

GENDER

**Zeitschrift für Geschlecht,
Kultur und Gesellschaft**

Heft 1

6. Jahrgang 2014

ISSN 1868-7245

GENDER**Zeitschrift für Geschlecht,
Kultur und Gesellschaft****Gleichstellung als Beruf**

Anne Schlüter	Vorwort	7
---------------	---------	---

Schwerpunkt

Gerrit Kaschuba, Cornelia Hösl-Kulike	Gender-Kompetenz in Koproduktion	9
------------------------------------------	----------------------------------	---

Arn Sauer	Gender und Nachhaltigkeit – institutionalisierte Gleichstellungsarbeit und Gender Mainstreaming im Umweltbundesamt	26
-----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Melanie Roski, Ingrid Schacherl	Die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit im Reformprozess – Ausbau von Gleichstellungswissen und Genderkompetenz in Hochschulen	44
------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Friedel Schreyögg, Ute von Wrangell	Kommunale Gleichstellungsarbeit und ihre Akteurinnen – die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Auftrag – Umsetzung – Ergebnisse	65
----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Silke Kassebaum	Stigmatisierung als biografische Herausforderung professionellen Handelns in der Gleichstellungsarbeit	82
-----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Offener Teil

Lucia Marina Lanfranconi	Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik	93
-----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Kathrin Zehnder	Der Mann im Sperma. Zum Verhältnis von Männerkörpern und männlichen Keimzellen in der Reproduktionsmedizin	111
-----------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Aus Forschung, Politik & Praxis

Nicole Holzhauser	Zur Geschlechterungleichheit soziologischer Berufsbezeichnungen im deutschsprachigen Buchdiskurs des 20. Jahrhunderts – eine Culturomics-Analyse	127
-------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Tagungsberichte

Charlotte Ullrich	Hebammenwissen: Das Normale ist etwas ganz Besonderes. 13. Hebammenkongress vom 6. bis 8. Mai 2013 in Nürnberg	138
Ute Lange, Susanne Simon	Forschungsworkshop der Hebammengemeinschaftshilfe e. V. Workshop am 5. Mai 2013 in Nürnberg	142
Benedikt Wolf	Crimes of Passion. Repräsentationen der Sexualpathologie im frühen 20. Jahrhundert. Internationale Tagung vom 24. bis 26. Juli 2013 an der Universität Münster	146

Rezensionen

Sylka Scholz	Raewyn Connell, 2013: Gender. Herausgegeben von Ilse Lenz und Michael Meuser	152
Rita Schäfer	Gülay Caglar/Elisabeth Prügl/Susanne Zwingel (Hrsg.), 2013: Feminist strategies in international governance	154
Charlotte Ullrich	Barbara Katz Rothman, 2012: Schöne neue Welt der Fortpflanzung. Texte zu Schwangerschaft, Geburt und Gendiagnostik	157
Sabine Grenz	Udo Gerheim, 2012: Die Produktion des Freiers. Macht im Feld der Prostitution. Eine soziologische Studie	160

GENDER

Journal for Gender, Culture and Society

Gender Equality as a Profession

Anne Schlüter	Introduction	7
---------------	--------------	---

Essays

Gerrit Kaschuba, Cornelia Hösl-Kulike	Gender competence in co-production	9
Arn Sauer	Gender and sustainability – Institutionalised gender equality work and gender mainstreaming at the German Federal Environment Agency	26
Melanie Roski, Ingrid Schacherl	Modernising universities and professionalising equality work – Extending knowledge of gender equality and gender competencies	44
Friedel Schreyögg, Ute von Wrangell	Local government gender equality work and its protagonists, the equal opportunity officers. Remit – implementation – results	65
Silke Kassebaum	Stigmatisation as a biographical challenge of professional practice in gender equality work	82

Essays: Open Part

Lucia Marina Lanfranconi	Equality through individual solutions? Company level consequences of the economic benefit discourse in current gender equality policy in Switzerland	93
Kathrin Zehnder	Male bodies and sperm. Relations between male (lived) bodies and male germ cells in assisted reproduction	111

From Research, Politic & Practice

Nicole Holzhauser	Ngram-analysis of inequalities in gender-specific job and academic titles for female and male sociologists in the German book discourse of the 20th century – a Culturomics study	127
-------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Conference Proceedings

Charlotte Ullrich	The Midwife's Knowledge: Normal Birth and Pregnancies are Special. 13th Congress of the German Association of Midwives, 6–8 May 2013, Nuremberg	138
Ute Lange, Susanne Simon	Midwifery Research Workshop. Workshop, 5 May 2013, Nuremberg	142
Benedikt Wolf	Crimes of Passion. Representations of Sexual Pathology in the Early 20th Century. International conference, 24–26 July 2013, University of Münster	146

Book Reviews

Sylka Scholz	Raewyn Connell, 2013: Gender. Herausgegeben von Ilse Lenz und Michael Meuser	152
Rita Schäfer	Gülay Caglar/Elisabeth Prügl/Susanne Zwingel (Eds.), 2013: Feminist strategies in international governance	154
Charlotte Ullrich	Barbara Katz Rothman, 2012: Schöne neue Welt der Fortpflanzung. Texte zu Schwangerschaft, Geburt und Gendiagnostik	157
Sabine Grenz	Udo Gerheim, 2012: Die Produktion des Freiers. Macht im Feld der Prostitution. Eine soziologische Studie	160

Gleichstellung als Beruf

Anne Schlüter

Über die Forderung, Gleichstellung professionell, also qualifiziert und kompetent zu betreiben, wurde ein neues Berufsbild für einen gesellschaftlich feststellbaren Problem-
bereich geschaffen. Wie dieses Handlungsfeld ausgefüllt und aktuell erforscht wird, soll
Thema des Schwerpunktheftes sein. Die Behandlung der Thematik, Gleichstellung als
Beruf unter der Perspektive der Beruflichkeit aufzunehmen, findet in den Schwerpunkt-
beiträgen einerseits durch eine jeweilige Fokussierung auf Organisationen statt, in den-
nen Gleichstellung betrieben wird. Andererseits ergibt sich über die Theoretisierung ein
Zugang, der entweder professionssoziologisch oder ethnomethodologisch und kommun-
kationssoziologisch, aber auch organisationssoziologisch ausgerichtet ist.

Die Konfliktlinien in der Umsetzung von Gleichstellungspolitik, die sich fast überall
aufgrund der Prozesse der Professionalisierung ergeben, lassen sich benennen. *Gerrit
Kaschuba* und *Cornelia Hösl-Kulike* thematisieren diese in ihrem Beitrag „Gender-
Kompetenz in Koproduktion“ unter der Perspektive einer verwaltungsinternen und einer
externen Genderexpertin. Die Koproduktion hebt auf eine Auseinandersetzung zwischen
und die Weiterentwicklung von allen Beteiligten ab, und zwar mithilfe der Suche nach
einem gemeinsamen Weg. Hilfsmittel sind die Durchführung von Beratung und von Fort-
bildungen. Was Genderkompetenz in Koproduktion praktisch heißt, wird am Beispiel der
Stadtverwaltung Freiburg und anhand der Erkenntnisse aus einem Projekt im kommunalen
Raum nachvollziehbar. Folgende zwei Konfliktlinien werden dargestellt: erstens die
Konfliktlinie zwischen Gleichstellung als Frauenförderung und als Gender-Querschnitts-
aufgabe und zweitens die Konfliktlinie zwischen Gleichstellung als politischer Aufgabe
und als Gendermanagement.

Wie wichtig die Entwicklung von gesetzlichen Grundlagen, Programmen und Maß-
nahmen ist, wird im Beitrag von *Arn Sauer* über die institutionalisierte Gleichstellungsar-
beit im Umweltbundesamt anschaulich. Deutlich wird aber auch, dass spezifische orga-
nisationale Konstellationen – wie z. B. der Diskurs um ökologische Nachhaltigkeit, die
Zukunft der Organisation betreffend – notwendig sind, um sichtbare Gleichstellungspro-
zesse in Gang zu setzen. Gender Mainstreaming hat zehn Jahre nach seiner Einführung
im Rahmen des Nachhaltigkeitsdiskurses gerade erst begonnen, eine Wirksamkeit im
Sinne eines wahrnehmbaren organisationalen Wandels zu entfalten, so Sauer. Vor al-
lem der Organisationskultur kommt eine Unterstützungsfunktion für die Sicherung von
Nachhaltigkeit von Gender Mainstreaming zu.

Die Organisationskultur wird von der Leitung bestimmt. Dies wird auch in dem
Beitrag von *Melanie Roski* und *Ingrid Schacherl* nachvollziehbar. Sie stellen fest, dass
es für gleichstellungsorientierte Innovationen externer Impulse sowie der Übernahme
von Verantwortung für die Umsetzung durch die Hochschulleitung bedurfte. So hat der
organisationale Hochschulreformprozess Gleichstellungsarbeit als notwendiges Ak-
tionsfeld etabliert, an dem man nicht mehr vorbei kommt. Gleichstellung hat sich also
offensichtlich als selbstverständliche berufliche Arbeit durchgesetzt – als Zusammen-

wirken verschiedener Akteurinnen und Akteure auf den unterschiedlichen Hierarchiestufen in Organisationen.

Auch der Blick auf die kommunale Gleichstellungsarbeit als Arbeits- und Handlungsfeld zeigt, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten viele Lernprozesse in Gang gesetzt und begleitet haben. Anhand der exemplarischen Darstellung von vier Typen – differenziert nach Kommunengröße – wird das Selbstverständnis der Arbeit für Gleichstellung von *Friedel Schreyögg* und *Ute von Wrangell* diskutiert. Die Gleichstellungsarbeit trägt zudem zu innovativen Organisationsveränderungen einschließlich der Personalpolitik bei. Die Gleichstellungsbeauftragten wurden auch in den kommunalen Bereichen zu Managerinnen und Führungskräften, die zwischen Politik und Verwaltung Verbindungen schaffen.

Berufliche Gleichstellungsarbeit ist einerseits beschreibbar über das entstandene Berufsbild und die dazugehörigen Anforderungen für das Handlungsfeld, die sich als Kompetenzen charakterisieren lassen. Andererseits sind die Lernprozesse nicht zu vergessen, die individuell durchlaufen werden müssen, um Qualifikationen zu erwerben und Kompetenzen für die Gleichstellungsarbeit zu entwickeln. Es ist anstrengender, gegen als mit dem Strom zu schwimmen. Wenn die Organisationen lernen sollen, sind Interaktionen zwischen den Mitgliedern notwendig. Dass die Ziele der Gleichstellung nicht allen schmecken, wissen diejenigen, die sich in der Vergangenheit intensiv für Gleichstellung engagiert haben. Stigmatisierungsprozesse, wie sie von *Silke Kassebaum* thematisiert werden, sind daher eine Lernherausforderung für professionelles Handeln in der Gleichstellungsarbeit. Denn Gleichstellungsarbeit will soziale Machtstrukturen neu verteilen. Stigmatisierung ist eine Strategie, diesen Prozess zu verhindern.

Im Offenen Teil der Ausgabe beleuchtet *Lucia Marina Lanfranconi* in ihrem Beitrag aus einer Schweizer Perspektive Mechanismen, die geschlechtsspezifische (Un-)Gleichheiten in Unternehmen fördern. Anhand von Dokumenten, Interviews und Statistiken eines mittelgroßen Industrieunternehmens analysiert sie das Zusammenspiel von innerbetrieblichen Vorstellungen und dem dominierenden Diskurs der aktuellen Gleichstellungspolitik der Schweiz. Unter dem Titel „Der Mann im Sperma“ untersucht *Kathrin Zehnder* in ihrem Aufsatz männliche Körper und deren leibliche Realität im Labor der Reproduktionsmedizin. Die Autorin wirft dabei die Frage auf, ob nicht „der Mann“, sondern lediglich sein Sperma Gegenstand medizinischer Untersuchungen ist.

In der Rubrik „Aus Forschung, Politik und Praxis“ präsentiert *Nicole Holzhauser* eine Studie, die mithilfe einer quantitativen Culturomics-Inhaltsanalyse den Wandel von Verteilungsungleichheiten zwischen der weiblichen und männlichen soziologischen Berufsbezeichnung im deutschsprachigen Buchdiskurs des 20. Jahrhunderts betrachtet. Abgerundet wird diese GENDER-Ausgabe durch drei Tagungsberichte: zum 13. Hebammenkongress bzw. zum vorhergehenden Forschungsworkshop und zur internationalen Tagung „Repräsentation der Sexualpathologie im frühen 20. Jahrhundert“. In den vier Rezensionen zu aktuellen Neuerscheinungen wird u. a. Raewyn Connells „Gender“ besprochen.

Schwerpunkt

Gerrit Kaschuba, Cornelia Hösl-Kulike

Gender-Kompetenz in Koproduktion

Zusammenfassung

Die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik in Verwaltungen und von Gender Studies an Hochschulen sowie die Weiterentwicklung von Gender-Fortbildungen und Gender-Beratung in Organisationen haben einerseits zu einer gewissen Selbstverständlichkeit und Professionalisierung der Gleichstellungsthematik geführt. Andererseits lassen sich verschiedene Facetten von Gleichstellungs- bzw. Geschlechterwissen und Konfliktlinien in der Umsetzung von Gleichstellung feststellen, die in die Zusammenarbeit von externen Gender-ExpertInnen und Gender-ExpertInnen in kommunalen Verwaltungen hineinspielen. Als Herausforderungen erweisen sich die Konfliktlinien zwischen Gleichstellung als Frauenförderung und als Gender-Querschnittsperspektive sowie zwischen Gleichstellung als politischer Aufgabe und als Gender Management. Vor diesem Hintergrund wird der Umgang mit verschiedenen Formen von „Geschlechterwissen“ (Wetterer 2009) und Konfliktlinien in der Umsetzung von Gleichstellung aus der Perspektive einer verwaltungsinternen und einer externen Gender-Expertin unter dem Fokus der „Koproduktion von Gender-Kompetenz“ (Bitzan 2008) in der kommunalen Verwaltung beleuchtet, um Kriterien für eine gelingende Koproduktion von Gender-Kompetenz abzuleiten.

Schlüsselwörter

Gender-Kompetenz, Gender-ExpertInnen, Geschlechterwissen, kommunale Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming, Konfliktlinien

Summary

Gender competence in co-production

The institutionalisation of equality policies in administrative departments and of gender studies in universities as well as the advancement of gender training and advice within organisations has, on the one hand, led to a certain degree of equality being accepted as a matter of course and being managed in a more professional way. On the other hand, different aspects of equality/gender knowledge and divides can be identified in regard to implementation. These play a role in when it comes to collaboration between external gender experts and gender experts in municipal administrative departments. However, the divide between equality as the promotion of women and as a gender cross-section perspective on the one side, and equality as a political task and as gender management on the other are proving a challenge. Against this background, a local government administration and an external gender expert examine how to handle various forms of gender knowledge (see Wetterer 2009) and the divides that result from implementing equality, focusing on the co-production of gender competence (see Bitzan 2008) in local government administration in order to derive the criteria for successful implementation.

Keywords

gender competence, gender experts, gender knowledge, municipal equality policy, gender mainstreaming, divides

1 Einleitung

Seit der Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik in Verwaltungen, von Gender Studies an Hochschulen sowie der Weiterentwicklung von Gender-Fortbildungen und der Begleitung von Gender Mainstreaming-Prozessen in Organisationen hat Gender-

Kompetenz – durchaus uneinheitlich gebraucht – an Bedeutung gewonnen. Hinter dem heterogenen Verständnis und Gebrauch des Begriffes steht die Herausforderung, gender-theoretische Erkenntnisse und Alltagsabläufe in Organisationen zusammenzubringen. Dies erfolgt häufig mithilfe externer Expertise.

Der Beitrag fokussiert Prozesse der „Koproduktion“, d. h. der gemeinsamen Entwicklung, von Gender-Kompetenz zwischen Gender-ExpertInnen aus der Verwaltung einerseits und externen wissenschaftlichen BeraterInnen und TrainerInnen andererseits, aber er bezieht auch zwei weitere Akteurstypen bzw. Konstellationen mit ein, in denen sowohl interne als auch externe Gender-ExpertInnen mit MitarbeiterInnen und Führungskräften in den Verwaltungen zusammenarbeiten.¹ „Erkenntnis als Koproduktion“ benennt Maria Bitzan (2008), bezogen auf Praxisforschung unter Gender-Perspektive, gemeinsame Erkenntnisprozesse von PraktikerInnen und ForscherInnen. Analog dazu erfordert die Entwicklung von Gender-Kompetenz, auf gender-bezogene Erfahrungen und Gleichstellungs- bzw. Geschlechterwissen der Beteiligten aufzubauen sowie diesen Prozess gemeinsam zu reflektieren und (auch emotional) zu verarbeiten. Anerkennung und Konfliktorientierung als Haltung sind hier von Gender-ExpertInnen gefordert, was nicht bedeutet, dieselben Interessen zu verfolgen, sondern „nach einem gemeinsamen Dritten zu suchen“ (Bitzan 2008: 303).

Was „Gender-Kompetenz in Koproduktion“ im Umsetzungsalltag heißt und wie sie die Implementierung von Gender Mainstreaming fördern und voranbringen kann, wird am Beispiel der Stadtverwaltung Freiburg und vor dem Hintergrund von Erfahrungen in weiteren Kommunen dargestellt.² Daraus abgeleitet werden Kriterien für eine gelingende Koproduktion von Gender-Kompetenz in der Umsetzung von Gleichstellungspolitik formuliert.

2 Gender-Kompetenz – ein Beitrag zur Verbesserung der Arbeits- und Dienstleistungsqualität in kommunalen Verwaltungen

Immer wieder zeigen sich in Gender Mainstreaming-Prozessen von Organisationen unterschiedliche Wissensbestände und Auffassungen zu Gleichstellungsfragen bei den verschiedenen Beteiligten. Häufig scheint ein geschlechterbezogenes Alltagsverständnis, wie etwa über die „naturegegebene Unterschiedlichkeit“ von Frauen und Männern oder

- 1 Unter verwaltungsinternen Gender-ExpertInnen werden hier in erster Linie Personen mit einem expliziten Auftrag zur Umsetzung von Gender Mainstreaming subsumiert, wie die Leiterin der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming in Freiburg, aber auch, je nach Kompetenzprofil, Gleichstellungsbeauftragte und Personen auf Fachstellen in Kommunalverwaltungen, etwa in Bereichen wie Stadtplanung, Bildung/Soziales oder Personalentwicklung, die über Gender-Expertise – z. B. aus ihrem Studium – verfügen.
- 2 Zwischen der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming in Freiburg und Gerrit Kaschuba vom Forschungsinstitut tifs gibt es eine langjährige Zusammenarbeit über die Entwicklung und Durchführung von Gender-Fortbildungen und Beratungen bei der Weiterentwicklung der Gender Mainstreaming-Strategie in Freiburg. Auch wird auf Erkenntnisse aus dem Projekt „Gender-Kompetenz im kommunalen Raum“ (Kaschuba et al. 2011) zurückgegriffen.

die „erreichte gesellschaftliche Gleichstellung“, dem professionellen, gender-theoretisch fundierten Wissen der ExpertInnen im Wege zu stehen. Wie also kann es in kommunalen Verwaltungen gelingen, an die unterschiedlichen Wissensbestände anzuknüpfen und darauf aufbauend die Entwicklung professioneller Gender-Kompetenz zu fördern?

2.1 Von „alltagsweltlichem Geschlechterwissen“ zu Gender-Kompetenz

Angelika Wetterer (2009) hat vor dem Hintergrund unterschiedlicher Auffassungen und Wissensbestände zu Gleichstellungsfragen eine Typologie des Geschlechterwissens entworfen und verweist auf Unterschiede zwischen dem „alltagsweltlichen Geschlechterwissen“ der breiten Bevölkerung, der „Gender-Expertise“ von BeraterInnen und TrainerInnen sowie dem „wissenschaftlichen Wissen“ der akademischen Welt. Diese drei Wissensformate korrespondieren mit den jeweiligen unterschiedlichen sozialen Kontexten und Praxen. Daraus schlussfolgert Wetterer insofern Herausforderungen, als das jeweilige Gender-Wissen auch aufgrund unterschiedlicher Anerkennungsregeln zweckmäßig für den jeweiligen Kontext sei und sich die AkteurInnen – z. B. die Beschäftigten der Verwaltung – demzufolge nur ungern belehren ließen. Sie zeigt die Begrenzung des Handelns von Gender-ExpertInnen auf, da diese „nur in dem Maß zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen können, wie dies mit den Problemdefinitionen und Zielvorgaben ihrer Kunden, Klientinnen oder Auftraggeber korrespondiert“ (Wetterer 2009: 57). Damit sind wichtige mögliche Bruchstellen in der Kommunikation benannt, doch unterstellt Wetterer Gender-ExpertInnen, dass diese sich gleichstellungspolitischen Erfolg vorrangig von einer gender-theoretisch fundierten Wissensvermittlung erhoffen. Lässt sich damit gender-bezogener Sensibilisierung und Qualifizierung ein zwangsläufiges Scheitern voraussagen?

Gelingende Koproduktion könnte in diesem Zusammenhang gerade die Fähigkeit bedeuten, unterschiedliche Herangehensweisen wahrzunehmen und im Feld auch Neues auszuloten, um die Qualität von Gleichstellungsarbeit und den dazugehörigen Prozessen zu verbessern. So ist gender-bezogene Bildungs- (und Beratungs-)Arbeit weit mehr als Wissensvermittlung, vielmehr geht es um das Sichtbarmachen, Aufdecken und Deuten von gender-bezogenen biografischen Erfahrungen und um die Thematisierung der je eigenen Zielvorstellungen von Teilnehmenden und ExpertInnen. Das bedeutet für beide Gruppen, die jeweiligen Vorstellungen sichtbar, reflektierbar und damit verhandelbar zu machen. Mittlerweile sind einige Gender-ExpertInnen innerhalb von Verwaltungen zu finden, ebenso gibt es in verschiedenen Fachressorts Beschäftigte, die sich über verschiedene Zugänge mit der Gender-Thematik beschäftigt haben. Desgleichen variieren die Rollen von externen Gender-ExpertInnen und beinhalten zunehmend auch die Aufgabe der Moderation und Begleitung. Koproduktion von Gender-Kompetenz birgt daher die Möglichkeit der Auseinandersetzung und Weiterentwicklung bei allen Beteiligten in sich.

2.2 Die Komplexität des Begriffs „Gender-Kompetenz“

Begriffe wie Gender-Kompetenz und Gleichstellungskompetenz werden oft synonym verwendet. Diese Unschärfe der Begrifflichkeiten – heutzutage gerne noch angereichert mit Diversity-Kompetenz – hängt häufig mit dem jeweiligen Kontext und den Auftrag-

gebenden und mit der Frage zusammen, welche Begriffe hier jeweils akzeptiert sind. Auch die Unkenntnis des theoretischen Gender-Diskurses und seines Nutzens für fachliches Handeln kann hier eine Rolle spielen (vgl. Wetterer 2009).³

Der Schlüsselqualifikationsbegriff Gender-Kompetenz beinhaltet die professionelle Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Gender-Aspekte zu erkennen und sie gleichstellungsorientiert zu bearbeiten (vgl. Metz-Göckel/Roloff 2002). Gender-Kompetenz geht über das *Wissen* hinaus und bezieht weitere Ebenen mit ein wie das *Wollen*, also die geschlechterbezogene Selbstreflexivität und die Motivation, das geschlechterbezogene *Handeln* und *Können* sowie das *Dürfen* – und damit die Rahmenbedingungen in einer Organisation (GenderKompetenzZentrum 2012). Der Schlüsselqualifikationsbegriff lässt sich weiter ausdifferenzieren in Fachkompetenz, Sozialkompetenz, Methodenkompetenz und personale Kompetenz – jeweils unter Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht in Verschränkung mit anderen Kategorien wie etwa Ethnizität/Migrationshintergrund in einer intersektionellen Perspektive. Im Zusammenhang mit Gleichstellungspolitik kann Sozialkompetenz über die Gestaltung sozialer Beziehungen hinaus als auf den Umgang mit verschiedenen gesellschaftlichen Konfliktlinien und gender-bezogenen Interessen und Verständnisse bezogen verstanden werden (vgl. Kaschuba 2007).

Der Begriff der Gender-Kompetenz ist unter gender-theoretischen Gesichtspunkten weitreichender als der Begriff der Gleichstellungskompetenz, der stärker auf das Ziel der Gleichstellung bzw. Chancengleichheit verweist (vgl. Kaschuba/Derichs-Kunstmann 2009; Schnier 2012). „Gender-Kompetenz“ knüpft explizit an ethnomethodologische und kommunikationssoziologische Diskurse zu „Doing Gender“-Prozessen wie auch an organisationssoziologische Diskurse der Gender-Forschung und damit an strukturelle Ungleichheitsverhältnisse an. Es spielt eine Rolle, ob von einem theoretischen Gender-Konzept ausgegangen wird, das auf der Differenzperspektive beruht, oder von einem, das die soziale Konstruktion von Geschlecht in den Blick nimmt, und ob darüber hinaus auf dessen Verschränkung und Verwobenheit mit weiteren sozialen Kategorien im Sinne der Intersektionalität rekurriert wird (vgl. z. B. Walgenbach 2007).

2.3 Gender-Kompetenz im fachlichen Handlungsfeld von Kommunen

Auf kommunaler Ebene kann die Integration der Gender-Perspektive in die verschiedenen fachlichen Handlungsfelder über eine differenzierte, zielgruppen- und beteiligungsorientierte Ausrichtung der Maßnahmen und Projekte erfolgen. Deren Wirkung wird für Bürger und Bürgerinnen durch eine verbesserte Dienstleistungsqualität der Verwaltungsarbeit unmittelbar erfahrbar, als es über Maßnahmen der Landes- und Bundesebene der Fall ist. Dies zeigen empirische Ergebnisse des Projekts „GeKom“ zur Gender-Kompetenz im kommunalen Raum, in dem der Fokus vor allem auf die Schnittstelle zwischen Verwaltung und Bürgerinnen und Bürgern und damit auf das operative, fachliche Handeln gerichtet wurde (vgl. Kaschuba et al. 2011).

3 So wird auf Bundespolitikebene etwa der Begriff Gender Mainstreaming mittlerweile zögerlicher als auf kommunaler Ebene verwendet. Auf Bundesebene gewann in den letzten Jahren der Begriff der Familienpolitik an Boden, während hier Gleichstellungspolitik und die damit verbundene Strategie Gender Mainstreaming zunehmend aus dem Blick geriet (vgl. Lewalter/Geppert/Baer 2009).

In der Evaluation des GeKom-Projekts wurde deutlich: Die unterschiedlichen Voraussetzungen in den kommunalen Verwaltungen spielen eine große Rolle für das Vorgehen und die Ergebnisse der Praxisbegleitung und Qualifizierung. So macht es einen Unterschied, ob es Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, ein Gender Mainstreaming-Konzept und aufgeschlossene Führungspersonen in den Kommunen gibt oder nicht. Als zentrale Voraussetzungen erweisen sich eine systematische Integration in das Ziele- und Monitoring-System und impulsgebende Personalstellen. Auch lebt ein Gender Mainstreaming-Konzept nur, wenn für die Umsetzung Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Und es braucht gender-kompetente und engagierte Personen in der Verwaltung, um den Prozess voranzutreiben. Deutlich wird in Bezug auf die Gender-Kompetenz-Entwicklung: Die unmittelbare Orientierung an den Arbeitsaufgaben sowie überschaubare kleine Projekte ermöglichen Sensibilisierung und Qualifizierung. An solchen Projekten wird zumeist deutlich, dass mit der Berücksichtigung der Gender-Perspektive eine differenzierte Zielgruppenorientierung stattfindet und somit die Qualität der Dienstleistung erhöht werden kann. Diese Erkenntnis wiederum erhöht die Akzeptanz für Gender Mainstreaming. Die Gender-Querschnittsperspektive ermöglicht die Zusammenarbeit und Kommunikation von verschiedenen Abteilungen und Bereichen, so werden Nahtstellen – und damit auch in der Verwaltung vorhandene Gender-Kompetenzen – für die Beteiligten sichtbar, die häufig im Alltag nicht berücksichtigt werden. Und last but not least: Durch das gemeinsame „Ins-Feld-Gehen“ von externer Begleitung und zuständigen Personen in der Kommunalverwaltung werden solche Erkenntnisse überhaupt erst ermöglicht und kann Gender-Kompetenz in Koproduktion entwickelt werden.

3 Prozesse der Koproduktion im „Freiburger Weg“

Die verschiedenen Aspekte der Entwicklung von Gender-Kompetenz und die Rolle der Koproduktion zwischen verschiedenen Beteiligten in der Stadtverwaltung, insbesondere der internen und externen Gender-ExpertInnen, werden im Folgenden an der Freiburger Verwaltung beispielhaft in Bezug auf die Implementierung von Gender Mainstreaming und auf die Durchführung von Fortbildungen und Beratungen dargestellt. Der Einbezug externer Gender-Expertise erwies sich dabei als eine grundlegende Voraussetzung, um Erfahrungen aus anderen Organisationen und Erkenntnisse der Gender-Theorie und -Forschung – auch der Praxisforschung – einbeziehen zu können.

3.1 Das Zusammenwirken von externer und interner Gender-Expertise bei der Implementierung von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming in Freiburg konnte auf einer verankerten Gleichstellungspolitik in der Stadt aufbauen, die wiederum auf frauenpolitisches Engagement zurückzuführen ist. Die aktive Gleichstellungspolitik reicht in Freiburg bis ins Jahr 1985 zurück, als die Stadt als erste in Baden-Württemberg mit der Einrichtung der kommunalen Frauenbeauftragtenstelle („Stelle zur Gleichberechtigung der Frau“) den fraktionsübergreifenden Forderungen frauenpolitisch agierender engagierter Gemeinderätinnen und der zivil-

gesellschaftlichen „Initiative Freiburger Frauenreferat“ nachkam. Die Einführung von Gender Mainstreaming verlief ähnlich: Ausgehend von einem Frauenkongress wurde 2002 fraktionsübergreifend ein Antrag von Politikerinnen in den Gemeinderat zur Implementierung von Gender Mainstreaming eingebracht und (einstimmig) beschlossen. Nach dem Gemeinderatsbeschluss wurde eine geschlechterparitätisch und mehrheitlich mit Führungskräften besetzte interne städtische Arbeitsgruppe („AG Gender“) gebildet, die regelmäßig von externen Gender-ExpertInnen beraten wurde. In der Folge wurde eine Umsetzungskonzeption von Gender Mainstreaming, angepasst an die speziellen Rahmenbedingungen der Freiburger Stadtverwaltung, entwickelt – „der Freiburger Weg“. 2003 verabschiedete der Rat der Stadt einstimmig dieses Umsetzungskonzept und Ressourcen für die Qualifizierung.

Um auch intern inhaltlich auf Gender-Expertise zurückgreifen und externe Expertise systematischer integrieren und koordinieren zu können, wurde seitens der Verwaltungsspitze 2005 eine Geschäftsstelle Gender Mainstreaming eingerichtet, deren Hauptzuständigkeiten u. a. die Prozesskoordination auf gesamtstädtischer Ebene mit der Konzeption der Qualifizierungen, die Erarbeitung von Instrumenten sowie die fachliche Beratung der Ämter und Dienststellen unter Einbezug externer Gender-ExpertInnen darstellen. Darüber hinaus ermöglichte die interne personelle Verankerung für Externe ein Anknüpfen und ein gemeinsames systematisches Weiterentwickeln und Erproben von Gender-Instrumenten im Sinne der Nachhaltigkeit.

Mit der Benennung von geschulten Mitarbeitenden mit Leitungs- oder Querschnittsfunktionen (Gender-Ansprechpersonen) wurde eine Brückenfunktion zur „AG Gender“ und zur Geschäftsstelle Gender Mainstreaming geschaffen. Unterstützend für den Gender Mainstreaming-Prozess war ebenso die von Beginn an erfolgende kontinuierliche Einbindung der unterschiedlichen Dezernate und damit die Nutzung ihrer Steuerungsfunktion gegenüber den ihnen zugeordneten Ämtern und Dienststellen.

Ein bedeutsamer Eckpunkt für die Implementierung von Gender Mainstreaming und beispielhaft für die Zusammenarbeit mit externen ExpertInnen war die zentrale Auftaktveranstaltung als verbindlicher Startschuss der Stadt Freiburg. Nach einem fachlichen Input fanden für DezernentInnen, Amtsleitungen, Personalvertretungen und Geschäftsführungen der städtischen Gesellschaften und später auch für die Gender-Ansprechpersonen der Ämter (Mitgliedern des Gemeinderats war die Teilnahme „naturgemäß“ freigestellt) in der Folge verpflichtende eineinhalbtägige Gender-Qualifizierungen durch ein externes Gender-Team statt. Kontinuierlich gab und gibt es unter Hinzuziehung externer Expertise für die Verwaltung, den Rat der Stadt und die interessierte Öffentlichkeit Bildungs- und Informationsveranstaltungen zu gender-relevanten Themen mit konkreten Beispielen zum Umsetzungsstand in der Verwaltung.⁴ Diese Veranstaltungen, die unter dem Titel „Qualität durch Chancengleichheit“ firmieren, dienen seither der Reflexion des Nutzens von Gender Mainstreaming in der Kommune, machen für die Öffentlichkeit transparent, wo der Umsetzungsprozess steht, was unter Gender Mainstreaming zu verstehen ist und wie es wirkt. Für die Teilnehmenden aus der Verwaltung ist dies Fortbildung und Ansporn zugleich, sich mit den gezeigten „guten Beispielen“ zu präsentieren bzw. von anderen zu lernen.

4 Der Gemeinderat wurde und wird insofern an einem Bildungs-, Aushandlungs- und Diskussionsprozess zur Umsetzung von Gender Mainstreaming beteiligt.

In der Stadt Freiburg wurde des Weiteren ein hierarchie- und ämterübergreifender Prozess zur Gender Mainstreaming-Zielentwicklung begonnen. Auch dieser Prozess hatte externe Gender-Expertise aufgenommen. Dabei fand eine Orientierung an den europäischen Gleichstellungszielen der „EU-Roadmap“ und der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene statt. Außerdem konnte an die im Zusammenhang mit den Aalborg Commitments⁵ entwickelten Ziele des Freiburger Nachhaltigkeitsrats angeknüpft werden. Durch die Verständigung über die Ziele und die jeweiligen konkreten Vorstellungen aller Beteiligten ergab sich das Spezifische für den konkreten kommunalen und personalen Kontext – das „gemeinsame Dritte“.⁶

Der Prozess wurde nach und nach erweitert, etwa um das Monitoring und Controlling des Umsetzungsprozesses: Jährliche Sachstandsberichte vor dem Gemeinderat dokumentierten die Umsetzung und durchgeführte Projekte wurden im Internet veröffentlicht. Ein weiteres Projekt in Koproduktion war der 2007 vom Rat beschlossene „Geschlechtersensible Beteiligungshaushalt“, durchgeführt in Kooperation mit der Landesstiftung Baden-Württemberg und unter Beteiligung einer externen Beratung und wissenschaftlichen Begleitung (vgl. Färber 2009). Die interne Gender-Expertin, die Stadtkämmerei sowie externe ExpertInnen arbeiteten hier eng zusammen. Wichtig waren dabei umfangreiche Schulungen und Informationen zum Thema Gender Budgeting durch externe ExpertInnen, nicht nur für Verwaltungsbeschäftigte, sondern auch für Ratsmitglieder und die interessierte Bürgerschaft. Erstmals wurden von den Ämtern nach Aufforderung durch die zuständige Stadtkämmerei vorhandene geschlechterdifferenzierte Daten zu einzelnen Haushaltspositionen bereitgestellt, was in den Folgejahren fortgeführt wurde. Mit einem Ratsbeschluss wurde die Stadtverwaltung in der Folge 2010 verpflichtet, Gender Budgeting generell umzusetzen. Es wird nun sukzessive in das neue Kommunale Haushalts- und Rechnungswesen integriert, das ab 2015 in der Stadt eingeführt wird. Über dieses Instrument kann in Zukunft wiederum auch ein Controlling des Zielerreichungsprozesses erfolgen.

Zusammenfassend zeigt sich: In Freiburg hat sich die Einrichtung einer Geschäftsstelle Gender Mainstreaming mit einem klaren Auftrag und Gender-Kompetenz als wichtig erwiesen, um externe Empfehlungen aufzugreifen, diese in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten weiterzuentwickeln und an die örtlichen Gegebenheiten anzupassen. Durch die Einbindung in konzeptionelle Überlegungen konnte die externe Expertise passgenau an die internen Voraussetzungen anknüpfen und erwies sich gerade dadurch als wirkungsvoll. Von der Koproduktion zwischen der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming und externen Gender-ExpertInnen gingen Impulse aus, die von der Erarbeitung des Umsetzungskonzepts und dessen Implementierung über die Entwicklung

5 Die Charta von Aalborg wurde 1994 in Aalborg (Dänemark) verabschiedet. Die unterzeichnenden Kommunen verpflichten sich, in Kooperation mit der Bürgerschaft kommunale Agenda 21-Prozesse zu fördern und langfristige Handlungsprogramme aufzustellen. In Freiburg stimmte der Gemeinderat am 23.07.1996 der Unterzeichnung der Charta von Aalborg zu (Drucksachen G-96/115 und G-96/115.1). 2004 fand der Kongress Aalborg+10 statt mit dem Ergebnis der Aalborg Commitments, ein Zielsystem für nachhaltige Entwicklung, dem der Freiburger Gemeinderat 2006 (Drucksache G06/079) ebenfalls zustimmte.

6 Ein Befund auf Bundesverwaltungsebene bestätigt die Bedeutung von Gleichstellungszielen: Eine wesentliche Ursache für das weitgehend technische Verständnis wird darin gesehen, dass keine Bereitschaft zu einer gleichstellungspolitischen Zielformulierung vorhanden war. Wissen sei daher nicht fachlich bzw. inhaltlich aufgeladen (vgl. Lewalter/Geppert/Baer 2009).

von passgenauen Instrumenten, die Zielformulierung sowie die Durchführung und Auswertung der Grundlagenfortbildungen bis hin zur Installierung eines gender-bezogenen Monitorings mithilfe von Berichten und regelmäßiger Berichterstattungen im Gemeinderat reichen. Über die breite Beteiligung aus Verwaltung und Gemeinderat führten diese Impulse zu einer gewachsenen Sensibilität für die Gender-Thematik und den diesbezüglichen Beschlüssen.

3.2 Fachliche Qualifizierungen

Die von der Verwaltungsspitze geforderte flächendeckende Implementation der Gender-Querschnittsperspektive in der Stadtverwaltung erforderte fachliche Expertise von außen, denn alle Mitarbeitenden und Führungskräfte benötigten nun Gender-Kompetenz. So waren alle Ämter und Dienststellen durch einen Beschluss der „Dezernentenbesprechung“ gefordert, Gender-Projekte zu benennen und in Eigenverantwortlichkeit für die Umsetzung Sorge zu tragen (Stadt Freiburg: Gemeinderatsdrucksache G-06/05). Wichtig hinsichtlich der Akzeptanz und Mitarbeit war für viele Verwaltungsmitarbeitende, dass im Verständnis von Gender Mainstreaming nicht nur allgemein Frauen und Männer bzw. Mädchen und Jungen angesprochen, sondern jeweils auch unterschiedliche Zielgruppen (z. B. Jugendliche, Ältere, Menschen mit Migrationshintergrund) in einer diversitätsorientierten Perspektive fokussiert wurden. Dies war eine zentrale Anforderung an die Fortbildungen mit externen TrainerInnen, die den Umsetzungsprozess auf Projektebene unterstützten. Entscheidende Qualifizierungsprozesse waren auch durch individuelle Begleitungen und Beratungen bei der Integration der Gender-Perspektive in konkrete Arbeitsvorhaben gegeben (vgl. Kaschuba et al. 2011). Dabei floss das jeweilige Fachwissen des Arbeitsbereiches mit der Gender-Expertise von außen und der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming zusammen. Letztere berät selbst Führungskräfte und Mitarbeitende in der Verwaltung, bindet jedoch regelmäßig Externe zu fachlichen Fragen ein – auch für die Weiterentwicklung der eigenen Beratungskompetenz.

Aus den Erfahrungen der Implementierung, den einführenden Grundlagenfortbildungen und Beratungen zu Gender Mainstreaming bildeten sich in einem spiralförmigen Bildungsprozess neue Strukturen der Fortbildung sowie weiterentwickeltes Wissen, das nun als internes Wissen bzw. erreichte Gender-Kompetenz in neue Verwaltungsvorgaben einfließt:

Gender-Fortbildungen sind inzwischen fester Bestandteil des städtischen Fortbildungsprogramms und gehören zur kontinuierlichen Prozessbegleitung. In den Basisseminaren zu Gender Mainstreaming wird in jährlich stattfindenden Trainings das in Österreich entwickelte 4GM-Schritte-Verfahren, das sich am Projektzyklus mit der Abfolge von Analyse, Zielformulierung, Durchführung und Evaluation orientiert, eingeführt und an eigenen Beispielen erprobt.⁷ Dieses Verfahren ist im „Gender Kompass“, der in Freiburg mit externen Gender-ExpertInnen gemeinsam entwickelt wurde, als Hil-

7 Die 4GM-Schritte-Methode der Freiburger Stadtverwaltung orientiert sich an den 4 GeM-Schritten der österreichischen Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. Sie stellt ein prozessorientiertes Vorgehen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming dar: Auf die Analyse der Ausgangsbedingungen folgt die Zielformulierung, die Umsetzung und darauf aufbauend die Evaluation. Spiralförmig mündet dieser Zyklus wieder in die Analyse.

feststellung für die Anwendung in der Verwaltung abgebildet. Weitere Instrumente wie z. B. der „Gender Kompass Planung“ für die Stadtentwicklung wurden ebenfalls unter Hinzuziehung externer Fachleute entwickelt und mit Schulungen eingeführt.⁸

Mittlerweile gibt es ein vielfältiges Fortbildungsspektrum, das gemeinsam mit externen Gender-ExpertInnen fortlaufend weiterentwickelt wird. Beispielsweise wird eine Fortbildung zum Thema „Öffentlichkeitsarbeit und Sprache“ regelmäßig von einer externen Trainerin gemeinsam mit der Leitung des Presse- und Öffentlichkeitsreferates – auch eine Form der Koproduktion – angeboten. Somit bleiben Gender-Expertise und Gender-Wissen nicht extern, vielmehr übernehmen diejenigen, die selbst wiederum Moderationsfunktion in der Verwaltung innehaben, etwa in der Öffentlichkeitsarbeit, Verantwortung für die Vermittlung von fachlicher Gender-Kompetenz (vgl. Kaschuba et al. 2011). Aus dieser Fortbildung heraus wurde wiederum ein Leitfaden für Sprache und Öffentlichkeitsarbeit in direkter Koproduktion mit dem Öffentlichkeitsreferat und der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming entwickelt.

Ein weiterer Fortbildungstyp wurde gemeinsam mit externer Gender-Expertise entwickelt und von Externen durchgeführt: Führungskräftefortbildungen für neue Leitungen oder zur Auffrischung. Hier wird der Fokus auf das Führungskräftehandeln im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung unter Berücksichtigung der Gender-Querschnittsperspektive gelegt.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Bei Qualifizierungen besteht die Koproduktion der Gender-Kompetenz in einer sehr engen Verzahnung von externem Fachwissen und verwaltungsinternem Ablaufwissen und erfolgt in Form von Beratungen am Arbeitsplatz und Fortbildungen. Dies erfordert adäquate Rahmenbedingungen in der Verwaltung, wie etwa die Anerkennung von Gender-Kompetenz als Qualifikation, die zum Aufstieg führen kann⁹, ebenso wie die konzeptionelle Weiterentwicklung von Fortbildungen in Koproduktion, die auch weitere Fachleute aus den Verwaltungen mit ihrer Expertise einzubinden vermag.

4 Konfliktlinien in Gender Mainstreaming-Prozessen: Produktiver Umgang in Koproduktion

Zwei grundlegende Konfliktlinien sollen im Folgenden näher auf ihre Auswirkung auf Koproduktionsprozesse beleuchtet werden. Dabei handelt es sich zum einen um die Gegenüberstellung der Frauen- und Gleichstellungspolitik und der Querschnittsperspektive Gender Mainstreaming. Zum anderen zeigt sich eine andere Problematik, die unter dem Thema „Verbetriebswirtschaftlichung von Gender Mainstreaming“ bzw. der Frage gefasst werden kann, wie viele Nützlichkeitsargumente der konzeptionelle Gehalt von Gender Mainstreaming „verkräftet“. Dabei stellt sich jeweils die Herausforderung an

8 Für eine genauere Darstellung der verschiedenen Instrumente vgl. www.freiburg.de/pb/,Lde/206044.html.

9 Seit 2013 gelten diese Fortbildungen auch als Qualifizierung für den Aufstieg nach § 22 LBG, was den Teilnahmezahlen einen zusätzlichen Schub verliehen hat.

ein produktives Umgehen mit den Konfliktlinien in der Koproduktion von internen und externen ExpertInnen.

4.1 Frauen- und Gleichstellungspolitik versus Querschnittsperspektive Gender Mainstreaming

Diese Konfliktlinie betrifft vor allem die Arbeit von externen und internen Gender-ExpertInnen in der Arbeit mit den Verwaltungsmitarbeitenden und -führungskräften und lässt sich nur in ihrer historischen Entwicklung nachvollziehen. Vor allem zwei Positionen standen sich zu Beginn der Entwicklung von Gender Mainstreaming gegenüber – und tun dies stellenweise bis heute: Von frauenpolitischer Seite zeigte sich Skepsis gegenüber dem Gender-Diskurs und Gender Mainstreaming, von Verwaltungsseite wurde immer wieder gemutmaßt, dass hinter Gender Mainstreaming doch wieder „nur“ Frauenförderung praktiziert werde.

Die Neuorganisation der Stabsstelle für Geschlechtergerechtigkeit in die zwei eigenständigen Bereiche „Frauenpolitik“ und „Gender Mainstreaming“ in Freiburg stieß anfangs sowohl bei der für den Bereich Frauenpolitik zuständigen Frauenbeauftragten als auch bei Teilen der zivilgesellschaftlichen Frauengruppen auf Ablehnung. Befürchtet wurde die Stärkung der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming zu Lasten der Frauenbeauftragtenstelle und eine negative Wirkung auf den politischen Gehalt von Gleichstellung. An diesen Bedenken werden zentrale Faktoren unterschiedlicher – neuer – Strategien deutlich:

Gleichstellungspolitik wird hier synonym mit Frauenpolitik gesetzt. Das Unbehagen und die Vorbehalte gegenüber Gender Mainstreaming lassen sich auch als Vorbehalte gegenüber einer veränderten Gleichstellungspolitik und ihren AkteurInnen lesen. So wird das Phänomen des durch Gender Mainstreaming radikal veränderten Modus der Gleichstellungspolitik von Claudia von Braunnmühl treffend beschrieben:

„Was die Umsetzungsprozesse von Frauen- und Geschlechterpolitik betrifft, so verändert sich der Modus von Frauen- und Geschlechterpolitik mit Gender Mainstreaming radikal. Im Unterschied zu der Politik sozialer Bewegungen mit ihrer Basismobilisierung, ihrem Druck von ‚der Straße‘, ihrer Öffentlichkeit und ihren an die Basis rückgekoppelten Aushandlungsprozessen ist nun der Modus von Politikbeeinflussung ein ganz anderer. Als Top-down-Ansatz verpflichtet Gender Mainstreaming zuerst die Leitung von Institutionen zu genderpolitischem Engagement“ (Braunnmühl 2009: 55).

Gerade langjährig Engagierte aus der frauenpolitischen Zivilgesellschaft zeigten sich irritiert. Ihren Forderungen und ihrer erfahrungsbezogenen Expertise aus der Alltagswelt wurde die Expertise von Gender-ExpertInnen gegenübergestellt: Gleichstellungspolitik wurde somit zu einem Feld von ExpertInnen innerhalb und außerhalb der Verwaltung. Die Konkurrenz dieser unterschiedlichen Wissenszugänge, also dem eher erfahrungsbezogenen „alltagsweltlichen Geschlechterwissen“ der Aktivistinnen und der verwaltungsinternen und externen „Gender-Expertise“ sowie dem „wissenschaftlichen Wissen“ findet hier einen Ort (vgl. Wetterer 2009) und kann nicht einfach übergangen werden, wenn nicht neue Widerstände aufgebaut werden sollen.

Auf der anderen Seite zeigen sich auch Kontinuitäten: Die Freiburger Frauenbeauftragten fassten Gleichstellungsarbeit als ressort- und dezernatsübergreifende Quer-

schnittsaufgabe auf, von der alle Ämter und Dienststellen tangiert sind. Ihre Arbeit konzentrierte sich extern auf den Ausbau der Fraueninfrastruktur durch Anlauf- und Beratungsstellen in der Stadt. Intern wurden Dienstvereinbarungen initiiert – etwa zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ziel war es, frauenpolitische Fragen dem zuständigen Fachbereich oder Amt zuzuordnen und dort zu integrieren, z. B. die Leitlinien für Mädchenfragen beim Sozial- und Jugendamt oder den Frauenförderplan beim Personal- und Organisationsamt (vgl. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg, 2002). So erleichterten diese Auffassung von der Tätigkeit einer Frauenbeauftragten als Querschnittsaufgabe innerhalb der Verwaltung und das klare Statement, dass die Umsetzung durch die zuständigen Ämter und Dienststellen erfolgen sollte, wiederum die Implementierung von Gender Mainstreaming und bekräftigte die für alle geltende Zuständigkeit hinsichtlich der Thematik.

Allerdings verweisen die im Zusammenhang mit der Implementation von Gender Mainstreaming erwähnten Irritationen auch auf ein strukturelles Problem in der Gleichstellungslandschaft (nicht nur in der Kommune): Häufig ist die Rolle von kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Bezug auf Gender Mainstreaming ungeklärt, zumal, wenn es keine weiteren internen expliziten Gender-Personalstellen gibt. Dies birgt die Gefahr der Delegation aller Gleichstellungs- bzw. Gender-Themen an sie. In dieser häufig unklaren personellen Zuständigkeit liegen auch Fallen für die Zusammenarbeit mit externen Gender-ExpertInnen. Diese müssen den Spagat leisten und die Konfliktlinien, die sich aus den unterschiedlichen Verständnissen von Gleichstellungspolitik und der Delegation von Gender-Themen ergeben, benennen und aufdecken können. Hier zeigt sich die ambivalente Herausforderung für interne wie externe Gender-ExpertInnen und zwingt zur Klarstellung: Gender Mainstreaming stellt prinzipiell Frauenförderung und -politik nicht infrage, sondern integriert sie und geht einen Schritt weiter. Mit der Implementation der Gender-Querschnittsperspektive werden die Strukturen einer Institution (Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in Leitbild, Zielen, Instrumenten etc.), die Personen (der ganze Bereich der Personalentwicklung) und das fachliche, operative Handeln erfasst. Dies wurde in Freiburg über die Koproduktion von interner Gender-Expertin und externer Beratung in dem Prozess der Formulierung der Gender- Ziele, aber auch über die verschiedenen Bildungsveranstaltungen – verwaltungsintern und für die kommunale Öffentlichkeit – in der Zusammenarbeit mit externen Gender-ExpertInnen umgesetzt.

4.2 Gleichstellung als politische Aufgabe oder als Gender Management?

Gender-ForscherInnen thematisieren die Gefahr einer Neoliberalisierung des Gender- und Diversity-Diskurses, während in der Praxis von kommunalen Verwaltungen seit der Verwaltungsmodernisierung das Umorientieren in Richtung betriebswirtschaftlichen Denkens immer selbstverständlicher wird. Dies stellt eine Herausforderung in der Zusammenarbeit von gender-theoretisch motivierten externen und von internen, auf den Verwaltungsablauf ausgerichteten bzw. angewiesenen, Gender-ExpertInnen dar.

Mit der Auftaktveranstaltung wurden die Führungskräfte der Stadt Freiburg vom Oberbürgermeister auf die neue Methode und den Veränderungsprozess eingestimmt. Dabei wurde auch der ökonomische Nutzen von Gleichstellung für die Stadt betont:

„Wenn es gelingt, Diskriminierungen abzubauen, werden wir Kosten vermeiden. Wir sprechen das Innovationspotenzial beider Geschlechter an, aktivieren es und tragen so zur Motivation von Frauen und Männern bei. Dadurch steht eine größere Gruppe an qualifiziertem Personal zur Verfügung, die Beschäftigten sind zufriedener. Starre und unproduktive Arbeitsstrukturen und -kulturen können durch die gleichmäßige Repräsentanz von Frauen und Männern z. B. in Gremien, Kommissionen etc. schneller und besser überwunden werden“ (Salomon 2004).

Diese Argumentation fokussiert den Abbau von Diskriminierung und Kostenvermeidung gleichermaßen. Von einigen Gender-Theoretikerinnen wird die Ausgestaltung der Gleichstellungsaufgabe im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung kritisch beleuchtet. Demnach hat im Zuge der Modernisierung die „Verbetriebswirtschaftlichung“ (Kahlert 2005) in der Verwaltung auch die Gleichstellungspolitik eingefangen. Im Agieren von Gender-ExpertInnen wird eine Transformation der Gleichstellungspolitik von einer einst politischen Stoßrichtung der Frauenbewegung zum Gender Management (oder zu einer Gender-Pädagogik) gesehen (vgl. Wetterer 2009, Bereswill 2004). Die Gefahr der Verkürzung und Entpolitisierung von Gleichstellung ist dann zu befürchten, wenn eine Nutzung von Instrumenten ohne Einbettung in Gender-Diskurse stattfindet, oder wenn bei der Strategieentwicklung bzw. in Fortbildungen keine gleichstellungspolitischen inhaltlichen Ziele formuliert werden. Der Diskurs „Gleichstellungspolitik versus neoliberales, betriebswirtschaftliches Denken“ findet sich in Bezug auf die Diskussion um das Konzept des Diversity Management wieder, das in letzter Zeit in Verwaltungen immer wieder gegen Gender Mainstreaming ins Feld geführt wird. Es geht hier nicht um eine kategorische Antwort auf die Frage, wie Effektivierungen mit der Verwendung von Leitbegriffen sozialer Bewegungen einhergehen können. Auch soll betriebswirtschaftliches Wissen nicht unter Generalverdacht gestellt werden: So kommt Gender Budgeting ohne Betriebswirtschaft nicht aus. Vielmehr muss es um eine Klärung der Inhalte gehen, muss im Offenlegen des Verständnisses von Gender- (und diversitätsbewusster) Kompetenz der Bezug zu – nicht essenzialistischen – Gender-Konzepten hergestellt werden, die sowohl an kommunikations- als auch organisationssoziologische Diskurse anknüpfen (vgl. z. B. Knapp 1998; Walgenbach 2007). Diversity Management stellt die Frage nach den „Human Resources“, was nicht selten mit Prozessen der Esenzialisierung einhergeht, so z. B. im Reden über gruppenbezogene Potenziale, die für Unternehmen unter dem Motto der Wertschätzung von Vielfalt nutzbar gemacht werden sollen (vgl. Andresen/Koreuber/Lüdke 2009). Andere Diversity-Ansätze beziehen sich in der Forschung und auf politischer Ebene auf Bürgerrechts- oder Frauenbewegungen, bei denen soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit im Vordergrund stehen. Diese lassen sich mit der Strategie des Gender Mainstreaming integrieren. Mit einer solchen diversitätsbewussten Perspektive steht nicht ein einzelnes und isoliertes Gruppenmerkmal, wie zum Beispiel „die“ andere Kultur, im Mittelpunkt (vgl. Leiprecht 2011). Es wird vielmehr danach gefragt, weshalb und wie bestimmte Konstellationen von Differenzlinien in einem konkreten sozialen Kontext – z. B. im Rahmen einer Stadtteilplanung – eine Rolle spielen. Nicht zuletzt wird Diversity Management auch die Rolle des Türöffners für Anliegen von Chancengleichheit zugeschrieben (vgl. Krell 2008), was im Prozess der Implementierung in der Stadtverwaltung Freiburg in der Rede des Oberbürgermeisters zum Auftakt sichtbar wurde (s. o.) und bei einigen AkteurInnen auf positive Resonanz stieß.

Die hiermit verbundene Spannung kann in der Zusammenarbeit von internen und externen Gender-ExpertInnen auftauchen. Sie gilt es zu erkennen und zu benennen. Dabei kann es nicht Ziel sein, dass eine Seite ihren Standpunkt prinzipiell verlassen muss, auch wenn die Gefahr besteht, dass dies zu einer Verwässerung der jeweiligen dezidierten Positionen führt. Doch wichtig ist hier bereits das Führen der inhaltlichen Auseinandersetzung, in der die Chancen und Grenzen der jeweiligen Sichtweise verdeutlicht werden können. Bei der Entwicklung von Gender-Kompetenz vor Ort sind externe BeraterInnen aufgefordert, an dem Vorfindbaren anzusetzen, aber sie haben auch die Aufgabe, gender-theoretisch reflektiertes kritisches Wissen in die Konzepte und Fortbildungen einzubringen, um so zu einer gender-bezogenen Qualitätsentwicklung beizutragen.

5 Verlinkung von Gender-Theorie und alltagsweltlichem Geschlechterwissen in Koproduktion

Wenn in Konzepten von Fortbildungen und Beratungen die praktische Qualifizierung der Teilnehmenden auf gender-theoretischen Grundlagen aufbaut, bedeutet dies nicht zwingend, aus Fortbildungen sozialwissenschaftliche Grundlagenseminare zu kreieren. Vielmehr geht es darum, dass Theorie eine Folie für die Anwendung – auch der rechtlichen Vorgaben – in den verschiedenen Handlungsfeldern der Verwaltung darstellt.

Eine Grundlage bieten die Gender-Konzepte Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion, die aufeinander bezogen sind, und die Gudrun-Axeli Knapp als Eckpfeiler für die Gleichstellungspolitik bezeichnete (vgl. Knapp 1998). Eine Weiterentwicklung stellt die intersektionelle Sicht auf die Verschränkung verschiedener Kategorien wie Geschlecht, Migrationshintergrund, Behinderung, Gesundheit oder Alter dar (vgl. Winker/Degele 2009).

Das Wissen um die Konzepte kommt in Fortbildungen, bei Diskussionen, der Interpretation der Gender-Analysen nach der 4 R-Methode¹⁰ oder bei weiteren qualitativen Bestandsaufnahmen (vgl. z. B. Kaschuba et al. 2011), aber auch bei der Ziel- und Maßnahmenformulierung zum Tragen. Gender Trainings und Workshops „on the job“ in der Stadtverwaltung Freiburg kombinieren Sensibilisierung und Qualifizierung, die sich konkret auf die Arbeitsaufgaben der Teilnehmenden in der Verwaltung beziehen, aber auch Raum für den Austausch von alltagsweltlichem Gender-Wissen lassen. Ein solchermaßen beteiligungs- und prozessorientiertes Vorgehen ermöglicht den Diskurs – auch über mögliche Konflikte bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming, über Widerstände in der Verwaltung oder im Gemeinderat sowie über die Ambivalenzen der Mitarbeitenden und Führungskräfte in der Verwaltung. Der Diskurs und seine Fortführung und Untermauerung mit Ergebnissen aus der Gender-Forschung sind zur Motivierung notwendig und befähigen überhaupt erst dazu, die Instrumente sinnvoll einsetzen zu können. Diese Funktion erfüllen nicht nur theoretische Inputs, sondern auch Übun-

10 Die 4 R-Methode zur Gender-Analyse bezieht sich auf die Fragen: **Wer** (Repräsentation) bekommt **was** (Ressourcen) und **warum** (Realität). Und wie stellt sich die rechtliche Situation (**Rechte**) dar? Die Methode wurde Mitte der 1990er Jahre in Schweden als 3 R-Methode entwickelt, das vierte R kam später dazu.

gen, etwa in Form von Rollenspielen, die das Zusammenwirken verschiedener sozialer Kategorien für die Auswirkungen auf die Chancen, Identität und subjektiven Handlungsspielräume der einzelnen Gesellschaftsmitglieder erfahrbar machen. Ebenso liegt bei den Ziel- oder den Maßnahmeformulierungen in Fortbildungen die Herausforderung darin, darauf zu achten, dass vorschnelle Überlegungen dazu, welche Maßnahmen „Frauen“ und/oder „Männer“ ansprechen, in Anwendung des Wissens um die Prozesse der „Unterscheidungen“ und Konstruktionen in Bezug auf die Geschlechter hinterfragt werden und auch nicht erneut Heteronormativität reproduziert wird (vgl. Gildemeister 2010). An dieser Stelle kann in Fortbildungen auch auf den Bedarf an differenzierteren Analysen nach Geschlecht in Verbindung mit Alter, Migrationshintergrund etc. und auf Erkenntnisse aus empirischen Untersuchungen der Gender-Forschung hingewiesen werden.

Die Fortbildungsveranstaltungen wurden in Freiburg von Beginn an evaluiert und immer wieder an die Bedürfnisse der Verwaltung angepasst. Wichtig für die Akzeptanz der Gender-Seminare in der Verwaltung war in diesen Anfängen, den Fokus auf die Ausarbeitung praktischer Anwendungsbeispiele zu legen. Historische und theoretische Inhalte wurden in Folge im Seminarverlauf stärker prozessorientiert und diskursiv für die Reflexion der Praxis aufgegriffen und genutzt. Für die TrainerInnen war dies teilweise ein schwieriger Spagat, der zu gelingen hatte, um Gender-Kompetenz dennoch adäquat vermitteln zu können. Sie mussten lernen, dass für einen großen Teil der Beschäftigten aus dem klassischen Verwaltungsbereich bzw. aus den technischen Bereichen abstrakte sozialwissenschaftliche Kontexte häufig schwer verständlich waren und daher für die Teilnehmenden der praktische Nutzen für das Handeln im Alltag herausgestellt werden musste. In diesem Prozess wurde einerseits Vermittlungskompetenz auf Seiten der TrainerInnen weiterentwickelt, andererseits gaben die Teilnehmenden auch wichtige Impulse für eine zugleich gendertheoretische und praxisorientierte Fortschreibung der Bildungskonzepte. So wurde mit der Fokussierung einer differenzierten Zielgruppenorientierung unter Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten die Grundlagenfortbildung konzeptionell weiterentwickelt und mit der Verbesserung der Dienstleistungsqualität der Verwaltung verbunden.

Das Hinzuziehen von externer Gender-Expertise ist jedoch nicht nur im Bereich der Fortbildungen und der Prozessberatung von Bedeutung, sondern auch für die Arbeit der internen Gender-ExpertInnen, denen ein fachlicher Austausch innerhalb der Verwaltung häufig nicht möglich ist. In der Kommunikation mit Externen können sie ihr Vorgehen prüfen lassen, sich rückversichern und ihre Begründungszusammenhänge fundieren. Externe Gender-ExpertInnen haben insofern zwei Funktionen für die Verwaltung: zum einen die Schulung der Mitarbeitenden und Führungskräfte und zum anderen die Beratung der internen ExpertIn und die gemeinsame Weiterentwicklung von Konzepten.

6 Kriterien für eine gelingende Koproduktion

Für die „Koproduktion von Gender-Kompetenz“ zwischen den verschiedenen Akteurstypen – zwischen der internen und der externen Gender-ExpertIn und zwischen Gender-ExpertInnen und weiteren Mitarbeitenden in der Verwaltung – lassen sich Gelingenskriterien aufzeigen:

- *Personelle Verankerung und Rollenklarheit*: Die Ausdifferenzierung und konkrete Benennung der Rollen und Aufgaben von internen Gender-ExpertInnen einerseits sowie von externen Gender-ExpertInnen andererseits sollte klar definiert sein.
- *Gemeinsames Entwickeln von Konzepten, Strukturen, Gender-Instrumenten*: Die Prozessberatung erfolgt entweder direkt mit der Verwaltungsspitze und der steuernden Arbeitsgruppe oder aber mit der internen Gender-Expertin zur Reflexion der Prozesse und der weiteren Planung. Im Fall von Freiburg wurden Instrumente wie der „Gender Kompass“ von externen ExpertInnen mit der internen Gender-Expertin sowie der Expertise der betroffenen Fachämter in mehrstufigen Verfahren diskutiert und entsprechend den Bedarfen der Verwaltung erstellt. Darauf aufbauend wurden Schulungen durch die externen ExpertInnen nach Absprache mit den internen Fachleuten durchgeführt. Ein solcher Prozess der Koproduktion ermöglicht den Austausch zwischen interner und externer Expertise über die Handhabung der Instrumente sowie über notwendige fortlaufende Veränderungen und Nachjustierungen.
- *Verständnis eines wechselseitigen Lernprozesses auf unterschiedlichen Akteursebenen*: Erstens kann die interne Gender-Expertin/der interne Gender-Experte in der Beratung durch Externe das eigene Vorgehen prüfen lassen, sich rückversichern und Begründungszusammenhänge fundieren. Dies ist für die Aufrechterhaltung und Aktualisierung der internen Gender-Expertise wichtig. Zweitens sind durch die Institutionalisierung von Gleichstellungsthemen in der Verwaltung genderbezogene fachliche Austauschmöglichkeiten etwa mit Führungskräften und mit Gender-Ansprechpersonen über verwaltungsinterne Handlungsabläufe im Sinne der Koproduktion von Gender-Wissen möglich. Drittens gewinnen Externe durch die gemeinsame Entwicklung von Konzepten mit internen Gender-ExpertInnen und anderen Beschäftigten Erkenntnisse aus den Beratungs- und Fortbildungsprozessen und Einblicke in das Alltagshandeln der Verwaltung.
- *Gender-theoretische Reflexion der Praxis*: Die theoretische Reflexion ist eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung von Gender-Kompetenz und fachlichem, professionellem Handeln. Sie ist im Umgang mit verschiedenen Konfliktlinien erforderlich, die in die Zusammenarbeit zwischen Externen und Internen hineinragen. Unterschiedliche Verständnisse von Gleichstellung müssen transparent gemacht werden, um sie produktiv nutzen zu können: Wenn gleichstellungspolitische Ziele formuliert werden und eine differenziertere Analyse von Zielgruppen unter Gender- und Diversitätsaspekten erfolgt, schließen sich auch gleichstellungspolitisches und effizientes Arbeiten nicht aus, sondern ergänzen sich gegenseitig. Auf diese Weise können unterschiedliche Positionen für einen gemeinsamen „dritten Weg“ nutzbar gemacht werden. Diese Formen der Koproduktion von Gender-Kompetenz zeigen, dass die nachhaltige und kontinuierliche systematische, aber auch kritische Begleitung hier etwas bewirken kann.

Nicht in der Überstülpung des „richtigen Vorgehens“ seitens externer Expertise liegt der Erfolg, sondern im gemeinsamen Suchen nach dem jeweiligen konkreten Weg. Die Koproduktion umfasst somit nicht nur Inhalte und Ziele, sondern entsteht ganz wesentlich durch das „Wie“, d. h. den Weg dahin. Von externen Gender-ExpertInnen erfordert die Koproduktion, dass sie neben Fachwissen theoretisch gesättigte Reflexionen auf der

Metaebene methodisch so einbringen, dass zum einen die interne Gender-Expertin zur Reflexion angeregt wird und diese weitergeben kann, zum anderen die Mitarbeitenden direkt in der Fortbildung lernen, wie Konstruktionen im fachlichen Arbeiten aufgedeckt und verändert werden können.

Die Suche nach „einem gemeinsamen Dritten“ (Bitzan 2008: 303) kann demnach als ständiger Prozess gesehen werden, der in der Anerkennung und der gemeinsamen Weiterentwicklung von Gender-Kompetenz unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten verläuft. In der Koproduktion muss immer wieder neu verhandelt werden; dies ermöglicht aber spezifische, individuelle Lösungen, die die Entwicklung von Gender-Kompetenz als Beitrag zur Professionalisierung in kommunalen Verwaltungen beinhalten.

Literaturverzeichnis

- Andresen, Sünne; Koreuber, Mechthild & Lüdke, Dorothea. (Hrsg.). (2009). *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar. Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bereswill, Mechthild. (2004). „Gender“ als neue Humanressource? Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie zwischen Ökonomisierung und Gesellschaftskritik. In Michael Meuser & Claudia Neusüß, *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente* (S. 52–70). Bonn, Berlin: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Bitzan, Maria. (2008). Praxisforschung, wissenschaftliche Begleitung, Evaluation: Erkenntnis als Koproduktion. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 298–303). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Braunmühl, Claudia von. (2009). Diverse Gender – Gendered Diversity: Eine Gewinn- und-Verlust-Rechnung. In Sünne Andresen, Mechthild Koreuber & Dorothea Lüdke (Hrsg.), *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar. Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik* (S. 53–64). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Färber, Christine. (2009). *Geschlechtersensibler Beteiligungshaushalt. Ergebnisse des Kooperationsprojekts „Geschlechtersensibler Beteiligungshaushalt 2009/2010“ der Stadt Freiburg und der Landesstiftung Baden-Württemberg*. Hamburg: Verlag Dashöfer.
- GenderKompetenzZentrum. (2012). *Gender Kompetenz*. Zugriff am 18. Februar 2014 unter www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz.
- Gildemeister, Regine. (2010). Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3. Aufl.) (S. 137–145). Wiesbaden: VS Verlag.
- Kahlert, Heike. (2005). Beratung zur Emanzipation? Gender Mainstreaming unter dem Vorzeichen des New Public Management. In Ute Behning & Birgit Sauer (Hrsg.), *Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen* (S. 45–62). Frankfurt/M., New York: Campus Verlag.
- Kaschuba, Gerrit; Neubauer, Gunter; Winter, Reinhard & Huber, Helga. (2011). *Gender-Kompetenz und Gender Mainstreaming im kommunalen Raum*. Stuttgart: Baden-Württemberg Stiftung.
- Kaschuba, Gerrit & Derichs-Kunsmann, Karin. (2009). *Fortbildung – gleichstellungsorientiert! Arbeitshilfen zur Integration von Gender-Aspekten in Fortbildungen*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

- Kaschuba, Gerrit. (2007). Gender-Qualifizierung für die Praxis der Erwachsenenbildung. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 57(3), 263–271.
- Knapp, Gudrun-Axeli. (1998). Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis. In Gertraude Krell (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen* (S. 73–81). Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Krell, Gertraude (Hrsg.). (2008). *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problem-analysen – Lösungen*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Lewalter, Sandra; Geppert, Jochen & Baer, Susanne. (2009). Leitprinzip Gleichstellung? 10 Jahre Gender Mainstreaming in der deutschen Bundesverwaltung. *GENDER*, 1(1), 125–141.
- Leiprecht, Rudolf. (2011). Auf dem langen Weg zu einer diversitätsbewussten Sozialpädagogik. In Rudolf Leiprecht (Hrsg.), *Diversitätsbewusste Soziale Arbeit*. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag.
- Metz-Göckel, Sigrid & Roloff, Christine. (2002). Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. *Journal Hochschuldidaktik*, 13(1), 7–10.
- Salomon, Dieter. (2004): *Rede anlässlich der Auftaktveranstaltung Gender Mainstreaming am 20. Januar 2004*. Zugriff am 21. August 2013 unter www.freiburg.de/pb/site/Freiburg/get/288502/OB-Rede-Auftaktveranstaltung-30-01-2004.pdf.
- Schnier, Victoria. (2012). *Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation für die Erwachsenenbildung. Theoretische Hintergründe und praktische Umsetzungsprozesse*. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress.
- Sozialministerium Baden-Württemberg. (2002). Die erste kommunale Frauenbeauftragte im Land. Interview mit Ursula Knöpfle. *AKTIV Frauen in Baden-Württemberg*, 16(2), 10.
- Walgenbach, Katharina. (2007). Gender als interdependente Kategorie. In: Katharina Walgenbach, Gabriele Dietze, Antje Hornscheidt & Kerstin Palm (Hrsg.): *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität* (S.23–64). Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Wetterer, Angelika. (2009). Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion. *GENDER*, 1(2), 45–60.
- Winker, Gabriele & Degele, Nina. (2009). *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: transcript Verlag.

Zu den Personen

Gerrit Kaschuba, Dr., Diplompädagogin, Geschäftsführerin Forschungsinstitut tifs, Tübingen.
Arbeitsschwerpunkte: wissenschaftliche Evaluation und Begleitung von Gender Mainstreaming-Prozessen, gender- und diversitätsbewusste Bildung.
Kontakt: Forschungsinstitut tifs, Rümelinstr. 8, 72070 Tübingen
E-Mail: kaschuba@tifs.de

Cornelia Hösl-Kulike, Dr., Soziologin und Diplompädagogin, seit 2005 Geschäftsführerin der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming der Stadt Freiburg.
Kontakt: Rathausplatz 2–4, 79098 Freiburg
E-Mail: Cornelia.Hoesl-Kulike@stadt.freiburg.de

Gender und Nachhaltigkeit – institutionalisierte Gleichstellungsarbeit und Gender Mainstreaming im Umweltbundesamt

Zusammenfassung

Der Beitrag gibt einen Einblick in die institutionalisierte Gleichstellungsarbeit im Umweltbundesamt. Er zeigt ihre gesetzlichen Grundlagen und historische Entwicklung auf und beleuchtet ihre Akteur_innen¹, Aufgaben, Maßnahmen und Instrumente. Der Beitrag kommt zu dem Ergebnis, dass die bestehenden Strategien und Instrumente grundsätzlich zielführend sind, wenn auch Gleichstellung noch nicht überall erreicht ist. Zudem werden eine Diversifizierung von Gleichstellungsthemen und die erhöhte Komplexität in den Anforderungen an die Gleichstellungsakteur_innen attestiert. Insbesondere der Ansatz des GM hat gut zehn Jahre nach seiner Einführung im Rahmen des Nachhaltigkeitsverständnisses des Umweltbundesamtes gerade erst begonnen, sein innovatives Potenzial zu entfalten.

Schlüsselwörter

Gleichstellung, Öffentliche Verwaltung, Governance, Instrumente, Akteur_innen, Gender Mainstreaming

Summary

Gender and sustainability – Institutionalised gender equality work and gender mainstreaming at the German Federal Environment Agency

This article provides an insight into gender equality work in the German Federal Environment Agency. Legal frameworks and an overview of the historical development of gender equality work at the agency are presented, as well as the actors, issues, tasks and instruments involved. The article attests to the basic efficacy of existing strategies and instruments, despite the fact that gender equality has not yet been achieved in all areas and at all levels of the institution. The article also addresses the increasingly complex, diverse and demanding topics with which actors must contend in the main strands of equality and gender mainstreaming. Ten years after its introduction, gender mainstreaming in particular has only just begun to demonstrate its innovative potential in this context.

Keywords

equality, public administration, governance, instruments, actors, gender mainstreaming

1 Einleitung

Für Mensch und Umwelt – so lautet der Leitsatz des Umweltbundesamtes (UBA). Das UBA zeigt sich also nicht nur dem Umweltschutz, sondern auch dem Menschen in dessen Umwelt verpflichtet. Setzt man *den* androzentrischen *Menschen* vom Singular in

1 Als geschlechtergerechte Sprache wird im Artikel der Unterstrich oder sogenannte „Gender Gap“ verwendet, der auf Steffen Kitty Hermann (2003) zurückgeht. Er stellt einen Möglichkeitsraum für zwischengeschlechtliche (trans- und intergeschlechtliche) Identitäten zwischen den maskulinen und femininen Wortstammendungen dar. Nur die weibliche Wortstammendung wird verwendet, wenn alle benannten Personen tatsächlich Frauen sind bzw. sich als solche identifizieren.

den Plural, wird deutlich, dass sich dahinter unterschiedlichste Individuen – Frauen, Männer, trans- und intergeschlechtliche Menschen – verbergen, deren Lebenslagen und Bedürfnisse verschieden sind. Das UBA blickt als Bundesoberbehörde auf eine lange Tradition professionalisierter Gleichstellungsarbeit für die im Amt beschäftigten Menschen und damit auch auf diverse Versuche zurück, den verschiedenen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden.

Fast 20 Jahre nach Verabschiedung des ersten Frauenfördergesetzes und 15 Jahre nach der Einführung von Gender Mainstreaming (GM) setzt sich der Beitrag zum Ziel, zu überprüfen, ob professionalisierte Gleichstellungsakteur_innen tatsächlich zu mehr Gleichstellung geführt haben. Wie nützlich waren die rechtlichen Grundlagen, institutionellen Rahmenbedingungen und gleichstellungspolitischen Instrumente in diesem Prozess? Was ist das Besondere an Gleichstellungsarbeit innerhalb einer Organisationskultur, die sich den Menschen *und* dem Umweltschutz verschrieben hat? Ist ökologische Nachhaltigkeit möglicherweise ein dienliches Konzept, das der sozialen Nachhaltigkeit und ihren Akteur_innen Türen öffnet? Vor welchen alten und neuen Herausforderungen stehen die Akteur_innen heute?

Zunächst werden die Methodik und Hypothesen des Beitrags vorgestellt und das UBA und sein Nachhaltigkeitsverständnis eingeführt. Anschließend werden die von professionellen Akteur_innen begleiteten Gleichstellungs- und GM-Prozesse näher beleuchtet. Dabei wird das Zusammenspiel von rechtlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen mit den Akteur_innen und angewendeten Instrumenten ausgewertet, um zu einem Urteil über den Institutionalisierungsgrad von Gleichstellungspolitik am Beispiel einer Behörde zu gelangen. Der Beitrag schließt mit einer kurzen Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.

2 Konzepte, Methodik und Hypothesen

Ich habe mich am Begriff der „institutionellen Gleichstellungspolitik“ nach Cordes (2010) orientiert, der die Gesamtheit aller Strategien, wie gesetzliche Grundlagen, Programme, Maßnahmen etc., bezeichnet, die eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Ressourcen (Stellen, Geld und Macht) herstellen bzw. sichern sollen (Cordes 2010: 925). Das schließt Gleichstellungsarbeit nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes, kurz Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG), sowie die Strategie Gender Mainstreaming ein. Unter Implementierung wird die konkrete Festlegung der Strukturen und (Arbeits-)Abläufe in einer Organisation unter Berücksichtigung von Rahmenbedingungen, Regeln und Zielvorgaben verstanden. Das geschieht durch Einfügen von Instrumenten „in die aus internen und externen Modellen bestehende handlungsleitende Ordnung der Unternehmung“ (Kron/Parvis-Trevisany/Schäffer 2004: 5). Im UBA sind dies v. a. Gleichstellungspläne und Maßnahmenkataloge, die weitere Feinziele enthalten sowie das Gender Impact Assessment (GIA). Gleichstellungserfolg wird hier zum einen definiert als Wirksamkeit im Sinne der Zielerreichung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen und zum anderen als Wirksamkeit im Sinne eines wahrnehmbaren organisationalen Wandels.

Der Forschungsgegenstand der professionalisierten Gleichstellungsarbeit im UBA wird aus einer epistemologischen Innenperspektive als Erfolg versprechender Zugang der Organisationsforschung untersucht (Brannick/Coghlan 2007; McGauran 2009). Als derzeitiger wissenschaftlicher Mitarbeiter für GM im UBA habe ich meinen privilegierten Zugang zu formellem und informellem Organisationswissen genutzt, um die empirische Grundlage zu schaffen. Das Insiderwissen habe ich nach aktionsforscherischen Gesichtspunkten systematisiert, reflektiert und hypothesengeleitet aufbereitet.

Es kamen vorwiegend qualitative Methoden wie die qualitative Inhaltsanalyse (Mayring 2012) und das akteurszentrierte, fokussierte Expert_innen-Interview (Meuser/Nagel 2010; Meuser/Nagel 2003) zur Anwendung, denn eine „Beschreibung der stattfindenden Arbeitsprozesse [...] lässt sich ohne die Erfassung der Akteure nicht erzielen“ (Métraux 2012: 650). Die Interviews fanden zwischen März und Mai 2013 mit fünf Beschäftigten statt, die zu diesem Zeitpunkt am UBA für professionalisierte Gleichstellungsarbeit und Gender in der Forschung zuständig waren.² Die Fragestellungen waren offen und befassten sich mit der persönlichen Einschätzung von (rechtlichen) Rahmenbedingungen, Strategien, Instrumenten und Wirksamkeit der Gleichstellungsarbeit in Auseinandersetzung mit dem Nachhaltigkeitsverständnis. Als persönliche Statements spiegeln sie, neben der in Gleichstellungsplänen und Personalstatistiken messbaren Zielerreichung, den subjektiv empfundenen Erfolg von Gleichstellungsarbeit auf dem Weg zum organisationalen Kulturwandel wider. Der Auswertung des Datenmaterials ist damit eine Reflexion unterschiedlicher Subjektpositionen inhärent (Corbin/Buckle 2009: 58). Aus Platzgründen wird auf Zitation ganzer Interviewpassagen verzichtet, die Interviews fließen stattdessen als Hintergrundwissen anekdotisch ein. Der Einbezug dieser Insiderperspektiven steigert den Tiefen- und Differenzierungsgrad der Dokumentenanalyse.

Die Dokumentenanalyse umfasst den Vergleich der vier Gleichstellungspläne des UBA sowie den Maßnahmenkatalog des Audits *berufundfamilie* (B+F), um die Instrumente, Akteur_innen und Wirksamkeit der Maßnahmen einschätzen zu können. Für die Bewertung des Implementierungsstands von GM wurden außerdem Vermerke aus Forschungsprojekten, Forschungsberichte, Vorlagen und Beschlüsse der Amtsleitung herangezogen. Die Dokumente wurden nach Mayring (2012) zusammenfassend, strukturierend und sich gegenseitig explizierend analysiert. Neben dieser qualitativen Inhaltsanalyse der Dokumente erfolgte eine quantitativ-komparative Auswertung von Beschäftigtenstatistiken in Form von Datentriangulation. Der Artikel ist als Implementierungsanalyse und Beitrag zur reflexiven Organisationsforschung zu verstehen und zielt auf Transparenzherstellung als Teil guten Regierungshandelns („good governance“) ab.

Im Laufe der Dokumentenanalyse und Interviewführung kristallisierten sich induktiv folgende vom Material geleiteten Hypothesen heraus:

2 Ich möchte mich an dieser Stelle bei Isolde Magin-Konietzka (Sachgebietsleiterin der Personalentwicklung), Christiane Heiss (wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachgebiet IV 2.3 Chemikalien), Vera Rabelt (Koordinatorin des Audit *berufundfamilie*), Christiana Jasper (Gleichstellungsbeauftragte) und Gisela Klett (stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte) für die Teilnahme an den ein- bis zweistündigen Interviews und das großzügige (Mit-)Teilen ihres langjährigen Organisationswissens bedanken.

- a) Gleichstellungspolitik wirkt, wenn sie gesetzlich abgesichert ist;
- b) Gleichstellung ist besonders erfolgreich, wenn sie unmittelbar an alltagsweltliche Erfahrung anknüpfen kann (Vereinbarkeit), bzw. GM wird beachtet, wenn der unmittelbare Relevanznachweis gelingt;
- c) Gleichstellungspolitik differenziert sich aus und wird komplexer;
- d) Gleichstellung gelangt an Grenzen (selektive Perzeption), zu deren Überwindung neue Instrumente und Akteur_innen notwendig sind;
- e) die Organisationskultur kann institutionelle Gleichstellung und GM unterstützen (holistisches Nachhaltigkeitsverständnis) oder behindern.

3 Das Umweltbundesamt und sein Nachhaltigkeitsverständnis

Das UBA wurde 1974 als „selbstständige Bundesoberbehörde“ durch das Errichtungsgesetz³ gegründet und obliegt dem Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB). Der Hauptsitz des Amtes befindet sich in Dessau, daneben unterhält es Standorte in Berlin, Bad Elster und Langen bei Frankfurt sowie ein auf das Bundesgebiet verteiltes Messstellennetz. Das UBA ist eine Ressortforschungseinrichtung, die das BMUB und das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) wissenschaftlich unterstützt (§ 2 Abs. 2 Errichtungsgesetz).⁴ Aktuell hat das UBA rund 1 560 Beschäftigte (der Frauenanteil beträgt insgesamt 57,6 Prozent), unter denen sich 478 Teilzeitbeschäftigte befinden, davon 75 Prozent Frauen. Frauen sind im einfachen Dienst (48 Prozent) und im höheren Dienst (49,5 Prozent) fast paritätisch vertreten, im gehobenen Dienst (59 Prozent) und im mittleren Dienst (73 Prozent) überrepräsentiert. Trotz der Frauenmehrheit im Gesamtdurchschnitt beläuft sich der Frauenanteil in den Führungspositionen auf nur knapp 30 Prozent, auch finden sich unter den verbeamteten Beschäftigten deutlich mehr Männer (59,8 Prozent) als Frauen (40,2 Prozent). Folglich sind eher Frauen (61,3 Prozent) unter den ca. 1 150 Tarifbeschäftigten vertreten (Umweltbundesamt 2013). Das UBA hat im Vergleich mit anderen Bundesbehörden einen hohen Gleichstellungsgrad erreicht, wenngleich sich die „Feminisierung“ des Amtes noch nicht auf allen Ebenen, insbesondere nicht auf der Führungsebene, fortgesetzt hat.

In seiner inhaltlichen Arbeit ist das UBA dem Schutz und der Pflege der natürlichen Lebensgrundlagen „in Verantwortung für die künftigen Generationen“ verpflichtet, weshalb es gelte „die nachhaltige Entwicklung voranzubringen“ (Umweltbundesamt 2011). Im Kontext von Zukunftsfähigkeit und Generationengerechtigkeit hat die Forschung des UBA wesentlich zur Ausgestaltung des Nachhaltigkeitskonzeptes beigetragen, das häufig als Drei-Säulen-Nachhaltigkeitsmodell, beruhend auf den Säulen Ökonomie, Ökologie und Soziales, dargestellt wird. Folgerichtig formuliert das UBA das Anliegen,

3 Gesetz über die Errichtung eines Umweltbundesamtes vom 22. Juli 1974, BGBl. I S. 1505, zuletzt geändert am 2. Mai 1996, BGBl. I S. 1416.

4 Die wichtigsten Arbeitsbereiche sind der Immissions- und Bodenschutz, die Abfall- und Wasserwirtschaft und gesundheitliche Angelegenheiten des Umweltschutzes. Das UBA erarbeitet Rechts- und Verwaltungsvorschriften, erforscht und entwickelt geeignete Maßnahmen des Umweltschutzes und prüft und untersucht umwelttechnische Verfahren und Einrichtungen.

nicht nur ökologisch, sondern auch wirtschaftlich und sozial nachhaltig zu sein und als Organisation vorbildlich zu handeln. Diese Bezugnahme auf soziale Aspekte findet sich etwa im Leitbild wieder: „*Das Umweltbundesamt – das sind alle seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*“ (Umweltbundesamt 2011).

Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Organisation verfolgt das UBA die sozialen Dimensionen von Nachhaltigkeit im Rahmen eines ganzheitlichen Ansatzes. Nachhaltigkeit als umfassende Organisationsaufgabe wird v. a. durch die Einbindung der Mitarbeitenden in Organisationsprozesse und -entscheidungen umgesetzt, wie etwa durch die partizipative Strategieentwicklung UBA 2015, die Beauftragtenkultur oder durch Begleitkreise zu Initiativen wie dem Audit B+F bzw. dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Durch Partizipation und Mitbestimmung sollen diverse Positionen und Sichtweisen, einschließlich der Genderperspektive, berücksichtigt werden.

4 Gleichstellung und Gender Mainstreaming im Umweltbundesamt

Die Gleichstellungsarbeit in Bundesbehörden ist im Wesentlichen begrenzt durch den Rahmen, den das BGleiG aufspannt, und fokussiert in der Praxis meist Personal- und soziale Angelegenheiten. Die internationale und europäische Strategie GM ist weitreichender, gleichzeitig unpräziser und wird meist mit Organisations- und Prozessentwicklung sowie mit Fachthemen in Verbindung gebracht. GM ist auf nationaler Ebene als Querschnittsaufgabe ins BGleiG eingeflossen, was entsprechend unscharfe Trennlinien zur Folge hat. Dennoch lohnt der getrennte, da geschärfte Blick auf unterschiedliche Grundlagen, institutionelle Tradition, Reichweite, Auswirkungen und – im Fall des UBAs – auch auf die verschiedenen Akteur_innen, um die jeweiligen Potenziale und Wirkweisen sichtbar zu machen.

4.1 Gleichstellung

Für staatliche Institutionen sind gesetzliche Grundlagen und ihre Ausführungsbestimmungen bindende und handlungsleitende Prinzipien. Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Staatsziel gemäß Art. 3 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz (GG) und damit Organisationsziel des UBA. Nicht nur sind „Männer und Frauen [...] gleichberechtigt“ (Art. 3 Abs. 2 S. 1 GG), sondern der Staat und seine Organe haben ausdrücklich die Pflicht, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG) zu fördern und „auf die Beseitigung bestehender Nachteile“ (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG) aktiv hinzuwirken. Um diesen Auftrag zu erfüllen, wurde 1994 das Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes erlassen, was 2001 durch das BGleiG novelliert wurde. Ebenfalls 1994 traten das Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und das Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes in Kraft.

Das Gesetzespaket gibt dem UBA ein Instrumentarium vor und dient zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für seine Mitarbeitenden. Wie in anderen Behörden auch, wurde im UBA 1993 zur Erfüllung der Vorgaben des ersten Frauenförderungsgesetzes die Institution der Frauenbeauftragten einschließlich einer Stellvertreterin geschaffen. Mit dem BgleiG wurde sie 2001 in Gleichstellungsbeauftragte umbenannt. Sie ist direkt der Präsidentin/dem Präsidenten zugeordnet und gemäß der gesetzlichen Regelung sowohl weisungsfrei als auch, aufgrund der Organisationsgröße, im Umfang von einer vollen Stelle von anderen Aufgaben freigestellt. Durch die verpflichtende Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in alle personellen, organisatorischen und sozialen Prozesse und Maßnahmen ist ein wichtiges Korrektiv geschaffen worden. Entsprechend der gesetzlichen Verpflichtung entstand auch die Notwendigkeit, Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne zu erstellen. Die daraus resultierenden Monitoring- und Informationspflichten der Dienststelle machen Ungleichbehandlungen häufig überhaupt erst sichtbar.

Ausgehend von den im BgleiG rechtlich umrissenen Handlungsgebieten ist Gleichstellungsarbeit im UBA im Laufe der Zeit differenzierter und diffiziler geworden. Die Diversifizierung lässt sich anhand der wachsenden Themenvielfalt bzw. Ausdifferenzierung von Themen der vier Gleichstellungspläne deutlich nachvollziehen. 1995 erarbeitete die damalige Frauenbeauftragte den ersten Frauenförderplan, der 1996 verabschiedet wurde (Umweltbundesamt 1996). Wie die nachfolgende Matrix der Handlungsfelder veranschaulicht, wurden nur wenige Themen abschließend bearbeitet, sodass die meisten damit verbundenen Arbeitsfelder auch heute noch bestehen.

Tabelle: Handlungsfelder-Matrix der vier Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne des Umweltbundesamtes (1996–2016)

	1996–1998	2001–2005	2007–2010	2013–2016	
Handlungsfelder-Matrix der vier Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne des Umweltbundesamtes (1996–2016)	Verteilung nach Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Laufbahngruppen (inkl. Gesamtpersonalbestand)	Verteilung nach Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Laufbahngruppen (inkl. Gesamtpersonalbestand)	Verteilung nach Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Laufbahngruppen (inkl. Gesamtpersonalbestand)	Verteilung nach Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Laufbahngruppen (inkl. Gesamtpersonalbestand)	
	Beförderungen nach Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Laufbahngruppen	Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen nach Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- u. Laufbahngruppen	Beförderungen, Höhergruppierungen	Beförderungen, Höhergruppierungen (nach Beamt/-innen und Tarifbeschäftigten) mit/ ohne Laufbahnwechsel	
	Fortbildungsmaßnahmen nach Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Laufbahngruppen; Fortbildungsmaßnahmen nach Dienstvereinbarung	Fortbildungsmaßnahmen nach Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Laufbahngruppen	Fortbildungen	Fort- und Weiterbildung (inkl. IT- und Aufstiegsfortbildungen)	
	Neueinstellungen	Bewerbungen im Vergleich zu Einstellungen	Einstellungen, Bewerbungen	Ausschreibungen und Einstellungen	
			Voll-/Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubung	Voll-/Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende	Voll-/Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende
			zeitlich befristete Verträge	Zeitverträge	befristet Beschäftigte
			Laufbahnaufstieg, Übertragung v. Leitungsfunktionen		
			Ausübung leitender Funktionen (Führungskräfte)	leitende Positionen (Führungskräfte)	Führungspositionen, Ausschreibungsanalyse, Führungskräftenachwuchsprogramm
			Besetzung wichtiger Beratungs- und Entscheidungsgremien	Gremien	Besetzung von Gremien und Ausschüssen, Arbeits- und Begleitkreisen
				Leistungselemente	
				Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Vereinbarkeit von Beruf und Familie
				Telearbeit	Familiengerechte Arbeitszeiten, Telearbeit, Teilzeit, mobiles Arbeiten, Sabbaticals
				Überstunden	
					Tarifbeschäftigte
			Altersstruktur		
			Gender Mainstreaming		
		sonstige Rahmenbedingungen			
		Betriebliches Gesundheitsmanagement			
		Evaluation des Gleichstellungsplans 2007–2010			
	Umfang: 10 Seiten (zuzüglich 16 Seiten statistischer Anhang)	Umfang: 18 Seiten (zuzüglich 29 Seiten statistischer Anhang – Anhang 1; 11 Seiten GM – Anhang 2)	Umfang: 37 Seiten (kein Anhang, integrierte Statistik)	Umfang: 92 Seiten (kein Anhang, integrierte Statistik)	

Zur Veranschaulichung der Ausdifferenzierung der Gleichstellungsproblematiken und einzuleitenden Gegenmaßnahmen sei exemplarisch dem Problem der Disparität von Frauen in Führungspositionen nachgegangen: Innerhalb von 15 Jahren hat sich die Quote von Frauen in Führung zwar von 11 Prozent (1996) auf 30 Prozent (2011) gesteigert, dennoch bleibt sie weit entfernt von Parität oder gar proportionaler Widerspiegelung des Geschlechterverhältnisses im Amt. Zwischenzeitlich gesetzte Ziele von 40 Prozent konnten nicht erreicht werden und es gab phasenweise Rückschritte.⁵ Die Gründe für diese eindeutige Unterrepräsentanz von Frauen in leitenden Funktionen sind vielschichtig. Eine stereotyp männlich geprägte Vollzeit-Führungskultur, die geringere Einbindung in Netzwerke oder Karriereunterbrechungen aufgrund von Elternzeit können benachteiligende Faktoren bei der Karriereentwicklung von Frauen sein, die das UBA in seinen gleichstellungspolitischen Maßnahmen adressiert.

Besonderere Aufmerksamkeit bedürfen in dieser Hinsicht die Regelungen und Mechanismen des beruflichen Aufstiegs. Seit dem Gleichstellungsplan 2007–2010 steht deswegen z. B. als neue Stellschraube der Anteil von Frauen an Spitzennoten – unter Kontrolle von Teilzeitbeschäftigung – im Fokus, denn nur eine herausragende Leistungswertung qualifiziert für die raren höherwertigen Stellen. Für Beamtinnen ist im Hinblick auf ihren Anteil an Spitzennoten mit 30 Prozent in 2004 im Vergleich zu 42 Prozent in 2010 ein Positivtrend zu verzeichnen, der sich auch in der aktuellen Beurteilungsrunde 2013 fortgesetzt, aber eine paritätische bzw. proportionale Repräsentation noch nicht erreicht hat. Aktuell werden auf struktureller Ebene die Beurteilungs- und Leistungsbewertungssysteme im UBA auf ihre diskriminierenden Potenziale und Effekte hin untersucht. Auf individueller Ebene werden Frauen durch In-House Fortbildungen zudem gezielt auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet. Diese Anstrengungen führen in ihrer Gesamtheit dazu, dass die Glasdecke langsam Risse zeigt.

Insgesamt hat sich das Amt seit Mitte der 1990er Jahre feminisiert. Doch die positiven Entwicklungen sind keine Selbstläufer. Trotz der wachsenden Frauenanteile und Gleichstellungszugewinne berichten die interviewten Gleichstellungsakteurinnen im UBA von vielen unerledigten Aufgaben, Rückschritten und einem zähen Ringen um seltene, einzelne Erfolge. Eine solche Wahrnehmung mag einerseits der Verankerung im oft mühsamen, widerständigen Arbeitsalltag geschuldet sein und andererseits der gestiegenen Aufgaben-, Maßnahmen- und Anforderungsfülle. So wurden die Gleichstellungsbemühungen zu komplexer, langwieriger Sisyphusarbeit, die immer höhere Ansprüche an die zeitlichen Ressourcen, das Detailbereichswissen und die Fachkompetenz der Akteur_innen stellt.

Ein Beispiel dafür ist der Audit B+F. Anlässlich des Umzugs des Hauptsitzes von Berlin nach Dessau begann das UBA 2005 mit der Planung für die Audit B+F-Zertifizierung und erhielt das Zertifikat erstmals 2006. Die (Re-)Zertifizierung hat sich längst von einer Einzelmaßnahme im Gleichstellungsplan zu einem eigenständigen Arbeitsfeld entwickelt, für das eine Koordinatorin verantwortlich ist. Als ausschlaggebend für die positive Resonanz auf den Audit erscheint die Umsetzung des umfassenden Maßnahmen- und Zielkatalogs, was schnell zu spürbaren Verbesserungen und

5 Waren 1996 in absoluten Zahlen nur 21 von 152 Führungskräften Frauen – v. a. auf den unteren Führungsebenen – so befanden sich 2011 immerhin 37 Frauen unter den insgesamt 126 Inhaber_innen von Führungspositionen.

Arbeitserleichterungen geführt hat. Initiiert durch den Audit B+F wurden bspw. Eltern-Kind-Zimmer und eine Dienstvereinbarung zur Arbeitsflexibilisierung geschaffen, die Telearbeit, mobiles Arbeiten, flexible und familiengerechte Arbeitszeiten, familienbedingte Beurlaubung oder Sabbaticals ermöglicht. Der Audit und seine Maßnahmen erfahren sowohl bei der Leitung als auch bei den Beschäftigten große Unterstützung, was u. a. die in dreijährigem Rhythmus durchgeführte Beschäftigtenbefragung belegt (Umweltbundesamt 2010a). Dort zählten die Mitarbeiter_innen die Vereinbarkeitsmaßnahmen zu den Hauptgaranten von Gesundheit und Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Das Gros der Führungskräfte ist von der Nützlichkeit und Motivationssteigerung flexibler Arbeitszeiten und -bedingungen überzeugt, was bei den ebenfalls aus dem Audit heraus initiierten Führungskräfte-Verständigungsworkshops zu Tage trat. Es bedarf allerdings eines fortgesetzten Verständigungsprozesses. In der Einschätzung des Audits B+F als Gleichstellungsinstrument kommen auch die Interviewten zu einem äußerst positiven Ergebnis. Ihrer Meinung nach hat der Erwerb des Zertifikats zu einer nachhaltigen Veränderung der Organisationskultur geführt. Allerdings schreiben die Interviewteilnehmenden dem Audit B+F eine im Vergleich zu Gleichstellungsthemen spürbar höhere Akzeptanz zu, aufgrund von wertebasierter Zustimmung zu Vereinbarkeits- und Familienthemen.

Der Audit B+F wird von einem Begleitkreis unterstützt, in dem alle Abteilungen und Befafragten des Amtes, auch die Gleichstellungsbeauftragte, vertreten sind. Die Koordinatorin des Audits sowie die Gleichstellungsbeauftragte sind zudem sehr engagierte und äußerst gut im Haus vernetzte Akteurinnen. Dies stellt einen zentralen Punkt dar, weil die gesetzlichen Grundlagen nicht immer eindeutig sind und das Vertrauen von Leitung und Beschäftigten immer wieder aufs Neue gesichert werden muss. Überhaupt erscheint das gemeinsame Handeln aller Akteur_innen (Dienststelle, Gleichstellungsbeauftragte, Audit B+F) an verschiedenen Schnittstellen (z. B. dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement) mit dem ganzheitlichen Blick auf die Organisation als Schlüssel zum Erfolg. Die sich ausdifferenzierenden Themen können so in ihrer Interdependenz und in geteilter Verantwortung multiperspektivisch bearbeitet werden, was dazu führt, dass Gleichstellungsmaßnahmen wirken.

4.2 Gender Mainstreaming

GM wurde 1997 im Amsterdamer Vertrag der Europäischen Union (in Kraft seit 1999) erstmals rechtlich verbindlich festgeschrieben (Frey 2003).⁶ In Deutschland ist diese europäische Strategie seit 1999 Staatsziel und wurde als Instrument der Verwaltungsmodernisierung eingeführt (Ohlde/Olthoff 2011). Sie soll durch querschnittartige Implementierung zu kulturellem Wandel staatlicher Organisationen führen (Meuser 2004; Behning/Sauer 2005). Als rechtliche Grundlage für die Arbeit der Bundesministerien und nachgeordneten Behörden ist die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesregierung (GGO) entscheidend, die im Jahr 2000 um § 2 GGO ergänzt wurde:

6 Seit der Verabschiedung des Vertrags von Lissabon im Jahr 2008 ist die Verpflichtung der Europäischen Union zu GM in Art. 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union geregelt und weiterhin für alle Mitgliedsstaaten bindend (Sauer 2010).

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (GM)“ (Die Bundesregierung 2011: 6).

Analog verpflichtet § 2 BGlG alle in der Bundesverwaltung Beschäftigten, insbesondere die Führungskräfte, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. GM kreuzte den Weg der Gleichstellungsarbeit im UBA erstmals im zweiten Gleichstellungsplan 2001–2005. Als Besonderheit wurde ein GM-Beitrag vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) als Anhang beigelegt, in dem die Strategie, ihre Umsetzung auf Bundesebene sowie deren ökonomischen und politischen Vorteile erläutert werden.

Den Grundstein für GM im Haus legte das sogenannte „Gender Projekt“ (Life e. V./Röhr 2004). Es ging zurück auf den bereits 1994 gegründeten informellen Arbeitskreis „Frauen und Umwelt“. Darin engagierten sich UBA-Mitarbeiterinnen auch in ihrer Freizeit, indem sie die inhaltliche Arbeit des Hauses „aus Frauenperspektive“ untersuchten. Zentrale Themen waren bspw. Umweltethik, Frauen und Müllvermeidung bzw. -trennung oder Frauen und Nachhaltige Entwicklung. Neuen Aufwind bekam der Arbeitskreis im Jahr 2000, nachdem GM in die Koalitionsvereinbarung der rot-grünen Bundesregierung Eingang gefunden hatte. Die UBA-Mitarbeiterinnen ergriffen die Chance und erarbeiteten 2001 einen Projektantrag mit dem Titel „Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit“ zur Integration von GM in die Umweltpolitik und -forschung, der von der Amtsleitung unterstützt wurde.

Im Laufe des Projektes brachte jede der zehn UBA-Mitarbeiterinnen offiziell zwischen 10 und 20 Prozent ihrer Arbeitszeit ein, ohne jedoch eine Freistellung von anderen Aufgaben erhalten zu haben. De facto überstieg die Projektarbeitszeit die anvisierten 10 bis 20 Prozent bei weitem und wurde vor allem zusätzlich zur regulären Arbeitszeit geleistet. So führten ausnahmslos Frauen unter prekarierten Bedingungen und mit äußerst begrenzten Zeitkontingenten die geschlechtsspezifischen Analysen durch.⁷ In den Interviews gaben die an dem Projekt beteiligten Frauen an, dass andere Rahmenbedingungen zu dem Zeitpunkt nicht verhandelbar schienen, ohne das gesamte Projekt in Gefahr zu bringen. Prekariierung und Ressourcenmangel ziehen sich bis heute durch die Geschichte der Implementierung von GM, was beispielhaft durch die nähere Betrachtung des Gender Projektes deutlich wird.

Das Projekt war inhaltlich zweigeteilt. Im Rahmen eines Vorhabens des Umweltforschungsplans boten externe Forscherinnen der Universität Lüneburg im UBA sechs thematische Workshops an. In einem zweiten Teil entwarf und testete das Projekt in Kooperation mit einem zeitgleich stattfindenden Forschungsprojekt des Instituts für sozial-ökologische Forschung (ISOE) am BMUB Arbeitshilfen. Auf Basis der Umweltverträglichkeitsprüfung und des niederländischen Instrumentes Gender Impact Assessment half das Gender Projekt, Instrumente zur Integration von Gender in die Umweltforschung zu entwerfen. Das Ergebnis war die „GIA Checkliste Rechtsetzung: Ermittlung der gleichstellungspolitischen Auswirkungen bei der Erarbeitung von Gesetzesentwürfen“ (Life e. V./Röhr 2004: 17f.), deren Anwendung beispielhaft anhand der Novellierung des Strahlenschutzgesetzes erfolgte (Hayn/Schultz 2002). Bis heute

7 Viele davon machten in Folge Karriere in der Organisation, was im Projektbericht auf ihre stärkere Sichtbarkeit im Haus zurückgeführt wurde (Frank 2004).

sticht das Instrument GIA in diesem Zusammenhang mangels anderer Praxisbeispiele im Bereich Gesetzesfolgenabschätzung singular heraus (Lewalter 2013; Sauer 2013; Sauer/Vanclay 2011).⁸

Im Anschluss wurde GIA im UBA in drei Pilotprojekten erprobt: 1) Im Bereich der nachhaltigen Nahrungsmittelproduktion wurden die geschlechtsspezifischen landwirtschaftlichen Produktionsstrukturen im Rahmen des Verbändeprojekts „EMAS in der Landwirtschaft“ einer Gender-Analyse unterzogen; 2) im Bereich Risikokommunikation wurden eine gendersensible Leistungsbeschreibung für Forschungsnehmer_innen und ein Leitfadens zur Besten Praxis der Risikokommunikation erarbeitet; 3) bei Wasch- und Reinigungsmitteln wurde der Frage nach Genderaspekten in der Risikobewertung – in Bezug auf die arbeitsteilig höhere Chemikalienexposition von Frauen – nachgegangen und ein Entwurf zur novellierten Detergenzien-Verordnung sprachlich geschlechtergerecht überarbeitet.

Der Einsatz des Instruments GIA hat neue Resultate hervorgebracht und bewiesen, dass und wie die Berücksichtigung der Genderdimension in der Facharbeit die Qualität der Forschung und Beratungsleistungen des UBA positiv beeinflusst – was seitdem vereinzelt, z. B. in der umweltbezogenen Gesundheitsforschung, fortgeführt wird. Der Relevanznachweis von Gender gelang in den drei Pilotprojekten v. a. aufgrund von Kooperationen in gemischten Teams, was einen ganzheitlicheren Blick ermöglichte:

„Als zentraler Erfolgsfaktor erwies sich in diesem Projekt weder die Präsentation von wissenschaftlichen Erkenntnissen noch die Erarbeitung von Arbeitshilfen. Erfolgreich war das Projekt durch die konkreten Ergebnisse in den drei Pilotprojekten“ (Umweltbundesamt 2004b: 2).

Diese Praxiserfahrung wird durch heutige Forschung zu Verwaltungshandeln unterstützt. Geppert und Lewalter (2012) weisen bspw. darauf hin, dass bestimmte Verwaltungstraditionen wie die *selektive Perzeption* hinderlich dabei sind, Querschnittsthemen wie Gender zu etablieren und wirksam und nachhaltig in die ressort- und fachgebiets-spezifische Arbeit zu integrieren (Geppert/Lewalter 2012). Veit (2010) beschreibt selektive Perzeption als den Prozess, nur diejenigen Sachverhalte zur Kenntnis zu nehmen, die direkt dem eigenen Zuständigkeitsbereich zugeordnet sind, was dazu führe, dass Querschnittsthemen als randständig, nicht zum Aufgabengebiet gehörig angesehen und deswegen vernachlässigt bzw. ignoriert würden (Veit 2010: 50). Erschwerend tritt bei Gleichstellungsarbeit hinzu, dass Geschlechter- und Gleichstellungsthemen „kulturell nach wie vor in vielen Fällen abgewertet“ werden (Geppert/Lewalter 2012: 6), was zu einer besonderen Marginalisierung in der perzeptiv selektiven Randständigkeit führt:

„Die erfolgreiche Umsetzung von Genderaspekten in die Facharbeit erfordert die Mitwirkung von MitarbeiterInnen des UBA oder der jeweiligen Organisation. Die Akzeptanz und die Bereitschaft sich für ein Thema zu engagieren, hängt aber entscheidend davon ab, wie sicher sich kurzfristige Erfolge für die individuelle Arbeit realisieren lassen“ (Umweltbundesamt 2004b: 2).

Wenn aufgrund der selektiven Perzeption und unzureichenden Wertschätzung von Genderaspekten in der Facharbeit aber keine persönlich-fachlichen Erfolge zu erhoffen sind,

8 Die bestehenden Arbeitshilfen wurden u. a. vom BMFSFJ in die „Arbeitshilfe Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung“ überführt (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2007).

bleibt GM aus – es sei denn, es werden finanzielle Anreizsysteme geboten. Denn solange Gender nicht als querfinanzierter, integrativer Bestandteil der Umweltforschung etabliert ist, werden genderbezogene Fragestellungen gemäß der Logik der selektiven Perzeption als Zusatzthemen aufgefasst, die ein Mehr an Arbeit verursachen und deswegen zusätzliche Ressourcen benötigen. Werden diese nicht bereitgestellt, wird die Genderperspektive wieder vernachlässigt, wie folgender Vermerkauszug aus der unmittelbar an das Gender Projekt anschließenden Phase verdeutlicht:

„Gemäß Produktplanung sind weder bei [Nennung des Fachgebietes, Anm. A. S.] noch bei [Nennung eines anderen Fachgebietes, Anm. A. S.] Kapazitäten für Aufgaben im Bereich GM vorgesehen. Die Arbeiten, die in der zweiten Hälfte des Jahres 2004 anfielen, wurden bisher von den betroffenen Fachgebietsleitungen lediglich toleriert, weil es sich nach dem AL Beschluss [Amtsleitungsbeschluss, Anm. A. S.] um eine Übergangsphase handeln sollte. Da diese Phase nunmehr (seit längerem) beendet ist, müssen die Arbeiten leider mit sofortiger Wirkung eingestellt werden – es sei denn, die hierfür nötigen personellen Kapazitäten werden bereit gestellt“ (Umweltbundesamt 2005: 2).

Zwar rückt der Vermerk den Mangel an Personalkapazitäten in den Vordergrund, jedoch indiziert die Sprachwahl des „lediglich Tolerierens“, wie wenig Gender als selbstverständlich integrierter Teil der Facharbeit angesehen wurde. Einige Interviewpartnerinnen vermuteten, dass die stark zugespitzte Formulierung auch strategisch benutzt worden sein könnte, um an den Ressourcenbedarf zur Etablierung und Sicherung von Gender-Wissen in der Facharbeit zu erinnern. Faktisch standen nach Projektschluss Ressourcen in Form einer halben Stelle für GM zur Verfügung, die jedoch lange Zeit nicht besetzt wurde.⁹ Weitere Institutionalisierungsvorschläge scheiterten. So sollte zusätzlich zur GM-Stelle in jeder Abteilung eine Person als „Genderberater_in“ benannt und aus diesen Genderberater_innen eine „Genderkommission“ gebildet werden, die abteilungs- und fachbereichsübergreifende Angelegenheiten bearbeiten und beraten sollte (Life e.V./Röhr 2004: 59). Dies konnte ebenso wenig umgesetzt werden wie die Idee, geeignete Fachbereiche zu identifizieren und dort Gender-Pilotprojekte durchzuführen, über die zur Erfolgskontrolle und Qualitätssicherung jährlich in der Abteilungsleitungskonferenz berichtet werden sollte (Life e. V./Röhr 2004: 60ff.).

Obwohl das Projekt grundsätzlich erfolgreich darin war, das Amt und seine Leitung für GM zu sensibilisieren, vermochte es in der kurzen Zeit nicht, die gegenderten Prozesse und Strukturen tiefgreifend zu verändern. Die gesetzliche Verankerung erwies sich in der Praxis als zu schwach und unspezifisch, um ohne kontinuierliche Begleitung und Monitoring weiter zu tragen. Da sich weitere Ressourcen oder Anreize für die Arbeit der Fachgebiete nicht ergaben, kehrten die Mitarbeiterinnen nach Projektende zu ihren alten Aufgaben zurück. Die erworbenen Gender-Kompetenzen konnten nicht ausgebaut bzw. verwendet werden und der Mainstreaming-Ansatz verebbte für Jahre. Was vom Projekt blieb, war der Beschluss über die Einrichtung einer Stelle für GM, deren Inhaber_in, so wurde schließlich entschieden, eine wissenschaftliche Qualifikation vorzuweisen hatte.

9 Die Einstellung verzögerte sich aufgrund eines längeren Klärungsprozesses, u. a. bezüglich der Arbeitsplatzbewertung und tariflichen Einstufung (was die Entscheidung beinhaltete, ob bspw. eine wissenschaftlich-universitäre Qualifizierung erforderlich sein sollte oder nicht) und in Hinblick auf die Anbindung im Haus (es musste die Frage geklärt werden, wer sich als Fachvorgesetzte_r inhaltlich kompetent fühlen würde, die Stelle zu betreuen).

Die Stelle wurde bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt und erstmals 2008 besetzt¹⁰, was GM neu belebte.

Der GM-Umsetzungsbeschluss der Amtsleitung (Umweltbundesamt 2010c), 2010 herbeigeführt durch die erste Inhaberin der GM-Stelle, demonstrierte die Selbstverpflichtung zur Anwendung des Top-down-Prinzips und konkretisierte prioritäre Umsetzungsmaßnahmen. Die systematische Verankerung von GM sollte sich zunächst v. a. auf die Handlungsfelder Facharbeit, Personalentwicklung sowie Organisationsentwicklung konzentrieren – eine Intention, die die Amtsleitung bereits 2004 formuliert hatte (Umweltbundesamt 2004a), deren Umsetzung vor der Stellenbesetzung allerdings nicht gelungen war. GM ist im Umsetzungsbeschluss außerdem als Querschnitts-, Präventiv- und Daueraufgabe formuliert. Ein Querschnittsbereich ist die Sprache. Ähnlich wie in § 1 Abs. 2 BgIeG leitet § 42 Abs. 5 GGO die Bundesministerien an, Gleichstellung auch sprachlich zum Ausdruck zu bringen. Hierzu hat das UBA 2010 einen Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache in Form einer verbindlichen Hausanordnung verabschiedet (Umweltbundesamt 2010b).

Um politisch-administrative Prozesse zu gendern, wurde bereits 2001 im GM-Sonderteil des Gleichstellungsplans 2001–2005 das von Krell, Mückenberger und Tondorf (2001) entwickelte 6-Schritte Prüfmuster empfohlen. Interessant ist das dort angeführte Anwendungsbeispiel bezüglich Personalbeurteilungen, das Hinweise gibt, wie geschlechtsspezifische Diskriminierungspotenziale erkannt und vermieden werden können. Erst 2013 wurden ähnliche Maßnahmen im UBA zum ersten Mal in die Tat umgesetzt, indem die Beurteilungsrichtlinien und -verfahren der Beamtenregelbeurteilung einem „Diskriminierungs-Check“ (Jochmann-Döll/Tondorf 2013: 89ff.) unterzogen wurden. Die große zeitliche Verzögerung in der Bearbeitung des Themas unterstreicht das visionäre, innovative Potenzial von GM, das in diesem konkreten Fall auf theoretischer Ebene der Praxis über eine Dekade voraus war.

Die Implementierung von GM am UBA weist deutliche Parallelen zur internationalen Entwicklung von GM auf (Frey 2008). Der anfängliche Optimismus bezüglich des transformativen Charakters von GM Ende der 1990er und Anfang der 2000er Jahre wurde spätestens ab Mitte der 2000er Jahre von einer Phase der Ambivalenz und Ernüchterung abgelöst, die bis heute andauert (Benschop/Verloo 2006; Baer/Hoheisel 2008; Verloo 2008; Sauer 2010; Rittenhofer/Gatrell 2012). Zahlreiche Veröffentlichungen beschäftigen sich damit, wie schleppend, punktuell (Verloo 2005; Verloo/Lombardo 2007; Lombardo/Meier/Verloo 2009) und sogar rückläufig die Implementierung von GM und seiner Instrumente verläuft, die auch im deutschen Rahmen nicht über Pilotprojekte hinausreicht (Lewalter/Geppert/Baer 2009; Geppert/Lewalter 2011; Lewalter 2013). Am UBA lässt sich die Stagnation auf fehlende Ressourcen für die Facharbeit und die späte Stellenbesetzung zurückführen. Fast 15 Jahre GM haben auf nationaler Ebene anscheinend wenig daran geändert, dass Organisationen – und damit auch Bundesbehörden – Geschlecht als strukturierende, handlungsleitende, differenzherstellende und Ungleichheiten produzierende Kategorie weitestgehend ignorieren (Eveline/Bacchi 2009; Meier/Celis 2011).

10 Die erste Stelleninhaberin war Miriam Hoheisel. Das UBA ist heute die einzige Bundesoberbehörde, die über eine spezifische GM-Stelle verfügt.

Im Gegenteil, GM und sein vielleicht bekanntestes Instrument Gender Budgeting sind von vormals „Erfolgsstrategien“ (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen/Geschäftsstelle Gleichstellung 2011: 3) nun gleichsam zu gleichstellungspolitischen Altlasten geworden. Im Dezember 2012 bezeichnete die Bundesregierung, trotz hoffnungsvoller Ansätze auf Länderebene oder in Kommunen, Gender Budgeting als ungeeignetes finanzpolitisches Instrument. Stattdessen ist GM von der Haushaltssteuerung in die Fachpolitiken zurückdelegiert worden (Deutscher Bundestag 2012: 3), die jedoch Gender als systematisch zu bearbeitendes Querschnittsthema nie wirklich berücksichtigten. Genau an diesem Punkt schlägt das UBA einen anderen Weg ein. GM ist im UBA Teil einer an Ganzheitlichkeit orientierten Amtskultur, die auch GM mit Ressourcen ausstattet, weil sie dessen Wert als Beitrag zur Qualitätssteigerung und Prozessverbesserung und damit zur Zukunftssicherung der Organisation erkennt. Die vermeintlich oft fehlende oder schwer herzustellende Bedeutsamkeit und Wirkmächtigkeit von Gender (Bacchi/Eveline 2010) können nur durch professionelle und akademisch ausgebildete Gleichstellungsakteur_innen, die bspw. die GM-Stelle besetzen, relevant gemacht werden (Meuser 2006: 3207).

Entscheidend für Fortschritte in der Implementierung von GM sind die am UBA gegebene Top-down-Unterstützung, die Ressourcenausstattung und professionalisierte, gut vernetzte Gleichstellungsakteur_innen, die sich auf gesetzliche Regelungen stützen können. Die Gleichstellungserfolge im UBA sind im Kontext eines partnerschaftlichen Arbeitsklimas zu sehen, welches die Gleichstellung der Geschlechter und die Lösung von Vereinbarkeitsfragen als Organisationsaufgaben und zentrale soziale Werte im Rahmen des Nachhaltigkeitsverständnisses anerkennt. Was noch aussteht ist die Herstellung von Kohärenz durch Bündelung und Überführung der diversifizierten gleichstellungswirksamen Anstrengungen und Instrumente in einen besser steuerbaren Regelkreislauf (Controlling). Ziele und Zielsteuerung könnten durch eine ganzheitlich koordinierte Evaluierung besser koordiniert und Wechselwirkungen erkannt und gesteuert werden.

5 Zusammenfassung

Die Erfahrungen im UBA haben gezeigt: Um eine sich ausdifferenzierende Gleichstellungspolitik zwischen Frauenförderung und GM als mit Leben gefüllte Querschnittsaufgabe fachkundig begleiten und die komplexen Aufgaben angemessen bearbeiten zu können, braucht es neben handlungsfähig machenden gesetzlichen Grundlagen engagierte Akteur_innen, einen langen Atem, ein Mehr an zeitlichen und personellen Ressourcen sowie spezifische Kompetenzen. Es ist daher unerlässlich, dass neue, professionalisierte Akteur_innen mit Gender-Kompetenz und akademischen Abschlüssen (z. B. in Gender Studies) die Gleichstellungsbeauftragte, die Dienststelle und die zentrale Steuerung sowie nicht zuletzt die Fachverantwortlichen unterstützen.

Denn nur wenn Gleichstellungsarbeit und ihre Akteur_innen professionalisiert und institutionell abgesichert sind, können die Grenzen der selektiven Perzeption und Widerstände überwunden werden, indem mittels spezifischer Gender-Kompetenzen der Relevanz- und Nützlichkeitsnachweis von Gender und Gleichstellung kontinuierlich

erbracht wird. An Ganzheitlichkeit orientierte Hauskulturen haben sich in dem Prozess als unterstützend erwiesen, um Nachhaltigkeit und die Nachhaltigkeit von Gleichstellungserfolgen zu sichern und dafür zu sorgen,

„... dass die Saat aufgehen möge. Dazu braucht es Zeit, Mühe und gute Wachstumsbedingungen. Denn nichts gedeiht ohne Pflege (Christiane Heiss)“ (Life e. V./Röhr 2004: 75).

Literaturverzeichnis

- Bacchi, Carolin & Eveline, Joan. (2010). *Mainstreaming politics: gendering practices and feminist theory*. South Australia: University of Adelaide Press.
- Baer, Susanne & Hoheisel, Miriam. (Hrsg.). (2008). *Between Success and Disappointment*. (Gender kompetent 4). Bielefeld: Kleine Verlag.
- Behning, Ute & Sauer, Birgit. (2005). *Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen*. Frankfurt/M., New York: Campus Verlag.
- Benschop, Yvonne & Verloo, Mieke. (2006). Sisyphus' Sisters: Can Gender Mainstreaming Escape the Genderedness of Organizations? *Journal of Gender Studies*, 15(1), 19–33.
- Brannick, Teresa & Coghlan, David. (2007). In Defense of Being “Native”: The Case for Insider Academic Research. *Organizational Research Methods*, 10(1), 59–74.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2007). *Arbeitshilfe Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung*. Berlin.
- Corbin Dwyer, Sonya & Buckle, Jennifer L. (2009). The Space Between: On Being an Insider-Outsider in Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(1), 54–63.
- Cordes, Mechthild. (2010). Gleichstellungspolitiken: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorie, Methoden, Empirie* (S. 924–932). Wiesbaden: VS Verlag.
- Deutscher Bundestag. (2012). *Geschlechtersensible Haushaltspolitik (Gender Budgeting)*. Berlin: Deutscher Bundestag. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sven-Christian Kindler, Monika Lazar, Katja Dörner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 17/11124. Berlin. Zugriff am 14. Februar 2014 unter <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/114/1711410.pdf>.
- Die Bundesregierung. (2011). *Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien*. Zugriff am 14. Februar 2014 unter www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Veroeffentlichungen/ggo.pdf?__blob=publicationFile.
- Eveline, Joan & Bacchi, Carol. (2009). Obeying organizational ‘rules of relevance’: Gender analysis of policy. *Journal of Management and Organization*, 15(5), 566–581.
- Frank, Ulrike. (2004). Ist Gender karriereschädlich? – oder: Viel Feind – viel Ehr? In Life e. V. & Ulrike Röhr (Hrsg.), *Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit. Abschlussbericht FKZ 263 01 028 [nicht veröffentlicht]* (S. 57–58). Berlin: Umweltbundesamt.
- Frey, Regina. (2003). *Gender im Mainstreaming*. Königstein/Taunus: Helmer Verlag.
- Frey, Regina. (2008). *Institutionalizing Gender Mainstreaming*. Seoul: Korean Women’s Development Institute.

- Geppert, Jochen & Lewalter, Sandra. (2011). Forschungsskizze: Eine Zwischenbilanz der Implementierung von Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung. In Gertraude Krell, Barbara Sieben & Renate Ortlieb (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen* (S. 133–138). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Geppert, Jochen & Lewalter, Sandra. (2012). Politikfeld Gleichstellung: Institutionalisierungsschritte und Strategien auf Bundesebene. In Barbara Stiegler (Hrsg.), *Erfolgreiche Geschlechterpolitik: Ansprüche – Entwicklungen – Ergebnisse* (S. 5–17). Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Hayn, Doris & Schultz, Irmgard. (2002). *Gender Impact Assessment im Bereich Strahlenschutz und Umwelt*. Zugriff am 14. Februar 2014 unter www.iso.de/fileadmin/redaktion/Downloads/Gender/gia-umwelt-bericht-iso-2002.pdf.
- Hermann, Steffen Kitty. (2003). Performing the Gap – Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung. *arranca!*, (28), 22–26.
- Jochmann-Döll, Andrea & Tondorf, Karin. (2013). *Nach Leistung, Eignung und Befähigung? – Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 14. Februar 2014 unter www.boeckler.de/pdf/p_arbp_276.pdf.
- Krell, Gertraude; Mückenberger, Ulrich & Tondorf, Karin. (2001). Gestaltung politischer Prozesse nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming – 6 Schritte. In Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hrsg.), *Gender Mainstreaming – Informationen und Impulse*. Hannover.
- Kron, René G.; Parvis-Trevisany, Natalie & Schäffer, Utz. (2004). *Zum Erfolg der Implementierung von Controllinginstrumenten*. Zugriff am 14. Februar 2014 unter www.ebs.edu/fileadmin/redakteur/funkt.dept.accountin/working%20papers/WPebs13.pdf.
- Lewalter, Sandra. (2013). *Gender in der Verwaltungswissenschaft konkret: Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung*. Berlin: Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung.
- Lewalter, Sandra; Geppert, Jochen & Baer, Susanne. (2009). Leitprinzip Gleichstellung? – 10 Jahre Gender Mainstreaming in der deutschen Bundesverwaltung. *GENDER*, 1(1), 124–140.
- Life e. V. & Röhr, Ulrike. (2004). *Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit. Abschlussbericht FKZ 263 01 028 [nicht veröffentlicht]*. Berlin: Umweltbundesamt.
- Lombardo, Emanuela; Meier, Petra & Verloo, Mieke. (2009). *The discursive politics of gender equality. Stretching, bending and policymaking*. London [u. a.]: Routledge.
- Mayring, Philipp. (2012). Qualitative Inhaltsanalyse. In Uwe Flick, Ernst von Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 468–475). Hamburg: Rowohlt Verlag.
- McGauran, Anne-Marie. (2009). Gender mainstreaming and the public policy implementation process: round pegs in square holes? *Policy & Politics*, 37(2), 215–233.
- Meier, Petra & Celis, Karen. (2011). Sowing the Seeds of Its Own Failure: Implementing the Concept of Gender Mainstreaming. *Social Politics*, 18(4), 469–489.
- Métraux, Alexandre. (2012). Verfahrenskunst, Methodeninnovation und Theoriebildung in der qualitativen Sozialforschung. In Uwe Flick, Ernst von Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 643–652). Hamburg: Rowohlt Verlag.
- Meuser, Michael. (2004). Von Frauengleichstellungspolitik zu Gender Mainstreaming: Organisationsveränderung durch Geschlechterpolitik? In Ursula Pasero & Birger P. Priddat (Hrsg.),

- Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender* (S. 93–112). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meuser, Michael. (2006). Gender Management: zur Professionalisierung von Geschlechterpolitik. In Karl-Siegbert Rehberg & Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München* (Teilbd. 1 und 2). (S. 3202–3209). Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Meuser, Michael & Nagel, Ulrike. (2003). Das ExpertInneninterview – Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In Barbara Friebertshäuser & Annedore Prengel (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S. 481–491). Weinheim [u. a.]: Juventa-Verlag.
- Meuser, Michael & Nagel, Ulrike. (2010). ExpertInneninterview: Zur Rekonstruktion spezialisierten Sonderwissens. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorie, Methoden, Empirie* (S. 376–380). Wiesbaden: Springer VS.
- Ohlde, Kerstin & Olthoff, Marion. (2011). Verwaltungsmodernisierung und Gender Mainstreaming. In Bernhard Blanke, Frank Nullmeier, Christoph Reichard & Götrik Wewer (Hrsg.), *Handbuch zur Verwaltungsreform* (S. 371–384). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rittenhofer, Iris & Gatrell, Caroline. (2012). Gender Mainstreaming and Employment in the European Union: A Review and Analysis of Theoretical and Policy Literatures. *International Journal of Management Reviews*, 14(2), 201–216.
- Sauer, Arn. (2010). *Gender Impact Assessment Integrated in Social Impact Assessment – the European Experiment in Sub-ordination*. Zugriff am 14. Februar 2014 unter www.wu.ac.at/inst/fsnu/brussels/papers/sauer.pdf.
- Sauer, Arn. (2013). *Gender Impact Assessment*. Berlin. Freie Universität Berlin. Zugriff am 14. Februar 2014 unter <http://beta.liaise-toolbox.eu/content/gender-impact-assessment>.
- Sauer, Arn & Vanclay, Frank. (2011). *Gender and Gender Impact Assessment. Key Citation Series*. Zugriff am 14. Februar 2014 unter www.iaia.org/publicdocuments/Activity_Resources/Key_Citations/Key%20Citations_Gender%2011%20Mar.pdf.
- Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen/Geschäftsstelle Gleichstellung. (2011). *Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm. Rückblick 2008–2011*. Berlin.
- Umweltbundesamt. (1996). *Frauenförderplan des Umweltbundesamtes (UBA) für den Zeitraum 1996 bis 1998 [nicht veröffentlicht]*. Berlin.
- Umweltbundesamt. (2004a). *Protokoll der AL-/Abteilungsleitungskonferenz vom 25.03.2004. TOP 1: Implementierung des Gender Mainstreaming im UBA [nicht veröffentlicht]*. Berlin.
- Umweltbundesamt. (2004b). *Vermerk „Projekt Geschlechterverhältnisse“ A.Z. 90 024 – 9/3 vom 10.12.2004 [nicht veröffentlicht]*. Berlin.
- Umweltbundesamt. (2005). *Vermerk „Produktplanung; hier: Kapazitäten für Gender-Aktivitäten“. IV 1.5/I 2.2 – A.Z. 90 024 – 9/3 vom 20.01.2005 [nicht veröffentlicht]*. Berlin.
- Umweltbundesamt. (2010a). *Beschäftigtenbefragung [nicht veröffentlicht]*. Dessau-Roßlau.
- Umweltbundesamt. (2010b). *Hausanordnung Nr. 07/2010. Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache am Umweltbundesamt*. Dessau-Roßlau.
- Umweltbundesamt. (2010c). *Vorlage für die Kleine AL am 16.03.2010. Konzept zur Implementierung Gender Mainstreaming [nicht veröffentlicht]*. Dessau-Roßlau.
- Umweltbundesamt. (2011). *Unser Leitbild: Umweltbundesamt – für Mensch und Umwelt*. Zugriff am 14. Februar 2014 unter www.umweltbundesamt.de/uba-info/leitbild.htm.

- Umweltbundesamt. (2013). *Gleichstellungsplan des Umweltbundesamtes 2013–2016 [nicht veröffentlicht]*. Dessau-Roßlau.
- Veit, Sylvia. (2010). *Bessere Gesetze durch Folgenabschätzung?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Verloo, Mieke. (2005). Reflections on the transformative potential of Gender Mainstreaming in Europe. In Dorothea Lüdke, Anita Runge & Mechthild Koreuber (Hrsg.), *Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis* (S. 117–129). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Verloo, Mieke. (2008). Assessing a Former Pioneer of Gender Equality: Lessons from the Netherlands. In Susanne Baer & Miriam Hoheisel (Hrsg.), *Between Success and Disappointment – Gender Equality Policies in an Enlarged Europe* (S. 69–81). Bielefeld: Kleine Verlag.
- Verloo, Mieke & Lombardo, Emanuela. (2007). Contested Gender Equality and Policy Variety in Europe. In Mieke Verloo (Hrsg.), *Multiple Meanings of Gender Equality. A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe* (S. 21–51). Budapest: CEU Press.

Danksagung

Ich bedanke mich bei Christiana Jasper, Gisela Klett und Vera Rabelt für alle Diskussionen und ihr fundiertes Feedback. Ohne sie wäre dieser Artikel nicht möglich gewesen. Ich bedanke mich bei Christine Wiesner für die erwiesene Unterstützung. Nicht zuletzt möchte ich mich bei Miriam Hoheisel bedanken.

Zur Person

Arn Sauer, M. A., wissenschaftlicher Mitarbeiter für Gender Mainstreaming im Umweltbundesamt. Arbeitsschwerpunkte: Gleichstellung, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung, Diversity, Menschenrechte, Equality Governance und Impact Assessment.
Kontakt: Umweltbundesamt, Wörlitzer Platz 1, 06844 Dessau-Roßlau
E-Mail: arn.sauer@uba.de

Die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit im Reformprozess – Ausbau von Gleichstellungswissen und Genderkompetenz in Hochschulen

Zusammenfassung

Der Beitrag beschäftigt sich mit Prozessen des Gender Mainstreamings an Hochschulen und referiert empirische Ergebnisse aus einer qualitativen Studie an 13 deutschen Hochschulen. Untersucht wurde die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit im Zuge der Hochschulreform. Die Ergebnisse zeigen: Für gleichstellungsorientierte Innovationen bedarf es externer Impulse sowie der Übernahme von Verantwortung für die Umsetzung durch die Hochschulleitung. Die Hochschulen verfolgen verschiedene Konzepte, um Gleichstellungsaufgaben institutionell in die Hochschulsteuerung zu integrieren. An einigen Hochschulen wurden Gleichstellungsbüros zu internen Genderkompetenzzentren ausgebaut oder vergleichbare Stabsstellen eingerichtet. Durch neue Akteurskonstellationen, Instrumente und Verfahren wurden die strukturellen Voraussetzungen zum Ausbau der Genderwissensbasis geschaffen. Das hat gleichzeitig die organisationale und die berufliche Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit befördert.

Schlüsselwörter

Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming, Genderkompetenz, Hochschulmanagement, Professionalisierung, gleichstellungsorientierte Steuerung

Summary

Modernising universities and professionalising equality work – Extending knowledge of gender equality and gender competencies

The article deals with gender mainstreaming at universities and refers to the empirical results of a qualitative study carried out at 13 universities in Germany. The focus of the study was the professionalism of gender equality work in the context of the modernisation of higher education institutions in Germany. The results show the need for external incentives and for the university heads to take responsibility for implementing innovations focusing on gender equality. The universities use different concepts to integrate equality tasks on an institutional level into the universities' steering organs. Some have transformed their equal opportunities offices into internal gender competence centres or similar departments. Through reorganising structures and instruments for (equality) management in universities, essential conditions for expanding knowledge of gender issues are created, while concurrently promoting the organisational and individual professionalism of gender work.

Keywords

gender equality policies, gender mainstreaming, gender competence, university management, professionalism, gender equality management

Einführung

Der seit den 1980er Jahren beobachtbare Hochschulreformprozess in Deutschland hat nicht nur die Governance innerhalb der Hochschulen beeinflusst.¹ Befördert durch zusätzliche (wissenschafts-)politische Impulse hat sich auch die Gleichstellungsarbeit deutlich verändert. Gleichstellung hat sich als strategisches Aktionsfeld in den Hochschulen etabliert und wird vielfach in die neuen Steuerungsprozesse integriert. Ein umfassendes Gleichstellungskonzept erweist sich mittlerweile als Wettbewerbsvorteil bei der Beantragung von Forschungsmitteln oder der Nachbesetzung von Professuren. Für die Steuerung von Hochschulen wird zunehmend fundiertes Genderwissen relevant. Während Genderforschung nach wie vor ein interdisziplinäres Forschungsfeld ist, etablieren sich an den Hochschulen zunehmend auch Gender Studies als eigenständiges Studienfach, das GenderexpertInnen ausbildet. Die daran anschließende Debatte zur Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit konzentriert sich dabei auf die Frage, welches neue Berufsfeld hier möglicherweise entstanden ist und wie sich dieses entwickeln wird (vgl. Schmidbauer 2005; Baer 2004; Thiessen 2005).

Die Ergebnisse des Forschungsprojektes EQUISTU zum Stand der Umsetzung von Gleichstellungssteuerung an Hochschulen² zeigen, dass Professionalisierungsprozesse im Bereich der Gleichstellungsarbeit auf das Hochschulmanagement konzentriert sind. Sie weisen darauf hin, dass die Umsetzung einer gleichstellungsorientierten Steuerung an Hochschulen sowohl strukturelle Anpassungen als auch an Individuen geknüpfte notwendige Kompetenzerweiterungen umfasst. Erstere betreffen die erforderlichen Unterstützungsleistungen der Organisation, will sie Lernprozesse und organisationalen Wandel mit dem Ziel einer geschlechtergerechteren Hochschule fördern (Stichwort: lernende Organisation). Letztere betreffen die Kompetenzanforderungen an die GleichstellungsakteurInnen einer Hochschule. Dabei handelt es sich um die zentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte – im folgenden Text als Gleichstellungsbeauftragte bezeichnet –, die MitarbeiterInnen des Gleichstellungsbüros oder die Leitung eines Referats oder einer Stabsstelle für Gleichstellung und deren MitarbeiterInnen³. Bei Hochschul- und Dekanatsleitungen und bei den MitarbeiterInnen in den Fachabteilungen⁴ sind gleichfalls Kompetenzerweiterungen erforderlich.

Mit den Entwicklungen des Tätigkeitsfeldes Gleichstellung und dessen Einpassung in die Gesamtorganisation beschäftigt sich dieser Beitrag. Der Blick richtet sich auf Prozesse des organisationalen Lernens, in die Gleichstellungsarbeit im Rahmen der aktuellen Hochschulreform eingebunden ist. Gleichzeitig wird gefragt, was die sich neu entwickelnden Tätigkeits-/Berufsfelder kennzeichnet und wie sich dementsprechend das Kompetenzanforderungsprofil für GleichstellungsakteurInnen in den Hochschulen wandelt.

1 Insbesondere der Aufbau wettbewerbllicher Strukturen in und zwischen den Hochschulen wird als zentrales Kennzeichen des Hochschulreformprozesses hervorgehoben (vgl. Krücken 2011: 108f.; Nickel 2011: 5f.).

2 Das Projekt „EQUISTU – Bessere Hochschulen durch gleichstellungspolitische Steuerung?“ wurde unter den Förderkennzeichen O1FP1147/48 und O1FP1149/50 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert (vgl. www.equality-management.de).

3 Im Text werden diese Personengruppen als GleichstellungsakteurInnen bezeichnet.

4 Diese Personengruppen werden als gleichstellungsrelevante AkteurInnen benannt.

1 Die Hochschulreform und ihre Auswirkungen – die Hochschule als „lernende Organisation“ und institutioneller Rahmen für Gleichstellungsarbeit

Die Reformprozesse und ein Teil der begleitenden (wissenschafts-)politischen Regulierungen und Maßnahmen haben die Integration von Gleichstellungsaspekten in das Hochschulmanagement befördert. Die Strategie des Gender Mainstreamings wirkt in die gleiche Richtung und hat die Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Position gestärkt. Die Hochschulen stehen vor der Aufgabe, diese Prozesse zu gestalten und die notwendigen Strukturen und Ressourcen bereitzustellen. Das Konzept der lernenden Organisation bietet dabei Anknüpfungspunkte auf verschiedenen Ebenen des organisationalen Lernens.

1.1 Merkmale des Hochschulreformprozesses – Professionalisierung des Hochschulmanagements

Mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) von 1998 wurde ein Reformprozess in Gang gesetzt, bei dem umfassende Organisationsentwicklungsprozesse in den Hochschulen eingeleitet wurden. Die Änderungen des HRG führten zur Novellierung sämtlicher Länder-Hochschulgesetze in den Folgejahren. Alle Landesgesetze berücksichtigen seither sowohl Regelungen zur Zielvereinbarung als auch zur leistungsorientierten Mittelzuweisung (vgl. Burkhardt 2004). Fortschritte der Hochschulen bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags sind in diese Instrumente integriert. Die Ziele und Aufgaben der Hochschulen werden in Hochschulentwicklungsplänen mit den Landesministerien ausgehandelt und in Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) festgeschrieben. Auf Landesebene wurde die leistungsorientierte Mittelverteilung mit Gleichstellungsfortschritten verknüpft.

Mit der Entlassung in die Autonomie konnten die Hochschulen eigene Modelle der Ressourcenverteilung und daran gekoppelte Steuerungsinstrumente einführen, um dezentral die politischen Ziele umzusetzen, die mit den Landesministerien vereinbart wurden. Die Hochschulleitung wurde in ihren Entscheidungsbefugnissen gestärkt. Mit Einführung der ZLV waren die Hochschulen auch zu Reformen in der internen Organisationsstruktur aufgefordert. Dabei hat sich ein formaler Wandel in der Verantwortlichkeit für Gleichstellungsaufgaben weg von staatlichen Vertretungen hinein in die Hochschulen vollzogen.

Stellvertretend für den Staat haben im Zuge der Hochschulreform wissenschaftspolitische AkteurInnen Initiativen angeregt, die einen Beitrag zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftssystem leisten sollen. So hat der Wissenschaftsrat im Jahr 2006 gemeinsam mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) die Offensive Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern⁵ initiiert. Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat das Thema Gleichstellung aufgegriffen und in Wissenschaftspakte wie z. B. die Exzellenzinitiative⁶ eingebracht. Bei dem von Bund und Ländern 2007 eingerichteten

5 Vgl. www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Offensive_Chancengleichheit.pdf (Zugriff am 14. November 2013).

6 Vgl. www.dfg.de/foerderung/programme/exzellenzinitiative (Zugriff am 14. November 2013).

Professorinnenprogramm⁷ waren zukunftsorientierte Gleichstellungskonzepte ebenfalls ein wichtiges Kriterium für die erfolgreiche Antragstellung. Für die GleichstellungsakteurInnen bot sich die Chance, Gleichstellungsaufgaben in die Managementaufgaben zu integrieren. Im Zuge der Reform haben die Hochschulen begonnen, Managementkapazitäten auf- bzw. auszubauen (vgl. Krücken 2011), und einen Prozess eingeleitet, der als Professionalisierung des Hochschulmanagements zu verstehen ist.

1.2 Die Hochschulreform und ihre Auswirkungen auf Gleichstellung – Gender Mainstreaming als umfassender Prozess der Organisationsentwicklung

Die rechtliche Grundlage für die Gleichstellungsarbeit stellt die Strategie des Gender Mainstreamings dar, die für den öffentlichen Sektor mit dem Amsterdamer Vertrag verbindlich geworden ist. Gender Mainstreaming zielt auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Institutionen. An der Integration von Gleichstellung in die Steuerung der Hochschule sind viele verschiedene AkteurInnen beteiligt. Im hierarchischen System der Organisation von Hochschulen liegt die Verantwortung dafür bei der Leitungs- und Managementebene, d. h. Hochschulleitung, Dekanaten und Dezernaten. Sie verfügen (formal) über die entsprechenden Entscheidungsbefugnisse zur Umsetzung von Gleichstellungsaufgaben und deren Integration in die Hochschulstrukturen. Die Gleichstellungsbeauftragten haben in ihrer Funktion als Interessenvertretung primär die Aufgabe, Diskriminierungen aufzuzeigen und entsprechende Interventionen einzuleiten bzw. diese von den Verantwortlichen einzufordern.⁸ Sie bringen die dafür notwendigen Kenntnisse von Geschlechterverhältnissen an Hochschulen, der Ungleichheitstatbestände und der gleichstellungspolitischen Strategien zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Ungleichheit entweder schon mit oder eignen sich diese während der Ausübung ihres Amtes an. Die Ressourcenausstattung der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen ist prinzipiell sehr unterschiedlich. In den Fallhochschulen wurden verschiedenste Konstellationen vorgefunden, beginnend mit der zu 50 Prozent freigestellten und gewählten Gleichstellungsbeauftragten ohne weitere Ressourcen bis hin zur hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten mit Unterstützung durch SachbearbeiterInnen, studentische Hilfskräfte und wissenschaftliche MitarbeiterInnen. Hat eine Hochschule ein solches Gleichstellungsbüro aufgebaut, übernehmen in der Regel die zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Leitung und sind – wie die Ergebnisse aus den Fallstudien aufzeigen – maßgeblich am Aufbau der Wissensbasis für die Gleichstellungspolitik der Hochschule beteiligt. Hier setzen die Veränderungsprozesse an, die sich an verschiedenen Hochschulen beobachten lassen.

7 Vgl. www.bmbf.de/de/494.php (Zugriff am 14. November 2013).

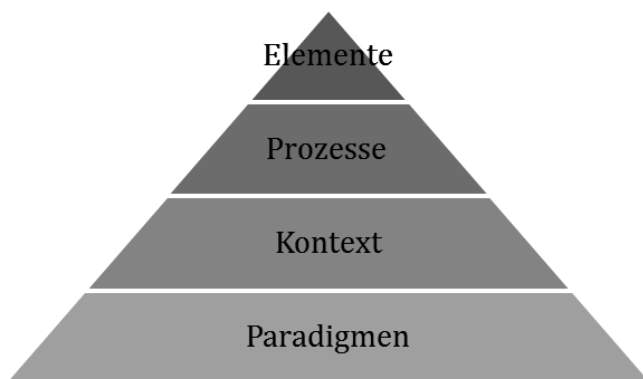
8 In einigen Bundesländern sind in den Landesgleichstellungsgesetzen bzw. in den Hochschulgesetzen neben der Interessenvertretung zusätzliche Aufgaben verankert, wie z. B. die Beratung der Hochschulleitung in Gleichstellungsfragen. Zum Gleichstellungsrecht vgl. www.gesis.org/cews/informationsangebote/gleichstellungsrecht (Zugriff am 5. November 2013).

1.3 Wie sich die Hochschulen und ihre Mitglieder anpassen – Hochschulen als lernende Organisationen

Reformprozesse jeglicher Art stellen Organisationen vor die Aufgabe, neues Wissen in bestehende Strukturen aufzunehmen. Die Schaffung einer veränderten Wissensbasis und die Aneignung verschiedener Kompetenzen durch einzelne Mitglieder der Organisation sind hierbei ein maßgeblicher Teil des organisationalen Lernens. Das Lernsystem bildet sich in den Strukturen der Organisation aus. Eine lernende Organisation braucht dabei die stabilisierende Funktion von Strukturen, durch die ihr Bestand und ihre Handlungsfähigkeit gewährleistet bleiben. Zugleich muss eine Organisation imstande sein, die relevanten Impulse aufzunehmen und in der Organisation umzusetzen (vgl. Argyris/Schön 2002). Die Wissensbasis ist eng mit den Organisationsstrukturen verknüpft. Sie ist aber auch Gegenstand der Lernergebnisse einer Organisation. Diese hat dann gelernt, wenn eine Veränderung an ihrer Wissensbasis stattgefunden hat (vgl. Schreyögg 1999).

Hochschulen stehen als eine Organisation von ExpertInnen (vgl. Pellert 1999) vor der Herausforderung, dass das notwendige organisationale Lernen in einem System erfolgt, in welchem hierarchisch organisierte Lernprozesse und eine Definition der Lerninhalte durch die Hochschulleitung angesichts (teil-)autonom agierender Fakultäten bzw. Fachbereiche und Individuen nur begrenzt möglich sind. Dies erfordert von den Hochschulleitungen passende Maßnahmen, wenn sie neue Regelabläufe und Strukturen etablieren und organisationale und individuelle Lernprozesse befördern wollen (vgl. Willke 2001: 41ff.). Denn es reicht nicht aus, nur die Inhalte bzw. Elemente des Lernens zu definieren und vorzugeben. Willke unterscheidet in diesem Zusammenhang vier verschiedene Ebenen, die hier relevant werden: die Ebene der Inhalte bzw. der Elemente des Lernens, die Ebene der Prozesse des Lernens, die Kontexte des Lernens und die gesellschaftlich vorherrschenden Paradigmen des Lernens.

Abbildung 1: Ebenen der Organisation des Lernens



Quelle: Willke (2001: 44)

Die Inhalte bzw. die konkreten Elemente des Lernens beziehen sich auf die expliziten Lerninhalte wie Controlling- oder Qualitätsmanagement-, aber auch Genderwissen, die

eine Organisation bereitstellen muss, wenn sie entsprechende Reorganisationsmaßnahmen umsetzen will. Bei den Prozessen geht es um den Aufbau von Geschäftsprozessen und neuen Arbeitsabläufen. Dies ist vor dem Hintergrund traditionell gewachsener Regeln und Prozessroutinen eine besondere Herausforderung. Auf der Ebene des Kontexts werden die Umwelt der Organisation und das Zusammenspiel zwischen beiden relevant. Der Kontext bestimmt die Ziele und Visionen einer Organisation. Diese Einflüsse kommen bei Hochschulen, die durch Landesministerien und GeldgeberInnen wie z. B. EU, Bundesministerien oder DFG in hohem Maß externen Zielvorgaben ausgesetzt sind, besonders zum Tragen. Auf der vierten Ebene sind die Paradigmen des Lernens verortet, d. h. die Vorstellungen, die in einer Epoche über den Sinn und die Qualität des Lernens vorherrschen.

2 Methodische Grundlagen der Studie

Das auf drei Jahre angelegte Forschungsprojekt hat die Umsetzungsformen und den bundesweiten Stand der Integration von Gleichstellungsaufgaben in die Hochschulsteuerung untersucht. Neben zwei quantitativen Befragungen, die sich an alle Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten in Deutschland richteten⁹, konnten vor allem in 13 Fallstudien Erkenntnisse über innovative Formen der Integration von Gleichstellungsaspekten in die Hochschulsteuerung gewonnen werden. Das Datenmaterial bildeten steuerungs- und gleichstellungsrelevante Hochschuldokumente und Interviews, die mit VertreterInnen aus der Hochschulleitung und dem Hochschulmanagement sowie mit den GleichstellungsakteurInnen an jeder Hochschule geführt wurden.¹⁰ Die Interviews geben – aus den unterschiedlichen Perspektiven der beteiligten AkteurInnen – Auskunft über den tatsächlichen Stand der Umsetzung(smöglichkeiten) gleichstellungsorientierter Steuerung. Die Grundlage für die Analyse war ein Kategorienraster¹¹, das sowohl aus der Theorie abgeleitete Kategorien enthielt als auch aus dem empirischen Material abgeleitete Codes und Kategorien beinhaltete. Nach der Codierung aller Interviews konnten im nächsten Schritt fallbezogene Analysen und Querauswertungen durchgeführt werden. Im Fokus der Analyse stand dabei das Zusammenwirken der beteiligten AkteurInnen.

In der Konzipierung der Erhebungen und in der Auswertung der Interviews wurde auf Ansätze aus der Governanceforschung (vgl. Nickel 2011) und des Neo-Institutionalismus (vgl. Senge 2011) Bezug genommen. Zur Erfassung der formal-institutionellen Ebene wurden die normative Verankerung von Gleichstellungszielen in Strategiepapieren, die strukturelle Verankerung auf Ebene der Hochschulleitung und die Kooperationsformen der AkteurInnen analysiert. Bei der Analyse wurden die Organisationsstruk-

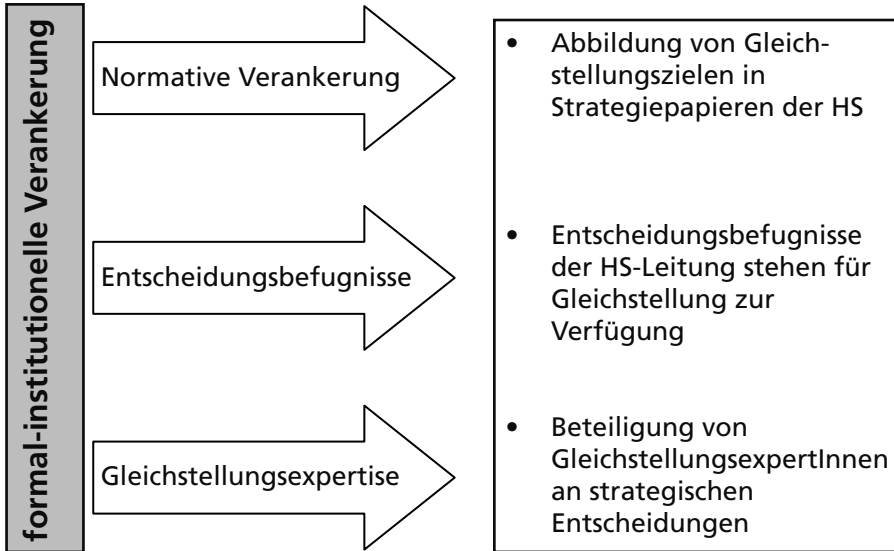
9 Die quantitative Erhebung umfasste zwei parallele Online-Befragungen. Alle Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragte an deutschen Hochschulen wurden angeschrieben und konnten im Befragungszeitraum (10.09.2012 bis 29.10.2012) die Fragebögen online ausfüllen. Insgesamt haben 84 Hochschulleitungen und 96 Gleichstellungsbeauftragte teilgenommen. Die Ergebnisse der Befragung werden in der Abschlussmonographie des Projekts veröffentlicht (für weitere Informationen vgl. www.equality-management.de).

10 An jeder Hochschule wurden – je nach Größe der Hochschule und Art der Fallstudie – fünf bis zehn Interviews durchgeführt.

11 Die Interviews wurden mithilfe des Textanalyseprogramms MAXQDA ausgewertet.

turen zu den beteiligten AkteurInnen in Beziehung gesetzt. Das Interviewmaterial gab Auskunft, wie weit die normativen Vorgaben tatsächlich in die Organisationsprozesse integriert werden konnten und welche Aufgaben und Funktionen die gleichstellungsrelevanten AkteurInnen dabei jeweils in den Fallhochschulen übernehmen.

Abbildung 2: Ebenen der formal-institutionellen Verankerung



Quelle: eigene Darstellung

Die in dem nachfolgenden Kapitel dargestellten Ergebnisse beziehen sich im Schwerpunkt auf zwei Querauswertungen: a) zur organisationalen Verankerung von Gleichstellung (Akteurskonstellationen) und b) zu den Kompetenzanforderungen an GleichstellungsakteurInnen. Die in den Fallhochschulen identifizierten Akteurskonstellationen konnten auf den Auswertungen aufbauend zu fünf unterschiedlichen Typen gleichstellungsorientierter Steuerung verdichtet werden. Die Typenbildung zeichnet die (innovativen) Kooperationsformen nach, die sich in den Hochschulen neu gebildet haben zwischen der Hochschulleitung, die über die notwendigen Entscheidungsbefugnisse verfügt, und der Gleichstellungsbeauftragten bzw. den weiteren GleichstellungsakteurInnen, welche über Gleichstellungsexpertise verfügen. Bei der Typenbildung wurden die institutionellen Rahmenbedingungen der jeweiligen Hochschule berücksichtigt.

3 Ergebnisse der Fallstudien: Hochschulen „lernen“ gleichstellungsorientierte Steuerung

Nachfolgend wird auf Grundlage der Ergebnisse der Fallstudien zunächst der in den Hochschulen beobachtbare Ausbau des Steuerungs- und Genderwissens dargestellt,

bevor anschließend die Akteurskonstellationen detaillierter betrachtet und fünf Steuerungstypen vorgestellt werden, die aus den Fallstudien abstrahiert werden konnten. Die Relevanz externer Impulse für hochschulinterne Lern- und Veränderungsprozesse konnte in den Interviews ebenfalls belegt werden. Dies gilt auch für die zentrale Bedeutung der Hochschulleitung bei der Durchsetzung neuer Denkmuster.

3.1 Lerninhalte und -elemente: der Aufbau von Steuerungs- und Genderwissen innerhalb der Hochschulen

Die Integration von Gleichstellungsaufgaben in die strategische Planung ist ein erstes Indiz für eine veränderte Wissensbasis. Die Formulierung hochschulweiter Gleichstellungsziele in den Hochschulentwicklungsplänen – oder ähnlichen Instrumenten – lässt sich an allen Fallhochschulen feststellen. Die Ziele sind in das Leitbild integriert oder es wurde ein eigener Gleichstellungs-Verhaltenskodex formuliert. Um die Relevanz des Themas zu unterstreichen, wurden an einigen Hochschulen zudem Vizepräsidenten bzw. Prorektorate für Gleichstellung und/oder Diversity eingerichtet (zu den veränderten Akteurskonstellationen s. Kap. 3.2). Diese übernehmen Verantwortung für die Verankerung des Themas in der Organisation und initiieren sowie steuern themenbezogen Diskurse und Aushandlungsprozesse zwischen verschiedenen HochschulakteurInnen. Ein weiteres Indiz für die Integration von Gleichstellung in die strategische Zielsetzung ist die Einrichtung von Stabsstellen oder zentralen Einrichtungen für Gleichstellung bzw. der Ausbau der Gleichstellungsbüros. Diese Organisationseinheiten unterstützen den organisationalen Lernprozess, indem sie das nötige Gleichstellungswissen aufbauen, bündeln und in die Prozesse einbinden.

Ein viertes Indiz ist die Verankerungen von Genderwissen im Hochschulmanagement. An allen Fallhochschulen wurden entweder Controlling- und/oder Qualitätsmanagementabteilungen eingerichtet, in denen steuerungsrelevantes Fachwissen gebündelt wird. Dabei lassen sich zwei unterschiedliche Strategien beobachten, nach denen der Aufbau von gleichstellungsorientiertem Steuerungswissen erfolgte. In einigen Hochschulen wurde das Genderwissen als integraler Teil des Steuerungswissens in der jeweiligen Steuerungsabteilung aufgebaut, z. B., indem MitarbeiterInnen der Controllingabteilung Aufgaben des Gleichstellungscontrollings übernahmen. An einer anderen Hochschule wurde eine Stelle eingerichtet, die je zur Hälfte im Gleichstellungsbüro und in der Controllingabteilung angesiedelt ist.

Während einige Hochschulen eigene Gleichstellungs-Stabsstellen eingerichtet haben, die als Schnittstelle zu den Abteilungen mit Steuerungsaufgaben fungieren, hat eine Fallhochschule eine zentrale Organisationseinheit geschaffen, die genderbezogene Dienstleistungen für die Fachbereiche entwickelt und als interne Wissens- und Beratungseinrichtung für das Themengebiet fungiert.

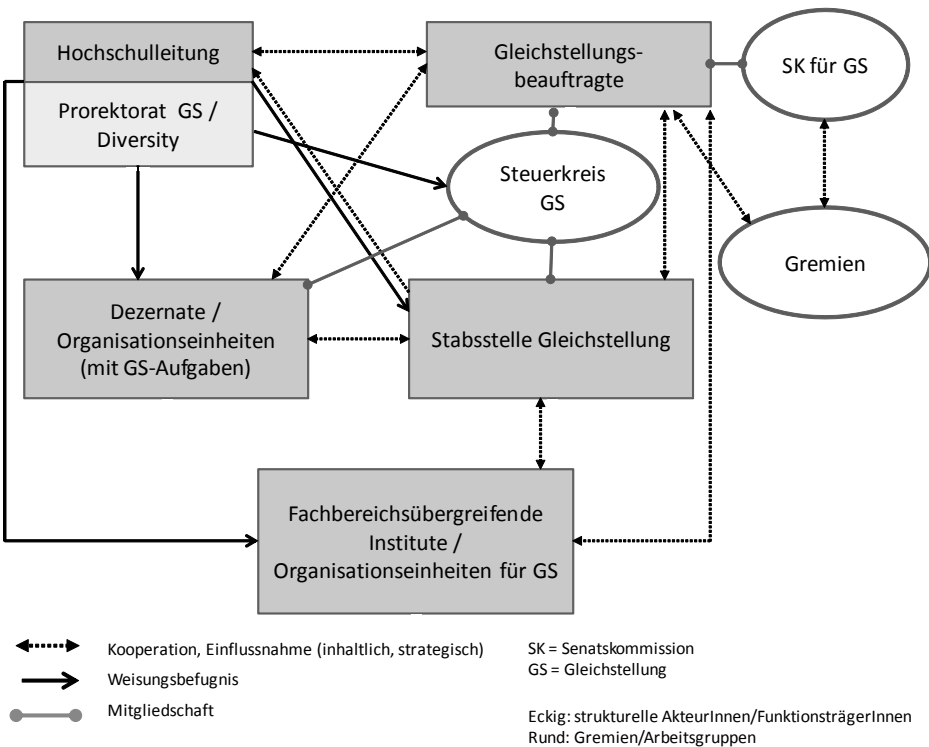
Ergänzend haben einige Hochschulen Wissensportale aufgebaut, die Wissen zu bestimmten Steuerungsbereichen oder Genderfragen gebündelt aufbereiten und allen Mitgliedern der Organisation zur Verfügung stellen. An einer der größeren Hochschulen im Sample wurde sowohl bezogen auf den Bereich Gender als auch auf den Bereich Qualitätsmanagement (QM) ein entsprechendes Portal eingerichtet. An einer der kleinen Hochschulen werden didaktische Lehrmodule für den Bereich Gender in die Lehre angeboten und bereitgestellt.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass sich die Hochschulen um eine Definition der zu lernenden Inhalte bemühen und versuchen, Organisationsentwicklungsprozesse durch den Aufbau von Genderexpertise zu unterstützen.

3.2 Prozesse und Strukturen

Die nachfolgende Grafik (Abbildung 3) zeigt die Akteursgruppen, die neben den originären GleichstellungsakteurInnen gleichstellungsrelevant werden können. Dazu gehören die Hochschulleitung, Stabsstellen innerhalb des Hochschulmanagements, hochschulübergreifende Institute sowie Gremien und neu eingerichtete strategisch ausgerichtete Arbeitsgruppen. Die Gleichstellungsbeauftragte kooperiert mit zunehmend mehr AkteurInnen – zum einen aus dem Hochschulmanagement, zum anderen aber auch mit neu eingerichteten fachbereichsübergreifenden Zentren und Steuergruppen bzw. themengebundenen Arbeitskreisen. Die Abbildung verdeutlicht dieses komplexe Aktionsfeld der GleichstellungsakteurInnen. Dabei werden verschiedene Beziehungsmuster unterschieden.

Abbildung 3: GleichstellungsakteurInnen und gleichstellungsrelevante AkteurInnen an Hochschulen



Quelle: eigene Darstellung

Die Hochschulleitung ist gegenüber den Fachabteilungen und Dezernaten innerhalb der Verwaltung weisungsbefugt. Diese Befugnis gilt auch für speziell auf Gleichstellung ausgerichtete Stabsstellen o. ä. und in einem gewissen Grad auch für die fachbereichsübergreifenden Zentren. Werden diese durch eine/n ProfessorIn geleitet, gilt zwar die Freiheit von Forschung und Lehre, allerdings werden in der Regel bestimmte Funktionen und Aufgaben bereits bei Gründung durch die Hochschulleitung festgelegt. Die häufigste Kooperationsbeziehung ist die der wechselseitigen inhaltlichen und strategischen Zusammenarbeit. Einen Sonderfall bilden bestimmte Arbeitsgruppen und Gremien. Hier arbeiten Personen aus Hochschulleitung, Verwaltung und der Gleichstellung sachbezogen zusammen.

In den Fallhochschulen ist die Vielzahl an gleichstellungsrelevanten AkteurInnen vor allem auf den Aufbau neuer Verhandlungssysteme zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen zurückzuführen. Fast alle Hochschulen haben das Instrument der ZLV zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen eingeführt. Gerade dieses Instrument wird von der Hochschulleitung häufig zur Integration gleichstellungsbezogener Ziele verwendet. An einer Hochschule wurde mit der Installierung gesonderter Zielvereinbarungen zur Erfüllung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ein Verfahren angewandt, das zu gezielten Vereinbarungen mit den Fachbereichen hinsichtlich der Integration von Gleichstellung führte und durch die Einbindung der Hochschulleitung eine hohe Verbindlichkeit erhielt.

Aus der Perspektive der Hochschulgovernance sind die verschiedenen AkteurInnen und deren Kooperationsbeziehungen dafür verantwortlich, wie die Gleichstellungsaufgaben intern umgesetzt werden. Entscheidend für die Durchsetzung von Gleichstellungsaufgaben ist eine strukturell verankerte Kooperationsbeziehung zwischen Fachkompetenz (Genderexpertise) und Entscheidungskompetenz (Leitungsfunktion). Die nachfolgende Tabelle (Tabelle 1) basiert auf den empirischen Ergebnissen der Fallstudien. Die unterschiedlichen Akteurskonstellationen wurden zu fünf verschiedenen Typen gleichstellungsorientierter Steuerung verdichtet. In den Steuerungstypen wird dargestellt, a) wie sich die Struktur der Beziehung gestaltet, b) wie viele und welche AkteurInnen beteiligt sind, c) wo die Genderexpertise strukturell verankert ist und d) welche Rolle die Gleichstellungsbeauftragte einnimmt. Die Typenbezeichnungen beziehen sich auf die Kooperationsbeziehungen zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Hochschulleitung und neuen AkteurInnen. Sie sind Ausdruck dafür, wie unterschiedlich die Strategie des Gender Mainstreamings auf der Handlungsebene operationalisiert werden kann.

Tabelle 1: Typen gleichstellungsorientierter Steuerung

Typen	Akteurskonstellation	Genderexpertise	Rolle Gleichstellungsbeauftragte
Parallelstruktur	<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellungsbeauftragte Gleichstellungskommission 	<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellungsbüro 	<ul style="list-style-type: none"> Leitung Gleichstellungsbüro Durchführung Frauenförderpläne
Tandem	<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellungsbeauftragte Hochschulleitung 	<ul style="list-style-type: none"> Erweitertes Gleichstellungsbüro mit Schnittstellen zum Hochschulmanagement und zu Fachbereichen 	<ul style="list-style-type: none"> Leitung Gleichstellungsbüro Ergebniskontrolle Gleichstellungscontrolling
Dreieck	<ul style="list-style-type: none"> Hochschulleitung Gleichstellungsbeauftragte Stabsstelle für Gleichstellung 	<ul style="list-style-type: none"> Stabsstelle für Gleichstellung (=Schnittstelle zum Hochschulmanagement) Gleichstellungsbüro (=Schnittstelle zu den Fachbereichen) 	<ul style="list-style-type: none"> Leitung Gleichstellungsbüro Vermittlung in Fachbereiche beteiligt an Durchführung Gleichstellungscontrolling
Vertikale Integration	<ul style="list-style-type: none"> Prorektorat Gleichstellung Strategiegruppe Gleichstellung Gleichstellungsbeauftragte Stabsstelle Controlling 	<ul style="list-style-type: none"> Prorektorat Gleichstellungsbüro Strategiegruppe Gleichstellung (=Multiplikatorin für Fachbereiche) 	<ul style="list-style-type: none"> Leitung Gleichstellungsbüro Ergebniskontrolle Gleichstellungscontrolling
Wissensbasierte Matrix	<ul style="list-style-type: none"> Hochschulleitung Gleichstellungsbeauftragte Leitungsgremium der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung für Gender & Diversity 	<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellungsbüro (=Schnittstelle zur Verwaltung) Zentrale wissenschaftliche Einrichtung (=Schnittstelle zu den Fachbereichen) 	<ul style="list-style-type: none"> Leitung Gleichstellungsbüro Vermittlung in Verwaltung Durchführung Gleichstellungscontrolling

Der Typ *Parallelstruktur* bezieht sich auf eine nicht erfolgte Verknüpfung von Gleichstellungsarbeit und Hochschulsteuerung. Die Hochschulleitung nimmt die Verantwortung zur Durchsetzung der Gleichstellungsaufgabe nicht aktiv wahr. Dies führt dazu, dass der Großteil der Mitglieder der Hochschule die Umsetzung der Gleichstellungsaufgaben an die Gleichstellungsbeauftragten delegiert, die wiederum nicht über die „Macht“ zur Durchsetzung verfügen. Gleichstellungssteuerung verläuft hier losgelöst vom Mainstream der Hochschulsteuerung.

Sowohl beim *Tandemtyp* als auch beim *Dreiecktyp* ist eine Integration in die Hochschulsteuerung erfolgt. Diese wird beim Tandem über eine enge Kooperationsbeziehung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Hochschulleitung gewährleistet. Beim Dreieck ist eine weitere Gleichstellungsakteurin/ein weiterer Gleichstellungsakteur, entweder ein Referat oder eine Stabsstelle für Gleichstellungsaufgaben, in die Steuerung involviert. Die GleichstellungsakteurInnen geben in beiden Steuerungstypen wichtige Impulse für die Gestaltung der Umsetzungsprozesse und begleiten diese im Auftrag der Hochschulleitung, die sich aktiv dafür einsetzt, dass Gleichstellungsaufgaben in den Fakultäten wahrgenommen werden.

Beim Typ der *vertikalen Integration* und dem Typ der *wissensbasierten Matrix* sind weitere strategisch wichtige AkteurInnen wie z. B. Dekanate in den Umsetzungsprozess involviert. Über strategisch ausgerichtete Arbeitsgruppen werden bei diesen Steue-

rungstypen Strukturen eingerichtet, in denen die Verantwortung zur Durchsetzung der Gleichstellungsaufgaben auf mehrere AkteurInnen verteilt wird. Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen hier die Funktion von unabhängigen Prozessbegleiterinnen ein und können kritische Fragen stellen.

Bei allen Steuerungstypen zeigte sich, dass eine gewisse Kontinuität der Beziehungen zwischen den beteiligten AkteurInnen für die interne Umsetzung von Vorteil ist. Bei jedem der Steuerungstypen nehmen hauptamtlich tätige GleichstellungsakteurInnen eine tragende Rolle bei der Wissensbildung und der Gestaltung der Umsetzungsprozesse ein.

3.3 Kontexte

Organisationales Lernen findet nicht im geschlossenen Raum statt, sondern ist abhängig vom Zusammenspiel zwischen der Hochschule und ihrer relevanten Umwelt. Organisationen können nicht unabhängig von ihren politischen, ökonomischen, gesellschaftlichen und natürlichen Kontexten operieren (vgl. Willke 2001: 45). Wichtige externe Impulse für das interne Lernen wurden durch wissenschaftspolitische AkteurInnen angeregt (vgl. Kapitel 1). In allen Fallhochschulen haben Vorgaben in den ZLV zwischen Ministerien und Hochschulen und in der leistungsorientierten Mittelvergabe zu einer starken normativ-formalen Verankerung von Gleichstellung geführt. Tatsächlich haben alle Hochschulen Gleichstellungsziele in die ZLV integriert. Deren interne Umsetzung wird jedoch sehr unterschiedlich gehandhabt. Nicht alle Hochschulleitungen treffen ZLV mit den Fakultäten. Wenn sie dies tun, sind i. d. R. auch Gleichstellungsziele integriert.

Die Ergebnisse zeigen, dass die externen Impulse maßgeblich zum internen Wissensaufbau und zum Umbau der internen Strukturen beigetragen haben. Bei den untersuchten Universitäten zeigt sich, dass die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG einen großen Einfluss auf die inhaltliche Ausgestaltung der Gleichstellungssteuerung haben. Die Beteiligung am Professorinnenprogramm oder der Exzellenzinitiative zeigen eine ähnliche Wirkung. Diese Entwicklung hat einen Professionalisierungsschub der Gleichstellungsarbeit ausgelöst. Die häufig über Drittmittel aus den oben genannten Programmen finanzierten Projektstellen haben den strukturellen Aufbau und die Verankerung von Gleichstellungsaufgaben in die bestehenden Steuerungsinstrumente befördert.

3.4 Paradigmen

Nicht nur gesellschaftlich vorherrschende Paradigmen des Lernens beeinflussen das organisationale und individuelle Lernen. Handlungsrelevant für den Aufbau einer gleichstellungsorientierten Steuerung sind auf individueller Ebene und auch fachkulturell verankerte Lernparadigmen. Genderwissen wird vielfach aus dem Alltag abgeleitet und nicht primär als wissenschaftliches Wissen wahrgenommen. Ein Teil der Fallhochschulen hat Gleichstellung als Ressort der Hochschulleitung definiert und damit ein erstes Signal gesetzt, das bestehende Paradigmen des (wissenschaftlichen) Lernens infrage stellt. Die Praxis, Genderkompetenz als Bestandteil von wissenschaftsbezogenen Leitungsaufgaben einzustufen, beginnt sich erst langsam durchzusetzen (vgl. Kamphans 2014).

Wie in den Fallhochschulen festgestellt werden konnte, unterliegt der Aufbau von Genderkompetenz einem Vermittlungsprozess in sehr unterschiedliche Fachkulturen hinein. Standards und Definitionen werden dabei u. a. durch die Genderforschung entwickelt. Für bestimmte Fachkulturen handelt es sich dabei um ein völlig fachfremdes Wissen, das als erste Reaktion Widerstand auslösen kann. Damit organisationales Lernen in den Fachkulturen der Hochschulen stattfinden kann, braucht es möglicherweise einen Paradigmenwechsel.

3.5 Zwischenfazit: Neue Aufgaben für die Gleichstellungsarbeit

In den Fallstudien können wir aufgrund der Art des erhobenen Materials sich neu entwickelnde Tätigkeitsfelder identifizieren, die vor allem zu einem Ausbau der Managementaufgaben beigetragen haben. Im Arbeitsfeld Gleichstellung lässt sich eine Ausweitung der Mitgestaltungsmöglichkeiten im Bereich der strategischen und operativen Gleichstellungssteuerung beobachten. Dazu gehören:

a) die Übernahme operativer Aufgaben

Die Übernahme operativer Aufgaben kann im Bereich akademischer Personalentwicklung, im Bereich gleichstellungsorientierten Berufsmanagements oder bei der Schaffung von Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie durch das Gleichstellungsbüro ausgemacht werden. Dafür wurden in der Regel zusätzliche Stellen eingerichtet. Die Gleichstellungsbeauftragte als Leiterin des Büros fungiert quasi als Dezernats-/Abteilungsleiterin.

b) Strategiegruppen/Projektarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragten oder MitarbeiterInnen aus dem Gleichstellungsbüro arbeiten in neu eingerichteten Projekt- bzw. Strategiegruppen zum Aufbau neuer Steuerungsbereiche und -instrumente mit. Sie liefern das notwendige Fach- und Organisationswissen zur Integration von Genderaspekten.

c) Managementaufgaben

Zum Teil übernehmen die zentralen Gleichstellungsbeauftragten dauerhafte Aufgaben in verschiedenen Steuerungsverfahren wie z. B. die Begleitung, Überprüfung und Beratung der Fakultäten bei der Umsetzung von Steuerungsinstrumenten oder die Bewertung der Gleichstellungsergebnisse im Rahmen von ZLV zwischen Hochschulleitung und Fakultäten.

d) BeraterInnen

Die Gleichstellungsbeauftragten fungieren als interne BeraterInnen für Hochschulleitung, Fakultäten und Forschungsgruppen und stellen Fachwissen zur Verfügung für die Akquise von Projekten, für die Entwicklung von Leitlinien für Fakultäten etc.

Bezogen auf die vier Ebenen der Organisation des Lernens lassen sich unterschiedliche Strategien zur Vermittlung der neu geschaffenen Wissensbasis innerhalb der Hochschulen beobachten. In den Fallhochschulen liegen die Schwerpunkte aktuell auf der Einfüh-

rung von Gleichstellungs-Controllinginstrumenten. Dazu bedarf es auf der Ebene der Elemente und Prozesse des Lernens eines gleichstellungsbezogenen Wissensbildungs- und Kompetenzaufbaus. Dieser erfolgt bei einem Teil der beteiligten AkteurInnen in einem „learning by doing“-Lernprozess. Mit der Integration in die Hochschulsteuerungsprozesse wird versucht, diese Wissensbasis nachhaltig strukturell zu verankern. Die Vermittlung von gleichstellungsorientierten Steuerungskompetenzen in die Fachbereiche hinein steht in den meisten Fallhochschulen noch am Anfang.

4 Die Verdichtung eines Kompetenzanforderungsprofils für GleichstellungsakteurInnen

Zur Unterstützung des organisationalen Lernens ist es notwendig, auch individuelles Lernen entsprechend zu ermöglichen. Organisationales Lernen und individuelles Lernen sind dabei nicht voneinander zu trennen. Letzteres ist geknüpft an ein spezifisches Kompetenzanforderungsprofil, über das die GleichstellungsakteurInnen und gleichstellungsrelevanten AkteurInnen in den Hochschulen zur Erfüllung ihrer Aufgaben verfügen müssen. Weinert (2001) definiert Kompetenz als „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“ (Weinert 2001: 27). Insbesondere in der Literatur zu den beruflichen Schlüsselkompetenzen werden in der Regel verschiedene Kompetenzbereiche unterschieden. Die einzelnen Fähigkeiten und Kompetenzen werden diesen Bereichen zugeordnet. Am häufigsten wird zwischen Fach- und Methodenkompetenzen, sozialen und personalen Kompetenzen unterschieden (vgl. u. a. Enggruber/Bleck 2005: 10). Die auf das jeweilige Aufgabengebiet zugeschnittene Ausgestaltung der verschiedenen Kompetenzbereiche und deren Zusammenspiel kann als das Kompetenzprofil eines bestimmten Tätigkeitsfeldes in einer Organisation definiert werden.

Nachfolgend werden aus den veränderten Anforderungen und dem sich wandelnden Organisationsumfeld entsprechende Kompetenzanforderungen an die GleichstellungsakteurInnen zu einem Kompetenzprofil verdichtet. Dieses berücksichtigt die verschiedenen Ebenen des organisationalen Lernens nach Willke (vgl. Kap. 1). Ergänzend werden anschließend die Anforderungen für die gleichstellungsrelevanten AkteurInnen in der Hochschule benannt. Denn durch die Integration von Genderaspekten in die Hochschulsteuerung ergeben sich auch für diese AkteurInnen neue Kompetenzerfordernisse.

4.1 Das Kompetenzanforderungsprofil für GleichstellungsakteurInnen

Für GleichstellungsakteurInnen an den Hochschulen lässt sich beobachten, dass zum einen die Ansprüche an ihre wissenschaftlich fundierte Gleichstellungs- und Genderexpertise sehr hoch sind und sie zum anderen diese Expertise an verschiedene hochschulinterne Kontexte anpassen müssen.

Das Kompetenzanforderungsprofil für GleichstellungsakteurInnen erfordert neben fundierten Kenntnissen aus der Genderforschung auch Wissen bezogen auf verschiedene Steuerungsbereiche. Darüber hinaus fungieren sie als interne BeraterInnen für Gleichstellungs- und Genderfragen und entwickeln problembezogene Lösungen für die neuen Aufgabenstellungen. Wie umfassend die Kenntnisse der GleichstellungsakteurInnen in den verschiedenen Steuerungsbereichen sein müssen, hängt maßgeblich von den organisationalen Rahmenbedingungen ab (vgl. Kapitel 3.1).

In Anlehnung an die vier Ebenen des organisationalen Lernens werden in Tabelle 2 für die GleichstellungsakteurInnen entsprechende Kompetenzbereiche unterschieden.

Tabelle 2: Kompetenzanforderungsprofil an GleichstellungsakteurInnen in Hochschulen

Elemente (Inhalte/Wissen)

- Genderwissen
- Fachwissen zu verschiedenen Steuerungsbereichen und Fachgebieten: OE, Personalmanagement, rechtliche Aspekte, Controlling, QM etc.

Prozesse und Strukturen

- Methodisch-didaktische Fähigkeiten
 - Netzwerkkompetenz
 - Projektmanagement
 - analytische Fähigkeiten
 - soziale Kompetenz
- Organisations(-spezifische) Erfahrungen
 - Hochschul-/Organisationswissen
 - Beratungserfahrung (Fachbereiche/Dezernate etc.)
 - Gremienerfahrung

Kontext

- Konzeption und Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie (vor dem Hintergrund hochschulübergreifender Diskurse)
- Rollenverständnis und handlungsleitende Motive (Kooperation vs. Konflikte)
- Beratungsverständnis (mit Blick auf Fachbereiche und Hochschulleitung)
- Hochschulübergreifende Vernetzung: politische und fachliche (Gender-)Netzwerke

Paradigmen

- Reflexion des Verständnisses von Wissenschaft und Paradigmen des Lernens (gesellschaftlich und fachkulturell)
- Reflexion allgemeiner gesellschaftlicher Gleichstellungsdiskurse vor dem Hintergrund des Hochschulkontextes

Quelle: eigene Darstellung

Auf der Ebene der Elemente findet sich das Fachwissen der Personen wieder. Dieses ist aufgrund der Anforderungen durch die neue Hochschulsteuerung um die Fachexpertise aus den verschiedenen Steuerungsbereichen und Fachgebieten des Hochschulmanagements ergänzt.

Auf der Ebene der Prozesse und Strukturen werden methodisch-didaktische Fähigkeiten und organisationspezifisches Erfahrungswissen relevant. Diese sind angesichts der komplexer werdenden Akteurskonstellationen (vgl. Abbildung 3) und der neuen internen Rollen- und Aufgabenverteilung – z. B. in Hinblick auf die Gleichstellungsbeauftragte als interne Beraterin bei Projektanträgen – besonders relevant.

Da die externe Umwelt auch die Ziele und Visionen der Universitäten beeinflusst, müssen die GleichstellungsakteurInnen in der Lage sein, Anforderungen, wie sie sich beispielsweise durch das Professorinnenprogramm oder die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ergeben haben, aufzunehmen und in entsprechende Gleichstellungskonzepte und -strategien umzusetzen. Auf welche Art und Weise die GleichstellungsakteurInnen diese Einflüsse intern umsetzen, ist dabei abhängig von dem eigenen Rollen- und Beratungsverständnis und wird beeinflusst durch handlungsleitende Motive wie beispielsweise Kooperations- oder Konsensorientierung.

Wie die Fallstudien gezeigt haben, müssen Gleichstellungsfragen in Hochschulkontexten immer vor dem Hintergrund gesellschaftlich vorherrschender Paradigmen des Lernens geführt werden. Wenn es gelingen soll, auch Standards und Definitionen aus der Genderforschung in Fachkulturen und die dort umgesetzte Forschung und Lehre zu integrieren, ist eine gemeinsame Reflexion und Diskussion bestehender Paradigmen des Lernens notwendig. Der gesellschaftliche Diskurs um Gleichstellung muss an den Hochschulkontext angepasst werden und dort vorherrschende Denktraditionen und Paradigmen reflektieren.

4.2 Kompetenzanforderungen an die gleichstellungsrelevanten AkteurInnen

Während sich das Kompetenzanforderungsprofil der GleichstellungsakteurInnen direkt von ihrem im Zuge der Reform neu entstehenden Tätigkeitsfeld ableitet, ergeben sich die Anforderungen an die anderen beteiligten AkteurInnen aus dem Grad ihrer Verantwortung für Gleichstellung, dem Stand der Umsetzung gleichstellungsorientierter Steuerung in ihrem jeweiligen Tätigkeitsfeld usw. Wie die Ergebnisse der Fallstudien zeigen, verfügen sie zwar über weniger Genderwissen und stehen in geringerem Maß in Austausch mit externen Gendernetzwerken als die GleichstellungsakteurInnen, aber auch sie müssen ihr Kompetenzprofil an die sich verändernden Organisationsziele, Lerninhalte und Strukturen anpassen, wenn eine gleichstellungsorientierte Steuerung gelingen soll. Für sie gilt das, was auch für MitarbeiterInnen und Führungskräfte in Unternehmen gilt: Genderkompetenz ist ein fester Bestandteil der Schlüsselkompetenzen.

4.2.1 Was bedeutet Genderkompetenz?

Ergebnisse der Genderforschung zu „gendered organizations“ (Acker 1990: 145ff.) oder zum „Doing Gender“ in Organisationen (vgl. Wilz 2008: 508ff.; Wilz 2002) zei-

gen die tief verankerte geschlechtliche Substruktur einer Organisation auf. Sollen diese häufig nicht auf der strukturellen Ebene sichtbaren, z. T. unbewusst ablaufenden Prozesse sichtbar gemacht werden, erfordert dies von allen Beteiligten eine grundlegende Genderkompetenz. Vorhandene Definitionen von Genderkompetenz sehen diese übergreifend als Schlüsselkompetenz für nahezu alle Berufsgruppen und insbesondere Führungskräfte:

„Genderkompetenz ist somit das Wissen, in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im (privaten, beruflichen, universitären) Alltag zu erkennen und die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden“ (Metz-Göckel/Roloff 2002: 8).

Genderkompetenz erfordert Grundwissen über die gesellschaftlichen Strukturdaten differenziert nach Geschlecht und über den Forschungsstand zur Konstitution und Hierarchisierung der Geschlechterverhältnisse sowie, in Ansätzen, Kenntnisse der Geschlechtertheorien und für Metz-Göckel und Roloff auch Prozess- und Verfahrenswissen, etwa im Umgang mit Menschen, mit Gruppenprozessen oder mit Konflikten in Arbeitszusammenhängen.

Für die Hochschulleitung ist Genderkompetenz notwendig zur Umsetzung einer gleichstellungsorientierten Steuerung. Sie gewährleistet, dass die Personen die geschlechtliche Substruktur einer Organisation oder Fachkultur erkennen und Handlungsnotwendigkeiten benennen können. Als Verantwortliche für die Umsetzung der gleichstellungsorientierten Steuerung innerhalb ihrer Hochschule kann die Hochschulleitung dann für die Entwicklung von Maßnahmen und Ideen auf die Expertise der GleichstellungsakteurInnen zurückgreifen und ihre Entscheidungsbefugnisse für Gleichstellungsfragen einsetzen bzw. Genderwissen in ihren Entscheidungen berücksichtigen. Ähnliches gilt für die Dekanate und Führungskräfte der Fachabteilungen auf der Ebene der Fakultäten.

4.2.2 Die Adaption des Begriffs der Genderkompetenz für die gleichstellungsrelevanten AkteurInnen

Der Begriff der Genderkompetenz wird nachfolgend spezifisch auf den Kontext „Hochschule“ adaptiert und bezogen auf Hochschul- bzw. Dekanatsleitung und die Fachabteilungen jeweils um einzelne Aspekte ergänzt. Die Ausarbeitungen beziehen sich auf die Ergebnisse der Fallstudieninterviews und die Erfahrungen der AkteurInnen bei der Umsetzung einzelner Instrumente:

- a) Die Art und der Umfang des notwendigen Genderwissens sind je nach Aufgabengebiet unterschiedlich ausgerichtet. So ist zwar bei Führungskräften eigenes Umsetzungswissen und Wissen um Lösungsansätze durchaus wünschenswert, kann aber auch durch gute Kooperationsstrukturen mit den GleichstellungsakteurInnen und damit einen Rückgriff auf deren Wissen sichergestellt werden. Für die MitarbeiterInnen in den Fachabteilungen ist es hingegen notwendig, sich fachspezifisches Genderwissen anzueignen und dieses dann bezogen auf ihr Fachgebiet anwenden und operationalisieren zu können. Nur auf diese Weise können MitarbeiterInnen an

diesen Schnittstellen konzeptionell an der Entwicklung und Integration von Gleichstellungsindikatoren in verschiedenen Steuerungsinstrumenten mitarbeiten. Gerade wenn es um die Operationalisierung von Genderwissen in einem Steuerungsbereich wie z. B. Controlling oder QM geht, ist steuerungsbereichsspezifisches Genderwissen erforderlich, das z. T. sogar erst von den AkteurInnen selbst entwickelt werden muss.

- b) Die Reflexion des eigenen Gleichstellungsverständnisses und die Entwicklung und Kommunikation eines hochschulweiten Gleichstellungsansatzes ist für die Hochschulleitung von besonderer Relevanz. Sie ist maßgeblich für die „Übersetzung“ der externen Einflüsse (Kontext) in interne Prozesse und Strukturen verantwortlich. Dies setzt ein Genderwissen voraus, das eine Reflexion des Gleichstellungsansatzes der Hochschule vor dem Hintergrund allgemeiner gesellschaftlicher und (wissenschafts-)politischer Gleichstellungsdiskussionen erlaubt. Die Übersetzung der externen Einflüsse in interne Diskurse und Strukturen erfordert in hohem Maß kommunikative Fähigkeiten und Organisationserfahrung. Für die Hochschulleitung ist die Durchsetzung von forschungs- und lehrbezogenen Gleichstellungsstandards eine weitere Herausforderung in der internen Kommunikation. Bislang nicht eingebundene Qualitäts- und Werteparadigmen müssen hier intern vermittelt werden.
- c) Ähnliche Diskussionsprozesse müssen auch die Dekane und Dekaninnen in den Fachbereichen führen. Der Gleichstellungsansatz der Hochschule und die z. B. im Rahmen von ZLV getroffenen Gleichstellungsziele müssen innerhalb der Fakultäten kommuniziert werden. Dabei müssen je nach Fachkultur und Rahmenbedingungen spezifische Lösungsansätze entwickelt werden. Dies erfordert auch auf der Fachbereichsebene den Aufbau von Genderwissen und -kompetenz. Der Aufbau entsprechender Strukturen auf Dekanatsleitungsebene sowie die Installation neuer fakultätsinterner Instrumente und Kooperationsverfahren ist Aufgabe der Dekanatsleitung.

5 Fazit: Ausdifferenzierung und Professionalisierung der Genderarbeit an Hochschulen

Die Verlagerung von Entscheidungsbefugnissen für Gleichstellung auf die Ebene der Hochschulleitung und die Beteiligung von GleichstellungsakteurInnen an strategischen Entscheidungen haben an einigen der untersuchten Hochschulen den Handlungsspielraum für Gleichstellung innerhalb der Organisation erweitert: Gleichstellungspolitik ist hier zu einer Organisationsentwicklungsaufgabe geworden. Tatsächlich haben einige der Hochschulen die Voraussetzungen eines organisationalen Lernens von Gleichstellungssteuerung geschaffen, Strukturen und Instrumente angepasst und entsprechende Genderkompetenz aufgebaut. Zum Teil ist ein eigenständiges Arbeitsfeld Gleichstellung im Hochschulmanagement entstanden. Letzteres ist aufgrund der Bündelung von Expertise in Gleichstellungsbüros oder -stabsstellen gestärkt worden. Zur regulären Wissensbasis der Fallhochschulen gehören inzwischen das Genderwissen und gleichstellungsbezogene Fachwissen der Gleichstellungsbeauftragten sowie der MitarbeiterInnen der Gleichstellungsbüros bzw. -stabsstellen. Zusammen mit der Nutzung bestehender Instrumente

wie beispielsweise ZLV oder Controllingverfahren auch für Gleichstellungsziele bzw. gemeinsam mit dem Aufbau spezifischer Instrumente der Gleichstellungssteuerung sind diese Entwicklungen Ausdruck einer gestiegenen organisationalen Professionalität von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Diese wurde vor allem durch zusätzliche externe Impulse notwendig, die den Bedarf an gleichstellungspolitischen Innovationen in den Hochschulen gesteigert haben.

Dieser gestiegene Bedarf hat an einigen Hochschulen zu fach- und abteilungsübergreifenden Kooperationen und Entwicklungsprojekten sowie neuen Akteurskonstellationen geführt. Die zunehmende Umsetzung gleichstellungsorientierter Steuerung befördert den Aufbau beruflicher Professionalität, denn das Arbeitsfeld Gleichstellung an Hochschulen beinhaltet inzwischen eine Vielzahl neuer Aufgaben und Tätigkeitsbereiche für GleichstellungsakteurInnen. Neben die gesetzlich verankerte Tätigkeit treten auch operative Aufgaben wie die Bereitstellung von Service und Dienstleistungen für Forschung und Lehre sowie die Einbindung in Hochschulentwicklungsprozesse und in das Hochschulmanagement. Die MitarbeiterInnen der Gleichstellungsbüros erwerben bereits im Studium Genderwissen, das sie hochschulintern bezogen auf verschiedene Leistungsbereiche wie Lehre und Forschung anwenden und auf dessen Basis sie innerhalb der Hochschule weitere gleichstellungspolitische Innovationen anregen können.

Resümierend kann daher festgehalten werden, dass die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen zunächst eine Folge gleichstellungspolitischer Innovationen im aktuellen Hochschulreformprozess ist. Erst aus der Umsetzung der innovativen Steuerungsansätze ist die Notwendigkeit auch zu einer Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit entstanden. Gleichzeitig darf aber nicht vernachlässigt werden, dass die Entwicklung innovativer Lösungen und Ansätze nicht ohne die bereits in hohem Maße vorhandene Genderexpertise und Hochschulerfahrung der GleichstellungsakteurInnen möglich gewesen wäre. Diese hat sich aus der Auseinandersetzung mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming an den Hochschulen entwickelt. Mit der Integration von Gleichstellungsaufgaben in die Handlungsfelder des Hochschulmanagements zeichnet sich aus unserer Sicht ein gleichstellungspolitischer Wandel ab, der sich auf die Veränderung der Organisationsstrukturen konzentriert und – so die Hoffnung – insgesamt auf einen Kulturwandel im Wissenschaftssystem abzielt. Dieser kann erfolgreich sein, wenn mehr Hochschulen als bisher diesen Wandel mittragen.

Literaturverzeichnis

- Acker, Joan. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Argyris, Chris & Schön, Donald A. (2002). *Die Lernende Organisation. Grundlagen, Methode, Praxis*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Baer, Susanne. (2004). Qualifikation und Schlüsselqualifikationen in den Gender Studies. Einführung. In ZtG (Hrsg.), *Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum. Studiengänge, Erfahrungen, Herausforderungen* [Dokumentation der gleichnamigen Tagung vom 4. bis 5. Juli 2003] (S. 119–120). Berlin: Trafo-Verlag.

- Burkhardt, Anke. (2004). Was ist Chancengleichheit wert? Zur leistungsbezogenen Mittelverteilung im Hochschulbereich. In Heidemarie Wüst (Hrsg.), *Gender konkret! Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen* [Dokumentation der 13. Tagung BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“ vom 25. bis 27. Juni 2003] (S. 29–54). Berlin.
- Enggruber, Ruth & Bleck, Christian. (2005). *Modelle der Kompetenzfeststellung im Beschäftigungs- und bildungstheoretischen Diskurs – unter besonderer Berücksichtigung von Gender Mainstreaming*. Dresden. Zugriff am 12. November 2013 unter www.equal-sachsen-sozialwirtschaft.de/download/Modelle_gesamt.pdf.
- Kamphans, Marion. (2014). *Zwischen Überzeugung und Legitimation. Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft* (Dissertation). Wiesbaden: Springer VS (im Erscheinen).
- Krücken, Georg. (2011). Soziologische Zugänge zur Hochschulforschung. In Edith Braun, Katharina Kloke & Christian Schneijderberg (Hrsg.), *die hochschule* (Disziplinäre Zugänge zur Hochschulforschung), (2), 102–116.
- Metz-Göckel, Sigrid & Roloff, Christine. (2002). Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. *Journal Hochschuldidaktik*, 13(1), 7–10.
- Nickel, Sigrun. (2011). Governance als institutionelle Aufgabe von Universitäten und Fachhochschulen. In Thomas Brüsemeister & Martin Heinrich (Hrsg.), *Autonomie und Verantwortung. Governance in Schule und Hochschule* (S. 123–143). Münster: Verlag Monsenstein und Vanderdat.
- Pellert, Ada. (1999). *Die Universität als Organisation. Die Kunst, Experten zu managen*. Wien: Böhlau.
- Schmidbauer, Marianne. (2005). Gender Studies und Professionalisierung. Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungsaussichten von Studierenden und AbsolventInnen der Frauen- und Geschlechterstudien/Gender Studies. In Heike Kahlert, Barbara Thiessen & Ines Weller (Hrsg.), *Quer denken – Strukturen verändern. Gender Studies zwischen Disziplinen* (S. 275–300). Wiesbaden: VS Verlag.
- Schreyögg, Georg. (1999). *Organisation. Grundlagen der Organisationsgestaltung*. Wiesbaden: Gabler.
- Senge, Konstanze. (2011). *Das Neue am Neo-Institutionalismus. Der Neo-Institutionalismus im Kontext der Organisationswissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS.
- Thiessen, Barbara. (2005). Inter- und Transdisziplinarität als Teil beruflicher Handlungskompetenzen. Gender Studies als Übersetzungswissen. In Heike Kahlert, Barbara Thiessen & Ines Weller (Hrsg.), *Quer denken – Strukturen verändern. Gender Studies zwischen Disziplinen* (S. 249–273). Wiesbaden: VS Verlag.
- Weinert, Franz E. (2001). Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In Franz E. Weinert (Hrsg.), *Leistungsmessungen in Schulen* (S. 17–31). Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Willke, Helmut. (2001). *Systemisches Wissensmanagement* (2. Aufl.). Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Wilz, Sylvia Marlene. (2008). Organisation: Die Debatte um ‚Gendered Organizations‘. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (2. Aufl.) (S. 505–511). Wiesbaden: Springer VS.
- Wilz, Sylvia Marlene. (2002). *Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen*. Opladen: Leske + Budrich.

Zu den Personen

Melanie Roski, Dr., Projektleiterin und wissenschaftliche Mitarbeiterin, Sozialforschungsstelle/TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Academic Entrepreneurship, Unternehmensgründungen in wissens- und technologieintensiven Bereichen, wissensintensive Tätigkeiten/Wissensarbeit, Frauen- und Genderforschung, Geschlechterpolitik in Organisationen, Hochschulforschung.

Kontakt: Evinger Platz 17, 44339 Dortmund

E-Mail: roski@sfs-dortmund.de

Ingrid Schacherl, Dr. Phil., Projektleiterin EQUISTU, Frauenakademie München. Arbeitsschwerpunkte: Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies, Hochschulforschung, Organisationsforschung, Handlungsforschung, Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft, Forschung und Technik, Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming, Equality-Management, Beratung, Supervision.

E-Mail: office@ingrid-schacherl.net

Kommunale Gleichstellungsarbeit und ihre Akteurinnen – die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Auftrag – Umsetzung – Ergebnisse

Zusammenfassung

Die Einrichtung der kommunalen Gleichstellungsstellen ist Ausdruck politischer und gesellschaftlicher Veränderungsprozesse. Die kommunalen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten (FGb) sollten Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung von Frauen in den Kommunen befördern und als Controllinginstanz wirken. Damit wurde ein neues Arbeitsfeld auf der Basis von Gleichstellungsgesetzen und Kommunalverfassungen geschaffen, dessen Ausgestaltung die Stelleninhaberinnen selbst entwickeln mussten. Der neuartige Auftrag machte die Formulierung des Berufsbilds der Gleichstellungsbeauftragten notwendig, um die Qualität, die Vergleichbarkeit und die politische Wirksamkeit der Aufgabenwahrnehmung sicherzustellen. Zu einer zentralen Frage entwickelte sich der Anspruch, das Gleichstellungsgebot als Querschnittsaufgabe für alle Bereiche der Verwaltung durchzusetzen. Aufbauend auf Ist-Analysen wurden Maßnahmen für gleichstellungspolitische Reformen entwickelt und implementiert. Anhand von Praxisbeispielen sowie einer exemplarischen Darstellung von vier Typen der Gleichstellungsarbeit wird die Umsetzung der Arbeit diskutiert. Der Erfolg von Gleichstellungsarbeit hängt davon ab, ob es gelingt, in den öffentlichen Verwaltungen den dafür erforderlichen kulturellen Wandel in Gang zu setzen. FGb haben, mit unterschiedlichen Ansätzen, in ihren Kommunen die dafür notwendigen Lernprozesse angestoßen und begleitet.

Schlüsselwörter

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Reformauftrag, Querschnittsaufgabe Geschlechtergleichstellung, Gleichstellungsgesetze, Berufsbild, Reformpraxis

Summary

Local government gender equality work and its protagonists, the equal opportunity officers. Remit – implementation – results

The establishment of equal opportunities offices at the local government level since the 1980s is a reflection of ongoing social and political change processes. The aim in creating these posts was to promote gender equity and equality between women and men in local government; they were also to act as a controlling body. A new field of work was thus established on the basis of equal opportunity laws and local government constitutions, whose terms and conditions had to be established by the incumbents of the new posts. This new task required the definition of a job profile of equal opportunity officer to guarantee both quality and comparability and the political impact of work carried out in office. The goal of implementing gender as a transversal category in all administrative departments emerged as a central issue. The development and implementation of measures and programmes for equality policy reforms evolved from current state analyses. Implementation is discussed with the help of practical examples and exemplary descriptions of work in four local governments. The prerequisite for the success of equal opportunity offices is whether cultural change can successfully be set in motion in public administration. The necessary learning processes have been initiated and supported by equal opportunity officers.

Keywords

equal opportunity officer, reform mandate, gender mainstreaming, equality laws, job profile, reform processes

1 Einleitung

Ende der 1960er Jahre formierte sich in der Bundesrepublik Deutschland eine neue Frauenbewegung, die rasch breite Bevölkerungskreise erreichte. Sie war Ausdruck der wachsenden Unzufriedenheit von Frauen mit ihrer gesellschaftlichen Situation. Mitte der 1970er Jahre entstand die Idee, eine Institution auf Regierungsebene mit dem Auftrag einzurichten, die Gleichbehandlung von Frauen als Querschnittsaufgabe voranzubringen.

„Ausländische Erfahrungen haben gezeigt, dass sich diejenigen Stellen kurzfristig am meisten und effektivsten im Sinne einer Gleichbehandlung von Frauen haben durchsetzen können, die eine ressortübergreifende Funktion gehabt haben und den Regierungschefs direkt zugeordnet waren, weil nur auf diese Weise die Allzuständigkeit und die Allbetroffenheit von Frauenfragen verdeutlicht [...] werden konnte. Es ist wichtig, dass diese Stellen dort beteiligt sind, wo Entscheidungen fallen“ (Christa Randzio-Plath, öffentliche Anhörung, Deutscher Bundestag 1979: 163).

Im Stadtstaat Hamburg gelang es, dieses Konzept durchzusetzen. Am 1. Januar 1979 nahm die Leitstelle Gleichstellung der Frau als Stabsstelle des ersten Bürgermeisters ihre Arbeit auf. Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wurde als Querschnittsaufgabe definiert, die alle Bereiche der Verwaltung einbeziehen sollte. Die Hamburger Stelle wurde zum Vorbild für die Institutionalisierung von Frauenpolitik in den Kommunen. Die erste kommunale Stelle wurde 1982 in Köln eingerichtet, gefolgt von Bielefeld, Gelsenkirchen und Kassel. Von 1984 an stieg die Zahl der kommunalen Gleichstellungsstellen (GST) im ganzen Bundesgebiet rasch an. Warum dieses Konzept auf kommunaler Ebene so erfolgreich war, wurde bisher kaum wissenschaftlich untersucht.

2 Die Bedeutung von Landesgleichstellungsgesetzen und Kommunalverfassungen für die FGb¹

Das Einsetzen oder Bestellen von FGb sagt noch nichts über die Wirksamkeit dieser Institution aus. Auch die Gleichstellungsgesetze haben den GST nur eingeschränkte Wirkungsmöglichkeiten gegeben. Dennoch können gesetzliche Regelungen zur Stärkung der FGb und damit zur Konsistenz der Gleichstellungsarbeit und Verbesserung der Gleichstellungspolitik beitragen (vgl. BAG 2013: 11; Stiegler/Wiechmann 2013: 40 ff.)

Überblick und Entwicklung

Die Landesgleichstellungsgesetze (LGG) entstanden erst nach der Bestellung der ersten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FGb) – in einer Zeit, in der der öffentli-

1 Je nach Bundesland werden die Akteurinnen als Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte bezeichnet. In diesem Aufsatz wird vereinfachend die Bezeichnung Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FGb) gewählt.

che Dienst noch stark von einer hierarchischen Vollzugsverwaltung geprägt war. In den LGG sind vor allem die personalwirtschaftlichen Aufgaben sowohl der behördlichen als auch der kommunalen FGb für den öffentlichen Dienst festgeschrieben, während sich Regelungen für das Einsetzen von kommunalen FGb sowie Vorgaben für deren Aufgaben und Kompetenzen meist in den Kommunalverfassungen finden. Die gesetzliche Verankerung sichert das gleichstellungspolitische Handeln der FGb ab, gleichzeitig ist sie „greifbares Ergebnis vielfältiger politischer und gesellschaftlicher Diskussionsprozesse“ (Schiek et al. 1996: 45), erwachsen aus den Forderungen von Frauenpolitikerinnen sowie den Arbeitsgemeinschaften der FGb auf Bundes- und Landesebene.

Zunächst hatte 1984 das Land Nordrhein-Westfalen in seiner Gemeindeordnung die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frau und Mann als Aufgabe der Gemeinden bezeichnet und für deren Wahrnehmung die Bestellung von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in einer sogenannten „Kann-Bestimmung“ verankert. Andere Bundesländer folgten mit gesetzlichen Regelungen, die in Form und Reichweite stark voneinander abwichen (vgl. Rudolph/Schirmer 2004: 82ff.). Fünf Kernelemente lassen sich in den LGG ausmachen: Frauenquoten, Frauenförder-, Stufen- und Gleichstellungspläne, Diskriminierungsverbote, die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit sowie das Installieren von FGb oder vergleichbaren Maßnahmen (vgl. Schiek et al. 2002: 55). Mindeststandards der Kompetenzen der FGb sind Informations- und Akteneinsichtsrechte, das Mitzeichnen von Vorlagen, ihre Beteiligung an Personalangelegenheiten sowie der direkte Zugang zur Verwaltungsspitze (vgl. Deutscher Bundestag 1993: 32; Rudolph/Schirmer 2004: 82ff.). Weisungsunabhängigkeit, eigenständige Öffentlichkeitsarbeit sowie Rederecht in Rat und Kreistag sind gleichsam die Kür und keineswegs in allen Bundesländern rechtlich verankert.

Von der ersten gesetzlichen Regelung in der Gemeindeordnung NRW und dem ersten Frauenfördergesetz im Saarland 1989 bis zum LGG in Thüringen 1998 ist viel Zeit verstrichen; in der Zwischenzeit hatten in einigen Bundesländern bereits Novellierungen gegriffen.

Die rechtlichen Regelungen in der Praxis

Die Erfahrungen der FGb führen zu einer „eher ambivalenten Haltung gegenüber rechtlichen Normierungen [...]. Gleichwohl sehen sie aber auch, dass es fehlende Durchsetzungsmöglichkeiten in Form von Sanktionen sind, die den Gesetzen ihre Kraft rauben“ (Rudolph/Schirmer 2004: 102). In einer Befragung im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) im Jahr 2012 wurden diese Ergebnisse bestätigt, mehr als 50 Prozent der Akteurinnen sprachen sich für Sanktionsmöglichkeiten und ein verbindliches Vetorecht aus. Ein Klagerecht bei Gleichstellungsverstößen befürworteten dagegen nur 35 Prozent der Befragten. Ein Drittel bewertete die Gesetze als befriedigend, ein weiteres Drittel als ausreichend bis ungenügend, nur 20 Prozent schätzten sie als gut bis sehr gut ein (vgl. BAG 2013: 18). Aus den Erfahrungen und Aussagen der Expertinnen ergibt sich Handlungsbedarf für die Gesetzgebung.

Modernisierung der LGG

Die LGG scheinen in einem ständigen Fluss zu sein, ohne dass eine Verstetigung abzusehen ist.² In mehreren Bundesländern wurden seit 2011 in den Koalitionsvereinbarungen der Landesregierungen Modernisierungen der LGG und Kommunalverfassungen festgelegt; Gesetzesentwürfe mit Eckpunkten liegen inzwischen vor.³ Vor allem soll eine aktive Gender-Politik auf der Grundlage von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting mit dem Ziel einer geschlechtersensiblen Haushaltsführung in Land und Kommunen ausgebaut werden.

Die gesetzlichen Regelungen in LGG und Kommunalverfassungen werden durch Hauptsatzungen, Dienstanweisungen und Stellenbeschreibungen für die FGB ergänzt. Um optimale Gesetze zu erreichen, könnten positive Erfahrungen aus den LGG und Kommunalverfassungen bundesweit ausgewertet und in die Gesetzesnovellen der Länder einbezogen werden (vgl. von Wrangell 2012: 27). Erst mit der Integration geschlechterpolitischer Ziele in das Verwaltungshandeln wäre die Gleichstellung von Frauen und Männern vom Gesetz erfasst (vgl. Stiegler/Wiechmann 2013: 42).

3 Das Berufsprofil

Schon früh zeichnete sich der Wunsch der FGB nach einem einheitlichen Berufsbild für den jungen Beruf der Frauenbeauftragten ab, um deren fachliche Kompetenz zu sichern. Einen wichtigen Anstoß für die Formulierung eines Berufsbildes gaben Klagen von FGB zur Eingruppierung vor dem Bundesarbeitsgericht (vgl. Wankel 1996: 688). „Beide Urteile zeigten [...] die Notwendigkeit eines festgeschriebenen Berufsbildes, das auch von Arbeitgebern und Gewerkschaften anerkannt wird und in einer angemessenen, nachvollziehbaren und nachprüfaren Bewertung ihren Ausdruck findet“ (BAG 2000: 17)⁴.

Das von der BAG formulierte Berufsbild gliedert sich in die Dimensionen der fachlichen und der persönlichen Qualifikationsanforderungen. Neben der Grundqualifikation eines Hochschulabschlusses wird eine mehrjährige Berufserfahrung in frauenrelevanten Bereichen empfohlen, die im Ausnahmefall auch einen akademischen Abschluss ersetzen kann. Hinzu kommen Verwaltungs-, Gremien- und Leitungserfahrung, frauenpolitische Kompetenzen einschließlich feministischer Gesellschaftsanalyse und umfangreiche Schlüsselqualifikationen. Lebenserfahrung, hohe Frustrationstoleranz, Reflexionsfähigkeit und Rollendistanz ergänzen das Profil. Hervorgehoben wird der Managementcharakter der Aufgabe, die in der Führungsebene der Kommunalverwaltung anzusiedeln ist (vgl. BAG 2000: 30f.). 2013 modifizierte die BAG die Darstellung.

2 Einen vergleichenden Überblick über die zentralen Strukturen und Inhalte der Gleichstellungsgesetze und Kommunalverfassungen 2013 gibt Heike Schmalhofer (Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte) mit Hilfe von Grafiken in Form von Deutschlandkarten. Zugriff am 2. Januar 2014 unter www.vernetzungsstelle.de/doc/doc_download.cfm?uuid=6B68A404D7173E910EED42C1B06A231D&&IRACER_AUTOLINK&&.

3 Das Land Thüringen hat sein LGG bereits 2013 novelliert.

4 Das durch die BAG formulierte Berufsbild aus dem Jahr 1995 wurde im Jahr 2000 redaktionell überarbeitet.

Beibehalten wird die Unterscheidung zwischen fachlichen und persönlichen Qualifikationen, sie wird ergänzt um spezifische Kompetenzen und Instrumente aus der Gleichstellungsarbeit (vgl. BAG 2013: 9f.). Kenntnisse in Geschlechter- und Gleichstellungsfragen haben an Bedeutung gewonnen, ebenso juristische Kompetenz und Wissen über Antidiskriminierungsansätze sowie Fachkenntnisse aus dem Prozess der Verwaltungsreform.

Das Qualifikationsprofil der BAG kann als Idealvorstellung verstanden werden, die je nach Persönlichkeit, Kommunengröße und zeitlichem Kontext variieren kann. „Die vergleichbare Aufgabenstruktur, die ähnlichen Rahmenbedingungen rechtlicher und institutioneller Art, der gemeinsame Hintergrund Frauenpolitik lassen die Unterschiede bzw. Gegensätzlichkeiten sehr viel schärfer hervortreten“ (Holland-Cunz 1998: 82f.). Die FGB haben als Führungskräfte in der Verwaltung klarere Konturen bekommen und sich professionalisiert; gleichzeitig gehen sie deutlich strategischer vor und haben sich als (Gleichstellungs-)Managerinnen qualifiziert (vgl. Wiechmann 2006: 140).

4 Rahmenbedingungen

Die meisten FGB zeigten sich in der BAG-Befragung aus dem Jahr 2012 mit den Gestaltungsmöglichkeiten und der internen Unterstützung zufrieden, es mangle jedoch an Ressourcen, was zwei Drittel der FGB kritisierten (vgl. BAG 2013: 5; Wiechmann 2012: 87). Schon die frühen Veröffentlichungen zur Gleichstellungsarbeit mahnen die Bereitstellung angemessener Ressourcen als Voraussetzung für eine wirksame Arbeit an (vgl. Goericke 1989; Bosse 1990). Dazu gehören Personal für die GST, finanzielle Mittel und eine sachgerechte Ausstattung. Auch die Landesarbeitsgemeinschaften kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen (LAG) fordern adäquate Arbeitsbedingungen, wozu demnach auch eine der Aufgabe entsprechende Bezahlung gehört (vgl. LAG Niedersachsen 2005; LAG NRW 2011).

Personal

Die Vielfalt der Aufgaben und der hohe Qualitätsanspruch verlangen eine ausreichende Personalausstattung der GST. Im Widerspruch zu den hohen Anforderungen steht der große Anteil an teilzeitbeschäftigten FGB (40 Prozent), selbst in Großstädten sind 10 Prozent der FGB teilzeitbeschäftigt. Als Richtgröße für die personelle Ausstattung hat sich eine volle Stelle je 10 000 Einwohner_innen als wirksam erwiesen (vgl. BAG 2013: 9ff.). Den behördlichen FGB werden in den LGG Stundenkontingente nach Beschäftigtenzahl zugemessen, bei den kommunalen FGB fehlen entsprechende Vorgaben, wodurch sie vom politischen Willen abhängig werden.

Etat

Die Jahresetats für die GST haben eine Spannweite von 0 bis 2,5 Millionen Euro (vgl. BAG 2013: 10). Das bedeutet für manche FGB, dass ihnen keinerlei Mittel zur freien

Verfügung stehen. Sehr hohe Etats lassen sich aus den modernen Produkthaushalten erklären, die sämtliche Kosten der Gleichstellungsstelle beinhalten. „In vielen Fällen werden Ausgaben für Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen und verschiedene gleichstellungspolitische Maßnahmen sowie die Finanzierung bzw. Bezuschussung von Frauenprojekten aus dem eigenen Etat [...] geleistet, zum Teil außerdem die Personalkosten der eigenen Stellen“ (Rudolph/Schirmer 2004: 33f.). Außerdem akquirieren manche FGb Projektmittel aus Landes-, Bundes- und ESF-Förderung; das Finanzvolumen darf nicht darüber hinweg täuschen, dass die *angemessene* personelle und sächliche Ausstattung, wie sie in LGG und Kommunalverfassungen normiert ist, häufig unterlaufen wird.

Eingruppierung

Bereits 1989 wurde von der Bundesregierung darauf hingewiesen, dass die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten umso größer seien, je höher die Gleichstellungsstelle in der Verwaltungshierarchie angesiedelt ist. Gleichzeitig komme so zum Ausdruck, welcher Stellenwert der Gleichberechtigung im Wirkungskreis der Kommune zugebilligt werde (vgl. Deutscher Bundestag 1989: 21ff.). Daran gekoppelt ist auch die Bezahlung der FGb:

„Berufsarbeit unterliegt immer zwei Berechnungsmaßstäben: auf der einen (Gebrauchswert-) Seite zählen gesellschaftlicher Nutzen, Qualität, Effizienz in der Erfüllung einer gesellschaftlichen Aufgabe, auf der anderen Seite bestimmen Faktoren wie Einkommenshöhe, Prestige, Aufstiegschancen, Machtkompetenzen die Bewertung“ (Müller-Fohrbrodt/Cordes 1993: 10).

Rudolph und Schirmer ermitteln, dass alle FGb in Baden-Württemberg einen Hochschulabschluss besitzen, in Hessen trifft dies auf 71 Prozent der FGb zu, in Sachsen-Anhalt auf unter 50 Prozent (Rudolph/Schirmer 2004: 35f.). Generell vermerken sie das Vorhandensein breiter beruflicher Erfahrungen und von Mehrfach-Qualifikationen. Die Eingruppierung von FGb weist mit einem Anteil von lediglich 16 Prozent im höheren Dienst (mit einer Spannbreite nach Kommunengröße zwischen 4 und 63 Prozent) auf unzureichend definierte Strukturen hin (vgl. Wiechmann 2012: 87) und entspricht damit nicht der Leistung, die für eine qualifizierte, reformorientierte Gleichstellungsarbeit tatsächlich erbracht wird. Eine der Qualifikation entsprechende Vergütung⁵ hätte in der Verwaltung starken Einfluss auf das Ansehen der Institution der FGb und damit auf deren Durchsetzungschancen und Machtbefugnisse (vgl. Begander/Schwertberger 1995: 38f.), gleichzeitig wäre sie eine klare Botschaft an die Politik und die Beschäftigten, die Aufgabe wertzuschätzen.

5 Aufgabenwahrnehmung nach Kommunengrößen

FGb sind mit der Aufgabe betraut, strukturelle Barrieren für Frauen innerhalb und außerhalb der Verwaltung sichtbar zu machen und Vorschläge zu entwickeln, wie diese abzubauen sind. Dieser Auftrag besteht für alle FGb; die Aufgabenwahrnehmung fällt

5 Angemessen wäre als Untergrenze E13 TVöD (Angestellte) bzw. A13 (Beamtinnen).

dagegen unterschiedlich aus. Neben der beruflichen Qualifikation und den gesetzlichen Grundlagen prägen Anforderungen und Erwartungen innerhalb der Kommune das Handeln der FGb. Dabei ist die Kommunengröße eine wichtige Variable. Die Stelleninhaberinnen passen ihre Arbeit konzeptionell und methodisch den Erfordernissen vor Ort an und bilden ein wichtiges Scharnier zwischen Bürgerinnen und Verwaltung. Als begehrte Kooperationspartnerinnen für die unterschiedlich ausdifferenzierten Netzwerke und Institutionen erwächst ihnen eine strategische Schlüsselstellung (vgl. Mayr-Kleffel 2010: 356). Ihre an der Bürgerin orientierte Beratungsarbeit wird ergänzt durch Beratung „für innovative Organisationsänderungen und Personalpolitik in der Verwaltung. Sie tragen zu einer Qualitätsverbesserung der kommunalen Strukturen und der kommunalen Dienstleistungsangebote bei“ (BAG 2013: 7). Nachfolgend wird die Wahrnehmung der Aufgabe anhand von vier Kommunen unterschiedlicher Größe innerhalb einer Region exemplarisch dargestellt. Die Angaben und Einschätzungen beruhen auf leitfadengestützten Interviews mit den jeweiligen FGb, die im Jahr 2013 durchgeführt wurden.⁶

Beispiel 1: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Großstädten

In der Landeshauptstadt Hannover arbeitet die FGb als Führungskraft in der Verwaltung und präsentiert ihr Referat nach innen und außen, gegenüber Ratsgremien und Öffentlichkeit. Ihr Berufsqualifikationsprofil entspricht dem von der BAG formulierten Berufsbild. Schwerpunkt ihrer Arbeit ist die Definition von gleichstellungsrelevantem Handlungsbedarf und das Initiieren von Prozessen zum Beheben von Missständen, wobei die FGb Akteur_innen auf politischer ebenso wie auf Netzwerkebene einbezieht. Sie entwirft Konzepte und leistet konzeptionelle Mitarbeit in Arbeitskreisen, Kommissionen und politischen Gremien. Als Expertin für Gleichstellungspolitik wird sie von Politik, Verwaltung, Öffentlichkeit und Bürgerschaft zur Beratung hinzugezogen. Sie platziert gleichstellungsrelevante Themen in der politischen Diskussion und gibt Impulse zur Umsetzung. Eine Fortentwicklung dieser Gleichstellungsarbeit ist die Unterzeichnung der „EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ 2012 durch die Stadt Hannover. Mit der Charta verbunden ist die Verpflichtung, einen Aktionsplan zu erarbeiten, der die gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen für die nächsten Jahre konkretisiert. Gender Budgeting wird in den Bereichen Stadtteilkultur und Wirtschaftsförderung erprobt. Das Gleichstellungsreferat der Stadt beteiligt sich an den gleichstellungspolitischen Aktionen der regionsangehörigen FGb. Der Einfluss der FGb könnte nach eigener Einschätzung durch die Verankerung der Gleichstellung im Produktcontrolling, durch verbesserte Sanktionsmöglichkeiten sowie die Option, Verbandsklagen zu unterstützen, gestärkt werden.

Intern werden die gleichstellungspolitischen Prozesse der Personalentwicklung von der FGb initiiert und begleitet. Unterstützt wird sie durch 58 Frauenbeauftragte der Fachbereiche, deren Arbeitskreis sie koordiniert und schult. Die Beratung des (weibli-

6 Für diese Darstellung wurde beispielhaft die Region Hannover (vormals Landkreis Hannover) ausgewählt, da hier verschiedene Kommunengrößen präsent und alle 22 FGb 2013 hauptamtlich tätig waren. Interviewt wurden die FGb der Region Hannover (1,2 Million Einwohner_innen), die FGb der Landeshauptstadt (510 000 Einwohner_innen), der Stadt Lehrte (43 000 Einwohner_innen) und der Gemeinde Uetze (19 900 Einwohner_innen). Rechtlich fußen die Aufgaben der FGb auf der Niedersächsischen Kommunalverfassung und dem Niedersächsischen Landesgleichstellungsgesetz.

chen) Personals erfolgt durch die örtlichen Frauenbeauftragten, die FGb beschränkt ihre Beratung auf besondere Konfliktfälle auf der Führungsebene.

Der bedarfsgerechte Etat (in Hannover steht ein Prozent der Personalmittel für Frauenförderung zur Verfügung) wird vom Gleichstellungsreferat geplant und überwacht. Personell ist die GST mit drei in Vollzeit tätigen Mitarbeiterinnen besetzt, die die Aufgaben arbeitsteilig wahrnehmen.

Beispiel 2: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Mittelstädten

Grundsätzlich unterscheiden sich Aufgabe und Berufsprofil der FGb der Stadt Lehrte nicht von denen ihrer Kolleginnen in größeren Kommunen, allerdings ist sie sowohl für die konzeptionelle Entwicklung als auch für die operative Umsetzung der Gleichstellungsarbeit allein zuständig. Geprägt werde die Arbeit durch die enge Zusammenarbeit mit den Akteurinnen und Akteuren der Stadtgesellschaft. Dadurch könnten Probleme schnell identifiziert sowie Ursache und Wirkung erkannt werden.

Häufig tritt die FGb hier als Kritikerin von Verwaltungsentscheidungen in Erscheinung. Würde sie von der Verwaltung – wie es das Gesetz vorsieht – frühzeitig in die Prozesse einbezogen, könne sie zeitnah beratend tätig sein und Sachthemen besser befördern. Damit wäre auch ein Rollenwandel gegeben – von der Kritikerin zur (Unternehmens-)Beraterin. Schon 1990 verweist Bosse auf das Problem: „Durch die häufigen Zweifel an der Notwendigkeit und gesellschaftlichen Bedeutung von kommunalen Gleichstellungsstellen geraten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Rollenkonflikte, die sie durch erneute Überzeugungsarbeit [...] zu reduzieren trachten“ (Bosse 1990: 113). Wenn die Verwaltung an dieser Bedeutung zweifelt, koste es die FGb wertvolle Zeit, die eigene Bedeutungsmacht einzufordern. Bei politischen Gremien und der Verwaltung könne die FGb zudem wenig gleichstellungspolitische Fachkenntnisse voraussetzen. „Führungskräfte und Personalverantwortliche nehmen ihre Verantwortung noch nicht ausreichend wahr. Zu oft wird das Thema noch an die Gleichstellungsbeauftragte delegiert, die eine anspruchsvolle Rolle ausfüllen muss“ (Schimeta 2012: 52).

An den Aktionen im Netzwerk der FGb der Region, das vom politischen Bewusstsein und dem Ideenreichtum der Akteurinnen lebt, ist die FGb der Stadt Lehrte beteiligt. Ihre Arbeit profitiert von gemeinsamen Beschlüssen, die bei Verwaltungsspitze und Politik leichter durchzusetzen sind als eine einzelne Meinung.

Intern ermöglicht die Vielzahl der Beschäftigten ein ausdifferenziertes Personalentwicklungskonzept, in das Frauenförderung gut integriert werden kann. Ihre Akzeptanz werde durch ihre unkomplizierte Erreichbarkeit gefördert.

Personell ist die GST unterbesetzt. Ihre Öffentlichkeitsarbeit profitiert politisch und finanziell von den gemeinsamen Aktionen der FGb in der Region.

Beispiel 3: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in kleinen Kommunen

Vielfach sind FGb auch in kleinen Verwaltungseinheiten hauptamtlich beschäftigt, meist in Teilzeit. So auch die FGb der Gemeinde Uetze; sie sieht ihre Aufgabe im Wesentlichen darin, die sozialen Strukturen ihrer Gemeinde geschlechtergerecht zu gestalten. Wie die FGb in Mittelstädten muss auch sie Lösungen für Gleichstellungskonflikte selbstständig erarbeiten, planen und realisieren. Typisch für die Arbeit der FGb in kleinen Kommunen ist die hohe Dichte der direkten Beziehungen zu Bürgerinnen und deren

Problemstellungen, von der auch die FGb in Uetze berichtet. In der Gemeinde stehe sie stärker im Fokus des öffentlichen Interesses als in einer großen kommunalen Einheit, was ihre persönliche Distanz zur Arbeit erschwere. Ob ein Thema in der Kommune positiv aufgenommen wird und eine Veränderung greift, hänge auch davon ab, ob die FGb der umgebenden Kommunen dasselbe Thema bearbeiteten. Erfahrungsgemäß werde dadurch ihr Einfluss auf Politik und Verwaltung potenziert.

Intern ist ihre Arbeit durch eine große Nähe zu den Beschäftigten gekennzeichnet, deren Spielräume für Aufstieg und Qualifizierung in einer kleinen Verwaltung eng sind. Die Wirkungen der Interventionen der FGb sind, so ihre Einschätzung, von den Beschäftigten leicht nachzuvollziehen, was ihr unmittelbar Kritik, andererseits auch Akzeptanz und Respekt einbringe.

Die personelle Unterbesetzung der GST ist wie in anderen kleinen Kommunen evident. Dem hohen Anspruch aus dem Gesetzesauftrag werde die FGb in Uetze durch langjährige Erfahrung, Netzwerkarbeit und sparsame Haushaltsführung gerecht. Die Erweiterung des Stundenkontingents der FGb durch Aufgaben in anderen Verwaltungsbereichen steht im Interessenwiderstreit mit dem Gleichstellungsauftrag und der Weisungsunabhängigkeit.

Beispiel 4: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landkreise/Region

Zusätzlich zu ihrem eigenen Arbeitsauftrag als FGb der Region Hannover vertritt diese die gleichstellungspolitischen Anliegen der Gesamtheit der kommunalen FGb der Region in politischen und kommunenübergreifenden Gremien, so auch in Konferenzen der Bürgermeister_innen. Diese Tätigkeit wird nicht durch die Kommunalverfassung abgedeckt. Die FGb der Region hat daher eine ambivalente Rolle: Sie leitet die Arbeitsgemeinschaft der FGb und ist gleichzeitig Teil dieses Netzwerks. Ihre Rolle gegenüber den Kolleginnen in den regionsangehörigen Kommunen versteht sie als Unterstützerin und Beraterin sowie als Coach, wobei ihre Rolle Führungsstärke bei gleichzeitigem Handeln auf Augenhöhe erfordere. Mit ihrer Position ist ein hoher Anspruch an Repräsentation und Darstellung der Gleichstellungsarbeit nach außen verbunden. Beschlüsse und öffentliche Veranstaltungen, die von allen regionsangehörigen FGb getragen werden, haben erheblichen Einfluss auf die Kommunalvertretungen und die Verwaltungsspitze.

Intern nimmt die Personalplanung und -entwicklung im Dialog mit der Personalverwaltung einen großen Raum in der Arbeit der FGb der Region ein. Dazu gehört die Beteiligung an einer Vielzahl von Personenauswahlverfahren, an der Führungskräfteentwicklung sowie am Aufbau eines geschlechtergerechten Personaletats und an modernen Arbeitsformen wie u. a. Teleheimarbeit, Führen im Team, Jobrotation. Hinzu kommt die Mitwirkung an weiteren Verwaltungsvorhaben, besonders im Rahmen strategischer Planung, ergänzt durch die Vernetzung mit politischen Gremien. Gleichstellung wird in der Regionsverwaltung als Querschnittsaufgabe aller begriffen, Impulse kommen von der FGb, die mit fachspezifischen Informationen, Anregungen und Fortbildungen steuernd wirkt.

Das Referat für Gleichstellung hat mehrere Mitarbeiterinnen. Das bedeutet einerseits Entlastung, andererseits Führungsverantwortung. Neben finanziellen Mitteln für Frauenprojekte steht ein Budget für Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung. Als wirtschaftlich und politisch erfolgreich erweist sich ein Fonds, in den alle regionsangehörigen FGb für gemeinsame Aktionen einzahlen.

6 Umsetzung der Gleichstellung in Reformkommunen⁷

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen als eine Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen der Verwaltung war ein gänzlich neuer Arbeitsansatz im Verwaltungshandeln. Die unzureichende Beachtung der strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen in der Konzeption der Aufgabe stellte anfangs ein Problem dar. Die FGb, die von außen kamen, mussten beim Start ihrer Arbeit erst einmal Verwaltungshandeln und Verwaltungsabläufe verstehen lernen, um wirkungsvoll Gleichstellungsmaßnahmen implementieren zu können.

Ausgangslage

Voraussetzung für den Abbau der strukturellen Benachteiligung von Frauen war die Änderung von Verwaltungspraxis. Erfahrungen fehlten, wie die neue Aufgabe in der Kommune mit einem völlig neuen Arbeitsansatz gestaltet werden könnte. Obwohl es sich um eine Stabsstelle handelt, hat die GST einen eigenständigen Reformauftrag. Sie muss ressortübergreifend an Beschlüssen aller Bereiche beteiligt werden. Wenn es Hinweise auf mögliche strukturelle Benachteiligungen von Frauen gibt, kann sie sich dezentral in die Aufgabenerledigung einmischen. Ihr Kontrollauftrag umfasst alle Schritte einer Maßnahme – von der Konzeption über das Umsetzungsverfahren bis zur Prüfung des Ergebnisses. Als Grundlage für ihre Arbeit muss sie ein geschlechterdifferenziertes Berichtswesen durchsetzen sowie Initiativen und Konzepte für strukturelle Reformen in den verschiedenen Bereichen der Verwaltung entwickeln. Die GST soll in ihrer Öffentlichkeitsarbeit für die Leistungen ihrer Stelle werben, ihre zentrale Aufgabe ist aber die frauenpolitische Bewusstseinsbildung in der Kommune. Zum Auftrag gehört eine enge Zusammenarbeit mit Frauengruppen und Frauenverbänden. Hier bewegt sich die FGB zwischen Politik und Verwaltung. In der Personalarbeit muss sie als Teil der Arbeitgeber_innenseite eine Position in der Unterstützung von Frauen finden, die sich von der des Personalrats unterscheidet. Die Aufgabe, Beschäftigte und Bürgerinnen in Gleichstellungsfragen zu beraten und zu fördern, entspricht hingegen eher den gesellschaftlichen Vorstellungen von Frauenarbeit.

Die Einrichtung einer GST erfolgte häufig auf Beschluss des Rates oder Kreistags gegen den Widerstand der Führungskräfte in den Kommunalverwaltungen. Zusätzlich löste der Auftrag, die Geschlechterverhältnisse im Verwaltungshandeln zu ändern, Verunsicherung aus. So herrschte anfangs oft ein Klima des Misstrauens und der Ratlosigkeit. Dementsprechend waren die Stellenbeschreibungen für die Inhaberinnen der neuen Stellen vage und es fehlten klare Kompetenzen für die Umsetzung der Aufgaben.

Organisation und Routinen in der Aufgabenwahrnehmung der öffentlichen Verwaltungen waren in den 1980er Jahren aufgrund ihrer historischen Entwicklung durch und durch männlich geprägt. Erst in den 1970er Jahren hatte sich der gehobene und höhe-

7 Die Ausführungen beruhen neben teilnehmender Beobachtung auf der Analyse der Münchner Stadtverwaltung als Grundlage für die eigene Gleichstellungsarbeit, auf Tätigkeitsberichten kommunaler FGb und regelmäßigem Erfahrungsaustausch mit FGb in Arbeitskreisen sowie auf Erfahrungen aus Tagungen der Landes- und Bundesarbeitsgemeinschaft der FGb und im Fachausschuss Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten des deutschen Städtetags.

re Verwaltungsdienst langsam für Frauen geöffnet, Leitungspositionen waren bis Ende der 1980er Jahre fast ausschließlich mit Männern besetzt. Diese einseitige Ausrichtung wurde durch männlich dominierte Machtstrukturen in den kommunalen Vertretungen und die Geschlechterverhältnisse im gesellschaftlichen Umfeld stabilisiert. Der Reformbedarf aufgrund veränderter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen wurde deshalb vielfach nicht gesehen. Das gesellschaftliche Umfeld befand sich jedoch durch die Frauenbewegung, die steigende Berufstätigkeit und die bessere Ausbildung von Frauen mehr und mehr im Wandel. Öffentliche Verwaltungen waren in ihrer geschlechtsspezifischen Pfadabhängigkeit gefangen, die nicht nur ein undemokratisches, sondern auch zunehmend ineffizientes Verwaltungshandeln zur Folge hatte. Den FGb fiel die Aufgabe zu, diese verkrusteten Strukturen aufzubrechen. „Das Pfadmonitoring ist eine Aufgabe, die im Kern nur dezentral von Mitarbeitern [...], die aus ihrer alltäglichen Interaktion über entsprechendes Wissen und Urteilskraft verfügen, effektiv erbracht werden kann“ (Schreyögg 2013: 25).

Die FGb mussten sich auf die örtlichen Gegebenheiten einlassen, um das jeweilige Verwaltungshandeln der unterschiedlichen Fachämter zu verstehen. Es ging darum, Verwaltungsabläufe zu beobachten und zu analysieren, Öffnungen in festgefahrenen Strukturen zu erkennen und Kooperationswillige zu finden. Für ihre Vorschläge mussten sie Verständnis wecken und Akzeptanz herstellen, um Lernbereitschaft bei den Beschäftigten zu erzeugen. Wie die FGb Veränderungsprozesse in der Praxis erfolgreich initiiert und durchgesetzt haben, kann hier nur exemplarisch beschrieben werden.⁸

Betriebliche Gleichstellung

Der erste Einstieg der FGb in die neue Aufgabe erfolgte oft im Bereich Personal. Hier gab es konkrete Erwartungen von einem Teil der weiblichen Beschäftigten und der Politikerinnen. Die FGb erkannten schnell, dass es grundlegender Reformen bedurfte, um eine planvolle Frauenförderung aufzubauen, da eine moderne Personalarbeit fehlte.

So fand die FGb der Stadt Enger eine intransparente Form der Personalbesetzung vor. Es gelang ihr nach eigenen Angaben, ein qualifiziertes und transparentes Personalauswahlverfahren durchzusetzen. Erstmals wurde ein Personalauswahlgremium installiert, in dem die FGb Sitz und Stimme erhielt. Als nächsten Schritt initiierte das Personalamt mit Beteiligung der FGb ein Gremium für die Stellenbewertung. Nach dieser Öffnung wurde mit Beteiligung und fachlicher Unterstützung durch die FGb Zug um Zug ein modernes Personalwesen aufgebaut.

Grundlage für einen Frauenförderplan ist eine geschlechtsdifferenzierte Analyse der Struktur der Beschäftigten. In Heidelberg waren nur die für die Auszahlung der monatlichen Gehälter der Beschäftigten erforderlichen Daten verfügbar, die sich für eine Analyse der Beschäftigtenstruktur wenig eigneten. Die FGb initiierte den Aufbau einer aussagekräftigen Personalstatistik, die ein Gleichstellungscontrolling ermöglicht. In Bonn beobachtete die FGb in Vorstellungsrunden zur Personalauswahl, dass Bewerberinnen und Bewerber vielfach unzureichend vorbereitet waren. Die FGb entwickelte

8 Grundlage für die Beispiele sind qualitative Interviews mit fünf FGb sowie eigene Erfahrungen. Die Auswahl der Interviewpartnerinnen erfolgte nach den Kriterien Gemeindegröße und erfolgreiche Reformpraxis. Der Schwerpunkt der Befragung lag auf den Implementierungsprozessen.

daraufhin eine bundesweit beachtete Handlungshilfe⁹ zur Vorbereitung einer Bewerbung einschließlich Vorstellungsgespräch, die von FGb und Personalverwaltungen aus ganz Deutschland nachgefragt wurde. Defizite sah sie aber auch in der Qualität der fachlichen Vorbereitung und der einheitlichen Gestaltung von Personalauswahlverfahren auf Seiten der Fachämter. Die FGb setzte daraufhin eine Objektivierung und Standardisierung der Verfahren durch, was sich positiv auf die Chancen von Bewerberinnen auswirkte. Der von der Bonner FGb entwickelte Leitfaden zur Personalauswahl für Führungskräfte sowie der Frauenförderplan gingen in ein neues, vom Rat beschlossenes Personalentwicklungskonzept ein.

In München wurde die FGb 1986 auf Anweisung des Oberbürgermeisters Mitglied in der Beurteilungskommission. Der Auftrag dieser Kommission war eine Evaluierung der Ergebnisse der dienstlichen Regelbeurteilungen von Beamt_innen und Angestellten¹⁰, die sich jedoch auf einen formalen Abgleich der Ergebnisse zwischen den Verwaltungseinheiten beschränkte. Die FGb deckte die Benachteiligung von Frauen bei der Beurteilung sowie weitere Defizite im Verfahren wie veraltete Leitbilder, eine unzureichende Schulung der Beurteilenden und eine fehlende Kommunikation über Beurteilungsergebnisse auf. Sie kann als die treibende Kraft für ein von Grund auf erneuertes Beurteilungsverfahren gesehen werden. Der Reformprozess zog sich über zehn Jahre hin. Am Ende stand ein geschlechtergerechtes Verfahren¹¹ mit breiter Akzeptanz in der gesamten Verwaltung.

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe

Die Vorgaben für die kommunalen FGb aus Gesetzen und kommunalen Satzungen enthalten den Auftrag, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Leistungen der Kommune für die Bürgerinnen und Bürger zu fördern. Dieser Auftrag war in den Kommunalverwaltungen schwer zu vermitteln, weil eine geschlechtsdifferenzierte Herangehensweise zu Beginn der Tätigkeit der FGb unbekannt war und eine entsprechende Analyse von Verwaltungshandeln von den Beschäftigten häufig als Kritik an ihrer Arbeit aufgefasst wurde und Widerstände provozierte. Geschlechtsdifferenzierte Daten waren in der Regel für keinen Bereich der Verwaltung verfügbar. Bei der engen Personalausstattung der GST war nur ein schrittweises Vorgehen möglich. Das verlangte eine genaue Analyse, in welchen Bereichen der Verwaltung Lernprozesse zur Implementierung von Gleichstellung erfolgreich in Gang gesetzt werden könnten. Als geeignet erwiesen sich neue Maßnahmen ohne bereits verfestigte Strukturen. Eine klare Unterstützung der Reformaufgabe Gleichstellung durch die Führung erleichterte die Arbeit.

In Filderstadt, einer Stadt mit 44 500 Einwohner_innen, gab es von Anfang an sowohl vonseiten des Oberbürgermeisters als auch vom Rat eine klare Anweisung, die FGb bei allen Aufgaben der Stadt zu beteiligen. Diese nutzte ihr bisheriges berufliches

9 Der Oberbürgermeister der Stadt Bonn; Gleichstellungsstelle & Presseamt. (2009). *Bewerbungsleitfaden nicht nur für Frauen* (3. Aufl.). Bonn.

10 1978 beschloss der Münchner Stadtrat, zusätzlich zu den Beamt_innen Angestellte in die dienstliche Regelbeurteilung einzubeziehen.

11 Die Verteilung der Beurteilungsstufen auf weibliche und männliche zu Beurteilende wird für jedes Beurteilungsjahr, differenziert nach Laufbahn, Status und Fachrichtung, ausgewertet. Indikator für Geschlechtergerechtigkeit ist eine gleiche Verteilung der Prädikatsurteile auf Frauen und Männer.

Wissen, um mit Methoden der Spieltheorie die Strukturen in den jeweiligen Verwaltungsbereichen für die anstehenden Aufgaben geschlechtsdifferenziert zu analysieren. Darauf aufbauend entwickelte sie Strategien für die Initiierung von Lernprozessen in den jeweiligen Bereichen als „Training on the job“ durch Information, Beratung, gemeinsame Konzeptentwicklung und Evaluierung. In einem kontinuierlichen Reformprozess gelang es, in der Verwaltung wie im Rat Gender-Kompetenz aufzubauen und die Leistungen der Verwaltung schrittweise geschlechtergerecht umzugestalten. Als einflussreiches Kontrollgremium gewährleistet der Frauenbeirat aus Stadträtinnen, sachkundigen Bürgerinnen sowie Vertreterinnen von Frauengruppen eine konsequente Fortsetzung der Reformen.

1996 beschloss der Rat der Stadt Duisburg, sich am Prozess der Agenda 21 der UN¹² zu beteiligen. Die FGB der Stadt nutzte diesen als Chance, mit der lokalen Agenda 21 Gleichstellung ressortübergreifend zu implementieren. Mit ihrem Konzept gelang es ihr, eine Finanzierung als Modellkommune durch das Umweltministerium zu erhalten. Die GST beteiligte sich an nahezu allen Agendagruppen der Stadt. In der Verwaltung konnte sie Interesse für ihr Thema wecken; frauenpolitische Fachberatung wurde zunehmend nachgefragt. Die Beachtung der unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern ist seither ein wichtiges Kriterium der Stadt- und Regionalplanung. Das „Duisburger Frauennetzwerk Agenda 21“ dient der Kommunikation von Bürgerinnen mit der Stadtverwaltung und ist bis heute eine lebendige Einrichtung, die die Kontinuität in der Umsetzung der Ziele der Agenda 21 gewährleistet. In Kooperation mit der LAG der FGB in NRW setzte die FGB Duisburg einen lebhaften Agenda 21-Prozess in vielen Städten in Gang und brachte den Gleichstellungsgesichtspunkt in die Umweltgesetzgebung (Begründung zum Klimaschutzgesetz NRW) des Landes ein.

Die Stadt Heidelberg beschloss Anfang der 1990er Jahre erstmals, Stadtteilrahmenpläne zu erstellen. Die FGB schaltete sich mit dem Ziel ein, die Bedürfnisse von Frauen ins Zentrum zu rücken. Grundlage war eine systematische Gender-Analyse aller Maßnahmenschritte. Erster Erfolg war die Vergabe eines Gutachtens zum Entwicklungsbedarf der einzelnen Stadtteile an eine frauenpolitisch engagierte Architektin. Um den Alltag und die Bedürfnisse von Frauen sichtbar zu machen und Frauen eine Stimme zu geben, führte die GST vierzehn Zukunftswerkstätten mit Frauen in allen Stadtteilen durch. Daraus entstanden elf Frauengruppen, die sich am weiteren Planungsgeschehen beteiligten. Begleitend informierte die GST die Fachöffentlichkeit über die Ergebnisse feministischer Wissenschaft und Praxis im Bereich Stadtplanung. Auf der Basis der Ergebnisse der Zukunftswerkstätten erarbeitete die FGB unter dem Titel „Fraueninteressen an Stadtentwicklung“ ein Grundsatzpapier, das in die Leitlinien für die Stadtentwicklung integriert wurde. Mit ihren neuen Arbeitsformen öffnete die FGB neue Perspektiven in der Planung.

In München startete 1986 der Reformprozess in der Stadtplanung mit einer Vernetzung der FGB mit frauenpolitisch engagierten Mitarbeiterinnen des Planungsreferats

12 Die UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro beschloss 1992 als Aktionsprogramm die Agenda 21. Zur Sicherung einer nachhaltigen globalen Entwicklung wurden ökologische, ökonomische und soziale Aspekte verknüpft. Die Umsetzung der Geschlechtergleichstellung wurde als Querschnittsaufgabe verankert, wobei den Kommunen eine große Bedeutung zukommt.

und dem Münchner Forum für Stadtentwicklungsfragen. Ziel war, die einseitige Orientierung der Stadtplanung an den Interessen und Bedürfnissen berufstätiger Männer aus der Mittelschicht aufzubrechen. Erreicht werden sollte dies durch Information des Fachpublikums und von Bürgerinnen über die Ergebnisse feministischer Stadtforschung und -planung in Vorträgen und Tagungen sowie durch die Einmischung der FGb mit konkreten Forderungen und Vorschlägen in aktuelle Vorhaben der Stadtentwicklung. 1990 erhielt der Frauenarbeitskreis den Auftrag, den neuen Stadtentwicklungsplan aus gleichstellungspolitischer Sicht fachlich zu begleiten. Ein weiteres Ergebnis des Frauennetzes war 1992 die Wahl der ersten Stadtbaurätin in München.

7 Nachhaltigkeit

Die Darstellungen aus der Praxis zeigen, dass die vollständige Verwirklichung einer Geschlechtergleichstellung voraussichtlich noch viele Jahre beanspruchen wird. Über Jahrhunderte verfestigte Machtstrukturen lassen sich nicht in drei Jahrzehnten auflösen. Politische wie personelle Veränderungen können das Erreichte schnell infrage stellen. Vielen FGb ist es nach den schwierigen Anfangsjahren und harten Auseinandersetzungen mit den Verwaltungen gelungen, sich auf der Basis ihrer Fachkompetenz und ihrer differenzierten Kenntnisse von Verwaltungsabläufen und Strukturen in ihrer Kommune eine hohe Akzeptanz und damit ein eigenes Machtpotenzial aufzubauen. FGb werden heute auf Wunsch der Verwaltungsspitze auch in Aufgaben der allgemeinen Verwaltungsreform einbezogen.¹³

Die Sicherung der Erfolge und die Fortsetzung der gleichstellungspolitischen Strukturereformen sind zentrale Zukunftsaufgaben. Für eine Verstetigung ist es erforderlich, sowohl die Querschnittsaufgabe regelhaft im Verwaltungshandeln zu verankern als auch ein aussagekräftiges Gleichstellungscontrolling durchzusetzen.

Drei Beispiele veranschaulichen eine gelungene Umsetzung: In Duisburg müssen seit 2005 auf Beschluss des Rats zur systematischen Umsetzung des Prinzips des Gender Mainstreaming in allen Beschlussvorlagen die Auswirkungen der geplanten Maßnahme auf Frauen und auf Männer anhand von Daten und Indikatoren differenziert und nachprüfbar dargestellt werden. Eine weitere Vertiefung der Querschnittsaufgabe ist die Umsetzung von Gender Budgeting. Das Verfahren der Stadt München für die geschlechtergerechte Steuerung des Haushalts setzt bei einer geschlechtsdifferenzierten Analyse der Zielgruppen der einzelnen Verwaltungsleistungen an. Darauf aufbauend werden messbare Ziele formuliert und geprüft. Dieses Verfahren ist integraler Bestandteil der ergebnis- und wirkungsorientierten Haushaltssteuerung. Die Stadt Heidelberg unterschrieb 2007 die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“, womit sie sich zum Grundsatz der Gleichstellung bekannte und zum Erstellen eines Gleichstellungsaktionsplanes und dessen Fortschreibung verpflichtete. Danach müssen alle Bereiche der Verwaltung konkrete, messbare und zeitlich fixierte Ziele in das Programm einbringen und die Zielerreichung dokumentieren. Voraussetzung für

¹³ Insgesamt zeigt sich, dass die beiden Reformen (Gleichstellungs- und Verwaltungsreform) heute stärker miteinander verschränkt sind als noch Mitte der 1990er Jahre (vgl. Wiechmann 2004: 111).

den Erfolg sind, ausgehend von den Erfahrungen der FGb, Schulung, Information und fachliche Beratung durch die FGb. Heidelberg setzt sich dabei für ein Europäisches Netzwerk ein, das Indikatoren zur Messung der Fortschritte in der GST abstimmt. Die Stadt verpflichtet sich damit zu einem europäischen Benchmarking ihrer Fortschritte in der Gleichstellungspolitik. Kommunale Spitzenverbände sowie viele weitere Städte und Landkreise haben sich seit 2007 der Europäischen Charta angeschlossen.

Die Durchsetzung gleichstellungspolitischer Reformen wie auch der Gender Mainstreaming-Strategie erfordert einen langen, kontinuierlichen Veränderungsprozess von unten nach oben, formalisierte Top-down-Managementkonzepte erweisen sich als wenig tauglich. Eine Unterstützung durch die Führung ist dabei aber wie für jeden organisatorischen Wandel erforderlich.

8 Schlussbemerkung

Die Wirksamkeit von Gleichstellungsstellen ist von politischen Konstellationen und der beruflichen Qualifikation der FGb sowie von einer angemessenen Ausstattung mit Sach- und Finanzmitteln sowie Personal abhängig, basierend auf einer auftragsadäquaten Gesetzeslage. Darüber hinaus spielen die Geschichte einer Kommune, das gesellschaftliche Umfeld und die jeweilige Ausprägung der Verwaltungskultur eine Rolle.

Es gibt zahlreiche Beschreibungen von guter Praxis bei der Umsetzung einzelner Gleichstellungsmaßnahmen; die komplizierten und häufig erfolgreichen Veränderungsprozesse zur nachhaltigen Implementierung von Gleichstellung in Kommunen sind bisher kaum dokumentiert und erforscht. Offen bleibt die Frage, wie in den öffentlichen Verwaltungen Lernprozesse für diesen schwierigen Kulturwandel, den die Umsetzung der Geschlechtergleichstellung erfordert, erfolgreich angestoßen werden können.

Ebenso fehlt eine Evaluierung der reformerischen Wirkung der verschiedenen Gleichstellungsgesetze. Wünschenswert wäre ein groß angelegtes Forschungsprojekt, um das Wissen und die Erfahrungen von über drei Jahrzehnten Gleichstellungsarbeit zu erfassen. Die Ergebnisse könnten gute Grundlagen für praxistaugliche Ansätze und Strategien zur Implementierung von Gender Mainstreaming schaffen sowie die qualifizierte Weiterentwicklung der Arbeit von FGb befördern.

Danksagung

Wir bedanken uns für die Interviews und die konstruktive Zusammenarbeit bei den Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten Gitta Bührich, Gemeinde Uetze; Dörthe Domzig, Stadt Heidelberg; Doris Freer, Stadt Duisburg; Ulrike Harder-Möller, Stadt Enger; Edeltraud Herrmann, Stadt Filderstadt; Petra Mundt, Region Hannover; Brigitte Rubarth, Stadt Bonn; Dr. Brigitte Vollmer-Schubert, Landeshauptstadt Hannover; Annette Wiede, Stadt Lehrte.

Literaturverzeichnis

- Begander, Elke & Schwertberger, Sybille. (1995). *Kommunalpolitik und Verwaltung. Band 2: Gleichstellungsarbeit in der Kommune*. Tübingen: Deutsches Institut für Fernstudienforschung an der Universität Tübingen.
- Bosse, Ulla. (1990). Frauenbeauftragte und kommunale Gleichstellungsstellen in Niedersachsen. *Frauenforschung. Informationsdienst des Instituts Frau und Gesellschaft*, 8(1+2), 107–116.
- BAG (Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros). Sprecherinnengremium. (2000). *Das Netzwerk kommunaler Frauenpolitik*. Berlin.
- BAG (Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen). (2013). *Die Situation kommunaler Gleichstellungsstellen und Frauenbüros. Eine Diskussionsgrundlage*. Berlin.
- Deutscher Bundestag. (1979). 8. Wahlperiode. Stenographisches Protokoll, Enquete-Kommission Frau und Gesellschaft, *Öffentliche Anhörung zum Thema Durchsetzung der Gleichberechtigung*.
- Deutscher Bundestag. (1989). 11. Wahlperiode. *Bericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag über die Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Gemeinden*, Drucksache 11/4893.
- Deutscher Bundestag. (1993). 12. Wahlperiode. *Zweiter Bericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag über die Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Kommunen*, Drucksache 12/5588.
- Goericke, Lisa-Lene. (1989). *Der gebremste Fortschritt. Eine empirische Untersuchung der Handlungsmöglichkeiten und -grenzen kommunaler Frauengleichstellungsstellen und Frauenbüros*. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg.
- Holland-Cunz, Barbara. (1998). Trennendes und Verbindendes. In Ute von Wrangell, Renate Wurms, Maren Wichmann, Ulrike Bittner, Liselotte Lemke & Rosemarie Lück (Hrsg.), *Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes* (S. 80–102). Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- LAG Niedersachsen (Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros Niedersachsen). (2005). *Berufsbild der Frauenbeauftragten in Niedersachsen*. Hannover.
- LAG NRW (Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW). (2011). *Eckpunkte der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW zur Novellierung des LGG*. Zugriff am 15. April 2013 unter www.frauenbuerosnrw.de/Download/Eckpunktepapier-LGG.pdf.
- Mayr-Kleffel, Verena. (2010). Netzwerkforschung: Analyse von Beziehungskonstellationen. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3., erweit. und durchges. Aufl.) (S. 351–359). Wiesbaden: VS Verlag.
- Müller-Fohrbrodt, Gisela & Cordes, Mechthild. (1993). *Gleichstellungsarbeit als Beruf. Konflikt und Kooperation. Streß und Entlastung*. Tübingen: Deutsches Institut für Fernstudienforschung an der Universität Tübingen.
- Rudolph, Clarissa & Schirmer, Uta. (2004). *Gestalten oder verwalten? Kommunale Frauenpolitik zwischen Verrechtlichung, Modernisierung und Frauenbewegung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Schiek, Dagmar, Buhr, Kornelia, Dieball, Heike, Fritsche, Ulrike, Klein-Schonnefeld, Sabine, Malzahn, Marion & Wankel, Sibylle. (Hrsg.). (1996). *Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder*. Köln: Bund-Verlag.

- Schiek, Dagmar; Dieball, Heike; Horstkötter, Inge; Seidel, Lore; Vieten, Ulrike M. & Wankel, Sibylle. (Hrsg.). (2002). *Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder* (2., überarb. und aktual. Aufl.). Frankfurt/Main: Bund-Verlag.
- Schimeta, Julia. (2012). *Einsam an der Spitze: Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Schreyögg, Friedel. (2012). Kommunale Gleichstellungsarbeit als Reformpolitik. In Barbara Stiegler (Hrsg.), *Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche – Entwicklungen – Ergebnisse* (S. 33–42). Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Schreyögg, Georg. (2013). In der Sackgasse. Organisationale Pfadabhängigkeit und ihre Folgen. *Zeitschrift Organisationsentwicklung*, 32(1), 21–30.
- Stiegler, Barbara & Wiechmann, Elke. (2013). *Gleichstellung braucht starke Standards*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Wankel, Sibylle. (1996). Frauenbeauftragte. In Dagmar Schiek, Kornelia Buhr, Heike Dieball, Ulrike Fritsche, Sabine Klein-Schonnefeld, Marion Malzahn & Sibylle Wankel (Hrsg.), *Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder* (S. 623–860). Köln: Bund-Verlag.
- Wiechmann, Elke. (2004). *Trendreport: Gleichstellungspolitik im Veränderungsprozess*. Düsseldorf: Edition der Hans-Böckler-Stiftung.
- Wiechmann, Elke. (2006). *Gleichstellungspolitik als Machtspiel. Eine mikropolitische Analyse der Gleichstellungspolitik in kommunalen Reorganisationsprozessen*. Freiburg: Fördergemeinschaft wissenschaftl. Publikationen von Frauen e. V.
- Wiechmann, Elke. (2012). Expertise zur Situation der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. In Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros, *Frauen und Männer: Gleiche Chancen! 21. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten* (S. 87–88). Zugriff am 15. April 2013 unter www.frauenbeauftragte.de/wp/wp-content/uploads/buko2012/Doku_21.Buko_Duesseldorf.pdf.
- Wrangell, Ute von. (2012). Die Gleichstellungsbeauftragte – unverzichtbares Element emanzipatorischer Geschlechterpolitik. In Barbara Stiegler (Hrsg.), *Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche – Entwicklungen – Ergebnisse* (S. 18–31). Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Zu den Personen

Friedel Schreyögg, Diplomsoziologin, 1985 bis 2008 Leiterin der Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München, seit 2008 selbstständige Gender-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte: betriebliche Gleichstellungspolitik, geschlechtsdifferenzierte Zielgruppenanalyse, Gender Mainstreaming, Gender Budgeting, Frauen und Politik, gesellschaftliche Position alter Frauen.
E-Mail: info@friedel-schreyoegg.de; Website: www.friedel-schreyoegg.de

Ute von Wrangell, Erziehungswissenschaftlerin, Dipl. Päd., gender- und frauenpolitische Expertin und Beraterin. Aufbau und Leitung der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte der Stadt Salzgitter.
Arbeitsschwerpunkte: Beratung und Fortbildungen zur Frauen- und Gleichstellungspolitik, Lebenslaufgestaltung, Netzwerkbildung sowie zu Gender Mainstreaming.
E-Mail: vonwrangell.ute@t-online.de; Website: www.expertiseundberatung.de

Stigmatisierung als biografische Herausforderung professionellen Handelns in der Gleichstellungsarbeit

Zusammenfassung

Die Implementierung der Position der Gleichstellungsbeauftragten in öffentlichen Institutionen ist in der Regel gelungen. Funktionsträgerinnen auf diesen Posten gehören dabei mittlerweile nicht mehr zwingend einer gesellschaftspolitischen Bewegung an bzw. grenzen sich teilweise explizit von der Frauenrechtsbewegung ab. Darüber hinaus haben sich, beispielsweise durch die Etablierung von Vernetzungsstrukturen, Professionalisierungsprozesse vollzogen. Dennoch haftet der Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten das „Stigma des Feminismus“ an. Vor diesem Hintergrund stellt der Beitrag die Frage nach dem Zusammenspiel biografischer Verletzbarkeit und professionellen Handelns von Gleichstellungsakteurinnen. Stigmatisierungsprozesse in der Gleichstellungsarbeit werden dabei auf der Ebene interpretativer Interaktionsräume verortet und aus feministischer Perspektive betrachtet. Letztlich wird die Notwendigkeit eines reflexiven Stigmamanagements als biografisch dimensioniertes Professionalisierungsprojekt von Gleichstellungsakteurinnen identifiziert.

Schlüsselwörter

Stigmatisierung, Gleichstellungsarbeit, Biografie, professionelles Handeln, Feminismus

Summary

Stigmatisation as a biographical challenge of professional practice in gender equality work

Gender equality offices have generally been successfully implemented in public institutions. Office-holders no longer have to belong to a socio-political movement or they distance themselves explicitly from the women's rights movement. A process of institutionalisation and (or so it seems) of demarcation of the original female emancipation and women's rights movement has taken place. Nevertheless, women's issues and equal opportunity commissioners are stuck with the stigma of feminism. Against this background, this article analyses the interplay between biographical vulnerability and the professional activity of equal opportunity commissioners. Stigmatisation processes in gender equality work are located on the interpretative level of spaces of interaction and are looked at from a feminist perspective. The article concludes that reflective stigma management is required as a biographically-dimensioned professionalisation project of equal opportunity commissioners.

Keywords

stigma, gender equality work, biography, professional practice, feminism

1 Gleichstellungsarbeit im Spannungsfeld von Organisation und Interaktion

Ausgehend von der (neuen) Frauenbewegung, die ihren Ursprung in der 68er-Bewegung nahm, vollzogen sich Ende der 1970er Jahre Diskurse zur Implementierung von Gleichstellungsarbeit in bestehende Strukturen von Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Katalysiert wurden diese durch die heterogene Struktur innerhalb der Frauenbewegung. Diese muss als ein Konstrukt verschiedener Strömungen verstanden werden, „zwischen denen keine Übereinstimmung herrschte und herrscht über die Frage, wie die

zukünftige Gesellschaftsordnung aussehen soll und wie, auf welchem Wege, die Veränderung zu erfolgen hat“ (Nave-Herz 1997: 104). Obgleich bis in die heutige Zeit keine Einigkeit über diese Frage besteht, institutionalisierte sich die Gleichstellungsarbeit seit den 1980er Jahren auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen mit dem Ziel, die bestehende Gesellschaftsordnung hinsichtlich einer größeren Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu modifizieren.¹ Somit hat die Etablierung der Gleichstellungsarbeit in bestehende Organisationen den Anspruch, deren Strukturen zu verändern, was letztlich zur Umgestaltung bestehender Gesellschaftsordnungen führen kann. Versteht man Organisationen und darüber hinaus gesamtgesellschaftliche Strukturen im sozialwissenschaftlichen Sinn als sich gegenseitig stabilisierende, zwischenmenschliche Beziehungsgeflechte, also als interaktiv hergestellte soziale Systeme, so sind „Beziehungen zwischen den Organisationsmitgliedern gleichermaßen Aufbau und Ablauf der Organisation [...] und deren nachhaltige Veränderung zugleich ein organisatorischer Wandel“ (Rosenstiel 2005: 229). Insofern kann das Interaktionsverhalten von Gleichstellungsakteurinnen² als entscheidender Indikator für gelingende Gleichstellungsarbeit gewertet werden.

Erweitert man den Blick auf Organisationen um eine kulturwissenschaftliche Perspektive, „kann alles, was in der Organisation beobachtbar ist, als Ausdruck spezifischer, ihr zu Grunde liegender Überzeugungen und Werte interpretiert werden“ (Rosenstiel 2005: 228)³. Dabei weisen Organisationen in der Regel hierarchisierte Arbeitsteilungen auf. Ausgehend vom Geschlechterverhältnis reproduzieren Organisationen als soziale Systeme folglich bestehende Macht- und Herrschaftsordnungen, zum einen auf der Strukturebene und zum anderen in Interaktionen, in Form von handlungsleitenden Normen- und Wertevorstellungen der Organisationsmitglieder. So formuliert Bourdieu (1997):

„Der Vorrang des Männlichen (in der legitimen Definition der Teilung der geschlechtlichen Arbeit und der geschlechtlichen Arbeitsteilung, in denen der Mann beidemal ‚den oberen Part‘ einnimmt, während die Frau ‚unten‘ ist, wird er offenbar) drängt sich [...] nahezu unausweichlich auf als Matrix aller Wahrnehmung, Gedanken und Handlungen sämtlicher Mitglieder der Gesellschaft und als unangefochtenes, weil außerhalb der Bewußtwerdung und der Überprüfung gelegenes Fundament einer androzentrischen Vorstellung von der biologischen und der sozialen Reproduktion“ (Bourdieu 1997: 175).

Dort gelten „die männlichen Normierungen und Forderungen eben nicht als spezifisch männliche, sondern als das Objektive und schlechthin allgemein Gültige“ (Simmel

1 Nave-Herz (1997) identifiziert in ihrer Analyse zur Geschichte der Frauenbewegung in Deutschland vier Strömungen: 1. das humanistisch-aufklärerische Konzept, 2. das marxistische und radikal-sozialistische Konzept, 3. das radikal-feministische Konzept und 4. das Gleichberechtigungskonzept. Während die ersten drei Konzepte, basierend auf unterschiedlichen Erklärungsmodi, die Veränderung der bestehenden Gesellschaftsordnung anstreben, verfolgt das Gleichberechtigungskonzept einen Wandel der Situation der Frau, „ohne die Gesellschaftsordnung selbst in Frage zu stellen“ (Nave-Herz 1997: 104ff.); mögliche gesamtgesellschaftliche Veränderungen werden als Folge und nicht als Ziel des Konzeptes bewertet.

2 Im Text wird für diese Berufsgruppe die weibliche Form verwendet, weil Mitarbeitende in der Gleichstellungsarbeit in der Regel weiblich sind.

3 Rosenstiel (2005) differenziert u. a. zwischen unbewussten Basisannahmen in Form von Grundüberzeugungen in Bezug auf beispielsweise die Umwelt, die Wahrheit oder die Natur des Menschen und durchaus bewussten Normen, Standards und Werteorientierungen, die als Verhaltensrichtlinien für die Organisationsmitglieder gelten (vgl. Rosenstiel 2005: 227ff.).

1985: 209). Folglich ist der Ausschluss der Frauen von der Macht im öffentlichen Leben in der stark männlich geprägten Struktur der Gesellschaft begründet.

Vor dem Hintergrund, dass sich institutionalisierte Gleichstellungsarbeit in jenen „männlichen“ Strukturen vollzieht, die sie zu verändern gedenkt, ist es nicht verwunderlich, wenn die AkteurInnen der Gleichstellungsarbeit, in der Regel Frauen, in sozialen Aushandlungsprozessen auf Widerstände stoßen. Häufig erleben die Akteurinnen der Gleichstellungsarbeit diese Konflikte nicht in Form sachlicher Auseinandersetzungen, sondern als abwertende Rhetorik zur Diskreditierung ihrer Argumente. Auf der Ebene symbolischer Gewalt, „die eine Dimension aller Herrschaft ist und das Essentielle der männlichen Herrschaft ausmacht“ (Bourdieu 1997: 166), kann ein solches Verhalten als aggressiv bewertet werden (vgl. Hufer 2001: 66f.).

In einem journalistischen Beitrag über kommunale Gleichstellungsarbeit wird auf die diskreditierende Wirkung eines stereotypen Images der Gleichstellungsakteurinnen Bezug genommen.

„Ich trage keine Latzhose. Und ich bin auch nicht verbittert'. Dass man mit einer Gleichstellungsbeauftragten zumindest kurz über die Latzhosenfrage reden muss [...] ist nicht weiter verwunderlich. Das Walküren-Klischee scheint in Beton gegossen“ (Louis 2013: 25).

Das Zitat verweist auf die Wirkmächtigkeit hinter der Zuschreibung „unattraktive, streitbare Emanze“, die anscheinend zum Arbeitsalltag der Gleichstellungsakteurinnen gehört. Obgleich die berufliche Position in der Gleichstellungsarbeit der eigentliche Auslöser für die negative Zuschreibung ist, werden die Gleichstellungsbeauftragten nicht in ihrer professionellen Rolle, sondern in ihrer Geschlechtszugehörigkeit angegriffen. Dieses Phänomen ist unabhängig von der Einstellung zu beobachten, die Gleichstellungsakteurinnen zu ihrer Funktion haben⁴; ihr Frausein steht im Vordergrund. Insgesamt wird ein Mechanismus deutlich, durch den der persönliche Angriff offenbar die Position, die Gleichstellungsakteurinnen innerhalb der Organisation haben, schwächen soll – Stigmatisierung als (strategisches) Mittel zum Machterhalt. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach der biografischen Verletzbarkeit der betroffenen Gleichstellungsakteurinnen und den Auswirkungen auf ihr professionelles Handeln. Einen Umgang mit Stigmatisierungen zu finden, gehört demzufolge zu den biografischen Herausforderungen professionell im Gleichstellungsbereich Handelnder.

2 Zur biografischen Dimension professionellen Handelns

Die Frage des professionellen Umgangs mit Stigmatisierungen in der Gleichstellungsarbeit ist zugleich eine Frage der Strukturlogik professionellen Handelns und der Biografien der einzelnen Gleichstellungsakteurinnen. Oevermann (1996) konstatiert, dass für die Analyse von Professionalisierungsprozessen eine einseitige Perspektive auf institutionelle Ausprägungen zu kurz greift. Es bedürfe für das Verständnis innerer Handlungsprobleme und -notwendigkeiten vielmehr „einer Explikation der Strukturlogik

4 Hier sei beispielsweise auf die teilweise erfolgende Abgrenzung von Gleichstellungsakteurinnen zur ursprünglichen Frauen- bzw. Emanzipationsbewegung verwiesen.

des professionellen Handelns“ (Oevermann 1996: 70f.). Diese Strukturlogik entfalte sich vor dem Hintergrund der „widersprüchlichen Einheit von Rollenhandeln und Handeln als ganze Person als eine der zentralen Dimensionen professionellen Handelns“ (Oevermann 1996: 109). Dabei ist für Oevermann (1996) professionelles Handeln „immer mehr [...] als eine bloße rollenförmige Tätigkeit“ (Oevermann 1996: 112), sondern wird biografisch bedingt. Schlüter (2006) verdeutlicht anhand der Analyse der Lebensgeschichte einer Gleichstellungsakteurin exemplarisch den Zusammenhang zwischen biografischen Ressourcen und professionellem Handeln. Schlüter betont, dass „ein sensibles Beziehungsmanagement sowie eine weitreichende Gestaltungskompetenz sehr förderlich für das Management ihrer [der Gleichstellungsakteurin, Anm. S. K.] gewählten Tätigkeit [sind]“ (Schlüter 2006: 60). Gleichstellungsakteurinnen als professionell Handelnde sind dementsprechend unabhängig von Stigmatisierungsprozessen als ganze Person und somit biografisch in ihre Arbeitsbereiche involviert.

Biografien sind von Subjekten hervorgebrachte Konstruktionen der bedeutungszuschreibenden und sinnherstellenden Organisation einer Vielzahl von Lebensereignissen in einen Gesamtzusammenhang (vgl. Marotzki 2005: 179). Basierend auf den konkreten Erfahrungswelten der/des Einzelnen wird eben dieser eigenständige „Bedeutungs- und Sinnzusammenhang für Kreativitäts- und Problemlösungsprozesse systematisch berücksichtigt und aufgenommen“ (Marotzki 2005: 186). Im Umkehrschluss bedeutet dies für den Zusammenhang von biografischen Verläufen und professionellem Handeln der Gleichstellungsakteurinnen, „dass Professionalisierungsprozesse und die Herausbildung professioneller Orientierungs-, Deutungs- und Handlungsmuster nicht unabhängig von ihrer biographischen Genese verstanden und erklärt werden können“ (Fabel-Lamla 2006: 50). Eine solche biografieanalytische Perspektive ermöglicht zum einen die Rekonstruktion biografischer „Konstitutionsbedingungen professioneller Reflexions- und Handlungspotenziale“ (Fabel-Lamla 2006: 51). Zum anderen gelingt mit ihrer Hilfe die verknüpfende Betrachtung „biographischer Verläufe und Professionalisierungsprozesse mit institutionellen und kulturellen Rahmungen sowie gesellschaftlichen Wandlungs- und Transformationsprozessen“ (Fabel-Lamla 2006: 51).

Nagel (2000) bettet ihre Überlegungen zum Zusammenhang von Biografie, Professionalität und Beruf in Ausführungen über gesellschaftliche Wandlungs- und Transformationsprozesse (gleichsam Modernisierungsprozesse) ein. Diese sind einerseits durch die Festschreibung sozialstruktureller Indikatoren wie soziale Herkunft, Ethnie und Geschlecht sowie andererseits durch dynamische Prozesse der Enttraditionalisierung und Individualisierung von Lebenslagen gekennzeichnet (vgl. Nagel 2000: 360ff.). Nagel resümiert am Beispiel der sozialberuflichen Praxis, dass es für das Verhältnis einer Person zu ihrem Beruf um eine zentrale Problematik gehe, nämlich „um die Balance von persönlicher Hingabe an den Beruf und wissenschaftlicher Distanz zur eigenen Berufsrollenausübung“ (Nagel 2000: 365). Dieser Balanceakt durchziehe das ganze Berufsleben, umfasst das Spannungsfeld zwischen Rollenhandeln und Handeln als ganze Person (vgl. Oevermann 1996: 109) und ist im Fall der Gleichstellungsarbeit – als biografisch dimensioniertes Professionalisierungsprojekt – ein Aushandlungsprozess zwischen einem Zuviel an persönlicher Verletzbarkeit als ganze Person und einem Zuwenig an professioneller Distanz zur Rolle als Gleichstellungsakteurin.

3 Eine feministische Perspektive auf Stigmatisierung in der Gleichstellungsarbeit

Organisationsmitglieder begegnen sich, wie bereits dargelegt, als Vertretungen von Institutionen interaktiv. In diesen Interaktionsprozessen konstituiert sich soziale Wirklichkeit, „die zwar in einem Zusammenhang mit der übergeordneten Sozialstruktur und Kultur der Gesellschaft steht, die daraus aber nicht einfach abgeleitet werden kann“ (Engelhardt 2010: 123), weil es in sozialen Aushandlungsprozessen zugleich auch immer um die Identität der beteiligten Interagierenden geht. Ohne die Identitätsbestimmung des Gegenübers fehlt die Voraussetzung für soziale Interaktion. „Soziale Interaktion setzt Fremd- und Selbstidentität voraus und gestaltet sie zugleich“ (Engelhardt 2010: 127). Ein wesentlicher Bestandteil der Selbst- und Fremdentifikation ist die merkmalsgeleitete Eingruppierung in kulturelle Stereotype anhand normativer Zuschreibungen, beispielsweise über die Geschlechtszugehörigkeit. Dabei liefert „Geschlecht die Basis [...] für eine Kodifizierung, worauf sich sowohl soziale Interaktionen und Machtstrukturen aufbauen“ (Kotthoff 2001: 164). Weichen Personen von normativen Identitätsstandards ab, können Stigmatisierungen über alltägliche Machtstrategien und -spiele als Kontrollpraxen der „Normalisierung und Disziplinierung“ (Knapp 2012: 239) zur diskriminierenden Praxis werden (vgl. Engelhardt 2010: 125, 129). „Zuweilen zeigen [Menschen gegenüber Personen mit einem Stigma, Anm. S. K.] auch offen diskriminierendes Verhalten, zumindest dann, wenn sie sich dabei der Unterstützung ihrer Bezugsgruppe sicher sein können oder es sich um offensichtlich gesellschaftlich geächtete Merkmale handelt“ (Kardorff 2009: 139).

In einem Zeitschriftenartikel zur Frage, warum Feminismus „peinlich“ und trotzdem notwendig sei, schreibt die Journalistin Martina Behm (2006):

„Ich will nicht, dass ein Personalchef von mir denkt, ich sei eine verbissene Latzhosenträgerin, die den Plural nur in der weiblichen Form benutzt. Denn das ist das Bild, das wir Deutschen von Feministinnen haben: männerfeindlich, anstrengend und unattraktiv“ (Behm 2006).

Das Zitat stellt auf den ersten Blick ein geächtetes Merkmal ins Zentrum der Argumentation – das Stigma des Feminismus. Einmal mit diesem Stigma versehen, nimmt diese Zuschreibung eine Art Masterstatus ein, der dazu führen kann, dass betroffene Personen bzw. Gleichstellungsakteurinnen ausschließlich hierüber wahrgenommen werden (vgl. Kardorff 2009: 144). Im zitierten Fall zeigt sich ein Abgrenzungsdruck zur feministischen Gesinnung aus Angst vor Diskriminierung. Der dahinter liegende Mechanismus ist das Absprechen von Attraktivität, was zur Diskreditierung der betreffenden Frau führt (vgl. Engelhardt 2010: 129). In diesem Zusammenhang entschlüsselt sich auf den zweiten Blick ein verdecktes Stigma. Gleichstellungsakteurinnen werden zum einen durch ihre Zuweisung zum Feminismus und zum anderen durch ihr Frausein stigmatisiert. Das verdeckte Stigma Frausein ist getarnt durch die „Normalisierung des Nicht-Normalen“, wenn Frau zu sein zwar faktisch ein Stigma bedeutet, das indes zur Qualität einer ‚Normalidentität‘ geworden ist“ (Petzold/Orth 2012: 241). Diese Annahme beruht auf der Argumentation, dass Stigmatisierungen „ihre normative Kraft vor dem Hintergrund der jeweiligen gesellschaftlichen Normalitätsdispositive“ (Kardorff

2009: 145f.) entfalten und den Diskreditierten u. a. in Form von symbolischer Gewalt entgegentritt, die in Zusammenhang mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen steht. Demzufolge rücken Herrschaft, Macht und (symbolische) Gewalt im Zusammenhang mit Stigmatisierung im Geschlechterverhältnis in den Fokus.

Geeignet zur Analyse dieses Zusammenhangs zwischen Geschlechtszugehörigkeit und Stigmatisierung sind Erklärungsmodelle mit einem handlungstheoretischen Bezug bei gleichzeitiger Berücksichtigung soziosymbolischer Wertesysteme. Knapp (2012) nimmt in ihren Ausführungen zu Macht und Geschlecht Bezug auf Elizabeth Grosz, die Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern dreidimensional unterscheidet und zugleich den Versuch unternimmt, diese drei verschiedenen sozio-kulturellen Ebenen zusammenzudenken. Grosz differenziert in Sexismus, patriarchales System und Phallogentrismus (vgl. Knapp 2012: 244). Unter Sexismus⁵ wird die unberechtigte differenzielle Behandlung der beiden Geschlechter verstanden, die zur „Ermächtigung“ des einen Geschlechts auf Kosten des anderen führt. Beim Stigma des Feminismus besteht der Abwertungs- bzw. Unterdrückungsmechanismus nicht nur aus diskriminierendem und unfairem Verhalten gegenüber Gleichstellungsakteurinnen auf der interaktiven Ebene, vielmehr werden diese Handlungen darüber hinaus durch „soziale Institutionen, Gebräuche und Handlungsweisen, Gesetze, Rituale und alltägliche Grundannahmen [...] in einer Art und Weise [gestützt], die für Frauen nicht gilt“ (Knapp 2012: 245). Demnach können in unserer Kultur einzelne Frauen einzelne Männer diskriminieren, aber Frauen als Gruppe nicht Männer als Gruppe unterdrücken, weil ihnen als sozialer Einheit der Zugang zu Macht fehlt. Eng verbunden mit Sexismus ist das patriarchale System als zweite sozio-kulturelle Dimension. Zusätzlich zur unterschiedlichen und ungleichen Behandlung gerät nun die differente Bewertung und Bedeutungszuschreibung (sogar bei gleichem Verhalten) der beiden Geschlechter in den Fokus. Anschlussfähig an diese Überlegungen sind die oben angeführten quasi unsichtbaren, weil faktisch zur Normalität avancierten, alltäglichen Stigmatisierungen von Frauen insgesamt. Diese sind „jenseits partikularer, konkreter sexistischer Handlungen“ in einer Struktur verankert, „die systematisch Männlichkeit in positiven und Weiblichkeit in negativen Termini wertet“ (Knapp 2012: 245). Sowohl sexistische Ungleichbehandlungen als auch patriarchale Ungleichbewertungen nehmen Bezug auf diskursiv verankerte phallogentrische Repräsentationssysteme. Damit ist die zusammenfassende Repräsentation der beiden Geschlechter in einem einzigen Modell gemeint, „das ‚menschlich‘ oder ‚human‘ genannt wird, tatsächlich aber nur mit dem Maskulinen kongruent ist“ (Knapp 2012: 246). Über Sozialisationsprozesse wird der Phallogentrismus als Bezugsrahmen sowohl von den Stigmatisierten als auch von den Stigmatisierenden internalisiert und von beiden als Normalitätsschablone der Selbst- und Fremdentifikation herangezogen (vgl. Engelhardt 2010: 130).

Aus einer feministischen Perspektive betrachtet, sind Stigmatisierungen in der Gleichstellungsarbeit 1. sexistisch motivierte interaktive Kontrollmechanismen, 2. eingefasst von einer latenten Struktur systematischer positioneller Unterdrückung von Frauen mit 3. Bezugnahme auf phallogentrische Wertesysteme, die das Primat des Männli-

5 Sexismus äußert sich in einer Vielzahl von Verhaltensweisen. Angefangen bei abwertenden, negativen Äußerungen über Frauen, ihren aktiven Ausschluss aus bestimmten gesellschaftlichen Räumen und von Tätigkeiten bis hin zu offen gewalttätigen Handlungen – Einschüchterung, Belästigung, sexualisierter oder anderer physischer Gewalt (vgl. Knapp 2012: 244).

chen bei gleichzeitiger Subordination des Weiblichen bestätigen und 4. das Ziel haben, „männliche Suprematie aufrechtzuerhalten und fortzuführen“ (Knapp 2012: 245).

4 Auswirkungen von Stigmatisierung auf die Gleichstellungsarbeit

Das Stigma des Feminismus ist ein Machtmittel, was „durch produktive Effizienz und durch strategischen Reichtum bestimmt [wird]“ (Honneth 1985: 184) und sich in facettenreicher und folgenschwerer Art und Weise auf die Arbeit der Gleichstellungsakteurinnen auswirken kann. Um das Spektrum möglicher Entwicklungsverläufe von Stigmatisierungsprozessen zu verdeutlichen, werden im Anschluss zwei exemplarische Szenarien skizziert, die auf Beobachtungen⁶ in Kontexten der Gleichstellungsarbeit zurückzuführen sind und bei weitem keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.

Im ersten Fall reagiert die Gleichstellungsakteurin mit der Veränderung der eigenen Person auf das Stigma des Feminismus, indem sie sich mit den diskreditierenden Eigenschaften, die sich an das Stigma knüpfen, identifiziert, und gleichzeitig ihre vorherrschenden Normalitätsvorstellungen modifiziert. Sie übernimmt in einem biografischen Entwicklungsprozess das „Walküren-Klischee“ als Selbstidentifikationskonzept über ihre berufliche Rolle hinaus und vertritt es in Interaktionsprozessen selbstbewusst. Dadurch nimmt sie den Stigmatisierenden in gewisser Weise die Macht über den Mechanismus ihrer Abwertung, weil sie den zugrunde gelegten Normalitätsmaßstab nicht als erstrebenswert ansieht und ablehnt. Darüber hinaus bewegt sie sich in einem Subkontext, in dem sie die Deutungshoheit innehat. Besonders problematisch für ihr professionelles Handeln als Gleichstellungsakteurin erweisen sich die Veränderungen ihrer Normalitätsnormen vor allem im Kontakt mit ihrer Zielgruppe. Es werden von ihr nur die Frauen als Zielgruppe der eigenen Arbeit anerkannt, die sich basierend auf feministischen Ansichten mit den veränderten Normalitätsmaßstäben der Gleichstellungsakteurin solidarisieren. Diese „Notwendigkeit“ der Solidarisierung hat zudem einen Einfluss auf der kollegialen Arbeitsebene. In beiden Fällen vollziehen sich durch die veränderten Normalitätserwartungen der Gleichstellungsakteurin Selektionsprozesse, weil sich sowohl Klientinnen als auch Kolleginnen mit Erwartungen konfrontiert sehen, mit denen sie sich nicht identifizieren können oder wollen, da sie von den eigenen Erfahrungsräumen abweichen. Diese Form des Stigmamaneagements verhindert Gleichstellungsarbeit durch den Rückzug in einen Subkontext, in dem sich Stigmatisierungsprozesse umkehren und potenzielle Klientinnen und Kolleginnen diskreditiert werden.

Standen im ersten Fall die Veränderungen der Normalitätsnormen der Gleichstellungsakteurin im Vordergrund, hat die Gleichstellungsmitarbeiterin im zweiten Beispiel gesellschaftliche Normalitätsstandards voll verinnerlicht. Durch die quasi unfreiwillige Übernahme der Position in der Gleichstellungsarbeit („Ich reiße mich nicht um den Job“) ist sie plötzlich gezwungen, „sich vor dem Hintergrund der bisher für selbstver-

6 Bei den erwähnten Beobachtungen handelt es sich nicht um Datenerhebungen im Rahmen eines Forschungsprojektes. Vielmehr basieren sie auf beruflichen und ehrenamtlichen Erfahrungszusammenhängen der Autorin in unterschiedlichen Arenen der Gleichstellungsarbeit.

ständig gehaltenen Normalitätsvorstellungen als Person mit einem Stigma wahrzunehmen“ (Engelhardt 2010: 131). Diese Wahrnehmung als diskreditierte Person mit beschädigter Identität führt zum Rückzug aus Konfrontationsprozessen. Da es zu ihrem Berufsprofil als Gleichstellungsakteurin gehört, auf Missstände aufmerksam zu machen und diese anzunehmen, führt ihr Stigmanagement, das auf Meidungsverhalten beruht, ebenfalls zur Verhinderung von Gleichstellungsarbeit.

Für das professionelle Handeln in der Gleichstellungsarbeit, so zeigen die Fälle, spielt das Stigmanagement als aktive Herstellungsleistung und als Bestandteil des biographischen Identitätsmanagements von Gleichstellungsakteurinnen eine wichtige Rolle (vgl. Kardorff 2009: 156).

5 Stigmanagement und Unterstützungsstrukturen

Stigmatisierungsprozesse in der Gleichstellungsarbeit sind berufsbiografische Herausforderungen. Sie eröffnen die Frage, wie Gleichstellungsakteurinnen bei ihrem Stigmanagement unterstützt werden können, um beispielsweise durch die Ausbildung einer professionellen Haltung Stigmatisierungen als Chance für ihre berufliche Entwicklung und als persönliche Bereicherung zu deuten (vgl. Engelhardt 2000: 136). Dabei wird das Stigmanagement als „reflexiver innerer Prozess“ (Kardorff 2009: 153) verstanden. Tiefel (2004) hat in ihrer Untersuchung zur „Beratung und Reflexion“ am Beispiel der Erziehungsberatung die Verquickung zwischen Biografie und Profession untersucht und ein Modell professioneller Reflexion entwickelt. „Reflexion wird damit als wesentlicher Bestandteil professioneller Handlungen definiert und soll in unterschiedlicher Weise [...] institutionalisiert werden“ (Tiefel 2004: 104). Für Schlüter (2008) ist die biografische Reflexionsfähigkeit nicht nur eine Voraussetzung für professionelles Handeln, sondern darüber hinaus ein Zugang zum Verstehen von Professionen insgesamt. Sie argumentiert in Anlehnung an Heinritz (1997) am Beispiel der Erziehungswissenschaft, dass es Professionen gebe, die im Gegensatz zu anderen Berufsfeldern die ganze Persönlichkeit der in ihr Tätigen erforderten und deren Entwicklungen dementsprechend nur vor dem Hintergrund der Biografien dieser AkteurInnen verstanden werden könnten (vgl. Schlüter 2008: 11). Folglich ist die Fähigkeit zur Selbstreflexivität der Gleichstellungsakteurinnen doppelt bedeutsam: einerseits für ihr professionelles Handeln insgesamt – nicht nur im Fall von Stigmatisierungsprozessen – und andererseits für die Gleichstellungsarbeit als „biographische Disziplin“ (Schlüter 2008: 11).

Ein reflektierendes Vorgehen, das in Kontexten sozialer Arbeit – etwa in Form von Supervisionen und Fallbesprechungen zur Fehlervermeidung – Bestandteil der professionellen Tätigkeit ist, kann im Fall der Gleichstellungsarbeit ebenso zu einer differenzierteren Wahrnehmung und Interpretation von Stigmatisierungsprozessen beitragen. Die persönlichen Verstrickungen von Gleichstellungsakteurinnen werden somit gemindert, was letztlich zu ihrer biografischen und professionellen Stärkung sowie zur Qualitätssteigerung der Gleichstellungsarbeit insgesamt führt. Letztlich kann resümiert werden, dass „Professionalisierung [...] durch eine handlungsentlastete Reflexionsarbeit“ (Stelmaszyk 2009: 430) entsteht.

Diese handlungsentlastende Reflexionsarbeit kann nicht nur durch „die neuen Verfahren der selbstreflexiven und selbstvergewissernden Betrachtung“ (Schütze 1992: 165), beispielsweise im Rahmen von Coachings oder Supervisionen, sondern darüber hinaus durch Professionalisierungsprozesse auf der Diskursebene unterstützt werden. Wissenschaftliche Auseinandersetzungen erzeugen Theoriebezüge, sogenannte höhersymbolische Sinnwelten, die als Orientierungshorizonte die Reflexionsarbeit der Gleichstellungsakteurinnen bereichern, beispielsweise, wenn die Gleichstellungsakteurinnen ihr berufliches Handeln mit den theoretisierten Annahmen in Beziehung setzen. Das individuelle Stigmamanagement der einzelnen Gleichstellungsakteurin wird somit durch die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit insgesamt unterstützt.

„Unter dem Druck der Verhältnisse, so kann man zusammenfassend sagen, bleibt den Berufsangehörigen gewissermaßen gar nichts anderes übrig, als größtes Interesse und Gewicht auf die Professionalisierung ihrer beruflichen Praxis zu legen, weil sie nur so dem Teufelskreis von Vereinseitigung der beruflichen Tätigkeit [...] und der Verstrickung der persönlichen Lebenswege darin entgehen können“ (Nagel 2000: 363).

Für Gleichstellungsakteurinnen ist es deshalb hilfreich, die Auseinandersetzung über Stigmatisierungsprozesse in Diskurse zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit zu implementieren. Dies kann zur wichtigen Ressource sowohl im professionellen Umgang mit Stigmatisierungen als auch bei der Herausbildung eines individuellen beruflichen Selbstverständnisses werden.

6 Fazit und Ausblick

Da Gleichstellungsakteurinnen als ganze Personen und folglich biografisch in ihre Arbeitsbereiche involviert sind, entfaltet sich auch die Wirkmächtigkeit des Stigmas des Feminismus vor diesem Hintergrund. Um im Kontext dieser diskreditierenden (Berufs-) Praxis professionell handlungsfähig zu bleiben, brauchen Gleichstellungsakteurinnen ein selbstreflexives und handlungsentlastendes Stigmamanagement. Wichtig für das individuelle Stigmamanagement der einzelnen Gleichstellungsakteurin ist die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit insgesamt. Notwendig wären wissenschaftliche Untersuchungen mit biografieanalytischer Perspektive, um erstens das Ausmaß und die Prozesshaftigkeit von Stigmatisierungsprozessen in der Gleichstellungsarbeit besser verstehen zu können, zweitens die Untersuchungsergebnisse zur (Weiter-)Entwicklung geeigneter Reflexionsmaßnahmen heranzuziehen sowie drittens Professionalisierungsdiskurse zur Gleichstellungsarbeit zu bereichern.

Literaturverzeichnis

- Bourdieu, Pierre. (1997). Die männliche Herrschaft. In Irene Dölling & Beate Kraus (Hrsg.), *Ein alltägliches Spiel – Geschlechterkonstruktionen in der sozialen Praxis* (S. 153–217). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Behm, Martina. (2006). *Feminismus: Emanze? Ich doch nicht! Warum Feminismus peinlich ist – aber trotzdem notwendig*. Zugriff am 10. Juli 2013 unter www.brigitte.de/gesellschaft/politik-gesellschaft/feminismus-peinlich-547242.
- Engelhardt, Michael von. (2010). Erving Goffman: Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. In Benjamin Jörissen & Jörg Zirtas (Hrsg.), *Schlüsselwerke der Identitätsforschung* (S. 123–140). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fabel-Lamla, Melanie. (2006). Biographische Professionsforschung im Kontext Schule. In Peter Cloos & Werner Thole (Hrsg.), *Ethnographische Zugänge. Professions- und adressatInnenbezogene Forschung im Kontext von Pädagogik* (S. 49–63). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Heinritz, Charlotte. (1997). Autobiographien als erziehungswissenschaftliche Quellentexte. In Barbara Friebertshäuser & Annedore Prengel (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S. 341–353). Weinheim: Juventa.
- Honneth, Axel. (1985). *Kritik der Macht. Reflexionsstufen einer kritischen Gesellschaftstheorie*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Hufer, Klaus-Peter. (2001). *Argumentationstraining gegen Stammtischparolen. Materialien und Anleitungen für Bildungsarbeit und Selbstlernen*. Schwalbach: Wochenschau Verlag.
- Kardorff, Ernst von. (2009). Goffmans Stigma-Identitätskonzept – neu gelesen. In Herbert Willems (Hrsg.), *Theatralisierung der Gesellschaft* (Band 1: Soziologische Theorien und Zeitdiagnose) (S. 137–161). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Knapp, Gudrun-Axeli. (2012). Macht und Geschlecht. Neuere Entwicklungen in der feministischen Macht- und Herrschaftsdiskussion. In Gudrun-Axeli Knapp, *Im Widerstreit. Feministische Theorien in Bewegung* (S. 225–259). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kotthoff, Helga. (2001). Geschlecht als Interaktionsritual? Nachwort. In Erving Goffman, *Interaktion und Geschlecht* (S. 159–194). Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Louis, Chantal. (2013). Zu Besuch bei den Berufsemanzen. *EMMA* 37(1), 24–27.
- Marotzki, Winfried. (2005). Qualitative Biographieforschung. In Uwe Flick, Ernst von Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 175–186). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Nagel, Ulrike. (2000). Professionalität als biographisches Projekt. In Klaus Kraimer (Hrsg.), *Die Fallrekonstruktion. Sinnverstehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung* (S. 360–378). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Nave-Herz, Rosemarie. (1997). *Die Geschichte der Frauenbewegung in Deutschland*. Hannover: Niedersächsische Landeszentrale für politische Bildung.
- Oevermann, Ulrich. (1996). Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In Arno Compe & Werner Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns* (S. 70–140). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Petzold, Hilarion G. & Orth, Ilse. (2012). „Genderintegrität“ als neues Leitparadigma für Supervision und Coaching in vielfältigen Kontexten – ein ko-reflexiver Beitrag zur „Gen-

- derkompetenz“. In Surur Abdul Hussain, *Genderkompetenz in Supervision und Coaching* (S. 195–297). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rosenstiel, Lutz von. (2005). Organisationsanalyse. In Uwe Flick, Ernst von Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 224–238). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Schlüter, Anne. (Hrsg.). (2008). *Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung*. Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Schlüter, Anne. (2006). Petra Kersting. „Ich hätte auch etwas anderes machen können ...“. In Christian Boeser & Birgit Schaufler (Hrsg.), *Vornweg & mittendrin. Porträts erfolgreicher Frauen* (S. 53–60). Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- Schütze, Fritz. (1992). Sozialarbeit als „bescheidene“ Profession. In Bernd Dewe, Wilfried Ferchhoff & Frank-Olaf Radtke (Hrsg.), *Erziehen als Profession: zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern* (S. 132–170). Opladen: Leske + Budrich.
- Simmel, Georg. (1985). Das Relative und das Absolute im Geschlechter-Problem. In Heinz-Jürgen Dahme & Klaus Christian Köhnke (Hrsg.), *Schriften zu Philosophie und Soziologie der Geschlechter*. (S. 200–233). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Stelmaszyk, Bernhard. (2009). Die Bedeutung einer berufsbiographischen Perspektive für Erziehungswissenschaftler/innen – Eine Grundlegung von Professionalisierung durch Fallrekonstruktion und Fallarbeit. In Werner Helsper, Christian Hillbrandt & Thomas Schwarz (Hrsg.), *Schule und Bildung im Wandel. Anthologie historischer und aktueller Perspektiven* (S. 423–434). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Tiefel, Sandra. (2004). *Beratung und Reflexion. Eine qualitative Studie zu professionellem Beratungshandeln in der Moderne*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Zur Person

Silke Kassebaum, M. A., 1981, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektkoordinatorin. Büro für Gleichstellungsfragen der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechtertheorien und -forschung, Biografieforschung, qualitative Methoden, Gleichstellungsarbeit, Mentoring-Programme.

Kontakt: Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Büro für Gleichstellungsfragen, Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg

E-Mail: Silke.Kassebaum@ovgu.de

Lucia Marina Lanfranconi

Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik¹

Zusammenfassung

Der Beitrag beleuchtet Mechanismen, die geschlechtsspezifische (Un-)Gleichheit in Unternehmen fördern. Dabei interessiert das Zusammenspiel von innerbetrieblichen Vorstellungen und dem dominierenden Diskurs der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik (Wirtschaftsnutzendiskurs). Dokumente, Interviews und Statistiken eines mittelgroßen Industrieunternehmens, das an einem typischen Gleichstellungsprojekt teilgenommen hat, werden diskursiv analysiert. Die Resultate zeigen sowohl Möglichkeiten zur Reduktion als auch Risiken zur Verfestigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf. Dabei sind insbesondere betriebliche Vorstellungen von Führungspositionen und Teilzeitarbeit relevant. Diese können in Interaktion mit unverbindlichen und individuellen Lösungen, die durch den Wirtschaftsnutzendiskurs legitimiert werden, kontraproduktiv zu einer Verfestigung von Geschlechterungleichheiten führen.

Schlüsselwörter

Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben, Diskursanalyse, Geschlechterungleichheit, Schweiz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wirtschaftsnutzendiskurs

Summary

Equality through individual solutions? Company level consequences of the economic benefit discourse in current gender equality policy in Switzerland

This article discusses mechanisms that foster gender-specific (in)equality within work organisations. The special focus here is on the interaction between intra-company perceptions and the dominant discourse in current Swiss equality policy (economic benefit discourse). The article discursively analyses documents, interviews and statistics from a medium-sized industrial company that participated in a typical gender equality project. Results indicate both possibilities for reducing and risks of stabilising gender-specific inequalities. Of particular relevance is the way in which leadership positions and part-time work are perceived. Through interacting with non-compulsory and individual solutions, legitimised by the economic benefit discourse, these perceptions can counterproductively lead to the stabilisation of gender inequalities.

Keywords

equality policy in the workplace, discourse analysis, gender inequality, Switzerland, reconciling work and family life, economic benefit discourse

1 Einleitung

Seit den 1970er Jahren gibt es theoretische Debatten und empirische Erkenntnisse zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in Unternehmen (vgl. Acker 1990, 1994; Kanter 1977; Wilz 2002, 2004). Mit der Etablierung von Geschlechtergleichstellungspolitiken nehmen auch Studien zur Aufhebung oder Verfestigung geschlechtsspezifischer Un-

¹ Dieser Artikel ist im Rahmen eines vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierten Forschungsprojekts (Grant no. PDFMP1_127306) entstanden.

gleichheit durch solche Politiken zu (vgl. Maschke/Wiechmann 2010; Smithson/Stokoe 2005). Forschungen dieser Art sind für die Schweiz von Relevanz, da sich nach wie vor – trotz steigendem Bildungsniveau von Frauen – geschlechtsspezifische Ungleichheiten beobachten lassen: So liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen 2012 bei rund 33 Prozent und Frauen verdienen in der Privatwirtschaft rund 18 Prozent weniger als Männer (Bundesamt für Statistik 2013a).² Trotzdem bleiben Untersuchungen zu (kontra-)produktiven Wirkungen von Gleichstellungsmaßnahmen in Schweizer Unternehmen rar (Ausnahmen sind etwa Lanfranconi im Erscheinen; Ostendorp/Nentwich 2005).³ Zudem stellt sich die Frage nach Chancen und Risiken von Gleichstellungsmaßnahmen angesichts gesellschaftlicher Veränderungen immer wieder neu (vgl. Riegraf 2013).

Die Schweiz hat seit 1996 ein Gleichstellungsgesetz (GlG).⁴ Das GlG verbietet Diskriminierung von Arbeitnehmenden aufgrund des Geschlechtes, „insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung“ (Art. 3 GlG). In der Umsetzung des GlG in Projekte dominiert ungefähr seit der Jahrtausendwende ein *Wirtschaftsnutzendiskurs* (Lanfranconi 2012a).⁵ Dieser adressiert Arbeitgebende und schlägt unverbindliche, freiwillige Gleichstellungsprojekte für Männer und Frauen oft primär zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor. Zentrale Argumente sind der Nutzen von Gleichstellungsprojekten für die Arbeitgebenden sowie die Flexibilität und Individualität der betrieblichen Maßnahmen. Demografischer Wandel und Fachkräftemangel sind wichtige Referenzpunkte. Durch die Bezugnahme auf die Interessen der Arbeitgebenden – z. B. an der Rekrutierung und Unternehmensbindung von qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden – sollen Unternehmen zum Handeln für die betriebliche Gleichstellung motiviert werden (Lanfranconi im Erscheinen, 2012a). Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) werden – wenn überhaupt – stärker als Großunternehmen von freiwilligen, kostengünstigen Gleichstellungsprojekten primär zur Vereinbarkeitsthematik adressiert (Lanfranconi 2012b; Ostendorp/Nentwich 2005). In der Schweiz arbeiten rund zwei Drittel aller Beschäftigten in KMU (Bundesamt für Statistik 2013b).

Vor diesem Hintergrund beleuchtet der vorliegende Beitrag Folgen dieses Wirtschaftsnutzendiskurses in der Schweizer Gleichstellungspolitik für geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Unternehmen. Dazu werden anhand einer empirischen Fallstudie schrittweise drei Fragen beantwortet:

- 2 Rund ein Drittel der Lohndifferenz wird als unerklärter Anteil und damit als diskriminierender Lohnunterschied gewertet (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann; Bundesamt für Statistik 2013).
- 3 Wertvolle Ansatzpunkte in Hinsicht auf die Gleichstellungspolitik bieten zudem Bothfeld/Hübers/Rouault (2010), Fuchs (2013), Lanfranconi (2012a, 2012b) sowie Stutz/Schär Moser/Freivogel (2005) und für Unternehmen Folini (2007), Funken (2004) oder Nentwich (2004).
- 4 Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Stand 1. Januar 2011, SR 151.1).
- 5 Damit konkurrierend – jedoch seit der Jahrtausendwende tendenziell seltener – wird ein Diskurs artikuliert, der, sich auf soziale Gerechtigkeit und die geltenden Gleichstellungsgrundsätze in Verfassung und GlG beziehend, vermehrt staatliche und verbindliche Gleichstellungsprojekte fordert (Lanfranconi 2012a, vgl. auch Nentwich/Liebig/Steyaert 2010). Die Dominanz des Wirtschaftsnutzendiskurses in der schweizerischen Gleichstellungspolitik ist vor dem Hintergrund der großen Macht der Unternehmen zu verstehen: Obwohl das GlG für alle Unternehmen in der Schweiz gilt, verfügen Gleichstellungsstellen über wenig Durchsetzungsmacht gegenüber den Unternehmen (Bothfeld/Hübers/Rouault 2010; Lanfranconi 2012a; 2012b).

- 1) Welche Vorstellungen werden in Unternehmen für Geschlechterungleichheiten relevant?
- 2) Inwiefern wird der Wirtschaftsnutzendiskurs der schweizerischen Gleichstellungspolitik in Unternehmen reproduziert oder modifiziert?
- 3) Inwiefern werden durch die Interaktion des Wirtschaftsnutzendiskurses mit in Organisationen vorherrschenden Vorstellungen geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Unternehmen aufgehoben oder verfestigt?

2 Theoretische Grundannahmen und Forschungsbefunde

Die erste Frage basiert auf der Annahme, dass Organisationen vergeschlechtlicht sein können.⁶ Dies kann mit dem Gender-Regime-Begriff umschrieben werden, der nach Acker (1994: 117) Strukturen, Prozesse und Vorstellungen umfasst, die Frauen und Männer in Organisationen verschiedenen Aufgaben und Positionen zuordnen. Es wird angenommen, dass nicht jede unterschiedliche Zuordnung von Frauen und Männern ungleichheitsgenerierend ist. Daher werden Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten unterschieden (vgl. Wilz 2002, 2004). Soziale Ungleichheit wird generell verstanden als Überbegriff für „gesellschaftlich verankerte Formen der Begünstigung und Bevorzugung einiger, der Benachteiligung und Diskriminierung anderer“ (Kreckel 2004: 15). Weiter werden formelle und informelle Organisationsstrukturen unterschieden, die sich wechselseitig beeinflussen können (vgl. Funken 2004; Müller 2010; Wilz 2002). In organisationalen Praktiken (z. B. Beförderungspraktiken) und Texten (z. B. Reglements und Verträgen, vgl. Keller 2005) lagern sich bestimmte Geschlechtervorstellungen ein. Liebig (2005), Liff/Ward (2001), Nentwich (2004) sowie Wilz (2002) zeigen empirisch, dass neben Geschlechtervorstellungen auch Ideen von Arbeitsverhältnissen, berufstätigen Menschen generell sowie Führungspositionen relevant für Geschlechterungleichheiten in Organisationsstrukturen sein können.

Die zweite Frage beruht auf diskurstheoretischen Überlegungen aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive (Keller 2005, 2011, 2013). Diskurse lassen sich als „strukturierte und strukturierende Anstrengungen verstehen, Bedeutung [...] zu erzeugen, zu stabilisieren und dadurch einen verbindlichen Sinnzusammenhang [...] in sozialen Kollektiven zu institutionalisieren“ (Keller 2013: 27). Diskurse können außerhalb von Organisationen produziert und in Organisationen reproduziert, situativ rezipiert oder modifiziert und adaptiert werden (Keller 2005; Müller 2010). Nentwich/Liebig/Steyaert (2010) sowie Ostendorp/Steyaert (2009) zeigen, wie die Idee von *diversity*, Ostendorp (2007), inwiefern das Konzept der *work-life balance* in lokales, organisationales Reden und Handeln übersetzt wird.

Die dritte Frage basiert auf den Annahmen, dass Diskurse machtförmige Wirkungen auf das Leben von Menschen haben und gerade in Politikregimen eingelagerte Diskurse zur (Re-)Produktion von sozialen Ungleichheiten beitragen können (Keller 2011; Padamsee 2009). Empirische Studien belegen, dass der Erfolg von Gleichstellungsmaß-

⁶ Einen aktuellen Überblick zum Forschungsfeld Geschlecht und Organisation bieten Müller/Riegraf/Wilz (2013).

nahmen von in Unternehmen vorherrschenden Vorstellungen beeinflusst ist. Ostendorp (2007) sowie Ostendorp/Nentwich (2005) weisen nach, inwiefern die Idee des *ideal worker* – jung, gesund, männlich, erfolgreich und Vollzeit arbeitend – Gleichstellungsziele bei der Umsetzung von Projekten in Organisationen behindern und stattdessen zu einer Perpetuierung des Status quo beitragen kann. Smithson/Stokoe (2005) zeigen geschlechtsspezifische Folgen davon, wenn in Gleichstellungsprogrammen mit geschlechterblinden Konzepten wie *work-life balance* oder *flexibility* argumentiert wird, in der konkreten organisationalen Praxis aber fast ausschließlich weibliche Elternschaft gemeint ist.

3 Empirische Fallstudie

Für die Studie wurde ein Unternehmen untersucht, das 2011 an einem für den aktuellen Fokus der schweizerischen Gleichstellungspolitik typischen Gleichstellungsprojekt eines Kantons teilgenommen hat.⁷ Das Projekt beinhaltet, dass rund 20 KMU gemäß den von einer externen Fachstelle abgegebenen Empfehlungen selbstgewählte Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen implementieren. Das untersuchte Unternehmen ist ein Industrieunternehmen, weshalb es im Folgenden *Industrie AG* genannt wird. Laut Aussage des Geschäftsführers der mit der Durchführung des Projektes beauftragten Fachstelle ist Industrie AG ein typisches, jedoch vergleichsweise engagiertes Zielgruppenunternehmen des Projektes. Daher ist es naheliegend, dass Probleme und Risiken, die bei der Projektimplementierung in der Industrie AG auftreten, auch bei anderen Unternehmen auftreten dürften (vgl. Flyvberg 2011). Industrie AG verfügt über drei Standorte mit insgesamt rund 250 Mitarbeitenden und beschäftigt in der Produktion sowie in der Administration Frauen und Männer. Personalthemen wie die Implementierung des Gleichstellungsprojektes werden zentral für alle Standorte geregelt. In die Untersuchung wurden zwei Betriebsstandorte einbezogen, weil diese über dieselben formellen, jedoch unterschiedliche informelle Strukturen verfügen. Die beiden Standorte werden im Folgenden *Industrie AG A-Dorf* und *Industrie AG B-Stadt* genannt.

Dem Beitrag liegt eine Datentriangulation zugrunde (vgl. Lamnek 2005): 20 semi-strukturierte Interviews⁸ mit Frauen und Männern unterschiedlicher Führungsverantwortung, alle Unternehmensdokumente und Dokumente, die im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsprojekt in der Industrie AG entstanden sind, sowie Statistiken aus beiden Betriebsstandorten werden in die Analyse einbezogen.⁹ Tabelle 1 gibt einen

7 Lanfranconi (im Erscheinen) arbeitet am Fallbeispiel dieses typischen Gleichstellungsprojektes (freiwilliges Projekt, das Unternehmen zur Maßnahmenimplementierung motivieren will, vgl. Einleitung) die charakteristischen Elemente des Wirtschaftsnutzendiskurses heraus. Diese sind: Wirtschaftskontext, Fokus auf Arbeitgebende, Vereinbarkeit von Frauen und Männern, Nutzen für Unternehmen und Freiwilligkeit sowie Flexibilität.

8 Die Interviews wurden von der Autorin 2012 an den Betriebsstandorten durchgeführt. Die Namen aller InterviewpartnerInnen wurden anonymisiert.

9 Für die Analyse stehen zudem Interviews mit den vier unternehmensexternen Personen, die an der Projektumsetzung maßgebend beteiligt waren, sowie die fünf allgemeinen Projektdokumente zur Verfügung (vgl. Lanfranconi im Erscheinen).

Überblick über das Datenmaterial, die Auswahl und Anzahl, einige zusätzliche Angaben sowie die im Folgenden verwendeten Kurzbezeichnungen.

Tabelle 1: Übersicht über das empirische Datenmaterial

Daten- typ, Auswahl	Kurzbezeichnungen	Zusätzliche Angaben		
		Tätigkeit	Position	BV
20 Interviews qualitativer Stichprobenplan (vgl. Keller/Kluge 2010)	Industrie AG Schweiz			
	Herr Cosi	Geschäftsführer	GL	VZ
	Frau Gerber	Personalleiterin	GL	VZ
	Industrie AG A-Dorf			
	Herr Roth	Geschäftsleiter	GL	VZ
	Frau Michel	Einkauf	-	VZ
	Herr Künzler	Verkauf Innendienst	LF	VZ
	Frau Keller-Krummenacher	Verkauf Innendienst	-	SL
	Frau Kunz	Sekretariat	-	VZ
	Herr Peres Fereira	Produktion 1	-	VZ
	Herr Castro Moreira	Produktion 2	LF	VZ
	Frau Kapetanovic	Produktion 2	-	VZ
	Herr Santos Gomes	Produktion 2	-	VZ
	Frau Falcone-Coluci	Reinigung	-	SL
	Industrie AG B-Stadt			
	Herr Richener	Geschäftsleiter	GL	VZ
	Frau Schulz	Verkauf Innendienst	-	VZ
	Herr Fichter	Verkauf Innendienst	-	VZ
	Frau Liechti	Sekretariat	-	TZ
	Frau Lustenberger	Produktion	-	TZ
Herr Vairamuthu	Produktion 1	-	VZ	
Frau Berger	Produktion 2	-	SL	
Herr Selvaratnam	Produktion 2	-	VZ	
Dokumente, alle	Unternehmensdokumente der Industrie AG			
	Leitbild	1	2009	
	Angestelltenreglement	1	2013	
	Spesenreglement	1	2013	
	Verhaltenskodex	1	2008	
	Betriebsordnung	1	2010	
	Arbeitsvertrag	2	2013	
	Stellenausschreibung	3	2013	
	Werbefroschüre	1	2009	
	Homepage	3	2013	
	Merkblatt	6	2010/o. J.	
	Organigramm	2	2011	
	Dokumente zur Projektimplementierung			
	Standortbericht	1	2011	
Maßnahmenplan	1	2011		
Statistiken, alle	Industrie AG A-Dorf			
	Statistiken A-Dorf	2	2012	
	Industrie AG B-Stadt			
Statistiken B-Stadt	2	2012		

Anmerkungen: BV = Beschäftigungsverhältnis; GL = Geschäftsleitung; LF = Leitungsfunktion; VZ = Vollzeit; TZ = Teilzeit; SL = Stundenlohn, Quelle: Statistiken A-Dorf und B-Stadt.

Als Analysemethode wurde eine Diskursanalyse aus sozialwissenschaftlicher Perspektive angewendet. Alle Daten wurden nach ihrer formalen und sprachlich-rhetorischen Struktur analysiert (Keller 2005, 2011). Die Interviews wurden in einem induktiv-deduktiven Wechselspiel nach Sinneinheiten codiert (vgl. Kelle/Kluge 2010). Das Ziel der Analyse war es, wiederkehrende diskursive Muster herauszuarbeiten (vgl. Keller 2005, 2011) – dies einerseits zu ungleichheitsgenerierenden Vorstellungen (vgl. Frage 1) und andererseits zu Elementen des Wirtschaftsnutzendiskurses oder alternativen Diskursen (vgl. Frage 2). In diesem Beitrag werden jene Vorstellungen und Elemente des Wirtschaftsnutzendiskurses besprochen, die in ihrem Zusammenspiel (un)gleichheitsgenerierend wirken können (vgl. Frage 3).¹⁰ In der Analyse interessieren schließlich Unterschiede der diskursiven Muster, beispielsweise nach Standort (A-Dorf, B-Stadt), Geschlecht oder Position (Arbeitgebende, Arbeitnehmende). Wo diese Differenzen relevant werden, fließen sie in die Resultate ein.

4 Ungleichheitsgenerierende Vorstellungen in der Industrie AG¹¹

4.1 Aufgabenzuteilung und Anstellung

Der Frauenanteil unter den Beschäftigten bei der Industrie AG ist gering, wobei er in Industrie AG B-Stadt mit knapp 25 Prozent deutlich höher als in Industrie AG A-Dorf mit gut 15 Prozent ausfällt. Die Aufgabenbereiche sind stark geschlechtersegregiert. So arbeiten in den meisten Bereichen entweder nur Männer (Geschäftsleitung, Verkauf Außendienst, Betriebs- und Produktionsleitung, Arbeitsvorbereitung (AVOR), Großteil der Produktion (z. B. Produktion 1, vgl. Tab. 1)) oder nur Frauen (Sekretariat, Einkauf, Reinigung). Einzig im Verkauf Innendienst und in einem kleinen Teil der Produktion (Produktion 2, vgl. Tab. 1) sind Frauen und Männer gemeinsam tätig (Statistiken A-Dorf und B-Stadt). Diese Aufgabenzuteilung dürfte Ausdruck von im Unternehmen vorherrschenden Vorstellungen über Arbeiten sein, die besser von Frauen, und solchen, die besser von Männern ausgeübt werden. In fast allen Interviews findet sich die Idee, dass es Frauen- und Männerarbeiten gibt. Frauen sind nach diesen Vorstellungen geeignet für leichte, feine, repetitive und „langweilige“ Arbeiten: „Die Frauen machen nur Frauenarbeit, die sehr leicht ist [...]. Aber für mich wird das langweilig“ (Herr Gomes). Demgegenüber seien Männer geeignet für harte, körperliche und gefährliche Arbeiten: „In der Produktion draußen sind praktisch nur männliche Angestellte. Und es ist halt schon [...] so vom Ursprung her, eigentlich schon Männerarbeit“ (Herr Fichter). Auch

10 Aus diesem Grund werden beispielsweise Vorstellungen zu sexueller Belästigung nicht beschrieben. Auch innerhalb der einbezogenen Vorstellungen findet eine Reduktion der Komplexität statt. So beschreiben viele Dokumente und Interviews auch, dass Frauen und Männer in der Industrie AG gleichbehandelt werden (zu der Gleichzeitigkeit von Differenz und Gleichheit vgl. Nentwich 2004; Wilz 2002).

11 Einige der aufgezeigten Vorstellungen bestätigen Befunde aus frühe(re)n Studien zu Geschlechterungleichheiten in Unternehmen (vgl. Acker 1990, 1994; Kanter 1977; Nentwich 2005; Wilz 2002).

im Bereich der Administration gibt es Vorstellungen von männlichen und weiblichen Aufgabenbereichen. Während Männer demnach für technische Arbeiten und für den Kontakt mit der Kundschaft geeignet sind, werden Frauen für Arbeiten im Hintergrund und den Kontakt nach innen sowie mit LieferantInnen als passend angesehen. Diese Aufgabenteilung manifestiert sich selbst in der Buchhaltung, wo Männer die Rechnungen der Kundschaft und Frauen die Rechnungen der LieferantInnen verwalten: „Kreditoren machen die Frauen und Debitoren die Männer“ (Frau Keller-Krummenacher). Die unterschiedlichen Geschlechtervorstellungen für bestimmte Aufgabenbereiche spiegeln sich in teilweise geschlechtsspezifischen Rekrutierungspraxen: „Dein Profil ist männlich, Du [...] bist handwerklich geschickt und hast räumliches Vorstellungsvermögen. Mathematik gehört zu Deinen Lieblingsfächern“ (Stellenausschreibung 03). Die geschlechtsspezifische Personalrekrutierung stellt eine Diskriminierung dar, da Frauen und Männer dadurch aufgrund ihres Geschlechts von bestimmten Tätigkeiten ausgeschlossen werden.

4.2 Arbeitszeitmodelle

Die in der Industrie AG beschäftigten Männer arbeiten fast ausschließlich Vollzeit. An beiden Betriebsstandorten arbeitet ungefähr ein Fünftel aller Frauen im Stundenlohn. Große Unterschiede gibt es in Bezug auf Teilzeitarbeit. Während in der Industrie AG A-Dorf niemand in einem Teilzeitverhältnis beschäftigt ist, arbeitet in der Industrie AG B-Stadt mehr als jede dritte Frau Teilzeit (vgl. Tab. 2).

Table 2: Beschäftigungsverhältnis nach Betriebsstandort und Geschlecht

	Industrie AG A-Dorf		Industrie AG B-Stadt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Stundenlohn	20 %	3 %	19 %	2 %
Teilzeit (bis zu 99 %)	-	-	38 %	2 %
Vollzeit (100 %)	80 %	97 %	44 %	96 %

Quelle: Statistiken A-Dorf und B-Stadt.

Diese unterschiedliche Verteilung an beiden Betriebsstandorten kann darauf zurückgeführt werden, dass es auf formeller Ebene keine Regelung zur Möglichkeit der Arbeitspensenreduktion gibt. Im Angestelltenreglement steht einzig: „Schwangere Mitarbeiterinnen sind gehalten, ihre Schwangerschaft möglichst frühzeitig den Vorgesetzten und der Personalabteilung mitzuteilen, damit das Arbeitsverhältnis entsprechend gestaltet werden kann.“ Es wird formell nicht ausgeführt, was „entsprechend gestaltet“ bedeutet. Hier greifen in den beiden Betriebsstandorten unterschiedliche informelle Strukturen. Während es in der Industrie AG B-Stadt die Praxis gibt, für Mütter Teilzeitstellen anzubieten, sind solche in der Industrie AG A-Dorf prinzipiell nicht vorgesehen. Dies wird von den Arbeitgebenden und -nehmenden in der Industrie AG A-Dorf mit den Bedürfnissen der Kundschaft begründet: „Ich sehe es ja selbst am Telefon. Wenn jemand nicht anwesend ist, dann ist das für den Kunden schon ein Riesenproblem“ (Frau Kunz). Das Beispiel von Frau Keller-Krummenacher, die acht Jahre Vollzeit im Sekretariat der

Industrie AG A-Dorf arbeitete und vor der Geburt ihres ersten Kindes diese Stelle kündigte, zeigt, dass sie aufgrund der gängigen Praxis, die nur Vollzeitstellen kennt, nicht einmal daran gedacht hat, direkt nach dem Mutterschaftsurlaub wieder zu arbeiten:

„Das ist 100 Prozent da vorne [im Sekretariat], also sie nahmen immer nur 100-Prozentige dort vorne.“ Interviewerin: „Und wenn das anders gewesen wäre? Wenn man gesagt hätte: ‚Man kann da 40 oder 50 Prozent arbeiten?‘“ Keller-Krummenacher: „Ja, dann hätte ich wahrscheinlich schon gerade wieder gefragt, ob ich bleiben kann. Oder sie hätten mich gefragt oder ich weiß nicht. Ja, aber so, ich habe da gar nicht weiter nachgedacht.“

Frau Keller-Krummenacher ist nach einer dreijährigen Pause zur Industrie AG A-Dorf zurückgekehrt. Sie ist im Stundenlohn und auf Abruf angestellt. Meist arbeitet sie in der Ablage. Dies stellt eine massive Zurückstufung im Vergleich zu ihrer Tätigkeit vor der Geburt ihres Kindes dar, die mit einem niedrigeren Lohn einhergeht und nicht der Tätigkeit entspricht, die sie gerne ausüben würde: „Das [die Buchhaltung] wäre eigentlich das, was ich lieber wollte, aber es hat zu wenig Arbeit für mich mit den Lehrlingen und so“ (Frau Keller-Krummenacher). Das Zitat verweist auf den Platz, den die Industrie AG A-Dorf einer im Stundenlohn angestellten Mutter zuweist – trotz ihrer langjährigen Betriebserfahrung: Dieser scheint hinter den „Lehrlingen und so“ zu sein. Laut dem Angestelltenreglement gilt zudem: „Verlassen Mitarbeitende das Unternehmen und kehren [...] nach 12 Monaten Abwesenheit zum Unternehmen zurück, starten sie bei ihrer Rückkehr mit 0 Dienstjahren.“ Frau Keller-Krummenacher wird also aufgrund ihrer Unterbrechung zusätzlich dadurch sanktioniert, dass sie nicht von den Vorteilen profitieren kann, die ein höheres Dienstalter mit sich bringt. Bei höherem Dienstalter steigt nicht nur der Lohn, es kommen Dienstaltersgeschenke bis zu einem vollen Monatslohn, verkürzte Kündigungsfristen und längere Ferien hinzu (Angestelltenreglement). Es gibt in der Industrie AG weitere Mechanismen, die Präsenz und eine langjährige Betriebszugehörigkeit belohnen resp. die Abweichung davon – also etwa Teilzeitarbeit wegen Elternschaft – sanktionieren (vgl. Idee des *ideal worker*, Ostendorp 2007; Ostendorp/Nentwich 2005).

4.3 Führungspositionen

Die Mechanismen, die Präsenz und langjährige Betriebszugehörigkeit fördern, gelten auch für leitende Arbeitnehmende, spitzen sich hier jedoch noch zu. Kadermitarbeitende müssen bereit sein, „Überstunden und für das Unternehmen notwendige Mehrarbeit“ zu leisten (Arbeitsvertrag 02). Dabei manifestiert sich die Vorstellung, dass eine Kaderposition in Teilzeit nicht denkbar ist:

„Also, ich kann mir jetzt nicht gut vorstellen, dass bei uns ein Geschäftsführer, der 50 Prozent arbeiten würde, [...] dass das funktionieren würde. Weil irgendwo fehlt dann auch die Führung vom Schiff, sage ich jetzt mal, wo soll das hin. Es gibt halt nicht nur am Morgen ein Problem, es kann auch am Nachmittag eins geben“ (Herr Cosi).

Führungspositionen stehen zwar prinzipiell Männern und Frauen offen, doch finden sich bei der Industrie AG diverse Hinweise, dass leitende Angestellte im Unternehmen generell als männlich konstruiert werden. Viele Dokumente beschreiben die allgemeinen Mit-

arbeitenden in einer geschlechtsneutralen, die leitenden Angestellten nur in der männlichen Form: „Ablagemitarbeiter/in [...] Innendienstleiter [...] Leiter AVOR“ (Merkblatt 02). Diese Vorstellungen zeigen sich auch in Bildern und in diversen Interviews. Frau Gerber, die einzige Frau in der Geschäftsleitung, schildert, dass für ihre Stelle explizit ein Mann gesucht wurde. Zudem argumentieren insbesondere die männlichen Interviewten, dass der Nachwuchs für Führungspositionen aus den Arbeitsbereichen rekrutiert werde, die meist von Männern besetzt sind. Führungspositionen in der Produktion seien oft mit schwerer körperlicher Arbeit verbunden: „Besser Mann [als Vorgesetzter]. Es ist viel schwere Arbeit. [...] Schwierig für eine Frau“ (Herr Selvaratnam). Für eine leitende Funktion im Bereich der Administration resp. für eine Geschäftsleitung brauche es technische Erfahrung: „Wie kommt man in eine höhere Stelle? Da braucht man technische Erfahrung“ (Herr Künzler). Diese Erfahrung wird im Unternehmen – wie anhand der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung 03 gezeigt – Männern zugeschrieben. Die in formellen sowie informellen Strukturen eingelagerten Vorstellungen zu Führungspositionen spiegeln sich deutlich in Zahlen wider: Im oberen und mittleren Kader beider Betriebsstandorte gibt es nur Männer. Im Schnitt ist jeder fünfte Mann, demgegenüber aber gerade mal jede zwanzigste Frau in einer Kaderposition eingestellt (Statistiken A-Dorf und B-Stadt).

4.4 Zusammenfassende Überlegungen zum Genderregime der Industrie AG

Die unterschiedliche Zuteilung von Frauen und Männern zu bestimmten Tätigkeiten stellt zunächst eine Geschlechterdifferenz und keine -ungleichheit her und kann für das Unternehmen funktional sein (vgl. Wilz 2004). Die Aufgabenbereiche, die den Männern zugeschrieben werden, sind in der Industrie AG allerdings mit besseren Aufstiegschancen verbunden. So sind es, wie gezeigt, gerade die Männerarbeiten, die für Führungspositionen qualifizieren. Ähnliches gilt auch für die Löhne: „So ein Mann bekommt irgendwie mehr Geld. Kommt auch daher [...], ich habe heute noch Kunden, die rufen an – obschon dass die Frauen unterdessen sicher sehr fachkompetent sind – und sagen einfach: ‚Ja, gebt mir jemanden, der das versteht!‘“ (Herr Richener). Mit diesem Argument über die möglichen Geschlechtervorstellungen der Kundschaft, welche Männern scheinbar höhere Kompetenzen zuschreiben, werden höhere Löhne für Männer legitimiert. Da als Männerarbeiten konstruierte Tätigkeiten hier mit besseren Aufstiegschancen und höheren Löhnen korrespondieren, werden in der Industrie AG geschlechtsspezifische Ungleichheiten und nicht nur Differenzen aufrechterhalten. Die Industrie AG ist damit eine vergeschlechtlichte Organisation (vgl. Acker 1990, 1994; Wilz 2002, 2004).

5 Reproduktion und Modifikation des Wirtschaftsnutzendiskurses

Im Gleichstellungsprojekt, an dem die Industrie AG teilgenommen hat, dominiert ein Wirtschaftsnutzendiskurs. Im Unternehmen reproduzieren Arbeitgebende und -nehmende die Hauptargumentation dieses Diskurses:¹²

„Das ist natürlich der Hintergrund, also Geben und Nehmen, hinter dieser Sache [dem Gleichstellungsprojekt]. Wenn wir eine Lösung anbieten können, die für Familien passt, dann passt es in der Regel von der Stimmung und der Leistung des Mitarbeiters im Unternehmen her natürlich auch besser“ (Herr Cosi).

Individuelle Lösungen sollten die Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöhen und diese, via gesteigerte Leistung, wiederum dem Unternehmen zugutekommen, so die Win-win-Logik des Wirtschaftsnutzendiskurses (vgl. Lanfranconi im Erscheinen). Dem Diskurs ist die Argumentation inhärent, dass Gleichstellungsmaßnahmen individuell eingesetzt werden sollen. So steht im Mediendossier zum Projekt¹³: „Wie familienfreundliche Arbeitsbedingungen konkret aussehen, lässt sich nicht generell beantworten. Gefragt sind vielmehr individuelle Lösungen in den einzelnen Unternehmen.“ Während dieses Zitat die individuellen Lösungen auf der Ebene der einzelnen Unternehmen ansiedelt, gibt es weitere Belege dafür, dass auch von Person zu Person unterschiedliche individuelle Lösungen innerhalb der Unternehmen durch den Wirtschaftsnutzendiskurs legitimiert werden.¹⁴ Dies zeigt sich im Bericht, der innerhalb des Gleichstellungsprojektes von einer Fachstelle an die Industrie AG abgegeben wurde. Der Bericht will die Industrie AG zu weiteren Gleichstellungsbemühungen motivieren, indem er ihr bisheriges Engagement lobt:

„Anliegen von Mitarbeitenden, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen, werden [in der Industrie AG] – egal ob Mann oder Frau – ernst genommen und individuelle Lösungen gesucht und gefunden, wie das Beispiel des Befragten zeigt, der 100 % erwerbstätig sein will und sein Pensum auf 4,5 Tage verteilen konnte, weil er an einem Nachmittag fix seine Kinder betreuen wollte [...]. Frauen arbeiten [in der Industrie AG B-Stadt] in Teams, wo Teilzeit und variierende Pensen (z. B. in Folge von Mutterschaft) gut zu organisieren sind“ (Standortbericht 2011).

Die Reproduktion des Wirtschaftsnutzendiskurses in der Industrie AG führte teilweise zu für alle Mitarbeitenden verbindlichen innerbetrieblichen Maßnahmen (vgl. Lanfranconi im Erscheinen). Das Individualitätsargument wird von den Arbeitgebenden aber auch auf die personale Ebene übertragen. So werden von Fall zu Fall unterschiedliche individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesucht: „Dann ist es meistens eine individuelle Lösung, dann ist es nirgends reglementarisch festgehalten.“

12 Alle befragten Mitarbeitenden – mit deutlicher Ausnahme der Mitglieder der Geschäftsleitung – äußern aber auch Zweifel, ob es reicht, wenn Unternehmen Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen, die ihnen nützen, und wünschen sich demgegenüber verbindliche staatliche Maßnahmen, z. B. im Bereich der Lohngleichstellung (vgl. Lanfranconi im Erscheinen).

13 Es handelt sich um eins der zusätzlich untersuchten Projektdokumente, vgl. Fußnote 9.

14 Beispiele dafür sind Teilzeitarbeit, Jobsharing oder flexible Arbeitszeiten (vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft 2007).

Man hält sich das Türchen offen, dass man wirklich individuell entscheidet“ (Frau Gerber). Das Zitat zeigt, dass solche Lösungen gerade nicht formell festgeschrieben, sondern informell geregelt werden.¹⁵

Schließlich wird von den Arbeitgebenden in der Industrie AG der Fokus des Wirtschaftsnutzendiskurses auf „gute Personen“ übernommen. Dies zeigt beispielsweise ein weiteres Zitat von Frau Gerber: „Wenn wir gute Personen haben, wollen wir die auch behalten und suchen nach Lösungen.“ Die Arbeitgebenden der Industrie AG setzen jedoch „gute Personen“ nicht (nur) mit qualifizierten Personen, also Personen mit einem hohen Bildungsniveau, gleich. Es sind Personen gemeint, die im Unternehmen befördert werden sollen, was auch niedrig Qualifizierte einschließen kann.¹⁶ So ist laut Herrn Cosi die Frage von Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders zentral „bei Leuten, wo man noch ein wenig eine Planung hinter dem Ganzen hat.“

6 Aufhebung und Verfestigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten

6.1 Individuelle Lösungen: Chancen für die Geschlechtergleichstellung in Einzelfällen

Individuelle und flexible Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden im Wirtschaftsnutzendiskurs in der Gleichstellungspolitik vorgeschlagen, um Unternehmen zu einem verstärkten Engagement zu motivieren. Aufgrund des Projektes wird die Industrie AG ihren bisherigen Einsatz erhöhen, wie Frau Gerber erklärt:

„Die Mütter haben [vom Gleichstellungsprojekt] profitiert, weil Herr Cosi ist manchmal sehr, sehr strikt gewesen, wollte nicht zu viele Teilzeitleute. [...] Der Geschäftsführer hat [im Rahmen des Projektes] gesehen, es gibt wirklich Systeme, die funktionieren und die erfolgreich sind, auch mit Teilzeitmitarbeitern.“

Die in der Industrie AG A-Dorf neu eingeführte Möglichkeit zur Teilzeitarbeit sowie die in der Industrie AG B-Stadt erweiterten Möglichkeiten könnten positive Wirkungen auf die Geschlechtergleichstellung entfalten. Beispielsweise hätte Frau Keller-Krummenacher laut ihrer Aussage (vgl. oben), wenn es die Option einer Pensenreduktion in ihrer früheren Stellung gegeben hätte, diese allenfalls ergriffen. Sie wäre dann diversen Benachteiligungen nicht ausgesetzt gewesen. Der höhere Frauenanteil in Industrie AG B-Stadt im Vergleich zur Industrie AG A-Dorf verweist darauf, dass Mütter durch die Möglichkeit der Teilzeitarbeit, wie sie bis anhin nur Industrie AG B-Stadt kennt, eher im Unternehmen bleiben (können). Die Vergabe von individuellen Lösungen durch die Arbeitgebenden bergen neben Chancen aber auch Risiken.¹⁷

15 Solche nicht-reglementierten Lösungen sind typisch für Schweizer KMU (Lanfranconi 2012b; Ostendorp/Nentwich 2005).

16 Herr Castro Moreira z. B. hat nur eine Anlehre, eine maximal zweijährige Berufsausbildung, absolviert, verfügt jedoch in der Industrie AG über eine Leitungsfunktion.

17 Zu weiteren Chancen sowie Risiken des Wirtschaftsnutzendiskurses in der Schweizer Gleichstellungspolitik vgl. Lanfranconi (im Erscheinen).

6.2 Ungleichheit durch individuelle Lösungen im Interesse der Arbeitgebenden

Ein Risiko lässt sich am Beispiel der bereits existierenden Möglichkeit der Teilzeitarbeit in der Industrie AG B-Stadt aufzeigen. Die Interviews mit den weiblichen Arbeitnehmenden aus der Industrie AG B-Stadt verdeutlichen, dass eine Folge der im Wirtschaftsnutzendiskurs propagierten Flexibilität auf Seiten der Arbeitgebenden Unsicherheit und Angst auf der Seite vieler (weiblicher) Arbeitnehmenden sein kann:

„Ja, weil hier im Reglement steht nämlich nichts, wenn die Frau wieder zurückkommen will, ob das möglich ist, mit einem tieferen Pensum [...]. Und ich traue mich auch nicht nachzufragen, weil ich dann nachher nicht will, dass sie das Gefühl haben, ja, ich habe jetzt wirklich Interesse an einem Kind und dann habe ich auf einmal die Kündigung“ (Frau Lustenberger).

Trotz der Möglichkeit von Teilzeitarbeit (bei Mutterschaft) in der Industrie AG B-Stadt ist für die Mitarbeitenden aufgrund der fehlenden formellen Regelung also unklar, wie es genau um diese bestellt ist. Arbeitgebende wie -nehmende beschreiben, dass Frauen nur dann weiterarbeiten dürfen, wenn es vom Unternehmen her gerade passt:

„Wir versuchen es schon [Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub wieder ins Unternehmen zu holen], wenn es eine Lösung gibt. Aber die Lösung muss natürlich auch da sein, dass man das Loch stopfen kann, über die Zeit, in der sie nicht da ist. Und ob man dann auch eine Lösung hat, mit reduziertem Pensum, ob das überhaupt geht?“ (Herr Cosi).

Die Entscheidungsmacht über die Vergabe von individuellen Lösungen bleibt damit klar bei den Arbeitgebenden und ist abhängig von den Interessen der Kundschaft und der konkreten Zeit: „Einfach also ja, zur falschen Zeit der Mutterschaftsurlaub wäre glaube ich nicht praktisch. Das ist wahrscheinlich [...] einfach vom jeweiligen Ort, der jeweiligen [Führungs-]Person [abhängig]“ (Frau Liehti). Die individuellen Lösungen bergen, weil sie von Fall zu Fall unterschiedlich vergeben werden, per se das Risiko, Ungleichheiten zwischen Arbeitnehmenden herzustellen. Während dieses Risiko Frauen und Männer gleichermaßen betrifft, werden im Folgenden zwei Mechanismen aufgezeigt, wie die Reproduktion des Wirtschaftsnutzendiskurses zur Verfestigung von Geschlechterungleichheiten führen kann.

6.3 Verfestigung der Benachteiligung von Frauen durch individuelle Lösungen

Erstens werden individuelle Lösungen in der Industrie AG tendenziell geschlechtsspezifisch eingesetzt. Teilzeitarbeit etwa wird unhinterfragt mit Müttern verbunden (vgl. Nentwich 2004; Ostendorp/Nentwich 2005). Dies illustrieren das obige Zitat von Frau Gerber oder der Standortbericht zum Projekt: Während es üblich scheint, Frauen eine Teilzeitarbeit anzubieten, wird Männern beispielsweise eine flexible Lösung innerhalb eines Vollzeitpensums bereitgestellt (vgl. oben).¹⁸ Die Vergabepraxis von geschlechtsspezifischen individuellen Lösungen stellt eine Geschlechterdifferenz her, die dann als

18 In den Interviews finden sich aber Männer, die gern ihr Pensum reduziert hätten (z. B. Herr Künzler), und Frauen, die sich ein höheres Pensum wünschen (z. B. Frau Liehti).

Geschlechtergleichheit und indirekte Diskriminierung im Sinne des GlG zu bewerten ist, wenn Lösungen, die Frauen angeboten werden, wie Teilzeitarbeit, mit Benachteiligungen verbunden sind (vgl. Ostendorp 2007; Ostendorp/Nentwich 2005; Smithson/Stokoe 2005). Dass dies im Fall der Industrie AG so ist, zeigt die oben skizzierte Vorstellung zur Unvereinbarkeit von Führungsposition und Teilzeitarbeit. Erschwerend kommt hinzu, dass Teilzeitpositionen, so sieht es beispielsweise Herr Cosi, nur in bestimmten Tätigkeitsbereichen denkbar sind: „Für gewisse Jobs ist halt immer noch, leider, wenn sie vor allem mit starkem Kundenkontakt verbunden sind, dann ist Präsenz gefragt. Wenn sie aber ein wenig im Hintergrund arbeiten, dann lässt sich das [ein Vollzeitpensum] sehr gut teilen.“ Das Argument der Bedürfnisse der Kundschaft, das in der Industrie AG A-Dorf verwendet wird, um die Nichtexistenz von Teilzeitstellen zu legitimieren, wird hier modifiziert, um Teilzeitstellen als nur in gewissen Tätigkeitsbereichen denkbar zu konstruieren. Da diese Tätigkeitsbereiche mit einem niedrigeren Lohn und schlechteren Aufstiegschancen verbunden sind (vgl. oben), werden durch die Praxis des geschlechtsspezifischen Vergebens von individuellen Lösungen bestehende Geschlechterungleichheiten verfestigt.

6.4 Verfestigung der Besserstellung von Männern durch individuelle Lösungen

Zweitens können durch die Reproduktion des Fokus auf „gute Personen“ (aus dem Wirtschaftsnutzendiskurs) Ungleichheiten in Bezug auf den Qualifikationsstatus verstärkt werden. Es besteht das Risiko, dass hauptsächlich höher und kaum niedrig Qualifizierte von individuellen Lösungen profitieren (vgl. Fuchs 2013; Maschke/Wiechmann 2010; Lanfranconi 2012a). Im Fall der Industrie AG profitieren jedoch nicht primär Personen mit einem hohen Bildungsniveau, sondern Personen, bei denen Arbeitgebende davon ausgehen, dass sie im Unternehmen befördert werden können (vgl. oben). Führungspersonen werden im Unternehmen gleichzeitig über verschiedene Mechanismen als männlich konstruiert. So dominieren etwa die Ideen, dass Führungspersonen nur aus den Bereichen rekrutiert werden können, in denen fast nur Männer arbeiten, oder es werden explizit Männer gesucht (vgl. Stellenausschreibung 03 oder das Beispiel von Frau Gerber). Aufgrund dieser Vorstellungen und Praxen kann angenommen werden, dass gerade Männer – um deren Arbeitsmotivation zu steigern – von individuellen Regelungen wie beispielsweise flexiblen Arbeitszeitregelungen profitieren. Dadurch werden Geschlechterungleichheiten verfestigt oder sogar neue geschaffen.

7 Fazit

Aktuelle Gleichstellungsprojekte wollen Unternehmen – und gerade KMU – oft zu individuellen Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf motivieren. Individuelle Arbeitszeitenregelungen für Frauen und Männer beispielsweise sollen zur betrieblichen Geschlechtergleichstellung beitragen. Argumentiert wird in den Projekten, dass solche Maßnahmen Arbeitnehmenden und gleichzeitig – durch vereinfachte Rekrutierung und

Bindung von qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden – den Arbeitgebenden nützen (Wirtschaftsnutzendiskurs). Was passiert, wenn dieser Wirtschaftsnutzendiskurs in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik auf ein vergeschlechtlichtes Unternehmen trifft? Die mittelgroße Industrie AG hat an einem typischen Gleichstellungsprojekt teilgenommen und ist vergeschlechtlicht: Frauen und Männern werden verschiedene Tätigkeitsbereiche zugeschrieben, die mit je unterschiedlichen Aufstiegschancen und Entlohnungen verbunden sind. Eine Diskursanalyse von Dokumenten, Interviews und Statistiken aus der Industrie AG ergibt das folgende komplexe Bild verschiedener, gleichzeitig wirkender Mechanismen.

Auf der einen Seite können individuelle Lösungen in Einzelfällen zu einer Verringerung von Geschlechterungleichheiten führen. Auf der anderen Seite werden individuelle Lösungen im Interesse der Arbeitgebenden nur dann vergeben, wenn es gerade machbar ist, was generell zu einer Ungleichbehandlung zwischen verschiedenen Mitarbeitenden führt. Zudem gibt es innerbetriebliche Vorstellungen zu bestimmten individuellen Lösungen. So herrscht in der Industrie AG dominant die Auffassung, dass die Kundschaft nur mit Angestellten in Vollzeit zu tun haben will. Daher wird Teilzeitarbeit konstruiert als Arbeit, die nur mit Tätigkeiten im Hintergrund und ohne direkten Kontakt zur Kundschaft zu vereinbaren ist. Diese Tätigkeiten werden vergleichsweise schlecht entlohnt und bieten kaum Aufstiegschancen. Da Teilzeitarbeit vermehrt an Frauen vergeben wird, werden Frauen damit (weiterhin) schlechtergestellte Positionen im Unternehmen zugewiesen. Ein gleichzeitig wirkender Mechanismus ist – kohärent mit dem Wirtschaftsnutzendiskurs –, dass individuelle Lösungen von den Arbeitgebenden besonders für Personen gesucht werden, die in der Industrie AG befördert werden sollen. Da in der Industrie AG die Vorstellung dominiert, dass Männer die besseren Voraussetzungen zur Beförderung bieten, werden Männer bei der Vergabe individueller Lösungen eher berücksichtigt und dadurch (weiterhin) bessergestellt.

Im Zusammenspiel dieser Mechanismen ergibt sich schließlich eine Verstärkung der Ungleichbehandlung: Zu den beiden Mechanismen der tendenziellen Schlechterstellung von Frauen und der tendenziellen Besserstellung von Männern durch an bestimmte Vorstellungen angepasste individuelle Lösungen kommt hinzu, dass solche Lösungen generell eher dann vergeben werden, wenn sie dem Unternehmen nützen. Es ist zu erwarten, dass dieser Nutzen eher bei den Lösungen gegeben ist, die etwa zur Motivationssteigerung an potenzielle Führungspersonen – meist also Männer – vergeben werden, als bei den Lösungen, die meist Frauen adressieren, wie Teilzeitarbeit bei Elternschaft. Daher sind Frauen – zusätzlich zu den skizzierten Nebeneffekten einer Teilzeitarbeit – tendenziell größeren Unsicherheiten in Bezug auf die Vergabe individueller Lösungen ausgesetzt als Männer. Insgesamt schaffen die individuellen Lösungen damit – neben mehr Gleichheit in Einzelfällen – neue und verfestigte Ungleichheiten.

Diverse Vorstellungen zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Erwerbsleben sind bereits aus früh(er)en Forschungen in Organisationen bekannt und die Industrie AG wurde als sehr engagiertes Unternehmen für die Studie ausgewählt. Daher kann angenommen werden, dass die skizzierten Mechanismen zur Verfestigung von Ungleichheiten in anderen Unternehmen auch auftreten. Insbesondere KMU werden in Gleichstellungsprojekten mit einem Wirtschaftsnutzendiskurs adressiert und es werden ihnen individuelle Lösungen nahegelegt. Der Großteil der Beschäftigten in der Schweiz

arbeitet in KMU. Vor diesem Hintergrund tragen die aufgezeigten Mechanismen zu einem besseren Verständnis bei, warum sich in der Schweiz trotz diverser Gleichstellungsprojekte und steigendem Bildungsniveau der Frauen nach wie vor erhebliche betriebliche Geschlechterungleichheiten finden. Damit ist auf die Relevanz von vertieften, qualitativen Forschungen zu Wirkungen von Gleichstellungsprojekten in Unternehmen verwiesen. Gerade die diskursive Analyse des Zusammenspiels von Vorstellungen ist wichtig, um (unintendierte) Wirkungen nachzuzeichnen.¹⁹

Die empirischen Befunde dieser Studie können Basis für die (Weiter-)Entwicklung von Gleichstellungsprojekten sein. Einerseits stellen die Befunde die dominante Artikulation des Wirtschaftsnutzendiskurses mit seinen unverbindlichen und freiwilligen Programmen infrage. Ein – mindestens teilweiser – Rückbezug auf andere Diskurse und ein Engagement für verbindlichere Gleichstellungsprogramme²⁰ im Interesse von (diskriminierten) Arbeitnehmenden scheint angezeigt, gerade für KMU. Andererseits ist es wichtig, in freiwilligen, unverbindlichen Programmen für Unternehmen mehr auf allgemeingültige oder verbindliche, reglementierte Maßnahmen zu insistieren.²¹ Die innerbetrieblichen Vorstellungen – etwa zu Führungspositionen, bestimmten individuellen Lösungen und den Bedürfnissen der Kundschaft – sollten zudem kritisch im Implementierungsprozess eines Projektes thematisiert werden. Wichtig ist schließlich, die Unternehmen bei der Umsetzung von Maßnahmen zu begleiten, um etwa die hier aufgezeigten kontraproduktiven und unintendierten Wirkungen zu minimieren.

Literaturverzeichnis

- Acker, Joan. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–158.
- Acker, Joan. (1994). The Gender Regime of Swedish Banks. *Scandinavian Journal of Management*, 10(5), 117–130.
- Bothfeld, Silke; Hübers, Sebastian & Rouault, Sophie. (2010). Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich. In GiB, Projektgruppe (Hrsg.), *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft* (S. 21–88). Berlin: edition sigma.
- Bundesamt für Statistik. (2013a). *Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren*. Zugriff am 25. September 2013 unter www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/ueberblick.html.
- Bundesamt für Statistik. (2013b). *Unternehmen – Indikatoren*. Zugriff am 25. September 2013 unter www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/06/02/blank/key/01/groesse.html.

19 Lohnenswert wäre die Durchführung vergleichbarer Studien in anderen Kontexten. So könnten Untersuchungen in Unternehmen mit einem anderen KundInnensegment oder einem höheren Frauenanteil die hier aufgezeigten Mechanismen bestätigen oder ergänzen.

20 Dies könnte ein verbindliches Recht auf Teilzeitarbeit sein, wie es unter gewissen Bedingungen z. B. Österreich kennt (Dörfler 2004).

21 Ein Beispiel wäre, dass die Industrie AG im Projekt motiviert worden wäre, reglementarisch festzuschreiben, unter welchen Bedingungen Teilzeitarbeit – für beide Geschlechter – im Unternehmen möglich ist.

- Dörfler, Sonja. (2004). *Das Recht auf Teilzeit für Eltern. Top oder Flop?* (Papers Nr. 38). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und Bundesamt für Statistik. (2013). *Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends*. Zugriff am 22. November 2013 unter www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5225.
- Flyvberg, Brent. (2001). *Making Social Science Matter: Why Social Inquiry Fails and How it Can Succeed Again*. Cambridge: Cup.
- Folini, Elena. (2007). *Das Ende der gläsernen Decke. Die Entwicklung der Geschlechtergleichstellung am Beispiel eines Dienstleistungsunternehmens*. Bern: Haupt.
- Fuchs, Gesine. (2013). NFP 60 Projekte: Entwicklung und Steuerung beruflicher Gleichstellungspolitik. *FemInfo*, 32, 18–21.
- Funken, Christiane. (2004). Zu Chancen und Risiken von (in)formellen Organisationsstrukturen für die Karriere von Frauen und Männern. In Ursula Pasero & Birger P. Priddat (Hrsg.), *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender* (S. 13–44). Wiesbaden: VS Verlag.
- Kanter, Rosabeth M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kelle, Udo & Kluge, Susann. (2010). *Vom Einzelfall zum Typus*. Opladen: Leske + Budrich.
- Keller, Reiner. (2005). *Wissenssoziologische Diskursanalyse. Grundlegung eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Keller, Reiner. (2011). *Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Keller, Reiner. (2013). Zur Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse. In Reiner Keller und Inga Truschkat (Hrsg.). *Methodologie und Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse. Band 1: Interdisziplinäre Perspektiven* (27–68). Wiesbaden: Springer VS.
- Kreckel, Reinhard. (2004). *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit* (2. erweiterte Aufl.). Frankfurt/M.; New York: Campus.
- Lamnek, Siegfried. (2005). *Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch*. Weinheim: Beltz.
- Lanfranconi, Lucia M. (2012a). Kampf um Gleichstellung? Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GlG) von 1996 bis 2011. In Josef Estermann (Hrsg.), *Der Kampf ums Recht. Akteure und Interessen im Blick der interdisziplinären Rechtsforschung. Beiträge zum zweiten Kongress der deutschsprachigen Rechtssoziologischen Vereinigung, Wien 2011* (S. 190–208). Wien: Lit Verlag.
- Lanfranconi, Lucia M. (2012b). „Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können und müssen kaum Gleichstellungsmaßnahmen durchführen“ – Aussagen und Projekte im Umsetzungsprozess des Schweizer Gleichstellungsgesetzes (GlG) und deren Folgen. *Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 21(2), 107–117.
- Lanfranconi, Lucia M. (im Erscheinen). Chancen und Risiken des *Wirtschaftsnutzendiskurses* in der schweizerischen Geschlechtergleichstellungspolitik im Erwerbsleben. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 40(2).
- Liebig, Brigitte. (2005). Zwischen sozialer Gerechtigkeit und Nutzenorientierung. Arbeitskultur und Geschlechtergleichstellung in IT-Betrieben. *WISO*, 28(2), 49–66.
- Liff, Sonia & Ward, Kate. (2001). Distorted Views Through the Glass Ceiling: The Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions. *Gender, Work and Organization*, 8(1), 19–36.

- Maschke, Manuela & Wiechmann, Elke. (2010). Instrumente und Akteure betrieblicher Gleichstellungsförderung. In GiB, Projektgruppe (Hrsg.), *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft* (S. 485–550). Berlin: edition sigma.
- Müller, Ursula; Riegraf, Birgit & Wilz, Sylvia M. (2013). *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden: Springer VS.
- Müller, Ursula. (2010). Organisation und Geschlecht aus neoinstitutionalistischer Sicht. Betrachtungen am Beispiel von Entwicklungen in der Polizei. *Feministische Studien. Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung*, 28(1), 40–55.
- Nentwich, Julia C. (2004). *Die Gleichzeitigkeit von Differenz und Gleichheit. Neue Wege für die Gleichstellungsarbeit*. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer.
- Nentwich, Julia; Liebig, Brigitte & Steyaert, Chris. (2010). Vielfältige Schweiz? Diskurse zu Diversität zwischen globaler Idee und lokalem Verständnis. *Diversitas – Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies*, 1(1), 7–15.
- Ostendorp, Anja. (2007). Möglichkeiten für KMU und Großunternehmen bei der Umsetzung eines Trends: Life Balance als Beitrag zu einer Kultur der Unterschiede? In: Adelheid S. Esslinger & Deniz B. Schobert (Hrsg.), *Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen. Strategien, Konzepte, Maßnahmen* (S. 187–211). Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Ostendorp, Anja & Nentwich, Julia C. (2005). Im Wettbewerb um „Familienfreundlichkeit“. Konstruktionen familienfreundlicher Wirklichkeiten zwischen gleichstellerischen Idealen und pragmatischer Machbarkeit. *Zeitschrift für Familienforschung*, 17(3), 333–356.
- Ostendorp, Anja & Steyaert, Chris. (2009). How different can differences be(come)? Interpretative repertoires of diversity concepts in Swiss-based organizations. *Scandinavian Journal of Management*, 25(4), 374–384.
- Padamsee, Talseem. (2009). Culture in Connection: Re-Contextualizing Ideational Processes in the Analysis of Policy Development. *Social Politics*, 16(4), 413–445.
- Riegraf, Birgit. (2013). Arbeitsorganisation und Geschlechterpolitik. In Ursula Müller, Birgit Riegraf & Sylvia M. Wilz (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation* (S. 161–164). Wiesbaden: Springer VS.
- Smithson, Janet & Stokoe, Elizabeth H. (2005). Discourses of Work-Life Balance: Negotiating ‚Genderblind‘ Terms in Organizations. *Gender, Work and Organization*, 12(2), 147–168.
- Staatssekretariat für Wirtschaft. (2007). *KMU-Handbuch Beruf und Familie. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen*. Bern.
- Stutz, Heidi; Schär Moser, Marianne & Freivogel, Elisabeth. (2005). *Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes* (Synthesebericht). Bern.
- Wilz, Sylvia M. (2002). *Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen*. Opladen: Leske + Budrich.
- Wilz, Sylvia M. (2004). Relevanz, Kontext und Kontingenz: Zur neuen Unübersichtlichkeit in der Gendered Organization. In: Ursula Pasero & Birger P. Priddat (Hrsg.), *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender* (S. 227–258). Wiesbaden: VS Verlag.

Zur Person

Lucia Marina Lanfranconi, M. A., 1983, SNF-Doktorandin in Soziologie, Universität Fribourg (CH) und FernUniversität Hagen (DE). Arbeitsschwerpunkte: (Geschlechter-)Ungleichheiten im Wohlfahrtsstaat und in Organisationen, (Lohn-)Gleichstellungspolitik, soziale Probleme, Armut, soziale Ungleichheit.

Kontakt: Lucia M. Lanfranconi, Käsereiweg 3, CH-3086 Zimmerwald

E-Mail: lucia.lanfranconi@unifr.ch

Kathrin Zehnder

Der Mann im Sperma Zum Verhältnis von Männerkörpern und männlichen Keimzellen in der Reproduktionsmedizin

Zusammenfassung

Der Beitrag beleuchtet männliche Körper und deren leibliche Realität im Labor der Reproduktionsmedizin. Es wird der Frage nachgegangen, ob nicht ‚der Mann‘, sondern lediglich sein Sperma Gegenstand medizinischer Untersuchungen ist. Im reproduktionsmedizinischen Labor treten männliche Leiberfahrungen vor allem bei der Spermengewinnung stark in Erscheinung. Mit der Spermienanalyse geraten der Männerleib und -körper wieder in den Hintergrund und bleiben auch bei der Zeugung weitgehend absent. Die Spermien selbst werden nach der Abtrennung vom Männerkörper zur vulnerablen Substanz, die eines besonderen Schutzes bedarf. Mit dem Verfahren der intrazytoplasmatischen Spermieninjektion bekommt das einzelne Spermium zudem eine bemerkenswerte Bedeutung und erhält selbst eine Art Körperlichkeit.

Schlüsselwörter

Männerkörper, Leiberfahrung, Körperwissen, Sperma, Reproduktionsmedizin

Summary

Male bodies and sperm. Relations between male (lived) bodies and male germ cells in assisted reproduction

This article investigates the male body and the male lived body in the laboratory of assisted reproduction. The question is considered of the absence of ‘the male’ in medical analysis and whether the focus is only on the sperm. In the reproduction laboratory the lived male body emerges only in the context of sperm collection. Later, when semen is analysed, the male (lived) body disappears and does not appear again, not even in the fertilisation process. The sperms themselves become a vulnerable substance that needs special protection. In the context of intracytoplasmic sperm injection the individual sperm becomes remarkably significant and achieves a certain corporeality.

Keywords

male body, lived body, body knowledge, sperm, assisted reproduction

In den Geschlechtertheorien hat sich die Ansicht etabliert, dass ‚die Frau‘ als vergeschlechtlichtes Sonderwesen im Zentrum des medizinischen Interesses des 18. und 19. Jahrhunderts stand. ‚Der Mann‘ als eigentlicher *Mensch* war in seiner Besonderheit unsichtbar und kein Gegenstand der Medizin (Honegger 1991). Doch bereits ab den 1880er Jahren werden die männliche Sterilität und Fälle männlicher Zeugungsunfähigkeit in der medizinischen Literatur beschrieben (Benninghaus 2012: 654). Gegen Ende des 19. Jahrhunderts ist die männliche Infertilität und das damit verbundene Fehlen von Spermatozoen gar Teil kollektiver Imagination geworden (Benninghaus 2012: 655). Florence Vienne zeigt in ihrer Historiografie des Spermas zwischen 1771 und 1945, dass nach der medizinischen Sorge um den *Verlust* von Samen¹ mit den neuen Erkenntnissen über Spermatozoen nun die *Vitalität* der Spermien in den Vordergrund rückte.

1 Neben moralischen Bedenken war die Schwächung des Körpers durch den Verlust von Samen ein zentrales Anliegen der Anti-Onanie-Bewegung (vgl. Laqueur 2008).

„Die Bewegungs(un)fähigkeit der Spermien wurde [...] mit ‚Lebensfähigkeit‘ bzw. ‚Tod‘ gleichgesetzt und galt neben ihrer Morphologie als eine Hauptursache männlicher (Un)fruchtbarkeit“ (Vienne 2009: 225). Bis heute stehen absente, zu langsame oder verkümmerte Spermatozoen im Mittelpunkt diagnostischer Verfahren männlicher (In-)Fertilität. Dabei spielt die Spermienanalyse *die* zentrale Rolle, um das Reproduktionsvermögen eines Mannes zu beurteilen. Infertilität entwickelt sich damit von einer simplen Definition als ‚Absenz von Nachkommen‘ zu einer standardisierten Klassifikation des männlichen Körpers (Kampf 2013). Wenn auch der Mann somit seit dem 20. Jahrhundert nicht länger als geschlechtsneutral betrachtet wird, standen nach Vienne (2008) nicht sein Körper und sein „Wesen“, sondern lediglich seine Spermien im Fokus damaliger Forschungen. Es entwickelte sich also zu der Zeit noch keine der Gynäkologie entsprechende männliche „Sonderanthropologie“ (Honegger 1991). Die Andrologie entsteht nämlich erst 150 Jahre nach der Frauenheilkunde (Wöllmann 2007).

Im vorliegenden Artikel möchte ich einen Beitrag zur Analyse des männlichen Körpers in den Geschlechtertheorien leisten, indem ich mich mithilfe von empirischem Material der Leiblichkeit und diskursiven Verhandlung von Mann und Sperma annähere. In Anlehnung an die feministischen Auseinandersetzungen mit der „Zweiheit des Körpers“ (Gugutzer 2006: 30) nach Lindemann (1995), Villa (2001) und anderen (für eine Übersicht vgl. Jäger 2004) gehe ich dem Verhältnis von Sperma, Männerkörper und leiblicher Erfahrung nach. Ich analysiere die ‚diskursive Praxis‘ im Sinne Foucaults als spezifische sozio-historische Wissenspraxis des Spermias und fokussiere dabei auf Körper und Leiblichkeit. Foucault hebt hervor, dass der Diskurs nicht ein explizites Wissen, sondern eine überindividuelle Praxis darstellt. „Es ist der Diskurs, der die Möglichkeiten von Aussagen zu einem bestimmten Gegenstand regelt, der das Sagbare und Denkbare organisiert“ (Landwehr 2001: 7). Diskurse haben Ordnungsfunktion, „indem sie das Wahre vom Falschen, das Vernünftige vom Unvernünftigen, das Normale vom Nicht-Normalen trennen“ (Bublitz et al. 1999: 12f.).

Die Analyse von Spermien ist heute ganz besonders im Rahmen reproduktionsmedizinischer Verfahren von Bedeutung. Im Zentrum der hier vorliegenden Überlegungen steht entsprechend das reproduktionsmedizinische Labor als Ort des Aufeinandertreffens der unterschiedlichen Akteure und Akteurinnen im Bereich von Fertilität und Sperma. Im Rahmen meiner laufenden ethnographischen Forschung konnte ich in einem Labor die Prozesse rund um die intrazytoplasmatische Spermieninjektion (ICSI)² während verschiedener Besuche teilnehmend beobachten (L 1a–c). Erste Ergebnisse aus dieser Feldforschung sollen hier, ergänzt durch die Analyse des *WHO Laborhandbuchs zur Untersuchung und Aufarbeitung des männlichen Ejakulates*³ (WHO 2012), im Sinne einer Annäherung präsentiert werden. Es wurden zudem 13 Interviews mit 17 Männern und Frauen geführt, welche die Hilfe von assistierten Reproduktionstechnologien in

2 Bei diesem In-vitro-Verfahren wird unter dem Mikroskop den zuvor entnommenen reifen weiblichen Eizellen jeweils ein einzelnes Spermium injiziert, um eine Verschmelzung zu bewirken.

3 Das Laborhandbuch, welches in fünf Sprachen erhältlich und im Internet frei zugänglich ist, entstand 1980 als „Reaktion auf den wachsenden Bedarf an einer Standardisierung der Methoden zur Untersuchung des menschlichen Ejakulates“ (WHO 2012: 2). Das Handbuch erschien auf Deutsch 2012 in der fünften Auflage. Das Redaktionsteam besteht aus rund zwanzig Personen, die das Buch als anerkannten „globale[n] Standard“ (WHO 2012: 2) bezeichnen, der weltweit in Laboratorien zugrunde gelegt werde.

Anspruch genommen haben (E1–13)⁴. Diese fließen hier ebenfalls ein. Im Fokus der nachstehenden Analyse sollen also nicht hochpotente Spendersamen, sondern der Prüfung ausgesetzte Spermien von Männern mit unerfülltem Kinderwunsch – Spermien an der Schwelle zur Dysfunktionalität – stehen. Im Material wurde nach einer ersten induktiven Inhaltsanalyse ‚die Rede vom Sperma‘ diskursanalytisch untersucht. Nach Keller (2001) besteht die Diskursanalyse aus der Rekonstruktion von Prozessen der sozialen Konstruktion, aber auch von Sinn-, Deutungs- und Handlungsstrukturen auf der Ebene von Institutionen und sozialen AkteurInnen. Diskursanalysen hinterfragen Selbstverständliches, suchen nach Diskontinuitäten, aber auch nach Regeln. Definitionen und Deutungen sind dabei im historischen und gesellschaftlichen Zusammenhang zu betrachten und bleiben „so deskriptiv wie möglich“ (Sarasin 2005: 109), sie sind im Grunde eine „erneute Schreibung: eine regulierte Transformation“ (Foucault 1992: 200), weil nicht davon auszugehen ist, dass sich hinter der manifesten Aussage ein latenter Sinn verbirgt.

Es interessiert mich also, was im aktuellen medizinischen Kontext über Sperma gesagt oder nicht gesagt werden kann und wie in der Rede vom Sperma „ein Apparat zur Produktion von Diskursen über den Sex installiert“ wird (Foucault 1983: 29). Spezifisch suche ich nach der Leiblichkeit (Lindemann 1995) des Mannes im ‚Körper‘ des Spermas oder, anders gesagt, frage ich, ob hinter dem Spermium ein Mann/ein Männerkörper oder eine leibliche Erfahrung steht oder diese absent sind. Zunächst soll nachstehend ein Überblick über wissenschaftliche Arbeiten zum männlichen Körper in der Reproduktionsmedizin geschaffen werden. Darauf aufbauend findet sich eine Analyse der empirischen Daten.

Sperma und Männer(körper) in der Forschung über Reproduktionsmedizin

Seit Beginn der reproduktionsmedizinischen Verfahren wurde das Verhältnis der Frau und des Frauenkörpers zu den neuen Technologien ausführlich untersucht und dabei ebenso als Möglichkeit der Befreiung ‚der Frau‘ und der Entziehung männlicher Kontrolle über Reproduktion (Firestone 1972) wie auch als Unterdrückung und Entmündigung (Corea 1985) beurteilt. Zunehmend wurden auch (bio)politische, globale und nationalstaatliche (Yuval-Davis 1997) Dimensionen thematisiert (etwa Bock von Wülffingen 2007; Ginsburg/Rapp 1995; Hauser-Schäublin et al. 2001; Inhorn/Balen 2002). Die Forschungen zu Reproduktionstechnologien sind von einigen Autorinnen mit der Verwandtschaftsforschung verknüpft worden (etwa Edwards et al. 1999; Franklin/Ra-

4 Im Projekt „Heterosexual families and male infertility: genetic kinship and body concepts“ (Arbeitstitel) wurden auch Samenspender (D1–4) und Erwachsene (S1–5) befragt, die durch donogene Insemination gezeugt wurden. Zudem fanden Interviews mit sieben Ärzten und Ärztinnen der Reproduktionsmedizin (A1–7), mit einem Vermittler von Fortpflanzungsverfahren im Ausland und einem Vertreter einer Interessengemeinschaft von Betroffenen statt (V1–2). Dieses Material floss nicht in die Analyse des vorliegenden Textes ein, war aber als Informationshintergrund für diese Arbeit von Bedeutung.

goné 1998; Strathern 1995; Thompson 2005), womit auch vermehrt Fragen nach Männlichkeit und Vaterschaft in den Blick rückten.

Forschung zu männlicher Infertilität findet sich vor allem in Studien zur Spermien-spende. Diese fokussieren häufig auf psychosoziale Prozesse in Familien sowie auf die Motivation von Spendern (vgl. Thorn/Katzorke/Daniels 2008). Die Samenspende wird sowohl als Gabentausch im Anschluss an Marcel Mauss (Novaes 1989) als auch als institutionalisierte biomedizinische Praxis (Baumeister-Frenzel et al. 2010) untersucht. Weitere Analysen zu Sperma befassen sich mit dessen Metaphorik und Symbolik sowie kulturellen Einflüssen auf naturwissenschaftliche Umschreibungen (Martin 1991; Moore 2009; Oudshoorn 2004). Trotz dieser Fülle an Untersuchungen ist ein Mangel an körpertheoretischen Zugängen in Bezug auf den (potenziell) infertilen Mann und insbesondere dessen leibliche Erfahrung auszumachen. Während nämlich der Körper in der Männlichkeitsforschung als ‚Problem‘ respektive als ‚riskierter Körper‘ (Meuser 2007) zunehmend Gegenstand von Untersuchungen wird, ist die leibliche Realität von Männern nach wie vor eine *terra incognita*.

Vom Leib zum Sperma zum männlichen Körper

Sperma kann im Vergleich zu Körperteilen sehr einfach vom Körper abgetrennt werden und nimmt als *Körperzelle* seine Funktion erst nach dieser Trennung wahr. Sperma ist auch nicht simple *Körperflüssigkeit*, wie Blut oder Speichel, sondern als Träger der Erbinformationen in unserem historisch-kulturellen Kontext in hohem Maß mit Bedeutung überlagert (vgl. Martin 1991). In einem Lehrbuch der Andrologie werden diese Besonderheiten zur Einführung ins Kapitel ‚Ejakulat‘ hervorgehoben:

„Damit sind Spermatozoen nicht nur die kleinsten [...] Zellen im menschlichen Körper, sondern auch die einzigen Zellen, die ihre Aufgabe außerhalb des Körpers in einem anderen Organismus ausüben, dem weiblichen Genitaltrakt. Die Aufgabe der Spermatozoen besteht darin, die männliche genetische Information in die Eizelle zu transportieren“ (Krause et al. 2011: 28).

Im Folgenden möchte ich mich mit der jüngsten, seit 1992 praktizierten Fertilisierungstechnik, der intrazytoplasmatischen Spermieninjektion (ICSI), beschäftigen. Ich werde mithilfe der gesammelten Daten derjenigen Etappe auf dem ‚Karriereweg des Spermas‘ folgen, die sich rund um das reproduktionsmedizinische Labor abspielt. Dieser Weg beginnt mit der Gewinnung von Spermien mittels Masturbation als „Ökonomie [...] der Trennung“ (Knecht 2010: 172) und endet mit der Injektion des Spermiums in die Eizelle. Dazwischen steht eine hochtechnisierte Analyse des Keimmaterials.

Spermengewinnung als Hybrid zwischen Sexualität und Reproduktion

Zu Beginn der medizinischen Spermienanalyse im 17. und 18. Jahrhundert war die Gewinnung⁵ von Sperma mittels Masturbation undenkbar und die Spermien wurden deshalb nach dem Geschlechtsverkehr aus der Scheide, später aus Kondomen entnommen (Benninghaus 2005). Noch in den 1960er Jahren existierten bezüglich der Gewinnung mittels Masturbation moralische Bedenken (Kampf 2013). Heute ist die Masturbation *das* unhinterfragte Mittel des Sammelns von Samenflüssigkeit. Fertilitätskliniken verfügen zum Zweck der ‚manuellen Spermengewinnung‘ über abgetrennte Räume, welche mit einem Auffangbehälter, Hygieneartikeln und pornografischem Material ausgestattet sind. Diese Lokalität wird von den betroffenen Paaren auch als „Besenkammer“ oder „Büro“ (E1) bezeichnet. „Nur unter aussergewöhnlichen Umständen“ und bei „*nachgewiesener* Unfähigkeit, ein Ejakulat durch Masturbation zu gewinnen“ (WHO 2012: 16, Hervorhebung Ka. Z.) kann das Ejakulat auch außerhalb der Klinik gewonnen werden. Die Gewinnung mittels *coitus interruptus*, welche vor allem im 19. Jahrhundert praktiziert wurde (Kampf 2013), wird heute als gänzlich ungeeignet angesehen (WHO 2012: 16f.).⁶ Ejakulat abzugeben scheint also in der Praxis mit Schwierigkeiten verbunden zu sein. Die Gründe dafür hängen dabei im Diskurs nicht mit einer möglichen Infertilität zusammen, sondern sind psychosozialen Ursprungs.

In dem von mir besuchten Labor haben – entgegen den Anweisungen im Laborhandbuch – alle Männer die Möglichkeit, die Spermien zu Hause zu gewinnen. Der Laborleiter schildert die mit der Spermengewinnung verbundenen Probleme im Labor:

„[A]ber es ist nachher sehr sehr unangenehm. Ist es ja auch. [...] [E]s ist ein Räumchen da hinten, man tut die da hinein, sie haben das Gefühl wir sitzen vor der Türe und warten. Dass wir die Zeit stoppen können, wie lange jetzt der Herr Meier gehabt hat. [...] Und nachher wahrscheinlich einerseits die Angst, wenn es das erste Spermogramm ist, eben vor dem schlechten Resultat“ (L1a).

Der Laborleiter (L1) vermutet einen mit der Spermengewinnung verbundenen Leistungsdruck und ein Gefühl des Beobachtet-Werdens. Er überzeichnet diese Befürchtung, indem er ein Bild des wartenden Personals vor der Tür des Gewinnungsraumes beschreibt. L1 mutmaßt, dass die Dauer der Masturbation bis zum erfolgreichen Lösen des Ejakulats ein Stressfaktor sein könnte. Es ist anzunehmen, dass eine kurze Zeit bis zur Ejakulation implizit mit einem größeren Erfolg verbunden wird. Schnelligkeit wird mit Gesundheit assoziiert, mit Potenz – des Mannes und seiner Spermien. Eine weitere Befürchtung, die L1 äußert, ist die Angst vor einem schlechten Spermogramm und damit verbunden das schlechte Gewissen, weil die Männer die Schuld an der „Misere“ (L1a) der Kinderlosigkeit tragen. L1 interpretiert die Schwierigkeiten der Spermengewinnung anhand eines Leistungsanspruchs und einer Angst vor dem Scheitern. Er ver-

5 Die metaphorischen Besonderheiten des ‚Gewinnens‘, ‚Sammelns‘ und ‚Lösens‘ von Sperma bedürften einer zusätzlichen Analyse, welche hier aus Platzgründen nicht geleistet werden kann.

6 Eine weitere Möglichkeit, beispielsweise bei Patienten mit Rückenmarksverletzungen, stellt die Gewinnung der Samenflüssigkeit durch Stimulation des Penis oder der akzessorischen Drüsen dar (WHO 2012: 152). Spermien können auch operativ direkt aus den Hoden oder Nebenhoden gewonnen werden (Testikuläre Spermienextraktion, TESE).

gleicht den Leidensdruck der Männer bei der Spermienabgabe mit den Schmerzen der Frauen während der Behandlung.

Auch die von mir befragten infertilen Männer finden – im Gegensatz zu den interviewten Samenspendern – die Spermagewinnung mehrheitlich unangenehm:

„Und da kommst du dir als Mann so saumäßig doof vor (-) ja, ich mein, jeder hat sich schon mal selbst befriedigt, aber da kommst du dir so blöd vor, auf Kommando etwas abzugeben, meistens klappt es auch nicht oder, und dann ‚ja dann gehen sie mal heim, tun sie ein bisschen ruhig hin sitzen und probieren sie es dann nochmals‘ und so, und wenn du daran denkst, dass du dich beruhigen sollst und das machen, dann, geht es sowieso nicht“ (E3).

Der Widerwille gegen die Abgabe des Ejakulats ist so groß, dass sich E3 nicht sicher ist, ob er „dann auch so bereitwillig mitgemacht hätte“, wenn er seine Spermprobe nicht zu Hause hätte sammeln können. Doch selbst in diesem geschützten Rahmen fällt es ihm schwer, sich „auf Kommando“ selbst zu befriedigen. E3 verweist auf die sexuelle Komponente des Spermagewinns und äußert sich als Vertreter seines Geschlechts, ‚als Mann‘. Er deutet an, dass Masturbation etwas ist, das zwar verbreitet, jedoch nicht für die Öffentlichkeit bestimmt ist. Es geht aber nicht nur darum, dass andere wissen, *dass* man es tut, sondern mehr noch, dass sie das ‚Kommando‘ übernehmen und einem sagen, *wann* man es zu tun hat. Mit der Spermengewinnung wird der normalerweise lustvollen und freiwilligen Tätigkeit die Intimität und Autonomie geraubt. E3 berichtet also nicht primär von der Angst vor dem Scheitern seiner „sexuellen Fitness“ (Meuser 2007: 153), wie L1 vermutet, sondern vom Kontrollverlust, der ihm unangebracht erscheint, der dazu führt, dass er sich „doof“ vorkommt und dass „es“ nicht klappt. Die Distanz zwischen Klinik und daheim reicht nicht aus, die Gefühle und Stressmomente zu überwinden, auch wenn damit der Zeitpunkt der Spermengewinnung diffuser (nämlich lediglich notiert) wird.

Dass die Kontrollmomente im Zusammenhang mit der Spermengewinnung sehr ausgeprägt sind, lässt sich an verschiedenen Beispielen aus dem Laborhandbuch nachvollziehen. Es müssen nämlich unterschiedliche Faktoren rapportiert werden, weil sie das Resultat beeinflussen, etwa die Vollständigkeit der gewonnenen Probe oder die Karenzzeit seit der letzten und vorletzten sexuellen Aktivität. Die WHO empfiehlt eine sexuelle Karenz von mindestens zwei und höchstens sieben Tagen. Zudem soll die Zeit der Abstinenz bei verschiedenen Proben immer gleich sein (WHO 2012: 13). Falls der Mann nicht in der Lage ist, eine Ejakulatprobe zu produzieren, kann ein Postkoitaltest gewisse Information über die Spermien liefern. In diesem Fall darf das Paar zwei Tage vor dem Test keinen Geschlechtsverkehr haben und der Mann muss auf Masturbation verzichten. Zudem sollte „in der Nacht vor dem geplanten Labortest“ (WHO 2012: 114) Geschlechtsverkehr stattfinden. Gleitmittel oder eine Intimdsuche sind „nicht erlaubt“ (WHO 2012: 114). Damit verliert der Sex seinen „Anspruch auf mehr Diskretion“ (Foucault 1983:43) und hat sich nach den Vorgaben des Reproduktionslabors abzuspielen.

In den beschriebenen Anweisungen vermischen sich sexuelle Handlungen, sexuelles Empfinden – leibliche Realitäten – mit dem wissenschaftlich zugänglichen, objektiven Körper respektive dem Sperma als Grundlage von Analysen. Anders gesagt, es wird deutlich, wie Leib und Körper ineinander verschränkt sind (Lindemann 1995). Mohr (2010) spricht bei der Spermengewinnung von Vorgängen, die zur Verdingli-

chung und Objektivierung von Sperma beitragen und die Abkoppelung der Sexualität ermöglichen. Für Knecht ist die Spermengewinnung eine der „Praktiken, [...] die auf die Trennung des Samens von den Subjekten zielen, Sexualität funktionalisieren und die helfen, Samen als entbetteten, von männlicher Handlungsfähigkeit abgekoppelten Stoff zu etablieren“ (Knecht 2010: 172). Es könnte umgekehrt auch argumentiert werden, dass eine funktionelle Tätigkeit (die Gewinnung von Spermien) im medizinischen Kontext aufgrund eines bestimmten Körperwissens sexualisiert wird. Dieses Wissen wird für die Individuen alltagsrelevant und geht ihnen in Fleisch und Blut, sie verleiblichen es (Lindemann 1995). Im Kontext der Reproduktionsmedizin ist das Sperma zunächst mit einem sexuellen Erleben verbunden. Durch die diskursive Notwendigkeit des ‚Höhepunktes‘ zur Gewinnung von Spermien kann diese keinen rein funktionalen Rahmen haben, wie beispielsweise das Punktieren der Eizellen durch die Scheide. Zur manuellen Tätigkeit des betreffenden Mannes gibt es wenige Alternativen. Die Gewinnung während des Geschlechtsverkehrs ist keine Wahlmöglichkeit, sondern *ultima ratio*. Gar nicht denk- oder sagbar ist die Möglichkeit, dass medizinisches Personal den Vorgang des Ejakulatlösen an Stelle des Probanden in professioneller Art und Weise übernimmt.

In der medizinischen Literatur wird versucht, für die Gewinnung von Spermien vergleichbare Bedingungen zu schaffen. Je mehr Kontrolle über die Situation das Labor hat, als desto verlässlicher wird das Ergebnis des Spermioграмms eingeschätzt. Prioritär sollten Spermien im Labor gewonnen werden und erst zuletzt während des ‚natürlichen Vorgangs‘ heterosexuellen Geschlechtsverkehrs. Aspekte, die das Spermioграмm positiv oder negativ beeinflussen und dadurch das Ergebnis verfälschen können, sollen nach Möglichkeit ausgeschlossen werden. Dies steht in Widerspruch zur sexuellen Aufgeladenheit der Situation und dem leiblichen Empfinden von Lust, Angst, Scham und Leistungsdruck der Männer. Foucault fragt, ob die Diskursivierung des Sexes darauf abzielt, jene Formen der Sexualität, „die sich der strengen Ökonomie der Reproduktion nicht unterwerfen, aus der Wirklichkeit [zu] vertreiben“ (Foucault 1983: 41). Mit den detaillierten Vorschriften zur Spermengewinnung könnte umgekehrt das Sexuelle aus dem Reproduktiven verbannt werden. Die Standardisierung der Spermengewinnung steht ebenfalls im Widerspruch zu den Referenzwerten für die Spermienqualität, welche sich an den Daten des Ejakulates von fertilen Männern orientieren, deren Partnerinnen in weniger als zwölf Monaten schwanger wurden (*time-to-pregnancy*, TTP). Unfruchtbarkeit ist also kein physiologisches Merkmal oder ein somatischer Zustand und lässt sich *per definitionem* nicht am Körper ablesen; es braucht die ‚Vaterschaft‘⁷ respektive die erfolgreiche Reproduktion anderer Männer als Referenz. Die WHO definiert Infertilität im Anschluss an De Melo-Martín (2002: 254) als „the failure to conceive following twelve months of unprotected intercourse“ (WHO o. J.: o. S.). Die Bestimmung eines numerischen Referenzwertes für die Qualität des Spermas auf genau diesen Wert ist also Ergebnis einer Wahrscheinlichkeitsabschätzung und kein objektives Kriterium. Dennoch existieren in der medizinischen Literatur unterschiedliche Kriterien zur Prüfung der Qualität des Spermas. Diese sollen nachstehend analysiert werden.

7 Die Verwendung von ‚Vater werden‘ anstelle eines abstrakteren Begriffs der erfolgreichen Reproduktion stellt eine häufig zu beobachtende „Strategie der Sozialisierung“ (Thompson 2005: 128) assistierter Reproduktion dar und ist insofern bemerkenswert, als die Entstehung einer Verwandtschaftsbeziehung in diesem Zusammenhang eigentlich obsolet ist.

Spermiogramm – Qualitätsprüfung für männliche Keimzellen

Die Referenzwerte der WHO der hier ausgeführten Parameter wurden in den letzten Jahren zum Teil massiv nach unten korrigiert⁸. Auch Paare berichten von vollkommen unterschiedlichen Einschätzungen verschiedener behandelnder Ärzte und Ärztinnen. So wird aus einem Spermiogramm, bei dem man eine „Auslese vergessen könne“ und selbst eine ICSI „keine Chance habe“, eines, das „gar nicht soo schlecht aussieht“ (E4). Am Ursprung der Definition von Infertilität steht eine Zeitspanne, innerhalb derer es als ‚normal‘ gilt, dass eine Schwangerschaft eintritt. Zudem geht man davon aus, dass diejenigen Spermien, die sich in der Nähe des ‚Ziels‘, also der Eizelle, befinden, potenziell befruchtungsfähig sind. Es fehlt in der Analyse ‚normaler‘ Spermien sowohl der Bezug zum ‚Rest‘ des männlichen Körpers⁹ als auch zum weiblichen Körper. Die Medizin reorganisiert und reartikuliert also bestimmte körperliche und soziale Beziehungen (Michael/Rosengarten 2012) in ihren Definitionen des normalen Spermiogramms, dessen diskursive Verfasstheit ich im Folgenden untersuchen werde.

Das Spermiogramm als Hilfsmittel zur Berechnung und Klassifizierung der Samenzellen wurde in den frühen 1940er Jahren im Rahmen der nationalsozialistischen Zwangssterilisationspraxis eingeführt (Vienne 2009). Bis heute sind diese „Praktiken der Quantifizierung und Qualifizierung des Samens“ (Knecht 2010: 172) verfeinert und präzisiert worden. Neben der Menge gelten jedoch immer noch Beweglichkeit und Aussehen als Hauptfaktoren der Spermienanalyse. In diesem Prozess verwandelt sich der Samen in eine Substanz, in ein biologisches Produkt, welches so objektiviert und in abstrakten Begriffen und standardisierten Güteklassen beschrieben werden kann, wie es Knecht (2010) für die Arbeit mit Spendersamen beschrieben hat. Dieser Vorgang findet jedoch nicht nur dann statt, wenn der Samen zur Handelsware mit Qualitätskategorien wird, sondern auch zur Bestimmung eines Krankheitswertes bei einem möglicherweise infertilen Mann.

Es sind drei Kriterien, die der Qualifizierung der Spermien dienen: Unter dem Mikroskop ist erstens ersichtlich, ob Spermien *beweglich* sind oder nicht. Schon im 19. Jahrhundert wurde die Bewegung zum *Prinzip* der Samenfäden¹⁰ und man war überzeugt, dass die Beweglichkeit von Spermien mit der Zeugungsfähigkeit zusammenhängt (Vienne 2009: 221). Die WHO referiert auf verschiedene Autoren und Autorinnen, wenn sie feststellt, dass die „progressive Spermienmotilität [...] mit den Schwangerschaftsraten“ korreliert¹¹ (WHO 2012: 24). Heute unterscheidet man zur Klassifikation der Motilität *progressiv motile* (Spermien, die sich aktiv vorwärts bewegen) und *nicht*

8 Der Normwert der normalen Morphologie sank von 14 auf 4 Prozent, derjenige für progressive Mobilität von 50 auf 32 Prozent und derjenige für die Spermienkonzentration von 20 auf 15 Millionen pro Milliliter (Schneider et al. 2011).

9 Abgesehen von einzelnen Hinweisen auf den Einfluss der Aktivität der akzessorischen Geschlechtsdrüsen und des Hodenvolumens auf die Spermienqualität.

10 Im Gegensatz zum „Prinzip der Ruhe“ der Eizellen (Vienne 2009: 222).

11 Nach heutigem Stand des Wissens können auch unbewegliche Spermien ‚vital‘ und damit befruchtungsfähig sein. Mit ‚toten‘ Spermien lässt sich hingegen auch mittels ICSI keine Befruchtung herbeiführen. Wenn Bewegung generell als Zeichen von Leben und das In-Bewegung-Setzen als das Einhauchen von Leben verstanden werden kann (Stacey/Suchman 2012), erfährt diese Logik an der Stelle einen Bruch, an der es Spermien gibt, die sich nicht bewegen und dennoch „lebendig“ sind.

progressiv motile (alle anderen, z. B. schwimmen in kleinen Kreisen, Schwanzbewegungen, die den Kopf nicht fortbewegen) sowie *immotile* Spermien. Die Zählung beweglicher Spermien erfolgt nach einem bestimmten Muster und soll schnell vor sich gehen, um eine Überbewertung der motilen Spermien zu vermeiden. Im Handbuch wird darauf hingewiesen, dass nur intakte Spermien mit Kopf und Schwanz gezählt werden sollen. Ein falsch negatives Resultat, also das Zählen von zu wenigen Spermien, wird an dieser Stelle nicht als problematisch erwähnt.

Zweitens sind die Anzahl der Spermien (Spermiengesamtzahl) und die Spermienkonzentration (Anzahl der Spermien pro Volumeneinheit) Qualitätskriterien, die erhoben werden. Diese Faktoren korrelieren sowohl mit der Zeit bis zum Eintritt einer Schwangerschaft als auch mit den Schwangerschaftsraten, auch wenn die WHO mehr Daten über diese Korrelationen fordert (WHO 2012: 32). Weniger als 39 Millionen Spermien im Ejakulat werden als pathologisch beurteilt (WHO 2012: 32). Im WHO-Handbuch finden sich mehrere Seiten detaillierter Angaben zur Berechnung der Spermien. Lassen sich keine Spermien finden, rät die WHO zur Untersuchung einer größeren Probe und beschreibt im Detail, wie die Probe im „Zick-Zack-Verfahren“ „komplett und systematisch abzusuchen“ sei (WHO 2012: 43). Der Begriff „Azoospermie“ soll nur dann verwendet werden, wenn in zwei Doppelbestimmungen gar keine Spermien gefunden werden. Der Faktor Quantität ist dasjenige Kriterium, welches von den betroffenen Paaren am stärksten übernommen wird. Die Ergebnisse eines Spermioграмms werden häufig mit Worten beschrieben, die sich auch die Menge beziehen: „nicht nichts“, „oberwenig“ (E4), „nicht viel herum“ (E3) oder „extrem schlechte Spermienzahl“ (E2).

Drittens wird die Morphologie der einzelnen Spermien beurteilt: „Um als normal eingestuft zu werden, muss ein Spermium sowohl einen normalen Kopf als auch einen normalen Schwanz aufweisen. Alle grenzwertigen Formen sollten als abnormal betrachtet werden“ (WHO 2012: 60). Aufgrund „fehlender Objektivität“ (WHO 2012: 60) und weil die Morphologie menschlicher Spermien sehr unterschiedlich ist, wird deren Beurteilung als schwierig eingeschätzt. Der Prozentsatz normaler Spermienformen einer „fertilen Population“ (WHO 2012: 3) korreliert mit der Zeit bis zum Eintritt einer Schwangerschaft sowie den Schwangerschaftsraten. Dabei sind bei fertilen Männern rund 30 Prozent der Spermien normal geformt. Bei Studien im Rahmen von reproduktionsmedizinischen Verfahren wurden nur 3 bis 5 Prozent der Spermien als normal eingestuft. Die WHO stellt in ihrem Handbuch sowohl ein „Konzept normaler Spermien“ (WHO 2012: 60), inklusive einer Bildtafel, als auch eine „Klassifikation der abnormalen Spermienmorphologie“ (WHO 2012: 61) mit fünf Bildtafeln vor. Die WHO unterscheidet in einer mehrseitigen detaillierte Analyse der Spermienmorphologie verschiedene „Defektkategorien“ (WHO 2012: 61).

Neben einem geringeren Fertilisierungspotenzial abnormaler Spermien können diese auch Hinweis auf eine Erkrankung des Mannes geben. Meist dient die Analyse letztlich nur einer schlichten *pass/fail*-Beurteilung der Befruchtungsfähigkeit. Spermienanalyse schwankt also – ganz im Sinne Foucaults – zwischen einer minutiösen Klassifikation des Abnormen und einer einfachen Indikationsabwägung für eine Befruchtung im Labor. Im Vergleich zur Analyse nimmt die ‚Therapie des Spermas‘ einen geringen Stellenwert ein. Gegen männliche Unfruchtbarkeit lässt sich generell nicht

viel tun, es sei denn, das Fertilitätsproblem ist auf eine behandelbare Erkrankung zurückzuführen. Wenn auch eine Änderung des Lebensstils – Rauchen und Alkoholtrinken aufgeben, Sport treiben und ‚gesund‘ leben – die Fertilitätschancen des Patienten nicht erhöhen kann, dann steht als Therapieersatz bei massiv verminderter Spermienqualität oder -quantität nur die ICSI zur Verfügung. Nachstehend soll die diskursive Praxis dieser neusten Reproduktionstechnologie erfasst werden.

Therapieersatz – injizieren und konservieren

Für die ICSI muss der Mann am Morgen Spermien abgeben; der Frau werden alle reifen Eizellen punktiert. Nachdem die Eizellen in einer Schale bereitgestellt sind, fügt L1 an einer anderen Stelle auch Tropfen der Spermienprobe in die Petrischale. Die aufbereiteten Spermien kommen in eine zähflüssige Lösung, denn:

„Wir wollen zwar bewegliche Spermien, eben dass wir gut unterscheiden können, ob es lebende oder tote sind, aber wir wollen die Spermien am liebsten nicht allzu schnell, weil sonst können wir sie nämlich mit der Nadel nicht einfangen“ (L1c).

Unter dem Mikroskop wird ein ‚gutes‘ Spermium ausgewählt, das heißt eines, das eine ‚normale‘ Kopfform hat und sich aktiv bewegt. Bevor es in die Eizelle injiziert wird, muss es immobilisiert werden, indem ihm mit der Nadel der Schwanz gebrochen wird. Selbstständige Beweglichkeit wird also für die ‚künstliche‘ Befruchtung hinderlich. Würde das Spermium nach der Injektion mobil bleiben, schwämme es in der Eizelle herum.

Manche Männer wollen zwar ihre Spermien selbst betrachten oder sind im Labor am Rand als „Besitzer der Zellen“ (L1c) respektive als Anrufer präsent, alles in allem verselbstständigt sich jedoch das Sperma als Substanz und ist losgelöst bearbeitbar. Einige befragte Paare betonen auch, dass der Zeugungsvorgang im Labor eine rein „medizinische Behandlung“ (E1) und eben kein Liebes- oder natürlicher Zeugungsakt ist. In ihrem abgetrennten Zustand sind die Zellen jedoch gleichzeitig unterschiedlichen Risiken ausgesetzt. Spermien werden in einem ‚Brutschrank‘ aufbewahrt, weil sie nur bei bestimmten Temperaturen überlebensfähig sind, und dürfen nicht mit toxischen Instrumenten oder Handschuhen in Berührung kommen. Spermien sind also in ihrer Abkoppelung vom Körper nicht selbstständig überlebensfähig und benötigen besonderen Schutz, den der Körper nicht mehr bieten kann. Für einige Paare nimmt der Laborleiter die Rolle des ‚Hüters‘ der Keimzellen respektive der potenziellen Kinder ein, die sie buchstäblich in seine Hände legen und ihm im Vertrauen überlassen. Ein befragtes Paar rätselt während des Reproduktionsverfahrens sogar scherzhaft darüber, ob ihre Kinder nun rote Haare wie der Leiter des Labors bekämen (E7).

Spermien, die nicht sofort verwendet werden, können seit den 1930er Jahren in flüssigem Stickstoff eingefroren werden.¹² Die WHO bezeichnet das Konservieren

12 Nicht nur die Erhaltung von Sperma, auch das gezielte Abtöten der Spermien wurde im Rahmen der Zwangssterilisationen in der NS-Zeit beforscht (Vienne 2008: 180f.).

und Lagern von menschlichen Samenzellen als „hoch komplexe[n] Prozess“ (WHO 2012: 156) und gibt über mehrere Seiten Anweisungen zur Protokollierung, Durchführung und Beschriftung des Vorgangs. Eingefroren werden, als nichtkurative Maßnahme bei Infertilität, Spermien von Männern, die sich einer Chemo- oder Strahlentherapie unterziehen müssen oder eine Vasektomie wünschen.¹³ Auch wenn in einem Ejakulat zu wenige Spermien enthalten sind, lassen sich mithilfe der Konservierung genügend Spermien für eine Befruchtung sammeln. Schließlich ist die Konservierung auch dann eine Möglichkeit, wenn ein Mann „sehr Mühe hat, auf Kommando sein Ejakulat zu lösen“ (L1c) oder nicht anwesend sein kann. Bezüglich der Indikationen für die Kryokonservierung sind der männliche Körper und dessen leibliche Erfahrung also durchaus präsent im Labor: der Körper als potenziell beschädigter Körper vor einer Therapie, der Leib als Sitz sexueller Erfahrung, die notwendig ist, um Spermien zu gewinnen. Auf der anderen Seite sind Konservierungsverfahren sehr technisch und stellen keinen Bezug zu einem Mann oder Männerkörper her oder thematisieren gar die Leiblichkeit des Spermias selbst.

Im Folgenden werde ich nach in einer zusammenfassenden Konklusion meine wichtigsten Thesen festhalten.

Konklusion: Männerkörper im reproduktionsmedizinischen Labor

Im vorliegenden Beitrag wurde ein erster Eindruck davon verschafft, wie Leiblichkeit von Männern und Männerkörper in ihrer Verschränktheit mit Sexualität und (Im-)Potenz in reproduktionsmedizinischen Diskursen verhandelt werden. Ich bin, ausgehend von Foucaults Diskurstheorie, der Verhandlung von Sperma als ‚Körperteil‘ und ‚Körper‘ nachgegangen und habe gezeigt, wie Sperma im reproduktionsmedizinischen Diskurs als sexualisiertes Produkt einer problembehafteten Körperfunktion zur qualitätsgeprüften Substanz wird. Dabei stand die Frage im Zentrum, ob der Männerkörper und seine leibliche Erfahrung im Labor der Reproduktionsmedizin aufgehen und ob ‚der Mann‘ tatsächlich absent ist.

Die Antwort auf diese Fragen lässt sich als Auftauchen und Wieder-Verschwinden respektive eine Gleichzeitigkeit von An- und Abwesenheit zusammenfassen: Körper und Leiblichkeit, ‚der Mann‘ grundsätzlich, sind *vor* der Analyse im Labor durchaus Themen. Im Rahmen der Spermengewinnung ist der Leib des Mannes präsent, wird aber vorwiegend als störend artikuliert. Obgleich Erregung als aktive Leibeserfahrung für die Gewinnung unerlässlich ist, stehen Scham, Angst oder Leistungsdruck im Vordergrund der Aushandlungen. Im Rahmen der Spermengewinnung zeigt sich also, dass mit Meuser (2007) Männlichkeit über eine *Leistung*¹⁴ definiert wird, während für Weiblich-

13 Am bekanntesten ist die Kryokonservierung in Zusammenhang mit sogenannten Samenbanken, in denen Spenderspermien aufbewahrt werden und die in den 1960er Jahre in den USA entstanden sind (Katzorke 2008).

14 Auch mit Rückbezug auf Fragen nach dem Lebensstil hinter einem (schlechten) Spermogramm

keit ein körperliches *Sein* konstitutiv ist. Männlichkeit heißt nicht nur, fertil zu *sein*, sondern auch in möglichst kurzer Zeit und auf Kommando sein Ejakulat lösen zu können. Die Leiberfahrung des Masturbierens, der sexuellen Empfindung, von Scham und Kontrolle lassen den Versuch, den Männerkörper im Labor als Standard zu objektivieren, immer wieder scheitern. Durch die leibliche Komponente entzieht sich der Männerkörper im Sperma der Kontrolle, wenn auch die Anweisungen im Laborhandbuch sich durch die Herstellung von wissenschaftlich vergleichbaren Situationen auszeichnen. Dies wiederum ist umso bemerkenswerter, als gar kein am Körper ausgemachter Standard von Fertilität existiert, sondern sich diese am ‚Vatersein‘ orientiert.

Mit der Übergabe der Spermien ans Labor lösen sie sich aus ihrer sexuellen (sprich leiblichen) Verfasstheit. Leib und Körper verschwinden also mit dem Übergang von der Körperflüssigkeit zum Informations- und Datenlieferanten *während* der Analyse. ‚Der Mann‘ kehrt auch in der Phase der Befruchtung kaum zurück. Dies ist besonders bemerkenswert, weil gerade der Akt der Zeugung als Sinnbild für männliche Potenz steht. Die Anwesenheit des Mannes ist demgegenüber für das Befruchtungsverfahren im Labor weder in seiner körperlich-materiellen noch in seiner leiblich-erfahrbaren Dimension zwingend. Während der technischen Verfahren im Labor wird Sexualität also komplett von der Fortpflanzung abgekoppelt, die Reproduktionsmedizin ist geradezu konstitutiv für diese Trennung (vgl. Dieckämper 2011).

Auch wenn der Mann folglich während der Spermien*analyse* weder als Leib noch als Körper im Labor ‚anwesend‘ zu sein scheint, erhält an seiner Stelle das Spermium einen eigenen Körper – nicht zuletzt dadurch, dass es seine Funktion außerhalb des männlichen Körpers zu erfüllen hat. Das Spermium wird als einzelne bewegliche Zelle mit Kopf und Schwanz beinahe individualisiert und lässt sich so als ‚Körperchen‘ regulieren. Diesen Status behält das Spermium auch deshalb, weil es im Zuge des Zeugungsaktes als einzelne Zelle von Bedeutung wird. Die heutige Biotechnologie fokussiert also auf ein einzelnes Spermium und nicht mehr auf Spermatozoen als Masse. Wenn man bedenkt, dass sich in einem ‚normalen‘ Ejakulat mindestens 39 Millionen bewegliche Spermien befinden, dann sind die Bestimmung der Morphologie und das Auswählen eines einzelnen Spermiums zur Verschmelzung ein bemerkenswerter Einschnitt in das ursprüngliche Körperwissen. Mit dem neuen Wissen über reproduktionsmedizinische Verfahren wird die biologische Unterteilung in Mikro- und Makrogameten gebrochen oder sogar umgekehrt: Die ‚normalerweise‘ kleineren, sich aktiv bewegenden (*männlichen*) Mikrogameten, welche sich durch ihre hohe Zahl auszeichnen, werden im Labor nicht nur zu unbeweglichen Zellen, die sich ‚künstlich‘ fortbewegen lassen, eine einzelne Zelle reicht auch aus, um ihren Zweck zu erfüllen.¹⁵ Dazu kommt, dass die Menschheit mit allem konservierten Sperma schon heute ohne Männer(körper) lange Zeit aufrecht erhalten werden könnte und gleichzeitig in aufwändigen Verfahren ‚das eine‘ Spermium herausgesucht wird, welches der Qualitätsprüfung standhält.

wird Männlichkeit als Pflicht zur Selbstoptimierung (Villa 2008) und einer zunehmenden Verantwortlichkeit für die eigene körperliche Konstitution definiert. Der Bezug zum männlichen Körper wird im Fertilitätslabor jedoch vor allem am Standard des gesunden Mannes und dessen Übersetzung in Referenzwerte für Spermien deutlich.

15 Im Gegensatz dazu werden die (*weiblichen*) Makrogameten durch die Entnahme aus dem weiblichen Körper mobiler als im weiblichen Körper, nachdem sie durch Hormongaben ‚künstlich‘ vermehrt worden sind.

Damit wird deutlich, was die Medizinhistorikerin Antje Kampf (2013) in ihrer Analyse biomedizinischer Entwicklungen und der Konzepte des gesunden Mannes als paradoxe Entwicklung bezeichnet: Biomedizin, Technologie und Diagnostik definieren ‚den Mann‘ als reproduktives Wesen neu. Sie machen ihn irrelevant und zunehmend verletzlich, während sie ihn eigentlich zu kurieren versuchen. Lisa Jean Moore (2002), die die wissenschaftliche Repräsentation des Spermas untersucht, versteht Reproduktionstechnologien denn auch als Wiederherstellungsprozess vergeschlechtlichter Machtverhältnisse, in denen Männer scheinbar unverletzlich sind. Mit der Loslösung des Spermas vom Körper kann also, wie aus meinem Material ersichtlich wurde, alles Vulnerable entfernt und in die Hände einer Spezialistin/eines Spezialisten gelegt werden. Die Verletzlichkeit des ‚kranken Mannes‘ geht in den gewonnenen Spermien auf und wird auf sie übertragen. Das Reproduktionsverfahren ICSI dient damit der Wiederherstellung von Ganzheit und Gesundheit und das Spermium erhält in seiner besonderen neuen Bedeutung selbst eine Art Körperlichkeit.

Literaturverzeichnis

- Baumeister-Frenzel, Katja; Knecht, Michi; Langenstrass, Markus & Schöbe, Matthias. (2010). Gespräche mit Spendern. In Michi Knecht, Anna Frederike Heinitz, Scout Burghardt & Sebastian Mohr (Hrsg.), *Samenbanken – Samenspenden. Ethnographische und historische Perspektiven auf Männlichkeiten in der Reproduktionsmedizin* (S. 81–112). Münster: LIT Verlag.
- Benninghaus, Christina. (2005). Eine „unästhetische Prozedur“. Debatten über „Künstliche Befruchtung“ um 1912. In Barbara Orland (Hrsg.), *Artifizielle Körper – lebendige Technik. Technische Modellierungen des Körpers in historischer Perspektive* (S. 107–127). Zürich: Chronos.
- Benninghaus, Christina. (2012). Beyond Constructivism? Gender, Medicine and the Early History of Sperm Analysis, Germany 1870–1900. *Gender & History*, 24(3), 647–676.
- Bock von Wülflingen, Bettina. (2007). Genetisierung der Zeugung: Eine Diskurs- und Metaphernanalyse reproduktionsgenetischer Zukünfte. Bielefeld: transcript Verlag.
- Bublitz, Hannelore; Bührmann, Andrea D.; Hanke, Christine & Seier, Andrea. (1999). Diskursanalyse – (k)eine Methode? Eine Einleitung. In Hannelore Bublitz, Andrea D. Bührmann, Christine Hanke & Andrea Seier (Hrsg.), *Das Wuchern der Diskurse: Perspektiven der Diskursanalyse Foucaults* (S. 10–21). Frankfurt/Main u. a.: Campus Verlag.
- Corea, Gena. (1985). *The mother machine: reproductive technologies from artificial insemination to artificial wombs*. Cambridge, Philadelphia: Harper & Row.
- De Melo-Martín, Inmaculada. (2002). On cloning human beings. *Bioethics*, 16(3), 246–265.
- Dieckämper, Julia. (2011). *Reproduziertes Leben: Biomacht in Zeiten der Präimplantationsdiagnostik*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Edwards, Jeanette; Franklin, Sarah; Hirsch, Eric & Strathern, Marilyn. (Hrsg.). (1999). *Technologies of procreation: kinship in the age of assisted conception*. London: Routledge.
- Firestone, Shulamith. (1972). *The Dialectic of Sex the Case for Feminist Revolution* (3. Aufl.). Toronto: Bantam Books.

- Foucault, Michel. (1983). *Der Wille zum Wissen: Sexualität und Wahrheit 1*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Foucault, Michel. (1992). *Archäologie des Wissens*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Franklin, Sarah. & Ragoné, Helena (1998). *Reproducing reproduction: kinship, power, and technological innovation*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Ginsburg, Faye D. & Rapp, Rayna. (1995). *Conceiving the new world order: the global politics of reproduction*. Berkeley: University of California Press.
- Gugutzer, Robert. (2006). *Body turn: Perspektiven der Soziologie des Körpers und des Sports*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Hauser-Schäublin, Brigitta; Kalitzkus, Vera; Petersen, Imme & Schröder, Iris. (2001). *Der geteilte Leib. Die kulturelle Dimension von Organtransplantation und Reproduktionsmedizin in Deutschland*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Honegger, Claudia. (1991). *Die Ordnung der Geschlechter: Die Wissenschaften vom Menschen und das Weib, 1750–1850*. Frankfurt/Main u. a.: Campus Verlag.
- Inhorn, Marcia Claire & van Balen, Frank. (2002). *Infertility around the globe: new thinking on childlessness, gender, and reproductive technologies*. Berkeley: University of California Press.
- Jäger, Ulle. (2004). *Der Körper, der Leib und die Soziologie: Entwurf einer Theorie der Inkorporierung*. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- Kampf, Antje (2013). Tales of healthy men: Male reproductive bodies in biomedicine from ‚Lebensborn‘ to sperm banks. *Health*, 17(1), 20–36.
- Katzorke, Thomas. (2008). Entstehung und Entwicklung der Spermienbehandlung in Deutschland. *Reproduktionsmedizin und Endokrinologie*, 1(5), 14–20.
- Keller, Reiner. (2001). Wissenssoziologische Diskursanalyse. In Reiner Keller, Andreas Hirsland, Werner Schneider & Willy Viehöver (Hrsg.), *Handbuch Sozialwissenschaftlicher Diskursanalyse: Band I: Theorien und Methoden*. Opladen: Leske und Budrich.
- Knecht, Michi. (2010). Reflexive Bioökonomisierung. Werteproduktion in einer Samenbank. In Michi Knecht, Anna Frederike Heinitz, Scout Burghardt & Sebastian Mohr (Hrsg.), *Samenbanken – Samenspender. Ethnographische und historische Perspektiven auf Männlichkeiten in der Reproduktionsmedizin* (S. 163–176). Münster: LIT Verlag.
- Krause, Walter; Weidner, Wolfgang; Sperling, Herbert & Diemer, Thorsten. (Hrsg.). (2011). *Andrologie. Krankheiten der männlichen Geschlechtsorgane* (4. Aufl.). Stuttgart: Thieme.
- Landwehr, Achim. (2001). *Geschichte des Sagbaren: Einführung in die historische Diskursanalyse*. Tübingen: Ed. diskord.
- Laqueur, Thomas W. (2008). *Die einsame Lust: eine Kulturgeschichte der Selbstbefriedigung*. Berlin: Osburg-Verlag.
- Lindemann, Gesa. (1995). Die Verschränkung von Körper und Leib als theoretische Grundlage einer Soziologie des Körpers und leiblicher Erfahrung. In Jürgen Friedrich & Bernd Westermann (Hrsg.), *Unter offenem Horizont. Anthropologie nach Helmuth Plessner* (S. 133–139). Frankfurt/Main: Peter Lang.
- Martin, Emily. (1991). The egg and the sperm. How science has constructed a romance based on stereotypical male-female roles. *Signs*, 16(3), 485–501.
- Meuser, Michael. (2007). Männerkörper. Diskursive Aneignungen und habitualisierte Praxis. In Mechthild Bereswill, Michael Meuser & Sylka Scholz (Hrsg.), *Dimensionen der Kategorie Geschlecht: Der Fall Männlichkeit* (S. 152–168). Münster: Westfälisches Dampfboot.

- Michael, Mike & Rosengarten, Marsha. (2012). Medicine: Experimentation, Politics, Emergent Bodies. *Body & Society*, 18(3–4), 1–17.
- Mohr, Sebastian. (2010). Viking Sperm – Der Stoff, aus dem die Träume sind. Eine Reportage. In Michi Knecht, Anna Frederike Heinitz, Scout Burghardt & Sebastian Mohr (Hrsg.), *Samenbanken – Samenspender. Ethnographische und historische Perspektiven auf Männlichkeiten in der Reproduktionsmedizin* (S. 177–183). Münster: LIT Verlag.
- Moore, Lisa Jean (2002). Extracting Men from Semen. Masculinity in Scientific Representations of Sperm. *Social Text*, 20(4), 91–119.
- Novaes, Simone B. (1989). Giving, Receiving, Repaying: Gamete Donors and Donor Policies in Reproductive Medicine. *International Journal of Technology Assessment in Health Care*, 5(4), 639–657.
- Oudshoorn, Nelly. (2004). „Astronauts in the Sperm World“. *Men and Masculinities*, 6(4), 349–367.
- Sarasin, Philipp. (2005). *Michel Foucault zur Einführung*. Hamburg: Junius.
- Schneider, Mischa; Urech-Ruh, Cornelia; Talimi, Scherwin & van der Bergh, Marc. (2011). Neues zum Spermogramm und dessen Einfluss auf Abklärung und Therapie. *Frauenheilkunde aktuell*, 2(11), 4–13.
- Stacey, Jackie & Suchman, Lucie. (2012). Animation and Automation – The Liveliness and Labours of Bodies and Machines. *Body & Society*, 18(1), 1–46.
- Strathern, Marilyn. (1995). Displacing Knowledge: Technology and the Consequences for Kinship. In Faye D. Ginsburg & Rayna Rapp (Hrsg.), *Conceiving the New World Order: The Global Politics of Reproduction* (S. 346–363). Berkeley: University of California Press.
- Thompson, Charis. (2005). *Making Parents. The Ontological Choreography of Reproductive Technologies*. Massachusetts: MIT Press.
- Thorn, Petra; Katzorke, Thomas & Daniels, Ken R. (2008). Semen donors in Germany: A study exploring motivations and attitudes. *Human Reproduction*, 23(11), 2415–2420.
- Vienne, Florence. (2008). Gestörtes Zeugungsvermögen: Samenzellen als neues humanmedizinisches Objekt, 1895–1945. In Florence Vienne & Christina Brandt (Hrsg.), *Wissensobjekt Mensch. Humanwissenschaftliche Praktiken im 20. Jahrhundert* (S. 165–186). Berlin: Kulturverlag Kadmos.
- Vienne, Florence. (2009). Vom Samentier zur Samenzelle: Die Neudeutung der Zeugung im 19. Jahrhundert. *Berichte zur Wissenschaftsgeschichte*, 32(3), 215–229.
- Villa, Paula-Irene. (2001). *Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Körper*. Opladen: Leske und Budrich.
- Villa, Paula-Irene. (2008). *Schön normal: Manipulationen am Körper als Technologien des Selbst*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Wöllmann, Torsten. (2007). Andrologie – Wie die Medizin die Männer „entdeckt“. In Martin Dinges (Hrsg.), *Männlichkeit und Gesundheit im historischen Wandel ca. 1800 – ca. 2000* (S. 87–104). Stuttgart: Franz Steiner Verlag.
- WHO (World Health Organization). (2012). *WHO Laborhandbuch zur Untersuchung und Aufarbeitung des männlichen Ejakulates* (5. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer.
- WHO (World Health Organization). (o. J.). Gender and Genetics. Zugriff am 6. Februar 2013 unter www.who.int/genomics/gender/en/index6.html.
- Yuval-Davis, Nira (1997). *Gender & nation*. London: SAGE.

Zur Person

Kathrin Zehnder, Dr., ist promovierte Soziologin und forscht zurzeit zu männlicher Infertilität und assistierten Reproduktionstechnologien. Diese Arbeit ist Teil des vom Schweizerischen Nationalfonds geförderten Projektes *Fertility and Family in Switzerland. Local Processes of Reproduction and Kinship in Transnational Contexts of Biomedical Technologies*. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt an der Schnittstelle von Geschlecht, Körper, Medizin und Technologie.

Kontakt: Universität Zürich, Ethnologisches Seminar, Andreasstrasse 15, CH-8050 Zürich

E-Mail: kathrin.zehnder@uzh.ch

Nicole Holzhauser

Zur Geschlechterungleichheit soziologischer Berufsbezeichnungen im deutschsprachigen Buchdiskurs des 20. Jahrhunderts – eine Culturomics-Analyse

Zusammenfassung

In dieser Studie wird der Wandel von Verteilungsungleichheiten zwischen der weiblichen und männlichen soziologischen Berufsbezeichnung im Buchdiskurs des 20. Jahrhunderts (bzw. der ersten 100 Jahre soziologischer Institutionengeschichte ab Gründung der DGS von 1909 bis 2008) mithilfe einer quantitativen Culturomics-Inhaltsanalyse untersucht. Der hierfür verwendete Ngram-Datensatz umfasst etwa zwei Prozent aller zwischen 1909 und 2008 veröffentlichten deutschsprachigen Bücher. Es werden die absoluten und relativen Häufigkeiten von Nennungen der Ngram-Zeichenketten „Soziologe“ und „Soziologin“ über die Zeit analysiert. Die Untersuchung zeigt, dass es im Buchdiskurs eine angesichts der real fortschreitenden Angleichung des Geschlechterverhältnisses bei der Berufung von Professorinnen und Professoren unerwartete Unterrepräsentation der weiblichen Berufsbezeichnung gibt.

Schlüsselwörter

Culturomics, Gender, Sprache, Disziplingeschichte, quantitative Inhaltsanalyse

Summary

Ngram-analysis of inequalities in gender-specific job and academic titles for female and male sociologists in the German book discourse of the 20th century – a Culturomics study

This article analyses the German female and male sociological job and academic titles “Soziologe” and “Soziologin” in the book discourse of the 20th century (or, more specifically, the first 100 years of institutional history of German sociology from 1909–2008). The culturomics approach of quantitative ngram analysis is used to compare the different historical courses of these gender-specific designations. The absolute and relative frequencies of the job titles were determined and analysed in a database comprising around two per cent of all German books published between 1909 and 2008. The results show that the female job title is represented less often than one would expect given the historical development of gender inequality in real-life sociology.

Keywords

culturomics, gender-specific job titles, history of science, gender-neutral language, quantitative content analysis

1 Einleitung

Dass Fragen zur geschlechterspezifischen bzw. geschlechtergerechten Sprache auch im akademischen Alltag nach wie vor aktuell sind, zeigt anschaulich die durch einen Beschluss der Universität Leipzig ausgelöste Debatte über die Benutzung der Bezeichnungen „Professorin“ und „Professor“. Dort wurde eine Grundordnung beschlossen, in der für Beschäftigte nicht mehr das generische Maskulinum, sondern ein generisches

Femininum verwendet wird. Auch die Universität Potsdam hat inzwischen für ihre Geschäftsordnung „weibliche Sammelbegriffe für beide Geschlechter“ eingeführt (Süddeutsche Zeitung 2013). Faktisch handelt es sich hierbei um die Umkehrung einer auf der Reduzierung auf ein Geschlecht beruhenden Diskriminierung. Ein Fortschritt, denn „jede Art von Nachdenken über unsere Männersprache ist für die Sprache insgesamt gut, denn diese Sprache ist sehr ungerecht“ (Pusch 2013).

In der medialen Diskussion wurde teilweise die Tatsache, dass Professuren nach wie vor hinsichtlich der Geschlechter ungleich verteilt sind, gegen das generische Femininum angeführt, weil eine so geänderte Sprachregelung nicht die Realität abbilde. Geschlechtsspezifische Bezeichnungen änderten zudem nichts an den bestehenden (mehr oder weniger ungerechten) Geschlechterverhältnissen, da Sprachregelungen bzw. -praktiken nicht den allgemein als sinnvoll bezeichneten Wandel hin zur Herstellung von Chancengleichheit bzw. Gleichstellung¹ beeinflussten (vgl. z. B. Fetscher 2013). Diese Ad-hoc-Annahme steht jedoch im Widerspruch zu wissenschaftlichen Ergebnissen, die einen verstärkenden Effekt von geschlechtergerechter Sprache auf die geschlechtsspezifische Wahrnehmung festgestellt haben (siehe z. B. Blake/Klimmt 2010; Stahlberg/Sczesny 2001). Während in diesen Untersuchungen bei der Nennung beider Geschlechter von den Versuchspersonen an Frauen und Männer gedacht wurde, waren es beim generischen Maskulinum eher Männer. Insofern macht das generische Femininum einen (Be-)Deutungsunterschied.

Das Zeichen ist nach de Saussure ein soziales Phänomen, dessen Wandel auf das „Zusammenwirken des Einzelsprechers mit der Sprachgemeinschaft“ (Oksaar 1976: 20) zurückgeht. So besitzt das „heutige Deutsch einen grammatischen Indikator [...], der es ermöglicht, Aussagen über die berufliche Integration der Frau und die gesellschaftliche Entwicklung [...] in der Berufswelt“ (Oksaar 1976: 189) zu treffen. Bei „höheren Berufen“ fehle eher eine weibliche Bezeichnung – so der Stand einer soziosemantischen Analyse aus den 1970er Jahren (Oksaar 1976: 189). Insofern kann die durch die Universität Leipzig initiierte neuerliche Problematisierung der bisherigen „Unterrepräsentation und Trivialisierung von Frauen“ (Schmerl 2002: 388) als Manifestation eines bereits begonnenen Wandels verstanden werden und damit zu diesem beitragen.

Die nach wie vor vorhandene, mittlerweile schwächer ausfallende Ungleichverteilung von Berufspositionen nach Geschlecht ist für ausgewählte Segmente, z. B. für soziologische Professuren (Krais 2000a; Hillmert 2003; Mau/Huschka 2010), inzwischen gut dokumentiert. Bei der Vergabe von Stellen zeichnet sich im akademischen Feld ein Wandel ab², in dessen Zuge das Unterscheidungskriterium „Geschlecht“ an Bedeutung zu verlieren und andere Selektions- und Diskriminierungsmechanismen an Bedeutung zu gewinnen scheinen (Baier/Münch 2013; Jungbauer-Gans/Gross 2013). Insbesondere öffentliche Sichtbarkeit sowie öffentliche und soziale Reputation gewinnen hierbei

1 Hier kann nicht diskutiert werden, was diese beiden Begriffe umfassend bedeuten. Mit Bezug auf die nachgenannten Studien ist hier zentral, ob Frauen und Männer gleichermaßen in der gedanklichen Repräsentation berücksichtigt werden.

2 Insbesondere finanzielle Anreize, die zentrale Fördereinrichtungen wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft in den zurückliegenden Jahren geschaffen haben (vgl. z. B. § 1 der Satzung sowie die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ derselben), scheinen die Universitäten und Forschungseinrichtungen dazu veranlasst zu haben, Gleichstellungsmaßnahmen in zunehmendem Maße umzusetzen.

anscheinend an Gewicht (Münch 2010). Es stellt sich demnach die Frage, wie sichtbar Frauen im wissenschaftlichen sowie in Zeiten von „Public Sociology“ (Sprague/Laube 2009) auch im breiteren Diskurs sind.

Obwohl Frauen in der Konkurrenz um akademische Stellen aufgeholt haben (Mau/Huschka 2010) und die Diskriminierung nach Geschlecht insofern abgenommen hat (Schubert/Engelage 2011; Jungbauer-Gans/Gross 2013), bleiben sie auch auf der Basis von Nepotismus (Wenneras/Wold 2000) oder sonstigen Monopolisierungsmechanismen (Münch 2010) im Allgemeinen bislang weiterhin eher benachteiligt. Diese reale Benachteiligung lässt eine ebensolche auch für den zu untersuchenden Diskurs erwarten.

Der vorliegende Beitrag widmet sich einem Aspekt dieser angenommenen Unterrepräsentation und analysiert dazu die Verwendung der soziologischen Berufsbezeichnungen in Büchern des 20. Jahrhunderts. Im Zentrum steht die Frage, wie sich das Verhältnis von Soziologinnen und Soziologen als „Soziologin“ und „Soziologe“ innerhalb des objektivierten kulturellen Kapitals (Bourdieu 2001), hier verstanden als das sich in Büchern manifestierende abstrakte kultur-symbolische Kapital einer funktionalen Stellvertreterin bzw. eines Stellvertreters einer Gruppe, quantitativ entwickelt hat.

2 Methode, Daten und Hypothese

Die hier vorgestellte Analyse beruht methodisch auf dem Culturomics-Ansatz quantitativer Inhaltsanalyse und nutzt als Daten die Google-Books-Ngrams-Datenbank, die den Inhalt von insgesamt mindestens etwa sechs Prozent aller je veröffentlichten Bücher (exklusive Zeitschriften) weltweit abbildet (Michel et al. 2011; Lin et al. 2012). Unter „Buchdiskurs“ werden im Folgenden die Ngrams als realisierte Vollerhebung aller von Google digitalisierten Bücher verstanden. Das Verfahren wird auf eine soziologische Fragestellung angewendet (Alwin 2013: 29f.).

Der die Jahre 1508 bis 2008 umfassende deutschsprachige Datensatz wird für die Untersuchung auf die Jahre 1909 bis 2008, d. h. auf 483 057 Bücher mit 48 102 037 654 Ngrams, begrenzt. Ein Ngram ist eine Zeichenkette der Länge N, die durch Leerzeichen begrenzt wird (Michel et al. 2011). Da die Gesamtzahl der Ngrams im Datensatz pro Jahr variiert, wird jedes Ngram an der Summe aller Ngrams eines Jahres relativiert.

Für die Berufsbezeichnungen wird angenommen, dass die Summe der Häufigkeiten der Variablen „Soziologin“ und „Soziologe“ für jeden gegebenen Zeitpunkt die abstrakte sprachliche Repräsentation der Präsenz des soziologischen Personals im Buchdiskurs zu diesem Zeitpunkt umfasst. Die Veränderungen der Relation zwischen den beiden Variablen und ihr historischer Verlauf werden analysiert. Vor dem Hintergrund einer realen Angleichung der Geschlechteranteile lautet die Hypothese dabei: Das Ngram „Soziologin“ ist gegenüber dem Ngram „Soziologe“ im Buchdiskurs historisch unterrepräsentiert, befindet sich jedoch aktuell in einem Prozess nachholender Entwicklung.

3 Ergebnisse

3.1 Absolute Häufigkeiten

„Soziologe“ wird erstmals im Jahr 1867 [6]³ gezählt. Ab 1904 [117 (0,03)]⁴ nimmt seine Häufigkeit zu und zeigt im Jahr 1908 [224 (0,04)], also unmittelbar vor Gründung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (1909), ein lokales Maximum. „Soziologin“ wird erstmals 1883 [1] gezählt. Es ist im für die deutsche Soziologiegeschichte bedeutsamen Jahr 1909 [0] nicht in den Daten enthalten. Ab 1949 ist es durchgängig im Datensatz vertreten, steigt aber erst ab 1970 [128 (0,02)] resp. 1976 [191 (0,03)] deutlich an.

Qualitativ sind die ersten Erwähnungen wahrscheinlich (dies lässt sich aufgrund der Struktur der Daten nur vermuten) mit der „bekannte[n] englische[n] Soziologin“ (Lange/Bäumer 1898: 738) Beatrice Webb-Potter verbunden. In Deutschland vergehen hingegen noch Jahrzehnte, bis, ab Mitte der 1960er Jahre, die ersten Soziologinnen Professuren innehaben (vgl. Vogel 2006: 9) und sich langsam im Buchdiskurs bemerkbar machen (vgl. exemplarisch im damaligen Diskurs Michels, zit. n. Junker-Seeliger 1966: 40; Leber/Hartwig 1969: 95).

Während die männliche Form schon im Jahr 1959 [1 373 (0,39)] mehr als 1 000 Mal vorkommt, trifft dies für die weibliche erst im Jahr 2005 [1058 (0,08)] zu. Das männliche absolute Maximum liegt im Jahr 2007 [5 421 (0,36)], das weibliche im Jahr 2008 [1 175 (0,07)].

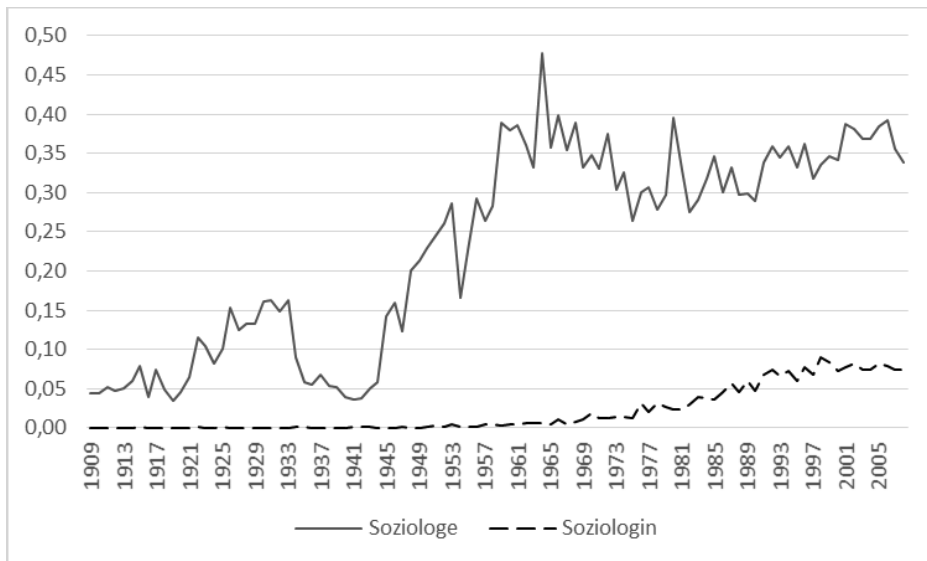
3.2 Relative Häufigkeiten

Die einzelnen Häufigkeiten der Variablen lassen sich, relativiert an der jeweiligen Gesamtzahl der in den betreffenden Jahren des Datensatzes vorhandenen Ngrams, unabhängig von vorhandenen Schwankungen der Menge der Inhalte über die Zeit vergleichen (Abbildung 1). Der relativierte männliche Wert liegt im Jahr 1959 bei 0,39 und 2007 bei 0,36, der weibliche im Jahr 2005 nur bei 0,08 und 2008 sogar nur bei 0,07. Das Überschreiten der absoluten 1 000er-Marke ist demnach im Jahr 2005, relativ gesehen, viel weniger bedeutend. „Soziologin“ befindet sich im Mittel der Jahre 2000 bis 2008 (0,08) noch immer etwa auf dem Niveau des im Nationalsozialismus relativ zu seiner historischen Entwicklung unterrepräsentierten „Soziologen“ von 1937 (0,07) bzw., diese Anomalie außer Acht lassend, sogar erst auf dem Niveau von 1917 (0,07).

3 Absolute Häufigkeiten in eckigen Klammern.

4 Relative Häufigkeiten in runden Klammern. Alle relativierten Häufigkeiten wurden zur besseren Darstellung mit 100 000 multipliziert.

Abbildung 1: Relative Häufigkeiten der Ngrams Soziologe und Soziologin, 1909–2008



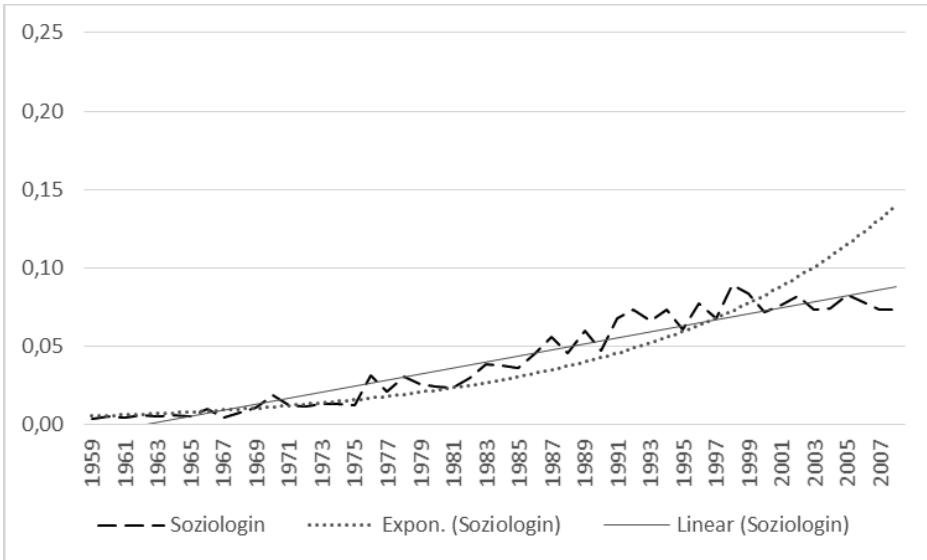
Datenquelle: Google Books Ngrams, eigene Berechnungen, absolute Häufigkeiten relativiert an „total counts ngrams“ (mult. 100 000)

Nach dem Krieg erholt sich die männliche Trajektorie schnell und gipfelt, bis dahin stark zusammenhängend mit dem Verlauf des Ngrams „Soziologie“⁵, 1964 (0,48) in ihrem globalen relativen Maximum. Danach nimmt die Häufigkeit zwischenzeitlich ab. Dieser Rückgang geht mit einem erhöhten Zuwachs von „Soziologin“ einher, deren mittlere Häufigkeit ab den 1950ern (0,003) bis in die 1980er (0,04) relativ zu ihrem niedrigen Gesamtniveau rapide ansteigt. Diese Entwicklung verläuft parallel zu den gestiegenen Aktivitäten der Frauenbewegung in den 1970ern sowie den sich entwickelnden Frauenförderungskonzepten (vgl. Kraus 2000b: 10). Ende der 1980er Jahre verlangsamt sich der Trend bis zum globalen relativen Maximum im Jahr 1998 (0,09). Mit der Verlangsamung geht seit den 1980ern ein erneuter leichter mittlerer Zuwachs der männlichen Bezeichnung einher.

Würde man im Sinne von aufholender Entwicklung hier eine weiterhin exponentiell steigende Wachstumskurve erwarten, wird man aktuell realiter mit einer näherungsweise am ehesten linear fittenden Kurve konfrontiert (Abbildung 2).

5 Die Korrelation (r^2) von „Soziologe“ und „Soziologie“ über je zehn Jahre ergibt ab den 1890ern (,92) bis in die 1950er (,89) einen stark positiven Zusammenhang. Mit dem Aufschwung von „Soziologin“ entkoppelt sich dieser Zusammenhang mit Werten von ,31 und kleiner.

Abbildung 2: Relative Häufigkeiten des Ngrams Soziologin, 1959–2008



Datenquelle: Google Books Ngrams, eigene Berechnungen, absolute Häufigkeiten relativiert an „total counts ngrams“ (mult. 100 000)

Der Verlauf zeigt ab dem Jahr 2000 mit einer leicht negativen Zuwachsrate im Zehnjahresmittel (0,99) eine Stagnation. Die Zuwachsrate zur mittleren Häufigkeit der 1990er Jahre beträgt hier nur noch 7,8 Prozent. Damit fällt „Soziologin“ – erstmals seit den 1920ern – hinter die Zuwachsrate von „Soziologe“ zum Vorjahrzehnt (8,2 Prozent) zurück. „Soziologe“ bleibt dagegen mit nahezu konstanten Zuwachsraten in den Zehnjahresmitteln (1,00–1,02) stabil; negative Ausnahmen bilden hier allein die 1930er (0,97) sowie die 1980er Jahre (0,97), die mit einer gleichzeitigen Stagnation der Trajektorie des Ngrams „Soziologie“ einhergehen.

Der bislang höchste relative Anteil der weiblichen Form an der Summe der beiden Ngrams lag 1998 bei 21 Prozent. Im neuen Jahrtausend sind es durchschnittlich noch 17 Prozent, die erstmals bereits im Jahr 1989 erreicht wurden. Eine weitere Annäherung findet in der beschriebenen Zeit nicht statt. Insofern scheint die „Aufholjagd“ damit beendet zu sein und eine (vorläufige) „Normalisierung“ einzutreten (Tabelle 1).

Wenn man die Trajektorien auf der Basis der aktuellen mittleren Zuwachsraten (2000–2008) fortführt, befindet sich der weibliche Anteil im Jahr 2020 mit 21 Prozent wieder auf dem bisherigen Höchstniveau von 1998. Wenn man die bisher unvollständigen Daten des Jahres 2009 hochrechnet und den mittleren Zuwachs der Jahre 2000–2009 berücksichtigt, wird der Anteil für das Jahr 2020 dagegen auf niedrigere 16 Prozent geschätzt. Im Vergleich der Verläufe ist also bei einer Fortschreibung dieser Ergebnisse (bis auf Weiteres) nicht zu erwarten, dass die weibliche Form das Niveau der männlichen erreichen könnte.

Tabelle 1: Verteilung der Anteile an der Summe von „Soziologin“ und „Soziologe“ in Prozent

Jahrzehnt	Soziologin	Soziologe
1890–99	2	98
...	0	100
1940–49	1	99
1950–59	1	99
1960–69	2	98
1970–79	6	94
1980–89	11	89
1990–99	17	83
2000–08	17	83

Datenquelle: Google Books Ngrams, eigene Berechnungen

Die Hypothese, dass eine Zunahme der weiblichen Häufigkeit mit einer relativen Abnahme des Zuwachses der männlichen einhergeht, konnte demnach zwar für einen Teil des Untersuchungszeitraums bestätigt werden, überraschend ist dagegen, dass „Soziologin“, anders als angenommen, nur bis in die 1990er Jahre aufgeholt hat und sich dieser Trend nun nivelliert zu haben scheint.

4 Vergleich mit der soziologieprofessoralen Sozialstruktur

Diese Befunde lassen sich nun im Kontext von Befunden zur Sozialstruktur der Soziologieprofessuren (vgl. Mau/Huschka 2010) diskutieren (Tabelle 2). Diese sind ausgehend vom Erhebungsjahr 2009 nach Geburtskohorten (z. B. 1944–1953) gruppiert (vgl. Mau/Huschka 2010: 755). Die Häufigkeiten werden zum Zwecke der Analyse kumuliert, da zu früheren Zeitpunkten berufene Personen (hypothetisch, mindestens) für die Jahrzehnte ihrer aktiven Tätigkeit im Buchdiskurs verbleiben. Für die Berufungsphase von 1974 bis 1983 wird hierbei ein Frauenanteil von fünf Prozent geschätzt (vgl. Kraus 2000b: 11).

Tabelle 2: Frauenanteil an der realen Verteilung von Soziologieprofessuren sowie an der kulturellen Verteilung der Ngrams in Prozent

Kohorte	real (Mau/Huschka)	real kumuliert	fiktiv kumuliert	Ngrams
1974–1983	-	-	(5,0)	7,7
1984–1993	16,9	16,9	11,0	14,2
1994–2003	24,1	20,5	15,3	17,7
2004–2008/09	47,2	25,4	23,3	17,2

Quellen: Mau/Huschka 2010, Google Books Ngrams; eigene Berechnungen

Der reale Frauenanteil an allen derzeitigen Soziologieprofessuren liegt bei 25 Prozent (vgl. Mau/Huschka 2010: 755), der Ngram-Anteil nur bei 17 Prozent. Auch mit Blick auf die kumulierten Verhältnisse im historischen Verlauf fällt die Entwicklung hinter den realen Angleichungsprozess zurück, ebenfalls unter Berücksichtigung der hier nicht ausgewiesenen unterschiedlichen Fallzahlen je Kohorte. Während in den 1980er und 1990er Jahren die erwarteten Werte leicht übertroffen werden, verfehlt die diskursive weibliche Repräsentation diese Hürde im neuen Jahrtausend deutlich. So verstanden ist eine sprachliche Unterrepräsentation der weiblichen Berufsbezeichnung gegenüber der realen Präsenz von Soziologieprofessorinnen zu verzeichnen und eine nach wie vor bedeutsame generelle Dominanz der als „Soziologe“ bezeichneten Männer im Diskurs festzuhalten. Insofern handelt es sich bei den Befunden nicht nur um eine Stagnation, sondern gemessen an der Zahl der heute aktiven Soziologinnen vielmehr um einen deutlichen Rückschritt, der sich nicht allein mit dem Verweis auf die vielgenannten männlichen Klassiker erklären lässt.

5 Fazit

Obwohl beide Berufsbezeichnungen bereits vor 1909 existieren, nimmt nur die männliche, parallel zu den ersten 50 Jahren der institutionellen Entwicklung der Soziologie, im Buchdiskurs eine positive Entwicklung. Die historische Unterentwicklung von „Soziologin“ verwundert angesichts der zeitgleichen realen Geschlechterverhältnisse kaum. Die dargestellten Befunde zum aktuellen Stand hingegen sind – nach dieser Datenlage⁶ – überraschend.

Entgegen der Erwartung, dass sich im heutigen publizierten Sprechen über die Bezeichnungen des soziologischen Personals eine fortschreitende Gleichstellung vollzieht, kann ein solcher Prozess nur bis zum Jahr 1998 festgestellt werden. Und auch der bis dahin stattfindende Anstieg verläuft nicht exponentiell nachholend, sondern linear. Angesichts einer solchen Entwicklung und der zurzeit eher parallel hierzu verlaufenden männlichen Trajektorie kann man demnach von einem Rollback sprechen. In Anbetracht der eingangs thematisierten sozialen Relevanz von Sprachpraktiken ist womöglich zu erwarten, dass die soziale Praxis hinter den hier beschriebenen sprachlichen Befunden auch soziale Konsequenzen zeitigt. Da es sich bei dieser um einen komplexen dynamischen, reflexiven sowie multifaktoriellen Prozess handelt, der selbst auch von jeweils aktuellen Indikatoren, wie z. B. dem öffentlich sichtbaren Problembewusstsein der Universität Leipzig, beeinflusst wird, sind hier sinnvollerweise unterschiedliche me-

6 Einschränkung ist anzumerken, dass der Datensatz nur bis zum Jahr 2000 eine Homogenität der Erhebungsstruktur reklamiert (Michel et al. 2011); da der Wendepunkt jedoch bereits vor diesem Zeitpunkt liegt, gibt es keinen begründeten Hinweis auf eine etwaige Verzerrung der hier vorgestellten Befunde. Mir ist darüber hinaus ebenfalls kein logisches Argument bekannt, das für einen systematischen strukturellen Unterschied zwischen dem hier untersuchten Material und den nicht enthaltenen bibliothekarischen Bücherbeständen sprechen würde. Wir wissen nicht, ob die Befunde für den digitalisierten (möglicher-, aber nicht notwendigerweise in der Sprachstruktur abweichenden) Zeitschriftendiskurs, in dem heute ein beträchtlicher Teil sozialwissenschaftlicher Kommunikation stattfindet, gleich bzw. ähnlich ausfallen.

thodische Zugänge zu wählen, einer davon besteht in der in diesem Beitrag vorgestellten quantitativen Ngram-Analyse.

Gewiss ist in Bezug auf die aus dieser Analyse stammenden Befunde die kritische Anmerkung denkbar, dass dies nur die Analyse, ja nur das Zählen zweier Wörter sei, ohne erklärende Kontext- oder Bewertungsanalysen derselben. Das ist richtig. Und doch können wir an der empirisch untersuchten quantitativen Entwicklung der genannten Ngrams sowie weiterer Varianten (z. B. „Soziologieprofessorin“ oder „Professorin für Soziologie“) in rund 500 000 Büchern plausible Relationen zu zentralen Aspekten der tatsächlichen geschlechterspezifischen Entwicklung im realen sozialen Feld Soziologie, etwa zu den ersten Professuren für Soziologinnen (vgl. Kraus 2000a; Vogel 2006), herstellen. Dies deutet darauf hin, dass es mithilfe von großen Datenmengen zunehmend möglich wird, den von Michel Foucault beschriebenen Diskurs, der in der Gesellschaft „zugleich kontrolliert, selektiert, organisiert und kanalisiert“ wird und der selbst „Macht [ist], deren man sich zu bemächtigen sucht“ (Foucault 1974: 7f.), nicht nur qualitativ zu beschreiben, sondern auch quantitativ zu bestimmen. Hierbei können wir mit Culturomics-Analysen zwar nicht herausfinden, wie über einen Begriff gesprochen wird, aber, ob und in welchem dynamischen Ausmaß dies geschieht.

Die hier dargestellten ersten Ngram-Befunde zur geschlechterspezifischen, jedoch nicht personalisierten Berufsbezeichnung „Soziologin“ stellen eine sinnvolle Basis für die vertiefende Untersuchung dieser Diskriminierung dar. Ergänzt durch eine Analyse der Verläufe konkreter Personen können bei Betrachtung einer ausreichenden Zahl von Fällen (im Idealfall einer Vollerhebung des derzeitigen Personals) systematische Muster, z. B. typisch weibliche oder männliche, analysiert werden (in Vorbereitung). Diese Art der Analyse ermöglicht die Erfassung eines Aspekts der Repräsentation einer Person in einem wesentlichen Teil des kulturellen Diskurses und könnte perspektivisch als Indikator zur quantitativen Messung der Bedeutung einer Person im Rahmen der Repräsentativkultur (vgl. Geiger 1949: 2) und damit eines Teilaspekts des individuellen kulturellen bzw. sozialen Kapitals genutzt werden.

Literaturverzeichnis

- Alwin, Duane F. (2013). Reflections on Thirty Years of Methodology and the Next Thirty. *Bulletin of Sociological Methodology*, 120, 28–37.
- Baier, Christian & Münch, Richard. (2013). Institutioneller Wettbewerb und Karrierechancen von Nachwuchswissenschaftlern in der Chemie. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65(1), 129–155.
- Blake, Christopher & Klimmt, Christoph. (2010). Geschlechtergerechte Formulierungen in Nachrichtentexten. *Publizistik*, 55(3), 289–304.
- Bourdieu, Pierre. (2001). Die drei Formen des kulturellen Kapitals. In Margareta Steinrück (Hrsg.), *Wie die Kultur zum Bauern kommt*. (Über Bildung, Schule und Politik. Schriften zu Politik und Kultur 4). (S. 111–120). Hamburg: VSA.
- Fetscher, Caroline. (2013). *Die Universität Leipzig kann die Sprache ändern – die Statistik nicht*. Zugriff am 31. Juli 2013 unter www.tagesspiegel.de/meinung/herr-professorin-die-universitaet-leipzig-kann-die-sprache-aendern-die-statistik-nicht/8311868.html.

- Foucault, Michel. (1974). *Die Ordnung des Diskurses*. München: Hanser.
- Geiger, Theodor. (1949). *Aufgaben und Stellung der Intelligenz in der Gesellschaft*. Stuttgart: Ferdinand Enke.
- Hillmert, Steffen. (2003). Altersstruktur und Karrierewege der Professorinnen und Professoren in der deutschen Soziologie. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 55(1), 116–135.
- Jungbauer-Gans, Monika & Gross, Christiane. (2013). Determinants of Success in Scientific Careers: Findings from the German Academic Labour Market. *Zeitschrift für Soziologie*, 42(1), 74–92.
- Junker-Seeliger, Hilde. (1966). Die Frau im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie. In Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e. V. (Hrsg.), *Die berufstätige Frau heute und morgen* (S. 27–40). Bonn, Berlin: Duncker & Humblot.
- Krais, Beate. (Hrsg.). (2000a). *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt/M.: Campus.
- Krais, Beate. (2000b). Einleitung: Die Wissenschaft und die Frauen. In Beate Kraus (Hrsg.), *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt* (S. 9–29). Frankfurt/M.: Campus.
- Lange, Helene & Bäumer, Gertrud. (1898). *Die Frau. Band 6*. München: Herbig Verlagsbuchhandlung.
- Leber, Annedore & Hartwig, Helena. (1969). *313 Berufe für junge Mädchen*. Berlin: Mosaik-Verlag.
- Lin, Yuri; Michel, Jean-Baptiste; Lieberman Aiden, Erez; Orwant, Jon; Brockman, William & Petrov, Slav. (2012). Syntactic Annotations for the Google books Ngram Corpus. *Proceedings of the 50th Annual Meeting of the Association for Computational Linguistics, Jeju, Republic of Korea, 8.–14. July*, 169–174.
- Mau, Steffen & Huschka, Dennis. (2010). Who is who? Die Sozialstruktur der Soziologie-Professoren in Deutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 62(4), 751–766.
- Michel, Jean-Baptiste; Shen, Yuan Kui; Presser Aiden, Aviva; Veres, Adrian; Gray, Matthew K.; Brockman, William; The Google Books Team; Pickett, Joseph P.; Hoiberg, Dale; Clancy, Dan; Norvig, Peter; Orwant, Jon; Pinker, Steven; Nowak, Martin A. & Lieberman Aiden, Erez. (2011). Quantitative analysis of culture using millions of digitized books. *Science*, 331(6014), 176–182.
- Münch, Richard. (2010). Der Monopolmechanismus in der Wissenschaft. Auf den Schultern von Robert K. Merton. *Berliner Journal für Soziologie*, 20, 341–370.
- Oksaar, Els. (1976). *Berufsbezeichnungen im heutigen Deutsch. Soziosemantische Untersuchungen*. Düsseldorf: Schwann.
- Pusch, Luise F. (7. Juni 2013). „Der, die, das Professor“. Zugriff am 3. Januar 2014 unter <http://dw.de/p/18IEy>.
- Schmerl, Christiane. (2002). „Tais-toi et sois belle!“ 20 Jahre Geschlechterinszenierung in fünf westdeutschen Printmedien. *Publizistik*, 47(4), 388–411.
- Schubert, Frank & Engelage, Sonja. (2011). Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 63(3), 431–457.
- Sprague, Joey & Laube, Heather. (2009). Institutional Barriers to Doing Public Sociology: Experiences of Feminists in the Academy. *The American Sociologist*, 40, 249–271.

- Stahlberg, Dagmar & Sczesny, Sabine. (2001). Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. *Psychologische Rundschau*, 52(3), 131–140.
- Süddeutsche Zeitung. (5. Juli 2013). *Uni Potsdam führt weibliche Sammelbegriffe ein. Debatte um geschlechtergerechte Sprache*. Ressort Bildung. Zugriff am 3. Januar 2014 unter <http://sz.de/1.1713158>.
- Vogel, Ulrike. (2006). Zur Konzeption der Veröffentlichung. In Ulrike Vogel (Hrsg.), *Wege in die Soziologie und die Frauen- und Geschlechterforschung. Autobiographische Notizen der ersten Generation von Professorinnen an der Universität* (S. 9–15). Wiesbaden: VS Verlag.
- Wenneras, Christine & Wold, Agnes. (2000). Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen. In Beate Kraus (Hrsg.), *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt* (S. 107–120). Frankfurt/M.: Campus.

Zur Person

Nicole Holzhauser, M. A., 1981, Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialwissenschaften, TU Braunschweig. Derzeitige Arbeitsschwerpunkte: Culturomics-Inhaltsanalyse, Kultur- und Wissenssoziologie sowie Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftssoziologie. Kontakt: TU Braunschweig, Institut für Sozialwissenschaften, Bienroder Weg 97, 38106 Braunschweig
E-Mail: n.holzhauser@tu-braunschweig.de

Charlotte Ullrich

Hebammenwissen: Das Normale ist etwas ganz Besonderes.

13. Hebammenkongress vom 6. bis 8. Mai 2013 in Nürnberg

Zusammenfassung

Auf dem 13. Kongress des Deutschen Hebammenverbandes wurden von den über 2500 TeilnehmerInnen zentrale berufspolitische und inhaltliche Fragen diskutiert. Ein durchgehendes Thema war die Betonung der Wichtigkeit und die Forderung der Aufwertung traditionellen, aktuellen und wissenschaftlichen Wissens von und über Hebammen. Gleichzeitig wurden zentrale Spannungen der Hebammenpraxis deutlich: die zwischen einer Orientierung an der Medizin und der Skepsis gegenüber Pathologisierungen, die zwischen beruflicher Existenzsicherung und einem starken professionellen Ethos sowie die zwischen Erfahrungswissen und wissenschaftlichem Wissen.

Schlüsselwörter

Geburt, Hebammen, Medikalisierung, Professionalisierung, Schwangerschaft, Deutschland

Summary

The Midwife's Knowledge: Normal Birth and Pregnancies are Special.
13th Congress of the German Association of Midwives, 6–8 May 2013, Nuremberg

The 13th Congress of the German Association of Midwives, which was attended by more than 2500 participants, provided a forum for midwives to discuss key issues concerning their occupation as well as women's health. The importance and recognition of midwives' traditional, current and scientific knowledge were a central topic. At the same time, a certain amount of tension within the profession became evident: tension between a medical orientation and a profound criticism of pathologisation; between financial obstacles especially for independent midwives and a professional ethos; and, last but not least, between experience, tacit knowledge and scientific knowledge.

Keywords

birth, midwifery, medicalisation, pregnancy, professionalisation, Germany

Anfang Mai 2013 fand in Nürnberg der 13. Hebammenkongress mit über 2500 Teilnehmerinnen und einigen Teilnehmern statt. Als Kongress des Deutschen Hebammenverbandes hatte dieser vor allem berufspolitische Ziele; Hebammen stellten den überwiegenden Teil der Vortragenden und des Publikums. Wie bereits während des am Vortag stattfindenden Forschungsworkshops (vgl. Workshopbericht in diesem Heft) wurde die wachsende Bedeutung der Hebammenwissenschaft deutlich.

Mit dem Motto „Das Normale ist etwas ganz Besonderes“ bezogen die Organisatorinnen explizit Stellung gegen die steigende Kaiserschnitttrate und die Zunahme von medizinischen Eingriffen im Kreißaal. Das ebenfalls titelgebende „Hebammenwissen“ machte auf ein zentrales Anliegen der Veranstaltung aufmerksam: die Aufwertung traditionellen, aktuellen und wissenschaftlichen Wissens von und über Hebammen. Sowohl Struktur und Inhalt des Programms als auch die Diskussionen spiegelten zugleich die

Spannungen wider, die die Hebammenpraxis rahmen: die zwischen einer Orientierung an der Medizin und der Skepsis gegenüber Pathologisierungen, die zwischen beruflicher Existenzsicherung unter schwierigen politischen und finanziellen Bedingungen – Stichwort steigende Haftpflichtprämien – und einem starken professionellen Ethos sowie die zwischen Erfahrungswissen und wissenschaftlichem Wissen.

Mit einem Festvortrag eröffnete *Claudia Hellmers* – 2009 als erste Professorin für Hebammenwissenschaft in Deutschland an die Hochschule Osnabrück berufen – den Kongress. Hellmers erinnerte an drei zentrale Grundlagen des Hebammenberufs: die Überzeugung, dass Schwangerschaft, Geburt, Wochenbett und frühe Elternzeit in erster Linie physiologische und nicht pathologische Prozesse sind, das Ziel der bestmöglichen Betreuung aller Frauen und Familien, aber auch die Notwendigkeit und Herausforderung der beständigen Reflexion des Hebammenhandelns. Das Hebammenwissen definierte Hellmers als ein Wissen, das sich sowohl aus Ausbildung und Praxis als auch – zunehmend – aus der Wissenschaft speist. Drei Säulen sollten dementsprechend das Hebammenhandeln leiten: die „interne Evidenz“ des Erfahrungswissens, die „externe Evidenz“ aus wissenschaftlichen Studien sowie die Wünsche der Frauen.

In den drei Tagen wurden über 100 Workshops, Vorträge und Plenarveranstaltungen angeboten, wobei insbesondere die fast 50 teilweise parallel stattfindenden Workshops interaktiv gestaltet wurden und viel Raum für eine gemeinsame Diskussion ließen. Das Themenspektrum war breit gefächert und reichte von Weiterbildungen der professionellen Kenntnis für die Betreuung in Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett über Fortbildungen für die Hebammenpraxis und die Diskussion berufspolitischer Fragen, wie etwa der Gremienarbeit oder Kooperationen mit anderen Professionen, bis zur Präsentation von Ergebnissen hebammenwissenschaftlicher Studien. Die nachstehenden Momentaufnahmen geben einen exemplarischen Einblick in die Diskussionen.

Schwangerschaft und Geburt aus praktischer Perspektive

Themen, die sich unmittelbar aus dem Alltag der Hebammenarbeit im Kernbereich Schwangerschaft, Geburt, Wochenbett und Stillzeit ergeben, bildeten den Schwerpunkt des Programms. Dabei wurden sowohl handwerklich-praktische Kompetenzen als auch die Rahmenbedingungen der Berufsausübung in den Blick genommen. Schwangerschaft wurde aus sehr verschiedenen Perspektiven betrachtet: Der Workshop „Manuelle Schwangerenuntersuchung“ (*Kirstin Astrid Hähnlein*) etwa beschäftigte sich mit einem haptisch-praktischen Zugang der Hebammenarbeit. Mehrere Veranstaltungen kritisierten einen medizinisch-technischen Zugriff auf Schwangerschaft. Eine weitere Perspektive boten alternative Körpertechniken – wie etwa Achtsamkeitstraining (*Clarissa Schwarz*), Singen und Tönen (*Mara Eppinger-Hecking*) oder Yoga (*Jutta Wohlrab*). In diesen Workshops stand nicht nur der Wissenserwerb, sondern auch das Ausprobieren dieser Praktiken im Vordergrund. Beim Thema Geburt dominierte ein handwerklich-technischer Blickwinkel, etwa in der Diskussion von Gebärpositionen. Ebenfalls diskutiert wurden die sozialen und professionellen Beziehungen während der Geburt, so z. B. im Workshop zur frühen Eröffnungsperiode der Geburt (*Astrid Krahl* und *Ute Lange*), in dem unterschiedliche Betreuungskonzepte mit dem Ziel thematisiert wurden, durch gute Betreuung die Rate der technischen Innovationen zu senken.

Hebammenkreißsäle

Vor zehn Jahren, 2003, wurde am Klinikum Bremerhaven Reinkenheide der erste hebammengeleitete Kreißaal gegründet. Mittlerweile wurden bundesweit 13 weitere eröffnet. Hebammenkreißsäle unterscheiden sich in zweierlei Hinsicht von herkömmlichen Kreißsälen: Sie werden eigenverantwortlich von Hebammen geleitet und sollen Frauen ohne oder mit niedrigem Schwangerschaftsrisiko eine interventionsarme und selbstbestimmte Geburtshilfe ermöglichen. Vor dem Hintergrund der kontinuierlich steigenden Interventionsraten in Kliniken und der mit zwei Prozent eher niedrigen Rate an außerklinischen Geburten in Deutschland wurde der Entstehung der Hebammenkreißsäle eine besondere Bedeutung beigemessen. Wie zentral deren Einrichtung für die Arbeit von Hebammen in Deutschland ist, wurde auf dem Kongress deutlich: In einem eigenen Nachmittagsplenum wurde nicht nur die Geschichte der Hebammenkreißsäle rekapituliert, sondern auch Ergebnisse der kontinuierlichen wissenschaftlichen Begleitforschung durch den Verbund Hebammenforschung an der Hochschule Osnabrück diskutiert. Ein weiterer Workshop thematisierte die Relevanz der Hebammenkreißsäle für Hebammen in Ausbildung (*Renate Nielsen*). Neben den Hebammenkreißsälen wurden der Einführung von Familienhebammen sowie der entsprechenden Bundesinitiative im Bereich der Frühen Hilfen ein großer Stellenwert in der berufspolitischen Entwicklung in den letzten Jahren beigemessen; dies wurde ebenfalls in verschiedenen Veranstaltungen beleuchtet.

Ausbildung und Akademisierung

Hebamme/Geburtshelfer ist in Deutschland ein Ausbildungsberuf. Zusätzlich sind in den letzten Jahren jedoch an acht Hochschulen Studiengänge im Bereich der Hebammenwissenschaft, vor allem als Bachelorstudium, eingerichtet worden. Die Bachelorstudiengänge in Bochum und Fulda sind hierbei primärqualifizierend, setzen also keine Ausbildung voraus. Auf dem Hebammenkongress veranstalteten die Vertreterinnen der entsprechenden Hochschulen eine Bildungsmesse für Studiumsinteressierte mit dem programmatischen Titel „Raus aus der Bildungssackgasse: Hebammen studieren“. In der anschließenden Diskussionsveranstaltung wurden Chancen eines Studiums sowie bestehende Vorbehalte gegen diese Akademisierung diskutiert: Angesprochen wurden das Verhältnis von Theorie und Praxis, die berufspolitische Sicht von praktizierenden Hebammen, die Erfahrung von Studierenden sowie die Möglichkeit von akademischen Laufbahnen. Zusätzlich bot der Hebammenverband während des gesamten Kongresses Studienberatungen an.

Internationale Perspektive

Gleich das erste Plenum des Kongresses widmete sich einer internationalen Perspektive. Unter dem Titel „Who is afraid of the Homebirth“ berichtete *Franka Cadée* von der Hebammenarbeit in den Niederlanden, die wegen der vergleichsweise starken Stellung der Hebammen und der hohen Hausgeburtsrate von 30 Prozent bereits seit Langem einen wichtigen Orientierungspunkt für die deutsche Diskussion darstellt. Zwei weitere

Vorträge gaben Einblicke in das Hebammenwesen in der Türkei und der Westsahara. Eine internationale Ausrichtung zeigte sich auch in einem Vortrag zur europäischen und internationalen Vernetzung von Hebammen, der traditionellen Aktion „Sponsor a midwife“, bei der in diesem Jahr Spenden für den ungarischen Hebammenverband gesammelt wurden, sowie in den Filmen und Ausstellungen im kulturellen Begleitprogramm.

Technisierung und Pathologisierung der Geburt

Die zunehmende Technisierung und als Pathologisierung verstandene Medikalisierung der Geburt war ein durchgängiges Thema vieler Veranstaltungen und Diskussionen. Eckpunkte dieser Diskussionen wurden in drei Beiträgen deutlich: *Christiane Schwarz* kritisierte unter dem Titel „Schwangerschaft: Lebensfreude oder Risiko?“ die zunehmende Indikation von Risikoschwangerschaften, während der Mediziner *Martin Endres* über „Infektionsscreenings in der Schwangerschaft“ informierte. *Katharina Lüdemann*, ebenfalls Ärztin, hielt ein Plädoyer für eine abwartende Haltung in Schwangerschaft und Geburt und gegen den Optimierungs-, Zeit- und Leistungsdruck in der Geburtshilfe. Pointiert wurde dies im Abschlussvortrag von der Historikerin *Barbara Duden* aufgenommen. Duden kommentierte unter dem Titel „Bei Sinnen bleiben und den Verstand nicht verlieren“ die Veranstaltung und kritisierte dabei eine zunehmende Rationalisierung und Orientierung an der Medizin. Dagegen machte sich Duden dafür stark, dass auch mit zunehmender Professionalisierung und Akademisierung des Hebammenwesens praktisches Erfahrungswissen (der Sinne) als Besonderheit und Stärke der Hebammen nicht in Vergessenheit geraten dürfe.

Das Feld der Hebammentätigkeit in Deutschland ist derzeit durch drei zentrale Entwicklungslinien gekennzeichnet: die politischen Auseinandersetzungen um den Hebammenberuf, die Professionalisierung und Akademisierung der Hebammenausbildung und die Etablierung der Hebammenwissenschaft als neuer wissenschaftlicher Disziplin. Der Kongress zeigte auf der einen Seite, dass diese Veränderungen durchaus auch mit kontroversen Aushandlungsprozessen einhergehen. Auf der anderen Seite wurden gemeinsame Anliegen deutlich: die Aufwertung des Hebammenwissens, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einschließlich der Gewährleistung einer autonomen Berufsausübung, die Schaffung guter Bedingungen für physiologische Geburten sowie – als so selbstverständlich angenommen, dass es häufig implizit blieb – eine Orientierung an den Bedürfnissen der werdenden Mutter.

Zur Person

Charlotte Ullrich, Dr. rer. soc., Postdoktorandin, Forschungskolleg „Familiengesundheit im Lebensverlauf“, Hochschule Osnabrück. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Medizin- und Gesundheitssoziologie, Körper und Sportsoziologie und qualitative Methoden. Kontakt: Forschungskolleg „Familiengesundheit im Lebensverlauf“, Hochschule Osnabrück, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Postfach 1940, 49009 Osnabrück
E-Mail: c.ullrich@hs-osnabrueck.de

Ute Lange, Susanne Simon

Forschungsworkshop der Hebammengemeinschaftshilfe e. V.

Workshop am 5. Mai 2013 in Nürnberg

Zusammenfassung

Der Beitrag stellt die Themen des Forschungsworkshops im Vorfeld des 13. Kongresses des Deutschen Hebammenverbandes vor. Schwerpunkt der Veranstaltung war die Verbreitung evidenzbasierter Praxis in den Tätigkeitsbereichen von Hebammen. Entsprechend der wachsenden Professionalisierung und Akademisierung des Berufsstandes präsentiert sich die Hebammenwissenschaft zunehmend mit eigenen forschungsbasierten Fragestellungen. Als relativ junge Wissenschaft setzt sie sich schwerpunktmäßig mit Themen der praktischen Hebammenarbeit, dem Berufsverständnis und der Sicht von Frauen auseinander.

Schlüsselwörter

Hebammen, Hebammenwissenschaft, Forschung, Professionalisierung, Akademisierung, Deutschland

Summary

Midwifery Research Workshop
Workshop, 5 May 2013, Nuremberg

This article presents central issues of a research workshop held on the day before the start of the 13th Congress of the German Association of Midwives. The research workshop focused on the relevance and frequency of use of evidence-based knowledge in the practice of midwifery. As an indication of its increasing professionalisation, midwifery science is conducting more and more of its own research studies. A relatively young discipline, practical midwifery, professional identity and the perspective of women during childbirth are at the top of the agenda.

Keywords

midwives, midwifery science, research, professionalisation, academisation, Germany

Die Hebammengemeinschaftshilfe (HGH) ist ein gemeinnütziger Verein zur Förderung der Hebammenforschung in Deutschland. Seit 1989 organisiert die HGH einmal im Jahr einen Forschungsworkshop und ermöglicht damit den Austausch forschender und forschungsinteressierter Hebammen. Im Fokus steht das Konzept der evidenzbasierten Praxis im Rahmen der Hebammentätigkeiten bei der Begleitung von Frauen und deren Familien während Schwangerschaft, Geburt, Wochenbett und Stillzeit.

In diesem Jahr fand der Forschungsworkshop bereits zum zweiten Mal im Vorfeld des Nationalen Hebammenkongress des Deutschen Hebammenverbandes e. V. statt (vgl. Tagungsbericht in diesem Heft) und war mit ca. 160 Teilnehmerinnen gut besucht. Präsentiert wurden Promotionen sowie Master- und Bachelorarbeiten von Hebammen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Das Hebammenwesen als ein in Deutschland nicht primär akademisierter Berufsstand hat noch eine sehr junge Forschungstradition. Mittlerweile etabliert sich, parallel zu berufsbezogenen Bachelorstudiengängen, eine Hebammenwissenschaft, die sich mit eigenen Themen und Fragestellungen präsentiert. Die innerhalb des Berufsstandes kontrovers geführte Diskussion, ob ein Beruf wie der der Hebamme einer Akademisierung und eigener Forschung bedarf, ist nach vielen

Jahren zugunsten dieser Entwicklung entschieden worden. Diese Akzeptanz drückt sich auch im wachsenden Stellenwert des Forschungswshops aus, der noch in den 1990er Jahren von lediglich einer kleinen Zahl forschender und praktizierender Hebammen besucht wurde.

Die zunehmende Etablierung der Hebammenwissenschaft spiegelte sich in den Vorträgen des Forschungswshops wider. Überdurchschnittlich vielen Arbeiten lag ein qualitatives Forschungsdesign zugrunde. Dabei standen das Handeln und Erleben von Hebammen in verschiedenen Situationen ihrer Tätigkeitsbereiche im Vordergrund. *Britta Boente* untersuchte in ihrer Arbeit die psychosozialen Belastungssituationen berufserfahrener Hebammen. Die Ergebnisse ihrer qualitativen Expertinnenbefragung zeigen, dass auch berufserfahrene Hebammen vielfältigen Belastungssituationen ausgesetzt sind, unter anderem im Bereich der interprofessionellen Praxis. Die anschließende Diskussion im Plenum machte deutlich, dass mit dem zunehmenden Anspruch an die Versorgungsleistungen von Hebammen in einem klassischen Dienstleistungsberuf der Konkurrenzkampf um die schwangere Klientin als starke Belastung empfunden werden kann. Dem könne durch Teambildung und regionale Vernetzung gegengesteuert werden. Ein Thema mit hoher Brisanz präsentierte *Gabriele Hasenberg* aus der Schweiz mit ihrem Beitrag zur Hebammenarbeit im Kontext des späten Schwangerschaftsabbruchs¹. Ziel ihrer darin vorgestellten Untersuchung war es, das professionelle Selbstverständnis von Hebammen in dieser besonderen Betreuungssituation nachzuvollziehen und Konzepte zu identifizieren, die für Hebammen bei der Begleitung von Frauen und Paaren relevant und leitend sind. Als Kernkategorie definierte Hasenberg das Bestreben der Hebammen, eine würdevolle Begegnung zwischen Frau und Kind zu vermitteln. Die Autonomie der Frau wird als maßgebend für den Betreuungsauftrag vorausgesetzt. *Andrea Schnitt* untersuchte in ihrer ebenfalls qualitativ angelegten Diplomarbeit in der Bezugswissenschaft Psychologie die psychische Verarbeitung schwieriger Geburtsverläufe durch die betreuenden Hebammen. Als besonders belastend hätten die befragten Hebammen die Unvorhersehbarkeit einer schwierigen Geburt, eine allgemeine Arbeitsüberlastung, zu wenig Unterstützung von den Kolleginnen sowie Konflikte mit dem ärztlichen Gesundheitspersonal empfunden. Dem könnten, so Schnitt, eine institutionelle Fehlerkultur (z. B. Supervisionssitzungen und Fallbesprechungen) und die Einführung eines Managementplans positiv entgegenwirken. *Elisabeth Haselsteiner* aus Österreich präsentierte in ihrer qualitativen Untersuchung die verschiedenen Sichtweisen auf die Zusammenarbeit bei der stationären Wochenbettversorgung². Es wurde deutlich, dass die Kooperation der in der Betreuung von Mutter und Kind im stationären Wochenbett tätigen Professionen (Hebammen, Gesundheits- und KrankenpflegerInnen, Gesundheits- und KinderkrankenpflegerInnen) stark von den beruflichen Identitäten der einzelnen Berufsgruppen geprägt ist. Die Berufsgruppe der Hebammen zeichne sich durch ein stärkeres „Wir-Gefühl“ aus, als es in den Pflgeberufen üblich sei, und werde dadurch von den anderen Berufsgruppen als „machtvoll“ erlebt. In der Diskussion

1 Als später Schwangerschaftsabbruch wird die Beendigung der Schwangerschaft nach der zwölften Schwangerschaftswoche bezeichnet.

2 Als Wochenbett wird nach gesetzlicher Definition der Zeitraum unmittelbar nach Geburt der Plazenta bis 8 Wochen danach bezeichnet. Hinsichtlich der Versorgung wird das Wochenbett in der Klinik (stationär) vom häuslichen (ambulanten) Wochenbett unterschieden.

wurden länderübergreifende Unterschiede in der ambulanten Wochenbettversorgung deutlich. Die Betreuung von Mutter und Kind im Wochenbett gilt in Deutschland und Österreich als eine den Hebammen vorbehaltene Tätigkeit. In beiden Ländern haben Frauen Anspruch auf Hebammenhilfe bis zu acht Wochen nach der Geburt. In Deutschland sind in diesem Zeitraum jedoch deutlich mehr Hausbesuche durch Hebammen möglich und finanziell geregelt. *Lea Beckmann* beschäftigt sich in ihrem Promotionsvorhaben mit der Frage, mit welchen Motivationen und aufgrund welcher Erfahrungen sich Frauen nach einem Kaiserschnitt bei erneuter Schwangerschaft zu einer außerklinischen Geburt entscheiden. Angesichts der steigenden Raten von Kaiserschnitten in Deutschland, die häufig nicht medizinisch begründbar sind, sei ein Verständnis der Frauenperspektive notwendig, um gezielte Maßnahmen und Konzepte für eine Umkehrung dieser Entwicklung zu erarbeiten, wozu Beckmann mit ihrer Arbeit Impulse liefern will.

In der Mittagspause des Workshops wurden Poster vorgestellt. Diese zeigten ebenso wie die Vorträge, wie breit gefächert sich die Hebammenwissenschaft derzeit präsentiert. Die Themen reichten von Kurskonzepten und personaler Bedarfsermittlung bis hin zum professionellen Handeln von Hebammen.

Die Beiträge im Forschungsworkshop verdeutlichten, dass sich Hebammen immer neuen und wachsenden Anforderungen im Berufsfeld stellen müssen. In den Diskussionen wurde die Bedeutung einer evidenzbasierten Hebammenarbeit in der täglichen Berufspraxis betont. Evidenzbasiertes Hebammenhandeln bedeutet in diesem Zusammenhang, die theoretischen Erkenntnisse aus der Literatur zu nutzen und ExpertInnenmeinungen mit einzubeziehen, die Erfahrungen der Hebammen mit einfließen zu lassen und vor allem die Wünsche der Frauen zu respektieren. Der Erfolg und die Akzeptanz der Hebammenwissenschaft werden auch davon abhängen, ob es weiterhin gelingt, die Ergebnisse der hebammenspezifischen Forschungsfragen in die Praxis zu übertragen und den Dialog zwischen Theorie und Praxis auszubauen. Die große Anzahl qualitativer Forschungsarbeiten zum Handeln und Erleben von Hebammen ist charakteristisch für eine sich noch in ihrer Entwicklung befindliche junge Berufswissenschaft, die Hebammenwissenschaft.

Zu den Personen

Ute Lange, Hebamme und M. A. Soziologie und Erziehungswissenschaften, Stipendiatin der Hochschule Osnabrück im Forschungsschwerpunkt „Versorgung während der Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett – Instrumente zur sektorenübergreifenden Qualitätsentwicklung (IsQua)“. Ute Lange promoviert in Osnabrück und Witten/Herdecke zum Thema des Erlebens und Bewältigungshandelns chronisch kranker Frauen in der Zeit von Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett.

Kontakt: Hochschule Osnabrück, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaft, Postfach 1940, 49009 Osnabrück

E-Mail: ulange@wi.hs-osnabrueck.de

Susanne Simon, Hebamme und Dipl.-Medizinpädagogin, Stipendiatin im Forschungsschwerpunkt IsQua, Hochschule Osnabrück in Kooperation mit der Universität Witten/Herdecke. Susanne Simon promoviert in Osnabrück und Witten/Herdecke zum Thema Handlungsorientierungen von Hebammen in der Wochenbettversorgung.

Kontakt: Hochschule Osnabrück, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaft, Postfach 1940, 49009 Osnabrück

E-Mail: simon@wi.hs-osnabrueck.de

Benedikt Wolf

Crimes of Passion. Repräsentationen der Sexualpathologie im frühen 20. Jahrhundert

Internationale Tagung vom 24. bis 26. Juli 2013 an der Universität Münster

Zusammenfassung

Die Tagung erforschte das Verhältnis der Sexualpathologie zu unterschiedlichen Diskursbereichen wie Literatur, Recht und bildender Kunst. Dabei gelang es, in der Gesamtschau ein differenziertes Bild dieser komplexen Beziehungen entstehen zu lassen.

Schlüsselwörter

Sexualpathologie, Graduate School, Literatur, Tagung, Münster

Summary

Crimes of Passion. Representations of Sexual Pathology in the Early 20th Century. International conference, 24–26 July 2013, University of Münster

The conference explored the relationship between sexual pathology and several discursive areas, including literature, law and art. It succeeded in presenting a highly differentiated picture of these complex relationships.

Keywords

sexual pathology, Graduate School, literature, conference, Münster

In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts beginnt sich ein neuer Wissensgegenstand zu formieren: die Sexualität. Diese Formierungsarbeit geht vor allem von wissenschaftlichen Diskursen aus. Der Begriff der „Homosexualität“ wird geprägt und es beginnt sich ein theoretischer Diskurs zur Erklärung dieses Phänomens zu entfalten. Die wissenschaftlichen Diskurse über Sexualität formieren sich selbst zu einer eigenen Disziplin, der Sexualpathologie, die von der binären Entgegensetzung von Homo- und Heterosexualität ausgehend ein riesiges Feld von devianten Sexualitäten auffächert und damit implizit eine hegemoniale Sexualität konstituiert (vgl. Foucault 1983). Für den deutschen Sprachraum gilt dabei Richard von Krafft-Ebings erstmals 1886 veröffentlichte *Psychopathia sexualis* als ein zentraler Klassiker, der eine diffizile Klassifizierung und Benennung einer enormen Zahl sexueller Abweichungen vornimmt – und sie damit wiederum als Wissensgegenstände erst konstituiert. Die skizzierten Entwicklungen strahlen mit enormer Wirkung in das gesamte Feld der kulturellen Produktion aus. Eve Kosofsky Sedgwick formuliert in *Epistemologie des Versteckts* die

„Hypothese [...], daß ein ganzes Bündel der wichtigsten Orte, an denen um die Jahrhundertwende der Kampf um Bedeutung in der westlichen Kultur des 20. Jahrhunderts ausgetragen wurde [...] mit der historischen Spezifität der Definitionen von homosozial/homosexuell markiert wurden“ (Sedgwick 2003: 120).

Dieses komplexe Verhältnis der wissenschaftlichen Sexualpathologie zu nichtwissenschaftlichen Diskursen war das Thema der Tagung *Crimes of Passion. Repräsentationen der Sexualpathologie im frühen 20. Jahrhundert*, die vom 24. bis 26. Juli 2013 an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster stattfand.

Mit einem breiten Themenspektrum, ihrer internationalen Besetzung und der Beteiligung einer Vielzahl geistes- und sozialwissenschaftlicher Disziplinen gelang es der zweisprachigen Tagung in eindrucksvoller Weise, die mannigfaltigen Beziehungen zwischen der Sexualpathologie und den sie umgebenden Diskursen zu entfalten. Der Tagung, die im Rahmen der Graduiertenschule *Practices of Literature* organisiert wurde, kamen dabei besonders die innovativen Impulse von Nachwuchswissenschaftler_innen zugute, die unter den Vortragenden stark vertreten waren.

Die Tagung bot zwei Keynotes und fünf thematische Panels – eine Art Einleitung, Policies of Perversion, Kippfiguren, Crime Scenes und Transgressive Textuality. Im Folgenden wird versucht, anhand einer Zuordnung der Beiträge zu vier verschiedenen Diskursregionen das komplexe Beziehungsgeflecht zwischen Sexualpathologie und benachbarten Diskursen zu beleuchten.

Sexologie

In ihrer Keynote beschriftet *Katharina Schaffner* (Canterbury) gleich zu Beginn einen dem Tagungstitel – Repräsentationen der Sexualpathologie – entgegengesetzten Weg und untersuchte die Präsenz der Literatur in sexualpathologischen Texten. Dabei machte sie deutlich, wie die um ihre Etablierung kämpfende junge Wissenschaft in unterschiedlicher Weise Bezüge auf literarische Texte nutzte, um ihren Anspruch auf Aufnahme in den Kreis der wissenschaftlichen Disziplinen zu bekräftigen. Schaffner machte mehrere Tendenzen der sexualwissenschaftlichen Autoren im Umgang mit Literatur aus, die dieser jeweils einen unterschiedlich engen Wirklichkeitsbezug zusprechen. Der Vortrag machte so deutlich, dass die Beziehung zwischen Literatur und Sexualpathologie mit dem Begriff der Repräsentation in ihrer Komplexität wohl kaum zu fassen ist. Die Frage, die Schaffner am Ende ihres Vortrags formulierte – ob perveres Begehren auch durch die Literatur geformt werde –, illustrierte eindrücklich, dass das Verhältnis von Literatur und Sexualpathologie nur als ein Verhältnis gegenseitiger Hervorbringung zu denken ist.

Mit Texten aus dem engeren und weiteren Umfeld der Sexualpathologie selbst beschäftigten sich drei weitere Beiträge. *Japhet Johnstone* (Münster) untersuchte die sprachlichen Figuren, die Schriften des späten 19. Jahrhunderts der bedeutenden Theoretiker devianter Sexualitäten Karl Heinrich Ulrichs, Richard von Krafft-Ebing und Magnus Hirschfeld verwenden, um über gleichgeschlechtliches Begehren zu sprechen. Dabei konnte er zeigen, wie anhand der sprachlichen Figur der Inversion das Verhältnis von sexuellen Akten und Identitäten neu ausgehandelt wurde. *Kirsten Leng* (Chicago) spürte sexualpathologische Erklärungsmodelle in kurz nach der Jahrhundertwende erschienenen politischen, wissenschaftlichen und essayistischen Schriften der Feministinnen Anna Rüling, Johanna Elberskirchen und Rosa Mayreder auf und zeigte, wie hier sexualpathologische Wissensbestände in emanzipatorischer Absicht eingesetzt wurden. *Noëmi Willemin* (Louvain) machte anhand der Analyse von belgischen Gerichtsakten auf den Umstand aufmerksam, dass der sexualpathologische Diskurs lange Zeit zwar großes Interesse an

jenen devianten Sexualitäten zeigte, die durch abweichende Objektwahl (Homosexualität) oder Praxis (z. B. Sadismus) charakterisiert sind, nicht aber an der Pädophilie, deren Devianz in der Überschreitung einer Generationengrenze begründet ist. Der sexualpathologische Diskurs selbst, das konnten die Vorträge verdeutlichen, ist ein in mehrfacher Hinsicht hybrides Gebilde, das von anderen Diskursformen beeinflusst und umgebildet wird.

Literatur

Wenn die Vorträge, die sich mit literarischen Texten beschäftigten, auch den Weg wählten, in diesen Spuren der Sexualpathologie aufzuspüren, so zeichneten doch auch sie allesamt ein Bild, das sich von dem Modell einer Repräsentation des Spezialdiskurses in der Literatur, dem bloßen Aufgreifen sexualpathologischer Wissensbestände durch die Literatur also, entfernte.

In seiner Keynote stellte *Scott Spector* (Ann Arbor) zwei für die Beschäftigung mit sexueller Devianz in der Literatur der Jahrhundertwende zentrale Figuren einander gegenüber: den Lustmörder und die „lüsterne Frau“ oder Prostituierte. Diese brachte er mit dem breit geführten journalistischen Diskurs über Sexualverbrechen, dem sexualpathologischen Diskurs und den in der Schrift *Geschlecht und Charakter* (1903) des österreichischen Philosophen Otto Weininger formulierten misogynen Thesen in Verbindung. Als Konsequenz der diskursiven Arbeit in diesen verschiedenen Bereichen hätten sich die beiden Figuren zu Schreckbildern von Gefallenen entwickelt, zu abschreckenden Beispielen für die „normalen“ Frauen und Männer. Die auf diese Weise bewerkstelligte Konstitution einer „guten Gesellschaft“ werde freilich stetig von literarischen Verfahren unterlaufen, wie sie z. B. in Robert Musils Roman *Der Mann ohne Eigenschaften*, an dem der Autor von 1921 bis zu seinem Tod arbeitete, zum Tragen kommen. Die Doppelbödigkeit, mit der in Musils Roman der Lustmord Christian Moosbrugger an einer Prostituierten in der durch Faszination bestimmten Beziehung zwischen dem Protagonisten Ulrich zu Moosbrugger verhandelt wird, rückt die Beziehung der bewertenden „normalen“ Gesellschaft zum sexuell Devianten in den Fokus. Mit dem Hinweis auf die Funktion der hergestellten Wissensbestände als eine gesellschaftliche Normalität stützend oder subvertierend setzte Spector einen wichtigen kritischen Akzent.

Ein Verhältnis wechselseitigen Vorantreibens arbeitete *Linda Leskau* (Bochum) für die Beziehung zwischen der Sexualpathologie und Alfred Döblins Roman *Der schwarze Vorhang* (1912) heraus. Der Roman lässt sich über weite Strecken als ein Aufgreifen des bei v. a. Krafft-Ebing zum Sadismus und Masochismus Vorgefundenen lesen. Leskau konnte jedoch zeigen, dass die Perversionen in Döblins Text heteronormativ akzentuiert sind und sich beim genaueren Blick als ebenso inkonsistent erweisen wie die Heteronormativität selbst. *Sara Jackson* (Ann Arbor) arbeitete die Bezüge von Hofmannsthals *Elektra* zu Weiningers These einer spezifischen Temporalität des „Weibes“ heraus – das „Weib“ sei nicht fähig, sich als diskretes Selbst im linearen Fortschreiten der Zeit zu verstehen – und stellte dar, wie sowohl Dramentext als auch die Aufführungspraxis der Schauspielerin Gertrud Eysoldt Weiningers These auch unterlaufen.

Weitere Beiträge, die sich ebenfalls mit literarischem Material befassten, gewährten einen eindrücklichen Blick auf literarische Verfahren, die sich von sexualpathologischen Mustern inspirieren lassen und sie aufgreifen, um neue poetische Effekte zu erzielen. So

machte *Christiane Hansen* (Freiburg) in einer Analyse von Klabunds lyrischem Zyklus *Mythen* deutlich, wie hier die Implementierung der Sexualpathologie eine anticlassizistische Antikerezeption ermöglicht. Durch die Sexualpathologisierung destruiert Klabunds *Mythen* den vorbildhaft-klassischen Charakter bekannter Stoffe. *Arne Höcker* (New York) zeigte auf, wie der Rekurs auf sexualpathologische Fallgeschichten produktiv wird für die formale Gestalt von Wedekinds *Lulu*. Besonders ergiebig für das Verhältnis von Sexualpathologie und Poetik war *Oliver Bönis* (Münster) Beitrag, der, im Rückgriff auf De Quinceys Essay *Der Mord als eine schöne Kunst betrachtet* (dt. 1913), an Texten Döblins, Musils und Hans Kaltnekers zeigen konnte, wie der in der sexualpathologischen Theoretisierung produzierte Bedeutungsüberschuss des Lustmordes – eines Mordes, dessen einzige Motivierung in der Tat selbst liegt und der in seiner Selbstbezüglichkeit so ein Mehr an Bedeutung erzeugt – diesen als poetologische Reflexionsfigur prädestiniert. *Teresa Hiergeist* (Erlangen) veranschaulichte in ihrem Vortrag zu Prousts *Auf der Suche nach der verlorenen Zeit*, in dem sie eine rezeptionsästhetische Lektüre vorschlug, wie zweischneidig das Aufgreifen von sexualpathologischem Wissen in literarischen Texten funktionieren kann: Wenn bei Proust auch Homosexualität gemäß dem sexualpathologischen Diskurs erzählt werde, so werde doch im Verhältnis von Leser_in und Erzähler Letzterer zum pathologisierten Voyeur und damit die Pathologisierung unterlaufen. *Ina Linge* (Cambridge) analysierte zwei Texte der 1900er Jahre, die sie als *life writing* sexuell abweichender Autoren klassifizierte. In Reaktion auf die Pathologisierung, so Linges Argumentation, fanden beide Autoren zu Schreibweisen, welche die Leser_innen zu einem *hospitable reading* einladen und so das erzählte Leben zu einem lebbaren (Butler) machen sollten.

Zwei Referierende verdeutlichten, dass die Sexualpathologie ein Ort der Verhandlung von Differenz auch über den Bereich der Sexualität hinaus ist. In ihrem Beitrag zu literarischen Ausarbeitungen des pathologischen Befunds Kleptomanie verwies *Christina Templin* (Göttingen) auf die Bedeutung des Faktors Klasse: Diebstähle durch Bürgerinnen hätten zeitgenössisch eine gänzlich andere Bedeutung gehabt als Diebstähle durch Proletarierinnen. Damit wird im Kleptomanie-Paradigma mit dem sexuell Anderen zugleich das klassenmäßig Andere definiert. In seinen Ausführungen zu sexualpathologischen Motiven in der Prager deutschen Literatur vertrat *Haimo Stiemer* (Münster) überzeugend die These, dass die jüdischen Prager Autoren häufig ihr Jüdisch-Sein sexualpathologisch chiffrierten.

Politischer und juristischer Diskurs

Mit den letztgenannten Beiträgen rückt die Sphäre des Politischen in ihrer Beziehung zur Sexualpathologie in den Blick. Die zentrale Relevanz des Eulenburg-Skandals (1906–09) für die soziale Bedeutung der Homosexualität arbeitete *Norman Domeier* (Stuttgart/Cambridge) heraus. Im Zuge der Prozesse um mögliche homosexuelle Handlungen von Angehörigen des Kabinetts Wilhelms II., bei denen unter anderem Magnus Hirschfeld als Gutachter auftrat, wurde erstmals in einer breiten Öffentlichkeit über Homosexualität diskutiert. Domeier charakterisierte den Skandal als konstituierendes Ereignis in der Geschichte der Homosexualität: Dieser markiere den Übergang sexualwissenschaftlichen Wissens über Homosexualität in ein breites Alltagsbewusstsein. Mit Gerichtsverfahren beschäftigte sich auch *Maurice Cottier* (Bern). Anhand der Analyse

von Erzählweisen in den Akten zweier Fälle von „Notzucht“, d. h. Vergewaltigung, die im späten 19. bzw. frühen 20. Jahrhundert vor Berner Gerichten verhandelt wurden, zeichnete er einen historischen Wandel des Konnex von Subjektivität und Akten nach, den er an einem Wechsel von situativem zu subjektbezogenem Erzählen aufzeigte. Erstaunliches juristisches Material präsentierte *Robert Tobin* (Worcester), der in namibischen Archiven Akten eines Prozesses im kolonialen Kontext des damaligen Deutsch-Südwestafrika aufgespürt hat. Das Verfahren wurde auf der Grundlage des homosexuelle Handlungen unter Strafe stellenden § 175 durchgeführt. In Aussagen von Angeklagtem, kolonialisierten Klägern, kolonialisierenden Juristen und Medizinerinnen sowie Gutachtern aus Deutschland kommt die Geschichte des in Pommern geborenen Victor van Alten ans Licht, gegen den in den 1900er Jahren mehrere Prozesse wegen „widernatürlicher Unzucht“ angestrengt wurden. Zukünftige Forschungen zu diesem Fall könnten aufschlussreiche Einblicke in das Verhältnis von Kolonialismus und Homophobie und dessen Bedeutung für die Konstitution eines nationalen deutschen Selbst ermöglichen.

Bildende Kunst und Architektur

Leider nur schwach vertreten waren Beiträge zu visuellen Diskursen, die sicherlich eine immense Breitenwirkung hatten. Die Wirkmächtigkeit und Übertragbarkeit des sexualpathologischen Modells in andere kulturelle Bereiche wie den der bildenden Kunst veranschaulichte der Beitrag von *Ole Fischer* (Salt Lake City) zur Auseinandersetzung über das Ornament zwischen den Architekten Adolf Loos und Henry van de Velde in den 1910er Jahren, im Zuge derer Loos seine ästhetische Kritik im Rückgriff auf sexualpathologische Argumentationsmuster formulierte. Der Beitrag von *Johannes Pause* und *Irina Gradinari* (Trier) analysierte die konstitutive Funktion der Tatortfotografie für den Lustmord: Ein „fotografischer Überfluss“ entstehe, der den Bedeutungsüberschuss, den der Lustmord in der Sexualpathologie hat, auf die Spitze treibe. Ein weiteres Mal wurde auch hier das sich wechselseitig bedingende Verhältnis von Sexualpathologie und den sie aufgreifenden Diskursen deutlich: Die Täter_innen reagieren auf die fotografische Konstitution des Tatorts durch die Inszenierung des Tatorts ihrerseits.

Kritik und Ausblick

Die Tagung bot ein differenziertes und spannendes Bild der Virulenz des sexualpathologischen Diskurses im frühen 20. Jahrhundert. Dazu trug sicherlich auch bei, dass bei den Panels in der Regel alle Vorträge gemeinsam diskutiert wurden, wodurch eine Workshop-Atmosphäre entstand, die eine intensive Vernetzung der Themen und Fragestellungen ermöglichte. Eine zentrale Erkenntnis war dabei, dass der Begriff „Repräsentationen“ das Verhältnis der Sexualpathologie zu anderen Diskursen kaum in seiner Komplexität erfassen kann: Wissensbestände der Sexualpathologie, die selbst bereits literarische Versatzstücke einarbeitet und selbst schon literarisch verfährt, werden von Bereichen wie Literatur, Kunst, Politik oder Recht aufgegriffen, weiterverarbeitet und wieder in den sexualwissenschaftlichen Diskurs eingespeist, wo sie als produktive Faktoren auf seine Transformation hin wirken. Einige Referent_innen, so Noëmi Willemsen und Maurice Cottier, zeigten in großer Deutlichkeit historische Transformationen seit der Etablierung der Sexualpatho-

logie auf und stellten heraus, dass gerade die Pathologisierung von Inzest und Pädophilie junge Entwicklungen sind. Mit der Liberalisierung, die mit der Pathologisierung und Kriminalisierung in einem dialektischen Verhältnis steht – darauf wies Norman Domeier unter dem Stichwort Dialektik der Aufklärung hin –, kommt es zu einer Ausgrenzung von „Restperversionen“. Dass an dieser Stelle im Rahmen der Tagung wenig weitergedacht wurde, könnte am Mangel an dezidiert queertheoretischen Perspektiven gelegen haben (der entfallene Beitrag von *Esteban Sanchino Martinez* zu Georges Bataille hätte möglicherweise eine solche Perspektive geboten). Gayle Rubins in *Sex denken* (2003) angestellte Überlegungen zur Hierarchie der Perversionen hätten mit dem historischen Blick auf die Sexualpathologie fundiert werden können, um von hier aus eine kritische Perspektive zu entwickeln, die in emanzipatorischer Absicht auf eine Transformation der Heteronormativität abzielte. Insgesamt war auf der Tagung – sicherlich keine Besonderheit in der aktuellen geistes- und sozialwissenschaftlichen Forschungslandschaft – eine gewisse Einförmigkeit der theoretischen Ansätze bemerkbar, die sich vor allem in der immergleichen Bezugsgröße Foucault manifestierte. Es wäre m. E. zukünftig für eine fruchtbare theoretische Diversität wünschenswert, zu dieser Thematik auch Beiträge aus der kritischen Sexualwissenschaft und Beiträge mit materialistischem Theoriehintergrund einzuwerben.

Dennoch ging der kritische Impuls, den *Andreas Blödorn* in seinem Grußwort zu Beginn der Tagung gab und den u. a. Scott Spector in seiner Keynote aufgriff, keineswegs verloren. In der Schlussdiskussion wurden deutliche Anstöße in Richtung einer kritischen Forschung gegeben, welche die erforschten Konstellationen als auch funktional in politischen Strategien und das Verhältnis der Forschenden zu ihrem Material in den Blick nimmt. So ist dem „Internationalen und interdisziplinären Netzwerk zur Geschichte der Sexualpathologie“, das sich am Ende der Tagung formierte, Erfolg zu wünschen im Sinne einer Stärkung kritischer und politisch bewusster Forschung.

Literaturverzeichnis

- Foucault, Michel. (1983). *Der Wille zum Wissen*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Rubin, Gayle S. (2003). Sex denken: Anmerkungen zu einer radikalen Theorie der sexuellen Politik. In Andreas Kraß (Hrsg.), *Queer denken. Gegen die Ordnung der Sexualität* (S. 31–79). Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Sedgwick, Eve Kosofsky. (2003). Epistemologie des Versteckts. In Andreas Kraß (Hrsg.), *Queer denken. Gegen die Ordnung der Sexualität* (S. 113–143). Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Zur Person

Benedikt Wolf, Humboldt-Universität zu Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Kritische Heteronormativitätsforschung, Männlichkeiten, deutschsprachige Erzählliteratur des 20. Jahrhunderts, Antiziganismusforschung.

Kontakt: Elbingeroder Weg 21, 12059 Berlin

E-Mail: aaron.benedikt.wolf@googlemail.com

Rezensionen

Sylka Scholz

Raewyn Connell, 2013: *Gender*. Herausgegeben von Ilse Lenz und Michael Meuser. Wiesbaden: Springer VS. 219 Seiten. 34,99 Euro

Raewyn Connell ist dem deutschsprachigen Publikum vor allem durch die Lektüre des Buches „Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise der Männlichkeiten“ bekannt, das 1995 unter dem Originaltitel „Masculinities“ publiziert wurde. Mit dem Namen Connell ist insbesondere das Konzept der hegemonialen Männlichkeit verbunden, welches ein fester Bestandteil der Geschlechterforschung ist und zur Leitkategorie der Männlichkeitsforschung avancierte. In „Der gemachte Mann“ legt Connell dar, dass eine Männlichkeitstheorie immer Bestandteil einer Theorie von Geschlechterverhältnissen zu sein habe (vgl. Connell 2013). Mit „Gender“ wird diese Perspektive gewissermaßen umgekehrt: Im Mittelpunkt stehen die Geschlechterverhältnisse, und Männlichkeit wird „systematisch in die Darstellung von Geschlecht einbezogen“ (S. 14). Grundlage der Übersetzung ist die 2009 publizierte überarbeitete zweite Auflage. Der englische Untertitel „In World Perspective“ ist in der deutschen Übertragung (leider) verschwunden, obwohl er ein wesentliches Anliegen der Autorin zeigt: sich „der riesigen Vielfalt der Formen und Verhältnisse von Geschlecht“ (S. 13) zu stellen und eine „global ausgerichtete und theoretisch konsistente Darstellung von Geschlecht“ (S. 13) zu schreiben, die sich als Bestandteil eines „globalen Dialog[s]“ (S. 15) versteht und diesen „fortsetzen“ möchte.

Das Buch gliedert sich in acht Kapitel. Im ersten Kapitel „Die Frage des Geschlechts“ reiht die Autorin ausgehend von einer Oscarverleihung sehr unterschiedliche Phänomene aneinander, die zunächst eine „Aufmerksamkeit für Geschlecht“ (S. 17) erzeugen sollen. Formuliert wird eine erste Definition: „Geschlecht ist die Struktur sozialer Beziehungen, in deren Zentrum die reproduktive Arena steht, und die Anzahl von Praktiken, die reproduktive Unterschiede zwischen Körpern in soziale Prozesse hinein bringen“ (S. 29).

„Fünf bemerkenswerte Studien aus der Geschlechterforschung“ (S. 31) stehen im Mittelpunkt des zweiten Kapitels. Das Anliegen der Autorin ist es wiederum, die Pluralität von Geschlecht aufzuzeigen; so werden differenzierte, qualitativ angelegte Studien aus fünf Kontinenten zu unterschiedlichen Themen vorgestellt und ein sehr guter Einblick in konkrete Projekte der Geschlechterforschung gegeben. Die Darstellung der Studien von Kolleg_innen erfolgt ausgesprochen wertschätzend.

Geschlechtertheorien stehen im Mittelpunkt des dritten Kapitels. Um solche Theorien verstehen zu können, „müssen wir [...] die Intellektuellen berücksichtigen, die sie produziert haben, sowie die Situation, in denen sie sich befanden“ (S. 54). Diese wissenssoziologische Perspektive wendet die Autorin im Übrigen auch auf sich selbst an, indem sie in der Einleitung ihre biografischen Hintergründe als australische_r Akademiker_in und Soziolog_in, Ehemann, Witwer, Elter¹ und transsexuelle Frau darstellt. Diese in sich nicht auf eine konsistente ‚Geschlechtsidentität‘ zu bringenden sozialen Positionierungen verweisen auf das, worum es Connell in dem Buch immer wieder geht: die Komplexität von Geschlecht auch für und in der Einzelperson, einschließlich der damit

1 Die ältere deutsche Sprache kannte den sprachlich nicht vergeschlechtlichten Singular „Elter“ noch, den ich hier benutze.

verbundenen Widersprüche, aufzuzeigen. Das Kapitel gibt einen pointierten Einblick in das Nachdenken über Geschlecht von Christine de Pizan über u. a. Simone de Beauvoir bis zu Judith Butler. Die Theoretiker_innen der „globale[n] Metropole“ (S. 54), verstanden als die ökonomischen und intellektuellen Zentren der westlichen Welt, werden mit Denker_innen aus der „Mehrheitswelt“ (S. 53) wie Chandra Talpade Mohanty oder Gayatri Chakravorty Spivak in Bezug gesetzt, um „Schlüsselprobleme“ in der globalen Welt zu identifizieren und Ansprüche an eine Geschlechtertheorie zu formulieren, die über den Eurozentrismus hinauskommt, „der im feministischen Denken in der Metropole noch immer verbreitet ist“ (S. 76).

Die folgenden Kapitel lassen sich dahingehend lesen, eine entsprechende Geschlechtertheorie zu formulieren. Im vierten Kapitel beginnt Connell mit dem Thema „Geschlechterunterschiede und vergeschlechtlichte Körper“. Die Autorin setzt sich mit den beliebten, die Geschlechterdifferenz erzeugenden Studien der „Pop-Psychologie“ (S. 77) auseinander und formuliert ihr Konzept von Körpern. Sie versteht sie als „Gegenstand sozialer Praxis“, Körper sind aber auch „Handelnde in sozialen Praktiken“ (S. 98). Für die soziale und kulturelle Herstellung der Geschlechterdifferenz ist für sie die „Arena der Reproduktion“ (S. 98) zentral. Die Geschlechterverhältnisse stehen im Mittelpunkt des fünften Kapitels. Sie sind durch vier Dimensionen strukturiert: „Machtverhältnisse: direkt, diskursiv, kolonisierend“ (S. 110 ff.), „Produktion, Konsumtion und vergeschlechtlichte Akkumulation“ (S. 113 ff.), „Emotionale Beziehungen“ (S. 116 ff.) und „Symbolismus, Kultur, Diskurs“ (S. 118 ff.). Diese Dimensionen sind für die Autorin „Denkinstrumente“ (S. 121), mit denen der Wandel in den globalen Geschlechterverhältnissen, einschließlich ihrer komplexen Widersprüche, untersucht werden kann. Gegenüber den früheren Arbeiten werden die Analysedimensionen um diskurstheoretische Positionen erweitert, jedoch grenzt sich Connell von einem „metropolitanischen Dekonstruktivismus“ (S. 70) ab, der Geschlecht nur als Effekt von Diskursen versteht. Sie wendet sich auch gegen ein Verwischen von Geschlecht im Kontext der Intersektionalitätsdebatte, Geschlecht ist für sie „eine eigenständige Struktur“ (S. 122), andere soziale Kategorien wie etwa Ethnizität werden „in bedeutendem Maß durch Geschlechterverhältnisse hergestellt“ (S. 122). Ausgehend von dieser Position spielt für Connell „Geschlecht im persönlichen Leben“ (S. 132) eine zentrale Rolle. Im siebten Kapitel setzt sie sich mit Sozialisierungstheorien auseinander und plädiert dafür, die Psychoanalyse als ein „Mittel [...] und Instrument der Geschlechteranalyse“ (S. 137) einzubeziehen, da sie ein besseres Verständnis zum widersprüchlichen Charakter der menschlichen Entwicklung eröffnen kann. Sie setzt sich mit dem Begriff der Geschlechtsidentität auseinander und formuliert als Alternative das Konzept des „Geschlechterprojektes“ (S. 141). Entsprechend geht es im siebten Kapitel um „Geschlecht im großen Maßstab“. Denn um die individuelle Ebene von Geschlecht verstehen zu können, „müssen wir Institutionen, Ökonomien, Ideologien und Regierungen berücksichtigen“ (S. 159). Connell setzt sich mit den Gender-Regimen in Konzernen, Regierungen und der globalen Gesellschaft auseinander. Abgeschlossen wird das Buch mit dem achten Kapitel über „Geschlechterpolitik“. Wie in allen vorherigen Publikationen ist es Connell ein zentrales Anliegen, mittels Geschlechtertheorie und Geschlechterforschung „eine demokratischere Welt zu schaffen“ (S. 204).

Mit „Gender“ liegt ein Buch vor, das fundiert in die Geschlechterforschung einführt und eine Geschlechtertheorie formuliert, die Struktur und Handeln verknüpft. Die

Mikroebene des Subjektes wird mit der Analyse von Machtverhältnissen, Arbeitsteilungen und Institutionen auf der Makro- und Mesoebene verbunden. Das Buch eignet sich hervorragend für Studierende als eine Einführung in Geschlechterforschung und -theorie. Aber auch für diejenigen, welche die Werke von Connell kennen, lohnt sich die Lektüre. Anknüpfend an die früheren Arbeiten wird in diesem Buch eine konsequente transnationale Perspektive verfolgt, die wichtige Impulse für die Geschlechterforschung geben kann. Das Buch bricht eine Lanze für eine qualitative, rekonstruktiv vorgehende Geschlechterforschung mittels der es gelingen kann, die Komplexität von Geschlecht zu erfassen. Die respektvolle Darstellung der Studien von Forscher_innen aus der ganzen Welt weckt Lust, diese Untersuchungen im Ganzen zu lesen und sich in die angesprochenen Themen zu vertiefen. Das Buch ist sehr gut strukturiert und gut lesbar. Es ist zudem an einigen Stellen berührend persönlich geschrieben. Zur oftmals vergnüglichen Lektüre trägt Connells Erfindungsreichtum bei der Formulierung pointierter Begriffe und Bilder bei. Mit Respekt empfehle ich das Buch und hoffe, dass sich auch der Wunsch der Autorin erfüllt, den transnationalen Dialog in der Geschlechtertheorie und -forschung weiter zu stärken.

Literatur

Connell, Robert W. (2013). *Der gemachte Mann. Konstruktionen und Krise der Männlichkeiten* (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.

Zur Person

Sylka Scholz, PD Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie im Bereich Mikrosoziologie der Technischen Universität Dresden. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechtersoziologie, insbesondere theoretische und empirische Männlichkeitsforschung, Familiensoziologie, Methoden der qualitativen Sozialforschung mit Schwerpunkt Biografieforschung, Bild- und Filmanalyse.

Kontakt: TU Dresden, Institut für Soziologie, 01062 Dresden

E-Mail: sylka.scholz@tu-dresden.de

Rita Schäfer

Gülay Caglar/Elisabeth Prügl/Susanne Zwingel (Hrsg.), 2013: *Feminist strategies in international governance*. London: Routledge Publishers. 304 Seiten. £ 85.00 (ca. 100 Euro)

Die Überwindung von Geschlechterungleichheiten und die Verankerung von Frauenrechten auf internationaler Ebene sind zentrale Themen der politikwissenschaftlichen Genderforschung. Das betrifft vor allem Forschungen, die sich mit den institutionellen

Strukturen und Dynamiken innerhalb der Vereinten Nationen und mit einzelnen UN-Organisationen befassen. Dieser Sammelband, der auf einer Konferenz am Institut für Internationale Entwicklungsforschung (IHEID) in Genf 2010 basiert, baut auf die bereits vorhandene, umfangreiche themenrelevante Forschung auf und bietet einen Einblick in den gegenwärtigen Stand der Implementierung feministischer Politikkonzepte. Konzeptionell bezieht er sich auf konstruktivistische Ansätze in der internationalen Beziehungsforschung, auf die Rechtsanthropologie und auf diskurstheoretische Überlegungen.

Die Herausgeberinnen, Gülay Caglar, die an der Humboldt-Universität Berlin lehrt, Susanne Zwingel, Politikwissenschaftlerin an der State University of New York in Potsdam, sowie Elisabeth Prügl, Professorin für internationale Beziehungen in Genf, wollen Studierende und Wissenschaftler/-innen motivieren, sich mit den Herausforderungen bei der Institutionalisierung von Gender im internationalen Regieren auseinanderzusetzen. Ihr zeitlicher Bezugspunkt ist Januar 2011, als UN Women die Arbeit aufnahm und unterschiedliche Institutionen bzw. Frauenförderprogramme innerhalb der UN einte.

Die insgesamt 15 Aufsätze wurden von 20 Autorinnen verfasst; neben bekannten Politikwissenschaftlerinnen und Genderexpertinnen aus Europa, Australien und den USA kommt auch ein Autorinnenteam aus Lateinamerika zu Wort. Wissenschaftler sind nicht vertreten. In einer kurzen Einleitung und einem knappen Schlusswort erläutern die Herausgeberinnen zentrale Begriffe, skizzieren Forschungskontexte und kommentieren einige Ergebnisse mit Blick auf zukünftige Forschungsthemen, auf die Theorieentwicklung und auf politische Forderungen. Die Nutzung des Sammelbands als Handbuch wird durch einen detaillierten Index und eine Auswahlbibliografie erleichtert.

Die Publikation ist in vier Schwerpunkte unterteilt: feministische Strategien, Frauenrechte, Sicherheitspolitik sowie Wirtschaft und Regierungsführung. Um einen Einblick in die thematische Bandbreite zu geben, wird zu jedem Schwerpunkt nun ein Aufsatz exemplarisch vorgestellt.

Carolyn Hannan, die am Geografie-Institut der Universität Lund in Schweden unterrichtet, berichtet über ihre langjährige Arbeit als Verantwortliche für Gender Mainstreaming im United Nations Secretariat in New York und als Direktorin der Division for the Advancement of Women in der UN. Ihre Binnenperspektive ist aufschlussreich, zumal sie bereits davor das OECD/DAC Gender Equality Network leitete und für die staatliche schwedische Entwicklungszusammenarbeit als Genderberaterin tätig war. Sie legt dar, wie wichtig der regelmäßige Expertinnenaustausch innerhalb der UN sowie die Vernetzung zwischen feministischen UN-Mitarbeiterinnen und Repräsentantinnen von Nichtregierungsorganisationen für ihre Arbeit war. Die fachliche Kooperation und die gemeinsame Lobbyarbeit waren insbesondere im Vorfeld der Verabschiedung von UN-Deklarationen und Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt entscheidend. Auch auf die Rolle des UN-Generalsekretärs geht Hannan ein, insbesondere Ban Ki-moon setzte sich für die Überwindung der Gewalt gegen Frauen ein. Die Autorin weist darauf hin, dass sowohl Seniorexperten/-innen als auch rangniedrige Mitarbeiter/-innen die Umsetzung von Gendervorgaben voranbringen oder hintertreiben können, personalpolitische Konstellationen demnach bedeutend sind. So kommt es nicht nur darauf an, dass Frauen Entscheidungspositionen besetzen, sondern auch feministische Ziele verfolgen oder zumindest unterstützen.

Die Herausforderungen, auf nationaler und lokaler Ebene Frauenrechte zu verwirklichen, erläutern Rosa Alayza, Mercedes Chrisóstomo Meza, Peggy Levitt und Sally Engle Merry am Beispiel Perus. Anhand eines knappen zeitlichen Längsschnitts skizzieren sie die Problematik, den spezifischen politischen Kontext zu beachten, zumal repressive staatliche Strukturen oder gar Diktaturen Handlungsspielräume drastisch beeinträchtigen. Die Autorinnen illustrieren, wie zwei unterschiedliche Frauenorganisationen internationale Rechtsnormen in der Übersetzung und Umsetzung an die lokalen Bedingungen anpassen. Sie stellen die katholische Organisation *Servicios Educativos El Agustino* (SEA) vor, die in der Befreiungstheologie verankert ist, und *El Estudio para la Defensa de los Derechos de las Mujeres* (DEMUS), eine feministische Organisation, die jahrelang vom UN-Frauenförderfonds UNIFEM finanziert wurde. Während die erstgenannte ihr Engagement zur strukturellen Situationsverbesserung von Frauen theologisch herleitet, bezieht sich letztere auf weibliche Autonomie und reproduktive Rechte. Die Fujimori-Regierung (1990–2000) beeinträchtigte beide Organisationen, denn in ihrer Basisarbeit waren diese in regimekritischen sozialen Bewegungen verankert und vermittelten Frauenrechte als Beitrag zur sozialen Gerechtigkeit. Die Autorinnen weisen darauf hin, dass Juristinnen, die Frauenrechte auf internationaler Ebene formulieren, an nationalen Rechtsreformen und Monitoring- bzw. Evaluierungsprozessen interessiert sind. Währenddessen nutzen Organisationen vor Ort internationale Frauenrechtsabkommen zur Verwirklichung weiterreichender oder etwas anders gelagerter Forderungen. Umso wichtiger sei der Dialog über unterschiedliche Standpunkte und Ziele.

Auch im Kapitel über Wirtschaft und Regierungsführung behandelt ein Aufsatz ein lateinamerikanisches Land, hier untersucht Kate Bedford ein Weltbankprogramm in Argentinien. Sie illustriert, wie der Gender- und Development-Ansatz der Weltbank, der unter James Wolfsohn (1995–2005) Männer als Akteure bei der Überwindung von Geschlechterungleichheiten ansprach, im Kontrast zur zeitgleich postulierten Förderung der Wirtschaftskraft von Frauen und zur Stärkung der Familien stand. Bedford setzt sich zudem kritisch mit der Rolle der katholischen Kirche im Kontext von Familienplanungsprogrammen auseinander. Angesichts der damaligen Ausrichtung internationaler Entwicklungszusammenarbeit, das nationale „Ownership“ von Projekten zu verbessern, gewann die kirchennahe Organisation PROFAM immer mehr Einfluss, was feministische Organisationen verärgerte. Anstatt unter Bezugnahme auf die Weltbankvorgaben mit verarmten Männern zu arbeiten und deren Verhalten zu ändern, erhielten Frauengruppen, die Babykleidung herstellten, Zugang zu Kleinkrediten. Kate Bedford wirft der Regierung unter Néstor Kirchner vor, sie sei im Jahr 2003 zu stark auf konservative Kreise zugegangen und habe deren Familienideale in der Genderpolitik institutionalisiert. Die familiäre Versorgungslast von Frauen und verbreitete Armutprobleme seien aber nicht reduziert worden. Abschließend fordert die Autorin, die Rolle internationaler Organisationen als Regulationsinstanzen der Privatsphäre ebenso wie deren Empowerment-Konzepte intensiver zu diskutieren.

Im Kapitel über Sicherheitspolitik zeigt Anne Jenichen am Beispiel Bosnien-Herzegowinas, wie lokale Frauenorganisationen Nachkriegsphasen als Chance zur politischen Einflussnahme nutzen. Hier hatte es die internationale Staatengemeinschaft versäumt, Frauenrechte in das Mandat der Friedensmission zu integrieren, obwohl Vergewaltigungen während des Kriegs 1992–1995 verbreitet waren. Das Versäumnis war umso

bemerkenswerter, da kurz vor der Verabschiedung des Mandats die Frauenkonferenz in Peking stattgefunden hatte und der Aktionsplan von Peking Maßnahmen zur Situationsverbesserung von Frauen in Nachkriegsgesellschaften verlangte. Dennoch nahmen nationale Frauenorganisationen auf internationale Abkommen Bezug, um frauenpolitische Ziele in der Friedensarbeit und im Rechtsreformprozess zu verwirklichen. Finanzielle Unterstützung erhielten sie vom UN-Menschenrechtsrat, fachliche Beratung boten internationale Juristen/-innenverbände. Etliche Aktivistinnen konnten auf ihr frauenpolitisches Engagement vor dem Krieg zurückgreifen. Einige Politikerinnen wirkten als Allianzpartnerinnen, während die Regierung rasch einige Institutionen aufbaute, um die Kooperation zwischen internationalen Organisationen und Aktivistinnen zu unterbinden. Dennoch gelang es den Aktivistinnen, viele Gesetze zu reformieren und für UN-Gremien Schattenberichte zur schleppenden Umsetzung der Reformen zu verfassen.

Die hier vorgestellten Beiträge sind Beispiele dafür, dass der lesenswerte Sammelband facettenreiche Einblicke in das komplexe Spannungsfeld zwischen internationalen Organisationen, Regierungen und lokalen Frauenrechtsaktivistinnen bietet. Der hohe Preis wird jedoch eine Verbreitung, z. B. in Lateinamerika, beeinträchtigen.

Zur Person

Rita Schäfer, Dr., freiberufliche Wissenschaftlerin. Arbeitsschwerpunkte: Gender in Afrika, Entwicklungsforschung, Maskulinitäts- und Militarismusforschung, Frauenrechte und Frauenorganisationen.

Kontakt: www.frauen-und-kriege-afrika.de

E-Mail: info@frauen-und-kriege-afrika.de

Charlotte Ullrich

Barbara Katz Rothman, 2012: *Schöne neue Welt der Fortpflanzung. Texte zu Schwangerschaft, Geburt und Gendiagnostik*. Herausgegeben und übersetzt von Hildburg Wegener. Frankfurt/M.: Mabuse Verlag. 198 Seiten. 19,90 Euro

Barbara Katz Rothman ist seit den 1980er Jahren eine der prominenten Figuren in der soziologischen Auseinandersetzung mit und feministischen Kritik an einem biomedizinischen Verständnis von Schwangerschaft und Geburt. Bereits 1989 erschien die deutsche Übersetzung ihres Buches *The Tentative Pregnancy* (1986). Hildburg Wegener hat nun für den Band *Schöne neue Welt der Fortpflanzung* neben einem Auszug aus dieser Übersetzung sieben weitere Texte ausgewählt, die Katz Rothman in den 1990er und Anfang der 2000er Jahre geschrieben hat. Die Argumentationslinien der acht Texte greifen ineinander und kreisen um drei zentrale Themen: die Geschichte der Arbeit von Hebammen besonders in den USA seit den 1970er Jahren, die Entwicklung des medizinischen Blicks auf Schwangerschaft und Geburt sowie die Auswirkungen des Einzugs von im-

mer mehr pränataler Diagnostik, Gentechnik und Reproduktionsmedizin auf Mutterchaft und Menschenbild. Die Arbeiten Katz Rothmans lassen sich als wissenschaftliche und politische Interventionen im Feld der Biomedizin verstehen. Ihre Intention wird deutlich, wenn sie ihre kurze Einleitung zu dem Band mit den Worten schließt: „Lesen Sie [dieses Buch; C. U.] als Beschreibung unserer schönen neuen Welt der Fortpflanzung. Lesen Sie es als Warnung. Lesen Sie es als Aufruf zum Handeln“ (S. 10).

Schwangerschaft, Gebären und die Arbeit der Hebammen

Den ersten Schwerpunkt bilden vier Texte zum Thema Gebären: In *Schwestern durch die Zeit* (S. 15–25) beschreibt Katz Rothman, wie die Hebammen in der Hausgeburtshilfe in den USA der 1970er Jahre versuchten, ihren Weg zwischen medizinischen und ärztlichen Modellen und einer vor allem von Laiinnenhebammen inspirierten Sichtweise der Geburtshilfe zu finden. Nicht nur beide Perspektiven, sondern auch die Geburtssettings in der Klinik und zu Hause produzieren dabei unterschiedliche Wissensbestände. Die zwei sich anschließenden Beiträge aus dem Buch *Laboring On* haben die soziale Konstruktion von Schwangerschaft und Geburt zum Thema (S. 27–81). Gleich zu Beginn hält Katz Rothman einleitend fest, dass die fundamentalen Unterschiede zwischen dem medizinischen Modell der Geburtshilfe und dem Hebammenmodell der Schwangerenbetreuung unverändert fortbeständen: „Die Überzeugung, dass die Geburt ein natürlicher Vorgang ist und dass schwangere Frauen Macht und Kompetenz haben, stehen [sic!] unverbunden neben einer Praxis, in der die Geburt ein medizinischer Vorgang ist und Frauen als Patientinnen behandelt werden“ (S. 28). Dennoch hat es mit der Zunahme von Pränataldiagnostik, technischen Interventionen und der Ausweitung der Definition von Risikoschwangerschaften auch grundlegende Veränderungen gegeben. Im zweiten Text aus *Laboring On* zeigt Katz Rothman auf, wie stark Zeitlichkeit und Örtlichkeiten inner- und außerhalb des Krankenhauses die Wahrnehmung der verschiedenen Geburtsphasen und Indikationen für medizinisch-technische Interventionen beeinflussen. In *Geboren werden hat seine Zeit* (S. 69–81) macht sie dann deutlich, mit welchen Strategien Hebammen in Krankenhäusern unter der Geburt versuchen, Zeit für die Frauen zu gewinnen. Anschließend beschreibt sie, wie durch die Pränataldiagnostik ein Zustand des „Menschseins auf Zeit“ (S. 77) und die Möglichkeit selektiver Abtreibung entstehen.

In *Sind wirklich die Frauen schuld? Zu den Ursachen der Kaiserschnitt-, Epidemie* (S. 83–94) verortet die Autorin gemeinsam mit ihren deutschen Kolleginnen Beate Schücking und Claudia Hellmers die Ursachen der steigenden Kaiserschnittrate im vermehrten Einsatz von Überwachungstechniken, die immer mehr Abweichungen von einer hypothetischen Norm feststellen. Darüber hinaus habe die Geburtshilfe ihre „manuellen Fähigkeiten verloren“, da immer häufiger ein Kaiserschnitt – etwa bei Beckenendlage oder Zwillingsgeburten – durchgeführt würde. Da Mütter mit bestimmten medizinischen Erkenntnissen – beispielsweise zur Ernährung oder Schlafposition von Neugeborenen – sozialisiert würden und sich gleichzeitig die Medizin weiterentwickle, „[sind] die Frauen [...] stets die Quellen altmodischen, emotional geführten Widerstands“ (S. 88).

Genetische Diagnostik

In *Genetischer Code und genetisches Denken* (S. 99–135) beschreibt Katz Rothman Genetik als „neue Form des Denkens, eine Ideologie“ (S. 99). Das Neue an der Gentechnik sei, dass sie Entscheidungen darüber möglich macht, wer geboren werden soll. Dabei vermag mit Gentechnik zwar beispielsweise ein Downsyndrom diagnostiziert werden, dies erkläre jedoch nicht, wie ein Leben damit aussähe. Die besondere Aufgabe von Hebammen sei es nun, eine Perspektive auf Schwangerschaft zu stärken, die die Zeiten guter Hoffnung gegen den Schatten der Pränataldiagnostik verteidigt. Die Bioethik ist dabei nur scheinbar ein neutraler Ort, an dem gesellschaftliche und biomedizinische Interessen ausgetauscht werden. Die Vermittlung geschehe in einem „moralischen Esperanto“ (S. 122), insofern Einwände in die gemeinsame – biomedizinische – Sprache übersetzt und nach deren Kriterien beurteilt würden. Das Thema Pränataldiagnostik und selektive Abtreibung greift Katz Rothman auch in *Der Raum der Genetischen Beratung – im Kontext gesehen* (S. 137–148) auf. Hierin stellt sie die Frage nach dem Stellenwert der genetischen Beratung in einer Gesellschaft, die von sozialen Ungleichheiten durchzogen ist. In *Schwangerschaft auf Abruf* (S. 149–174) beschreibt die Autorin, wie stark sich der Umgang der Frauen mit ihrer Schwangerschaft durch Fruchtwasseruntersuchungen verschiebt: Das Spüren und Bekanntgeben der Schwangerschaft, die Rede vom Baby (statt vom Fötus), das Tragen von Umstandskleidung verschiebe sich auf die Zeit nach dem Untersuchungsergebnis. Der letzte Beitrag des Bandes resümiert noch einmal die Entwicklung seit dem Erscheinen von *Schwangerschaft auf Abruf* (S. 175–189) und hält fest, dass die von Katz Rothman erforschten Entwicklungen für eine ganze Generation bereits eine Normalität darstellen.

Fazit

Schöne neue Welt der Fortpflanzung ist ein spannendes und politisch wichtiges Buch. Die Texte lassen sich in der deutschen Fassung gut lesen, lediglich in dem Text zur Kaiserschnitttrate stolpert man ab und an über allzu wörtliche Übersetzungen. Durch die Einleitung zu dem Buch und den einzelnen Aufsätzen, aber auch durch den Schreibstil von Katz Rothman, der immer die Spezifität des US-amerikanischen Kontextes herausstellt, gelingt die Übertragung des Textes für die deutschsprachige LeserInnenschaft gut. Wünschenswert wäre eine stärkere inhaltliche Editionsarbeit gewesen: Durch eine Einleitung der Herausgeberin hätte etwa die Auswahl der Texte begründet werden können. Auch an anderen Stellen wären Erläuterungen hilfreich gewesen; so etwa ein Hinweis darauf, dass Thalidomid in Deutschland unter dem Markennamen Contergan vertrieben wurde (S. 33). Was oder wer der – für die Argumentation durchaus wichtige – häufiger zitierte „Williams“ (erstmal S. 32) ist, darauf findet man lediglich Hinweise, wenn man zufällig zu den Quellenangaben am Ende des Buches blättert.

Katz Rothmans wissenschaftlicher Stil steht für eine bestimmte, ungewöhnliche Art, Soziologie zu machen – nämlich zumindest auch aus der Perspektive von Alltagserfahrung und Lebenswelt. In ihren Texten spricht sie explizit nicht nur als Soziologin und Expertin, sondern bringt sich immer wieder als Person mit eigenen Erfahrungen und so auch als Mutter von drei Kindern ein. Aus dieser Perspektive ergibt sich zugleich

eine Autorisierung der Sprechposition von LaiInnen gegenüber biomedizinischen ExpertInnen: Man muss – so Katz Rothman deutlich – „kein technisches Wissen haben, um moralische Urteile zu fällen“ (S. 114).

Diese Art, Soziologie zu betreiben, ermöglicht, grundsätzliche Fragen nicht nur zu stellen, sondern auch einen politisch-moralischen Standpunkt einzunehmen. Dies ist zugleich lebensnah, reflektiert und erfrischend zu lesen, geht aber auch an einigen Stellen mit einem gewöhnungsbedürftigen Pathos einher: Schwangerschaft wird zur „Quintessenz weiblicher Erfahrung“ (S. 168), Hebammen erscheinen als Hüterinnen der Natur (S. 37) und die Evolution als argumentativer Bezugspunkt, als Maßstab dafür, „wie es ‚eigentlich‘ sein sollte“ (S. 177). In die differenzierten Analysen schleichen sich zudem unnötige Vereinfachungen wie etwa eine Gleichsetzung von Contergan und Silikonimplantaten als gleichermaßen erschreckende Beispiele für das Versagen der Medizin (S. 117).

Der Band vermittelt einen guten Überblick über das Werk einer wichtigen Geschlechterforscherin und Feministin, deren Fragen an Schwangerschaft und Geburt, Hebammenwesen und Medizin, Gentechnik und Reproduktionsmedizin – die sie zum Teil schon vor 30 Jahren formulierte – immer noch hochaktuell sind.

Zur Person

Charlotte Ullrich, Dr. rer. soc., Postdoktorandin, Forschungskolleg „Familiengesundheit im Lebensverlauf“, Hochschule Osnabrück. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Medizin- und Gesundheitssoziologie, Körpersoziologie und qualitative Methoden.

Kontakt: Forschungskolleg „Familiengesundheit im Lebensverlauf“, Hochschule Osnabrück, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaft, Postfach 1940, 49009 Osnabrück

E-Mail: c.ullrich@hs-osnabrueck.de

Sabine Grenz

Udo Gerheim, 2012: *Die Produktion des Freiers. Macht im Feld der Prostitution. Eine soziologische Studie.* Bielefeld: transcript Verlag. 332 Seiten. 29,80 Euro

In der letzten Dekade entstand innerhalb der (pro)feministischen, interdisziplinären Geschlechterforschung ein verstärktes wissenschaftliches Interesse an Prostitution. Es erstreckt sich sowohl auf historische als auch zeitgenössische Phänomene der Sexarbeit und behandelt vielseitige Themen wie die Gesetzesänderungen in Deutschland und Schweden, die Migrationspolitik, homo- und heterosexuelle Sexarbeit, Raumpolitiken, den Konsum sexueller Dienstleistungen oder die Risiken von Sexarbeiter_innen. Diese Studien sind von dem Bestreben geprägt, einerseits mit der Sexarbeit verbundene Problematiken nicht zu übersehen und andererseits respektvoll mit Sexarbeiter_innen umzugehen. Udo Gerheim, der sich in seinem Buch heterosexuellen Freiern zuwendet, verfolgt ebenfalls dieses Interesse.

Im Vergleich zu früheren Untersuchungen aus derselben wissenschaftlichen Bewegung, in denen es um die Motivation der Freier oder die Reproduktion heteronormativer Männlichkeitskonstruktionen bzw. hegemonialer Männlichkeit geht, stehen für Gerheim die Fragen nach dem „Warum“ und dem „Wie“ sowohl des Eintritts als auch des Verbleibs heterosexueller Männer als Klientel im Feld der weiblichen Prostitution im Vordergrund. Mit Bourdieu fragt er nach den habituellen Mustern, die Männer nach ihrem Eintritt in dieses Feld entwickeln, um dort verbleiben zu können. Obwohl die konkrete Feldforschung den Schwerpunkt bildet, geht es Gerheim zugleich um die Beziehung zur Normativität heterosexueller Männlichkeit und deren Manifestationen in einer kapitalistischen Gesellschaft. Mit dieser Zielsetzung ordnet er die Studie dem Bereich sozialkonstruktivistischer Geschlechterforschung zu.

Im ersten Kapitel leitet Gerheim in seine Fragestellung ein und gibt einen Überblick über den aktuellen Stand der heterosexuellen Freierforschung. Des Weiteren legt er seine eigene analytisch-methodische Herangehensweise dar, die sich an Bourdieus Feld- und Habitusstheorie orientiert. Hier beschreibt er auch, wie er die Freier kontaktiert hat, mit denen er dann jene 20 Interviews führte, die die Grundlage des Buchs bilden. Im zweiten Kapitel skizziert er bürgerliche Geschlechterkonstruktionen und behandelt die Diskurse über Prostitution als Arbeit und als Gewaltphänomen sowie verschiedene Diskurse über Freier und deren Selbstrepräsentation im Internet. Anschließend erörtert er die sozialen Felder, in deren Schnittpunkt die Prostitution stattfindet: das ökonomische und das sexuelle Feld. Die Prostitution wird von Gerheim als subkulturelles Feld identifiziert, das leicht in herkömmliche männliche Lebensstile integriert werden kann. Die folgenden drei Kapitel dienen der eigentlichen Analyse. Dabei konzentriert sich der Autor auf die genannten Aspekte – Einstieg und Verbleib von Freiern im Feld der Prostitution. Er geht davon aus, dass der Prostitutionsbesuch grundsätzlich mit der Konstruktion heteronormativer Maskulinität verbunden ist. In diesem Kontext wird der Prostitutionsbesuch von heterosexuellen Männern als legitimes Mittel angesehen, um private sexuelle Mängel auszugleichen oder hedonistische Ziele zu verfolgen. Zugleich ist das Bezahlen für sexuelle Dienstleistungen schambehaftet und kann durch ethische Bedenken belastet sein. Die Freier müssen also zunächst soziale Hürden überwinden und sich Wissen über das soziale Feld aneignen, wodurch sie sich den notwendigen Habitus erarbeiten. Gerheim untersucht verschiedene Motivlagen, die zu einem Erstbesuch führen. Diese reichen von Neugierde bis zum Bedürfnis nach Kontakt oder der Kompensation sexueller Konflikte. Sie schließen auch die Erotisierung der Prostitution als subkulturellen und anti-bürgerlichen Raum ein.

Für Gerheim wird ein Mann erst dann zum Freier, wenn er wiederholt kommerzielle sexuelle Angebote in Anspruch nimmt. Diese anhaltende Nachfrage untersucht er im fünften Kapitel. Hier wirft er auch die Frage auf, warum nur verhältnismäßig wenige heterosexuelle Männer Prostitutionskunden werden und warum von diesen wiederum nur einige eine andauernde Nachfrage entwickeln, obwohl alle in den zugrunde liegenden Feldern der Ökonomie und der Sexualität ähnliche Dispositionen als „männlich“ vermittelt bekommen. Hierzu wäre weitere Forschung notwendig. Den Verbleib im Feld untersucht Gerheim dann anhand der Motive seiner Interviewpartner. Hier identifiziert er Konkurrenzkämpfe zwischen Männern in Bezug auf die Spannweite sexueller Erfahrungen (sexuelles Kapital), das Verlangen nach unmittelbarer Befriedigung sexueller

Bedürfnisse und den Wunsch danach, sexuelle Bedürfnisse grundsätzlich einfordern und Fantasien ausleben zu können. Damit gehen egozentrische Vorstellungen von Sexualität ebenso wie das Fasziniert-Sein von Sexarbeiter_innen einher. Zudem benennt Gerheim das Phänomen der Steigerung sexueller Bedürfnisse und des Empfindens von Sucht bei seinen Interviewpartnern.

Nachfolgend arbeitet er geschlechtshabituelle Strukturen heraus, die Freier für die kommerzielle Sexualität entwickeln müssen, wie etwa die kapitalistische Tauschdisposition und eine heteronormative Sexualitätsdisposition, die zusätzlich von Herrschaftsfantasien durchzogen sein kann.

Eine Besonderheit von Gerheims Studie – gegenüber älteren deutschsprachigen Untersuchungen – ist, dass er seine Forschungsteilnehmer auch über Freierforen im Internet kontaktiert hat. Er begegnete ihnen also an einem Ort, der dazu beiträgt, eine sexuelle Freieridentität zu etablieren. Zudem bewegen sich seine Teilnehmer in sehr verschiedenen Segmenten des Prostitutionsmarktes. Weiterhin neu ist der Aspekt der Steigerung sexuellen Begehrens bzw. der Entgrenzung erotischer Bedürfnisse im Verlauf des Konsums, den Gerheim bei einigen seiner Teilnehmer beobachtet.

Der in der Einleitung (und im Klappentext) erklärte Anspruch, mit dieser qualitativ-empirischen Studie Neuland zu betreten, mutet allerdings befremdlich an, da bereits mehrere qualitativ-empirische Studien zu Freiern vorliegen, in deren Zentrum ebenfalls Männlichkeitskonstruktionen stehen und die Gerheim auch rezipiert. Zwar ist es neu, Bourdieus Habitus Theorie als analytischen Rahmen zu wählen, die Erkenntnisse selber gehen aber nur im Detail über bisherige Forschungen hinaus.

Es wäre der Studie daher zuträglich gewesen, wenn Gerheim große Teile seiner Ergebnisse im empirischen Teil mit den bereits bestehenden Erkenntnissen über Freier in Beziehung gesetzt und diskutiert hätte. Im Rahmen einer solchen Diskussion hätte er sowohl die neuen Ergebnisse seiner Studie besser darstellen als auch die Vorteile des Habituskonzepts von Bourdieu im Vergleich zum bisher bevorzugten Konzept der hegemonialen Männlichkeit von Connell herausstellen können. Die neuen Aspekte in diesen Interviews, die hier deutlicher in Erscheinung treten als in Gerheims bisherigen Veröffentlichungen, können eventuell dadurch begründet werden, dass Gerheim seine Teilnehmer auch über Freierforen kontaktiert hat, und/oder damit, dass ein (männlicher) Interviewer etwas andere Narrative generiert als die (weiblichen) Wissenschaftlerinnen, die sich dem Thema im deutschsprachigen Raum bisher zugewandt haben. Zusätzlich könnte eine weitere methodische Diskussion der Geschlechterreflexion in Interviews sinnvoll sein. Denn an manchen Stellen erscheint Gerheims Auswertung den Freiern gegenüber ein wenig zu affirmativ. So wird der Konstruktionscharakter von Interviews und Postings in den Foren nicht thematisiert. Gerade die Texte aus den Freierforen werden teilweise zu unkritisch interpretiert, statt dass darin Elemente einer Männlichkeitsperformanz und Identitätsstiftung benannt würden.

Zusätzlich liegt ein grundsätzliches konzeptionelles Problem vor. Denn Gerheim bezieht sich in geschlechtertheoretischer Hinsicht überwiegend auf Andrea Maihofers Arbeit „Geschlecht als Existenzweise“. Damit weist er darauf hin, dass das Geschlecht, obwohl es sozial konstruiert ist, durch die historische Entwicklung und das kulturelle Gedächtnis bzw. das Begehren, sich gewissen Traditionen anzupassen, gleichsam verkörpert und als Identität erlebt wird. Anders als Maihofer nutzt er die Anerkennung der

historisch gewachsenen und sozial konstruierten Differenz jedoch nicht als Ausgangspunkt für emanzipative Veränderungen, sondern lediglich als Beschreibung des Status quo bzw. als Begründung für die Bedürfnisse der Freier. Damit aber enthebt er die Freier ihrer Verantwortung, sich von jenen konservativen Geschlechterkonstruktionen zu lösen, die ihnen das Privileg eines ausdifferenzierten Sexmarktes zugute kommen lassen. Teilweise liest sich dieser Bezug gar als Entschuldigung für ein Verhalten und eine Institution, die Gerheim zugleich als patriarchal kritisiert.

Trotz dieser kritischen Anmerkungen bleibt die Arbeit wegen der genannten neuen Aspekte ein lesenswerter Beitrag zur aktuellen Prostitutionsdiskussion, die in der wissenschaftlichen Forschung marginalisiert bleibt und daher nach wie vor von Lobbyist_innen im Sinne eines Dafür oder Dagegen dominiert wird.

Zur Person

Sabine Grenz, Dr. (habilitiert), wissenschaftliche Mitarbeiterin, Göttinger Zentrum für Geschlechterforschung, Georg-August-Universität Göttingen. Arbeitsschwerpunkte: Nationalsozialismus-Geschlechterforschung, Prostitution, Geschlecht im Lebenslauf, Institutionalisierung der Gender Studies, feministische Epistemologie und Methodologie, qualitativ-empirische Sozialforschung/Selbstzeugnisforschung.

Kontakt: Göttinger Zentrum für Geschlechterforschung, Georg-August-Universität Göttingen, Platz der Göttinger Sieben 1, 37073 Göttingen

E-Mail: sgrenz@uni-goettingen.de