

## Scotts Institutionenbegriff als Heuristik zur Analyse von Geschlechterverhältnissen in Organisationen: Inspirationsquelle „Geschlechterwissen“

*Ilona Horwath*

### 1. Einleitung

In seinem inzwischen zum Standardwerk neoinstitutionalistischer Theorie avancierten „Institutions and Organizations“ (Scott 2014, zuerst 1995) legte Richard W. Scott einen Institutionenbegriff vor, welcher eine analytische Unterscheidung von regulativen, normativen und kulturell kognitiven Dimensionen vornimmt. Die handlungsleitende Kraft von Institutionen entfaltet sich durch die je unterschiedlichen Funktionen und Wirkmechanismen, die mit den einzelnen Dimensionen verbunden sind. Das auch als ‚Drei Säulen Modell‘ bekannte Konzept gilt als einer der am häufigsten rezipierten Versuche, zu einer umfassenden Definition von Institutionen zu gelangen (vgl. Funder/ May 2014; Walgenbach/ Meyer 2008), es hat das Institutionenverständnis des soziologischen Neoinstitutionalismus wie jenes verwandter Felder und Disziplinen entscheidend geprägt (vgl. Philips/ Malhotra 2008; Walgenbach/ Meyer 2008).

Während verschiedene Konzepte des soziologischen Neo-Institutionalismus bereits Eingang in die deutschsprachige Geschlechter- und Organisationsforschung fanden (vgl. z.B. Müller 2010; Müller et al. 2007; Funder/ May 2014; Funder/ Dörhöfer/ Rauch 2005), wurde Scotts Modell noch kaum dahingehend befragt, was es zur Analyse von Geschlechterverhältnissen in Organisationen beitragen kann (eine Ausnahme bildet Helga Ostendorf 2005).<sup>1</sup> Ein Grund liegt vermutlich darin, dass Scotts Definition eine Art Sammelbegriff darstellt, eine systematische Aufarbeitung und Synthese unterschiedlicher theoretischer Ansätze und disziplinärer Zugänge, welche sich nicht so einfach ineinander überführen, bzw. nahtlos in ein empirisches Forschungsdesign übersetzen lassen (vgl. Philips/ Malhotra 2008; Scott 2008), vor allem wenn es darum geht, die Analyse nicht ausschnitthaft auf nur eine der drei Säulen zu konzentrieren (vgl. Hirsch 1997).

In diesem Beitrag wird Scotts Institutionenbegriff für die Entwicklung einer Heuristik fruchtbar gemacht, um Geschlechterverhältnisse und ihre Dynamiken in der Organisation des Feuerwehrwesens zu analysieren. Prozesse der De-Institutionalisierung von Geschlecht als hierarchischer Differenz können auf jeder der drei Ebenen untersucht werden. Eine besondere

---

<sup>1</sup> In ihrer politikwissenschaftlichen Institutionenanalyse verwendet Ostendorf Scotts Institutionenmodell, um damit den „Trägern“ sozialer Institutionen im Feld der Berufsberatung nachzuspüren. Siehe hierzu auch den Beitrag von Nagel, Schulte und Hiß in diesem Band.

Stärke des Konzeptes besteht jedoch darin, dass es das Zusammenspiel der Säulen sowie gegenläufige De-Institutionalisierungsprozesse zwischen den Ebenen ins Blickfeld rückt. Diese Perspektive erlaubt – unter der Voraussetzung einer angemessenen theoretischen und methodischen Fundierung – Widersprüchlichkeiten, Persistenz und Wandel von Geschlechterverhältnissen in Organisationen systematisch zu adressieren und empirisch einzufangen.

Für dieses Vorhaben bietet das Feuerwehrwesen einen interessanten Forschungskontext (vgl. Horwath 2013): Feuerwehren gelten international als Männerdomänen mit ausgeprägter horizontaler und vertikaler Geschlechtersegregation. Symbolische Assoziationen rekurrieren auf Heldentum, Mut, Körperkraft und Technikkompetenz, die auch Kernelemente hegemonialer Männlichkeitskonstruktionen darstellen. Doch wie andere vormalig reine Männerdomänen sind auch freiwillige und professionelle Feuerwehrorganisationen mit gesellschaftlichen und gesetzlichen Erwartungen im Hinblick auf eine gleichberechtigte Inklusion von Frauen und Mädchen konfrontiert. In Österreich werden Inklusionserwartungen seit langem über Medien und Gesellschaft an Feuerwehren herangetragen, und dies durchaus mit Nachdruck. Berufsfeuerwehren fallen zudem in den Wirkungsbereich gesetzlicher Gleichstellungsmaßnahmen, die verbindlich dazu auffordern, bei der Stellenbesetzung Frauen zu fördern. Obwohl das Freiwilligenwesen seit der formalen Inklusion weiblicher Mitglieder einen deutlichen Zulauf verbuchen kann, weisen erhebliche Schwankungen der Frauenanteile auf eine sehr unterschiedliche Zugänglichkeit der Organisationseinheiten und eine Gleichzeitigkeit von Persistenz und Wandel hin. Dies ist auch für Berufsfeuerwehren von Belang, da Freiwillige eine wichtige Rekrutierungsschiene darstellen. Einmal mehr zeigt sich, dass die formale Öffnung einer Organisation für Minderheiten nicht automatisch Chancengleichheit und soziale Integration nach sich zieht, sondern genauere Analysen erforderlich sind, um De-Institutionalisierungsprozesse traditioneller Geschlechterverhältnisse und ihre Wirkmechanismen identifizieren, verstehen, erklären und beeinflussen zu können. Dazu wird eine Heuristik entwickelt (2), welche Scotts Institutionenbegriff (2.1) mit dem Analyseinstrument Geschlechterwissen (vgl. Andresen/ Dölling 2004; Dölling 2007), Perspektiven der Organisationskulturforschung (vgl. Acker 2012; Liebig 2014, 2000) und der Dokumentarischen Methode der Interpretation (vgl. Bohnsack 2008; Liebig/ Nentwig-Gesemann 2009) in einem wissenssoziologischen Rahmen theoretisch und methodisch verbindet (2.2). Anschließend werden exemplarische Ergebnisse aus der Anwendung dieser Heuristik für die Analyse von Geschlechterverhältnissen und Gleichstellung im

Feuerwehrwesen<sup>2</sup> vorgestellt (3) und abschließend Potenziale und Grenzen dieses Zugangs bilanziert (4).

## 2 Entwicklungslinien und Erklärungsansätze: Impulse des soziologischen Neoinstitutionalismus für feministische Organisationsanalysen

Seit den 1990er Jahren lässt sich, sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf Organisationsebene, zum einen ein Abbau traditioneller Geschlechterhierarchien, zum anderen deren Beharrungsvermögen beobachten. Bewegungen im Geschlechterverhältnis wurden nicht zuletzt durch Gleichstellungsgesetze und -maßnahmen angestoßen, deren Potentiale allerdings immer wieder an Wirksamkeitsgrenzen stoßen. Diese Gleichzeitigkeit von Beharrung und Veränderung traditioneller Geschlechterverhältnisse empirisch auszuloten und theoretisch zu fassen, stand seither auch im Zentrum der Debatten feministischer Organisationssoziologie im deutschsprachigen Raum (vgl. u.a. Müller 2010; Müller et al. 2007; Wetterer 2006).

Für das Forschungsfeld „Geschlecht und Organisation“ öffnete das Theorieangebot des soziologischen Neo-Institutionalismus einen neuen, weiterführenden Diskussionsrahmen (Müller 2010: 41): Erstens fokussiert er auf wechselseitige Interdependenzen zwischen Organisationen und Gesellschaft und misst deren struktureller und symbolisch-kultureller Verwobenheit entsprechende Aufmerksamkeit bei. Zweitens werden durch die im Neo-Institutionalismus angelegte Abkehr vom Rationalitätsparadigma klassischer Organisationstheorien zu Gunsten des Konzepts der Legitimität (vgl. Funder/ May 2014) informelle Organisationsbereiche und widersprüchliche Prozesse in Organisationen fassbar. Daran anknüpfend fand drittens das Konzept der Entkoppelung (vgl. Meyer/ Rowan 1977) breite Resonanz in der feministischen Organisationsanalyse<sup>3</sup>, weil damit das empirisch vielfach beobachtbare Auseinanderklaffen von Gleichheitsrhetorik und Gleichstellungspraxis erklärt werden kann. Organisationen können demnach auf gesetzliche und gesellschaftliche Gleichstellungserwartungen mit Ausweichstrategien reagieren, indem

---

<sup>2</sup> Dem Beitrag liegt eine umfangreiche Studie zu Geschlechterverhältnissen und Gleichstellung im Feuerwehrwesen zu Grunde, welche ich 2007 – 2010 durchführte. Neben einer Analyse der Entwicklung von Gleichstellungsprozessen im Feuerwehrwesen auf internationaler, nationaler und regionaler Ebene zeichnet die Erhebung mit qualitativen und quantitativen Methoden am Fallbeispiel freiwilliger und professioneller Feuerwehren im Bundesland Oberösterreich nach, welche Mechanismen der Vergeschlechtlichung in der Organisation wirksam sind und welche Ansatzpunkte, Potentiale und Barrieren sich daraus für Gleichstellungsmaßnahmen ergeben. Empirischen Kern der Studie bilden sechs Diskussionsgruppen mit insgesamt 30 Feuerwehrleuten, acht Expert\_inneninterviews, eine Analyse feuerwehrrechtlicher Grundlagen und historischer Entwicklung der Organisation, sekundärstatistische Analysen zu Einsatzwesen und Mitgliedschaften, Teilnehmende Beobachtung bei der Aufnahmeprüfung der Berufsfeuerwehr sowie eine Fragebogenerhebung in der Berufsfeuerwehr (vgl. ausführlich Horwath 2013).

<sup>3</sup> Siehe hierzu auch den Beitrag von Katja Hericks in diesem Band.

Gleichstellungsmaßnahmen formal in Organisationsstruktur und öffentliche Diskurse implementiert werden, während die Aktivitätsstruktur davon unberührt bleibt (vgl. Müller 2010: 48). Die formale Implementierung gewährleistet Legitimität, welche dann zur De-Thematisierung von faktischer Ungleichheit verleitet oder sogar ganz bewusst dafür instrumentalisiert wird (vgl. Funder/ May 2014; Müller 2010).

Entkoppelung kann zwar, muss aber nicht unbedingt aus bewussten Strategien resultieren. Geschlechterasymmetrien können auch dann weiterbestehen, wenn in Organisationen unterschiedliche Vorstellungen über Geschlecht und Geschlechterverhältnisse vorliegen. So können verschiedene Wahrnehmungen der Geschlechterrealität und Interpretationen der Gleichheitsnorm auch ganz unterschiedliche, sogar widersprüchliche Handlungs- bzw. Gleichstellungspraktiken in Organisationen begründen. Um also Gleichstellung effektiv in der Aktivitätsstruktur einer Organisation zu institutionalisieren, ist es zunächst erforderlich, die dort wirksamen Mechanismen hierarchischer Differenzierung zu identifizieren und ihre Wirkungsweise zu verstehen. Scotts Institutionenbegriff stellt eine hilfreiche Heuristik dar, um den Stand und die spezifischen Prozesse und Muster der Institutionalisierung von Geschlechterverhältnissen in Organisationen zu analysieren, da er einen differenzierten Blick auf unterschiedliche Aspekte von Institutionen, deren Wirkungsweise und die Art der Legitimität, die durch die Übernahme verliehen wird, ermöglicht (vgl. Walgenbach/ Meyer 2008:62).

## 2.1 Scotts Institutionenbegriff: Drei Säulen und ihre Wirkmechanismen als heuristische Grundlage

Scott unterscheidet drei institutionelle Säulen nach den jeweils korrespondierenden Wirkmechanismen. Demnach generiert die regulative Säule Handlungen durch explizit formulierte Regeln und Gesetze, deren Nichtbefolgung Sanktionen nach sich ziehen. Die Quelle der institutionellen Kraft ist somit Zwang. Die normative Säule generiert Handlungen über Normen und Werte, die ausdrücken, welches Verhalten als wünschenswert, gut oder schlecht anzusehen ist. Die Quelle der Durchsetzung sind zum einen Internalisierungen von Normen und Werten, zum anderen rationale Entscheidungen im Sinne von Bewertungsprozessen über angemessenes Verhalten. Die kulturell-kognitive Säule schließlich basiert auf kulturell verankerten, geteilten Konzepten über die Beschaffenheit der sozialen Realität. Die Quelle der Durchsetzung sind unhinterfragte, selbstverständliche Annahmen und Wahrnehmungen, welche alternative Formen des Denkens, Wahrnehmens und Handelns unwahrscheinlich machen (vgl. Scott 2014).

Die drei Säulen sind nicht als unterschiedliche Typen von Institutionen zu verstehen, sondern als analytisch unterscheidbare Komponenten, aus welchen sich empirisch vorfindbare Institutionen zusammensetzen (vgl. Walgenbach/ Meyer 2008: 63). In der Regel vereinbaren Institutionen alle drei Elemente, eine gemeinsame Ausrichtung muss aber nicht unbedingt gegeben sein (vgl. Scott 2014: 71). Soziale Ordnung kann z.B. auch primär auf einer Säule basieren. Regulative, normative und kulturell kognitive Elemente sowie ihre jeweiligen Mechanismen können sogar gegenläufig ausgerichtet sein, in solchen Fällen bieten die drei Elemente „resources that different actors can employ for different ends“ (ebd.), d.h. sie können ganz unterschiedliche Handlungspraktiken anleiten und legitimieren.

Für die weitere Analyse der Geschlechterverhältnisse im Feuerwehrwesen lassen sich aus Scotts Institutionenbegriff zunächst folgende Forschungsfragen ableiten: Wie ist Geschlecht im Feuerwehrwesen auf den einzelnen Säulen institutionalisiert? Welche Mechanismen stützen hierarchische Differenz, welche fördern Gleichheit? Wo lässt sich ein Zusammenspiel, wo Gegenläufigkeit oder Brüche zwischen den institutionellen Elementen ausmachen? Mit welchen Strategien werden diese überbrückt? Inwiefern bzw. unter welchen Voraussetzungen stützt und legitimiert dies Wandel oder Beharren traditioneller Geschlechterverhältnisse in der Organisation des Feuerwehrwesens?

Diese Fragen sind empirisch zu beantworten. Um Scotts Modell für eine solche Analyse fruchtbar zu machen, bedarf es jedoch zunächst einer Reflexion zweier wichtiger Kritikpunkte, da sie Impulse für weitergehende Überlegungen liefern:

#### a) Ontologische Divergenzen und methodische Implikationen

Ein häufig genannter Kritikpunkt lautet: Scotts Institutionenbegriff verbindet Ansätze, die auf unterschiedlichen ontologischen Annahmen beruhen (vgl. Philips/ Malhotra 2008). Daher müssen die drei Komponenten analytisch unterschieden und die ihnen jeweils zu Grunde liegenden Annahmen, Mechanismen und Indikatoren identifiziert werden (Scott 2014:59). Es gilt, die institutionellen Säulen methodisch adäquat zu adressieren. Regulative Elemente beziehen sich auf „the capacity to establish rules, inspect others‘ conformity to them, and, as necessary, manipulate sanctions“ (Scott 2014: 59). Empirische Indikatoren stellen Regelwerke, Gesetze und Sanktionen dar (ebd.: 62), verbindliche Vorgaben, welche häufig im Rahmen formal legitimierter Herrschaftsbeziehungen gesetzt werden (vgl. Meyer/ Walgenbach 2008: 58). Zentral für die Durchsetzung sind Beobachtung, formale Kontrollstrukturen sowie positive/ negative Sanktionierungen.

Die normative Ebene umfasst Werte und Normen die spezifizieren „how things should be done“ (Scott 2014: 64). Empirische Indikatoren sind z.B. Zertifizierungen

organisationsrelevanter Standards, aber auch informelle Normen müssen berücksichtigt werden. Manche Normen sind für alle Mitglieder eines Kollektivs verbindlich, während andere nur für bestimmte Akteur\_innen und soziale Positionen bzw. Rollen gelten (vgl. ebd.). Werte und Normen sind eng mit kulturellen Kognitionen verwoben, „shared conceptions that constitute the nature of social reality and create the frames through which meaning is made“ (Scott 2014: 67). Kognitionen und Normen manifestieren sich in Handlungspraktiken und Diskursen, aus welchen sie folglich unter Anwendung qualitativer Verfahren rekonstruiert werden können. Für die hier exemplarisch herangezogene Studie wurde neben Interviews und Teilnehmender Beobachtung das Gruppendiskussionsverfahren im Rahmen der Dokumentarischen Methode (vgl. Bohnsack 2008) gewählt.

#### b) Kulturelle Kognitionen und Normen: Explizite und implizite Wissensformen

Ein weiterer Kritikpunkt zielt auf die Gewichtung der Säulen: Scotts Modell suggeriere eine Ebenengleichheit der mit den Säulen verbundenen Wirkmechanismen, obwohl kulturelle Kognitionen auf einer anderen Ebene funktionieren als Regeln und Normen (vgl. Phillips/ Malhotra 2008; Walgenbach/ Meyer 2008), da sie auch deren Konstitution beeinflussen. Mit anderen Worten: alle Institutionen sind kulturell-kognitiv verankert. Vor allem dort, wo Normatives für Akteur\_innen zum Faktischen wird, verschwimmen die Säulen (vgl. Walgenbach/ Meyer 2008: 63). Eine analytische Unterscheidung von Regeln, aber auch Normen und Kognitionen (i.S. von: was die soziale Realität ist versus wie sie sein soll) ist dennoch möglich. Gerade die Frage, *welche* kulturellen Kognitionen die Konstitution und Umsetzung von Regeln und Normen *auf welche Weise* beeinflussen, d.h. der Blick auf Interdependenzen, Widersprüche und Zusammenspiel der drei Säulen, erlaubt es, neue Erkenntnisse über Stabilität und Wandel von Institutionen zu gewinnen. Denn Anstoß für Wandel bilden oft organisationsinterne Prozesse, welche Konflikte und Widersprüche zwischen den institutionellen Elementen nach sich ziehen (vgl. Scott 2014: 58). Wichtig ist weiter, dass soziale Normen sowohl internalisiert als auch von außen auferlegt werden und damit impliziten oder expliziten Charakter aufweisen können (vgl. ebd.: 64). Selbst kulturelle Kognitionen können expliziert, von außen beeinflusst und sogar strategisch manipuliert werden (vgl. ebd.: 79). Die in der Wissenssoziologie theoretisch gezogenen Abgrenzungen zwischen expliziten und impliziten (vgl. Polanyi 1969) oder vorreflexiven und reflexiven (vgl. Mannheim 1980) Wissensformen haben empirisch vielfach fließende Übergänge: Wissen ist dynamisch, auch explizitem Wissen liegen implizite Annahmen zu Grunde (vgl. Polanyi 1969), während implizites Wissen einer Explikation, Rekonstruktion und Reflexion prinzipiell zugänglich ist (vgl. Bohnsack 2008; Dölling 2007). Schließlich

werden Wissen und Bedeutungen auch verhandelt: „Rules, norms and meanings arise in interaction, and they are preserved and modified by human behaviour” (Scott 2014: 57). Eine systematische Explikation impliziter Handlungsorientierungen und das Verständnis ihrer Bedeutung für die De-Institutionalisierung hierarchischer Geschlechterdifferenz stellt jedenfalls eine wertvolle Grundlage für eine bewusste, strategische Gestaltung von Handlungsabläufen in Organisationen dar (vgl. Dölling 2007: 25). Da das Anliegen der Fallstudie in der Ausarbeitung dieser Grundlagen für das Feuerwehrwesen bestand, war eine trennscharfe theoretische Unterscheidung von explizitem und implizitem Wissen, Normen und Kognitionen für die Entwicklung der Analyseheuristik weniger relevant als eine Methodik, die empirischen Zugriff auf diese Wissensformen, auf kulturell-kognitive Orientierungen und Normen in ihrer expliziten und impliziten Gestalt erlaubt, und dabei auch Interaktionsdynamiken und Handlungspraktiken als Erkenntnisdimensionen einbezieht. Dafür bieten wissenssoziologische Konzeptionen von Geschlechterwissen, um die es im Weiteren daher gehen soll, wertvolle Einsichten.

## 2.2 Inspirationsquelle Geschlechterwissen und die Dokumentarische Methode

Die theoretische Entwicklung von Geschlecht als Wissenskategorie steht in engem Zusammenhang mit dem Ansatz der sozialen Konstruktion von Geschlecht und des „doing gender“ (Wetterer 2008a: 18). Im Kontext feministischerer Organisationsforschung fokussieren schon recht früh sozialkonstruktivistische Perspektiven auf die interaktive Herstellung von Geschlecht (vgl. hierzu u.a. die Studien von Garfinkel und Goffman) und später auch auf soziale Prozesse der Geschlechterdifferenzierung in Organisationen. Wissenssoziologische Ansätze stellen eine wichtige Ergänzung zum sozialkonstruktivistischen Paradigma dar, indem sie die handlungsleitenden Orientierungen freilegen, welche diesen Prozessen zu Grunde liegen. Der wissenssoziologische Theorierahmen misst der „reflexive(n) Beziehung von Wissen und Handeln, von sozialer Ordnung und Wissensordnung, von sozialem Wandel und den Transformationen von Wissen (...), die ihm vorausgehen und folgen“ (Wetterer 2008a: 9) zentrale Bedeutung bei. Ohne Wissensordnung lässt sich auch die Geschlechterordnung nicht verstehen, denn „doing gender“ setzt vielfältiges, insbesondere vorreflexives und praktisches Wissen voraus (vgl. Wetterer 2008b). Der wissenssoziologische Theorierahmen – Handeln beruht auf Wissen und Wissen ist eine soziale Konstruktion – bietet die Möglichkeit, unterschiedliche Formen oder Idealtypen von Wissen auf unterschiedliche Konstellationen sozialer Praxis zu beziehen (vgl. ebd.), d.h. zu fragen, welche Geschlechterorientierungen im Feuerwehrwesen in welchen

organisationalen Kontexten welche Prozesse der Inklusion und Exklusion von Frauen und Mädchen handlungspraktisch hervorbringen und legitimieren.

Die Entwicklung der Analyseheuristik aus Scotts Institutionenbegriff knüpft ausgehend von den dargestellten Überlegungen zu Scotts Institutionenbegriff an drei wissenssoziologisch fundierte Analyseperspektiven auf handlungsleitende Orientierungen an: erstens das Geschlechterwissen von Akteur\_innen (vgl. Andresen/ Dölling 2004; Dölling 2007), zweitens das Geschlechterwissen von Organisationen in der Tradition wissenssoziologischer Betrachtungen von Organisationskulturen (vgl. Liebig 2014, 2000) und drittens die Dokumentarische Methode der Interpretation (vgl. Bohnsack 2008).

### *Geschlechterwissen von Akteur\_innen*

Süne Andresen und Irene Dölling (vgl. Andresen/ Dölling 2004; Dölling 2007) entwickelten mit dem Konzept des Geschlechterwissens von Akteur\_innen einen verstehenden Zugang zu Prozessen der Vergeschlechtlichung in Organisationen, der ein ganzes Forschungsprogramm in der deutschsprachigen Geschlechtersoziologie angestoßen hat (vgl. Wetterer 2008b) und breite Resonanz in internationalen Policy-Analysen finden sollte (vgl. Cavaghan 2010; Young/ Scherer 2010; Ostendorf 2012). Ausgehend von der Annahme, dass die Umsetzung von Reformzielen und der Abbau von Geschlechterhierarchien im praktischen Handeln, im „doing gender“ der beteiligten Akteur\_innen unter konkreten Feldbedingungen entschieden wird (vgl. Dölling 2007: 11), wird das Geschlechterwissen relevanter Akteur\_innen zum empirischen Bezugspunkt, um Potentiale und Grenzen von Gleichstellungsprozessen auszuloten. Die Analyseperspektive richtet sich zum einen auf Organisationen als geschlechterhierarchisch strukturierte Gebilde, zum anderen auf Kognitionen und Deutungsmuster der Organisationsmitglieder. Prozesse der Vergeschlechtlichung werden als un-bewusst vollzogene Zuweisungen verstanden, als Vorgänge der Normierung und Hierarchisierung von Menschen, Tätigkeiten usw. entlang der Unterscheidung männlich und weiblich (vgl. Andresen/ Dölling 2004: 90). Geschlechterwissen hat hier die Gestalt impliziter und expliziter Annahmen über Geschlecht, Geschlechterverhältnisse und die Normen, welche diese unterstützen. Es umfasst objektiviertes, gesellschaftliches ebenso wie individuell subjektives Erfahrungswissen. Die objektive Dimension beinhaltet verschiedene Wissensformen, die in einer Gesellschaft als „kollektiver Wissensvorrat über den Geschlechterunterschied, die Begründung seiner ‚Selbstverständlichkeit‘, und Evidenz, über die (vor-) herrschenden normativen Vorstellungen von den ‚richtigen‘ Beziehungen und Arbeitsteilungen zwischen Frauen und Männern existieren und als gesellschaftlicher Rahmen für individuell-biografische Konstruktionen von Geschlechter-Wissen wirksam sind“ (Dölling

2007: 17). Die subjektive Dimension bezieht sich auf einen biografisch aufgeschichteten Vorrat an Deutungsmustern und Wissen „mit dem Geschlechterdifferenz wahrgenommen, bewertet, legitimiert, begründet bzw. als selbstverständliche, quasi ‚natürliche‘ Tatsache genommen wird“ (Dölling 2007: 16). Subjektives Geschlechterwissen wird im Lebensverlauf bzw. biografisch vermittelt und in sozialen Kontexten ausgeprägt, welche von Individuen wahrgenommen werden und in welchen es handelt, d.h. z.B. im Kontext einer Organisation im Zuge des Austauschs mit den hier geltenden Vorgaben, Regeln, Denk- und Wissensformen. Durch die jeweils geltende Logik eines Feldes bzw. eines konkreten Organisationkontextes wird vorstrukturiert, ob und welches Geschlechterwissen bei Reformen ins Spiel gebracht werden kann, welches Wissen in diesem Kontext als legitim angesehen oder als der Organisation und ihren Zielen unangemessen wahrgenommen wird, welche Differenzierungen und -hierarchisierungen in einem bestimmten Feld dominieren und konsensfähig sind, welche Klassifikationen konsensuell sind oder „Trümpfe“ für den Erhalt oder die Verbesserung von Positionen darstellen, kurz welches Geschlechterwissen feldspezifisch aktualisiert und aufgeführt werden kann (vgl. Dölling 2007: 22).

Aus der Konzeption des Geschlechterwissens von Akteur\_innen lassen sich wichtige inhaltliche Kategorien gewinnen, um Scotts Institutionenbegriff auf der kulturell kognitiven und der normativen Dimension analytisch zu präzisieren: explizite und implizite Annahmen über Geschlecht, über Geschlechterverhältnisse in Gesellschaft und Feuerwehr, Normen und Legitimierungen, die mit diesen Annahmen verbunden werden, und schließlich Handlungspraktiken, Aktivitäten bzw. Verhalten in Zusammenhang mit den jeweiligen Annahmen und Normen. Diese Kategorien wurden angewendet, um – wie später noch genauer gezeigt wird – die sinngenetische Struktur des empirischen Materials damit aufzuschlüsseln.

Eine heuristische Grenze des Geschlechterwissen von Akteur\_innen wird durch die Frage markiert, ob diese Vergeschlechtlichungen auch handlungspraktisch werden, indem sie z.B. diskursiv klassifizierende Hierarchisierungen verwenden (vgl. Dölling 2007: 22f.). Dies kann empirisch allerdings beantwortet werden, wenn über das Wissen von (Reform-)Akteur\_innen hinaus die kollektiven Erfahrungen von Organisationsmitgliedern in unterschiedlichen sozialen Positionen einbezogen werden. Aus diesen kollektiven Erfahrungen lässt sich rekonstruieren, welche Handlungspraktiken die jeweiligen sozialen Gruppen erleben. Zudem ist handlungsleitendes Geschlechterwissen in Organisationen nicht nur auf der Ebene von Akteur\_innen verankert (vgl. Ostendorf 2012), sondern z.B. auch in Organisationskultur und -geschichte verwurzelt. Das Verstehende Interview als primärer methodischer Zugang

zum Geschlechterwissen von Akteur\_innen (vgl. Andresen/ Dölling 2004) greift daher auch unter Anwendung der feldspezifischen Analyse zu kurz, um ein differenziertes Bild dieser kollektiven Dimensionen von Geschlechterwissen in Organisationen zu gewinnen. Sollen kollektive Dimensionen, Handlungspraktiken und Interaktionsdynamiken empirisch erfasst, und Typen von Geschlechterwissen differenziert auf organisationale Kontexte bezogen werden, so stellen wissenssoziologische Perspektiven auf Organisationskulturen einen wichtigen theoretischen Impulsgeber dar, während die Dokumentarische Interpretation das methodische Werkzeug bereit stellt (vgl. Bohnsack 2008).

### *Geschlechterwissen von Organisationen*

Wissenssoziologische Betrachtungen von Organisationskulturen stellen bereits seit den 1980er Jahren eine wichtige Analyseperspektive feministischer Organisationssoziologie dar. Organisationskulturen werden hier verstanden als Systeme geteilter Werte, Normen und Grundhaltungen, die in einer gemeinsamen Geschichte und Alltagspraxis ausgebildet werden (vgl. Liebig 2014, Schein 2004). Diese beinhalten auch Annahmen über Geschlecht und Geschlechterdifferenzen, welche oft „unsichtbar“ die Reproduktion hierarchischer Ungleichheit, die „gendered substructure“ von Organisationen fortschreiben und Wandel in Richtung Gleichheit behindern (vgl. Acker 2012). Im Rahmen wissenssoziologisch fundierter Betrachtungen von Organisationskulturen werden solche Grundorientierungen zu Geschlechterbeziehungen freigelegt und ihre Bedeutung für den Umgang mit Gleichstellungsforderungen deutlich gemacht (vgl. Liebig 2014: 284). Eine erste Erkenntnisdimension, die dieser Theorierahmen impliziert, sind historische Entwicklungen, denn die Sedimente historischer Differenzkonstruktionen wirken in der Gegenwart nach, Beharrung und Wandel lassen sich so auch durch das Auftreten von Geschlechterkonflikten analysieren (vgl. Müller 2010: 53).

Ein zweiter wichtiger Impuls ist, dass die Analyse geteilter Sinnsysteme eine empirisch potentiell vorfindliche, kulturelle Vielfalt berücksichtigen muss. Gerade in großen Organisationen, wie dem Feuerwehrwesen, ist von der Existenz variierender Subkulturen auszugehen (vgl. Schein 2004:20). Moderne Gesellschaften weisen mehr als nur eine Form kollektiven Geschlechterwissens auf (vgl. Dölling 2007), mehr als nur eine kulturelle Perspektive auf Geschlecht und Geschlechterverhältnisse, welche, adaptiert in den jeweiligen organisationalen Kontext, auch unterschiedliche „cultures of in/ equality“ in Organisationen begründen können (vgl. Acker 2012).

Bisherige Analysen des Feuerwehrwesens charakterisieren dessen Kultur als stark, veränderungsresistent und widerständig vor allem gegen jene Minderheiten, die die enge kulturelle Koppelung mit hegemonialen Männlichkeitsidealen in Frage stellen (vgl. Horwath 2013). Doch trotz solider empirischer Evidenz könnte dieser Befund zu sehr vereinfachen und dadurch wichtige Anhaltspunkte für Wandel übersehen, denn: „Cultures are often conceived as unitary systems, internally consistent across groups and situations. But cultural conceptions often vary: Beliefs are held by some but not by others. Persons in the same situation can perceive the situation quite differently – in terms of both what is and what ought to be” (Scott 2014: 68).

Scotts Hinweis zur analytischen Differenzierung kultureller Orientierungen lässt sich demnach im wissenssoziologischen Theoriegebäude re-formulieren als Frage nach Idealtypen von Wissen und unterschiedlichen Konstellationen sozialer Praxis, in deren Rahmen Wissen generiert wird, produktiv wird und sich zu bewähren hat (vgl. Wetterer 2008b: 60). Das wirft jedoch noch weitergehende Fragen auf, vor allem nach dem Zusammenhang zwischen Idealtypen von Geschlechterwissen und organisationalen Kontexten bzw. bestimmten Erfahrungszusammenhängen. Damit stellt sich aber auch die Frage, wie Theorie mit Empirie verzahnt werden kann. Einen Weg weisen Verfahren der soziogenetischen Analyse, die sich zur Rekonstruktion von Interaktionsdynamiken und Geschlechterwissen in organisationalen Kontexten und Erfahrungsräumen geradezu aufdrängen (vgl. Bohnsack 2008) und daher ein weiteres wichtiges Element der hier entwickelten Heuristik bilden.

#### *Die Dokumentarische Methode – Zur Genese eines weiteren Bausteins der Heuristik*

Die Dokumentarische Methode der Interpretation ist ein rekonstruktives Verfahren, das auf der wissenssoziologischen Arbeit von Karl Mannheim (1980) aufbaut. Gegen Ende der 1980er Jahre von Ralf Bohnsack im Kontext sozial- und erziehungswissenschaftlicher Forschung entwickelt, hat sie sich inzwischen in vielen Feldern bewährt, u.a. in der Erforschung von Geschlechterorientierungen und Organisationskulturen (vgl. Liebig 2007, 2000). Das mehrstufige Analyseverfahren ist darauf ausgerichtet, in qualitativen Daten zum einen das theoretische, reflexive Wissen auszuwerten, zum anderen mittels komparativer Analyse einen Zugang zum handlungsleitenden „konjunktiven“ oder „vorreflexiven Wissen“, dem milieuspezifischen Orientierungswissen, zu erschließen. Damit umfasst sie explizite wie implizite Wissensformen und schließt kulturelle Kognitionen und Normen ein (vgl. Bohnsack 2008).

In der Dokumentarischen Methode wird der Weg von einer fallinternen zur fallübergreifenden Auswertung des empirischen Materials beschritten, um von subjektivem (Geschlechter)Wissen zu kollektiven Orientierungen und Erfahrungsräumen sozialer Gruppen und Milieus zu gelangen. Durch die Suche nach dem „Kontrast in der Gemeinsamkeit“ (Bohnsack 2008:143) innerhalb und zwischen den Fällen, d.h. nach Variationen der Orientierungsrahmen, in welchem Organisationsmitglieder relevante Themen diskursiv verhandeln, lassen sich sinngenetische unterscheidbare Orientierungstypen herauskristallisieren. Im Besonderen stellt die Methode auch darauf ab, mittels soziogenetischer Analyse den Zusammenhang zwischen identifizierten Orientierungstypen und sozialen Erfahrungsräumen bzw. organisationalen Kontexten zu rekonstruieren. Voraussetzung dafür ist eine theoretische Samplingstrategie, welche die relevanten Erfahrungsdimensionen und sozialen Positionen einbezieht (vgl. ebd.). Diese öffnet den Ansatz auch für intersektionale Perspektiven, wobei die Thematisierung von Interessenskonflikten und Machtbeziehungen an Bedeutung gewinnt, denn auf Basis von Geschlecht und anderen Dimensionen sozialer Differenzierung werden Hierarchisierungen zwischen sozialen Gruppen vollzogen (vgl. Liebig 2014: 284). Im Weiteren wird nun versucht, die auf der Basis von Scotts Institutionenbegriff, des Konzepts des Geschlechterwissen, Elementen der Organisationskulturforschung sowie der Dokumentarischen Methode gewonnenen Heuristik für die Analyse der Geschlechterverhältnisse und ihrer Dynamiken in der Organisation des Feuerwehrwesens anzuwenden.

### 3 Neue Entwicklungen und Konzepte: Gleichstellung im Feuerwehrwesen – Eine Analyse aus der Perspektive einer institutionentheoretisch inspirierten Heuristik

#### 3.1 Methodisches Vorgehen

Im Rahmen der Fallstudie wurden 2009/10 sechs Interviews mit Feuerwehrmännern, sechs Diskussionsgruppen mit 21 männlichen Berufs- und Freiwilligen Feuerwehrmännern sowie neun Freiwilligen Feuerwehrfrauen<sup>4</sup> geführt. Die Kombination aus Interviews, teilnehmender Beobachtung und vor allem Gruppendiskussionsverfahren ermöglichten, Interaktionsdynamiken der Organisationsmitglieder vor dem Hintergrund ihrer sozialen Gruppenzugehörigkeit empirisch einzufangen. Für die Fallstudie wurden Feuerwehrleute nach folgenden sozialen und organisationsspezifischen Differenzierungskriterien ausgewählt und zur Teilnahme an Interviews und Diskussionsgruppen eingeladen: Geschlecht, Alter/

---

<sup>4</sup> Zum Erhebungszeitpunkt gab es in Österreich nur wenige Berufsfeuerwehrfrauen im Bundesland Wien. Eine Teilnahme an der Erhebung war nicht möglich.

Generationenzusammenhang, Freiwillige/ Berufsfeuerwehr, regionale/ städtische Feuerwehr, homosoziale/ geschlechtlich gemischte Einheiten, hierarchische Positionen, spezifische Funktionsbereiche (z.B. Atemschutz, Jugendbetreuung).

Thematisch standen Zugangswege zur Feuerwehr, sowie Erfahrungen im Feuerwehralltag im Fokus. Den Prinzipien der Kommunikation und Offenheit folgend, wurde die Erhebungssituation mit erzähl- und diskussionsgenerierenden Fragen jeweils so gestaltet, dass die Teilnehmenden ausreichend Raum vorfanden, um ihr eigenes Relevanz- und Interaktionssystem zu entfalten (vgl. Bohnsack 2008). Interessenskonflikte, Deutungsmacht und Lösungsstrategien, Machtbeziehungen und die Legitimität verschiedener Formen von Geschlechterwissen in spezifischen organisationalen Kontexten wurden dann mittels reflektierender Interpretation und Rekonstruktion der Diskursorganisation analysiert (vgl. ebd.). Das Gruppendiskussionsverfahren in der Tradition der Dokumentarischen Methode bietet den Vorteil, dass sich darin die in einer Organisation üblichen Formen der Problembearbeitung zeigen, etwa die Verhandlung von Normen, Konflikte und rituelle Konklusionen, um Divergenzen zu verdecken. Die im Erhebungssetting aufgeführten Interaktionsdynamiken spiegeln die Verhältnisse und Prozesse in der Organisation, aus welchen die Gruppen stammen, gut wider (vgl. Vogd 2009: 47; Liebig/ Nentwig-Gesemann 2009; Bohnsack 2008).

### 3.2 Gleichstellung im Feuerwehrwesen – Interpretationen empirischer Befunde auf der Basis von Scotts Institutionenbegriff

Nachfolgend können nur exemplarische Ergebnisse der wesentlich umfassenderen Erhebung vorgestellt werden, deren empirischen Schwerpunkt eine Fallstudie im Bundesland Oberösterreich bildete (vgl. Horwath 2013). Anlass für die Studie bot ein städtisches Gleichstellungsprogramm, welches die Berufsfeuerwehr verbindlich dazu aufforderte Maßnahmen zu setzen, um bei der Besetzung der Stellen im öffentlichen Dienst Frauen zu fördern und in den bisher rein männlichen Branddienst zu inkludieren. Dafür muss es zunächst gelingen, die Anzahl geeigneter Bewerberinnen zu erhöhen: zwischen 1998 und 2008 fanden Stellenausschreibungen der Berufsfeuerwehr Resonanz bei 549 männlichen, aber nur bei vier weiblichen Anwärter\_innen. Keine der Bewerberinnen konnte sich im Aufnahmetest gegen die Überzahl männlicher Konkurrenten behaupten (Erfolgsquote Männer: 35%, Frauen: 0%).

Im Gegensatz dazu verzeichneten Freiwillige Feuerwehren im gleichen Zeitraum stetigen Zulauf von Frauen und Mädchen: zwischen 1998 und 2008 wuchs der Anteil aktiver

Feuerwehrfrauen im Bundesland von 0,5% auf 3% (1948 Frauen) und jener der Mädchen in Jugendorganisationen von 3% auf 18% (1487 Mädchen), während die Mitgliederzahlen der Männer und Buben leicht rückläufig waren. Dieser Anstieg impliziert ein wachsendes Potential einschlägig interessierter und ausgebildeter Feuerwehrfrauen. Allerdings weisen die Mitgliederzahlen beträchtliche regionale Schwankungen auf (Spannweite 0-25%), was als Hinweis auf eine unterschiedliche Zugänglichkeit von Feuerwehreinheiten verstanden werden kann. Zudem fällt auf, dass sich freiwillige Feuerwehren in den letzten Jahren zum wichtigsten Rekrutierungspool für die Berufsfeuerwehr entwickelten, allerdings nur im Hinblick auf männliche Bewerber. Keine der Bewerber\_innen hatte Erfahrungen im Freiwilligenwesen vorzuweisen. Es ist daher von Belang zu fragen, welche Mechanismen der der Geschlechterdifferenzierung im Feuerwehrwesen wirken, auf welchen Regeln sie beruhen, wie diese Regeln im Organisationsalltag handlungspraktisch umgesetzt werden, aus welchen kulturellen Kognitionen die unterschiedlichen Handlungspraktiken resultieren und wie sie normativ legitimiert werden. Scotts Institutionenbegriff bietet hier durchaus ein Erklärungsraaster zur Interpretation der Fallergebnisse, dessen Vorzüge und Begrenzungen im Weiteren sichtbar gemacht werden sollen. Exemplarisch soll hierzu auf die Wirkungsmacht der regulativen und normativen Dimension im Hinblick auf den Gleichstellungsprozess bei der Feuerwehr eingegangen werden.

### *Die Regulative Dimension*

Gerade für Organisationen, deren Verantwortungsbereich potentiell hohe Risiken für Organisationsmitglieder wie Bevölkerung birgt, stellen verbindliche gesetzliche Grundlagen und formale Regelungen (z.B. die Aufnahmekriterien, formale Voraussetzungen für Funktionen) eine besonders wichtige Voraussetzung dar, um Einsätze sicher und effizient bewältigen zu können. Die Relevanz formal legitimierter Handlungsgrundlagen spiegelt sich auch in der paramilitärisch- hierarchischen Struktur und den ausführlichen gesetzlichen Bestimmungen zur Organisation des Feuerwehrwesens wider. Umso mehr erstaunt es, dass in den umfangreichen Regeln und Verordnungen keine Durchsetzungs- oder Sanktionierungsmechanismen im Hinblick auf Gleichstellung vorgesehen sind. Mit der formalen Öffnung für Frauen haben Feuerwehren nur im Mindestmaß auf gesellschaftliche Gleichstellungserwartungen reagiert. So wurde etwa der Integrationsprozess von den Dachverbänden auf Landes- und Bundesebene nicht aktiv begleitet. Regulierende Prozesse, wie die Überprüfung der praktischen Umsetzung formal gleicher Zugangsregeln (z.B. Dokumentation und Monitoring der Integrationsfortschritte im Rahmen der Erhebung und Auswertung der Mitgliederdaten), die Sanktionierung bei Nichteinhaltung oder positive

Anreize für erfolgreiche Integration wurden nicht gesetzt. Es fällt auf, dass trotz intensiver Selbstdokumentation von Entwicklung und Aktivitäten im Feuerwehrwesen keine Daten ermittelt werden, die geschlechterspezifische Analysen über die Mitgliederzahlen hinaus erlauben würden (z.B. Geschlechterverhältnisse bei absolvierten Ausbildungen, Repräsentation in hierarchischen Positionen oder Funktionsbereiche). Jedoch lässt sich bereits aus dem vorhandenen Material schließen, dass eine ausgeprägte horizontale und vertikale Segregation über alle Funktions- und Hierarchieebenen des Feuerwehrwesens gibt. Aufschlussreiche Befunde ergab auch die Analyse der historischen Entwicklung zur Reglementierung der Partizipation von Frauen und Mädchen, deren Aufnahme ins Freiwilligenwesen 1992 bzw. 1995 vom Österreichischen Bundesfeuerwehrverband offiziell genehmigt wurde. Ihre Mitarbeit war zuvor zwar formal ausgeschlossen, faktisch gab es in verschiedenen historischen Epochen jedoch immer wieder Frauen, die Zugang zur Männerdomäne suchten und fanden. Während die Aufnahme in Phasen (kriegsbedingten) Männermangels seitens der Organisation sogar forciert wurde, kam es in andern Phasen zur aktiven Exklusion (z.B. der in den 1970er Jahren sich formierenden Frauengruppen) mit der Begründung, eine aktive Partizipation von Frauen widerspreche der Dienstordnung. Ihre Arbeitskraft wurde „im Hintergrund“ allerdings immer akzeptiert, d.h. Frauen sollten durch Übernahme informeller Aufgaben (z.B. Reinigung, Organisation, Verpflegung) die Aktivitäten von Feuerwehrmännern unterstützen.

Die Geschichte des Feuerwehrwesens verweist damit auf den Ausschluss von Frauen und ihren Kampf um Teilhabe sowie auf partielle Integration, um das Fehlen von Männern auszugleichen oder diesen zuzuarbeiten. Darin zeigt sich eine tief verwurzelte Tradition der Institutionalisierung hierarchischer Differenzierung auf handlungspraktischer Ebene und, dass dabei regulative Vorgaben zumindest teilweise instrumentalisiert wurden, um die Partizipation von Frauen zu ermöglichen oder aber zu verhindern.

Das Bild wird durch Ergebnisse der qualitativen Erhebung ergänzt. Die unterschiedliche Zugänglichkeit von Organisationseinheiten für männliche und weibliche Anwärter\_innen kristallisierte sich sehr deutlich aus den Erfahrungen der Mitglieder heraus. Während Aufnahmegesuche von Männern in der Regel selbstverständlich akzeptiert werden bzw. männliche Teilnehmer oft sogar aktiv angeworben wurden, ist der Weg in die Feuerwehr für Frauen meist wesentlich beschwerlicher und langwieriger. Frauen und Mädchen werden in manchen Feuerwehren nach wie vor nur als „informelle Mitglieder“ geduldet oder ihre Eintrittsgesuche gleich abgelehnt. Zwar wird auch von herzlicher Aufnahme berichtet, diese von den zuständigen Kommandos jedoch oft mit zusätzlichen regulativen Vorgaben

verbunden (z.B. weder gesetzlich noch traditionell vorgesehene Abstimmungen über die Inklusion von Frauen, längeren Wartezeiten oder informelle Mitarbeit). Ähnliche Zugangs- und Fortschrittsschwierigkeiten betreffen auch Ausbildungen und Karrierepfade. Obwohl diese Aspekte im Feuerwehrwesen einer genauen formalrechtlichen Regulierung unterliegen, stoßen Feuerwehrfrauen oft an gläserne Decken und Wände.

Die handlungspraktische Umsetzung formalrechtlicher Vorgaben fällt in die Zuständigkeit der konkreten Organisationseinheiten, vor allem lokaler Feuerwehren. Durch fehlende Kontroll- und Sanktionierungsmechanismen, d.h. ausreichend schwache Implementierung der Regeln, entfalten sie kaum institutionelle Wirkungskraft. Geschlechtergleichstellung ist damit im Rahmen der Formalstruktur institutionalisiert, lässt aber viel Handlungsspielraum in der Aktivitätsstruktur offen.<sup>5</sup> In solchen Fällen stellen Gesetze und Verordnungen mehr „an occasion for sense-making and collective interpretation“ (Scott 2014: 62) dar. Wenn es also keine Durchsetzung mittels Zwang gibt, welche Geschlechterorientierungen und welche Normen bilden die Basis für die unterschiedliche Umsetzung in den Feuerwehren? Wie werden die verschiedenen Handlungspraktiken auf dieser Basis legitimiert?

### *Kulturell-kognitive Dimension*

Die Analyse des qualitativen Materials förderte vier Orientierungstypen zu Tage, welche zusammen die Geschlechterkultur des Feuerwehrwesens abbilden: Traditionalismus, Paternalismus, ambivalent-flexibler Egalitarismus und reflektierte Orientierung (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Typologie der Geschlechter- und Gleichstellungsorientierungen und -normen

<b>Orientierungsdimension</b>	<b>Annahmen über Geschlecht</b>	<b>Geschlechter-Norm</b>	<b>Verwandte Handlungspraktiken</b>	<b>Resultat</b>	<b>Feuerwehnorm</b>
Traditionalismus	Sexualisierte Differenz	Sphärentrennung	aktive Ablehnung, hostile Praktiken	Exklusion	Homosoziale Kohäsion

<sup>5</sup> Es sollte nicht unerwähnt bleiben, dass diese Handlungsspielräume auch zu Gunsten von Frauen genutzt werden können. So machte die Berufsfeuerwehr eine Ausnahme von formal verlangten Vorbildungen, um eine sonst geeignete Bewerberin zum Aufnahmetest zuzulassen. Die (inter-)national recht unterschiedlichen Aufnahmekriterien und -tests professioneller Feuerwehren repräsentieren oft vielmehr kulturelle Männlichkeitsideale als valide Eignungskriterien. Dafür entstehen langsam Bewusstsein und Bestrebungen, diese Standards professioneller und zugleich geschlechtergerechter zu gestalten (vgl. ausführlich Horwath 2013)

Paternalismus	natürliche Differenz	Gleichwertigkeit	passive Akzeptanz, benevolente Praktiken	partielle Integrationen	aufgabenbezogene, instrumentelle Kohäsion
ambivalent-flexibler Egalitarismus	Leistungsbezogene Differenz	Gleichbehandlung	passive Ablehnung, elitäre Praktiken	selektive Integrationen von Frauen und Männern	homosoziale, instrumentelle Kohäsion
reflektierte Orientierung	sozial konstruierte Differenz	Chancengleichheit	aktive Befürwortung, reflektierte Praktiken	proaktive Integrationen	aufgabenbezogene, instrumentelle Kohäsion

Quelle: eigene Darstellung

*Traditionalisten* teilen die Annahme einer grundlegend sexuellen Geschlechterdifferenz und der Legitimität traditioneller Geschlechterrollen. Daraus wird die Notwendigkeit einer Sphärentrennung (z.B. Feuerwehr als männliche Sphäre, Familie als weibliche Sphäre) abgeleitet. Gleichstellungspolitische Bemühungen werden als Bedrohung einer legitimen gesellschaftlichen Geschlechterordnung erlebt, die auch das „Fundament des Feuerwehrwesens“ darstellt; entsprechend stark ist ihre Ablehnung im Traditionalismus. Eine Inklusion von Frauen wird in dieser Perspektive als Bedrohung der Sicherheit und des Zusammenhaltes von Feuerwehrmännern verhandelt, denn unweigerlich aktiviere ihre Anwesenheit männliches Begehren, was Konkurrenz, Unstimmigkeiten und Konflikte nach sich ziehe und die entsprechenden Einheiten zerbrechen lasse. Die mit dem Traditionalismus verwandten Handlungspraktiken zielen folglich auf die Exklusion von Frauen ab, vor allem durch aktiven Widerstand (z.B. Ablehnung von Beitrittsgesuchen, Austrittsdrohungen, wenn Frauen integriert werden) und feindseliges Verhalten gegenüber Feuerwehrfrauen (z.B. Verweigerung von Kooperation oder Kommunikation, verbale, oft sexualisierte Abwertungen). Traditionalismus wird vorwiegend in homosozialen Organisationskontexten kultiviert, wobei auch der Generationenzusammenhang eine relevante Erfahrungsdimension darstellt, denn er ist vorwiegend unter Feuerwehrmännern der älteren Generation verbreitet.

Im *Paternalismus* wird hingegen von natürlichen Geschlechterdifferenzen ausgegangen, welche Männern und Frauen mit verschiedenen Eigenschaften und Fähigkeiten ausstatten. Mit Blick auf Geschlechterverhältnisse wird eine Norm der Gleichwertigkeit geltend gemacht. Übersetzt in den organisationalen Kontext könnten Frauen und Männer je unterschiedliche

Kompetenzen einbringen und Aufgaben erfüllen (z.B. Funkdienst, Kommunikation, Opferbetreuung versus Einsätze mit Atemschutz oder Bergeschere). Eine Inklusion von Frauen wird im Paternalismus handlungspraktisch passiv akzeptiert und diskursiv positiv bewertet. Durch geschlechterspezifisch konnotierte Aufgabenteilung erfolgt diese jedoch nur partiell, d.h. Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten für Feuerwehrfrauen verbleiben primär im Rahmen stereotyper Kompetenzzuschreibungen. Paternalismus schafft zwar ein soziales Klima, das auch von Frauen positiv erlebt wird, reproduziert jedoch traditionelle horizontale und vertikale Segregationsmuster. Hierarchische Differenzierungen werden zumindest implizit konsolidiert, indem Tätigkeiten wie Funkdienst oder Atemschutzeinsatz trotz normativer Gleichwertigkeit mit unterschiedlicher sozialer Anerkennung verbunden sind, und Frauen und Mädchen kaum Chancen erhalten, in die anspruchsvolleren und prestigeträchtigeren Ausbildungen und Positionen vorzurücken. Paternalismus floriert vor allem in Einheiten, welche nur einzelne weibliche Mitglieder aufweisen, wo ausgeprägte Altersunterschiede und/ oder familiäre Verbindungen (z.B. Väter/ Töchter) bestehen. In diesen Kontexten wird Paternalismus tendenziell von beiden Geschlechtern mitgetragen.

*Egalitarismus* ist durch eine gewisse Ambivalenz gegenüber Geschlechterverhältnissen charakterisiert sowie durch eine flexible Konstruktion von Hierarchien zwischen den Geschlechtern, aber auch zwischen Männern. Die Erosion traditioneller gesellschaftlicher Geschlechterrollen wird diskursiv legitimiert, vor allem hinsichtlich der beruflichen Partizipation von Frauen. Implizit herrscht jedoch die Überzeugung männlicher Überlegenheit im Hinblick auf im Feuerwehrwesen gefragte Kernkompetenzen vor (z.B. körperliche Leistungsfähigkeit, technisches Know how). Der Verweis auf individuelle Leistungen dient hier einer rhetorischen Gleichsetzung von Geschlechtergerechtigkeit mit Leistungsgerechtigkeit und ermöglicht, Hierarchien flexibel zu konstruieren und zu legitimieren. Dabei fällt die Vehemenz auf, mit der im Egalitarismus auf eine Norm strikter Gleichbehandlung gepocht wird – und das, obwohl durchaus ein Bewusstsein dafür vorhanden ist, dass die strukturellen und kulturellen Bedingungen im Feuerwehrwesen mehr Hürden für Frauen als Männer bereithalten. Der Verweis auf formal implementierte Gleichstellung und eine individualisierende Leistungsnorm dient so der De-Thematisierung faktisch benachteiligender Geschlechterverhältnisse und der De-Legitimierung von Gleichstellungsmaßnahmen und Organisationswandel, der damit angestoßen werden könnte. Im Bewusstsein, dass historisch gewachsene Barrieren für Frauen nach wie vor wirken, werden keine offen exkludierenden Handlungspraktiken wie im Traditionalismus gesetzt.

Vielmehr kommt es zur passiven Ablehnung und selektiven Integration von Männern und (theoretisch) Frauen, wobei es – ähnlich wie im Traditionalismus – Anzeichen gibt, dass Anwärtler\_innen solche Einheiten auf Grund deren Handlungspraktiken und sozialen Umgangsformen meiden (z.B. übertriebene Konkurrenz, abwertende Kommentare zur physischen Konstitution oder krude Exekution von „Gleichbehandlung“ etwa durch demonstrative Zuteilung überfordernder Aufgaben ). Verbreitet ist der Typus vor allem in homosozialen Kontexten bei jüngeren Feuerwehrmännern.

Der *reflektierte Orientierungstypus* zeichnet sich durch kritische Perspektiven auf Geschlechterverhältnisse in Gesellschaft und Feuerwehr aus. Geschlechterunterschiede werden als weitgehend sozialisiert und gesellschaftlich konstruiert betrachtet, wobei betont wird, dass aus traditionellen Geschlechterrollen vielfach Benachteiligungen und Barrieren erwachsen, insbesondere für Frauen. Chancengleichheit stellt den zentralen normativen Bezugspunkt im Rahmen der reflektierten Orientierung dar. Traditionellen Geschlechterhierarchien wird die Legitimität abgesprochen. Vielmehr wird die Notwendigkeit aktiver Anstrengungen und Maßnahmen betont, um gewachsene strukturelle und kulturelle Ungleichheiten abzubauen und faktische Chancengleichheit herzustellen. Dies umso mehr in einer Organisation wie der Feuerwehr, deren historische Entwicklung im Kontext homosozialer Männlichkeitstraditionen problematische Konsequenzen nach sich zieht (z.B. Alkoholkonsum, Misogynie, Risikoverhalten). Ein Wandel der Organisation in Richtung Modernisierung und Professionalisierung wird angestrebt, für den auch die kritische Reflexion von Geschlechterverhältnissen auf struktureller und symbolischer Ebene als wichtige Voraussetzung gesehen wird, etwa für die Entwicklung valider Aufnahmekriterien der Berufsfeuerwehren. Mit Blick auf die regulative Ebene kritisieren besonders Feuerwehrfrauen, dass es keinerlei Sanktionen gibt, um die noch weit verbreiteten Praktiken der Exklusion und Diskriminierung von Frauen zu unterbinden. In diesem Orientierungstyp wird Inklusion auch handlungspraktisch proaktiv unterstützt (z.B. durch Einrichtung von Mädchenjugendgruppen, Ermutigung zu Ausbildungen für höhere Funktionen oder aktive Rekrutierung). Es sind vor allem jüngere Frauen, die diesem Typus zuzuordnen sind und zwar dann, wenn sie nach gemeinsamer Ausbildung und Sozialisation in der Feuerwehrjugend gruppenweise in den Aktivdienst überstellt wurden. Bei Männern fand sich eine derart reflektierte Orientierung empirisch weitaus seltener, sodass die tragende Erfahrungsdimension nicht valide identifiziert werden konnte.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die kulturell kognitiven Orientierungen und damit verbundenen Handlungspraktiken mehrheitlich auf eine alltägliche Institutionalisierung von Geschlecht als hierarchischer Ungleichheitskategorie verweisen. Gleichwohl lassen sich, insbesondere mit Blick auf den reflexiven Orientierungstyp, auch spezifische Ressourcen und Ansätze für einen gezielten Abbau bestehender Geschlechterhierarchien erkennen, die aber bislang im Feuerwehrwesen noch nicht sehr ausgeprägt sind. Dieses Grundmuster lässt sich, wie im Weiteren gezeigt wird, auch für die normative Ebene festhalten.

### *Normative Dimension*

(Geschlechter-)orientierungen und Handlungspraktiken müssen mit organisationsspezifischen Normen im Sinne einer „logic of appropriateness“ (Scott 2014: 65) in Einklang gebracht werden. Im Feuerwehrwesen geschieht dies vor allem durch Bezugnahme auf Effizienz und Sicherheit im Einsatz, eine der wichtigsten Normen für Einsatzorganisationen.. Alle Orientierungstypen betonen diese normative Priorität und implizieren einen engen Zusammenhang mit Kameradschaft und Zusammenhalt der Einheiten. Allerdings hat jedes Orientierungsmuster eine eigene Strategie, je spezifische Formen der antizipierten Grundlage von Effizienz und Sicherheit für die Befürwortung oder Ablehnung einer Inklusion von Frauen relevant zu machen (vgl. Biehl 2010). *Traditionalisten* argumentieren mit sozialer Kohäsion, die aus kameradschaftlichen und emotionalen Beziehungen zwischen Männern resultiere. Diese stelle die Grundlage für Effizienz und Sicherheit dar. Die Norm der Sphärentrennung und entsprechende Exklusionspraktiken werden in dieser Logik als Schutz sozialer Kohäsion legitimiert. Im *Paternalismus* wird die Relevanz sozialer Homogenität für Effizienz und Sicherheit hingegen kritisch hinterfragt. Exkludierende Praktiken widersprechen dem vorwiegend kollaborativen Selbstverständnis, wonach es im Feuerwehrwesen für alle, die sich engagieren möchten, auch adäquate Aufgaben zu erfüllen gibt. Effizienz, Sicherheit und Kameradschaft beruhen hier auf der Identifikation mit gemeinsamen Aufgaben. Soziale Kohäsion wird als Folge geteilter Verantwortung und gemeinsamer Ausrichtung auf ein Ziel hin verstanden. Die Norm der Gleichwertigkeit unterschiedlicher Beiträge stellt über die Geschlechterfrage hinaus einen zentralen Wert im kollaborativen Selbstverständnis dar. Auch instrumentelle Kohäsion wird als wichtige Voraussetzung für Effizienz und Sicherheit verstanden, d.h. die funktionale Notwendigkeit von Kameradschaft und Zusammenhalt angesichts der Herausforderungen, Belastungen und Gefahren im Einsatzwesen. Aufgaben- und instrumentelle Kohäsion bemühen auch die *Egalitaristen*, allerdings elitär interpretiert: nur die Rekrutierung der leistungsstärksten

Individuen kann Sicherheit und Effizienz gewährleisten. Im *reflektierten Orientierungsmuster* werden Aufgaben- und instrumentelle Kohäsion aktualisiert und auf die Relevanz professioneller Ausstattung und Ausbildung fokussiert. Zusammengefasst wird zur Legitimierung exkludierender Praktiken auf homosoziale Kohäsion rekurriert, während instrumentelle Kohäsion und Aufgabenkohäsion für die Integration von Frauen anschlussfähig sind.

### *Interaktionsdynamiken*

Die Analyse der Diskursorganisation legte konfliktive Bruchstellen zwischen den Orientierungsmustern und Interaktionsdynamiken der Feuerwehrleute frei. So kritisieren Paternalistische und reflektierte Teilnehmer\_innen Exklusion und Diskriminierung von Frauen und das Gefahrenpotential homosozialer Kohäsionspraktiken (z.B. Alkoholexzesse, riskantes Zelebrieren von Mut und Körperkraft als Ausdruck von Männlichkeit). Speziell in der reflektierten Orientierung wird dabei auf die Wichtigkeit professioneller Standards bei Gerätschaft und Ausbildung verwiesen, und zwar in expliziter Abgrenzung zur Mystifizierung von Körperkraft und Risikobereitschaft im Traditionalismus und Egalitarismus.

In der Interaktionsdynamik werden entstehende Konflikte mit Scheinkonklusionen, d.h. durch rituelle Aktualisierung oberflächlich geteilter Normen überbrückt. Eine wichtige Funktion nimmt dabei die „Generationenfrage“ ein, welche für die Annahme steht, Geschlechtergleichstellung werde sich mit den jungen Generationen gleichsam automatisch einstellen, obwohl es dafür kaum empirische Anhaltspunkte im Feuerwehrwesen gibt. Junge Feuerwehrmänner orientieren sich primär im Egalitarismus und Paternalismus – Wandel auf regulativer Ebene (effektive Kontrolle und Sanktionierung) und normativer Ebene in Richtung Chancengleichheit, forderten fast nur Frauen mit reflektierter Orientierung. Die in der „Generationenfrage“ angelegte De-Thematisierung von Handlungsbedarf und organisationaler Verantwortung macht Wandel damit zum „Frauenproblem“ und untergräbt ironischerweise gerade jene Vision, die sie zu repräsentieren vorgibt. Schließlich dient auch die Einigung auf eine Norm der „Fairness“ zur oberflächlichen Überbrückung von Konflikten, denn jedem Orientierungsmuster liegen andere Annahmen zu Grunde, was Fairness zwischen den Geschlechtern im Feuerwehrwesen und in der Gesellschaft konkret bedeutet.

## 4 Fazit und Perspektiven

In diesem Beitrag wurde Scotts Institutionenbegriff fruchtbar gemacht, um Geschlechterverhältnisse im Feuerwehrwesen zu analysieren. Der heuristische und gleichstellungspraktische Wert dieses Modells liegt vor allem in der Möglichkeit,

Wechselwirkungen und Widersprüche zwischen institutionellen Dimensionen identifizieren, verstehen, erklären und kontextualisieren zu können. Um dieses Potential für empirische Analysen zu erschließen, wurde Scotts Institutionenbegriff mit wissenssoziologischen Ansätzen zu Geschlecht theoretisch und methodisch verbunden. Die so entwickelte Analyseheuristik wurde auf Geschlechterverhältnisse im Feuerwehrwesen angewendet, um dort wirksame Mechanismen der De-Institutionalisierung von Geschlecht als hierarchischer Differenzkategorie zu untersuchen.

Die Ergebnisse zeigen eine rein formale Implementierung von Gleichstellung auf regulativer Ebene, die durch unterschiedliche kulturelle Kognitionen und damit verbundene Handlungspraktiken unterstützt, oder aber unterlaufen werden. Für die Legitimation der verschiedenen Praktiken werden organisationsspezifische Normen relevant gemacht. Die aus dem Geschlechterwissen von Akteur\_innen abgeleiteten Analysekatoren erlaubten eine Präzisierung dieser Dimensionen, um implizite und explizite Annahmen und Normen, welche den Praktiken zu Grunde liegen, in einer sinngenetischen Systematik zusammen zu fassen. Mit dem Geschlechterwissen von Organisationen wurden über die Akteur\_innenebene hinaus auch die historische Dimension und das kollektive Geschlechterwissen einbezogen. Dadurch ließ sich ein differenziertes Bild der „cultures of in/ equality“ – und damit der Voraussetzungen für Gleichstellungsmaßnahmen in konkreten Organisationskontexten – gewinnen. Die methodische Grundlage dafür, wie auch für die Rekonstruktion von Handlungspraktiken und Interaktionsdynamiken, stellte die Dokumentarische Methode bereit. Für das Feuerwehrwesen konnten so relativ genaue Ansatzpunkte für institutionellen Wandel auf regulativer, normativer und kulturell kognitiver Ebene identifiziert werden.

Die vorgestellten Befunde basieren auf einem primär qualitativen Zugang. Obwohl bereits in den vorliegenden Daten ersichtlich ist, dass Traditionalismus, Paternalismus und Ambivalent-flexibler Egalitarismus die verbreitetsten Orientierungsmuster darstellen, kann auf Basis der qualitativen Daten keine Quantifizierung dieses Befundes vorgenommen werden. Künftige Forschungen könnten hier anknüpfen, um die explorierten Orientierungstypen, Handlungspraktiken und organisationalen Kontexte mit quantitativen Verfahren zu prüfen und statistisch repräsentative Aufschlüsse über ihre Verbreitungsmuster zu erhalten. Die Validität der qualitativen Ergebnisse wird indes durch Studien gestützt, welche Orientierungstypen, die hier in feuerwehrspezifischer Ausprägung erscheinen, in ähnlicher Form auch in anderen Organisationen vorgefunden haben (vgl. Liebig 2000; Funder/ Dörhöfer/ Rauch 2006). Diese Überschneidungen reflektieren die Verwobenheit von Gesellschaft und Organisationen, von

gesellschaftlichem Geschlechterwissen, Geschlechterverhältnissen und ihrer spezifischen Adaption in organisationalen Kontexten.

### *Literaturempfehlungen*

Scott, Richard W. 2014: *Institutions and Organizations. Ideas, Interests, and Identities*. Los Angeles u.a.

Dölling, Irene 2007: ‚Geschlechter-Wissen‘ – ein nützlicher Begriff für die ‚verstehende‘ Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen? In: Regine Gildemeister/ Angelika Wetterer (Hg.): *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster, 19-31.

Bohnsack, Ralf 2008: *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden*. Opladen/ Farmington Hills (7. Auflage).

### *Im Text verwendete Quellen*

Acker, Joan 2012: *Gendered Organizations and Intersectionality: Problems and Possibilities*. In: *Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal*, 31 (3), 214-224.

Andresen, Süne/ Dölling, Irene 2004: *Geschlechter-Wissen in Organisationen: Einblicke in Deutungsmuster leitender Fachbeamter einer Berliner Kommunalverwaltung*. In: Thomas Edeling/ Werner Jann/ Dieter Wagner (Hg.): *Wissensmanagement in Politik und Verwaltung*. Wiesbaden, 89-110.

Biehl, Heiko 2010: *Kampfmoral und Kohäsion als Forschungsgegenstand, militärische Praxis und Organisationsideologie*. In: Maja Apelt (Hg.): *Forschungsthema: Militär. Militärische Organisationen im Spannungsfeld von Krieg, Gesellschaft und soldatischen Subjekten*. Wiesbaden, 139-162.

Cavaghan, Rosalind 2010: *Gender Knowledge. A Review of Theory and Practice*. In: Brigitte Young/ Christoph Scherrer (Hg.): *Gender Knowledge and Knowledge Networks in International Political Economy*. Baden-Baden, 18-35.

Funder, Maria/ May, Florian 2014: *Neo-Institutionalismus: Geschlechtergleichheit als Egalitätsmythos?* In: Maria Funder (Hg.): *Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung*. Baden-Baden, 195-224.

Funder, Maria/ Dörhöfer, Steffen/ Rauch, Christian 2005 (Hg.): *Jenseits der Geschlechterdifferenz? Geschlechterverhältnisse in der Informations- und Wissensgesellschaft*. München/Mering.

Hirsch, Paul M. 1997: *Sociology Without Social Structure: Neoinstitutional Theory Meets Brave New World*. In: *The American Journal of Sociology*, 102 (6), 1702-1723.

Horwath, Ilona 2013: *Gleichstellung im Feuerwehrwesen. „Gut Wehr!“ und die HeldInnen von heute*. Wiesbaden

Mannheim, Karl 1980: *Strukturen des Denkens*. Frankfurt a.M.

Meyer, John W./ Rowan, Brian 1992: Institutionalized Organizations. Formal Structure as Myth and Ceremony. In: John W. Meyer/ Richard W. Scott (Hg.): Organizational Environments. Ritual and Rationality. Newbury Park/ London/ New Dehli, 21-44 (1. Auflage 1977)

Müller, Ursula 2010: Organisation und Geschlecht aus Neoinstitutionalistischer Sicht. Betrachtungen am Beispiel von Entwicklungen der Polizei. In: Feministische Studien. Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, 28 (1), 40-55.

Müller, Ursula/ Müller-Franke, Waltraud/ Pfeil, Patricia/ Wilz, Sylvia M. 2007: Zwischen De-Thematisierung und Vergewisserung. Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel Polizei. In: Regine Gildemeister/ Angelika Wetterer (Hg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierung? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster, 32-55.

Liebig, Brigitte 2014: Zum „Cultural turn“ in der feministischen Organisationsforschung. Geschlecht im Licht theoretischer Perspektiven der Organisationskulturforschung. In: Maria Funder (Hg.): Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. Baden-Baden, 271-293.

Liebig, Brigitte 2007: ‚Tacit Knowledge‘ und Management. Ein wissenssoziologischer Beitrag zur qualitativen Organisationsforschung. In: Ralf Bohnsack/ Iris Nentwig-Gesemann/ Arnd-Michael Nohl, (Hg.): Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Wiesbaden, 147-166 (2. Auflage).

Liebig, Brigitte 2000: Organisationskultur und Geschlechtergleichstellung. Eine Typologie betrieblicher Geschlechterkulturen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 18 (3), 47-66.

Liebig, Brigitte/ Nentwig-Gesemann, Iris 2009: Gruppendiskussion. In: Stefan Kühl/ Petra Strodtholz/ Andreas Taffertshofer (Hg.): Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und qualitative Methoden. Wiesbaden, 102-123.

Ostendorf, Helga 2012: Political Institutions „Doing Gender“: The Limits of the Knowledge Approach. In: German Policy Studies, 8 (1), 81-112.

Ostendorf, Helga 2005: Politische Steuerung durch Symbole und Verfahrensweisen – die Mädchenpolitik der Berufsberatung. In: Helga Ostendorf/ Annette Henninger (Hg.): Die politische Steuerung des Geschlechterregimes. Beiträge zur Theorie politischer Institutionen. Wiesbaden, 115-137.

Phillips, Nelson/ Malhotra, Namatra 2008: Taking Social Construction Seriously: Extending the Discursive Approach in Institutional Theory. In: Royston Greenwood/ Christine Oliver/ Kerstin Sahlin/ Roy Suddaby (Hg.): The SAGE Handbook of Organizational Institutionalisms. London u.a., 702-720.

Polanyi, Michael 1969: Knowing and Being: Essays by Michael Polanyi, (hrsg. von Marjorie Grene). Chicago.

Schein Edgar H. 2004: Organizational Culture and Leadership. San Francisco.

Vogd, Werner 2009: Rekonstruktive Organisationsforschung. Qualitative Methodologie und theoretische Integration – eine Einführung. Opladen/ Farmington Hills.

Walgenbach, Peter/ Meyer, Renate 2008: Neoinstitutionalistische Organisationstheorie. Stuttgart.

Wetterer, Angelika 2008a: Geschlechterwissen. Zur Geschichte eines neuen Begriffs. In: Angelika Wetterer (Hg.): Geschlechterwissen und soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge, Königstein/Taunus, 13-35.

Wetterer, Angelika 2008b: Geschlechterwissen & soziale Praxis: Grundzüge einer wissenssoziologischen Typologie des Geschlechterwissens. In: Angelika Wetterer (Hg.): Geschlechterwissen und soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge, Königstein/ Taunus, 39-63.

Wetterer, Angelika 2006: Ordentlich in Unordnung? Widersprüche im sozialen Wandel der Geschlechterverhältnisse. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 31(4), 5-22.

Young, Brigitte/ Scherrer, Christoph (Hg.) 2010: Gender Knowledge and Knowledge Networks in International Political Economy. Baden-Baden.