

Universität Bielefeld
Fakultät für Soziologie
Wintersemester 2020/2021
Erstprüferin: Prof.in Dr.in Tomke König
Zweitprüferin: Dr.in Ulrike Graff

Masterarbeit

Zwischen Gleichstellungspraxis und konstruktivistischer Geschlechtertheorie – Schwierigkeiten eines Theorie-Praxis-Transfers

Theresa Haschke
Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung, Master of Arts
Matrikelnummer: 2674056
Abgabedatum: 11.12.2020

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	4
2 Analyse des Theorie-Praxis-Verhältnisses aus historischer, professions- und wissenssoziologischer sowie konstruktivistischer Perspektive	7
2.1 Historische Entwicklungen von Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit	7
2.1.1 Die Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung	8
2.1.2 Die Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik	10
2.2 Professionssoziologische Sicht auf das Verhältnis von Theorie und Praxis	11
2.2.1 Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit	12
2.2.2 Unterschiedlichkeit Wissenschaft und Gleichstellung	15
2.3 Konstruktivismus als besonderer Streitpunkt zwischen Gleichstellung und Geschlechtertheorie	17
2.3.1 Differenz und Gleichheit	17
2.3.2 Konstruktivismus	18
2.3.3 Zwei zentrale Strömungen des Konstruktivismus – <i>Doing Gender</i> und Diskurstheoretische (De)Konstruktion	20
2.3.4 Interaktive Konstruktion von Geschlecht – <i>Doing Gender</i>	20
2.3.5 Diskurstheoretische (De-)Konstruktion	22
2.3.6 Intersektionalität und Konstruktivismus	23
2.4 Transferproblematik zwischen Geschlechtertheorie und Gleichstellung	24
2.4.1 Geschlechterwissen im wissenssoziologischen Kontext	24
2.4.2 <i>Gender-Expertise</i> – das Geschlechterwissen der Gleichstellungsbeauftragten	26
2.4.3 Alltagsweltliches Geschlechterwissen	27
2.4.4 Wissenschaftliches Geschlechterwissen	28
2.4.5 Annäherung von Wissenschaft und Gleichstellung	28
2.5 Zwischenfazit	31
3 Rechtliche Grundlagen von Gleichstellung aus konstruktivistischer Perspektive	33
3.1 Grundgesetz	34
3.2 EU und <i>Gender Mainstreaming</i>	36
3.3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Geschlecht	38
3.4 Landesgleichstellungsgesetze	40
3.5 Kommunal- und Gemeindeordnungen	42
3.6 Europäische Charta für die Gleichstellung	42
3.7 Überlegungen bezüglich der Änderung des Personenstandsgesetzes	43
3.8 Zwischenfazit	46

4 Implementierungsstrategien von Gleichstellungspolitik.....	48
4.1 <i>Gendered Institutions</i>	48
4.2 Organisationswandel durch Gleichstellungspolitik.....	51
4.3 Die öffentliche Verwaltung als Organisation	53
4.4 <i>Gender Mainstreaming</i> aus konstruktivistischer Perspektive	55
4.5 <i>Diversity Management</i>	58
4.5.1 Grundlagen des <i>Diversity Managements</i>	58
4.5.2 <i>Diversity Management</i> aus konstruktivistischer Perspektive	59
4.6 Zwischenfazit	60
5 Kommunale Gleichstellungspolitik.....	61
5.1 Berufsprofil und Berufsbild von Gleichstellungsbeauftragten.....	61
5.2 Qualifikationsanforderungen	63
5.3 Beschäftigungseckdaten und Entlohnung.....	64
5.4 Aufgabenbereich.....	66
5.4.1 LGBTIQ*	67
5.5 Widerstände	67
5.6 Zwischenfazit	68
6 Fazit.....	70
7 Literaturverzeichnis.....	74
Eigenständigkeitserklärung	85

1 Einleitung

Das Verhältnis zwischen Theorie und Praxis ist von Differenzen geprägt: Während der Theorie häufig vorgeworfen wird, sie beschäftige sich mit utopischen, nicht praktisch umsetzbaren Ebenen, erntet die Praxis Kritik für unvorhergesehene Fehler und Nebeneffekte, die aufgrund mangelnder theoretischer Reflexion erfolgen. Dieses Spannungsverhältnis findet sich insbesondere zwischen Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis wieder (vgl. Loge 2016, S. 4).

Frauen- und Geschlechterforschung, Frauenbewegung und institutionalisierter Geschlechterpolitik wird „eine enge, nie gleichgültige, aber stets komplizierte und spannungsgeladene Verbindung bescheinigt“ (Meuser/Riegraf 2010, S. 189). Zu Beginn der Frauenforschung war eine Zusammengehörigkeit von Frauenpolitik und Frauenforschung unstrittig und auch der gemeinsame Ausgangs- und Bezugspunkt wurde nicht angefochten (vgl. Wetterer 2009, S. 46). Ende der 00er Jahre konstatieren Geschlechterforscher*innen, dass diese einst selbstverständliche, symbiotische Beziehung zwischen Wissenschaft und Politik in Bezug auf Geschlecht längst nicht mehr bestehe (vgl. ebd.) und feministische Theoretiker*innen und *Gender-Expert*innen* in der Gleichstellung mittlerweile mit vollkommen unterschiedlichen Zielsetzungen arbeiteten (vgl. Smykalla 2010, S. 95).

Im Zuge der Institutionalisierung von Geschlechterpolitik und dem Aufkommen von Implementierungsmethoden wie *Gender Mainstreaming* oder *Diversity Management* stellt sich in der Geschlechterforschung immer mehr die Frage, wie

„das komplexe wissenschaftliche (Reflexions-)Wissen zur Kategorie Geschlecht in die gesellschaftliche Praxis der Geschlechterpolitik übersetzt wird, auf welche Wissensbestände der Geschlechterforschung überhaupt Bezug genommen wird und wie die Nachfrage nach handlungsrelevantem Geschlechterwissen auf die wissenschaftliche Wissensproduktion zu Geschlecht zurückwirkt“ (zitiert nach Meuser/Riegraf 2010, S. 208).

Wetterer spricht angesichts dieser Entkopplung von Frauen- und Geschlechterforschung und Frauenpolitik von einer „Ausdifferenzierung unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen“, die sie in Alltagswissen, *Gender-Expert*innenwissen* und wissenschaftliches Geschlechterwissen unterteilt (Wetterer 2009, S. 45f.). Besonders im Fokus dieser unterschiedlichen Wissenszugänge steht in der vorliegenden Arbeit die Interpretation der Kategorie „Geschlecht“. Hierbei ordnet Geschlechterforschung den *Gender-Expert*innen* in der Gleichstellungspraxis einen differenztheoretischen Ansatz zu, bei dem ein „natürlich“

gegebenes, zweigeschlechtliches Deutungsmuster stets reproduziert werde (vgl. Smykalla 2010, S. 95). Mehr noch sei dieses differenztheoretische Geschlechterwissen immanent mit der Aufgabe der Gleichstellung verbunden, da dieses in der Logik der Aufgabe liegen würde, sodass Gleichstellungspraxis durch Vorgaben wie beispielsweise geschlechterdifferenzierende Statistiken unumgänglich differenztheoretisch agieren muss (vgl. ebd.).

In der Geschlechtertheorie hingegen habe ein Paradigmenwechsel weg von einem Differenzgedanken bezogen auf Geschlecht und hin zu einem konstruktivistischen Nachdenken über Geschlecht als sozial konstruierter Kategorie stattgefunden (vgl. Wetterer 2009, S. 55). Diese theoretische Perspektive, die sich in verschiedene Ansätze von Konstruktivismus aufgliedert, wie den ethnomethodologischen Konstruktivismus nach West/Zimmermann (1987) oder der diskurstheoretischen Dekonstruktion nach Butler (1999), lehnt eine Konstruktion von Gruppeneigenschaften „der Frauen“ oder „der Männer“ ab und entzieht Gleichstellungspolitik damit auf gewisse Weise die Handlungsgrundlage (vgl. Knapp 2011, S. 74). Auf der Basis dieser vermeintlich eindeutigen theoretischen Zuordnung gibt es viele Vertreter*innen, die eine „Ungleichzeitigkeit und Ungleichartigkeit von Theorie und Praxis“ (Smykalla 2010, S. 94) konstatieren, bei der Gleichstellung ein Geschlechtersystem reproduziere, das die Geschlechtertheorie dekonstruieren wolle (vgl. ebd.).

Kühl argumentiert in diesem Zusammenhang¹, dass „alle Disziplinen, die sich einen gesamtgesellschaftlichen Fokus leisten [...] zwar wissenschaftliche Autonomie für sich beanspruchen, ein Status als Profession wird ihnen in der modernen Gesellschaft aber nicht zugestanden“ (Kühl 2003, S.12). Er gibt als Erklärungsansatz für die Trennung von Theorie und Praxis die Trivialisierungsthese an, bei der Wissenschaft und Praxis zwei unterschiedliche Systeme darstellen, deren Regeln, Strukturen und Rationalitäten sich unterscheiden, sodass theoretisches Wissen in der Praxis „regelrecht kleingearbeitet wird“ (Kühl 2003, S. 13). Im Gegensatz zu Reflexionstheorien, wie beispielsweise Jura, entwickelten Disziplinen mit gesamtgesellschaftlichem Blickwinkel keine Professionsbildung, da sie sich nicht auf ein einziges Funktionssystem beschränkten (vgl. Kühl 2003, S. 12f.). Jedoch sieht Kühl trotz fehlender Professionsbildung eine Chance für eine Zusammenkunft von Theorie und Praxis: dort, wo sich die Disziplin „moderierend oder aufklärend zu unterschiedlichen Selbstbeschreibungen in Beziehung setzen kann“ (Kühl 2003, S. 16).

¹ Kühl stellt seine Überlegungen für die Soziologie an, aufgrund des gesamtgesellschaftlichen Fokus der Geschlechterforschung lassen sich seine Gedanken über Soziologie aber gut auf die hier zu interessierende Disziplin übertragen.

An diesem Punkt möchte diese Arbeit ansetzen: Es wird der Frage nachgegangen, welche Schwierigkeiten im Theorie-Praxis-Transfer zwischen Gleichstellungspraxis und Geschlechtertheorie entstehen und wie diese ausgestaltet sind. Dabei wird der Fokus auf kommunale Gleichstellungsarbeit gelegt, da diese überall in Deutschland in kleinen sowie großen Städten vertreten ist und damit (zumindest theoretisch) eine gewisse Wirkmacht bezüglich Gleichstellung hat. Darüber hinaus besteht in kommunalen Gleichstellungsstellen die Möglichkeit oder auch Schwierigkeit, die drei genannten Arten des Geschlechterwissens in Einklang zu bringen.

Im ersten Kapitel soll die hier bereits skizzierten Unterschiedlichkeiten der Geschlechtertheorie und der Geschlechterpraxis ausgeführt werden. Dazu zählen die historische Einordnung der Institutionalisierungsprozesse von Gleichstellung und Geschlechterforschung, die Abspaltung von Frauenbewegung und Frauen- und Geschlechterforschung und die Gegenüberstellung der Differenztheorie und des Konstruktivismus als Streitpunkt zwischen Praxis und Theorie. Hierbei soll genauer geprüft werden, ob eine eindeutige Zuordnung von Praxis als differenztheoretisch und Theorie als konstruktivistisch erfolgen kann und sollte, wobei hier bereits angedeutete wissenssoziologische und professionssoziologische Ansätze miteingebunden werden, die auch noch genauer darauf eingehen, ob Theorie und Praxis überhaupt zusammengeführt werden sollten/müssten. Darüber hinaus werden verschiedene Theorieströmungen des Konstruktivismus angeführt und als Grundlage für die folgenden Kapitel herangezogen.

Daraufhin werden die rechtlichen Grundlagen der Gleichstellung dahingehend geprüft, inwiefern sie sich mit einer konstruktivistischen Denkweise vereinen lassen. Als wichtigste Gesetze werden hier das Grundgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das jeweilige Landesgleichstellungsgesetz und kommunale Verordnungen geprüft. Im Zuge dieser Rechtsanalyse werden in einem Unterkapitel Überlegungen über die Bedeutung der Personenstandsgesetzänderung für die konstruktivistische Gleichstellung angestellt.

Im weiteren Verlauf der Arbeit soll die vergeschlechtlichte Organisation der Verwaltung als erster Angriffspunkt der kommunalen Gleichstellungspolitik analysiert werden. Das Kapitel geht der Frage nach, wie die Verwaltung als Organisation funktioniert und welches Geschlechterwissen ihrer Logik inhärent ist. Daran anschließend werden die zwei meistverwendeten Implementierungsstrategien für Gleichstellung *Gender Mainstreaming* und *Diversity Management* auf ihr konstruktivistisches Potential hin analysiert.

Abschließend werden die Rahmenbedingungen der Arbeit von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten untersucht und hinsichtlich der bisherigen Erkenntnisse aus organisationssoziologischer und rechtlicher Sicht betrachtet. Dabei werden die Möglichkeiten von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, ihre Qualifizierung sowie ihre Aufgabenbereiche analysiert und mit konstruktivistischer Geschlechtertheorie in Einklang gebracht.

2 Analyse des Theorie-Praxis-Verhältnisses aus historischer, professions- und wissenssoziologischer sowie konstruktivistischer Perspektive

Im Folgenden wird das Verhältnis zwischen Geschlechtertheorie und Gleichstellungsarbeit analysiert. Dafür wird zunächst auf die historischen Entwicklungen und Institutionalisierungen der beiden Bereiche eingegangen. Daran anknüpfend wird Gleichstellung als Profession betrachtet und professionssoziologisch eingeordnet. Anschließend erfolgt eine Erläuterung des Zusammenhangs von Konstruktivismus und Gleichstellungsarbeit und Geschlechtertheorie sowie einer Darlegung zweier prägender konstruktivistischer Ansätze. Schließlich erfolgt eine wissenssoziologische Betrachtung der Transferproblematik zwischen Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis.

2.1 Historische Entwicklungen von Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit

Das Verhältnis von Geschlechterforschung² und Gleichstellungsarbeit wird mittlerweile von Plöger/Riegraf als ein „unsystematisches, unbewusstes, unreflektiertes, unentschiedenes ‚Nebeneinander‘“ (Plöger/Riegraf 2009, S. 9) bezeichnet. Zu Beginn der Geschlechterforschung und der Gleichstellungsarbeit steht allerdings ein gemeinsamer Ursprung in der Frauenbewegung, die ihren Anfang in der Studierendenbewegung der 1960er hatte. Diese Studierendeninitiativen innerhalb der BRD hatten sich zwar gegen „mangelnde Freiheitrechte der Einzelnen, gegen doppelte moralische Standards und gegen einen autoritären Staatsapparat gerichtet“ (Biermann 2009, S. 114), blendeten jedoch Geschlechterverhältnisse vollkommen aus. Die in zweite Reihe gestellten Frauen grenzten sich Ende der 1960er Jahre ab und organisierten sich in eigenen Gruppen und Aktionen. Im Zuge der Neuen Sozialen

² Historisch bedingt wird in den ersten Kapiteln dieser Arbeit häufig von „Frauenforschung“ oder „Frauen- und Geschlechterforschung“ gesprochen, da unter dem Begriff „Frauenforschung“ in den 1970er und 1980er Jahren geschlechterbezogene Forschung mit einem Fokus auf der Frau und ihren Lebensrealitäten gefasst wurde (vgl. Kahlert 2017, S. 140). Der Begriff Geschlechterforschung wird seit den 1990er Jahren als Schirmbegriff für verschiedene Forschungsströmungen zu geschlechterbezogenen Fragen verstanden (vgl. ebd.). Da mit den unterschiedlichen Begrifflichkeiten inhaltliche Unterschiede einhergehen und um den historischen Kontext nicht zu verfremden, wurden die Begrifflichkeiten beibehalten.

Bewegungen bildete sich Anfang der 1970er Jahre die zweite Frauenbewegung³, die den gemeinsamen Ausgangspunkt von Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik darstellte (vgl. Meuser/Riegraf 2010, S. 189). Die zweite Frauenbewegung setzte sich mit Themen wie der Strafbarkeit von Schwangerschaftsabbrüchen, Vergewaltigungen innerhalb und außerhalb der Ehe sowie der Vermarktung des weiblichen Körpers auseinander (vgl. Biermann 2009, S. 114).

Die erste sowie die zweite Phase (ab Mitte der 1970er Jahre) der zweiten Frauenbewegung waren von der entschiedenen Abspaltung von männlich etablierten Institutionen und in der Konsequenz in der Gründung autonomer Frauenräume geprägt. In diesen Anfangsphasen der Frauenbewegung deuteten sich bereits erste konstruktivistische Ansätze an, die auf die Definition des Weiblichen abzielten und nach einer Vorstellung von Weiblichkeit suchten, die der Vielfältigkeit von weiblichen Menschen gerecht wurde. Dabei wurden Annahmen gegenüber Frauen, der Weiblichkeit an sich und hinsichtlich der Unterschiede zwischen den Geschlechtern abgewiesen, da sie als stereotype Erschaffungen der Männerwelt angesehen wurden, die die Frau auf eine Rolle „des Anderen“ und des Vergeschlechtlichten reduzierten (vgl. ebd., S. 116). Die dritte Phase (ca. ab der 1980er Jahre) zeichnete sich dann durch eine zunehmende Institutionalisierung, d.h. eine Etablierung von in der Frauenbewegung wichtigen Themen in Politik und Wissenschaft, aus (vgl. ebd., S. 129f.).

2.1.1 Die Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung

Durch zunächst autonome Seminare und außeruniversitäre Projekte erarbeiteten sich Akteur*innen der Frauenbewegung allmählich und nicht unumstritten einen Platz in der Wissenschaft (vgl. Metz-Göckel 2010, S. 896). In den 1980er Jahren wurden vereinzelt Professuren, Koordinierungsstellen und Weiterbildungsangebote der Frauenforschung eingerichtet; es konnte von einer Institutionalisierung, d.h. einer „Verstetigung, Sichtbarmachung und Absicherung der Frauen- und Geschlechterforschung als Lehr- und Forschungsgebiet im Wissenschaftssystem“ (Metz-Göckel 2010, S. 895), gesprochen werden. In dieser Anfangsphase der Institutionalisierung waren Frauenforschung und Frauenbewegung eng verknüpft, sodass Themen wie sexuelle Gewalt, Lohn für Hausarbeit oder Paragraf 218 des Strafgesetzbuches im Fokus der Forschung standen (vgl. Meuser/Riegraf 2010, S. 191). Zentral

³ Die erste Welle der Frauenbewegung wird um 1900 datiert und beschäftigte sich hauptsächlich mit der Gleichheit aller Menschen und den Gedanken der Französischen Revolution. Sie teilte sich in eine proletarische und eine bürgerliche Bewegung. Die zweite Welle der Frauenbewegung fand ca. ab der 1960er Jahre bis 2000 statt und fokussierte sich auf die Selbstbestimmung der Frau und die Teilhabe innerhalb der Politik. Die dritte Welle der Frauenbewegung kann ab dem 21. Jahrhundert festgestellt werden und zeichnet sich durch Ausdifferenzierung aus und ist dem Postmodernismus zuzuordnen (vgl. von Bargen 2018, S. 1ff.).

für die Frauenforschung war von Beginn an außerdem eine wissenschaftskritische Sichtweise, die den androzentrischen Blick der bisherigen Forschungen entlarvte (vgl. Maihofer 2009, S. 65). Zur Anfangszeit der Frauenforschung sprachen sich Wissenschaftler*innen wie Maria Mies stark für eine politisch-verwobene Forschung aus, die eine explizite Parteilichkeit der Wissenschaftler*innen beinhaltete: Frauenforschung bedeute, „dass sich engagierte Frauen im Hochschulbereich mit der gesellschaftlichen Unterdrückung der Frauen insgesamt so beschäftigen, dass sie auf eine Aufhebung der Unterdrückung hinwirken“ (zitiert nach Behnke/Meuser 1999, S. 19). Der Fokus der Frauenforschung lag demnach zunächst einerseits auf einer radikalen Wissenschaftskritik, andererseits auf der Untersuchung der gesellschaftlichen Situationen von Frauen mit dem Zweck, die Lebenssituation von selbigen zu ändern (vgl. Maihofer 2009, S. 66).

Im Laufe der 1980er Jahre verschob sich die theoretische Perspektive der Frauenforschung weg von der Frau als alleinigem Forschungsgegenstand hin zu einer Geschlechterverhältnisforschung (vgl. ebd.). Mit der Entstehung der Männlichkeitsforschung erweiterte sich der Blick vom Geschlechterverhältnis zwischen Mann und Frau um das Geschlechterverhältnis innerhalb von Männlichkeit (vgl. ebd., S. 68f.). In einer darauffolgenden Phase, die Maihofer als Entwicklung zur „Geschlechtsforschung“ (ebd., S. 69) beschreibt, wurde Geschlechtlichkeit per se als Forschungsgegenstand bedeutend. Diese Entwicklung ist eng mit der theoretischen Perspektive des Konstruktivismus, also der grundlegenden Erkenntnis, dass Geschlecht eine soziale Konstruktion ist, verbunden, die in ihren verschiedenen Theorieströmungen im vierten Kapitel dieser Arbeit genauer betrachtet wird. Daran anknüpfend verwarf die Frauenforschung die bis dahin verwendete Unterscheidung zwischen *sex* als biologischem und *gender* als sozialem Geschlecht im Zuge des Konstruktivismus (vgl. ebd., S. 71). Auch rückte der „konstitutive Zusammenhang zwischen Geschlecht und Heterosexualität“ (ebd.) in den Blickwinkel der Untersuchungen und die Queer Studies wurden zu einem wichtigen Teil der Geschlechterforschung. In gleicher Linie stehen die Erkenntnisse der postkolonialen Theorie, die den Zusammenhang von Differenzkategorien wie Hautfarbe, Klasse, sexuelle Orientierung und Geschlecht genauer hinterfragen und eine Verflechtung dieser Aspekte betonen. Diese Phänomene sind unter dem Terminus Intersektionalität bekannt (vgl. ebd., S. 71f., auch Crenshaw 1991). Maihofer beschreibt, dass Geschlechterforschung derzeit bei der „grundlegenden Infragestellung von Geschlecht“ (Maihofer 2009, S. 73) angekommen sei, die sich damit beschäftigt, warum Geschlecht als strukturierendes Element der Gesellschaft fungiert und welche Bedeutungen damit

einhergehen. Dabei ginge die der Frauenforschung inhärente Patriarchatskritik nicht verloren, die Kritik ziele nun eher auf „Geschlecht als zentrale[s] gesellschaftliche[s] Organisations- und Herrschaftsprinzip“ (ebd.). Durch diese hier kurz skizzierte Entwicklung der Frauenforschung zur Geschlechterforschung erfolgte eine Distanzierung zwischen Frauenbewegung und Forschung (vgl. Metz-Göckel 2010, S. 899). Nach den anfänglichen Ansprüchen an Frauenforschung als Wissenschaft für die Frauenbewegung, die ihre Erkenntnisse in den Dienst der politischen Bewegung legen sollte, löste sich die Geschlechterforschung im Laufe ihrer Ausdifferenzierung und zunehmenden Akademisierung allmählich von dieser Vorstellung (vgl. Meuser/Riegraf 2010, S. 191). Mehr noch: durch die Professionalisierung der Geschlechterforschung seien die theoretischen Diskussionen der Disziplin auf einem Niveau angekommen, auf dem „ihre politische Relevanz zumindest nicht mehr unmittelbar erkennbar ist“ (ebd.). Das bedeutet demnach eine grundlegende Veränderung im Verhältnis zwischen Frauenbewegung und Wissenschaft, weg von einem gemeinsamen Ursprung hin zu unterschiedlichen Ansatzpunkten und Relevanzen.

2.1.2 Die Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik

In den 1970er Jahren verstand sich die Frauenbewegung als autonom und rebellierte dementsprechend gegen „etablierte parteipolitische Strategien, eingefahrene Willensbildungs-, Entscheidungs- und Aushandlungsprozesse und vorherrschende staatliche Regulierungen“ (Meuser/Riegraf 2010, S. 192). Gezielter Rechtsbruch wurde als Mittel eingesetzt, um geltende Normen und Werte herauszufordern, wie beispielsweise die Weigerung von Beschäftigten in Frauenhäusern, betroffene Frauen als Sozialhilfefälle einzustufen und die Forderung nach der rechtlichen Belangung der gewalttätigen Ehemänner. Ende der 1970er Jahre und Anfang der 1980er Jahre veränderte sich die ablehnende Überzeugung gegenüber dem staatlichen patriarchalgeprägten System in Teilen der Frauenbewegung und eine Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik begann (vgl. ebd.) Die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik erfolgte vom „integrativen Flügel“ (Cordes 2010, S. 926f.) der Frauenbewegung, der die Überzeugung vertrat, dass sich patriarchale Strukturen nur durch Veränderung von innen heraus durchbrechen lassen. Kritik daran kam vom „autonome[n] Flügel“ der Frauenbewegung (ebd.), da seiner Meinung nach die Unabhängigkeit der feministischen Politik durch eine Institutionalisierung verloren ginge. Nach Cordes verlief die Institutionalisierung der Gleichstellung Ende der 1970er/Anfang der 1980er Jahre in drei Schritten: zuerst bestand sie aus dem Engagement von Frauen in Parteien, Verbänden, Gewerkschaften und weiteren Vereinigungen und ihrem Bemühen um Macht und Einfluss in diesen Bereichen, zweitens

spielte die Etablierung von Gleichstellungspolitik auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene eine wichtige Rolle und schließlich war die Einrichtung von Gleichstellungsstellen und -beauftragten als Durchsetzungsinstanzen von Gleichstellungspolitik bedeutend für die Institutionalisierung (vgl. ebd.). Nach ersten vereinzelt Gleichstellungsstellen in Hamburg oder Köln, ist institutionalisierte Gleichstellung mittlerweile auf vielen Ebenen der Gesellschaft etabliert und rechtlich verankert: Auf Bundesebene im BMFSFJ, in den Bundesländern in Mischministerien, in Kommunen durch kommunale Gleichstellungsstellen, im öffentlichen Dienst und in Hochschulen durch Gleichstellungsbeauftragte. Nicht rechtlich verankert, aber dennoch zum Teil freiwillig implementiert ist Gleichstellungsarbeit in der Privatwirtschaft (vgl. ebd.). Diese gesetzliche sowie freiwillige Verankerung ist auf die Implementierungsstrategien *Gender Mainstreaming* und *Diversity Management* zurückzuführen, die im 7. Kapitel dieser Arbeit näher betrachtet werden. An dieser Stelle sei nur erwähnt, dass die Bundesrepublik sich mit Unterzeichnung des Amsterdamer Vertrags von 1997 im Rahmen von EU-Verhandlungen zur Einführung von *Gender Mainstreaming* verpflichtete (Meuser/Riegraf 2010, S. 198). Thematisch zielt Gleichstellungsarbeit auf eine Gleichbehandlung im Feld der Erwerbsarbeit ab (vgl. ebd. S. 194). Dazu zählt beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Förderung von Frauen in männerdominierten Branchen oder die Erhöhung von Frauenanteilen in Führungspositionen (vgl. Cordes 2010, S. 927). Durch den Anspruch von Gleichstellungspolitik, kulturelle Werte und Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen, stößt sie immer wieder auf Widerstände. Insbesondere hinsichtlich Quotenregelungen entfachen häufig Diskussionen um die Ungerechtigkeit einer Quotierung qua Geschlecht (vgl. Meuser/Riegraf 2010, S. 194). Daran anknüpfend steht die Feststellung Cordes', dass alle Gleichstellungsbeauftragten „in ihren Rechten und Möglichkeiten zumeist so ausgestaltet sind, dass sie nicht allzu viel an Veränderungen bewirken können“ (2010, S. 927), sodass die stark umstrittene Veränderung einer Grundordnung der Gesellschaft – der Geschlechterordnung – institutionell möglichst eingegrenzt wird. Entsprechend ernüchternd lautet das Urteil in der Literatur bezüglich Gleichstellungsstellen: „Die Frauengleichstellungspolitik hat es nicht geschafft, die systemische Logik, die der Gleichstellungsgesetzgebung zugrunde liegt, sowie einen kollektivitätsorientierten Gerechtigkeitsdiskurs neben der Logik der Individualgerechtigkeit in den Organisationen zu verankern“ (Meuser/Riegraf 2010, S. 196).

2.2 Professionssoziologische Sicht auf das Verhältnis von Theorie und Praxis

Die Frage nach dem Verhältnis von Theorie und Praxis stellt sich nicht nur für die Geschlechterforschung, sondern auch für andere Disziplinen wie die Soziologie. Stefan Kühl

(2003) erläutert anhand von Luhmanns Systemtheorie, warum ein Transfer von soziologischem Wissen in die Praxis schwierig ist. Demnach arbeite die Soziologie in einer funktionalen Differenzierung Fremdbeschreibungen zu Teilsystemen heraus, während andere Disziplinen wie beispielsweise Rechtswissenschaft sich als Reflexionstheorien Selbstbeschreibungen des eigenen Systems erarbeiten. Hierbei entstehe das Problem des Theorietransfers: Soziologie sei aus dieser Perspektive „die Reflexionstheorie der Gesamtgesellschaft“ (Kühl 2003, S. 9), die Fremdzuschreibungen zu anderen Funktionssystemen anfertigt, die die adressierten Systeme jedoch nur ungern aufnehmen. Dabei stehe eine Fremdbeschreibung gegen eine Selbstbeschreibung „und damit eine mehr oder minder respektlose Sicht gegen eine mehr oder minder systemloyale“ (zitiert nach Kühl 2003, S. 10). Die gesamtgesellschaftliche Perspektive, die Kühl für die Soziologie ausmacht, findet sich auch bei der Geschlechterforschung wieder: durch den meist interdisziplinären Ansatz betrachten Geschlechterforscher*innen Zusammenhänge von Geschlecht in allen gesellschaftlichen Bereichen (vgl. Universität Bielefeld 2020, S. 1).

Kühl argumentiert in diesem Zusammenhang weiter, dass „alle Disziplinen, die sich einen gesamtgesellschaftlichen Fokus leisten [...] zwar wissenschaftliche Autonomie für sich beanspruchen, ein Status als Profession [...] ihnen in der modernen Gesellschaft aber nicht zugestanden [wird]“ (Kühl 2003, S.12). Der Begriff der Profession ist in der Betrachtung eines Theorie-Praxis-Transfers zentral und spielt insbesondere im Zusammenspiel von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung eine große Rolle.

2.2.1 Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit

Meuser (2005) spricht von einem Gestaltwandel der Gleichstellungspolitik, der sich mit der Einführung neuer Implementierungsstrategien bezüglich Gleichstellung wie *Gender Mainstreaming* und *Diversity Management* vollzogen habe. *Gender Mainstreaming* habe durch erhöhte Nachfrage nach *Gender-Expertise* einen Professionalisierungsprozess von Geschlechterpolitik angestoßen, der vor der Implementierung dieser Strategie nicht stattgefunden habe (Meuser 2005, S. 3203ff.). Meuser identifiziert neben Professionalisierungstendenzen aber auch eine Ökonomisierung bezüglich der Begründung von Gleichstellungspolitik, was zu einer markt- bzw. betriebswirtschaftlichen anstelle einer geschlechtertheoretischen Orientierung von Gleichstellung führen könne (vgl. ebd.; Riegraf/Vollmer 2014, S. 33). Dabei bleibe jedoch fraglich, ob diese Professionalisierungsprozesse tatsächlich in eine Profession münden (vgl. ebd., S. 3202). Um zu verstehen, welche Bedeutung diese hier angerissene Debatte für den Zusammenhang von

Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit hat, wird im Folgenden der Begriff der Profession und damit zusammenhängende Theoriemodelle näher erläutert.

Es gibt verschiedene professionssoziologische Ansätze, die untereinander variieren, weswegen eine einheitliche Definition eines Professionsbegriffs nicht existiert (vgl. Vollmer 2017, S. 27). In dieser Arbeit wird mit folgender Definition gearbeitet: Eine Profession sei eine „Weiterentwicklung von Berufen [...], die eine spezifische akademische Ausbildung voraussetzen, sich durch besondere Erwerbs-, Qualifikations- und Kontrollchancen auszeichnen und deshalb oft ein ausgeprägtes Sozialprestige genießen“ (ebd., S. 21f.). Trotz der Vielfältigkeit der professionssoziologischen Ansätze, lassen sich einige Grundkriterien und häufig herangezogene Rahmenbedingungen ausmachen. Dazu zählen die Existenz eines „gesellschaftlich relevante[n] Problembereich[s] mit einem dazugehörigen Handlungs- und Erklärungswissen“ (Vollmer/Mosel 2014, S. 104), ein gesellschaftlicher Zentralwert, eine akademische Spezialausbildung, die die exklusive Besetzung eines Wissensbereichs sichert inklusive einem Zertifikat, ein Berufsverband oder eine berufsständische Vertretung (vgl. Vollmer 2017, S. 27). Dabei kristallisieren sich insbesondere (Expert*innen-)Wissen und Autonomie als Professionsmerkmale heraus, wobei das Expert*innenwissen die Autonomie der Profession bedingt. Eine Abgrenzung zu anderen Berufsgruppen könne nur durch eine besondere Expertise erreicht werden und nur durch diese könne eine alleinige Zuständigkeit für ein spezifisches Themenfeld beansprucht werden. Ohne wissenschaftliche Erkenntnisse sei diese Beanspruchung von Kompetenz und Zuständigkeit nicht möglich, da eine Abgrenzung zu Lai*innen erfolgen müsse, die sich erforderliches Wissen und Kompetenzen nicht ohne Weiteres aneignen können (vgl. Vollmer/Mosel 2014, S. 104f.). Expert*innenwissen setze sich aus akademischen sowie Berufswissen zusammen, wo Berufserfahrungen und Problemlösungs- und Deutungswissen mit hineinspielen. Neben Autonomie und Expert*innenwissen sei darüber hinaus eine Klient*innenorientierung als drittes Merkmal konstituierend für eine Profession (vgl. Vollmer 2017, S. 28). Schütze fasst zusammen, eine Profession sei demnach ein „von der alltäglichen Laienwelt, aber auch von anderen Expertensinnwelten relativ abgegrenzter Orientierungs- und Handlungsbereich, in welchem sowohl wissenschaftlich als auch praktisch ausgebildete Berufsexperten gesellschaftlich lizenzierte Dienstleistungen für ihnen per gesellschaftlichem Mandat anbefohlene Klienten bzw. Abnehmer vollbringen“ (Schütze 1992, S. 135). Diese hier skizzierten drei Hauptmerkmale lassen sich aus traditionellen Professionsüberlegungen wie der funktionalistischen, machttheoretischen,

interaktionstheoretischen und systemtheoretischen Sichtweise herausarbeiten (vgl. Nigg-Gellrich 2008, S. 15ff.).

Legt man die Kriterien traditioneller professionssoziologischer Konzepte an Gleichstellungsarbeit an, wird schnell deutlich, dass einige Merkmale nicht auf dieses Berufsfeld zutreffen. Bezüglich des Expert*innenwissens sei anzumerken, dass es keine standardisierte Ausbildung für Gleichstellungsbeauftragte gibt (vgl. Nigg-Gellrich 2008, S. 15), demnach also „keine gemeinsame Wissensbasis“ (Vollmer/Mosel 2014, S. 105) vorhanden sei. Darüber hinaus sei bei Gleichstellungsarbeit keine Autonomie gegeben, da Gleichstellungsbeauftragte Angestellte der Verwaltung bzw. Organisation sind und dadurch keine Abgrenzung zu dieser bewerkstelligen können (vgl. Nigg-Gellrich 2008, S. 17). Des Weiteren mangle es der Gleichstellungsarbeit aus traditionell-professionssoziologischer Sicht an Klient*innenorientierung. Die ehemalige Frauenbeauftragte Schlaeit-Beck sagt dazu: „Bei der Tätigkeit einer Frauenbeauftragten handelt es sich nicht um einen beratenden oder pädagogischen Ansatz zur Betreuung von diskriminierten Frauen⁴, sondern um eine Managementaufgabe auf der Führungsebene einer Kommunalverwaltung zur Schaffung geschlechtergerechter Strukturen“ (2004, S. 74), was Nigg-Gellrich als eine Distanzierung von individueller Klient*innenarbeit versteht (2008, S. 19). Aus dieser Nichterfüllung essenzieller Kriterien wird nicht nur für den Gleichstellungsbereich, sondern auch für neuere Berufe wie die Sozialarbeit, den Journalismus oder die Erwachsenenbildung der Schluss gezogen, dass diese lediglich als Semi-Professionen eingestuft werden können (vgl. Riegraf/Vollmer 2014, S. 39). Jedoch stößt die Anlegung des traditionellen Professionsverständnisses an moderne Berufe auf Kritik, da eben traditionelle Professionen die Grundlage für dieses Professionsverständnis sind und eine direkte Übertragung auf moderne Berufe nicht möglich sei. Zum Beispiel könne eine umfassende Autonomie für ein Berufsfeld nur selten erreicht werden (vgl. Vollmer/Mosel 2014, S. 105). Darüber hinaus bedeute der Fokus auf Klient*innenorientierung einen Ausschluss zahlreicher moderner Berufe. Vollmer und Mosel argumentieren, dass der traditionelle Professionsbegriff die veränderte soziale Wirklichkeit der Organisation von Arbeit nicht mehr abbilden kann, woraus aber nicht der Schluss gezogen werden müsse, dass es grundsätzlich keine neuen Professionen mehr gebe (vgl. ebd., S. 105f.). Als Lösungsansatz wird ein prozesstheoretisches Modell von Hartmann

⁴ In dieser Arbeit werden die Begriffe „Frauen“ und „Männer“ benutzt, da die zitierte bzw. paraphrasierte Person sie verwendet. Ansonsten wurde angesichts des Schwerpunkts dieser Arbeit auf Konstruktivismus darauf geachtet, diese Formulierungen möglichst zu vermeiden, um so keine binäre Vorstellung von Geschlecht zu reproduzieren.

herangezogen, der die Prozesshaftigkeit einer Verberuflichung und Professionalisierung anstelle einer festen Zuschreibung anhand bestimmter Kriterien untersucht (vgl. ebd.). Die zwei zentralen Dimensionen des prozesstheoretischen Modells sind „Wissen“ und „soziale Orientierung“. Bei der Wissensdimension spricht Hartmann auch von Verwissenschaftlichung, da hier eine „kausale Wissensdifferenzierung nach ursächlichen und abhängigen Wissenselementen“ (Nigges-Gellrich 2008, S. 29) vollzogen werde. Dabei gehe eine zunehmende Orientierung an Forschungsergebnissen einher, bei der die Systematisierung des Wissens nicht innerhalb der Ausbildung, sondern durch stetige Anwendung Platz findet, wodurch veraltetes Wissen durch neues, aus Forschungsergebnissen produziertes Wissen ersetzt wird (vgl. ebd.). Die Dimension der sozialen Orientierung bezieht sich auf eine „zunehmende Ausrichtung und ein wachsendes Bewusstsein gegenüber der (eigenen) beruflichen Leistung für die Gesellschaft“ (Vollmer/Mosel 2014, S. 106). Damit einher gehe eine explizite Gesellschaftsausrichtung und eine Entwicklung eines Sozialdienstverständnisses des eigenen Berufs (vgl. Nigges-Gellrich 2008, S. 29). Diese prozesstheoretische Perspektive auf Profession schafft eine Grundlage für die Analyse von Gleichstellungsarbeit als Profession: das Merkmal der sozialen Orientierung, also einer Gesellschaftsausrichtung scheint mit dem höheren Ziel der Gleichstellung der Geschlechter erreicht zu sein (vgl. Vollmer/Mosel 2014, S. 107). Dahingegen steht die Dimension des Wissens, bei der in der Gleichstellungsarbeit als Profession eine Nähe zu Wissenschaft und Forschung gefordert wird. Die Wissenschaft, die der Gleichstellungsarbeit eine Grundlage für ihre Arbeit bietet, ist die institutionalisierte Frauen- und Geschlechterforschung (vgl. Vollmer 2016, S. 58), da sie „abstraktes und ursächliches Wissen zur Verfügung stellt“ (Vollmer/Mosel 2014, S. 107). Jedoch mangle es derzeit an einer Strategie, „die Inhalte theoretischen Geschlechterwissens für die Gleichstellungspraxis konkret nutzbar zu machen, um daraus wiederum ein einheitliches Profil von praxisbezogenem Wissen und entsprechenden Handlungskompetenzen zu entwickeln“ (ebd.). Insgesamt lässt sich also sagen, dass in der Gleichstellungsarbeit durchaus Professionalisierungsprozesse stattfinden, diese jedoch sehr langsam voranschreiten (vgl. Riegraf/Vollmer 2014, S. 43; vgl. Meuser 2006).

2.2.2 Unterschiedlichkeit Wissenschaft und Gleichstellung

Sabine Hark (2009) umschreibt die Unterschiedlichkeit von Gleichstellung und Wissenschaft folgendermaßen: „die Logik von Gleichstellungspolitik ist Interesse, während die Logik von Wissenschaft Wahrheit ist. Der Modus von Politik ist Handeln, während der Modus von Wissenschaft der des Zweifels ist“ (S. 101). Dadurch wird deutlich, dass sich das bezugsrelevante System der Wissenschaft vom System der Gleichstellung erheblich

unterscheidet. Insbesondere hinsichtlich der Dekonstruktion von Geschlecht hat dies unweigerliche Konsequenzen: In der Wissenschaft ist es gefordert, zu hinterfragen und genauer zu untersuchen, ob Geschlecht eine nützliche Kategorie ist, in der weiterhin gedacht werden sollte. Auch wenn die Dekonstruktion selbst in dieser Eigenlogik der Wissenschaft nicht immer gelingt und Reproduktionen von Geschlecht stattfinden, ist das grundsätzliche Hinterfragen von als gegeben Angesehenem sinn- und zweckorientiert. In der Gleichstellungsarbeit besteht dieser Anspruch nach Hinterfragung nicht, sondern sie erfordert die Kooperation in vorhandenen Strukturen und muss damit „reifzieren, um destruieren zu können“ (ebd.). Die Handlungsorientierung der Politik steht dem Zweifel der Wissenschaft gegenüber, wenn Erstere Geschlechterunterscheidung betonen muss, um Ungleichheiten aufzuweisen und Maßnahmen hiergegen ergreifen zu können und die Zweitere im Konstruktivismus die Geschlechterunterscheidung abschafft. Kurz gesagt muss die Gleichstellung die Omnirelevanz der Geschlechterunterscheidung betonen, während die Wissenschaft an genau jener zweifeln muss (vgl. ebd., S. 102). Sabine Hark fasst zusammen: „Suchen die einen in allen sozialen Bereichen nach Unterschieden und Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, bezweifeln die anderen, ob sich theoretisch begründet und empirisch sachhaltig überhaupt von den Frauen und den Männern als Kollektiven sprechen lässt“ (ebd.).

Nina Degele (2005) argumentiert, *Gender Studies* und *Gender Mainstreaming* unterscheiden sich vornehmlich in ihren Zielen, da die Wissenschaft „Reflexion, Wahrheitsfindung und Verunsicherung“ (S. 81) erreichen möchte und die Gleichstellungspraxis „Empowerment als Erweiterung von Gestaltungsmöglichkeiten und Machtgewinn“ (ebd.). Des Weiteren bestehe für die Gleichstellungspolitik durch eine radikale Dekonstruktion des Geschlechts die Problematik, dass Politik auf die Mobilisierung von Gruppen abzielt, die mit dem Konstruktivismus abgeschafft werden sollen (vgl. ebd., S. 82). Geschlechterforschung habe nach Degele drei Grundkomponenten: Erstens das Geschlecht als Forschungsfokus, zweitens die Problematisierung von Geschlechterverhältnissen hinsichtlich Ungleichheit und Ungleichartigkeit und drittens das Verständnis dieser Verhältnisse als nicht „natürlich“⁵, aber veränderlich (vgl. ebd., S. 93). Die Veränderlichkeit des letzten Punktes bietet Raum zu gleichstellungspolitischem Handeln und eint die Forschung mit der Gleichstellungspolitik (vgl. ebd.).

⁵ „natürlich“ steht in dieser Arbeit stets in Anführungszeichen, da es ein Kernanliegen des Konstruktivismus ist, sich mit der Hinterfragung der „Natürlichkeit“ zu befassen und diese zu dekonstruieren (siehe Kapitel 4).

2.3 Konstruktivismus als besonderer Streitpunkt zwischen Gleichstellung und Geschlechtertheorie

Als besonderer Streitpunkt zwischen Gleichstellung und Geschlechtertheorie gilt das Verständnis von Geschlecht. Dabei stehen sich drei Ansätze gegenüber und scheinen unvereinbar zu sein: ein essentialistisches Differenzkonzept, Strategien der Gleichheit und konstruktivistische Theorien. Dabei werden im Allgemeinen Differenz- sowie Gleichheitstheorien Gleichstellungspraktiker*innen zugeschrieben und Konstruktivismus Geschlechtertheoretiker*innen zugeordnet (vgl. Klann-Delius 2005, S. 72ff.). Ob eine derartige Zuteilung sinnvoll ist, wird im Folgenden zu klären sein.

2.3.1 Differenz und Gleichheit

Die Ansätze der Differenz und der Gleichheit zählen zu den Klassikern der feministischen Theorie (vgl. Nentwich 2004, S. 20). Der differenztheoretische Ansatz folgt der Annahme, dass grundlegende Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen, sie sich durch unterschiedliche Lebenswelten gravierend unterscheiden und „natürlich“ verschieden sind (vgl. ebd.). Bei einem Gleichstellungsansatz mit Grundlage auf Differenz zwischen den Geschlechtern steht im Fokus, dass die Verschiedenheiten der zwei Geschlechter ernstgenommen werden und jeweils eigene Relevanz haben. Aus dieser Sichtweise sollten sich Frauen nicht an ein männlich dominiertes Normen- und Regelsystem anpassen, sondern in ihrer eigenen, weiblichen Lebensrealität bewegen, die als ebenbürtig mit der männlichen angesehen wird. In diesem Sinne sollten aus differenztheoretischer Perspektive keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern abgebaut, sondern Unterschiedliches unterschiedlich behandelt werden (vgl. ebd.). Als differenztheoretische Gleichstellungsmaßnahme gilt beispielsweise ein Verweis auf einen perfekt zum Management passenden weiblichen Führungsstil als Argument für eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen (vgl. Knapp 2011, S. 73). Kritik am differenztheoretischen Ansatz bezieht sich einerseits auf die Verfestigung von geschlechtsspezifischen Vorstellungen von Arbeitsteilung und Kompetenzverteilung und andererseits auf die Fortschreibung stereotyper Geschlechtsvorstellungen, da durch diesen Ansatz Weiblichkeit glorifiziert und dadurch die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zementiert werden (vgl. Nentwich 2004, S. 22).

Im Kontrast zum Differenzansatz steht der Gleichheitseinsatz, der darauf abzielt, Chancengleichheit für Männer und Frauen zu erzielen. Diese Perspektive führt geschlechtliche Unterschiede auf verschiedene Sozialisationen zurück und setzt sich zum Ziel, diese sozialisierten Verschiedenheiten zu verringern. Frauen sollen demnach so gefördert werden,

dass sie in der männlichen Welt auf Augenhöhe mit Männern agieren können (vgl. Nentwich 2004, S. 21). Der Gleichheitsansatz bezieht sich darüber hinaus auch auf unfair gestaltete gesellschaftliche Strukturen und sucht die ungerecht verteilten Machtressourcen und Chancen zwischen Mann und Frau zu untergraben. Als Handlungslogik sollten Männer und Frauen als Gleiche auch gleichbehandelt werden (vgl. ebd.). Gleichstellungspolitisch soll hier eine „konsequente Verfolgung einer Politik der Antidiskriminierung in allen Bereichen, egalitäre Verteilung der Familienarbeit und Quotierung politischer und beruflicher Positionen“ (Knapp 2011, S. 74) stattfinden. Das Dilemma des Gleichheitsansatz besteht darin, dass durch die gleiche Behandlung von Ungleichen Ungleichheit fortgeschrieben wird (vgl. Nentwich 2004, S. 21). Unterschiede werden bei diesem Ansatz übersehen und führen im Zweifel dazu, dass Gleichheit nicht erreicht werden kann (vgl. ebd.).

Neben den genannten Widersprüchen innerhalb der Ansätze sieht Nentwich das Problem, dass bei diesen Perspektiven lediglich die Hierarchien der Geschlechterverhältnisse aufgebrochen werden sollen, jedoch der Kern der Einteilung in zwei Geschlechter unangetastet bleibt (vgl. ebd., S. 22). Eine hier zugrundeliegende Annahme sei, dass Geschlecht ein „natürlich“ gegebenes, unhinterfragtes binäres System ist, bei dem Unterschiede zwischen den zwei binären Merkmalen bestehen, die diskriminierend wirken und daher aufgehoben werden müssen (vgl. ebd.). An dieser Stelle rückt der Ansatz des Konstruktivismus in den Fokus, da dieser genau dort ansetzt, wo Gleichheit und Differenz aufhören: bei der Dekonstruktion des binären Geschlechtersystems (Knapp 2011, S. 74f.).

2.3.2 Konstruktivismus

Die „Alltagstheorie der Zweigeschlechtlichkeit“ ist maßgeblich von drei Faktoren geprägt: der Eindeutigkeit (jeder Mensch ist entweder männlich oder weiblich, was eindeutig erkennbar ist), der Naturhaftigkeit (Begründung des Geschlechts liegt in Körperlichkeit beziehungsweise Biologie) und der Unveränderbarkeit (Geschlecht ist angeboren und unveränderlich, Veränderung erfolgt nur als Korrektur einer biologischen Abweichung) (vgl. Hagemann-White 1984, S. 81). Konstruktivistische Strömungen brechen explizit mit diesem Alltagswissen und legen dar, dass der Bezug auf Geschlecht als „natürlich“ oder biologisch ein Trugschluss ist (vgl. Wetterer 2010, S. 126). Unter dem Begriff des Konstruktivismus lassen sich viele verschiedene theoretische Strömungen verordnen, Pühl et al (2004) arbeiten allerdings drei zentrale Elemente heraus, die die Konstruktionsthese darlegen und Akzentsetzungen deutlich machen (vgl. S. 20ff.).

Zunächst sei dabei die Kritik an Essenzialismen zu benennen. Hagemann-White (1984) legt dar, dass die essentialistische Zweigeschlechtlichkeit kulturell gesetzt ist und vergleicht das Geschlechtersystem mit Rassentheorien:

„Faktisch existiert ein Kontinuum sowohl in der Morphologie wie in der Abstammung, im Alltag wurde oder wird geglaubt, daß jeder Mensch der einen oder der anderen Rasse angehöre und daß dies ihm unmittelbar anzusehen sei. Dabei werden die an beiden Enden des Kontinuums erkennbaren Unterschiede intensiviert wahrgenommen, die Wahrnehmung wird aber wiederum von dem ‚Wissen‘ um die Zugehörigkeit gelenkt“ (S. 78).

Die kulturell erschaffene Zweigeschlechtlichkeit zeichne sich darüber hinaus durch Hierarchisierung aus, bei der typischerweise das männliche Geschlecht hierarchisch übergeordnet sei. Auch Sexualität sei an dieses im Schleier der „Natürlichkeit“ stehende kulturelle System verknüpft und genauso kulturell erlernt wie Geschlecht (vgl. ebd., S. 79). Damit einher gehe die Erkenntnis, dass es keinen direkten Blick auf soziale Wirklichkeit geben kann, da auch die Natur den Menschen nur „im Modus sozial produzierten Wissens begegnet“ (Gildemeister/Wetterer 1992, S. 219). Insofern lässt sich erkenntnistheoretisch feststellen, dass es keinen Blick auf Natur ohne Kultur gibt, weswegen Kultur und Natur als „gleichursprünglich“ verstanden werden müssen (vgl. Gildemeister/Wetterer 1992, S. 219).

Als Zweites ist die Kritik am Subjekt und Reinterpretationen desselben zu nennen. Subjekte werden im Konstruktivismus „nicht als binär, sondern als dezentriert, fragmentiert und in sich gebrochen verstanden“ (Pühl et al 2004, S. 21). Dabei stehe keine Abschaffung des Subjekts, sondern die Kontingenz des Subjektes im Vordergrund. Geschlecht wird als Prozesskategorie verstanden, die im Diskurs und in der materiellen Praxis hergestellt wird (vgl. ebd.).

Als letzter gemeinsamer Aspekt wird ein neues Verständnis des Zusammenhangs von Subjekt und Politik aufgeführt, das mit der Auffassung einer kontextabhängigen Positionierung, anstelle einer politischen Position arbeitet. Dabei sei der Ursprung von Handeln nicht die Position bzw. die Identität eines Subjekts, die ihm inne ist, sondern „die jeweilige situative, kontextuelle und historische Positionierung, aufgrund derer Subjekte sprechen, Interessen ausbilden und handeln“ (ebd. S. 22). Dementsprechend einen sich die konstruktivistischen Theorien in einem erweiterten Verständnis von Politik: politisches Handeln findet nicht nur im klassischen Sinne in politischen Institutionen statt, sondern ist auch in der Alltagswelt, in der Kultur oder in der Ökonomie zu verzeichnen. Unterschiedlichkeiten im Konstruktivismus entstehen hierbei aus

der Frage nach der Konstitution des Subjekts und dem Prozess der Vergeschlechtlichung. Es stehen sich *Doing gender* bzw. interaktionistische Ansätze mit dem Standpunkt der Politisierung auf der Mikroebene und diskurstheoretische Perspektiven mit dem Fokus auf der Makroebene hinsichtlich „Subjektivität, Diskurs, Institution und Macht“ gegenüber (ebd.).

2.3.3 Zwei zentrale Strömungen des Konstruktivismus – *Doing Gender* und Diskurstheoretische (De)Konstruktion

Neben den hier aufgeführten zentralen Elementen vieler konstruktivistischer Strömungen, soll im Folgenden auf zwei Theorieströmungen näher eingegangen werden, die als Grundlage für die nächsten Analyseschritte dienen werden. Die sozialkonstruktivistische einerseits und die diskurstheoretische Perspektive andererseits werden häufig als ausschlaggebende Sichtweisen beschrieben (vgl. Pühl et al., S. 16ff.; auch Villa 2010, S. 147).

2.3.4 Interaktive Konstruktion von Geschlecht – *Doing Gender*

Die Ursprünge des *Doing Gender*-Ansatzes finden sich in ethnomethodologischen Untersuchungen von Kessler und McKenna sowie Garfinkel, wobei Erkenntnisse insbesondere aus Studien über Agnes, einer transgeschlechtlichen Person, hervorgingen (vgl. Riegraf 2010, S. 66f.). Kessler und McKenna unterscheiden in ihren Aufzeichnungen zwischen Geschlechtszuweisung als eine einmalige Einordnung ins Geschlechtersystem bei Geburt des Kindes anhand der sichtbaren Genitalien und Geschlechtszuschreibung als lebenslang ablaufende, interaktive Herstellung des Geschlechts entsprechend (bzw. entgegengesetzt) zur Zuschreibung bei der Geburt. Menschen produzieren demnach ihr Geschlecht in sozialen Interaktionen und legen in der Regel Verhaltensweisen an den Tag, die eine Einordnung zu einem Geschlecht ermöglichen. Voraussetzung hierfür ist ein alltägliches Geschlechterwissen, das entsprechende Interaktionen interpretieren kann und auf gleiche Vorstellungen von Geschlecht zurückgreift (vgl. ebd., S. 67). Ausschlaggebend ist bei diesem Ansatz die Interaktion als Prozess, bei dem Zwänge wie die „kategoriale und individuelle Identifikation der Interaktionsteilnehmer“ (Gildemeister 2010, S. 138) vorherrschen. Geschlecht ist nach Kessler und McKenna also eine „alltägliche Darstellungsarbeit, d.h. es sind Gesten, Mimik, Kleidung, Berufswahl etc. an denen sich Gesellschaftsmitglieder im Alltag als Mann oder Frau zu erkennen geben und als solche erkannt werden (vgl. Riegraf 2010, S. 66f.). West und Zimmermann arbeiteten die Werke von Kessler und McKenna weiter aus und nehmen eine neue, nicht-essentialistische Definition der *sex-gender* Differenzierung vor. *Sex* ist dabei die Zuschreibung zu einem Geschlecht basierend auf sozialakzeptierten, biologischen Merkmalen wie den Genitalien oder Chromosomen. *Sex category* beschreibt die „soziale Zuordnung zu

einem Geschlecht im Alltag aufgrund der sozial geforderten Darstellung einer erkennbaren Zugehörigkeit zur einen oder anderen Kategorie“ (Gildemeister 2010, S. 138). *Gender* hingegen ist die Validierung des zugeschriebenen Geschlechts durch Interaktionsprozesse bei der geschlechtstypisch gehandelt und sich verhalten wird (vgl. West/Zimmerman 1987, S. 127ff.). Beispiele für Interaktionsprozesse sind Kleidung, Frisur und Schminke, aber auch nonverbale Prozesse wie Mimik und Gestik (vgl. Riegraf 2010, S. 70). In dieser Perspektive ist Geschlecht also etwas, das eine Person *tut* und nicht etwas, das eine Person *hat* (vgl. West/Zimmerman 1987, S. 126). Geschlechtsspezifische Verhaltensweisen seien demnach „immer wieder neu evozierte Effekte sozialer Interaktionen und nicht als Ausdruck geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Identitäten, Eigenschaften oder Kompetenzen von Frauen und Männern [zu verstehen]“ (Maihofer 2004, S. 35). Analytisch sind die drei Kategorien *sex*, *gender* und *sex category* unabhängig voneinander, die Beziehung zueinander wird als reflexiver Prozess beschrieben, in dem Interagierende sich immer wieder vergeschlechtlicht produzieren (vgl. Riegraf 2010, S. 70). Goffman arbeitet in Anlehnung an das *Doing Gender*-Konzept heraus, warum die – vergleichsweise minimalen – biologischen Geschlechtsunterschiede eine Legitimation für die sozialen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern dienen (vgl. Nentwich 2004, S. 37f.). Nach Goffman gibt es „institutionalisierte Genderismen“, die in Interaktionsabläufen und Institutionen eingeschrieben sind und so eine wiederkehrende Herstellung von geschlechtsspezifischem Verhalten, Körperpraxen und Kompetenzen hervorbringen. Als Beispiel führt er die geschlechtsspezifische Aufteilung des Arbeitsmarktes, aber auch die institutionell verankerte Differenzierung der Geschlechter durch getrennte Toilettenräume an (vgl. ebd.). Institutionalisierte Genderismen seien allerdings nicht nur der Grund für eine Manifestation der Geschlechterdifferenz, sondern auch zu deren Naturalisierung, sodass das Verhalten qua Geschlecht in Interaktionen als „natürliche“ Konsequenz der Geschlechterdifferenz von Frauen und Männern wahrgenommen wird (vgl. ebd.). Des Weiteren ist es nach Stefan Hirschauer wichtig zu erkennen, dass es neben dem Herstellen – also einem *doing* von Geschlecht auch ein *undoing* geben müsse. Damit muss die Herstellung von Geschlecht kein wiederkehrender Prozess sein, sondern die Vergeschlechtlichung könnte unterbrochen bzw. neutralisiert werden (vgl. Riegraf 2010, S. 72). Mit diesem Ansatz lassen sich auch die institutionalisierten Genderismen von Goffman neu denken, da sie statt einer Förderung des *doing* ein *undoing* anstoßen könnten. Nach Hirschauer sei es möglich, die Relevanz von Geschlecht zu unterlaufen und (zumindest episodisch) in eine Irrelevanz zu führen und damit eine Neutralisierung von Geschlecht zu erreichen (vgl. ebd.).

Durch den Ansatz des *undoing gender* sollte demnach in Interaktionen stets geprüft werden, ob *gender* im Kontext von Institutionen und Kultur eine besondere Relevanz hat. Veränderungen der Relevanzsetzung von Geschlecht sind mit *undoing gender* immer zu berücksichtigen, beispielsweise habe eine solche Verschiebung der Geschlechterrelevanz im Bereich der Bildung stattgefunden (vgl. ebd., S. 73).

2.3.5 Diskurstheoretische (De-)Konstruktion

Im diskurstheoretischen Konstruktivismus geht es nicht um situationsgebundene Interaktionen, sondern um Sprache und Diskurse als Orte der Wirklichkeitskonstruktion. Als prägende Theoretikerin dieser Strömung ist Judith Butler zu nennen, die mit ihrem 1991 erschienenen Werk „Gender Trouble“ viele Diskussionen anregte und auf viel Kritik stieß (vgl. Villa 2010, S. 146ff.). Die diskurstheoretische Betrachtung von Geschlecht geht davon aus, dass Diskurse nicht Wirklichkeit abbilden, sondern sie selbst erzeugen. Sie beschreiben also nicht, sondern produzieren erst das, was angeblich nur beschrieben werden soll. Butler redet dabei von performativen Sprechakten, die eigene Handlungen sind. Die Art, wie auf die Welt Bezug genommen wird, ist gezwungenermaßen eine sprachliche. Dabei ist der Diskurs nicht deskriptiv, sondern ein eigenes System, das sinnvolle Ordnungen der Welt vornimmt. Benennung konfiguriert in diesem Sinne und übt dementsprechend Macht aus, da Ausschließungen von anderen Bezeichnungen zwangsläufig vorzunehmen sind (vgl. ebd.). Villa fasst zusammen: „Diskurse stecken also den Bereich des Denk- und Lebbar ab, indem andere Optionen nicht denk- oder lebbar erscheinen“ (ebd., S. 149). Ähnlich wie beim ethnomethodologischen Ansatz bricht Butler als Dekonstruktivistin mit der Unterscheidung von *sex* als biologischem und *gender* als sozialem Geschlecht, da die Vorstellung eines biologischen Geschlechts kulturell manifestiert sei und somit der Unterschied zwischen *sex* und *gender* letztlich keine Unterscheidung ist (Butler 1991, S. 24). Die Konstruktion von zwei Geschlechtern knüpft bei Butler an die Sexualität an, wobei ein heterosexuelles Begehren als Norm in der Gesellschaft etabliert ist (vgl. Riegraf 2010, S. 74). Die drei Komponenten, auf die Butler sich beruft (*sex, gender und desire*), seien nicht naturgegeben und kohärent, sondern durch „politische Regulierungen, diskursive und kulturelle Praktiken und spezifische ‚Gesetze‘“ (Villa 2010, S. 153) hervorgerufen. Die Annahme der Naturgegebenheit von *sex, gender* und *desire* ist nach Butler in den 1990ern in der Geschlechterforschung jedoch trotz eigenem Anspruch unangefochten. Forschungen setzten häufig Zweigeschlechtlichkeit voraus und arbeiteten mit „den Männern“ und „den Frauen“ und bestätigten damit biologisches Geschlecht (*sex*) als unabhängige Variable. Dieses Vorgehen führe zur Herstellung des binären

Geschlechtersystems in wissenschaftlichen Diskursen (vgl. Riegraf 2010, S. 75f.). Aus den Überlegungen Butlers entstand die Queer Theory, die sich mit der Pluralität von Geschlecht und sexuellem Begehren auseinandersetzt (vgl. ebd.).

2.3.6 Intersektionalität und Konstruktivismus

Mit Konstruktivismus eng verwoben ist das Konzept der Intersektionalität, das deutlich macht, dass „Frauen“ und „Männer“ als Kategorie zweier Gruppen mit gemeinsamen Interessen und Lebenswelten nicht zutreffen kann, da es innerhalb der Gruppen eine Vielzahl an Unterschieden gibt. Unter dem Begriff „Frauen“ alle unterschiedlichen Lebensformen zusammenzufassen, habe nach Rosenstreich eine Universalisierung zur Folge, die der ähnelt, die beim Androzentrismus für die Gleichsetzung vom „Mann“ als „Mensch“ kritisiert wird (vgl. Rosenstreich 2002, S. 28). In den 1980er Jahren klagten Schwarze Frauen beispielsweise in „A Black Feminist Statement“ des Combahee River Collectives an, dass Feminismus sich nur mit Weißen Frauen beschäftige und die Dimension der Hautfarbe (und damit zusammenhängend sozioökonomische Herkunft) außen vor lasse (vgl. Aulenbacher 2010, S. 212). Kimberlé Crenshaw (1991) legt in rechtlichen Überlegungen nachdrücklich dar, wie Feminismus, der auf das Kollektiv „Frauen“ rekurriert, Schwarze Frauen nicht berücksichtigt. Crenshaws Argumentation zeigt, dass mehrdimensionale Diskriminierungen wie ein Unfall an einer Kreuzung wirken: Es kann nicht immer genau identifiziert werden, welches Auto aus welcher Richtung Schuld an dem Aufprall hat und so ist es das Zusammentreffen aller Autos gleichermaßen, das den Unfall hervorgerufen hat (vgl. Crenshaw 1991, S. 124ff.). Anders gesagt: „Schwarze Frauen [...] [befinden] sich metaphorisch auf einer Straßenkreuzung, wo aus unterschiedlichen Richtungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten Diskriminierung auf sie zukomme, sie erfasse und verletze“ (Baer et al 2010, S. 22). Analog zu dieser Metapher verhalten sich die Differenzkategorien von Hautfarbe und Geschlecht, da sie eng und untrennbar miteinander verwoben sind (vgl. Crenshaw 1991, S. 124ff.). Dabei kristallisiert sich heraus, dass innerhalb der Gruppe „der Frauen“ Unterkategorien bestehen, die in einem hierarchischen Verhältnis zueinander begriffen wurden und werden. Von *der* Gruppe der Frauen zu sprechen, ist demnach generalisierend und verschleiert Machtverhältnisse innerhalb dieser Gruppierung (vgl. Frey 2004, S. 41).

Unterdrückungsverhältnisse, die auf Kategorisierungen wie dem Geschlecht, dem Alter, der sexuellen Orientierung, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Bildung etc. zurückzuführen sind, stellen identitätsstiftende Machtkonstellationen dar, die nicht außerhalb ihres Kontextes betrachtet werden können (vgl. ebd.). So handelt es sich bei diesen Kategorisierungen nicht um

etwas, „was Menschen haben oder in unterschiedlichen Ausprägungen ‚sind‘, sondern um Einteilungen, die von diskriminierenden Personen in bestimmten Machtpositionen gemacht werden“ (Baer et al 2010, S. 26). Intersektionalität geht demnach Hand in Hand mit Konstruktivismus: Dort, wo Konstruktivismus die „natürliche“ Gegebenheit des binären Geschlechtersystems in Frage stellt, zeigt Intersektionalität, dass die Einteilung in zwei Geschlechterkategorien angesichts vieler relevanter Identitätsmerkmale absurd erscheint. Im Laufe dieser Arbeit wird daher stets Bezug auf Intersektionalität genommen, da er mit den Grundgedanken des Konstruktivismus eng verbunden ist und die Perspektive hinsichtlich der Vielfalt von Geschlechterkategorien erweitert.

2.4 Transferproblematik zwischen Geschlechtertheorie und Gleichstellung

Aus Gleichstellungsperspektive sei der Ansatz des Konstruktivismus bzw. der Dekonstruktion nach Gudrun-Axeli Knapp problematisch, da er der Gleichstellung die Handlungsgrundlage entziehe: gleichstellungspolitische Positionen, die sich auf die konstruierte Gruppe „der Frauen“ beziehen, seien in dieser Logik kontraproduktiv, da Dekonstruktion genau darauf abziele, diese kulturell hergestellte Unterscheidung abzubauen (vgl. Knapp 2011, S. 74f.). Demnach wäre die Durchsetzung von Maßnahmen, die sich auf die diskriminierte bzw. benachteiligte Stellung „der Frauen“ als Kollektiv beziehen, in einem radikal dekonstruktivistischen Gedanken unmöglich, da das Kollektiv konstruiert ist und durch die stete Betonung ihrer Zusammengehörigkeit fortbestehen kann (vgl. ebd.). Anhand dieser Überlegungen von Knapp zum Transfer des theoretischen, konstruktivistischen Wissens in die praktische Gleichstellungsarbeit wird deutlich, dass das Zusammenarbeiten einer differenz- bzw. gleichheitstheoretisch begründeten Gleichstellung mit einer konstruktivistischen Geschlechtertheorie Komplikationen aufweist. Einen Erklärungsansatz für diese Separierung von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung bieten die Überlegungen zum Geschlechterwissen, die maßgeblich auf Wetterer zurückgehen (vgl. Vollmer 2017, S. 89).

2.4.1 Geschlechterwissen im wissenssoziologischen Kontext

Angelika Wetterer (2009) argumentiert, dass Frauenforschung und Frauenpolitik in den 1970er und 1980er Jahren ein gemeinsames Geschlechterwissen und einen gemeinsamen Ausgangs- und Bezugspunkt hatten. Diese Vorstellung des gemeinsamen Geschlechterwissens habe sich in den letzten Jahrzehnten gewandelt, sodass der Dialog untereinander und auch zu Mitgliedern der Gesellschaft schwierig geworden sei. Es gebe demnach drei Gruppierungen, die ein jeweils unterschiedliches Geschlechterwissen bedienen: Gleichstellungspolitiker*innen, Geschlechtertheoretiker*innen und Menschen ohne expliziten Geschlechterbezug im Beruf.

Wetterer konstatiert bezogen auf diese Gruppen: „sie halten Unterschiedliches [über die Geschlechter] für wissenswert und orientieren sich bei der Beurteilung dessen, was für sie wissenswert und glaubwürdig ist, offenkundig an je eigenen Gütekriterien“ (2009, S. 46). Aus einer wissenssoziologischen Perspektive heraus stellt Wetterer die These auf, dass diese drei Arten von Geschlechterwissen qualitativ unterschiedliche Wissenstypen darstellen (vgl. ebd., S. 47f.). Dabei sei jedoch zu bemerken, dass eine Unterscheidung von Wissenstypen nicht zwingend an Personen gebunden sei, da es einige Akteur*innen gibt, die sich in verschiedenen Kontexten bewegen und so je nach Handlungsfeld ein anderes Geschlechterwissen anwenden, beispielsweise als Geschlechterwissenschaftlerin an einer Hochschule, die gleichzeitig ein gleichstellungspolitisches Amt innehat (vgl. Löther 2009, S. 19). Die qualitative Unterschiedlichkeit der Wissenstypen entstehe daraus, dass jeweils eine differierende Gegebenheit sozialer Praxis gegeben sei, an die sich das Wissen anpasse (vgl. Wetterer 2009, S. 47f.). Diese These beruht auf dem Grundgedanken, dass Wissen eine soziale Konstruktion ist. Insofern bietet jeder Wissenstyp eine eigene Wirklichkeitskonstruktion. Ausschlaggebend für einen Unterschied in der typeigenen Wissenskonstruktion seien Selbstverständlichkeiten von Vorannahmen und Perspektiven auf die Welt, die den Verlauf der Praxis leiten. Eine weitere wichtige Komponente ist die Erkenntnis, dass Handeln auf Wissen beruhe und dadurch eine wechselseitige Konstitution zwischen diesen Komponenten bestehe. Denkt man diese Aspekte zusammen, kommt man zu dem Schluss, dass Wissen eine Interaktion, die immer wieder eine selbstverständliche Perspektive auf die Welt und handlungsrelevantes Wissen im Bezug dazu konstituiert. Es werden so explizite und implizite Regeln geschaffen, die vorgeben, welcher Wissenstyp relevant für Handlungen und daher anzuerkennen ist (vgl. Wetterer 2009, S. 48f.).

Wetterer schließt aus diesen Überlegungen für die drei genannten Geschlechterwissenstypen, dass sich Gleichstellungspolitiker*innen, Geschlechtertheoretiker*innen und Akteur*innen ohne expliziten Geschlechterzugang in unterschiedlichen Wirklichkeitskonstruktionen bewegen, die jeweils sehr unterschiedliches Wissen als handlungsrelevant erachten. Die Schwierigkeiten des Dialogs zwischen den drei Wissensformen bestehe demnach darin, „dass die Anerkennungsregeln, an denen sich die einen orientieren, untauglich sind, um das Wissen zu beurteilen, über das die anderen verfügen“ (ebd., S. 49). Um diese verschiedenen Anerkennungsregeln deutlich zu machen, werden im Folgenden die einzelnen Geschlechterwissenstypen genauer untersucht.

2.4.2 *Gender-Expertise* – das Geschlechterwissen der Gleichstellungsbeauftragten

Zentral für die Arbeit als *Gender-Expert*in* (z.B. als Gleichstellungsbeauftragte) ist die asymmetrische Akteurskonstellation des Berufsfeldes (vgl. Wetterer 2009, S. 49ff) in denen *Gender-Expert*innen* als Wissensarbeiter*innen agieren. Die Asymmetrie besteht einerseits darin, dass sie nur von außen als Expert*innen legitimiert werden können und darüber hinaus ihre Arbeit an den Vorstellungen ihrer Arbeitgeber*innen orientieren müssen (vgl. ebd., S. 52). Als Expert*innen müssen sie Wissen vermitteln, das praxis- und anwendungsorientiert ist. Dabei befinden sie sich in einem Balance- und Übersetzungsakt zwischen Alltagswissen und wissenschaftlichem Wissen. Hierbei kann jedoch kein direkter Transfer von wissenschaftlichem Wissen in die Anwendung vollzogen werden, sondern es muss eine Übersetzungsarbeit geleistet werden, sodass das wissenschaftliche Wissen auf das sich zu beziehende praktische Feld umkonfiguriert und angepasst wird (vgl. ebd., S. 49ff.). Der Bezugspunkt ist dabei besonders relevant, denn *Gender-Expert*innen* leisten diese Reformulierung wissenschaftlichen Wissens für die Praxis und für andere Instanzen und stellen damit ihr Wissen denjenigen zur Verfügung, die auf Problemlösungen hinsichtlich einer *Genderexpertise* hoffen. Das setzt voraus, dass diese Lösungssuchenden die Expert*innen als solche anerkennen, die damit überzeugen, dass sie über lösungsversprechendes Wissen verfügen, das den Akteur*innen von Nutzen ist. Ob Expert*innen als solche anerkannt werden, hänge davon ab, ob „es ihnen gelingt, ihr Wissen so zu präsentieren und kontextbezogen so zu reformulieren, dass es anschlussfähig wird für die Handlungsziele ihrer prospektiven Kunden, Klientinnen oder Auftraggeber“ (ebd., S. 51). Anschlussfähigkeit ist demnach als Erfolgsqualifikation zu werten. Betrachtet man nun, an welche Vorstellungen diese Anschlussfähigkeit gekoppelt ist, also für wen *Gender-Expert*innen* Wissen reformulieren, wird deutlich, dass sowohl Betriebe als auch Verwaltungen vornehmlich von „ökonomischen Rationalitätskalkülen“ (ebd.) getrieben sind und ein alltagsweltliches Verständnis von Geschlecht als zweigeschlechtliches System als Wirklichkeit definieren. Mit diesen Vorstellungen müssen *Gender-Expert*innen* arbeiten und sich auf sie beziehen, da andernfalls die besonders relevante Komponente der Anschlussfähigkeit nicht gegeben ist (vgl. ebd. S. 49ff.).

2.4.3 Alltagsweltliches Geschlechterwissen⁶

Alltagsweltliches Geschlechterwissen zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass es einerseits auf einer bewussten Ebene kognitiv thematisiert werden kann, andererseits auch auf einer körperlichen, unbewussten Ebene stetig hergestellt wird. Es stehen also diskursive Wissensbestände neben unhinterfragten, selbstverständlich und quasi automatisch ausgeführten Geschlechterhandlungen (vgl. Wetterer 2009, S. 52f.). Dieses inkorporierte, unbewusst angewendete Körperwissen wird – wie im vorangegangenen Kapitel erläutert – als *doing gender* bezeichnet. Manchmal ergibt sich eine Diskrepanz zwischen diskursivem und praktischem Geschlechterwissen, da diskursiv eine Vorstellung der Gleichberechtigung der Geschlechter überzeugen kann, auf der handlungsroutinierten Ebene allerdings eine gegenläufige Körperpraxis angenommen wird, die keiner diskursiven Überdenkung bedarf (vgl. ebd.). Die Auswirkungen dieser Diskrepanz zwischen Diskurs und Praxis zeigen sich beispielsweise im Berufsleben: Diskursiv ist die Gleichstellung der Geschlechter im Beruf eine überwiegend angenommene Tatsache, praktisch stehen diesem Gedanken Vorstellungen von Männern als kompetenter und hierarchisch höherstehend gegenüber (vgl. ebd.). Maihofer sieht die Paradoxie von alltagsweltlichem Geschlechterwissen und gelebter Geschlechterpraxis nicht nur in einem Auseinanderklaffen, sondern explizit „in einem gleichzeitigen Nebeneinander von sowohl sehr verschiedenen Geschlechtervorstellungen und -normen im Denken als auch sehr unterschiedlichen Alltagspraxen der Individuen“ (Maihofer 2004, S. 39). Die Widersprüchlichkeit der beiden Wissensformen stellt die Gleichstellungspraxis vor eine Herausforderung: die inkorporierten Handlungsrountinen, die hierarchische Unterschiede zwischen den Geschlechtern herstellen und sie reproduzieren, werden diskursiv nicht thematisiert und verhindern damit eine Auflösung der stetig körperlich wiederhergestellten ungleichen Verhältnisse (vgl. Wetterer 2009, S. 53). Dies bewahrt eine „Handlungsfähigkeit, ohne die der Alltag zu einer endlosen Abfolge mühsamster Aufgaben [werde]“ (ebd.). Wetterer argumentiert, dass es demnach in einem Alltagskontext ratsam ist, sich auf ein alltägliches Geschlechterwissen zu beziehen, da sonst die kleinsten Selbstverständlichkeiten verkompliziert werden. Auch lohne es sich, weil das selbstverständliche *doing gender* Anerkennung in der für den Alltag relevanten Wirklichkeit hervorrufe (vgl. ebd.).

⁶ Zwar ist alltagsweltliches Geschlechterwissen nicht direktes Forschungsinteresse dieser Arbeit, jedoch steht es in enger Verbindung zum Referenzrahmen von Gleichstellungsakteur*innen, weswegen es an dieser Stelle thematisiert wird.

2.4.4 Wissenschaftliches Geschlechterwissen

Das wissenschaftliche Geschlechterwissen zeichnet sich dadurch aus, dass es unabhängig von alltagsweltlichen Vorstellungen von Geschlecht agieren kann. Allerdings bedarf es einer Legitimation dieses Wissens durch sozial etablierte Praxen des Wissenschaftssystems. Die Anerkennung von Wissen als Wissenschaft erfolgt unter anderem durch Peer Reviews (vgl. ebd., S. 54). Hierin besteht ein entscheidender Unterschied zum Geschlechterwissen von *Gender-Expert*innen*: die Anerkennung von Wissen erfolge durch Gleichgestellte – die Instanz der Anerkennung für die Wissenschaft ist die Wissenschaft. Hier besteht demnach im Gegensatz zur *Gender-Expertise* eine symmetrische Akteur*innenkonstellation, bei der es eine festgelegte Übereinkunft darüber gibt, „welche Regeln und Gütekriterien bei der Produktion und Evaluierung wissenschaftlicher Erkenntnisse gelten sollen, und zwar im Prinzip für alle gleichermaßen“ (ebd., S. 55). Mit der konstruktivistischen Wende in der Geschlechterforschung habe eine radikale Entkopplung von Alltagswissen und wissenschaftlichem Wissen stattgefunden, das eben genau den Rahmenbedingungen von Wissenschaft entspricht (vgl. ebd.).

Aus dieser Unterteilung des Geschlechterwissens leitet sich ab, dass akademisches Wissen nicht hierarchisch höhergestellt ist als alltagsweltliches oder *Gender-Expert*innen*-Wissen, sondern das die verschiedenen Wissenstypen je eigenen Anforderungen und Rahmenbedingungen entsprechen (vgl. Kahlert 2009, S. 52). Das in der Gleichstellung angewendete Wissen von Gleichstellungsakteur*innen muss und kann nicht einem akademischen Wissenstyp entsprechen, da nicht wie in der Wissenschaft Abstraktionen und Generalisierbarkeiten im Vordergrund stehen, sondern die Anwendbarkeit auf Verwaltung und Politik (vgl. Riegraf/Vollmer 2014, S. 36).

2.4.5 Annäherung von Wissenschaft und Gleichstellung

Allerdings gibt es auch Kritik an Wetterers Modell des Geschlechterwissens. Frey (2012) spricht sich gegen Zuordnung von Wetterers Typen des Geschlechterwissens bezüglich des Verständnisses von Geschlecht aus. Sie wehrt sich gegen Wetterers Vorwurf, dass gleichstellungspolitische Akteur*innen „unwissenschaftliche Geschlechter-Dramatisiererinnen“ (S. 81) seien und legt dar, dass Wetterer keine Belege dafür anführt, die die Überlegungen zum Geschlechterwissen in der Gleichstellung nachweisen. Dabei verweist sie auf Quellen, die zeigen, dass sich Gleichstellungsakteur*innen durchaus mit einer wissenschaftlichen Herangehensweise an Geschlecht und konstruktivistischen Überlegungen auseinandersetzen, so wie beispielsweise Gabriele Rosenstreich (2002), die die Einbindung

einer „natürlichen“ Zweigeschlechtlichkeit und einer „natürlichen“ Bezeichnung der Frauen im *Gender Mainstreaming*-Ansatz kritisch beleuchtet (S. 28ff.). Frey leugnet nicht, dass Wetterers These der Berufung auf Alltags-Geschlechterwissen in der Praxis stattfindet, sondern legt dar, dass sich viele gleichstellungspolitische Akteur*innen mit konstruktivistischen Ansätzen auseinandersetzen und kritisiert daher die Pauschalisierung Wetterers (vgl. Frey 2012, S. 82f.). Explizit herausgegriffen sei an dieser Stelle das „Gender-Manifest“, das Wetterer tatsächlich auch in ihre Überlegungen zu Wissensformen zu Geschlecht einfließen lässt (vgl. Wetterer 2009, S. 49f.). In diesem „Plädoyer für eine kritisch reflektierende Praxis in der *genderorientierten* Bildung und Beratung“ (Frey et al 2006, S. 1) sprechen sich praxisorientierte *Gender-Expert*innen* gegen eine Reproduktion des binären Geschlechtersystems aus und bieten praktische Anknüpfungspunkte für *Gender-Expert*innen* für eine Dekonstruktion von Geschlecht in ihrem Arbeitsbereich (vgl. ebd., S. 3). Sie fordern beispielsweise dazu auf, die Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit sichtbar zu machen und Gebrauch vom *undoing gender* zu machen, um Geschlechterstereotype zu verlernen (vgl. ebd., S.4f.).

Riegraf und Vollmer (2014) führen dazu aus, dass Gleichstellungsakteur*innen sich an die Praxis anschlussfähiges akademisches Wissen herauspicken und es entsprechend der Anforderungen ihrer handlungsrelevanten Wirklichkeit umformen (vgl. S. 36). Durch die Umformung und Anpassung akademischen Wissens durch *Gender-Expert*innen* entstehe „neues und kontextualisiertes, von der spezifischen Praxis geleitetes, politik- und handlungsrelevantes Wissen zu Geschlecht, also Geschlechter-Wissen, das auf die handlungs- und umsetzungsgeleiteten Anforderungen und Rationalitäten des jeweiligen Anwendungskontextes bezogen ist“ (ebd.). Ähnlich argumentiert Kühl aus systemtheoretischer Sicht und gibt als Erklärungsansatz für die Trennung von Theorie und Praxis die Trivialisierungsthese⁷ an, bei der Wissenschaft und Praxis zwei unterschiedliche Systeme darstellen, deren Regeln, Strukturen und Rationalitäten sich unterscheiden, sodass theoretisches Wissen in der Praxis „regelrecht kleingearbeitet wird“ (Kühl 2003, S. 13). Kahlert (2009) beschreibt die Verwendung von sozialwissenschaftlichem Wissen in der gesellschaftlichen Praxis als „(ergebnis)offene[n] Kommunikations- und Konstruktionsprozess von verschiedenen positionierten sozialen Akteuren, in dem das sozialwissenschaftliche Wissen keineswegs aufklärerisch oder sozialtechnologisch auf eine wissenschaftsunerfahrene Praxis einwirkt,

⁷ Die Begriffe „Trivialisierung“ und „klein gearbeitet“ (Kühl 2003, S. 13) werden hier als hierarchisierend aufgefasst, unterstreichen jedoch den Vorgang der Wissensgenerierung im Übersetzungsprozess verschiedener Wissenstypen.

sondern in einer Praxis wirkt, die gelernt hat, mit wissenschaftlichen Ergebnissen umzugehen und demzufolge eine Eigendynamik entfaltet“ (S. 53).

Die Reformulierung von akademischem Geschlechterwissen birgt die Gefahr, dass ausschließlich anschlussfähige Konzepte wie Theorien, die sich eines dualistischen, binären Geschlechtersystem bedienen, in die Praxis übertragen werden und solche, die die selbstverständliche Zweigeschlechtlichkeit hinterfragen wie der Konstruktivismus, keinen Anknüpfungspunkt in der Praxis finden. Riegraf und Vollmer (2014) sprechen sich dafür aus, an einem Geschlechterwissenstransfer zwischen Theorie und Praxis unter genauer Berücksichtigung der jeweiligen Anforderungen und Rahmenbedingungen für Geschlechterwissen zu arbeiten, um so einer Reproduktion der Geschlechterdifferenz entgegenzuwirken (S. 37). Gleichzeitig betonen sie, dass für einen gelingenden Transfer die Unterschiedlichkeit der Wissenstypen und die Distanz zwischen ihnen stets berücksichtigt werden müsse, um einen gegenseitigen und fruchtbaren Austausch entstehen zu lassen, der neues Wissen zu Geschlecht generiert (vgl. ebd., S. 38). Vollmer (2016) plädiert dafür, dass eine Aufwertung und Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit mit einer klar umrissenen Definition eines Kompetenzprofils für Gleichstellungsakteur*innen einhergehen sollte, das geschlechtertheoretisches Wissen und weitere Mindestanforderungen beinhalten sollte (S. 68f.). Darüber hinaus sei die „Institutionalisierung eines formalisierten Wissenstransfers zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspraxis“ (ebd., S. 69) von Nöten, um Gleichstellungsarbeit zu professionalisieren und aufzuwerten. Oder anders ausgedrückt: „Ohne Verknüpfung mit einem Minimum an geschlechtertheoretischer Expertise wird dieser gesellschaftlich so wichtige Bereich stets mit einem Fuß im Status einer LaiInnentätigkeit verharren“ (ebd.).

Nach Kahlert (2009) seien darüber hinaus die theoretischen sowie empirischen Erkenntnisse der Geschlechterforschung durchaus fruchtbar für die Arbeit von Gleichstellungsakteur*innen, sodass Wissenschaft direkt oder indirekt als eine politikberatende Instanz angesehen werden könne (vgl. S. 61). Auch Knapp (2011) spricht sich für eine theoretisch reflektierte Gleichstellungspolitik aus und gibt zu bedenken, dass Geschlechterforschung viele wichtige Erkenntnisse für die Gleichstellungspolitik liefern kann, allein durch eine Analyse der Übersetzungsmöglichkeiten von verschiedenen Geschlechterwissenstypen (vgl. S. 72ff.). Knapp sieht darüber hinaus einen Kompromiss darin, Dekonstruktion innerhalb der Gleichstellungspolitik pragmatischer zu denken: Dabei soll die Destabilisierung von geschlechterstereotypen Zuordnungen verringert und das kollektive Berufen auf gemeinsame

Eigenschaften von Gruppierungen kritisch betrachtet werden. Klischeevorstellungen, die vermeintlich legitimieren, was Männer und Frauen können, wollen und sollen würden so umgangen. Bei diesem dekonstruktivistischen Ansatz bleiben jedoch geschlechtlich geprägte Strukturen in Institutionen und damit einhergehende Diskriminierungen und Hierarchien unbeachtet (vgl. ebd., S. 75). Knapp versäume allerdings, wie Frey (2012) kritisch anmerkt, ein wechselseitiges Austauschverhältnis von Wissenschaft und Gleichstellungspraxis zu zeichnen und tappe mit der Bezeichnung von Geschlechterforschung als „kritisches Korrektiv“ (Knapp 2011, S. 77) in die Falle der hierarchischen Höherstellung von akademischen Geschlechterwissen im Verhältnis zu *Gender-Expert*innenwissen* (vgl. Frey 2012, S. 77f.). Frey spricht sich für eine Öffnung der „diskursive[n] Einbahnstraße“ (ebd., S. 84) zwischen *Gender Studies* und *Gender-Praxis* aus, wo ein besonderer Fokus auf die wechselseitige Beziehung gelegt wird. Insbesondere die Wissenschaft solle stärker Bezug auf Praxistheorie nehmen und Kenntnisse zum Handlungsfeld miteinbeziehen (vgl. ebd.).

2.5 Zwischenfazit

Nach einer Auseinandersetzung mit verschiedenen Aspekten der Transfermöglichkeiten zwischen Theorie und Praxis lassen sich an dieser Stelle wichtige Erkenntnisse festhalten, die den weiteren Verlauf der Analyse prägen werden. Zunächst ist die Institutionalisierung der Gleichstellung und der Geschlechterforschung zu nennen, die wissenschaftliche Theorie und Gleichstellungspraxis nach einem gemeinsamen Ausgangspunkt zunehmend getrennt hat. Eine Erklärung für die Trennung der Bereiche der Institutionalisierung bietet Wetterers Argumentation bezüglich unterschiedlicher Wissenstypen: Der Bereich Wissenschaft erfordert ein anderes Geschlechterwissen und folgt anderen internen Anforderungen und Logiken als der Bereich der Verwaltung, in dem sich Gleichstellungsakteur*innen bewegen. Streitpunkt zwischen diesen beiden Systemen ist der Konstruktivismus, der in der Kommunikation von Theorie und Praxis zu Spannungen führt. Eine eindeutige Zuordnung von Theorie als konstruktivistisch und Praxis als nicht-konstruktivistisch (bzw. differenz- oder gleichheitstheoretisch) kann in der Form nicht erfolgen. Auch wenn in der Wissenschaft eine konstruktivistische Wende als Konsens gilt und in der Gleichstellung viel mit Zweigeschlechtlichkeit gearbeitet wird, ist dieser erste Eindruck nicht abschließend. In der Wissenschaft wird durchaus mit Bezugspunkten von „den Frauen“ und „den Männern“ gearbeitet, während in der Gleichstellungspraxis auch konstruktivistische Ansätze bestehen, die eine „natürliche“ binäre Zweigeschlechtlichkeit hinterfragen. Mit der wissenssoziologischen Perspektive wird jedoch deutlich, dass es hinsichtlich des Konstruktivismus einer

Übersetzungsarbeit benötigt, um für die Praxis ein neues, konstruktivistisches Wissen zu schaffen, das für ihren Bereich anwendbar ist. Als eine Möglichkeit der Konstruktion neuen Wissens mit konstruktivistisch-theoretischer Grundlage kann das *Gender-Manifest* genannt werden, das einen Vermittlungsversuch zwischen beiden Systemen darstellt.

Darüber hinaus scheint ein wichtiger Punkt in der Kommunikationsschwierigkeit zwischen Theorie und Praxis in der Hierarchisierung zu liegen: die Vorstellung einer belehrenden Wissenschaft, der die Praxis gehorchen muss und ihre Ideen umsetzen muss, scheint weder sinnvoll noch erstrebenswert zu sein. Eine Verbesserung in der wechselseitigen Bezugnahme von Geschlechterforschung und Gleichstellung würde diese Hierarchisierung aufheben und einen fruchtbaren Austausch für beide Systeme herstellen. Ein weiterer Grund für die Schwierigkeit des Theorie-Praxis-Transfers ist der mangelnde Professionsstatus von Gleichstellung. Während es für die Geschlechterforschung explizit Studiengänge, Professuren und Lehrstühle gibt, die spezifisches Wissen vermitteln oder voraussetzen, sind die Voraussetzung für eine Tätigkeit in der Gleichstellung sehr variabel. Ein Rückbezug auf Geschlechterforschung als wichtige Erkenntnisquelle für Gleichstellung ist aus einer professionssoziologischen Sicht nicht erreicht und stellt auch keine Voraussetzung für die Tätigkeit in der Gleichstellung dar. Das Verhältnis zwischen Theorie und Praxis gestaltet sich demnach als schwierig: es mangelt an Übersetzungsleistungen zwischen den relevanten Aspekten der unterschiedlichen Wissensbereiche und der Anforderung, (Grund-)Kenntnisse in Geschlechtertheorie zu besitzen, um diese in der Praxis anzuwenden.

Da insbesondere der Konstruktivismus als Streitpunkt zwischen den verschiedenen Feldern der Geschlechtertheorie und der Gleichstellungspraxis ausgemacht wurde, wird im Folgenden eine Analyse der konstruktivistischen Potenziale für die Gleichstellungsarbeit durchgeführt. Hierbei soll Gleichstellung als ein Bereich mit eigenen Relevanzen und Anforderungen ernst genommen werden und sich an den Strukturen der Arbeit orientiert werden, um eine adäquate Übersetzungsleistung von Konstruktivismus zu ermöglichen. Ausgangspunkt für die Untersuchungen sind Aussagen wie die von Knapp, dass eine Anwendung von Dekonstruktion in der Gleichstellung sich ausschließt, da Gleichstellung mit Kategorien arbeiten muss, die der Konstruktivismus verwerfen will (vgl. Knapp 2011, S. 74f.). Um eine Unvereinbarkeit von Konstruktivismus und den inneren Strukturen der Gleichstellung zu überprüfen, wird im nächsten Schritt auf die inneren Logiken des Bereichs eingegangen und mit Aspekten des Konstruktivismus konfrontiert.

3 Rechtliche Grundlagen von Gleichstellung aus konstruktivistischer Perspektive

Gleichstellung ist in Deutschland durch verschiedene Gesetze rechtlich verankert (vgl. Dortmund Gleichstellungsbüro 2020, S. 1). Das Recht ist demnach die Grundlage für Gleichstellung und legt Ziele und Mittel fest. Daher ist es notwendig zu betrachten, wie Recht die Kategorie Geschlecht fasst.

Konstanze Plett hält fest, dass das deutsche Recht den Begriff Geschlecht zwar benutzt, jedoch nicht definiert, was darunter zu verstehen ist (vgl. Plett 2004, S. 110). Dies deutet darauf hin, dass eine Selbstverständlichkeit bzw. Offensichtlichkeit der Bedeutung der Kategorie Geschlecht angenommen wird, was auf eine biologistische Argumentation hinweist. Nach Susanne Baer spielt das Recht eine ähnlich wichtige Rolle bei der Konstruktion eines biologisch „natürlich“ begründeten Geschlechts wie die Medizin (vgl. Baer 2004, S. 25f.). Angefangen bei den ursprünglichen Fassungen der Menschenrechte, die Frauen nicht als Menschen fassten, aber auch Bürgerrechten aus der französischen Revolution, die in ihrer Geschlechtsblindheit und Hierarchisierung nur Männern einen Rechtsanspruch zuwiesen (vgl. ebd., S. 28). Während explizite Diskriminierungen in der deutschen Rechtsordnung überwiegend der Vergangenheit angehören, sieht Baer jedoch eine Gefahr in der impliziten Reproduktion von Geschlechterstereotypen. Es gebe eine Tendenz, „nicht explizite, sondern subtile, mittelbare Konstruktionen tradiert Geschlechterverhältnisse im Recht zu statuieren, im traditionellen und das heißt in diesem Zusammenhang in einem für Frauen nachteiligen, also diskriminierenden Sinne“ (ebd., S. 25). Auch im Recht und in der juristischen Praxis gebe es ein *doing gender*, sodass das Recht durch Urteile hierarchische Geschlechterverhältnisse reproduziert. Baer bezieht sich hierbei insbesondere auf das Arbeitsrecht, in dem „Geschlechter definiert, Geschlechterrollen zugewiesen, Geschlechterordnungen geschaffen“ (ebd., S. 25) werden.

Die Definition des Geschlechts basiert nach Konstanze Plett auf Zweigeschlechtlichkeit, die keine weiteren Geschlechter zulasse (vgl. Plett 2003, S. 324). Plett geht davon aus, dass das Recht „den Geschlechtsunterschied zwischen Männern und Frauen nicht nur konstruiert, sondern geradezu konstituiert“ (vgl. ebd.). Insbesondere das Familienrecht sei unausweichlich mit Zweigeschlechtlichkeit verbunden und lasse keine weiteren Geschlechter zu. Neben einem Plädoyer für eine dritte Option im Personenstandsgesetz, auf die im Laufe des Kapitels eingegangen wird, argumentiert sie, dass die Eintragung eines Geschlechts im Recht sehr selten notwendig ist (nämlich hauptsächlich bei der Eheschließung, was sich aber durch eine Öffnung

der „Ehe für alle“ mittlerweile als hinfällig darstellt), sodass die Eintragung des Geschlechts nach der Geburt eigentlich nicht erforderlich ist.⁸

Mit der Erkenntnis, dass Recht eine geschlechtskonstruierende Instanz ist, können die für die Gleichstellung relevanten Gesetze untersucht und auf ihr konstruktivistisches Potenzial hin analysiert werden.

3.1 Grundgesetz

Das Grundgesetz dient als Grundlage für Gleichstellung auf Bundesebene. Insbesondere Artikel 3 ist relevant für die Arbeit von Gleichstellungsstellen und gibt ihnen eine Existenzberechtigung. Artikel 3 des GG besagt:

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.⁹
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse¹⁰, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden:

Während im 1. Absatz die Gleichheit vor dem Gesetz für alle Menschen festlegt, gehen Absatz 2 und 3 unter anderem auf das Geschlecht des Menschen ein. Durch die Nennung von „Frauen und Männern“ wird diskursiv ein binäres Geschlechtersystem hergestellt. Insbesondere durch eine nicht nähere Definition dessen, was eine Frau und ein Mann genau ist, wird eine Wirklichkeit geschaffen, in der Geschlecht als etwas „Natürliches“ verstanden wird, das ein nicht weiter erklärungsbedürftiges, zweigliedriges System darstellt. Allerdings wurde in einem Gutachten des BMFSFJ (2017) bezüglich der Geschlechtervielfalt im Recht Folgendes festgehalten: In Fällen, in denen keine geschlechtlich differenzierende Rechtsfolge vorliegt, besteht ein Anspruch an Allgemeingültigkeit für alle Geschlechter bei Formulierungen wie „Männer und Frauen“ oder „Mütter und Väter“ (vgl. BMFSFJ 2017, S. 31). Unabhängig davon, dass selbst bei keiner Rechtsfolge die Benennung dieser zwei Geschlechter nicht folgenlos ist, handelt es sich in diesem Fall um ein Gesetz mit differenzierender Rechtsfolge. In Art. 3 Abs.

⁸ Aufgrund von mittelbaren Diskriminierungen wegen des Geschlechts spricht sich Plett dennoch nicht für eine Abschaffung des Geschlechtseintrags aus, da so diese Formen der Diskriminierung unsichtbar gemacht würden (vgl. Plett 2003, S. 334).

⁹ Der zweite Satz von Art. 3 Abs. 2 wurde im Zuge der Implementierung des *Gender Mainstreaming* auf EU-Ebene 1994 hinzugefügt (vgl. BMFSFJ 2016, S. 1). Auf die Bedeutung von *Gender Mainstreaming* für gesetzlich verankerte Gleichstellung wird im folgenden Kapitel eingegangen.

¹⁰ Es sei im Rahmen dieses direkten Zitats darauf verwiesen, dass Menschenrassen eine soziale Konstruktion sind (vgl. Hagemann-White 1984, S. 78).

2 GG ist sowohl das Ziel der Gleichberechtigung als auch die Förderung zur Erreichung tatsächlicher Gleichberechtigung geschlechtsdifferenzierend formuliert. Darüber hinaus regelt der zweite Satz des zweiten Absatzes den Aufgabenbereich von Gleichstellungsstellen, der sich an dieser Stelle explizit nur auf zwei Geschlechter bezieht und damit inter- und transgeschlechtliche Identitäten in der Gleichstellung nicht berücksichtigt (vgl. ebd., S. 35). Vom Europäischen Gerichtshof wurde in einem Urteil bezüglich Diskriminierung aufgrund von Geschlechtsangleichungen festgelegt, dass der Absatz zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern „im Grundsatz auf eine Gesellschaft abziele, in der das Geschlecht im sozialen Alltag keine Rolle mehr spielt“ (ebd.). Nach Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGHs) wird konstruktivistisch betrachtet ein *undoing gender* durch Art. 2 Abs. 2 GG angestrebt, indem eben die Relevanz des Geschlechtes in den Hintergrund rücken soll. Gleichzeitig wird durch die Wortwahl des EuGHs jedoch eine Zweigeschlechtlichkeit konstruiert. Darüber hinaus bezieht sich das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) explizit auf „natürliche“ Unterschiede zwischen Mann und Frau, wenn es geschlechtsdifferenzierende Regulierungen als absolute Ausnahme festlegt (vgl. Peters/König 2013, S. 1381). Hingegen weist Art. 2 Abs. 3 GG einen allgemeinen Bezug auf das Geschlecht auf, wo nach Gutachten des BMFSFJ auch die Möglichkeit besteht, andere Geschlechter als „männlich“ und „weiblich“ mitzudenken (vgl. BMFSFJ 2017, S. 35). Adamietz argumentiert allerdings gegenläufig: ihrer Auffassung nach hat das BVerfG durch diverse Urteile bezüglich Transgeschlechtlichkeit gezeigt, dass Geschlechtsidentität nicht in den Anwendungsbereich der Geschlechterdiskriminierung gehört, da bis 2011 in keinem Beschwerdeverfahren in dieser Sache Bezug auf Art. 3 Abs. 3 des GG genommen wurde, nicht einmal eine Prüfung habe stattgefunden (vgl. Adamietz 2011, S. 58). Stattdessen, so Adamietz, verortete das BVerfG den Schutz der Geschlechtsidentität im Persönlichkeitsrecht (vgl. ebd., S. 59). Dies wurde 2017 durch den Beschluss des BVerfG hinsichtlich der sogenannten „Dritten Option“ als alternativen Geschlechtseintrag zu „männlich“ und „weiblich“ bestätigt: „Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art.1 Abs. 1 GG) schützt die geschlechtliche Identität“ (BVerfG, 2017). Demnach scheint für das BVerfG Geschlechtsidentität und Geschlecht nicht gleichzusetzen zu sein (vgl. ebd.). Des Weiteren habe das BVerfG in vergangenen Urteilen eine Trennung zwischen Geschlecht und sexueller Orientierung aufrechterhalten, indem bei einer Benachteiligung bezüglich der damals geltenden Bestimmungen zu gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften keine Geschlechterdiskriminierung anerkannt wurde, „weil nicht an das Geschlecht einer Person, sondern an die Geschlechtskombination einer Personenverbindung angeknüpft werde“ (ebd., S.

60). Die Urteile des BVerfG hinsichtlich des Grundgesetzes zeigen, dass *sex*, *gender and desire* getrennt voneinander konstituiert werden. Durch die Urteile des BVerfG wird diskursiv ein vermeintlich „natürliches“, biologisches *sex*, als auch ein geschlechtsunabhängiges *desire* konstruiert und damit relevant gemacht.

3.2 EU und Gender Mainstreaming

Das Verständnis von Geschlecht in der Europäischen Union und dem *Gender-Mainstreaming*-Ansatz ist insofern für Gleichstellung in Deutschland von Bedeutung, als dass die Bundesrepublik sich dazu verpflichtet hat, die Implementierungsstrategie auf allen Ebenen aufzunehmen, was mittlerweile in den Geschäftsordnungen der Länder und des Bundes erfolgt ist (vgl. Stiegler 2010, S. 935). Auch viele Kommunen und Landkreise haben entsprechende Beschlüsse verabschiedet und in manchen Gesetzen wie dem Hochschulrahmengesetz ist *Gender Mainstreaming* rechtlich verankert (vgl. ebd.).

In der EU wurde die Debatte um Gleichstellung durch den Amsterdamer Vertrag von 1996 maßgeblich geprägt. In diesem Vertrag verpflichteten sich EU-Mitgliedsstaaten dazu, sogenanntes *Gender Mainstreaming* zu betreiben (vgl. Stiegler 2010, S. 933). Dort heißt es in Artikel 2:

„Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines Gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch die Durchführung der in den Artikeln 3 und 3 a genannten gemeinsamen Politiken und Maßnahmen in der ganzen Gemeinschaft [...] die Gleichstellung von Männern und Frauen [...] zu fördern“ (Europäische Union 1999, S. 24)

Artikel 3 betont weiterhin:

„Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“ (ebd., S. 25)

Die Bedeutung dieser Artikel wird durch die Europäische Kommission 1996 ausgeführt, indem von einer „Einbindung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1996, S. 1) gesprochen wird. Die Kommission betont, dass es hierbei nicht um Frauenfördermaßnahmen gehe, sondern dass das Ideal der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in alle politischen Konzepte einfließen sollte. Es sollen daher bereits in der Konzeption die Auswirkungen auf Frauen bzw. Männer berücksichtigt und fest in die Konzeptionsphase eingebaut werden. Dies nennt sich *gender perspective*. Gleichberechtigung

muss nach Meinung der Kommission eine systematische Hinterfragung zugrunde gelegt werden, sodass in allen politischen Entscheidungen wie beispielsweise Entwicklungszusammenarbeit, Transport oder Schulzeiten die Lebenslagen von Frauen und Männern bei den Entscheidungen mitberücksichtigt werden, um erfolgreiche Gleichstellungspolitik zu erreichen (vgl. ebd., S. 2).

Durch die Erläuterungen des Amsterdamer Vertrags und der Europäischen Kommission wird klar, was *Gender Mainstreaming* bedeutet: eine Verschiebung von marginalisierter Frauenpolitik zu Geschlechterpolitik, die im *Mainstream*, also in der Mitte aller politischen Entscheidungen verortet ist (vgl. Baer 2002, S. 43).¹¹

Auffallend ist aus einer konstruktivistischen Perspektive sowohl bei der Betrachtung des Amsterdamer Vertrags als auch bei der Mitteilung der Europäischen Kommission die Verwendung der binären Formen „Frauen und Männer“, die stets – wie bereits im Unterkapitel zum Grundgesetz erläutert – ein „natürliches“ binäres Geschlechtersystem konstruieren. Interessant ist an dieser Stelle auch der Gebrauch des Wortes *gender*, der nach Erläuterung des BMFSFJ (2016) auf die Berücksichtigung der verschiedenen Effekte für die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern bei Maßnahmenkonzeptionen zurückgeht (vgl. S. 1). Barbara Stiegler (2010) erläutert, dass *gender* im Kontext des *Gender Mainstreaming* den „sozial und politisch gestalteten und gestaltbaren Aspekt von Geschlecht“ (S. 933) bezeichnet. Die Bezeichnung *gender* sei die Anerkennung, dass „alle politischen, ökonomischen, sozialen und kulturellen Strukturen die Handlungsmöglichkeiten von Männern und Frauen beeinflussen“ (ebd.). Darüber hinaus wird in der englischen Version des Vertrags über die Arbeitsweise in der Europäischen Union das Wort *sex* im 10. Artikel verwendet, der auf die Bekämpfung von Diskriminierung hinsichtlich verschiedener Differenzkategorien abzielt. Des Weiteren wird *sexual orientation* im gleichen Artikel als eine von Geschlecht getrennte Kategorie verstanden (vgl. TFEU 2012 Art. 10). Daraus wird das Geschlechterverständnis der Europäischen Union deutlich: es stellt diskursiv eine Trennung von *sex*, *gender* und *desire* (hier: *sexual orientation*) her und stützt damit die Vorstellung eines „natürlichen“ Geschlechts, das von einem sozialen Geschlecht getrennt wird und nicht in Verbindung mit einer kulturell geformten, heterosexuellen Matrix ein sexuelles Begehren hervorruft. Dies bestätigt Laura Adamietz (2011), indem sie feststellt, dass die Rechtsprechung des EGMR Benachteiligungen aufgrund von Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung nicht mit dem juristischen

¹¹ Eine genauere Analyse von *Gender Mainstreaming* als Strategie folgt im nächsten Kapitel der Arbeit. Hier soll sich zunächst nur auf die rechtliche Komponente der Implikationsmethode beschränkt werden.

Begriff „Geschlecht“ in Verbindung bringt (vgl. S. 50ff.). Damit werden Benachteiligung aufgrund von beispielsweise Transgeschlechtlichkeit oder Homosexualität nicht als geschlechtlich gefasst. Der EuGH inkludiert hingegen in den Geschlechtsbegriff die geschlechtliche Identität, das sexuelle Begehren wird davon allerdings ebenfalls getrennt betrachtet (vgl. ebd., S. 53ff.).

3.3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Geschlecht

Eine weitere rechtliche Grundlage für Gleichstellungsarbeit bietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das 2006 ausgefertigt wurde. Das Ziel des Gesetzes ist es, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§1 AGG). In der Begründung zum Gesetzentwurf werden alle Menschen als Träger*innen von Kategorien aus §1 identifiziert und es wird anerkannt, dass nicht alle Menschen in gleichen Maßen von Diskriminierung betroffen sind (vgl. Baer et al 2010, S. 30f.). Anders als im Grundgesetz und auf europäischer Ebene wird in diesem Gesetzestext durchgehend das Wort „Geschlecht“ verwendet und keine dichotome Nennung von Männern und Frauen vollzogen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes legt dahingehend explizit fest: „das Merkmal Geschlecht erstreckt sich auf Frauen, Männer, intergeschlechtliche Menschen und auf Trans-sexuelle/Trans*Personen“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019, S. 12) und dekonstruiert damit die Vorstellung eines binären Geschlechtersystems. Jedoch lassen sich nicht alle Paragraphen des Gesetzes als dekonstruktivistisch bezeichnen. An einer Stelle findet sich eine binäre, auf Geschlecht bezogene Bezeichnung: in §30 Abs. 2 wird festgelegt, dass ein Beirat paritätisch, also „zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt“ (§30 Abs. 2 AGG) werden soll. Darüber hinaus bringt §3 Abs. 1 ein biologisches Verständnis von Geschlecht auf: „Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt [...] auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor“ (§3 Abs. 1 AGG). Dadurch wird die Möglichkeit einer Schwanger- oder Mutterschaft an ein Frausein gekettet, was aus konstruktivistischer Sicht keine Notwendigkeit hat, da es die Lebensrealität von Inter*, *non-binary* und Trans*menschen ausblendet, die auch ohne Frausein schwanger werden können oder aufgrund ihrer erzieherischen Pflichten diskriminiert werden können. Konstruktivistisch betrachtet ist an dieser Stelle nicht das Geschlecht von Bedeutung, sondern entweder die körperliche Verfassung einer Person oder die fürsorgliche Pflege für ein Kind, die ein Mensch

leistet. Eine Projektion dieser Zustände auf Geschlecht stellt eine konstruktive Verknüpfung dar, die nicht „natürlich“, sondern kulturell konstruiert ist.

Des Weiteren trennt auch das AGG das Geschlecht und die sexuelle Identität voneinander und folgt damit den bereits analysierten Gesetzestexten hinsichtlich dieser diskursiv konstruierten Trennung.

Hinsichtlich der Intersektionalität der im §1 genannten Differenzkategorien kann §4 zur unterschiedlichen Behandlung wegen mehrerer Gründe diskutiert werden:

„Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in §1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt“ (§4 AGG).

Zu dem angeführten §4 wird in einer Erläuterung zur Begründung des Gesetzentwurfes von Baer et al festgehalten, dass „die Regelung den Umstand berücksichtige, dass bestimmte Personengruppen typischerweise der Gefahr der Benachteiligung aus mehreren nach § 1 unzulässigen Gründen ausgesetzt seien“ (Baer et al 2010, S. 30f.). Im Falle einer mehrdimensionalen Diskriminierung soll demnach auch eine höhere Entschädigungssumme gezahlt werden. Die Bundesregierung hält fest, dass besonders Frauen von Benachteiligungen betroffen seien, auch bei Differenzkategorisierungen abseits des Geschlechts (vgl. ebd.). Nach Baer et al bedient die Bundesregierung dabei Stereotype, da die Zuordnung zu einer Kategorie wie „Migrationshintergrund“ direkt mit geringer Rechtskenntnis verbunden wird (vgl. ebd., S. 31). Dass sich das AGG nicht nur auf eine additive Diskriminierung, also „aufeinander folgende Benachteiligung aufgrund mehrerer Merkmale“ (ebd., S. 33) handelt, sondern auch intersektionale Diskriminierung, im Sinne einer Verschränkung mehrerer Benachteiligung beispielsweise als Frau mit Behinderung, miteinzieht, zeigt sich in der Definition des AGG-Wegweisers von 2019: „Eine Mehrfachdiskriminierung liegt vor, wenn eine Frau bei der Job- oder Wohnungssuche abgewiesen wird, weil sie einen Migrationshintergrund und eine Behinderung hat“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019, S. 14). Es wird betont, dass nicht immer eine klare Abgrenzung zwischen den verschiedenen Formen der Diskriminierung ausgemacht werden kann (vgl. ebd., S. 15).

Auch an anderen Stellen wie beispielsweise in §27 Abs. 5 AGG werden Regelungen festgelegt, die bei Benachteiligungen aus mehreren in §1 genannten Gründen greifen sollen.

3.4 Landesgleichstellungsgesetze

Neben dem Bundesgleichstellungsgesetz¹², das Gleichstellung in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes regelt, gibt es für jedes Bundesland ein eigenes Landesgleichstellungsgesetz. Die Titel der Landesgleichstellungsgesetze sind bei der Hälfte der Bundesländer auf „Männer und Frauen“ bzw. „Mann und Frau“ bezogen (LGG NRW, GIG MV, HGIG, HmbGleiG, Bremen LGG, LGG Brandenburg, BayGIG, ChancenG BW). Drei Gleichstellungsgesetze beziehen sich im Titel lediglich auf Frauen und betonen eine Frauenförderung (vgl. FrFG Sachsen-Anhalt, GstG Schleswig-Holstein, SächsFFG Sachsen). Die übrigen Gesetze beziehen sich im Titel entweder auf Gleichberechtigung (vgl. NGG Niedersachsen) oder Gleichstellung (vgl. LGG Rheinland-Pfalz, LGG Saarland, ThürGleichG, LGG Berlin). Darüber hinaus verwenden alle sechzehn Bundesländer die Bezeichnung „Frauen und Männer“ in den Zielvorgaben der Landesgleichstellungsgesetze, was die oben bereits beschriebene Konstruktion eines binären Geschlechtersystems fortschreibt. Manche Landesgleichstellungsgesetze legen dem Grundgesetz entsprechend explizit eine Frauenförderung fest (beispielsweise LGG Berlin) und stellen sich so gegen eine Gleichbehandlung von Ungleichen, konstruieren gleichzeitig aber auch eine Einheitlichkeit von Lebenserfahrung von „den Frauen“. Des Weiteren legen einige LGG sprachliche Gleichstellungen bezüglich des Geschlechts fest: dabei plädieren die meisten Bundesländer für geschlechtsneutrale Bezeichnungen (vgl. beispielsweise LGG Brandenburg §13, ThürGleichG Thüringen § 28, LGG Saarland §28) und verweisen bei Nichtexistenz einer geschlechtsneutralen Bezeichnung auf die Verwendung sowohl der männlichen als auch der weiblichen Sprachform (vgl. LGG NRW §4). Andere bleiben bei der Umsetzung von geschlechtergerechter Sprache vage, wie beispielsweise in Mecklenburg-Vorpommern: „Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr“ (§ 4 Abs. 2 GIG M-V), wobei nicht genau definiert ist, wie die sprachliche Anrede von Frauen und Männern gestaltet werden soll. Hierbei ist aus konstruktivistischer Sicht festzuhalten, dass geschlechtsneutrale Bezeichnungen zumindest den Weg für eine Dekonstruktion des Geschlechts ermöglichen (auch wenn an dieser Stelle bezweifelt wird, dass dies die Intention der Festlegung auf geschlechtsneutrale Begriffe war), während eine Nennung von ausschließlich männlicher und weiblicher Form ein binäres Geschlechtersystem fortschreibt.

¹²Da die Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetz nicht direkt für kommunale Gleichstellungsbeauftragte gelten, wird im Folgenden nur Bezug auf die Landesgleichstellungsgesetze genommen.

In vierzehn von sechzehn Bundesländern dürfen ausschließlich Frauen als Gleichstellungsbeauftragte fungieren. Ausnahmen hierbei sind Hamburg und Bayern. Manche Landesgleichstellungsgesetze haben für das Geschlecht des Amtes einen expliziten Absatz im Gesetzestext wie in NRW („Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen“ (§15 Abs. 2 LGG NRW)) oder Hessen („Zur Frauen und Gleichstellungsbeauftragten darf nur eine Frau bestellt werden“ (§15 Abs. 2 HGIG Hessen)). Andere machen die Geschlechtlichkeit des Amtes sprachlich fest, indem nur weibliche Pronomen und Formen in Bezug auf die Gleichstellungsbeauftragte verwendet werden (vgl. beispielsweise §19 LGG Brandenburg). Ebenso sind überwiegend nur Frauen wahlberechtigt, um eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen (vgl. beispielsweise §11 Abs. 2 GleichstG Bremen). Gegen diesen Zustand der Kopplung des Amtes an das weibliche Geschlecht wurde in Schleswig-Holstein geklagt, da ein Mann eine Diskriminierung in der Ablehnung seiner Bewerbung auf das Amt der Gleichstellungsbeauftragten sah (vgl. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein 2017, S. 3ff.). Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig Holstein fiel für den Kläger negativ aus: Mit Verweis auf § 8 des AGG sei eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts „zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderungen angemessen ist“ (ebd., S. 14). Demnach stellt das Landesarbeitsgericht fest, dass das Frausein eine entscheidende Anforderung für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten darstellt. Warum dies so sei, wird in einer Debatte des Schleswig-Holsteinischen Landtags deutlich, in der eine Abgeordnete darauf hinwies, dass „Frauen als Frauen besser geeignet seien, im Interesse von Frauen tätig zu werden“ (ebd., S. 15f.). In einem ähnlichen Fall in Mecklenburg-Vorpommern begründete das Landesverfassungsgericht die Wahlrechtsbeschränkungen auf die weiblichen Angestellten damit, dass Gleichstellungsaufgaben immer noch überwiegend an Frauen gerichtet seien, was an strukturell bedingter Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, aber auch an der höheren Betroffenheit bezüglich sexueller Belästigung und Familien- und Pflegearbeit liege (vgl. Landesverfassungsgericht Mecklenburg-Vorpommern 2017, S. 5). Diese Urteile konstruieren ein Frausein, dem eine besondere Kompetenz für gleichstellungsrelevante Fragen zugeschrieben wird. Es entsteht darüber hinaus ein verschärftes Bild von einer homogenen Gruppe „der Frauen“, die sich dadurch auszeichnet, gleiche Erfahrungen zu machen. Zu einem gewissen Grad ist eine Unterstellung der Erfahrungsgleichheit von Frauen richtig, da ihr Geschlecht ihnen strukturell einen Platz in der Gesellschaft zuordnet, jedoch greift eine

Verallgemeinerung von *den* Frauen mit *den* gleichen Erfahrungen zu kurz. Eine Unterschiedlichkeit innerhalb der geschaffenen Gruppe „der Frauen“ wird an dieser Stelle nicht deutlich, obwohl gewisse Aspekte wie Elternteil eines Kindes sein oder von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffen sein durch Behinderung oder sozioökonomischen Hintergrund andere Voraussetzungen zwischen Frauen schaffen. Insgesamt konnte keine intersektionale Perspektive innerhalb der Landesgleichstellungsgesetze festgestellt werden. Die Gruppe „der Frauen“ wird insgesamt als homogen betrachtet.

3.5 Kommunal- und Gemeindeordnungen

Nach einer hier nicht weiter ausgeführten Sichtung von Kommunal- und Gemeindeordnungen der Länder konnten keine weiteren Erkenntnisse hinsichtlich Geschlechterkonstruktion gewonnen werden. Sie dienen vordergründig der Regelungen, wann Gleichstellungsbeauftragte hauptamtlich einzustellen sind (die Zahlen schwanken je nach Bundesland zwischen 10.000 und 25.000 Einwohner*innen) (vgl. §5 Abs. 2 GO NRW und §78 Abs. 2 Satz 1 KVG LSA). Sprachlich wurde sich wie bei den Landesgleichstellungsgesetzen beim Grundgesetz orientiert und somit die Rhetorik der Gleichstellung/Gleichberechtigung von „Frau und Mann“ (vgl. beispielsweise §4b HGO) übernommen.

3.6 Europäische Charta für die Gleichstellung

Ein von europäischer Seite initiiertes Element für die kommunale Ebene ist die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene“, die 2006 vom Europäischen Rat der Gemeinden und Regionen Europas verabschiedet wurde. In Europa haben insgesamt 1700 Kommunen die Charta unterschrieben, in Deutschland sind es über 50, darunter beispielsweise Berlin, Dresden, Marburg und Chemnitz (vgl. CEMR 2020, S. 1ff.). Mit der Unterzeichnung der Charta verpflichten sich die Kommunen dazu, einen Gleichstellungsaktionsplan zu erarbeiten und alle Organisationen im eigenen Gebiet für die Gleichstellung zu gewinnen, um die Erreichung des Ziels echter Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. In der Charta wird sich ähnlich wie in den anderen rechtlichen Formulierungen sprachlich auf „Männer und Frauen“ bezogen, ohne zu definieren, was unter diesen Kategorien verstanden wird. In der Charta werden die Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen durch soziale Konstrukte erklärt, die sich in stereotypischen Vorstellungen in vielen Ebenen der Gesellschaft widerspiegeln (vgl. CEMR 2006, S. 2). Es wird insbesondere die wichtige Rolle von lokalen Regierungen hervorgehoben, da diese einen direkten Einfluss auf die Bürger*innen haben können und in der Praxis die Gleichstellung voranbringen können (vgl. ebd.). Des Weiteren hält die Charta an zweiter Stelle ihrer Grundsätze fest, dass es um die

Bekämpfung vielfältiger Diskriminierung gehe und damit auch die Benachteiligung aufgrund von beispielsweise Hautfarbe, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung bei der Gleichstellung berücksichtigt werden muss (vgl. ebd., S. 8). Dies zeigt eindeutig einen intersektionale Perspektive und dekonstruiert die Kategorie Geschlecht dadurch, dass sie nicht als homogene Gruppe angesehen wird und mehrdimensionale Diskriminierungen wahrgenommen werden. Weiterhin sollen Geschlechterstereotype bekämpft und alle Tätigkeiten der Kommunen mit einer Geschlechterperspektive bedacht werden (vgl. ebd.). Die Charta beschäftigt sich insgesamt stark mit der demokratischen Verantwortung der Kommune und damit, dass eine Gleichberechtigung der Geschlechter hinsichtlich der Repräsentation in politischen Ämtern unverzichtbar für eine gelungene Gleichstellung ist, wobei auch Quotenregelungen als Maßnahme empfohlen werden (vgl. ebd., S. 10f.). Auch die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Vermeidung von stereotypen Geschlechterrollen, die durch „Vorurteile, Praktiken und sprachliche Wendungen sowie Bilder“ (ebd., S. 14) deutlich werden können, werden betont (vgl. ebd., S. 12ff.). Des Weiteren werden zusätzliche Aspekte festgehalten, bei denen die Unterzeichnenden die Verpflichtung eingehen, diese Diskriminierungen zu bekämpfen: Ungleiche Bezahlung aufgrund des Geschlechts, unbezahlte (Care-)Arbeit, die überwiegend von Frauen übernommen wird, Androzentrismus in Angelegenheiten der Städteplanung oder Verkehr, geschlechterspezifische Gewalt und vieles mehr (vgl. ebd., S. 22f.).

Insgesamt ist die Charta sehr umfassend und greift einige Aspekte auf, die aufgrund von sozialer Konstruktion geschlechterspezifische Vor- und Nachteile schaffen. Dabei scheint jedoch der Gedanke eines biologisch-binären Geschlechts (*sex*) vorzuherrschen, da die Binarität des Geschlechts unkommentiert vorausgesetzt wird und so eine permanente Konstruktion der Kategorien „Männer“ und „Frauen“ entsteht. Dennoch zeigt die intersektionale Reflexion der Charta und die Forderung nach Abschaffung von stereotypen Geschlechterrollen einen dekonstruktivistischen Charakter, der die Omnirelevanz von Geschlecht abschwächen kann.

3.7 Überlegungen bezüglich der Änderung des Personenstandsgesetzes

Es wurde bereits darauf verwiesen, dass das Bundesverfassungsgericht 2017 in einem Urteil zu dem Schluss kam, dass es neben der bis dato möglichen Leerstelle eine positive Geschlechtseintragungsoption für Kinder geben muss, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lasse (vgl. BVerfG 2017). Das BVerfG urteilte, dass eine Verletzung der Grundrechte von Menschen, die sich dauerhaft nicht männlich oder weiblich zuordnen lassen, im Sinne des Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG und Art. 2 Abs. 1 GG besteht, wenn

durch das Personenstandsrecht ein Zwang zur Geschlechtsregistrierung besteht, der aber keinen positiven Geschlechtseintrag neben männlich und weiblich zulässt (vgl. ebd.). Aufgrund dieses Urteils verabschiedete der Bundestag das Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben. Durch das Gesetz wurde in Abs. 3 §22 des Personenstandsgesetzes Folgendes ergänzt:

„Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden“ (Abs. 3 §22 PStG).

Darüber hinaus wird durch das Gesetz §45b der Erklärung zur Geschlechtsangabe und Vornamensführung bei Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung des PStG geändert. Besonders interessant ist hierbei Abs. 3:

„Durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung ist nachzuweisen, dass eine Variante der Geschlechtsentwicklung vorliegt. Dies gilt nicht für Personen, die über keine ärztliche Bescheinigung einer erfolgten medizinischen Behandlung verfügen und bei denen das Vorliegen der Variante der Geschlechtsentwicklung wegen der Behandlung nicht mehr oder nur durch eine unzumutbare Untersuchung nachgewiesen werden kann, sofern sie dies an Eides statt versichern.“ (Abs. 3 §45b PStG)

Durch diese Änderungen wird deutlich, dass Geschlecht hier biologisch, also im Sinne eines *sex* verstanden wird. Das zeigt sich einerseits durch die in Abs. 3 §2 PStG dargelegte Zuordnung zu einem Geschlecht, welche von außen möglich ist und daher an biologischen Merkmalen ablesbar sein muss und andererseits in Abs. 3 §45b PStG an der Pflicht einer ärztlichen Bescheinigung für das Vorliegen von Variationen der Geschlechtsmerkmale¹³, was die soziale Komponente von Geschlecht ausklammert.

Die Änderungen des Personenstandsgesetzes stellen demnach diskursiv ein biologisch „natürliches“ Geschlecht her. Menschen, die keine körperliche Variation des Geschlechts vorweisen können wie Trans* oder Nicht-binäre Menschen, sind in dieser Öffnung des Geschlechts nicht vertreten (vgl. Follmar-Otto 2019, S. 1). Spannend ist hierbei die Frage, ob die Vorstellung eines binären Geschlechtersystems durch das Hinzufügen einer weiteren Eintragungsoption durchbrochen wird. Grundsätzlich zeigt das Urteil des

¹³ Das Attest, das auch nachträglich zur Änderung des Geschlechtseintrages eingereicht werden kann, muss den 2005 bei der Konsensuskonferenz in Chicago festgelegten Kriterien zur Uneindeutigkeit von Geschlechtschromosomen, Genitalen und Gonaden entsprechen (vgl. Bundesregierung 2018, S. 7).

Bundesverfassungsgerichts, dass unter dem Terminus „Geschlecht“ nicht nur männlich und weiblich, sondern auch „divers“ zu fassen ist, indem Abs. 3 Art. 3 GG „Niemand darf wegen seines *Geschlechtes* [...] benachteiligt oder bevorzugt werden“ als Grundlage des Urteils verwendet wird. Insofern handelt es sich um eine Öffnung des Begriffes „Geschlecht“ hinsichtlich Geschlechter jenseits der binären Geschlechternorm. Dass jedoch unabhängig von dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts eine Geschlechternorm bestehen bleibt, also zwei „normale“ Geschlechter existieren, zeigt sich aus Abs. 3 §22 PStG. Hier wird das Recht einer sogenannten dritten Option als Geschlechtseintrag an den Ausschluss einer männlichen oder weiblichen Zuordnung gekoppelt. Dies suggeriert, dass „divers“ kein drittes Geschlecht ist, sondern eine Ausweichmöglichkeit gemäß dem Fall, dass das Kind weder männlich noch weiblich einordbar ist. In diesem Zusammenhang ist es für die Konstruktion einer Geschlechternorm wichtig zu beachten, dass in Fällen, in denen Kinder nicht *eindeutig* dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordbar sind, nicht selten kosmetische Genitaloperationen durchgeführt werden, um ein vermeintlich eindeutiges Ergebnis hinsichtlich der Geschlechtlichkeit zu erzielen. Die von Amnesty International als menschenrechtsverletzend eingeordneten Genitaloperationen (vgl. Amnesty International 2017, S. 57ff.) finden in Deutschland laut einer 2019 erschienen Studie nach wie vor statt (vgl. Hoenes et al 2019, S. 19f.). Die Studie zeigt außerdem, dass in dem Zeitraum von 2005 bis 2016 keine abnehmende Tendenz der Genitaloperationen an unter zehnjährigen Kindern zu verzeichnen ist (vgl. ebd.). Diese medizinische Praxis spiegelt wider, was das PStG diskursiv herausarbeitet: an erster Stelle steht die Suche nach dem männlichen oder weiblichen Geschlecht (und wenn es nicht gefunden wird, wird es ggf. daran angepasst) und an zweiter eine Zuteilung zu einem Unbestimmten Dritten, dem „diversen“ oder der Leerstelle im Geschlechtseintrag.

Insbesondere für den rechtlichen Bereich der Gleichstellung, der, wie in den vorangestellten Kapiteln herausgearbeitet, eine binäre Auffassung von Geschlecht konstruiert, stellt sich die Frage, inwiefern die Öffnung des Begriffes Geschlecht den Arbeitsbereich von Gleichstellung erweitert. Streng genommen beinhalten viele für die Gleichstellung relevanten Gesetzesgrundlagen das Wort „Geschlecht“ nicht; es wird häufiger von „Männern und Frauen“ gesprochen, was inter-, trans- und nicht-binäre Menschen ausschließt (vgl. BMFSFJ 2017, S. 35). In einem Sachstand des Deutschen Bundestag zur „Gleichstellung intergeschlechtlicher Menschen in Deutschland und in anderen ausgewählten Ländern“ wird sich ebenfalls auf Abs. 3 Art 3 GG und das AGG bezogen, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

vorsehen, ein Rekurs auf Abs. 2 Art. 3 GG und damit auf die Berechtigung von Gleichstellungsstellen erfolgt nicht (vgl. Deutscher Bundestag 2018, S. 5ff.). Eine Anpassung des Gleichstellungsrechts (beispielsweise der Landesgleichstellungsgesetze) hinsichtlich der neugeschaffenen Möglichkeit für die dritte Geschlechtseintragungsoption ist nach eigener Recherche bisher nicht angedacht, jedoch hat das BMFSFJ in einem Gutachten zu Geschlechtervielfalt im Recht festgehalten, dass der Gesetzgeber eine Änderung der Gleichstellungsgesetze anstreben sollte, um eine geschlechterinklusive Lösung bei der Gleichstellung zu schaffen (vgl. BMFSFJ 2017, S. 60). Das BMFSFJ schlägt vor, dass inter- und transgeschlechtliche Menschen im Recht aufgrund ihrer Diskriminierungsrealität im Arbeitsleben mit Frauen gleichgestellt werden sollten, also im Sinne einer Förderung nicht nur für Frauen, sondern auch für inter- und transgeschlechtliche Menschen (vgl. ebd.).

Damit kann festgehalten werden, dass durch die Einführung der Auswahlmöglichkeit „divers“ die Definition von Geschlecht rechtlich verändert wurde. Dadurch sind für die Gleichstellung relevante Gesetze wie das AGG von einem binären Geschlechterverständnis entledigt und bieten damit die Grundlage eines breiteren Verständnisses von Geschlecht, das sich auch auf beispielsweise Intergeschlechtlichkeit beziehen kann. Der konstruktive Charakter von Geschlecht, der sich prozesshaft in Interaktionen wiederfindet, findet aber auch durch die Erweiterung des Verständnisses von Geschlecht keinen Raum im Recht. Die biologische Dimension von Geschlecht (*sex*) könnte außerdem durch die Attestpflicht zur Geschlechtseintragung „divers“ gegebenenfalls zusätzlich verstärkt werden und eine Konstruktion des Geschlechts in den Hintergrund treten lassen. Nichtsdestotrotz kann die Öffnung des Geschlechtseintrags einen positiven Effekt auf das Neudenken von Geschlecht haben.

3.8 Zwischenfazit

Die Analyse der für Gleichstellung relevante Gesetze hinsichtlich ihres Geschlechterverständnisses zeigte, dass Geschlecht insgesamt als eine *sex-gender* Unterscheidung diskursiv hergestellt wird. Durch Urteile des Bundesverfassungsgerichts wird deutlich, dass eine Geschlechtsidentität im Sinne eines *gender* rechtlich und gedanklich von einem „natürlich“-biologischen *sex* unterschieden wird. Ebenso rechtlich separat konstruiert wird die sexuelle Orientierung von Menschen. Diese Beobachtungen auf deutscher Ebene lassen sich ebenso im europäischen Rahmen wiederfinden: auch der EuGH trennt zwischen *sex*, *gender* und *desire* und konstruiert im *Gender Mainstreaming* Geschlecht als ein binäres, „natürliches“ System. Dies wird durch die stets verwendeten Begrifflichkeiten „Männer und Frauen“ gestützt.

Anders fasst das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Geschlecht: nicht nur Männer und Frauen gehören dort zum Bereich des Geschlechts, sondern beispielsweise auch inter- und transgeschlechtliche Menschen werden inkludiert. Darüber hinaus bietet das AGG die Möglichkeit, Diskriminierungen intersektional zu verstehen und die Problematik der mehrdimensionalen Diskriminierung zu erfassen. Dennoch finden sich neben diesen Ansätzen der Dekonstruktion des Geschlechtsbegriffs auch Konstruktionen, die Biologie als Grundlage für Geschlecht verstehen und sexuelle Identität als unabhängig von Geschlecht funktionierendes Phänomen darstellen. Darüber hinaus wurde bei den Landesgleichstellungsgesetzen sowie den Kommunal- und Gemeindeordnungen festgestellt, dass dort häufig sprachlich ein binäres Geschlechtersystem hergestellt wird. Auch lassen diese Gesetze selten einen intersektionalen Blick auf die Gruppe „der Männer“ bzw. „der Frauen“ zu und konstruieren damit zwei homogene geschlechtliche Gruppen. Dies wird verstärkt durch die Beschränkung des Amts der Gleichstellungsbeauftragten auf Frauen, was ein Frausein produziert, das sich durch hohe Homogenität innerhalb dieser Gruppe auszeichnet. Des Weiteren konnten die Überlegungen zur Dritten Option im Personenstandsgesetz zeigen, dass durch die neue Option rechtlich ein Wandel für die Bedeutung des Wortes Geschlecht vollzogen wurde. Geschlecht kann dadurch gesetzlich weiter gefasst werden als zuvor. Dennoch konstruiert das Recht weiterhin „männlich“ und „weiblich“ als Norm und legt eine Biologie des Geschlechts als determinierendes Element fest. Insgesamt lässt sich festhalten, dass im Recht Geschlecht überwiegend als eine biologisch bestimmbare Kategorie verstanden wird. Eine stete Konstruktion des Geschlechts im Alltag wird nicht direkt im Recht, allerdings im *Gender Mainstreaming*-Ansatz hervorgebracht, worauf im nächsten Kapitel näher eingegangen wird. Das rechtliche Wissen ist demnach tendenziell einem Alltagswissen zuzuordnen, da überwiegend von einer eindeutig ausmachbaren Zweigeschlechtlichkeit und einer „natürlichen“ Körperlichkeit des Geschlechts ausgegangen wird. Abweichend vom Alltagswissen fassen manche Gesetze den Begriff Geschlecht jedoch weiter, erkennen auch weitere Geschlechter an und attestieren eine Veränderbarkeit von Geschlecht, jedoch wird dies eher als Ausnahme gefasst. Da das Recht die Gleichstellungsarbeit determiniert, bewegt diese sich in einem Arbeitsbereich des geschlechtlichen Alltagswissens und ist in gewisser Weise an dieses gebunden. Dadurch ist das dekonstruktivistische Potential von Gleichstellung auf dieser Ebene eingeschränkt. Auch durch die rechtlich unterschiedliche Verankerung von Geschlechtsidentität (*gender*) und biologischem Geschlecht (*sex*) bietet das Gesetz zur Dritten

Option der Gleichstellung wenig Möglichkeit, einem Alltagswissen des Geschlechts zu entfliehen und eine Dekonstruktion von Geschlecht in den Blick zu nehmen.

4 Implementierungsstrategien von Gleichstellungspolitik

Nachdem nun eine Analyse der rechtlichen Ebene von Gleichstellung erfolgt ist, kann in einem nächsten Schritt auf der Grundlage der Erkenntnisse eine Betrachtung der Implementierung von Gleichstellung erfolgen. Hierzu soll zunächst die Logik von Organisationen hinsichtlich der Kategorie Geschlecht analysiert werden. Dies geschieht mit besonderer Betrachtung der kommunalen öffentlichen Verwaltung als Organisation, da diese den Arbeitsbereich von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten darstellt. Anschließend wird *Gender Mainstreaming* als Strategie untersucht, um festzustellen, welches Geschlechterwissen bei diesem Konzept anwendbar ist. Auch auf die eher in der Privatwirtschaft angewandte Methode des *Diversity Management* wird dabei kurz eingegangen.

4.1 Gendered Institutions

Um zu verstehen, wie die Organisation, in der Gleichstellungsbeauftragte arbeiten, funktioniert, beleuchtet dieses Unterkapitel die inneren Logiken der Organisation sowie spezieller der öffentlichen Verwaltung und bezieht sich dabei auf die Theorien von Joan Acker .

Acker widerlegt in ihrem 1990 erschienenen Aufsatz die Annahme, dass Organisationen geschlechtsneutral sind. Acker stellt fest, dass *gender* nicht als ein zusätzliches Element von geschlechtsneutralen Prozessen innerhalb von Organisationen verstanden werden kann, sondern es sich um *gendered institutions* handelt. *Gender* sei ein integraler Bestandteil des Prozesses, womit Acker sich auf den *Doing gender*-Ansatz nach Zimmerman und West beruft (siehe Kapitel 4.4). Sie fasst vergeschlechtliche Prozesse in fünf Stadien zusammen.

Dabei geht es erstens um die Konstruktion einer Teilung zwischen Geschlechtern im Hinblick auf Arbeit. Darunter fasst sie auch die Bedeutung dieser Teilung für Familie und Staat, erlaubtes Verhalten, Anordnung in Räumen und Macht insgesamt. Männer seien bei den meisten dieser Strukturen in einer besseren, hierarchisch höhergestellten Position als Frauen, auch wenn es Ausnahmen geben könne (vgl. ebd., S. 146).

Zweitens nennt Acker die Verstärkung dieser Teilungen durch Symbole und Bilder, was durch Sprache, Ideologie, Populär- und Hochkultur, Kleidung und Medien passiere. Beispielhaft sei hier die Rolle eines Managers als Symbol erfolgreicher Männlichkeit genannt (vgl. ebd.).

Drittens seien auch die Interaktionen zwischen den Geschlechtern prägend für vergeschlechtliche Prozesse: Dominanzen und Unterwerfungen prägen die geschaffenen Bilder von *den* Frauen und *den* Männern. Als Beispiel können Konversationsanalysen herangezogen werden, die belegen, dass Unterbrechungen, Wortergreifung und Themenbestimmung vergeschlechtlichte Muster aufweisen (vgl. ebd., S. 146f.).

Darüber hinaus helfen viertens die genannten Prozesse dabei, vergeschlechtlichte Komponenten einer individuellen Identität zu produzieren, was durch das Erlernen der ersten drei Prozesse passiert. Hierbei wird vom Individuum dann eine für das eigene Geschlecht angemessene Arbeit aufgenommen oder entsprechende Kleidung getragen und im Allgemeinen die Präsentation einer vergeschlechtlichten Identität vollzogen.

Fünftens ist *gender* wesentlicher Bestandteil von „*fundamental, ongoing processes of creating and conceptualizing social structures*“ (ebd., S. 147). Geschlecht ist demnach ein konstitutives Element einer Organisationslogik, die sich für geschlechtsneutral hält und auch als solches wahrgenommen wird. „Organisationslogik“ zeichne sich unter anderem durch festgeschriebene Arbeitsregeln, Arbeitsverträge, Management-Richtlinien und Arbeitsplatzbewertung aus (vgl. ebd.).

Acker beschreibt weiterhin, dass Organisationslogik eine Verbindung zwischen Verantwortung, Schwierigkeit und hierarchischer Position des Jobs annimmt. Demnach muss ein in der Hierarchie untenstehender Job auch weniger schwierig sein und weniger Verantwortung für die arbeitnehmende Person darstellen. Komplexität und Verantwortung werden allerdings im Sinne von Managementaufgaben verstanden, auch wenn andere durchaus komplizierte und verantwortungsvolle Jobs wie Care-Work zu diesen Kriterien passen würden (vgl. ebd., S. 148f.). Die Organisationslogik verlangt es nach Acker, dass Hierarchien und Jobs als abstrakte Kategorien fungieren und nicht als tatsächliche (vergeschlechtlichte) Menschen oder Körper. Dennoch muss dieser abstrakte Job mit einem tatsächlichen Menschen ausgefüllt werden. Organisationslogik folgend wäre die beste Person für einen solchen Job ein körperloser Mensch, der nur für die Arbeit existiert und keine weiteren Verpflichtungen hat, die die Konzentration auf den Job beeinträchtigen könnten. Diesem Ideal komme nach Acker am ehesten ein Mann nach, „whose life centers on his full-time, life-long job, while his wife or another woman takes care of his personal needs and his children“ (vgl. ebd. S. 149). Demnach sind Arbeitsstellen innerhalb der Organisationslogiken vergeschlechtlicht, weil sie an

vergeschlechtlichte Vorstellungen von Haushalt und sozialer Produktion gebunden sind, während sie nach außen hin als geschlechtsneutral präsentiert werden (vgl. ebd.).

Auch Hierarchien sind daran anknüpfend nicht geschlechtslos, da sie auf den unterschwelligsten Anforderungen der Arbeitsstellen beruhen (vgl. ebd.). Der allgemeine Arbeiter als körperloses, geschlechtsloses Individuum sei an ein männliches Ideal angelegt, das Frauen ausschließt und marginalisiert. Frauen können darüber hinaus nicht die Fähigkeiten eines „echten“ Arbeiters erreichen, denn „to do so is to become like a man“ (ebd., S. 150). Des Weiteren habe der abstrakt gedachte Arbeiter auch die Heterosexualität und Reproduktionsverantwortung eines Mannes, sodass eine minimale Verantwortung bei der Fortpflanzung und eine konventionell männlich konstruierte Kontrolle der Emotionen die Anforderungen an Arbeitende darstellen (vgl. ebd., S. 152). Körper und Geschlechter, die potenziell Aspekte der Schwangerschaft, Menstruation oder Kinderbetreuung wahrnehmen (müssen) seien daher vom „abstract job“ (ebd.) ausgeschlossen. Als weiblich wahrgenommene Körper könnten in diesen Arbeitsverhältnissen lediglich in speziell sexualisierten Positionen auftauchen, nämlich in Jobs, die Männern dienen (wie beispielsweise im Sekretariat). Acker fasst zusammen: „while women’s bodies are ruled out of order, or sexualized and objectified, in work organizations, men’s bodies are not“ (ebd.).

Des Weiteren sei Heterosexualität ein wichtiges Element in der Struktur der organisationalen Macht. Diese Überlegungen zu Heterosexualität und Macht gehen auf Connells Konzept der hegemonialen Männlichkeit zurück, bei der das Ideal ein starker, potenter, heterosexueller technisch-versierter, autoritärer Anführer mit Familie und kontrollierten Emotionen ist (vgl. ebd., S. 153). Weiblich verstandene Körper finden in dieser Hegemonie keinen Raum und dadurch ist alles, was einen Körper weiblich macht, im gleichen Maße für die Hegemonie irrelevant. Acker konstatiert schließlich, dass sowohl Geschlechterverhältnisse als auch sozioökonomische Verhältnisse durch Organisationen reproduziert werden (vgl. ebd., S. 154).

Geschlecht spielt jedoch nicht in jedem Kontext einer Organisation eine Rolle. Untersuchungen in Versicherungsunternehmen haben ergeben, dass „Geschlecht nicht differenzierend und hierarchisierend in dem Sinn [wirkt], dass sich in der Arbeitsverteilung, Arbeitsgestaltung und in alltäglichen Arbeitspraxen nach Geschlecht verlaufende Segregationslinien herausbilden“ (Kuhlmann et al 2013, S. 502). Bereiche wie Kund*innenbetreuung, Spezialgebietsbearbeitung, gemischtgeschlechtliche Kooperationen oder flexible Arbeitszeiten beruhen nicht auf geschlechterbedingten Segregationen (vgl. ebd., S. 502f.). Mit diesen Erkenntnissen kann im

organisationstheoretischen Bereich in Teilen ein *undoing gender* mitgedacht werden und damit die Irrelevanz von Geschlecht in manchen (wenigen) organisationalen Prozessen.

Vielmehr zeichne sich die Relevanz von Geschlecht in den Arbeitsanforderungen und der Personalauswahl ab, die zwar als nicht-geschlechtlich verstanden werden, tatsächlich aber vergeschlechtlicht sind. Personalpolitik ist unter anderem auch dadurch geschlechterrelevant, da das Kriterium der „sozialen Ähnlichkeit“ eine besondere Rolle bei der Besetzung von Stellen einnimmt, wodurch das Geschlecht der Mitarbeitenden und das Geschlecht der einzustellenden Person häufig korreliert (vgl. Meuser 2005, S. 149). Insbesondere im Bereich der Führungspositionen führe dieser Prozess dazu, dass Männer unter sich blieben (vgl. ebd.). Geschlecht präge also eine vertikale Segregation innerhalb von Organisationen und trete insbesondere dann in den Fokus, wenn Personalentscheidungen vermeintlich geschlechtsneutrale Aspekte mit vergeschlechtlichten Elementen vermischen (vgl. Kuhlmann et al 2013, S. 503). Geschlecht sei hierbei „einerseits kontingentes Kriterium der Reduktion von Komplexität in Personalentscheidungen, andererseits Strukturmerkmal gesellschaftlicher Verhältnisse, das sich in organisatorischen Strukturen und Prozessen wiederfindet“ (ebd., S. 505).

Demnach gestaltet sich der Job der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Bestreben, eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zu beseitigen, als gegenläufig zu den organisationsinhärenten Logiken. Die Beauftragten zielen daher mit ihrer Arbeit auf einen Organisationswandel ab, der eine Organisationsform hervorbringt, die die Gleichstellung der Geschlechter ermöglicht.

4.2 Organisationswandel durch Gleichstellungspolitik

Gleichstellung als Mittel eines Umdenkens innerhalb einer Organisation bedeutet aus organisationstheoretischer Sicht einen Innovationskonflikt, da Organisationen unter anderem einen Unwillen zu Veränderungen haben und einem gesellschaftlich verbreiteten Geschlechterkonservatismus unterliegen. Diesem Konflikt kann auf verschiedene Weise begegnet werden: Es kann erstens eine Verleugnung stattfinden als Reaktion auf Gleichstellung, zweitens kann das Problem umgelenkt werden und drittens kann der Konflikt für das Organisationsziel fruchtbar gemacht werden (vgl. Kuhlmann et al 2013, S. 510).

Jede Organisation verfügt über ein eigenes Organisationswissen, das nicht bewusst, sondern implizit in der Organisation vorherrscht. Alle Organisationsmitglieder teilen dieses Wissen und werden durch dieses auch auf individueller Ebene beeinflusst. Das kollektive

Organisationswissen, auch Handlungstheorie genannt, besteht aus Regeln, Normen und Verhaltensroutinen. Der Zweck der Handlungstheorie besteht darin, identitätsstiftend zu wirken, eine Verbindung der individuellen Sichtweisen der Organisationsmitglieder herzustellen, Beständigkeit von Organisationsentwicklungsprozessen zu gewährleisten und insgesamt das Fortbestehen der Organisation zu sichern. Inwiefern eine Organisation neues Wissen erlangt, wird durch die Filter der Handlungstheorie entschieden (vgl. ebd., S. 512). Es stellt sich hierbei die Frage, wie eine geeignete Grundlage geschaffen werden kann, um das in der Organisation gespeicherte Wissen um die Komponente der Geschlechterasymmetrie zu bereichern und einen Lernprozess anzustoßen (vgl. ebd., S. 511).

Da Geschlechterasymmetrien tief in den Strukturen von Organisationen verwurzelt sind und stetig reproduziert werden, benötigt es für eine Umformung aus Gleichstellungsperspektive ein sogenanntes „komplexes Lernen“ (ebd.) seitens der Organisation, das „einen tiefgreifenden Wandel der Kernelemente der organisationalen Handlungstheorie“ (ebd., S. 513) hervorruft. Da die Handlungstheorie allerdings das Fortbestehen der Organisation sichert, sei eine Aufnahme neuen Wissens nur dann möglich, wenn es anschlussfähig ist und nicht die Identität und Kontinuität der Organisation angreift (vgl. ebd.). Das Lernen von Organisationen ist daher pfadabhängig und selektiv (vgl. Riegraf 2009, S. 76). Die Lernprozesse in Organisationen sind jedoch nicht linear aufgebaut, sondern hochgradig unvorhersehbar bzw. kontingent. Um einen Veränderungsprozess in einer Organisation anzustoßen, sind daher nicht nur gute Gleichstellungsmaßnahmen und fähige Gleichstellungsakteur*innen zielführend, sondern auch der Faktor Zeit spielt eine wichtige Rolle. Damit ist einerseits gemeint, dass Veränderungen Zeit benötigen, andererseits ist Zeit auch eine Voraussetzung dafür, dass „Probleme, Problemlösungen, Entscheider und Entscheidungsmomente aufeinandertreffen“ (Riegraf 2009, S. 74). Anders gesagt: Da die zu verändernden Elemente bei Gleichstellungsarbeit sehr grundlegend sind, können Erfolge nur durch langfristige Prozesse erzielt werden, in denen starke Lernanreize angestoßen werden (vgl. Kuhlmann et al 2013, S. 512). Um ein komplexes Organisationslernen anzustoßen, muss demnach routiniert angewandtes Organisationswissen nach und nach entwertet und durch neues überzeugendes Organisationswissen ersetzt werden. Dabei können sich große Organisationen wie Verwaltungen keine Leerstellen oder zeitaufwändige Suchprozesse zwischen zwei Paradigmen erlauben, da sie stärker als beispielsweise die Wissenschaft auf funktionierende Orientierungssysteme angewiesen sind (vgl. Riegraf 2009, S. 76).

Ein gelingendes Umdenken innerhalb einer Organisation benötigt also Zeit, um von altbewährten Deutungs- und Handlungsmustern auf neue, erfolgsversprechende Orientierungssysteme umzusteigen. Ein erfolgreiches Organisationslernen im komplexen Lerntypus wie bei Gleichstellungspolitiken sei darüber hinaus von zwei weiteren Variablen abhängig: mit den neuen Konzepten muss langfristig gearbeitet werden können und es muss eine stete Reflexion und Diskussion über den Prozess stattfinden. Riegraf folgend bedeutet dies: „Erfolgreiche Lernprozesse in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse [...] sind nur über die Institutionalisierung längerfristiger, immer wieder selbstreflexiver Prozesse möglich – zum Beispiel in Form von prozessevaluierenden Expertisen oder längerfristigen Beratungstätigkeiten“ (ebd., S. 77).

4.3 Die öffentliche Verwaltung als Organisation

Die öffentliche Verwaltung als politische Institution hat eine besondere Verantwortung hinsichtlich konstruierter Geschlechterbilder, da sie „Orientierungs- bzw. Sozialisationsleistungen für die Bevölkerung“ erbringt (Leitner 2005, S. 9)¹⁴. Politische Institutionen haben nach Leitner die Funktion, als Vermittlungsinstanz zwischen Individuen und Sozialem zu vermitteln. Dadurch steht ihnen die Möglichkeit offen, Geschlechterverhältnisse zu formen, sowohl in dem Sinne, dass sie Anreize für traditionell-patriarchale Strukturen schaffen können, aber auch, indem sie dem Ungleichgewicht hinsichtlich des Geschlechts aktiv entgegenwirken können (vgl. ebd., S. 8). Im Gegensatz zu anderen Organisationen seien politische Institutionen nicht nur auf zweckrationale Motive beschränkt, sondern seien auch von wertrationalen und traditionellen Aspekten geprägt (vgl. ebd., S. 9). Dadurch entstehen einige Schwierigkeiten für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Dazu gehört, dass alle Akteur*innen, die an der Implementierung von *Gender Mainstreaming* beteiligt sind, von jeweils eigenen Geschlechtervorstellungen geprägt sind und diese in ihre Arbeit miteinfließen lassen. Laufen die Geschlechtervorstellungen konträr zu den Gleichstellungsmaßnahmen, kann das an dieser Stelle zu halbherzigen Umsetzungen oder Blockaden führen (vgl. ebd.).

Des Weiteren sind viele Verwaltungsstrukturen in historischen Phasen entstanden, in denen Frauen über wenig bis keine politische Macht oder Rechte verfügten, was die Strukturen der Institution bis heute prägt und eine Inhärenz von Männlichkeit impliziert. Zum Teil sind politische Institutionen noch heute so aufgebaut, dass „männerbündisches Handeln ein

¹⁴ Leitner arbeitet hier mit einer Definition von politischer Institution nach Ostendorf (vgl. Leitner 2005, S. 9).

konstitutives Element der Organisation darstellt“ (ebd., S. 10) und so ein Ausschluss von Frauen generiert wird. Darüber hinaus sei eine berufliche Gleichstellung gegenläufig zur im *doing gender* angelegten Geschlechterkonstruktion, Gleichstellung stehe damit in Konkurrenz zur inkorporierten Vorstellung von Geschlecht. Das *doing gender* bei der Arbeit fungiere darüber hinaus auch als funktionale Strukturierung von Staat, Wirtschaft und Familie, wodurch beispielsweise klar vorgegeben sei, welches Geschlecht sich um die Familie und welches sich um die Wirtschaft kümmert (vgl. ebd.).

Ein wichtiges Element für die Gleichstellung der Geschlechter ist die Besetzung von Stellen (vgl. Meuser 2005, S. 151). Bei der Personalauswahl in der öffentlichen Verwaltung sind Gerechtigkeit (im Sinne einer von allen Beteiligten der Organisation als gerechtfertigt empfundene Besetzung) und Qualifikation als relevante Kriterien zu nennen. Die Begründung einer Stellenbesetzung sollte in erster Linie durch fachliche Qualifikation begründet sein, da dies als ein nachvollziehbares und konsensfähiges Handeln verstanden wird. Darüber hinaus werden aber auch Kriterien, die an die familiären Verhältnisse oder das Dienstalder angelegt werden, als gerecht empfunden, denn „sie genügen dem Prinzip der einzelfallbezogenen Bedürfnisgerechtigkeit, das als ‚Hilfskriterium‘ dann herangezogen und akzeptiert wird, wenn auf der Basis des ebenfalls einzelfallbezogenen primären Kriteriums der Leistungsgerechtigkeit keine Entscheidung getroffen werden kann“ (ebd.). Es werden also in der Regel Individuallagen verglichen (vgl. ebd.).

Gleichstellung bezieht sich jedoch nicht auf Individuen, sondern auf Personengruppen. Personalentscheidungen in der öffentlichen Verwaltung fokussieren sich allerdings auf die individuellen Kompetenzen und Individuallagen eines*einer Bewerber*in, nicht jedoch auf die Zugehörigkeit zu einer Personenkategorie wie „männlich“ oder „weiblich“. Des Weiteren fungiert Gleichstellung als Kompensation des Ungleichgewichts zwischen geschlechtlich bedingten Diskriminierungen und bringt neben dem obersten Kriterium der fachlichen Qualifikation ein leistungsunabhängiges Kriterium mit ein. Das Geschlechtergerechtigkeitskriterium gerät in Konflikt mit dem Kriterium der Bedürfnisgerechtigkeit, also der Orientierung an zum Beispiel familiäre Verhältnisse, wodurch im Einzelfall eine Schwerpunktsetzung erfolgen muss, welches Kriterium jeweils die höchste Gerechtigkeit verspricht. In solchen Abwägungsmomenten werde sich nach Meuser häufig für die Bedürfnisgerechtigkeit entschieden, da diese Teil der verinnerlichten Normen und Werte der Organisation sind und einen breiten Konsens unter den Beschäftigten darstellt (vgl. ebd., S. 152f.).

Das Anlegen der Bedürfnisgerechtigkeit als ausschlaggebendes Kriterium in Personalentscheidungen sei häufig unbewusst und wird aufgrund eines breiten Konsenses unumstritten akzeptiert (vgl. ebd.). Geschlechtergerechtigkeit hingegen sei schnell als ungerecht verschrien und Sorge daher dafür, dass eine genaue Prüfung einer jeden Personalentscheidung, die auf Grundlage von Gleichstellungsvorgaben erfolgt, stattfindet. Die Höherstellung von Bedürfnisgerechtigkeit über Geschlechtergerechtigkeit schreibe die Geschichte von männlicher Macht in Organisationen fort und bevorzuge diese, da sie entsprechend der in der Verwaltung akzeptierten Vorstellungen bedürftiger sind als Frauen, „wenn z.B. ein verheirateter, das Familieneinkommen alleine bestreitender Vater mit einer kinderlosen verheirateten Frau um eine Stelle konkurriert“ (ebd., S. 153f.).

4.4 *Gender Mainstreaming* aus konstruktivistischer Perspektive

Im vorigen Unterkapitel wurden die vergeschlechtlichten Strukturen innerhalb von Organisationen und im Speziellen in der öffentlichen Verwaltung genauer betrachtet und die Parameter für eine langfristige Veränderung dieser Strukturen herausgearbeitet. Mit diesem Wissen kann im Folgenden die Implementierungsstrategie *Gender Mainstreaming* auf ihre Wirksamkeit und konstruktivistische Komponente hin analysiert werden.

Der Europarat definierte *Gender Mainstreaming* 1998 wie folgt:

„Gender mainstreaming is the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally involved in policy-making“ (Council of Europe 1998, S. 15)

Diese Definition zeigt, dass es dem Europarat „im Kern um eine Veränderung von (Organisation-)Kulturen in Richtung auf Pluralismus bzw. Wertschätzung von Vielfalt (hier: Geschlechter)“ (Krell et al 2004, S. 79) geht. Darüber hinaus ist durch die Passage „in allen Bereichen auf allen Ebenen“ eine Omnipräsenz des Geschlechts angenommen, die es zu berücksichtigen gilt, um einen Organisationswandel zu erzielen. Das macht Gleichstellung zu einer Querschnittsaufgabe und holt sie damit aus dem „Ghetto der Frauenprojekte“ in das Zentrum von Organisationen (Meuser 2005, S. 157). Barbara Stiegler benutzt in diesem Zusammenhang das Bild eines Zopfes der handelnden Organisation, in den nicht nur Sachgerechtigkeit, Machbarkeit und Kosten eingeflochten werden, sondern auch Geschlechtergerechtigkeit als Strang miteingebunden wird (vgl. Stiegler 2002, S. 21). Es wird deutlich, dass *Gender Mainstreaming* die Strukturen von Organisationen verändern und die

Probleme der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern an der Wurzel packen will (vgl. Meuser 2005., S. 156). Damit wird mit der Vorstellung gebrochen, Organisationen seien geschlechtsneutral und somit unterstützt der *Gender Mainstream*-Ansatz die bereits aufgeführte Argumentation der *gendered institutions* (vgl. ebd., S. 157).

Hinsichtlich des konstruktivistischen Potenzials von *Gender Mainstreaming* lassen sich unterschiedliche Einschätzungen ausmachen. Mit der oben genannten Definition des Europarats werde nach Krell et al zwar kein differenztheoretischer Ansatz vertreten, da ansonsten auf eine geschlechterspezifische Sichtweise verwiesen worden wäre (vgl. Krell et al 2004, S. 79), allerdings reproduziere die Verwendung von „Frauen und Männern“ das bestehende Geschlechtersystem der Zweigeschlechtlichkeit. Dem *Gender Mainstreaming*-Ansatz liegt außerdem die Erkenntnis zugrunde, dass es keine geschlechtsneutrale Politik gibt, sondern dass Geschlecht strukturell prägend ist. Das Ziel von *Gender Mainstreaming* ist daher, Geschlecht für Chancengleichheit irrelevant zu machen (vgl. Degele 2005, S. 85). Andrea Leitner (2005) stellt heraus, dass ein Grundsatz des *Gender Mainstreaming* das Hinterfragen des Alltagsverständnisses von Geschlecht ist, weshalb diese Strategie mit dem *Doing Gender*-Ansatz verbunden werden kann (S. 13). Dies ist in der Definition des Europarats zu *Gender Mainstreaming* gesichert:

„Gender is a socially constructed definition of women and men. It is the social design of a biological sex, determined by the conception of tasks, functions and roles attributed to women and men in society and in public and private life. It is a culture-specific definition of femininity and masculinity and therefore varies in time and space. The construction and reproduction of gender takes place at the individual as well as at the societal level. Both are equally important. Individual human beings shape gender roles and norms through their activities and reproduce them by conforming to expectations. [...] Policies and structures play a very important role in shaping the conditions of life, and in doing so, they often institutionalise the maintenance and reproduction of the social construction of gender. A history of discrimination and restraining roles is unconsciously written into everyday routines and policies (Council of Europe 1998, S. 7f.).

Durch diese Definition wird die stetige Konstruktion von Geschlecht in Alltagshandlungen, die den Kern der *Doing Gender*-Perspektive ausmachen (vgl. Kapitel 4.4), bestätigt. Geschlechterrollen werden als historisch entstandene, veränderbare Elemente angesehen (vgl.

Stiegler 2002, S. 22). Darüber hinaus wird Geschlecht nicht nur Frauen zugeschrieben, sondern auch Männern, die sich ebenso wie Frauen mit Erwartungen und Rollenanforderungen aufgrund des Geschlechts auseinandersetzen müssen. Meuser argumentiert in diesem Zusammenhang, dass *Gender Mainstreaming* insbesondere Männer in die Verantwortung nimmt und ihnen auferlegt, über Geschlecht nachzudenken, da Männer häufiger leitende Positionen innehaben (vgl. Meuser 2005, S. 158). Insbesondere hinsichtlich der oben angerissenen Argumentation rund um die Professionalisierungsprozesse von Gleichstellung wäre eine Verschiebung von Gleichstellungsarbeit als „Frauensache“ hin zu einem für Männer relevantem Thema von Nutzen für eine Aufwertung der Profession. Einher mit der Zuschreibung von Geschlechtlichkeit nicht nur für Frauen, sondern auch Männer geht die Erkenntnis, dass Männer nicht die menschliche Norm darstellen, sondern eben genauso wie Frauen eine vergeschlechtlichte Wirklichkeit konstruieren (vgl. Stiegler 2002, S. 22.). Des Weiteren wird festgestellt, dass *gender* Systeme strukturiert und diese daher nicht als geschlechtsneutral betrachtet werden können (vgl. Leitner 2005, S. 14).

Trotz dieser konstruktivistischen Ansätze im *Gender Mainstreaming* bleibt eine Vorstellung eines „natürlichen“, biologischen Geschlechts (*sex*), das sich in ein zweigliedriges Geschlechtersystem einordnen lässt, bestehen (vgl. ebd.). So deutet beispielsweise die Definition von Geschlechtergerechtigkeit des Europarats darauf hin, dass es sich bei dem Geschlechterverständnis um ein (zum Teil) differenztheoretisches handelt:

„Gender equality means accepting and valuing equally the differences between women and men and the diverse roles they play in society. Gender equality includes the right to be different. This means taking into account the existing differences among women and men, which are related to class, political opinion, religion, ethnicity, race or sexual orientation” (Council of Europe 1998, S. 8).

Angelika Wetterer (2003) setzt genau an diesem Punkt mit ihrer Kritik am *Gender Mainstreaming* an: sie sieht in dieser Strategie eine „Re-Aktivierung tradiert, zweigeschlechtlich strukturierten Denk- und Deutungsmuster“ (S. 13), erzeugt durch die permanente Annahme unterschiedlicher Potentiale von Frauen und Männern. Darüber hinaus habe auch die Annahme der Omnirelevanz des Geschlechts im *Gender Mainstreaming* immense Folgen für die Fortschreibung geschlechtlicher Stereotype, denn dadurch werde eine Suche nach Unterschieden zwischen Frauen und Männern bestärkt (vgl. ebd., S. 12). Wetterer konstatiert, dass es „kaum eine methodisch geeignetere Vorkehrung als diese [gebe], um derartige Unterschiede in Hülle und Fülle zu finden, ihre soziale Bedeutung zu verstärken,

teilweise sogar zu erfinden, und Ähnlichkeiten zwischen den Geschlechtern ebenso auszublenden wie die wachsenden Ungleichheiten unter Frauen bzw. Männern“ (ebd.). Auch Leitner erkennt diese Tendenz und macht deutlich, dass die vom Europarat festgestellte soziale Konstruktion des Geschlechts, welche mit einer Destabilisierung der Zweigeschlechtlichkeit einhergeht, für die weitere Umsetzung des *Gender Mainstreamings* keine Bedeutung hat, sondern lediglich die Geschlechterverhältnisse zwischen Männern und Frauen betrachtet werden (vgl. Leitner 2005, S. 15). *Gender Mainstreaming* bleibe „den traditionellen, d.h. bipolaren und am natürlichen Geschlecht orientierten Leitbildern verhaftet“ (ebd., S. 14).

4.5 Diversity Management

Neben *Gender Mainstreaming* hat sich eine weitere Implementierungsstrategie hinsichtlich der Umstrukturierung von Organisationen aufgrund von Diskriminierungen etabliert: *Diversity Management* ist als Unternehmensstrategie in den USA entstanden. Seither werden *Gender Mainstreaming* und *Diversity Management* gegenübergestellt und ihre Vor- und Nachteile analysiert (vgl. z.B. Andresen/Koreuber 2009, S. 19f.). Im Zentrum dieser Überlegungen steht, inwiefern eine Zusammenführung von *Gender* und *Diversity* eine Gleichstellungspolitik hervorbringen kann, die eine umfassende Gerechtigkeit hinsichtlich des Geschlechts und weiterer Differenzkategorien unterstützt (vgl. ebd.)

4.5.1 Grundlagen des *Diversity Managements*

Es gibt weder eine einheitliche Definition dafür, was *Diversity Management* genau ist noch spezifische Maßnahmen oder Modelle, die vereinheitlicht in Gebrauch sind (vgl. Vedder 2009, S. 112). Daher seien an dieser Stelle nur die Grundlagen der Implementierungsstrategie genannt. Zunächst sei gesagt, dass es beim *Diversity Management* um Chancengleichheit und die „Wertschätzung und Nutzung von Vielfalt in Organisationen“ geht (ebd., S. 113). Die Anwendung des *Diversity Managements* wird ökonomisch begründet, da, so lautet eine Grundannahme der Strategie, Organisationen erfolgreicher sind, wenn sie die Unterschiedlichkeiten ihrer Beschäftigten wahrnehmen, fördern und ihre Bedürfnisse ernst nehmen (vgl. ebd.). Im Zentrum der Unterschiedlichkeiten stehen folgende Differenzkategorien: Alter, Behinderung, Ethnizität/Herkunft, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung. Im internationalen Vergleich sind insbesondere Geschlecht und Ethnizität/Herkunft als wichtige Kategorisierungen zu nennen und auch die Dimension Alter gewinnt zunehmend an Relevanz (vgl. ebd.). Darüber hinaus gilt das Prinzip der „fairen Ungleichbehandlung“, um auf die verschiedenen Bedürfnisse der einzelnen Personen eingehen zu können. Des Weiteren sei *Diversity Management* eine Aufgabe für *Manager*innen*, also

eine Strategie, die von Führungspersonen angeleitet werden sollte. Es gehe bei *Diversity Management* auch um eine Veränderung der Organisationskultur und nicht um ein randständiges Projekt: es ist ein jahrelang angelegter Prozess, der „personelle, finanzielle und strukturelle Anpassungen (DiM-Beauftragte/DiM-Budget/DiM-Abteilung) zur Folge haben muss, wenn er erfolgreich verlaufen soll“ (ebd., S. 114). Abschließend sei die Anwendung von *Diversity Management* für Unternehmen von großer Bedeutung, da in der Zukunft insbesondere die Anwerbung vielfältiger Arbeitskräfte relevant sein wird und das Vertreten der Werte Fairness, Toleranz und Chancengleichheit sei moralisch, gesetzlich und ökonomisch ein Vorteil (vgl. ebd., S. 115).

4.5.2 *Diversity Management* aus konstruktivistischer Perspektive

Aus den vorgebrachten Grundlagen des *Diversity Management* wird deutlich, dass diese aus konstruktivistischer Sicht Strategie einige Vorteile mit sich bringt. Durch das Konzept wird insbesondere mit der Vorstellung gebrochen, dass „Frauen“ und „Männer“ homogene Gruppen seien, die alle die gleichen Erfahrungen machen. Durch den Fokus auf weitere Differenzkategorien ist es möglich, intersektional zu denken und im Einzelfall zu entscheiden, welche Auswirkungen das Geschlecht, bzw. die Hautfarbe oder das Alter etc. auf bestimmte Situationen haben. So ist Raum dafür geboten, dass Geschlecht nicht zu jedem Zeitpunkt die relevanteste Kategorie ist. Dies passt zum *undoing gender*-Ansatz (vgl. Krell 2009, S. 136f.). Kritisch zu betrachten ist jedoch, dass Vielfalt als profitversprechend angesehen wird und somit diese Implementierungsstrategie ökonomische Erfolge erzielen muss, um für die Organisation von Nutzen zu sein. Dies verschiebt den Fokus von einem Anspruch auf Beseitigung von Diskriminierungen zu einem Nutzen von unentdeckten Talenten, die dann aber auch vorhanden sein müssen (vgl. Scheele 2008, S. 132). Des Weiteren kann ein *Diversity Management* dazu führen, dass die konstruierten Dimensionen wie Geschlecht oder Ethnizität nicht in ihrer Konstruktion anerkannt werden, sondern als festgeschriebene Unterschiede wahrgenommen werden. So würde das genannte konstruktivistische Potential des Ansatzes durch ein differenztheoretisches Denken von beispielsweise den „natürlichen“ Frauen als Kategorie konterkariert. Die Differenzkategorien könnten so nicht weiter reflektiert werden, sondern werden als feststehende Unterschiede den jeweiligen Menschen zugeschrieben und damit der prozesshafte, sich immer wieder herstellende Charakter von Geschlecht missachtet (vgl. ebd., S. 135). Außerdem liegt unter den Annahmen einer „homogenen“ oder einer „heterogenen“ Gruppe die Frage, was als „anders“ und was als „gleich“ definiert wird. Damit gehen

Machtpositionen einher, bei der eine Gruppe stets hierarchisch höhergestellt ist als die andere (vgl. ebd.).

4.6 Zwischenfazit

Die hier vorgebrachten Elemente zeigen, dass *Gender Mainstreaming* als Implementierungsstrategie von Gleichstellungspolitik zwar Potentiale bietet, eine Organisationskultur langfristig zu ändern und Geschlecht als konstruierten, stetig wiederholten Prozess zu verstehen, jedoch in der Praxis an seine Grenzen stößt. Hier macht sich die Schwierigkeit des Theorie-Praxis-Transfers bemerkbar: Die in der Organisationsstruktur verankerten Normen und Werte reproduzieren ein Geschlechterwissen, das sich gegenläufig zum Geschlechterwissen von *Gender Mainstreaming* verhält. Für die öffentliche Verwaltung gilt dies insbesondere, da hier männlich-dominierte Bereiche mit meist überwiegend männlichen Führungskräften tradiertes Geschlechterwissen weitertragen, indem unter anderem das Bild des optimalen Arbeiters weiterhin an ein männliches Ideal geknüpft ist, dem Frauen und andere Geschlechter nicht gerecht werden können. Dies hängt auch stark mit den Vorstellungen von sozialer Reproduktion und entsprechender Zuteilung der Care-Arbeit zusammen. Ebenso ist die Bewertung der Arbeit als schwierig oder verantwortungsvoll am männlichen Standard des Managements angelegt und nicht etwa auf vergleichbar schwierige und verantwortungsvolle Arbeit der weiblich konnotierten Care-Arbeit. Die öffentliche Verwaltung ist hierbei gesamtgesellschaftlich von Bedeutung, da sie Einfluss auf die Bevölkerung hat und ihr Geschlechterwissen auf die Bürger*innen übertragen kann.

Auch wenn in den theoretischen Ausführungen der EU zum *Gender Mainstreaming* eine Konstruiertheit des Geschlechts festgehalten wird, kann dieser Ansatz nicht in die praktische Gleichstellungsarbeit übertragen werden. Darüber hinaus kann die Annahme der Omnirelevanz des *Gender Mainstreamings* von Geschlecht dazu führen, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern aktiv gesucht werden und damit ein bipolares, „natürliches“ Geschlechtersystem fortgeschrieben wird. Des Weiteren können durch den *Gender Mainstreaming*-Ansatz vergeschlechtlichte Stereotype reproduziert und zementiert werden. Ein ähnliches Problem weist das eher im privatwirtschaftlichen Bereich angewendete *Diversity Management* auf, das durch die Grundannahme eines ökonomisch-sinnvollen Ausschöpfens aller verfügbaren Potentiale verstärkt ein differenztheoretisches Denken fördern kann, das mit organisationalen Machtpositionen einhergeht. Dennoch kann hier die Möglichkeit eines intersektionalen Ansatzes erkannt werden, da das Potential besteht, Diskriminierung auf mehreren Ebenen zu denken und eine Kollision verschiedener Diskriminierungsarten zu betrachten. Die

Implementierungsstrategie ist auch aufgrund ihrer langfristigen und im Kern der Organisationsstruktur angesiedelten Methode geeignet für einen Organisationswandel, der die vergeschlechtlichten Strukturen der Organisation aufbrechen kann.

5 Kommunale Gleichstellungspolitik

Um ein umfassendes Bild der Transferschwierigkeiten zwischen konstruktivistischer Gleichstellungstheorie und kommunaler Gleichstellung zu erlangen, wird im Folgenden auf die Rahmenbedingungen und praktischen Gegebenheiten kommunaler Gleichstellungspolitik eingegangen. Dabei werden die in den vorangegangenen Kapiteln herausgearbeiteten Aspekte auf die konkrete Praxis angewendet und analysiert. Insbesondere der Arbeitsalltag, die Kooperationspartner, der Arbeitsbereich und die Anforderungen an Gleichstellungsbeauftragte stehen dabei im Fokus, um die praktische Gleichstellungsarbeit und damit das angeforderte Wissensgebiet der Gender-Expert*innen verstehen zu können.

5.1 Berufsprofil und Berufsbild von Gleichstellungsbeauftragten

Nach Geppert/Lewalter (2012) gibt es vier spezifische Charakteristika, die für die Arbeit von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten von besonderer Relevanz sind, die zunächst beleuchtet werden, um die Kernpunkte der Gleichstellungsarbeit eruieren zu können. Daraufhin kann in einem zweiten Schritt näher auf die spezifisch geforderten Kenntnisse, Qualifikationen und Anforderungen an Gleichstellungsbeauftragte eingegangen werden.

Zunächst sei als wichtige Komponente von Gleichstellungsarbeit die fachliche Komplexität genannt, da Geschlecht in vielen Bereichen eine Rolle spielt und damit die Akteur*innen Kenntnisse sowohl in der Gesundheits- und Bildungspolitik als auch zum Arbeitsmarkt, zur Familienpolitik oder zum Steuerrecht benötigen. Darüber hinaus ist ein Verständnis der Interdependenz von Geschlecht mit vielen anderen Bereichen eine wichtige Komponente für die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten, da aus der Omnirelevanz von Geschlecht eine Kooperation mit vielen verschiedenen Fachbereichen resultiert. Wenn Gleichstellungsarbeit also im Sinne des *Gender Mainstreamings* als eine Querschnittsaufgabe verstanden wird, müssen sich andere Ressorts wie Justiz oder Verkehr inhaltlich-fachlich mit Gleichstellungsthemen auseinandersetzen, was intensive Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsbeauftragten als Beraterin und den jeweiligen Verantwortlichen fordert. Diese Aspekte treten in Konflikt mit zwei Eigenschaften der deutschen Verwaltung: Selektiver Perzeption und negativer Koordinierung. Unter selektiver Partizipation wird die Einstellung innerhalb einer Verwaltung verstanden, dass der eigene Tätigkeitsbereich klar umrissen ist und

alle Aufgaben darüber hinaus als randständig betrachtet werden. Dies heißt sich mit der bereits benannten Interdependenz von Gleichstellungsarbeit und erschwert die Arbeit für Gleichstellungsbeauftragte. Die negative Koordinierung beschreibt das Phänomen, dass selbst bei Anerkennung von Gleichstellung in Fachministerien eine Bereitschaft für die Integration dieses Thema in den eigenen Bereich gering ist. Dies führe dazu, dass die Analyse und Problemlösung von gleichstellungsrelevanten Vorgängen in vielen Ressorts unbeachtet bleibt und hauptsächlich von der Gleichstellungsstelle übernommen werden müsste (vgl. Geppert/Lewalter 2012, S. 5f.). Durch diese Analyse der Grundkomponenten von kommunalen Gleichstellungsarbeit wird deutlich, dass 1. die Gleichstellungsstelle fachlich kompetent sein und komplexe Zusammenhänge erkennen muss, 2. Gleichstellungsarbeit große Überzeugungsarbeit und Verhandlungsgeschick voraussetzt, 3. viel Eigeninitiative benötigt wird und 4. eine Koordinierung von Gleichstellungsthemen zwischen den verschiedenen Ressorts erfolgen muss.

Das Berufsbild der Gleichstellungsbeauftragten zeichnet sich durch verschiedene Merkmale aus. Zunächst ist der Tätigkeitsbereich der Gleichstellungsarbeit verhältnismäßig jung: der Beruf der Gleichstellungsbeauftragten wurde in Deutschland das erste Mal in den 1980ern ergriffen. Das hat zur Konsequenz, dass nicht auf Erfahrungen zurückgegriffen werden konnte, sondern erst Konzepte und Maßnahmen erarbeitet werden mussten, welche bis heute optimiert werden (vgl. Geithner-Simbine 2016, S. 138). Mit dem weiten Tätigkeitsfeld der Gleichstellungsbeauftragten gehen darüber hinaus auch einige spezielle Rechte einher, die „die fachliche Weisungsfreiheit, das unmittelbare Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung sowie das Recht, eine von der Verwaltungsmeinung abweichende Meinung in der Öffentlichkeit zu äußern“ (ebd.) miteinschließen. Des Weiteren hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, an Rat- und Ausschusssitzungen teilzunehmen und gegebenenfalls das Wort erteilt zu bekommen. Außerdem kann sie an Verwaltungsvorstandssitzungen, Arbeitsgruppen oder Sitzungen teilnehmen, falls diese sich thematisch mit ihrem Arbeitsbereich beschäftigen (vgl. ebd.). Als weiteres Merkmal ist die Selbstständigkeit der Gleichstellungsstelle zu betonen, da sie ganz unabhängig von der Verwaltung agieren kann und soll und trotzdem Teil dieser ist. Das Berufsfeld von Gleichstellung ist sehr vielfältig und breit gefächert, sodass die zuständige Person entsprechend der zur Verfügung stehenden Kapazitäten thematische Priorisierungen vornehmen muss. Dabei sind insbesondere personelle, finanzielle sowie zeitliche Ressourcen ausschlaggebend, die insgesamt für Gleichstellungsstellen knapp bemessen sind. Geithner-Simbine sieht insbesondere die zeitliche Komponente als wichtigen Faktor, der es den

Verantwortlichen unmöglich macht, komplexe Themen zu erfassen, ihre Geschlechterrelevanz gänzlich zu prüfen und daraus resultierende Maßnahmen zu erarbeiten (vgl. ebd., S. 139).

5.2 Qualifikationsanforderungen

Gesetzlich besteht kein klar formuliertes Qualifikationsprofil für Gleichstellungsbeauftragte, weswegen die faktische Qualifikation von Verantwortlichen stark variiert und von der Art und Größe der anstellenden Verwaltung abhängt. Daher verfügen manche Gleichstellungsbeauftragte über einen Hochschulabschluss, andere über eine Ausbildung im mittleren oder gehobenen Dienst (vgl. Geithner-Simbine 2016, S. 139). Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) legte 2000 einige Grundsteine für das konkrete Berufsbild der Gleichstellungsbeauftragten, die Schreyögg und Wrangell 2014 zusammenfassten¹⁵. Dazu zählt einerseits eine fachliche, andererseits eine persönliche Qualifikation der Amtsinhaber*innen. Als fachliche Qualifikation sieht die BAG einen Hochschulabschluss sowie eine „mehrjährige Berufserfahrung in frauenrelevanten Bereichen“ (Schreyögg/Wrangell 2014, S. 68) vor. Darüber hinaus zählen auch „Verwaltungs-, Gremien- und Leitungserfahrung, frauenpolitische Kompetenzen einschließlich feministischer Gesellschaftsanalyse und umfangreiche Schlüsselqualifikationen“ (ebd.) zu den Anforderungen. Als persönliche Qualifikation setzt die BAG „Lebenserfahrung, hohe Frustrationstoleranz, Reflexionsfähigkeit und Rollendistanz“ (ebd.) fest. Die Arbeitsgemeinschaft betont darüber hinaus, dass es sich bei dem Amt um einen Managementposten handelt, der in der Führungsebene eingebettet werden sollte. (vgl. ebd.). Mit der Modifizierung durch die BAG kam 2013 als ein weiteres wichtiges Kriterium auch das wissenschaftliche Wissen bezüglich Geschlechterfragen und explizit Kenntnisse der Fachliteratur aus dem Bereich der Frauenforschung hinzu (vgl. BAG 2013, S. 8). Auch juristische Kenntnisse über gesetzliche Gleichstellungsvorhaben sowie Diskriminierungstatbestände wurden zum Berufsprofil hinzugefügt (vgl. ebd.). Dieses Qualifikationsprofil könne laut BAG jedoch je nach Kommunengröße, Persönlichkeit oder zeitlichen Aspekten angepasst werden und sei lediglich als Richtwert zu sehen (vgl. Schreyögg/Wrangell 2014, S. 69).

In einer Studie mit hochschulischen Gleichstellungsakteur*innen von 2013 wurde erfragt, welche Kompetenzen von den Gender-Expert*innen selbst als wichtig für ihre Arbeit bewertet werden. Darauf wurden „Kenntnisse der Gleichstellungspolitik, Beratungskompetenz und

¹⁵ Das Originaldokument der BAG von 2000 ist nicht mehr verfügbar.

Sonstige Kenntnisse“ (Vollmer 2016, S. 60) genannt. Unter „Sonstige Kenntnisse“ fielen Aspekte wie *Social Skills* sowie *Diversity*- und *Genderkompetenz*, wobei der Begriff der *Genderkompetenz* nicht einheitlich benutzt wurde und die Bedeutung nicht klar umrissen war. Insgesamt wurde *Genderkompetenz* als eine „Mischung aus wissenschaftlich-fachlichem Wissen und Erfahrungswissen aus der praktischen Arbeit in der Gleichstellung“ (ebd., S. 62) verstanden, wobei dem theoretischen Wissen weniger Bedeutung zugeschrieben wurde als den praktischen Kenntnissen. Die Relevanz von Kenntnissen in der Frauen- und Geschlechterforschung wurde in dieser Befragung insgesamt eher als mittelmäßig eingestuft (vgl. ebd., S. 61). Bei den hochschulischen Gleichstellungsakteur*innen hatten fast 50% der Befragten Geschlechterforschung im Studium behandelt (15% intensiv) und benannten diese Kenntnisse auch als gewinnbringend für ihre Arbeit (vgl. ebd., S. 63). Bei einer ähnlich angelegten Studie von 2011/12 kristallisierte sich heraus, dass insbesondere diejenigen Akteur*innen, die einen geschlechtertheoretischen Hintergrund hatten, die Kenntnisse über Geschlechterforschung bei ihrer eigenen hochschulische Gleichstellungsarbeit als hilfreich oder sehr hilfreich einschätzten (70%) (vgl. Vollmer/Mosel 2014, S. 109). Diejenigen ohne wissenschaftliche Kenntnisse bewerteten Wissen in diesem Bereich als weniger wichtig, nur 26% gaben an, dass diese Kenntnisse hilfreich für ihre Arbeit wären (vgl. ebd.). Die Ergebnisse dieser Studien sind zwar nicht auf kommunale Gleichstellungsarbeit übertragbar, jedoch zeigen sie, dass selbst in einem wissenschaftlichen Kontext das Wissen über Geschlechtertheorie eher weniger als herausragend wichtige Kompetenz für Gleichstellung gesehen wird und auch das universitäre Geschlechterwissen unter den hochschulischen Gleichstellungsakteur*innen nicht flächendeckend verbreitet ist. Es ist abschließend davon auszugehen, dass in kommunalen Gleichstellungsstellen als nicht-wissenschaftlichem Umfeld die Relevanz von und das Wissen um Geschlechtertheorie weniger im Fokus steht als in den Hochschulen.

5.3 Beschäftigungseckdaten und Entlohnung

Bezüglich der Eingruppierung von Gleichstellungsbeauftragten hielt die LAG NRW 1995 fest, dass aufgrund des hohen Anspruchs der Stellung sowie der geforderten Qualifikationen und der Zusammenarbeit mit den höchstbezahlten Gremien eine Eingruppierung höher als BAT IVb erfolgen müsse (vgl. Noller 2002, S. 16). Die Amtsträgerin solle demnach als Führungskraft eingestuft werden. Faktisch waren in einer 2002 durchgeführten Studie Gleichstellungsbeauftragte überwiegend in der Besoldungsgruppe BAT IV eingeordnet (23,8%), weitere 11,4% waren noch niedriger eingestuft. Monika Noller weist darauf hin, dass die Eingruppierung bei neu eingestellten Gleichstellungsbeauftragten im Vergleich zu einer

Studie von 1995/96 niedriger erfolgt. Waren damals noch 62% im höheren Dienst, 27,5% im gehobenen Dienst und 2,5% im mittleren Dienst, kommt die Untersuchung von 2002 auf 18,1% höherer Dienst, 66,8% gehobener Dienst und 15% mittlerer Dienst (vgl. ebd.). Laut einer Umfrage der BAG von 2013 verteilte sich die Bezahlung auf 16,3% im höheren Dienst, 72,73% im gehobenen Dienst und 4,69% im mittleren Dienst (BAG 2013, S. 9). Demnach lässt sich insgesamt eine Verschiebung der Besoldungsgruppe von ehemals überwiegend höherem Dienst zum gehobenen Dienst feststellen. Ute von Wrangell (2012) bewertet die Bezahlung von Gleichstellungsbeauftragten wie folgt:

„Die uneinheitliche, oft unangemessen niedrige Entlohnung – zahlreiche Urteile des Bundesarbeitsgerichts bezeugen das – kann als mangelnde Wertschätzung verstanden werden“ (S. 22).

Organisatorisch sind Gleichstellungsbeauftragte jedoch dem Managementcharakter ihrer Stelle entsprechend zu fast 71% in der Verwaltungsspitze angesiedelt (vgl. BAG 2013, S. 9). Ende der 90er Jahre vermerkten Ulla Passarge und Birgit Simon (1999), dass die Zuordnung zur Verwaltungsspitze zu diesem Zeitpunkt bereits abgenommen hatte und die Gleichstellungsstellen eher in niedrigeren Ämtern oder Ähnlichem angesiedelt wurden, wodurch nach Auffassung der Autorinnen „bewußt der Abbau von Querschnittsaufgaben und weisungsunabhängigen Kompetenzen in Kauf genommen“ (S. 160) wurde. Neben dieser Möglichkeit der Zuordnung zur Verwaltungsspitze, können Gleichstellungsstellen auch einem Dezernat zugeordnet sein oder als eigenständiges Amt fungieren. Darüber hinaus gibt es auch die Möglichkeit der ehrenamtlichen Bürgerin oder ehrenamtlich als Gleichstellungsbeauftragte arbeitenden Abgeordneten, die aufgrund ihrer weniger offiziellen Position wenig Einfluss gewinnen können (vgl. ebd.). In Deutschland gibt es rund 1400 hauptamtliche¹⁶ kommunale Gleichstellungsbeauftragte (vgl. BAG 2013, S. 10). Des Weiteren ist ein Großteil der Gleichstellungsbeauftragten in Teilzeit beschäftigt: Über 60% der 2013 Befragten arbeiten durchschnittlich 23 Wochenstunden (vgl. ebd., S. 9). Die personelle Ausstattung von Gleichstellungsstellen ist entsprechend den Anforderungen und Aufgaben demnach knapp bemessen, was auch die Gleichstellungsbeauftragten in der Umfrage der BAG aus eigener Sicht bekräftigen (vgl. ebd., S. 14). Der zur Verfügung stehende Etat für Gleichstellungsstellen variiert darüber hinaus stark: 2013 wurde eine Spannbreite von 0 bis 2,5 Millionen Euro erfasst; einige Stellen verfügen demnach sogar über gar kein eigenes Budget für ihre Arbeit (vgl. ebd.,

¹⁶ Hauptamtlich wird in diesem Fall als Beschäftigung ab 19,25 Wochenstunden definiert (BMFSFJ 2016, S. 84).

S. 10). Die besonders hohen Etats lassen sich nach Schreyögg/Wrangell (2014) über moderne Produkthaushalte erklären, bei denen sämtliche Kosten der Gleichstellungsstelle, inklusive der Personalkosten, für das Budget berechnet werden (vgl. S. 69f.).

5.4 Aufgabenbereich

Der Aufgabenbereich von Gleichstellungsbeauftragten ist sehr vielfältig und kann je nach Bedarf und Ressourcen stark variieren. Rechtlich sind, wie bereits angesprochen, gewisse Aspekte festgelegt, die den Aufgabenbereich abstecken. Dazu zählen Elemente wie Netzwerkarbeit, Öffentlichkeitsarbeit innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung, Beratung von Verwaltungsführungen, Stellungnahmen zu kommunalen Maßnahmen, Austausch mit anderen Gleichstellungsstellen, Kooperationen mit Verbänden und Vereinen etc. (vgl. BAG 2013, S. 8). Thematisch liegt laut einer Befragung des BAG die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Gewalt gegen Frauen im Fokus der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten (beide Themenfelder wurden von 46,63% der Befragten genannt). Aber auch die Stellenbesetzung inklusive der Förderung von Frauen in Führungspositionen zählt zu den häufig genannten Arbeitsfeldern (vgl. BAG 2013, S. 7).

Dies zeigt, dass explizit dekonstruktivistische Ansätze im Sinne eines Hinterfragens der sozialen Konstruktion Geschlecht oder der Heteronormativität im Alltag von Gleichstellungsbeauftragten keine große Rolle zu spielen scheinen. Den für die Gleichstellung wichtigen Gesetzen entsprechend, liegt ein Fokus auf Frauenförderung und der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen. Das Konstrukt Geschlecht an sich wird selten infrage gestellt bzw. als Arbeitsbereich gesehen. Die Binarität des Geschlechtersystems wird damit auf den ersten Blick selten hinterfragt und eine Gleichheit innerhalb der Gruppen „Mann“ und „Frau“ angenommen. Die Nichtbeachtung von Konstruktivismus in der Gleichstellung ist jedoch von dem Wissen und der Einstellung der jeweilig zuständigen Person abhängig. Friedel Schreyögg als ehemalige Gleichstellungsbeauftragte von München betont beispielsweise, dass Frauen und Mädchen nicht als homogene Gruppen betrachtet werden sollten und bei jeder gleichstellungspolitischen Maßnahme genauestens durchdacht sein sollte „für welche Frauen oder Mädchen, in welchen Lebenslagen, mit welchen Bedürfnissen, mit welchem Bedarf, in welchem Kontext Leistungen der Stadtverwaltung erbracht werden sollten“ (Schreyögg 2012, S. 34). Dies weist auf eine intersektionale Blickweise hin, die zwar nicht explizit angesprochen wird, jedoch durch die Aufspaltung der Kategorie „Frau“ deutlich wird.

Des Weiteren kann es einen dekonstruktivistischen Charakter haben, einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Geschlechter anzustreben sowie Frauen in Führungspositionen zu

fördern, weil dadurch mit geschlechterspezifischen Stereotypen gebrochen wird. Wenn die entsprechenden Maßnahmen dazu führen, dass Männer nicht als „natürlicherweise“ weniger fähig für Erziehungsarbeit und Frauen nicht als „natürlicherweise“ weniger fähig für Management betrachtet werden, wird dadurch die Relevanz von Geschlecht verringert und es eröffnen sich neue Möglichkeiten für alle Menschen, unabhängig vom Geschlecht.

5.4.1 LGBTIQ*

Wie bereits beschrieben beschäftigt sich das Gleichstellungsrecht wenig bis gar nicht mit der Sexualität von Menschen oder der Vielschichtigkeit der Geschlechtsidentität. Dies spiegelt sich auch in der Praxis wider: Bei der Befragung der BAG wurden entsprechende Themen bei den Arbeitsbereichen nicht genannt (vgl. BAG 2013, S. 7). Dennoch gibt es einige Gleichstellungsstellen, die sich explizit mit LGBTIQ*-Rechten beschäftigen. Beispielsweise hat die Gleichstellungsstelle Bielefeld einen Aktionsplan für die Gleichstellung von LSBTI* erstellt (vgl. Stadt Bielefeld 2020, S. 1), die Gleichstellungsstelle der Stadt Nürnberg verfügt über eine Koordinierungsstelle für Lesben, Schwule, Transidente, Bi- und Intersexuelle, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, Diskriminierung und Vorurteile abzubauen (vgl. Stadt Nürnberg 2020, S. 1), und die Gleichstellungsstelle der Stadt Gießen stellt Beratungsangebote für LGBTIQ* zur Verfügung und bietet Informationsmaterial für gleichgeschlechtliche Paare mit Kinderwunsch (vgl. Stadt Gießen 2020, S. 1). Das Thema scheint demnach trotz rechtlicher Vernachlässigung im Gleichstellungsrecht von einigen Instanzen aufgegriffen zu werden. Dadurch allein wird zwar noch keine heterosexuelle Matrix dekonstruiert und auch ein binäres Geschlechtersystem wird nicht unbedingt infrage gestellt, insbesondere, wenn trans* und inter* ähnlich wie im Recht unter sexueller Orientierung aufgeführt werden. Dennoch zeigt die Beschäftigung der Gleichstellungsstellen mit dieser Thematik, dass eine Öffnung von Gleichstellungsarbeit jenseits von tradierten Geschlechternomen und eine Verschiebung der öffentlichen Wahrnehmung von *queeren* Personen als „anders“ zumindest potenziell möglich ist.

5.5 Widerstände

Die Arbeit in Gleichstellungsstellen ist wie im vorherigen Kapitel beschrieben stets mit Widerständen verbunden, die sich in Veränderungsunwille, Abschottung und Intransparenz, sowie (un-)bewusste Ablehnung von Gleichstellungspolitik unterteilen lassen (vgl. Schreyögg 2012, S. 36f.). Der Veränderungsunwille bezieht sich insgesamt auf die Tendenz der Verwaltung, Veränderungen abzulehnen, entweder aufgrund von Zeit- oder Ressourcenmangel oder aufgrund eines vermeintlich nicht-vorhandenen Handlungsbedarf. Alternativ kann das

Thema Gleichstellung – entgegen dem Ansatz des *Gender Mainstreamings* – randständig einer einzelnen Person zugeordnet und nicht als Querschnittsaufgabe verstanden werden. Daher sei die Verankerung von Gleichstellungsfragen von der Führungsebene aus besonders wichtig (vgl. ebd.). Auch die bereits genannte negative Kooperation kann als Abschottung gegenüber Gleichstellungsthemen wirken. Darüber hinaus sind aber auch insbesondere unbewusste Ablehnung von Gleichstellung von Bedeutung, bei der in Entscheidungen gleichstellungsfeindliche Meinungen einfließen, die für die Beteiligten oberflächlich nicht erkennbar sind. Dabei handle es sich beispielsweise um ein traditionell heteronormatives Familienbild aus Vater, Mutter und Kind, in der der Vater als Hauptverdiener agiert und die Mutter längere Zeit zuhause bleibt und sich um den Nachwuchs kümmert. Aus dieser nicht hinterfragten Idealvorstellung einer Familie resultiert die unbewusste Entscheidung, sich nicht um die Wiedereingliederung von Frauen in den Beruf zu kümmern oder keine aktive Unterstützung für Väter zu bieten, Elternzeit zu nehmen (vgl. ebd., S. 37f.). Die langjährige Gleichstellungsbeauftragte Friedel Schreyögg empfiehlt daher anderen Gleichstellungsbeauftragten sensibilisiert dafür zu sein, ob Abwehrreaktionen auf entsprechende geschlechtlich bedingte Wertvorstellungen der Beteiligten zurückzuführen sind (vgl. ebd.). Zu ergänzen sind hierbei auch heteronormative Vorstellungen, die unbewusst in das Handeln von Beteiligten beeinflussen können und dadurch, um beim Beispiel zu bleiben, Regenbogenfamilien gedanklich ausklammern. Susanne Baer stellt außerdem die These auf, dass sich der Widerstand gegen Gleichstellung genau dann regt, wenn die Differenz zwischen Männern und Frauen infrage gestellt und das binäre Geschlechtersystem hinterfragt wird. Sie argumentiert, dass in der Gleichstellungspolitik solange Konsens besteht, wie Frauen und Männer als unterschiedliche Wesen wahrgenommen werden, sobald jedoch ein Hinterfragen dieser Ordnung stattfindet, auch die Zustimmung für Gleichstellung abnimmt. Den konstruktivistischen Schritt weiterzugehen und festzustellen, dass körperlich vergeschlechtlichte Merkmale an sich sehr selten Relevanz haben und dass Menschen sich in vielerlei Hinsicht unabhängig vom Geschlecht voneinander unterscheiden, scheint jedoch noch ferne Utopie zu sein (vgl. Baer 2009, S. 137f.).

5.6 Zwischenfazit

Bei der näheren Analyse der kommunalen Gleichstellungsarbeit wurde deutlich, dass diese eine besondere Stellung innerhalb der Verwaltung einnimmt, da sie enorm komplex, kooperationsbedürftig und umstritten ist. Im Zuge des *Gender Mainstreamings* ist die Gleichstellungsstelle jedoch mit speziellen Rechten ausgestattet, die es ihr ermöglichen sollen,

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in die Verwaltung zu bringen. Ein konkretes Qualifikationsprofil müssen Gleichstellungsbeauftragte nicht haben: zwar wird beispielsweise ein Hochschulabschluss empfohlen, tatsächlich sind aber die Abschlüsse von Gleichstellungsbeauftragten sehr heterogen. Des Weiteren sind auch die Anforderungen an Wissen im Bereich der Geschlechterforschung und Geschlechtertheorie nicht eindeutig festgelegt und dementsprechend auch nicht unter den Gleichstellungsakteur*innen im gleichen Maße vertreten. Hier zeigt sich der mangelnde Professionsstatus des Jobs: wie akademisch ein*e Gleichstellungsakteur*in ausgebildet ist, wie gut sie sich mit gleichstellungsrelevanten Themen auskennt und welchen theoretischen Hintergrund sie mitbringt ist in erster Linie personenabhängig und nicht durch bestimmte Vorgaben geregelt. Insgesamt wird der Job als Managementaufgabe definiert, die Kooperationsgeschick und Frustrationstoleranz voraussetzt. Während die Anforderungen des Jobs einer Führungsposition gleichkommen, sind die Gehälter auf einem niedrigeren Niveau angesiedelt, was sich im Laufe der letzten Jahre verschlechtert hat. Das kann als mangelnde Wertschätzung von Gleichstellungsarbeit gewertet werden, die die Arbeit erschwert und die Attraktivität des Jobs für fähige Anwärt*innen mindert. Dennoch sind Gleichstellungsbeauftragte überwiegend in der oberen Verwaltung angesiedelt und kommen so dem *top-down*-Ansatz des *Gender Mainstreamings* nach. Die personellen, finanziellen und insbesondere zeitlichen Ressourcen der Gleichstellungsarbeit sind knapp bemessen und machen es unmöglich, der Komplexität der Aufgabe gerecht zu werden und das ganze Potential aus dieser Stelle zu schöpfen. Dementsprechend ist der Aufgabenbereich der Gleichstellungsstellen eingeschränkt und beschäftigt sich in erster Linie mit denen in den Landesgleichstellungsgesetzen festgehaltenen Aspekten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Stellenbesetzung. Mit diesen Elementen kann in kleinem Maße dekonstruktivistisch gearbeitet werden, sodass Stereotype über Geschlechter abgebaut werden, die binären Subjekte „Mann“ und „Frau“ bleiben dabei jedoch bestehen. Auch die Vielfältigkeit innerhalb der Gendergruppen wird dabei eher ausgeblendet und Geschlecht als homogenisierende Kategorie verstanden. Dennoch gibt es einige Gleichstellungsstellen, die sich der Geschlechtsidentität widmen und Geschlecht nicht nur als rein binäres System verstehen, sondern auch inter- sowie transgeschlechtliche oder nicht-binäre Personen inkludieren. Hierbei scheint jedoch eine klare Teilung zwischen Gleichstellungsarbeit zwischen Männern und Frauen und Gleichstellungsarbeit für LGBTIQ* zu bestehen, wodurch das Aufbrechen eines binären Geschlechtersystems ausbleibt. Schließlich ist Gleichstellungsarbeit nach wie vor mit Widerständen verknüpft, die sowohl organisationsinterne Gründe im Sinne

einer Trägheit der Verwaltung gegenüber der Sonderstellung der Gleichstellungsstelle haben können als auch einen persönlichen Charakter, wenn Geschlechterblindheit oder bestimmte eingeschriebene geschlechtliche Vorstellungen unbewusst in das Handeln der in der Verwaltung tätigen Menschen hineinwirkt. Das Bekämpfen dieser unbewussten Strukturen, die auch im Sinne einer *gendered institution* in die Verwaltung als Organisation eingeschrieben ist, scheint anhand der mangelnden Zustimmung, den geringen personellen und zeitlichen Ressourcen sowie dem Mangel an Professionalisierung durch Kompetenzanforderungen in Geschlechtertheorie unmöglich.

6 Fazit

Durch die Analyse des Theorie-Praxis-Transfers von Gleichstellungspraxis und konstruktivistischer Geschlechtertheorie konnten entscheidende Schwierigkeiten ausgemacht werden. Die Institutionalisierung beider Bereiche bewirkte eine Zuordnung zu verschiedenen Geschlechterwissenstypen, die auf die Anforderungen der jeweilig relevanten Umgebung angepasst sind. Dabei hat das System der Wissenschaft andere Freiheiten hinsichtlich der Definition von Geschlecht als das System der kommunalen Verwaltung, sodass die Dekonstruktion von Geschlecht in einem wissenschaftlichen Kontext leichter fällt. In der Wissenschaft sind nämlich das Hinterfragen und Erforschen von Aspekten essenzielle Bestandteile, während bei der Gleichstellung kaum Raum für Infragestellungen bleibt. Des Weiteren gibt es für das Amt der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten keine Profession: die Voraussetzungen und Qualifikationsanforderungen sind sehr unterschiedlich qua Amt – die Bandbreite erstreckt sich von Masterabschluss bis Interesse und über ehrenamtliche und hauptamtliche Kontexte – und so verschieden sind auch die Kenntnisse hinsichtlich Geschlechtertheorien. Ein Professionsstatus würde dementsprechend einen Theorie-Praxis-Transfer vereinfachen, da so gewisse Qualifikationen vorausgesetzt werden könnten. Gleichstellungsbeauftragte könnten dann eine Übersetzungsarbeit leisten und relevante Aspekte der Geschlechtertheorie für ihre Arbeit nutzen. Dem setzt voraus, dass die Beauftragte sowohl Kapazitäten für diese Übersetzungsarbeit hat als auch auf rechtlicher Grundlage handeln kann. Die Analyse der relevanten rechtlichen Grundlagen wie beispielsweise dem Grundgesetz, den Landesgleichstellungsgesetzen und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz hat ergeben, dass Geschlecht diskursiv binär hergestellt wird und auf eine differenztheoretische Art in *sex* und *gender* unterteilt wird. Es konnte auch festgestellt werden, dass Geschlechtsidentität, *sex* und sexuelle Orientierung getrennt gedacht werden. Häufig werden als primäre Bezugsgruppe für Gleichstellung „Männer und Frauen“ ausgemacht

und so ein binäres Geschlechtersystem reproduziert. Das AGG bildet hierbei eine Ausnahme: es bezieht sich explizit auf das Geschlecht, das auch Geschlechtsidentitäten jenseits von „Mann“ und „Frau“ miteinbezieht. Durch die Urteilsprechung zur Dritten Option im Personenstandsgesetz wird der Begriff Geschlecht außerdem erweitert und lässt so Spielraum für eine Dekonstruktion. Insgesamt bewegt sich das rechtliche Verständnis auf dem Bereich des Alltagswissens und stellt damit als Grundlage der Gleichstellung eine Transfer-Schwierigkeit zwischen konstruktivistischer Geschlechtertheorie und kommunaler Gleichstellungsarbeit dar.

Durch die Analyse der Implementierungsstrategien *Gender Mainstreaming* und *Diversity Management* wurde deutlich, dass die Strategien das Potential bieten, langfristig bestehende Geschlechternormen innerhalb von Organisationen zu verändern, die Ideen jedoch in der Praxis nicht einfach umzusetzen sind. Das auf EU-Ebene implementierte Konzept des *Gender Mainstreaming* beinhaltet die Erkenntnis, dass das Geschlecht sozial konstruiert ist. Auch wurde in diesem Rahmen anerkannt, dass Geschlecht nicht nur in manchen Bereichen betrachtet, sondern bei allen Entscheidungen miteinbezogen werden muss. Die Annahme der Omnirelevanz kann jedoch auch dazu führen, dass Stereotype reproduziert und fortgeschrieben werden, da stets nach geschlechtlicher Relevanz gesucht wird. Bei der Implementierung von *Gender Mainstreaming* in den öffentlichen Verwaltungen stoßen Verantwortliche häufig auf bewusst oder unbewusst gesetzte Stolpersteine. Eine Schwierigkeit im Theorie-Praxis-Transfer besteht darin, dass in veränderungsunwilligen Organisationen wie der öffentlichen Verwaltung Normen und Werte verankert sind, die das konstruktivistische Potential von *Gender Mainstreaming* konterkarieren. Insgesamt ist die öffentliche Verwaltung als Organisation ein patriarchal geprägtes System – eine *gendered institution* – in dem Logiken vorrangig sind, die die Perspektiven und Lebenswelten von Männern begünstigen und als Ideale darstellen. Dies ist kein offengelegtes Konzept, sondern es ist in die Organisation eingeschrieben, sodass den Akteur*innen in der Regel nicht bewusst ist, nach welchen Maximen sie handeln. Einen Vorteil bietet das eher privatwirtschaftlich angewandte Konzept des *Diversity Managements*: die Grundidee lässt den Gedanken von mehrdimensionalen Diskriminierungen zu und eröffnet so eine intersektionale Perspektive. Jedoch ist dieser Ansatz häufig mit einem wirtschaftlichen Nutzen von Diversität und einer differenztheoretischen Eigenschaftszuordnung zu bestimmten Menschengruppen verbunden, was den Gewinn des Konzepts schmälert. Für die Implementierungsstrategien kann also gesagt werden, dass sie auf dem Papier konstruktivistisch gedacht werden, jedoch nicht dem Umfeld der Implementierung – also den

Verwaltungen – angepasst sind und so in der Praxis auf die Schwierigkeiten der patriarchalen Organisationen und ihrer nur schwer veränderlichen, unbewussten Logiken stoßen.

Die genauere Betrachtung der Lage der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten machte deutlich, was schon theoretisch erörtert wurde: der mangelnde Professionsstatus von Gleichstellung führt dazu, dass wissenschaftliches Geschlechterwissen sehr unterschiedlich verbreitet und auch unterschiedlich stark gewichtet wird. Darüber hinaus sind die Möglichkeiten für die Beauftragten sehr beschränkt, da es an zeitlichen und monetären Ressourcen mangelt, um tatsächliche Veränderungen zu erreichen. Auch der Widerstand gegen Gleichstellung ist nicht nur durch die Trägheit der Organisation zu verzeichnen, sondern durch ein gesellschaftliches Ablehnen von geschlechterrelevanten Aspekten, insbesondere dann, wenn sie dekonstruktivistisch ausgestaltet sind. Ein Theorie-Praxis-Transfer wird auf dieser Ebene durch mangelnde Profession, Ressourcen und Macht erschwert. Dennoch gelingt es manchen Gleichstellungsstellen andere Geschlechter in ihre Arbeit miteinzubeziehen und zumindest in gewissen Bereichen zu thematisieren.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass in der kommunalen Gleichstellungsarbeit viele verschiedene Aspekte zusammentreffen, die es sehr schwierig machen, konstruktivistische Geschlechtertheorie einzubringen. An dieser Stelle muss betont werden, dass es auch schwierig zu sein scheint, kommunale Gleichstellungsarbeit in die Geschlechtertheorie miteinzubeziehen: Im Rahmen der Recherchearbeit zu dieser Arbeit wurden nur wenige Forschungen mit Bezug auf die kommunale Gleichstellungsarbeit gefunden. Insgesamt ist insbesondere die hochschulpolitische Gleichstellungsarbeit erforscht, bei der kommunalen Arbeit hingegen gibt es wenig Daten und Forschungen, die zum Zwecke eines gegenseitigen Wissenstransfers erhoben werden. Demnach mangelt es nicht nur an den Schwierigkeiten, die Theorie in die Praxis zu transferieren, sondern auch die Praxis in die Theorie zu bringen. Für eine fruchtbare Beziehung dieser einst eng verbundenen Arbeitsbereiche bräuchte es nach dieser Analyse:

1. Einen Professionsstatus der Gleichstellung bei dem akademisches Geschlechterwissen inbegriffen ist.
2. Übersetzungsprozesse, die das konstruktivistische Wissen für die Gleichstellungsarbeit und ihr Wissenssystem nutzbar macht.
3. Anpassungen der rechtlichen Grundlage, die den Arbeitsbereich von Gleichstellungsbeauftragten nicht auf differenztheoretische Handlungsspielräume beschränken.

4. Eine organisationssoziologische Herangehensweise des *Gender Mainstreamings*, die eine langfristige Kulturveränderung der vergeschlechtlichten Verwaltungen ernst nimmt.
5. Anerkennung für Gleichstellungsstellen in Form von monetären und zeitlichen Ressourcen sowie machtvollen Positionen in den Ämtern.
6. Eine wechselseitige Beziehung zwischen Praxis und Theorie, bei der die Wissenschaft die Expert*innenrolle der Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen respektiert und Untersuchungen auf diesem Gebiet anstellt.

Auch wenn eine Dekonstruktion derzeit als Utopie erscheinen mag, lohnt es sich doch sich auch in der praktischen Gleichstellungsarbeit damit auseinanderzusetzen, denn: „Nur wenn Geschlecht als essentielles Element gesellschaftlicher Machtbeziehungen begriffen und die eigene Verantwortung in der Reproduktion von Diskursen wahrgenommen wird, kann dieses System unterlaufen und soziale Gerechtigkeit durch Destabilisierung der Verhältnisse, Rollenbilder und Zuschreibungen angestrebt werden“ (Loge 2016, S. 64).

Anknüpfend an die Analyse dieser Arbeit wäre es interessant, Gleichstellungsarbeit in kommunalen Verwaltungen hinsichtlich der theoretischen Fundierung zu erforschen und qualitative Studien durchzuführen, die einerseits das Geschlechterwissen der Beteiligten, andererseits auch das den Organisationen inhärente Geschlechterwissen genauer untersuchen. So könnte ein Schritt hin zur Übersetzung von Geschlechtertheorie in die praktisch umsetzbare Gleichstellungsarbeit gemacht werden. Darüber hinaus wäre angesichts der hohen Relevanz von Gesetzen für Gleichstellungsarbeit eine genauere Untersuchung der Legislative hinsichtlich ihres Geschlechterverständnisses spannend, um so einen Einblick in die möglichen Veränderungsprozesse von Gleichstellungsgesetzen zu erhalten.

7 Literaturverzeichnis

Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: *Gender and Society* Vol. 4 (No. 2), Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, S. 139-158.

Adamietz, Laura (2011): *Geschlecht als Erwartung*. Baden-Baden: Nomos.

Amnesty International (2017): *Zum Wohle des Kindes? Für die Rechte von Kindern mit Variationen der Geschlechtsmerkmale in Dänemark und Deutschland*. London: Amnesty International Ltd. Online verfügbar unter <https://www.amnesty.de/sites/default/files/2018-06/Amnesty-Bericht-Intergeschlechtlichkeit-Deutschland-Daenemark-Mai2017.pdf>, zuletzt geprüft am 07.07.2020.

Andresen, Sünne (Hg.) (2009): *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur "Modernisierung" von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.

Andresen, Sünne; Koreuber, Mechthild (2009): *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Eine Einführung*. In: Sünne Andresen (Hg.): *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur "Modernisierung" von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 18-33.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. AGG*, vom 14.08.2006. Online verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_erlaeuterungen_beispiele.pdf;jsessionid=439A09678A97CC7097AC1921FB2D9525.1_cid351?__blob=publicationFile&v=17, zuletzt geprüft am 11.12.2020.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): *AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz*. Stand: März 2019, 10. Auflage. Berlin.

Aulenbacher, Brigitte (Hg.) (2009): *FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the Art*. Deutsche Gesellschaft für Soziologie; Jahrestagung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. 2. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, 19).

Aulenbacher, Brigitte (2010): *Intersektionalität - Die Wiederentdeckung komplexer sozialer Ungleichheiten und neue Wege in der Geschlechterforschung*. In: Brigitte Aulenbacher, Michael Meuser und Birgit Riegraf (Hg.): *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden (Studienskripten zur Soziologie), S. 211-224.

Aulenbacher, Brigitte (2010): *Intersektionalität - Die Wiederentdeckung komplexer sozialer Ungleichheiten und neue Wege in der Geschlechterforschung*. In: Brigitte Aulenbacher, Michael Meuser und Birgit Riegraf (Hg.): *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden (Studienskripten zur Soziologie), S. 211-224.

Aulenbacher, Brigitte; Meuser, Michael; Riegraf, Birgit (Hg.) (2010): *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden (Studienskripten zur Soziologie).

Baden-Württemberg: Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg. ChancenG Baden-Württemberg, vom 23.02.2016.

Baer, Susanne (2002): Gender Mainstreaming als Operationalisierung des Rechts auf Gleichheit. In: Silke Bothfeld, Sigrid Gronbach und Barbara Riedmüller (Hg.): Gender Mainstreaming - eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt: Campus-Verl. (Politik der Geschlechterverhältnisse, 18), S. 41-62.

Baer, Susanne (2004): Justitia ohne Augenbinde? Zur Kategorie Geschlecht in der Rechtswissenschaft. In: Mechthild Koreuber und Ute Mager (Hg.): Recht und Geschlecht. Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz. 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, S. 19-31.

Baer, Susanne (2009): Backlash? Die Renaissance gleichstellungsfeindlicher Positionen in Wissenschaft und Politik. In: Birgit Riegraf und Lydia Plöger (Hg.): Gefühlte Nähe - faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik ; Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die "Wissensgesellschaft". Opladen: Budrich, S. 131-148.

Baer, Susanne; Bittner, Melanie; M, L. L.; Götsche, Anna Lena (2010): Mehrdimensionale Diskriminierung - Begriffe, Theorien und juristische Analyse: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_mehrdimensionale_diskriminierung_jur_analyse.pdf?__blob=publicationFile&v=3, zuletzt geprüft am 11.12.2020.

Bargen, Henning von (2018): Von Welle zu Welle. Schlaglichter auf die Geschichte des Feminismus: Was hat sich in Deutschland verändert seit Beginn der ersten Frauenbewegung? Heinrich Böll Stiftung. Gunda-Werner-Institut. Online verfügbar unter <https://www.gwi-boell.de/de/2018/07/03/von-welle-zu-welle>, zuletzt geprüft am 11.12.2020.

Bayern: Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern. BayGlG, vom 24.05.1996.

Becker, Ruth (Hg.) (2010): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien (Geschlecht und Gesellschaft).

Behnke, Cornelia; Lengersdorf, Diana; Scholz, Sylka (Hg.) (2014): Wissen - Methode - Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen. Wiesbaden: Springer VS (Geschlecht und Gesellschaft, 54).

Behnke, Cornelia; Meuser, Michael (1999): Geschlechterforschung und qualitative Methoden. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Qualitative Sozialforschung, 1).

Benthin, Rainer; Brinkmann, Ulrich (Hg.) (2008): Unternehmenskultur und Mitbestimmung. Betriebliche Integration zwischen Konsens und Konflikt. Frankfurt/Main: Campus-Verl.

Berlin: Landesgleichstellungsgesetz. LGG Berlin, vom 06.09.2002.

Biermann, Ingrid (2009): Von Differenz zu Gleichheit. Frauenbewegung und Inklusionspolitiken im 19. und 20. Jahrhundert. s.l.: transcript Verlag (Gender Studies).

Bothfeld, Silke; Gronbach, Sigrid; Riedmüller, Barbara (Hg.) (2002): Gender Mainstreaming - eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt: Campus-Verl. (Politik der Geschlechterverhältnisse, 18).

Brandenburg: Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg. LGG Brandenburg, vom 04.07.1994.

Breger, Wolfram; Späte, Katrin; Wiesemann, Paula (Hg.) (2016): Handbuch Sozialwissenschaftliche Berufsfelder. Modelle zur Unterstützung beruflicher Orientierungsprozesse. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.

Bremen: Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen. LGG Bremen, vom 29.11.1990.

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) (2013): Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros. Eine Diskussionsgrundlage. Online verfügbar unter <https://www.frauenbeauftragte.org/brosch%C3%BCre-%E2%80%9Ezur-situation-der-kommunalen-gleichstellungsstellen-und-frauenb%C3%BCros-%E2%80%93-eine>, zuletzt geprüft am 11.12.2020.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016): Strategie "Gender Mainstreaming". Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming>, zuletzt geprüft am 10.07.2020.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Gutachten: Geschlechtervielfalt im Recht. Status quo und Entwicklung von Regelungsmodellen zur Anerkennung und zum Schutz von Geschlechtervielfalt. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/114066/8a02a557eab695bf7179ff2e92d0ab28/imag-band-8-geschlechtervielfalt-im-recht-data.pdf>, zuletzt geprüft am 11.12.2020.

Bundesregierung (2018): Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben. Online verfügbar unter <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/046/1904669.pdf>, zuletzt geprüft am 11.012.2020.

Bundesrepublik Deutschland: Personenstandsgesetz, vom 19.02.2007.

Bundesrepublik Deutschland (23.05.1949): Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. GG, vom Geändert am 15.11.2019.

Bundesverfassungsgericht (2017): Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017. 1 BvR 2019/16 -, Rn. 1-69. Online verfügbar unter https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs201710_10_1bvr201916.html, zuletzt geprüft am 11.12.2020

Butler, Judith (1999): Gender trouble. Feminism and the subversion of identity. New York: Routledge.

Cordes, Mechthild (2010): Gleichstellungspolitiken: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. In: Ruth Becker (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien (Geschlecht und Gesellschaft), S. 924-932.

Council of Europe (1998): Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Strasbourg.

Crenshaw, Kimberlé (1991): Mapping the margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Color. In: *Stanford Law Review* 43 (6), S. 1241–1299.

Degele, Nina (2005): Anpassen oder unterminieren: Zum Verhältnis von Gender Mainstreaming und Gender Studies. In: Dorothea Lüdke, Anita Runge und Mechthild Koreuber

(Hg.): Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 81-98.

Deutscher Bundestag (2018): Sachstand. Zur Gleichstellung intergeschlechtlicher Menschen in Deutschland und in anderen ausgewählten Ländern. WD 9 - 3000 - 029/18. Online verfügbar unter

<https://www.bundestag.de/resource/blob/568186/f4bd32877132fcc427042c0fa80710d2/WD-9-029-18-pdf-data.pdf>, zuletzt geprüft am 11.12.2020.

Dewe, Bernd; Ferchhoff, Wilfried; Olaf-Radtke, Frank (Hg.) (1992): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Dietz, Berthold; Eißel, Dieter; Naumann, Dirk (Hg.) (1999): Handbuch der kommunalen Sozialpolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Dörr, Oliver; Grote, Rainer; Maruhn, Thilo (Hg.) (2013): EMRK, GG. Konkordanzkommentar zum europäischen und deutschen Grundrechtsschutz. Tübingen: Mohr Siebeck.

Dortmund Gleichstellungsbüro (2020): Gesetzliche Grundlagen der Gleichstellung. Online verfügbar unter

https://www.dortmund.de/de/rathaus_und_buergerservice/stadtverwaltung_zentrale_aufgaben/frauen_gleichstellung/wir_ueber_uns_gleichstellungsbuero/gesetzliche_grundlage_der_gleichstellung/index.html, zuletzt geprüft am 11.12.2020.

Europäische Union (1999): Vertrag von Amsterdam zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union, der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften sowie einiger damit zusammenhängender Rechtsakte. Online verfügbar unter https://gender-mainstreaming.rlp.de/fileadmin/gender-mainstreaming/dokumente/Vertrag_von_Amsterdam_1999.pdf, zuletzt geprüft am 11.12.2020.

Europäischer Rat der Gemeinden und Regionen Europas (CEMR) (2006): Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Online verfügbar unter https://www.rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/charta_gleichstellung.pdf, zuletzt geprüft am 11.12.2020.

Europäischer Rat der Gemeinden und Regionen Europas (CEMR) (2020): Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Liste der deutschen Unterzeichnerkommunen. Online verfügbar unter https://www.rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2020_Liste_Unterzeichnerkommunen_RGRE_website.pdf, zuletzt geprüft am 11.12.2020.

European Union (2012): Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU), konsolidierte Fassung. Online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>, zuletzt geprüft am 11.12.2020.

Follmar-Otto, Petra (2019): Zum Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Änderung des Geschlechtseintrags. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte e.V. (Stellungnahme / Deutsches Institut für Menschenrechte). Online verfügbar unter https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Stellungnahmen/Kurzstellungnahme_TSG-Reform_DIMR20190510.pdf, zuletzt geprüft am 11.12.2020.

Frey, Regina (2004): Warum Männer und Frauen zuhören und einparken können - oder warum eine theoretisch inspirierte Gender-Praxis angebracht ist. In: Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training. Königstein/Taunus: Helmer, S. 39-46.

Frey, Regina (2012): Gender Studies und Gender-Praxis - eine diskursive Einbahnstraße? In: Barbara Stiegler (Hg.): Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche, Entwicklungen, Ergebnisse ; Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik (Arbeitsbereich Frauen- und Geschlechterforschung), S. 67-77.

Frey, Regina; Heilmann, Andreas; Nordt, Stephanie; Hartmann, Jutta; Kugler, Thomas; Smykalla, Sandra (2006): Gender Manifest. Plädoyer für eine kritisch reflektierende Praxis in der genderorientierten Bildung und Beratung.

Geithner-Simbine, Mandy (2016): Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte - Institutionalisierung der Gleichstellung. In: Wolfram Breger, Katrin Späte und Paula Wiesemann (Hg.): Handbuch Sozialwissenschaftliche Berufsfelder. Modelle zur Unterstützung beruflicher Orientierungsprozesse. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.

Geppert, Jochen; Lewalter, Sandra (2012): Politikfeld Gleichstellung: Institutionalisierungsschritte und Strategien auf Bundesebene. In: Barbara Stiegler (Hg.): Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche, Entwicklungen, Ergebnisse ; Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik (Arbeitsbereich Frauen- und Geschlechterforschung).

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern Sachsen-Anhalt: Frauenfördergesetz. FrFG, vom 27.05.1997.

Gildemeister, Regine (2010): Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Ruth Becker (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien (Geschlecht und Gesellschaft), S. 137-145.

Gildemeister, Regine; Wetterer, Angelika (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Gudrun-Axeli Knapp und Angelika Wetterer (Hg.): Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie. 1. Aufl. Freiburg (Breisgau): Kore (Forum Frauenforschung, 6), S. 201-254.

Hagemann-White, Carol (1984): Sozialisation: weiblich - männlich? Opladen: Leske u. Budrich (Alltag und Biografie von Mädchen, / Hrsg. von der Sachverständigenkommission Sechster Jugendbericht Helga Krüger ... ; 1).

Hamburg: Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. HmbGleiG, vom 02.12.2014.

Hark, Sabine (2009): Queer-Theorie und Gleichstellungspolitiken. Eine Un/Gleichung? In: Birgit Riegraf und Lydia Plöger (Hg.): Gefühlte Nähe - faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik ; Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die "Wissengesellschaft". Opladen: Budrich.

Heinz, Kathrin; Thiessen, Barbara (Hg.) (2003): Feministische Forschung - Nachhaltige Einsprüche. Wiesbaden, s.l.: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Studien interdisziplinäre Geschlechterforschung, 3).

Helduser, Urte; Marx, Daniela; Paulitz, Tanja; Pühl, Katharina (Hg.) (2004): Under construction? Konstruktivistische Perspektiven in feministischer Theorie und Forschungspraxis. Frankfurt/Main: Campus-Verl. (Politik der Geschlechterverhältnisse, 24).

Hessen: Hessische Gemeindeordnung. HGO, vom 07.03.2005.

Hessen: Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung. HGIG, vom 20.12.2015.

Hoenes, Josch; Januschke, Eugen; Klöppel, Ulrike; Sabisch, Katja (2019): Häufigkeit normangleichender Operationen „uneindeutiger“ Genitalien im Kindesalter. Follow Up-Studie.

Kahlert, Heike (2009): Die Reflexivität von Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Wissenssoziologische Annäherung an ein Spannungsverhältnis. In: Birgit Riegraf und Lydia Plöger (Hg.): Gefühlte Nähe - faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik ; Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die "Wissensgesellschaft". Opladen: Budrich, S. 49-65.

Kahlert, Heike (2017): Interdependenz und/oder Differenz? Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung unter Bedingungen der neuen Governance der Wissenschaft. In: Andrea Löther und Birgit Riegraf (Hg.): Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich (cews. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, Band 8), S. 139-158.

Klann-Delius, Gisela (2005): Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Geschlechterpolitik. In: Dorothea Lüdke, Anita Runge und Mechthild Koreuber (Hg.): Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 69-80.

Knapp, Gudrun-Axeli (2011): Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion und Intersektionalität: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die gleichstellungspolitische Praxis. In: Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 71-82.

Knapp, Gudrun-Axeli; Wetterer, Angelika (Hg.) (1992): Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie. 1. Aufl. Freiburg (Breisgau): Kore (Forum Frauenforschung, 6).

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1996): Mitteilung der Kommission. Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft. Online verfügbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0067&from=DE>, zuletzt geprüft am 11.12.2020.

Koreuber, Mechthild; Mager, Ute (Hg.) (2004): Recht und Geschlecht. Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz. 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.

Krell, Gertraude (Hg.) (2004): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen. 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden, s.l.: Gabler Verlag.

Krell, Gertraude; Mückenberger, Ulrich; Tondorf, Karin (2004): Gender Mainstreaming: Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung. In: Gertraude Krell (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen. 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden, s.l.: Gabler Verlag, S. 75-92.

- Krell, Gertraude (Hrsg.) (2009): Gender und Diversity: Eine 'Vernunftfehe' - Plädoyer für vielfältige Verbindungen. In: Sünne Andresen (Hg.): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur "Modernisierung" von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 133-153.
- Krell, Gertraude (Hrsg.) (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Kühl, Stefan (2003): Das Theorie-Praxis-Problem in der Soziologie. In: *Soziologie* 32 (4), S. 7-19.
- Kuhlmann, Ellen; Kutzner, Edelgard; Riegraf, Birgit; Wilz, Sylvia Marlene (2013): Organisationen und Professionen als Produktionsstätten von Geschlechter(a)symmetrie. In: Ursula Müller, Birgit Riegraf und Sylvia Marlene Wilz (Hg.): *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden: Springer VS (Geschlecht und Gesellschaft, 45).
- Landesarbeitsgericht Schleswig Holstein (2017): Urteil vom 02.11.2017. 2 Sa 262 d/17. Online verfügbar unter <https://www.iww.de/quellenmaterial/id/200240>, zuletzt geprüft am 11.12.2020.
- Leitner, Andrea (2005): Gender als mainstream: Doing Gender in Theorie und politischer Praxis. In: *Reihe Soziologie / Institut für Höhere Studien*, Abt. Soziologie, 70). Wien: Institut für Höhere Studien (IHS).
- Loge, Lena (2016): Zum Verhältnis von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Das Öffnen der Einbahnstraße. Frankfurt am Main: Fachhochschule Frankfurt - gFFZ (Online-Publikationen des gFFZ). Online verfügbar unter: https://www.gffz.de/fileadmin/user_upload/Online-Publikation/Onlinepublikation_Gleichstellung.pdf, zuletzt geprüft am 11.12.2020.
- Löther, Andrea (2009): Geschlechterwissen und Geschlechterkompetenz. Einstimmung ins Thema. In: Birgit Riegraf und Lydia Plöger (Hg.): *Gefühlte Nähe - faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik ; Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die "Wissensgesellschaft"*. Opladen: Budrich, S. 17-21.
- Löther, Andrea; Riegraf, Birgit (Hg.) (2017): *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Forschungsworkshop*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich (cews. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, Band 8).
- Lüdke, Dorothea; Runge, Anita; Koreuber, Mechthild (Hg.) (2005): *Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Maihofer, Andrea (2004): *Geschlecht als soziale Konstruktion - eine Zwischenbetrachtung*. In: Urte Helduser, Daniela Marx, Tanja Paulitz und Katharina Pühl (Hg.): *Under construction? Konstruktivistische Perspektiven in feministischer Theorie und Forschungspraxis*. Frankfurt/Main: Campus-Verl. (Politik der Geschlechterverhältnisse, 24), S. 33- 43.
- Maihofer, Andrea (2009): *Von der Frauen- zur Geschlechterforschung. Ein bedeutsamer Perspektivenwechsel nebst aktuellen Herausforderungen an die Geschlechterforschung*. In: Brigitte Aulenbacher (Hg.): *FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the Art*. 2. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, 19), S. 64–77.
- Mecklenburg-Vorpommern: *Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern. GlG M-V*, vom 11.07.2016.

- Metz-Göckel, Sigrid (2010): Institutionalisierung der Frauen-/Geschlechterforschung: Geschichte und Formen. In: Ruth Becker (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien (Geschlecht und Gesellschaft), S. 895–903.
- Meuser, Michael (2005): Organisationsveränderung durch Geschlechterpolitik? In: Dorothea Lüdke, Anita Runge und Mechthild Koreuber (Hg.): Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 147-162.
- Meuser, Michael (2006): Gender-Management: zur Professionalisierung von Geschlechterpolitik. In: Karl-Siegbert Rehberg (Hg.): Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede. Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München 2004. Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 3202-3209.
- Meuser, Michael; Riegraf, Birgit (2010): Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Diversity Management. In: Brigitte Aulenbacher, Michael Meuser und Birgit Riegraf (Hg.): Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden (Studienskripten zur Soziologie), S. 189–209.
- Müller, Ursula; Riegraf, Birgit; Wilz, Sylvia Marlene (Hg.) (2013): Geschlecht und Organisation. Wiesbaden: Springer VS (Geschlecht und Gesellschaft, 45).
- Nentwich, Julia (2004): Die Gleichzeitigkeit von Differenz und Gleichheit. Neue Wege für die Gleichstellungsarbeit. Königstein/Taunus: Helmer (Facetten).
- Netzwerk Gender-Training (2004): Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training. Königstein/Taunus: Helmer.
- Niedersachsen: Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz. NGG, vom 09.12.2010.
- Niggas-Gellrich, Anna (2008): Neue Wege statt alter Pfade: Frauen und Gleichstellungsarbeit auf dem Weg zur Profession. Hagen: Fernuniversität in Hagen. Online verfügbar unter <http://ifbmimpuls.fernuni-hagen.de/2008-2-Frauen-Gleichstellungsarbeit-Profession.pdf>, zuletzt geprüft am 02.06.2020.
- Nohr, Barbara; Veth, Silke (Hg.) (2002): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Rosa-Luxemburg-Stiftung; Tagung "Geschlechter-Aufgabe gendermainstreaming: Abschaffung, Umdeutung oder Aufwertung von Frauenpolitik?". Berlin: Dietz (Texte / Rosa-Luxemburg-Stiftung, 7). Online verfügbar unter https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Publ-Texte/Texte_7.pdf, zuletzt geprüft am 11.12.2020
- Noller, Monika (2002): Gleichstellungspolitik und gender studies. Studienangebot für Gleichstellungsbeauftragte in Verwaltung und Wirtschaft (Machbarkeitsstudie). Bielefeld: IFF (IFF-Forschungsreihe, 13).
- Nordrhein-Westfalen: Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen. GO NRW, vom 14.07.1994.
- Nordrhein-Westfalen: Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen. LGG NRW, vom 09.11.1999.
- Passarge, Ulla; Simon, Birgit (1999): Kommunale Gleichstellungs- und Frauenförderpolitik. In: Berthold Dietz, Dieter Eißel und Dirk Naumann (Hg.): Handbuch der kommunalen Sozialpolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 159-167.

Peinl, Iris; Lohr, Karin; Jornitz, Kristiane (2005): Organisations- und Geschlechtersoziologie. Theoretische Brücken und empirische Einsichten zur Einführung von Gender Mainstreaming in die Verwaltung. Berlin: Dietz (Manuskripte / Rosa-Luxemburg-Stiftung, 56). Online verfügbar unter <http://edoc.vifapol.de/opus/volltexte/2009/1058/>, zuletzt geprüft am 11.12.2020.

Peters, Anne; König, Doris (2013): Kapitel 21: Das Diskriminierungsverbot. In: Oliver Dörr, Rainer Grote und Thilo Marauhn (Hg.): EMRK, GG. Konkordanzkommentar zum europäischen und deutschen Grundrechtsschutz. Tübingen: Mohr Siebeck, S. 1301-1465.

Plett, Konstanze (2003): Intersexualität als Prüfstein: Zur rechtlichen Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit. In: Kathrin Heinz und Barbara Thiessen (Hg.): Feministische Forschung - Nachhaltige Einsprüche. Wiesbaden, s.l.: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Studien interdisziplinäre Geschlechterforschung, 3), S. 323 - 336.

Plett, Konstanze (2004): Das unterschätzte Familienrecht. Zur Konstruktion von Geschlecht durch Recht. In: Mechthild Koreuber und Ute Mager (Hg.): Recht und Geschlecht. Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz. 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, S. 109-119.

Pühl, Katharina; Paulitz, Tanja; Marx, Daniela; Helduser, Urte (2004): Under construction? Konstruktivistische Perspektiven in feministischer Theorie und Forschungspraxis - zur Einführung. In: Urte Helduser, Daniela Marx, Tanja Paulitz und Katharina Pühl (Hg.): Under construction? Konstruktivistische Perspektiven in feministischer Theorie und Forschungspraxis. Frankfurt/Main: Campus-Verl. (Politik der Geschlechterverhältnisse, 24), S. 11 - 30.

Rehberg, Karl-Siegbert (Hg.) (2006): Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede. Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München 2004. Deutsche Gesellschaft für Soziologie. Frankfurt am Main, New York: Campus.

Rheinland-Pfalz: Landesgleichstellungsgesetz. LGG Rheinland-Pfalz, vom 22.12.2015.

Riegraf, Birgit (2009): Die Organisation von Wandel. Gender-Wissen und Gender-Kompetenz in Wissenschaft und Politik. In: Birgit Riegraf und Lydia Plöger (Hg.): Gefühlte Nähe - faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik ; Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die "Wissensgesellschaft". Opladen: Budrich.

Riegraf, Birgit; Plöger, Lydia (Hg.) (2009): Gefühlte Nähe - faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik ; Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die "Wissensgesellschaft". Tagung Konstruktives Spannungsverhältnis: Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Opladen: Budrich.

Riegraf, Birgit; Vollmer, Lina (2014): Professionalisierungsprozesse und Geschlechter-Wissen. In: Cornelia Behnke, Diana Lengensdorf und Sylka Scholz (Hg.): Wissen - Methode - Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen. Wiesbaden: Springer VS (Geschlecht und Gesellschaft, 54), S. 33-47.

Rosenstreich, Gabriele (2002): Gender Mainstreaming: für wen? In: Barbara Nohr und Silke Veth (Hg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin: Dietz (Texte / Rosa-Luxemburg-Stiftung, 7), S. 26-38.

Saarland: Landesgleichstellungsgesetz Saarland zur Durchsetzung von Gleichberechtigung von Frauen und Männern. LGG Saarland, vom 28.06.1996.

Sachsen: Sächsisches Frauenförderungsgesetz. SächsFFG, vom 31.03.1994.

Sachsen-Anhalt: Kommunalverfassungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt. KVG LSA, vom 17.06.2014.

Scheele, Alexandra (2008): Organisation und Geschlechterkultur. Ist Diversity Management ein geeignetes Instrument zur Realisierung betrieblicher Gleichstellung? In: Rainer Benthin und Ulrich Brinkmann (Hg.): Unternehmenskultur und Mitbestimmung. Betriebliche Integration zwischen Konsens und Konflikt. Frankfurt/Main: Campus-Verl., S. 121-146.

Schlapeit-Beck, Dagmar (2004): Von der Ombudsfrau zur Gender-Managerin: Kommunale Frauengleichstellungsstellen aus der Innen- und Außenperspektive Landesweite Aktionswochen Frauenbilder - Reader, S. 72-78. Online verfügbar unter https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/224_frauenbilder-reader.pdf, zuletzt geprüft am 11.12.2020.

Schleswig-Holstein: Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst. GStG Schleswig-Holstein, vom 13.12.1994.

Schreyögg, Friedel (2012): Kommunale Gleichstellungsarbeit als Reformpolitik. In: Barbara Stiegler (Hg.): Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche, Entwicklungen, Ergebnisse ; Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik (Arbeitsbereich Frauen- und Geschlechterforschung).

Schreyögg, Friedel; Wrangell, Ute von (2014): Kommunale Gleichstellungsarbeit und ihre Akteurinnen - die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: Auftrag - Umsetzung - Ergebnisse. In: *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 6 (1), S. 65–81.

Schütze, Fritz (1992): Sozialarbeit als "bescheidene" Profession. In: Bernd Dewe, Wilfried Ferchhoff und Frank Olaf-Radtke (Hg.): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 132-170.

Smykalla, Sandra (2010): Die Bildung der Differenz. Weiterbildung und Beratung im Kontext von Gender Mainstreaming. Zugl.: Göttingen, Univ., Diss., 2008. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Theorie und Praxis der Diskursforschung).

Stadt Bielefeld (2020): Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bi-, Trans* und Inter*sexuelle (LSBTI*). Online verfügbar unter https://www.bielefeld.de/de/rv/ds_stadtverwaltung/gfr/LSBTI/, zuletzt geprüft am 21.08.2020.

Stadt Gießen (2020): Frauen + LGBTIQ. Online verfügbar unter <https://www.giessen.de/Leben/Soziales-und-Gesellschaft/Frauen-LGBTI-Q/LGBTI-Q/>, zuletzt geprüft am 21.08.2020.

Stadt Nürnberg (2020): Koordinierungsstelle für Lesben, Schwule, Transidente, Bi- und Intersexuelle. Online verfügbar unter <https://www.nuernberg.de/internet/frauenbeauftragte/lstbi.html>, zuletzt geprüft am 21.08.2020.

Stiegler, Barbara (2002): Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender-Mainstreaming. In: Silke Bothfeld, Sigrid Gronbach und Barbara Riedmüller (Hg.): Gender Mainstreaming - eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt: Campus-Verl. (Politik der Geschlechterverhältnisse, 18), S. 19-40.

Stiegler, Barbara (2010): Gender Mainstreaming: Fortschritt oder Rückschritt in der Geschlechterpolitik? In: Ruth Becker (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien (Geschlecht und Gesellschaft), S. 925-930.

Stiegler, Barbara (Hg.) (2012): Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche, Entwicklungen, Ergebnisse ; Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik (Arbeitsbereich Frauen- und Geschlechterforschung). Online verfügbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08830-20120116.pdf>, zuletzt geprüft am 11.12.2020.

Thüringen: Thüringer Gleichstellungsgesetz. ThürGleichG, vom 06.03.2013.

Universität Bielefeld (2020): Gender Studies - Interdisziplinäre Forschung und Anwendung. Online verfügbar unter <https://ekvv.uni-bielefeld.de/sinfo/publ/variante/40503145>, zuletzt geprüft am 18.10.2020.

Vedder, Günther (2009): Diversity Management im internationalen Vergleich. In: Sünne Andresen (Hg.): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur "Modernisierung" von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 111-131.

Villa, Paula-Irene (2010): (De)Konstruktion und Diskurs-Genealogie: Zur Position und Rezeption von Judith Butler. In: Ruth Becker (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien (Geschlecht und Gesellschaft), S. 146 - 157.

Vollmer, Lina (2016): Keine Professionalisierung ohne Genderwissen. Zum Wandel der Gleichstellungsarbeit im hochschulischen Reformprozess. In: Feministische Studien; Vol. 34. Mannheim: Walter de Gruyter GmbH.

Vollmer, Lina (2017): Gleichstellung als Profession? In: Geschlecht und Gesellschaft; 70. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Vollmer, Lina; Mosel, Juliane (2014): Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis - eine theoretische und eine empirische Perspektive. In: *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* (2), S. 102-117.

West, Candace/Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender. In: *Gender and Society* 1 (2), S. 125-151.

Wetterer, Angelika (2003): Gender Mainstreaming & Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik? In: *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung* 12 (2), S. 6-27.

Wetterer, Angelika (2009): Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen: eine wissenssoziologische Rekonstruktion. In: *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 1 (2), S. 45-60.

Wetterer, Angelika (2010): Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In: Ruth Becker (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien (Geschlecht und Gesellschaft), S.126-136.

Wrangell, Ute von (2012): Die Gleichstellungsbeauftragte - unverzichtbares Element emanzipatorischer Geschlechterpolitik. In: Barbara Stiegler (Hg.): Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche, Entwicklungen, Ergebnisse ; Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik (Arbeitsbereich Frauen- und Geschlechterforschung).

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und gelieferte Datensätze, Zeichnungen, Skizzen und graphische Darstellungen selbstständig erstellt habe. Ich habe keine anderen Quellen als die angegebenen benutzt und habe die Stellen der Arbeit, die anderen Werken entnommen sind – einschließlich verwendeter Tabellen und Abbildungen – in jedem einzelnen Fall unter Angabe der Quelle als Entlehnung kenntlich gemacht.

Bielefeld, den 11.12.2020



Unterschrift