

## **Gleichstellungspolitik aus soziologischer Perspektive**

Annette von Alemann

Annette von Alemann: annette.alemann@upb.de

Aus soziologischer Sicht agiert Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle von Staat, Organisationen und Individuen, und von allen drei Akteur\*innen gehen Gleichstellungsinitiativen aus. Staatliche Gleichstellungspolitik ist in der Lage, durch Anreize und Zwang das Verhalten von Organisationen und Individuen zu verändern und gleichzeitig gesellschaftliche Diskurse anzuschieben oder zu verstärken. Sie benötigt jedoch, um durchsetzbar zu sein, die Zustimmung (bzw. Duldung) von Mehrheiten in Politik und Gesellschaft. Gleichstellungspolitik der Wirtschaft beruht in der Regel auf freiwilligen Initiativen; diese werden häufig ergriffen, um verbindliche staatliche Regelungen zu verhindern, sind aber nicht immer wirksam. Gleichstellungsinitiativen von Individuen zeigen sich im Zusammenschluss zu Interessengruppen und in Petitionen, aber auch im Handeln einzelner, das vorbildhaft für andere werden kann. Der soziologische Neoinstitutionalismus geht davon aus, dass Organisationen ihr Verhalten unter gesellschaftlichem Druck verändern – z.B. durch Gesetze oder kollektive Erwartungen relevanter Gruppen in der Organisationsumwelt. Gleichzeitig versuchen Organisationen, ihre unternehmerische Praxis von der an diese Erwartungen angepassten Formalstruktur zu „entkoppeln“. Organisationskulturen und organisationale Praxen können Organisationsmitglieder daran hindern, offiziell angebotene Gleichstellungsmaßnahmen zu nutzen. Diese Kulturen und Praxen sind solange wirksam, wie sie von den Organisationsmitgliedern mitgetragen werden und solange es der Organisation gelingt, entsprechende Mitglieder zu rekrutieren.

Die Frage nach der Wirksamkeit von Gleichstellungspolitik ist soziologisch nicht eindeutig zu beantworten. Analysen der Gleichstellungsinitiativen von Staat, Wirtschaft und Individuen deuten jedoch darauf hin, dass Gleichstellungspolitik dann wirksam ist, wenn sie durch Gesetze abgesichert ist und von relevanten gesellschaftlichen Akteur\*innen mitgetragen wird.

## **Transformative Gleichheit. Zur normativen Rahmung von Gleichstellungspolitik**

Urs Lindner

Urs Lindner: urs.lindner@uni-erfurt.de

In den letzten Jahren hat eine Verschiebung in der normativen Begründung von Gleichstellungspolitik stattgefunden: von Chancengleichheit zu gleicher Teilhabe. Was genau impliziert diese Verschiebung? Was ist ihr transformatives Potenzial?

Bereits Chancengleichheit ist ein ziemlich kompliziertes Konstrukt. Sofern es sich nicht um eine bloß ideologische Hülse zur Rechtfertigung sozialer Ungleichheit handelt, impliziert dieser Begriff mindestens zweierlei. Zum einen zielen Gleichstellungsmaßnahmen auf die Gewährleistung formaler Chancengleichheit: Quoten etwa sind ein effektives Mittel um Diskriminierung zu unterbinden. Zum anderen geht es um substantielle Chancengleichheit z.B. im Sinne eines Ausgleichs ungerechtfertigter Wettbewerbsvorteile. Dass eine derartige Konzeption, wie Kritiker\*innen behaupten, antimeritokratisch wäre, ist blanke Ideologie: Kompetenzpotenziale sind zum Zeitpunkt der Vergabe einer Stelle oder eines Studienplatzes in der Regel nicht fertig entwickelt, sondern es werden Bedingungen geschaffen, dass vorhandenes Potenzial sich überhaupt erst (weiter-)entwickeln kann.

Die Verschiebung von Chancengleichheit zu gleicher Teilhabe hat, so die These des Vortrags, erhebliches transformatives Potenzial. Zunächst kann sie bedeuten, dass Chancengleichheit als Begründung von Gleichstellungspolitik eine demokratisch-egalitaristische Rahmung bekommt. Mit Rawls gesprochen wären Gleichstellungsmaßnahmen ein Instrument zur Herstellung von ‚fairer Chancengleichheit‘, die wiederum ein Element einer komplexen Konzeption demokratischer Gleichheit ist. Sie wären damit Teil eines Bündels von Politiken, die materielle Ungleichheiten nur insofern zulassen, als sie 1) mit tatsächlicher politischer Gleichheit vereinbar sind, 2) die ‚sozialen Grundlagen der Selbstachtung‘ nicht gefährden und 3) den materiell am schlechtesten gestellten Gesellschaftsmitgliedern zugutekommen. Die Verschiebung zu gleicher Teilhabe kann allerdings auch etwas noch Radikaleres bedeuten: die Kontextualisierung meritokratischer Standards anhand einer normativ gehaltvollen Konzeption gleicher Repräsentation. Resultat wäre eine Politisierung von sozialen Positionen; die Logik einer ‚Politik der Präsenz‘ (Anne Phillips) würde auch auf Stellen und Praktiken ausgreifen, bei denen es vermeintlich nur um die Erbringung einer bestimmten ‚Leistung‘ geht.

## **Recht als Motor für Transformation? – Potenziale, Effekte und Herausforderungen von Gleichstellungspolitiken in der Personalauswahl**

Nina Steinweg

Nina Steinweg: [nina.steinweg@gesis.org](mailto:nina.steinweg@gesis.org)

Die Steuerungswirkung von Gleichstellungsrecht für den geschlechtergerechten Zugang zu Beschäftigung ist umstritten. Der Vortrag beleuchtet aus juristischer Perspektive Potenziale, Effekte und Herausforderungen für die Operationalisierung von Gleichstellungspolitiken zur Schaffung eines rechtlichen Rahmens für eine geschlechtergerechte Personalauswahl in der Wissenschaft.

Seit der Einführung der ersten Landesgesetze Ende der 1980er-Jahre gibt es eine lange Tradition rechtlicher Steuerungsinstrumente, die überwiegend an einzelnen Prozessstufen und Rahmenbedingungen für die Auswahlentscheidungen anknüpfen. Selten werden gesetzlich verbindliche Gleichstellungsziele formuliert, wie z.B. Zielquoten. Es ist jedoch in den letzten Jahren ein Trend zur Steigerung der Transparenz, des Detaillierungsgrades und der Verbindlichkeit rechtlicher Regelungen zu verzeichnen, der Potenziale sowohl für die Landesgesetzgebung als auch für die Umsetzung innerhalb der Wissenschaftsorganisationen aufzeigt, insbesondere durch Satzungen und Prozessleitlinien.

Doch welche Effekte hat dieser Trend auf Personalauswahlverfahren? Wirken Sie impliziten Privilegien entgegen? Verändern sie die Wissenschaftskultur? Können sie ihr transformatives Potenzial entfalten, ohne eine gleichzeitige Stärkung der Gender- bzw. Gleichstellungskompetenz der Akteur\*innen und gate keeper? Welche nicht intendierten Effekte entstehen durch geschlechtsspezifische Regelungen und inwieweit sind geschlechtsneutrale Normierungen, wie z.B. Quoten, verfassungskonform? Im Fokus des Vortrags stehen zum einen die Entwicklungen der Steuerungsinstrumente in den einschlägigen Landesgesetzen. Zum anderen wird deren individuelle Umsetzung in den Hochschulen beleuchtet, im Kontext aktueller soziologischer Erkenntnisse zu den personalpolitischen Dynamiken und den mikrosozialen Herausforderungen einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur.