

Angelika Wetterer

Ordentlich in Unordnung?

Widersprüche im sozialen Wandel der Geschlechterverhältnisse¹

In den aktuellen Diskussionen um die Modernisierung des Geschlechterverhältnisses spielt die von Bettina Heintz & Eva Nadai entwickelte De-Institutionalisierungs-These eine zentrale Rolle, der zu Folge es in den letzten Jahrzehnten zu einer grundlegenden Umstellung in den Reproduktionsmechanismen geschlechtlicher Differenzierungen gekommen und Geschlecht von einem Ordnungs- zu einem Un-Ordnungsprinzip geworden sei. Der folgende Beitrag konfrontiert diese These mit den Ergebnissen des DFG-Forschungsschwerpunkts „Professionalisierung, Organisation und Geschlecht“ (1998–2004) und verfolgt dabei zwei Fragestellungen: (1) In welchen professionellen und/oder organisationalen Kontexten lässt sich gegenwärtig eine Erosion, in welchen eine wie auch immer modifizierte Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen und Asymmetrien beobachten? (2) Welche Entwicklungstendenzen und Widerspruchskonstellationen werden sichtbar, wenn man das alltagsweltliche Geschlechterwissen der professionals, die Interaktion in Organisationen und die eng mit dem Geschlechterverhältnis verknüpften Geschlechterarrangements gleichermaßen in die Analyse einbezieht? Im Fortgang der Argumentation wird deutlich, dass es zwar zu einer rhetorischen Modernisierung des diskursiven Geschlechterwissens der professionals gekommen ist, dass in der sozialen Praxis jedoch vielfach jene Reproduktionsmechanismen geschlechtlicher Differenzierungen fortbestehen, die für Heintz & Nadai der Vergangenheit angehören.

Vorbemerkung: Ordnung oder Unordnung im Geschlechterverhältnis?

„In den letzten drei Jahrzehnten ist das Geschlechterverhältnis ordentlich in Unordnung geraten“ (Heintz 2001: 9). Mit diesem Satz beginnt das mehr als 500 Seiten umfassende Sonderheft „Geschlechtersoziologie“ der „Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie“, und ich denke, das ist vor

dem Hintergrund der dissidenten Geschichte der Frauen- & Geschlechterforschung in mehr als einer Hinsicht bemerkenswert.

Die Kölner Zeitschrift ist die erste der renommierten soziologischen Fachzeitschriften des deutschsprachigen Bereichs, die der Frauen- & Geschlechterforschung eines ihrer schwergewichtigen Sonderhefte gewidmet hat. Und sie hat damit zugleich deutlich signalisiert, dass diese lange aufmüpfige und mit Skepsis betrachtete Tochter nun endgültig in der Disziplin angekommen ist und dort als Geschlechtersozilogie einen legitimen Ort gefunden hat. Schon das ist bemerkenswert. Bemerkenswert scheint mir aber auch zu sein, dass die späte Einbürgerung der Frauen- & Geschlechterforschung in die Soziologie mit einem Blick auf das Geschlechterverhältnis eröffnet wird, der nicht die Ordnung der Geschlechter ins Zentrum stellt, auf die sich die Frauen- & Geschlechterforschung seit gut 30 Jahren konzentriert hat, sondern deren Gegenteil: die Unordnung.

Der einführende Aufsatz der Herausgeberin Bettina Heintz, den ich eingangs zitiert habe, steht unter dem ebenso programmatischen wie provozierenden Titel: „Geschlecht als (Un-)Ordnungsprinzip“, und auch wenn die kleine, aber entscheidende Vorsilbe (Un) hier zunächst noch in Klammern gesetzt und so scheinbar wieder zurückgenommen ist, so wird im weiteren Verlauf doch schnell deutlich, dass die „Ordnungsfunktion der Geschlechterdimension“ (ebda.: 9) für Heintz der Vergangenheit angehört. Das „bunte Muster aus Persistenz, Auflösung und Konditionalisierung“ der Geschlechterungleichheit (ebda.: 10), das sie beobachtet, weist darauf hin, dass das Geschlechterverhältnis einen guten Teil seiner Stabilität eingebüßt und die Geschlechterdifferenz begonnen hat, ihr gesellschaftsstrukturierendes Potenzial zu verlieren. Die neue „Un-Ordnungsstruktur“ hat entsprechend schon auf der zweiten Seite die orthografische Einklammerung der provozierenden Vorsilbe abgestreift, und für Bettina Heintz stellt sich im nächsten Schritt die Frage, ob es so etwas wie „generative Prinzipien“ gibt, die der Unordnung zu Grunde liegen, „eine Art Ordnungsstruktur in der Unordnung“ (ebda.: 10), in der sich die Konturen einer neuen Ordnung des Sozialen abzeichnen, die ohne den Rückgriff auf die herkömmlichen partikularistischen Kriterien sozialer Differenzierung auskommt.

Man kann das als sozialdiagnostische Aussage lesen, und das werde ich im weiteren Verlauf meiner Ausführungen auch tun. Man kann es aber auch – im Anschluss an Sabine Hark (2005) – als theoriepolitische Intervention verstehen, die durch den Ort, an dem sie formuliert worden ist, ein nicht unbeträchtliches Gewicht erhält. Die Einbürgerung der Frauen- und Geschlechterforschung in die Soziologie ist – jedenfalls in Heintz' Perspektive – verbunden damit, dass einige ihrer zentralen theoretischen Konzepte zum Ergebnis der Auseinandersetzung mit vergangenen Verhältnissen werden und unversehens ebenso *out of date* scheinen, wie der wissenschafts- und gesellschafts-

kritische Impetus, der lange mit ihnen verbunden war – und dies in der feministischen Gesellschaftstheorie bis heute ist.

Der Schritt von der Frauenforschung zur Geschlechtersoziologie, den Heintz schon in früheren Veröffentlichungen pointiert umrissen hat (Heintz u. a. 1997; Heintz/Nadai 1998; vgl. dazu: Hark 2005: 37–42), lässt die Kategorie Geschlecht und das Selbstverständnis der zur Geschlechtersoziologie avancierten feministischen Wissenschaft nicht untangiert. „Geschlecht als Unordnungsprinzip“ setzt deutlich andere Akzente als die in der Frauen- & Geschlechterforschung traditionsreichen Ansätze, das Geschlechterverhältnis als grundlegenden gesellschaftlichen Strukturzusammenhang zu begreifen, Geschlecht als Strukturkategorie und sozialen Platzanweiser zu konzeptualisieren und die Ordnung der Geschlechter in ihrer Asymmetrie zu rekonstruieren und damit auch der Kritik zugänglich zu machen.

Von Kritik, zumal von Gesellschaftskritik, ist bei Bettina Heintz nicht mehr die Rede. Und wenn ihre These denn stimmt und Geschlecht tatsächlich zu einem Unordnungsprinzip geworden ist, dann hätte sich eine solche Kritik auch ein Stück weit erübrigt, ganz unabhängig davon, wie man das Verhältnis von Gesellschaftsanalyse und Gesellschaftskritik aus wissenschafts- und erkenntnistheoretischen Gründen bestimmt. Stimmt sie also, die These? Ist Geschlecht zu einem Unordnungsprinzip geworden? Hat das Geschlechterverhältnis an Stabilität verloren?

1. Beispielhaft: Professionalisierung, Organisation und Geschlecht

Ich werde mich bei meinem folgenden Versuch, diese Fragen zu beantworten, auf einen bestimmten Ausschnitt sozialer Wirklichkeit konzentrieren, der auch für Heintz zentrale Bedeutung hat und für den inzwischen ein umfangreicher Fundus an neuen empirischen Forschungsergebnissen vorliegt. Ich werde mich konzentrieren auf das Verhältnis von „Professionalisierung, Organisation und Geschlecht“ und mich dabei im Wesentlichen stützen auf die Ergebnisse des gleichnamigen Forschungsschwerpunkts, der von 1998 bis 2004 von der Deutschen Forschungsgemeinschaft sehr umfangreich gefördert worden ist (vgl. Gildemeister/Wetterer 2006; Wetterer 2006).

Die Projekte des Schwerpunkts, die sich mit aktuellen Prozessen sozialen Wandels beschäftigt haben, haben ein breites Spektrum unterschiedlicher Berufsfelder und Organisationsformen professioneller Arbeit untersucht. Man kann auf ihrer Grundlage generalisierbare Entwicklungen ebenso nachzeichnen wie berufs- und organisationsspezifische Differenzierungen. Sie bieten also zusammengenommen eine recht solide Basis, um der Frage nach der Ordnung in der Unordnung empirisch genauer auf die Spur zu kommen.

Schaut man sich die Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts im Überblick an, so sieht man sich unweigerlich an den ersten Satz des Sonderhefts „Geschlechtersoziologie“ der „Kölner Zeitschrift“ erinnert: Der erste Eindruck ist der einer ganz beträchtlichen Unordnung. Widersprüche und Unstimmigkeiten finden sich nicht nur innerhalb einzelner Berufsfelder und Organisationen; noch unordentlicher wird es, wenn man verschiedene Berufe und Organisationen miteinander zu vergleichen sucht. Eine Ordnungsstruktur oder generative Prinzipien, die der Unordnung zu Grunde liegen, sind auf den ersten Blick nicht leicht zu entdecken. Und für den zweiten Blick ist es deshalb hilfreich, sich Bettina Heintz' Überlegungen noch einmal etwas genauer anzuschauen, damit sich die widerstreitenden Teilergebnisse sinnvoll auf ihre These beziehen und in ihrer Bedeutung für den sozialen Wandel der Geschlechterverhältnisse gewichten lassen.

Grundlegend für die These vom Geschlecht als Unordnungsprinzip ist das Konzept der De-Institutionalisierung des Geschlechterverhältnisses, das Bettina Heintz & Eva Nadai Ende der 90er Jahre mit Blick auf neuere Entwicklungen im Berufsbereich formuliert haben (Heintz u. a. 1997, Heintz/Nadai 1998). Die im 18. und 19. Jahrhundert begründete Semantik der Differenz – so der Ausgangspunkt ihrer Überlegungen – ist in modernen, funktional differenzierten Gesellschaften abgelöst worden durch eine Semantik der Gleichberechtigung oder, wie es stellenweise präziser heißt, durch eine Gleichberechtigungsnorm, und das hat weit reichende, auch strukturelle Folgen. Was wir gegenwärtig beobachten, ist nicht nur eine zunehmende Inklusion der Frauen in den Berufsbereich, sondern eine grundlegende Umstellung der Reproduktionsmechanismen geschlechtlicher Differenzierungen „von routineartigem Vollzug zu bewusstem und gezieltem Handeln, von ‚enacting‘ zu ‚acting‘“ (Heintz 2001: 15).

Die von Stefan Hirschauer so genannte „soziale Fortpflanzung“ (1994) der Zweigeschlechtlichkeit wird heute nicht mehr durch Institutionen und die ihnen korrespondierenden Handlungsrountinen gewährleistet. Die Institutionen haben „ihren überindividuellen Faktizitätscharakter verloren“ (Heintz 2001: 15), und das soziale Überleben geschlechtlicher Differenzierungen ist deshalb „in zunehmenden Maße von ihrer Mobilisierungsfähigkeit abhängig“ (Heintz/Nadai 1998: 78); abhängig davon, dass sie „aktiv hergestellt und symbolisch bekräftigt“ werden (Heintz/Nadai 1998: 88). Andernfalls hört die Geschlechterunterscheidung auf, ein sozial bedeutsames und folgenreiches Klassifikationskriterium der Gesellschaftsmitglieder zu sein. Und für Heintz & Nadai gibt es schon heute soziale Kontexte, in denen sich eben dies beobachten lässt: Kontexte, in denen ein „undoing gender“ an die Stelle des „doing gender“ getreten ist; in denen die Geschlechterdifferenz sozial nicht mehr aufgegriffen wird; in denen sie – in den Worten Stefan Hirschauers (2001) – ruht oder gar vergessen wird.

Dem sind zwei Ergänzungen hinzuzufügen, und beide sind wichtig, auch wenn sie die bisherigen Bestimmungen der De-Institutionalisierung ein Stück weit zurücknehmen, wenn nicht konterkarieren. Es gibt – erstens – einen zweiten Modus der Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen, den Heintz & Nadai gegenwärtig beobachten: Die Geschlechterdifferenz wird „heute entweder interaktiv *oder* über verdeckte und vordergründig geschlechtsneutrale Arrangements erzeugt“, die sich de facto für Frauen und Männer unterschiedlich auswirken (Heintz 2001: 15 f.). Und – zweitens – De-Institutionalisierung, die Umstellung der Reproduktionsmechanismen, bedeutet nicht automatisch, dass die Geschlechterdifferenz an Bedeutung verliert. Sie besagt allein, dass ihre Aufrechterhaltung „in zunehmendem Maße von kontextspezifischen Bedingungen abhängig und entsprechend instabil wird“ (ebda.: 16).

2. Dominanz der Gleichberechtigungsnorm und Persistenz der Segregation

Betrachtet man die Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts „Professionalisierung, Organisation & Geschlecht“ am Leitfaden der De-Institutionalisierungsthese, so fällt als Erstes eine Diskrepanz ins Auge, die sich – von wenigen Ausnahmen abgesehen – kontextübergreifend durchzieht. Wir finden auf der einen Seite nahezu durchgängig die Semantik der Gleichberechtigung und eine Zunahme des Frauenanteils in hoch qualifizierten Berufen, wenn auch auf recht unterschiedlichem Niveau. Und wir finden auf der anderen Seite eine relative Persistenz der Geschlechtersegregation in ihrer horizontalen und – noch deutlicher – in ihrer vertikalen Dimension, von der nur wenige Berufsfelder ausgenommen sind. Insbesondere die Führungspositionen sind den Frauen nicht zugänglicher geworden. Jutta Allmendinger & Thomas Hinz (2000) stellen in ihrer Studie zur Segregation in Organisationen sogar eine Vertiefung und Verfestigung der vertikalen Segregation fest und sprechen mit Blick auf die Leitungspositionen von deren neuerlicher Schließung nach Geschlecht (vgl. vor allem: a. a. O.: 16–22).

Von den im Rahmen des DFG-Forschungsschwerpunkt untersuchten Berufsfeldern lassen sich nur zwei als vergleichsweise „degendered“ bezeichnen, und zwar sowohl was die geschlechtsspezifischen Verteilungsmuster wie was das Berufs- und Selbstverständnis der Befragten betrifft: Zum einen das Familienrecht, und zwar nur was den Richterberuf anbelangt (Gildemeister u. a. 2003a & 2003b); zum anderen die sog. Alleindienstleister in den Kulturberufen, die LektorInnen, ÜbersetzerInnen und JournalistInnen, denen man einen Teil der freiberuflich tätigen PsychologInnen an die Seite stellen kann (Gottschall/Betzelt 2003; Gottschall 2004; Hoff u. a. 2003, 2005). Für welche Kontextbedingungen stehen sie?

Die Alleindienstleister in den Kulturberufen und in der Psychologie rekrutieren sich aus Studienfächern mit überproportional hohem Frauenanteil; sie verfügen über ein hochreflexives Fachwissen, an das Prozesse der Selbstverständigung relativ bruchlos anschließen können, und sie sind unbehelligt von einer Organisation. Dass unter diesen Bedingungen eines zwar individuell hoch organisierten, aber gleichwohl organisations,'freien' Selbstmanagements herkömmliche Geschlechterdifferenzierungen nachhaltig an Bedeutung verlieren können, wird dadurch unterstrichen, dass hier vergleichsweise egalitäre Geschlechterarrangements auch im Bereich der privaten Lebensführung eher die Regel als die Ausnahme sind.

Ein zweites Muster für den relativen Bedeutungsverlust geschlechtlicher Differenzierungen ist mit den FamilienrichterInnen angesprochen, denen man die Führungskräfte einer Berliner Bezirksverwaltung an die Seite stellen kann und in gewisser Hinsicht auch die Frauen und Männer im Polizeidienst (Andresen u. a. 2003; Dölling 2003 & 2005; Müller u. a. 2004). Hier haben wir es mit Berufen zu tun, in denen die Orientierung an der Gleichberechtigungsnorm oder zumindest die Verpflichtung auf Geschlechtsneutralität für das professionelle Berufs- und Selbstverständnis eine zentrale Rolle spielt. Und wir haben es mit Berufen zu tun, die im öffentlichen Sektor angesiedelt sind, in einem Organisationskontext also, in dem sich die Faktoren gebündelt finden, die in den letzten Jahren wiederholt als inklusionsfördernd herausgearbeitet worden sind (vgl. im Überblick: Allmendinger/Podsiadlowski 2001): ein hoher Formalisierungsgrad der Organisation, rechtliche Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf verlässlich antizipierbare Weise ermöglichen, und zudem ein – verglichen mit der Privatwirtschaft – nicht unerheblicher Legitimationsdruck zur Gleichstellung der Geschlechter, dem die Organisation aus ihrem Umfeld ausgesetzt ist, vor allem aus Politik und Medien-Öffentlichkeit.

Ein drittes Muster lässt sich am anderen Ende des Spektrums identifizieren, dort, wo Frauen noch immer deutlich in der Minderheit und horizontale wie vertikale Formen der Geschlechtersegregation sehr klar konturiert sind. Prototypisch hierfür sind die Unternehmensberatung und die Informatik & Softwareentwicklung (Rudolph/Okech 2004; Schinzel/Ruiz Ben o. J., Ruiz Ben 2005). Bei beiden haben wir es mit unvollendeten „professional projects“ zu tun, mit professionellen Berufsfeldern also, in denen es keinen vollständig standardisierten Wissenskanon gibt; keine verbindlichen qualifikationsabhängigen Kriterien der Inklusion und kein Monopol für die Erbringung der jeweiligen Dienstleistung. Hinzu kommt ein hoher Konkurrenzdruck, der teilweise durch Krisen der Branche zusätzlich verschärft worden ist. Und hinzu kommt eine Arbeitskultur, die eine von allen außerberuflichen Bindungen und Verpflichtungen freigesetzte Person selbstverständlich voraussetzt. Unter diesen Bedingungen sind der Integration von Frauen und dem Bedeutungsverlust geschlechtlicher Differenzierungen offenbar besonders enge Grenzen gesetzt.

Damit sind erste Rahmenbedingungen abgesteckt, die deutlich darauf hinweisen, dass die soziale Fortpflanzung, der Abbau oder Fortbestand geschlechtlicher Differenzierungen und Hierarchien kontextabhängig sind. Über die Reproduktionsmechanismen ist damit aber noch vergleichsweise wenig gesagt, und ich werde von der weiteren ‚Musterbildung‘ deshalb im Folgenden Abstand nehmen und die Frage nach der Ordnung in der Unordnung für unterschiedliche soziale Ebenen zu beantworten suchen: für die Ebene der kulturellen Deutungsmuster und des alltagsweltlichen Geschlechterwissens, für die Ebene der Interaktion in Organisationen und für die Ebene der Geschlechterarrangements, die Beruf und Familie zu koordinieren suchen und dabei auf grundlegende Strukturmomente des Geschlechterverhältnisses verweisen – oder eben nicht mehr darauf verweisen (zum Begriff des Geschlechterwissens vgl. Dölling 2003 & 2005; Wetterer 2003).

3. Das alltagsweltliche Geschlechterwissen

Die Semantik der Gleichberechtigung spielt in nahezu allen Projekten des Schwerpunkts eine wichtige Rolle, jedenfalls läuft die erste Antwort, die die Befragten geben, wenn sie nach der Bedeutung der Geschlechtszugehörigkeit für den Beruf gefragt werden, in der Regel auf eine Bestätigung der Gleichberechtigungsnorm hinaus. Geschlecht spielt keine Rolle mehr, weder in der Verwaltung noch in der Anwaltschaft, weder bei der Polizei noch in der Softwareentwicklung, auch nicht in der Unternehmensberatung und erst recht nicht in Wissenschaft und Forschung. Was zählt für den Einstieg und Aufstieg im Beruf ist die Leistung und damit ein Kriterium, das aus der Sicht der Befragten das Ergebnis individueller Anstrengung ist und zudem objektiv feststellbar.

Gleichberechtigung, Individualisierung und Leistungsorientierung sind die Eckpfeiler des Berufs- wie des beruflichen Selbstverständnisses, und das ist umso gewichtiger, als diese Trias durch die aktuellen Modernisierungs- und Rationalisierungsprozesse und den wachsenden Konkurrenzdruck zusätzlich gestützt wird, und zwar nicht nur in der privaten Wirtschaft, sondern auch im öffentlichen Sektor, sofern dort das „New Public Management“ eingezogen ist.

In Verbindung mit Individualisierung und Leistungsorientierung gewinnt Gleichberechtigung dabei eine sehr spezifische Bedeutung. Aufschlussreich ist zunächst, dass es eine mögliche Lesart der Gleichberechtigungsnorm gibt, die sich in kaum einer Untersuchung aus den letzten Jahren findet. Dieser Lesart zu Folge wäre die Gleichberechtigung als Norm zu begreifen, die es vielfach erst noch zu realisieren gilt und zu deren Umsetzung u. U. auch das eigene berufliche Handeln und die Organisation, in der man arbeitet, ei-

nen wie auch immer begrenzten Beitrag leisten kann oder gar soll. Dergestalt als normative Aufforderung funktioniert die Gleichberechtigungsnorm aber gerade nicht. Sie funktioniert vielmehr als Regulativ des Redens: Sie scheidet die thematisierbaren von den nicht oder nur auf Umwegen thematisierbaren Beständen des alltagsweltlichen Geschlechterwissens. Wir haben es hier also mit einer Spielart dessen zu tun, was ich anhand neuerer Forschungsergebnisse zur Arbeitsteilung in Paarbeziehungen vor einiger Zeit als rhetorische Modernisierung bezeichnet habe (vgl. Wetterer 2003).

Diese rhetorische Modernisierung führt auch im Feld professionalisierter Berufsarbeit zu einer De-Thematisierung geschlechtlicher Differenzierungen und Hierarchien, die erstens relativ unabhängig davon ist, wie relevant diese in dem jeweiligen Berufsfeld tatsächlich sind, und die deshalb zweitens durchaus paradoxe und kontrafaktische Effekte hat bzw. haben kann (vgl. Dölling 2003: 153–158; Kuhlmann 2003: 93–100). Zu beobachten ist vielfach eine Delegitimierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen, die als überflüssig gelten, weil Geschlecht ohnedies keine Rolle mehr spielt. Und zu beobachten ist, dass die in vielen Organisationen durchaus vorhandenen geschlechtlichen Differenzierungen gerade nicht thematisiert werden, jedenfalls nicht als *Geschlechterdifferenzierungen* und nicht im ersten Anlauf.

Nun gibt es in vielen Projekten aber auch zweite und dritte Antworten auf die Frage nach der Bedeutung des Geschlechts für den Beruf, die darauf aufmerksam machen, dass die Semantik der Differenz und einige der altbekannten Geschlechterbilder aus dem latenten Geschlechterwissen noch keineswegs verschwunden sind. Das beginnt damit, dass unter dem Stichwort Geschlecht so gut wie ausschließlich die Frauen in den Blick kommen: Nur sie haben aus der Sicht der *professionals* offenbar ein Geschlecht, nur sie sind anders als der von Joan Acker (1990) so genannte normale „disembodied worker doing the abstract job“, der die Organisationssoziologie lange Zeit bevölkert hat und heute das diskursive Geschlechterwissen prägt, das dem „universalistischen Code“ verpflichtet ist (Dölling 2003).

Frauen sind – was teils von Vorteil, teils von Nachteil ist – erstens sozialer; sie haben zweitens einen Körper, der nicht so recht vertrauenswürdig ist; und an ihnen hängen drittens die leidigen Probleme der Vereinbarkeit. Verantwortlich für diese Differenzen und teilweise auch für deren recht ungebrochene soziale Bedeutung sind: die Sozialisation, die Biologie und die Frauen selbst, nicht aber die Organisation, in der sie arbeiten und Karriere machen – oder eben nicht arbeiten und nicht Karriere machen.

Die Delegation der Verantwortung an organisationsexterne Instanzen ist, wie mir scheint, gegenwärtig die zentrale Voraussetzung für die Thematisierbarkeit auch latenter Wissensbestände: Geschlechterdifferenzen werden vor allem dann thematisiert, wenn man sich zugleich von ihnen distanzieren kann. Die im Horizont des diskursiven Geschlechterwissens eigentlich veralteten

Wissensbestände werden in der Regel genau so zur Sprache gebracht, dass man selbst und die jeweils eigene Organisation für ihren Fortbestand nicht haftbar gemacht werden kann. Diese ‚Exkulpierung‘ begegnet uns vor allem in drei Spielarten: als Individualisierung, als Naturalisierung und als Kunden- oder Klientenorientierung.

Im Falle der Individualisierung haben wir es mit der säuberlichen Trennung zwischen dem zu tun, was in den Zuständigkeitsbereich der Organisation fällt, und dem, was die individuelle Angelegenheit der Berufsangehörigen, also vor allem der Frauen ist. Im Fall der Naturalisierung ist die Biologie zuständig, die für die mögliche Gebärfähigkeit der Frauen verantwortlich ist. Im Falle der Klienten- oder Kundenorientierung schließlich sind es „die anderen“, die die Geschlechterdifferenz relevant machen, weil ihr Geschlechterwissen noch eher altmodisch ist. Das können die Klientinnen sein, die bei Scheidungssachen lieber mit einer Anwältin reden als mit einem Anwalt (Gildemeister u. a. 2004: 404 f.). Es können die türkischen Männer sein, die einem Polizisten mehr Autorität zubilligen als einer Polizistin (Müller u. a. 2004: 61 & 88). Oder es können die Manager sein, die einem Organisationsberater mehr Kompetenz zuschreiben als seiner Kollegin (Rudolph/Okech 2004: 135 f.). Folgt man den Aussagen der *professionals*, so sind diese „anderen“ dafür verantwortlich, dass einige der tradierten Muster geschlechtlicher Arbeitsteilung fortbestehen, obwohl es dafür nach ihrer eigenen Einschätzung eigentlich keinen Grund mehr gibt.

Hinter der Semantik der Gleichberechtigung können also sehr unterschiedliche Wissensbestände zum Vorschein kommen. Und die Frage, welche von ihnen in welcher Weise handlungsrelevant werden, lässt sich auf der Ebene der Deutungsmuster gerade deshalb nicht beantworten, weil die Gleichberechtigungsnorm als Regulativ des Redens zu einer De-Thematisierung geschlechtlicher Differenzierungen führt, aus der sich nichts schließen lässt, was über die Regulative des Redens hinaus weisen würde. Ich werde mich deshalb im nächsten Schritt der Interaktion in Organisationen zuwenden und dort nach der Handlungsrelevanz des latenten Geschlechterwissens ebenso fragen wie nach der Bedeutung unterschiedlicher Organisations-Kontexte.

4. Interaktion in Organisationen

Stellen werden mit Personen besetzt. Diese in alltagsweltlicher Perspektive eigentlich recht banale Feststellung, die inzwischen selbst die Systemtheorie wieder entdeckt hat (Stichweh & Weinbach 2001), ist für die Analyse der Interaktion in Organisationen insofern wichtig, als sie implizit daran festhält, dass Stelleninhaber – anders als die „disembodied workers“ der klassischen Organisationssoziologie – einen Körper haben und auch heute noch eine Ge-

schlechtszugehörigkeit, die kompetente Gesellschaftsmitglieder mühelos erkennen. Auf der Ebene der Basisklassifikation ist Geschlecht nach wie vor omnipräsent und nicht zu übersehen.

Dass mit der Geschlechtszugehörigkeit vielfach stereotype Erwartungen und Zuschreibungen aufgerufen sind, die auf die latenten Bestände des Geschlechterwissens verweisen, wird in einer ganzen Reihe von Untersuchungen deutlich. Und deutlich wird dabei auch, dass diese latenten Wissensbestände ihre Beharrlichkeit nicht zuletzt daraus beziehen, dass sie sich mit großer Vorliebe auf bloß hypothetische Sachverhalte beziehen und in Folge dessen in frappierendem Maße erfahrungsresistent sind. Die Annahme etwa, Frauen bei der Polizei hätten häufigere Fehlzeiten als Männer, ist auch durch den wiederholten Beweis des Gegenteils nicht zu entkräften (Müller u. a. 10–14). Junge Frauen, ob bei der Polizei, in der Softwareentwicklung oder in der Ärzteschaft, sind potenziell Mütter; Mütter haben potenziell Vereinbarkeitsprobleme; und bei Vätern wird zu Hause schon eine sein, die sich kümmernt. Gegen diese Logik hilft keine Statistik und auch nicht zwingend die eigene Erfahrung.

Die Handlungsrelevanz derartiger Normalitätsunterstellungen wird spätestens dort sichtbar, wo geschlechtsneutrale Kriterien der Leistungsfähigkeit oder der Belastbarkeit geschlechtsdifferent zugeschrieben werden oder wo umgekehrt vergleichbaren Verhaltensweisen eine geschlechtsdifferente Bedeutung verliehen wird. Einem jungen Wissenschaftler lässt sein Mentor eine mehrmonatige Phase minimalen Engagements schon mal als schöpferische Pause durchgehen; eine junge Wissenschaftlerin hingegen, die sich eine Zeit lang primär um ihre neue Beziehung kümmert, ist für die Wissenschaft verloren (Beaufays 2003: 193–198). Der Schatten eines zukünftigen Lebens, in dem die Wissenschaft durch einen anderen Lebensmittelpunkt verdrängt werden könnte, verdunkelt die Gegenwart und ist auch durch zuvor brillante Leistungen nicht leicht zu vertreiben. Sie hat ihren Kredit im wahrsten Sinne des Wortes verspielt.

Das kann umso schneller gehen, als Leistung und Leistungsfähigkeit gerade nicht, wie das Alltagsverständnis annimmt, objektiv feststellbar oder gar messbar sind. Insbesondere in den wissen(schaft)sintensiven Berufsbereichen werden die beruflich wichtigen Fähigkeiten nur in dem Maße sozial relevant, wie sie verkörpert und anerkannt werden. Hier ist es – wenn die Zeugnisse als Eintrittsbilletts denn stimmen – immer auch die Performance, die Verkörperung eines bestimmten beruflichen Habitus, von der abhängt, ob Leistung und Leistungsfähigkeit erkannt und anerkannt werden.

Wie Beate Kraus & Sandra Beaufays (2005) in ihrer Studie über NachwuchswissenschaftlerInnen gezeigt haben, wird die Inkorporierung des Wissenschaftler-Seins in einem Frauenkörper vielfach noch immer als nicht selbstverständlich wahrgenommen; kann Geschlecht ein Störfaktor sein, der

die Wahrnehmung von Leistungsfähigkeit trübt und ihre Anerkennung beeinträchtigt. Die subtilen Wahrnehmungsschemata, die dem zu Grunde liegen, sind auf einer vorsprachlichen und vorreflexiven Ebene in vielen Handlungsfeldern noch immer so selbstverständlich, dass sie sich durchsetzen, ohne im diskursiven Geschlechterwissen Spuren zu hinterlassen. Das „akademische Frauensterben“, von dem Friederike Hassauer (1994) in ihrer Wiener Antrittsvorlesung gesprochen hat, vollzieht sich scheinbar wie von selbst.

Folgt man den organisationssoziologischen Untersuchungen der letzten Jahre, so können die zuvor angesprochenen Aspekte vor allem dann in ihren geschlechterdifferenzierenden Effekten neutralisiert werden, wenn die Organisation einen hohen Formalisierungsgrad hat. Wenn es klare, transparente und verbindliche Kriterien für den Einstieg und Aufstieg im Beruf gibt, Strategien des Personalmanagements, die ein kontinuierliches Monitoring ebenso vorsehen wie Feedbackschleifen, verliert die „face-to-face“-Interaktion an Bedeutung für die Platzierung der Einzelnen in der Organisation (Allmendinger/Hinz 2000; Matthies 2003).

Allerdings gilt dies, davon war eingangs bereits die Rede, nur für den Bereich der mittleren Positionen, und das hängt vor allem damit zusammen, dass es selbst in hoch formalisierten Organisationen wie denen der Industrieforschung eine zweite informelle Ebene der Organisationswirklichkeit gibt und dass ohne gute Beziehungen nach oben, also ohne Formen der Anerkennung und des Vertrauens, die sich in der „face-to-face“-Interaktion herstellen, auch hier nichts läuft, jedenfalls keine Karriere (Matthies 2003: 81–84).

Gute Beziehungen nach oben haben vor allem Männer. Und auch von der informellen Führungsebene in hoch formalisierten Organisationen sind Frauen vielfach ausgeschlossen. Frauen auch in hoch formalisierten Organisationen haben weniger Vertrauen und in sie wird weniger Vertrauen gesetzt; sie fühlen sich von wichtigen Entscheidungen ausgeschlossen und sie sind von ihnen oftmals ausgeschlossen. Wir haben es hier, wie Maria Oppen am Beispiel außeruniversitärer Forschungsinstitute herausgearbeitet hat (2003: 63–68), mit einer asymmetrischen Vertrauenskultur zu tun, die sich auf einer informellen Ebene herstellt und nur begrenzt durch formalisierte Regularien ersetzt werden kann.

Zieht man an dieser Stelle ein erstes Fazit, so lassen sich einige der bislang zusammen getragenen Forschungsergebnisse als Bestätigung der De-Institutionalisierungsthese lesen, mehrheitlich jedoch weisen sie in eine andere Richtung. Der Fortbestand der Geschlechterdifferenz ist ein Stück weit abhängig von den jeweiligen Kontextbedingungen, und die Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen vollzieht sich zu einem guten Teil auf der interaktiven Ebene. Sie vollzieht sich dort aber gerade nicht gezielt und bewusst, sondern weit eher verdeckt und in einer Weise, die die diskursiv bekräftigte Gleichberechtigungsnorm unterläuft und vielfach konterkariert. Die

latentem und die inkorporierten Bestände des alltagsweltlichen Geschlechterwissens, die in der Interaktion zum Tragen kommen, stellen sich automatisch ein, sie sind auf einer vorreflexiven Ebene in vielen Berufsfeldern noch immer so selbstverständlich, dass die alltäglichen Routinen des „doing gender“ (West/Zimmerman 1987) kaum nachhaltig gestört sind.

Sieht man von den FamilienrichterInnen und den Alleindienstleistern in den Kulturberufen ab, auf die ich zurückkommen werde, so dominieren also bis auf weiteres genau jene Reproduktionsmechanismen geschlechtlicher Differenzierungen und Hierarchien, die für Heintz & Nadai eigentlich der Vergangenheit angehören: die von Joan Acker (1990, 1992) so genannte „gendered substructure“ der Organisationen; die eingespielten Routinen des „doing gender“; die „gender status beliefs“, die auch Cecilia Ridgeway (2001) zu Folge im latenten Geschlechterwissen noch immer recht gut verankert sind; und die inkorporierten Formen des Geschlechterwissens, die sich ein Stück weit hinter dem Rücken der Akteure durchsetzen, wenn auch keineswegs ohne ihr Zutun.

Dass geschlechtliche Differenzierungen nur noch dort überleben, wo sie aktiv hergestellt und symbolisch bekräftigt werden, wird man vor diesem Hintergrund kaum sagen können. Und auch die für Heintz & Nadai komplementäre Annahme, die Geschlechterdifferenz hätte ihre institutionelle Basis verloren, lässt sich anhand der Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts kaum bestätigen. Das wird deutlich, wenn ich mich zum Schluss und sehr kurz einer Ebene der Organisation des Geschlechterverhältnisses zuwende, auf der es noch vergleichsweise sehr ordentlich zugeht: der Ebene der Geschlechterarrangements und des Geschlechterverhältnisses.

5. Geschlechterarrangements und Geschlechterverhältnis

Die De-Institutionalisierungsthese und die Semantik der Gleichberechtigung, auf die sich die *professionals* in ihrer großen Mehrheit beziehen, weisen eine bezeichnende Schiefelage auf. Sie beziehen sich ausschließlich auf die Integration der Frauen in den Berufsbereich. Von einer komplementären Integration der Männer in den Bereich der privaten Reproduktionsarbeit ist hingegen kaum die Rede. Wie misslich diese Leerstelle ist, zeigen vor allem die Untersuchungen, die die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensführung und der „work-life-balance“ einbezogen oder die Berufsbiografie in den weiteren Kontext des Lebensverlaufs gestellt haben. Sie verschieben die Gewichte im Verhältnis von Ordnung und Unordnung noch einmal auf ganz andere Weise.

Das zeichnet sich bereits bei den Doppelkarrierepaaren ab, die sich von dem herkömmlichen Modell der Arbeitsteilung in Partnerschaft und Familie

zwar dezidiert verabschiedet haben, aber gerade deshalb mit Problemen konfrontiert werden, die deutlich zeigen, dass in den Strukturen des Geschlechterverhältnisses bis heute ein anderes Modell vorgesehen ist, jedenfalls im deutschsprachigen Bereich. Wie Cornelia Behnke & Michael Meuser (2003a & 2003b) festgestellt haben, gibt es auch bei den Doppelkarrierepaaren der jüngeren Generation weiterhin *einen*, dessen Karriere zentral ist, und *eine*, die zuständig ist für das „Vereinbarkeitsmanagement“, das erforderlich wird, um zwei Karrieren und eine Partnerschaft oder Familie zu koordinieren. Für *ihn* hat die eigene Karriere Priorität, für *sie* stellt das partnerschaftliche oder familiäre Zusammenleben den übergeordneten Planungshorizont dar. Und das setzt auch voraus, dass selbst die Frauen, die auf ihre eigene Karriere keineswegs verzichten, doch bereit sind, hier teilweise beträchtliche Abstriche in Kauf zu nehmen.

Beruf und Karriere sind gerade in hoch qualifizierten Berufsfeldern vielfach noch heute so angelegt, dass sie eine Person selbstverständlich voraussetzen, die frei ist von außerberuflichen Bindungen und Verpflichtungen. Wissenschaft ist – und sei es allein im Selbstverständnis vieler WissenschaftlerInnen – eine Lebensform, die keinen zweiten Lebensmittelpunkt neben sich duldet (Beaufäys 2003: 161–166). Und die Unternehmensberater sitzen buchstäblich täglich auf gepackten Koffern (Rudolph/Okech 2004: 137–140). Umgekehrt setzen die Institutionen, die sich um die Familie herum gruppieren, auch weiterhin eine ‚Familienperson‘ voraus, die relativ frei über ihre Zeit verfügt und das managt, was Arlie Hochschildt (1989) als „second shift“ bezeichnet hat.

Hier kommen die vordergründig geschlechtsneutralen Arrangements in den Blick, die auf verdeckte Weise die Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen im Beruf stützen und befördern. Insbesondere die Ergebnisse der von Ernst Hoff u. a. durchgeführten Untersuchung über die Lebensverlaufsmuster von MedizinerInnen und PsychologInnen zeigen deutlich, dass auf dieser Ebene von einer De-Institutionalisierung der Differenz und davon, dass die Institutionen ihren überindividuellen Faktizitätscharakter verloren hätten, nur sehr begrenzt gesprochen werden kann (Dettmer 2003; Hoff u. a. 2003 & 2005; Hohner u. a. 2003). Die diskontinuierlichen Berufsverlaufsmuster finden sich in Folge dessen mehrheitlich noch immer bei den Frauen. Und nur die Mediziner in Führungspositionen haben viele Kinder und eine Ehefrau, die sich kümmert, während es bei den wenigen Medizinerinnen, die es überhaupt so weit gebracht haben, sehr anders aussieht.

Die Strukturzusammenhänge, die damit angesprochen sind, stellen einen Resonanzboden dar, der ein Stück weit auch die Beharrlichkeit der latenten Bestände des Geschlechterwissens erklärt. Die hypothetische Mutterschaft, die den Frauen so hartnäckig anhaftet, verweist auch darauf, dass die reale Mutterschaft im Rahmen unserer Geschlechterverhältnisse in der Regel an-

dere Konsequenzen hat als die Vaterschaft. Und die Tatsache, dass über den Männern kein vergleichbarer Schatten einer potenziellen Vaterschaft lastet, lässt sich durchaus auch als realistische Einschätzung begreifen und nicht nur als stereotypes Geschlechterbild.

6. Resümee

Der Blick allein auf den Berufsbereich reicht nicht aus, um der Eigensinnigkeit auf die Spur zu kommen, mit der das latente Geschlechterwissen die Semantik der Gleichberechtigung unterläuft und eines Besseren belehrt. Und auch die vordergründig geschlechtsneutralen Arrangements, die auf verdeckte Weise zur Reproduktion der herkömmlichen Geschlechterdifferenzierungen beitragen, beziehen ihr ungleichheitsgenerierendes Potenzial nicht aus dem Berufsbereich allein, sondern aus der widersprüchlichen Verknüpfung von Berufs- und privatem Reproduktionsbereich und der virtuell wie real fortbestehenden Gleichung, dass Reproduktionsarbeit Frauenarbeit ist.

Sozialdiagnostische Aussagen über die Ordnung oder Unordnung im Geschlechterverhältnis, die diese Ebene der Organisation des Geschlechterverhältnisses ausblenden, sind entsprechend systematisch kurzschlüssig. Sie sehen von genau den Strukturzusammenhängen ab, die – jedenfalls im deutschsprachigen Bereich – bis auf weiteres für Ordnung im Geschlechterverhältnis sorgen und die tradierten und bewährten Reproduktionsmechanismen geschlechtlicher Differenzierungen stabilisieren, und zwar – von Ausnahmen abgesehen – kontextübergreifend stabilisieren.

Es ist vor diesem Hintergrund instruktiv, noch einmal an die zwei Berufsfelder zurück zu denken, in denen Geschlecht als Kategorie sozialer Ordnung vergleichsweise deutlich an Relevanz verloren hat: die FamilienrichterInnen und die Alleindienstleister in den Kulturberufen. Bei beiden haben wir es mit Berufsfeldern zu tun, die auf sehr unterschiedliche Weise nicht nur die Integration der Frauen in den Beruf befördern, sondern zudem Lösungsmöglichkeiten auch für das leidige Vereinbarkeitsproblem eröffnen: Bei den einen, den Alleindienstleistern, ist es die Absenz einer Organisation, die Formen eines Selbstmanagements ermöglicht, die auch als Vereinbarkeitschance wahrgenommen werden können; bei den anderen, den FamilienrichterInnen, sind es rechtliche Rahmenbedingungen, die dies organisationsintern gewährleisten.

Es gibt sie also, wenn auch noch nicht allzu häufig, die Kontexte, in denen eine neue Ordnung erste Konturen gewinnt. Und dass sowohl die Alleindienstleister wie die FamilienrichterInnen auch von Berufs wegen über ein Geschlechterwissen verfügen, in dem auf je verschiedene Weise der Semantik der Gleichberechtigung ein hoher Stellenwert zukommt, ist dabei sicher

hilfreich. Aber das neue Geschlechterwissen, das auf der Ebene der Diskurse auch jenseits dieser beiden beruflichen und organisationalen Kontexte dominiert, bedarf der Gelegenheitsstrukturen, um praktisch zu werden, um neue Routinen und mit ihnen neue Formen inkorporierten Wissens zu generieren und à la longue dann vielleicht auch das latente Geschlechterwissen zu transformieren.

Ohne die Unterstützung durch solche Gelegenheitsstrukturen und gleichsam nur auf sich gestellt, bewirkt die Semantik der Gleichberechtigung herzlich wenig. Und das, was sie bewirkt, ist eher paradoxer Art: Sie führt zu jener rhetorische Modernisierung, die den Akteuren den Blick darauf verstellt, dass sie in vielen Berufsfeldern noch immer daran beteiligt sind, die Differenzen und die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern herzustellen, die in ihrem Selbst- und Berufsverständnis keinen legitimen Ort mehr haben. Schwierig geworden und ins Stocken geraten ist in der Mehrheit der im DFG-Forschungsschwerpunkt untersuchten Berufsfelder und Organisationen weniger die Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen und Hierarchien. Schwierig geworden ist vor allem das Reden darüber.

Man kann das als einen ersten Anfang betrachten. Für ein Unordnungsprinzip hingegen scheint es mir noch eher wenig zu sein. Leider.

Anmerkung

- 1 Der vorliegende Beitrag stellt die leicht überarbeitete Fassung der Antrittsvorlesung dar, die ich am 19. Juni 2006 an der Fakultät für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften der Universität Graz gehalten habe.

Literaturverzeichnis

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: *Gender & Society*, 4/1: 58–139.
- Acker, Joan (1992): Gendering Organizational Theory. In: Mills, Albert J./Tancred, Peta (Hg.): *Gendering Organizational Theory*. London: 248–260.
- Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas (2000): *Die Integration von Frauen in Organisationen im zeitlichen Verlauf*. Abschlussbericht München.
- Allmendinger, Jutta/Podsiadlowski, Astrid (2001): Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In: Heintz, Bettina (Hg.): *Geschlechtersoziologie*. Sonderheft 41 der KZfSS. Wiesbaden: 276–307.
- Andresen, Sünne/Dölling, Irene/Kimmerle, Christoph (2003): *Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis*. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren. Opladen.
- Beaufays, Sandra (2003): *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld.

- Beaufäys, Sandra/Krais, Beate (2005): Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von Wissenschaftlerinnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. In: *Feministische Studien*, 23/1: 82–99.
- Behnke, Cornelia C./Meuser, Michael (2003a): Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung der Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren. In: *Soziale Welt*, 2/2003: 163–173.
- Behnke, Cornelia C./Meuser, Michael (2003b): Doppelkarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft. In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 21/4: 62–74.
- Dettmer, Susanne/Hoff, Ernst-H./Grote, Stefanie/Hohner, Hans-Uwe Hohner (2003): Berufsverläufe und Formen der Lebensgestaltung von Frauen und Männern. In: Gottschall, Karin/Voss, G. Günter (Hg.): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München: 307–331.
- Dölling, Irene (2003): Das Geschlechter-Wissen der Akteur/e/innen. In: Andresen, Sünne/Dölling, Irene/Kimmerle, Christoph (2003): *Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren*. Opladen: 113–165.
- Dölling, Irene (2005): „Geschlechter-Wissen“ – ein nützlicher Begriff für die ‚verstehende‘ Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen? In: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*, 23/1+2: 44–62.
- Gildemeister, Regine/Maiwald, Kai-Olaf/Scheid, Claudia/Seyfarth-Konau, Elisabeth (2003a): Geschlechterdifferenzierungen im Horizont der Gleichheit. Exemplarische Analysen zu Berufskarrieren und zur beruflichen Praxis im Familienrecht. Opladen.
- Gildemeister, Regine/Maiwald, Kai-Olaf/Scheid, Claudia/Seyfarth-Konau, Elisabeth (2003b): Geschlechterdifferenzierungen im Berufsfeld Familienrecht. Empirische Befunde und geschlechtertheoretische Reflexionen. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 32/5, 396–417.
- Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hg.) (2006): *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster (forthcoming).
- Gottschall, Karin (2004): Abschlussbericht des DFG-Projekts „Kulturberufe“. Manuskript Bremen.
- Gottschall, Karin/Betzelt, Sigrid (2003): Zur Regulation neuer Arbeits- und Lebensformen. Eine erwerbssoziologische Analyse am Beispiel von Alleindienstleistern in Kulturberufen. In: Gottschall, Karin/Voss, G. Günter (Hg.): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München: 203–229.
- Hark, Sabine (2005): *Dissidente Partizipation. Eine Diskursgeschichte des Feminismus*. Frankfurt a. M.
- Hassauer, Friederike (1994): *Homo. Academica. Geschlechterkontrakte, Institutionen und die Verteilung des Wissens*. Wien.
- Heintz, Bettina (2001): Geschlecht als Unordnungsprinzip. Entwicklungen und Perspektiven der Geschlechtersoziologie. In: dies. (Hg.): *Geschlechtersoziologie*. Opladen: 9–29.

- Heintz, Bettina u. a. (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt a. M./New York.
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie, 19/3: 573–588.
- Hirschauer, Stefan (1994): Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 46/4: 668–692.
- Hirschauer, Stefan (2001): Das Vergessen des Geschlechts. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung. In: Heintz, Bettina (Hg.): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41. Opladen: 208–235.
- Hochschild, Arlie Russell: The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home, New York 1989.
- Hoff, Ernst-H. Hoff/Grote, Stefanie/Hohner, Hans-Uwe/Dettmer, Susanne (2003): Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensgestaltung von Psychologinnen und Psychologen. In: Abele, Andrea E./Hoff, Ernst-H./Hohner, Hans-Uwe (Hg.): Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg. Heidelberg: 57–70.
- Hoff, Ernst-H./Olos, Luiza/Dettmer, Susanne/Grote, Steffanie/Hohner, Hans-Uwe (2005): Abschlussbericht zum DFG-Projekt „Profil“. Berichte aus dem Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie, Nr. 27. FU Berlin.
- Hohner, Hans-Uwe/Grote, Stefanie/Hoff, Ernst-H./Dettmer, Susanne (2003): Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensgestaltung von Ärztinnen und Ärzten. In: Abele, Andrea E./Hoff, Ernst-H./Hohner, Hans-Uwe (Hg.): Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg. Heidelberg: 43–56.
- Kuhlmann, Ellen (2003): Fragile Balancen – professionelle Identitäten, Geschlechterbilder und Gleichstellungspolitik. In: Matthies, Hildegard/Kuhlmann, Ellen/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (Hg.): Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin: 89–103.
- Matthies, Hildegard (2003): Zwischen kollektiven Standards und Selbstmanagement: Chancenverteilung durch Personalmanagement. In: Matthies, Hildegard/Kuhlmann, Ellen/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (Hg.): Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin: 71–88.
- Matthies, Hildegard/Kuhlmann, Ellen/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (2001): Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Berlin.
- Müller, Ursula/Müller-Francke, Waltraud/Pfeil, Patricia/Wilz, Sylvia (2004): Alles eine Frage der Zeit? Zur Situation von Frauen und Männern in der Polizei. Villingen-Schwenningen (Texte der FH Villingen-Schwenningen/Hochschule der Polizei, Nr. 37).
- Oppen, Maria (2003): Vertrauenskulturen in der Forschung und ihre Folgen für die Chancen(un)gleichheit. In: Matthies, Hildegard/Kuhlmann, Ellen/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (Hg.): Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin: 51–70.
- Ridgeway, Cecilia (2001): Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit in der Arbeitswelt. In: Heintz, Bettina (Hg.): Geschlechtersoziologie.

- Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41. Opladen: 250–275.
- Rudolph, Hedwig/Okech, Jana (2004): Wer ernennt einen Rat erteilt. . . . Wettbewerbsstrategien und Personalpolitik von Unternehmensberatungen in Deutschland. Berlin.
- Ruiz Ben, Esther (2005): Professionalisierung der Informatik in Deutschland. Chance für die Beteiligung von Frauen? Wiesbaden.
- Schinzler, Britta/Ruiz Ben, Esther (o. J.): Die Professionalisierung der Informatik in Deutschland: Chance oder Hindernis für die Beteiligung von Frauen? Projektbericht Freiburg.
- West, Candace/Zimmerman, Don (1987): Doing Gender. In: *Gender & Society*, 1/1: 125–151.
- Wetterer, Angelika (2003): Rhetorische Modernisierung. Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Gudrun-Axeli Knapp/Angelika Wetterer (Hg.) (2003): *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik 2*. Münster: 286–319.
- Wetterer, Angelika (2006): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Zentrale Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“ im Überblick. In: Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hg.) (2006): *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster (forthcoming).