungspolitik beobachten, die nicht etwa sozialdemokratisch, sondern weitgehend von Koalitionsregierungen geprägt wurde. Bis in die 1990er Jahre gab es eine „skandinavische Ära“, auf die dann eine „EU-Ära“ folgte. Kennzeichnend ist, dass das egalitäre Ethos abgelöst wird durch einen Bezug auf eine rechtliche Verpflichtung und den „rights discourse“ (vgl. hierzu auch Conaghan/Millns 2005). Dies wird auch in den Handlungsformen sichtbar, denn die konsensuelle Lösung vordefinierter Probleme wird abgelöst von „Governance“ als Form des Aushandlungsprozesses konfligierender Interessen. Der positive Bezug auf den Staat als Akteur wird ersetzt durch die Orientierung auf eine Vielfalt von Akteuren (von denen der Staat eher der schwache und nicht per se kompetente Akteur ist), und die Akzeptanz von Rahmengesetzgebung, die von Verwaltung zu füllen war, weicht einer Skepsis gegenüber Regulierung. Ein Beispiel für eine solche Regulierung ist Antidiskriminierungsrecht, das sich daher in Finnland als „legal transplant“ darstellt, als fremder Import, dessen Struktur und Folgen nicht geklärt sind. Folglich ist gerade in Bereichen wie z.B. im Sozialsystem, die in Finnland als besonders wichtig gelten, Antidiskriminierungsrecht eher schwach. Schwierige Fragen stellen sich in allen Bereichen, in denen „soft law“ wirken soll, weil sich die Grenzen zwischen Recht und Politik verschieben, staatliche Intervention auf ein Minimum zurückgeschraubt wird und erhebliche Umwertungen stattfinden, wie z.B. die EU-Richtlinie zur Teilzeitbeschäftigung (vgl. RL 97/81/EG, 9) im Konflikt mit dem finnischen Vollzeitmodell der Erwerbsarbeit zeigt. Andererseits: Die politische Tradition in Finnland weist erhebliches Potenzial für die Aufnahme oder den produktiven Umgang mit den neuen Formen von Governance auf, weil z.B. schon sehr lange über den Umgang mit Ressourcen, also über ökonomische Aspekte auch rechtlicher Steuerung nachgedacht wird. So lässt sich im Vergleich mit Finnland auch studieren, wie ein egalitärer Ethos auf sonst eher kompetitiv-marktorientierte Politiken wirkt, was für das Verständnis europäischer Dynamiken gewinnbringend sein dürfte.

Die Perspektive: ein multidisziplinärer komparativer europäischer Fokus

Die Beispiele mögen illustriert haben, dass in Europa noch viel zu entdecken ist. Komparative Forschung erfordert ein reflexives Vorgehen, in ständiger Konfrontation mit den eigenen, unreflektierten Selbstverständlichkeiten (vgl. Baer 2004b; Rönnblom 2005). Dazu gehört eine Orientierung auf Gender als einer grundlegenden Kategorie sozialer, kultureller und konzeptioneller Annahmen, aber ebenso eine Orientierung auf den Zusammenhang zwischen Gender und anderen kategorialen Zuschreibungen, also auf Intersektionalität oder Interdependenzen.⁸ Zudem benötigt eine komparative Forschung zu Gleichstellungspolitik sowohl sozialwissenschaftliche als auch rechtswissenschaftliche Perspektiven.

In den Arbeiten, die im Projekt Mageeq entstanden sind, richtet sich das Interesse zum Beispiel auf die Konzeption von Gender, also das Verständnis von Geschlecht, das jeweiligen Politiken zugrunde liegt (vgl. Pantelidou Maloutas 2005; Thanopoulou/Tsiganou 2005; Verloo 2005). Dazu gehören auch die Untersuchungen, die sich mit dem internationalen feministischen Diskurs beschäftigen, der unter Berufung auf die Menschenrechte eine neue Dimension der Ziele formuliert (vgl. Walby 2002, 549). So müsste das feministische Projekt u.a. ergänzt werden um die juristische Frage, was diese Menschenrechte dogmatisch und paradigmatisch bedeuten, wie sie interpretiert und judiziert werden und wie weit sie reichen. Juristische Fragen im engeren Sinne zielen zudem darauf, wer in welcher Weise durch geltendes Recht legitimiert ist, in einem bestimmten politischen Zusammenhang was zu tun, und welche normativen Vorgaben das Handeln der jeweiligen Akteure prägen und wie diese entscheiden können. Die oben erwähnten Fragen der strategischen Rahmung, des „framing“, würden politisch *und* juristisch analysiert dann in einem anderen Licht erscheinen. Den Diskursanalysen, die mit der Schwäche leben, dass sie institutionelle und normative Arrangements vernachlässigen, innerhalb derer sich Diskurse formieren, wäre geholfen.

Eine solche europäisch vergleichende, politische und juristische Fragen bearbeitende Forschung zu Gleichstellung wird in den nordischen Ländern durch die Tatsache erleichtert, dass an Universitäten im Vergleich zu Deutschland eher mehr als weniger Forschung zu Recht und Geschlecht betrieben wird. „Women’s Law“ wurde als Forschungsrichtung im Norden Europas etabliert, bevor es an deutschen Universitäten dazu erste Lehrveranstaltungen gab (vgl. Dahl 1987; Hellum 1989). Auch im Süden Europas gibt es – im Vergleich zu Deutschland – eine Vielzahl von Wissenschaftlerinnen, die in Disziplinen wie der Philosophie, Politik- und Rechtswissenschaft derartige Fragen bearbeiten. In den osteuropäischen Staaten sind jedenfalls punktuell, also ähnlich wie in Deutschland, Forschungsschwerpunkte entstanden, in denen solche Fragen diskutiert werden. Zudem gibt es europäische Forschungsnetze wie Athena, Mageeq (vgl. The Greak Review of Social Research 2005) oder jetzt Quing, in denen Gleichstellung vergleichend und teils auch in seiner juristischen Dimension thematisiert wird. Daneben stehen die Forschungszusammenhänge, die in sehr großer

Zahl seitens der Europäischen Kommission als „Netzwerke unabhängiger Expertinnen und Experten“ beauftragt und finanziert werden. Sie dienen der Kommission dazu, Wissen insbesondere über die Umsetzung europäischen Rechts in den Mitgliedstaaten zu erlangen, das dann den nationalen Regierungen vorgelegt, von diesen kommentiert und danach eventuell auch in Politiken übersetzt wird. Allerdings wird Wissenschaft hier manchmal auch an sehr enge Aufträge gebunden. So gibt die Kommission durchaus vor, bestimmte Fragen nicht zu behandeln, was die wissenschaftliche Kritikfähigkeit besneidet. Daher können derartige Netzwerke sehr interessante Studien liefern und die politische Debatte bereichern, ersetzen unabhängige Forschung aber nicht.

Fragen nach europäischer Gleichstellungspolitik und Gleichstellungs- oder Antidiskriminierungsrecht stellen sich bereits in den hier angedeuteten Zusammenhängen. Weitere Fragen ergeben sich bei genauerem Hinsehen offenkundig zuhauf. Mehr europäische Forschung tut also Not.

Anmerkungen

- 1 Der Beitrag geht zurück auf eine Konferenz im Rahmen des Projekts von Kevät Nousiainen, Professorin für Rechtswissenschaft und Geschlechterstudien an der Akademie der Wissenschaften, Helsinki, mit der Association for Social and Legal Studies of Finland (OYY) zu „Egalitarian Contentions“.
- 2 EuGH, Rs. 407/98 v. 06.07.2000 _ Abrahamsson. Urteil des Gerichtshofes (Fünfte Kammer) vom 6. Juli 2000, Stg. 2000 I-5539: Verstoß qualifikationsunabhängiger Quoten gegen Gleichheitsrecht.
- 3 Zum Projekt Mageeq unter Leitung von Cornelia Klinger und Mieke Verloo: <http://www.mageeq.net/>.
- 4 Vielfalt wird meist als kulturelle und linguistische Vielfalt benannt, und findet schon in der Präambel Erwähnung. Eine zentrale Initiative der EU heißt „For Diversity against Discrimination“ (www.stop-discrimination.info).
- 5 Das „gender system“ nach Yvonne Hirdman figuriert in der nordischen Geschlechterforschung prominenter als in der deutschsprachigen Forschung, die sich häufiger auf Geschlecht als Strukturkategorie, auf geschlechtsspezifische Arbeitsteilung usw. bezieht und das sex/gender-System nach Gayle Rubin in einer anderen Bedeutung diskutiert (vgl. dazu Norlander 2003).
- 6 Es gibt sehr unterschiedliche nordische Modelle, da z.B. Finnland eher auf lange Abwesenheit und Rückkehr in Vollzeitarbeit setzt, was einen hohen Grad individueller Unabhängigkeit bewirkt, während andere Länder Teilzeitangebote bevorzugen, die Segregation begünstigen.
- 7 Die Ungleichverteilung der Fürsorge gilt, obwohl z.B. Sorgerecht auch an getrennt lebende Paare gemeinsam vergeben wird, aber tatsächlich Väter nicht engagierter sind (vgl. auch Holtrust u.a. 1987).
- 8 Erste Untersuchungen thematisieren, inwieweit die Dynamik der Essentialisierung und Naturalisierung, der Setzung des Eigenen als normal und des Anderen als fremd, der Pathologisierung usw. z.B. in der Migrationspolitik greift, wenn „der Islam“ und „die Frau mit dem Kopftuch“ zu problematischen Stereotypen werden (vgl. Roggeband/Verloo 2007).

Literatur

- Bacchi**, Carol, 1999: *Women, Policy and Politics: the Construction of Policy Problems*. London.
- Baer**, Susanne, 2003: „Recht auf Vielfalt. Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen des Managing Diversity.“ In: Belinszki, Eszter u.a. (Hg.): *Diversity Management. Best Practices im internationalen Feld*. Münster, 104-120.

- Baer**, Susanne, 2004a: „Effektiver Rechtsschutz durch das Gewaltschutzgesetz: Ein neues Regulierungsmodell für ein komplexes Problem.“ In: Barton, Stephan (Hg.): Beziehungsgewalt und Verfahren – Strafprozess, Mediation, Gewaltschutzgesetz und Schuldfähigkeitsbeurteilung im interdisziplinären Diskurs. Baden-Baden, 113-121.
- Baer**, Susanne, 2004b: „Verfassungsvergleichung und reflexive Methode: Interkulturelle und intersubjektive Kompetenz.“ *ZaöRV*. 64. Jg., 735-758.
- Biester**, Elke u.a. (Hg.), 1994: Gleichstellungspolitik – Totem und Tabus. Eine feministische Revision. Frankfurt/M., New York.
- BMFSFJ** (Hg.), 2005: 7. Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Berlin.
- Conaghan**, Joanne/**Millns**, Susan, 2005: „Gender, Sexuality and Human Rights.“ *Feminist Legal Studies*. Special Issue. 13. Jg. H. 1, 1-14.
- Dahl**, Tove Stang, 1987: *Women’s Law. An Introduction to Feminist Jurisprudence*. Oslo.
- Department of Trade and Industry; Department of Constitutional Affairs** (Hg.), 2004: „Fairness for All: A New Commission for Equality and Human Rights“ (CEHR). White Paper v. 12. Mai 2004. www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/project/cehr_white_paper.pdf. (06.03.2007).
- Femina Politica**, 2006: Geschlechterpolitik nach der EU-Osterweiterung. 15. Jg. Heft 1.
- Gohrisch**, Jana u.a. (Hg.), 2001: *Gender in Transition in Eastern and Central Europe: Proceedings*. Berlin.
- Hafner-Burton**, Emilie Marie/**Pollack**, Mark A., 2000: „Mainstreaming Gender in the European Union.“ *Journal of European Public Policy*. Special Issue. 7. Jg. H. 3., 432-456.
- Hellum**, Anne, 1989: „Kontinuität und Verbundenheit – Werte aus der Frauenperspektive zu Recht und Reproduktionstechnologien.“ *Streit*. 7. Jg. H. 3, 93-96.
- Holtrust**, Nora u.a. 1987: „Alte Rechte für neue Väter und den Staat.“ *Streit*. 5. Jg. H. 1, 3-16.
- Jalušič**, Vlasta, 1997: „Die Geschlechterfrage und die Transformation in Ostmitteleuropa: Kann das Geschlechterparadigma zur ‚Transformation des Politischen‘ beitragen?“ *Politische Vierteljahresschrift*. Sonderheft 28. Opladen, 450-474.
- Jalušič**, Vlasta, 2001: „Freedom Versus Equality? Some Thoughts About Attitudes Toward Gender Equality Politics in Eastern and Central Europe.“ In: Nagel, Stuart/Robb, Amy (Hg.): *Handbook of Global Social Policy*. New York, Basel, 297-316.
- Krizsan**, Andrea u.a., 2005: „Domestic Violence: Who’s Problem?“ *The Greek Review of Social Research*. 117 B, 63-92.
- Manjuk**, Valerija u.a., 2004: „The Politics of Otherness: Constructing the Autonomy of Political Subjects in the Migrant Minorities as a Way of Reforming Western European Democracies.“ In: Scheinin, Martin/Toivanen, Reetta (Hg.): *Rethinking Non-Discrimination and Minority Rights*. Turku, Berlin, 135-154.
- Marshall**, Jill, 2006: *Freedom of Religious Expression and Gender Equality: Sahin v Turkey*. *Modern Law Review*. 69. Jg. H. 3, 452-461.
- Meier**, Petra u.a., 2005: „Gender Mainstreaming and the Benchmarking Fallacy of Women in Political Decision-Making.“ *The Greek Review of Social Research*. 117 B, 35-62.
- Merin**, Yuval, 2002: *Equality for Same-Sex Couples. The Legal Recognition of Same-Sex Partnerships in Europe and the United States*. Chicago.
- Norlander**, Kerstin, 2003: *Some Reflections on Gender Relations*. Lund. http://www.iiav.nl/epublications/2003/Gender_and_power/5thfeminist/paper_180.pdf (6.3.2007)
- Nousiainen**, Kevät/**Gunnarsson**, Åsa/**Lundström**, Karin/**Niemi-Kiesiläinen**, Johanna (Hg.), 2001: *Responsible Selves. Women in the Nordic Legal Culture*. Aldershot.
- O’Donovan**, Katherine, 1993: *Family Law Matters*. London.

Pantelidou Maloutas, Maro, 2005: „Comparing Frames, Framing Comparisons: Greece/EU Frames on Gender Inequality in Politics.“ *The Greek Review of Social Research*. 117 B, 149-168.

Rat der Europäischen Union, 1997: RICHTLINIE 97/81/EG des Rates vom 15.12.1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinigung über Teilzeitarbeit. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 014 vom 20.1.1998.

Roggeband, Conny/**Verloo**, Mieke, 2007: „Dutch Women are Liberated, Migrant Women are a Problem: The Evolution of Policy Frames on Gender and Migration in the Netherlands (1995-2005).“ *Social Policy and Administration* (im Erscheinen).

Rönblom, Malin, 2005: „Challenges in the Studies of Comparative Constructions of Gender Equality.“ *The Greek Review of Social Research*. 117 B, 235-249.

Squires, Judith/**Wickham-Jones**, Mark, 2004: New Labour, Gender Mainstreaming and the Women and Equality Unit. *The British Journal of Politics and International Relations*. 6. Jg. H. 1, 81-98.

Svensson, Eva-Maria u.a. (Hg.), 2004: *Nordic Equality at a Crossroads. Feminist Legal Studies Coping with Difference*. Aldershot.

Thanopoulou, Maria/**Tsiganou**, Joanna, 2005: „Representations of Gender in Public Rhetoric. The Case of Law-Making on Immigration in the Greek Parliament.“ *The Greek Review of Social Research*. 117 B, 169-187.

The Greek Review of Social Research, 2005: Differences in the Framing of Gender Inequality as a Policy Problem across Europe. Special Issue. 117 B.

Verloo, Mieke, 2005: „Mainstreaming Gender Equality in Europe.“ *The Greek Review of Social Research*. 117 B, 11-34.

Verloo, Mieke u.a., 2005: „Framing the Organisation of Intimacy as a Policy Problem across Europe.“ *The Greek Review of Social Research*. 117 B, 119-147.

Waalwijk, Kees/**Bonini-Baraldi**, Matteo, 2006: *Sexual Orientation Discrimination in the European Union: National Laws and the Employment Equality Directive*. The Hague.

Walby, Sylvia, 2002: „Feminism in a Global Era.“ *Economy and Society*. 31. Jg. H. 4, 533-557.

Woodward, Alison E., 1999: „Women Acting Rationally: Speaking the Language of Power to Gender Test the State.“ In: Goldmann, Monika (Hg.): *Rationalisation, Organisation, Gender. Proceedings of the International Conference. Beiträge aus der Forschung* 111. Dortmund, 133-143.

Eine Stadt für alle?

Gender und Diversity in der räumlichen Planung

MIRIAM GWISDALLA

Gender Mainstreaming (GM) erobert seit einiger Zeit auch den Bereich der räumlichen Planung. Die Integration der Geschlechterperspektive in alle politischen Handlungsfelder „ex ante“ hat damit auch die Städtebaupolitik und Stadtplanung erreicht. Auftakt bildete eine Publikation des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR), die in kürzester Zeit vergriffen war. Ein weiteres Beispiel ist das Forschungsprojekt „Gender Mainstreaming im Städtebau“ der Abteilung Experimenteller Wohnungs- und Städtebau (ExWoSt) des Bundesministeriums für Verkehr, Bau

und Stadtentwicklung, das Verfahrensschritte zur systematischen Steuerung von Gender-Aspekten in der kommunalen Verwaltung sowie ein Ziel- und Indikatorenset zum Thema GM im Städtebau erarbeiten sollte (vgl. BBR 2004, 7).¹ Die Projektbearbeiterinnen kamen dabei zu einem interessanten Ergebnis: In den Modellstädten wurde GM vor allem in Form von Teilnahmeverfahren für verschiedene Ziel- und NutzerInnengruppen umgesetzt (vgl. BBR 2006a). Die Handlungsansätze gingen dabei häufig über reines „Gendern“ hinaus und griffen Aspekte des Diversity Management auf, d.h. eine Differenzierung der Bedürfnisse verschiedener Gruppen, z.B. verschiedener ethnischer, Alters- oder auch mobilitätseingeschränkter Gruppen.

Aus diesem Befund ergeben sich verschiedene Fragen: Ist die Raumplanung also so fortschrittlich, dass sie von Gender nahtlos zu Diversity übergeht und in der Praxis den theoretischen Diskurs innerhalb der Planungswissenschaften scheinbar überholt? Oder liegt diese Verschiebung nicht vielmehr daran, dass vielfach weiterhin unklar ist, was GM bedeutet und wie es konkretisiert und operationalisiert werden kann? Ist eine klare Entwicklung in der Praxis zu erkennen, die den Dreischritt macht von der frauengerechten Planung über Gender Mainstreaming zum Equity Planning²? Existiert alles gleichzeitig oder werden alte Strategien manchmal mit neuen Namen versehen? Hier wird die These vertreten, dass zielgruppendifferenzierte Teilnahmeprozesse als Ersatz für die klare Formulierung von Gender-Zielen dienen. Es besteht die Gefahr eine allgemeine Zielgruppenorientierung mit Gender Mainstreaming gleichzusetzen und dabei das Ziel der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit zu verlieren. Strukturelle Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern können aus dem Blick geraten und stereotype Rollenmuster eher verfestigt als abgebaut werden.

Im Folgenden möchte ich zunächst kurz die Entwicklung der Gender-Thematik in der Planung – beginnend bei der frauenfreundlichen und frauengerechten Stadt hin zur geschlechtergerechten Stadt bis zum momentanen GM und Equity Planning – skizzieren, um anschließend die oben aufgeworfenen Fragen anhand zweier Fallbeispiele zu erörtern.

Von der frauengerechten Planung zum Gender Planning

Die Entwicklung einer geschlechtergerechten Planung³ in den vergangenen Jahrzehnten ist in zwei Kontexten verortet: Sie ist einerseits eingebunden in die Planungstheorie und den hier in den letzten drei Jahrzehnten vonstatten gegangenen Paradigmenwechsel. Andererseits ist die geschlechtergerechte Planung durch verschiedene Strömungen der feministischen Theorie in der Soziologie, Psychologie, Philosophie und Politikwissenschaft beeinflusst. Beides kann hier nicht eingehend dargestellt werden. Es sollen nur kurz die wichtigsten Punkte der Entwicklung geschlechtergerechter Planung angerissen werden.⁴

Von Gruppenrepräsentation und Dekonstruktion

Mit dem Aufkommen der neuen Frauenbewegung Anfang der 1970er Jahre entstanden erste Ansätze, den Interessen von Frauen auch in der räumlichen Planung stärker Rechnung zu tragen. Zu diesem Zeitpunkt, als der technokratische Planungsansatz in die Krise geriet, aber in der Praxis noch mehrheitlich angewendet wurde, wirkte es richtungsweisend, sich an spezifischen Gruppeninteressen zu orientieren, schließlich wurde bis dato, einem positivistischen Politikverständnis folgend, nur *ein* Weg gesehen, eine Stadt richtig zu planen. Dem gegenübergestellt wurde der Ansatz, Frauen als strukturell marginalisiert und diskriminiert und deshalb durch die herrschende Planung nicht repräsentiert zu betrachten. Die Gruppe der Frauen wurde hier gleichgesetzt mit dem mit Reproduktionsarbeit und Fürsorgeverantwortung betrauten Bevölkerungsteil.

Dabei ging und geht es um die Einbindung von vermeintlich einheitlichen Fraueninteressen auf zwei verschiedenen Ebenen: als Adressatinnen und Nutzerinnen auf der einen Seite, als Planende und Ausführende auf der anderen Seite.

Tatsächlich ist die Beteiligung von Frauen – auch im Vergleich zu anderen vermeintlich geschlechtsneutralen, tatsächlich aber männlich dominierten Bereichen – im Politikfeld Bauen, Wohnen und Verkehr als aktiv Planende auf allen politischen Ebenen, von der Kommunal- bis zur Bundesebene, nach wie vor äußerst gering. Ein Lösungsansatz wird darin gesehen, Grundsätze für das Wettbewerbswesen bei Ausschreibungen dahingehend zu verändern, dass eine Beteiligung von Frauen bzw. eine Berücksichtigung von Geschlechteraspekten als zwingend notwendig gelten (vgl. Färber 2005, 204). Dieser Ansatz bleibt aber auf der Ebene der frauengerechten Planung verhaftet; Frauen werden hier weiterhin als homogene Gruppe mit einheitlichen Gruppeninteressen definiert. Dieser Ansatz wurde jedoch dahingehend kritisiert, dass damit unterschiedlichen Lebenslagen nicht Rechnung getragen werde. Vielmehr bestehe die Gefahr, durch die stetige Betonung einer Marginalisierung und Diskriminierung von Frauen, diese Prozesse zu reproduzieren und zudem Männer aus ihrer Zuständigkeit für diese Themen zu entlassen (vgl. u.a. Baumgart 2004, 99f.).

Mit diesen ersten Überlegungen für eine geschlechtergerechte Planung und im Kontext entsprechender Auseinandersetzungen in der feministischen Debatte wurden zwei Fragen aktuell. Erstens: Wer ist Subjekt des Feminismus? Geht es nur um die Emanzipation der Frau in der Mehrheitsgesellschaft, womit – wie vor allem in der angelsächsischen und US-amerikanischen Diskussion kritisiert wurde – die weiße Mittelstandsfrau gemeint ist, oder müssen vielmehr alle Unterdrückungsverhältnisse anhand der Kategorien *class – race – gender* mit einbezogen werden? Etwas zugespitzt: Bedeutet Emanzipation für die kaum deutsch sprechende muslimische Reinigungskraft etwas anderes als für die deutsche Akademikerin? Zweitens wurde die Kategorie „Frau“ an sich in Frage gestellt, also die Geschlechterdualität als gesellschaftliches Konstrukt entlarvt.

Einige feministische Wissenschaftlerinnen und Praktikerinnen sehen in GM die Möglichkeit, diese theoretischen Debatten in die Praxis zu überführen, indem die Ge-

schlechterperspektive in allen Bereichen der Politik und der Planung Anwendung findet und geschlechtsspezifische Unterdrückungsmechanismen sichtbar gemacht und thematisiert werden sollen. „Das ‚Gender Mainstreaming‘ bietet, wenn es konsequent angewendet wird, die Möglichkeit der großen Umverteilung zwischen den Geschlechtern, der Enthierarchisierung und Auflösung der Geschlechterordnungen“ (Fuhrmann/Liegl 2001, 43f.).

Vom Gender Mainstreaming zum Equity Planning – die logische Konsequenz?

Equity Planning, von Christine Bauhardt mit „ausgleichender Gerechtigkeitsplanung“ (2003, 39) übersetzt, kann als weiterführendes Konzept von GM im Sinne der Debatte um die Kategorien race – class – gender gesehen werden, auch wenn es zeitlich früher anzusetzen und in einer marxistischen Theorietradition zu verorten ist (vgl. Fainstein/Fainstein 1996, 278f.). Equity Planning zielt auf die Wahrnehmung und Berücksichtigung aller strukturellen Unterdrückungsmechanismen von unterrepräsentierten Gruppen und/oder Minderheiten im raumbezogenen Planungsprozess und letztlich auf die Aufhebung ihrer Unterdrückung. Hier sind Parallelen zum Managing Diversity zu erkennen, die eher methodischer als inhaltlicher Natur sind. Planung wird als politischer, nicht als rein administrativer Prozess verstanden, bei dem die staatliche Planung als Politik im Interesse der herrschenden Klasse entlarvt wird. Neuere Ansätze plädieren ebenfalls für eine Erweiterung der Gender-Debatte und eine Verknüpfung mit anderen Kriterien. Christine Grüger nimmt Bezug auf die Nachhaltigkeitsdebatte, denn „Nachhaltigkeit und Geschlechtergerechtigkeit stellen zwei querschnittsorientierte Handlungsfelder dar, deren Integration in eine weitere querschnittsorientierte Aufgabe, die Raumplanung, vollzogen werden muss“ (Grüger 2000, 94). Ihre Lösung ist ein Gender-Audit, in Anlehnung an das Öko-Audit und Gender Impact Assessment und steht im Gegensatz zu starren Kriterienkatalogen. Renate Ruhne (2003) dagegen erarbeitet ein Raum und Geschlecht verknüpfendes Analysemodell. Ihre Fragestellung ist, inwieweit sich Machtgefüge durch die Vergeschlechtlichung des Raumes immer wieder aufs Neue konstituieren. Sie geht dabei so weit, die zweigeschlechtliche Ordnung und die Teilung in öffentliche und private Räume als schwer überwindbares Hindernis anzusehen, da bestehende Machtverhältnisse eher stabilisiert denn abgebaut werden (vgl. Ruhne 2003, 203).

Ansätze eines Diversity Planning beziehen sich vielfach lediglich auf Diversität im Sinne von ethnischer Vielfalt und versuchten vornehmlich, durch bestimmte Methoden MigrantInnen an Planungsprozessen zu beteiligen (vgl. Bohle u.a. 2004). Dies greift jedoch zu kurz. Für die Praxis erscheint eine Ergänzung des Gender-Audit-Ansatzes um Elemente des Diversity sinnvoll.

Gender Mainstreaming in der Praxis der räumlichen Planung – mehr als nur schöne Worte?

Wie häufig der Fall, hinkt die praktische Umsetzung jedoch der theoretischen Debatte hinterher. Laut einer Umfrage des Deutschen Städtetages im Jahr 2003 setzten zwar inzwischen die Hälfte der Kommunen nach eigener Auskunft GM um, wobei die Stadtplanung als eines der häufigsten Fachgebiete genannt wurde. Thematische Schwerpunkte sind hierbei die Bereiche Spielplatzgestaltung, Verkehrspolitik und die Debatte um Sicherheit und Angsträume in der Stadt, sozusagen die „Klassiker“ einer frauen- bzw. Mädchengerechten Planung. Da hier bereits vielfältige Erfahrungen gemacht wurden wird im Bereich der räumlichen Planung zur Umsetzung von GM vielfach auf bekannte Rezepte zurückgegriffen (Mobilität, Erreichbarkeit, Zeit, Sicherheit). Gender ersetzt dann nur den Begriff „Frauen“, wobei hier dann auch wieder eine bestimmte (klassischerweise die in Reproduktionsaufgaben involvierte) Frauengruppe im Vordergrund steht. Durch die rechtliche Verankerung von GM erhalten deren Ansprüche allerdings mehr Schlagkraft.

Zur Einführung des GM-Ansatzes in das Verwaltungshandeln werden GM-Info-Veranstaltungen oder Gender-Trainings durchgeführt, manchmal verpflichtend auf der Leitungsebene, manchmal auch nur für Interessierte aller Ebenen. Es werden dezernats- und ämterübergreifende Arbeitsgruppen gebildet, Gender-Beauftragte (unabhängig von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten) ernannt, entweder für die gesamte Verwaltung oder für jedes Dezernat oder Amt (vgl. Deutscher Städtetag 2003, 7). Die GM-Beauftragten werden aber entweder nur teilweise für diese Aufgabe freigestellt oder müssen sie neben ihrer eigentlichen Tätigkeit erfüllen. Die Ernennung von – noch dazu männlichen – hauptamtlichen GM-Beauftragten in den kommunalen Verwaltungen ist mir bisher nicht bekannt. In den meisten Städten läuft die Koordination des GM-Prozesses über die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, was zwiespältig anzusehen ist: Einerseits ist sie so bei einer kompetenten Person verhaftet, andererseits besteht die Gefahr, dass „Gender“ mit „Frau“ gleichgesetzt wird.

Von Verwaltungsseite wird neben den gerade erwähnten Maßnahmen meist eine geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und -analyse zumindest in Ansätzen als GM-Instrument betrieben. Diese beziehen sich auf alle Sektoren der Kommunalpolitik, also nicht allein auf die Stadtplanung. Das „Gendern“ fällt dabei in direkt personenbezogenen Feldern wie Wirtschaft (Frauenqualifizierungsmaßnahmen), Soziales (Hilfe für Alleinerziehende), Jugend (Mädchen- und Jungenprojekte) und inzwischen auch Gesundheit (Frauen sind „anders“ krank) leichter und wird auch häufiger betrieben als in der Stadtplanung.

In der räumlichen Planung werden folgende Mittel verwendet:

- verschiedene Teilnahmeverfahren, z.B. BürgerInnenbeteiligung in Form von Umfragen, Workshops, Stadt(teil)spaziergängen, Zukunftswerkstätten;
- Erstellung von Kriterienkatalogen und ex-ante-Bewertung (Parallelen zur Umweltverträglichkeitsprüfung/UVP);
- Analyse der Lebenssituationen und Bedürfnisse verschiedener Personengruppen.

Derartige Handlungsansätze gehen häufig über reines „Gendern“ hinaus und greifen Aspekte des Diversity Management auf, d.h. eine Differenzierung der Bedürfnisse verschiedener Gruppen, z.B. verschiedener ethnischer, Alters- oder auch mobilitäts- eingeschränkter Gruppen.

Praxisbeispiele

Im Folgenden möchte ich auf zwei aktuelle bundesdeutsche Beispiele eingehen, an denen die Gleichsetzung von geschlechtergerecht (Umsetzung von GM) und nutzerInnen- bzw. zielgruppenorientiert besonders deutlich wird. Hierbei stehen weniger die inhaltlichen als vielmehr die prozessualen Aspekte im Vordergrund.

GenderAlp!⁵

Ziel dieses Projekts ist die Verknüpfung von Gender Planning und Gender Budgeting zur Umsetzung von GM. Es sollen praktische Instrumente und Indikatoren zur Umsetzung von GM in allen Bereichen der räumlichen Planung (z.B. auch für Gewerbeparks und Industrieflächen) erarbeitet werden. Von deutscher Seite beteiligt sind die Städte Freiburg und München. Näher eingehen möchte ich hier auf das Beispiel Freiburg (vgl. Stadt Freiburg 2006).

Die Stadt Freiburg im Breisgau intendiert mit ihrem Projekt der Stadtbahnverlängerung Zähringen zweierlei: Einerseits soll der komplette Planungsprozess in Form eines umfassenden BürgerInnenbeteiligungsprozesses *gendert* werden, andererseits soll der GM-Prozess in die Verwaltung und speziell in die beteiligten Ämter, Stadtplanungs- und Tiefbauamt, hereingetragen werden.

Der Beteiligungsprozess begann mit einer Informationsveranstaltung für Bürgerinnen und Bürger, auf der die Projektverantwortlichen Ziele und Vorgehensweise darlegten. Anschließend fanden Stadtteilspaziergänge statt, getrennt mit Frauen, Männern, Kindern, Jugendlichen, Mobilitätseingeschränkten und SeniorInnen, danach schließlich Diskussionsrunden, ebenfalls für die verschiedenen Zielgruppen getrennt, z.B. Geschäftsleute, Jugendliche, ältere Menschen.

Dieses Beispiel wirft die Frage auf, warum etwa MigrantInnen und ihre Bedürfnisse nicht als separate Gruppe wahrgenommen werden und ob es nicht auch Sinn machen würde, die Gruppen Kinder, Jugendliche, Mobilitätseingeschränkte und SeniorInnen ebenfalls nach Geschlecht zu trennen. Anstelle dessen wird hier versucht, im Rahmen von GM den reinen Geschlechterbezug zu verlassen und weitere Zielgruppen zu definieren. Hierin kann ein erster Schritt in Richtung Equity Planning gesehen werden. Als Ansatz ist dies positiv zu bewerten, aber es besteht die Gefahr, eine allgemeine Zielgruppenorientierung mit Gender Mainstreaming gleichzusetzen und dabei das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit aus den Augen zu verlieren.

Das ExWoSt-Projekt „Gender Mainstreaming im Städtebau“

Ende 2003 wurde das ExWoSt-Forschungsfeld „Gender Mainstreaming im Städtebau“ gestartet. Es wurde vom Deutschen Institut für Urbanistik (Difu) und zwei Planungsbüros bearbeitet. Neben dem Vergleich bestehender Good-Practice-Beispiele und der Analyse des EU-Programms URBAN II sollte die konkrete Umsetzung von Gender Mainstreaming in der kommunalen Planungspraxis zweier Modellstädte (Pulheim und Dessau) und einer Referenzstadt (Bremen) durchgeführt und dokumentiert werden.⁶ Im Folgenden möchte ich kurz diese Pilotprojekte beschreiben und darlegen, inwieweit sich die geforderte Umsetzung von Gender Mainstreaming hier in Richtung Diversity verschoben hat.⁷

Dessau ist eines von drei Oberzentren in Sachsen-Anhalt mit knapp 80.000 EinwohnerInnen, das durch einen hohen Wohnungsleerstand gekennzeichnet ist. Neben wohnungswirtschaftlichen und städtebaulichen hat die Stadt auch diverse soziale Aufgaben im Rahmen des Stadtumbaus zu bewältigen. Beim Pilotvorhaben „Flössergasse“ ging es um die Aufwertung eines an das Stadtzentrum grenzenden, von Plattenbauten geprägten Wohngebiets, dessen Neugestaltung schon zu einem frühen Zeitpunkt unter Beteiligung der BewohnerInnen stattfinden sollte. Im Vorfeld wurden bereits eine Planungswerkstatt und eine erste BürgerInnenversammlung zur Information durchgeführt. Ein kontinuierlich tagender Arbeitskreis unter fachlicher Leitung wurde mit starker Beteiligung der BewohnerInnen gegründet und eine geschlechterdifferenzierte Haushaltsbefragung zu Wohnsituation und Gestaltungswünschen durchgeführt. Im Arbeitskreis waren Männer und Frauen zu gleichen Teilen vertreten, es überwogen allerdings ältere Menschen, was die derzeitige MieterInnenstruktur widerspiegelte. Es wurde versucht, auch die Belange nicht verteilter Gruppen (u.a. Kinder und Jugendliche) in den Planungsprozess einzubringen. Insgesamt wurde in dem Verfahren deutlich, dass die Unterschiede in Nutzungswünschen und -ansprüchen hier weniger entlang der Geschlechter differierten als vielmehr zwischen Alt und Jung.

Die Stadt Pulheim liegt im Erftkreis unweit von Köln und hat knapp 55.000 EinwohnerInnen. In ihrer heutigen Form existiert sie erst durch den Zusammenschluss vorher selbständiger Gemeinden durch die Gemeindegebietsreform der 1970er Jahre. Pulheim liegt in einer wirtschaftsstarke Region und zeichnet sich durch stetiges Bevölkerungswachstum aus. Hauptaufgabe ist neben der Ausweitung des Wohnraum- und Bauflächenangebots eine stärkere Entwicklung des Ortszentrums.

Pilotprojekt war deshalb die Um- und Neugestaltung des Stadtgartens, der einzigen größeren Grünfläche im Zentrum. Ein Schwerpunkt sollte die Entwicklung und Erprobung eines genderorientierten Beteiligungsverfahrens sein, das mit einem Stadtgartenfest verbunden wurde. Während des Festes wurde eine schriftliche Befragung von Kindern und Erwachsenen zu Nutzungserfahrungen und -wünschen durchgeführt, deren Ergebnisse in die weitere Planung einfließen. Zwei Drittel der Befragten waren Frauen bzw. Mädchen. Hier wurden also sonst im Planungsprozess nur schwer zu ermittelnde Anregungen und Wünsche erhoben. Im weiteren Verlauf fanden zwei

Planungswerkstätten statt, an denen neben interessierten BürgerInnen, VertreterInnen von Interessengruppen, aus der Kommunalpolitik und aus der Verwaltung teilnahmen. Der Frauenanteil betrug über 50%, die Mehrzahl der Teilnehmenden war über 40 Jahre alt, Kinder und Jugendliche beiderlei Geschlechts und MigrantInnen waren kaum vertreten. Trotzdem wurde darauf geachtet, die (vermeintlichen) Interessen der kaum oder nicht vertretenen Gruppen einfließen zu lassen. Den Abschluss des Pilotvorhabens bildete eine öffentliche Informations- und Diskussionsveranstaltung.

Das Ergebnis ist ein Stadtgarten, der „wesentliche Kriterien einer gendersensiblen Parkgestaltung“ (BBR 2006b, 36) erfüllt. Gemeint ist damit neben einem differenzierten, einsehbaren Wegenetz und genügend Kinderspielflächen, dass er den Bedürfnissen vieler unterschiedlicher NutzerInnengruppen gerecht wird.

Bremen ist mit knapp 550.000 EinwohnerInnen die größte der drei Städte. Trotz des demografischen Wandels und relativ hoher Erwerbslosenquote ist die Bevölkerungsentwicklung weitgehend stabil. Pilotprojekt war hier die Umgestaltung des Grünzugs „Leher Feld“, der Ende der 1960er Jahre angelegt und seitdem nicht verändert wurde. Vorzufinden waren eine trostlose Spielfläche, unübersichtliche Wegführung und eine insgesamt schlechte Aufenthaltsqualität. Der bereits vorliegende Planentwurf sollte um Gender-Kriterien und die Berücksichtigung der unterschiedlichen Nutzungsinteressen erweitert werden. Auch hier stellte ein umfassender Partizipationsprozess, bei dem u.a. eine schriftliche und eine mündliche Befragung und ein kleiner Beteiligungsworkshop durchgeführt wurden, den Kern des Projekts dar.

Im Ergebnis fanden in allen drei Städten die Ergebnisse der BürgerInnenbeteiligung Eingang in die laufende Planung. Die erarbeiteten Änderungs- und Ergänzungsvorschläge wurden bei der Umsetzung nicht nur berücksichtigt, sondern komplett übernommen. „In den Modellstädten wurde die differenzierte Zielgruppenorientierung als eindeutiger Gewinn von Gender Mainstreaming gesehen, da die Integration unterschiedlicher Nutzungsansprüche und -bedürfnisse zu passgenaueren Planungsergebnissen führte“ (Bock 2006, 20). Nach Einschätzung des BBR läuft „diese Zielgruppenorientierung (...) jedoch Gefahr, dem eigentlichen Anliegen des Abbaus der Geschlechterhierarchien auszuweichen“ (BBR 2006a, 18), da hier prozessuale Aspekte im Vordergrund stehen, die inhaltliche Auseinandersetzung aber nicht geführt wird. Die Beteiligung unterschiedlicher benachteiligter Gruppen am Planungsprozess wird an Stelle einer konkreten Zielformulierung im Rahmen des GM verfolgt. Diversity Planning bedeutet jedoch mehr als das.

Gender Mainstreaming = Diversity Planning?

„Gender Mainstreaming in der Stadtplanung (ist) eine Zielgruppendifkussion und vor allem eine Diskussion mit der Zielgruppe – d.h. ‚Es ist oft Gender drin, auch wenn es nicht draufsteht‘“ (Lojewski 2006, 13).

Wie sehen Chancen und Risiken der GM-Strategie aus? Sind durch die Einführung des GM in die Planungspraxis wirklich Ansätze einer Enthierarchisierung der Ge-

schlechterverhältnisse zu erkennen? Anlässlich der Abschlussveranstaltung kamen die Bearbeiterinnen des Forschungsprojektes „Gender Mainstreaming im Städtebau“ zu folgendem Fazit: „Gender Mainstreaming führt zu einer inhaltlichen und prozessualen Qualifizierung von Planungsprozessen. Die Erfassung der Bedürfnisse der NutzerInnen, gezielte Bedarfsanalysen, ein genaues Nachschauen und Nachfragen sowie transparentere Interessenabwägung erhöhen die Passgenauigkeit und damit den effektiveren Mitteleinsatz in der räumlichen Planung.“ (Difu 2006)

Diese positiv klingende Schlussfolgerung mag bezüglich der drei Modellstädte auch stimmen, doch ist für die Qualifizierung von Planungsprozessen wirklich GM notwendig? Von Geschlechtergerechtigkeit ist im obigen Zitat nämlich nicht die Rede. Wie sieht es also aus mit der Geschlechtergerechtigkeit in der Planung?

Ging es anfangs darum, von Frauen für Frauen zu planen, nahm die Komplexität in den letzten Jahren zu. Akteurinnen waren zuerst feministische Architektinnen und Planerinnen, Adressatinnen die einheimische, mitteleuropäische Durchschnittsfrau, unmotorisiert und mit Familienverantwortung. Inzwischen hat sich der AdressatInnenkreis erweitert: Im Mittelpunkt steht zwar vielerorts immer noch der Idealtypus einer Hausfrau und Mutter, hinzugekommen sind jedoch andere unterrepräsentierte Gruppen, vornehmlich MigrantInnen und ältere Menschen. Was weitgehend fehlt, ist eine Unterstützung rollenuntypischer Rauman eignungsformen von Männern und Jungen. Bisher sind Männer als Adressaten und Akteure im Prozess selten aktiv engagiert. Treibende Kräfte sind häufig weiterhin Gleichstellungsbeauftragte und andere in feministische Zusammenhänge involvierte Frauen.

Geschlechterdifferenzierte Statistiken gehören inzwischen in vielen Städten zum Alltag, allerdings bleibt GM manchmal auf dieser Ebene verhaftet. Die Chance einer Einbindung in bestehende Stadtentwicklungs- und Städtebauprogramme wurde nicht systematisch genutzt, obwohl sich eine thematische Anknüpfung geradezu anbietet. Zudem gehen viele Gender-Projekte nicht über frauengerechte Planung hinaus, auch wenn sie unter dem Schlagwort GM firmieren. Es gibt allerdings auch Projekte, die vor der Einführung von GM entstanden, aber durchaus inhaltlich diesem zuzuordnen wären. Was GM genau bedeuten kann, ist in der Praxis trotz Definitionsversuchen von Seiten des Forschungsprojektes „Gender Mainstreaming im Städtebau“ (BBR 2006b, 3f) weiterhin unklar. Ist es das reine Abhaken von Checklisten oder die konsequente Partizipation verschiedener NutzerInnengruppen; sollten immer wieder neue Modellprojekte durchgeführt werden, oder bedeutet es nicht doch mehr?

Was vielfach in der Praxis fehlt, ist die genaue Formulierung und Operationalisierung konkreter Ziele (vgl. auch BBR 2006a, 19). An deren Stelle tritt dann die in der Planung inzwischen hinlänglich erprobte nutzerInnendifferenzierte BürgerInnenbeteiligung, deren Ergebnis keineswegs geschlechtergerecht sein muss, sondern auch die Reproduktion des Bekannten sein kann. Daneben zeigt sich, dass die Genderperspektive bisher nicht so stark in scheinbar geschlechtsneutrale Planungsbereiche, wie z.B. Energieversorgung, Wasser/Abwasser, Einzug hält, sondern eben doch oft in den klassischen „Frauenbereichen“ verhaftet bleibt.

Ist die Stadt tatsächlich geschlechtergerechter geworden? Sicherlich hat eine Sensibilisierung stattgefunden, „Frauenthemen“ werden nicht mehr so belächelt, sondern haben zumindest verbal einen festen Platz auf der Agenda. Geschlechtergerechte Stadt bedeutet aber mehr als Frauenparkplätze, gut beleuchtete U-Bahn-Stationen und abgesenkte Bordsteinkanten. Diese bergen vielmehr die „Gefahr, die brisante gesellschaftliche Frage allmählich einzuschläfern und verdeutlichen, wie Forderungen der Frauenbewegung und Erkenntnisse aus der Frauenforschung politischem Opportunismus angepasst wurden“ (Dörhöfer/Terlinden 1998, 10). Hier stellt sich die Frage, ob es möglich ist, durch planerische Maßnahmen eine geschlechtergerechte Stadt zu schaffen. Durch immer komplexere und differenziertere Bedürfnislagen vergrößern sich die Schwierigkeiten, durchgängig gültige Kriterien für geschlechtergerechte Planung zu finden (vgl. Harth 2005, 47).

Unabhängig vom raumplanerischen Kontext besteht zudem das Dilemma der Aneignung ehemals feministischen Gegenwissens durch patriarchale Institutionen und den Einbau in neoliberale Programme (vgl. Hofbauer/Ludwig 2005, 40). Unter dem Deckmantel der vermeintlichen Geschlechtergerechtigkeit wird möglicherweise keinerlei emanzipatorische Politik betrieben.⁸ Eventuell wird ein vermeintliches „Modethema“ adaptiert, um sich zu profilieren oder um Gelder für frauenspezifische Projekte einzusparen. Sowohl bei Gender als auch bei Diversity Mainstreaming geht es primär um die Punkte Beteiligung, Zugang und Integration. Bestehende Strukturen bleiben dabei weitgehend unhinterfragt. Färber weist auf ein weiteres Problem hin: „Stadtentwicklungspolitik wird auf allen Ebenen des politischen Systems betrieben: von der Europäischen Union, von Bund und Ländern sowie von den Kommunen und in den neuen Regionen. In diesem Mehrebenensystem der Steuerung besteht die Gefahr, dass die politischen Entscheidungsebenen sich gegenseitig die Zuständigkeit für Gender Mainstreaming zuschieben.“ (Färber 2005, 216f.)

Wir finden also viele Punkte, an denen die *Kategorie Geschlecht* inzwischen eine Rolle spielt. Jedoch mehr nach dem Motto: viel Gender – wenig Mainstream. Die klare Formulierung politischer Ziele bleibt in der Praxis weitgehend aus.

Anmerkungen

- 1 Mit dem Forschungsprogramm Experimenteller Wohnungs- und Städtebau (ExWoSt) sollen in Form von Studien und Initiativen innovative Maßnahmen zu wichtigen städtebau- und wohnungspolitischen Themen gefördert werden.
- 2 Die Definition folgt weiter unten.
- 3 Der Begriff „geschlechtergerechte Planung“ ist hier als Oberbegriff zu verstehen.
- 4 Für eine ausführlichere historische Darstellung der geschlechtergerechten Planung vgl. Grüger 2000, 21ff.; Dörhöfer/Terlinden 1998, 10ff.
- 5 Das Projekt GenderAlp! (www.genderalp.com) wird im Rahmen von Interreg IIIb durch den europäischen Strukturfonds finanziert und hat eine Laufzeit von 2005 bis 2007. PartnerInnen sind zwölf Städte und Regionen aus Deutschland, Österreich, Italien, Frankreich und Slowenien.
- 6 Bremen wurde als Referenzstadt hinzugenommen, um neben den beiden Mittelstädten auch noch eine Großstadt in die Auswertung einbeziehen zu können.
- 7 Das Projekt ist durch das BBR ausführlich dokumentiert (siehe Literaturverzeichnis).
- 8 Vgl. hierzu auch den etwas polemischen Artikel von Stein (2003).

Literatur

- Bauhardt**, Christine, 2003: „Equity Planning und Geschlechtergerechtigkeit. Gender Mainstreaming aus der Sicht kritischer Planungstheorie“. *PlanerIn*. H. 1, 39-41.
- Baumgart**, Sabine, 2004: „Gender Planning als Baustein zur Profilbildung? Seitenansichten auf Gewerbe- und Dienstleistungsstandorte in der räumlichen Planung“. In: Dies. (Hg.): *Räume der Emanzipation*. Wiesbaden, 77-101.
- BBR** (Hg.), 2004: *ExWoSt-Informationen „Gender Mainstreaming im Städtebau“* Nr. 1. Bonn.
- BBR** (Hg.), 2006a: *ExWoSt-Informationen „Gender Mainstreaming im Städtebau“* Nr. 5. Bonn.
- BBR** (Hg.), 2006b: *Städtebau für Frauen und Männer. Werkstatt: Praxis*. Heft 44. Bonn.
- Bock**, Stephanie, 2006: *Gender Mainstreaming in der Flächenpolitik. Eine Expertise des ExWoSt-Forschungsfeldes Kreislaufwirtschaft in der städtischen/stadtreionalen Flächennutzung – Fläche im Kreis*. Berlin.
- Bohle**, Pamela u.a., 2004: „Diversitätspolitik in Städten – Neue Wege der Integration“. In: Wächter, Hartmut/Führung, Meik (Hg.): *Anwendungsfelder des Diversity Management*. München/Mering, 189-260.
- Deutscher Städtetag** (Hg.), 2003: *Gender Mainstreaming. Best-Practice-Beispiele aus den Kommunen. Arbeitshilfe des Deutschen Städtetages in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstädten*. Köln.
- Difu**, 2006: *Medieninformation 5. April 2006. Gender Mainstreaming im Städtebau. Ergebnisse des Forschungsprojekts werden bei Abschlussveranstaltung in Köln vorgestellt*. Internet: <http://www.difu.de/> [28.04.2006].
- Dörhöfer**, Kerstin/**Terlinden**, Ulla, 1998: *Verortungen. Geschlechterverhältnisse und Raumstrukturen*. Basel, Boston, Berlin.
- Färber**, Christiane, 2005: „Partizipation und Gender-Kompetenz in der Städtebaupolitik“. In: Behning, Ute/Sauer, Birgit (Hg.): *Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen*. Frankfurt/M., 203-218.
- Fainstein**, Susan S./**Fainstein**, Norman, 1996: „City Planning and Political Values. An Updated View“. In: Campbell, Scott/Fainstein, Susan S. (Hg.): *Readings in Planning Theory*. Cambridge, 265-287.
- Fuhrmann**, Nora/**Liegl**, Michael, 2001: „Wer weckt den Riesen? Gesellschaftliche Veränderungspotentiale von „Gender Mainstreaming““. In: *Forum Wissenschaft*. 18. Jg. H. 2, 42-45.
- GenderAlp!**, 2006. Internet: <http://www.genderalp.com> [28.03.2006].
- Grüger**, Christine, 2000: *Nachhaltige Raumentwicklung und gender planning. Das Beispiel der Regionalplanung beim Verband Region Stuttgart*. Dortmund Universität Dissertationsschrift 1999. Dortmund.
- Harth**, Annette, 2005: *Freiraum und Geschlecht. Aktuelle Trends und Kriterien einer „gendersensitiven“ Freiraumplanung*. *PlanerIn*. H. 5, 46-47.
- Hofbauer**, Ines/**Ludwig**, Gundula, 2005: „Gender Mainstreaming – Geschlechtergerechtigkeit limited? Eine politische Strategie auf dem Prüfstand“. *Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft*. 14. Jg. H. 2, 32-42.
- Lojewski**, Hilmar von, 2006: *Gender Mainstreaming in der städtebaulichen Planung – Eine Herausforderung für die Verwaltung*. In: *Senatsverwaltung für Stadtentwicklung Berlin (Hg.): Gender auf dem Weg in den Mainstream der Stadtentwicklung. Berlin auf dem Weg zu einer lebenswerten Metropole für Frauen und Männer*. Berlin, 11-13.
- Ruhne**, Renate, 2003: *Raum Macht Geschlecht : zur Soziologie eines Wirkungsgefüges am Beispiel von (Un)Sicherheiten im öffentlichen Raum*. Opladen.

Stadt Freiburg, 2006: BürgerInnenbeteiligung bei der Planung der Stadtbahnverlängerung Zähringen. Internet: <http://www.freiburg.de/5/109/10928/index.php> (28.03.2006).

Stein, Michael, 2003: „Gender Mainstreaming“ – Eine Herausforderung für SRL und die Planung“. PlanerIn. H. 1, 37-38.

Auf dem Weg zu einer Gleichstellung der Geschlechter?

Das Gleichstellungsgesetz für Soldatinnen und Soldaten

CORDULA DITTMER, ANNE MANGOLD

Gleichstellungsstrategien werden in der Regel außerhalb derjenigen Organisationen entwickelt, in denen sie letztendlich ihre Wirkung entfalten sollen. Für ihre Umsetzung kommt es daher darauf an, dass Akteure in den Organisationen diese Strategien als relevant ansehen und relativ allgemeine und abstrakte Ideen an die spezifischen Bedingungen der Organisation anpassen. In der Bundeswehr ist dieser Prozess bei der Entstehung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetz (SDGleiG) besonders gut zu beobachten. Dieses Gesetz sollte dem Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz für den Öffentlichen Dienst und die Gerichte (DGleiG) so ähnlich wie möglich, jedoch den Spezifika der militärischen Organisation angemessen sein. Den Aushandlungsprozess um die Anpassung des zivilen Gesetzes für die Bundeswehr werden wir im Folgenden aus einer mikropolitischen, an den Ansätzen feministischer Policy-Forschung orientierten Perspektive genauer untersuchen.

Aus den Ergebnissen unserer empirischen Studie¹ wird deutlich, dass erstens bei weitem nicht alle externen Anforderungen an Gleichstellung in Organisationen als relevant angesehen werden. Zweitens stehen bei der Aushandlung des spezifischen Gleichstellungsinstrumentes nicht nur Geschlechterverhältnisse, sondern die Organisation an sich, ihr Charakter und interne Machtverteilungen auf der Agenda. Dabei lässt sich zeigen, dass der Diskurs um das Gleichstellungsgesetz in der Bundeswehr und die anschließende Beschlussfassung Ausdruck einer „Resouveränisierung“ (Forster 2006) von Männlichkeit sind, durch die die traditionell männlich definierten Aufgaben, Symboliken und Praktiken als männliche formal festgeschrieben und damit die durch das Gleichstellungsgesetz intendierte Organisationsveränderung im Keim erstickt wird.

In diesem Artikel werden wir die Gleichstellungspolitik der Bundeswehr im ersten Abschnitt einleitend erläutern und den Entstehungskontext des Gleichstellungsgesetzes skizzieren. Anschließend werden wir anhand der zwei umstrittensten Themenfelder – der Einführung einer Frauenquote und der Ermöglichung von Teilzeit – die Akteurs- und Interessenkonstellationen und thematischen Verknüpfungen mit der Geschlechterperspektive genauer erläutern. Im Fazit werden die zentralen Analyseergebnisse gebündelt.

Das Gleichstellungsgesetz und seine Vorgeschichte

Seit ihrem Bestehen gibt es in der Bundeswehr Frauen: in der zivilen Verwaltung und seit 1975 auch als Soldatinnen im Sanitäts- und Militärmusikdienst. In der Breite öffnete sich die Bundeswehr für Frauen jedoch erst nach einem auf Initiative des Bundeswehrverbandes zustande gekommenen EU-Gerichtsurteils des Jahres 2000 (vgl. Apelt 2002). Obgleich es bis dahin bereits über 4.400 Soldatinnen gab, ist die Bundeswehr erst seit der vollständigen Öffnung mit Gleichstellungsfragen konfrontiert: Einerseits ist sie als militärische Organisation Adressatin neuer Entwicklungen im Bereich des internationalen Rechts, das für Akteure in bewaffneten Konflikten und Kriegen gilt (vgl. Dittmer/Mangold 2005). Der UN-Sicherheitsrat verabschiedete z.B. im Jahr 2000 die Resolution 1325, in der die Mitgliedsstaaten dazu aufgefordert werden, in alle Friedenssicherungseinsätze eine Geschlechterperspektive zu integrieren und den Frauenanteil massiv zu steigern (vgl. Sicherheitsrat der Vereinten Nationen 2000). Auch das Europäische Parlament hat in zwei Resolutionen (2000 und 2004) auf die Notwendigkeit der Integration der Geschlechterperspektive in Friedensmissionen auf EU-Ebene hingewiesen und rein weibliche Untersuchungs- und Hilfstteams und eine Frauenquote von mindestens 40% angemahnt (vgl. Theorin 2000; Council of the European Union 2004).

Andererseits ist die Bundeswehr auch mit Gleichstellungspolitiken konfrontiert, die für zivile (Arbeits-)Organisationen gelten. Beispielsweise beruhte das EU-Gerichtsurteil, das die vollständige Öffnung der Bundeswehr für Frauen zur Folge hatte, auf der EU-Richtlinie 76/207/EWG, die Frauen und Männern gleichen Zugang zu Berufsbildung und Beschäftigung garantieren sollte. Zudem gibt es europäische und nationale Forderungen, Gender Mainstreaming zu implementieren, so dass sich 2001 alle Ministerien – also auch das Bundesministerium der Verteidigung – verpflichteten, entsprechende Schulungen und Pilotprojekte durchzuführen.

Am 11. Oktober 2001 verabschiedete der Deutsche Bundestag das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz (DgLeiG) (vgl. Deutscher Bundestag 2001a). Die Bundeswehr blieb jedoch durch die „besondere Situation, die der Dienst in den Streitkräften mit sich bringt“ (Deutscher Bundestag 2001b) von dem Gesetz ausgenommen. Der Bundestag verabschiedete daraufhin einstimmig einen Antrag, der die Bundesregierung dazu aufforderte, „unverzüglich einen Gesetzesentwurf für die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundeswehr zu erarbeiten und dem Deutschen Bundestag vorzulegen“ (Deutscher Bundestag 2001b, Hervorhebung d. Autorinnen). Nach einem langwierigen Entscheidungsprozess trat das SDGLeiG schließlich am 1. Januar 2005 in Kraft (Deutscher Bundestag 2004c). Bis zum Jahr 2004 hat die Bundeswehr zwar schon einige Gleichstellungsmaßnahmen² durchgeführt (Apelt u.a. 2005), das Gleichstellungsgesetz für Soldatinnen und Soldaten stellt jedoch eine in ihren Ausmaßen wesentlich größere Maßnahme dar.

Das Gesetz unterscheidet sich in wesentlichen Punkten von dem zivilen Gleichstellungsgesetz; v.a. die Quotenregelung und die Ermöglichung von Teilzeit waren und

sind sehr umstritten: In §4 des SDGleiG wird festgelegt, dass außerhalb der Sanität ein Frauenanteil von 15% angestrebt wird. Für die Sanität gilt ebenso wie im zivilen Gleichstellungsgesetz ein Anteil von 50%. Für diese Abweichung von einer allgemeinen 50%-Regelung wurde eine zusätzliche Berichtspflicht gegenüber dem Bundestag geschaffen, mit der in zwei Jahren überprüft werden soll, ob diese Quotenregelung zu ändern ist.

Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen zum einen die Dienststellen familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen schaffen, zum anderen wird es in der Bundeswehr in Zukunft die Möglichkeit von Teilzeitarbeit geben – wenn auch ohne Rechtsanspruch. Die Ermöglichung der Teilzeit durch das SDGleiG wird dabei erstens in einer vom Bundestag gleichzeitig beschlossenen Änderung des Soldatengesetzes (§30a) deutlich eingeschränkt. Teilzeit ist auf 12 Jahre begrenzt sowie ausschließlich für die Betreuung von minderjährigen und/oder pflegebedürftigen Angehörigen und erst nach vier Jahren Dienstzeit möglich. Außerdem dürften der Arbeitszeitverkürzung „wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen“.

Zudem werden zweitens in einer gesonderten „Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung“ viele Ausnahmeregelungen hinsichtlich der Dienstposten geschaffen: In Positionen mit Führungsverantwortung, im Einsatz, auf Schiffen und Booten der Marine, in fliegerischen Verbänden, während der laufbahnrelevanten Ausbildungslehrgänge sowie während des Studiums an einer Hochschule und dort, wo die Einsatzbereitschaft unabdingbare Voraussetzung ist, ist Teilzeit nicht möglich. Jedoch können Teilzeitregelungen flexibel gestaltet werden, so dass sich durch Blockzeitbildung auch Teilzeit und Auslandseinsatz nicht ausschließen.³

Wichtig war für die Festlegung des Geltungsbereiches des Gesetzes, dass die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte nicht beeinflusst wird, daher wurde das Gesetz für den Spannungs- und Verteidigungsfall als nicht anwendbar erklärt. Auch für den Einsatz sollte es zunächst keine Gültigkeit haben, diese Regelung wurde in der letzten Lesung im Bundestag allerdings aufgehoben. Ausnahmen für den Geltungsbereich müssen nun vor dem Bundestag begründet und legitimiert werden.⁴

Begründet werden die Abweichungen vom zivilen Gesetz mit den Besonderheiten der militärischen Organisationsstruktur, der militärischen Personalführung und des militärischen Dienstes, ohne diese weiter zu spezifizieren (vgl. Deutscher Bundestag 2004c). In der Begründung zur Änderung des §30a des Soldatengesetzes wird – ebenfalls sehr abstrakt – auf die Bedeutung der Bundeswehr für die Existenz des Staates verwiesen: „Im Rahmen der staatlichen Daseinsvorsorge kommt der Verfügbarkeit der Soldatinnen und Soldaten ein besonderer Stellenwert zu. Dies rechtfertigt es, aus gewichtigen militärischen Gründen die Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich restriktiver zu gestalten als im sonstigen öffentlichen Dienst, etwa bei Beamten“ (Deutscher Bundestag 2004c, 3892).

Im Folgenden werden die Interessen und Deutungsmuster der verschiedenen internen und externen Akteure analysiert und gefragt, wie die Geschlechterdimension mit den

Themen Quote und Teilzeit verknüpft wurde. Welche Dynamiken entwickelten sich im Laufe des sehr konfliktreichen Verhandlungsprozesses, und welche Rolle spielt dabei die Annahme, dass die Bundeswehr „keine Organisation wie jede andere ist“?⁵

Die Einführung einer Quote in der Bundeswehr

Alle von uns befragten Akteure, die am Entstehungsprozess des Gesetzes beteiligt waren, äußerten sich dahingehend, dass sie sich für die Einführung einer Quotenregelung einsetzen bzw. ihnen war bewusst, dass das Gleichstellungsgesetz eine Quote enthalten müsse. Trotzdem wurde das Thema emotional sehr aufgeladen diskutiert. Ein hochrangiger Soldat im Verteidigungsministerium beschreibt, dass es zunächst eine große Ablehnung gegenüber der Quote gegeben habe, „um die Streitkräfte frauenfrei zu halten“. Wie im zivilen Bereich auch, wurde in der Diskussion vollkommen außer Acht gelassen, dass der Aspekt der Leistungsgleichheit eine zwingende Voraussetzung für die Bevorzugung von Frauen bei Personalentscheidungen darstellt: „Es ist wohl der Eindruck entstanden, jede Frau, die sich bei der Bundeswehr meldet, wird am nächsten Tag General“, so eine Juristin im Verteidigungsministerium.

Besonders umstritten war die Frage, wie „Unterrepräsentanz“ zu definieren – und damit die Quote auszugestalten – sei. In der Diskussion fand sich ein breites Spektrum an Positionen: Insbesondere zu Anfang des Verhandlungsprozesses versuchten Vertreter der Streitkräfte, die Quote mit Verweis auf die Frauenanteile in anderen internationalen Armeen auf unter 5%, später auf unter 10% zu halten; nur in dieser Anzahl seien Frauen „gut für das innere Geflecht“. Diese Forderungen ließen sich jedoch in den weiteren Verhandlungen mit den anderen Ministerien (Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Justizministerium, Innenministerium) aufgrund der hohen Bewerberinnenzahlen v.a. im Sanitätsdienst nicht aufrechterhalten.

Zum Zeitpunkt unserer Untersuchung präferierten dagegen entscheidende Akteure im Verteidigungsministerium eine jahrgangsbezogene Regelung, bei der sich der Prozentsatz zur Feststellung der Unterrepräsentanz an den jeweiligen Anteilen der Einstellungsjahrgänge orientiert. Eine Begründung hierfür war, dass die Bundeswehr „ein geschlossenes Personalsystem“ sei, in dem die externe Gewinnung von Personal durch SeiteneinsteigerInnen nur begrenzt möglich und eine Quote von 50% aufgrund der momentanen Personallage daher nicht realisierbar sei. Dahinter stehen v.a. Karriereängste älterer Soldaten, deren Aufstiegsmöglichkeiten durch den „Beförderungsstau“ und den Transformationsprozess der Bundeswehr schon vorher massiv beeinträchtigt wurden. Die Juristin bestätigte, dass viele Soldaten meinten, „jetzt werden sogar schon jüngere befördert und jetzt kommen auch noch die Frauen, und dann haben die Altgeldienten überhaupt keine Chance mehr“. Die jahrgangsbezogene Regelung hatte jedoch von vornherein aus verfassungsrechtlichen Gründen keine Chance, wenn auch die CDU/CSU im Bundestag diese Position unterstützte.

Der Bundeswehrverband und die anderen Ministerien forderten schließlich eine stärkere Orientierung am zivilen Gesetz und damit verbunden eine Frauenquote von

50%. Die letztlich im Gesetz verankerte, von dieser 50%-Quote abweichende Regelung musste schließlich auch verfassungsrechtlich besonders geprüft und begründet werden. Gelöst wurde dieses Problem dadurch, dass eine besondere Berichtspflicht eingeführt wurde, mit der die Quotenregelung nach zwei Jahren – also Anfang 2007 – zu überprüfen sei.

Insgesamt wurde die Besonderheit der Organisation Bundeswehr und dadurch zu legitimierende Ausnahmeregelungen im ganzen Diskussionsprozess von allen politischen und militärischen Akteuren ausnahmslos anerkannt. Selbst Bündnis90/Die Grünen, die sich als einzige von dem Gleichstellungsgesetz eine Aufweichung des „Männerbundes Militär“ erhofften, akzeptierten Sonderregelungen (vgl. Deutscher Bundestag 2004b).

Als Begründung für die Festlegung der jeweiligen Quoten diene also zunächst vordergründig der Anteil der Bewerberinnen und Sanitätssoldatinnen, teilweise wurde auch der Frauenanteil anderer Streitkräfte zum Vergleich herangezogen. Als weiterer Grund für die unterschiedlichen Quotenregelungen ist zu vermuten, dass der Sanitätsdienst innerhalb der Streitkräfte als besonders zivil gilt und hierüber die Trennung in männlich und weiblich definierte Bereiche stabilisiert werden kann. Die Soldaten und Soldatinnen des Sanitätsdienstes werden aufgrund ihres Status als Nicht-Kombattanten nicht als „richtige“ SoldatInnen wahrgenommen, sondern als „lasch“ oder „Kindergarten“ bezeichnet. Daher fiel es den militärischen, aber auch politisch Verantwortlichen leichter, hier eine Frauenquote von 50 % zu akzeptieren und dafür die restlichen Bereiche in den Streitkräften durch eine geringe Frauenquote „männlich“ zu erhalten. In der Diskussion um die Quote lässt sich kein einziges positives Argument für ihre Einführung finden. Die Debatte zeigt vielmehr, wie massiv die Ablehnung der beteiligten militärischen, aber auch vieler politischer Akteure ist, überhaupt eine quantitative Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Mit der nun getroffenen Regelung werden das Bild des zivilen, toleranten Sanitäters, der demokratisch und fortschrittlich gegenüber Frauen eingestellt ist, und das des harten männlichen Soldaten aufrechterhalten. Die Dominanz von Männern im genuin männlich-militärischen Bereich wird also durch diese Quotenregelung, aber auch durch die Beibehaltung der männlichen Wehrpflicht massiv gestützt.

Inwieweit die Quote überhaupt als ein sinnvolles Instrument zur Gleichstellung funktioniert, ist umstritten. Billing (2005) argumentiert, dass die Quote eher negative Auswirkungen auf Gleichstellung hat, da sie massiven Widerstand von Männern hervorruft und im Allgemeinen die diskriminierenden Organisationsstrukturen nicht verändert. Nicht zuletzt würden auf diese Weise Karrieren von Frauen entwertet, da sie nur noch als Quotenfrauen gesehen werden.⁶

Die Ermöglichung von Teilzeit in der Bundeswehr

Der „Hauptknackpunkt“ – so ein führender Soldat im Verteidigungsministerium – in den Verhandlungen um das SDGleIG war die Ermöglichung von Teilzeitarbeit. Eine Vermittlung zwischen den Positionen war überaus schwierig: Einerseits hielt man

innerhalb des Ministeriums und der Streitkräfte Teilzeitbeschäftigung für nicht realisierbar und mit militärischer Einsatzbereitschaft unvereinbar, andererseits verlangte der Bundestag eine Orientierung an dem im zivilen Gesetz garantierten, voraussetzungslosen Recht auf Teilzeit. Die Diskussion drehte sich v.a. um zwei zentrale Themenfelder: Zum einen wurde im Hinblick auf die Besonderheit der Streitkräfte, d.h. die erforderliche „Einsatzbereitschaft“, Teilzeit deutlich eingeschränkt. Zum anderen war Teilzeit ein Diskussionspunkt, an dem die Arbeitszeitwünsche der (potenziellen) Soldaten und Soldatinnen gegenüber der Bundeswehr – als einer Arbeitgeberin wie andere auch – verhandelt wurden.

Wer überhaupt für das Thema Teilzeit zuständig ist, war bis zum Ende des Gesetzgebungsverfahrens heftig umstritten. Der Bundesrat sah bei der alleinigen Zuständigkeit des Verteidigungsministeriums für die Teilzeitverordnung die Gefahr, dass gleichstellungsrechtliche Aspekte hinter militärischen Erfordernissen zurückgestellt werden. Diese Befürchtung bestätigte sich: Einen Vorschlag des Bundesrats zur Verschiebung der Zuständigkeit auf die Bundesregierung lehnte diese mit der Begründung ab, dass die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte nicht beeinträchtigt werden dürfe. Gleichstellung müsse notfalls hinter militärische Notwendigkeiten zurücktreten (vgl. Deutscher Bundestag 2004a). Die Bundesregierung blieb bei ihrer Haltung, und die Möglichkeiten der Teilzeit wurden in einer gesonderten Verordnung (vgl. BMVg 2005), die allein vom Verteidigungsministerium erstellt wurde, beschnitten. Der Einfluss von Teilzeit auf die „Einsatzbereitschaft“ der Bundeswehr wurde im Entstehungsprozess des Gesetzes auch durch Diskurse innerhalb der Bundeswehr dramatisiert, denen sich auch BefürworterInnen einer Teilzeitregelung nicht vollständig entziehen konnten: Es bestehe die Gefahr, dass 30 bis 50% aller SoldatInnen gleichzeitig vom Recht auf Teilzeit Gebrauch machen könnten, was nicht nur fatal für Auslandseinsätze wäre. Dieses „Schreckensszenario“ war eine wichtige Legitimation, SoldatInnen das Recht auf Teilzeit zu verwehren und die Möglichkeiten zur Inanspruchnahme stark zu reduzieren.

Die Priorität einer sehr abstrakt gehaltenen „Einsatzbereitschaft“ erweist sich somit als Totschlagargument gegenüber allen Forderungen zur Ermöglichung von Gleichstellung oder einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Anpassung von Organisationsstrukturen (z.B. hinsichtlich von Ausbildung, Arbeitsteilung etc.), die aus einer Zeit stammen, in der es keine Soldatinnen außerhalb des Sanitätsdienstes gab, ist nicht vorgesehen. Die Definitionsmacht über das, was „Einsatzbereitschaft“ ist, liegt unangefochten auf militärischer Seite und damit bei einer fast ausschließlich männlichen Führungselite.

Ein weiteres, mit Teilzeit verbundenes Problemfeld betrifft einen Konflikt um die nicht fest geregelte Arbeitszeit von SoldatInnen. Es gibt lediglich eine Rahmendienstzeit, die eine zeitlich unbegrenzte Verfügbarkeit von SoldatInnen und somit einen bedeutenden Unterschied zum zivilen Angestellten- oder Beamtenverhältnis symbolisiert. Mit dieser Tatsache wurde von Seiten der militärischen Führung gegen eine mögliche Teilzeit argumentiert. Ohne eine Bemessungsgröße, die die Normalar-

beitszeit angibt, wäre auch eine Teilzeitregelung nicht möglich.

Da die Einführung einer Dienstzeitregelung sowieso „verbandspolitisch ein großes Thema“ war und noch immer ist, fand die Forderung nach Teilzeit in diesem Zusammenhang große Unterstützung des Bundeswehrverbandes. Von der Durchsetzung von Teilzeitbeschäftigung wurde also primär die Erreichung eines anderen Verbandsziels erhofft.

Die am Gesetzesentwurf arbeitende Juristin im Verteidigungsministerium konnte auch einen scheinbar unlösbaren Widerspruch des Innenministeriums jedoch schnell auflösen. Die Ministerien einigten sich darauf, die Rahmendienstzeit als Berechnungsgrundlage anzuerkennen. Somit konnte die fehlende Dienstzeitregelung einerseits nicht mehr als Argument gegen eine Teilzeitregelung genutzt, andererseits durch die Teilzeitregelung jedoch auch keine Dienstzeitregelung erkämpft werden.

Von allen Befragten und von Seiten der Politik wurde mit Teilzeit nicht zuletzt auch die Hoffnung auf positive Effekte für die Bewerbungslage verbunden. Dies ist ein wichtiges Thema im Rahmen der Reform und der „Attraktivitätsoffensive“ der Bundeswehr, mit der durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Karrierechancen ausreichend qualifiziertes Personal rekrutiert werden soll. Man ging also davon aus, dass die Zeit-Bedürfnisse von BewerberInnen⁷ durch die Ermöglichung von Teilzeit eher zu befriedigen sind.

Insgesamt zeigt sich an den Verhandlungen zum Thema Teilzeit folgender Konflikt: Das symbolisch und gesetzlich gestützte Bild eines generell verfügbaren Soldaten (sowohl für den täglichen Dienst als auch für den Auslandseinsatz), das von der Militärführung gefördert wird, stößt auf Widerstand. Denn der am (männlichen) Soldaten orientierte Idealtyp, der keine anderen privaten Verpflichtungen hat und von (weiblichen) Familienangehörigen unterstützt wird, widerspricht den Lebenserfahrungen von vielen Frauen und Männern. Dies kann die Militärführung jedoch nicht ignorieren, da sich dies als ein Nachteil bei der Gewinnung qualifizierten Nachwuchses herausstellen könnte. Dementsprechend kommt es zu partiellen Zugeständnissen bei der Teilzeitregelung.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich die Bundeswehr in einem Zwiespalt befindet: Sie hat auf der einen Seite eigene Interessen an einem solchen Gleichstellungsgesetz – besonders dann, wenn sie auch als „normale Arbeitsorganisation“ angesehen werden will. Auf der anderen Seite werden die Besonderheiten der militärischen Organisation und der Geschichte als Männerbund gegen Gleichstellungsbestrebungen gewendet.

Die größte Triebkraft bei der Erarbeitung des SDGleiG waren ohne Zweifel die externen nationalen politischen Forderungen nach einer mit der zivilen Verwaltung vergleichbaren Gleichstellungspolitik. Unterstützt wurde dieser Veränderungsdruck durch engagierte SoldatInnen, die Arbeitsbedingungen fordern, die sich möglichst

wenig von anderen Organisationen unterscheiden. Von der Bundeswehrführung wurde dies aufgegriffen und mit gezieltem Personalmarketing verbunden, um die Bewerbungslage zu verbessern. Zudem konnte so die Organisation Bundeswehr als Organisation dargestellt werden, die sich als demokratische Armee Gleichstellungsforderungen nicht verschließt.

Dass die Bundeswehr auch und gerade als militärische Organisation Geschlechterfragen besonders nachdrücklich beachten soll, wie es die EU und die UN fordern, wurde im Verhandlungsprozess jedoch ausgeblendet. Stattdessen wurden (angebliche) Besonderheiten als Organ des staatlichen Gewaltmonopols argumentativ gegen gleichstellungspolitische Veränderungen genutzt. Ermöglicht wurde dies durch die Setzung von politischen Prioritäten (Schwerpunkt auf Einsatzbereitschaft statt auf Gleichstellung) und die Verteilung von Kompetenzen (Ausgestaltung der Instrumente/Verordnungen durch Bundeswehrangehörige) durch die bundespolitischen AkteurInnen. Die Bundeswehrführung, die sich mit den Interessen altgedienter Soldaten konfrontiert sah und Veränderungen möglichst vermeiden wollte, nutzte die Definitionsmacht über den Begriff der „Einsatzbereitschaft“, um gleichstellungspolitische Instrumente möglichst wirkungslos zu gestalten.

Der Interessenkampf um das SDGleiG betrifft somit zentrale Fragen der Ausgestaltung des Militärs der Zukunft sowie das Problem, inwieweit sich das Militär zivilen Vorgaben unterzuordnen hat und an welchen Stellen es Ausnahmeregelungen geltend machen kann. Gleichstellungspolitisch geht es darum, inwieweit die männliche Struktur des Militärs verändert wird und wo sie bestehen bleiben kann.

Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass die traditionellen Geschlechterstrukturen, in denen der kämpfende Soldat immer noch ein Mann ist, in diesem Aushandlungsprozess verstärkt wurden und mit Unterstützung der Bundesregierung formal abgesichert werden konnten. Durch die Quotenregelung werden Frauen diskursiv und symbolisch explizit zur Minorität erklärt. Zudem werden sie allein als „Quotenfrauen“ angesehen statt als leistungsfähige Mitglieder der Organisation. Vor diesem Hintergrund ist zu befürchten, dass die Quotenregelung in der Bundeswehr unintendiert sogar zur Zementierung der bestehenden Strukturen beitragen kann.

Es kommt darüber hinaus zu Schließungsprozessen gegenüber Frauen und Männern, deren Erwerbs- und Lebensmodelle dem männlichen Alleinernährermodell widersprechen. Dies geschieht v.a. durch die eingeschränkte Teilzeitregelung, mit der Teilzeit und Karriere schwer zu vereinbaren sind. Dies benachteiligt in der Masse Frauen, da diese erfahrungsgemäß eher Teilzeitstellen in Anspruch nehmen als Männer. Aber auch viele von uns interviewte Männer verzichten auf Karriere, um Zeit für die Familie zu haben. Die Organisationsstrukturen widersprechen damit generell den Lebensentwürfen von Frauen und Männern, die ein egalitäres Partnerschafts- und Familienmodell leben möchten.

Ungeachtet dessen lassen sich jedoch auch einige positive Signale erkennen: So ist das Thema Gleichstellung zum ersten Mal in der 30-jährigen Geschichte der Teilhabe von Frauen am Dienst in der Bundeswehr überhaupt zu einem ernst zu nehmenden

Thema im bundeswehrinternen Diskurs geworden. Positiv ist auch die erhebliche Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten zu werten sowie damit verbunden auch weitgehende Möglichkeiten, sich gegen Ungleichbehandlungen oder sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen. Die im Hinblick auf die Einführung einer Quotenregelung und Teilzeit geschilderten Probleme sind zudem keineswegs allein in Gleichstellungsprozessen der Bundeswehr anzutreffen, sondern finden sich ebenso in vielen zivilen Organisationen. Welche Wirkkraft das Gleichstellungsgesetz letztlich entfaltet, ist bisher noch nicht abzusehen. Sie wäre jedoch als eher gering einzuschätzen, ließen sich die bisherigen Erfahrungen mit Gleichstellungsprozessen ziviler Organisationen auf die Bundeswehr übertragen.

Anmerkungen

- 1 Die Ausführungen basieren auf einem DFG-Forschungsprojekt zu „Geschlecht und Organisation am Beispiel der Bundeswehr“, welches von November 2002 bis April 2005 an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg von Prof. Dr. Jens-Rainer Ahrens, Dr. Maja Apelt und den beiden Autorinnen durchgeführt wurde.
- 2 Zu diesen Maßnahmen zählen die Einrichtung von „Ansprechstellen für spezifische Probleme weiblicher Soldaten“, welche als abgeschwächtes Äquivalent zur zivilen Frauenbeauftragten fungierten, Führungshilfen „zum Umgang mit Sexualität“, Schulungen für Ausbilder und Führungskräfte mit dem Titel „Partnerschaftlich Handeln“, welche v.a. die Anerkennung unterschiedlicher Lebensweisen zum Ziel hatten, sowie ein in Umfang und Folgen stark begrenztes Pilotprojekt zum Gender Mainstreaming (vgl. Apelt u.a. 2005).
- 3 Dies ist insofern wichtig, als dass ein Auslandseinsatz für eine Karriere in der Bundeswehr unabdingbar ist und damit dem gesetzlichen Anspruch Rechnung getragen werden kann, dass durch Teilzeit keine Nachteile entstehen.
- 4 Bei näherer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass das SDGleIG für den Einsatz keinerlei Auswirkungen hat, da die Mehrzahl der Vorschriften entweder bereits in anderen Gesetzen verankert ist (z.B. das Verbot von Diskriminierung) oder von vornherein nur im Inland relevant wird (z.B. bei Personalentscheidungen) (vgl. Eichen 2005).
- 5 Theoretische Grundlage der folgenden Ausführungen sind mikropolitische und netzwerkorientierte Ansätze, wie sie von Ortman (1990), Crozier/Friedberg (1993), Hétitier (1993) und Behning/Lepperhoff (1997) vorgeschlagen wurden. Besonderes Augenmerk liegt auf der Verknüpfung dieser Ansätze mit Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung. Die Integration einer Gender-Perspektive bedeutet dementsprechend, in die Analyse sowohl die unterschiedlichen geschlechterdifferenzen Zugangsmöglichkeiten zu Verhandlungspositionen von Frauen und Männern in Organisationen in Betracht zu ziehen, die verhandelbaren und nicht-verhandelbaren Interessen unter einer Gender-Perspektive zu betrachten und die Wirkung geschlechtsspezifischer Leitbilder, Normen und Deutungsmuster zu analysieren (vgl. Riegraf 1996).
- 6 In unseren Interviews wurde bereits ohne offizielle Quotenregelung oft von Gerüchten über informelle Quoten berichtet. Durch solche Praktiken, so nehmen viele Soldaten an, hätten Frauen nur aufgrund ihres Geschlechts bestimmte Positionen erreicht.
- 7 Einige unserer Befragten haben besonders Frauen als potenzielle Bewerberinnen im Auge. Dies entspricht auf der einen Seite auch den gesellschaftlichen Erfahrungen, dass Männer von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung kaum Gebrauch machen. Auf der anderen Seite kann Teilzeitarbeit zu einer Re-Traditionalisierung in der Aufteilung von Familienarbeit führen (vgl. Krüger 2001; BMFSFJ 2006).

Literatur

Apelt, Maja, 2002: „Die Integration von Frauen in die Bundeswehr ist abgeschlossen.“ Soziale Welt. 53. Jg. H. 3, 325-344.

Apelt, Maja u.a., 2005: „Die Bundeswehr auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter?“ In: Ahrens, Jens-Rainer u.a. (Hg.): Frauen im Militär. Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte. Wiesbaden, 108-131.

Behning, Ute / Lepperhoff, Julia, 1997: „Policy-Forschung revisited. Zum theoretischen, methodischen und methodologischen Gehalt von Policy-Analysen.“ Femina Politica. 6. Jg. H. 1, 52-60.

Billing, Yvonne Due, 2005: „Gender Equity – A Bureaucratic Enterprise.“ In: Du Gay, Paul (Hg.): The Values of Bureaucracy. New York, 257-279.

BMFSFJ (Hg.), 2006: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. Bundestagsdrucksache 16/1360. Berlin.

BMVg, 2005: „Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung – StZV“. Bundesgesetzblatt. Jg. 2005, Teil 1, Nr. 70, 3157-3159.

Council of the European Union, 2004: Resolution 1385 (2004)1: Conflict Prevention and Resolution: the Role of Women. Brüssel.

Crozier, Michel / Friedberg, Erhard, 1993: Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation. Frankfurt/M.

Deutscher Bundestag, 2001a: „Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG). Bundesgesetzblatt, Jg. 2001, Teil I, Nr.62, 3234.

Deutscher Bundestag, 2001b: Entschließungsantrag zu der dritten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG). Drucksachen 14/5679, 14/6898.

Deutscher Bundestag, 2004a: Beschlussempfehlung und Bericht des Verteidigungsausschusses (11. Ausschuss) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung. Drucksache 15/3918. Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetz – SDGleiG). 15. Wahlperiode, 24. 11. 2004.

Deutscher Bundestag, 2004b: Protokoll der 141. Plenarsitzung. 15. Wahlperiode, Drucksache 15/3918, 13114.

Deutscher Bundestag, 2004c: „Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetz“. Bundesgesetzblatt. Jg. 2004, Teil I, Nr. 75, 3234.

Dittmer, Cordula / Mangold, Anne, 2005: „Die Integration von Frauen in die europäischen Streitkräfte – das Militär zwischen internationalem Recht und nationaler Sicherheitspolitik.“ In: Jünnemann, Annette / Klement, Carmen (Hg.): Die Gleichstellungspolitik der Europäischen Union. Baden-Baden, 65-80.

Eichen, Klaus, 2005: „Das Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr.“ In: Unterrichtsblätter für die Bundeswehrverwaltung. H. 1, 6-14.

Forster, Edgar, 2006: „Männliche Resouveränisierungen.“ Feministische Studien. 24. Jg. H. 2, 193-207.

Héritier, Adrienne, 1993: „Policy-Analyse. Elemente der Kritik und Perspektiven der Neuorientierung.“ In: Dies. (Hg.): Policy-Analyse. Kritik und Neuorientierung. Opladen, 9-36.

Krüger, Helga, 2001: „Gesellschaftsanalyse: Der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung.“ In: Knapp, Gudrun-Axeli / Wetterer, Angelika (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter: Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster, 63-90.

Ortmann, Günther, 1990: Computer und Macht in Organisationen: mikropolitische Analysen. Opladen.

Riegraf, Birgit, 1996: Geschlecht und Mikropolitik: das Beispiel betrieblicher Gleichstellung. Opladen.

Sicherheitsrat der Vereinten Nationen, 2000: Resolution 1325 on Women, Peace, and Security. New York.

Theorin, Maj Britt, 2000: Entwurf eines Berichts über die Beteiligung von Frauen an der friedlichen Beilegung von Konflikten. Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit. Vorläufig 2000/2025. Brüssel.

Diversity Management: Mehr Gewinn durch weniger Diskriminierung?

Von der Differenz im Umgang mit Differenzen

PATRICIA PURTSCHERT

Menschliche Vielfalt, heißt es in einem Text, den die Lufthansa auf ihrer Homepage veröffentlichte, sei ein wesentlicher Erfolgsfaktor für ein global operierendes Unternehmen (vgl. Deutsche Lufthansa AG 2005) Bei der Lufthansa würden Menschen aus 120 Nationen arbeiten, die mit einer ebenso internationalen Kundschaft zu tun hätten. Die unterschiedlichen Sprachen und Lebensgewohnheiten der Mitarbeitenden, so wird gefolgert, erwiesen sich in diesem multikulturellen Markt als wichtige Kompetenz. Diese positive Deutung von sprachlichen und kulturellen Differenzen geht, das macht der Text deutlich, gleichzeitig mit einem Credo der Chancengleichheit einher. „Bei uns zählt nicht der Pass oder die Muttersprache, sondern wie man die Arbeit erledigt“ (ebd.), erzählt denn auch ein türkischstämmiger Frachtarbeiter. Neben diesen Zeilen befindet sich ein Foto, auf der drei Lufthansa-Mitarbeitende – ein Mann und zwei Frauen – unterschiedlicher ethnischer Herkunft in die Kamera lächeln.

Die Nutzung der Unterschiede, welche die Belegschaft einer Firma mitbringen, ist keine Erfindung der Lufthansa. Unter dem Etikett „Diversity Management“ hat dieser Ansatz, der seit Ende der 1980er Jahre von Unternehmen in den USA verwendet wird, in den letzten Jahren auch in Europa Fuß gefasst. Vor allem multinationale Firmen benutzen und propagieren Diversity Management als Führungsinstrument, mit dem Diskriminierungen zugunsten eines Klimas des Respekts aufgehoben und die Differenzen der Mitarbeitenden wirtschaftlich nutzbar gemacht werden sollen. Ein Ansatz also, gegen den sich erst einmal gar nichts einwenden lässt.

Ein neoliberales Phänomen

Aus einer linken, kritischen Perspektive fällt es nicht einfach, das Diversity Management zu beurteilen. Der Ansatz kann als geradezu exemplarisches Phänomen eines Neoliberalismus bezeichnet werden, der sich durch die Aneignung und Integration dissidenter Terminologien auszeichnet. Ehemalige Leitbegriffe linker Politik finden demnach in jenen Kontexten Verwendung, gegen die sie einst in kritischer Absicht entwickelt worden sind. Feministische, antirassistische und queere Analysen erscheinen nicht mehr als Störungen in einem hegemonialen Diskussionsfeld, sondern – so die hier vertretene These – werden in Regierungspapiere und Firmenkonzepte integriert. Diese Aneignungsbewegung lässt sich, so die Vermutung, auch umgekehrt ausmachen: Während sich Großkonzerne Formulierungen von Menschenrechtsgruppen zu Eigen machen, präsentieren linke NGOs ihre Analysen vermehrt in einer Managementterminologie. Für die einen beschreiben diese Veränderungen das Aufbrechen veralteter Fronten, das zu neuen und wirksamen Koalitionen zwischen Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Politik führt. Andere sehen sich einem Verwirrspiel gegenüber, das es schwer macht, zwischen PR und Politik, zwischen leeren Floskeln und wirksamen Praktiken zu unterscheiden. Für sie geht die Verschränkung von Sprachspielen, die sich einst viel deutlicher als Diskurs und Gegendiskurs voneinander abgehoben haben, mit dem Gefühl einher, die eigene Sprache an diejenigen abgetreten zu haben, deren Arbeit man kritisch beurteilen wollte.

Von einer solchen Ambivalenz mag auch ein feministischer Zugang zum Diversity Management geprägt sein. Was in der gewinnorientierten Ausrichtung von Wirtschaftsunternehmen lange kaum Gehör fand – die Forderungen marginalisierter Gruppen nach Anerkennung und dem Zugang zu Ressourcen, Ausbildung und Arbeitsplätzen – wird nun offensiv und mit viel Aufwand zum Bestandteil einer erfolgreichen Geschäftspolitik erklärt. Mehr noch: Diversity Management erscheint als unumgänglicher Aspekt einer zeitgemäßen, weltoffenen und erfolgreichen Personalführung. Wie ist es also zu deuten, wenn Großkonzerne vermehrt Frauen und MigrantInnen in die Belegschaft aufnehmen und Schwulen und Lesben einen Arbeitsplatz bieten wollen, an dem ihre Lebensweise Anerkennung erfährt? Ist Diversity Management der Schlüssel zu einer gerechteren Welt? Ist es eine Antwort der Wirtschaft auf die Forderungen von linken Bewegungen? Oder ist es der Versuch, unter dem Deckmantel der Gerechtigkeit Imagepflege zu betreiben?

Ich denke, dass kategorische Antworten auf diese Fragen deshalb ins Leere führen, weil unter dem Begriff des Diversity Managements zurzeit eine Vielzahl von Maßnahmen, Programmen und Praktiken gebündelt werden, über deren Wirksamkeit nur spezifische Analysen entscheiden können, die hier nicht ausgeführt werden können. Im Folgenden wird deshalb weder für noch gegen das Diversity Management Stellung bezogen. Mein Vorschlag besteht vielmehr darin, durch den Rückgriff auf die feministische Theorie mögliche Ausgangspunkte für eine Kritik dieses Ansatzes zu gewinnen. Als zentral für eine solche Auseinandersetzung erweist sich dabei die Verwendung des Differenzbegriffs.

Gleichheit und Differenz

Diversity Management versteht sich als ein affirmatives und offensives Verwalten menschlicher Differenzen. Die Unterschiedlichkeit der Mitarbeitenden soll sowohl für die Individuen als auch für den Konzern vorteilhaft eingesetzt werden. Angestrebt wird ein Zusammenspiel von politischen und ökonomischen Faktoren, in dem sich Gewinn und Gerechtigkeit wirksam verschränken. So heißt es bei International Business Machines Corporation (IBM) Deutschland: „Wir wollen keine austauschbaren Personen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist einzigartig und wird dabei unterstützt, die persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln und optimal einzusetzen – unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität“ (IBM 2006). Erklärtes Ziel von IBM ist es demnach, die Mitarbeitenden in ihrer Differenz zu anerkennen. Um die Entwicklung der jeweiligen Einzigartigkeit zu gewährleisten, geht IBM wiederum von der potenziellen Gleichheit aller Mitarbeitenden aus. Als Voraussetzung für eine Kultur der Differenz gilt somit die Chancengleichheit. Diese kann aber nur hergestellt werden, wenn die theoretische Gleichbehandlung aller Angestellten nicht durch jene Differenzen beeinträchtigt wird, die an gesellschaftliche Ungleichheiten gekoppelt sind, etwa Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexuelle Identität. Wir befinden uns an dieser Stelle inmitten des komplizierten Zusammenspiels von Gleichheit und Differenz. Differenzen sollen möglich sein, wo sie Ausdruck von Individualität sind. Und sie sollen da, wo sie auf tradierte Ungleichheiten zurückgehen und diese reproduzieren, der Gleichheit weichen. Doch lassen sich individuelle Differenzen und gesellschaftlich begründete Unterschiede so einfach voneinander trennen? Der Vorsatz, alle Angestellten gleich zu behandeln und allen die gleiche Chance zur individuellen Verwirklichung zu geben, stößt in einer sexistisch, rassistisch und homophob strukturierten Gesellschaft schnell an seine Grenzen. Was in der Darstellung von IBM unbestimmt bleibt, ist darum die Frage, wie gesellschaftlich wirkmächtige Differenzen wie Geschlecht, Ethnizität und Religion zugunsten einer grundsätzlichen menschlichen Differenz – der individuellen Einzigartigkeit, von der die Rede ist – ausgehebelt werden können. Die Problematik einer solchen Perspektive liegt in ihrer vorschnellen Fokussierung auf eine grundsätzliche menschliche Differenz, welche paradoxerweise wieder zu einem Gleichheitseffekt führt. Wenn nämlich alle radikal verschieden sind, dann müssen soziale, politische oder ökonomische Ungleichheiten nicht mehr in den Blick genommen werden. Der Konzernchef ist dann genauso divers wie die Migrantin, die spätabends sein Büro putzt.

Ein solches entpolitisiertes Verständnis von Differenz findet sich auch bei der New Diversity Initiative, einer Aktionsplattform, die vom Institut für Marketing und Handel der Universität St. Gallen und der Schweizer Marketingagentur Lowe gegründet worden ist, und ein Forum für das Diversity Marketing darstellt. Auf deren Website heißt es: „Diversity ist the one true thing we all have in common – celebrate it every

day!“ (New Diversity Initiative 2006). Differenz wird an dieser Stelle zum Ausdruck eines Lifestyles, der gefeiert werden soll. Zentral für das Diversity Marketing ist die Abwendung von der Massenproduktion, die sich auf eine einzige Norm bezieht. Stattdessen richtet sich das Angebot auf die zunehmende Vielfalt von Communities, Lifestyles und Bedürfnissen. Der Markt wird dabei zum Ort der Selbstverwirklichung: „Das Individuum steht im Zentrum sämtlicher Bedürfnisse: relevant ist, was persönlich betrifft“ (New Diversity Initiative 2006). Konsum wird nicht mehr aufgeteilt in ein Luxusangebot, das sich an einzelne richtet, und einen Massenkonsum, der sich durch Uniformität auszeichnet. Nicht mehr nur den Reichsten, sondern auch der großen Masse wird Konsum als Mittel der Individualisierung angeboten.

Gewinn und Gerechtigkeit

Diversity Management unterscheidet sich vom Diversity Marketing, indem es sich auf die Mitarbeitenden und nicht auf die Kundschaft bezieht. Dennoch arbeiten beide Ansätze aus unterschiedlichen Perspektiven an demselben Projekt: Während das Diversity Marketing die Kundenprofile erstellt, analysiert und verfeinert, rekrutiert das Diversity Management jenes Personal, welches die unterschiedlichen Kundensegmente kennt, erreichen und ansprechen kann. Eine Firma, die beispielsweise MigrantInnen mit Hilfe des Diversity Managements als Mitarbeitende einbezieht und sie mit Hilfe des Diversity Marketings als potenzielle Kundschaft anspricht, erreicht demnach beides: die bessere Integration einer tendenziell diskriminierten Gruppe und die bessere Erschließung neuer Märkte. Der Vorteil der Win-Win-Strategie – größere Gerechtigkeit *und* mehr Umsatz – erweist sich aber gerade auch als möglicher Schwachpunkt. Mehr Gerechtigkeit herzustellen lohnt sich demnach vor allem da, wo auch mehr Gewinn zu holen ist. Darum ist es nicht zufällig, wenn im neuen „Gay Marketing“ vor allem die finanziell besser gestellten Schwulen und viel seltener die Lesben angesprochen werden. Zufall ist es auch nicht, wenn mit Bezug auf die kulturellen Kompetenzen der Belegschaft auffallend oft von Asien und kaum je von Afrika die Rede ist, dessen Märkte einen ungleich geringeren Gewinn versprechen.

Der geniale Trick des Diversity Managements – dass sich mehr Gerechtigkeit und mehr Gewinn nicht ausschließen – verweist gleichzeitig auf seine Grenzen. Interessant ist gemäß dieser Logik vor allem die bessere Einbindung jener Subjekte, die ökonomischen Erfolg versprechen. Die Verschränkung von Ökonomie und Politik führt somit dazu, dass die politische Bedeutung von Differenzen von ihrem ökonomischen Wert abhängig gemacht wird.

Diversity Management befindet sich somit an der Schnittstelle zweier Logiken. Einerseits fungiert es als Instrument, das für mehr Gerechtigkeit innerhalb der Firma sorgt: Benachteiligten Gruppen soll der Zugang zu Stellen und vor allem zu Führungspositionen eröffnet werden, und Menschen, die aufgrund ihrer Herkunft oder Lebensweise gesellschaftlicher Diskriminierung ausgesetzt sind, sollen innerhalb der Firma Respekt und Toleranz erfahren. Andererseits soll der gezielte Einsatz unter-

schiedlicher Kompetenzen durch das Diversity Management dazu dienen, den Gewinn zu steigern und das Firmenansetzen zu verbessern. Gerechtigkeit, Umverteilung und Anerkennung auf der einen, Gewinnsteigerung und Imagepflege auf der anderen Seite. In den meisten Darstellungen von Diversity Management wird fraglos davon ausgegangen, dass sich beide Logiken, die Gerechtigkeitslogik und die ökonomische Logik, wirksam ergänzen und unterstützen. Diese Vorannahme aber muss, so denke ich, kontinuierlich auf ihre Grenzen hin befragt werden. Zu diesem Zweck schlage ich vor, die feministische Theorie heranzuziehen. Differenzen werden in diesen Theorien nicht auf eine entpolitisierte grundsätzliche Verschiedenheit der Menschen zurückgeführt. Aufgezeigt wird vielmehr, inwiefern Differenzen von grundlegender Bedeutung für die Verteilung und Umverteilung von Macht sind.

Eine kleine feministische Geschichte der Differenz

Die Auseinandersetzung mit Differenzen ist, das liegt im Wesen der Sache, eine der nie zu Ende gedachten Herausforderungen der feministischen Theorie. Für Simone de Beauvoir ist es das Faktum des Andersseins, um das ihre Reflexionen kreisen. Die Frau, so stellt Beauvoir fest, „wird mit Bezug auf den Mann determiniert und differenziert, er aber nicht mit Bezug auf sie. Sie ist das Unwesentliche gegenüber dem Wesentlichen. Er ist das Subjekt, er ist das Absolute, sie ist das Andere“ (Beauvoir 1994, 12). Die Geschlechterdifferenz ist damit nicht symmetrisch, sondern hierarchisch. Sie mag zwar, wie Beauvoir einwirft, eine natürliche Basis haben, relevant ist aber, dass sie zur Herstellung einer dominanten männlichen Subjektposition und einer abhängigen weiblichen Objektposition verwendet wird. Der Mann konstituiert sich dabei als Mensch, als Subjekt, als Absolutes. Die Frau hingegen wird in Bezug auf den Mann definiert, als dasjenige, was von ihm abgeleitet ist, als sein Anderes. Diese Struktur der Alterität, so zeigt Beauvoir, findet sich auch in anderen Herrschaftsverhältnissen: Auch Rassen- oder Klassenunterschiede dienen dazu, Herrschaftsstrukturen zu legitimieren und aufrecht zu erhalten. Die intellektuelle Haltung, die Beauvoir im Hinblick auf Differenzen entwickelt, ist somit eine produktive Skepsis: Anstatt scheinbar natürliche menschliche Unterschiede hinzunehmen, fragt sie, wie Differenzen eingesetzt werden, um Macht- und Ohnmachtverhältnisse zu begründen und aufrecht zu erhalten.

Beauvoirs Versuch, Sexismus mit Rassismus oder Antisemitismus zu vergleichen, ist aufschlussreich, weil er zeigt, dass eine ähnliche Logik der Differenz in unterschiedlichen Herrschaftsformen am Werk ist. Auf Kritik stießen ihre Ausführungen allerdings, weil sie verschiedene Formen der Unterdrückung derart miteinander vergleicht, als würde es zwischen ihnen keine Überschneidungen geben. So ist auf der einen Seite von Frauen die Rede, die Sexismus erfahren, und auf der anderen Seite von Schwarzen, die Rassismus ausgesetzt sind. Dadurch werden aber wiederum vielfältige Erfahrungen und Perspektiven ausgeschlossen: wenn mit „Schwarzen“ nur schwarze Männer, mit „Juden“ nur jüdische Männer, mit „Arbeitern“ nur Männer der

Arbeiterklasse und mit „Frauen“ nur weiße, christliche, bürgerliche Frauen gemeint sind, bleiben die schwarze Frau, die jüdische Frau und die Arbeiter-Frau unsichtbar. Im Unterschied dazu betont Elizabeth Spelman die Unmöglichkeit, Geschlecht, Rasse und Klasse als voneinander getrennte Aspekte zu denken (Spelman 1988, 114ff.). Identitätskategorien können weder gänzlich voneinander unterschieden noch miteinander addiert werden: Die Diskriminierungen, die schwarze Frauen erleben, setzen sich nicht aus den Erfahrungen weißer Frauen plus denjenigen schwarzer Männer zusammen. Vielmehr entstehen an den Orten, an denen sich Herrschaftspraktiken überkreuzen, jeweils spezifische Formen der Unterdrückung.

Diese Verschränkung vielfältiger Unterschiede ist auch Audre Lorde's Ausgangspunkt. Sie richtet ihren Blick dabei auf die Norm, die den Referenzpunkt für das Differente darstellt, ohne selbst als different zu erscheinen. „Wir sprechen nicht von menschlichen Unterschieden, sondern von menschlichen Abweichungen von der Norm. In Amerika versteht man unter dieser Norm meistens: weiß, dünn, männlich, jung, heterosexuell, christlich und finanziell gesichert. Mit Hilfe dieser mythischen Norm bleiben die Fallstricke der Macht in dieser Gesellschaft erhalten“ (Lorde 1993, 202f.). Demnach unterscheiden sich nicht nur alle Frauen von der männlichen Norm, sondern eine Vielzahl von Menschen treten als „Abweichung“ zu einer Norm auf. Obwohl die Norm „mythisch“ ist, und somit von niemandem erfüllt werden kann, stellt sie ein zentrales Regulativ gesellschaftlicher Macht dar. Für Lorde bedeutet die Unmöglichkeit, die Norm zu erfüllen, somit keineswegs, dass alle gleichermaßen different sind. Auch wenn niemand die Norm vollumfänglich repräsentiert, wird sie von unterschiedlichen Menschen in unterschiedlichem Maße verkörpert. Und es sind diese verschiedenen Positionierungen in Bezug auf die Norm und die diversen Anordnungen, welche durch die Norm gestiftet werden, die entscheidend sind für den Zugang zu Ressourcen und zu gesellschaftlicher Anerkennung.

Damit werden auch Unterschiede zwischen Frauen denkbar: Lorde spricht von *Women of Colour*, die die Wohnungen von weißen Feministinnen putzen, während diese an Kongressen weilen. Sie weist darauf hin, wie zentral es für schwarze Frauen in einer rassistischen Gesellschaft ist, Bündnisse mit schwarzen Männern einzugehen, während es für sie ebenso wichtig ist, sich gegen den Sexismus und die Homophobie in der schwarzen Community zu wenden. Weißen Frauen hingegen ermöglichen die Beziehungen zu weißen Männern unter Umständen einen, wenn auch fragilen, Zugang zur Macht. Lorde fordert somit dazu auf, der Komplexität von Machtverhältnissen Rechnung zu tragen, gerade auch innerhalb jener Gruppen, die als homogen dargestellt werden.

Auf einen weiteren Aspekt der Differenz weist schließlich Judith Butler hin. Wenn die Konstitution eines hegemonialen Subjekts sich durch den ständigen Ausschluss von Anderen ereignet, dann entsteht dieses „durch die Schaffung eines Gebiets von nichtautorisierten Subjekten, gleichsam von Vor-Subjekten, von Gestalten des Verworfenen und Bevölkerungsgruppen, die der Sicht entzogen sind“ (Butler 1993, 46). Damit ist es nicht nur so, dass gewisse Menschen als Andere erscheinen, Butler weist

vielmehr darauf hin, dass es auch Menschen gibt, die in der vorherrschenden diskursiven Ordnung gar nicht zur Erscheinung gelangen. Unterschieden werden muss somit nicht nur zwischen der Norm und dem, was als ihr Anderes erscheint. Von Bedeutung ist auch die Differenz zwischen Menschen, die als etwas anerkannt werden und solchen, denen dies versagt wird. Weil ihnen die Anerkennung verwehrt wird, die sie benötigen, um als Subjekte in Erscheinung zu treten, können sie nicht einmal als Subjekte erscheinen, die diese Anerkennung fordern. Anders als diejenigen, die als Andere adressiert werden – eine Adressierung, die falsch, problematisch und diskriminierend sein kann – lenkt Butler die Aufmerksamkeit auf diejenigen, die nicht einmal als Andere in den Blick kommen, die gar nicht in den Blick kommen.

Mit einer solch kurzen und notwendigerweise allzu kurzen Geschichte der Differenz geht es mir darum, das kritische Potenzial zu vergegenwärtigen, das die feministische Theorie in Bezug auf den Umgang mit Differenzen bereitstellt. Beauvoir ermöglicht es, den Zusammenhang von Differenz und Macht zu denken. Von Spelman lernen wir, dass Differenzen nicht voneinander losgelöst, sondern vielmehr in ihrer Verschränktheit gedacht werden müssen. Lorde bringt uns bei, den Blick auf die mythische Norm zu richten, die die Verteilung und Umverteilung von Macht reguliert. Und Butler fordert dazu auf, auch nach denjenigen Menschen zu fragen, die unsichtbar bleiben, weil sie nicht einmal als Andere erscheinen. Im Mittelpunkt all dieser Überlegungen steht die Frage der Macht. Auch wenn einzelne feministische Denkerinnen die Vision einer machtfreien Differenz stark zu machen versuchen – und die Auseinandersetzung mit der Frage, ob Differenzen über ihre machtpolitische Bedeutung hinaus relevant sein können, beschäftigt viele – bleibt die Frage der Asymmetrie, der Ungleichheit, der Ungerechtigkeit, kurz: die Frage der Macht in diesen Analysen immer zentral.

Kritische Fragen an das Diversity Management

Vor diesem Hintergrund kann eine Reihe von Fragen aufgeworfen werden, wie z.B. die Frage nach der Definitionsmacht: wer legt welche Differenzen fest und wem sind sie wie von Nutzen? Differenzen, die aus einer hegemonialen Perspektive definiert werden, können gänzlich unkritisch verwendet werden und problematische Vorstellungen reproduzieren. Dies kommt etwa zum Ausdruck, wenn ein Projektmanager von Novartis rät, sich gegenüber KollegInnen in Asien und im pazifischen Raum präzise auszudrücken, weil damit ein langwieriger verbaler Austausch verhindert werden könne. Mitarbeitende in Ländern mit lateinischen Sprachen hingegen würden sich mit allgemeineren Überblicken begnügen (vgl. Nayman 2003, 31). Solche einseitigen Konzeptionen können, wie Katrin Hansen und Hans-Jürgen Aretz festhalten, dazu führen, dass „Unterschiede (...) als Stereotype festgeschrieben werden“ (Aretz/Hansen 2002, 89). Ein anderes Beispiel findet sich im eingangs zitierten Artikel der Lufthansa, in dem es zum Schluss heißt, manchen Menschen seien die interkulturellen Fähigkeiten in die Wiege gelegt. So sei eine Flugbegleiterin aus Berlin

„eigentlich (...) eine Prinzessin, die als älteste Tochter einer afrikanischen Fürstenfamilie in Sierra Leone zur Welt kam. Doch keiner der Fluggäste auf den Strecken innerhalb Europas oder nach Asien oder USA ahnt, dass er sein Frühstück von einer echten Prinzessin serviert bekommt“ (Deutsche Lufthansa AG 2005). An dieser Stelle, an der das Diversity Management fließend in Werbung übergeht, dient die Rede von der Diversität nur noch dazu, ein Bild der exotisierten und damit tendenziell erotisierten Angestellten hervorzubringen, die dem Kunden vorgeführt werden kann. Feministische Theorien zeigen auch, dass die Frage der Macht nicht auf ein individuelles, lokales und partikuläres Problem reduziert werden kann. Dies macht es erforderlich, nach dem firmeneigenen Verständnis von Macht zu fragen: Werden Diskriminierung und Ungleichheit als strukturelles Problem betrachtet? Oder gelten sie nur als unglückliche Nebeneffekte, die möglichst effizient abgebaut werden sollen? Damit kämen grundsätzliche Ungleichheiten und größere Interessenkonflikte gar nicht erst in den Blick – Diskriminierungen blieben „Störungen“ in einem System, das niemals grundsätzlich in Frage gestellt wird. Die Aufhebung von Diskriminierung wird dann unter Umständen an einzelne Individuen delegiert, die an einer Mediation teilnehmen oder ein „Toleranztraining“ absolvieren sollen. Auch wenn solche Maßnahmen wirksam sein können, erweisen sie sich dann als problematisch, wenn sie die Auseinandersetzung mit strukturellen Ursachen von Ungleichheit ersetzen. Diversity Management lässt sich, so hält Nathalie Amstutz fest „nicht unabhängig von politischen Fragestellungen in Konzepte umsetzen, soll der Ansatz nicht unrealistische Harmonievorstellungen erzeugen. Die Frage der gleichen Chancen bzw. der Berücksichtigung unterschiedlicher Rahmenbedingungen, um gleiche Chancen zu ermöglichen, bedeutet auch, die strukturellen Bedingungen genauer zu betrachten“ (Amstutz 2005, B3), Diversity Management muss deshalb, um wirksam zu sein, „Machtverhältnisse in der Gesellschaft und in den Organisationen berücksichtigen“ (Hansen/Müller 2003, 21). Daran schließt sich die Frage nach der Umverteilung von Macht und Ressourcen an: Werden Veränderungen in die Hand genommen, werden sie transparent gemacht, werden sie eingehalten?!

Gefragt werden muss schließlich auch, an wen sich die Maßnahmen des Diversity Managements jeweils richten. So macht es beispielsweise einen Unterschied, ob eine Firma Kinderkrippenplätze anbietet, die auch einkommensschwache Eltern bezahlen können, oder ob sie Krippenplätze vermittelt, die sich nur jene Frauen (und Männer) mit einem hohen Einkommen leisten können. Werden nämlich weder eigene kostengünstige Krippenplätze zur Verfügung gestellt noch externe Plätze subventioniert, dann besteht die Unterstützung der Firma vorwiegend in der Vermittlungstätigkeit. Nur das organisatorische Problem der Kinderversorgung – wie finde ich einen Krippenplatz? – wird in einem solchen Fall adressiert, nicht aber das ökonomische – wie bezahle ich einen Krippenplatz? Was als Frauenförderung ausgegeben wird, erweist sich dann de facto als Förderung jener Gruppe von Frauen, die über ein gutes Einkommen verfügen.

Für eine feministische Auseinandersetzung mit dem Diversity Management sind, das

zeigen diese wenigen Beispiele, zahlreiche Ansatzpunkte vorhanden. Der Rückgriff auf die feministische Theorie kann dabei in doppelter Hinsicht produktiv sein. Er erinnert daran, dass die Thematisierung von Differenzen nicht neu ist. Damit kann auch einer gewissen Amnesie entgegengewirkt werden: Denn das Diversity Management übernimmt, ohne sich explizit auf sie zu beziehen, zahlreiche feministische Einsichten. Werden diese wiederum auf das Diversity Management angewendet, dann lassen sich Differenzen im Umgang mit der Differenz ausmachen, die für die Unterscheidung zwischen neoliberaler Aneignungsrhetorik und einer Umverteilung von Macht entscheidend sind.

Anmerkungen

- 1 Eine Internetrecherche zeigt, dass viele Firmen auf ihrer Website eine Liste der Preise anführen, die sie für ihre Gleichstellungspolitik gewonnen haben. Detaillierte Zahlen zur aktuellen Lage und den angestrebten Veränderungen des Geschlechterverhältnisses auf den unterschiedlichen Hierarchiestufen sucht man hingegen oft vergeblich.

Literatur

Amstutz, Nathalie, 2005: „Was Diversity von der Geschlechtergleichstellung lernen kann. Firmen können wenig ausrichten, wenn sie die gesellschaftliche Diskussion scheuen“. Neue Züricher Zeitung, 29.11.2005, B3.

Aretz, Hans-Jürgen/Hansen, Katrin, 2002: Diversity und Diversity-Management im Unternehmen. Eine Analyse aus systemtheoretischer Sicht. Münster.

Beauvoir, Simone de, 1994: Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau. Reinbek b. Hamburg.

Butler, Judith, 1993: „Kontingente Grundlagen. Der Feminismus und die Frage der ‚Postmoderne‘“. In: Benhabib, Seyla u.a. (Hg.): Der Streit um Differenz. Feminismus und Postmoderne in der Gegenwart. Frankfurt/M., 31-58.

Deutsche Lufthansa AG, 2005: Über uns. Internet: http://konzern.lufthansa.com/de/html/ueber_uns/mobilitaet (3.9.2005).

Hansen, Katrin/Müller, Ursula, 2003: „Diversity in Arbeits- und Bildungsorganisationen. Aspekte von Globalisierung, Geschlecht und Organisationsreform“. In: Belinszki, Eszter u.a. (Hg.): Diversity Management. Best Practices im internationalen Feld. Münster, 9-60.

IBM, 2006: Life@IBM. Internet: www-05.ibm.com/employment/de/life/diversity.html (17.11.2006).

Lorde, Audre, 1993: „Du kannst nicht das Haus des Herren mit dem Handwerkszeug des Herren abreißen“. In: Dies./Adrienne Rich: Macht und Sinnlichkeit. Berlin, 199-212.

Nayman, Michèle, 2003: „Synergy from Diversity“. Pathways. The Novartis Journal. H. 1, 27-31.

New Diversity Initiative, 2006: The New Diversity Initiative. Internet: www.newdiversity.ch (17.11.2006).

Spelman, Elizabeth V., 1988: Inessential Woman. Problems of Exclusion in Feminist Thought. Boston.

Geburtenrückgang, Geschlechterpolitik und politische Steuerung

DIANA HUMMEL

Nahezu täglich thematisieren Politik und Medien den demographischen Wandel und seine Folgen. Gemeinsam mit der Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung wird in Krisenszenarien insbesondere die niedrige Geburtenziffer als Alarmzeichen gedeutet. Die für sinkende Kinderzahlen Verantwortlichen wurden von konservativen AutorInnen wie z.B. Frank Schirrmacher oder Eva Herman bereits ausgemacht: die Frauen. Von der Politik würden sie zur Erwerbsarbeit genötigt und ihr Emanzipationsstreben führe sie von ihrer „eigentlichen“ Bestimmung und Erfüllung als Mutter weg. In derartigen Positionen leben gesellschaftlich längst überholte biologistische Geschlechterbilder wieder auf. Zugleich wird daran deutlich, wie eng der Demographie- und der Geschlechterdiskurs miteinander verknüpft sind. Überlegungen über die Möglichkeiten und Mittel pronatalistischer Politiken und deren Effektivität spielen dabei eine besondere Rolle. Um diesen geschlechterpolitischen Diskurs über die Steuerung der Geburtenentwicklung geht es im folgenden Beitrag.

Geburtenraten in Deutschland und im europäischen Vergleich

Seit mehr als 100 Jahren verzeichnet ganz Europa sinkende Geburtenzahlen. In allen europäischen Ländern liegt die Geburtenrate unter dem Reproduktionsniveau von 2,1 Kindern pro Frau, bei dem die Bevölkerungszahl konstant bleibt. Allerdings bestehen zwischen den Ländern große Unterschiede. Dass Deutschland eine der weltweit niedrigsten Geburtenraten verzeichnet, ist ein Mythos. Während hierzulande durchschnittlich 1,35 Kinder pro Frau geboren werden, registrieren einige Länder in Süd- und Osteuropa weitaus geringere Werte (Stand 2003/04): In Italien z.B. beträgt die „zusammengefasste Geburtenziffer“¹ 1,29 Kinder, in Griechenland 1,27 und in Tschechien sogar nur 1,18. Demographische „Vorzeigeländer“ sind demgegenüber Skandinavien und Frankreich. In Island bekommen Frauen durchschnittlich 1,99 Kinder; in Norwegen 1,80 und in Schweden 1,71. In Frankreich liegt die Geburtenrate bei 1,89 Kindern (vgl. Beck-Gernsheim 2006, 11).²

Eine deutsche Besonderheit ist die insgesamt hohe Kinderlosigkeit. In Deutschland blieben in der Generation der in den 1960er Jahren geborenen Frauen etwa 25-30% kinderlos, während in anderen Ländern mit niedriger Geburtenrate wie z.B. Italien eher die Tendenz zur Einkindfamilie vorherrscht. Das durchschnittliche Alter von

Frauen bei der Geburt des ersten Kindes ist in Deutschland von 25 Jahren in den frühen 1960er Jahren auf 29,4 Jahre im Jahr 2003 gestiegen (vgl. Schmitt/Winkelmann 2005). Insbesondere der Anstieg des Bildungsniveaus führt dazu, dass die Geburt des ersten Kindes auf einen späteren Zeitpunkt verschoben wird. Hierzulande besteht gerade für jüngere Frauen ein starker Zielkonflikt zwischen dem Wunsch nach Kindern und dem Ziel der ökonomischen Unabhängigkeit und sozialen Absicherung. Vor dem Hintergrund der Arbeitsplatzunsicherheit, der Zunahme befristeter und geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sowie wachsender Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen schieben viele Frauen das Kinderkriegen auf, da dies auch heute noch oftmals mit dem Ende der Karriere und der eigenständigen sozialen Absicherung verbunden ist (vgl. Beck-Gernsheim 2006). Neben ökonomischen Aspekten stehen auch ungünstige institutionell-infrastrukturelle Bedingungen in Deutschland einer Familiengründung entgegen, insbesondere der Mangel an Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder und das unzureichende Angebot an Ganztagschulen.

Erwerbstätigkeit und Kinderzahl

Der Ländervergleich belegt, dass mit der Frauenerwerbsquote die Geburtenhäufigkeit steigt und nicht sinkt. So lässt sich in den relativ kinderreichen Ländern Frankreich, Schweden und Norwegen an höheren Geburtenraten ablesen, dass es dort für Frauen besser möglich ist, Beruf und Familie zu vereinbaren. Frauen mit einem Kind sind in diesen Ländern praktisch gleich häufig erwerbstätig wie kinderlose Frauen (vgl. Kröhnert u.a. 2004). Im Unterschied dazu herrscht in Deutschland immer noch das konservative Familienleitbild mit einem männlichen Haupternährer vor; ein Großteil der berufstätigen Mütter arbeitet in Deutschland in Teilzeit-Arbeitsverhältnissen. Der Beschäftigungsanteil von Müttern mit einem Kind unter drei Jahren liegt bei etwa 60%, Frauen mit zwei oder mehreren Kindern sind nur zu 56% erwerbstätig, während der entsprechende Wert bei kinderlosen Frauen bei 77% liegt. In Frankreich scheint ein Kleinkind kein Grund für die Unterbrechung der Erwerbsarbeit zu sein – dort sind 80% der Mütter eines Kleinkindes beschäftigt. Frankreich verfügt aber mit Vorschulen und Ganztagschulen über ein relativ hoch entwickeltes System der Kinderbetreuung, das Frauen die Verknüpfung von Familienverantwortung und Beschäftigung erleichtert (vgl. McDonald 2006).

Unter Verweis auf die positiven Beispiele Frankreichs und Skandinaviens spielt in der deutschen Debatte das Argument der notwendigen Förderung einer Kompatibilität von Erwerbstätigkeit und Mutterschaft eine bedeutende Rolle. Derartige Bestrebungen sind aus frauen- und geschlechterpolitischer Sicht positiv zu bewerten, denn die Voraussetzungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind für beide Geschlechter ungünstig. Inwieweit entsprechende Maßnahmen die gewünschten demographischen Effekte bewirken, ist aber unklar, denn ein direkter Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit und Fertilität ist kaum nachzuweisen. Bestimmte institutionelle Rahmenbedingungen (z.B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten, flexible Arbeits-

zeiten, Wiedereinstiegchancen nach der Babypause) können eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl für Frauen als auch für Männer durchaus ermöglichen und unterstützen. Es müssen aber noch andere Faktoren berücksichtigt werden, wie z.B. Lohnentwicklung, Teilzeitarbeit, das Alter der Frau bei der Geburt des ersten Kindes etc. Hinzu kommen bestehende Wertesysteme und soziale Normen im Hinblick auf die Familie, die in den einzelnen Ländern und Gesellschaften sehr verschieden sind. Um die unterschiedlichen Geburtenraten in den einzelnen europäischen Ländern zu erklären, müssen diese komplexen Faktorenbündel berücksichtigt werden (vgl. Engelhardt/Prskawetz 2005).

Unterschiedliche institutionelle Rahmenbedingungen und das Ineinandergreifen von verschiedenen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Faktoren bilden ein „Interdependenzgefüge“ (vgl. Dackweiler 2006), aus dem sich keine unilinearen Kausalzusammenhänge isolieren lassen. Gerade in Deutschland ist dieses Interdependenzgefüge stark von Ungleichzeitigkeiten und Widersprüchen geprägt, sowohl auf der institutionell-strukturellen als auch auf der kulturell-symbolischen Ebene von Geschlechterleitbildern, Normen und Werten. Dies erschwert es Frauen und Männern, vorhandene Kinderwünsche zu realisieren oder in ihrer Lebensorientierung überhaupt zu entwickeln (ebd.).

Bevölkerungspolitik versus Geschlechterpolitik?

Ein in einer Gesellschaft erfolgreiches Modell kann nicht einfach auf einen anderen gesellschaftlichen und kulturellen Kontext übertragen werden. Instrumentelle Versuche einer demographischen Steuerung sind daher nicht nur aus normativen Gründen problematisch, sondern sie blieben faktisch wirkungslos. Das, was derzeit im Kontext des Demographiediskurses als Unvereinbarkeit von Beruf und Familie diskutiert wird, verweist auf strukturelle gesellschaftliche Probleme, wie sie aus geschlechterpolitischer Perspektive als Problem unzureichender Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit reflektiert werden. Im Demographiediskurs wird dieses nicht mehr als solches wahrgenommen, sondern primär im Hinblick auf seine demographischen Effekte. Die dargestellten strukturellen Probleme auf ihre demographischen Wirkungen zu reduzieren, bedeutet allerdings eine starke Verengung des Blickfeldes. Zwar müssen Politiken, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter und Väter fördern, und eine Politik, die auf eine Anhebung der Geburtenrate abzielt, sich nicht per se gegenseitig ausschließen. Doch ihre normativen Grundlagen und gesellschaftlichen Zielsetzungen unterscheiden sich fundamental.

Generative Reproduktion ist ebenso wie andere menschliche Tätigkeiten kein Naturvorgang, sondern ein vergesellschafteter natürlicher Vorgang. Die Entscheidung für oder gegen Kinder ist jenseits biologischer Voraussetzungen „eingelassen in ein Bündel von subjektiven Handlungsmotiven und Handlungsorientierungen sowie institutionalisierter Handlungsbedingungen“ (Dackweiler 2006, 82). Diese institutionellen Arrangements verhindern oder ermöglichen soziale Praktiken mit demographischen Folgen.

Die Schaffung von institutionellen Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist sowohl aus familienbezogener als auch geschlechterpolitischer Sicht sinnvoll. Sie muss jedoch verbunden sein mit einer Förderung der Autonomie, einer eigenständigen Existenzsicherung und der Realisierung selbstbestimmter Lebensmodelle (mit oder ohne Kinder) für beide Geschlechter (vgl. Kahlert 2006). Bevölkerungspolitik zeichnet sich demgegenüber durch den Versuch aus, einzelne isolierte Faktoren wie Stellschrauben zu behandeln, mit denen sich die Geburtenrate im erwünschten Sinne justieren lässt. Die intendierten Effekte sind jedoch begrenzt und weitgehend unberechenbar, weil das Gefüge von Interdependenzen zwischen institutionellen Rahmenbedingungen und kulturell-symbolischen Faktoren unberücksichtigt bleibt. Dabei stellt sich grundsätzlich die Frage nach den Bezugsgrößen von bevölkerungspolitischen Maßnahmen: Was wird unter „Bevölkerung“ verstanden? Was sind die politischen Zielsetzungen? Wer wird damit angesprochen? Wer wird dabei ausgeschlossen?

Weder die Bevölkerungsentwicklung als ganzes noch die Geburtenentwicklung sind politisch steuerbar. Überdies sind hohe oder niedrige Geburtenraten kein Wert an sich. Was in Deutschland an sinkenden Geburtenraten problematisch ist, kann nur für einzelne konkrete Handlungsbereiche festgestellt werden.

Anmerkungen

- 1 Dies ist die Summe der altersspezifischen Geburtenziffern von Frauen im Alter von 15-49 Jahren.
- 2 Eine Geburtenrate von weniger als 1,5 Kindern gilt in der Demographie als unterhalb der „safety zone“, bei der die Generationengröße stark absinkt und nur durch massive Immigration kompensiert werden kann (vgl. McDonald 2006, 485).

Literatur

Beck-Gernsheim, Elisabeth, 2006: Die Kinderfrage heute. Über Frauenleben, Kinderwunsch und Geburtenrückgang. München.

Dackweiler, Regina-Maria, 2006: „Reproduktives Handeln im Kontext wohlfahrtsstaatlicher Geschlechterregime“. In: Berger, Peter A./Kahlert, Heike (Hg.): Der demographische Wandel. Chancen für die Neuordnung der Geschlechterverhältnisse. Frankfurt/M., 81-107.

Engelhardt, Henriette/**Prskawetz**, Alexia, 2005: „Beruf und Familie immer noch schwer zu vereinbaren. Europäische Länder unterstützen Frauen unterschiedlich“. Demographische Forschung aus erster Hand. 2. Jg. Nr. 3, 1-2.

Kahlert, Heike, 2006: „Emanzipation der schrumpfenden Gesellschaft“. Berliner Debatte Initial. 17. Jg. Nr. 3, 9-23.

Kröhnert, Steffen u.a., 2004: Emanzipation oder Kindergeld? Wie sich die unterschiedlichen Kinderzahlen in den Ländern Europas erklären. Berlin.

McDonald, Peter, 2006: „Low Fertility and the State: The Efficacy of Policy“. Population and Development Review. 32. Jg. H. 3, 485-510.

Schmitt, Christian/**Winkelmann**, Ute, 2005: „Wer bleibt kinderlos? Was sozialstrukturelle Daten über Kinderlosigkeit bei Frauen und Männern verraten“. Feministische Studien. 23. Jg. Nr. 1, 9-23.

„Sie werden assimiliert werden.“¹

Transsexualität als Stolperstein des österreichischen Rechts

DINA NACHBAUR

„Tu felix austria nube!“² – steht seit Urzeiten für die österreichische und damit etwas andere Art, Probleme zu erledigen. Trotz konservativster Ansichten über Ehe und Familie sind heute in Österreich zwei Frauen rechtsgültig miteinander verheiratet – und wollen es offensichtlich bleiben. Transsexualität bietet hier auf besondere Art die Chance, Widerstand zu leisten gegen die „Matrix der Zweigeschlechtlichkeit“.

Der „Transsexuellen-Erlass“

Das angenommene Wunschgeschlecht einer Person wird in Österreich ohne Einschränkung anerkannt. Grundlage war bisher der so genannte „Transsexuellen-Erlass“ (öBMI 1996). Österreich hat sich gegen eine legistische Initiative entschieden, da eine solche „nicht zweckmäßig“ sei, „zumal es sich offenkundig nur um wenige Fälle handelt“ (österreichischer Verfassungsgerichtshof (öVfGH) 8.6.2006, V 4/06). Transsexuelle gelten „nach erfolgreicher geschlechtsumwandelnder Behandlung dem Geschlecht ihres äußeren Erscheinungsbildes angehörend, was auch hinsichtlich ihrer Ehefähigkeit gilt“ (österreichischer Verwaltungsgerichtshof (öVwGH) 30.9.1997, 95/01/0061).

Die Erwirkung eines entsprechenden Randvermerkes über die Änderung des Geschlechtes im Geburtenbuch setzt hingegen ein aufwendiges Verfahren voraus (vgl. Koutny 2001), das unter anderem ein gerichtsmedizinisches Gutachten vorsieht. Ein Randvermerk über die Änderung des Geschlechtes darf darüber hinaus nur dann eingetragen werden, wenn der oder die AntragstellerIn nicht verheiratet ist.

Die Rechtsnatur des „Transsexuellen-Erlasses“ war seine Achillesferse: Der Erlass ist zwar an die Personenstandsbehörde adressiert, entfaltet seine Wirkung aber gegenüber den Rechtsunterworfenen und hätte daher im Bundesgesetzblatt kundgetan werden müssen. Mangels Veröffentlichung ist der Erlass gesetzwidrig. Darüber hinaus stellte der öVfGH (8.6.2006, V 4/06) fest, dass das Geschlecht einer Person nicht vom Bestand oder Nichtbestand einer Rechtsbeziehung abhängig gemacht werden könne, aus „welcher gesetzlichen Bestimmung das im Erlass aufgestellte Hindernis der bestehenden Ehe abgeleitet werden könne, ist dem Gerichtshof vorläufig unerfindlich.“ Die allfälligen Auswirkungen der Gleichgeschlechtlichkeit auf den Bestand der Ehe dürften nicht bei der Führung des Geburtenbuchs durch die Personenstandsbehörde zu beurteilen sein, „weil dies wohl nur den Gerichten obliegen kann“.

Das vollkommen Unfassbare war geschehen: Ein Mann wollte als Frau leben und mit seiner Ehefrau weiter verheiratet bleiben.

„Sieht man Genitalien, Sexualität und Gender-Identität als ein Paket an, ist es in der Tat paradox, wenn eine Person ihre Anatomie verändert, um eine sexuelle Beziehung mit einer anderen Person zu haben, mit der dies ohne weiteres auch ‚normal‘ möglich gewesen wäre. (...) Allein die Voreingenommenheit der westlichen Kultur, die Genitalien sowohl als Sexualitäts- als auch als Gender-Kennzeichen begreift und den entsprechenden sozialen Status für lebenslang festgelegt hält, macht daraus ein Problem, bis hin zur chirurgischen Lösung für diejenigen, die die von den westlichen Kulturen verleugneten Uneindeutigkeiten einer Person nicht tolerieren könne.“ (Lorber 2003, 148).

Die Beschwerde, die zur Aufhebung des Transsexuellen-Erlasses führte (öVfGH 21.6.2006, B 525/05 (Erkenntnis); BGBl. II Nr. 264/2006), wurde von einer Mann-zu-Frau-Transsexuellen erhoben, die mit einer Frau verheiratet ist und der auf Grund dieser bestehenden Ehe der entsprechende Vermerk der Geschlechtsanpassung im Geburtenbuch verweigert wurde.

Recht(sprechung) und Transsexualität

Elisabeth Holzleithner (2002) meinte noch 2002, es gebe zwei Phänomene, die das Alltagsverständnis von zwei und nur zwei Geschlechtern aufbrechen könnten und die geeignet seien, auch das Recht auf die Probe zu stellen: der Intersexualismus und die Transsexualität. Die europäische Rechtsprechung unternahm erfolgreich Bemühungen, auch Transsexualität einzupassen in ein System der Zweigeschlechtlichkeit. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) war in den letzten Jahren immer wieder mit Anträgen Transsexueller befasst. Themenkreise bei den Verfahren waren einerseits die (Un-)Möglichkeit, einen Namen zu tragen, der dem geänderten Geschlecht entspricht, Änderungen des Inhaltes der Geburtsurkunde vornehmen zu lassen und/oder, als AngehörigeR des Wunschgeschlechts heiraten zu können. In Urteilen ist dabei etwa die Rede von der ausschließlichen Heranziehung biologischer Kriterien („chromosomal, gonadal and genital sex“) für die Bestimmung des Geschlechtes. In *Cossey gegen Vereinigtes Königreich* (EGMR 16/198/176/232) wird daraus der Schluss gezogen, ein vollkommener Wechsel des Geschlechtes sei medizinisch unmöglich (RN 39), weil nicht sämtliche Geschlechtsmerkmale getauscht werden könnten.

Aus der dargelegten Argumentation folgert der EGMR, dass die Veränderungen am Körper nichts am rechtlichen Status des Beschwerdeführers Barry Kenneth ändere und sie als Mann-zu-Frau-Transsexuelle Caroline Cossey keinen Mann heiraten könne. Die Nichtigerklärung ihrer Ehe widerspreche daher nicht dem Recht auf Eheschließung nach Art. 12 Europäischer Menschenrechtskonvention (EMRK). Ms Cossey argumentierte, dass es ihr unmöglich sei, zu heiraten: Eine Frau könne sie realistischer Weise nicht heiraten und das englische Recht hindere sie daran, einen Mann zu heiraten. Der EGMR meint dazu, es gebe kein rechtliches Hindernis, dass sie daran

hindere, eine Frau zu heiraten (RN 45). Mit 14 Stimmen gegen vier entscheidet der EGMR gegen eine Rechtsverletzung.

Durch die Judikatur zieht sich eine einheitliche Logik: Zwingend zusammengehalten werden soll für jede Person ein Geschlecht (von zwei möglichen), und dieses muss jedenfalls mit einem Begehren des anderen Geschlechtes verknüpft sein. Ms Cossey bleibt ein Mann und soll daher eine Frau heiraten.

Im Ergebnis änderte sich die Judikatur noch für weitere Jahre nicht. Erst 2002 wird die Abweichung von der bisherigen Rechtsprechung ausführlich gerechtfertigt: In I. gegen Vereinigtes Königreich (Appl. No. 25680/94) und Christine Goodwin gegen Vereinigtes Königreich (Appl. No. 28957/95) hält der EGMR es für unvertretbar, einen Transsexuellen nicht konkret seinem neuen Geschlecht zuordnen zu können: Die fehlende Möglichkeit, im Geburtsregister eine Richtigstellung des Geschlechtes nach einer operativen Mann-zu-Frau- oder Frau-zu-Mann-Operation vornehmen zu lassen, verstößt nach der nun gültigen Ansicht des EGMR gegen Art. 8 EMRK und die Versagung jeder Form der Eheschließung gegen Art. 12 EMRK.

Transsexualität und „Normalisierungstribut“

Anhand der Rechtsprechung kann das Phänomen der Transsexualität als Ausdruck einer „historisch spezifischen Geschlechterkonstruktion“ (Gildemeister 2004, 135) analysiert werden. Die „Anomalie“ wird seit Goodwin – anders als noch bei Cossey – nicht mehr ausgegrenzt, sondern eingegliedert in ein bestehendes und bewährtes System. Das „Zwischen“ wird aufgelöst und assimiliert. Transsexuelle entrichten eine Art „Normalisierungstribut“ (Hirschauer 1993, 328) an die sozial durchgesetzte Norm der Zweigeschlechtlichkeit. Die Sex-Kategorisierung stellt zwingend eine Entsprechung zwischen sozial festgelegten Merkmalen her, als Klammer zwischen sozial festgelegten körperlichen Merkmalen und den dazugehörigen Formen des Begehrens.

Wir können gespannt sein, wie die österreichischen Zivilgerichte den „ordnungsgemäßen“ Zustand wieder herstellen werden. Nach §44 des österreichischen Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (öABGB) ist die Ehe ein Vertrag (§ 20 öEheG), der unter anderem beim Bestehen eines Mangels der Form oder der Geschäfts- oder Urteilsfähigkeit aufgelöst werden kann oder wenn es sich um eine Namens- oder Staatsbürgerschaftsehe handelt, eine Doppelehe oder eine Ehe zwischen Blutsverwandten. Alle diese Nichtigkeitsgründe betreffen Umstände zum Zeitpunkt der Eheschließung.

Formal gesehen lag bei der Eheschließung im beschriebenen österreichischen Fall kein Hindernis und kein Grund vor, der eine Nichtigkeit begründen könnte. Möglich ist selbstverständlich eine Ehescheidung und wahrscheinlich sogar eine Aufhebung der Ehe wegen Irrtums über die Person der Ehegattin/des Ehegatten (§ 36 öEheG) oder über Umstände, welche die Person der Ehegattin/des Ehegatten betreffen (§ 37 öEheG). Doch Scheidungs- und Aufhebungsklage kann nur von einem der beiden Ehegatten erhoben werden – doch offensichtlich scheint die Ehe glücklich zu verlaufen.

Hintertür könnte § 879 öABGB bieten, wonach ein Vertrag nichtig ist, wenn er gegen ein gesetzliches Verbot oder die guten Sitten verstößt. Als sehr breite Generalklausel muss er m.E. jedoch gegenüber der „lex specialis“ des öEheG weichen, was eine Anwendung ausschließen würde.

Jedenfalls ist es in Österreich gelungen, „subversive Matrixen der Geschlechter-Unordnung“ (Butler 1991, 39) zumindest bis auf weiteres aufblitzen zu lassen. Und wenn sie nicht gestorben sind, dann leben sie noch heute.

Anmerkungen

- 1 Mit den bedrohlichen Worten „Widerstand ist zwecklos. Sie werden assimiliert werden.“ nähern sich die Borg, eine Spezies kollektivistischer Cyborgs mit geteiltem Bewusstsein dem Raumschiff Enterprise.
- 2 „Du glückliches Österreich heirate“ - das Zitat, dass in voller Länge Heirats- statt Kriegspolitik favorisiert, wird Maximilian I zugeschrieben.

Literatur

Butler, Judith, 1991: Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt/M.

Gildemeister, Regine, 2004: „Doing gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung“. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Opladen, 132-140.

Hirschauer, Stefan, 1993: Die soziale Konstruktion der Transsexualität. Über die Medizin und den Geschlechterwechsel. Frankfurt/M.

Holzleithner, Elisabeth, 2002: „Geschlecht als Anerkennungsverhältnis“. Juridikum. Zeitschrift im Rechtsstaat. 13. Jg. H. 3, 107-110.

Koutny, Martin, 2001: Transsexuelle; Änderung der Eintragung über das Geschlecht im Geburtenbuch, Änderungen der Vornamen. Internet: http://www.ris.at/company/standesbeamte/download/Transsexuelle_Koutny_Web.pdf (20.12.2006).

Lorber, Judith, 2003: Gender-Paradoxien. Opladen.

Österreichisches Bundesministerium für Inneres (öBMI), 27.11.1996: Personenstandsrechtliche Stellung Transsexueller. „Transsexuellen-Erlass“. GZ 36.250/66-IV/4/96. Wien.

Umstrittene Strategien gegen Menschenhandel

Kontroverse zwischen NGOs bei den Verhandlungen zum UN-Protokoll geht weiter

KRISTINA HAHN

Die Fußball-WM 2006 in Deutschland wurde begleitet von verschiedenen Aktionen gegen Menschenhandel und Zwangsprostitution. Die diesbezüglichen Kampagnen der Nichtregierungsorganisationen (NGOs) ergaben jedoch ein kontroverses Bild. Von einer Berliner NGO wurde etwa im Umfeld von Fußballereignissen herzförmiges Weingummi verteilt, auf dessen Verpackung die Aufschrift prangte: „Prostitution ohne Zwang und Gewalt“. Die dazugehörige Kampagne appellierte an Kunden von Prostituierten, bei der Identifikation möglicher Opfer von Zwangsprostitution zu helfen (Ban Ying 2006). Im Gegensatz dazu war eine schwedische Broschüre im Umlauf mit dem Titel: „Enjoy the game but don't be a pig! Ban all prostitution!“ (Dagens ETC 2006). Zwischen diesen beiden Polen bewegen sich nicht nur die unterschiedlichen nationalen Umgangsweisen mit Prostitution (etwa in Deutschland und Schweden), sondern auch die Kontroverse um Menschenhandel auf internationaler Ebene und die Einstellungen von NGOs, die gegen Menschenhandel kämpfen. Dies ist interessant, da NGOs häufig als vereint auftretende Akteure wahrgenommen werden. Gerade im Bereich des Menschenhandels ist es jedoch wichtig, zwischen den NGOs zu differenzieren.

Diese unterschiedlichen Positionen wurden besonders sichtbar bei den Verhandlungen zum Protokoll der Vereinten Nationen (UN) gegen Menschenhandel¹, welches 2000 in Palermo unterzeichnet wurde (und am 25. Dezember 2003 in Kraft trat), sowie bei den Implementations-Konferenzen zu diesem Protokoll, zuletzt im Oktober 2006 in Wien. Bei dieser Konferenz waren ähnliche Konfliktlinien zwischen den anwesenden NGOs zu beobachten wie während der sechs Jahre zurückliegenden Verhandlungen zur Verabschiedung des Protokolls.

NGO-Positionen während der Verhandlungen: Chronik eines Grundsatzstreits

Das UN-Protokoll gegen Menschenhandel, welches die UN-Konvention gegen organisierte Kriminalität ergänzt, ist ein bahnbrechendes Dokument, da in diesem zum ersten Mal eine internationale Definition von Menschenhandel formuliert wird. Wegen dieser herausragenden Bedeutung war das NGO-Interesse an den Verhandlungen entsprechend groß. Diese fanden von Januar 1999 bis Oktober 2000 bei der UN Crime Commission in Wien statt. Auch um einen einseitigen Fokus des Protokolls auf die Verbrechensbekämpfung zu verhindern und die Menschenrechte der Opfer einzufordern, entschieden sich NGOs, nach Wien zu fahren, um dort Lobbyarbeit zu machen

(vgl. Prasad 2001, 85). Dabei unterschied sich der Fokus dieser Lobbyarbeit zwischen den anwesenden NGOs jedoch beträchtlich.

Insbesondere zwei große NGO-Gruppierungen vertraten unterschiedliche Positionen. Das International Human Rights Network (IHRN) trat für eine Definition von Menschenhandel ein, welche besonderes Augenmerk auf Frauen und Kinder als potenzielle Opfer von Menschenhandel richtet und insbesondere die Verbindung zwischen Menschenhandel und Prostitution als dem primären Zweck hervorhebt, für den Frauen und Kinder gehandelt würden. Demgegenüber vertrat der Human Rights Caucus (HRC) die Position, dass Menschenhandel zum Zwecke der Ausbeutung in unterschiedlichen Branchen (wie Baubranche, Hausarbeit oder Sexindustrie) erfolge. Freiwillige Prostitution war für diese Gruppierung explizit aus der Definition von Menschenhandel ausgeschlossen. Diese Gruppierung betonte besonders die Notwendigkeit der Etablierung von verbindlichen Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung von Menschenhandelsopfern im Protokoll. Besonders umstritten war die Frage der „Einwilligung“: Kann eine Frau in die Tätigkeit als Prostituierte einwilligen – und wo verläuft die Grenze zwischen Prostitution und Menschenhandel?

Die Frage der „Einwilligung“: Prostitution und Menschenhandel

Im Entwurf des Protokolls wurden seit Beginn der Verhandlungen durchgängig zwei Optionen von den StaatenvertreterInnen diskutiert: die erste definierte als möglichen Zweck des Menschenhandels sexuelle Ausbeutung oder erzwungene Arbeit, während die zweite als einen möglichen Zweck die Prostitution zählte, selbst wenn die Person in diese eingewilligt habe (Ad hoc Committee 22.2.1999).

Die beiden NGO-Koalitionen HRC und IHRN versuchten nun, die StaatenvertreterInnen von ihrer jeweiligen Präferenz für eine der beiden Optionen zu überzeugen. Auch durch ihre Arbeit mit Menschenhandelsopfern waren einige der NGOs für StaatenvertreterInnen eine wichtige Ressource von Expertise. Die NGOs hatten ferner die Möglichkeit, schriftliche und mündliche Stellungnahmen abzugeben. Dabei vertrat IHRN die Position, dass eine Einwilligung des Opfers in eine „ausbeutende“ Tätigkeit keine Rolle spielen dürfe, da dies die Beweislast zu Ungunsten des Opfers verkehre (IHRN 1999). Prostitution wurde dabei als eine Form von sexueller Ausbeutung gesehen. Im Gegensatz dazu war der Standpunkt des HRC, dass erwachsene Frauen – im Gegensatz zu Kindern – sehr wohl freiwillig der Tätigkeit als Prostituierte nachgehen könnten. Die Einwilligung der Person in der Definition von Menschenhandel als irrelevant zu betrachten, würde dazu führen, Frauen (und nicht Männer) in ihrem Status mit Kindern gleichzusetzen (HRC 1999, 7). Stattdessen sollte man Prostitution als eine Tätigkeit definieren, die nur dann unter Menschenhandel fällt, wenn Mittel dazu eingesetzt werden, eine Person zu dieser Arbeit zu zwingen.

Nach der Definition von Menschenhandel: Verbleibende Konfliktlinien

Das Vorliegen einer international anerkannten Definition von Menschenhandel im UN-Protokoll ist sicherlich als Fortschritt zu werten. Diese Definition lässt gleichwohl weiter Raum für unterschiedliche Interpretationen und beendet damit nicht die Kontroverse, die auch zwischen den NGOs besteht. Die schließlich verabschiedete Definition enthält drei Elemente (vgl. Gallagher 2001, 986): Eine Person wird rekrutiert, transportiert etc. (Handlung), unter Gebrauch von Zwang, Entführung, Täuschung etc. (Mittel), mit dem Ziel der Ausbeutung (Zweck). Ausbeutung der Prostitution von anderen und sexuelle Ausbeutung werden als mögliche Ziele des Menschenhandels genannt, jedoch nicht weiter definiert, um den unterschiedlichen nationalen Politiken bezüglich Prostitution Rechnung zu tragen. Die Einwilligung der Person wird als irrelevant bezeichnet (Art. 3b UN-Protokoll zum Menschenhandel), allerdings nur dann, wenn zugleich eines der oben genannten Mittel involviert ist.

Wie unterschiedlich man diese Definition interpretieren kann, wurde nun bei den Implementationskonferenzen zum Protokoll sichtbar. Die aktuelle dritte so genannte Conference of the Parties (COP) fand vom 9. bis 18. Oktober 2006 in Wien statt. Verschiedene NGOs nahmen an ihr teil, unter anderem die Global Alliance against Trafficking in Women (GAATW), welche vormals ein Mitglied des HRC war, und die Coalition against Trafficking in Women (CATW), welche dem IHRN angehört hatte. Die Argumentationslinien beider NGOs während dieser Konferenz nahmen ihren Ausgangspunkt in der Definition von Menschenhandel im UN-Protokoll und betonten je unterschiedliche Aspekte: die Irrelevanz der Einwilligung des Opfers einerseits oder den Zwangscharakter der Ausbeutung in einer Vielzahl möglicher Branchen andererseits. So forderte die GAATW Bleiberechte, Schutz und Hilfe für die Betroffenen und Kompensation für den erlittenen Schaden der Opfer ein; sie kritisierte darüber hinaus, dass sich Programme gegen Menschenhandel oft nur einseitig an Opfer sexueller Ausbeutung richteten (GAATW 2006). Die Gegenseite forderte hingegen, die Verbindung zwischen Prostitution und Menschenhandel nicht zu vernachlässigen. Zudem dürften nicht nur jene Opfer von Menschenhandel geschützt werden, die „gezwungen“ würden (CATW 2006).

Kontroverse ohne absehbares Ende

Die Debatten um das UN-Protokoll gegen Menschenhandel zeigen die Schwierigkeiten des Umgangs mit diesem Thema und seiner Verbindung zur Prostitution. In der öffentlichen Wahrnehmung sind die Grenzen zwischen Menschenhandel und (Zwangs-)Prostitution häufig fließend, wie die Debatte um mutmaßliche 40.000 Zwangsprostituierte, die nach Deutschland für die Fußball-WM einreisen würden (und deren Zahl sich mittlerweile als unrealistisch erwiesen hat), veranschaulicht. Hingegen ist es wichtig, sich zu vergegenwärtigen, wie umstritten die Verbindung

zwischen Menschenhandel und Prostitution ist, gerade auch auf internationaler Ebene. Dort bildet sie den Gegenstand einer Kontroverse zwischen NGOs, die auf absehbare Zeit kein Ende finden dürfte, und so Energien bindet, die eigentlich den direkt Betroffenen zugute kommen sollten.

Anmerkungen

- 1 Der korrekte Titel lautet: Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime (United Nations General Assembly 2000).

Literatur

Ad Hoc Committee on the Elaboration of a Convention against Transnational Organized Crime, 1999: Revised draft Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Women and Children, Supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, A/AC.254/4/Add.3/Rev.1, 22.2.1999.

Ban Ying, 2006: Beratungs- und Koordinationsstelle gegen Menschenhandel. Internet: <http://www.ban-ying.de> (6.11.2006).

CATW, 2006: Third Session of the Conference of the Parties to the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, Vienna, 9-18 October 2006, oral intervention, based on written statement.

Dagens ETC, 2006: Swedish Magazine ETC Protests against German Prostitution Policies. Internet: <http://etc.se/artikel/12741/swedish-magazine-etc-protests-against-german-prostitution-policies> (19.11.2006).

GAATW, 2006: Conference of the Parties to the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, Third Session, Vienna, 9-18 October 2006, oral intervention on Agenda Item 3 (a).

Gallagher, Anne, 2001: „Human Rights and the New UN Protocols on Trafficking and Migrant Smuggling: A Preliminary Analysis“. *Human Rights Quarterly*. 23. Jg. H. 4, 975-1004.

HRC, 1999: Recommendations and Commentary on the Draft Protocol to Prevent, Suppress, and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children, Supplementing the Convention against Transnational Organized Crime, July.

IHRN, 1999: Report on the Sixth Session of the Ad Hoc Committee on the Elaboration of a Convention against Transnational Organized Crime, December 8-10, 1999.

Prasad, Nivedita, 2001: „NGO-Lobbyarbeit bei den Verhandlungen zum UN-Zusatzprotokoll der Crime Commission“. In: KOK Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess e.V. (Hg.): *Frauenhandeln in Deutschland. Frauenprojekte in Deutschland zur Problematik Frauenhandel*. Berlin, 85-93.

United Nations General Assembly, 2000: United Nations Convention against Transnational Organized Crime, A/55/383.

Von der Geschlechtsneutralität zum Kampf um Geschlechtermacht

Zur Entstehung einer feministischen Partei in Schweden

TERESA KULAWIK

Ausländischen BeobachterInnen gibt Schweden immer wieder Rätsel auf. Es gelingt dort, scheinbar Widersprüchliches miteinander zu vereinbaren: ein im internationalen Vergleich hohes Maß an sozialer Gleichheit und Sicherheit mit einer kompetitiven Ökonomie, Individualisierung mit Familienorientierung und ansehnlichen Geburtenraten. Auch die Krise der 1990er Jahre hat Schweden bravourös gemeistert. Der Wohlfahrtsstaat wurde umgebaut und verschlankt. Mit seinen hohen Ausgaben im Bereich der Kinderbetreuung und Bildung gilt das Land als Vorbild eines „vorsorgenden“, „investiven“ Sozialstaates.

Ausgerechnet im Musterland der Gleichstellung, mit einer beeindruckend hohen politischen Repräsentation von Frauen, kam es im Herbst 2005 zur Gründung einer feministischen Partei. Der Feministischen Initiative (Fi) wurden anfänglich durchaus gute Chancen eingeräumt, bei den Wahlen im Herbst 2006 in den Reichstag einzuziehen. Bei Umfragen im April 2005 äußerten über 20% der Befragten, dass sie es sich durchaus vorstellen könnten, eine feministische Partei zu wählen. Bei den Wahlen am 17. September 2006 erwarb die Fi jedoch nur 0,7 % der Stimmen. Dieses magerere Abschneiden ist einer Reihe von Faktoren geschuldet. Zu den wichtigsten zählen: strategische Fehler bei der Parteibildung sowie öffentlich ausgetragene Konflikte der herausragenden Gründungspersönlichkeiten; die Medien, deren anfängliches Wohlwollen einer vornehmlich negativen Berichterstattung wich; die Dramaturgie des Wahlkampfes, die von der Konfliktlinie zwischen dem „linken“ und dem „bürgerlichen“ Block bestimmt war und querliegende Themen marginalisierte.

Schwedische Gleichstellungspolitik – Widersprüche und Grenzen

Das für deutsche LeserInnen eigentlich Erstaunliche ist aber wohl, wie es zur Bildung einer feministischen Partei ausgerechnet in Schweden kommen konnte. Dies widerspricht nämlich einerseits der intuitiven Auffassung, dass ein Land mit einer im internationalen Vergleich so vorbildlichen Gleichstellungspolitik und nahezu paritätischen Geschlechterrepräsentation in den etablierten politischen Institutionen einer solchen Partei eigentlich gar nicht „bedürfe“. Andererseits widerspricht die der Parteiinitiative vorausgegangene außerparlamentarische Mobilisierung gängigen politikwissenschaftlichen Theorien. Hiernach hätte die umfassende Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik eigentlich zu einer Entpolitisierung der Geschlechterfrage in Schweden führen sollen – aber das Gegenteil war der Fall.

So erfolgreich sich die schwedische Geschlechterpolitik im internationalen Vergleich

unbestreitbar darstellt, sie war immer durch eine Reihe von Widersprüchen und Begrenzungen gekennzeichnet. Die Gleichstellungspolitik war ein sozial-liberales Projekt und in erster Linie auf die Herstellung individueller Chancengleichheit gerichtet, eingebettet in einen weiteren gesellschaftspolitischen Kontext – den ich als produktivistisches Paradigma bezeichne (vgl. Kulawik 1992). Aufgrund der starken integrativen Kraft dieses Modells und der Offenheit der politischen Institutionen war die Mobilisierung der Frauenbewegung in den 1960er und 1970er Jahren stark an die etablierten politischen Institutionen und produktivistischen Parameter gebunden. Dies äußerte sich nicht zuletzt darin, dass Forderungen nach öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen und ein erwerbsbezogenes Emanzipationskonzept Vorrang hatten vor Themen der Körper- und Sexualpolitik.

Die Grenzen der Gleichstellungspolitik sind, wie Yvonne Hirdman (1990) in ihrem Gutachten im Rahmen der Enquêtekommission zu Machtverhältnissen in Schweden im Jahr 1990 urteilte, in ihren wesentlichen Konstruktionsprinzipien eingelassen: Die Geschlechterfrage wurde vorrangig als Verteilungsfrage und nicht als Machtfrage verstanden. Mit den Prinzipien der individuellen Wahlfreiheit und der Geschlechtsneutralität war eine wirkliche Umverteilung von Macht und Ressourcen zwischen Männern und Frauen weder möglich noch beabsichtigt. So wurde in der offiziellen Rhetorik die Rede von Interessens- und Machtunterschieden der Geschlechter lange Zeit vermieden. Dies hat sich aber in den 1990er Jahren verändert.

Die Politisierung der Geschlechterfrage

Weder die Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik, noch die Krise der 1990er Jahre hat zu einer Entpolitisierung der Geschlechterfrage geführt. Vielmehr erreichte die Geschlechterfrage eine enorme Präsenz in der Öffentlichkeit, zugleich kam es zu einer neuen Welle außerparlamentarischer Mobilisierung. Wie ist das möglich? Ich vermag hier nur eine vorläufige Interpretation zu präsentieren.

Die Krise der 1990er Jahre, die zugleich eine politische und sozioökonomische Krise war, hat deutlich gemacht, wie prekär die bisherigen Errungenschaften waren. Mit den Wahlen von 1991 kam es zu einem Machtwechsel und zur Bildung einer bürgerlichen Regierung, die erstmalig seit 1930 von einem konservativen Premierminister geführt wurde. Gleichzeitig ist der Anteil von Frauen im Reichstag von 38% auf 33% zurückgegangen, was auf den Einzug der Christdemokratischen Partei und der populistischen Neuen Demokratie in den Reichstag zurückzuführen war. Diese Verschiebungen waren auch Ausdruck davon, dass die alten politischen Strukturen, die in Schweden länger als in anderen Ländern ihre bindende Kraft bewahrt haben, sich lockerten. Der Rückgang der Frauenrepräsentation im Parlament wirkte wie ein Warnsignal mit doppelter Wirkung. Einerseits erfolgte eine verstärkte Abwendung von den etablierten Politikformen und eine Bildung von Gegenöffentlichkeiten. Andererseits kam es zur Gründung der sogenannten „Stützstrümpfe“ (Stödstrumporna), eines Netzwerkes von Feministinnen, die größtenteils schon in den 1970er Jahren aktiv wa-

ren, die mit der Gründung einer feministischen Partei drohten. Zu diesem Netzwerk gehörten einige, die seit 2004 die Gründung der feministischen Partei betrieben. Obwohl die „Stützstrümpfe“ es in den 1990er Jahren bei der Drohung bewenden ließen, kann diese Initiative als außerordentlich erfolgreich bezeichnet werden. Sie beunruhigte die etablierten Parteien so sehr, dass sie sich zunehmend geschlechterpolitisch zu profilieren begannen. Davon hat vor allem die Linkspartei profitiert, die sich als erste „feministische Partei“ nannte. Deren legendäre Vorsitzende Gudrun Schyman verließ die Partei im Jahre 2003 und zählt zu den Initiatorinnen der Fi.

Feministische Wissenschaft als Katalysator

Eine wichtige Rolle in diesem Prozess der Radikalisierung der Geschlechterfrage spielten feministische Wissenschaftlerinnen. Anders als in Deutschland waren sie nämlich durchaus in den großen Tageszeitungen und im Fernsehen präsent. Darüber hinaus bot ihnen die enge Verzahnung von Politik und wissenschaftlicher Expertise den Zugang zu Enquêtékommisionen, die den Stand der Geschlechterverhältnisse und die Gleichstellungspolitik kritisch durchleuchteten.

So hat die bereits erwähnte Enquête-Kommission zur Machtverteilung in Schweden eine schleichende Verschiebung der Begrifflichkeiten eingeleitet. Hirdman hat hier das Konzept des Geschlechtersystems in die öffentliche Diskussion eingeführt. Erstmals sprach dann die bürgerliche Regierungskoalition im Jahr 1993 in ihrer gleichstellungspolitischen Gesetzesvorlage von einer existierenden Geschlechtermachtordnung (könsraktordning). Berichte von Enquête-Kommissionen in den 1990er Jahren, wie „Jede Zweite Frau“ (Varannan Damernas) zur Quotierung sowie die „Frauenmachtuntersuchung“ (Kvinnomaktutredning) schrieben das Konzept der „Geschlechtermachtordnung“ fort und setzten Geschlecht als strukturelles Verhältnis von Genusgruppen auf die politische Tagesordnung. Die erlebten Widersprüche zwischen ideologisch verkündeter Gleichheit und real erfahrener Ungleichheit wurden mit Hilfe der Geschlechterforschung benannt und öffentlich artikuliert. Dazu gehörten insbesondere Themen wie Segregation auf dem Arbeitsmarkt, die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit sowie Gewalt gegen Frauen. So erlebte Schweden in den 1990er Jahren die etwas paradoxe Situation, dass das Land zwar die höchste Frauenrepräsentation im Parlament vorweisen konnte, zugleich aber die Unzufriedenheit mit der Parteipolitik unter Frauen wuchs (vgl. Edwards 2002).

Schritte zur Parteigründung

Die Netzwerke, die in den 1990er Jahren entstanden, bildeten organisatorisch und intellektuell den Boden, auf dem die Parteigründung seit 2004 vorbereitet wurde und schließlich im September 2005 erfolgte. Im Vorfeld der Neugründung der Fi wurden monatelange Gespräche geführt, die es ermöglichten, eine gemeinsame Plattform zu finden. Schyman, die ehemalige Parteivorsitzende der Linkspartei, hat hierbei eine

entscheidende Rolle gespielt (vgl. Nilsson 2006). Dem Selbstverständnis nach handelt es sich um eine feministische Partei, da sie sich auch an Männer richtet und das Geschlechterverhältnis als Machtverhältnis begreift. Im Gegensatz zur Konsensusorientierung der schwedischen Politik, bei der Gleichstellung als etwas dargestellt wird, das für alle nur Vorteile bringt, betont die Programmatik der Fi die Konflikthafte: „Die Feministische Initiative gründet ihre Politik auf einer Analyse, die deutlich macht, dass die Unterordnung von Frauen aus der Suprematie von Männern resultiert. Deshalb müssen Männer auf Privilegien verzichten“ (Feministisktinitiativ 2006, Übersetzung TK). Das explizite Bestreben der Fi ist es, das Links-Bürgerlich-Schema der schwedischen Parteienlandschaft zu durchbrechen. Die Programmatik versucht zusammenzuführen, was inzwischen zum Kanon feministischer Theorie zählt: Lohn- und Sozialpolitik mit Queerstandpunkt und Intersektionalitätsperspektive.

Zumindest in der Außendarstellung ist die Integration so vielfältiger Anliegen und Richtungen nicht gelungen. Noch vor der offiziellen Parteigründung kam es zu medienöffentlich ausgetragenen Konflikten und „Austritten“ von Führungsfrauen. Dabei fällt es schwer auszumachen, ob diese Inszenierungen vorrangig auf inhaltlich begründeten Konflikten beruhten, oder schlicht Diven-Allüren darstellten. Die Medien spielten, wie eingangs bereits erwähnt, bei der Demontierung der Partei eine herausragende Rolle. Die anfängliche Liebesbeziehung entwickelte sich rasch zu einem Verhältnis, in dem Homophobie und sexistische Stereotype Urstände feierten. Die mediale Berichterstattung verdeutlicht insofern auch, wie sehr gerade auch ein als gleichstellungspolitisch vorbildlich geltendes Land wie Schweden einer feministischen Partei bedarf. Es wird sich erweisen, ob es der Fi gelingt, eine Lehre aus dem Desaster des ersten Anlaufs zu ziehen und bei den nächsten Wahlen in den Reichstag einzuziehen.

Literatur

Eduards, Maud, 2002: *Förbjuden handling. Om kvinnors organisering och feministisk teori*. Malmö.

Feministiskt initiativ, 2006: Plattform für Feministiskt initiativ. Internet: <http://www.feministisktinitiativ.se/plattform.php> [13.11.2006].

Hirdman, Yvonne, 1990: „Genussystemet“. *Demokrati och Makt i Sverige*. SOU 1990, 44, 73-116.

Kulawik, Teresa, 1992: „Die Krise des produktivistischen Universalismus. Zur Zukunft wohlfahrtsstaatlicher Politik in Schweden“. *Zeitschrift für Sozialreform*. 38. Jg. H. 11 & 12, 746-786.

Nilsson, Johanna, 2006: *Ett Feministiskt initiativ. Hur och varför?* Magisteraufsatz. Staatswissenschaftliches Institut, Universität Lund.

Kurzmitteilungen

Neues Befristungsrecht für Beschäftigte in Wissenschaft und Forschung

Das neue Gesetz ermöglicht die befristete Beschäftigung von WissenschaftlerInnen in Drittmittelprojekten, auch nachdem sie ihre Qualifizierungsphase abgeschlossen haben. Die bestehenden Befristungsregelungen für die Qualifizierungsphase, die so genannte 12-Jahresregelung bzw. 15-Jahresregelung in der Medizin, wurden aus dem Hochschulrahmengesetz in das neue Gesetz überführt. Die Regelungen werden um eine familienpolitische Komponente ergänzt: Bei Betreuung von Kindern verlängert sich die zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase um zwei Jahre für jedes Kind. Darüber hinaus sollen WissenschaftlerInnen durch die neue Regelung ermutigt werden, bereits in jungen Jahren eine Familie zu gründen. Weitere Informationen unter: <http://www.bmbf.de/de/6776.php>

Kurzexpertise „Frauen in der Wissenschaft“

Das Kompetenzzentrum Frauen in der Wissenschaft und Forschung (CEWS) hat eine Kurzexpertise zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“ erstellt. Die im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung erstellte Studie besagt, dass trotz des hohen Anteils weiblicher Studienanfänger sowohl bei der Studienfachwahl als auch in der weiteren akademischen Qualifikation und bei wissenschaftlichen Karrieren geschlechtersegregierende Prozesse nach wie vor zum Tragen kommen. Neben statistischen Informationen gibt die Kurzexpertise einen Überblick über Forschungsstand hinsichtlich der Faktoren, die zur Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft führen. Des Weiteren werden durchgeführte hochschulpolitische Maßnahmen dokumentiert. Die Expertise ist online verfügbar unter: www.bosch-stiftung.de

„Offensive für Chancengleichheit“

Die großen deutschen Wissenschaftsorganisationen haben sich darauf verständigt, in den kommenden fünf Jahren den Anteil von Frauen an Spitzenpositionen in der Wissenschaft deutlich anzuheben. Die PräsidentInnen der Allianzorganisationen DFG, Fraunhofer Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, HRK, MPG, Leibniz-Gemeinschaft und Wissenschaftsrat unterzeichneten am 29. November 2006 ein entsprechendes Dokument. Es hält unter anderem fest, mit welchen auf ihre jeweiligen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen abgestimmten

Maßnahmen und Instrumenten die unterzeichnenden Organisationen das gemeinsam artikulierte Ziel erreichen wollen. Beschlossen wurde auch, die Öffentlichkeit darüber zu unterrichten, wie sich die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in den Strukturen und Prozessen der Organisationen entwickelt. Darüber hinaus wollen die Wissenschaftsorganisationen in fünf Jahren die in ihren Einrichtungen vollzogenen Gleichstellungserfolge einer Evaluation unterziehen. Weitere Informationen unter:

http://www.wissenschaftsrat.de/texte/wr_tagung.pdf

Bundesbericht Forschung 2006

Das Bundeskabinett hat am 6.12.2006 den von Bundesforschungsministerin Annette Schavan vorgelegten Bundesbericht Forschung 2006 verabschiedet. Mit dem Bundesforschungsbericht steht nun eine umfassende und aktuelle Übersicht zu Stand und Entwicklung der Forschung in Deutschland zur Verfügung. Abrufbar unter:

<http://www.bmbf.de/pub/bufo2006.pdf>

Gender noch nicht im Hochschulpakt

Bund und Länder haben sich am 11. Oktober 2006 auf Grundlinien des Hochschulpaktes verständigt. Chancengleichheit ist allerdings kein Kriterium des Bundes für die Vergabe von Fördermitteln von 1 Mrd. Euro. Genau das hatte die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) gefordert. Frauenförderung müsse als fester Bestandteil im Hochschulakt verankert werden.

Meta-Analyse über Geschlechterungleichheit in der Forschungsförderung

Frauen, die sich um Forschungsgelder bemühen, scheinen weniger erfolgreich als Männer zu sein. Potenziell gehen sie eher leer aus. Dies zeigt eine Meta-Analyse der drei ETH-Forscher Lutz Bornmann, Rüdiger Mutz und Hans-Dieter Daniel von der Professur für Sozialpsychologie und Hochschulforschung, die 21 Studien über den ungleichen Erfolg von Frauen und Männern bei der Begutachtung von Forschungsanträgen statistisch ausgewertet haben. Über die Gründe für den ungleichen Erfolg kann die Meta-Analyse jedoch keine Auskunft geben. Weitere Informationen unter:

www.gendercampus.ch/C15/Publikationen/default.aspx

Angebliche Frauenförderung entpuppt sich als reiner Etikettenschwindel

Die angebliche Finanzmittelerhöhung für Frauenförderung an Hochschulen in NRW ist reiner Etikettenschwindel, denn die Landesregierung streicht die ehemals 3.4 Millionen Euro für Frauenförderung und bezeichnet Mittel für andere Zwecke mit dem Etikett „Frauenförderung“. So werden künftig 15 Prozent der Gesamtmittel für Berufungsverfahren von ProfessorInnen an NRW-Hochschulen als Frauenförderung

ausgewiesen. Laut Dr. Ruth Seidl, hochschulpolitische Sprecherin der Grünen, werden hier keine zusätzlichen Mittel für Frauenförderung ausgegeben, da bereits jetzt 15 Prozent der Mittel für Frauen verwendet werden. Tatsächlich fallen die Frauenförderprogramme wie Mentoring- und Stipendienprogramme jedoch weg.

Geschlechtsspezifische Segregation auch bei Fakultätsgeschäftsführer/innen

Fakultätsmanagement und seine Professionalisierung ist an zahlreichen Hochschulen ein drängendes Thema, denn viele Reformen müssen auf Fachbereichsebene erfolgreich umgesetzt werden und führen zu neuen Aufgaben. Fusionen von Fachbereichen zu größeren Fakultäten erfordern zudem vielerorts eine professionellere, kontinuierliche und gleichzeitig wissenschaftsnahe Bearbeitung von Aufgaben in Unterstützung und Ergänzung des Dekansamtes.

Das CHE hat am 27. und 28. November 2006 in Berlin die erste Jahrestagung Fakultätsmanagement mit über 150 TeilnehmerInnen durchgeführt. Die Tagung wurde als Informations-, Fortbildungs- und Austauschplattform für Dekaninnen und Dekane und Fakultäts- oder Fachbereichsmanager/innen genutzt. Wesentliche Themen wie Finanzmanagement, Strategien, Personalkosten, Zielvereinbarungen oder Qualitätsmanagement wurden in insgesamt 15 Workshops vertieft diskutiert. Es konnten darüber hinaus auch erste Ergebnisse der zweiten Umfrage des CHE zum Stand des Fakultätsmanagements präsentiert werden.

Die Vorträge der Tagung stehen zum Download zur Verfügung.

<http://www.fakultaetsmanagement.de/>

Frauenanteil unter den nach dem BAföG geförderten Studierenden stieg weiter an

Das Kabinett hat am 16. Januar 2007 den 17. Bericht zum BAföG verabschiedet. Im Jahresdurchschnitt 2005 wurden 345.000 Studierende mit Leistungen nach dem BAföG gefördert. Damit ist die Zahl der Geförderten gestiegen. Die aktuelle Geförderterquote bei den Studierenden liegt bei 25,1%. Der Trend, dass mehr Studentinnen als Studenten Leistungen nach dem BAföG erhalten, hat sich fortgesetzt. Der Anteil der weiblich Geförderten lag bei 52,6%. Die geförderten Frauen waren jünger als die Männer. Der BAföG-Bericht ist zu finden unter:

http://www.bmbf.de/pub/17_bafoeg-bericht.pdf

Frauen- und Genderforschung im 7. Forschungsrahmenprogramm

Im Programm „Wissenschaft in der Gesellschaft“ ist seit 22. Dezember 2006 eine erste Ausschreibung zum Thema „strengthening the role of women in scientific research“ geöffnet. Insgesamt stehen 1 Mio. Euro zur Verfügung. Gefördert werden sol-

len Studien zur Förderung von Frauen in Führungspositionen. Voraussetzung für eine Teilnahme an der Ausschreibung ist die Einbeziehung von Institutionen aus Australien, Kanada oder den USA. Insgesamt ist eine Mindestanzahl von vier ProjektpartnerInnen notwendig. Mögliche Projektformen sind Unterstützungs- und Koordinierungsmaßnahmen. Arbeitsprogramm und Ausschreibungstext unter:

http://cordis.europa.eu/fp7/capacities/science-society_en.html

Neue Online-Plattform für die Europäische Forschung

Die EU-Kommission hat eine neue Online-Informationsplattform für Forschung in Betrieb genommen. Erstmals besteht mit ERAWATCH die Möglichkeit, an einer einzigen Stelle umfassende, aktuelle Informationen über die Forschungssysteme sämtlicher EU-Mitgliedstaaten, der dem Forschungsrahmenprogramm assoziierten Staaten sowie der USA, Chinas und Japans abzurufen. Darüber hinaus bietet ERAWATCH Analysen und Berichte zur Forschungspolitik sowie zu einschlägigen Trends und Einflussfaktoren. Weitere Informationen unter:

<http://cordis.europa.eu/erawatch>

Erstmals Frau an der Spitze der Harvard-Universität

In der 371-jährigen Geschichte von Harvard wird die Universität erstmals von einer Frau, der Historikerin Drew Gilpin Faust, geleitet. Faust ist Nachfolgerin des Wirtschaftswissenschaftlers Lawrence Summers, der im vergangenen Sommer zurück getreten war, nachdem er in einem Vortrag die Frage gestellt hatte, ob Frauen genetisch bedingt Nachteile für die Naturwissenschaften mit sich bringen würden. Diese Äußerungen lösten heftige Proteste in der US-Wissenschaftswelt sowie bei Frauenorganisationen aus.

Mit Faust werden mit der Browns University, University of Pennsylvania und Princeton University vier der acht US-amerikanischen so genannten Ivy League Universitäten von Frauen geleitet. Auch das Massachusetts Institute of Technology (MIT) wird seit 2004 von einer Frau, Susan Hockfield, geleitet.

Faust rückt am 1. Juli an die Spitze Harvards. Sie wird die Geschicke einer Institution mit 25.000 Angestellten und einem Budget von drei Milliarden Dollar steuern.

Frauenanteil in der Politikwissenschaft in den USA

Seit 1991 legt die American Political Science Association (APSA) regelmäßig Vergleichsdaten über die Entwicklung des Frauenanteils in der Profession vor. Von den knapp 13.000 ProfessorInnen für Politikwissenschaft in den USA sind inzwischen 26% Frauen (1991: 19%). Aufgeschlüsselt nach Status stellen sie 36% der Assistenzprofessuren, 28% der Associates und nur 17% unter den „Voll-Professuren“ (full professorship). Die komplette Studie ist abrufbar unter:

www.apsanet.org/imgtest/Website%20brief%20on%20women%20in%20PS%20v2%201%202007.pdf

USA: Zunehmender Gender Gap in der Hochschulbildung

An US-amerikanischen Colleges sind mehr als 57% der Studierenden weiblich, und mit 56,8% liegen Frauen bei der Studienabschlussquote deutlich vor Männern mit 51,3%.

Der aktuelle „2007 National Freshmen Attitudes Report“ behauptet, dass Jungen das Interesse an traditioneller Bildung bereits in den Oberschulen stärker verloren haben als Mädchen. Die Befragung von 100.000 StudienanfängerInnen ergab, dass Studentinnen einen deutlich höheren Ehrgeiz formulieren als Studenten. Weitere Informationen unter:

<http://insidehighered.com/news/2007/01/15/freshmenReport>

Neues Wissenschaftsportal „Karriere – Wissenschaft – Familie“

Das Online-Wissenschaftsportal „Karriere – Wissenschaft – Familie“ wird vom Projekt AUDIT Familiengerechte Hochschule in Zusammenarbeit mit VISU Virtuelle Saaruniversität realisiert. Es beinhaltet wichtige Links zu Netzwerk-Initiativen und Organisationen sowie Informationen zu aktuellen wissenschaftspolitischen Themenfeldern, wie z. B. „Dual Career Couples“ oder „Work-Life-Balance“. Hinzu kommt die Etablierung einer „eMentoring-Ebene“, die eine Möglichkeit zur Vernetzung untereinander und zum Austausch bietet. Sie besteht aus einem „Kommunikationsportal für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ und einem Betreuungsangebot als „One-To-One-Mentoring“ über E-Mail-Kontakt mit erfahrenen WissenschaftlerInnen von Hochschulen oder aus der Privatwirtschaft im In- und Ausland, die zudem persönliche Erfahrungen mit dem Thema Work-Life-Balance mitbringen. Damit bietet die Universität im Projekt AUDIT Familiengerechte Hochschule ein innovatives Angebot, das durch das Medium Internet Beratung, Betreuung und Förderung auch über weite Entfernungen möglich ist. Informationen unter:

<http://www.uni-saarland.de/de/medien/2006/11/1162202182>

Feierliche Eröffnung des Gender@Wiki

Das Gender@Wiki wurde am 9. Februar 2007 feierlich eröffnet. Es soll als ein virtueller Diskussionsraum bzw. als Onlineplattform eines Kommunikationsnetzwerkes genutzt werden, in dem der Austausch von Fachinformationen unter Berücksichtigung der für die Geschlechterforschung zentralen Kennzeichen (Kategorie Geschlecht, Inter- bzw. Transdisziplinarität, Wissenschaftskritik, Wissenstransfer in die Praxis) möglich ist.

Geschlecht und Karriere

Gender-Aspekte der Berufungen in der deutschen Politikwissenschaft¹

FRANK SCHIMMELFENNIG, THOMAS PLÜMPER

Einleitung

In der deutschen Professorenschaft sind überproportional viele Männer vertreten. Das nährt zwangsläufig der Verdacht einer männerbündischen Rekrutierungspraxis. Auch in der Elternschaft wird gemeinhin eine Karriereverzögerung gesehen. Wer Kinder betreut, hat weniger Zeit für potenziell karriereförderliche Tätigkeiten wie Publikationen, Networking und die Übernahme von Ämtern in Fachvereinigungen. Dies sollte angesichts der üblichen familiären Praxis wiederum zuungunsten der Frauen mit Kindern ausschlagen. Die gängigen (Vor-)Urteile legen die Vermutung nahe, dass – bei ansonsten gleichen wissenschaftlichen Leistungen – Männer mit größerer Wahrscheinlichkeit berufen werden als Frauen und Mütter – die durch die Kinderbetreuung bedingte Karriereverzögerung – mit einer längeren Berufungsdauer rechnen müssen. Im Folgenden werden wir prüfen, ob diese beiden Vermutungen zutreffen.

Unsere Studie beruht auf Daten einer Fragebogen-Umfrage unter den zwischen 1990 und 2004 in Deutschland habilitierten Politikwissenschaftlerinnen und Politikwissenschaftlern (sowie denjenigen, die in diesem Zeitraum ohne Habilitation auf eine Professur berufen wurden). Wir haben 150 Fragebögen ausgewertet und neben Geschlecht und Elternschaft die Faktoren wissenschaftliche Leistungen (Zahl der Veröffentlichungen im Social Science Citation Index sowie Höhe der erworbenen Drittmittel), Alter, informelle Netzwerke und die Gremienarbeit berücksichtigt. Diese Faktoren werden hier allerdings nur als Kontrollvariablen verwendet, die etwaigen sonstigen Unterschieden zwischen Männern und Frauen Rechnung tragen.

Analyse

Unsere Daten zeigen unterschiedliche Karriereverläufe. Die Mitglieder der Gruppe 1 (die „Frühberufenen“) haben ohne Habilitation einen Erstruf erhalten (N=10). Die erwartungsgemäß größte Gruppe (Gruppe 2 mit N=86) sind diejenigen, die nach der Habilitation ihren ersten Ruf erhalten haben. Die Gruppe 3 stellen 48 Personen, die trotz Habilitation bisher ohne Ruf auf eine Professur geblieben sind.

Diese Gruppen unterscheiden sich nach Geschlecht und Elternschaft untereinander stark (Tabelle 1). Die Gruppe derer, die ohne Habilitation berufen wurden, sind typischerweise Männer ohne Kinder. Sie verfügen nicht nur über die besseren Kontakte, sondern publizieren auch deutlich mehr. Darüber hinaus scheinen Frauen in der

Gruppe der berufenen Habilitierten unterrepräsentiert, in der der Habilitierten ohne Professur hingegen überrepräsentiert zu sein. Man muss allerdings die geringe Fallzahl berücksichtigen und von einer Generalisierung obiger Aussage absehen.

Tabelle 1: Mittelwerte der unabhängigen Variablen nach Gruppenzugehörigkeit

	Gruppe 1 Erstruf ohne Habil	Gruppe 2 Erstruf nach Habil	Gruppe 3 Habil ohne Erstruf	Sample
Frauenanteil	0.10	0.15	0.28	0.21
Elternanteil	0.20	0.42	0.50	0.44
Drittmittel-Koeffizient	2.30	2.09	2.25	2.18
informelles Netzwerk	0.50	0.35	0.13	0.29
englische Publikationen	0.42	0.13	0.03	0.11
deutsche Publikationen	0.21	0.08	0.07	0.08

Wir verfolgen diese Ausgangsbeobachtung weiter, indem wir Männer und Frauen jeweils mit und ohne Ruf unterscheiden. Tabelle 2 vergleicht Frauen und Männer jeweils getrennt nach dem Tatbestand, ob ein Erstruf erfolgt ist oder nicht.

Tabelle 2: Geschlechterspezifische Qualifikations- und Personenmerkmale

	Berufene Männer	Männer ohne Erstruf	Berufene Frauen	Frauen ohne Erstruf
Promotionsalter	31.51	32.56	32.06	32.38
Habilitationsalter	39.65	43.94	42.29	44.08
Berufungsalter	42.09	...	43.00	...
Elternanteil	0.44	0.56	0.28	0.38
Drittmittel-Koeffizient	2.20	2.21	2.28	2.46
informelles Netzwerk	0.40	0.16	0.17	0.04
englische Publikationen	0.16	0.04	0.11	0.01
deutsche Publikationen	0.10	0.09	0.05	0.02

Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden in vier Punkten deutlich: Zum einen bekommen Akademikerinnen deutlich weniger wahrscheinlich Kinder als ihre männlichen Kollegen. Zum zweiten veröffentlichen Frauen deutlich weniger in sichtbaren Publikationsorten als Männer. Wenn Sie aber sichtbar veröffentlichen, erhalten

sie ziemlich verlässlich einen Ruf. Zum dritten scheinen Frauen weniger gut vernetzt zu sein als Männer. Und schließlich liegt – trotz Wehr-/Zivildienstnachteil der Männer – ihr Promotionsalter etwas höher, ihr Habilitationsalter deutlich höher und ihr Berufungsalter wieder geringfügig höher. Frau habilitieren also langsamer, müssen dann aber weniger lang auf den Ruf warten.

Selbst wenn man diese Zahlen nicht überinterpretieren sollte, spricht einiges für einen Arbeitsmarkt, der tatsächlich entlang der Geschlechtergrenze gespalten ist. Sieht man von der erstaunlichen Unterrepräsentation von Frauen bei Frühberufungen ab, weisen Frauen eine geringere Publikationsleistung auf als Männer, wenn sie einen Ruf erhalten. Frau zu sein alleine reicht aber ganz eindeutig nicht. Frauen, die wenig publizieren und schlecht vernetzt sind, erhalten keinen Ruf. Wenn Frauen aber publizieren, erfolgt ihr Erstruf schneller und sicherer.

Das aus unserer Sicht problematischste Ergebnis aus Tabelle 2 sind die Kosten einer akademischen Karriere für Frauen. Da Frauen mit einer akademischen Karriere weniger wahrscheinlich Kinder bekommen als Männer im selben Beruf, müssen wir davon ausgehen, dass die Opportunitätskosten einer akademischen Karriere für Frauen höher ausfallen.

In einem weiteren Schritt fragen wir, welche Faktoren dazu führen, dass NachwuchswissenschaftlerInnen in unterschiedlichen Karrierewegen und -gruppen landen.

Tabelle 3 zeigt, dass allein Publikationen die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Nachwuchswissenschaftler vor der Habilitation berufen werden (Modell 1). Umgekehrt sind es die fehlenden Publikationen (und die fehlenden Beziehungen), die den nicht erteilten Ruf beeinflussen. „Frau sein“ und „Vater sein“ wirken sich nicht signifikant auf den Karriereweg aus. Mütter landen allerdings mit höherer Wahrscheinlichkeit in der Gruppe der Nichtberufenen, als das auf der Basis ihrer sonstigen Qualifikations- und Personenmerkmale zu erwarten gewesen wäre.

Ein zweiter Blick auf die Daten schaut nicht auf die Karrierewege, sondern auf die Faktoren, von denen das Alter bei der Erstberufung abhängt (Tabelle 4).

Die Ergebnisse erschweren die Interpretation der Frage der potenziellen Geschlechterdiskriminierung. Wir haben eben gezeigt, dass Mütter mit einer höheren Wahrscheinlichkeit keinen Ruf erhalten (auch weil sie weniger publizieren). Nun sehen wir, dass, wenn sie einen Ruf erhalten, sie diesen *ceteris paribus* in niedrigerem Alter bekommen als Frauen ohne Kinder. Mütter werden bei gleicher Leistung also besser gestellt als Frauen ohne Kinder und als Männer. Am schlechtesten trifft es aber die Väter. Sie sind bei in etwa gleicher Ausgangslage deutlich älter als alle anderen Gruppen, wenn sie ihren Erstruf erhalten. Offensichtlich gibt es, was das Berufungsalter betrifft, einen Mutter-, aber keinen Vaterbonus. Diese Ergebnisse bestätigen sich, wenn wir statt des Berufungsalters die Dauer zwischen Habilitation und Erstruf erklären.

Tabelle 3: Bestimmungsfaktoren der Gruppenzugehörigkeit

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
	Frühberufene = 1 sonstige = 0	Gruppen- zugehörigkeit	Nichtberufene = 1 sonstige = 0
Promotionsalter	0.059 (0.100)	0.086 (0.056) ⁺	0.110 (0.061)*
Frau	-0.508 (1.273)	0.175 (0.573)	0.188 (0.630)
Mutter	...	1.555 (1.000) ⁺	1.641 (1.038) ⁺
Vater	-1.178 (1.001)	0.375 (0.422)	0.297 (0.472)
Englische Publikationen	2.744 (1.302)**	-2.972 (0.950)***	-3.628 (1.892)*
Deutsche Publikationen	4.149 (2.365)*	-0.265 (1.566)	1.390 (1.704)
Drittmittel	-0.161 (0.254)	0.211 (0.114)*	0.223 (0.126)*
Netzwerk	0.548 (0.952)	-1.323 (0.547)**	-1.606 (0.686)**
Gremien	-0.106 (0.191)	-0.060 (0.079)	-0.092 (0.085)
Achsenabschnitt	-4.859 (3.390) ⁺		-4.250 (2.042)
Cut 1		-0.685	
Cut 2		3.352	
N obs.	133	133	133
LR Chi_	15.94**	33.25***	27.65***
Pseudo-R_	.242	.147	.165
-LL	24.95	96.33	69.88
Schätzer	Logit	ordered Logit	Logit

⁺ = 10% signifikant (einseitiger Test) * = 10% signifikant (zweiseitiger Test) ** = 5% signifikant (zweiseitiger Test) *** = 1% signifikant (zweiseitiger Test)

Tabelle 4: Bestimmungsfaktoren des Alters bei Erstberufung

	Modell 4
Promotionsalter	0.705 (0.096)***
Promotionsjahr	-0.408 (0.061)***
Frau	1.442 (1.079)+
Mutter	-3.161 (1.842)*
Vater	1.804 (0.756)**
englische Publikationen	-3.528 (1.406)**
deutsche Publikationen	-2.293 (3.164)
Drittmittel	0.338 (0.215)+
Netzwerk	-0.177 (0.883)
Gremien	0.130 (0.155)
Achsenabschnitt	829.57 (121.36)***
N obs.	93
F	15.04***
adj. R_	0.604
Schätzer	OLS

+ = 10% signifikant (einseitiger Test)
 * = 10% signifikant (zweiseitiger Test)
 ** = 5% signifikant (zweiseitiger Test)
 *** = 1% signifikant (zweiseitiger Test)

Diskussion

Ausgehend von der Vermutung, dass der Berufungsmarkt der deutschen Politikwissenschaft Frauen und Mütter systematisch benachteiligen sollte, ergibt unsere Studie für die Faktoren Geschlecht und Elternschaft teilweise überraschende Befunde.

Zunächst ist eine systematische Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern nicht nachzuweisen. Zwar sind Frauen bei den Frühberufenen deutlich unterrepräsentiert und bei den Nichtberufenen leicht überrepräsentiert – allerdings erwiesen sich diese Unterschiede als weitgehend nicht signifikant. Doch auch wenn Frauen bei Berufungsverfahren im Durchschnitt und bei Kontrolle von Leistungsfaktoren gegenüber männlichen Bewerbern nicht offensichtlich benachteiligt werden, bleiben die genannten Opportunitätskosten einer akademischen Karriere bemerkenswert: die relative Kinderarmut. Aus unserer Sicht würde eine (teilweise) Lösung dieses Pro-

blems voraussetzen, dass das Alter, in dem Akademiker in Deutschland Dauerstellen erhalten, deutlich – und damit meinen wir: um etwa 10 Jahre – sinkt. Die befristete Juniorprofessur kann (und will?) und wird dieses Problem nicht lösen. Helfen kann aber sicherlich eine Anlehnung an das angelsächsische System mit Dauerstellen für Associate Professors und Senior Lecturers, die man bei herausragenden Leistungen typischerweise drei Jahre nach der Promotion erhält.

Eltern sind insgesamt zwar in der Gruppe der Frühberufenen unterrepräsentiert, unterscheiden sich in den anderen Karrieregruppen aber nicht auffällig von den Kinderlosen. Überraschend sinkt das Berufungsalter und die Dauer zwischen Habilitation und Erstruf bei Müttern entgegen der Vermutung, steigt jedoch bei Vätern. Offensichtlich erhalten Mütter in der Berufungspraxis einen Bonus, während Vätern die Kinderbetreuung nicht begünstigend angerechnet wird. Dieser Mutterbonus muss allerdings relativiert werden: Die Wahrscheinlichkeit überhaupt einen Ruf zu erhalten, ist für Mütter geringer, was primär auf fehlende sichtbare Publikationen zurückzuführen ist. Nach unserer Auffassung ist ein Elternbonus (ähnlich dem Altersbonus) bei der Gewichtung der Leistungskriterien durchaus gerechtfertigt, doch sollte er nicht einseitig Müttern zugute kommen, da offensichtlich auch Väter von der kinderbedingten Karriereverzögerung betroffen sind.

Anmerkungen

- 1 Dieser Artikel ist eine auf die Gender-Aspekte fokussierte Kurzfassung des Artikels der Autoren in der Politischen Vierteljahresschrift 1/2007. Für weitergehende Informationen zur Literatur, Datenerhebung und Datenanalyse, die wir hier aus Platzgründen nicht präsentieren können, verweisen wir auf die dort gemachten Angaben.

AK „POLITIK UND GESCHLECHT“ IN DER DVPW

Bericht des 8. Sprecherinnenrates

Auf der letzten Mitgliederversammlung des Arbeitskreises (AK) im Rahmen des DVPW-Kongresses im September 2006 wurde ein neuer Sprecherinnenrat gewählt. Zu den zentralen Aufgaben des Sprecherinnenrates gehören neben der Kontaktpflege und Präsenz innerhalb der DVPW insbesondere die Betreuung der beim VS-Verlag erscheinenden AK-Buchreihe „Politik und Geschlecht“ und die Durchführung von jährlichen Tagungen.

Zur Buchreihe ist zu berichten, dass aus dem Panel des AK „Politik und Geschlecht“ auf dem DVPW-Kongress eine Publikation hervorgehen und in der AK-Reihe erscheinen wird: „Mehrheit am Rand? Geschlechterverhältnisse, globale Ungleichheit und transnationale Lösungsansätze“. Der Band wird herausgegeben von Heike Brandt, Bettina Roß und Susanne Zwingel.

Den Großteil der bisherigen Arbeit des neuen Sprecherinnenrats hat die Planung und Organisation der diesjährigen Tagung des AK ausgemacht. Die jährlichen Tagungen dienen dazu, die Vernetzung und Diskussion der politologischen bzw. gesellschaftswissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung zu ermöglichen und voranzutreiben sowie den Austausch zwischen WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen zu fördern. Das Thema der bevorstehenden Tagung lautet: „Hochschulpolitik und Umbau der Universitäten in Deutschland – feministische, bildungspolitische und ‚nachwuchswissenschaftliche‘ Einsprüche und Perspektiven.“ Die Tagung findet vom 9.-11. November 2007 in Gießen statt. Wir können an dieser Stelle einige Vorinformationen zur Tagung präsentieren. Aktuelle Informationen sind bei den Sprecherinnen zu bekommen sowie über die Homepage des AK abrufbar (www.vip-wb.de/AK/AK-website.html).

Für Fragen, Anregungen und Wünsche stehen wir gern zur Verfügung und bemühen uns diese umzusetzen

Die aktuellen Sprecherinnen

Diana Auth, Dr. Justus-Liebig-Universität Gießen, Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften, Institut für Politikwissenschaft, Karl-Glückner-Str. 21E, 35394 Gießen, Tel.: 0641/99-23135, e-mail: diana.auth@sowi.uni-giessen.de

Eva Buchholz Krautgasse 19, 07743 Jena, Tel.: 03641/298 704, e-mail: Buchholz-Eva@web.de

Stefanie Janczyk, M.A. Philipps-Universität Marburg, Graduiertenkolleg, c/o Institut für Europäische Ethnologie, Biegenstr. 9, 35032 Marburg, Tel.: 069/759 347 32, e-mail: janczyk@staff.uni-marburg.de

Renate Niekant, M.A. Justus-Liebig-Universität Gießen, Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften, Arbeitsstelle Gender Studies, Karl-Glückner-Str. 21E, 35394 Gießen, e-mail: niekant@em.uni-frankfurt.de

Alexandra Scheele, Dr. des. Universität Potsdam, WiSo Fakultät – Professur für Frauenforschung, August-Bebel-Str. 89, 14482 Potsdam, Tel.: 0331/977 3564, e-mail: ascheele@uni-potsdam.de

Vorinformation zur Tagung des AK „Politik und Geschlecht“

Hochschulpolitik und Umbau der Universitäten in Deutschland – feministische, bildungspolitische und „nachwuchswissenschaftliche“ Einsprüche und Perspektiven

VOM 9.-11. NOVEMBER 2007 IM GÄSTEHAUS DER UNIVERSITÄT GIEßEN

Die Universität in der sich globalisierenden „Wissengesellschaft“: Traum oder Alptraum? Die Diskussion über die Zukunft der Universität bewegt sich – gleichsam schwankend und unentschieden – zwischen den Polen der Erwartung einer Demokratisierung wissenschaftlichen Wissens und der Feststellung seiner neuartigen „unternehmerischen Disziplinierung“. Nicht entschieden ist, ob es sich um eine Öffnung der Wissenschaft gegenüber Gesellschaft und Wirtschaft oder um eine „Wissenschaftsvernichtung“ (Koschorke) handelt. Die „Imperative des Wissenschafts-Marketings“ (Holland-Cunz) setzen neue Maßstäbe für wissenschaftlichen Erfolg, neue Akteure treten auf den Plan; es transformieren sich die universitären Kompetenzstrukturen und es entstehen neue Anerkennungsverhältnisse an den Hochschulen.

Mit einer Tagung zur aktuellen Hochschulpolitik will der Arbeitskreis „Politik und Geschlecht“ ein Forum bieten, die Zukunft der Universität in der „Wissengesellschaft“ aus der Perspektive der Zukunft der Sozialwissenschaften im Allgemeinen und der Politikwissenschaft im Besonderen sowie der politikwissenschaftlichen Geschlechterforschung und der feministischen Theorieentwicklung zu reflektieren. Dabei sollen auch die Auswirkungen der Reformprozesse auf sozial- und politikwissenschaftliche Berufsverläufe und die Gestaltungsmöglichkeiten universitärer Gleichstellungspolitik diskutiert werden.

Für die zweitägige Tagung sind vier thematische Blöcke geplant:

1.) Hochschulpolitische Entwicklungen

In diesem Block sollen Beiträge versammelt werden, die sich kritisch mit den gegenwärtigen hochschul- und wissenschaftspolitischen Veränderungen (Stichworte wären Internationalisierung, Angebotsorientierung, Drittmittelwerbung etc.) und ihren Auswirkungen a) auf soziale und Geschlechter-Gerechtigkeit und b) auf Frauen- und Gleichstellungspolitik – sowohl hinsichtlich der Personalentwicklung als auch bezogen auf die Inhalte – auseinandersetzen.

2.) Perspektiven für NachwuchswissenschaftlerInnen

In diesem Block sollen zum einen die neu eingeführten BA/MA-Studiengänge dahingehend diskutiert werden, ob mit diesen (geschlechtliche, soziale) Auswahlprozesse verbunden sind. Zum anderen sollen die Karriereöglichkeiten von jungen WissenschaftlerInnen (Stichwort: Juniorprofessur, Befristungsregeln) in den Sozialwissenschaften diskutiert und auch gefragt werden, inwieweit eine Förderung von Frauen stattfindet und inwieweit sich die Bedingungen für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit an der Universität und Familie verbessert haben. Es ist zudem geplant, sich über Positionen und Einflussmöglichkeiten von wissenschaftlichen Vereinigungen wie der DVPW auszutauschen.

3.) Perspektiven für die (kritische) Politikwissenschaft

In diesem Block sollen die Lehr- und Lerninhalte der Politikwissenschaft/ Sozialwissenschaften in der reformierten Hochschule zur Diskussion stehen. Relevant dabei ist die Frage, welches Wissen als zentral gilt und welches Wissen an die Ränder gedrängt wird. Hierbei interessiert auch, was mit den an einigen Universitäten und Lehrstühlen erst ansatzweise eingeführten geschlechterkritischen, feministischen Perspektiven (z.B. „Politikwissenschaft und Geschlecht“ oder „Schwerpunkt Gender“) passiert.

4.) Zukunft der politischen Bildung

In diesem Block soll diskutiert werden, welchen Stellenwert die politische Bildung im Zuge der Reformen hat und inwiefern eine Tendenz zu beobachten ist, dass Frauenbildung zur Elitenförderung (Gründung einer Frauenuniversität) wird.

Die Mitgliederversammlung des AK „Politik und Geschlecht“ in der DVPW findet am Samstagabend (10.11.2007, 19 Uhr) statt. Das endgültige Programm wird im Juli 2007 veröffentlicht. Für Informationen und Rückfragen stehen Renate Niekant (Niekant@em.uni-frankfurt.de) und Dr. des. Alexandra Scheele (ascheele@uni-potsdam.de) zur Verfügung. Aktuelle Informationen zur Tagung finden sich auch auf der AK-Homepage unter www.vip-wb.de/AK/AK-website.html.

Bericht aus Vorstand und Beirat der DVPW

GABRIELE ABELS

Im Dezember 2006 traf sich der neu konstituierte Vorstand und Beirat der DVPW zu seiner ersten ordentlichen Sitzung. Neben der Besetzung zahlreicher Arbeitsausschüsse von Vorstand und Beirat stand die programmatische Orientierung für die Amtszeit 2006-2009 auf der Tagesordnung. Aus gleichstellungspolitischer Sicht sind hierbei folgende Punkte von Interesse. Zunächst einmal ist der Frauenanteil zu betonen: in diesem Vorstand und Beirat sind Frauen erstmals in der Überzahl vertreten (8 Frauen, 6 Männer). Dies schlägt sich auch auf die Ausschüsse nieder.

Ausschüsse

Aus der Perspektive der Frauenförderung ist die Besetzung des StAFF zentral. Hier ist personelle Kontinuität festzustellen; dies war auch der Wunsch der alten StAFF-Mitglieder, um einige begonnene Projekte (s. Programm 2006-2009) fortführen und konsolidieren zu können. In den neuen StAFF wurden für den Vorstand und Beirat wieder gewählt Gabriele Abels (Uni Bielefeld) und Emanuel Richter (RWTH Aachen); neues Beiratsmitglied im StAFF ist Nathalie Behnke (Fernuni Hagen). Ferner wurden die beiden Vertreterinnen des AK Politik und Geschlecht, Annette Henninger (IAB Nürnberg) und Helga Ostendorf (Berlin), wieder in den StAFF gewählt. Der StAFF trifft sich im Februar 2007 zu seiner konstituierenden Sitzung und arbeitet ein Arbeitsprogramm aus (s. Bericht von Annette Henninger). Auch in den anderen Ausschüssen etwa zu Lehre und Studium (Hubertus Buchstein, Ralf Kleinfeld, Delia Schindler, Suzanne Schüttemeyer, Tine Stein, Annette Zimmer), zu internationaler Koordination (Dirk Berg-Schlosser, Katharina Holzinger, Andrea Lenschow, Frank Schimmelpfennig, Suzanne Schüttemeyer) oder zur Nachwuchsförderung (Nathalie Behnke, Andrea Lenschow, Delia Schindler, Ulrich Willems) sind Frauen in hohem Maße vertreten. Eine wichtige personelle Verschränkung wird durch die Mitarbeit von Behnke im StAFF und im Ausschuss für Nachwuchsförderung sichergestellt.

Arbeitsschwerpunkt

Frauenförderung soll wieder einen hohen Stellenwert genießen neben bzw. verschränkt mit der Nachwuchsförderung. So soll z.B. das auf dem DVPW-Kongress 2006 in Münster erstmals vorgelegte Gender-Monitoring fortgeschrieben werden (Der Bericht kann unter www.dvpw.org abgerufen werden). Die Fortschreibung und methodische Weiterentwicklung des Instruments liegt dabei zunächst im Aufgabenbereich des StAFF. Ferner soll der Vergleich mit entsprechenden Aktivitäten von Schwesterorganisationen in anderen Ländern einbezogen werden. Eine erste Konse-

quenz aus dem Gender-Monitoring und den dort identifizierten Problembereichen wurde bei der Sitzung bereits gezogen. Dies betrifft v.a. die absolute Unterrepräsentation von Frauen in den DFG-Fachkollegien: derzeit ist keine Frau für die Politikwissenschaft in diesen zentralen Kollegien. Zwar hat die DVPW hier, gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Politikwissenschaft (DGfP), nur ein Vorschlagsrecht für die KandidatInnenliste und die VertreterInnen werden dann gewählt, doch ein hoher Frauenanteil unter den Kandidierenden macht Frauen sichtbar und erhöht ihre Chance, gewählt zu werden. Deshalb wurden bei der nun vorzulegenden Liste für die Wahlen 2007 für die Bereiche empirische Sozialforschung und Politikwissenschaft geschlechterparitätische Listen bei der DFG eingereicht. Es bleibt nun zu hoffen, dass bei den Wahlen im Sommer auch Frauen den Sprung in die Kollegien schaffen. Zentrale Arbeitsschwerpunkte wie die PVS-Sonderhefte oder Wissenschaftspreise bleiben natürlich auch in der neuen Amtszeit erhalten. Erfreulicherweise konnten abermals für die Jurys der Wissenschaftspreise viele Kolleginnen vorgeschlagen und geworben werden. Wie sich das neue Verfahren für die PVS-Sonderhefte gleichstellungspolitisch im Hinblick auf den Anteil von Autorinnen bzw. im Hinblick auf die Berücksichtigung der Geschlechterforschung niederschlägt, bleibt derzeit abzuwarten. Die diesjährige finanzielle Unterstützung über 500 Euro für eine Nachwuchs-Veranstaltung geht an den AK Politik und Geschlecht, der damit ein Panel zu den Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses auf der AK-Tagung im November 2007 organisieren wird.

Bericht aus dem Ständigen Ausschuss für Fragen der Frauenförderung der DVPW (StAFF)

ANNETTE HENNINGER

Am 16.02.2007 traf sich der vom neuen DVPW-Vorstand und -Beirat ernannte Ständige Ausschuss für Fragen der Frauenförderung (StAFF) in Berlin zu seiner konstituierenden Sitzung. Dem StAFF gehören – wie bereits in der letzten Amtsperiode – PD Dr. Gabriele Abels (Bielefeld), Dr. Annette Henninger (Nürnberg), PD Dr. Helga Ostendorf (Berlin) und Prof. Dr. Emmanuel Richter (Aachen) an. Dr. Nathalie Behnke (Hagen) arbeitet in dieser Amtszeit erstmalig im StAFF mit. Sie rückte für Prof. Dr. Michèle Knodt nach, die auf eigenen Wunsch ausschied und der wir an dieser Stelle ganz herzlich für ihr Engagement danken. Der StAFF wählte einstimmig Gabriele Abels zu seiner Sprecherin und Annette Henninger zur Stellvertreterin.

Im Vordergrund der konstituierenden Sitzung stand das Arbeitsprogramm für die bis 2009 laufende Amtsperiode. Ein zentrales Anliegen ist die weitere Verbesserung des 2006 erstmals vorgestellten Gender Monitoring (GM), das die Situation von Frauen

und Männern in der DVPW dokumentiert.

Die ersten Erfahrungen mit den hierfür entwickelten Erhebungsinstrumenten zeigen, dass es bei den Fragebögen, die sich an die PVS-Redaktion und die Geschäftsstelle richten, kaum Änderungsbedarf gibt. Die Untergliederungen, d.h. Sektionen, Arbeitskreise und Ad-hoc-Gruppen, hatten jedoch Probleme mit der Beantwortung, was sich in einem geringen Rücklauf äußerte. Deshalb wurde eine Vereinfachung des Fragebogens sowie eine Änderung des Erhebungsverfahrens beschlossen: Da viele Untergliederungen kein formales Kriterium für die Mitgliedschaft haben, wird zukünftig die Tagungsteilnahme als Quasi-Mitgliedschaft betrachtet. Die Fragen zu den Instrumenten der Frauen- und Nachwuchsförderung werden gestrafft. Zudem soll künftig nicht mehr nach dem Namen der ausfüllenden Untergliederung gefragt werden. Durch diese Anonymisierung soll Befürchtungen entgegengewirkt werden, dass das GM der Kontrolle der Aktivitäten der Untergliederungen diene. Um die Rekonstruktion der Daten zu Tagungen zu erleichtern, soll der Fragebogen ab Herbst 2007 halbjährlich zum Redaktionsschluss des DVPW-Rundbriefs verschickt werden, in dem viele Untergliederungen ohnehin über ihre Tagungsaktivitäten berichten. Die zeitaufwendige Rekonstruktion der Daten am Ende des dreijährigen Erhebungszeitraums entfällt damit. Der StAFF hofft, dass durch diese Vereinfachungen im Erhebungsverfahren die Antwortbereitschaft erhöht werden kann.

Um die DVPW-Mitgliederversammlung zeitlich zu entlasten, soll beim nächsten Kongress eine ausführliche Präsentation des GM-Berichtes auf einer Sonderveranstaltung erfolgen, bei der Interessierten Gelegenheit für eine Diskussion geboten wird. Zudem plant der StAFF, bezüglich des GM Möglichkeiten zur internationalen Kooperation mit anderen Fachverbänden zu prüfen.

Erstmals hat die DVPW für die Wahl zu den DFG-Fachgremien geschlechterparitätische KandidatInnenlisten übermittelt (s. Bericht aus dem Beirat). Der StAFF begrüßt das Bestreben von Vorstand und Beirat, den Frauenanteil in den DFG-Fachgremien zu erhöhen.

In Kooperation mit dem Projektrat des Online-Projektes PolitikON hatte der StAFF in seiner letzten Amtszeit Vorschläge zur Verankerung von Gender Mainstreaming bei PolitikON entwickelt. Deren Umsetzung ist jedoch wegen Finanzierungsfragen des Projekts noch ungewiss. Für die laufende Amtszeit wurde Gabriele Abels von Vorstand und Beirat als kooptiertes StAFF-Mitglied in den Projektrat entsandt.

Der StAFF hofft, die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit Vorstand und Beirat sowie mit den anderen Gremien der DVPW auch in der kommenden Amtszeit fortsetzen zu können und auf diese Weise Gelegenheit zu haben, beratend an der Tätigkeit von Vorstand und Beirat mitzuwirken.

Die nächste Sitzung des StAFF findet voraussichtlich Anfang Juni 2007 statt. Die Sprecherinnen nehmen gerne unter den nachstehenden E-Mail-Adressen Ideen, Anfragen und Anregungen bezüglich der Arbeit des StAFF entgegen:

Gabriele Abels: abels@iwt.uni-bielefeld.de [Sprecherin]

Annette Henninger: annette.henninger@iab.de [stellvertretende Sprecherin]

REZENSIONEN

Lena Foljant, Ulrike Lembke

Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch.

SABINE BERGHAHN

Dieses Studienbuch ist ein Beweis, dass Feminismus und Gender Studies trotz allem dauerhafte Wurzeln geschlagen haben, sogar in der Rechtswissenschaft. Nach wie vor gehört „Feministische Rechtswissenschaft“ nicht zum Mainstream und ist nicht angemessen institutionalisiert, der Titel einer Veranstaltung zur Vorstellung dieses Buches sprach daher auch von „unerkannter Exzellenz“. Umso bemerkenswerter ist es, dass hier junge und „unverbrauchte“ NachwuchsjuristInnen für ihresgleichen und die nachrückenden Studierenden aus einer kritischen Sicht auf das Recht und die Rechtswissenschaft schauen.

Die AutorInnengruppe hat sich nach dem Feministischen Juristinnentag 2005 in Greifswald zusammengetan und ein sehr gehaltvolles Buch mit 14 Kapiteln und einer Auswahlbiographie vorgelegt. Es beginnt mit dem Grundimpuls, die „Frauenfrage im Recht zu stellen“, und den Schwierigkeiten der Institutionalisierung von feministischer Rechtswissenschaft (I. Einleitung), behandelt „Frauen in der Geschichte des Rechts“ (II.), feministische Theoriedebatten (III.), feministische Kritik an den Grundannahmen des Rechts (IV.) und wendet sich dann den materiellen Aspekten des Rechts der Geschlechterverhältnisse zu. Hiermit sind Gleichheit in verfassungsrechtlicher Hinsicht und einfaches Gesetzesrecht zur Abwendung von Diskriminierung gemeint sowie die klassischen Bereiche ungleicher gesellschaftlicher Partizipation und ihrer rechtlichen Verfasstheit (Erwerbsarbeit, Hausarbeit, Fortpflanzung, Gewalt und Sexualität, Kapitel V-X). Das Spannungsverhältnis von Politik und Recht, von Rechtssetzung und Rechtsfindung wird im Kapitel „Repräsentation und Normkreation“ (Kap. XI) angesprochen, „Internationale Bezüge“ kommen im XII. Kapitel zur Sprache. In „Strategien und Politiken“ (Kap. XIII) ziehen die beiden Herausgeberinnen Lena Foljanty und Ulrike Lembke schließlich Bilanz, die sie im „Schluss“ (XIV.) noch einmal aufmunternd als Anstoß zur „Einmischung“ formulieren. Auch im Zeitalter des Antidiskriminierungsrechts werde feministische Rechtswissenschaft noch gefordert, „kritische Anfragen“ an Rechtswissenschaft und Recht zu stellen und diese mit eigenen Gedanken und Projekten zu bereichern (247).

Kritik an der Rechtswissenschaft

Von einer Fülle „kritischer Anfragen“ an das geltende Recht und die Mainstream-Rechtswissenschaft zeugen die inhaltlichen Kapitel, die wesentliche gesellschaftli-

che Rechtssituationen von Frauen und Männern beschreiben und unter den Gesichtspunkten von Herrschaft, Dominanz, Diskriminierung und Heteronormativität analysieren. Das Kapitel über „Grundannahmen des Rechts in feministischer Kritik“ (IV) erschließt die grundsätzliche Herangehensweise feministischer RechtswissenschaftlerInnen als eine für entsprechend sensibilisierte Politik- und SozialwissenschaftlerInnen wohl bekannte, nämlich als Kritik an grundlegenden Annahmen liberaler Theorien über das „freie Subjekt“ und den „Gesellschaftsvertrag“. Die „Garantie der gleichen Freiheit aller“ durch den Gesellschaftsvertrag und durch das positive Recht werden als Fiktionen und Realitätsverleugnungen entlarvt. Historisch gesehen ist dies evident, aber auch das heutige Recht mit seinen für Männer und Frauen formal gleichen Ansprüchen – sprachlich ist das Gesetz meist nach wie vor nicht „neutral“ – trägt dieses Kennzeichen noch in vielerlei Hinsicht. So ist also das angeblich neutrale Recht, das die wesentlichen Merkmale aller Menschen in formal gleicher Weise zu erfassen beansprucht, nach wie vor „männerzentriert“. Man denke etwa an das Mordmerkmal „Heimtücke“ im Strafrecht oder an die Gebiete des Arbeits- und Sozialrechts, die trotz gewisser Modifikationen (etwa Rentenwerte für Erziehungszeiten) weiterhin an die Erwerbsbiographie des männlichen „Normalarbeitnehmers“ anknüpfen (70). Für Feministinnen stellt sich nun die Frage, wie dieser Androzentrismus des Rechts korrigiert werden könnte. Hier bietet die Autorin des Kapitels, Anja Schmidt, die Strategien des „geschlechtsspezifischen Rechts“ (Tove Stang Dahl, Andrea Maihofer), der „Androgynisierung des Rechts“ (Selma Sevenhuijsen) und der „Auflösung des Rechts“ an. Zu der letzteren Strategie fehlt bislang eine schlüssige Strategie (Anklänge finden sich bei Sevenhuijsen oder auch bei der eher Differenz betonenden Malin Bode), jedoch fordern diverse Theorievertreterinnen, dass Materien der Gerechtigkeit stärker diskursiv behandelt werden sollten und das Gewicht vom Recht in die Politik – verstanden in einem weiten Sinne – verschoben werden könnte.

Eine weitere Grundannahme, die problematisiert wird, ist die Trennung von öffentlicher und privater Sphäre im Recht, also zwischen öffentlichem und privatem Recht (72 ff.). Geschichtlich diente Recht bis weit ins 20. Jahrhundert dazu, Männern die öffentliche Sphäre zuzuweisen und ihnen Frauen in der privaten Sphäre unterzuordnen. Dieses Hierarchisierungskonzept ist vor allem verbunden mit der Institution Ehe und ihrer rechtlichen Verfassung. Die feministische Kritik an der Sphärentrennung geht nun – anders als lange Zeit in der bewegungsorientierten Diskussion – pragmatisch mit der Trennung um und will sie nicht völlig beseitigen. Sie versucht vielmehr durch die Stärkung von grundrechtlichen Elementen, insbesondere des Gleichheitssatzes (vgl. Susanne Baers Texte), die Rechtsdogmatik des Schutzes der Privatsphäre so zu modifizieren, dass auch im Privaten die wehrhaften Instrumente des Öffentlichen zur Verfügung stehen. Der Staat könne auf diese Weise verpflichtet werden, durch sein Recht Hierarchisierungen im Privaten zu bekämpfen.

Dilemmata ohne einfache Auswege

Als drittes problematisches Paradigma (auch) der (feministischen) Rechtswissenschaft identifiziert Anja Schmidt die Konstruktion der Geschlechtsrollen im Recht. Konstatiert wird ein „feministisches Dilemma“ (S. 76), weil das Recht – entsprechend seiner Funktion – ganz besonders „normierend“ wirke und somit sogar dann die Konstruktion dichotomer Geschlechtsrollen verstärke, wenn es ansetzt, Benachteiligungen zu vermeiden und auszugleichen. Mit Judith Butler wird aber nicht nur das feministische Dilemma ins Visier genommen, sondern auch das Problem der Konstruktion des freien Subjekts. Denn nach Butler ist die Autonomie des Subjekts, die Ausgangspunkt liberaler Theorien ist, ebenfalls konstruiert. Hier ergibt sich die Gefahr, dass sich unsere allgemeinen normativen Maßstäbe für Gerechtigkeit aus derlei fiktiven und konstruierten Subjektannahmen speisen und daher partikular verzerrt und essentialistisch sind. Anja Schmidt bezweifelt, ob Susannes Baers Versuch, dem Dilemma zu entgehen, indem sie dem Recht die Aufgabe zuschreibt, gesellschaftliche Hierarchisierungen zu verhindern, nicht aber Wirklichkeit umfassend nach einem Idealbild zu regeln, ganz und gar überzeugend sei. Denn auch Baer (und wir alle) könnten vermutlich nicht auf ein solches Idealbild des Menschen für das Recht verzichten. Benachteiligungen werden erst an einem einheitlichen Vergleichsmaßstab sichtbar. Zudem müssten die Benachteiligten als solche beschrieben und damit auf Merkmale festgelegt werden (77). Das Dilemma bleibt also ein solches. Daher gibt das Buch keine eindeutigen Antworten. Vielmehr wird immer wieder deutlich, z.B. im Resümee der beiden Herausgeberinnen (Kap. XIII), dass feministische Rechts- und Gesellschaftskritik die Fähigkeit haben muss, die Entwicklungen von einer Metaebene (selbst)kritischer Reflexion über die Prozesshaftigkeit der Rechtsentwicklung und die Dialektik der feministischen Kritik zu betrachten. Im dekonstruktivistischen Sinne plädieren Foljanty und Lembke gegen vermeintliche Eindeutigkeiten und für eine große Vielfalt von Denk- und Handlungsweisen, die trotz weiterhin behaupteter Geschlechtergrenzen im Einzelnen genutzt werden könnten (246).

Lena Foljanty, Ulrike Lembke (Hg.) 2006: Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch. Baden-Baden: Nomos, 357 S., ISBN 978-3-8329-2235-1.

Torsten Niechoj, Marco Tullney (Hg.)

Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie

ORTRUN BRAND

Wie lassen sich hierarchisch strukturierte Geschlechterverhältnisse durch ökonomische Ansätze erklären? Setzen sich ökonomische Theorien mit der Geschlechterproblematik auseinander und wenn ja, wie? Diese Fragen stehen im Zentrum des Sammelbands von Torsten Niechoj und Marco Tullney. Geschlechterverhältnisse sind, so die Herausgeber, konstitutiv für die Art und Weise der wirtschaftlichen Beziehungen innerhalb der Gesellschaft, wirken aber auch – oftmals verdeckt – konstitutiv für ökonomische Theorien. Um diesen verdeckten Spuren nachzugehen, sind die ersten drei Beiträge des Bandes der Auseinandersetzung mit gängigen Theorien der Ökonomie gewidmet, von der Haushaltsökonomie und den *new home economics* von Gary S. Becker über Neo-Institutionalismus bis hin zu marxistischen Ansätzen.

Die Herausgeber des Bandes zeichnen im ersten Beitrag nach, wie und an welchen Punkten in gängigen ökonomischen Theorien Geschlechterverhältnisse relevant sind. Zudem betrachten Niechoj und Tullney die realen Betroffenheiten der Geschlechter durch Produktion und Reproduktion und setzen sich in diesem Zusammenhang mit der Frage auseinander, inwiefern ein Geschlecht dadurch benachteiligt ist. Im Weiteren lenkt der Beitrag der Soziologin Maria Funder den Blick auf die Leerstelle der Geschlechterverhältnisse in der Wirtschaftssoziologie. Entweder wirken, wie das Beispiel der Haushaltsökonomie zeigt, gängige Betrachtungen verengend, da sie Geschlecht ausblenden, oder sie reduzieren die Bedingungen und Funktionsweisen von Geschlechterverhältnissen auf ökonomische Rationalitätsannahmen. Auch der derzeitige Institutionalismus erfasse nur unzureichend die Ausmaße der Geschlechterperspektive, so dass nach Funder eine Theorieneuentwicklung vonnöten sei, die akteursorientierte und strukturelle Komponenten vereine. Im Zentrum der Ausführungen von Frigga Haug steht die marxistische Theorie und ihre Ansätze und Defizite im Hinblick auf die Geschlechterdimension. Der Beitrag zeichnet dabei detailliert nach, wo und wie sich Marx und Engels mit der Sphäre der Reproduktion und der Frauenarbeit auseinandersetzen. Dabei kritisiert Haug u.a., dass Marx und Engels die Geschlechterverhältnisse nicht durchgängig als ökonomische Verhältnisse betrachtet hätten (77, 81f.).

Nach dieser theoretisch gelagerten Debatte wendet sich der Band der Auseinandersetzung mit einzelnen Politikfeldern zu, in denen die Dimensionen von Geschlecht in den ökonomischen Verhältnissen hervortreten. Ulla Knapp betrachtet Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, Lutz C. Kaiser widmet sich der Frage „Vom Leit zum Streitbild: Normalarbeitsverhältnis – quo vadis?“, Astrid Ziegler untersucht Differenzierung und Diskriminierung beim Erwerbseinkommen, Mechthild Veil analysiert die Rentenreform 2001, Simone Leiber die Gesundheitspolitik und Mascha Madörin plädiert abschließend für eine eigene Theorie der Care-Ökonomie. Die

detailreichen Beiträge des Bandes bieten einen empirisch fundierten Überblick über die einzelnen Politikfelder. Daneben erscheinen mir insbesondere die Artikel von Kaiser und Madörin lesenswert. Kaiser leistet eine statistisch basierte Analyse der Frage, ob und inwiefern die These der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses haltbar ist. Er gelangt nach historischer und empirisch-statistischer Betrachtung zu dem Schluss, dass die „Dichotomisierung von Erwerbsarbeit als Normalarbeitsverhältnis und ökonomischer Inaktivität [=Hausfrauenstatus] (...) jedoch nur für den kurzen, von harten ökonomischen Krisen noch nicht betroffenen Zeitraum der 1960er und frühen 1970er Jahre empirische Gültigkeit“ (168) besaß. Die vor allem ab den 1980er Jahren häufig diagnostizierte „Krise des Normalarbeitsverhältnisses“ sei erst zeitverzögert als „Krise der gängigen Fiktion von gender-segmentierten Erwerbsperspektiven“ (170) wahrgenommen worden. Während der 1990er Jahren könne man mit Blick auf Vollzeit- und Teilzeitarbeit nicht von einer (quantitativen) Erosion des Normalarbeitsverhältnisses sprechen. In weiteren Berechnungen auf Basis des Europäischen Haushaltspanels stellt er, fünf westeuropäische Staaten vergleichend, fest, dass die Frage der Erwerbsoptionen oder des Übergangs von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse weitaus differenzierter zu betrachten ist, als es die These von der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses vermuten lässt. Die Erwerbsmuster von Männern hätten Bestand, hinzu geselle sich ein verstärktes Erwerbsstreben von Frauen, was sich, bedingt durch Opportunitätskosten bei Verzicht auf Berufstätigkeit, am ehesten im Bereich der Teilzeitarbeit realisieren lasse. Ein solches Ergebnis ist zumindest diskussionswürdig.

Madörin, als Ausnahmefall unter den AutorInnen das Metier der Journalistin vertretend, stellt sich in ihrem Beitrag der Frage, warum „die Entwicklung einer Theorie der Care-Ökonomie als eigenständiger Theoriebereich (...) als wesentlicher Teil feministischer Wirtschaftstheorien (...) unumgänglich ist“ (279). Hauptgrund für eine solche eigenständige Theorie ist Madörin zufolge die immense Wertschöpfung sowie den hohen Anteil von Care-Tätigkeiten an allen Erwerbs- und Nichterwerbstätigen. Dass dies weit mehr als die Hälfte ist, zeigt die Autorin anhand von Schweizer Mikrodaten auf. Dieses Plädoyer für einen eigenen Theorieansatz bietet sowohl Ansatzpunkte wie auch Herausforderung für Weiterentwicklungen.

Der Sammelband von Niechoj und Tullney liefert einen relativ umfassenden Überblick über verschiedene Ansatzpunkte und Ansatzweisen, Geschlechterverhältnisse ökonomisch und Ökonomie aus Geschlechterperspektive zu betrachten. Ins Auge springt jedoch, dass der Bereich der internationalen Beziehungen vernachlässigt wird – Entwicklungen wie die global care chain finden lediglich in einzelnen Absätzen Beachtung. Darüber hinaus bietet der Band jedoch durch seinen umfassenden Ansatz einen hervorragenden Einstieg in das Thema, was ihn m. E. insbesondere für den Einsatz in Lehrveranstaltungen empfiehlt. Last but not least zeichnet sich das Buch durch besonders gute Verständlichkeit und Lesbarkeit aus.

Torsten Niechoj, Marco Tullney (Hg.), 2006: *Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie*. Marburg: Metropolis, 305 S., ISBN 3-89518-543-4.

Meike Lemke, Cornelia Ruhe, Marion Woelki, Béatrice Ziegler (Hg.)

Genus oeconomicum – Ökonomie – Macht – Geschlechterverhältnisse

GABRIELE WILDE

Mit der Frage nach dem Geschlecht der Ökonomie, die im Zentrum des Sammelbandes steht, verbinden die Herausgeberinnen verschiedene Erkenntnisinteressen. Zum einen geht es Meike Lemke, Cornelia Ruhe, Marion Woelki und Béatrice Ziegler darum, das rational und geschlechtsneutral handelnde und behandelte Individuum als eine von der ökonomischen Forschung konstruierte Fiktion (10) zu entlarven, die bis heute der theoretischen Begründung männlich dominierter Gesellschafts- und Wirtschaftsordnungen dient. Zum anderen geht es in den Beiträgen um die Analyse der institutionellen Rahmenbedingungen und „Auswirkungen neoliberaler und globalisierender Prozesse für die Konstruktion von Geschlechterverhältnissen“ (12). Ziel dabei ist, Veränderungen der Geschlechterordnungen sowie Möglichkeiten der Teilhabe von Frauen und Männern am Prozess der Globalisierung kritisch zu analysieren und eine Neubewertung sowohl privater als auch öffentlicher Räume vorzunehmen.

In den Beiträgen, die auf eine internationale Tagung an der Universität Zürich im Februar 2005 zurückgehen, wird das Geschlecht der Ökonomie auf drei Ebenen sichtbar gemacht: Im Zentrum des ersten Teils zu „Ökonomische Identitätskonzepte und Macht“ steht die Frage nach den Konstitutionsbedingungen männlicher Hegemonie in ökonomischen Theorien und Praxisfeldern. Die Auseinandersetzung mit den erkenntnisleitenden Fragen, welchen Einfluss ökonomische Entwicklungen auf männliche und weibliche Identitätsbildung, auf die soziale und politische Konstruktion von Geschlechterrollen sowie auf die Verteilung von Macht in sozialen Beziehungen und gesellschaftlichen Verhältnissen nehmen, erfolgt mit Blick auf unterschiedliche Bereiche. Sie erstrecken sich von der ökonomischen Theoriebildung über das unternehmerische Handeln als Projektionsfeld moderner Männlichkeit (Irene Bandhauer-Schöffmann) und den Nexus von finanzieller und sexueller Potenz in der Literatur von Tom Wolfe (Eva Boesenberg) bis zur Analyse des ökonomischen Strukturwandels in postkommunistischen Gesellschaften am Beispiel Bulgariens (Petia Genkova/Johann Schneider).

Der zweite Teil befasst sich mit der Frage, inwieweit ökonomische Handlungsräume eine geschlechtsspezifische Struktur aufweisen bzw. in welcher Form neoliberale und wirtschaftliche Prozesse zu einer geschlechtsspezifischen Restrukturierung gesellschaftlicher und sozialer Räume beitragen. Beleuchtet werden dazu die geschlechtsspezifische Einbettung und Strukturierung ökonomischer Handlungsfelder des Wirtschaftssektors (Gudrun Lachenmann), dort herrschende Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern (Margareta Kreimer), die steuerungs- und gesamtwirtschaftlichen Effekte von Rankings und Evaluationen im Bildungsbereich (Sonja Lück/Manfred Kraft), aber auch verborgene Mechanismen der horizontalen und ver-

tikalen Segregation im Wissenschaftsfeld (Yvonne Jännchen).

Im dritten Teil wird das Subjekt der Ökonomie in den ungleichen Handlungsmöglichkeiten von Frauen aufgespürt. Im Gegensatz zu denjenigen Ansätzen der ökonomischen Literatur, die den Begriff der Diskriminierung ausblenden (Doris Weichselbaumer), verstehen die Autorinnen auf der Grundlage eines geschlechtskategorialen Ansatzes die Handlungsmöglichkeiten von Frauen als geschlechtsspezifisch kodierte Praxen. Die dort eingelassenen Mechanismen und Strategien werden in den einzelnen Beiträgen etwa am Beispiel des Karriereverhaltens (Susanne Günther), der Unternehmensnachfolge (Ilona Ebberts) und der Unternehmensführung (Katarina Kolarova), am Umgang mit Geld und Finanzen (Brigitte Wrede) bis hin zum Gender- und Diversitätsmanagement in Organisationen (Roswitha Hoffmann) offen gelegt. Besonders aufschlussreiche Erkenntnisse zum „Geschlecht der Ökonomie“ vermittelt das Buch dort, wo auf einschlägige theoretische Konzepte zur Analyse neoliberaler und ökonomischer Transformationsprozesse etwa von Pierre Bourdieu, Michel Foucault oder Antonio Gramsci zurückgegriffen wird. So fokussiert Andreas Weber in seinem Beitrag „Über männliche Subjekte, die Angst vor Kontrollverlust und den Willen zum Nicht-Wissen“ (21 ff.) die in den Wirtschaftswissenschaften dominante „Theorie des Homo oeconomicus“ (26). Das dort eingelassene Subjektverständnis, das einer absolutistischen Denklogik folge (26), indem es kognitive, normative und affektive Subjektstrukturen als eine anthropologische geltende Konstante setzt, analysiert er als Ausdruck einer „Verbetriebswirtschaftlichung des männlichen Körperverhältnisses“ (31), die entscheidend zur Konstitution hegemonialer Männlichkeit in ökonomischen Theorien und Praxisfeldern beitrage. Dass zu deren Analyse jedoch noch weitere vor allem diskursive Mechanismen notwendig sind, die im wissenschaftlich-theoretischen Diskurs zur neoliberalen Transformation von Staat und Ökonomie etwa mit dem Begriff der Hegemonie umschrieben werden, zeigt der Beitrag von Jürgen Budde zu den „Legitimationsstrategien männlicher Herrschaft“ (37 ff.). Eine weitere diskursive Strategie, die eine regressive und geschlechterpolitisch reaktionäre Form männlicher Identitätsbildung in der Ökonomie begünstigt, hat Michel Foucault mit seinem Begriff der Gouvernamentalität umschrieben. In ihrem Beitrag zu „Management des Selbst und Psychopolitik. Gouvernamentalitätstheoretische Überlegungen zu Subjektivierung von Arbeit und Geschlechterverhältnissen“ (49 ff.) reflektiert Alexandra Rau den Formwandel der Erwerbsarbeit und der Ware Arbeitskraft vor dem Hintergrund der Psychopolitik als eine neue heterogene und diskontinuierliche Form des Regierungshandelns, die sich „auf die Führung und Bearbeitung der Technologie des Selbst beziehen und im Modus der Psyche mit Herrschaftstechniken vermittelt werden“ (57). Aktuell führt dieser Diskurs aus der Sicht von Rau zu einer „Feminisierung von Arbeit“ (50), die jedoch – so ihr Ergebnis – kaum mit mehr Chancen für Frauen verbunden ist, sondern vielmehr zu einer Re-maskulinisierung der Lebensführung führt.

In eine ähnliche Richtung weisen schließlich auch die Erkenntnisse von Gabriele Michalitsch, die sich in ihrem Beitrag „Privatisiert. Geschlechterimplikationen neoliberaler

raler Transformation“ (119 ff.) mit der neoliberalen Transformation von Öffentlichem und Privatem und den damit verbundenen Folgen für Frauen auseinandersetzt. Die Verwendung des foucaultschen Ansatzes ermöglicht hier die Unterscheidung von fünf Dimensionen einer Politik der Privatisierung, die von entsprechenden Denkweisen und Diskursen begleitet wird, womit unterschiedliche Effekte auf Geschlecht und Geschlechterverhältnisse verbunden sind. Vor diesem Hintergrund kann sie schließlich überzeugend darstellen, dass die mit einer Politik der Reduktion öffentlicher Verantwortung einhergehende Konstitution des unternehmerischen und konkurrenzzielten Subjekts auf semi-privatisierte Öffentlichkeiten beschränkt ist und mit Männlichkeit verknüpft bleibt.

Doch zeigt sich das Geschlecht der Ökonomie nicht nur in Gestalt hegemonialer Männlichkeit. Dass mit der Privatisierung und der Herausbildung informeller Strukturen in den ökonomischen Handlungsräumen neben den Risiken auch Chancen für die Gleichstellung von Frauen verbunden sind, zeigt der Beitrag von Sibylle Hardmeier zur „Legitimation der Macht: Risiken und Chancen in der postnationalen Demokratie aus geschlechtersensibler Sicht“ (105 ff.). Einerseits kommt auch sie zu der Erkenntnis, dass die unter den Bedingungen der Globalisierung und Ökonomisierung zunehmende Ausdehnung des informellen Sektors in der Wirtschaft und informeller Entscheidungsformen die Möglichkeiten demokratischer Teilhabe insbesondere der Frauen erheblich verändern und erschweren. Verantwortlich dafür macht sie deren Zuständigkeiten in der Reproduktion bzw. im informellen Sektor, die sich der theoretischen Bearbeitung durch das Konzept der Output-Legitimität als neuer Modus der Ökonomie und politischer Machtsicherung bislang versperren. Andererseits sieht sie aber auch im Aufkommen internationaler Netzwerke wie der „Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung von Frauen (CEDAW)“ eine Stärkung politischer Teilhabe und Einflussnahme von Frauen, indem diese Organisationen die Legitimität der Forderungen lokaler und nationaler Frauengruppen stützen (111).

Neben den Beiträgen, welche die Ökonomisierung von Geschlechterverhältnissen vor dem Hintergrund globaler und politischer Transformationsprozesse aufzuzeigen versuchen, umfasst der Sammelband eine weitere Anzahl von Beiträgen, die sich in ihren Ausführungen eher auf sektorale Bereiche – meist gestützt auf empirische Analysen – beschränken. Dazu gehört der Beitrag von Sonja Lück und Manfred Kraft, die sich unter dem Stichwort „Hochschulökonomie“ mit den steuerungs- und gesamtwirtschaftlichen Effekten von Rankings und Evaluationen im Bildungsbereich (145 ff.) auseinandersetzen, ebenso wie die Untersuchung von Margareta Kreimer, die den „Stillstand beim Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern“ (159 ff.) als Ergebnis eines Zusammenwirkens vieler Mechanismen am Arbeitsmarkt sieht, die von unterschiedlichen AkteurInnen in einem kontinuierlichen Ablauf von Handlungen und Interaktionen produziert und reproduziert werden.

Einsichten in Formen und Praktiken geschlechtsspezifischer Diskriminierung etwa von Unternehmerinnen (Ilona Ebberts), auf dem Arbeitsmarkt (Stephanie Steinmetz) oder in Beschäftigungsgruppen (Angelika Schmidt) geben vor allem diejenigen Bei-

träge, die sich im dritten Teil mit den Grenzen der Handlungsmöglichkeiten von Frauen beschäftigen. Auch wenn man sich hier mitunter eine stärkere Bezugnahme auf relevante theoretische Erklärungsansätze, mindestens aber mehr Verweise auf die anderen Texte des Sammelbandes gewünscht hätte, geben die Beiträge dennoch einen guten Einblick in Zusammenhänge und Strategien, die im Prozess der neoliberalen Transformation von Geschlechterordnungen wirken. So handelt es sich insgesamt betrachtet um ein wichtiges Buch, das, wenngleich nicht systematische, so doch erste grundlegende Rahmenbedingungen für eine Ökonomie der Geschlechterverhältnisse formuliert.

Meike Lemke, Cornelia Ruhe, Marion Woelki, Béatrice Ziegler (Hg.), 2006: *Genus oeconomicum – Ökonomie – Macht – Geschlechterverhältnisse*. Konstanz: UVK, 305 S., ISBN 3-89669-567-3.

Regina-Maria Dackweiler (Hg.)

Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten

HEIKE KAHLERT

Kann die feministische Ungleichheitsforschung von der Elitesozioologie profitieren? Ursula Hornung beantwortet diese Frage, die programmatisch für den anregenden Sammelband der Bielefelder Sozialwissenschaftlerin Regina-Maria Dackweiler ist, mit einem klaren „nein“: Der Einstieg in das elitesozioologische Denken impliziere für die geschlechtertheoretisch aufgeklärte Ungleichheitsforschung einen „Paradigmenwechsel“ (29), der weg von einem kapitalismuskritischen, geschlechter- und klassenanalytisch orientierten Erkenntnisinteresse und den damit verbundenen Grundannahmen hin zu modernisierungstheoretischen, system- und/oder handlungstheoretisch akzentuierten Konzepten funktionaler sozialer Differenzierung führe und auf eine aufklärerisch-emanzipatorische Diskussion verzichte.

Dackweiler will mit dem vorliegenden Sammelband „eine doppelte Denkbewegung feministischer Theorie und Politik“ (20) aufgreifen: Aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit reflektieren die Beiträge zum einen kritisch die anhaltend eingeschränkte Partizipation von Frauen in Spitzenpositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Dabei wird auch gefragt, welche Frauen unter welchen gesellschaftlichen Bedingungen teilhaben an einem differenzierten Netzwerk der Macht und welchen Einfluss dies auf die Geschlechterverhältnisse und die symbolische Geschlechterordnung als zentrale Dimensionen eines komplexen Herrschaftsgefüges hat. Zum anderen will die Herausgeberin „einen kontroversen Dialog innerhalb feministischer Frauen- und Geschlechterforschung über den (...) Anschluss an Elitendenken und Elitepolitik initiieren“ (20), denn die auch in der Frauen- und Geschlechterforschung aufzufindende affirmative Rede von einer geschlechterneutralisierten

„Funktions“- , „Positions“- oder „Leistungselite“ stehe im Widerspruch zu feministischen Analysen, die den Zusammenhang der Kategorien Klasse, Geschlecht, Hautfarbe und Ethnizität, sexueller Orientierung, Behinderung und Alter als Dimensionen der Privilegierung und Ungerechtigkeit zu erfassen suchten. ProtagonistInnen eines feministischen Elitedenkens und Kritikerinnen dieser Position nehmen diese „doppelte Denkbewegung“ in neun theoretischen und empirischen Beiträgen zu drei sozialen Feldern auf.

Für das Feld der Ökonomie zeigt Susanne Schunter-Kleemann zunächst für drei Kernländer des Kapitalismus (Frankreich, England und Deutschland), dass Topmanagerinnen „eine rare Spezies“ (51) sind. Tomke König setzt sich mit den Gattinnen von Topmanagern auseinander, die sich ihren empirischen Analysen zufolge als „weiblicher Teil einer gesellschaftlichen Elite“ (79) begreifen und dabei mit großer Selbstverständlichkeit die geschlechtliche Arbeitsteilung, vertikale soziale Ungleichheit zwischen Frauen und die binäre Geschlechterordnung reproduzieren. Zuletzt skizzieren Christine Wimbauer, Annette Henninger, Markus Gottwald und Annegret Künzel ein Forschungsdesign zu Doppelkarriere-Paaren, die sie als „aktuelle oder potenzielle Mitglieder der ‚Funktionselite‘“ (88) und als besonders interessant für die Analyse von Wandel und Persistenz sozialer Ungleichheiten in Paarbeziehungen jenseits des „Anderthalb-Personen-Modells“ ansehen.

Für das Feld der Wissenschaft stellt Sigrid Metz-Göckel einleitend das „reflexive Eliteverständnis“ (121) der „Internationalen Frauuniversität, Technik und Kultur‘ (ifu)“ während der Weltausstellung 2000 dar, in dessen Kontext die feministische Diskussion über Elite(n) in Deutschland um sich zu greifen begann. Das Eliteverständnis der „ifu“ beruhe mit seiner Orientierung an der globalen Perspektive und an der Genderperspektive auf der Vernetzung gebildeter Menschen aller Kontinente und nutze dieses soziale Kapital als herrschaftskritische Gegenstrategie. Sünne Andresen argumentiert hingegen, dass sich der Kampf für den Abbau von sozialer Ungerechtigkeit und die Befürwortung eines – wie auch immer modifizierten – affirmativen Elitekonzepts in Bildung und Wissenschaft ausschließen. Eine herrschaftskritische Frauen- und Geschlechterforschung müsse ohne dieses Konzept auskommen. Auf der Basis empirischer Ergebnisse zu Karrierebedingungen von NachwuchswissenschaftlerInnen dekonstruiert Sandra Beaufaÿs schließlich den „neuen, an Meritokratie geknüpften Elitediskurs“ (147) und rückt die soziale Dimension von Leistung als sozialer Prozess der Zuschreibung von Anerkennung in den Fokus.

Für das Feld der Politik zeichnet Ingrid Reichart-Dreyer eingangs die Karrierebedingungen von Politikerinnen nach und legt einen Schwerpunkt auf den Aufstieg von Frauen in Spitzenämter der CDU. Dabei erscheint Angela Merkel als frauenförderliche Spitzenpolitikerin, unter der u.a. ein vorläufiger Höhepunkt der Partizipation von Frauen an Ministerämtern erreicht worden sei. Frigga Haug prüft abschließend die Renaissance von Hannah Arendts politischer Theorie im Feminismus, dessen „euphorische Rezeption“ (186) sie als ein Barometer für die Zustimmung zu einem feministischen Elitedenken ansieht.

Die dem anspruchsvollen Buchkonzept zugrunde liegende und in einigen Beiträgen explizit vertiefte These lautet, dass „Kurskorrekturen“ (Gudrun-Axeli Knapp) und -veränderungen innerhalb feministischer Forschung und Politik im Kontext der Verschiebungen gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse seit den 1980er Jahren als Begründungen für den Anschluss der feministischen Forschung an Elitendenken und Elitepolitik aufgesucht werden könnten. (Feministisches) Elitendenken und Elitepolitik sind demnach im Erstarken neoliberaler Positionen verankert, die auch den Feminismus selbst verändert haben. Die scharfsinnigen Analysen lassen jedoch leider zumeist den Blick „nach vorn“ vermissen: Eine nostalgische Rückbesinnung auf den Beginn der Zweiten Frauenbewegung und die Zeit vor dem Zusammenbruch der staatssozialistischen Gesellschaften, als das „Verlangen nach Gleichheit“ (190) noch die feministische Politik zu bestimmen schien, scheint ebenso wenig zukunftssträchtig wie der im hierarchisierenden Differenzdenken verortete feministische „Anschluss“ an Elitendenken und Elitepolitik. Am ehesten „nach vorn“ weisend ist Andreassens Beitrag, die unter Rückgriff auf Gramscis Konzept der „organischen Intellektuellen“ vorschlägt, auf kritischer Distanz zum Elitekonzept zu bleiben und sich zu vergegenwärtigen, „dass der Elitediskurs ein ideologisches Instrument der Reproduktion und Legitimation von sozialer Ungleichheit (nicht nur) zwischen den Geschlechtern ist. Die zentrale Aufgabe einer kritischen Frauen- und Geschlechterforschung bestünde aus dieser Perspektive darin, diesen Zusammenhang zu verbreiten und gesellschaftlich wirksam werden zu lassen“ (141f.). Wie diese gesellschaftliche Wirksamkeit konkret zu befördern wäre, bleibt jedoch offen.

Können es sich feministische Wissenschaftlerinnen angesichts des um sich greifenden Elite- und Exzellenzdiskurses wirklich leisten, nur den aufklärerisch-emanzipatorischen Zeigefinger zu heben, sich aber ansonsten vornehm zurückhalten? Die Position der feministischen Eliten- und Herrschaftskritik scheint edel, doch trägt sie angesichts real bestehender gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse tatsächlich zur Veränderung des Kritisierten bei? Wie soll und kann nach dem Ende der staatssozialistischen Gesellschaften, die im Übrigen auch ihre – mehrheitlich männlichen – Eliten hegten und pflegten, eine auf Gleichheit basierende gesellschaftliche Utopie aussehen? Worin könnten feministische Beiträge auf dem Weg dorthin bestehen? Diese Fragen werden in den Beiträgen leider nicht in den Blick genommen. Auch die verwendeten Elite(n)begriffe werden nicht immer analytisch sorgfältig geklärt – so werden im vorliegenden Band etwa Elite(n) und Exzellenz umstandslos gleichgesetzt bzw. verschiedene, zum Teil unvereinbare Elitekonzepte im Singular und Plural vermengt. Dennoch enthält der Sammelband erhebliches Potenzial und Material für einen niveauvollen Streit über feministische Positionen, Visionen und Politiken zu, über und vielleicht sogar mit Elite(n) im Kontext von Gleichheit und Differenz der Geschlechter, aber auch zwischen Frauen.

Regina-Maria Dackweiler (Hg.), 2007: Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten. Münster: Westfälisches Dampfboot, 209 S., ISBN 978-3-89691-219-0.

Uta Klein

Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union

ISABEL OTTO

Bis heute wird die Gleichstellungspolitik der Europäischen Gemeinschaft in der öffentlichen Diskussion wenig zur Kenntnis genommen, obwohl sie zu notwendigen Reformen in Deutschland geführt hat. Und auch im „mainstream“ der Politikwissenschaft, Soziologie und Rechtswissenschaft spielen Geschlechteraspekte der europäischen Integration und die Gleichstellungspolitik eine „nur marginale Rolle“ (1). Entsprechend lückenhaft sind auch die Informationen über das „Gendergemeinschaftsrecht“ und die Maßnahmen, die zum Abbau der Benachteiligung von Frauen führen sollen.

Diese Leerstelle will die Publikation von Uta Klein füllen. Konzipiert als Lehrbuch, versteht es sich zum einen als systematische Einführung in politik- und rechtswissenschaftliche Grundlagen sowie in soziologische Fragestellungen zur europäischen Geschlechterpolitik; zum anderen werden sowohl Errungenschaften und Fortschritte als auch Beschränkungen und Blockaden der Gleichstellungspolitik kritisch betrachtet. Nachdem die Autorin die Entwicklung der europäischen Sozialpolitik in ihren Grundzügen dargelegt hat (Kap.2) stellt sie im dritten Kapitel die für die Gleichstellungspolitik wesentlichen Organe und Instrumente vor (Kap.3), um anschließend die Phasen des europäischen Gleichstellungsrechtes darzustellen (Kap.4). Im fünften Kapitel werden die Strategien, Ziele und Konzepte der Gleichstellungspolitik, getrennt nach rechtlichen und politischen Strategien und Zielen, vertieft behandelt. Danach erfolgt, anhand von empirischen Daten, ein Einblick in die Geschlechterverhältnisse im europäischen Vergleich (Kap.6) sowie eine Übersicht über Wohlfahrtsstaatssysteme und die Konsequenzen, die sich aus dem Transformationsprozess seit den 1990er Jahren für die Geschlechterverhältnisse in den mittel- und osteuropäischen Staaten ergeben (Kap.7).

Vor diesem Hintergrund beschreibt Klein die Gleichstellungspolitik der europäischen Union als ein zweischneidiges Schwert: Sie ist Erfolgsmodell und Baustelle zugleich. Zählt auf der einen Seite die „Gleichstellung von Frauen und Männern [...] zu den Werten der Europäischen Union“ (216), so wird auf der anderen Seite deutlich, dass Umsetzungsbestimmungen und Instrumente in den Ländern – je nach Geschlechterarrangements – nur vereinzelt vorhanden sind und nur bestimmte Politikbereiche berühren.

Als Motor für die Entwicklung der Gleichstellungspolitik erweist sich für Klein vornehmlich die Lobby-Arbeit europäischer und nationaler Frauenbewegungen: „Der Einfluss frauenpolitischer Gruppen auf Programme und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik gehört zur Entwicklung einer europäischen Zivilgesellschaft unmittelbar dazu [und] stärkt die Legitimität der Politik (...)“ (220). Tatsächlich jedoch wäre in

diesem Zusammenhang eine kritischere Betrachtungsweise wünschenswert gewesen. Denn dass Nichtregierungsorganisationen (NGOs) zu einer transparenteren, legitimeren und demokratischeren Politik beitragen und somit Träger einer demokratischen Zivilgesellschaft werden, ist im wissenschaftlichen Diskurs keineswegs unumstritten. Zwar räumt Klein ein, dass Frauenorganisationen „in gewisser Weise Expertinnen und Experten“ sind (98) und die EU-Politik über einen Elitendiskurs hinaus gehen muss, jedoch bleibt unklar, inwieweit Frauenorganisationen und NGOs tatsächlich Ausdruck einer „Demokratisierung“ europäischer Politik darstellen oder aber bereits Teil einer neuen neoliberalen Durchdringung von Staat, Gesellschaft und Politik sind.

Nachdenklich stimmen die Ergebnisse der Autorin hinsichtlich der Einstellungsmuster zu Gleichstellungsfragen, die sich in einer Rückkehr zu traditionellen Geschlechterrollen in den Transformationsstaaten manifestieren. Hier ist es interessant zu sehen, dass in Ostdeutschland die Vereinbarkeit von Vollzeitberufstätigkeit und Familie auf Zustimmung stößt, während Frauen aus anderen ehemaligen sozialistischen Staaten eher den Rückzug zur weiblichen Familienrolle bevorzugen. Ob und wie sich dieser „Backlash“ auf die Europäische Gleichstellungspolitik auswirkt, bleibt allerdings abzuwarten. Gegenwärtig jedenfalls scheint es, als würden die konservativen Tendenzen in Westdeutschland, die sich u. a. in der starken Ablehnung von außerfamiliärer Betreuung im Vorschulalter (207), der Beschäftigungsrate (149) und dem Gehaltsgefälle (150) zeigen, eine Stärkung erfahren.

Insgesamt betrachtet vermittelt das Lehrbuch von Uta Klein fundiertes Basiswissen in einem ausgewogenen Verhältnis von theoretischen Grundlagen und empirischen Bestandsaufnahmen der europäischen Gleichstellungspolitik. Dazu gehört, dass sowohl zentrale Begriffe – etwa Diskriminierung und Gleichheit – als auch grundlegende Konzepte der europäischen Gleichstellungspolitik (Lohngleichheit, Diskriminierungsabbau und Gender Mainstreaming) vorgestellt werden, aber auch theoretische Grundannahmen, die sich hinter den Strategien der Frauenförderung, Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming verbergen, einer kritischen Reflexion nicht entkommen. Besonders anschaulich wird dieses Lehrbuch durch zahlreiche Beispiele und Falldarstellungen, die Verfahrensarten, Instrumente oder rechtliche Strategien illustrieren. Die einzelnen Kapitel werden durch Querverweise miteinander in Bezug gesetzt, dabei zentrale Begriffe besonders hervorgehoben. Abgeschlossen werden die einzelnen Abschnitte mit Hinweisen auf weiterführende Informationen und Literatur. Wichtige Artikel aus den Verträgen bzw. Richtlinien der EU werden in einem schattierten Rahmen wiedergegeben und dort auch Definitionen extra kenntlich gemacht. Am Ende des Buches findet sich ein umfangreicher Informationsteil, der Aufschluss über weibliche, deutsche Abgeordnete im europäischen Parlament gibt, über die wichtigsten Richtlinien informiert, sowie Datenbanken, Internationale Organisationen und Zeitschriften bzw. Newsletter auflistet. Abgerundet wird dieses Lehrbuch mit einem Glossar, das zentrale Begriffe aus der Gleichstellungspolitik erläutert. Uta Klein ist es damit gelungen, in relativ kompakter Form

ein umfangreiches Lehrbuch zu konzipieren, das eine gute Orientierung über die Gleichstellungspolitik der Europäischen Union gibt und auch als Grundlage für weiterführende Studien hilfreich ist.

Uta Klein, 2006: Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. Akteure - Themen - Ergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 277 S., ISBN: 3-531-14384-0.

Silvia Federici

Caliban and the witch. Women, the body and primitive accumulation

BIRGIT ERBE

Historische Frauenforschung leistet einen wichtigen Beitrag in der Geschichtsschreibung von Frauen und stellt weithin akzeptierte Geschichtsbilder in Frage, indem sie verschleierte Macht- und Ausbeutungsstrukturen sichtbar macht. An diese Tradition knüpft Silvia Federici, seit 2005 emeritierte Professorin für International Studies and Political Philosophy an der Hofstra University in New York, mit ihrem Buch an.

Federici befasste sich bereits Anfang der 1980er Jahre mit der Epoche des frühen Kapitalismus und den Veränderungen im Prozess der gesellschaftlichen Reproduktion. Ein Lehrauftrag brachte sie 1984 bis 1986 nach Nigeria, wo sie vor Ort die Verhandlungen über ein Strukturanpassungsprogramm für Nigeria mitverfolgen konnte und gleichzeitig dessen Auswirkungen auf das Land erlebte. Zu ihrer Überraschung waren die Anpassungsprozesse in den Ländern des Südens an die Bedingungen des Weltmarkts Ende des 20. Jahrhunderts vergleichbar mit denen des 16. und 17. Jahrhunderts in Europa, wie beispielsweise die Vertreibung von Millionen von landwirtschaftlichen ErzeugerInnen von ihrem Land, neue Migrationsbewegungen, die Zunahme von Gewalt gegen Frauen und die Rückkehr von „Hexen“-Verfolgungen. Aufgrund dieser frappierenden historischen Parallelen stellte sich für Federici die Frage, was wir lernen können über die kapitalistische Entwicklung in der Vergangenheit und in der Gegenwart, wenn wir sie aus einer feministischen Perspektive beleuchten.

Ausgangspunkt ihrer Untersuchung ist das ausgehende Mittelalter. Im ökonomischen Leben waren Frauen gegenüber Männern noch weitgehend gleichberechtigt, sowohl was die Anerkennung ihrer Arbeit anbelangte als auch den gemeinschaftlichen Besitz. Insbesondere die Verantwortung für die Gesundheit und Reproduktion lag in den Händen von Frauen. Die Zeit war geprägt von starken sozialen Konflikten um die ökonomische Ordnung. Eines der Hauptinstrumente zur Durchsetzung des Kapitalismus wurde im 16. und 17. Jahrhundert – neben der Eroberung und Kolonisierung der „Neuen Welt“, dem Sklavenhandel und der Proletarisierung der bäuerlichen Be-

völkerung – die große Hexenverfolgung in Europa. Das ist Federicis Hauptthese, die sie ausführlich mit historischen Quellen belegt. Innerhalb von zwei Jahrhunderten wurden mehrere Hunderttausend Menschen als Hexen gefoltert und getötet – über 80 Prozent davon waren Frauen. Diese Gewalt sei nicht entfesselt worden, wenn sie nicht zur Durchsetzung neuer Machtstrukturen notwendig gewesen wäre. Aus dieser Perspektive beleuchtet Federici, wie mit Hilfe der Hexenjagd die Macht der Frauen gebrochen wurde, die häufig Anführerinnen von Aufständen waren; wie der kollektive Widerstand der Landbevölkerung respektive des Proletariats geschwächt wurde, indem Propaganda die Männer von den Frauen entfremdete; und schließlich wie Frauen wiederum durch Androhung massiver Strafen in eine neue weibliche Rolle als Reproduzentinnen von Arbeitskraft gezwungen wurden.

Federici erinnert in ihrer historischen Aufbereitung daran, dass „Weiblichkeit“ unter dem Deckmantel der biologischen Bestimmung in der kapitalistischen Gesellschaft eine Aufgabenteilung ist, nämlich für die Reproduktion der Arbeitskraft zu sorgen. Insofern ist Frausein nicht nur ein kulturell geprägtes Rollenverhalten, sondern in erster Linie eine soziale und ökonomische Strukturkategorie, die einer Klassenzugehörigkeit entspricht.

In fünf ausführlichen und kenntnisreichen Kapiteln zeichnet Federici die Geschichte des frühen Kapitalismus aus Geschlechterperspektive nach, wobei sie immer wieder Bezüge zu späteren Epochen und der Gegenwart herstellt. Es ist eine Geschichte der Herstellung des Geschlechtergegensatzes zwischen Männern und Frauen, die über 200 Jahre nicht nur philosophisch-kulturell, sondern auch durch soziale und ökonomische Deklassierung von Frauen und durch einen Krieg gegen die Welt der Frauen des Mittelalters – und zwar gegen das Leben der Frauen selbst und ihre Werte und Praktiken – etabliert wurde. Durch die Einbettung in die Geschichte des Kapitalismus zeigt Federici, dass der Geschlechtergegensatz eine Grundvoraussetzung für die Ausbildung der kapitalistischen Wirtschaftsweise war und dass mit jedem Entwicklungsschritt des Kapitalismus, und als solchen sieht sie die gegenwärtige Globalisierung, Gegensätze und Ungleichheit immer wieder aufs Neue hergestellt werden müssen. Im Kontext der bundesdeutschen Debatte über Demografie, Mangel an Fachkräften und die Rolle der Frauen liefert das Buch ebenfalls spannende Einsichten und kann den Blick auf die gegenwärtige Debatte schärfen.

Silvia Federici, 2004: *Caliban and the witch. Women, the body and primitive accumulation*. New York: Autonomedia, 285 S., ISBN 1-57027-059-7.

Alexandra Minna Stern

Eugenic Nation. Faults and Frontiers of Better Breeding in America

FRIEDERIKE HOFFMANN

Es ist bekannt, dass im nationalsozialistischen Deutschland Zwangssterilisationen vorgenommen wurden. In der BRD wurden sie verurteilt und sind verboten. Wenig bekannt ist dagegen, dass auch in demokratischen Staaten wie den USA Zwangssterilisationen durchgeführt wurden. Wie es ausgerechnet in den USA, welche ausdrücklich die Eugenik des Naziregimes verurteilten, dazu kommen konnte, und wie tief verankert die Lehre der Eugenik (gr. eugenes: wohlgeboren) in der amerikanischen Wissenschaft und Gesellschaft bis in die 1970er Jahre hinein war, wird von Alexandra Stern in ihrem Buch *Eugenic Nation* anschaulich am Beispiel Kaliforniens erarbeitet.

In 33 US Bundesstaaten gab es zwischen 1909 und 1974 Sterilisationsgesetze zur Unterbindung der Fortpflanzung „genetisch minderwertiger“ BürgerInnen; insgesamt wurden ca. 35.000 Sterilisationen vorgenommen. In Kalifornien wurden mit rund 5.000 Zwangsterilisationen mit Abstand die meisten Sterilisationen durchgeführt; betroffen waren davon mehrheitlich Frauen, nur ein Viertel der Opfer waren Männer. Sterilisiert wurden die größtenteils aus ethnischen Minderheiten stammenden Opfer in staatlichen Krankenhäusern, Gefängnissen und Psychiatrien. Stern analysiert in *Eugenic Nation* nicht nur die Entwicklung und Umsetzung der Sterilisationsgesetze, sondern vielmehr die tiefe Verwurzelung der Eugenik in der Gesellschaft, und deren Auswirkung auf die reproduktive Freiheit aller Frauen bis heute. Zentral ist in Sterns Werk die kontinuierliche, reproduktive Entmündigung von Frauen, einerseits durch Sterilisationsgesetze, andererseits durch die Oktroyierung von Gendernormen, die erst durch die feministische Bewegung in den 1970er Jahren hinterfragt wurden (196).

Ihre Untersuchung beinhaltet zum einen viele Einzelfallstudien, die anhand von Gerichtsverfahren persönliche Schicksale verdeutlichen; zum anderen werden auf der Grundlage einflussreicher Arbeiten von eugenischen Förderern wie Charles M. Goethe (182ff.), Forschern der Universitäten Berkeley und Stanford und Organisationen wie dem Naturschutzverein Sierra Club (115ff.), sowie dem Familienplanungsinstitut von John Popenoe (150ff.), deren Einfluss auf die Ausbreitung der Eugenik analysiert. Vor diesem Hintergrund stellt Stern überzeugend neue Zusammenhänge zwischen wissenschaftlichem Fortschritt und dessen Nutzung für die Verbesserung des Genpools in den USA her (11).

Eugenic Nation ist in sechs Kapitel gegliedert. In den ersten drei Kapiteln beschreibt Stern ausführlich den Zusammenhang zwischen Erkenntnissen der Tropenmedizin und der Verschärfung der Immigrationspolitik der 1920er Jahre, sowie die Institutionalisierung der Sterilisationen in Kalifornien. Sie belegt, wie wissenschaftliche Er-

kenntnisse kontinuierlich zur genetischen Klassifizierung von BürgerInnen genutzt wurden, und stellt deutlich den Zusammenhang zwischen Kaliforniens Bemühungen, die Einwanderung durch Quoten und Auflagen zu kontrollieren, sowie den vorhandenen Genpool zu verbessern, dar: Kalifornien sollte nicht länger der unzivilisierte „Wilde Westen“ der USA sein.

Überraschend ist, dass auch die Umweltbewegung die Eugenik förderte. Ihr Einfluss wird im vierten Kapitel analysiert.

Besonders aufschlussreich sind die letzten zwei Kapitel des Buches, in welchen Stern auf die sich wandelnde Erscheinung der eugenischen Politik nach 1945 eingeht. In der nun notwendigen Abgrenzung zum Naziregime werden veränderte Begrifflichkeiten, aber ähnliche Mittel angewendet. So wird zwischen „negativen“ und „positiven“ Anwendungen der Eugenik unterschieden: Zwangssterilisationen galten als „negativ“, da sie die Fortpflanzung verhinderten, während die gezielte Förderung der Fortpflanzung erwünschter BürgerInnen als „positiv“ galt (154). Angewendet wurden beide Varianten. Die Umsetzung der „positiven“ Eugenik wurde von den Familienplanungsinstituten John Popenoes von 1940-1977 verfolgt, der durch die Vermittlung konservativer weiblicher Rollenbilder Frauen auf ihre „genetisch vorbestimmte Rolle“ als Mutter festlegen wollte. Sterns provokante These ist, dass vor allem Popenoes populäre Ratgeber mit ihrem eindeutig eugenischem Hintergrund den Babyboom herbeiführten (vgl. 155). Abgeschafft wurden die Sterilisationsgesetze erst in den 1970er Jahren in Folge der Proteste der sich formierenden Frauengesundheitsbewegung.

Für Kalifornien, wo das Abtreibungsrecht bis heute heiß umkämpft ist, kommt Stern nach der umfassenden Analyse der Eugenetik in Kalifornien am Ende ihres Buches zu einem interessanten Ausblick: Frauen haben sich ihre reproduktive Freiheit zwar erkämpft, dennoch existieren auch heute eugenische Reproduktionsmittel, die Stern „high-tech eugenics“ (214) nennt. Samenbanken erlauben Zugang zu Informationen über Rasse, Bildung und Krankheitsprofile der Spender, ebenso erlauben pränatale Untersuchungen auf Behinderungen reproduktive Selektion (214f.). Dabei versäumt es Stern nicht, auf die erneute Ungleichheit beim Zugang zu diesen Technologien zwischen Frauen aus unterschiedlichen sozialen Schichten hinzuweisen.

Als eine der ersten Forscherinnen überhaupt, die sich mit Zwangssterilisationen an der amerikanischen Westküste befassen, führt Stern in ihrer Fallstudie bisher nur isoliert betrachtete Akteure und Organisationen zusammen und zeigt, dass sie zu einer Bewegung gehörten. Leider erschwert die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Fälle die Übersichtlichkeit, sodass es nicht immer leicht ist, Sterns Beweisführung zu folgen. Am Ende bleibt ein verstörendes Amerikabild, das Fragen nach der Erinnerungskultur und Gleichberechtigung im Land der unbegrenzten Möglichkeiten aufwirft.

Alexandra Minna Stern, 2005: *Eugenic Nation. Faults and Frontiers of Better Breeding in America*. Berkeley, LA, London: University of California Press, 347 S., ISBN 0-520-24444-3.

Bücher, die zur Rezension angefordert werden können

Castro Varela, Maria do Mar, 2007: Unzeitgemäße Utopien. Migrantinnen zwischen Selbstfindung und Gelehrter Hoffnung. Bielefeld: Transcript. ISBN: 3-89942-496-4

Hausmann, Melissa/**Sauer**, Birgit (Hg.), 2006: Gendering the State in the Age of Globalization: Women's Movements and State Feminism in Postindustrial Democracies. Boulder: Rowman and Littlefield. ISBN: 0-7425-4017-0

Michel, Sigrid/**Löffler**, Sylvia (Hg.), 2006: Mehr als ein Gendermodul. Qualitative Aspekte des Qualitätsmerkmals Gender im Bologna-Prozess. Bielefeld: Kleine Verlag. ISBN: 3-89370-411-6

Riegraf, Birgit, 2006: New Public Management und Geschlechterverhältnisse: Eine Analyse zum qualitativen Wandel des Staates. Wiesbaden: VS Verlag. ISBN: 3-53115-045-6

Sauer, Birgit/**Knoll**, Eva-Maria (Hg.), 2006: Ritualisierungen von Geschlecht. Wien: Facultas WUV. ISBN: 3-85114-952-1

Zippel, Kathrin S., 2006: The Politics of Sexual Harassment. A comparative Study of the United States, the European Union, and Germany. Cambridge u.a.: Cambridge University Press. ISBN: 0-52160-994-1

Sammelrezensionen

Auth, Diana/**Holland-Cunz**, Barbara (Hg.), 2006: Grenzen der Bevölkerungspolitik. Strategien und Diskurse demographischer Steuerung. Opladen: Verlag Barbara Budrich. ISBN: 3-86649-047-X

Berger, Peter A./**Kahlert**, Heike (Hg.), 2006: Der demographische Wandel. Chancen für die Neuordnung der Geschlechterverhältnisse (Politik der Geschlechterverhältnisse Bd 32), Frankfurt/M.: Campus. ISBN: 3-593-38194-X

Dietze, Gabriele, 2006: Weiße Frauen in Bewegung. Genealogien und Konkurrenzen von Race- und Genderpolitiken. Bielefeld: Transcript. ISBN: 3-89942-517-0

Tißberger, Martina/**Dietze**, Gabriele/**Hzán**, Daniela/**Husmann-Kastein**, Jana (Hg.), 2006: Weiss – Weisssein – Whiteness. Kritische Studien zu Gender und Rassismus. Frankfurt/M. u.a. Peter Lang. ISBN: 3-63154-823-0

TAGUNGSBERICHTE

Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik

Tagung vom 28. bis 29. November 2006 in Köln

CHRISTINE FÄRBER

Der Exzellenzdiskurs prägt die deutsche Wissenschaftslandschaft, die Exzellenzinitiative ist gerade in der zweiten Runde der zweiten Auflage und die Besten der Besten messen sich miteinander. Da darf es nicht fehlen anzumerken, dass der Exzellenzdiskurs neue Wege in der Gleichstellungspolitik eröffnet, wie der Titel der Tagung des Wissenschaftsrates in Köln vom November 2006 nahelegt.

Der Tagung haftete etwas Absurdes an: Das Auditorium bestand hauptsächlich aus Frauen, die als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder hauptberuflich in Mentoring- und Seminarprogrammen für Frauen tätig sind. Auch Vizepräsidentinnen und einige Genderforscherinnen waren zugegen. Der Männeranteil sank nach den Eröffnungsreden und stieg wieder zum letzten Tagesordnungspunkt, dem die Tagung offenbar vor allem diente: Der Präsentation einer Resolution, in der die herausragenden wissenschaftlichen Institutionen in Deutschland Maßnahmen zur Frauenförderung vorstellten. Eine Resolution, die in der Konferenz nicht diskutiert worden war und deren Gehalt historisch zu nennen ist. Denn die Max-Planck-Gesellschaft, die Helmholtz-Gemeinschaft, die Leibniz-Gemeinschaft, die Deutsche Forschungsgemeinschaft mit der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und dem Wissenschaftsrat vollziehen das nach, was HRK und Wissenschaftsrat schon im vergangenen Jahrzehnt zu Frauenförderung beschlossen hatten – und demgegenüber die Bund-Länder-Kommission fast revolutionär erscheint.

Der Wissenschaftsrat hatte für die Tagung Rednerinnen eingeladen, die sich durch Engagement für Frauenfragen in der Wissenschaft auszeichnen: Jutta Limbach (Goethe Institut, München), unhinterfragt eine Grande Dame des Landes, zeigte in ihrem rhetorisch brillanten Vortrag mit persönlicher Glaubwürdigkeit, dass die Verhältnisse in den Hochschulen und in der Gesellschaft nach wie vor darauf dringen, die Geschlechterfrage sehr kritisch zu stellen. Margo Brouns (Universität Groningen, Niederlande) verglich internationale Daten zur Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft, die zeigten, dass Frauen in verschiedenen Ländern und verschiedenen Fächern unterschiedlich repräsentiert sind. Es folgte keine Dekonstruktion von Exzellenz, sondern die Schlussfolgerung, die Probleme seien nach Fächern und Ländern verschieden und die Situation in Deutschland besonders problematisch.

Der Berliner Staatssekretär für Wissenschaft, Hans-Gerhard Husung, berief sich auf

seine Zeit im Wissenschaftsrat und auf dessen Erklärung zur Chancengleichheit aus dem Jahr 1998: Dort sei schon alles Wesentliche gesagt worden. Er zeigte Daten, denen zufolge es in Berlin mit der Frauenförderung besser funktioniere als in anderen Bundesländern; warum dem so sei, analysierte er nicht.

Inken Lind vom Center of Excellence Women in Science (Bonn), deren Institution die Exzellenz seit ihrer Gründung im Namen trägt, präsentierte neue Forschungsergebnisse: Bei WissenschaftlerInnenkohorten vom Studium 1987 bis zur Professur 2006 kommen Frauen seltener oben an als Männer. Das gilt vor allen Dingen für die Fächer, in denen viele Frauen studieren, während beispielsweise in der Physik Frauen von einem niedrigen Ausgangsniveau fast zahlgleich aufsteigen wie Männer. Die Daten für die Politikwissenschaft waren übrigens besonders verheerend.

Von der Nobelpreisträgerin und Molekularbiologin Christiane Nüsslein-Volhard (Max-Planck Institut, Tübingen) konnten die KonferenzteilnehmerInnen bei der Dinner Speech vor allem lernen, dass Exzellenz in einer Laborwissenschaft keine rhetorische Brillanz bedeuten muss. Sie stellte die These auf, dass Frauen eigentlich gar keine Macht wollen. Diese Rede leistete etwas sehr Wichtiges: Sie führte endlich zu Unmut und zu Diskussionen, wenn auch vor allem beim Abendessen.

Der Wissenschaftsrat hatte das Thema „Fördermaßnahmen für Frauen“ als herausragenden Schwerpunkt der Gleichstellungspolitik ausgewählt. Die Vorträge und die Diskussion zeigten, dass Mentoring, Kurse und Netzwerke für Frauen die Teilnehmerinnen wirksam unterstützen. Solche Maßnahmen bräuchten Männer auch, so ein Teil des Auditoriums in interessanter Interpretation des Gender Mainstreaming, ein anderer Teil hielt jedoch daran fest, dass Empowerment für Frauen eine wichtige Strategie sei. Sigrid Metz-Göckel (Universität Dortmund) stellte mit neuen Daten gleichstellungspolitische Maßnahmen und Erfolge im Fächervergleich vor. Sie unterstrich die Notwendigkeit von Fördermaßnahmen. Jutta Allmendinger (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg) präsentierte Daten die belegten, dass Frauen in der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) nicht benachteiligt werden, denn ihre Anträge werden ebenso oft bewilligt wie die von Männern. In der Abschlussdiskussion betonten die teilnehmenden Frauen, sie wollten keine Quotenfrauen sein, die anwesenden Männer hingegen hoben heraus, wie wichtig Quoten für Frauen wären.

Interessant war auch, wen der Wissenschaftsrat nicht eingeladen hatte: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten waren wohl nicht herausragend genug, um auch nur auf einem Podium vertreten zu sein. Das Bundesministerium war nur als Geldgeber vertreten, obwohl das Hochschulrahmengesetz und die Hochschulsonderprogramme maßgeblich die Gleichstellung in der Wissenschaft befördert hatten – aber beide wird es ja in Zukunft nicht mehr geben. Die Wissenschaftsinstitutionen sind offenbar der Überzeugung, sie könnten Gleichstellung jetzt ohne Politik erlangen.

Was sagt das niedrige Antragsvolumen von Frauen bei der DFG? Dass die DFG Frauen angemessen fördert oder dass der Ausschluss im Wissenschaftssystem an anderer Stelle erfolgt, wie der DFG-Präsident Ernst-Ludwig Winnacker (Bonn) es mit

Forderungen nach Quoten für Frauen an Hochschulen nahelegt? Oder dass die DFG mit ihren Programmen an Forscherinnen vorbeizieht? So wurden dann, als Frauen in nennenswerten Zahlen habilitierten, bei der DFG die Stipendien für Habilitationen gestrichen – was die Situation für Frauen verschärft. Solche kritischen Fragen wurden nicht diskutiert und damit die Strukturen nicht in Frage gestellt.

Hinter den Kulissen gab es währenddessen ein Tauziehen um die gemeinsame Resolution. Im Ergebnis setzte sich – wie so häufig bei einstimmigen Erklärungen – die rückständigste durch. War das bei den Beschlüssen der Bund-Länder-Kommission meistens das Bundesland im Südosten der Republik, so ist es nun eine große Wissenschaftsorganisation mit Hauptsitz in eben jenem Bundesland.

Es war spannend zu beobachten, wie der Schwarze Peter für die Gleichstellung immer auf die Anderen geschoben, der Wissenschaftsrat zur Speerspitze der Gleichstellungspolitik und seine Empfehlung von 1998 zum Credo wurden. Dies wirft die Frage auf, wie es mit der Gleichstellung in den ureigensten Initiativen des Wissenschaftsrates steht, so zum Beispiel in der Exzellenzinitiative.

In der ersten Runde waren Hochschulen Sieger, an denen besonders wenige Frauen Professorinnen sind – die technischen Universitäten München und Karlsruhe sowie die Ludwig-Maximilian-Universität in München (zwei dieser Institutionen liegen im Südosten der Republik). Exzellenz ist da, wo Frauen nicht sind, das könnte aus dem geförderten Spektrum geschlossen werden. Frauenförderung spielte auf der deklarativen Ebene eine Rolle im Verfahren, nicht auf der Faktischen: Gefragt wurde, was die Hochschulen künftig für Frauen tun wollen, nicht, wie viele Frauen dort inzwischen schon berufen oder habilitiert wurden. Wie die zweite Runde ausgeht, können wir im Jahr 2007 beobachten. Geistes- und Sozialwissenschaften werden eine größere Rolle spielen, auch Hochschulen mit hohem Professorinnenanteil kommen vielleicht zum Zuge. Der Exzellenzdiskurs hat jedenfalls bisher die Gleichstellungs- und Frauenpolitik nicht weitergebracht, eher ist bisher das Gegenteil zu beobachten.

Geld und Tausch: Eine transdisziplinäre Annäherung von feministisch-ökonomischen und kulturwissenschaftlichen Perspektiven

Workshop am 12. Januar 2007 an der Humboldt-Universität zu Berlin

JULIA ROMETSCH. SANDRA PALACSIK

Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Gender-Kolloquien des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität Berlin (HUB) fand Anfang des Jahres der Workshop „Geld und Tausch“ statt. Im Vordergrund stand die Frage, ob ein transdisziplinärer Dialog zwischen feministisch-ökonomischen und kulturwissenschaftlichen Ansätzen gelingen kann. Den etwa 30 TeilnehmerInnen

wurden insgesamt vier Vorträge präsentiert, die auf historisch-ökonomische, politikwissenschaftliche und kulturwissenschaftliche Aspekte der zwei für die Ökonomie zentralen Kategorien Geld und Tausch eingingen. Abgerundet wurde der Workshop durch ein Round-Table-Gespräch, das von Christine Bauhardt (HU, Berlin) moderiert wurde und an dem außer den Vortragenden auch Frederike Mayer (FH Wirtschaft, Berlin), Eva Boesenberg (HU, Berlin) und Michael Burda (HU, Berlin) teilnahmen.

Den Workshop leitete Edith Kuiper (Universität Amsterdam) mit ihrem Vortrag „A history of the notion of exchange in economics“ ein. Zentrale These ihrer Ausführungen war, dass Tausch in der Ökonomie als einmalige Aktivität analysiert wurde und wird. Die Beziehungen, die sich in längeren Zeiträumen durch Tausch entwickeln, sowie die Machtverhältnisse, die die Bedingungen des Tausches bestimmen, bleiben dabei im Dunkeln.

Christina von Braun (HU, Berlin) beleuchtete aus kulturwissenschaftlicher Perspektive die symbolische Bedeutung des Geldes. Geld beruht auf einem Glaubenssystem und bedarf daher der Anbindung an eine höhere Instanz. Die Anfänge von Geld und Tausch sind in den religiösen Opferpraktiken der griechischen Antike zu suchen. Im Tauschhandel mit den Göttern wurden nach und nach Menschenopfer durch Tieropfer und diese schließlich durch Geldopfer ersetzt. Eine weitere Form der Substitution ist die Gabe des sexuellen Körpers, also die Prostitution als Tempeldienst. Das Geld als Abstraktion des Tausches erhält durch den Frauenkörper wieder materielle Bedeutung.

Nachdem Brigitte Young (Universität Münster) in ihrem Vortrag „Geld und Gender in der globalisierten Geldgesellschaft“ die problematische Arbeitsteilung von Ökonomie und Soziologie kritisierte, ging sie auf den Bedeutungsverlust des Geldes als Tauschmittel in der globalen Ökonomie ein. Geld dient nicht mehr vorrangig der Zirkulation von Waren, stattdessen finden 90% der Devisenumsätze innerhalb des Finanzmarktes selbst statt. Folge ist die Herausbildung eines weder gesellschaftlichen Normen gehorchenden noch politisch steuerbaren globalen Finanzsystems. Diese makroökonomischen Entwicklungen stellen hohe Anforderungen an eine feministische Analyse: In den Blick genommen werden muss der Gender-Nexus von Finanzmärkten, Dienstleistungen und sozialer Reproduktion.

Gülay Caglar (HU, Berlin) stellte zum Abschluss in ihrem Vortrag „Gender-Budgets: Eine Bestandsaufnahme“ die Frage, ob Gender Budgets ein geeignetes Instrument zum Engendering der Makroökonomie seien. Für ein solches Engendering wäre ein transformatorischer Ansatz nötig, der die geschlechtsspezifischen Schief lagen makroökonomischer Maßnahmen, nämlich sowohl den deflationary bias als auch den male breadwinner bias und den commodification bias überwindet. Ein Blick auf bisherige Gender Budget Initiativen zeigt jedoch, dass Gender Budgets in erster Linie als sozialpolitisches Korrektiv fungieren. Ihre transformatorische Kraft ist daher begrenzt.

Das Round-Table-Gespräch diente nun dem Versuch, die präsentierten Perspektiven

zusammen zu denken. Hier wurde abermals deutlich, dass in der Geschlechterforschung vor allem QuerdenkerInnen gefragt sind. Auf symbolische Kategorien konzentrierte Ansätze und solche, die sich mit materiellen Auswirkungen beschäftigen, haben sich gegenseitig im Blick. Allerdings müssen die Erkenntnisse beider Strömungen noch stärker verknüpft werden. So verwiesen Eva Boesenberg und Christina von Braun darauf, dass Geld und Arbeit zwar nach wie vor geschlechtsspezifisch kodiert sind: Geld ist männlich kodiert, auch wenn es von Frauen erwirtschaftet wird, und Hausarbeit ist weiblich kodiert, auch wenn sie von Männern erledigt wird. Wie aber kann diese Kodierung, die Loslösung des Geldes von materiellen Werten wie z.B. Gold, und die Entkoppelung von Warentausch und Geld auf den internationalen Finanzmärkten für eine umfassende feministische Analyse fruchtbar gemacht werden? Ob eine verstärkte Zusammenarbeit von GeschlechterforscherInnen unterschiedlicher Disziplinen Klarheit schaffen kann, wird sich erweisen müssen.

Erfreulicherweise wurde in der Diskussion ebenfalls deutlich, dass beispielsweise Erkenntnisse zu unterschiedlichen Zeitbudgets von Männern und Frauen auch vom Mainstream der Wirtschaftswissenschaften erforscht werden. Michael Burda diagnostizierte zudem, dass Frauen in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt Vorteile haben werden, da sie in Bereichen mit wenig routinierten Arbeitsabläufen erfolgreicher seien als Männer.

Als Fazit bleibt die Erkenntnis Christina von Brauns, dass die marginale Position der Genderforschung in allen Disziplinen, insbesondere in den Wirtschafts- und Naturwissenschaften, eine Stärke darstellt und Innovationsschübe innerhalb der Disziplinen anstößt sowie transdisziplinäres Arbeiten befördert. Das Kolloquium könnte zum Ausgangspunkt eines solchen Schubes werden.

Beyond the Merely Possible – Transnational Women’s Movements Today / Mehr als nur das Machbare – Aktuelle Ansätze transnationaler Frauenbewegungspolitik

Internationale Konferenz vom 18. bis 20. Januar 2007 in Frankfurt am Main

RIRHANDU MAGEZA-BARTHEL

„Gibt es die transnationale Frauenbewegung noch?“ Mit dieser provokanten Frage wagten sich Referentinnen und TeilnehmerInnen aus Wissenschaft und Praxis unter den warnenden Vorzeichen des Orkans Kyrill an die Grundlagen internationaler Frauenpolitik. Die von Uta Ruppert, Andrea Jung und Beatrix Schwarzer konzipierte Konferenz wurde im Rahmen des Cornelia Goethe Centrums der J.W. Goethe-Universität Frankfurt am Main in Kooperation mit der Heinrich Böll Stiftung Hessen und der Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ) ausgerichtet.

Die Referentinnen und TeilnehmerInnen versuchten den Blick auf das Transnationale

in den internationalen Beziehungen aus feministischer Perspektive zu verändern. Die nüchterne Bilanz der Peking+10-Reviews bildeten den Hintergrund, vor dem sich die DiskutantInnen mit der Frage befassten, ob und wie Frauenbewegungen im Rahmen der Globalisierung und angesichts sich zuspitzender Machtordnungen Transformationspotenziale identifizieren und gestalten können.

Die Konferenz zeichnete sich nicht nur durch ihre spannende und vorwärtsblickend Fragestellung, sondern auch durch das Renommée und die Zusammenstellung ihrer Rednerinnen aus. Aus der Bundesrepublik lieferten Ilse Lenz (Ruhr-Universität Bochum), Hoda Salah (J.W. Goethe-Universität Frankfurt), Christa Wichterich (Bonn) und Helen Schwenken (Universität Kassel) Beiträge. Aus dem Ausland stellten sich Peggy Antrobus (u.a. Gründungsmitglied des feministischen Entwicklungsnetzwerkes DAWN), Malathi de Alwis (University of Colombo, Sri Lanka), Ludmila Popkova (Samara State University, Russland), Marianne Marchand (University of the Americas, Mexiko), Verónica Schild (University of Western Ontario, Kanada), Djurdja Knezevic (Women's Infoteka, Kroatien) und Consolata Kabonesa (Makerere University, Uganda) der kritisch-explorativen Prüfung feministischer Politiken. So entstand eine dialogische Auseinandersetzung unter ihnen. Nach einer Bestandsaufnahme transnationaler Frauenbewegungen und ihrer Erfolge wurde auf den Wandel der Praxen eingegangen, der den Frauenbewegungen ermöglichte, Machtordnungen herauszufordern und Transformationspotenziale zu nutzen. Dabei stand die Frage im Mittelpunkt, ob transnationale Frauenbewegungen seit Peking sich lediglich machbaren Politiken verpflichten und ihren Blick weg von Transformationen hin zu Reformen gerichtet haben.

Kontextabhängig wurden die äußeren wie die inneren Bedingungen frauenpolitischen Handelns eruiert. Diese vielfältigen und oft widersprüchlichen Dynamiken galt es erneut ins Verhältnis zueinander zu setzen. Kennzeichnend für die äußeren Bedingungen wurden das Zusammenspiel zwischen internationalen Normen und lokalem frauenpolitischem Aktivismus am Beispiel der Menschenrechte von Frauen und der globalen Ökonomie diskutiert. Im Panel „Perspectives of Difference on Women's Human Rights“ konnte die Kontroverse, ob liberale Menschenrechtspolitik feministische Aktivismen in ihren Zielen beflügeln oder hemmen nicht aufgelöst werden. Wie der Debatte zu entnehmen war, sind diesbezüglich die Kontexte islamischer Länder wie Ägypten (Salah) und konfliktgeprägter Länder wie Sri Lanka (de Alwis) kaum vergleichbar. Im Gegensatz dazu waren sich die Referentinnen des Panels “Feminist Interventions in the Global Economy” aber einig, dass eine Neuorientierung der Frauenbewegung einer genaueren Analyse des Staates und der jeweiligen internationalen Organisation im Kontext der Globalisierung bedarf. Bündnisse zwischen Feministinnen innerhalb und außerhalb der Institutionen – ob UNO oder WTO – stellen eine zeitgemäße und effektive Strategie dar, die einer neoliberalen Aneignung emanzipatorischer Konzepte standhält.

Auch bei einer exemplarischen Auseinandersetzung darf die transnationale Frauenbewegung nicht als homogene Gruppe verstanden werden. Dies zeigte sich verstärkt

im Panel „Movements, Actions, Spaces“. Als interne Bedingung frauenpolitischen Handelns wurden Spannungsverhältnisse unter Frauenbewegungen analysiert: Zwischen konservativen und progressiven Frauenbewegungen, Süd- und Nord-Feministinnen sowie unter radikalen und liberalen Feministinnen werden Politikfelder neu verhandelt. Dementsprechend richteten die DiskutantInnen in einer Roundtable-Diskussion (Moderation: Claudia von Braunmühl, Freie Universität Berlin) zum Ende der Konferenz ihre Aufmerksamkeit auf neue transversale Praxen. Dabei wurde die Frage diskutiert, wie transformatorische Visionen in einem zunehmend fragmentierenden Klima entstehen und wie man sie beibehält.

Mit der inhaltlichen Auseinandersetzung und der Besetzung der Panels wagte sich die Tagung über die Grenzen des Üblichen hinaus. Sie begnügte sich beispielsweise nicht mit einer symbolischen Feministin aus dem Süden, die als Sprachrohr für die Erfahrungen südlicher Feministinnen in der Weltpolitik agieren sollte. Stattdessen wurden Erfahrungs- und Wissenshorizonte erweitert, indem die Panels paritätisch besetzt waren oder südliche Feministinnen sogar in der Mehrzahl die Diskussionen führten.

Dass die Konferenz trotz des Orkans stattfand, zeigte, welchen Stellenwert eine vertiefte Debatte, die die Fundamente feministischen Handelns hinterfragt, einnimmt. Ein Tagungsband verspricht diese Auseinandersetzung über den Kreis der DiskutantInnen hinaus zu erweitern.

Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive. Ein europäischer Vergleich

Internationale Konferenz am 1. Februar 2007 in Berlin

CATRINA SCHLÄGER

Zur Vorstellung der Studie „Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive. Ein europäischer Vergleich“ hat die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) europäische WissenschaftlerInnen und PolitikerInnen am 1. Februar 2007 zu einer Konferenz in die FES Berlin eingeladen. Neben der Präsentation der Studienergebnisse wurden Strategien und Herausforderungen bei der Verknüpfung von Familien- und Gleichstellungspolitik in Großbritannien, Schweden, Frankreich und Deutschland diskutiert.

Christine Bergmann (Bundesministerin a.D.) begrüßte generell, dass „Familienpolitik“ derzeit in Deutschland eine hohe Konjunktur genieße. Jedoch schränkte sie ein, dass diese nicht in Verbindung mit Gleichstellungspolitik diskutiert wird, sondern allein mit dem Ziel einer Abminderung des demographischen Schocks. Im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit konstatierte Bergmann ernüchternd, dass es sich hauptsächlich um wohlmeinende Lippenbekenntnisse, jedoch nicht um tatsächliche Verhaltensänderungen handele. Ute Gerhard (ehemals Universität Frankfurt) sah diese Verhaltensstarre historisch in den Rechtstraditionen und Rechtskulturen sowie in ih-

rem Verhältnis zu Wohlfahrtsstaat und Familie begründet. Die politische Diskussion um die Ausgestaltung des Verhältnisses Markt-Staat-Familie drehe sich heute wie vor 150 Jahren hauptsächlich um die „Sozialfigur der erwerbstätigen Mutter“.

Während die Vereinbarkeit von Beruf und Familie überwiegend aus Perspektive der Mütter beleuchtet wird, liegt die Situation von Vätern noch weitgehend im Dunkeln. Alison Smith (University of Edinburgh) kam bei ihren Untersuchungen auf diesem Gebiet zu erstaunlichen Erkenntnissen: Väter, die mehr Zeit in die Kinderbetreuung investieren, verdienen mehr und arbeiten weniger als Väter, die weniger Zeit mit ihren Kindern verbringen.

Inwieweit Familienpolitik in Großbritannien, Schweden und Deutschland auch Gleichstellungspolitik ist, bewerteten Anneli Rüling und Karsten Kassner (sowitra, Berlin) in der von der FES in Auftrag gegebenen Studie. Die Marktorientierung in der britischen Familienpolitik reflektiere das liberale Staatsverständnis, demzufolge die Familie Privatsache sei. Die Studie zeigt, dass der britische Arbeitsmarkt eine geringe geschlechtsspezifische Segregation aufweist und Frauen im Vergleich der vier Länder die besten beruflichen Aufstiegschancen genießen. Jedoch existieren erhebliche Lohnungleichgewichte sowohl zwischen den Geschlechtern als auch zwischen gering- und hochqualifizierten Frauen. Dieses Ergebnis bestätigte Meg Munn (Under Secretary of State for Women and Equality, London) und ergänzte, dass viele Mütter bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt geringer qualifizierte Jobs annehmen. Die Staatssekretärin hob hervor, dass sich die britische Regierung mit dem „Work and Families Act“ zum Ziel gesetzt hat, die familienpolitischen Leistungen und Rechte auszubauen.

Im schwedischen Wohlfahrtsstaat sehen die beiden AutorInnen Rüling und Kassner Familienpolitik als integrierte Gleichstellungspolitik verwirklicht. Schweden investiere im Vergleich am stärksten in Kinderbetreuungsangebote und monetäre Leistungen. Durch hohe finanzielle Anreize habe das nordische Land die höchste Väterbeteiligung an der Familienarbeit erreicht. Gleichzeitig verzeichne Schweden im Ländervergleich auch die höchste Müttererwerbstätigkeit. Berit Andnor (Reichtagsabgeordnete, Sozialministerin a.D.) lieferte hierfür die folgende Erklärung: „We made unpaid work paid work“. Sie verwies darauf, dass die Mehrheit der erwerbstätigen Mütter im öffentlichen Pflegebereich tätig sei.

Die französische Familienpolitik rückt die Mütter in den Mittelpunkt ihrer Förderung und verzeichnet die höchsten Fertilitätsraten im Vergleich der vier Länder. Das Kinderbetreuungsangebot ist am stärksten diversifiziert und übertrifft die anderen Länder in seiner Quantität. Jeanne Fagnani (Centre National de la Recherche Scientifique, Paris) sah einen engen Zusammenhang zwischen Kinderbetreuungs- und Familienpolitik einerseits und der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit andererseits. Durch den Ausbau der Kinderbetreuung in Frankreich könnten Mütter schneller wieder in das Berufsleben zurückkehren, gleichzeitig würden neue Arbeitsplätze im sozialen Sektor geschaffen.

Deutschlands Familienpolitik schneidet unter Gleichstellungskriterien am schlech-

testen in der Studie ab. Deutschland hat die niedrigste Müttererwerbstätigkeit, die niedrigste Fertilitätsrate, die höchste Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern und die geringsten beruflichen Aufstiegschancen für Frauen. Zudem besteht ein mangelndes Kinderbetreuungsangebot in Westdeutschland. Die Steuerpolitik trägt zu einer Stärkung des traditionellen Rollenbildes des männlichen Ernährers bei. Malte Ristau (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin) führt diese alarmierenden Ergebnisse darauf zurück, dass zum einen sich ändernde Lebenswelten ignoriert würden und zum anderen die Familienpolitik auf eine geschlechterblinde Sozial- und Verteilungspolitik reduziert würde. In der Einführung des Elterngeldes und dem Ausbau des Kinderbetreuungsangebots sah er jedoch eine Trendwende hin zu einer geschlechtergerechteren Familienpolitik.

Bärbel Dieckmann (Oberbürgermeisterin der Stadt Bonn und stellvertretende SPD-Parteivorsitzende) legte in der Abschlussrede ein klares Votum ab: „Familienpolitik nicht ohne Gleichstellungspolitik!“ Konkret bedeute dies einen Rechtsanspruch ab dem 1. Geburtstag auf Kinderbetreuung, um ein frühzeitiges Zurückkehren in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Auch in der Arbeitsmarktpolitik müssten verstärkt Gleichstellungsaspekte berücksichtigt werden, um die dort vorherrschende Benachteiligung von Frauen und Müttern zu bekämpfen.

ANKÜNDIGUNGEN UND INFOS

Call for Papers

Femina Politica – Heft 1 | 2008: Feministische Perspektiven auf Migrationspolitik in Deutschland

Seit den 1960er Jahren hat sich die Bundesrepublik Deutschland teils unbemerkt, teils politisch ungewollt, zu einem Einwanderungsland entwickelt. Während Einwanderungs- und Integrationsprozesse in diesen Jahren allenfalls punktuell Gegenstand politischer Debatten waren, setzte mit der allmählichen Europäisierung von Migrationspolitiken und der Diskussion um eine Zuwanderungsgesetzgebung seit Anfang des Jahrtausends eine breite öffentliche Thematisierung von Einwanderung und Integration ein. In dieser Debatte bleibt jedoch die strukturelle Vergeschlechtlichung von Migrations- und Integrationsfragen weiterhin unterbelichtet. Dies zeigt sich insbesondere auch an den aktuellen Auseinandersetzungen um Zwangsheirat, „Ehrenmorde“ und die „Kopftuch-Debatte“, in denen Frauenrechte oftmals analytisch isoliert und politisch instrumentalisiert werden.

Das geplante Schwerpunktheft zielt daher vorrangig auf eine geschlechterkritische Reflektion der Migrations-, Asyl- und Integrationspolitiken in Deutschland. Die aktuellen Migrationspolitiken sollen im Kontext von theoretischen Ansätzen an der Schnittstelle feministischer Politikwissenschaft und geschlechterkritischer Migrationsforschung analysiert, aber auch mit Blick auf Modelle und Konzepte der (geschlechter)politischen Praxis zu Migrationsfragen gespiegelt werden.

Vor diesem Hintergrund freuen wir uns sowohl über theoretisch ausgerichtete als auch empirische, gerne historisch und international vergleichend angelegte Beiträge zu folgenden Themenkomplexen:

Migration und politische Ordnung

Zunächst stellt sich die Frage, in welcher Weise die Steuerung von Migration mit der staatlichen und politischen Ordnung verschränkt ist und welchen Stellenwert Migration für die Organisation des Politischen sowie für die Stabilität und Gestalt von Institutionen hat. Dabei stehen zunächst der Begriff und das Konzept von Integration selbst auf dem Prüfstand. Weiter soll nach den politischen Funktionen von Geschlecht und ethnischer Herkunft zur Wahrung (national-)staatlicher Ordnungen gefragt werden (z.B. im Feld der Bevölkerungspolitik). Im Mittelpunkt stehen hier politisch und sozial hergestellte und konstruierte Abgrenzungen: Was wird ein- bzw. ausgeschlossen entlang welcher Grenzen und Kategorien (z.B. Staatsbürgerschaft)? Wie wirkt sich die Anerkennung „kultureller Differenzen“ beispielsweise im Straf-

recht auf die Position von Frauen aus? Welche Ausgrenzungs- und Hierarchisierungspraxen wurden und werden über Migrationspolitiken institutionalisiert? Wie wird das Verhältnis von „Mehrheitsgesellschaft“ und Migrantinnen gedeutet, welchem Wandel sind diese Deutungen unterworfen? Die Thematisierung unterschiedlicher Gruppenzugehörigkeiten wirft schließlich auch die Frage der Repräsentation auf. Hier wäre zum Beispiel zu fragen, auf welcher politischen Ebene MigrantInnen sich als politischer Akteur sichtbar machen (können) oder welche gesellschaftspolitischen Repräsentationsformen ihnen offen stehen.

Migration und Intersektionalität

Im Kontext der Forschung zu Intersektionalität und Diversity sowie der postcolonial studies, in der die Interdependenzen von Differenz- und Ungleichheitsstrukturen im Zentrum des Interesses stehen, stellt sich die Frage, wie sich Geschlecht und weitere Kategorien der Diskriminierung wie ethnische Herkunft oder Religion und Weltanschauung, aber auch soziale Herkunft im Prozess von Migration und Integration überlagern und zusammenwirken. So ist zu fragen, mit welchen Zuschreibungen, Stereotypisierungen und Klassifikationen Geschlechter- und Ethnizitätskonstruktionen hergestellt werden und welche dadurch entstehenden Hierarchien in politischen Institutionen und politischen Prozessen ihren Niederschlag finden. Von besonderem Interesse sind dabei empirische Beiträge zu Differenzen unter Frauen und damit zur potenziellen „Gleichzeitigkeit von Diskriminierung und Dominanz“ (Rommelspacher) innerhalb der Kategorie Geschlecht.

Ausgestaltung und Wirkung von Migrationspolitiken

Hier sind Beiträge zu konkreten Politikfeldern erwünscht. Dabei ist zum einen an die geschlechtliche Konstruktion und die geschlechtsbezogenen Implikationen klassischer migrationsrelevanter Felder gedacht wie das inzwischen reformierte Staatsangehörigkeitsrecht, das im Jahre 2005 verabschiedete Zuwanderungsgesetz oder auch die in diesem Zusammenhang diskutierte aktuelle Neuregelung des Aufenthaltsrechts. Ein weiteres Feld ist die Arbeitsmigration: Die Entwicklung von dauerhafter Migration hin zu transnationaler und undokumentierter Arbeitsmigration bringt auch neue Steuerungsmuster von Migration zwischen wechselseitiger Abschottung und gezielter Anwerbung hervor, die einem ausgeprägten Gender Bias unterliegen. Beispiele hierfür sind die Regulierung der haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen, die überproportional häufig von Migrantinnen erbracht werden, sowie der Bereich der „Sexarbeit“, die einer Einwanderung von Hochqualifizierten gegenüber stehen („green card“). Zum anderen sollen neue Politikfelder zum Gegenstand der Analyse werden: So entwickeln sich etwa im Zuge der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und der damit verbundenen Ausweitung von Antidiskriminierungspolitiken sowohl neue Herausforderungen im Umgang mit dem Phänomen der Mehrfachdiskriminierung als auch neue politische Akteure und Verfahren der Konfliktbearbeitung. Schließlich sollen die seit dem 11. September

2001 verstärkt geführten Debatten um Sicherheit und um den „Kampf der Kulturen bzw. Religionen“ im Hinblick auf ihre Geschlechterdimension in den Blick genommen werden. Was bedeutet die verstärkte Auseinandersetzung mit dem Islam und mit religiösen Fundamentalismen aus einer feministischen Perspektive?

Selbstorganisation und Interessenartikulation von MigrantInnen

Verschiedentlich war in der politischen Öffentlichkeit vom Rückzug von MigrantInnen in eine „Parallelgesellschaft“ die Rede – eine empirisch nicht belegbare Entwicklung, die dennoch verstärkt die Frage nach politischer und kultureller Teilhabe von Migrantinnen in Deutschland aufgeworfen hat. Neben konkreten Modellen und Strategien für eine geschlechtergerechte Migrationspolitik liegt hier der Fokus auf dem Wandel von Migrationsprojekten und -netzwerken, neuen Politikformen und Bündnissen sowie widerständigen Praktiken und politischen Interventionen zu geschlechterrelevanten Migrationsfragen und damit – theoretisch formuliert – auf der Frage nach Chancen und Grenzen identitärer bzw. nicht-identitärer Politik.

Abstracts und Kontakt

Der Schwerpunkt wird inhaltlich von Dr. Julia Lepperhoff, Dr. des. Alexandra Manske und Silke Schneider verantwortet. Wir bitten um ein- bis zweiseitige Abstracts (per e-Mail) **bis zum 30. Juni 2007** an Dr. Julia Lepperhoff (julialepperhoff@web.de) oder die Redaktionsadresse (redaktion@femina-politica.de). Die Femina Politica versteht sich als feministische Fachzeitschrift und fördert Frauen in der Wissenschaft. Deshalb werden inhaltlich qualifizierte Abstracts von Frauen bevorzugt.

Abgabetermin der Beiträge

Die Herausgeberinnen werden auf der Basis der eingereichten Vorschläge Beiträge auswählen. Der Abgabetermin für die fertigen Beiträge im Umfang von 25.000 bis max. 30.000 Zeichen (inklusive Leerzeichen) ist der **15. Oktober 2007**.

Neuerscheinungen

Albanese, Patrizia, 2006: *Mothers of the Nations: Women, Families, and Nationalism in Twentieth-Century Europe*. Toronto: University of Toronto Press.

Allolio-Näcke, Lars, 2007: *Ostdeutsche Frauen haben (k)eine Chance. Doing Identity 15 Jahre nach der deutsch-deutschen Vereinigung*. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.

Andresen, Sünne/**Koreuber**, Mechthild / **Lüdke**, Dorothea (Hg.), 2006: *Gender and Diversity: Albtraum oder Traumpaar*. Wiesbaden: VS Verlag.

Arya, Sadhna/**Roy**, Anupama (Hg.), 2006: *Poverty, Gender and Migration*. New Delhi, Thousand Oaks, CA: Sage.

Auga, Ulrike/**Braun**, Christina von (Hg.), 2006: *Gender in Conflicts: Palestine – Israel – Germany*. Münster u.a.: LIT Verlag.

Aulenbacher, Brigitte/**Bereswill**, Mechthild/**Löw**, Martina/**Meuser**, Michael/**Mordt**, Gabriele/**Schäfer**, Reinhild/**Scholz**, Sylka (Hg.), 2006: *FrauenMännerGeschlechterforschung: State of the Art*. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Auth, Diana/**Holland-Cunz**, Barbara (Hg.), 2006: *Grenzen der Bevölkerungspolitik. Strategien und Diskurse demographischer Steuerung*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Backes, Gertrud M./**Lasch**, Vera/**Reimann**, Katja (Hg.), 2006: *Gender, Health and Ageing. European Perspectives on Life Course, Health Issues and Social Challenges*. Wiesbaden: VS Verlag.

Baer, Susanne/**Englert**, Dietrich (Hg.), 2006: *Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung. Diskriminierungsfreie Leistungsbeurteilung im öffentlichen Dienst [Gender kompetent, Bd. 1]*. Bielefeld: Kleine Verlag.

Baer, Susanne/**Hildebrandt**, Karin (Hg.), 2006: *Gender Works! Gender Mainstreaming: Gute Beispiele aus der Facharbeit*. Frankfurt/M.: Peter Lang Verlag.

Becker, Ruth/**Jansen-Schulz**, Bettina/**Kortendiek**, Beate/**Schäfer**, Gudrun, 2006: *Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkredi-*

tierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7. Dortmund.

Behera, Navinta, 2006: *Gender, Conflict and Migration*. New Delhi, Thousand Oaks, CA: Sage.

Bertram, Hans/**Krüger**, Helga/**Spieß**, C. Katharina (Hg.), 2006: *Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Blickhäuser, Angelika/**Bargen**, Henning von, 2006: *Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming*. Königstein/Ts.: Ulrike Helmer Verlag.

Bock von Wülfigen, Bettina, 2006: *Genetisierung der Zeugung: Eine Diskurs- und Metaphernanalyse reproduktionsgenetischer Zukünfte*. Bielefeld: Transcript.

Boukrif, Gabriele, 2006: *„Der Schritt über den Rubikon“: Eine vergleichende Untersuchung der deutschen und italienischen Frauenstimmrechtsbewegung [1861-1919]*. Münster u.a.: LIT Verlag.

Braun, Christina von/**Mathes**, Bettina, 2007: *Verschleierte Wirklichkeit. Die Frau, der Islam und der Westen*. Berlin: Aufbau Verlag.

Castro Varela, Maria do Mar, 2007: *Unzeitgemäße Utopien. Migrantinnen zwischen Selbstfindung und Gelehrter Hoffnung*. Bielefeld: Transcript.

Delmas, Clémence, 2006: *Das Kopftuchverbot in Frankreich. Ein Streit um die Definition von Laizität, Republik und Frauenemanzipation*. Frankfurt/M. u. a.: Peter Lang Verlag.

Deveaux, Monique, 2006: *Gender and Justice in Multicultural Liberal States*. Oxford: Oxford University Press.

Di Pasquale, Verena/**Schuchmann**, Uta/**Stegemann**, Karolina/**Thomas**, Stefan (Hg.), 2006: *Grenzüberschreitungen – zwischen Realität und Utopie*. Münster: Westfälisches Dampfboot.

- Diehl**, Sarah (Hg.), 2007: Deproduktion. Schwangerschaftsabbruch im internationalen Kontext. Aschaffenburg: Alibri.
- Dietze**, Gabriele, 2006: Weiße Frauen in Bewegung. Genealogien und Konkurrenzen von Race- und Genderpolitiken. Bielefeld: Transcript.
- Drinck**, Barbara/**Gross**, Chung-Noh (Hg.), 2007: Erzwungene Prostitution in Kriegs- und Friedenszeiten. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Dodson**, Debra L., 2006: The Impact of Women in Congress. Oxford: Oxford University Press.
- Ferree**, Myra Marx/**Tripp**, Aili Mari (Hg.), 2006: Transnational Feminisms: Transnational Women's Activism, Organizing, and Human Rights. New York: New York University Press.
- Gabbert**, Karin, 2007: Gleichstellung – zu Befehl! Der Wandel der Geschlechterverhältnisse im US-Militär. Frankfurt/M., New York: Campus.
- Grisard**, Dominique/**Häberlein**, Jana/**Kaiser**, Anelis/**Saxer**, Sybille (Hg.), 2007: Gender in Motion: Die Konstruktion von Geschlecht in Raum und Erzählung [Politik der Geschlechterverhältnisse, Bd. 34]. Frankfurt/M., New York: Campus.
- Haas**, Birgit (Hg.), 2006: Der postfeministische Diskurs. Würzburg: Königshausen & Neumann.
- Hagemann**, Karen/**Quaert**, Jean H. (Hg.), 2007: Gendering Modern German History. Oxford, New York: Berghahn.
- Hartmann**, Heidi (Hg.), 2006: Gender Politics and Policy: Recent Developments in Europe, Latin America, and the United States. New York: Haworth Press.
- Hausmann**, Melissa/**Sauer**, Birgit (Hg.), 2006: Gendering the State in the Age of Globalization: Women's Movements and State Feminism in Postindustrial Democracies. Boulder: Rowman and Littlefield.
- Hellsten**, Sirkku K., 2006: Women's Citizenship and Political Rights. New York: Palgrave Macmillan.
- Hertrampf**, Susanne, 2006: „Zum Wohle der Menschheit“. Feministisches Denken und Engagement internationaler Aktivistinnen 1945-1975. Herbolzheim: Centaurus Verlag.
- Hofbauer**, Johanna, 2006: Geschlecht – Arbeit – Organisation: Zur sozialen Konstruktion von Zugangsbarrieren. Wiesbaden: VS Verlag.
- Jaquette**, Jane S./**Summerfield**, Gale (Hg.), 2006: Women and Gender Equity in Development Theory and Practice. Durham, NC: Duke University Press.
- Kinzig**, Silke, 2007: Auf dem Weg zur Macht? Zur Unterrepräsentation von Frauen im deutschen und U.S.-amerikanischen Regierungssystem. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kupfer**, Antonia, 2007: DoktorandInnen in den USA. Eine Analyse vor dem Hintergrund des Bologna-Prozesses. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Kurz-Scherf**, Ingrid/**Lepperhoff**, Julia/**Scheele**, Alexandra, 2006: Arbeit und Geschlecht im Wandel: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven für Wissenschaft und Politik. Gender Politik online. Internet: http://web.fu-berlin.de/gpo/kurzscheref_lepperhoff_scheele.htm
- Lemke**, Christiane/**Joachim**, Jutta/**Katenhusen**, Ines (Hg.), 2006: Konstitutionalisierung und Governance in der EU. Perspektiven einer europäischen Verfassung. Münster u.a.: LIT Verlag.
- Leitner**, Andrea, 2007: Frauenförderung im Wandel. Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt/M., New York: Campus.
- Lenz**, Ilse/**Ullrich**, Charlotte/**Fersch**, Barbara, 2007: Gender Orders Unbound: Globalisation, Restructuring and Reciprocity. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Lichtenecker**, Ruperta/**Salmhofer**, Gudrun (Hg.), 2006: Gender Budgeting – Theorie und Praxis im internationalen Vergleich. Innsbruck u.a.: Studien-Verlag.
- Lister**, Marjorie/**Carbone**, Maurizio (Hg.), 2006: New Pathways in International Development: Gender and Civil Society in EU Policy. Aldershot, Burlington VT: Ashgate.
- Lutz**, Helma, 2007: Vom Weltmarkt in den Privathaushalt: Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Mae**, Michiko/**Saal**, Britta, 2007: Transkulturelle Genderforschung. Ein Studienbuch zum Verhältnis von Kultur und Geschlecht. Wiesbaden: VS Verlag.

Metz-Göckel, Sigrid/Auferkorte-Michaelis, Nicole/Möller, Christina, 2007: Kinderlosigkeit und Elternschaft von Wissenschaftlerinnen: Beziehungen oder Bedingungen? Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Michalitsch, Gabriele, 2006: Die neoliberale Domestizierung des Subjekts: Von den Leidenschaften zum Kalkül. [Politik und Geschlecht, Bd. 23]. Wiesbaden: VS Verlag.

Michel, Sigrid/Löffler, Sylvia (Hg.), 2006: Mehr als ein Gendermodul. Qualitative Aspekte des Qualitätsmerkmals Gender im Bologna-Prozess. Bielefeld: Kleine Verlag.

Nickel, Hildegard, 2006: Soziologie der Geschlechterverhältnisse. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag.

Opitz-Belakhal, Claudia, 2006: Das Universum des Jean Bodin: Staatsbildung, Macht und Geschlecht im 16. Jahrhundert. Frankfurt/M., New York: Campus.

Pape, Michael, 2006: Persönlichkeit, Geschlecht und politische Einstellung. Eine empirische Überprüfung evolutionärer Hypothesen. Frankfurt/M. u. a.: Peter Lang Verlag.

Passerini, Luisa/Lyon, Dawn/Capussotti, Enrica/Laliotou, Ioanna (Hg.), 2007: Women Migrants from East to West. Gender, Mobility and Belonging in Contemporary Europe. Oxford, New York: Berghahn.

Riegraf, Birgit, 2006: New Public Management und Geschlechterverhältnisse: Eine Analyse zum qualitativen Wandel des Staates. Wiesbaden: VS Verlag.

Rüling, Anneli/Kassner, Karsten, 2007: Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive: Ein europäischer Vergleich. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Internet: <http://library.fes.de/pdf-files/do/04262.pdf>

Ruhl, Kathrin, 2006: Frauen in der britischen Politik. Eine Studie über Identität und politische Partizipation. Herbolzheim: Centaurus Verlag.

Sauer, Birgit/Knoll, Eva-Maria (Hg.), 2006: Ritualisierungen von Geschlecht. Wien: WUV-Universitätsverlag.

Saurer, Edith/Lanzinger, Margareth/Fryszak, Elisabeth (Hg.), 2006: Women's Movements. Networks and Debates in Post-communist Countries in the 19th and 20th Centuries. Köln u.a.: Böhlau Verlag.

Schultz, Ulrike, 2007: Demografischer Wandel. Die Stadt, die Frauen und die Zukunft. Internet: <http://www.mgffi.nrw.de/pdf/frauen/handbuch-demografischer-wandel-2007.pdf>

Schulze, Detlef Georgia/Berghahn, Sabine/Wolf, Frieder Otto (Hg.), 2006: Politisierung und Ent-Politisierung als performative Praxis. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Schwenken, Helen, 2006: Rechtlos, aber nicht ohne Stimme: Politische Mobilisierungen um irreguläre Migration in der Europäischen Union. Bielefeld: Transcript.

Spakowski, Nicola/Milwertz, Cecilia (Hg.), 2006: Women and Gender in Chinese Studies. Münster u.a.: LIT Verlag.

Streubel, Christiane, 2006: Radikale Nationalistinnen: Agitation und Programmatik rechter Frauen in der Weimarer Republik. Frankfurt/M., New York: Campus.

Terre des Femmes (Hg.), 2006: Zwangsheirat – Leben slänglich für die Ehre. Tübingen.

Tißberger, Martina/Dietze, Gabriele/Hrzán, Daniela/Husmann-Kastein, Jana (Hg.), 2006: Weiß – Weißsein – Whiteness. Kritische Studien zu Gender und Rassismus. Frankfurt/M. u.a.: Peter Lang.

Vianello, Mino/Caramazza, Elena, 2006: Gender, Raum und Macht. Auf dem Weg zu einer postmaskulinen Gesellschaft. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Wiechmann, Elke, 2006: Gleichstellungspolitik als Machtspiel. Eine mikropolitische Analyse der Gleichstellungspolitik in kommunalen Reorganisationsprozessen. Freiburg: Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen von Frauen (fwpf).

Wolde, Anja, 2007: Väter im Aufbruch? Deutungsmuster von Väterlichkeit und Männlichkeit im Kontext von Väterinitiativen. Wiesbaden: VS Verlag.

Aus Zeitschriften und Sammelbänden

Abels, Gabriele, 2007: Trade and Human Rights: Inter- and Supranational Regulation of GMOs and ART. In: Montpetit, Eric/Rothmayr, Christine/Varone, Frédéric (Hg.): *The Politics of Biotechnology in North America and Europe: Policy Networks, Institutions and Internationalization*. Lanham, MD: Lexington Books, 35-59.

Abels, Gabriele/Rothmayr, Christine, 2007: Policy Design by Mobilisation and Consultation: GMO and ART Policies in Germany. In: Montpetit, Eric/Rothmayr, Christine/Varone, Frédéric (Hg.): *The Politics of Biotechnology in North America and Europe: Policy Networks, Institutions and Internationalization*. Lanham, MD: Lexington Books, 145-168.

Acker, Joan, 2006: Inequality Regimes: Gender, Class and Race in Organizations. *Gender & Society*. Vol. 20 No. 4, 441-464.

Aus Politik und Zeitgeschichte H. 7/2007: Themenschwerpunkt „Familiengründung und Beruf“.

Baer, Susanne/Lepperhoff, Julia, 2006: Instrumente zur Förderung der Chancengleichheit. *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit*. Schwerpunktheft: Chancengleichheit in Deutschland. 37. Jg. H. 4, 20-32.

Bettio, Francesca/Simonazzi, Annamaria/Villa, Paola, 2006: Change in Care Regimes and Female Migration: the ‚Care Drain‘ in the Mediterranean. *Journal of European Social Policy*. Vol. 16 No. 3, 271-285.

Bos, Pascale, 2006: Feminists Interpreting the Politics of Wartime Rape: Berlin, 1945; Yugoslavia, 1992-1993. *Signs*. Vol. 31 No. 4, 995-1025.

Carroll, Susan J./Tolleson-Rinehart, Sue, 2006: „Far from Ideal“: The Gender Politics of Political Science. *American Political Science Review*. Vol. 100 No. 4, 507-513.

Chaney, Paul, 2006: Critical Mass, Deliberation and the Substantive Representation of Women: Evidence from the UK's Devolution Programme. *Political Studies*. Vol. 54 No. 4, 691-714.

Chappell, Louise, 2006: Comparing Political Institutions: Revealing the Gendered „Logic of Appropriateness“. *Politics & Gender*. Vol. 2 No. 2, 223-235.

Childs, Sarah, 2006: The Complicated Relationship between Sex, Gender and the Substantive Representation of Women. *European Journal of Women's Studies*. Vol. 13 No. 1, 7-21.

Davidson-Schmich, Louise K., 2006: Implementation of Political Party Gender Quotas: Evidence from the German Länder 1990-2000. *Party Politics*. Vol. 12 No. 2, 211-232.

Donni, Olivier, 2007: Collective Female Labour Supply: Theory and Application. *The Economic Journal*. Vol. 117 No. 516, 94-119.

Gunkel, Marjaana/Lusk, Edward J./Wolff, Birgitta/Li, Fang, 2007: Gender-specific Effects at Work: An Empirical Study of Four Countries. *Gender, Work and Organization*. Vol. 14 No. 1, 56-79.

Heery, Edmund, 2006: Equality Bargaining: Where, Who, Why? *Gender, Work and Organization*. Vol. 13 No. 6, 522-542.

Hohmann-Dennhardt, Christine, 2006: Das Bundesverfassungsgericht und die Frauen. In: van Ooyen, Robert Chr./Möllers, Martin H.W. (Hg.): *Das Bundesverfassungsgericht im politischen System*. Wiesbaden: VS Verlag, 253-267.

Kaoma Mwenda, Kenneth Kaoma, 2006: Labia Elongation under African Customary Law: A Violation of Women's Rights? *The International Journal of Human Rights*. Vol. 10 No. 4, 341-357.

Kupfer, Antonia/Ranftl, Edeltraud, 2006: Soziale Kompetenz: Hierarchisiert, vergeschlechtlicht und ökonomisiert. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*. 31. Jg H. 4, 66-81.

Lepperhoff, Julia, 2006: Politikberatung aus Sicht der Geschlechterforschung. In: Falk, Svenja/Römmele, Andrea/Rehfeld, Dieter/Thunert, Martin (Hg.): *Handbuch Politikberatung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 115-125.

Lepperhoff, Julia, 2006: Soziale Sicherheit in Frankreich und Deutschland – eine vergleichende Analyse der aktuellen Sozialstaatsdebatte. In: Kerchner, Brigitte/Schneider, Silke (Hg.): *Foucault: Diskursanalyse der Politik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 251-268.

Lombardo, Emanuela/Meier, Petra, 2006: Gender Mainstreaming in the EU: Incorporating a Feminist Reading? *European Journal of Women's Studies*. Vol. 13 No. 2, 151-166.

- Martin**, David Cook, 2006: Soldiers and Wayward Women: Gendered Citizenship, and Migration Policy in Argentina, Italy and Spain since 1850. *Citizenship Studies*. Vol. 10 No. 5, 571-590.
- Matthäi**, Ingrid, 2006: Alleinstehende Migrantinnen: Integriert – isoliert – segregiert? *Aus Politik und Zeitgeschichte*. B 40-41, 34-38.
- Moser**, Ingunn, 2006: Sociotechnical Practices and Difference: On the Interferences between Disability, Gender, and Class. *Science, Technology & Human Values*. Vol. 31 No. 5, 537-564.
- Nentwich**, Julia C., 2006: Changing Gender: The Discursive Construction of Equal Opportunities. *Gender, Work and Organization*. Vol. 13 No. 6, 499-521.
- Politics and Gender** Vol. 2 No. 3: Themenschwerpunkt „Women, Gender and the 2004 U.S. Elections: Looking Ahead to 2008“.
- Politics and Gender** Vol. 2 No. 4: Themenschwerpunkt „Do Women Represent Women? Rethinking the ‚Critical Mass‘ Debate“.
- Ruane**, Abigail E., 2006: „Real Men“ and Diplomats: Intercultural Diplomatic Negotiation and Masculinities in China and the United States. *International Studies Perspectives*. Vol. 7 No. 4, 342-359.
- Sauer**, Birgit, 2006: Engendering Democracy – Staatsfeminismus im Zeitalter der Restrukturierung von Staatlichkeit. In: Pickel, Gert/Pickel, Susanne (Hg.): *Demokratisierung im internationalen Vergleich. Neue Erkenntnisse und Perspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag, 251-266.
- Schneider**, Silke, 2006: Diskurse in der Diktatur? Überlegungen zu einer Analyse des Nationalsozialismus mit Foucault. In: Kerchner, Brigitte/Schneider, Silke (Hg.): *Foucault: Diskursanalyse der Politik*. Wiesbaden: VS Verlag, 123-144.
- Sjoberg**, Laura, 2006: Gendered Realities of the Immunity Principle: Why Gender Analysis Needs Feminism. *International Studies Quarterly*. Vol. 50 No. 4, 889-910.
- Solari**, Cinzia, 2006: Professionals and Saints: How Immigrant Careworkers Negotiate Gender Identities at Work. *Gender & Society*. Vol. 20 No. 3, 301-331.
- Strolovitch**, Dara Z., 2006: Do Interest Groups Represent the Disadvantaged? Advocacy at the Intersections of Race, Class, and Gender. *The Journal of Politics*. Vol. 68 No. 4, 894-910.
- Trappe**, Heike/Sørensen, Annemette, 2006: Economic Relations between Women and their Partners: An East and West German Comparison after Reunification. *Feminist Economics*. Vol. 12 No 4, 643-665.
- Weldon**, S. Laurel, 2006: Inclusion, Solidarity and Social Movements: The Global Movement on Gender Violence. *Perspectives on Politics*. Vol. 4 No. 1, 55-74.
- Wilde**, Gabriele, 2006: Recht und Politik in Theorien des demokratischen Verfassungsstaates in Europa: Eine kritische Betrachtung aus Geschlechterperspektive. In: Becker, Michael/Zimmerling, Ruth (Hg.): *Politik und Recht. PVS-Sonderheft 36*. Wiesbaden: VS Verlag, 184-203.
- Wood**, Elisabeth Jean, 2006: Variation in Sexual Violence during War. *Politics & Society*. Vol. 34 No. 3, 307-342.
- Zimmer**, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia, 2006: Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Universitäten. *Beiträge zur Hochschulforschung*. 28. Jg. H. 4, 30-56.

AUTORINNEN DIESES HEFTES

Baer, Susanne, Prof. Dr. LL.M., Professur für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien, Juristische Fakultät an der Humboldt-Universität zu Berlin, Direktorin des GenderKompetenzZentrums an der Humboldt-Universität zu Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Verfassungsrecht, Rechtstheorie, Transdisziplinarität, Geschlechterstudien, feministische Rechtswissenschaft. baer@rewi.hu-berlin.de

Berghahn, Sabine, Dr. iur., Privatdozentin für Politikwissenschaft, derzeit beschäftigt am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin auf einer Projektstelle (Leitung EU-Projekt VEIL zum islamischen Kopftuch). Arbeitsschwerpunkte: Politik und Recht, Recht der Geschlechterverhältnisse, Verfassungs-, Familien- und Sozialpolitik. berghahn@zedat.fu-berlin.de

Brand, Ortrun, geb. 1978, Diplom-Politikwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht“ bei GendA-Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht der Philipps-Universität Marburg, Promotion zur SGB II-Reform. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Sozialpolitik, feministische Theorie. ortrun.brand@staff.uni-marburg.de

Dittmer, Cordula, geb. 1977, Soziologin, M.A., Promotionsstipendiatin der Deutschen Stiftung Friedensforschung am Zentrum für Konfliktforschung der Philipps-Universität Marburg, Dissertation zu Geschlechterkonstruktionen in Auslandseinsätzen der Bundeswehr. Arbeitsschwerpunkte: Friedens- und Konfliktforschung, Gender-Studies. dittmer@staff.uni-marburg.de

Erbe, Birgit, Dipl.-Pol., M.A. in Race and Ethnic Studies, Geschäftsführerin der FAM Frauenakademie München e.V. Arbeitsschwerpunkte: EU-Politik und europäischer Integrationsprozess aus Geschlechterperspektive, Frauenrechte und Gender Budgeting. erbe@frauenakademie.de

Färber, Christine, geb. 1964, Prof. Dr., Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg und Leitung von Competence Consulting, Potsdam. Arbeitsschwerpunkte: Lehre und Forschung in der empirischen Sozialforschung, Beratung und Forschung zur Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting, Forschung über und Fortbildung von Wissenschaftlerinnen. faerber@competence-consulting.de

Gwisdalla, Miriam, geb. 1969, Dipl.-Soz.-Wiss., seit 2002 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Kassel im Fachbereich Architektur, Stadtplanung, Landschaftsplanung, Promotion zu Gender Mainstreaming als neuer Steuerungsmodus auf kommunaler und regionaler Ebene. Arbeitsschwerpunkte: lokale Politik und Governance, Partizipation in der Stadtplanung, Institutionalisierte Gleichstellungspolitik, Geschlechterforschung in der Planung. m.gwisdalla@uni-kassel.de

Hahn, Kristina, Dipl.-Pol., geb. 1975, Doktorandin an der Graduate School of Social Sciences, Universität Bremen, Bereich Internationale Beziehungen. Arbeitsschwerpunkte: NGO-Forschung, Macht- und Diskurstheorien, Menschenhandelsdiskurs. khahn@gsss.uni-bremen.de

Hardmeier, Sibylle, Dr. phil., Politologin und Historikerin, 2000-2005 Assistenzprofessorin im Institut für Politikwissenschaft der Universität Zürich, 2005-2006 Forschungsprofessorin am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB). Arbeitsschwerpunkte: Demokratie- und Genderforschung; Demoskopie und öffentliche Meinung. hardmeier@hardmeier.de

Hoffmann, Friederike, geb. 1981, Diplomandin am Otto-Suhr-Institut, Freie Universität Berlin, Werksstudentin für das GTZ Twinning Büro Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Reparationspolitiken, Internationale Arbeitsstandards. friederike.hoffmann@gmail.com

Hummel, Diana, Dr. phil., geb. 1963, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE), Frankfurt/M., Institutsbereich Alltagsökologie und Konsum. Arbeitsschwerpunkte: Demographische Entwicklung und Versorgungssysteme, Gender & Environment. hummel@isoe.de

Kahlert, Heike, Dr., Wissenschaftliche Assistentin am Institut für Soziologie und Demographie der Universität Rostock/Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie – Makrosoziologie. Arbeitsschwerpunkte: Transformationen des Wissens in der Moderne, Geschlechterverhältnisse und sozialer Wandel im Wohlfahrtsstaat, Soziologie der Bildung und Erziehung, Gleichstellungsbezogene Organisationsentwicklung im Public-Profit-Bereich (Bildungswesen, Verwaltung). heike.kahlert@uni-rostock.de

Kulawik, Teresa, Prof. Dr., Associate Professor am Södertörns University College of South Stockholm/Schweden und Forschungsleiterin am Zentrum für Studien der Ostseeregion. Arbeitsschwerpunkte: Komparatistik, Theorie und Analyse des Wohlfahrtsstaates, Technik- und Wissenschaftsstudien, Geschichte der Politik. teresa.kulawik@sh.se

Lepperhoff, Julia, Dr. phil., Politikwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Gender-KompetenzZentrums an der Humboldt-Universität zu Berlin, Mitherausgeberin der *Femina Politica*. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits(markt)- und Sozialstaatsforschung, feministische Theorie und Geschlechterforschung, Gleichstellungspolitik. lepperhoff@genderkompetenz.info

Mageza-Barthel, Rirhandu, B.A. (Cape Town) in Politikwissenschaften und Geschlechter- und Frauenstudien, M.A. in Politikwissenschaften, zurzeit Doktorandin an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt/M. im DFG-Graduiertenkolleg „Öffentlichkeiten und Geschlechterverhältnisse. Dimensionen von Erfahrungen“. Arbeitsschwerpunkte: Internationale Politik, Entwicklungspolitik Afrikas, feministische Friedens- und Konfliktforschung. r mageza@soz.uni-frankfurt.de

Mangold, Anne, geb. 1975, Dipl.-Soz., wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Personal, Organisation und Gender-Studies an der Universität Hamburg. Arbeitsschwerpunkte: Berufs- und Organisationssoziologie, Gender-Studies. anne.mangold@wiso.uni-hamburg.de

Nachbaur, Dina, Mag. Juristin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte, Wien. Arbeitsschwerpunkte: Frauenrechte, Menschenhandel.

Otto, Isabel, geb. 1978, Studium für das Lehramt/Berufskolleg an der Bergischen Universität Wuppertal mit der Fächerkombination Wirtschaftslehre/Politik und Gestaltungstechnik. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterverhältnisse und europäische Geschlechterpolitik. Isabelotto@t-online.de

Palácsik, Sandra Raija, geb. 1977, Studentin der Gender Studies/Informatik an der Humboldt-Universität zu Berlin.

Plümper, Thomas, PD Dr., 2001 Habilitation in Politikwissenschaft an der Universität Konstanz, seit 2005 Reader im Bereich Politische Ökonomie und Internationale Beziehungen an der University of Essex. tpluem@essex.ac.uk

Purtschert, Patricia, Dr. phil., Philosophin, Mitarbeiterin am Zentrum Gender Studies Basel, zurzeit Forschungsaufenthalt an der Université Paris X in Nanterre. Arbeitsschwerpunkte: feministische Philosophie, politische Theorie, Dekonstruktion, Poststrukturalismus, postkoloniale Theorie, Subjekttheorien, Macht, Alterität.

Rometsch, Julia, geb. 1979, Studentin der Gender Studies und außereuropäischen Ethnologie an der Humboldt-Universität zu Berlin und der FU Berlin, Arbeitsschwerpunkt: Evaluation des Gender Action Plans des EU-Forschungsprojekts IP SENSOR.

Rüling, Anneli, Dr. des., Politologin und Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Göttingen, Institut für Soziologie, Abt. Politische Soziologie und Sozialpolitik. Mitherausgeberin der *Femina Politica* und Partnerin des SowiTra-Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Familienpolitik und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Geschlechterforschung, international vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung. Anneli.rueling@sowitra.de

Sauer, Birgit, Prof. Dr., Politikwissenschaftlerin, Professorin am Institut für Politikwissenschaft der Universität Wien. Arbeitsschwerpunkte: Politik der Geschlechterverhältnisse, Staats-, Demokratie und Institutionentheorien, Politik und Kultur sowie vergleichende Policy-Forschung.

Scheele, Alexandra, Dr. des., Studium der Politikwissenschaft und Deutsche Sprache und Literatur in Marburg (M.A.), wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Potsdam, Professur für Frauenforschung/Soziologie der Geschlechterverhältnisse. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Geschlechterverhältnisse, feministische Methodologie und industrielle Beziehungen.

Schimmelfennig, Frank, Prof. Dr., seit 2005 Professor für Europäische Politik an der ETH Zürich. frank.schimmelfennig@ep.gess.ethz.ch

Schläger, Catrina, geb. 1979. M.A., Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Internationale Entwicklungszusammenarbeit, Globalisierung. catrina.schlaeger@fes.de

Squires, Judith, Professorin für Politische Theorie am Institut für Politikwissenschaft der Universität Bristol. Arbeitsschwerpunkte: Frauen in der Politik, Demokratietheorie, Gleichheit und Differenz, feministische politische Theorie, Staatsbürgerschaft und Geschlecht.

Vinz, Dagmar, Dr. phil., Politologin, 1998-2003 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin, seit Oktober 2006 Vertretung einer Juniorprofessur an der Ruhr-Universität Bochum. Arbeitsschwerpunkte: Globalisierung, Nachhaltigkeit und Gender. dagmar.vinz@rub.de

Wilde, Gabriele, Dr. phil., Politikwissenschaftlerin (M.A.), wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fach Politikwissenschaft an der Bergischen Universität Wuppertal, Habilitationsprojekt zum Bürger-schaftlichen Konstitutionalismus in Europa. Arbeitsschwerpunkte: (Rechts-) Staats- und Demokratietheorien, feministische Theorien, Verfassungstheorie und politische Theorien der EU, Staats- und Unionsbürgerschaft. gabriele.wilde@uni-wuppertal.de