

Zur Zukunft der Gleichstellungsarbeit: Ueberlegungen zum politischen Umfeld und zum strukturellen Doing Gender

R. Levy

Vorbemerkung

Das angesprochene Thema soll in drei Schritten behandelt werden: 1) zuerst wird sehr grob die gegenwärtige Ungleichheitssituation skizziert, dann werden 2) einige Eindrücke zum politischen Umfeld sagen vorgestellt, und 3) schliesslich einige Elemente für künftige Strategien vorgeschlagen. Obwohl ein Teil der Ueberlegungen auf empirischen Analysen beruht, sind die Schlussfolgerungen als Denkanstösse zu verstehen.

I Allgemeine Situation und Trends in Sachen (Un-) gleichstellung

Seit den 70er Jahren - der Zeit der damals so genannten "Frauenstudie" von Held und Levy¹ - sind insgesamt unbezweifelbare Fortschritte in Richtung Geschlechtergleichstellung zu verzeichnen, auch wenn das Ziel noch bei weitem nicht erreicht ist.

Zu diesen Fortschritten gehört nicht zuletzt die bestehende Gleichstellungsinfrastruktur in der Form von Beauftragten und Büros für Gleichstellung in Städten, Kantonen, auf eidgenössischer Ebene, aber auch in Ausbildungsinstitutionen (namentlich Universitäten und Fachhochschulen) und Privatunternehmungen; sie stellt eine wichtige Institutionalisierung des Gleichstellungsanliegens dar, auch wenn ihre Existenz oft noch prekär ist.

¹ Thomas Held & René Levy, Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft. Huber, Frauenfeld 1974 (2. Aufl. mit gleichem Titel bei Rügger, Chur 1983).

Die Kräfte *pro* Gleichstellung scheinen heute insgesamt stärker zu sein als jene dagegen, sowohl auf der politischen Ebene als auch in der Bevölkerung. Das Gleichstellungsideal ist in der Bevölkerung stark verbreitet, der Gleichheitsgrundsatz ist gesetzlich verankert.

Widerstände gegen die Gleichstellung gibt es dennoch nach wie vor, darauf ist gleich zurückzukommen.

Neben weiterbestehenden politischen und auch institutionell-strukturellen Widerständen bleibt die *Elternschaft* im bestehenden institutionellen Kontext der Schweiz ein starker Umbruchsfaktor in Richtung Retraditionalisierung der privaten Verhältnisse. Man kann sogar sagen, dass die meisten institutionellen Drücke in Richtung Geschlechterungleichheit durch das Familienleben gebündelt und über es wirksam werden. Es geht dabei, kurz gesagt, vor allem um Institutionen, die eigentlich etwas ganz anderes als das Familienleben und die Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen regeln - aber dies *so* tun, dass in Familien lebende Menschen damit nur dann einigermaßen zufriedenstellend zuwege kommen, wenn sie ihr Familienleben nach traditionellen Stereotypen organisieren. Dabei spielen die *sozialen Rhythmen* eine besonders wichtige Rolle; zu denken ist vor allem an die Öffnungszeiten von Geschäften, öffentlichen Diensten und Ämtern, an die Stundenpläne der Schulen, an die normalen Arbeitszeiten im Erwerbsleben. Menschen, die allein leben, können sich individuell organisieren, aber jene, die nicht nur als Paar leben, sondern auch Kinder haben, sind weitgehend gezwungen, eine halbe bis volle Arbeitskraft für Familienbelange abzustellen, weil sie sonst schlicht nicht durchkommen - und das fällt systematisch, mit ganz wenigen Ausnahmen, auf die Frau.

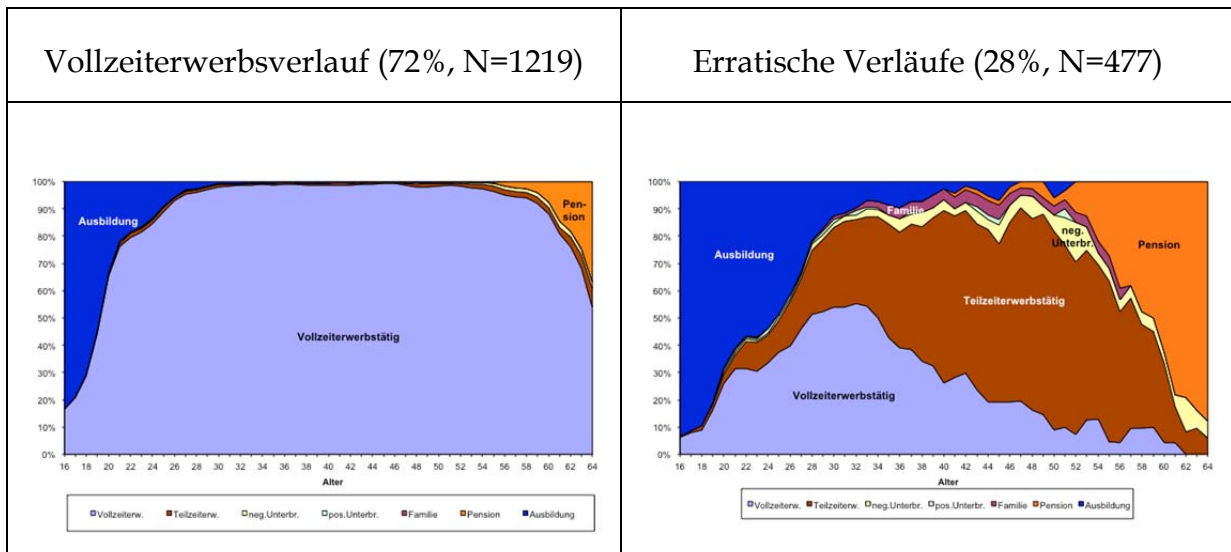
Dies soll ein kurzer empirischer Exkurs über männliche und weibliche Lebensläufe belegen.

Männliche und weibliche Lebensverläufe

Zuerst ein Wort zur Studie, um die es im Folgenden geht.² Es handelt sich um die Analyse retrospektiver Angaben zum Lebensverlauf der Befragten im Rahmen des Schweizerischen Haushaltspanels. Diese Angaben erlauben es, ihre Lebenssituationen und Haupttätigkeiten seit ihrem 16. Altersjahr bis zu maximal 64 (je nach Alter) zu rekonstruieren. Die Befragung stammt von 2002 und betrifft alle damals mindestens 30-jährigen Männer und Frauen jeglichen Zivilstandes. Insgesamt waren dies 1'696 Männer und 1'935 Frauen. Die benützte Hauptmethode ist originell und noch wenig bekannt: die Optimal-Matching-Analyse, die aus der Genomik stammt und dazu benützt werden kann, zeitliche Abläufe miteinander zu vergleichen und auf ihre Aehnlichkeit oder Unähnlichkeit zu prüfen (Aisenbrey 2000). Die so erhaltenen Informationen können anschliessend (mittels Cluster-Analyse) daraufhin analysiert werden, inwiefern es *Verlaufstypen* gibt, und ein dritter Analyseschritt (Regressionsanalyse) kann darüber Auskunft geben, welche Faktoren zwischen den allenfalls gefundenen Verlaufstypen unterscheiden. Wir werden uns hier auf die Verläufe konzentrieren und diese für jede der ermittelten Gruppen von Verläufen durch eine synthetisierende Graphik darstellen, die für jedes Lebensjahr zeigt, wie die verschiedenen biographischen Zustände innerhalb der betreffenden Gruppe verteilt sind. Es werden sieben derartige Zustände unterschieden: vollzeitliche bzw. zeitlich vorwiegende Ausbildung, teilzeitliche und vollzeitliche Erwerbstätigkeit, vollzeitliche Familienarbeit, positive und negative Erwerbsunterbrechungen (positive: selbst gewählte wie längere Reisen oder sonstige Pausen, negative: erlittene wie Arbeitslosigkeit oder Krankheit), Pensionierung.

² Levy, René, Jacques-Antoine Gauthier & Eric Widmer, Entre contraintes institutionnelle et domestique: les parcours de vie masculins et féminins en Suisse. Cahiers canadiens de sociologie 2006, 31(4), 461-489.

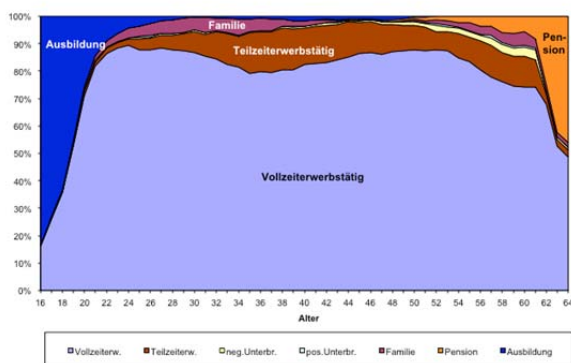
Abbildung 1: Männliche Lebensverläufe



Bei Männern wiegt deutlich (mit annähernd drei Vierteln) ein einziges Lebenslaufmodell vor, das klar in drei aufeinanderfolgende Hauptphasen gegliedert ist: Bildung, Vollzeit-Erwerbstätigkeit, Pension. Die übrigen 28% der männlichen Verläufe sind verschiedenartig und entsprechen keinem klar identifizierbaren Modell; Teilzeiterwerb spielt eine grössere Rolle als Vollzeitarbeit, Bildungsphasen können auch lange nach der Erstausbildungsperiode auftreten, die Pensionierung setzt früh ein. Weitergehende Analysen zeigen, dass das allgemein bei Männern vorwiegende Verlaufsmodell sich besonders stark aufdrängt und sozusagen obligatorisch wird, wenn sie Väter sind.

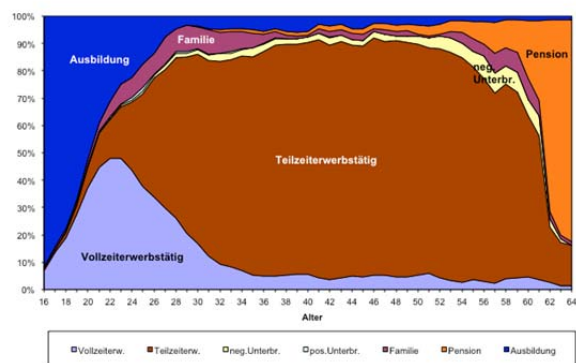
Abbildung 2: Weibliche Lebensverläufe

Vollzeiterwerbs-Verlauf, 34% (N=662)

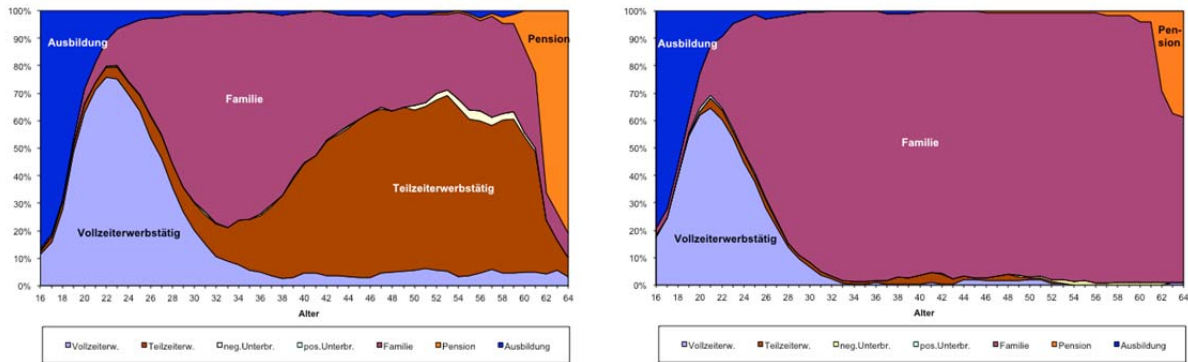


Rückkehr-Verlauf, 30% (N=583)

Teilzeiterwerbs-Verlauf, 23% (N=445)



Familien-Verlauf, 13% (N=245)



Weibliche Verläufe stellen sich sehr anders dar als männliche: sie verteilen sich auf vier Modelle, von denen keines klar vorwiegt, die aber alle vorkommenden Verläufe ohne Restkategorie recht gut beschreiben. Selbst beim Vollzeiterwerbs-Verlauf tauchen, anders als beim männlichen Standardverlauf, am Rande Perioden mit Teilzeit- und auch "hauptamtlicher" Familienarbeit auf, in den drei anderen Verlaufstypen ist das Gewicht der Familie wesentlich grösser, wenn auch sein Hauptvorkommen als teilweise vorübergehend erscheint. Das traditionelle Modell der ausschliesslichen Familienarbeit der verheirateten Frau oder Mutter ist allerdings minoritär geworden, die grosse Mehrheit der weiblichen Verläufe lässt neben der Familienorientierung auch eine längerfristige, aber variable Berufsorientierung erkennen. Während also männliche Verläufe vorherrschend eine einseitige Berufsorientierung aufweisen, sind die weiblichen in unterschiedlichem Ausmass durch die Doppelorientierung auf Beruf und Familie organisiert. Das Gewicht der Familienorientierung weiblicher Lebensverläufe zeigt sich im übrigen auch im Weiterbildungsverhalten. Während Männer sich am häufigsten zwischen 30 und 35 weiterbilden und in späteren Altersjahren immer weniger, zeigt die Kurve bei Frauen nach diesem ersten noch ein zweites Maximum zwischen 45 und 50 Jahren, das weitgehend mit dem beruflichen Wiedereinsteig bzw. einer Umorientierung nach der Kinderphase zusammenfällt.

Dieses Resultat ist insofern bemerkenswert, als in der Forschungsliteratur während gut zwanzig Jahren drei Thesen einander unvereinbar gegenüberstanden:

- 1) Am frühesten wurde - von Levy (1977) - die These aufgestellt, dass es in westlichen Gesellschaften zwei geschlechtsspezifische Standard- oder Normalbiogra-

phien gibt, eine männliche, lediglich berufsbezogene, und eine weibliche, die zugleich durch Berufs- und Familienteilnahme strukturiert wird.

- 2) Kohli (1985, 1986) hat demgegenüber die Vorstellung vertreten, es gebe *ein* zentrales, durch den Dreischritt Bildung - Berufstätigkeit - Rentnerleben organisiertes Hauptmodell, von dem einfach verschiedene Abwandlungen vorkämen.
- 3) Mit dem Aufkommen der Thesen über die postmoderne Gesellschaft (Lyotard 1979, Beck 1986, Giddens 1991, Bauman 2000) wurde als dritte Antithese das Postulat bekannt, neben vielen anderen sozialen Phänomenen verlöre sich in der "Spätmoderne", also in den Gegenwartsgesellschaften, auch die Standardisierung der Lebensläufe (Beck und Beck-Gernsheim 1994).

Unsere Resultate bestätigen keine dieser Thesen völlig: Beck hat nicht Recht, weil die Lebensläufe durchaus standardisiert sind, Kohli hat nicht recht, weil es mehr als einen Verlaufstyp gibt, und auch Levy hat nicht völlig recht, weil es mehr als *einen* weiblichen Verlaufstyp gibt.

Die weitergehende Analyse zeigt, dass bei den Weichen, welche die Lebensläufe der Frauen auf das eine oder andere dieser vier biographischen Geleise leiten, gewissermassen eine grosse und eine kleine Entscheidung fällt. Die grosse, besonders grundsätzliche Entscheidung ist jene zwischen der Aufrechterhaltung einer Berufsorientierung und dem völligen "Rückzug" auf die Familienarbeit; sie hängt vor allem vom Vorhandensein von Kindern und von ihrer Zahl ab. Die kleinere Entscheidung ist jene zwischen den drei berufsorientierten Verläufen; sie hängt stärker von Statusmerkmalen ab und damit von der Schichtlage der Frauen. Die Bildung der Frau spielt für das Ausmass der aufrechterhaltenen Erwerbsintegration eine besonders wichtige Rolle, das Haushaltseinkommen dagegen nur eine sekundäre.

Die Familie als patriarchales Koordinationszentrum

Die Familie erscheint also für die Differenzierung zwischen männlichen und weiblichen Verläufen als zentraler Faktor, es ist offensichtlich der Uebergang eines Paares zur Elternschaft, der auch egalitär funktionierende Paare dazu bringt, zu einem mehr oder weniger stark nach traditionellen Geschlechterstereotypen ausgerichteten Or-

ganisationsmodell überzugehen. Eine im Welschland durchgeführte Studie (Le Goff & Levy 2011) bei werdenden Eltern hat diesen Uebergang etwas heller ausgeleuchtet. Befragt wurden junge Paare ein erstes Mal während der Schwangerschaft, ein zweites Mal ungefähr einen Monat nach der Geburt (also mehrheitlich während des Mutterschaftsurlaubs) und ein drittes Mal ungefähr zehn Monate später. Jedesmal wurde einerseits nach den Idealen und Absichten für die Arbeitsverteilung zwischen den Partnern gefragt, andererseits nach der effektiven Arbeitsverteilung. Im ersten Befragungszeitpunkt, also vor der Geburt des Kindes, erklären nicht nur die meisten Paare egalitäre Wertüberzeugungen, sondern praktizieren diese auch weitgehend. Der Vergleich zwischen den drei Befragungswellen zeigt, dass im Uebergang zur Elternschaft (von der ersten zur zweiten Welle) die Praxis sich den Geschlechterstereotypen annähernd, die Werte aber weitgehend egalitär bleiben. Im Uebergang von der zweiten zur dritten Welle, also rund ein Jahr nach der Geburt, konsolidiert sich die traditionelle Praxis, und die Werte gleichen sich jetzt der Praxis im Sinne grösserer Traditionalität an. Junge Paare, die Eltern werden, tun also, wenn sie zu einer traditionelleren Arbeitsverteilung übergehen, nicht in erster Linie, was sie wünschen, d.h. was ihren persönlichen Normen entsprechen würde, sondern passen sich Verhaltensanreizen an, die von anderswoher kommen, und diese erweisen sich über die Monate als hinreichend stark und konstant, dass das dadurch entstandene Missverhältnis zwischen Werten und Verhalten nur durch eine entsprechende Veränderung der Werte reduziert werden kann.

Die Familie bleibt damit auch ein wirkungsvoller Motor für die genderspezifische Sozialisierung der Kinder, da sie in ihrer frühen Kindheit Eltern vor sich haben, die - nolens volens - nach mehr oder weniger traditionellen Gendermodellen leben. Die dadurch angestossene frühkindliche Sozialisierung traditionell gefärbter Geschlechteridentitäten dürfte umso wirkungsvoller verlaufen, als das ihr zugrundeliegende Funktionieren der Familie zu einem guten Teil bewusstseinsfern verläuft. Dieses Funktionieren ist - dies seit nochmals unterstrichen - nicht in erster Linie veralteten Mentalitäten der Eltern zuzuschreiben, sondern dem spezifischen institutionellen Profil der schweizerischen Gesellschaft, besonders in Bezug auf ihr *Genderregime*.

Zum schweizerischen Genderregime

Dazu gibt die empirische Erforschung der verschiedenen Typen von Sozialstaat wertvolle Anhaltungspunkte und Vergleichsmöglichkeiten. Diese neuere Forschungstradition wurde vom schwedischen Politologen Gøsta Esping-Andersen (1990, 1999) begründet, der bei seinen Untersuchungen der OECD-Staaten drei Typen von Sozialstaat identifizierte.³ Die Schweiz ist in diesem internationalen Vergleich, vor allem mit Hinblick auf ihre Familien- und Genderpolitik, weder *sozialdemokratisch* wie die skandinavischen Länder mit ihrer ausdrücklichen Gleichheitsorientierung, noch *konservativ* wie etwa Deutschland mit einem Schwergewicht auf der Stabilisierung der traditionellen Familie mit ihrer geschlechtsspezifischen Aufgabenzuschreibung, sondern eher *liberal* wie die angelsächsischen Länder mit einem extrem nichtinterventionistischen Staat, der den Haupteinfluss dem Markt und damit der individuellen Kaufkraft überlässt (Levy 2007). Das heisst konkret, dass in einem solchen System die Familien bei der Lösung ihrer alltäglichen Koordinations-, Konsum- und Einkommensprobleme weitgehend auf sich selber und ihre eigenen Ressourcen gestellt sind. Damit hängt die Art und Qualität der Lösungen, die sie finden, damit in erster Linie von ihrer sozialen Stellung und dem damit verbundenen Einkommen ab, denn dieses Einkommen bedingt weitgehend ihre Möglichkeit, einen Teil der familiären Aufgaben zu delegieren, weil der Zugang zu familienunterstützenden Einrichtungen durch den Marktmechanismus geregelt wird.

II Politisches Umfeld: Aufwind für "Männertum" und Antifeminismus

Zu Beginn dieses Kapitels ist an einen sehr allgemeinen Grundsatz in der Demokratie zu erinnern: rien n'est jamais acquis! Auch das Weiterbestehen bereits existierender Regelungen geschieht nicht von selbst, besonders wenn sie nicht sehr stark institutionalisiert sind. Es braucht vielmehr Arbeit für ihre Aufrechterhaltung sowie ent-

³ Die ursprüngliche Dreiertypologie von Esping-Andersen wurde intensiv diskutiert und auch kritisiert, mit dem Resultat, dass sie vor allem durch zusätzliche Typen ergänzt wurde, die es erlauben, der Situation in weiteren Ländern (südeuropäische Länder, ex-sowjetische Transitionsländer, Drittweltländer) gerecht zu werden. Da es hier jedoch nur darum geht, die Schweiz mit anderen hochentwickelten Ländern zu vergleichen, genügt die Dreiertypologie für unsere Zwecke.

sprechende politische und soziale Kräfteverhältnisse, die diese Arbeit wirkungsvoll machen.

Zur Illustration diene ein Zitat aus dem Gleichstellungsreporting 2010 einer zentral positionierten Fachhochschule im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit zur Frage nach *Schwierigkeiten*, denen die Gleichstellungsarbeit in der entsprechenden Institution begegnet: "... Auch entziehen sich für Chancengleichheit entscheidende Bereiche des Personalmanagements bisher weitgehend dem Wirkungskreis der Stabsstelle. Von der Stabsstelle muss immer wieder Überzeugungsarbeit bezüglich der Anerkennung und Integration von Gleichstellungszielen geleistet werden. Noch fehlt ein differenziertes und integrales Gender-Controlling-Konzept..."⁴

Ausserdem besteht augenscheinlich ein intensives Potential an Ressentiments gegen die Gleichstellungspolitik, vermutlich besonders bei Männern aus unteren sozialen Schichten; das zeigen etwa die massiven Reaktionen auf den Bericht von "20 Minuten" über die Lancierung des Nationalen Forschungsprogramms 60 im Frühling 2011. Weshalb Machismus in deren sozialer Lage besonders prominent ist, kann man soziologisch zu erklären versuchen, etwa mit den ungünstigen Möglichkeiten, sich beispielsweise ökonomisch und prestigemässig positiv zu profilieren - dann wird die alternative Prestigequelle der Männlichkeit besonders attraktiv (genau wie die anderen Alternativen des Rassismus oder nationalen Chauvinismus). Insofern ist die allgemeine soziale Ungleichheit *mit* ein Stabilisator des Sexismus.

Männliche Ressentiments manifestieren sich nicht nur privat als "Gleichstellungsmüdigkeit", sondern auch öffentlich, etwa in "pro Männer" ausgerichteten Gruppierungen, neuerdings sogar auch in deklariert antifeministischen Gruppen (z.B. IG Antifeminismus, Wahrspruch "Halte Deine Umwelt sauber – Feminismus abschaffen"...). Auch die Politik der SVP ist nicht eben gleichstellungsfreundlich. Daneben gibt es weitverbreitete "postfeministische" Stimmungen, die uns glauben machen wollen, das Ziel der Chancengleichheit sei längst erreicht und man könne jetzt endlich Ent-

⁴ Antwort auf die Rubrik 2.2 im Reportingformular des BBT, "Wo und weshalb haben sich Schwierigkeiten ergeben?". Die Quelle soll hier nicht namentlich genannt werden, da es sich lediglich um eine Illustration handelt, die für viele ähnliche Beispiele steht.

warnung geben. Ausserdem gibt es Anzeichen für eine trendigere und raffiniertere Neuform, die man als ironischen Sexismus bezeichnen könnte und sich dadurch auszeichnet, dass sie machistische Stereotypen gewissermassen hinter einem selbstironischen Schleier dennoch bekräftigt.

III Was ist, vor diesem Hintergrund, künftig in der Gleichstellungsarbeit wichtig?

Die nachfolgenden Ueberlegungen und Vorschläge verpflichten selbstverständlich ausschliesslich den Autor. Sie beruhen auf einer persönlichen, wenn auch hoffentlich einigermaßen realistischen Einschätzung der gegenwärtigen Situation.

1) Die Problemstellung darf *nicht auf Lohngleichheit eingeschränkt werden*. Medien etwa zitieren bevorzugt die durchschnittliche Lohndifferenz, um das Problem zu "konkretisieren". Gerade wegen ihrer Einfachheit und Prägnanz ritzt diese Frage die Gesamtproblematik nur oberflächlich an.

2) Es braucht mehr Aufmerksamkeit für die *geschlechtsspezifische Etikettierung und Segregation in Berufsbildung und Arbeitsmarkt* und deren ungleichheitsrelevante Folgen für das weitere Leben der Menschen. Illustration auf der Ebene der Berufslehre (auf Fachhochschul- oder Universitätsniveau spielt derselbe Mechanismus): Junge Männer und Frauen qualifizieren sich vorwiegend für geschlechtstypische Berufe und erhalten dafür alle, anscheinend weitgehend gleichgestellt, ein Lehrabschlussdiplom, nur eben für unterschiedliche Berufe (man kann hier - noch - zurecht von *Differenz* sprechen). Damit ausgerüstet treten sie in den Arbeitsmarkt ein, vorzugsweise in jenen, der ihrer - meist geschlechtsspezifischen - Qualifikation entspricht. In diesem Uebergang verwandelt sich über kurz oder lang die Differenz zwischen den gelerten Berufen in *Ungleichheit* der beruflichen Stellung und allem, was damit zusammenhängt (Einkommen, Aufstiegsperspektiven, Weiterbildungsmöglichkeiten usw.).

3) Gerade in diesem Zusammenhang ist es wichtig, den Gesichtspunkt zu verteidigen, dass Gleichstellung nicht heissen kann, den Frauen zu helfen, *trotz* ihrer sogenannten weiblichen Familienaufgaben berufstätig zu bleiben, sondern dass zu ihr ge-

nauso die *innerfamiliäre Aufgabenteilung ohne Geschlechtstypisierung* gehört. Letztlich muss es also nicht darum gehen, den Frauen ihre Doppelrolle zwischen Familie und Beruf erträglicher zu machen, sondern die Männer genauso sehr in die nötige Familienarbeit zu integrieren und sie genauso gut beruflich zu *entlasten*, mit den für beide Geschlechter nötigen geänderten Voraussetzungen in der Arbeitswelt (kein Einfluss des Geschlechts auf Löhne, Weiterbildung, Aufstiegschancen, Arbeitszeitarrangements u.ä.) und wohl auch im Recht (z.B. sozialrechtliche Gleichstellung von Vollzeit- und Teilzeitarbeit).

4) *Einbezug von Männern*: auch *sie* können unter dem Korsett der Geschlechterstereotypen leiden und durch sie sogar punktuell benachteiligt werden (obwohl überwiegend das Gegenteil der Fall ist) - auch hier gibt es echten Leidensdruck, den man nicht vernachlässigen darf.

5) Es ist nicht leicht, das Leiden der Männer unter den Geschlechterstereotypen ernst zunehmen *und dennoch nicht zu vergessen*, dass sie vom bestehenden Geschlechterarrangement weitgehend profitieren. Man muss das eine tun, ohne das andere zu lassen, und den dafür nötigen argumentativen Aufwand treiben.

6) Konkrete Beispiele von "*Zwangsjacke für Männer*" sollte man wohl auch in der Gleichstellungsarbeit ausdrücklich akzeptieren und berücksichtigen, denn auch sie gehören zur institutionellen Geschlechtertypisierung: Bevorzugung der Frau bei der Zuteilung der elterlichen Gewalt, beim Festlegen von Besuchsrecht und Alimenten, Geschlechterstereotypisierung der Berufe, grössere Rigidität männlicher Lebensläufe (nur ein dominantes Verlaufsmodell, Zwang zur Vollzeitberufstätigkeit, noch verstärkt durch Vaterschaft und männlich typisierte Berufe)...

7) Strategisch kommunizieren: es geht weniger um Diskrimination durch individuelle Männer als um *strukturelles, institutionelles Doing gender*. Viele Männer brauchen gar nicht selber aktiv zu diskriminieren, um von der allgemeinen Frauendiskrimination zu profitieren; der australische Genderspezialist Connell (2002) nennt dies die männliche oder patriarchale Dividende. Einige Männer *wollen* das auch gar nicht, kommen aber nicht ohne weiteres darum herum, etwa wenn sie versuchen, in einer

Kaderposition ihre Arbeitszeit für die Dauer der intensiven Kinderbetreuung - also nicht nur für einige Tage, sondern für 1, 2, 3 Jahre - auf 80% oder 70% zu reduzieren.

Institutionelles Doing gender funktioniert nicht nur direkt, sondern vielleicht noch stärker indirekt, dies wurde eingangs bereits angedeutet. Viele Institutionen, die das tägliche Leben rahmen und es damit auch steuern, haben es nicht auf eine bestimmte Familienstruktur und damit auf ein bestimmtes Tätigkeitsprofil von Mann und Frau abgesehen, sondern regeln etwas ganz anderes, z.B. die Schulbildung der Kinder, die Versorgung der Bevölkerung mit Artikeln des täglichen Bedarfs, die Leistung öffentlicher Dienste. Aber indem sie unausgesprochen ihre Funktionsweise und besonders ihre Funktionsrhythmen auf ein Modell der normalen Lebensumstände von Erwachsenen und Kindern abstellen, das einer mehr oder weniger traditionellen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern entspricht, machen sie all jenen das Leben schwer bis unmöglich, die dies anders regeln möchten.

8) Die versteckten, weil indirekt wirkenden, Stabilisatoren der Geschlechterungleichheiten verdienen ganz besondere Aufmerksamkeit und neue Zugangsweisen, die z.B. die Form einer ganzheitlich konzipierter *Zeitpolitik* annehmen sollten. Das kann etwa heissen, dass die Öffnungszeiten von Arztpraxen stark ausgedehnt werden, im Idealfall auf 24 Stunden täglich, was natürlich nur bei quartierorientierten Gemeinschaftspraxen geht. Es heisst, dass Ämter ganzheitliche Anlaufstellen bekommen, die das Hin und Her vieler NutzerInnen zwischen Büros, Gebäuden oder sogar Quartieren und Orten überflüssig machen, dass Schulen nach Ganztagsprogrammen laufen - dass man also kreativ und ortsangemessen nach Möglichkeiten sucht, den täglichen Zeitaufwand der Menschen für ihre Lebensbewältigung zu senken. Es kann heissen, die Arbeitszeitregelung auf die Grundlage der Lebensarbeitszeit zu stellen. Das kann auch heissen, dass durch solche und weitere Massnahmen dafür gesorgt wird, die sogenannte Konsumarbeit zu reduzieren - seit längerer Zeit ist ja die gegenteilige Entwicklung am Werk: man versucht immer mehr Zeit- und Arbeitsaufwand von den Leistungserbringern weg zu den Konsumenten zu verlagern, weil deren Einsatz, eben die Konsumarbeit, im Preis nicht berücksichtigt werden muss. IKEA ist dafür nur ein besonders bekanntes Beispiel, ein viel verbreiteteres sind etwa die langen

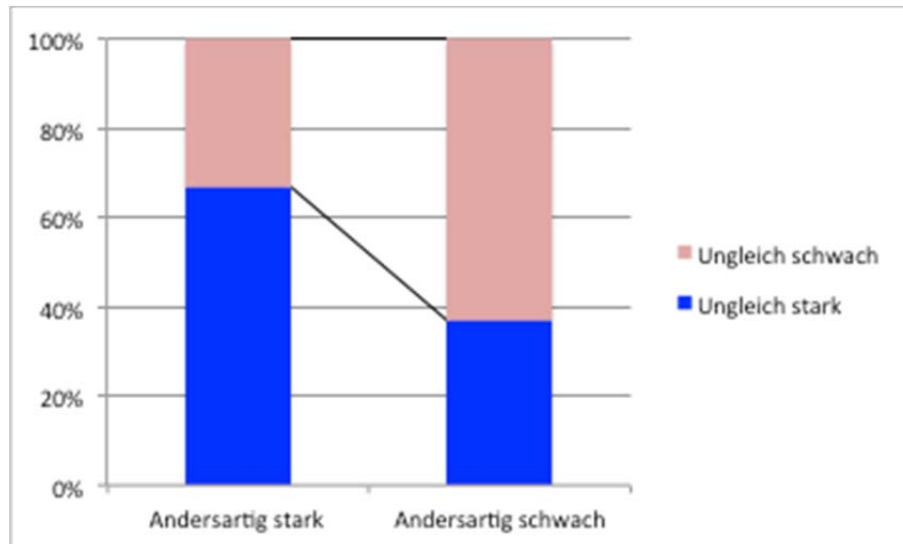
Wartezeiten bei vielen telefonischen Servicezentren, auch da kostet nur die antwortende Person und nicht der oder die Anrufende; viele andere Beispiele könnten die Liste verlängern.

7) Es ist eine gute Art und Weise zu entwickeln, wie man verhindern kann, dass der Diversity-Diskurs, der dem Genderdiskurs zunehmend den Platz in der öffentlichen Diskussion streitig macht, einmal mehr die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern unsichtbar macht oder zumindest als sekundär erscheinen lässt. Der mögliche argumentative Rückschlag liegt auf der Hand: Frauen und Männer sind divers, d.h. anders(artig), also brauchen sie auch eine andere Behandlung. Auf einer solchen Argumentationslinie würde der Diversitydiskurs leicht zu einer neuen Essentialisierung sogenannter "Identitätskategorien" tendieren. Als konkretes Beispiel für die Tendenz zur *Verwässerung* der Konzepte mag ein Zitat aus einem Impulsprojekt zur Gleichstellungsarbeit dienen: "Diversity kann übersetzt werden mit Verschiedenheit, Ungleichheit, Heterogenität oder Vielfalt." Zwischen Ungleichheit und Vielfalt besteht in dieser Aufzählung anscheinender Synonyme kein Bedeutungsunterschied mehr, Differenz und Ungleichheit sind identisch geworden. Die vielleicht noch gefährlichere Tendenz zur *Essentialisierung* wird durch P. Schwartz für den amerikanischen Kontext sehr treffend formuliert: "The notion of 'diversity' entails exactly the same premises as racism - that one's ideas are determined by one's race and that the source of an individual's identity is his (or her. RL) ethnic heritage."⁵

Zwischen der Vorstellung der Andersartigkeit und jener der Ungleichwertigkeit von Mann und Frau besteht ein wichtiger Zusammenhang: die erste rechtfertigt die zweite. Das soll ein Resultat über ideologische Strukturen aus der Frauenstudie zu Beginn der 70er Jahre illustrieren (Held & Levy 1974): Frauen, die die Andersartigkeit von Mann und Frau eher akzeptieren, sind auch häufiger mit der männlichen Höherstellung einverstanden (Abb. 3).

Abbildung 3: Akzeptanz von Andersartigkeit und Ungleichheit der Geschlechter

⁵ Peter Schwartz, The Racism of Diversity.
<http://www.backwoodshome.com/columns/schwartz030115.html>



Die in diesem Text vorgelegten Feststellungen und Interpretationen führen zur allgemeinen Schlussfolgerung, dass Gendermainstreaming nach wie vor aktuell ist, und zwar als notwendiger erster Schritt auf dem Weg des nach wie vor nötigen Organisationswandels in der schweizerischen Gesellschaft. Nur damit kann dem grundsätzlichen Postulat voll Rechnung getragen werden, nach dem das institutionelle oder strukturelle Doing gender, wo immer es stattfindet, besonders ernst zu nehmen und als wichtigstes Objekt der Veränderungsbestrebungen nicht aus den Augen zu verlieren sei.

Literatur

Aisenbrey, Silke. 2000. Optimal Matching Analyse. Anwendungen in den Sozialwissenschaften. Opladen: Leske + Budrich.

Bauman, Zygmunt. 2000. Liquid Modernity. Cambridge: Polity Press.

Beck, Ulrich. 1986. Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Beck, Ulrich und Elisabeth Beck-Gernsheim. 1994. Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

- Esping-Andersen, Gøsta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economics*. New York: Oxford University Press.20
- Giddens, Antony. 1991. *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.
- Held, Thomas & René Levy. 1974. *Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft. Eine soziologische Analyse am Beispiel der Schweiz*. Frauenfeld: Huber.
- Kohli, Martin. 1985. Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 37(1): 1-29.
- Kohli, Martin. 1986. Gesellschaftszeit und Lebenszeit. Der Lebenslauf im Strukturwandel der Moderne. *Soziale Welt (Sonderband "Die Moderne - Kontinuitäten und Zäsuren")*: 183-208.
- Le Goff, Jean-Marie und René Levy. 2011. Liens entre intentions et pratiques au moment de la transition à la parentalité. *L'enquête Devenir parent en Suisse romande*. In *Les dynamiques des parcours sociaux. Espace, temps, profession*. Hrsg. V. Caradec, S. Ertul, J.-P. Melchior. Rennes: Presses universitaires de Rennes 2011 (im Druck).
- Le Goff, Jean-Marie, René Levy, Marlène Sapin & Martin Camenisch (2009): *Devenir parent, changer de vie*. In: M. Oris, E. Widmer, A. de Ribaupierre, D. Joye, D. Spini, G. Labouvie-Vief & J.-M. Falter, (dirs.): *Transitions dans le parcours de vie et construction des inégalités*. Lausanne: Presses polytechniques et universitaires romandes, 233–252.
- Levy, René. 1977. *Der Lebenslauf als Statusbiographie. Die weibliche Normalbiographie in makrosoziologischer Perspektive*. Stuttgart: Enke.

Levy, René. 2007. Particulière, singulière ou ordinaire ? La régulation suisse des parcours de vie sexués. In *Sonderfall Schweiz*. Hrsg. Thomas Eberle und Kurt Imhof, 226-247. Zurich: Seismo.

Levy, René, Jacques-Antoine Gauthier und Eric Widmer. 2006. Entre contraintes institutionnelle et domestique: les parcours de vie masculins et féminins en Suisse. *Cahiers canadiens de sociologie* 31(4): 461-489.