

IHS Sociological Series
Working Paper 7
June 1995

Strategien zum Abbau von Frauenbenachteiligung: Frauenförderung oder Gleichstellungspolitik

Karin Gottschall



Impressum

Author(s):

Karin Gottschall

Title:

Strategien zum Abbau von Frauenbenachteiligung: Frauenförderung oder Gleichstellungspolitik

ISSN: Unspecified

1995 Institut für Höhere Studien - Institute for Advanced Studies (IHS)

Josefstädter Straße 39, A-1080 Wien

E-Mail: office@ihs.ac.at

Web: www.ihs.ac.at

All IHS Working Papers are available online:

http://irihs.ihs.ac.at/view/ihs_series/

This paper is available for download without charge at:

<https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/846/>

**Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna**

Reihe Soziologie / Sociological Series

No. 7

**STRATEGIEN ZUM ABBAU VON FRAUENBENACH-
TEILIGUNG: FRAUENFÖRDERUNG ODER
GLEICHSTELLUNGSPOLITIK**

Karin Gottschall

Strategien zum Abbau von Frauenbenachteiligung: Frauenförderung oder Gleichstellungspolitik

Karin Gottschall

Reihe Soziologie / Sociological Series No. 7

Juni 1995

Karin Gottschall
Soziologisches Seminar
Universität Göttingen
Platz der Göttinger Sieben 3
D-37073 Göttingen, Germany

**Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna**

Zusammenfassung

Die anhaltende geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation in westlichen Industriegesellschaften ist wissenschaftlich erklärungs- und politisch veränderungsbedürftig, um so mehr, als sich in den letzten Jahrzehnten die traditionellen Unterschiede in Erwerbsverhalten und Qualifikationsstruktur der Geschlechter eher reduziert haben. Der Beitrag fragt nach den Erfolgsaussichten der bisher in Deutschland praktizierten Strategie der Frauenförderung, die sich von eher egalitär ausgerichteten Strategien nach US-amerikanischem Vorbild aber auch von dem wohlfahrtsstaatlich ausgerichteten schwedischen Modell durch eine Orientierung auf Geschlechterdifferenz unterscheidet. Am Beispiel empirischer Ergebnisse zu Struktur und Wirkung von Frauenförderung in der Privatwirtschaft und an Hochschulen wie auch der Diskussion um neue Chancen von Frauen im Management wird gezeigt, daß diese Konzepte, die die Vereinbarkeitsproblematik, Qualifizierungsprobleme oder aber vermeintliche spezifisch weibliche Fähigkeiten zum Ausgangspunkt nehmen, unzulänglich sind, weil sie das traditionelle, inzwischen jedoch brüchig gewordene Familien- und Erwerbsmuster und die darin eingelagerten Machtstrukturen nicht in Frage stellen. Eine erfolgversprechende Gleichstellungspolitik, für die es durchaus Ansatzpunkte gibt, muß diesen Zusammenhang wie auch die widersprüchliche, sozial differenzierende Entwicklungsdynamik gesamtgesellschaftlicher Strukturveränderungen in den Blick nehmen.

Abstract

Sex segregation of labor markets still is common in most western industrialized countries. This structure needs explanation and political change, even more as in the last decades sex differences in labor market participation and education became less important. The German 'women promotion' strategy differs from the more egalitarian oriented politics in the United States or the Swedish welfare state model as it focuses on social difference of women's life course rather than on status equality. This paper questions the impact and outcomes of these promotion politics and linked discourses. As research results from various fields show (i.e. industry, university and management), difference oriented strategies fail to cope with the ongoing erosion of the traditional 'normal wages labor'/'house wife family' system and the gender hierarchies built in these structures. However, given the examples of some more promising anti-discrimination measures regarding work, family, and welfare state, a 'sustainable' political strategy that challenges gender hierarchies as well as social inequality within the dynamics of restructuring modern societies seems possible.

Einleitung

Im folgenden geht es um Strategien zum Abbau von Frauenbenachteiligung im Erwerbsleben, denn die Arbeitsmärkte in entwickelten westlichen Industriegesellschaften sind offensichtlich geschlechtsspezifisch differenziert und hierarchisiert. Auch wenn die Trennungslinien nach Branchen und Berufen (horizontal) sowie nach innerbetrieblichen Hierarchien (vertikal) in den einzelnen Ländern Westeuropas unterschiedlich verlaufen und historisch Veränderungen erfahren haben, so bleibt doch die empirisch unabweisbare Quintessenz: Frauen sind im Vergleich zu Männern generell mit schlechteren Arbeitsmarktchancen konfrontiert, beim Eintritt in das Erwerbsleben wie beim Verbleib, bei der Entlohnung, den Aufstiegschancen, den Weiterbildungsmöglichkeiten und der Arbeitsplatzsicherheit (vgl. u.a. Rubery/Fagan 1993; Quack 1992).

Mit der Schlechterstellung auf dem Arbeitsmarkt gehen weitere Benachteiligungen insbesondere in der sozialen Lage, zum Teil auch in der politischen und kulturellen Teilhabe und in der Rechtsstellung einher. Denn typischerweise definieren in kapitalistischen Gesellschaften nach wie vor Art und Ausmaß der Integration der Gesellschaftsmitglieder in das Erwerbssystem differente Lebenschancen und bestimmen zugleich die soziostrukturelle Gliederung der Gesellschaft. Die folgenreiche Schlechterstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist wissenschaftlich erklärungs- und politisch legitimations- und veränderungsbedürftig und zwar um so mehr, als sich in den letzten beiden Jahrzehnten die typischen Unterschiede in Erwerbsverhalten und Qualifikationsstruktur von Männern und Frauen eher reduziert haben und Frauen immer weniger bereit sind, Ungleichbehandlungen zu akzeptieren.

Bevor ich mich nun verschiedenen Veränderungsstrategien zuwende, möchte ich zunächst kurz den *Bedingungsrahmen* skizzieren, der mir für ein volles Verständnis sowohl der Geschlechtsspezifik von Arbeitsmärkten wie auch von Gleichstellungs- oder Frauenfördermaßnahmen angemessen erscheint. Wir wissen inzwischen, daß in bezug auf die Erklärung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktstrukturen weder angebotsorientierte Theorien, die vorrangig auf Besonderheiten in Erwerbsverhalten, Arbeitsvermögen und Qualifikationsstruktur der Frauen, noch nachfrageorientierte Ansätze, die vorrangig auf betriebliche Strategien rekurrieren, voll befriedigende Antworten geben können (vgl. zusammenfassend Gottschall 1995, S.135ff). Dies hängt nicht zuletzt mit dem beschränkten Erklärungshorizont dieser Theorien zusammen, der den Arbeitsmarkt letztlich nicht überschreitet. Frauen tauchen jedoch auf diesem von Kräfteungleichgewichten gekennzeichneten Markt nicht als 'Gleiche' in der Konkurrenz um Arbeitsplätze auf. Der für sie in spezifischer Weise gültige Familienbezug stellt nicht etwa ein individuelles Merkmal dar, sondern verweist auf die besonderen 'Bauprinzipien' der bürgerlichen Gesellschaft: nämlich die systematische Trennung von Familie und Erwerb in Form der vorrangig Frauen zugewiesenen unentgeltlichen Reproduktionsarbeit und der vorrangig Männern zugewiesenen Erwerbsarbeit. Diese Trennung reflektiert den Widerspruch, daß die bürgerliche Gesellschaft wie alle Gesellschaften auf die physische, generative und soziale Reproduktion ihrer Mitglieder angewiesen ist, diese jedoch nicht o.w. im Rahmen von Marktlogik gewährleisten kann. Für die gesellschaftliche 'Vermittlung' dieser Trennung kommt dem Staat, insbesondere

dem modernen Wohlfahrtsstaat, zentrale Bedeutung zu. Mit dieser Arbeitsteilung geht nicht nur eine spezifische Normierung von Zuständigkeiten sondern auch von Wertigkeiten einher: Während der männliche Erwerbsarbeiter den Status eines Familienernährers hat, wird die den Frauen zugewiesene Haus- und Familienarbeit zum 'natürlichen Beruf' und Liebesdienst (Hausen 1976). *Das Geschlechterverhältnis* wird durch die genannte Arbeitsteilung zugleich als Differenz und Hierarchie strukturiert. Allerdings ist diese Struktur angesichts des für bürgerliche Gesellschaften konstitutiven 'Gleichheitsversprechens' weder widerspruchsfrei noch statisch, wie nicht zuletzt strukturelle Wandlungen von Familie und Erwerbssystem zeigen (vgl. die Beiträge in Mayer u.a. 1991, Aulenbacher/Goldmann 1993). Zu berücksichtigen ist weiterhin, daß das Geschlechterverhältnis in (staats-)kapitalistischen Gesellschaften immer in Form klassenspezifischer Ausprägungen existiert und auch von daher sozialem Wandel unterliegt (Becker-Schmidt 1987, 1993; Frerichs/Steinrücke 1993).

Für das Verständnis geschlechtsspezifischer Arbeitsmarksegregation sind insbesondere folgende Implikationen der o.g. gesellschaftlichen Arbeitsteilung bedeutsam:

- Erwerbsarbeitsverhältnisse und Berufsrollen sind in bezug auf Zeitstruktur, Einkommenskonzeption und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten auf kontinuierlich voll verfügbare, d.h. dauerhaft von Familien- und Hausarbeit freigestellte und 'reproduktiv versorgte' Arbeitskräfte und damit auf *männliche Biographien* ausgerichtet.
- Frauen sind aufgrund der ihnen zugewiesenen Haus- und Familienarbeit strukturell, d.h. unabhängig von ihrer individuellen Erwerbsneigung, für die als '1 1/2 Personen-Beruf' (Beck-Gernsheim 1980) konzipierte Erwerbsarbeit biographisch gesehen *nicht voll verfügbar* und schon von daher in der Konkurrenz um bezahlte Arbeit benachteiligt. Hinzu kommt, daß die von Frauen verrichtete Haus- und Familienarbeit und die damit verbundenen Qualifikationen gesellschaftlich nicht als Arbeit anerkannt bzw. als solche unsichtbar gemacht werden (vgl. u.a. Beck-Gernsheim/Ostner 1978), was eine *systematische Abwertung* von Frauenarbeit auch im Erwerbssystem ermöglicht.

Diese hier nur grob skizzierten Grundstrukturen erfahren erstens *nationalspezifisch* unterschiedliche Ausprägungen. So entstehen, beeinflußt durch das Ausmaß staatlicher Wohlfahrtspolitik aber auch das Handeln kollektiver Akteure, *unterschiedliche Familien- und Erwerbsmuster* wie auch damit verbundene kulturelle Leitbilder von Männlichkeit und Weiblichkeit - wie etwa ein Vergleich zwischen Schweden und der Bundesrepublik zeigt (vgl. Lewis/Ostner 1994, Pfau-Effinger 1993).

Zweitens müssen wir diese Grundstrukturen heute in einem *spezifischen historischen Kontext* sehen: nämlich fortgeschrittener Modernisierung und Individualisierung; einer Globalisierung von Märkten für Arbeitskräfte wie für Geld, Güter und Dienstleistungen und verschärften internationalen Wettbewerbsstrukturen. Das Zusammenwirken dieser Veränderungen stellt tendenziell das in westlichen Wohlfahrtsstaaten eingespielte institutionelle Gefüge von Erwerbsarbeit, Familie und Sozialstaat, von geschlechtsspezifisch geprägten

Normalbiographien und Lebensformen wie auch von traditionellen politischen Handlungsformen und Konsensstrukturen in Frage und verlangt nach Lösungen die, sollen sie tragfähig sein, gerade nicht in der Fortschreibung bisher bewährter Entwicklungspfade liegen können.

In diesem Kontext gewinnt die Frage nach erfolgversprechenden Strategien zum Abbau von Frauenbenachteiligung im Erwerbsleben neues Gewicht; 'Gleichstellungspolitik' und 'Frauenförderung' bezeichnen dabei idealtypisch betrachtete konkurrierende politische Strategien, hinter denen die bereits aus den großen Reformbewegungen des letzten Jahrhunderts bekannte Kontroverse nach '*Gleichheit*' oder '*Differenz*' steht. Die Frage ist nach wie vor, ob es, wie es die Aufklärung versprach, universale Kriterien für Gerechtigkeit gibt und Frauenpolitik von daher radikal Egalität einfordern soll oder aber, ob nicht vielmehr die Anerkennung einer wie auch immer gefaßten 'Andersartigkeit' von Frauen das Ziel sein sollte (Gerhard u.a. 1990; Sauer 1994). (1)

Auch in dieser Frage gibt es unterschiedliche nationalspezifische Antworten, die zugleich vor Augen führen, daß beide Ausrichtungen in ihrer Ausschließlichkeit problematisch sind: So läuft eine nur auf Anti-Diskriminierung ausgerichtete Politik nach dem Vorbild der USA Gefahr, den Lebensverhältnissen von Frauen nur bedingt Rechnung zu tragen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die soziale Absicherung von Mutterschaft dauerhaft zu individualisieren (vgl. u.a. Lindecke 1993). Umgekehrt beinhalten frauenspezifische und vereinbarkeitsorientierte Politikkonzepte, wie sie insbesondere in der Bundesrepublik Tradition haben, die Gefahr, Frauen in ihrem Status als 'besondere, andere und letztlich minderwertige' Arbeitskräfte festzuschreiben (und Geschlechtsstereotypisierungen im Erwerbsleben zu unterstützen), wie sich dies bspw. für die Wirkung besonderer Arbeitsschutzbestimmungen zeigen läßt. Selbst das vielfach als idealer (dritter) Weg gehandelte schwedische Wohlfahrtsstaatsmodell, das Frauen in den Status gleichberechtigter Erwerbsbürger versetzt und die 'Risiken' erwerbstätiger Eltern vergleichsweise großzügig absichert, vermag die reale soziale Asymmetrie der Geschlechter nur partiell zu beheben, wie insbesondere die hohe geschlechtsspezifische Segregation des schwedischen Arbeitsmarktes und die fortdauernde einseitige Verteilung der Familienarbeit zeigen (Kulawik 1994).

Meine *These* ist nun, daß die Defizite beider Konzepte nicht zuletzt damit zusammenhängen, daß beide Strategien in gewisser Weise zu kurz greifen; sie lassen die die Geschlechterhierarchie hervorbringenden Verhältnisse in ihrem Wirkungszusammenhang relativ unangetastet (vgl. auch Sauer 1994). Meine These ist weiterhin, daß Erfolge beim Abbau von Geschlechterungleichheit in Zukunft wesentlich davon abhängen werden, ob sich die entsprechenden Strategien auf die veränderten gesellschaftlichen Konstellationen einstellen können und inwieweit sie in der Lage sind, hier widersprüchliche Dynamiken und Konflikte zu erkennen und gegebenenfalls offensiv zu nutzen. Dies möchte ich im folgenden an drei Beispielen, die jeweils für spezifische aktuelle Problem- und Handlungsfelder stehen, näher beleuchten, nämlich:

- den Regelungen zur Frauenförderung in der Privatwirtschaft
- den bisherigen Erfahrungen mit Frauenförderung an den Hochschulen

- und schließlich der These von Frauen als den besseren Führungskräften, die ja implizit eine Art 'naturwüchsiger' Frauenförderung unterstellt.

2. Frauenförderung in der Privatwirtschaft

In der Bundesrepublik gibt es inzwischen in zahlreichen Branchen und Großunternehmen tarifvertragliche oder einzelbetriebliche Regelungen zur Frauenförderung. Waren es vor rund 10 Jahren insgesamt 40-50 Unternehmen, so ist diese Zahl inzwischen auf über 80 angewachsen. Dabei ist ein Trend zum Abschluß kollektivvertraglich geregelter, verbindlicher Förderkonzepte unverkennbar und dies läßt sich zunächst so interpretieren, daß die berufliche Gleichstellung der Geschlechter zunehmend verhandlungsfähig geworden ist. Um die Wirksamkeit und Leistungsfähigkeit dieser Konzepte zu beurteilen, ist freilich ein genauerer Blick auf die erfaßten Betriebe, die in den Konzepten angesprochenen Handlungsfelder und Zielvorgaben sowie die Art der Erfolgskontrollen notwendig. Sind sie geeignet, die hinlänglich bekannten, strukturell verankerten Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben, aber auch die inzwischen vielfältig ausdifferenzierten Probleme von Frauen unterschiedlicher Lebenssituationen und Qualifikationen anzugehen?

Eva Brumlop und Ursula Hornung vom Frankfurter Institut für Sozialforschung haben in einem breit angelegten Forschungsprojekt eine detaillierte Bestandsaufnahme und kritische Analyse der bisher gültigen normativen Regelungen vorgenommen, auf deren bisher vorliegende Ergebnisse ich mich im folgenden beziehen werde (Brumlop/Hornung 1994, Hornung 1993). (2)

Die Ergebnisse zeigen folgendes:

- Trotz der erkennbaren Ausweitungen, sind Frauenförderkonzepte bisher auf die eher ökonomisch und gewerkschaftlich starken Branchen und Betriebe (d.h. Chemie, Metall, Bergbau und Handel, Banken und Versicherungen) und zugleich auch auf *Großbetriebe* konzentriert; eine gewisse Ausnahme stellt hier nur der Einzelhandel dar. Es fehlen klassische Männerbranchen wie Bau und Holz und was noch schwerer wiegt, Branchen mit einem hohen Anteil an- und ungelernter Frauenarbeit wie die Textil- und Bekleidungsindustrie, das Gaststätten- und Hotelgewerbe oder die Bereiche Friseur und Körperpflege.
- In bezug auf die *Handlungsfelder* zeichnet sich in den meisten Förderkonzepten eine klare Schwerpunktsetzung bei Regelungen zur *Vereinbarkeit* von Beruf und Familie ab, sei es in Form von Freistellungen oder von Angeboten zur Teilzeitarbeit. Regelungen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung finden sich wesentlich seltener, Regelungen zur Karriereförderung fehlen fast ganz. Das bedeutet, daß wesentliche Strukturprobleme von Frauenarbeit in der Industrie und im Dienstleistungssektor, nämlich der Status der Un- und Angelerntenarbeit bzw. die Existenz von Sackgassenberufen, hohe körperliche Belastungen wie auch sozial unverträgliche Arbeitszeiten nicht als notwendiger Gegenstand von Frauenförderung angesehen werden und daß selbst für Frauen in

qualifizierten Tätigkeitsbereichen kaum gezielte (Karriere-)Förderung vorgesehen ist.

- Betrachtet man nun die Vereinbarkeitsregelungen genauer, so ist aus der Sicht der Beschäftigten ein Mangel an verbindlichen Zielvorgaben und Rechtsansprüchen zu konstatieren. *Freistellungsregelungen für Familienbetreuungsleistungen* (Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen) werden in der Regel über die Konstruktion von Kündigung mit bevorzugter Wiedereinstellungsmöglichkeit realisiert, d.h. die Wiedereinstellung ist von betrieblichen Bedingungen abhängig ebenso wie die Rückkehr auf denselben oder einen qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz angestrebt aber nicht garantiert wird. Eine Ausnahme stellt hier lediglich der Einzelhandel dar, der über die Konstruktion eines ruhenden Arbeitsverhältnisses den beschäftigten Frauen bessere Rückkehrbedingungen gibt. Ich werde auf dieses Beispiel noch zurückkommen. Gemeinsam ist diesen Regelungen, daß der berufliche Ausstieg, der sich z.T. bis auf 10 Jahre erstrecken kann, an einem Stück erfolgen muß, in der Regel nur einmal in Anspruch und gerade nicht in Form individuell verfügbarer Zeitkonten genommen werden kann. Für diese betrieblichen Erziehungszeiten werden weder Lohnersatzleistungen gewährt werden, noch besteht Anspruch auf sonstige betriebliche Leistungen. Auch wenn diese Regelungen formal in der Regel Männern und Frauen offen stehen, ist angesichts der genannten Bedingungen eine *Orientierung am traditionellen Modell der Versorgerehe* unverkennbar und eine Inanspruchnahme vorrangig durch Frauen vorprogrammiert. Ähnliches gilt für die Regelungen zur *Teilzeitarbeit*, indem die Gewährleistung von Teilzeit von betrieblichen Erfordernissen abhängig gemacht wird und qualifizierte Tätigkeiten und Führungspositionen (d.h. also vorwiegend Männerarbeitsplätze) davon überwiegend ausgeschlossen werden.

Angesichts dieser Ergebnisse, kommen die Autorinnen der Studie zu der pessimistischen Schlußfolgerung, daß die bisher vorliegenden Konzepte dem Geiste und dem Buchstabe nach eher die traditionellen Geschlechterarrangements bestätigen als zum Abbau der Frauenbenachteiligung im Betrieb und Beruf beizutragen. Aufgrund ihrer Schwerpunktsetzung bei den Vereinbarkeitsregelungen dienen sie möglicherweise den Betrieben vorrangig dazu, sich in Zeiten hoher Flexibilitätserfordernisse ein beliebig rekrutierbares weibliches Arbeitskräftepotential verfügbar zu halten. Tatsächlich bestätigen auch andere Untersuchungen, daß Frauenförderung im Selbstverständnis von Unternehmensführungen häufig nur der Imagepflege dient oder aber als Instrument der Personalpolitik angesehen wird (vgl. beispielsweise Schultz-Gambard u.a. 1993).

Genau hier gilt es meines Erachtens kritisch anzusetzen. Die bisherigen Erkenntnisse zur betrieblichen Frauenförderung beziehen sich ausschließlich auf die normative Ebene. Aussagen über Umsetzung und Wirksamkeit sind aber erst möglich, wenn man neben dem normativen Rahmen auch die betrieblichen Handlungsbedingungen und Rationalisierungsstrategien systematisch einbezieht. Dabei zeigt sich, daß relevante frauenförderliche Umstrukturierungen am ehesten im Kontext umfassenderer betrieblicher Innovationstrategien anzutreffen, mit spezifischen efficiency-Erwartungen verknüpft und in gemischtgeschlechtlichen oder männerdominierten Beschäftigungsbereichen insbesondere auch an die

Voraussetzung der 'Verteilungsgerechtigkeit und Besitzstandswahrung' gebunden sind (vgl. dazu Rudolph/Grüning 1994). So haben sich nicht zufällig auf Branchenebene vor allem im *Einzelhandel* für die vergleichsweise gut abgesicherte Freistellungsregelungen und Rückkehrgarantien durchsetzen lassen, denn die Einzelhandelsbetriebe sind angesichts ihrer traditionell eher schlechten Arbeitsbedingungen und daher geringen Attraktivität für männliche Beschäftigte darauf angewiesen, qualifiziertes weibliches Personal weiter an sich zu binden. Dies gilt um so mehr, als die in der Vergangenheit praktizierten Rationalisierungs- und Personaleinsatzformen (nämlich Selbstbedienungskonzepte, zunehmende Zentralisierung, kapazitätsorientierte Arbeitszeitkonzepte und damit Dequalifizierung des Verkaufsbereichs und -personals) zunehmend an Grenzen stoßen. Wie wir aus neueren Studien u.a. der Sozialforschungsstelle Dortmund (vgl. Goldmann 1993) wissen, erweisen sich diese Konzepte angesichts veränderter Wettbewerbsbedingungen und Kundenstrukturen zum Teil als regelrecht kontraproduktiv. Unternehmen etwa, die erkennen, daß ihre Chancen weniger im Allround- und Discount-, sondern eher im Fachmarktbereich mit möglicherweise wechselnden Spezialisierungen liegen, bilden zum Teil auch *neue Formen von Rationalisierung* und Modernisierung heraus, die es im Sinne besserer Erwerbsmöglichkeiten von Frauen aber auch der Veränderung männerzentrierter Berufsnormen zu nutzen gilt. Denn diese neuen Rationalisierungskonzepte beinhalten nicht nur eine Aufwertung von Verkaufsqualifikationen, Rückverlagerungen kaufmännischer Kompetenzen in den Verkauf und neue Formen der Kooperation zwischen Verkaufs- und Leitungsebene, sondern auch neue Überlegungen zur Arbeitszeitgestaltung auch für Leitungspositionen. Hier also wären Ansatzpunkte für eine Frauenförderung, die sowohl die De-Professionalisierung traditioneller Frauenberufe wie auch die frauenbenachteiligende männliche Berufsnormierung angreift. Auch neuere Untersuchungen zur Teilzeitarbeit von Führungskräften zeigen, daß die Herstellung von Chancengleichheit in diesem Bereich keineswegs zwingend eine Verallgemeinerung traditioneller männlicher Berufsnormen beinhalten muß und auch unter organisationspolitischen und betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten möglich ist (vgl. insbesondere Domsch u.a. 1994a).

3. Frauenförderung an den Hochschulen

Die Hochschulen stellen einen Bereich hochqualifizierter Ausbildung und Arbeit, einen Bereich mit zwar sinkendem jedoch nach wie vor vergleichsweise hohem Sozialprestige und privilegierten Arbeitsbedingungen dar; Frauen haben formalrechtlich zu dieser Institution in Deutschland erst seit ca. 80 Jahren Zutritt. Die Notwendigkeit von Frauenförderung ergibt sich hier vor allem angesichts der nach wie vor extremen Unterrepräsentanz von Frauen in der Universitätsprofessorenenschaft.

Auch hier lassen sich auf der Ebene rechtlicher Normierung gewisse Fortschritte konstatieren; fast alle Hochschulländergesetze enthalten den Auftrag, auf Frauenförderung in Forschung und Lehre hinzuwirken. Es gibt an fast allen Universitäten Frauenförderpläne, Frauenbeauftragte und Kommissionen und in kaum einer Stellenausschreibung fehlt die weibliche Stellenbezeichnung und der

Hinweis, daß die Einrichtung bestrebt ist, ihren Frauenanteil zu erhöhen. Ein genauerer Blick auf die Regelungen und die Hochschulwirklichkeit enthüllt freilich auch hier mehr Schein als Sein. Tatsächlich haben sich in den letzten Jahren in der (alten) Bundesrepublik keine substantiellen Veränderungen in der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung des Lehrkörpers ergeben; lediglich im sogenannten Mittelbau und hier insbesondere auf befristeten und Teilzeit-Stellen ist der Frauenanteil zwischen 1980 und 1990 nennenswert gestiegen (von 17,6 auf 24,3%), wohingegen der Frauenanteil an den Professuren auch 1990 fünf Prozent kaum überschritten hat (1980 4,9%) (Wetterer 1994, S. 110). Eine Betrachtung längerer Zeiträume zeigt darüberhinaus, daß Frauen überhaupt erst im Gefolge der Bildungsexpansion Ende der 60er Jahre in die Professorenriege Eingang gefunden haben, d.h. also in einer Zeit erheblicher Stellenausweitung und relativer Knappheit entsprechend qualifizierter männlicher Arbeitskräfte. Dieser im übrigen ja aus der gesamten Geschichte der Frauenerwerbsarbeit bekannte Befund läßt für die nähere Zukunft angesichts der Finanzmisere der Hochschulen und des schon jetzt praktizierten Stellenabbaus kaum mehr Chancen für Frauen erwarten.

(3)

Hat also die Frauenförderung an den Hochschulen angesichts der nach wie vor gültigen faktischen Marginalität von Frauen doch nur deren rhetorische Präsenz bewirkt? Die Sozialwissenschaftlerin *Angelika Wetterer* stellt vor diesem Hintergrund die provozierende These auf, daß der relative Mißerfolg wesentlich damit zusammenhängt, daß die an der Universität und außerhalb aktiven Frauen einer falschen Förderstrategie gefolgt sind (Wetterer 1994). Denn auch in den Förderkonzepten an den Hochschulen, die ja Frauen wesentlich mitgestaltet haben, findet sich als ein bevorzugter Regelungsbereich die Vereinbarkeitsfrage. Ein weiterer, meist der gewichtigste Schwerpunkt liegt freilich implizit oder explizit im *Bereich der Qualifizierung*, einem Bereich also, der in der Privatwirtschaft eher ausgespart bleibt, obwohl dort angesichts erheblicher Anteile un- und angelernter Frauenarbeit wie auch der frauenspezifischen Sackgassenberufe Handlungsbedarf besteht. Warum also diese Schwerpunktsetzung an den Hochschulen? Wird hier eine in der Privatwirtschaft verpaßte Chance genutzt oder etwa das Pferd vom Schwanz aufgezäumt? Ist das Problem tatsächlich ein Mangel an qualifizierten Frauen oder eher ein Mangel an gleichen Zugangschancen zu qualifizierten Arbeitsplätzen?

Hier ist ein kurzer Blick in die Geschichte der Professionen, insbesondere die prestigereichsten Jura und Medizin, hilfreich. Er zeigt, daß Frauen nicht nur mühselig und langwierig um den Zugang zur Ausbildung kämpfen mußten, sondern daß die eigentlich Hürde beim Übergang von der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung in die adäquate Beschäftigung bestand: hier wußten nämlich die Vertreter männlicher Standesorganisationen ihre Privilegien gegenüber der weiblichen Konkurrenz über vielfältige direkte oder indirekte Schließungsstrategien zu verteidigen (vgl. Costas 1992, Wetterer 1993). Als der Reichstag beispielsweise 1922 die Zulassung der Frauen zu allen juristischen Berufen beschloß, setzte er sich über die Beschlußfassung aller davon betroffenen Berufsstände hinweg, die recht ungeniert argumentiert hatten, die Zulassung der Frauen würde zu einer 'Überfüllung' ihrer Stände führen (Wetterer 1994). Auch heute ist es offensichtlich gerade nicht die angeblich fehlende Qualifikation der Frauen, sondern umgekehrt die Tatsache, daß Frauen mit gleicher Qualifikation

männliche Berufsprivilegien bedrohen, die ihnen den Zugang erschwert (Limbach 1995). (4)

Soziologisch betrachtet geht es hier um den Doppelcharakter akademischer Zertifikate, die einerseits Qualifikationsstandards verbindlich regeln, andererseits jedoch auch der Statuszuweisung dienen. Im Hinblick auf den Status scheint es noch heute ein Interesse und wirksame Strategien zu geben, privilegierte Stellungen Männern vorzubehalten. Die Soziologen *Bourdieu* (1987) und *Beck* (1985) haben die allgemeinen Mechanismen dieser kulturellen Reproduktion sozialer Ungleichheit für Frankreich und die Bundesrepublik gut herausgearbeitet: Wenn Bildungszertifikate für die Sicherung von Exklusivität unzureichend geworden sind, weil sie sich verallgemeinert haben, dann werden andere Kriterien für den Zugang zu den knappen begehrten Positionen wichtiger: Herkunft, Habitus, Hautfarbe und nicht zuletzt - und die anderen Kriterien immer negativ beeinflussend - auch das Geschlecht (vgl. dazu auch Cyba 1993). Frauen sind als die erfolgreichsten Bildungsnachholerinnen aller Zeiten von diesem Mechanismus besonders hart betroffen; sie können ihr Bildungskapital durchwegs schlechter in beruflichen Erfolg umsetzen als Männer. Ungeachtet gewisser Fortschritte in den mittleren Rängen der Berufshierarchie sind sie bei den Spitzenpositionen geradezu zwangsläufig die Verliererinnen in der Konkurrenz, die einem "Hase- und Igel-Spiel" gleicht. Daß dieses Spiel bis heute so gut funktioniert, liegt nicht zuletzt daran, daß auch die Frauen selbst ein Stück weit daran glauben, daß sich Leistung und Qualifikation lohnen werden und sich so immer wieder auf das Qualifikationsargument einlassen. Insbesondere Wissenschaftlerinnen und solche, die es werden wollen, haben Probleme, sich zu den von der Wissenschaft produzierten Standards in ein instrumentelles Verhältnis zu setzen und statt Bildung Macht bzw. gleiche Teilhaberechte zu fordern (Wetterer 1994). Eine weitere (spezifisch deutsche) Problematik bisheriger Förderstrategien liegt in dem auch von Frauen selbst immer wieder beförderten Konnex von Frauenförderung und Frauenforschung: Wissenschaftlerinnen werden zunehmend als Frauenforscherinnen gesehen, was neuen Schließungsmechanismen Vorschub leisten kann (vgl. Wobbe 1994).

So gesehen könnte man die bisherigen Ansätze zur Frauenförderung an den Hochschulen tatsächlich als fehlgeleitete Strategie bezeichnen: an der Stelle von Qualifikationsförderung stände gerade im Wissenschaftsbetrieb besser die Forderung nach *Quotierung* aller neu zu besetzenden Stellen, ungeachtet der Probleme, die, wie wir wissen, auch Quoten im Hinblick auf Rechtslage, Zielvorgaben und Zeitrahmen mit sich bringen (vgl. u.a. Pfarr 1988). Erfolgversprechend könnte angesichts der auch im Hochschulbetrieb anstehenden Strukturveränderungen und Reformnotwendigkeiten auch die Schaffung sog. künstlicher Märkte (wie wir sie z.T. aus der Auftragsvergabe der öffentlichen Verwaltungen an Privatfirmen kennen) sein. Mittelzuwendungen an die Hochschulen wären dann an die Erfüllung von Frauenquoten bei Stellenbesetzungen gebunden (vgl. zu den rechtlichen Möglichkeiten insbesondere Handbuch zur Frauenerwerbstätigkeit 1993).

3. Frauen als bessere Managerinnen?

Das dritte Beispiel bezieht sich auf die Ideologie und Realität der These von den Frauen als den besseren Führungskräften (vgl. dazu insbes. Nerge 1992, Brumlop 1993). Die vorwiegend amerikanische Literatur zu diesem Thema ist Legion und auch deutsche Ratgeber dienen qualifizierten Frauen inzwischen den Weg in das Management als jederzeit erreichbare Karriere an. Gibt es also so etwas wie eine gesellschaftliche Eigendynamik im Interesse von Frauen, eine Art naturwüchsiger Frauenförderung? Der realitätsbezogene Kern dieser Vorstellungen ist leicht auszumachen. Tatsächlich unterliegen Qualifikationsanforderungen an das Management erheblichen Veränderungen: Gefordert sind heute und für die Zukunft mehr persönliche Flexibilität im Umgang mit informellen Strukturen, kooperativere Arbeitsstile, ausgeprägtere sozial-kommunikative Kompetenzen. Diese Fähigkeiten sollen persönlich glaubhaft im Interesse einer corporate identity eingebracht werden und dies ist offensichtlich mit dem Qualifikationsprofil des bisher etablierten überwiegend männlichen Managements nicht ohne weiters zu realisieren. Die Vorstellung allerdings, dies sei eine große Chance für Frauen, übersieht bewußt oder unbewußt einige wesentliche Einwände.

Zunächst einmal ist festzuhalten, daß es hier keineswegs um massenhaft neuentstehende Positionen, sondern vielmehr um neue Anforderungen auf den knappen vorhandenen geht. Aus den USA, aber auch der Bundesrepublik gibt es bereits deutlich Anzeichen, daß der lean production auch das lean management folgt und von daher eher mit einem Stellenabbau gerade auch im mittleren Management, insbesondere im Zuge einer Verflachung von Hierarchien, zu rechnen ist. Weiterhin ist davon auszugehen, daß die betroffenen Unternehmen, die anstehenden Veränderungen durchaus mit ihrem vorhandenen männlichen Führungspersonal zu lösen versuchen, wie sich insbesondere an den Aufwendungen für zeit- und kostenintensive Persönlichkeitstrainings und Fortbildungen ablesen läßt. Ob es sich hier nur um Persönlichkeitskosmetik oder aber nachhaltigere Veränderungen von Gefühls-, Denk- und Handlungsstrukturen handelt, ist eine noch unbeantwortete spannende Frage. Die wenigen bisher vorliegenden Forschungen lassen erkennen, daß es in der Tat um eine neue berufliche Normierung sozialer, bisher eher dem Privatbereich zugeordneter Kompetenzen geht, und daß Männer im Trainieren dieser Kompetenzen, diese zugleich als berufliche wahrnehmen und mit Männlichkeit identifizieren (Manthey 1993); insofern ist von diesem Prozeß keineswegs eine dauerhafte Aufwertung von zunächst eher Frauen zugeschriebenen Kompetenzen zu erwarten. Schließlich könnte man noch fragen, ob es denn tatsächlich stimmt, daß Frauen die für die neuen Führungspositionen erforderlichen Qualifikationen in höherem Maß mitbringen als Männer. Oder ob die Betriebe hier nicht einfach mit einem großen Werbefeldzug die inzwischen ja ziemlich zahlreichen, hochqualifizierten und motivierten Frauen, die bisher noch keine Managementpositionen erreicht haben, bei der Stange zu halten versuchen - mit der Idee, dem Zeitgeist zu genügen und sich für die Zukunft nicht nur ein qualifiziertes, sondern möglicherweise auch 'genügsames' Personalreservoir zu erhalten. Eine solche Strategie, einschließlich der damit einhergehenden Positivierung von Weiblichkeitsklischees, wird man jedoch kaum als ernstgemeinte Frauenförderung bezeichnen können. Letztere müßte sich gerade im Bereich des Managements durch deutlich erhöhte

Frauenanteile und familiengerechtere Arbeitsbedingungen ausweisen; hier lassen sich inzwischen für private wie auch öffentliche Betriebe Beispiele finden, deren Rahmenbedingungen freilich gerade im Hinblick auf mögliche Verallgemeinerungen noch weiterer Untersuchung bedürfen (vgl. dazu Domsch u.a. 1994b; Rudolph/Grüning 1994).

4. Schluß

Wenn hier verschiedene Varianten echter oder vermeintlicher Frauenförderung kritisch beleuchtet wurden, so nicht um diese grundsätzlich zu verwerfen. Eine ähnlich intensive Auseinandersetzung mit radikalen individualistischen Gleichstellungskonzeptionen, die wir als Praxis vorrangig aus den USA kennen, oder aber spezifischen wohlfahrtsstaatlich orientierten Gleichstellungsprogrammen, würde ebenfalls Defizite zutage fördern. In der politischen Auseinandersetzung bezeichnen Gleichstellung und Frauenförderung in der Tat unterschiedliche Strategien, die sich jedoch meines Erachtens nicht grundsätzlich gegeneinander ausspielen lassen: eine Politik, die die Anpassung von Frauen an männliche Berufsnormen fördert, greift die bestehende Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ebensowenig an, wie eine Frauenförderpolitik, die letztlich Geschlechtsrollenstereotype zum Ausgangspunkt nimmt, indem sie Frauen von vorneherein als 'die anderen Menschen' definiert. In ihrer Vereinseitigung leiden beide Strategien daran, nur die Frauen und nicht beide Geschlechter zum Gegenstand von Politik zu erheben. Die gesellschaftlichen Verhältnisse, die die Geschlechterhierarchie immer wieder hervorbringen - nämlich die Trennung von Produktions- und Reproduktionsbereich und die damit einhergehende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung - bleiben so in ihrem Wirkungszusammenhang relativ unangetastet. Sie gelten gleichsam als unverrückbare Rahmenbedingung für Gleichstellungspolitik und Frauenförderung, die dann die notwendigen Reformen für die strukturellen und legitimatorischen Krisen dieser Verhältnisse bereitstellen sollen anstatt die darin angelegten Widersprüchlichkeiten und sozialen Asymmetrien in einem radikaleren Sinn anzuerkennen (vgl. dazu insbesondere die Beiträge in Biester u.a. 1994).

Zu einer Politik der kleinen Schritte für Gleichberechtigung und soziale Gleichstellung nicht nur auf dem Arbeitsmarkt sondern auf allen gesellschaftlichen Ebenen gibt es dennoch keine Alternative. Sie muß, so meine ich, die oben genannten Rahmenbedingungen ein Stück weit angreifen, auch wenn sie sie nicht ohne weiteres verändern kann. Einige Ansatzpunkte für eine solche Politik wurden bereits genannt; weitere Reformvorschläge, die auf verschiedenen Ebenen ansetzen (Gleichstellungsgesetzgebung der Bundesländer, staatliche Sozial-, Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik, Politik der Tarifparteien) und zum Teil auch zu realisieren versucht werden, lassen sich anführen:

- So kann etwa durch eine konsequente Anwendung von Quotenregelungen beim Zugang zu Arbeitsplätzen und beim innerbetrieblichen Aufstieg die Teilhabe von Frauen an der knappen bezahlten Arbeit verbessert werden und so kann die Normierung der Erwerbsarbeit als 1 1/2 Personen-Beruf durch Arbeitszeit- und Tarifpolitik gelockert werden. Ansatzpunkte für eine solche

Politik finden sich bisher am ehesten dort, wo der Staat als Arbeitgeber auftritt.

- Durch steuer- und sozialpolitische Maßnahmen können Anreize zur Gleichverteilung von Familienpflichten geschaffen werden. Das bundesdeutsche Steuersystem, das über die Konstruktion des Ehegattensplitting kinderlose Ehepaare mit statusungleichen Erwerbspositionen begünstigt wie auch das transferintensive, am Familienernährermodell orientierte System sozialer Sicherung (vgl. u.a. Ostner 1990) sind in dieser Hinsicht reformbedürftig.
- Auch die chronischen Professionalisierungsdefizite typischer Frauenberufe können - durch Gewerkschafts- und Verbandspolitik sowie staatliche Akteure - angegangen werden. Wie die gegenwärtigen Re-Professionalisierungsbestrebungen im Bereich der Pflegeberufe zeigen (vgl. Rabe-Kleberg 1993, Landenberger/Lohr 1994) ergeben sich gerade im Bereich öffentlicher Dienstleistungen (und damit dem Bereich weiblicher Semi-Professionen) erhöhte Handlungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten nicht nur angesichts zunehmender Dysfunktionalität von Deprofessionalisierungsstrategien sondern auch der Grenzen staatlicher Finanzierung und veränderter Nachfragestrukturen.

Schließlich muß sich Gleichstellungspolitik auch den aktuellen politischen Umbrüchen, den ökonomischen und sozialen Krisenerscheinungen stellen: Wie die Entwicklungen in der EU wie auch innerhalb des vereinigten Deutschlands zeigen, lassen sich Fraueninteressen weder klassenneutral noch jenseits industriegesellschaftlicher und wohlfahrtsstaatlicher Strukturprobleme formulieren (vgl. u.a. Schunter-Klemann 1992; Bohnenkamp 1992; Rubery/Fagan 1993; Frerichs/Steinrücke 1993; Ruf/Ruppert 1994; Kurz/Scherf 1995). Als Stachel im Fleisch des komplexen Herrschafts- und Sozialgefüges kann Gleichstellungspolitik nur wirken, wenn sie gleichzeitig die soziale Ungleichheit zwischen Männern und Frauen, aber auch unter Frauen, zwischen verschiedenen Schichten und Nationen angreift, wenn sie also interessengebundene Arbeitsteilungen und fremdbestimmte Arbeits- und Lebensverhältnisse gleichermaßen in Frage stellt und in ihren widersprüchlichen Entwicklungsmöglichkeiten ernst nimmt.

Anmerkungen

- 1) Genau genommen ließe sich heute im Zeitalter der Postmoderne noch eine dritte Position identifizieren, die die alte Kontroverse hinter sich läßt, in dem sie der einen 'Wahrheit' viele 'Wahrheiten' gegenüberstellt und von daher die Anerkennung auch der Differenzen unter Frauen fordert; die politischen Konsequenzen dieser Position sind freilich keineswegs eindeutig und nicht nur in der Frauenbewegung umstritten (vgl. u.a. Fraser/Nicholson 1990).
- 2) Die Studie basiert auf Primärerhebungen bei sämtlichen Einzelgewerkschaften, ca. 40 Arbeitgeberverbänden, 200 Großbetrieben sowie Sekundärauswertungen von Tarifverträgen in 13 Branchen. Analysiert wurde zunächst nur das Regelwerk selbst; die Ergebnisse der normativen Analysen sollen in einem zweiten Schritt in Form von Fallanalysen auf die betrieblichen und branchenspezifischen Rationalisierungsdynamiken bezogen werden.
- 3) Mit der deutschen Vereinigung haben sich seit Anfang der neunziger Jahre neue Beschäftigungsmöglichkeiten und Konkurrenzverhältnisse ergeben, deren Geschlechtsspezifika erst allmählich statistisch ans Licht kommt. Dabei zeigt sich, daß Frauen sowohl bei der Abwicklung als auch der Restrukturierung der ostdeutschen Hochschulen benachteiligt sind. Insbesondere bezogen auf die vglw. hohen Anteile von Frauen am wissenschaftlichen Personal in der ehemaligen DDR (Hochschullehrerinnen 9%, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen 37%) bedeutet die Re-Etablierung westdeutscher Geschlechterrelationen eine gravierende Verschlechterung der Berufsperspektiven ostdeutscher Wissenschaftlerinnen wie auch eine 'Vermännlichung' von Forschung und Lehre (vgl. Felber u.a. 1994; Young 1993).
- 4) So hat der (deutsche) Oberlandesgerichts-Präsident Wassermann 1985 bei einer Sitzung der Präsidenten aller Landesgerichte den Vorschlag gemacht, die Eingangsnote für Gerichtsassessoren zu senken, um sicher zustellen, daß nach wie vor genügend Männer rekrutiert werden können; allein an den Bestnoten orientierte Verfahren würden nämlich dazu führen, daß die Frauen bald in der Überzahl seien., was angesichts der Probleme der Einsetzbarkeit von Frauen nicht vertretbar sei (Wetterer 1994, S.101).

Literatur

- Aulenbacher, B./M. Goldmann (Hg.), Transformationen im Geschlechterverhältnis, Frankfurt/New York 1993.
- Beck, U., Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt 1986.
- Beck-Gernsheim, E., Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie. Frankfurt 1980.
- Beck-Gernsheim, E./I. Ostner, Frauen verändern - Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von "Frau und Beruf", in: Soziale Welt 3, 1978, S. 257-287.
- Becker-Schmidt, R., Die doppelte Vergesellschaftung - die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften, in: L. Unterkircher/I. Wagner (Hg.), Die andere Hälfte der Gesellschaft, Wien 1987, S.10-25.-
- Becker-Schmidt, R., Geschlechterdifferenz - Geschlechterverhältnis: soziale Dimensionen des Begriffs "Geschlecht", in: Zeitschrift für Frauenforschung, Institut Frau und Gesellschaft (Hg.), Heft 1/2, 1993, S.37-46.
- Biester, E. u.a. (Hg.), Gleichstellungspolitik - Totem und Tabus. Eine feministische Revision. Frankfurt/New York 1994.
- Bock-Rosenthal, E. (Hg.), Frauenförderung in der Praxis. Frauenbeauftragte berichten, Frankfurt/New York 1990.
- Bohnenkamp, U., Europa im Umbruch - neue Dimensionen der Frauenpolitik? in: S. Schunter-Kleemann (Hg.), Herrenhaus Europa - Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat, Berlin 1992, S. 11-28.
- Bourdieu, P., Die feinen Unterschiede, Frankfurt am Main 1987.
- Brumlop, E., Frauen im Management: Innovationspotential der Zukunft? 'Neue Unternehmenskultur' und Geschlechterpolitik. In: Die Neue Gesellschaft, Frankfurter Hefte, 39. Jg. Heft 1, Jan. 1992, S. 54-63.
- Brumlop, E./U. Hornung, Betriebliche Frauenförderung - Aufbrechen von Arbeitsmarktbarrieren oder Verfestigung traditioneller Rollenmuster? In: Beckmann, Petra/ Engelbrech, Gerhard (Hg.), Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 179, Nürnberg, S.836-851.
- Cyba, E., Überlegungen zu einer Theorie geschlechtsspezifischer Ungleichheiten, in: P. Frerichs/M. Steinrücke (Hg.), Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse, Opladen 1993, S.33-49.
- Domsch, M.E./K. Kleiminger/D. Ladwig/C. Strasse, Teilzeitarbeit für Führungskräfte. Eine empirische Analyse am Beispiel des hamburgischen öffentlichen Dienstes. München 1994a.
- Domsch, M.E. /A. Hadler/D. Krüger, Personalmanagement und Chancengleichheit. Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung beruflicher Chancen von Frauen in Hamburg. München 1994b
- Felber, F./K. Monte/S. Röhl, Zur Situation von Wissenschaftlerinnen im Transformationsprozeß der Universitäten und Hochschulen in (Ost-)Berlin und im Land Brandenburg. Ein Vergleich mit der Situation des männlichen Wissenschaftspersonals. In: P. Beckmann/G. Engelbrech (Hg.), Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? BeitrAB 179, Nürnberg 1994, S.495-522.

- Frerichs, P./M. Steinrücke, Klasse und Geschlecht als Strukturkategorien moderner Gesellschaften, in: B. Aulenbacher/M. Goldmann (Hg.), Transformationen im Geschlechterverhältnis, Frankfurt/New York 1993, S. 231-245.
- Gerhard, U./M. Jansen/A. Maihofer/P. Schmid/I. Schultz (Hrsg.), Menschenrechte haben (k)ein Geschlecht, Frankfurt am Main 1990.
- Goldmann, M., Organisationsentwicklung als Geschlechterpolitik. Neue Organisations- und Managementkonzepte im Dienstleistungsbereich, in: B. Aulenbacher/M. Goldmann (Hg.), Transformationen im Geschlechterverhältnis, Frankfurt/New York 1993, S. 115-137.
- Gottschall, K., Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation, in: R. Beckers-Schmidt/G. A. Knapp (Hg.), Das Geschlechterverhältnis in den Sozialwissenschaften, Frankfurt/New York 1995, S.125-162.
- Handbuch zur Frauenerwerbstätigkeit, Arbeitsrecht, Sozialrecht, Frauenförderung. Hrsg. von K. Bertelsmann/N. Colheric/H. Pfarr/U. Rust. Neuwied 1993 (8. Ergänzung Mai 1995).
- Hausen, K., Die Polarisierung der "Geschlechtscharaktere". Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben, in: W. Conze (Hg.), Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas, Stuttgart 1976, S.363-393.
- Hornung, U., Tarifliche und betriebliche Vereinbarungen zur Frauenförderung: Ein Weg zur beruflichen Gleichstellung der Geschlechter? in: B. Aulenbacher/M. Goldmann (Hg.), Transformationen im Geschlechterverhältnis, Frankfurt/New York 1993, S. 138-161.-
- Kulawik, T., Wie solidarisch ist der sozialdemokratische Universalismus? Wohlfahrtsstaatstheorie und soziale Staatsbürgerschaft in Schweden, in: E. Biester/B. Holland-Cunz/M. Jansen u.a.(Hg.), Das unsichtbare Geschlecht des Europa. Der europäische Einigungsprozeß aus feministischer Sicht, Frankfurt/New York 1994, S.62-84. -
- Kurz-Scherf, J., Arbeit ein knappes Gut? in: Zeitschrift für Frauenforschung, 13. Jg., Heft 1 + 2/95. Institut Frau und Gesellschaft (Hg.), S. 52-69.
- Landenberger, M./K. Lohr, Frauen in Pflegeberufen - eine Beschäftigtengruppe auf dem Weg zu einem eigenständigen Berufsfeld und zu aktiver Mitgestaltung der Qualität der Gesundheitsversorgung, in: P. Beckmann/G. Engelbrech (Hg.), Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? BeitrAB 179, Nürnberg 1994, S.319-353.-
- Lewis, J./I. Ostner, Gender and the Evolution of European Social Policy, working paper 7/1992, Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen.
- Limbach, J., "Die zurückgebliebenste aller Provinzen ist die Universität". Der unaufhaltsame Aufstieg der Frauen in der Wissenschaft und die weibliche Dürre bei den Professoren. In: Frankfurter Rundschau, 8.11.1994, S. 11.
- Lindecke, Ch., "Sameness" and "Affirmative Action" - Gleichstellungspolitik in den USA, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 4, 1993, S.468-478.-
- Manthey, H., Verordnetes Wohlbefinden oder: Der neue Man(n)ager auf der Suche nach Authentizität, in: Zeitschrift für Frauenforschung. (Hg.) Institut Frau und Gesellschaft, Heft 4,1993, S. 33-46.-
- Mayer, K. U./J. Allmendinger/J. Huinink (Hg.), Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt/New York 1991.-
- Ostner, I., Der partikularistische Sozialstaat - das Beispiel der Frauen, in: W. Dressel u.a. (Hg.), Lebenslauf, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg 1990, S.19-40.

- Pfarr, H., Quoten und Grundgesetz. Notwendigkeit und Verfassungsmäßigkeit von Frauenförderung. Baden-Baden 1988.-
- Pfau-Effinger, B., Macht des Patriarchats oder Geschlechterkontrakt? in: PROKLA 4, 1993, S.633-663.-
- Quack, S. u.a., Berufliche Segregation in der BRD und in der ehemaligen DDR 1980-1989. Bericht an die Europäische Kommission, Netzwerk 'Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt', Berlin 1992.-
- Rabe-Kleberg, U., Verantwortlichkeit und Macht. Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe, Bielefeld 1993.-
- Rubery, J./C. Fagan, Geschlechtertrennung im Beruf in der Europäischen Gemeinschaft. Soziales Europa, Beiheft 3/93 (Kommission der Europäischen Gemeinschaften) Brüssel.
- Rudolph, H./M. Grüning, Frauenförderung: Kampf- oder Konsensstrategie? in: P. Beckmann/G. Engelbrech (Hg.), Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? BeitrAB 179, Nürnberg 1994, S.773-795.
- Ruf, A./U. Ruppert, Rassismus und internationale ökonomische Ungleichheit. Überlegungen zu Leerstellen von Gleichstellungspolitik, in: E. Biester u.a. (Hg.), Gleichstellungspolitik - Totem und Tabus. Frankfurt /New York 1994, S. 158-175.-
- Sauer, B., Totem und Tabus. Zur Neubestimmung von Gleichstellungspolitik. Eine Einführung, in: E. Biester u.a. (Hg.), Gleichstellungspolitik - Totem und Tabus. Frankfurt /New York 1994, S. 7-35.-
- Schulz-Gambard, J. u.a., Maßnahmen deutscher Wirtschaftsunternehmen zur vermehrten Integration von Frauen in den Managementbereich: eine Bestandsaufnahme. In: Zeitschrift für Frauenforschung, Heft 4/1993, S. 17-32
- Schunter-Kleemann, S., Wohlfahrtsstaat und Patriarchat - Ein Vergleich europäischer Länder, in: S. Schunter-Kleemann (Hg.), Herrenhaus Europa - Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat, Berlin 1992, S. 141-327.-
- Schunter-Kleemann, S. (Hg.), Herrenhaus Europa - Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat, Berlin 1992.-
- Wetterer, A., Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenausschluß zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten, Schriftenreihe der Interdisziplinären Arbeitsgruppe Frauenforschung an der Gesamthochschule Kassel, Kassel 1993.-
- Wetterer, A., Rhetorische Präsenz-faktische Marginalität. Zur Situation von Wissenschaftlerinnen in Zeiten der Frauenförderung, in: Zeitschrift für Frauenforschung. Hg. Institut Frau und Gesellschaft, Heft 1 + 2, 1994, S.93-110.-
- Wobbe, T., Eine Frage der Tradition. Wissenschaftspolitische Überlegungen in historischer Perspektive, in: E. Biester u.a. (Hg.), Gleichstellungspolitik - Totem und Tabus. Frankfurt /New York 1994, S. 122-140.-
- Young, B., Deutsche Vereinigung. Der Abwicklungsskandal an ostdeutschen Universitäten und seine Folgen für Frauen, in: Feministische Studien 1, 1993, S.8-20.-

