

## Praktisch eingeschränkte Perspektiven? Eine kritische Diskussion geschlechtertheoretischer Implikationen in Gender Mainstreaming und Diversity Management

Späte, Katrin; Tuider, Elisabeth

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Späte, K., & Tuider, E. (2004). Praktisch eingeschränkte Perspektiven? Eine kritische Diskussion geschlechtertheoretischer Implikationen in Gender Mainstreaming und Diversity Management. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 27(4), 353-366. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-38400>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

## Praktisch eingeschränkte Perspektiven?

### Eine kritische Diskussion geschlechtertheoretischer Implikationen in Gender Mainstreaming und Diversity Management

*Katrin Späte/Elisabeth Tuider*

Geschlechtertheoretische Ansätze haben es schwer: in der Theoriebildung und erst recht bezüglich einer Verwendung für die und in der (Berufs-)Praxis, denn die Alltagstheorie der dichotomen Zweigeschlechtlichkeit gilt nach wie vor – zumeist unhinterfragt – als ein universalistisches Deutungssystem, das die Praxis jeglichen menschlichen Handelns bestimmt. Denn bis heute lautet die weitverbreitete Meinung, „Frau-*Sein*“ und „Mann-*Sein*“ sei eindeutig, naturhaft und unveränderbar (Kessler/McKenna 1978). In der sozialen Welt existiert „kein Ort nirgends“ (Wolf 1979), der es einem menschlichen Wesen erlauben würde, kein „Geschlecht“ zu haben – auch den Wissenschaftenden in der Geschlechterforschung nicht. Dabei stellt uns das Forschungsobjekt „Geschlecht“ auf methodologischer Ebene vor die Schwierigkeit, das erforschen zu wollen, was als Ergebnis der Forschung gilt: das Geschlecht, bzw. die weibliche/männliche Identität. „Sämtliche Theorien zur Erklärung von Geschlechtsunterschieden kranken, ebenso wie die empirische Erforschung dieser Unterschiede, an dem logischen Zirkel, die zu erforschende Unterschiedlichkeit bereits erkannt zu haben.“ (Hagemann-White 1984, S.137)

Die heutigen *gender-studies*/die Geschlechterforschung können nicht ohne den Bezug zur Frauenbewegung und deren politischen Forderungen verstanden werden. Denn die Theorien zur Geschlechterungleichheit, die politischen Strategien und Lösungen sowie die Veränderungen im Geschlechterverhältnis waren und sind eng miteinander verwoben (Lenz 2002, S. 40). Ein Blick in die Geschichte der sozialwissenschaftlichen Erforschung von „Geschlecht“ zeigt, wie sich deren thematische und politische Felder verändert haben und wie janusgesichtig sie sich in der sozialen Anwendungspraxis manchmal erweisen. In unserem Beitrag werden wir nach einem kurzen Abriss zentraler, aktueller geschlechtertheoretischer Ansätze das Konzept des *Gender Mainstreamings* (GM) und des *Diversity Managements* (DM) vor diesem theoretischen Hintergrund und in Hinblick auf ihre Praxisrelevanz diskutieren.

## 1 Zur Entwicklung geschlechtertheoretischer Ansätze mit politischem Gleichheitspostulat

Die feministische Kritik entzündete sich in der zweiten deutschen Frauenbewegung der 1970er und 1980er Jahre an der patriarchalen Ungleichbehandlung: Die Männerzentrierung wurde in allen Bereichen des politischen und des privaten Lebens sowie des wissenschaftlichen Diskurses und der theoretischen Analyse angeprangert. Der feministische Diskurs bezog sich auf eine scheinbar einheitliche Basis: die aus einer „weiblichen“ Unterdrückungserfahrung resultierende „weibliche Identität“. Dabei galt das biologische Geschlecht (*sex*) als neutrale Oberfläche, auf der kulturelle Geschlechter-Merkmale eingeschrieben werden.

Erst der Rassismusvorwurf der *women of colours* am weißen Mittelschichtfeminismus machte die gemeinsame weibliche Unterdrückungserfahrung zunehmend problematisch (z.B. Frankenberg 1996). Infolge dieser Kritiken wurde Anfang der 1990er Jahre Identitätspolitik, die sich auf das Gemeinsame am „Frau-sein“ berief, verlassen und der universelle Gehalt der Kategorie „Frau“ in Frage gestellt. Diese veränderte theoretische Herangehensweise hatte auch Auswirkungen auf die (politische) Praxis: auf universitärer Ebene veränderte sich die Frauenforschung in Geschlechterforschung/*gender-studies*, auf politischer Ebene sind es nicht mehr Frauenbeauftragte, die für die Institutionalisierung von „Frauen“ Anliegen Sorge zu tragen haben, sondern Gleichstellungsbeauftragte sind für die Gleichbehandlung von „Frauen“ und „Männern“ zuständig.

Heute lassen sich in der Geschlechterforschung der differenztheoretische, der konstruktivistische und der dekonstruktivistische Ansatz unterscheiden.<sup>1</sup> Dabei einen als letztlich gültigen herauszustreichen und die jeweils anderen als zeitlich vorübergehende Errungenschaft abzutun, würde aber ihre nach wie vor bestehende Bedeutung sowie die zur Erklärung sozialer Phänomene notwendige Verschränkung der Perspektiven negieren.

Die sozialwissenschaftliche Frauenforschung startete mit der „positiven“ Erkundung der Unterschiede zwischen den Geschlechtern (=Differenzansätze). Mangels passender Analysekatoren durch androzentrische Kategoriensysteme wurde Geschlecht zunächst vergleichend mit „Klasse“ (Beer 1987) oder „Rasse“ oder „Gruppe“ gefasst und ein identitäres Kollektiv „die Frau“ geschaffen. Das Vorgehen ermöglichte „zahllose Verteilungsphänomene festzustellen“ wie *Hirschauer* formuliert, „die man ohne diese nicht sehen könnte“ (Hirschauer 2001, S. 213). Dabei wurden geschlechtsspezifische Sozialisationsbedingungen und Verhaltensmuster (Hagemann-White 1984; Bilden 1998) ebenso zu Forschungsfeldern wie die gesetzliche Gleichstellung und die Quotenregelung oder die Teilung von Produktion und Reproduktion, von bezahlter und unbezahlter Arbeit (Mies 1988; Becker-Schmidt 1982). Sowohl die Soziobiologie als auch die Psychologie, die Psychoanalyse und Sozialisationsforschung trugen zur Erforschung von Geschlechtsspezifika und ihrer gesellschaftlichen

1 Für die Einordnung der unterschiedlichen Ansätze *Knapp/Wetterer* (2001).

Bedingungen bei: *Carol Gilligan* (1984) hat auf die spezifische weibliche „Ethik der Verantwortung“ verwiesen, *Carol Hagemann-White* (1984) hat die Grundlage der Zweigeschlechtlichkeit, den biologischen Geschlechtsunterschied, als „gesellschaftlich entwickelte Übereinkunft“ entlarvt. Diese empirischen Untersuchungen zeigten aber auch – mit Ausnahme des Bildungsniveaus und der rechtlichen Gleichheit – eine erstaunliche Beharrlichkeit der Verteilung von Ressourcen nach der Variable „sex“ (Schunter-Kleemann 1992). Es entstanden auch feministische „Janus-Konzepte“ wie z.B. das „weibliche Arbeitsvermögen“, die „weibliche Kommunikationsfähigkeit“, die potenziell eine Naturalisierung von Geschlechtsunterschieden fortschreiben, anstatt zu ihrer Beseitigung beizutragen.

Die konstruktivistischen Ansätze zielen im Gegensatz zu den differenztheoretischen „auf Handlungsoptionen, die die Geschlechterdichotomie als (hierarchisches) System aufweichen, Zuschreibungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit vermeiden, den Normierungen der Geschlechtsidentitäten entgegenwirken sowie die Entgrenzung geschlechtlicher Identitäten forcieren.“ (Meyer 2001, S. 5) Grundlegend ist in der konstruktivistischen Perspektive die Unterscheidung von „sex“ (biologischem Geschlecht) und „gender“ (sozialem Geschlecht) und mithin von Natur und Kultur, die als methodologischer Fortschritt gewertet wurde. In der Theorie des sozialen Konstruktivismus gelten Identitäten, Geschlechter und Subjekte als historisch, gesellschaftlich und kulturell bedingt. Interaktionstheoretische und ethnomethodologische Forschungen betrachteten v.a. das alltägliche Verhalten und Handeln, in dem Geschlecht hergestellt wird.

Durch die Perspektive der „sozialen Konstruktion von Geschlecht“ wurden über die bestehenden Erkenntnisse hinausweisend konstitutive Elemente der Alltagstheorie von Zweigeschlechtlichkeit formuliert: „Eindeutigkeit“, „Naturhaftigkeit“, „Unveränderbarkeit“ (Hagemann-White 1985, S. 228), die in ihrer Rigidität eben „weit über das biologische Gebotene“ (Tyrell 1986, S. 454) hinausgehen, aber höchst funktional soziale Komplexität reduzieren, Herrschaftsverhältnisse legitimieren und das Handeln von Menschen so routinisieren, dass es unhinterfragbar wird („*genderskripts*“). Das biologische Geschlecht wird sozial übersetzt omnirelevant (Garfinkel 1967). Niemand kann kein „Geschlecht“ haben, denn „für Zwischentöne und genaues Hinschauen ist in der zweigeschlechtlichen Ordnung des Alltags kein Platz“ (Collmer 1999, S. 71). Aber an den Grenzen des geschlechtlichen *Seins* (z.B. Transvestit/innen, Transsexuelle, *Transgenders*) wird deutlich, wie Geschlecht von uns allen in jedem Moment „getan“ wird (Lindemann 1993; Tuider 2001).

In dekonstruktivistischer Perspektive ist die theoretische und politisch-praktische Handlungsfähigkeit, die sich auf einen Faktor („die Frau“) bezieht, kaum mehr möglich, da seit dem Ende der 1980er Jahre zunehmend die Verschränkung der verschiedenen Differenz- und Machtverhältnisse in den Blick geriet. Denn bei der Betonung einer allumfassenden weiblichen Benachteiligung blieben, so die zentrale *queere* Kritik, historische, kulturelle und soziale Unterschiede unbeachtet. Durch die provokanten Thesen *Judith Butlers* wurde das Subjekt des Feminismus „die Frau“ radikal in Frage gestellt – und dies just in dem Moment als die Institutionalisierung von „Frau-

en“-Kompetenzen und -Erfahrungen vorangeschritten war. *Butler* bezweifelt die Dichotomie von *sex* und *gender* und verweist darauf, dass *sex* ebenso wie *gender* ein historisches, kulturelles Produkt im Macht-Wissens-Komplex ist, das vor dem Hintergrund der zwangsheterosexuellen Matrix hergestellt wird und werden muss. Der Fokus der Analyse verschob sich in der feministisch dekonstruktivistischen Forschung auf Identitäten, Körper und Sexualitäten sowie auf die Produktionsweisen von Norm(alität)/Abweichung, auf das Wissen-schaffen und auf die Kritik von machtsetzenden Dichotomien. Die neuen Perspektiven richten sich auf Vielfalt, Dezentralität, Relationalität und Kontextualität.

Während theoretische Ansätze so immer komplexer (Wechselwirkung der sozialen Zuschreibungen) und differenzierter, aber auch verstiegen, undurchsichtig und oder gar trivialer werden, sind in der Praxis wenig Spuren von einer Auflösung oder gar vom „Vergessen des Geschlechts“ (Hirschauer 2001) zu finden. Welche geschlechtertheoretischen Implikationen lassen sich nun in den politisch und wirtschaftlich relevanten Konzepten des *GM* und des *DM* auffinden?

## 2 Die Politik und das *Gender Mainstreaming*

Das *GM* wurde im Jahr 1985 auf der Weltfrauenkonferenz in Nairobi erstmals als Strategie eingebracht, um Defizite der traditionellen Gleichstellungspolitik abzubauen. Die Praxis hatte gezeigt, dass mit den bestehenden Instrumenten spezifischer Frauenförderung eine Gleichbehandlung insbesondere im Hinblick auf Erwerbstätigkeit, die als „Königsweg zur gesellschaftlichen Besserstellung der Frau“ (Heintz et al. 1997, S. 46) gefasst wird, nur äußerst langsam zu erreichen war (ist). Stattdessen war eine Besonderheit von „Frauenpolitik“ verstanden als „Frauenförderung“ zu beobachten sowie die Vergabe einer Zuständigkeit an Akteurinnen (von Frauen für Frauen). Diese Abspaltung als „besonderes Politikfeld“ und ein Verständnis von Gleichstellung als „Frauenförderung“ trugen eher zur Reifikation als zum Abbau traditioneller Geschlechterstereotypen bei (worin sich die Tücken der Differenzpolitik zeigen). Darüber hinaus wurden Hauptziele der Gleichstellung bezüglich der vertikalen und horizontalen Segregation in öffentlichen Organisationen kaum erreicht. Es wurden zwar Frauenförderpläne verfasst, Zielquoten für Stellenbesetzungen versprochen, aber nicht in die Praxis umgesetzt, trotz der positiven Diskriminierungsformel „Bei gleicher Qualifikation sind...“.

Mit der *GM*-Perspektive soll vermieden werden, dass weiterhin nur „Frauen“ als das „Geschlecht“ identifiziert werden und „Männer“ einfach „Männer“ bleiben können: „*GM* ist Geschlechterpolitik und damit sind Männer mit im Boot.“ (Ewert z.n. Döge 2003, S. 35). Somit wird der Ausgrenzung von Männern aus dem Feld der Gleichstellung ein Ende gesetzt und ein Verständnis von *gender* als sozialer Konstruktion reflektiert.

Zur Umsetzung der *GM*-Strategie wurden verschiedene Verfahren konzipiert. In skandinavischen Ländern existiert ein 3-Schritt Verfahren, die 3R-Methode: Im ersten

Schritt der „Repräsentation“ wird nach dem Ist- Zustand der Anzahl und Positionierung nach „sex“ gefragt (quantitativ), im zweiten Schritt nach der Verteilung der „Ressourcen“ zwischen „Frauen“ und „Männer“ und im dritten Schritt „Realität“ wird das Geschlechterverhältnis unter qualitativen Gesichtspunkten analysiert (Swedish Association of Local Authorities 1999). In Deutschland wurde von Wissenschaftler/innen über den Vergleich von bestehenden Verfahren ein 6-Schritte-Konzept entwickelt (vgl. ausführlich Schweikert 2001, S.10ff). Den Verfahren gemeinsam ist es, zunächst einen „Ist-Zustand“ zu erheben, was sich als problematisch erweist: „Häufigstes Problem ist in dieser Phase, dass die zur Verfügung stehenden Daten die Wirklichkeit von Frauen und Männern nicht hinreichend abbilden oder dass weder ‚harte‘ (z.B. Statistiken) noch ‚weiche‘ Daten (z.B. Befragungsergebnisse vorliegen), die nach Geschlechtern aufgeschlüsselt sind.“ (Schweikert 2001, S. 10)

Konstitutiv ist für GM mithin nach wie vor die Differenzierung zwischen „Frauen“ und „Männern“, zunächst rein am *sex* orientiert (Datenerhebung), um im nächsten Schritt den „kulturellen Überbau“ (Tyrell 1986) der Differenzierung und die Unterschiede unter Frauen und Männern selbst mit zu berücksichtigen: *gender*. Da die Verwaltung die Exekutive politischer Maßnahmen und Ziele ist, muss also deren Bewusstsein für die Auswirkungen von *gender* mit entsprechenden „*Gender-Trainings*“ aufgebaut werden, um die „*gender*-Perspektiven“ der jeweiligen Politikbereiche zu ermitteln (=„*Gender-Analysen*“), um dann „*gendergerecht*“ zu planen und umzusetzen. *Gendercoachs* schaffen Abhilfe bei bestehenden Unsicherheiten hinsichtlich der Bedeutung von *gender*.<sup>2</sup> Die Handlungszwänge gelten dabei genauso für das Tiefbau- wie das Kulturamt. Die Lektüre vorliegender *Gender Mainstreaming* Konzepte zeigt allerdings weiterhin die Gefahr, dass

- *gender* nur den Begriff „Geschlecht“ ersetzt,
- *gender* nur den Begriff „Frauen“ ersetzt,

obwohl es gerade kein „*women-mainstreaming*“ (Döge 2003) sein soll. Dieser Verdacht findet in ersten Evaluationen Bestätigung (Wrangell 2003, S. 53ff). Das GM soll im Gegenteil „[...] auf die Schwächung hegemonialer Männlichkeitsmuster als dominantem Strukturierungsprinzip in Organisationen“ zielen, bei gleichzeitiger Anpassung der Organisationen an „die Unterschiedlichkeit der weiblichen und männlichen Individuen und ihrer Lebensmuster“ (Döge 2003, S. 39). An dieser Stelle setzt nun Kritik vornehmlich von Politikerinnen und Wissenschaftlerinnen an. Skeptisch wird das Prinzip analysiert, dass eigentlich eine alte Forderung von Feministinnen umsetzt: die durchgängige strukturelle Berücksichtigung der Bedeutung von *gender*, dem sozialen Geschlecht! Nicht als Randthema, sondern als *Mainstreaming*, das auch von Männern wahrgenommen und berücksichtigt werden muss. Aber: GM kann und soll streng genommen zur Abschaffung von „Frauenförderung“ führen, bei gleichzeitig persistierenden Ungleichheiten trotz weitgehender Gleichheit vor dem Gesetz: „[...] die größte Gefahr des GM-Ansatzes liegt darin, dass er ‚von oben‘ als Vehikel genutzt wird, um im Zuge von Verwaltungs- und oder Unternehmungsmodernisierung

2 Ausführlicher zur Praxis von *Gender-Trainings*: Winter (2004).

bisherige Frauenstrukturen einzusparen“ (Schunter-Kleemann 2001, S. 23). Rein grundrechtlich gesehen bestehen ja faktisch keine Freiheitseinschränkungen für Staatsbürgerinnen. Vor diesem Hintergrund kämpfen Gleichstellungsbeauftragte nach wie vor darum, die Notwendigkeit der „Frauenförderung“ klar herauszustellen und die Unterschiede zwischen diesen beiden politischen Strategien aufzuzeigen.

Tab. 1: „GM, Frauenförderung und die Rolle der Frauenbeauftragten“

Frauenförderung	Gender Mainstreaming
– knüpft direkt an die Benachteiligung von Frauen an	– geht aus von der Analyse der Situation beider Geschlechter
– zielt auf den Abbau von Diskriminierung	– wirkt langfristig und weniger direkt als spez. Gleichstellungspolitik
– fördert Frauen gezielt	– zielt auf die Veränderung der Organisation
– Aufgabe der Veränderung ist der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten [im Folgenden Fb/Gb, d.V.] zugeordnet	– bewirkt qualitative Verbesserung der Entscheidungsprozesse und -abläufe
– Fb/Gb erarbeitet kurzfristig wirkende Maßnahmen	– Evaluation und Controlling sind Bestandteil
– Fb/Gb übt Widerspruchs- und Vetorecht aus	– Aufgabe aller in Verwaltung und Politik
– Fb/Gb entwickelt politische Strategien und wirkt initiativ	– Fb/Gb wirkt als Expertin und Consultant

aus: Wrangell (2003, S. 54).

Diese Gegenüberstellung macht deutlich, dass weiterhin beide Politikansätze notwendig sind, da unterschiedliche Ziele verfolgt werden. Allerdings tritt auch klar hervor, dass auch GM der Vorstellung von zwei Geschlechtern verhaftet bleibt. Abschließend kann mit *Heike Weinbach* folgendes Resümee gezogen werden: „Der Anspruch der feministischen ‚Gender‘-Debatte, Geschlechterrollen als konstruierte und dekonstruierbare vorzuführen scheint in der Vorgabe von ‚Gender Mainstreaming‘ nicht politikfähig zu sein.“ (Weinbach 2001, S. 9) In dieser Hinsicht scheinen Ansätze im Rahmen des *Diversity Managements* mehr Optionen zu offerieren.

### 3 Die Wirtschaft und das *Diversity Management*

Im weiten Feld wirtschaftlichen Handelns kann von einer reflektierten Berücksichtigung von Ansätzen und Perspektiven aus der Geschlechterforschung streng genommen nur im Hinblick auf Personalmanagement Konzepte wie dem „*Diversity Management*“ (kurz: DM) gesprochen werden. Mit einer geschlechtertheoretischen Perspektive auf das Wirtschaftssystem ist dessen generelle Vergeschlechtlichung selbst ein äußerst reizvolles Forschungsfeld, das erst in Ansätzen *innerhalb* der zuständigen Disziplinen der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre reflektiert wird und hier auch in erster Linie durch „feministisch“ gekennzeichnete Ansätze, die die Bedeutung von *gender* für Wirtschaftstheorien und ihr methodisches Handwerkszeug (Hoppe 2002) und von Geschlecht für das Marketing gegen den „*male stream*“ herausstellen.

Im Feld wirtschaftlichen Handelns steuert das dichotome Modell der Zweigeschlechtlichkeit das Handeln der Wirtschaftssubjekte (Produzent/innen und Konsument/innen) sektorunabhängig. Es durchzieht im sekundären Sektor die Konsumproduktion und das Produktdesign bis in Details. Die geschlechtsspezifische Unterscheidung hält sich ebenfalls hartnäckig im tertiären Sektor: Zum einen zeigen sich hier vergeschlechtlichte Berufszweige, zum anderen Ungleichheiten produzierende Sonderbestimmungen. Dies wurde auch in der Diskussion um die Richtlinien zur Gleichstellung der griechischen EU-Kommissarin *Diamantopolou* deutlich: noch besteht kein Konsens über Unisex-Tarife bei der Haarpflege, bei Finanzdienstleistungen und Versicherungen, deren Geschlechtstarife im Prinzip auf Willkür beruhen.

Allein auf der Personalebene besteht den das zweigeschlechtliche System reflektierenden Erkenntnissen gegenüber eine gewisse Aufgeschlossenheit. Im Rahmen von Organisations- respektive Segregationsforschungen können hier grob drei Perspektiven differenziert werden:

- Die Perspektive der horizontalen Segregation: „Frauen in Männerberufen“; geschlechtsspezifische Segregation der Arbeitswelt (Beck-Gernsheim 1981; Heintz et al. 1997), mithin Erhöhung der Mobilität der Geschlechter in Bezug auf die Berufswahl;
- Die Perspektive der vertikalen Segregation: „Frauen in Führungspositionen“; der „*glass ceiling*“-Effekt (zur Persistenz in Deutschland: Gang et al. 2003; Osterloh/Littmann-Wernli 2000), Erhöhung der Chancengleichheit innerhalb eines Unternehmens (Lange 1998; Allmendinger; Podsiadlowski 2001);
- Die Perspektive der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (heute breiter diskutiert als „*work-life-balance*“).

Initiativen für eine geschlechtsspezifische betriebliche Personalpolitik mit dem Instrument von Betriebsvereinbarungen gingen dabei in der Regel von engagierten Frauen aus „[...] häufig ohne eine konsequente strategische Unterstützung von Seiten des Managements zu erhalten“ (Jung 2001, S. 10). Diese Form der „Sonderpolitik“ kann auf das noch immer fehlende Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft zurückgeführt werden. Inhaltlich wurden dabei Arbeitszeitmodelle vornehmlich bezüglich einer erleichterten Vereinbarung von Beruf und Familie (Entlastung von der Doppelbelastung durch Teilzeitarbeit), Wiedereinstiegsgarantien nach Erziehungspausen und die Einrichtung von Betriebskindergärten geregelt, also Folgen geregelt, die sich aus den Reproduktionstätigkeiten vieler Frauen ergeben (Schwangerschaft, Kleinkind/er- und Ehemannversorgung).

Eine andere Akzentuierung der Reflexion des Geschlechterunterschieds ergab sich im Rahmen des *Human Resource Management*, mit der die ökonomische Bedeutung von Personalpolitik als „Produktionsfaktor“ reflektiert wurde (zufriedene und motivierte Arbeitnehmende erbringen bessere Leistungen). Vermeintliche Erkenntnisse über die besseren kommunikativen und mithin sozialen Kompetenzen von Frauen, beförderten die Anerkennung derselben für die Verbesserung der betrieblichen Kommunikation und indirekt für die Unternehmenskultur. Hier lässt



sich auch der Ansatz des *Total Equality Management* einordnen, das versucht Barrieren für Frauen in privatwirtschaftlichen Unternehmen abzubauen und vorbildliche Projekte nach dem Anreizsystem mit Preisen auszeichnet.

### Diversity Management

Es ist multinationalen Konzernen (sog. „*global players*“) zu verdanken, dass vor dem Hintergrund der Vielfalt von Beschäftigten, vornehmlich auf der Ebene von Führungskräften, das amerikanische Konzept des *DM* internationalisiert Einzug in personalpolitische Strategien hält. Die Effektivität der in den USA implementierten Konzepte ist wissenschaftlich noch nicht bewiesen (Roberson 2003, S. 249), die Konzepte lassen sich jedoch nach dem zugrunde gelegten Verständnis von *diversity* ordnen. Aretz/Hansen (2002, S. 33ff) nehmen eine Systematisierung der *Diversity*-Ansätze in drei Richtungen von Thomas und Ely auf: a) den *Fairness & Discrimination Approach* mit dem Ziel des Abbaus von Diskriminierungen, b) den *Learning & Effectiveness Approach*, mit dem Ziel *diversity* ganzheitlich organisational zu nutzen, und c) den *Access & Legitimacy Approach*, mit dem Ziel, die Vielfalt der Mitarbeiter gewinnbringend einzusetzen, um Unternehmensziele zu erreichen, wie z.B. Steigerung der Marktanteile durch kundenorientierte Produkte, Erschließung neuer Marktsegmente, Ausschöpfung des Kundenpotentials, Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit oder besseres Firmenimage (Stuber 2003, S. 140). Für deutsche Unternehmen noch weitgehend mit Pioniergeist (Aretz/Hansen 2002, S. 8) finden sich „*Diversity*-Leitbilder“ u.a. bei Siemens, Lufthansa, DaimlerChrysler AG, Deutsche Bank AG (Belinszki et al. 2003). Das Leitbild des *Access & Legitimacy Approach* findet sich beispielsweise bei Siemens, wenn *Diversity* als Möglichkeit zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit gesehen wird. Die Lufthansa bringt den Ansatz mit der Formel „Wertschöpfung durch Wertschätzung“ auf den Punkt.

Ein wichtiger Baustein des *DM* ist der Entwurf eines *Diversity*-Leitbilds für den Betrieb, der als Grundelement der Unternehmenskultur angesehen und personalpolitisch umgesetzt werden muss, oftmals begleitet durch die Einrichtung einer Stelle wie *Diversity Manager* oder *Equality Consultant* mit der Aufgabe, entsprechende Maßnahmen zu organisieren. Dieses Leitbild muss sich wiederum in der Struktur des Personals (Merkmale der Beschäftigten wie Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Bildungsniveau usw.), dessen Repräsentation in Entscheidungsgremien und in der Breite sowie Häufigkeit von Personalmaßnahmen spiegeln (*Diversity* dient dabei als Wettbewerbsfaktor). Die Instrumente des *Diversity* sind mithin in der Regel Personalmaßnahmen und bestehen zu einem großen Teil aus Mitarbeitertrainings, Mentor/innenprogrammen und Beratung (Krell 2000, S. 111). In den Trainings lernen die Beschäftigten mit Unterschieden produktiv, somit nicht diskriminierend, und lösungsorientiert umzugehen (*Awarenesstrainings*, Kommunikations- und Konflikttrainings), vornehmlich, indem Vorurteile abgebaut werden (sollen) und Unterschiede als positiv anerkennende Haltung aufgebaut werden.

Diesen personalpolitischen Umsetzungsstrategien liegen dabei theoretische Modelle zugrunde, die als Vielfalt bedingende Kerndimensionen von Unterschieden häufig folgende Variablen nennen: Alter, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität, sexuelle Orientierung und Behinderung. Wissenschaftlich liegen Versuche vor, die Vielfalt anhand des Kriteriums Wahrnehmbarkeit (Sepehri/Wagner 2002) oder Verhalten (Personen-immanent/Verhaltens-immant) (Thomas 2001) zu ordnen. Ein komplexes Modell präsentieren *Loden* und *Rosener* (1991), die die Dimensionen, *innen* (Alter, Geschlecht, Hautfarbe usw.), *außen* (Auftreten, Berufserfahrung; Lebensstil, Religion usw.), *organisational* (Abteilung, Dauer der Zugehörigkeit usw.) differenzieren und so zu 23 (!) Faktoren der Vielfalts-Diagnostik von Arbeitnehmenden kommen. Die theoretische Handhabung der Unterscheidung der Unterschiede und ihrer Wirkungen stellen dabei eine große Herausforderung dar. Sind die Unterschiede jeweils additiv zu summieren oder wirken sie wechselseitig verschränkt? In welchen Situationen wird welcher Unterschied wie und warum relevant? Welche personalpolitischen Maßnahmen sind wie und mit welchem Ziel einzusetzen? In Bezug auf das Motiv dieser Unterschiedsverwaltung in Unternehmen sprechen *Constanze Ohms* und *Christina Schenk* kritisch von einer „Kapitalisierung individueller Kompetenzen“ (Ohms/Schenk 2003). Aus der Management Perspektive geht es weniger um eine Humanisierung der Arbeitswelt an sich, als um die effiziente Nutzung der produktiv gewendeten Unterschiede. Die Kategorie „Geschlecht“ erscheint in vielen *Diversity* Modellen dabei als ein Unterschied neben vielen. *Ohms* und *Schenk* betonen, dass die Kategorie „Geschlecht“ alle anderen durchzieht: „Im Gegensatz zu den bisher im Schrifttum diskutierten Ansätzen nimmt nach Auffassung der Autorinnen das Geschlecht gegenüber allen weiteren Diversity Aspekten eine übergeordnete Stellung ein.“ (Ohms/Schenk 2003, S. 10)

Bereits der Wechsel zum *GM* im politisch-administrativen Feld wurde bezüglich der Wirkung auf die klassische Frauenpolitik und ihre Zielsetzungen ambivalent beurteilt. Mit dem Wechsel zum *DM* wird nun eine weitere Gefährdung der ursprünglichen Zielsetzung der Chancengleichheit von „Frauen“ und „Männern“, m.a.W. der Beseitigung der geschlechtsspezifischen Segregation in vertikaler und horizontaler Dimension der Arbeitswelt befürchtet, indem der Unterschied von *gender* gleichrangig mit anderen Unterschieden verhandelt wird und nun spezifische Maßnahmen für „Frauen“ abgebaut werden. Dies ist ein dringlicher Hinweis für die lange Zeit dominante „geschlechtsblinde“ Organisationsforschung (Lange 1998), die Herrschaftsverhältnisse und Einflüsse durch Geschlecht, Sexualität und Emotionen auf Organisationsstrukturen, insbesondere des Managements, nicht berücksichtigte. Im Vergleich zum *GM* allerdings bietet der *Diversity*-Ansatz mehr Chancen, das dichotome Modell der Zweigeschlechtlichkeit zu verändern und die theoretisch vorangetriebene Analyse hinsichtlich vielfältiger Ausschließungs- und Normierungsprozesse in die soziale Praxis zu integrieren. Im Vordergrund stünde dann nicht mehr *eine* Art der Diskriminierung, sondern die Überschneidung und Durchkreuzung der verschiedenen Differenzverhältnisse, die reflektiert und respektiert werden und zur Veränderung der gesamten Organisationskultur führen sollen (Krell 2000).

#### 4 Und die Perspektiven?

Ohne das sozialwissenschaftliche Beobachtungsprogramm zur Geschlechterdifferenz (Hirschauer 2001) würde es weder *GM* noch *DM* geben. Für beide Strategien ist es konstitutiv, die Auswirkungen der Unterschiede für das soziale Handeln und ihre Institutionalisierung zu erfassen. Erst dann können sie für die Durchsetzung von Chancengerechtigkeit politisch verhandel- und gestaltbar gemacht werden. Ihre Effizienz in der Praxis ist allerdings abhängig von der Umsetzung durch die Adressat/innen. In erster Linie handelt es sich bei diesen vor dem Hintergrund der *top-down* Strategie um Führungskräfte. Die neuen Aufgabenfelder sind „*Gender* und *Diversity Trainings*“, mit denen neue Berufsbilder entstanden: *Gender-Trainer/in* oder *-Coaches*, *Equality-Consultants*, *Diversity-Manager/in* oder *-Trainer/in*. Hier ergeben sich für Sozialwissenschaftler/innen Aufgabenpotentiale, die sich von der Konzeptionierung über die Durchführung bis zur Evaluation von Maßnahmen erstrecken, insbesondere, um dem Trend entgegenzuwirken, nun wiederum die Unterschiede ausschließlich biologisch orientiert zu reflektieren.<sup>3</sup> Notwendige Qualifikationen und Ausbildungsstandards sind für die Trainings bisher nicht geregelt. Hauptziel der Trainings ist es, dass sich die Teilnehmenden in einer Weise mit *gender* auseinandersetzen, die den Umgang damit verändern. Für diese Fähigkeit wurde der Begriff der „*Gender-Kompetenz*“ geprägt, zu dessen inhaltlicher Bestimmung einige Vorschläge vorliegen.<sup>4</sup> Aus traditionell frauenpolitischer Sicht sind die mit der *GM*-Strategie verbundenen methodischen Vorgehensweisen, das zu vermittelnde „*Gender-Wissen*“ und die davon erhofften Auswirkungen auf Fähigkeiten für den zwischenmenschlichen Umgang mehr als begrüßenswert. Erkenntnisse aus den *gender-studies* der einzelnen wissenschaftlichen Disziplinen bieten Anknüpfungspunkte für die Trainings, um eine Auseinandersetzung mit dem System der Zweigeschlechtlichkeit wissenschaftlich zu fundieren. In diesem Rahmen gilt es die Konstruktionsprozesse von *gender* sowie Wechselwirkungen mit anderen Differenzen wie z.B. Klasse, Ethnizität, Alter, Sexualität oder Religion aufzuzeigen, die in *Diversity-Trainings* vom Ansatz her bereits Gegenstand der Auseinandersetzung sind (Aretz/Hansen 2002, S. 34f). Wichtig ist für einen erfolgreichen Umsetzungsprozess darüber hinaus, den Fokus einer „Frauenförderung“ zu verlassen und nicht differenztheoretisch mit Annahmen über natürliche Unterschiede zwischen „Frauen“ und „Männern“ fortzufahren. Die Chancen stehen diesbezüglich gut, da sich immer mehr „Männer“ sowohl in der Forschung als auch in der beruflichen Praxis engagieren und das Ungleichgewicht in der Auseinandersetzung mit *gender* abgebaut wird.

In der Praxis der *Gender-Trainings* wird mithin nicht nur viel von den Kompetenzen und Konzepten der Trainer/innen abhängen (Blickhäuser; von Bargen 2004, S. 12), sondern von der Art der Gruppenzusammensetzung (Allmendinger/Podsiälowski 2001). Die Auseinandersetzung mit Unterschieden bedeutet in erster Linie Arbeit an

3 Die Geschichte des *GM* haben Bock et al. (2004) ausführlich dargestellt.

4 Erste Vorschläge zur Operationalisierung liegen für die „*Diversity Reife*“ (niedrig, mittel, hoch vor) von Thomas (2001) vor.

sich selbst, wie viele Bausteine von Trainings zeigen und rein kognitive Ansätze werden den Problemen allein kaum gerecht, da (nicht nur) das „Thema ‚Gender‘ hochgradig emotional besetzt [ist]“ und die Trainer/innen auf Widerstände bei den Teilnehmenden stoßen (Blickhäuser/von Barga 2004, S. 12).

*Gender-Kompetenz* kann in diesem Kontext als eine Fähigkeit verstanden werden, soziales Handeln und Verhalten jenseits naturalisierter, hegemonialer Muster und Tradierungen zu ermöglichen und zu einer sozial gerechteren Gesellschaft beizutragen. Diese *Gender-Kompetenz* würde auf einer Auseinandersetzung mit und die Reflexion von historisch spezifischen gesellschaftlichen Mustern, sozialen Positionierungen und sozio-kulturellen Einflüssen basieren. Das bedeutet, dass in *Gender-Trainings* eine Entstereotypisierung von „Geschlecht“ Ziel sein sollte, die den Bereich der Sexualität nicht ausblendet, da diese als Begründung für die unterschiedlichen Darstellungspraktiken für „Frauen“ und „Männer“ herangezogen wird. Theoretische Ansätze der *queer theory* könnten hier wichtige Impulse geben, da sie die Arbeit an Identitäten, Körper und Sexualität in den Mittelpunkt der Analysen rücken und die dekonstruktivistischen Analysen vorantreibend die Durchkreuzung der verschiedenen Zugehörigkeiten thematisieren. Ein Defizit in der Ausbildungs- und Berufspraxis besteht aber nach wie vor darin, *Butlers* grundsätzliche Kritik noch nicht zu berücksichtigen und die daraus resultierenden Konsequenzen methodisch auszuloten.

Auf diesem Weg könnte der Zwang zur eindeutigen Darstellung gelockert und – positiv gewendet mit Hirschauers Worten – eine „Ambiguitätstoleranz“ aufgebaut werden (Hirschauer 2001, S. 232), um mehr zu erreichen als eine „verbale Aufgeschlossenheit bei gleichzeitiger Verhaltensstarre“ wie *Ulrich Beck* die derzeitige Veränderung der Geschlechterverhältnisse bezeichnete. Für die politische und berufliche Praxis scheint ein „Vergessen des Geschlechts“ (Hirschauer 2001) solange unmöglich, wie Praktiken und Sozialstrukturen existieren, die die Freiheiten von Menschen aufgrund von Zuschreibungen einschränken. *GM* und *DM* sollten daher nicht auf einige Führungszirkel beschränkt bleiben, sondern selbstverständlicher Bestandteil in (Aus)Bildungssystemen werden. Für die sozialwissenschaftliche Praxis klingt *Stefan Hirschauers* Votum für „[...] einen Praxisbegriff der Geschlechterdifferenz [...], der von vornherein für beide Möglichkeiten offen ist: die der Relevanzsetzung und die der Neutralisierung“ (Hirschauer 2001, S. 214) attraktiv, um die Gefahr der Bestätigung oder gar Neuproduktion vermeintlich geschlechtsspezifischer Unterschiede im methodischen Vorgehen zu reflektieren.

## Literatur

- Allmendinger, Jutta; Podsiadlowski, Astrid, 2001: Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen, in: *Geschlechtersoziologie, Sonderheft der KZfSS*, S. 276-307.
- Becker-Schmidt, Regina, 1982: Nicht wir haben die Minuten, die Minuten haben uns. Zeitprobleme und Zeiterfahrungen von Arbeitermüttern in Fabriken und Familie, Bonn.
- Belinszki, Eszter; Hansen, Katrin; Müller, Ursula (Hrsg.), 2003: *Diversity Management. Best Practice im internationalen Feld*, Münster.
- Bilden, Helga, 1998: Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: Klaus Hurrelmann, Dieter Ulich (Hrsg.): *Handbuch der Sozialisationsforschung*, Weinheim.
- Blickhäuser, Angelika; von Barga, Henning, 2004: Genderkompetenz durch Gendertrainings. Eine berufs begleitende Qualifizierungsmaßnahme. Online im Internet: [www.boell.de/downloads/gd/TeilnehmerInnen\\_Infos\\_Gendertraining.pdf](http://www.boell.de/downloads/gd/TeilnehmerInnen_Infos_Gendertraining.pdf).
- Bock, Stephanie; Matthies, Hildegard; Riegraf, Birgit; Zimmermann, Karin 2004: Gender Mainstreaming – ein neues Tätigkeitsfeld für Sozialwissenschaftler/innen? In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, Heft 3, S. 239-254.
- Butler, Judith, 1991: *Das Unbehagen der Geschlechter*, Frankfurt/Main.
- Collmer, Sabine, 1999: Genderisierte Technik: Entwicklungslinien der Theoriebildung und empirische Befunde, in: Sabine Collmer; Peter Döge; Brigitte Fenner (Hrsg.): *Technik, Politik, Geschlecht. Zum Verhältnis von Politik und Geschlecht in der politischen Techniksteuerung*, Bielefeld, S. 55-76.
- Döge, Peter, 2003: Von der Gleichstellung zur Gleichwertigkeit – Gender Mainstreaming als Ansatz zur Modernisierung von Organisationen. In: Mechthild Jansen et al.: *Gender Mainstreaming*, S. 34-48.
- Frankenberg, Ruth, 1996: Weiße Frauen, Rassismus und die Herausforderungen des Antirassismus. In: Brigitte Fuchs, Gabriele Habinger: *Rassismen und Feminismen*. Wien, S.51-67.
- Goffman, Erving, 1994: *Interaktion und Geschlecht*, Frankfurt/Main.
- Gildemeister, Regine; Wetterer, Angelika, 1992: Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Gudrun-Axeli Knapp; Angelika Wetterer (Hrsg.): *TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie*, Freiburg.
- Gilligan, Carol, 1984: *Die andere Stimme. Lebenskonflikte und Moral der Frau*, München.
- Hagemann-White, Carol, 1984: *Sozialisation weiblich – männlich?* Opladen.
- Heintz, Bettina; Nadai, Eva; Fischer, Regula; Ummel, Hannes 1997: *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Frankfurt/New York.
- Hirschauer, Stefan, 2001: Das Vergessen des Geschlechts. In: *Geschlechtersoziologie, Sonderheft der KZfSS*, S. 208-235.
- Hoppe, Hella, 2002: *Feministische Ökonomik. Gender in den Wirtschaftstheorien und ihren Methoden*, Berlin.
- Jung, Dörthe, 2001: *Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungsprozesse*, Bielefeld.
- Kessler, Suzanne J.; McKenna, Wendy, 1978: *Gender*. New York
- Knapp, Gudrun-Axeli; Becker-Schmidt, Regina (2000): *Feministische Theorien*, Hamburg.
- Knapp, Gudrun-Axeli; Wetterer, Angelika (Hrsg.), 2001: *Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik*, Münster.
- Krell, Gertraude, 2000: *Managing Diversity. Optionen für (mehr) Frauen in Führungspositionen*. In: Sybille Peters; Nobert, Benschel (Hrsg.): *Frauen und Männer im Management*, Wiesbaden, S. 105-122.
- Lange, Ralf 1998: *Geschlechterverhältnisse im Management von Organisationen*, München.
- Lenz, Ilse, 2002: *Gender, identities and networks*, Opladen.

- Lindemann, Gesa, 1993: Das paradoxe Geschlecht. Transsexualität im Spannungsfeld von Körper, Leib, Gefühl.
- Loden, Marylin; Rosener, Judy 1991: Workforce America!: Managing Employee Diversity as a Vital Ressource. Homewood.
- Meyer, Dorit, 2001: Gender Mainstreaming – eine neue geschlechterpolitische Strategie. In: BzgA Forum, Heft 4, S. 3-7.
- Mies, Maria, 1988: Patriarchat und Kapital, Zürich.
- Ohms, Constanze; Schenk, Christina, 2003: Diversity – Vielfalt als Politikansatz in Theorie und Praxis: Von einer Zielgruppenpolitik hin zu einer „Politik der Verschiedenheit (Politics of Diversity)“, Vortrag auf der Fachtagung des Hessischen Sozialministeriums vom 25. April 2003, <http://www.christina-schenk.de/politik/diversity-management/diversity-wiesbaden-03.pdf>.
- Osterloh, Margit; Littmann-Wernli, Sabina, 2000: Die „gläserne Decke“: Realität und Widersprüche. In: Sybille Peters; Nobert, Bensel (Hrsg.): Frauen und Männer im Management, Wiesbaden, S. 125-139.
- Roberson, Loriann, 2003: Chances and Risks of Diversity. In: Eszter Belinszki et al. (Hrsg.): Diversity Management, Münster, S. 238-254.
- Schunter-Kleemann, Susanne (Hrsg.), 1992: Herrenhaus Europa – Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat, Berlin.
- Sepehri, Paivand; Wagner, Dieter, 2000: Managing Diversity. Eine empirische Bestandsaufnahme. In: Personalführung, Heft 7, S. 50-59.
- Schweikert, Birgit, 2001: Die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene – Hintergrund, aktueller Stand und Planungen. In: BzgA Forum, Heft 4, S. 9-13.
- Stuber, Michael, 2003: Die Umsetzung von Diversity in Europa. In: Eszter Belinszki et al. (Hrsg.): Diversity Management, Münster, S. 130-154.
- Swedish Association of Local Authorities, 1999: The 3Rs – Tool for Gender Equality in Local Government. On gendermainstreaming and the 3Rs method in Swedish municipalities, Stockholm.
- Thomas, Roosevelt R., 2001: Management of Diversity. Neue Personalstrategien für Unternehmen, Wiesbaden.
- Tuider, Elisabeth, 2001: Menschen in Kartons. Geschlechter und Sexualitäten als postmoderne Eventualitäten. In: Ulf Heidel; Stefan Micheler; Elisabeth Tuider (Hrsg.): Jenseits der Geschlechtergrenzen. Hamburg.
- Tyrell, Hartmann, 1986: Geschlechtliche Differenzierung und Geschlechterklassifikation. In: KZfSS, Jg. 38, S. 450-489.
- Weinbach, Heike, 2001: Über die Kunst Begriffe zu fluten. Die Karriere des Konzepts „Gender Maintreaming“. In: Forum Wissenschaft, Heft 2, S. 6-10.
- Winter, Reinhard, 2004: Muss Gender trainiert werden? Gendertrainings für die Praxis. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Heft 3, S. 283-296.
- Wrangell, Ute von, 2003: Gender Mainstreaming, Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte – wie passt das zusammen? In: Mechthild Jansen et al.: Gender Mainstreaming, S. 49-75.
- Wolf, Christa, 1979: Kein Ort. Nirgends, Berlin/Weimar.

Dr. Katrin Späte  
Institut für Soziologie  
Universität Münster  
Scharnhorststrasse 121  
48151 Münster  
Tel.: ++49.251.83-23103  
eMail: spaete@uni-muenster.de

Katrin Späte, Dr. phil., Jg. 1966, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie in Münster. Arbeitsschwerpunkte: Rassismus-, Nationalismus- und Geschlechterforschung, Soziale Ungleichheit, Soziologie und Didaktik der Sozialwissenschaften, wissenssoziologische Diskursanalyse. Aktuelle Veröffentlichung: Katrin Späte 2004: Hauptsache Gesellschaft. Westdeutsche Soziologie im Kontext schulischer politischer Bildung, Schwalbach/Ts.

Dr. Elisabeth Tuiider  
Institut für Soziologie  
Universität Münster  
Scharnhorststrasse 121  
48151 Münster  
Tel.: ++49.251.8323306  
eMail: tuiider@uni-muenster.de

Elisabeth Tuiider, Dr. phil., Jg. 1973, Wissenschaftliche Assistentin am Institut für Soziologie der Univ. Münster; Arbeitsschwerpunkte: Feministische und Queer-Theory, Cultural- und Postkolonial-Theory, Lateinamerika-Studien, Subjekttheorie, Sozialisationstheorie; Aktuelle Veröffentlichung: Tuiider, Elisabeth: Es ist eine Prinzessin! Sozialisationstheorie zwischen Habitus und Dekonstruktion. In: Timmermanns, Stefan; Tuiider, Elisabeth; Sielert, Uwe (Hrsg.): Sexualpädagogik weiter denken. Juventa.