

**Zeitschrift:** Rote Revue : Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur  
**Herausgeber:** Sozialdemokratische Partei der Schweiz  
**Band:** 84 (2006)  
**Heft:** 1

**Artikel:** Gleichheit, Differenz, Diversity oder Dekonstruktion? : Verschiedene Geschlechter-Theorien und ihre Konsequenzen für die Gleichstellungsarbeit  
**Autor:** Nentwich, Julia  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-341962>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 13.04.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Gleichheit, Differenz, Diversity oder Dekonstruktion?

Verschiedene Geschlechter-Theorien  
und ihre Konsequenzen für die Gleichstellungsarbeit

«Gender» ist überall. Gender wird «gemainstreamt», «Gender-Budgets» werden erstellt und «Gender-Kompetenzen» erworben. Gender scheint die neue Zauberformel für Gleichstellungsanliegen zu

---

**Julia Nentwich**

---

sein. Dabei wird Gender als Begriff allzu häufig als allgemein bekannt und klar definiert vorausgesetzt. Tatsächlich ist jedoch das, was unter Gender verstanden werden kann, sehr unterschiedlich, vielschichtig und vielfältig und auch in Veränderung begriffen. Mit diesem Artikel möchte ich darum mögliche Verankerungen von Gleichstellungsprojekten in aktuellen Geschlechter-Theorien aufzeigen und die jeweiligen Konsequenzen für die praktische Gleichstellungsarbeit beleuchten.

## **Gleichheit, Differenz, Diversity und Dekonstruktion – Vier Perspektiven auf Gleichstellung und Geschlecht**

Betrachtet man die möglichen theoretischen Grundlagen von Gleichstellungsarbeit, so muss zunächst das jeweilige Verständnis von «Gender» betrachtet werden. Verfügt zwar jede theoretische

Perspektive über eine Problemdefinition, Massnahmen und Werkzeuge zur Veränderung sowie eine Vorstellung, wie eine Zukunft, in der Gleichstellung Realität geworden ist, aussehen sollte, so bestehen doch die grössten Unterschiede in der Antwort auf die Frage, was denn Gender bzw. Geschlecht eigentlich ist.<sup>1</sup> Hierauf gibt es mindestens drei Antworten: die des Gleichheits-, des Differenz- und des Dekonstruktions-Feminismus.<sup>2</sup> In dieser Darstellung werde ich noch die Diversity-Perspektive ergänzen. Bei diesen vier Perspektiven handelt es sich nicht nur um theoretische Ansätze, Geschlechterdifferenz zu erklären, sondern auch um die vier Ansätze, die in der heutigen Gleichstellungsarbeit der Schweiz eine wesentliche Rolle spielen.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ely & Meyerson (2000). Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change. *Research in Organizational Behavior*, 22, 103–151.

<sup>2</sup> vgl. hierzu Knapp (1998). Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis. In Krell, Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden: Gabler; sowie Sander & Müller (2005). Gleichstellungscontrolling: das Handbuch für die Arbeitswelt. Zürich: vdf Hochschulverlag; und auch Sander (2004). Gender Issues: Theoretische Grundlagen zur Geschlechterfrage und Auswirkungen auf die betriebliche Gleichstellungsarbeit in der Praxis. In Rüegg-Stürm, Einführung in die Managementlehre. Bern: Haupt.

<sup>3</sup> Ich beziehe mich hierbei auf meine Studie zum Verständnis von Gleichstellung bei Schweizer Gleichstellungsbeauftragten; Nentwich (erscheint 2006). *Changing gender: The discursive construction of equal opportunities*. Gender, Work and Organization.

## 1. Die Gleichheits-Perspektive

Aus Perspektive des Gleichheitsfeminismus sind Männer und Frauen grundsätzlich als gleich zu betrachten. Zu einem bestimmten historischen Zeitpunkt beobachtbare Unterschiede sind durch gesellschaftlich bedingte Sozialisationsprozesse sowie strukturelle Benachteiligungen zu erklären. Gleichstellung bedeutet hier, Gleiches gleich zu behandeln. Für die Herstellung von Gleichstellung sind aus dieser Perspektive zweierlei Massnahmen möglich. Zum einen können die Fähigkeiten und Kompetenzen von Frauen so gefördert werden, dass sie mit Männern konkurrieren können. Sozialisationsbedingte «Defizite» auf Seiten der Frauen werden durch Massnahmen der «Frauenförderung» kompensiert. Zum anderen muss es das Ziel sein, sämtliche strukturellen Benachteiligungen von Frauen abzubauen, d.h. ihre einseitige Belastung mit Familienaufgaben z.B. durch die Schaffung von Kinderkrippen zu verändern. Aus dieser Perspektive geht es vor allem um «Chancengleichheit»; Frauen und Männer sollen in die Lage versetzt werden, als *Gleiche* ins Rennen gehen zu können. Kritisiert wird an diesem Ansatz, dass sich Frauen an eine männlich dominierte Norm anpassen müssen, sich also wie Männer verhalten können müssen. Die Norm selber soll jedoch nicht verändert werden. So bedeutet «Chancengleichheit», dass Frauen und Männer in gleicher Anzahl in Führungspositionen arbeiten sollen, es wird dabei jedoch nicht der Anspruch einer 150% zeitlichen Verfügbarkeit der Führungskraft in Frage gestellt. An eine Teilzeit arbeitende Führungskraft, die sich an zwei Tagen zu Hause um die kleinen Kinder kümmert, wird hier nicht gedacht.

## 2. Die Differenz-Perspektive

Anders in der Differenz-Perspektive: Hier geht es explizit um die Kritik an geltenden

Normen und Dominanzkulturen. Frauen und Männer werden in dieser Perspektive als mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen ausgestattet betrachtet. Diese Unterschiede werden weitestgehend mit biologischen Tatsachen erklärt, weswegen es auch darum geht, diese wertzuschätzen und nicht sie zu verringern. Was aus dieser Perspektive verändert werden muss ist die Hierarchie zwischen männlichen und weiblichen Fähigkeiten und Eigenschaften: weibliche Kompetenzen und die «weibliche Seite» der Gesellschaft sollen aufgewertet werden. Gleichstellung bedeutet hier, Unterschiedliches unterschiedlich zu behandeln, d.h. für die spezifisch unterschiedlichen Lebenssituationen von Männern und Frauen müssen auch unterschiedliche Regeln und Massstäbe angewendet werden. Das Ziel dieser Bemühungen wäre *Gleichwertigkeit*. Problematisch ist an der Differenz-Perspektive, dass sie Gefahr läuft, gesellschaftliche Rollenstereotype als «natürliche» Geschlechtsunterschiede zu idealisieren, damit aber gerade vorhandene Stereotype zu verstärken. Vor allem aber die Annahme, es gäbe einen spezifisch «weiblichen Standpunkt», also eine Perspektive auf die Welt, die ausschliesslich dadurch geprägt ist, dem weiblichen Geschlechts anzugehören, ist als kritisch zu betrachten. Insbesondere aus dieser Kritik heraus, die die Differenzen *zwischen* Frauen beleuchtet haben will, hat sich eine Variante entwickelt, um die ich die übliche Dreiteilung der theoretischen Grundlagen hier ergänzen möchte.

## 3. Die Diversity-Perspektive<sup>4</sup>

Gibt es einen «weiblichen Standpunkt» oder ist nicht das «Frausein» bereits so vielfältig, dass viele verschiedene mögliche Standpunkte angenommen werden

<sup>4</sup>Die hier mit «Diversity» bezeichnete Perspektive kann zwar Grundlage eines «Managing Diversity» in Unternehmen sein, ist damit aber nicht gleichzusetzen.

**Die Annahme, es gäbe einen spezifisch «weiblichen Standpunkt», ist als kritisch zu betrachten.**

**In der Dekonstruktions-Perspektive**

**wird Geschlecht etwas, was getan wird und ist nicht etwas, das Individuen haben.**

müssen? Diese Kritik ist insbesondere vom «Black Feminism» in den USA und von postkolonialen TheoretikerInnen geäußert worden, ist doch dieser als universal angenommene «weibliche Standpunkt» zumeist der einer weissen Mittelschichtsfrau. Tatsächlich handelt es sich hierbei aber um einen zwar dominanten, aber letztendlich sehr viele Perspektiven ausschliessenden Standpunkt. Frauen gehören immer auch einer bestimmten Ethnie, Nationalität, Religion oder Klasse an, sie sind immer alt oder jung, arm oder reich etc.

Neuere feministische Standpunkttheorien gehen daher von einer Vielfalt des Frauseins aus. Ausgehend von dieser Vielfalt möglicher Perspektiven und Lebensformen geht es dann darum, diese auch lebbar zu machen. Wahrgenommene Unterschiede zwischen den Geschlechtern und den daraus entstehenden vielfältigen Perspektiven werden sowohl mit biologischen Gegebenheiten als auch mit gesellschaftlichen Sozialisationsprozessen erklärt. Gleichstellung bedeutet hier, Unterschiede anzuerkennen und wertzuschätzen. Ähnlich wie in der Differenz-Perspektive geht es also um ein bewertungsfreies Nebeneinander verschiedener Perspektiven oder ein «different but equal».

**Das Dilemma von Gleichheit und Differenz**

Gleichheits- und Differenzansatz werden meist in einem Atemzug genannt, sind jedoch vor allem im Team nicht ganz unproblematisch. Zunächst beinhalten beide ein Dilemma. Während der Gleichheitsansatz davon ausgeht, dass Gleiches gleich behandelt werden müsse, liegt dem Differenzansatz die Annahme zugrunde, dass Unterschiedliches unterschiedlich behandelt werden muss, um Gleichheit herzustellen. In beiden Fällen führt aber

ein nicht Zutreffen der grundlegenden Annahme dazu, dass statt Gleichheit Ungleichheit entsteht. Und da es, wie vor allem auch die Diversity-Perspektive gezeigt hat, so gut wie unmöglich ist, die Frage nach der Gleichheit oder Ungleichheit der Geschlechter in universal gültiger Form zu klären, bleiben beide Ansätze in diesem Dilemma ihrer Annahmen gefangen.

Zugleich sind beide in paradoxer Form aufeinander bezogen: Benötigt der Gleichheitsansatz einen Differenzbegriff, um die problematische Ausgangssituation aller Gleichstellungsbemühungen zu beschreiben, so braucht der Differenzansatz immer auch ein Verständnis von Gleichheit, um seine Zielvorstellungen beschreiben zu können.

**4. Die Dekonstruktions-Perspektive**

Ein Ausweg aus diesen Dilemmata könnte in der «Dekonstruktions-Perspektive» liegen. Hier werden Unterschiede zwischen den Geschlechtern nicht mehr als biologisch/natürlich gegeben und auch nicht als über langfristige Sozialisationsprozesse stabil angeeignet betrachtet, sondern als situative, soziale Identitätskonstruktionen verstanden. Der Fokus des Interesses richtet sich also auf die sozialen Prozesse und Praktiken, die Geschlecht jeweils konstruieren. Geschlecht wird dabei etwas, was *getan* wird und ist nicht etwas, das Individuen *haben*. Um eine stabile Geschlechtsidentität konstruieren und aufrechterhalten zu können, müssen Frauen wie Männer sich in ihrem Alltag immer wieder auf normative Geschlechterdiskurse beziehen.

Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn eine Mutter erklärt, sie wolle arbeiten, da ihr ihre Arbeit sehr wichtig sei. In der Äusserung dieses Satzes bezieht sie sich auf einen gesellschaftlich anerkannten

Diskurs des Mutter-Seins, in dem Mutter-Sein als zunächst nicht mit Berufstätigkeit zusammen gedacht wird und zudem im Unterschied zu Vater-Sein konstruiert wird. Ein Vater, der seine Berufstätigkeit mit der wichtigen Rolle, die der Beruf für ihn einnimmt, erklären würde, würde in diesem Kontext auf grosses Unverständnis stossen, da die geltenden Vaterschaftsdiskurse nicht selbstverständlich davon ausgehen, dass Vater-Sein mit der Aufgabe des Berufs im Zusammenhang stehen könnte.<sup>5</sup> Es sind damit sowohl historisch gewachsene und gesellschaftlich verankerte Diskurse und Interaktionsrituale, als auch situative Interaktionspraktiken, die die für die Identitätskonstruktion zur Verfügung stehenden Möglichkeiten bestimmen. Und dies ist in erster und letzter Hinsicht die geschlechtliche Identität, Frau-Sein oder Mann-Sein.

Doch was für eine Möglichkeit bietet dieser Ansatz, um Gleichstellungsfragen anzugehen? Wird Geschlecht als ein sozial konstruiertes Phänomen betrachtet, so wird es zunächst ähnlich wie in der Diversity-Perspektive auch schwierig, alle Frauen und alle Männer über einen Kamm zu scheren. Zu unterschiedlich sind die Möglichkeiten, die geschlechtliche Identität als Frau oder Mann zu konstruieren. Und damit wird es schwierig, Anliegen für alle Frauen und alle Männer zu formulieren, was ein Phänomen wie das der Frauenbewegung der 80er Jahre schon fast unmöglich macht.

Dekonstruktivistische Veränderungsansätze sind eher mit einer Guerilla-Taktik<sup>6</sup> vergleichbar, mit einem situativen «Gender Trouble», wie Judith Butler<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Nentwich (2004). Die Gleichzeitigkeit von Differenz und Gleichheit. Konstruktionen von Gleichstellung und Geschlecht in Sprachspielen. Königstein i.T.: Ulrike Helmer Verlag.

<sup>6</sup> Wetterer (1995, S. 240ff.) spricht in diesem Zusammenhang vom «dekonstruktivistischen Guerillakrieg»; Wetterer (1995). Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen, Frankfurt: Campus.

<sup>7</sup> Butler (1991). Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

es vorgeschlagen hat. Diese situative Verankerung erfordert eine ständige Bereitschaft, Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen und einer Dekonstruktion, d.h. einer systematischen Analyse ihrer Grundannahmen, zugänglich zu machen. In diesem Sinn muss es sich hier um die Langzeitperspektive aller Gleichstellungsbemühungen handeln.<sup>8</sup>

### Die Gleichzeitigkeit von Differenz und Gleichheit

Eine weitere Chance des Dekonstruktionsansatzes sehe ich in der Ermöglichung der *Gleichzeitigkeit* aller vier Perspektiven der Gleichstellung. Da hier nach dem *wie* der Entstehung von Geschlechterdifferenz gefragt wird und nicht, wie im Gleichheits-, Differenz- und Diversity-Ansatz, eine bestimmte Entstehungsgeschichte (Sozialisation oder Biologie) als Grundannahme vorausgesetzt wird, wird von einem dekonstruktivistischen Standpunkt aus die Möglichkeit geboten, alle anderen Perspektiven mit einzubeziehen.

So könnte es je nach situativer Konstellation notwendig sein, Frauen zu fördern oder Strukturen zu verändern (Gleichheit), oder aber Unterschiede zu betonen, um z.B. weibliche Aspekte von Führungsstilen aufzuwerten (Differenz). Oder aber es ist sinnvoll, einmal die verschiedenen Bedürfnisse von Mitarbeitenden sichtbar zu machen, z.B. durch ein Diversity-Training (Diversity). Ein solches Vorgehen erfordert jedoch eine detaillierte Analyse der Ausgangs- und Problemsituation sowie möglicher Kontextvariablen.

Die Chance bestünde darin, dass die so geschnürten Massnahmenpakete sowohl

<sup>8</sup> Lorber (2000). Using gender to undo gender. *Feminist Theory*, 1,1, 79–95; sowie Lorber (2005). *Breaking the bowls. Degendering and feminist change*. New York: W.W. Norton & Company.

**Dekonstruktivistische Veränderungsansätze sind mit einer Guerilla-Taktik, einem situativen «Gender Trouble» vergleichbar.**

theoretisch fundiert als auch begründbar wären und damit auch einer besseren Evaluation zugänglich. Die grösste Chance sehe ich jedoch darin, auf diese Weise mögliche Annahmen über Geschlecht zu verflüssigen. Indem die jeweils zugrunde liegenden Annahmen expliziert und reflektiert werden müssen, um über die Passung eines bestimmten Ansatzes entscheiden zu können, könnte die Gefahr umgangen werden, Geschlecht gerade durch Gleichstellungsmassnahmen auf bestimmte Standpunkte zu reduzieren und festzuschreiben.

Dr. rer. soc. Julia Nentwich ist Habilitandin am Lehrstuhl für Organisationspsychologie der Universität St. Gallen. In ihrer Forschung untersucht sie Möglichkeiten zur Veränderung von Geschlechterverhältnissen in Organisationen aus einer sozialkonstruktivistischen und diskursiven Perspektive. Sie berät und coacht Einzelpersonen und Organisationen zu Gleichstellungsfragen. An der Universität St. Gallen ist sie Koordinatorin des nationalen Projekts «Gender Studies Schweiz». Sie lebt mit ihrem Mann und ihrer Tochter in St. Gallen. Weitere Infos: [www.genderportal.unisg.ch](http://www.genderportal.unisg.ch), [www.opsy.unisg.ch](http://www.opsy.unisg.ch), [www.nentwich.ch](http://www.nentwich.ch).