



**Hochschule  
Zittau/Görlitz**  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Hochschule Zittau/Görlitz

Fakultät Sozialwissenschaften

Studiengang Management Sozialen Wandels (MA)

Modul 6: Abschlussarbeit

---

MASTERARBEIT

**UNTERSUCHUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT IN DEN  
LANDKREISEN UND KREISFREIEN STÄDTEN SACHSENS**

**(De-)Konstruktion von Begriffen und  
queere Perspektiven in der Gleichstellungsarbeit**

---

VERFASSERINNEN: Jenny Barthel & Bernadette Rohlf  
(j.barthel@posteo.de)

ERSTBETREUERIN: Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Ulrike Gräßel

ZWEITBETREUER: Prof. Dr. phil. habil. Raj Kollmorgen

---

DATUM DER ABGABE:

5. Mai 2020

## Sprachgebrauch

Die Autorinnen der hier vorliegenden Arbeit haben sich um einen fairen und sensiblen Sprachgebrauch bemüht. Dazu gehört die Verwendung des Sternchens (\*), um symbolisch die Vielfalt geschlechtlicher und sexueller Identitäten jenseits der binären Kategorien Frau/Mann bzw. hetero-/homosexuell auszudrücken (LesMigraS Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e. V., o. A.). Die Schreibweise be\_hinderte/ Be\_hinderung mit Unterstrich wurde bewusst gewählt, um aufzuzeigen, dass es sich um eine konstruierte Kategorie handelt. Darunter verstehen die Verfasserinnen, dass Menschen durch äußere Umstände (Gebäude/Strukturen) behindert werden und dadurch geringere Möglichkeiten haben, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben (AG Feministisch Sprachhandeln, 2014/2015, S. 51). Wenn im nachfolgenden von Menschen gesprochen wird, die aufgrund ihrer Hautfarbe Rassismuserfahrungen erleben (erlebt haben), wird der Begriff People of Color (PoC) und Schwarze Menschen (Schwarz in der Großschreibung) verwendet, was verdeutlichen soll, dass die Hautfarbe ein konstruiertes Zuordnungsmuster darstellt. Beide Begriffe sind internationale Selbstbezeichnungen, die emanzipatorische und solidarische Errungenschaften darstellen (Amnesty International Deutschland e. V., 2017; AG Feministisch Sprachhandeln, 2014/2015, S. 56).

## Kurzfassung

In der hier vorliegenden Masterthesis wird eine Betrachtung der Gleichstellungsarbeit der sächsischen Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise und kreisfreien Städte vorgenommen. Im Rahmen eines medienvermittelten Leitfadeninterviews sind die Gleichstellungsbeauftragten zu ihrem Selbstverständnis und ihrer Arbeitspraxis befragt worden. Schwerpunktmäßig wurden der Gleichstellungsbegriff und das Bewusstsein seitens der Gleichstellungsbeauftragten als Interessenvertretung für queere Belange erfragt. Die Schwerpunktsetzung ergab sich aus den mangelnden institutionalisierten Gleichstellungsmaßnahmen für queere Menschen, die nach wie vor Diskriminierungen ausgesetzt sind. Queere Ansätze und Theorien bieten Perspektiven, die Kategorie Geschlecht umfassend und kritisch zu analysieren und zu dekonstruieren, um vorherrschende Denkmuster und darauf beruhende Ausschlüsse aufzudecken. Die Gleichstellungsbeauftragten wurden als geeignete Akteurinnen ausgemacht, da eine geschlechterwissenschaftliche Kompetenz und Handlungsspielraum Interessenvertretung sein zu können, vermutet wurden. Die erhobenen Interviewdaten wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse kategorienbasiert ausgewertet. Es zeigte sich, dass ein unterschiedliches Begriffsverständnis in Hinsicht auf Gleichstellung vorliegt und LSBTIQ\*-Belange betreffend verschiedene Kenntnisse und Vorstellungen existieren. In Zusammenhang einer möglichen Interessenvertretung wurden zahlreiche Potenziale ausgemacht, allerdings besteht Bedarf an Kapazitäten, Wissen, Sensibilisierung, Reflexion und persönlichem Bezug. Die Untersuchung kann Inspiration für weitere Forschung bieten, wie die Ausgestaltung der Interessenvertretung erfolgen könnte.

### **Schlagwörter:**

Dekonstruktion, Feminismus, Gleichstellungsarbeit, Gleichstellungsbeauftragte (GSB), Heteronormativität, Leitfadeninterview, LSBTIQ\*, Sachsen, qualitative Inhaltsanalyse, queer, queere Belange, queere Interessen, queere Theorie

# Inhaltsverzeichnis

Sprachgebrauch.....	I
Kurzfassung .....	II
Inhaltsverzeichnis.....	III
Abkürzungsverzeichnis .....	V
Abbildungsverzeichnis .....	VI
Tabellenverzeichnis .....	VI
1 Einleitung.....	1
1.1.    Forschungsanlass und Zugang zum Forschungsgegenstand .....	1
1.2.    Aufbau der Arbeit .....	6
1.3.    Glossar.....	7
1.4.    Haltung der Forscherinnen.....	12
2 Fragestellungen und Forschungsthesebildung.....	14
2.1.    Fragestellung und Zielsetzung .....	14
2.2.    Forschungsthese der Themenfelder .....	14
2.2.1.    Selbstverständnis der GSB.....	14
2.2.2.    Arbeitspraxis .....	15
2.2.3.    Metaebene zum Begriff Gleichstellung .....	16
2.2.4.    Bewusstsein für queere Interessen .....	18
3 Theoretische Bezüge und Forschungsstand .....	20
3.1.    Queere Theorie .....	20
3.2.    Gleichstellungsbegriff.....	31
3.3.    Gleichstellungsarbeit und sächsische Gleichstellungsbeauftragte .....	32
3.4.    Zusammenhänge .....	37
4 Methodik und Vorgehensweise .....	40
4.1.    Medienvermitteltes Leitfaden-Interview.....	40
4.2.    Qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode.....	50
4.3.    Gütekriterien.....	61

5	Ergebnisse und Interpretation .....	66
5.1.	Vorab-Befragung der GSB .....	66
5.2.	Interviews .....	70
5.2.1.	Selbstverständnis und Arbeitspraxis der Gleichstellungsbeauftragten.....	70
5.2.2.	Gleichstellungsbegriff .....	92
5.2.3.	Bewusstsein für queere Interessen .....	106
5.2.4.	Abschlussbemerkungen der Interviewten.....	126
6	Fazit und Ausblick .....	128
7	Reflexion.....	132
7.1.	Prozess .....	132
7.2.	Methodik und Ergebnisse.....	136
7.3.	Gütekriterien.....	140
	Literaturverzeichnis .....	145
	Anhang	

## Abkürzungsverzeichnis

<b>AIDS</b>	Acquired Immune Deficiency Syndrome
<b>BRD</b>	Bundesrepublik Deutschland
<b>DDR</b>	Deutsche Demokratische Republik
<b>GSB</b>	Gleichstellungsbeauftragte(n)
<b>LGBTIQ*</b>	Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Inter, Queer
<b>LK</b>	Landkreis
<b>LSBTIQ*</b>	Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*Personen, Intersexuelle, Queer
<b>LSBTTIQ*</b>	Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Transsexuelle, Intersexuelle, Queer
<b>o. A.</b>	ohne Angabe
<b>PoC</b>	People of colour

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2014, S. 78) .....	53
Abbildung 2: Ablaufschema der Analyse .....	56
Abbildung 3: Arbeitszeit der GSB der sächsischen Landkreise und kreisfreien Städten in Stunden pro Woche .....	66
Abbildung 4: Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit der GSB der sächsischen Landkreise und kreisfreien Städte .....	67
Abbildung 5: zentrale Themen und Arbeitsschwerpunkte kommunaler Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen (Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, 2019, S. 39).....	78

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht der Kategorien in den jeweiligen Themenfeldern inkl. Kategorienbeschreibung .....	58
Tabelle 2: realisierte Projekte der GSB der sächsischen Landkreise und kreisfreien Städte	69
Tabelle 3: Ablauf des Forschungsprozesses inkl. Zeiten.....	132

# 1 Einleitung

Die vorliegende Abschlussarbeit beschäftigt sich mit begrifflichen und theoretischen (De) Konstruktionen von Geschlecht und Gleichstellung und möchte ergründen, inwiefern queere Perspektiven und Interessen Einzug in die kommunale Gleichstellungsarbeit finden (können). Dazu soll in diesem Kapitel zunächst die Ausgangssituation der Forschung dargestellt werden, deren Anlass und der Zugang zum Forschungsgegenstand. Es wird beschrieben, wie die Arbeit aufgebaut ist, welche zentralen Begriffe verwendet werden und mit welcher Haltung die Forscherinnen in den Prozess eingestiegen sind.

## 1.1. Forschungsanlass und Zugang zum Forschungsgegenstand

Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland ist die gesetzliche Festbeschreibung des gesellschaftlichen Ideals, nach dem alle Menschen (vor dem Gesetz) gleich sind. In seinem Aufbau kann er beispielhaft für alle Bemühungen gelesen werden, die eine Gleichberechtigung und gesellschaftliche Gleichstellung aller Menschen erreichen wollen. Nachdem in Absatz 1 konstatiert wird, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind (ebd., S. 2), konkretisiert Absatz 2, welches Strukturelement besonders problematisch und Ungleichheitserzeugend ist. Nämlich das Geschlecht. Absatz 2 schreibt deshalb fest: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (ebd., S. 2). So weit, so gerecht - scheint es. Doch es gibt noch weitere Merkmale, die eine Ungleichbehandlung hervorrufen oder verstärken (können), welchen in Absatz 3 entgegengetreten wird. So heißt es dort: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ (ebd., S. 2). Es fällt auf, dass Absatz 2 von Männern und Frauen spricht, während Absatz 3 die allgemeinere Formulierung „Geschlecht“ verwendet. Was für viele Theoretiker\*innen und vor allem die Betroffenen schon lang offensichtlich war, ist, dass Diskriminierung aufgrund des Geschlechts mehrdimensionaler ist und nicht allein aus der Unterscheidung von Männern und Frauen resultiert. Vielmehr wirkt gerade diese Wortwahl ausschließend gegenüber Menschen, die sich nicht der sozial konstruierten binären Geschlechtszuordnung zugehörig sehen (Degele, 2008, S. 42). In den theoretischen Überlegungen von Monique Wittig und Judith Butler wurde auch analysiert, dass die Bezeichnungen „Mann“ und „Frau“ im allgemeinen Sprachverständnis nicht nur eine feste Vorstellung über die Körper der damit beschriebenen Menschen enthalten, sondern auch ein Bild ihrer

gesellschaftlichen Rollen und ihrer Sexualität (nämlich heterosexuell) transportieren. So wird auch im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017) festgestellt, dass

Fragen des Geschlechts sowohl für Frauen als auch für Männer diskutiert werden [können]. Eine Analyse entlang des Begriffs „Geschlecht“ umfasst sexuelle Orientierungen (wie heterosexuell, lesbisch, schwul, bisexuell) wie auch Geschlechtsidentitäten (wie Mann, Frau, Trans\*, Inter\*, „Queer“ [...]). Entlang des Begriffs können auch die Probleme thematisiert werden, die mit gesellschaftlichen Erwartungen und Zuschreibungen verbunden sind, die Menschen auf ihr Geschlecht reduzieren (Stereotypen). Denn diese beschränken die Verwirklichungschancen aller Menschen. (ebd., S. 77).

Aktuelle Studien belegen, dass Lesben, Schwule, Inter- und Transpersonen sowie Queere (LSBTIQ\*; zu Begriffsverwendungen siehe Punkt 1.3) mit vielfältigen Benachteiligungen und Diskriminierungen konfrontiert sind. So stellen Jannik Franzen und Arn Sauer (2010) fest,

dass Trans\*Personen in allen Bereichen des täglichen Lebens, insbesondere auch im Arbeitsleben, massiven Diskriminierungen ausgesetzt sind. Diese reichen von Benachteiligung beim Zugang zum Arbeitsmarkt und bei Karrierechancen über Ablehnung und Belästigungen bis hin zu Gewalt. Trans\*Personen sind überdurchschnittlich häufig von Arbeitsverlust, Arbeitslosigkeit sowie Armut betroffen und arbeiten sehr oft unter ihren Qualifikationen. Sie berichten von transphoben Verhaltensweisen von Kolleg\_innen und Vorgesetzten sowie struktureller Benachteiligung durch den institutionalisierten medizinischen und juristischen Umgang mit Transgeschlechtlichkeit. (ebd., S. 5)

Auch die Bundesregierung kommt in ihrer Antwort auf eine Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE zur sozialen Lage Transsexueller, Intersexueller und Transgender (2014) zu der Schlussfolgerung „dass es empirisch gesicherte Hinweise darauf gibt, dass insbesondere in den sozialen Kontexten Ausbildungs- und Arbeitsplatz, Schule, Familie und Freizeit ein hoher Aufklärungs- und Unterstützungsbedarf feststellbar ist“ (ebd., S. 2-3).

Ähnlich klar fällt auch das Urteil in der Studie des LesMigraS Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e. V. (2012) aus:

Erfahrungen von Diskriminierung und Gewalt gehören zum Alltag von lesbischen und bisexuellen Frauen und Trans\*Menschen (LBT\*) und zwar in den wichtigsten Bereichen unseres Lebens: im öffentlichen Raum, bei der Arbeit, im Bildungsbereich, im Gesundheitswesen, in LBT\* Zusammenhängen und in der Familie (ebd., S. 7).

Martin Kroh, Simon Kühne, Christian Kipp und David Richter (2017) zeigen in ihrer Studie „Einkommen, soziale Netzwerke, Lebenszufriedenheit: Lesben, Schwule und Bisexuelle in Deutschland“ eine Vielfalt an Problemen auf. Die Befragten berichteten von Lohndifferenzen,

trotz gleicher Qualifikation und Erfahrung in gleichen/ähnlichen Branchen und Arbeitszeitmodellen (ebd., S. 697). Für diese Form der Diskriminierung wurde der Begriff Sexuality-Pay-Gap eingeführt, welche laut dieser Publikation besonders homo- und bisexuelle Männer betrifft (ebd., S. 694). Außerdem sind Schwule, Lesben und Bisexuelle, verglichen mit Heterosexuellen, viel seltener verbeamtet (ebd., S. 693).

Im Bereich der psychischen Gesundheit stellen Kroh et. al fest, dass trotz geringer Unterschiede in Persönlichkeitsstrukturen, „Homo- und Bisexuelle nach eigenen Angaben [scheinbar] weniger zufrieden mit ihrem Leben und stärker psychisch belastet [sind]“ (ebd., S. 687) und dass „[b]isherige Forschung [...] ein geringeres Wohlbefinden und ein höheres Risiko für psychische Probleme bei LGBs festgestellt [hat]. Als ein Grund wird angenommen, dass LGBs aufgrund ihrer sexuellen Orientierung stigmatisiert und diskriminiert werden und dadurch chronischem Stress ausgesetzt sind“ (ebd., S. 695). Außerdem „berichten LGBs [Lesbian, Gay, Bisexual] doppelt so oft wie heterosexuelle Befragte, dass bei ihnen schon einmal eine depressive Erkrankung diagnostiziert wurde“ (ebd., S. 695).

Aus den Ergebnissen der Studie ergibt sich für die Autoren politischer „Handlungsbedarf für mehr Gleichstellung zwischen LGBs und Heterosexuellen“ (ebd., S. 697).

Die Autorinnen der hier vorliegenden Abschlussarbeit sind Studentinnen im Masterstudiengang „Management Sozialen Wandels“ an der Hochschule Zittau/Görlitz in Sachsen. Da die Herstellung eines für die eigene Region relevanten Bezugs als sinnvoll erachtet wird, ist es interessant, zu ergründen, inwiefern die aufgezeigten Missstände auf Sachsen zutreffen. Der sächsische Landesaktionsplan zur Akzeptanz und Vielfalt von Lebensentwürfen stellt fest:

Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgeschlechtliche, Transgender, Intersexuelle und queere Menschen (LSBTTIQ) gehören zur Lebensrealität in Sachsen. Diese Menschen mit ihren unterschiedlichen Lebensentwürfen sind noch immer nicht selbstverständlicher Teil unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens. Nach wie vor gibt es Berührungsängste, Vorurteile, Ausgrenzungen, Diskriminierungen bis hin zu Fällen von hassmotivierter Gewalt“ (Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz Geschäftsbereich Gleichstellung und Integration, Staatsministerin für Gleichstellung und Integration [Landesaktionsplan], 2017, S. 3).

Auch dazu gibt es verschiedene Studien und Erfahrungsberichte. Es zeigt sich, dass Sachsen im Bundesländervergleich laut dem Vielfaltsbarometer (im Erhebungszeitraum 2018-2019) der Robert Bosch Stiftung bei der Akzeptanz sexueller Vielfalt den letzten Platz belegt (Arant, Dragolov, Gernig & Boehnke, 2019, S. 54) und, laut einer Publikation des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, bezogen auf Homophobie den zweiten Platz (Küpper, Zick & Berghan, 2015, S. 26). Analog dazu erreichte Sachsen laut der Studie „Queeres Deutschland 2015“ in verschiedenen Items zur

Akzeptanz und Wertschätzung von Homosexualität die (zweit)schlechtesten Werte aller Bundesländer (Change Centre - Understanding and Managing Change in Business and Society, 2015, S. 12-13, 15). Im Ergebnisbericht des Sachsen-Monitors 2018 ist nachzulesen, dass 32% der Befragten eher oder voll und ganz der Aussage zustimmen, dass Homosexualität unnatürlich sei (Schlinkert, Klaus, Mayer & Mertens, 2018, S. 34). In der Zusammenfassung heißt es: „Die Zahlen zeigen also insgesamt eine verbreitete Ablehnung von LSBTTIQ\* in der sächsischen Bevölkerung. LSBTTIQ\* sind entsprechend häufig mit Vorurteilen, Diskriminierungen, Ablehnung, Vorbehalten und einer geringen Zivilcourage bei gewalttätigen Übergriffen konfrontiert“ (ebd., S. 12).

Exemplarisch für diese Einstellungen, kann aus einem Bericht der *taz* über zwei homosexuelle Sachsen zitiert werden:

Bei einem Praktikum im Kindergarten hätten ihn „besorgte Eltern“ dem Vorwurf von Frühsexualisierung und Pädophilie ausgesetzt. Infolgedessen durfte er beim Schwimmunterricht nicht mehr in die Kabine der Jungen gehen und sei trotz anfänglich guter Aussichten auf Übernahme nun wieder arbeitssuchend (Stendera, 2019).

Die Notwendigkeit gleichstellungspolitischer Maßnahmen für LSBTIQ\* wird durch die dargelegten Daten mehr als deutlich. Nun stellt sich die Frage, von wem diese Maßnahmen umgesetzt werden könnten. Der bereits zitierte Landesaktionsplan benennt als Maßnahme zum Erreichen einer „[g]leichberechtigte[n] Partizipation von LSBTTIQ in Politik und Zivilgesellschaft“ die Sensibilisierung und Qualifizierung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (GSB) für die Belange von LSBTIQ\* (Landesaktionsplan, 2017, S. 33). Auch in den Bereichen Fördermittel und innerbetriebliche Zuständigkeit (ebd., S. 16 & 21) erfolgt eine Zuordnung der LSBTIQ\*-Belange zu den Aufgaben bzw. Förderrichtlinien, die vormals mit „Gleichstellung von Mann und Frau“ bezeichnet wurden. Vor diesem Hintergrund erscheint eine Ansiedlung der öffentlichen Zuständigkeit für LSBTIQ\*-Belange bei den kommunalen GSB naheliegend.

Zusätzlich sind die zuvor geschilderten Benachteiligungen von LSBTIQ\* ähnlich den Zuständen, welche die Frauenbewegung Mitte des 20. Jahrhunderts an der Lebenssituation der Frauen kritisierte: „sexualisierte Gewalt, [...] psychologische Strukturen, [...] Benachteiligung von Frauen durch überkommene Gewohnheiten und Rollenmuster, [...] die schlechtere Bezahlung von Frauen“ (Schrupp, 2015). Ein Ergebnis dieser Proteste und Kritik, war die Einführung der Gleichstellungspolitik und damit des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten (ebd.). In der Aufzählung der zentralen Themen der Frauenbewegung benennt Antje Schrupp auch das Sichtbarmachen von lesbischen Beziehungen und Widerstand gegen männliche Dominanz (ebd.). Passend zu diesem Impuls beschreiben auch Jeff Hearn und Linn E. Holmgren (2006), dass die Schwulenbewegung und Queerpolitik positiven Einfluss auf die Gleichstellung

gehabt hätten, da auch dort Kritik an dominanter heterosexueller Cis-Männlichkeit geübt wurde (ebd., S. 226).

Es scheint also, als ob das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und die Belange von LSBTIQ\* zueinanderpassen könnten. Trotzdem scheint auch in den Grundlagen der kommunalen GSB ein binärer Geschlechterbegriff Verwendung zu finden, denn sowohl im Handbuch für kommunale Gleichstellungsarbeit in Sachsen als auch in der Landkreisordnung und der Gemeindeordnung für den Freistaat Sachsen ist in Bezug auf Gleichstellung/Gleichberechtigung immer von „Frau(en)“ und „Mann/Männern“ die Rede (Sächsische Staatsministerin für Gleichstellung und Integration beim Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz [Handbuch], o. A., S. 4; Sächsischer Landtag, 2019b, S. 22; Sächsischer Landtag, 2019a, S. 27). Wenn sich die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten vor allem auf diese Grundlagen stützt, dann ist zu befürchten, dass der dualistische Geschlechterbegriff dadurch manifestiert wird und andere Konzepte von Geschlecht, wie zum Beispiel in der Queer-Theorie vorgeschlagen, in der Gleichstellungsarbeit wenig Verwendung finden.

Gleichzeitig wird in Beschreibungen der Tätigkeiten und Fähigkeiten von Gleichstellungsbeauftragten darauf eingegangen, dass diese „fundierte Kenntnisse in Geschlechter- und Gleichstellungsfragen, [...] [Kenntnisse] der Fachliteratur zur Frauenforschung, gesetzlicher Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Diskriminierungstatbestände“ (Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen [BAG], 2013, S. 8) haben und die „notwendige Flexibilität zur Auseinandersetzung mit neuen Entwicklungen“ (ebd., S. 9) mitbringen sollten. Elke Wiechmann bezeichnet sie auch als „zur Verfügung stehende[s] Kompetenzzentrum“ und „Initiativkraft, Beratungseinrichtung, Vermittlungsinstitut, Controllingstelle und Impulsgeberin auf dem gleichstellungspolitischen Feld“ (Wiechmann, 2006, S. 190). Diese Ausführungen lassen eher vermuten, dass die GSB durchaus mit neueren Ansätzen und Impulsen, wie der Queer-Theorie, vertraut sind und mit ihnen arbeiten.

Die GSB und ihr Wirken sollen deshalb beforscht werden, weil sie „die große Chance [haben], als professionelle und erfolgreiche Agentinnen des Wandels in unserer Gesellschaft zu wirken“ (BAG, 2013, S. 7) und von den Verfasserinnen als handelnde Akteur\*innen wahrgenommen werden, die einen Wandel hin zu einer feministischen und solidarischen Gesellschaft mitgestalten können.

Es soll herausgefunden werden, ob die aktuelle Gleichstellungsarbeit der GSB zeitgemäß ist, was für die Verfasserinnen bedeutet, ob sie intersektional, divers und queer gedacht worden und geeignet ist, um Geschlechterdifferenzen abzubauen und einen sozialen Wandel in Bezug auf die Gleichberechtigung und den Abbau von sozialer Ungleichheit in Bezug auf

das Geschlecht herbeizuführen. Ziel dieser Forschungsarbeit ist somit, das Selbstverständnis der Akteurinnen herauszufinden und was deren Verständnis von Gleichstellung für Auswirkungen auf ihre Arbeit hat. Des Weiteren, ob ein Bewusstsein und Zuständigkeitsempfinden in Bezug auf queere Interessen besteht und wenn ja, wie dieses sich auf ihre Arbeitspraxis auswirkt. Dabei soll auch die Begrifflichkeit „Gleichstellung“ analysiert und hinterfragt werden, da die Autorinnen die Statik des Begriffes kritisieren und darin die implizite Verortung eines (männlichen) Ideals vermuten, dem etwas anderes gleichgestellt werden soll. Deshalb soll die Forschung auch zeigen, ob es bereits andere Bezeichnungen gibt (auch für die Position der GSB), die möglicherweise mehr Bewusstsein schaffen und darüber ebenfalls zum sozialen Wandel beitragen können, oder ob es neuer Bezeichnungen bedarf. Exemplarisch dafür kann der von Antke Engel (2013) geprägte Begriff „Queerversity“ genannt werden.

Es wurde sich entschieden, die GSB der zehn Landkreise (LK) und drei kreisfreien Städte Sachsens zu interviewen, da dies einem handhabbaren Stichprobenumfang entspricht und dadurch eine Vollerhebung innerhalb dieser Hierarchieebene angestrebt werden kann. Beim Zugang zu den Beforschten selbst ist zu beachten, dass diese zwar alle auf der gleichen Hierarchieebene angesiedelt sind, jedoch sehr unterschiedliche Voraussetzungen für ihre Arbeit haben - es sind sowohl GSB aus Großstädten als auch aus dem ländlichen Raum vertreten. Teilweise verfügen ihre Referate über einen Stab von mehreren Mitarbeiter\*innen, teilweise sind sie allein als Teilzeit-Beschäftigte angestellt. Auch ist die Gestaltung der GSB-Stelle sehr offen, sodass sie möglicherweise sehr unterschiedliche Themenfelder bearbeiten.

Diese Arbeit möchte versuchen, die theoretischen und praktischen Grundlagen von queerer Theorie und Gleichstellung darzulegen und zueinander ins Verhältnis zu setzen. Die zugrundeliegenden Vorstellungen und Begriffe sollen erfragt und ergründet werden, dabei sollen vor allem die Aussagen der befragten GSB Gewicht bekommen.

Die einzelnen Forschungsschritte und Bestandteile dieser Abschlussarbeit und deren Inhalte sind in folgendem Kapitel kurz dargelegt.

## 1.2. Aufbau der Arbeit

Nach den Ausführungen zum Forschungsanlass und den Zielen der Forschung, werden im weiteren Verlauf dieses ersten Kapitels im Glossar Begrifflichkeiten vorgestellt, mit denen in der hier vorliegenden Arbeit operiert wird. Diese stellen eine erste Annäherung dar und werden im weiteren Text ausführlicher behandelt. Als Abschluss des ersten Kapitels folgen Ausführungen zur Haltung der Forscherinnen, sowohl in Bezug auf das Themenfeld als auch gegenüber dem Forschen.

Im zweiten Kapitel wird erörtert, wie die Fragestellungen und Forschungsthesen entwickelt worden sind und welche theoretischen Grundlagen ihre Basis bilden.

Kapitel drei behandelt die theoretischen Bezüge, auf denen die Forschung aufbaut und bildet zu den jeweiligen Schwerpunkten den aktuellen Forschungsstand ab. In den Unterkapiteln dieses Kapitels finden sich neben Erläuterungen zur queeren Theorie Ausführungen zum Gleichstellungsbegriff und zur Gleichstellungsarbeit. In einem weiteren Unterkapitel werden die Zusammenhänge zwischen den Darlegungen hergestellt.

Im anschließenden vierten Kapitel werden die Methodik und die Vorgehensweise der Forschung erläutert, deren theoretische Hintergründe und auf welche Art und Weise sie in dieser Forschung verwendet bzw. mit Inhalt gefüllt worden sind. Den Abschluss dieses Kapitels bilden Darlegungen zu den Gütekriterien.

Das fünfte Kapitel „Ergebnisse und Interpretation“ hat die aus der Vorab-Befragung und den Interviews gewonnenen Aussagen und Erkenntnisse zum Gegenstand, sowie deren Interpretation, auch in Hinführung auf die Beantwortung der Forschungsfragen.

Inhaltlich abschließend wird im Kapitel 6 ein Fazit gezogen und ein Ausblick gegeben, wie mit den gewonnenen Erkenntnissen weiter umgegangen werden könnte.

Schlussendlich wird sich in der Reflexion im Kapitel 7 mit der Forschung in all ihren Einzelteilen – vom Prozess über die Methodik, den Ergebnissen bis hin zu der Erfüllung der Gütekriterien – auseinandergesetzt.

### 1.3. Glossar

In der vorliegenden Arbeit wird mit verschiedenen Begrifflichkeiten operiert, die im Folgenden kurz vorgestellt und teilweise vertiefend im Kapitel 3 betrachtet werden sollen.

- Dekonstruktion, dekonstruktiver Ansatz

Der Begriff Dekonstruktion steht in der Tradition des Philosophen Jacques Derrida für ein Lektüreverfahren, bei dem Texte daraufhin analysiert werden, welche Interpretationsmöglichkeiten sie besitzen, jenseits des „traditionelle[n] System[s] binärer Gegensätze (wie Geist/Körper, Anwesenheit/Abwesenheit, Stimme/Schrift), [welches] auf dem Denken der abendländischen Philosophie basiert“ (Babka & Posselt, 2016, S. 14-15). Dekonstruktive Ansätze zielen darauf ab, diese Binaritäten „zu destabilisieren und zu verschieben“ (ebd., S. 14-15) und haben längst Einzug in die Geschlechterforschung gefunden. Denn bei der Betrachtung der Geschlechterdimension kann Geschlecht i.S. der binären Oppositionen auch als

etwas sozial Konstruiertes verstanden werden, welches sich mittels Dekonstruktion aufdecken und erweitern lässt (Lenz, 2019, S. 233).

Während eine strukturalistische Konzeption des Geschlechterverhältnisses im Sinne einer Dichotomie den Anschein von Stabilität und Hierarchiefreiheit erwecken möchte, zeigt ein dekonstruktiver Ansatz auf, dass die Produktion von Sinnstrukturen überhaupt erst durch Abwertung ermöglicht wird. Gegen die mit der binären Logik des Geschlechtersystems einhergehenden Prozesse der Verdrängung, des Verschweigens und der Marginalisierung lässt sich mit der Dekonstruktion folglich ebenso angehen wie gegen jene Ideologien, die sich auf essentialistische Identitätskonzepte berufen oder die sich durch absolut gesetzte, als nicht hinterfragbar geltende Signifikate legitimieren (Schwanebeck, 2013).

- Diversity, Diversität, divers

Diversity meint „die Vielfalt dessen, worin sich Menschen unterscheiden oder ähneln, also die Summe von Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Die individuellen Unterschiede der Menschen stehen dabei im Mittelpunkt der Betrachtung“ (Blickhäuser & Barga, 2007b).

Dimensionen der Vielfalt sind zum Beispiel Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Behinderung, sexuelle Orientierung, Familiensituation sowie ethnische und/ oder kulturelle Identität, Herkunft oder Zugehörigkeit, sowie Religion und Weltanschauung, aber auch intellektuelle Fähigkeiten oder Denkstile. Sozialer Status oder Schichtzugehörigkeit können hier ebenfalls eine Rolle spielen (Schenk, 2008, S. 159).

Der Ansatz kann konstruktiv ermöglichen, die soziale Komplexität der Lebenswirklichkeit von Menschen zu bestätigen (Heitzmann & Klein, 2015) und sie in ihren Unterschieden anzuerkennen „ohne jedoch damit Hierarchien oder Ungleichheiten festzuschreiben“ (Blickhäuser & Barga, 2007b). Das Diversity-Prinzip schlägt sich in Organisationskontexten in Form von Organisations- und Personalentwicklungskonzepten darin nieder, dass die individuelle Vielfalt als Ressource wahrgenommen wird (Schenk, 2008, 158–159). „Generell besteht das Ziel einer Diversityorientierung in einer Abkehr vom Homogenitätsideal [...] sowie in der Wertschätzung aller Organisationsmitglieder [...]“ (Heitzmann & Klein, 2015). Der Begriff „divers“ wurde 2018 in den Gesetzen zum Personenstandswesen als dritter möglicher Geschlechtseintrag eingeführt und stellt für Menschen, die sich nicht in die binäre Geschlechterkonstruktion einfügen (wollen) einen enormen Fortschritt dar (Bundesverband Trans\*, o. A.). In Kombination mit §22 Absatz 3 PStG (Bundestag, 2018a) kann der § 45b PStG „Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung [ermöglichen, dass] die Angabe zu ihrem Geschlecht in einem deutschen Personenstandseintrag durch eine andere in § 22 Absatz 3 vorgesehene Bezeichnung ersetzt [mit der Angabe „divers“, Anm. d. Verf.<sup>in</sup>] oder gestrichen werden soll“ (Bundestag, 2018b). Diese Änderung ist in Kraft getreten, nachdem gerichtlich bestätigt wurde, dass

Personen in ihren Grundrechten verletzt werden, wenn sie sich nicht als männlich/weiblich zuordnen, es aber keine alternative positive Option eines Geschlechtseintrags im Personenstandsgesetz gibt (Bundesverfassungsgericht 1 BvR 2019/16 - Rn. (1 - 69), S. 1).

- Feminismus, feministisch, Feminismen

Mit dem Begriff Feminismus „wird eine Vielfalt von Ansätzen zur Geschlechter- und Gesellschaftskritik sowie zu freien und gleichheitlichen Verhältnissen, teils auch beziehungsorientierten (relationalen) oder allgemein-erotischen Zusammenhängen, zusammengefasst“ (Lenz, 2019, S. 231-232), weshalb laut Ilse Lenz (2019) nicht von einem singulären Begriff gesprochen werden kann, sondern eher von Feminismen (ebd., S. 231-232). Die Bewegung des Feminismus stützt sich auf zentrale Faktoren wie den „Kampf gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie den Widerstand gegen traditionelle Geschlechterrollen“ (Blickhäuser & Barga, 2007a). Der hier vorliegenden Arbeit liegt ein feministisches Denken in dem Sinne zugrunde, dass „viele, miteinander verbundene strukturelle Diskriminierungen“ (AG Feministisch Sprachhandeln, 2014/2015, S. 66) (Sexismus/Genderismus, Ableismus, Rassismus, Klassismus und Migratismus) miteinander verwoben sind und Feminismus als Dachbegriff dient, dies zu thematisieren und zu dekonstruieren. Feminismus bietet „grundlegende Denkansätze, um die Herausforderungen der gegenwärtigen Transformationen und Krisen zu meistern“ (Lenz, 2019, S. 239). Eine feministische Haltung meint, sich für „Veränderungen der Geschlechterverhältnisse wie auch gesellschaftlicher Ungleichheit generell“ (ebd., S. 239) einzusetzen und jedem Menschen das Recht auf „Selbstbestimmung, Freiheit und Gleichheit [...] im öffentlichen wie auch im persönlichen Leben“ (Lenz, 2018) einzuräumen.

Auf die Entstehung der feministischen Bewegung, deren Hauptströme, die Potenziale und Beschränkungen sowie aktuelle wissenschaftliche Betrachtungen, wird in Kapitel 3.1 ausführlicher eingegangen.

- Gender (synonym wird der Begriff Geschlecht verwendet)

Mit dem Begriff Gender, im Sinne einer sozialen Geschlechtsidentität, wird die Konstruiertheit der sozialen Kategorie Geschlecht dargestellt (Babka & Posselt, 2016, S. 14; Dingler & Frey, 2001, S. 9). In Abgrenzung zur Terminologie Sex, verstanden als biologisches Geschlecht, ermöglicht die Auseinandersetzung mit Gender „Rollenfestschreibungen aufgrund biologischer Faktoren“ (Dingler & Frey, 2001, S. 9) und einem daraus abgeleiteten „vermeintlich naturgegebenen Kausalzusammenhang zwischen dem biologisch fundierten Geschlecht und den jeweils kulturell konstruierten, variablen Geschlechtszuschreibungen zu problematisieren und in Frage zu stellen“ (Babka & Posselt, 2016, S. 57). In diesem Sinne kann Gender als eine sozialwissenschaftliche Analysekategorie verstanden werden, die es ermöglicht, die

Prozesshaftigkeit der Vergeschlechtlichung, also der Wahrnehmung von Personen über ihr Geschlecht, zu verstehen (AG Feministisch Sprachhandeln, 2014/2015, S. 53). Das Konstrukt Gender ist facettenreich und kann selbst auch als Untersuchungsgegenstand gesehen werden. Johannes Dingler & Regina Frey (2001) thematisieren eine Vorstellung von Gender als multiplem Konzept, welches sich von einer Vorstellung von Sex verabschiedet und darüber auch von einer ausschließlich separativen dualistischen Einteilung in männlich/weiblich. Auf diese Weise wird es möglich, Gender als einen Ausdruck zu sehen, der Ausgrenzungsmechanismen auch jenseits einer binären Geschlechtereinteilung deutlich machen kann. Diese Vorstellung wird maßgeblich in der Queer-Theorie betont (ebd., S. 21).

In Kapitel 3.1 wird ausführlicher auf gendertheoretische Ansätze, den Prozess des „doing gender“ und die Chancen und Begrenzungen des Gender-Konstrukts eingegangen.

- Gender Mainstreaming

Unter diesem Begriff wird die von der Europäischen Union verfasste geschlechterpolitische Strategie gefasst, „die daraufhin ausgerichtet ist, sämtliche Entscheidungen in einer Organisation kritisch auf ihre Auswirkungen auf die von geschlechterbezogenen Ungleichheiten unterschiedlich geprägte Lebensrealität von Frauen und Männern zu überprüfen und diesbezüglich bestehende Differenzen abzubauen“ (Wegrzyn, 2014). Diese international entwickelte Politik- und Organisationsstrategie zielt quasi als Werkzeug (Europäische Kommission, 2005, S. 5) darauf ab, „Entscheidungs- und andere Prozesse so zu gestalten und zu bewerten, dass die Beteiligten dabei den Blickwinkel der Gleichstellung der Geschlechter einnehmen“ (Krell, 2015, S. 62). Als Prinzip soll Gender Mainstreaming die systematische Anerkennung der Vielfalt von Frauen und Männern hervorheben und darüber ihre Gleichstellung erwirken (Blickhäuser & Borgen, 2007b). Gender Mainstreaming

soll die Geschlechtergleichstellung in den vorherrschenden gesellschaftlichen Trend (Mainstream) integrieren, damit Frauen und Männer gleichermaßen profitieren können. Das bedeutet, an jeder Stufe der Politik anzusetzen – Gestaltung, Implementierung, Überwachung und Evaluierung – mit dem Ziel, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu fördern (Europäische Kommission, 2005).

Das Prinzip impliziert den Gedanken, „dass Geschlechterfragen wesentliche Kriterien bei der Lösung sozialer, wirtschaftlicher, politischer und organisationsbezogener Fragestellungen und Probleme darstellen“ (Blickhäuser & Borgen, 2007c). Anwendung findet Gender Mainstreaming in verschiedenen Formen vor allem in öffentliche Verwaltungen und Hochschulen (Krell, 2015, S. 62). Bereits in der Formulierung der Gender Mainstreaming Strategie spiegelt sich eine „binäre Unterscheidung von Männern und Frauen“ (Engel, 2013, S. 40) wider und es ist indes fraglich, ob es überhaupt vermag „auch transgender und intersexuelle [und

weitere (Nicht-)Geschlechtsidentitäten, Anm. d. Verf. in] Geschlechterpositionen an[zu]erkennen und die Dominanz normativer Heterosexualität an[zu]fechten“ (ebd., S. 42).

Auf diesen Punkt, Potenziale und Grenzen des Konzepts, wird in Kapitel 3.3 und 3.4 ausführlicher eingegangen.

- Intersektionalität, intersektional, Interdependenzen

Beim Einnehmen einer intersektionalen Perspektive geht es um das sich bewusst machen, dass „sich Formen der Unterdrückung und Benachteiligung nicht additiv aneinander reihen lassen, sondern in ihren Verschränkungen und Wechselwirkungen zu betrachten sind“ (Küppers, 2014). Unterdrückende Institutionen und Machtverhältnisse wirken also nicht unabhängig voneinander, sondern müssen als zusammenwirkende Mechanismen verstanden werden (Degele, 2019, S. 341). Im intersektionalen Ansatz stehen besonders die drei sozialen Kategorien ethnische Zugehörigkeit, Klasse und Gender im Zentrum (Krell, 2015, S. 63) und die Untersuchung „der Wechselwirkungen ungleichheitsgenerierender gesellschaftlicher Strukturen und Praktiken“ (Degele, 2019, S. 341-342). Metaphorisch wird Intersektionalität als ein Bild der Straßenkreuzung (englisch intersection) dargestellt, „an der sich Machtwege kreuzen, überlagern und überschneiden“ (Küppers, 2014) und auf diese Weise die Verwobenheit sozialer Ungleichheit dargestellt. Intersektionale Ansätze liefern eine „deutliche Erweiterung von Perspektiven auf Ungleichheitsdimensionen“ (Degele, 2019, S. 347) und ermöglicht deren Analyse „die über die Kategorie Geschlecht allein nicht erklärt werden könnte“ (Küppers, 2014). Das Bild von Intersektionalität als sich kreuzende Unterdrückungsmechanismen wird in neueren Überlegungen abgelöst vom Begriff der Interdependenz, also der wechselseitigen Abhängigkeit (Küppers, 2014) - „es gibt also beispielsweise keine genderistische diskriminierung, die nicht auch rassistisch\_ableistisch durchzogen und konstituiert ist, die nicht auch rassistismus und ableismus mit aufruft, auf die eine oder andere weise“ (AG Feministisch Sprachhandeln, 2014/2015, S. 54-55). Intersektionalität hilft als Strategie bei der Sensibilisierung dafür, „auf Schnittmengen von Diskriminierungen aufmerksam“ (Küppers, 2014) zu werden und zu erkennen, welche kategorialen Zuschreibungen Machtstrukturen herstellen und verfestigen. Synonym und mit Fokus auf Geschlechtlichkeit wird in der Frauen- und Geschlechterforschung auch der Begriff Gender-Diversity verwendet, „d.h. die Verbindung der Kategorie Geschlecht mit anderen gesellschaftspolitisch relevanten sozialen Differenzierungskategorien (z.B. Alter, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion, körperliche Befähigung, Ost/West, Klasse bzw. Schicht oder Milieu) (Blickhäuser & Barga, 2007a).

- Queer, Queerness, queere Menschen, LSBTIQ\*/LGBTIQ\*/LSBTTIQ\*

Unter Queerness oder queer werden geschlechtliche Identitäten, Praktiken, Begehren und Lebensentwürfe verstanden, die nicht der gesellschaftlich herrschenden Norm entsprechen (wollen), welche vorrangig als heterosexuell, zweigeschlechtlich und cis-gegendert (das Privileg, sich dem Geschlecht zugehörig zu fühlen, welches von Geburt an zugewiesen wurde (AG Feministisch Sprachhandeln, 2014/2015, S. 52)) verstanden wird (Perko, 2006, S. 9). Dazu gehören unter anderem Menschen, die sich unter dem Dachbegriff LSBTIQ\*/LGBTIQ\*/LSBTTIQ\* sammeln, aus dem englischen übernommen für Lesben, Schwule (Gay), Bisexuelle, Transsexuelle/Transgender/Transidente (alternativ: Trans\*person), Intersexuelle und Queere (Babka & Posselt, 2016, S. 83-84). „Das Akronym LSBTTIQ betont die Eigenständigkeit und Verschiedenheit der darunter gefassten Gruppen und unterstellt keine übergreifende Identität“ (Landesaktionsplan, 2017, S. 6). Das Sternsymbol (\*) soll ergänzend für die Beschreibung von Menschen dienen, die sich in die genannten Kategorien nicht einordnen lassen (wollen) und deren Lebensentwürfe trotzdem nicht ausgeschlossen werden sollen. Sich orientierend an der von Gudrun Perko (2006) vorgeschlagenen Variation, wird der plurale Queer-Begriff präferiert, da er den „größtmöglichen Handlungsspielraum für Menschen bietet“ (ebd., S. 2), weil er die zahlreichen Möglichkeiten der Vielfalt menschlicher Seins- und Daseinsformen am ehesten verdeutlichen kann, bezogen auch auf die Unabgeschlossenheit und Mehrdimensionalität, welche dem queer-Begriff zugrunde liegen (ebd., S. 5).

Auf die Begriffsherkunft von „queer“, dessen Bedeutung und Funktion, die Ansätze, Denkrichtungen und Betrachtungen aus wissenschaftlicher Perspektive, wird in Kapitel 3.1 ausführlicher eingegangen.

#### 1.4. Haltung der Forscherinnen

Die Verfasserinnen der vorliegenden Arbeit erachten es als sinnvoll, zu Beginn der Auseinandersetzungen die eigene Haltung und Einstellung darzulegen, um Missverständnissen, Unterstellungen und Fehlinterpretationen entgegenzuwirken, eine eigene Verortung in den Spannungsfeldern der Forschung vorzunehmen und die individuellen Voraussetzungen dieser Abschlussarbeit darzustellen.

Die Verfasserinnen sehen sich einem postmodernen, plural-queeren und intersektionalem Feminismus verpflichtet. Damit nehmen sie in ihren theoretischen Überzeugungen Perspektiven ein, die teilweise wahrscheinlich sehr verschieden sind von dem, was in der alltäglichen Gleichstellungsarbeit möglich und notwendig ist. Die Forscherinnen hatten zu Beginn der Themenbearbeitung vor allem Kenntnisse aus der Queer-Theorie und im Allgemeinen vorrangig einen sehr akademischen, theoriegeleiteten Zugang. Gerade deshalb soll hier betont

werden, dass die ausdauernden Bemühungen und wichtigen Erfolge der Gleichstellungsbeauftragten mit großer Anerkennung und Wertschätzung betrachtet werden und die hier gemachten Aussagen und Interpretationen keinen Angriff auf die aktuelle Gleichstellungsarbeit, noch ein ‚Kleinreden‘ derselben darstellen sollen. Im Gegenteil ist es den Forscherinnen ein Anliegen, die Ansichten und Gedanken der GSB selbst in den Vordergrund zu stellen, vor allem auch vor dem Hintergrund der dürftigen Studienlage in diesem Themenfeld.

Aus den verschiedenen Auseinandersetzungen mit empirischer Literatur im Rahmen des Masterstudiums ist es den Forscherinnen wichtig, dass sich dem Forschungsgegenstand immer mit Demut genähert wird. Dies bedeutet für die hier durchgeführte Studie, dass diese auch nur eine Momentaufnahme darstellen kann und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben will. Die Ergebnisse können bestenfalls als Anreiz gesehen werden, Voraussetzungen und Ziele der Gleichstellungsarbeit zu überarbeiten. Gleichzeitig ist den Verfasserinnen auch bewusst, dass Kommunikation grundsätzlich voller Interpretationsspielräume ist und deshalb auch das in den Interviews Gesagte möglicherweise falsch oder unvollständig verstanden und verarbeitet wurde, wohlwissend, dass alle Kommunikation „Teil einer Kommunikationskette“ (Mayring, 2010, S. 29) ist und eine isolierte Betrachtung zahlreiche Interpretationsmöglichkeiten eröffnet sowie andere ausschließt, die bei der Betrachtung der gesamten Kommunikationskette berücksichtigt werden könnten.

## 2 Fragestellungen und Forschungsthesebildung

Um zielgerichtet und konsistent forschen zu können, wurden zu Beginn der Auseinandersetzung vier Forschungsfragen formuliert, welche durch Forschungsthese ergänzt und präzisiert werden. Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den Fragestellungen und den Überlegungen zu den Grundannahmen dieser Studie.

### 2.1. Fragestellung und Zielsetzung

Fragestellungen ermöglichen einen Ausschnitt festzulegen und den Gegenstand zu begrenzen, um sich einem mehr oder minder komplexen Forschungsfeld zu nähern (Flick, 2007, S. 135). Die folgenden Forschungsfragestellungen sollen dabei helfen, die Zielsetzung der Forschung zu erreichen. Sie sind je nach thematischem Schwerpunkt im Folgenden aufgelistet:

- Inwiefern sehen sich die Gleichstellungsbeauftragten der sächsischen Landkreise und kreisfreien Städte als Agentinnen und proaktive Akteurinnen eines gesellschaftlichen Wandlungsprozesses in Geschlechterfragen? (Selbstverständnis der GSB)
- Wie werden die Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Praxis auf Handlungsbedarfe aufmerksam? (Arbeitspraxis)
- Ist der Gleichstellungsbegriff ausreichend, um soziale Ungleichheit in Bezug auf Geschlecht abzubauen? (Metaebene zum Begriff Gleichstellung)
- Welches Bewusstsein besteht seitens der Gleichstellungsbeauftragten der sächsischen Landkreise und kreisfreien Städte in Bezug auf queere Interessen? (Bewusstsein für queere Interessen)

### 2.2. Forschungsthese der Themenfelder

In Auseinandersetzung mit der Theorie zum Thema und bei Überlegungen zur Konzeption des Leitfadens als Erhebungsinstrument, entstanden neun Forschungsthese, die vier unterschiedlichen Themenfeldern zugeordnet wurden. Die theoretische Basis der These soll im Folgenden dargestellt werden.

#### 2.2.1. Selbstverständnis der GSB

These 1: Die meisten GSB haben aus frauenpolitischem Interesse und Engagement die Stelle der GSB übernommen.

These 2: Die befragten GSB haben aus ihrer Position heraus Handlungsspielräume, proaktive Akteurinnen zu sein und/oder Wandel zu initiieren.

Diesen Thesen liegen Ergebnisse der Studien „Kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Freistaat Sachsen. Ergebnisse einer Studie 1996-1998“ der Staatsministerin für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.) (1998), „Gleichstellung als Regionalentwicklung - Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands“ der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (Hg.) (2019) und „Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in Sachsen. Abschlussbericht zum Besuch ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter in den sächsischen Landkreisen 2011 bis 2014“ der Landesstelle für Frauenbildung und Projektberatung in Sachsen (Hg.) (2014) zu Grunde. Darin wird auf die Motivlage für den Antritt der Stelle eingegangen und in Bezug auf die Autonomie bei der Festlegung von Themen und Aufgaben von einer „Aufgabenerfindende-Kompetenz“ (Staatsministerin für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann, 1998, S. 64) gesprochen. Auch im Handbuch der kommunalen Gleichstellungsarbeit (Handbuch, o. A.) wird die Gleichstellungsarbeit der GSB als Querschnittsaufgabe eingestuft, womit ein großer Handlungsspielraum verbunden ist. In einer Befragung kommunaler GSB der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (Hg.) (2013), bewerten die befragten GSB ihre Situation und die Gestaltungsmöglichkeiten durchaus positiv (ebd., S. 5), was ebenfalls für einen großen Handlungsspielraum spricht.

### 2.2.2. Arbeitspraxis

These 3: Es gibt keine einheitliche Grundlage zur Konzeption von Gleichstellungsarbeit.

These 4: Aktuelle Erkenntnisse und Entwicklung aus dem geschlechterwissenschaftlichen Diskurs finden kaum Einzug in die Arbeit der GSB.

In der Diskussionsgrundlage der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (Hg.) (2013) wird die Verpflichtung der Umsetzung des Gender Mainstreaming Konzepts als Richtschnur für die Konzeption der Gleichstellungsarbeit zwar genannt (ebd., S. 6), allerdings wurde auf die tatsächliche Anwendung des Konzepts von den GSB in der Studie „Gleichstellung als Regionalentwicklung - Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands“ der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (Hg.) (2019, S. 36) selbst nicht eingegangen oder dessen Implementierung bemängelt. Auch wird in der Studie aufgeführt, dass es seitens der GSB eine unterschiedliche Handhabung in Bezug auf die Konzeption von Gleichstellungsarbeit gibt, wovon die Entstehung der dritten Forschungsthese inspiriert wurde. Hierauf hatte auch die Sichtung des Handbuchs der kommunalen Gleichstellungsarbeit

(Handbuch, o. A.) Einfluss, sowie gesetzliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit (u.a. Artikel 3 des Grundgesetzes und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz des Bundestages (2006)), in denen zwar Ziele von institutionalisierter Gleichstellungsarbeit genannt werden, aber keine einheitlichen Grundlagen für deren Konzeptualisierung.

Obwohl in der Diskussionsgrundlage der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (Hg.) (2013) im Rahmen des Qualifikationsprofils einer GSB ausgeführt wird, dass sie „fundierte Kenntnisse in Geschlechter- und Gleichstellungsfragen, mit Kenntnissen der Fachliteratur zur Frauenforschung, gesetzlicher Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Diskriminierungstatbestände“ (ebd., S. 8) besitzen sollten, wird in der Forschungsthese davon ausgegangen, dass aktuelle Erkenntnisse und Entwicklung aus dem geschlechterwissenschaftlichen Diskurs nur bedingt Einzug in die Arbeit der GSB finden. Grundlage für diese Annahme sind Sichtungen wissenschaftlicher Publikationen aus dem Bereich Geschlechterforschung. So stellt Gudrun-Axeli Knapp (2004) fest, dass es einen fehlenden Rückgriff auf „theoretische Diskussionen und empirische Befunde aus der Frauen- und Geschlechterforschung“ (ebd., S. 152) gäbe, was sie darauf zurückführt, dass für die alltägliche Gleichstellungspraxis „die wissenschaftlichen Erkenntnisse als zu praxisfern und abgehoben erachtet werden“ (Knapp, 2004, S. 152). Dietrich Englert (2009) hinterfragt, inwieweit „Soziale Innovation durch Gender Mainstreaming?“ tatsächlich erfolgen kann und führt an, dass „Gleichstellungspolitik, obwohl auch rechtlich verankert, sich [in Deutschland] nicht als wichtiges Politikfeld herausgebildet [habe]“ (ebd., S. 138), was ebenfalls auf eine fehlende Rückkopplung von geschlechterwissenschaftlichen Impulsen in die Praxis hinweist. Auch der von Dingler & Frey (2002) veröffentlichte Text „Von der Praxis zur Gender-Theorie: Impulse postmoderner Feminismen“ war ein wesentlicher Impuls zur Bildung der vierten Forschungsthese. Darin bezeichnen sie es als Herausforderung, „Erkenntnisse postmoderner Feminismen im Alltagsgeschäft politischer Praxis mitzudenken“ (ebd., S. 156), weil zu selten reflektiert werde, welche Erkenntnisse eigentlich Einzug finden sollen und die aktuelle Gender Mainstreaming Praxis gendertheoretische Überlegungen und Weiterentwicklungen nicht ausreichend einbeziehe.

### 2.2.3. Metaebene zum Begriff Gleichstellung

These 5: Es gibt kein gemeinsames Verständnis der Begriffe „Gleichstellung“ und „Gleichstellungsbeauftragte“ unter den GSB.

These 6: Der Begriff Gleichstellung blendet die queere Perspektive aus, weil er bei den GSB Assoziationen hervorruft, die ein binäres Geschlechterverständnis vermuten lassen und dieses dadurch manifestiert wird.

Bei der Literaturrecherche wurde festgestellt, dass verschiedene Veröffentlichungen zum Thema Gleichstellung auf den Begriff mit unterschiedlichen inhaltlichen Referenzen verweisen. Beispielsweise geht Elke Wiechmann (2006) darauf ein, dass Gleichstellung oft mit Frauenförderung gleichgesetzt wird und die Begriffe teilweise synonym verwendet werden (ebd., S. 96). Michael Meuser (2007) fokussiert die marktlibertäre Engführung: „die Gleichstellung von Frauen und Männern ermöglicht eine optimale Nutzung aller personeller Ressourcen für die Organisation“ (ebd., S. 14). Antke Engel (2013) vertritt einen sehr umfassenden und intersektionalen Gleichstellungsbegriff: „Gleichstellungspolitik [hingegen] bezieht sich nicht allein auf die Gleichstellung der Geschlechter. Vielmehr gilt es jegliche Ungleichheitsverhältnisse abzubauen“ (ebd., S. 42). Die Sächsische Landkreisordnung verwendet in § 60 den Begriff „Gleichberechtigung“ (Sächsischer Landtag, 2019b, S. 22) zur Definition des Ziels der Gleichstellungsbeauftragten. Diese Bedeutung scheint auch im Alltagssprachlichen Gebrauch sehr verbreitet.

Schon diese Auswahl an verschiedenen Auslegungen von „Gleichstellung“ (die einander natürlich nicht ausschließen, aber doch verschiedene Dimensionen aufzeigen) zeigt die vielfältigen Möglichkeiten, Gleichstellung als Aufgabe wahrzunehmen. Daraus leitet sich die fünfte These ab, da davon ausgegangen wird, dass auch die befragten GSB verschiedene Interpretationen des Begriffs haben und möglicherweise einen unterschiedlich hohen Identifikationsgrad mit der eigenen Bezeichnung als Gleichstellungsbeauftragte. Darauf deutet auch die Tatsache hin, dass in verschiedenen Institutionen andere Begriffe verwendet werden, für eine der GSB entsprechenden Stelle. Zum Beispiel findet sich bei der Bundesagentur für Arbeit die Bezeichnung „Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)“<sup>1</sup>, kurz gesagt auch „Beauftragte für Chancengleichheit“. Verschiedene Einrichtungen benutzen ebenfalls die letztgenannte Version der Bezeichnung, um auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern hinzuwirken. So zum Beispiel verschiedene Ministerien in Baden-Württemberg<sup>2</sup>, die Universität in Stuttgart und die Eberhard-Karls-Universität in Tübingen<sup>3</sup> oder auch die evangelische Landeskirche in Württemberg<sup>4</sup>. Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland hat eine „Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit“<sup>5</sup>, die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH hat eine eigene „Genderbeauftragte“ und auch die Bezeichnung „Diversitätsbeauftragte\*r“, wie zum Beispiel an der Theologischen Fakultät der Uni Kiel<sup>6</sup> zu

---

<sup>1</sup> <https://www.arbeitsagentur.de/chancengleichheit-frauen-maenner>, zuletzt geprüft am 03.04.2020

<sup>2</sup> <https://km-bw.de/Lde/Startseite/Ministerium/Beauftragte+fuer+Chancengleichheit>; <https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/ministerium/aufgaben-und-organisation/beauftragte-fuer-chancengleichheit/>, zuletzt geprüft am 03.04.2020

<sup>3</sup> <https://www.beschaeftigte.uni-stuttgart.de/uni-aktuell/meldungen/gesprach-mit-der-beauftragten-fuer-chancengleichheit/>; <https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/>, zuletzt geprüft am 03.04.2020

<sup>4</sup> <https://www.buero-fuer-chancengleichheit.elk-wue.de/buero-der-beauftragten-fuer-chancengleichheit/team/>, zuletzt geprüft am 03.04.2020

<sup>5</sup> <https://www.geschlechtergerechtigkeit-nordkirche.de/>, zuletzt geprüft am 03.04.2020

<sup>6</sup> <https://www.theol.uni-kiel.de/de/diversitaet>, zuletzt geprüft am 03.04.2020

finden, stellen synonyme Bezeichnungen für GSB dar. In Anlehnung an Engel (2013, S. 43) könnte auch die Bezeichnung „Queerversitybeauftragte“ als Kombination der Begriffe *queer* und *diversity*, also der Integration von (geschlechtlicher) Vielfalt, eine alternative Bezeichnung sein. Daraus folgern die Verfasserinnen, dass Bestrebungen einer Änderung der Stellenbezeichnung durchaus auch unter den befragten GSB vertreten sein könnten und dass es bereits einen Diskurs zur möglichen Änderung der Bezeichnung gibt. Dieser wird als Indikator für möglicherweise fehlende oder geringe Identifikation mit der Bezeichnung GSB gedeutet.

In den Gesetzestexten, die die notwendige Realisierung von Gleichstellung (in Sachsen) thematisieren - Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland und § 60 der Landkreisordnung für den Freistaat Sachsen (Sächsischer Landtag, 2019b, S. 22) - ist immer ergänzend „von Mann und Frau“ angeführt. Zwar wird das daraus vermutete binäre Geschlechterverständnis (zumindest für Art. 3 GG) durch den Urteilsspruch des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 zur Einführung des dritten möglichen Geschlechtseintrages entkräftigt (Bundesverfassungsgericht 1 BvR 2019/16 - Rn. (1 - 69), S. 22), bleibt aber semantisch bestehen. Ein Abbau sozialer Ungleichheit in Bezug auf Geschlecht setzt voraus, dass ein diverses Verständnis von Geschlecht auch in den gesetzlichen Grundlagen der Arbeit verankert ist. Durch die Beschreibung der Gleichstellung als „Gleichstellung von Mann und Frau“ werden Zweigeschlechtlichkeit und implizit auch Heterosexualität artikuliert und damit Lebensrealitäten queerer Menschen ausgeblendet. Dies formulieren (beispielhaft für Frauen\*) auch Dingler und Frey (2002), indem sie ausführen „der Geschlechterbegriff des Differenzparadigmas wird letztlich nur einer bestimmten Gruppe von Frauen gerecht und schließt viele andere Frauen aus“ (ebd., S. 148).

Es wird angenommen, dass diese heteronormativen Assoziationen mit dem Begriff auch unter den befragten GSB verbreitet sind und damit hinderlich sein können für Zuständigkeitsempfinden und Engagement für LSBTIQ\*, was in These 6 formuliert wurde.

#### 2.2.4. Bewusstsein für queere Interessen

These 7: Kenntnisse und Bewusstsein in Bezug auf Belange von LSBTIQ\* bestehen seitens der GSB auf persönlicher Ebene, weniger im kritischen Rückschluss auf die eigene berufliche Tätigkeit.

These 8: Die befragten GSB empfinden sich nicht als zuständig für die Belange von LSBTIQ\*.

These 9: In einem Bildungsangebot zu queeren Themen sehen die Gleichstellungsbeauftragten eine Chance zur Bereicherung ihrer Arbeitspraxis.

In der Studie „Gleichstellung als Regionalentwicklung - Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands“ der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (Hg.) (2019) wird erwähnt, dass das Thema LSBTIQ\* im Themenspektrum der GSB kaum vorkommt (ebd., S. 32), was sich vor allem in Forschungsthese 7 widerspiegelt. In der Diskussionsgrundlage der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (Hg.) (2013) tauchen in der Aufzählung „neuer Themen“ zahlreiche auf, jedoch nicht die Belange oder Interessen von LSBTIQ\* (ebd., S. 7). Dabei wird in diesem Text im Zuge der Ausführungen zum Qualifikationsprofil von GSB die „notwendige Flexibilität zur Auseinandersetzung mit neuen Entwicklungen“ (ebd., S. 8-9) aufgeführt, wozu das Themenfeld rund um queere Interessen nach Auffassung der Verfasserinnen zählt.

These 8 bezieht sich auf Ergebnisse einer Studie der LesMigraS Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e. V. (2012), in der Opfer von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts/der Sexualität die Unterstützung durch öffentliche Stellen (unter anderem auch GSB) als eher nicht oder gar nicht hilfreich eingeschätzt hat (ebd., S. 117-118). In der Forschungsthese wird von daher auf das nicht Vorhandensein des Zuständigkeitsempfindens rückgeschlossen, was in der Befragung untersucht werden soll.

Im „Landesaktionsplan zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen“ des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz, Geschäftsbereich Gleichstellung und Integration, Staatsministerin für Gleichstellung und Integration (2017), wird die Sensibilisierung und Schulung von GSB in Bezug auf die Interessen und Belange von LSBTIQ\* durch Ausführungen angeraten, weil auch hier herausgefunden wurde, dass diese den GSB offensichtlich nicht ausreichend bewusst sind. Allerdings wird im Aufgabenfeld der GSB eindeutig auch die Integration von Belangen von LSBTIQ\* angesiedelt, was sich im Landesaktionsplan im Rahmen von Fördermöglichkeiten u.a. in der Aussage „die bislang auf das Feld der Gleichstellung von Mann und Frau beschränkten Fördermöglichkeiten wurden mit der Novelle der Förderrichtlinie Chancengleichheit erweitert“ (ebd., S. 16) widerspiegelt. Dass also durchaus eine Erweiterung des Wissens seitens der GSB um queere Belange stattfinden sollte, wird in Forschungsthese 9 abgebildet. Diese impliziert, dass es seitens der GSB als bereichernd empfunden wird, an einem Bildungsangebot zu queeren Themen teilzunehmen, was von den Verfasserinnen als Voraussetzung für eine Interessenvertretung für queere Belange angenommen wurde, aber im Rahmen der Forschung erst herausgefunden werden soll.

### 3 Theoretische Bezüge und Forschungsstand

Die nachfolgenden Ausführungen sollen darstellen, worin die Überlegungen der Forscherinnen fußen und was ihnen zugrunde liegt, wobei kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben, sondern - im Gegenteil - der Fokus auf einzelne als besonders relevant eingestufte Aspekte gerichtet wird. Dabei wird das Netz aufgespannt von queerer Theorie, deren Entstehung und Errungenschaften, bis zur Gleichstellungsarbeit und deren notwendige Kritik zur Weiterentwicklung des Themenfeldes. Das Kapitel schließt mit Darlegungen zum Zusammenhang zwischen der Queer-Theorie und Gleichstellung.

#### 3.1. Queere Theorie

Will man sich den Herausforderungen der gegenwärtigen Transformationen der Gesellschaft stellen und sie analytisch betrachten, bietet der Feminismus nach wie vor geeignete Denkansätze dafür (Lenz, 2019, S. 239). „Der Begriff des Feminismus entstand erst im späten 19. Jahrhundert. Er setzte sich in der internationalen Welle der neuen Frauenbewegungen ab 1968 weltweit als Leitbegriff durch“ (Lenz, 2018). Weg von der begrifflichen und hin zur inhaltlichen Ebene, meint Feminismus, vielfältige Ansätze bestehender Geschlechter- und Gesellschaftsstrukturen zu hinterfragen und, diese in Beziehung zueinander zu setzen und ihre Abhängigkeiten und Zusammenhänge zu betrachten (Lenz, 2019, S. 231-232). Der Feminismus steht für eine „Bewegung, um den Sexismus, die sexistische Ausbeutung und Unterdrückung zu beenden“ (Thorpe et al., 2016, S. 95) und darüber für alle Menschen zu erwirken, selbstbestimmt, frei und gleich leben zu können (Lenz, 2018).

Um der dabei auftretenden Vielfalt gerecht zu werden, schlägt Ilse Lenz vor, von *Femismen* in einer pluralistischen Form zu sprechen und die Verortung der einzelnen feministischen Strömungen<sup>7</sup> dimensional und vergleichend zu betrachten (Lenz, 2019, S. 233). Im Wesentlichen wird in Bezug auf die Geschichte des Feminismus davon gesprochen, dass sie in einzelnen Etappen oder auch Wellen erfolgte, mit jeweils unterschiedlichen Themenschwerpunkten oder Paradigmen (Dingler & Frey, 2002, S. 144-145; Thorpe et al., 2016, S. 340-341), welche sich auf Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion beziehen. In der dimensional Denkweise von Lenz kann hierbei betrachtet werden, inwieweit die Geschlechter-, und die Gesellschaftsdimension sowie die intersektionale Dimension in den jeweiligen Etappen berücksichtigt worden sind, was zur Einordnung der feministischen Wellen als geeignet

---

<sup>7</sup> Für eine ausführliche Darstellung der einzelnen feministischen Ströme in der historischen Verortung – beginnend im 19. Jahrhundert bis in die Neuzeit - empfiehlt sich Lenz (2019) S. 232-239, sowie, in Bezug auf die Geschichte feministischer Theorien bis zur Postmoderne, Dingler & Frey (2002) S. 144-146.

empfunden wird. So wird in Bezug auf ersteres betrachtet, „welches Bild oder Verständnis von Geschlecht vertreten [wird]“ (Lenz, 2019, S. 233) – ob also Geschlecht als etwas konstruiertes oder kulturell geprägtes verstanden wird. Die Gesellschaftsdimension ermöglicht eine Betrachtung, welches „Bild der bestehenden Gesellschaft und den damit verbundenen Problemen zugrunde gelegt [wird]“ (ebd., S. 233) und im Rahmen der intersektionalen Dimension die Bearbeitung der Frage, ob die jeweilige feministische Strömung in Wechselwirkung auftretende Ungleichheiten als relevant erachtet (ebd., S. 233).

Beginnend mit der ersten und ältesten feministischen Strömung (19./ frühes 20. Jahrhundert), welche ihre Wurzeln in der „liberalen Vertragstheorie mit ihrer Forderung nach gleichen Rechten für Männer und Frauen“ (Dingler & Frey, 2002, S. 144-145) hatte, verfolgte der Feminismus das Gleichheitsparadigma und nahm eine egalitätstheoretische Position ein, in der „die prinzipielle Gleichheit von Mann und Frau [unterstrichen] und die vermeintlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern als Produkte historischer, kultureller, sozialer, ökonomischer und symbolischer Prozesse zu entlarven [versucht wurden]“ (Babka & Posselt, 2016, S. 50). In der von Männern dominierten bürgerlichen Gesellschaft hatten Frauen keine Rechte der aktiven Mitgestaltung und es fand vorrangig eine Kritik der geschlechtlichen Ungleichheit statt, eine intersektionale Perspektive wurde gar nicht eingenommen (Lenz, 2019, S. 234). Gleichheit sollte in Bezug auf die rechtliche Ebene erwirkt werden und „ist zu verstehen als Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Sinne des Verbots der direkten oder mittelbaren Diskriminierung von Personen allein aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit“ (Wetterer, 2003, S. 18). Auch heute noch plädieren Anhänger\*innen dieses Paradigmas für eine Gleichstellung, da das Patriarchat nach wie vor die dominierende Gesellschaftsform sei. Kritisiert wird am Gleichheitsparadigma allerdings, dass Gleichstellung leicht mit Gleichmachung einhergehen könne, was eine „Anpassung von Frauen an männlich geprägte Werte, Normen und Institutionen“ (Dingler & Frey, 2002, S. 145) mit sich bringe und, dass im Rahmen dieses Paradigmas nur schwer die bestehende hegemoniale gesellschaftliche Geschlechterordnung hinterfragt werden könne. Auch das fehlende Einnehmen der intersektionalen Perspektive und damit das Ausblenden von weiteren Mechanismen der Unterdrückung, wie Klasse und ethnische Zugehörigkeit, verhindere, dass Gleichheit erwirken zu wollen, ausreichend sei, um eine Gesellschaft zu transformieren (Thorpe et al., 2016, S. 95).

Ein solches Paradigma ablösend, setzte die zweite Welle des Feminismus (1960er bis 1980er Jahre) auf die Betonung der Differenz:

Es gehe nicht um die Erreichung von Gleichheit innerhalb der real existierenden Geschlechterordnung, sondern darum, spezifische, positive Merkmale von Weiblichkeit herauszustellen und zur Norm zu machen und somit eine gesellschaftliche Transformation zu erreichen, die sich nicht länger an männlichen Normen orientiert (Dingler & Frey, 2002, S. 145).

Differenzfeministische Ansätze sind also „all jene [...], die die Differenz(en) zwischen den Geschlechtern zur Grundlage ihrer theoretischen Analyse und politischen Praxis machen“ (Babka & Posselt, 2016, S. 50). Analog zum Gleichheitsparadigma wird beim Differenzparadigma von einem naturgegebenen Unterschied zwischen den Geschlechtern ausgegangen, sodass es sich „durch nationalkulturelle Gesellschaftsbilder aus[zeichnet]. Die intersektionale Dimension wird meist wenig ausgearbeitet“ (Lenz, 2019, S. 233). In diesem Sinne gehen differenzfeministische Ansätze davon aus, „dass Frauen generell bestimmte gemeinsame Merkmale aufweisen, die sie von Männern unterscheiden“ (Dingler & Frey, 2002, S. 145). Sie werden also als eine Kategorie, eine „homogene Gruppe qua Geschlecht“ (ebd., S. 148) eingestuft, was in Bezug auf Erfahrungen der Unterdrückung als Frauen durchaus stimmig sein mag, jedoch weitere Unterdrückungs- und Diskriminierungserfahrungen (wie z.B. *Schwarz* sein, *be\_hindert* sein) als nicht relevant genug ausblendet und das, obwohl sich dadurch auch andere Lebensrealitäten ergeben.

Ohne dies offen zu verdeutlichen, repräsentiert der homogene Geschlechterbegriff deshalb eigentlich nur weiße, westliche, heterosexuelle Frauen der Mittelklasse, während der Kontext anderer Frauen weitgehend ausgeblendet bleibt. Die partikularen Aspekte mancher Frauen werden zu Charakteristiken aller Frauen verallgemeinert. Der Geschlechterbegriff des Differenzparadigmas wird letztlich nur einer bestimmten Gruppe von Frauen gerecht und schließt viele andere Frauen aus (Dingler & Frey, 2002, S. 148).

Ausgangspunkt und Triebkraft sind sowohl beim Gleichheits- als auch beim Differenzparadigma die Diskriminierung von Frauen zu beseitigen – wobei jedoch die binären Kategorien ‚Männlichkeit‘ und ‚Weiblichkeit‘ selbst kaum hinterfragt werden (ebd., S. 146). Alle so begründete oder darauf gegründete Wissenschaft kann nur in Kategorien sprechen, die Heterosexualität reproduzieren oder das Denken des Unterschieds zwischen den Geschlechtern als politisches und philosophisches Dogma (Wittig, 1980, S. 107) voraussetzen und wird von den Verfasserinnen ebenfalls als unzureichend für eine Gesellschaftstransformation eingeschätzt.

“In other words, for us, this means there cannot any longer be women and men, and that as classes and as categories of thought or language they have to disappear, politically, economically, ideologically” (Wittig, 1980, S. 108). Diese Aussage von Monique Wittig kann exemplarisch für die dritte Welle des Feminismus (ab 1980er Jahre) stehen, in der die Grundannahmen der ersten beiden Wellen reflektiert werden und der das Dekonstruktionsparadigma zugrunde liegt. Dekonstruktion meint dabei, dass „die Denkmodi über diese Kategorien [Geschlecht, Männlichkeit/Weiblichkeit, Anm. d. Verf.<sup>in</sup>] (als soziale Konstrukte) verschoben werden sollen“ (Dingler & Frey, 2002, S. 146), wobei die Kategoriendekonstruktion nicht das grundsätzliche Aufgeben jeglicher Kategorienbildung fordert, „vielmehr soll ihre soziale Konstruktion durch Macht in der Sphäre des Politischen aufgezeigt werden“ (ebd., S. 144).

„Während die bisher aufgeführten Richtungen [Wellen des Feminismus, Anm. d. Verf.<sup>in</sup>] Geschlecht eher in sozialen Strukturen verorten, fokussieren konstruktivistische Ansätze vor allem die kulturelle Dimension von Gender, insbesondere dessen diskursive und performative (in Interaktionen dargestellte) Konstruktionsprozesse“ (Hagemann-White, 2001; zitiert nach Lenz, 2019, S. 238). Die dekonstruktive Betrachtung ermöglicht, „polarisierende Eigenschaftszuschreibungen nach dem Muster ‚weiblich-männlich‘ zu delegitimieren, ja sie überhaupt aufzuspüren und der Kritik zugänglich zu machen“ (Wetterer, 2003, S. 19) und bietet in Form eines Korrektivs die Möglichkeit „Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität als kulturelle Konstrukte und unhinterfragte Prämissen für den konstitutiven Zusammenhang von Geschlecht und Macht zu fassen“ (Degele, 2008, S. 92-93). Hierbei geht es (De-)Konstruktivist\*innen nicht darum, „die Frage nach dem ‚warum‘ der Zweigeschlechtlichkeit [zu] beantworten, wohl aber die Frage nach dem ‚wie‘“ (Degele, 2008, S. 81), also in welcher Weise Geschlechterdifferenzen genutzt werden, um darüber Macht zu erzeugen und zu stabilisieren. Im Zuge der dritten Welle des Feminismus gilt eher eine „intersektional[e], heteronormativitätskritisch[e] und queer[e Orientierung]. Körper und Sexualität, Konsumkritik, sexuelle Gewalt in der sexuellen Kommerzialisierung, Antirassismus [...] bilden zentrale Themen“ (Lenz, 2019, S. 238-239).

Die Bezugnahme auf das gewachsen Sein der feministischen Etappen sollte verdeutlichen, dass „Feminismen [...] eine der großen Denkbewegungen der Moderne [bilden]“ (ebd., S. 239). Nach Dingler & Frey haben sich weitere Strömungen in Form postmoderner Weiterentwicklungen entwickelt.

Erstens wird im Rahmen der Androzentrismusthese die postmoderne Dekonstruktion der Moderne radikalisiert, indem der maskulin voreingenommene Charakter aufgezeigt wird. Zweitens wird auf eine Tendenz der Homogenisierung der Kategorie Frau hingewiesen und daraus folgend für eine Anerkennung der Differenz zwischen Frauen eingetreten. Drittens wird aufgezeigt, dass auch die weibliche Identität selbst nur ein Konstrukt der eigentlich kritisierten androzentrischen Herrschaftsordnung darstellt. Viertens schließlich wird die Sex-Gender Unterscheidung einer Dekonstruktion unterzogen (Dingler & Frey, 2002, S. 146).

Unter Berücksichtigung dieser Aspekte bedeutet eine feministische Haltung einzunehmen, multiple Differenzen anzuerkennen (ebd., S. 148) und dafür zu sensibilisieren „vermeintlich natürliche Kategorien zu hinterfragen und sie als politische Konstrukte aufzufassen“ (ebd., S. 154).

Die Verankerung und Spezifizierung dieser historisch gesehen der dritten Welle des Feminismus entstammenden Haltung sowie das Denken von Feminismus im Plural, findet sich für die Verfasserinnen im queeren Feminismus wieder. Neben der Identitäts- und Heteronormativitätskritik „untersucht er Ausschlüsse, Grenzziehungen und auch neue Einschlüsse vor

allem entlang des LGBTTI-Spektrums und betrachtet queere Subjektivierungen und Praktiken, teils auch in intersektionaler Sicht“ (Lenz, 2019, S. 238). Um der Komplexität und Vielfalt der Moderne gerecht zu werden und gesellschaftliche Transformation angemessen umzusetzen, finden sich zahlreiche Ansätze im Konzept von *queer*, welches im Folgenden ausführlich dargestellt werden soll.

Die queere Geschichtsschreibung stellt Nina Degele (2008, S. 44-51) ausführlich und umfangreich dar, wobei nachfolgend schlaglichtartig auf einzelne Aspekte eingegangen werden soll. Degele macht die Anfänge bereits bei der schwul-lesbischen Kultur der Weimarer Republik aus und benennt als Vorkämpfer unter anderem Magnus Hirschfeld. Die Homosexuellen- und Frauenbewegung habe maßgeblich Einfluss auf die Entstehung des queer-Konzepts, weshalb die „politischen Bewegungen seit der Nachkriegszeit, die AIDS-Krise seit den 1980ern sowie poststrukturalistische Denkströmungen auf der wissenschaftlichen Seite [...] die historischen Ausgangspunkte für queer [sind]“ (ebd., S. 45) - im Wesentlichen in US-amerikanischen Gebieten. Die geographische Verortung und die Zeit ab Anfang der 1990er Jahre benennen in Bezug auf die Entstehung auch andere Autor\*innen und führen als Hintergründe Debatten innerhalb der feministischen Theorie, Tendenzen zu homogenisierten Ghettos der Schwulen- und Lesbenbewegung, die fortschreitende Instrumentalisierung dieser Bewegungen, das Aufkommen der Neuen Rechten verbunden mit der Gefahr der Beseitigung der Errungenschaften der Bürgerschaftsbewegung sowie die sozialen Folgen der Aids-Epidemie an (Hark, 2009, S. 291; Laufenberg, 2019, S. 331-332; Woltersdorff, 2003, S. 914-915).

Im Zuge dessen gründeten sich zahlreiche Initiativen und Organisationen, in denen sich gesellschaftliche Außenseiter\*innen sammelten, um für ihre Rechte einzustehen, weshalb diese Bündnispolitik auch als „Regenbogenkoalition“ (Woltersdorff, 2003, S. 914-915) bezeichnet worden ist. Exemplarisch sollen *Queer Nation*, welche als Instrument schrilles Auftreten und theatralische Performances nutzten, und das *Intersex Movement* genannt werden (ebd., S. 915-916). *Queer* als ursprünglich abwertende Bezeichnung (i. S. eines Schimpfwortes für von heterosexuellen Normen abweichenden Menschen) wurde gewählt um sie sich als affirmative Selbstzuschreibung anzueignen, neu zu bewerten und positiv zu besetzen, wobei sich damit bewusst gegen die Wertvorstellung der herrschenden Mehrheit gestellt wurde (Babka & Posselt, 2016, S. 83-84; Kraß, 2005, S. 17-18; Woltersdorff, 2003, S. 915)

Degele (2008) ordnet die Razzien der Polizei in der New Yorker Schwulen- und Tantenkneipe *Stonewall Inn* in der *Christopher Street* (27.06.1969) und die damit verbundenen tagelangen Straßenkämpfe als den Gründungsmythos der queeren Community ein, der dazu führte, dass das Selbstverständnis, homosexuell zu sein, als Widerstandsidentität geboren

wurde (ebd., S. 47). Auch im englischsprachigen Raum gründeten sich daraufhin zahlreiche Organisationen, die sich für die Entkriminalisierung der Homosexualität einsetzten.

„Parallel zu diesen politischen Entwicklungen, teils als Reflex darauf, teils unabhängig davon, entstand *queer* im universitären Bereich der *Gay and Lesbian Studies* als Sammelbegriff für einen neuen kritisch-theoretischen Zugang zum Feld nicht-normgerechter Sexualitäten“ (Woltersdorff, 2003, S. 915-916). Wie Geschlecht und Sexualität verschränkt sind, fand mehr und mehr Einzug in die Frauenforschung und die beginnende Queer Theory (Degele, 2008, S. 50). Diese entwickelte sich im Laufe der Jahre als theoretische Strömung weiter, wobei sich „Queer Theory und Queer Studies [...] nicht als eigene akademische Disziplin [verstehen], sondern als Frageperspektive, die alle kulturwissenschaftlichen Fächer übergreift“ (Kraß, 2005, S. 20). Sie versteht sich dabei als „Intervention in die akademische Wissensproduktion“ (Laufenberg, 2019, S. 338) und somit als Kritik an den sozial- und geisteswissenschaftlichen Kanons, in denen „eine Naturalisierung der heterosexuellen Zweigeschlechterkultur mitbetrieben [wurde]“ (ebd., S. 338).

Trotz einiger Versuche, konnte sich eine eigenständige Queer-Bewegung in Deutschland nicht so recht etablieren. Volker Woltersdorff (2003) benennt als Gründe das große Theorieinteresse, aber die vergleichsweise geringe Praxis sowie den hohen Komplexitätsgrad queer-theoretischer Analysen (ebd., S. 920). Deutschsprachige Arbeiten, welche im Feld der Queer Studies angesiedelt werden können, schließen besonders an identitätskritische Perspektiven sowie die Dekonstruktion von Identitätspolitik an. „Weitere im Laufe der Jahre hinzu[ge]kommene Schwerpunkte deutschsprachiger Queer Studies sind [...] vor allem Repräsentationskritiken, kulturwissenschaftliche Studien zu geschlechtertransgressiven Subkulturen, Studien zur politischen Regulierung von Zweigeschlechtlichkeit sowie gesellschaftstheoretische und rechtspolitische Analysen“ (Hark, 2009, S. 293). Eine weitere Ausdifferenzierung queerer Theorien zeigte sich seit Anfang des 21. Jahrhunderts, wobei u.a. transnationale Untersuchungen zum Wandel von Geschlechter- und Sexualitätsverhältnissen im Kontext von globalem Kapitalismus, Terrorismus und Migration stattfanden, ebenso wie der Einbezug von Kontexten des Globalen Südens, womit eine ausschließliche Fokussierung auf euro-amerikanische Kontexte aufgegeben wurde (Laufenberg, 2019, S. 338).

Die Ausführungen verdeutlichen, dass das queere Projekt eine weit ausgreifende und komplexe Genealogie hat (Hark, 2009, S. 296). Dabei stellt eine ihrer Grundlagen die Wende vom essentialistischen zum konstruktivistischen Konzept von Geschlecht (Kraß, 2005, S. 17) dar, wobei u.a. Judith Butler eine Theorie lieferte, „mit der sich Stabilisierungs- und Destabilisierungsprozesse sexueller und geschlechtlicher Identitätsbildung beschreiben und erklären lassen“ (Woltersdorff, 2003, S. 917). „In ihrem 1990 erschienen Buch *Das Unbehagen der*

*Geschlechter* [zielt Judith Butler] auf den Nachweis der Performativität des Geschlechts und der Sexualität [ab]" (Kraß, 2005, S. 20), was sie mit der Sex-Gender-Unterscheidung benennt und begründet.

Die Trennung nach dem biologischen Geschlecht (*sex*) und der „soziale[n] Formung von Geschlecht (*gender*) hinsichtlich der Identität, Rolle und Wahrnehmung [...]“ (Degele, 2008, S. 67-68) ermöglichte, dass Geschlecht nun nicht mehr nur auf *sex* reduziert werden konnte, sondern „als sozial konstruiert, als gesellschaftlich bedingt ausgewiesen, und damit kritisier- und veränderbar [wurde]“ (ebd., S. 67-68). Auch liegt eine „metaleptische Fehlbeschreibung“ (Babka & Posselt, 2016, S. 77) vor, wenn das biologische Geschlecht (*sex*) zwangsläufig als Ursache gilt, damit sich ein soziales Geschlecht (*gender*) herausbilden kann. „Vielmehr lässt sich zeigen, dass Sex ebenso wie Gender eine soziale, diskursive Konstruktion darstellt, die nachträglich dem sozialen Geschlecht (*gender*) als dessen Ursache untergeschoben wird. Das natürliche Geschlecht (*sex*) erweist sich somit als der nachträgliche Effekt des sozialen Geschlechts (*gender*)“ (ebd., S. 77).

In der von ihr begründeten Performanztheorie verweist Butler darauf, dass sich nicht nur die soziale Geschlechtsidentität „sondern auch das (vermeintlich) natürliche Geschlecht (*sex*) durch wiederholte performative Akte, die sich stets innerhalb normativer diskursiver Regimes vollziehen, als solches erst hervorgebracht wird“ (Babka & Posselt, 2016, S. 36). Orientierend an den vorherrschenden Normen wird ‚Geschlecht‘ als unentwegte Wiederholung hergestellt, also nicht als einmaliger Akt konstruiert, sondern als ein fortlaufender, nie abgeschlossener Prozess (Butler, 1997, S. 154; Dingler & Frey, 2002, S. 152). Butler stellte heraus, dass „die soziale Geschlechtsidentität [...] nicht durch das anatomische Substrat des Körpers gedeckt [ist] und somit nicht ‚natürlich‘; vielmehr ist umgekehrt der Körper schon immer mit einer sozialen Geschlechterrolle imprägniert“ (Kraß, 2005, S. 20).

Eine Voraussetzung in Frage zu stellen ist nicht das gleiche, wie sie abzuschaffen; vielmehr bedeutet es, sie von ihren metaphysischen Behausungen zu befreien, damit verständlich wird, welche politischen Interessen in und durch diese metaphysische Platzierung abgesichert wurden (Butler, 1997, S. 56).

Das Normative am performativen Akt der Geschlechterherstellung zielt auf ein Ideal ab, dem versucht wird nachzueifern – als Frau oder Mann. Da es aber keine fixierte Vorstellung von ‚authentisch weiblich‘ oder ‚authentisch männlich‘ gibt, können Körper und Verhalten de facto nie einer Norm angepasst werden.

Der Trick daran, dass solche uneinholbaren Normen überhaupt Beachtung finden und nicht alle einfach auf sie pfeifen, ist ihre disziplinierende Wirkung. Die normative Geschlechterordnung ist ein Zwangsregime. Wer der Norm mehr entspricht als andere, genießt Privilegien. Das macht es

so erstrebenswert, in der Norm zu sein. Wer ihr nicht entspricht, fühlt sich schuldig oder mangelhaft und hat mit mehr oder weniger massiven Sanktionen zu rechnen (Woltersdorff, 2003, S. 918-919).

Das revolutionäre an dem von Butler hervorgebrachten Ansatz ist die Chance, die er bietet. Er kann als Ansatzpunkt genutzt werden, um die „extrem stabile, hegemoniale Zwangsordnung der Geschlechter“ (Dingler & Frey, 2002, S. 152) zu verändern und gegen Sexismus anzugehen (Dingler & Frey, 2001, S. 9). Hierfür schlägt Butler als politische Strategie vor, „in die performative Wiederholung der Geschlechterrollen eine parodistische Verfremdung zu installieren, um so die Performativität, Fiktivität und Kontingenz der binären Ordnungen des Geschlechts und der Sexualität auszustellen (Kraß, 2005, S. 20). Denn gerade weil Geschlecht keine Form des Seins, sondern eine des Handelns ist, ist sie in ihrer Ausprägung beeinflussbar. Bei diesem Vorgang wird von *doing gender* gesprochen (Woltersdorff, 2003, S. 918). Er stellt einen sozialen und zirkulären Interaktionsprozess dar und wird im Zuge dessen ausgehandelt (Babka & Posselt, 2016, S. 57; Degele, 2008, S. 80-81).

Das bezeichnet man auch als Sexuierung, wo ‚eigentlich‘ bedeutungslose körperliche Phänomene und Verhaltensweisen im Sinne geschlechtlicher Zuschreibung bedeutungsvoll werden: Wenn Frauen Stöckelschuhe, Röcke oder Kopftücher tragen, werden sie zu ‚weiblichen‘ Objekten, woraufhin die Personen, die sich in dieser Weise kleiden, zu Frauen gemacht werden. Menschen haben also kein Geschlecht, sondern machen es (Villa, 2000, S. 76; zitiert nach Degele, 2008, S. 80-81).

Die Praxis des *undoing gender* ermöglicht, stereotype Zuschreibungen zu erkennen, zu problematisieren und zu dekonstruieren, also langfristig die nach wie vor anhaltenden Wirkungen der Geschlechterhierarchisierung aufzulösen (Czollek, Perko & Weinbach, 2009, S. 24; Frey et al., 2006, S. 4).

Die Betrachtung von Gender als sozialer Konstruktion ermöglicht, Geschlecht nicht als biologische Gegebenheit, i. S. einer Vorstellung der Biologie als Schicksal, hinzunehmen (Dingler & Frey, 2001, S. 11; Rubin, 2005, S. 36), sondern nach deren Herstellungsprozessen und Funktionsweisen in geschlechtshierarchischen Strukturen zu fragen und binär organisierte und asymmetrische Machtstrukturen aufzudecken (Babka & Posselt, 2016, S. 47; Frey et al., 2006, S. 2). Stereotype Auffassungen können im Rahmen der Genderdekonstruktion verschoben und transformiert (Czollek et al., 2009, S. 22) und eine „Vervielfältigung der Geschlechterdifferenz jenseits binärer Oppositionspaare angestrebt [werden]“ (Babka & Posselt, 2016, S. 46). In dieser Vorstellung ist Gender ein *multiples* Konzept, eine Möglichkeit, sich einer Realität zu öffnen, die nicht separativ strukturiert ist (ebd., S. 46) und „dies alles zugunsten einer individuell gestaltbaren gleichwertigen und gleichberechtigten Geschlechtervielfalt und einer

partner[\*innen]schaftlichen und solidarischen Neuaushandlung der Geschlechterverhältnisse“ (Frey et al., 2006, S. 4).

Gender zu thematisieren und gleichzeitig überwinden zu wollen, stellt allerdings ein Dilemma dar:

Auf der einen Seite sollen durch die Thematisierung von Geschlecht die androzentrischen Herrschaftsbeziehungen offen gelegt werden, andererseits stellt Geschlecht selbst ein Produkt dieser Beziehungen dar. Indem Gender selbst ein Produkt von Machtstrukturen darstellt, stellt sich die Frage, wie mit Hilfe eines Genderbegriffs genau diese Machtstrukturen angreifbar sind (Dingler & Frey, 2002, S. 150).

Deshalb soll hier für einen verantwortungsvollen Umgang mit der Kategorie Gender und der Gleichzeitigkeit von Herstellung und Überwindung plädiert und dieser „zum produktiven Ausgangspunkt des Handelns“ (Frey et al., 2006, S. 4) gemacht werden. In der hier vorliegenden Arbeit soll das Hinterfragen des Geschlechterbegriffs vor allem dazu dienen, das Verständnis von Geschlecht zu erweitern, um spezielle Diskriminierungen von LSBTIQ\* sichtbar machen zu können, die Notwendigkeit von politischem Handeln zu erarbeiten und nach Zuständigkeiten zu suchen bzw. diese zu finden.

„Mit dem Verweis auf den konstruierten Charakter von Sexualität soll der Behauptung entgegengetreten werden, Sexualität habe eine natürliche und normative Gestalt und Bewegung, das heißt eine Gestalt, die dem normativen Phantasma einer Zwangsheterosexualität nahekommt“ (Butler, 1997, S. 137). Das von Butler so benannte ‚Phantasma der Zwangsheterosexualität‘ stellt einen wesentlichen Kern der queeren Kritik dar – nämlich die am Konzept der Heteronormativität, womit ein

binäres, zweigeschlechtlich und heterosexuell organisiertes und organisierendes Wahrnehmungs-, Handlungs- und Denkschema [gemeint ist], das als grundlegende gesellschaftliche Institution durch eine Naturalisierung von Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit zu deren Verselbstverständlichung und zur Reduktion von Komplexität beiträgt – beziehungsweise beitragen soll (Degele, 2008, S. 89).

Heteronormativität funktioniert nur unter Ausschluss und Verwerflichmachen von abweichenden Liebes- und Geschlechtermodellen (wie Homo-, Trans-, Intersexualität), was automatisch zu einer Unterdrückung und Diskriminierung von marginalisierten Gruppen führt (Butler, 1997, S. 160-161; Kraß, 2005, S. 8; Wittig, 1980, S. 105-106). Auch hierfür stellte Butler ein theoretisches Konstrukt zur Verfügung, nämlich das der heterosexuellen Matrix. „Sie bezeichnet damit eine soziale und kulturelle Anordnung [...] die aus den drei Dimensionen von erstens anatomischem Geschlechtskörper (*sex*), zweitens sozialer Geschlechterrolle (*gender*) und drittens erotischem Begehren (*desire*) besteht. Diese drei Kategorien sind jeweils

wechselseitig aufeinander bezogen“ (Woltersdorff, 2003, S. 917-918). Die heterosexuelle Matrix ermöglicht die Darstellung eines Herrschaftssystems, was verdeutlicht, „das[s] Körper und ihr Verhältnis zueinander normiert [sind] und diese aufgezwungene Ordnung als natürliche[r] Grundzustand legitimiert [wird]“ (ebd., S. 917-918). Sexualität auf diese Weise zu betrachten löst sie vom Privaten oder davon eine persönliche Eigenschaft zu sein, sondern ist in der Lage, sie als gesellschaftliche Größe zu benennen, „die durch Macht hervorgebracht und nicht einfach von ihr unterdrückt wird“ (ebd., S. 916-917). Diesen Gedanken brachte im Wesentlichen ein weiterer großer Vordenker der Queer Theory ein: Michel Foucault. „Foucaults Denken hat in den sexuellen Emanzipationsbewegungen zu enormer Verunsicherung und Sinnkrisen geführt. Es hat aber auch geholfen, die Komplexität der Möglichkeiten und Grenzen politischen Handelns im spätmodernen Kapitalismus besser zu begreifen“ (ebd., S. 916-917). Queer Theory konzipiert somit Sexualität als „herrschaftskritische, analytische Kategorie, die - ebenso wie Geschlecht, geopolitische Positionierung, ‚Rasse‘ oder Klasse - als Kategorie sozialer und politischer Strukturierung fungiert“ (Hark, 2009, S. 292). Die Kritik an der Heteronormativität innerhalb der Queer Theory schließt an die lesbisch-feministische Problematisierungen von Heterosexualität an, denn bereits im Zuge dessen lagen Ansätze vor, die „die Heterosexualität als Institution, Norm oder produktive Matrix konzipierten und die Verschränkung von (Hetero-)Sexualität und Geschlecht untersuchten“ (ebd., S. 291).

Sabine Hark (2009) bringt die vorgestellten Grundannahmen im Rahmen der queer studies auf den Punkt: Demzufolge liegen Geschlecht und Sexualität der Kultur nicht voraus, sondern sind gleichursprünglich mit ihr und die Zwei-Geschlechter-Ordnung und das Regime der Heterosexualität koexistieren nicht nur in komplexer Weise, sondern sie bedingen sich auch und stabilisieren sich wechselseitig (ebd., S. 290).

In diesem Sinne kann Queer als Politik der Sichtbarmachung und reflexive Praxis fungieren (Laufenberg, 2019, S. 335; Perko, 2006, S. 3), indem „sich also ein begriffs-, identitäts- und heteronormativitätskritisches Politik- und Theorieverständnis [verbindet]“ (Degele, 2008, S. 44). Der Queer Ansatz ist an einer „umfassenden Gerechtigkeitsperspektive orientiert“ (Engel, 2013, S. 39), der ins öffentliche Bewusstsein rücken will, dass es in Bezug auf menschliche Existenzformen eine Vielfalt gibt, die variabel ist und in der es gilt, Pluralität und Ambiguität ernst zu nehmen und anzuerkennen (Babka & Posselt, 2016, S. 80; Kraß, 2005, S. 18; Perko, 2006, S. 9, 2006, S. 15). Realitäten sollen ‚entgendert‘ werden, und nicht durch „zweigeschlechtlich orientierte Politiken immer neu [...] reproduzier[t]“ (Wichterich, 2012, S. 37). Der queere Ansatz zielt darauf ab, „die etablierte gesellschaftliche Ordnung als zweigeschlechtlich und heterosexuell organisierte Zwangsveranstaltung auf den Kopf [zu] stellen – mit wissenschaftlichen Mitteln“ (Degele, 2008, S. 41) und intendiert, „eindeutige Identitätsmodelle zu dekonstruieren, d. h. zu verschieben, zu verrücken, aufzubrechen und zu transformieren“ (Perko,

2006, S. 1) und normative Konzepte zu denaturalisieren (Degele, 2008, S. 52; Kraß, 2005, S. 18). Perko (2006) plädiert in Bezug auf eine queere Haltung weiterhin für die Eröffnung vielfältiger Räume für vielfältige Ausdrucksformen von Geschlecht und Sexualität, für eine Strategie der Unbestimmtheit und die Anerkennung einer Anti-Normativität (ebd., S.14).

Neben der Ausführung zu den Funktionen und Zielen, muss sich der queere Ansatz auch berechtigter Kritik stellen. So führt Woltersdorff (2003) aus, dass die absichtliche Unschärfe des Begriffs auch als Beliebigkeit gelesen werden kann, dass Sexualität überbetont und andere Herrschaftsachsen vernachlässigt werden, dass es nur um Fragen der kulturellen Anerkennung gehe, nicht aber um Fragen nach der Verteilung von gesellschaftlichen Wohlstand und, dass queer als „Distinktionsmerkmal für eine junge konsumorientierte Generation von Schwulen und Lesben [gelten könnte], die mit dem moralischen Rigorismus ihrer Vorläufer[\*innen]generation nichts mehr zu tun haben wollen“ (ebd., S. 921). Bei diesen Kritikpunkten wird besonders das Verhältnis von queer zu neoliberalen Ideologien und Umstrukturierungsprozessen kritisch betrachtet, wo „in der Tat Vorsicht geboten [ist]“ (ebd., S. 921).

Auch wird mehrfach als Kritikpunkt angeführt, dass queere Politik nicht in der Lage sei, „Kollektivität zu denken und nachhaltig zu organisieren“ (ebd., S. 921) und zwar als theoretische Position sehr avanciert sei, aber keine großen Verdienste zur Durchsetzung der praktischen Ziele des Feminismus zu verzeichnen hätte (Klinger, 2005, S. 27). Auch seien das queere Konzept und dessen Anliegen im Deutschen „viel zu unbekannt, um in durchgreifender Weise zu provozieren, ebenso wenig liegt der Bezug auf Sexualität offen“ (Degele, 2008, S. 53). In Bezug auf queere Identitätskritik führt Laufenberg (2019) zwei Kritiklinien aus, wobei erstere thematisiert, dass die „Sichtbarmachung multipler, queerer Identitäten der Kritik von gesellschaftlichen Beziehungen [dient], in denen mehrfach positionierte Subjekte als in sich widersprüchlich und fragmentiert konstituiert werden“ (ebd., S. 333-334). Die zweite, poststrukturalistische Linie „betont das Prinzip der Veränderlichkeit von Identität, verfolgt jedoch weniger Strategien der Mehrfachpositionierung [im Sinne der] Dekonstruktion“ (ebd., S. 333-334).

Nichtsdestotrotz überwiegen laut Auffassung der Verfasserinnen neben den weiter oben genannten Funktionen doch weiterhin die Potenziale des queeren Ansatzes. So kann er auch in dieser Arbeit dabei helfen, einen Perspektivenwechsel einzunehmen und nach der Fokussierung auf Minderheiten den Blick auf die heterosexuelle Mehrheit zu richten und zu deren Entprivilegierung in Bezug auf die normierte Heterosexualität beitragen. Weiterhin erweitert er die Sicht auf ein bisher ausschließlich biologistisches Verständnis von Verwandtschaft, was sich bereits an gegenwärtig gelebten Fürsorgemodellen zeigt. Neben der Kritik an Zweigeschlechtlichkeit bietet er das große Potenzial, die Verwobenheit „von Sexualität mit anderen Achsen gesellschaftlicher Hierarchiebildung“ (Woltersdorff, 2003, S. 922) zu analysieren.

„Das kritische Potential von queer besteh[t] [...] gerade darin, Fixierungen immer wieder zu durchkreuzen und die Begriffe für das aus ihnen Ausgeschlossene zu öffnen“ (Hark, 2009, S. 293).

### 3.2. Gleichstellungsbegriff

Der Begriff „Gleichstellung“ entstand in Abgrenzung zu dem der Gleichberechtigung. Die damit angestrebte Benennung eines politischen Zieles entstand aus der Erfahrung heraus, „dass eine formale, bloß rechtliche Gleichstellung nicht genügt“ (Schrupp, 2015). Denn die zweite Welle der Frauenbewegung hatte Themen auf die politische Agenda gesetzt, die durch juristische Gleichstellung und Wahlrecht nicht gelöst werden konnten, „[w]eil ihre Wurzeln viel tiefer reich[t]en“ (ebd.). Die Ungerechtigkeiten, gegen die sich die Frauen wehrten, waren in Alltag und Kultur verortet. Sie kämpften dafür, „als vollwertige, eigenständige und gleichwertige Subjekte in bürgerlichen Gesellschaften anerkannt und geschützt zu werden [und für] Anerkennung als politische Subjekte, als entwicklungsfähige Persönlichkeiten, als eigenständige Bürgerinnen“ (Wichterich, 2012, S. 33).

Die damit verbundenen Forderungen sind unbedingt notwendig, doch der Begriff selbst drängt Fragen und Kritik auf: Wenn eine Sache einer anderen gleichgestellt wird, wird diese andere Sache nicht genau dadurch idealisiert? Und ist dieses Ideal bei der Gleichstellung der Geschlechter bzw. der Gleichstellung von Frau und Mann nicht in „der Männlichkeit“ zu vermuten, gegen die sich doch aufgelehnt wird? Dies artikulierte Georg Simmel (1985):

Wir messen die Leistung und die Gesinnung, die Intensität und die Ausgestaltungsformen des männlichen und des weiblichen Wesens an bestimmten Normen solcher Werte; aber diese Normen sind nicht neutral, dem Gegensatz der Geschlechter enthoben, sondern sie sind selbst männlichen Wesens (ebd., S. 200).

Es wurde auch kritisiert, dass Gleichstellung insgeheim eine „Maskulinisierungsstrategie“ verfolge, da sie die hegemonialen Geschlechternormen nicht hinterfrage, sondern das Bestehende, nämlich die männlich geprägte Norm, beibehalte und diese durch die Partizipation der Frauen eventuell sogar stärke (Dingler & Frey, 2002, S. 145).

Nicht nur die Orientierung an bestehenden und kritikwürdigen Normen wird kritisiert, sondern auch die durch den Begriff implizierte Polarität und die Arbeit unter dem Differenzparadigma, dessen Geschlechterbegriff von Beginn an „letztlich nur einer bestimmten Gruppe von Frauen gerecht [wird] und [...] viele andere Frauen aus[schließt]“ (ebd., S. 148).

Trotz der geäußerten Kritik an der gewählten Begrifflichkeit, erreichte die zweite Welle der Frauenbewegung mit ihren Forderungen die Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik

und damit auch die Einführung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten (Schrupp, 2015; Lüdke, Runge & Koreuber, 2005, S. 14), worauf im Folgenden näher eingegangen werden soll.

### 3.3. Gleichstellungsarbeit und sächsische Gleichstellungsbeauftragte

Die Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit erfolgte in den 70er und 80er Jahren des 20. Jahrhunderts. Die Gleichbehandlung von Frauen sollte als Querschnittsaufgabe wahrgenommen werden, wozu eine Institution auf Regierungsebene eingerichtet werden sollte - so die Forderung (Schreyögg & Wrangell, 2014, S. 66). 1980 empfahl eine Kommission, „Antidiskriminierungsregelungen gesetzlich zu verankern und auf allen Ebenen der staatlichen Verwaltung Anlauf-, Prüf- und Koordinierungsstellen einzurichten“ (BAG, 2013, S. 4). In der BRD trat die erste GSB zum 01.01.1979 ihr Amt in Hamburg an, die Position wurde „Leitstelle Gleichstellung der Frau“ genannt und war eine Stabsstelle des ersten Bürgermeisters (Schreyögg & Wrangell, 2014, S. 66). Daraufhin fand die institutionalisierte Frauen- und Gleichstellungspolitik in vielen Kommunen Einzug, sodass 1990 bereits schätzungsweise 500 solcher Stellen existierten, als die Kommunalverfassung der DDR ebenfalls die Bestellung von hauptamtlichen GSB für Gemeinden mit über 10.000 Einwohner\*innen verordnete (Landesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Sachsen, o. A.) Doch bereits vorab war die Gleichstellung von Mann und Frau in der DDR rechtlich verankert und es gab bereits seit 1946 eine Vereinbarung, die gleichen Lohn für gleiche Arbeit vorsah (Englert, 2009, S. 139).

Seit der Wiedervereinigung liegt die Organisation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in der Hand der Bundesländer (BAG, 2019, S. 8). Die Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit in Gestalt der GSB kann als Erfolg betrachtet werden. Butler (1997) beschreibt, dass innerhalb eines Systems, das daraufhin konstruiert ist, bestimmte Ausschlüsse (hier von Frauen) zu reproduzieren, ein neuer Ort geschaffen werden muss, um die notwendige Repräsentation zu erreichen (ebd., S. 163-164). Als solch ein neuer Ort kann die Position der GSB verstanden werden. Doch dies ist auch kritisch zu betrachten. So stellt Christa Wichterich (2012) fest, dass die neue Fachkompetenz die Empörung der sozialen Bewegung verdrängte, da die neue Stelle die Frauen aus der revolutionären Bewegung in die Verwaltung brachte (ebd., S. 38).

Grundlegend für die allgemeine Verpflichtung, Gleichstellungsarbeit auf kommunaler Ebene durchzuführen, ist der aus Artikel 3, Absatz 2 im Grundgesetz resultierende Verfassungsauftrag, welcher 1994 hinzugefügt wurde (ebd., S. 8) und wie folgt lautet: „Der Staat

fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Auch die Europäische Union betrachtet die Gleichstellung als Querschnittsziel für ihre Mitgliedsstaaten und fördert sie mit entsprechenden Richtlinien, Verordnungen und Förderprogrammen (ebd., S. 9).

An dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass das Amt der GSB sowohl als öffentliche Stelle, als auch innerbetrieblich existiert. Die folgenden Ausführungen zu gesetzlichen Grundlagen beziehen sich nur auf das Amt der kommunalen GSB als öffentliches Amt der öffentlichen Verwaltung in Sachsen. Auf privatwirtschaftliche GSB und innerbetriebliche Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der öffentlichen Verwaltung wird nicht eingegangen, da sie nicht die Zielgruppe der Forschung sind. In Veröffentlichungen zur inhaltlichen Gestaltung institutionalisierter Gleichstellungsarbeit wird häufig keine Unterscheidung der verschiedenen Positionen vorgenommen, auch zum Thema publizierte Studien sind teilweise regional großräumig angelegt, sodass sich diese nicht nur auf kommunale GSB in Sachsen beziehen.

Die „Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern“ ist in der Sächsischen Verfassung in Artikel 8 festgeschrieben. Die Bestellung von öffentlichen GSB ist sowohl durch die Landkreisordnung, als auch die Gemeindeordnung für den Freistaat Sachsen geregelt und sieht vor, dass Landkreise im allgemeinen und Gemeinden mit einer Einwohner\*innenzahl von mehr als 20.000 hauptamtliche GSB zu besetzen haben (Sächsischer Landtag, 2019b, S. 22; Sächsischer Landtag, 2019a, S. 27). Im Gegensatz zu vielen anderen Bundesländern verfügt Sachsen darüber hinaus über kein eigenständiges Landesgleichstellungsgesetz, wie beispielsweise Bremen, Nordrhein-Westfalen, das Saarland oder Thüringen (Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte, o. A.). Dies ist kritisch zu betrachten, da die Landesgleichstellungsgesetze zur Stärkung der Gleichstellungsstellen beitragen können und damit auch zu einer allgemeinen Konsistenz der (öffentlichen) Gleichstellungsarbeit in Deutschland (BAG, 2013, S. 10). Durch die inhaltlich schwache gesetzliche Verankerung der kommunalen GSB stellt sich umso dringender die Frage nach den inhaltlichen Grundlagen ihrer Arbeit. Die verschiedenen Quellen zu den inhaltlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit sollen auch dahingehend geprüft werden, ob sie im Sinne der Themensetzung dieser Arbeit eine Interessenvertretung von LSB-TIQ\* seitens der GSB vorsehen bzw. diese von den GSB selbst in entsprechenden Studien thematisiert wird.

Für die kommunalen GSB in Sachsen wurde ein Handbuch erarbeitet, welches auf gesetzliche, substanzielle, inhaltliche und formale Grundlagen der Arbeit eingeht (Handbuch, o. A.). Da sich das Forschungsinteresse dieser Abschlussarbeit vor allem auf die inhaltliche Ausrichtung und Arbeitspraxis der Gleichstellungsarbeit konzentriert, soll hier auch nur auf

inhaltliche Grundlagen eingegangen werden. Diese werden in Kapitel 3 des Handbuchs (ebd., S. 32) thematisiert. Hier werden vier Hauptfunktionen der GSB aufgeführt: Interessenvertretung für Frauen, damit verbundene Beratung und Information, Entwicklung und Durchführung systematischer gleichstellungspolitischer Maßnahmen und die Vermittlung zwischen der Bevölkerung und der Verwaltung und Politik (ebd., S. 32). Ergänzend werden Tätigkeitsfelder aufgezählt, darunter die Zusammenarbeit mit der Kommunalpolitik, Initiierung und Gestaltung von Veranstaltungen, Berichterstattung, Netzwerkarbeit, Öffentlichkeitsarbeit und Beratungstätigkeit (ebd., S. 32). Thematisch werden Bestandsaufnahmen, Frauen und Arbeit, Gleichstellung im öffentlichen Leben, Gewalt gegen Frauen, die Ansprache spezifischer Zielgruppen (z. B. Mädchen und Jungen, Migrantinnen, andere GSB), Frauenkulturarbeit und Öffentlichkeitsarbeit (ebd., S. 2) benannt. Außerdem werden die verschiedenen Arbeitsvorgänge der GSB im Kapitel „Stellenbeschreibung“ benannt und beschrieben (siehe Anhang (A)), auch diese geben Hinweise auf die praktische Ausrichtung der Tätigkeit. Hinweise auf eine Interessenvertretung von LSBTIQ\* sind im Handbuch nicht auszumachen, es wird aber im „Gleichstellungswörterbuch“ im Eintrag zu Diskriminierung auf Homosexualität als eine diskriminierte spezifische Lebensform hingewiesen (ebd., S. 43).

1998 wurde von der Staatsministerin für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.) ein Dokument veröffentlicht mit dem Titel: „Kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Freistaat Sachsen. Ergebnisse einer Studie 1996-1998“. In der Studie wurde eine Bestandsaufnahme der Arbeitsbedingungen der GSB vorgenommen und daraus abgeleitet Handlungsbedarfe aufgezeigt und konkrete Empfehlungen gegeben. Die Zielgruppen waren, anders als in der hier vorliegenden Arbeit, neben hauptamtlichen GSB auch neben- und ehrenamtliche GSB. Die Studie hatte unter anderem zum Ziel, die Informationsdefizite hinsichtlich der Aufgaben, Rechte, Pflichten und Kompetenzen von GSB aufzulösen, was offensichtlich schon damals eine Problematik darstellte. Auch diese Erhebung gibt – wenn auch mit inzwischen großer zeitlicher Distanz – Einblick in die Arbeitspraxis der sächsischen GSB. So zeigen die Ergebnisse, dass die gleichstellungspraktische Arbeit als zwiespältig beurteilt wird, weil es zwar einerseits einen großen Gestaltungsspielraum gibt, andererseits aber wenig messbare Erfolge und auch mangelnde Akzeptanz für die Bemühungen. Die befragten GSB empfinden ihre Arbeit schwerpunktmäßig als politische Arbeit, spezieller als Lobbyarbeit für Frauen, was sich auch thematisch daran zeigt, dass „Frau und Erwerbsarbeit“ von der Mehrzahl der befragten GSB als Schwerpunkt gesetzt wird. Die Aufgaben werden als umfangreich eingestuft und die Arbeitsorganisation wird als schwierig beurteilt, da langfristige Planungen kaum möglich sind und immer durch aktuelle Termine beeinflusst werden (ebd., S. 89-90). Interessen von LSBTIQ\* werden in dieser Studie nicht als Thema der Gleichstellungsarbeit thematisiert.

Eine weitere relevante Studie wurde von der Landesstelle für Frauenbildung und Projektberatung in Sachsen (2014) herausgegeben und trägt den Titel „Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in Sachsen. Abschlussbericht zum Besuch ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter in den sächsischen Landkreisen 2011 bis 2014“. Die ehrenamtlichen GSB sehen vor allem in Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit ihre Schwerpunkte (ebd., S. 18-19), wichtige Themen sind Gewalt und Vereinbarkeit von Beruf und Familie (ebd., S. 23-24), LSB-TIQ\*-Interessen werden auch hier nicht thematisiert, im Fazit wird aber unter anderem „eine fachliche Weiterbildung im Bereich Gender-Theorie und Praxis“ (ebd., S. 28) vorgeschlagen und auf die zunehmende Vielfalt und Komplexität gleichstellungspolitischer Themen hingewiesen, allerdings werden diese nicht näher ausgeführt (ebd., S. 29).

Im überregionalen Kontext gibt es weitere Veröffentlichungen und Studien, die sich mit der Arbeit von GSB beschäftigen, und Einblick in ihre berufliche Praxis und die Themen ihrer Aktivitäten gewähren. Friedel Schreyögg und Ute von Wrangell (2014) gehen in ihrem Beitrag über kommunale Gleichstellungsarbeit auf das Berufsbild der GSB ein und beschreiben es wie folgt:

Neben der Grundqualifikation eines Hochschulabschlusses wird eine mehrjährige Berufserfahrung in frauenrelevanten Bereichen empfohlen, die im Ausnahmefall auch einen akademischen Abschluss ersetzen kann. Hinzu kommen Verwaltungs-, Gremien- und Leitungserfahrung, frauenpolitische Kompetenzen einschließlich feministischer Gesellschaftsanalyse und umfangreiche Schlüsselqualifikationen. Lebenserfahrung, hohe Frustrationstoleranz, Reflexionsfähigkeit und Rollendistanz ergänzen das Profil (ebd., S. 68).

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbüros (BAG) führte zwei Studien durch. 2013 wurde die Broschüre „Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros – eine Diskussionsgrundlage“ veröffentlicht, die zum Ziel hatte, „die gängige Gleichstellungspraxis zu überprüfen und auf gesellschaftliche Veränderungen anzupassen“ (ebd., S. 2). Hier wurden beispielsweise die ‚Trendthemen‘ der Gleichstellungsarbeit benannt, welche „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und „Gewalt gegen Frauen“ sind (ebd., S. 7). Die zweite Studie der BAG wurde 2019 veröffentlicht und trägt den Titel „Gleichstellung als Regionalentwicklung. Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands.“. Es wurden kommunale GSB in ländlichen Räumen Deutschlands sowohl auf Landkreis- als auch Gemeindeebene befragt. Hauptthemen waren die Einflüsse auf die Gleichstellungsarbeit, sowie Themen und Arbeitsschwerpunkte und Strategien erfolgreicher Gleichstellungsarbeit. Im Bereich Themen und Arbeitsschwerpunkte waren auch hier Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt sowie Frau und Beruf bzw. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr präsent. Außerdem wurden politische Partizipation und Repräsentation, Rollenbilder, Mobilität, ländliche Infrastruktur und Demografie und interne

Gleichstellungsarbeit thematisiert. In Betrachtung beider Studien wird deutlich, dass die Belange von LSBTIQ\* offenbar keine Priorität unter den Themen und Arbeitsschwerpunkten haben, auch unter dem Punkt „neue Themen“ wird nichts dergleichen aufgeführt (BAG, 2013, S. 7), in der aktuelleren Studie wurde LSBTIQ\* von einigen GSB explizit als weniger relevant für ländliche Räume benannt (BAG, 2019, S. 32).

Sowohl das Handbuch für kommunale Gleichstellungsarbeit in Sachsen als auch die Diskussionsgrundlage der BAG thematisieren das Gender Mainstreaming Konzept als relevante Grundlage und impulsgebend für kommunale Gleichstellungsarbeit (Handbuch, o. A., S. 39-41; BAG, 2013, S. 6). Gender Mainstreaming ist seit 1996 Ziel der Europäischen Kommission und im Rahmen des Amsterdamer Vertrags seit 1999 eine besondere Aufgabe der EU (Handbuch, o. A., S. 39) und wurde bereits einführend im Glossar beschrieben (Kapitel 1.3). Die Implementierung der Gender Mainstreaming Strategie als Teil der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit betrifft nicht nur kommunale Gleichstellungsarbeit, sondern alle Ebenen der öffentlichen Verwaltung und findet auch in der Privatwirtschaft Anwendung. Von der Strategie wird erwartet, geschlechterthematische Ungleichheiten und Probleme in der Gesellschaft sichtbar zu machen und damit eine tatsächliche Gleichstellung greifbarer und realer zu machen und so alle Organisations- und Verwaltungsprozesse zu verbessern (Council of Europe, 2004, S. 14-15). Das Konzept wird aber auch kritisch betrachtet, denn es beruft sich auf die Unterschiedlichkeit von Frauen und Männern, was im feministischen Diskurs als „theoretisch und methodisch kontraproduktiv diskutiert wird und was sich zudem als empirisch höchst ungenau erwiesen hat. Es gibt sie empirisch nicht mehr (falls es sie je gegeben hat): ‚die‘ Frauen und ‚die‘ Männer“ (Wetterer, 2003, S. 11). Außerdem wird an verschiedenen Stellen die marktwirtschaftliche Verwertungslogik kritisiert, die leicht in dem Konzept gesehen werden kann (ebd., S. 11-12; Frey, Heilmann, Nordt, Hartmann, Kugler & Smykalla, 2006, S. 1).

Auch wird als wichtig erachtet, dass Gleichstellungsstrategien und Gleichstellungsarbeit die Interdependenz verschiedener Diskriminierungsformen berücksichtigen. So wird im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017):

Menschen sind aber immer mehr als nur Frau, Mann, Trans\*, Inter\* oder queer. Um Menschen und gesellschaftlichen Problemen in ihrer Spezifik gerecht werden zu können, bedarf es eines „intersektionalen“ Blicks auf soziale Konstellationen (ebd., S. 77).

Gerade solche Denkanstöße werden häufig im wissenschaftlichen Diskurs formuliert, bevor sie Einzug in die Praxis finden. Es ist also wünschenswert, dass auch zwischen Gleichstellungspraxis und Gender- bzw. Geschlechterwissenschaften ein dichteres Netz an Austausch, Fortbildung und gegenseitiger Wahrnehmung und Bereicherung stattfindet. Es wird

deshalb vielseitig für eine theoretisch reflektierte Gleichstellungsarbeit plädiert (z. B. Knapp, 2004; Engel, 2013; Wetterer, 2003; Wetterer, 2009; Frey et al., 2006). Trotzdem wird das Fehlen dieser theoretischen Reflexion festgestellt und bemängelt (z. B. Dingler & Frey, 2002, S. 156; Wetterer, 2009, S. 49, Lüdke et al. 2005, S. 13-14).

Inwiefern ein solcher Theorie-Praxis-Rückschluss Potenziale für die Gleichstellungsarbeit birgt und wie bzw. ob Gender-Theorie und Gleichstellungspraxis zueinander finden können, vor allem was dekonstruktivistische Denkansätze betrifft, soll im nächsten Kapitel ergründet werden.

### 3.4. Zusammenhänge

Die Möglichkeiten und Grenzen, queere Theorie bzw. Geschlechterwissenschaften im Allgemeinen und Gleichstellungsarbeit miteinander zu verbinden, haben verschiedene Dimensionen. Die folgenden Ausführungen sollen die Funktionsfähigkeit und Art und Weise eines Wissenschaft-Praxis-Transfers thematisieren, sowie die (Un-)möglichkeit, Dekonstruktion direkt in politisches Handeln zu überführen.

Zur Beleuchtung des Wissenschaft-Praxis-Transfers kann historisch auf die (gemeinsame) Entwicklung von Gleichstellungspraxis und Geschlechterwissenschaften verwiesen werden, denn zu Beginn beider Felder, speiste sich die Praxis aus der Wissenschaft (damals Frauenforschung) und setzte Maßnahmen aufgrund ihrer Erkenntnisse um (Wetterer, 2009, S. 46). Inzwischen haben sich die Diskurse aber scheinbar voneinander entfernt, es wird sogar befürchtet, dass die institutionalisierte Gleichstellungsarbeit die Erkenntnisse aus Frauen- und Geschlechterforschung ignorieren oder sogar unterlaufen könnte (Lüdke, Runge & Koreuber, 2005, S. 13). Es muss auch anerkannt werden, dass die GSB permanent in einem Spannungsverhältnis verschiedener Arten von hierarchisiertem Geschlechterwissen agieren, indem sie als Expertinnen und Vermittlerinnen zwischen der Gender-Theorie und -Wissenschaft und der Bevölkerung wahrgenommen werden (Wetterer, 2003, S. 15). Dabei haben alle Beteiligten unterschiedliche Perspektiven und Vorstellungen darüber, was Geschlecht ist und was eine es thematisierende Politik leisten kann und sollte. Seitens der GSB wird vermutlich auch davon ausgegangen, dass die Adressat\*innen ihrer Arbeit über kein Geschlechterwissen außerhalb binärer Kategorien verfügen (Wetterer, 2009, S. 47). Auch ist der Handlungsfokus von Wissenschaft und Praxis jeweils ein anderer. Während die Wissenschaft Handlungszwänge analysieren und dekonstruieren kann und soll, muss die Praxis auf Grundlage dieser Handlungszwänge arbeiten und in ihnen gestalten (Beck & Bonß, 1989, S. 9; Wetterer, 2009, S. 47; Lüdke et al., 2005, S. 1). Diese Handlungszwänge bestehen unter anderem auch in fehlender Kapazität seitens der GSB, sich weiterzubilden und darin, dass es keine geeigneten Orte und

Formate zu geben scheint, an denen der Transfer stattfinden könnte (Lüdke et al, 2005, S. 14). Außerdem scheint es, als würden sich die Praktiker\*innen selbst nicht als Zielgruppe wissenschaftlicher Publikationen verstehen und sich eher auf ihr Praxiswissen verlassen (Knapp, 2004, S. 154). Dabei ist dieses zugrundeliegende Praxiswissen teilweise auf veralteten Theorien begründet, wird aber von den Akteur\*innen selbst als nicht-theoretisch wahrgenommen, womit eine Reproduktion dieser zugrundeliegenden binären Geschlechtertheorien stattfindet (ebd., S. 152). Dieser Fehlschluss zeigt sich auch in der Formulierung des Gender Mainstreaming Konzepts, welches sprachlich so scheint, als würde es einen modernen Geschlechterbegriff vertreten, sich aber auf ein binäres Denken bezieht und kaum Erkenntnisse aus dem gender-wissenschaftlichen Diskurs berücksichtigt (Frey et al., 2006, S. 2). Es kann also festgestellt werden, dass sich Gender-Wissenschaften und Gleichstellungspraxis in einem gegenseitigen Verweisungszusammenhang befinden (Klann-Delius, 2005, S. 69), der gerade in der gegenseitigen Unterminierung und Anpassung der beiden Felder als einigend wahrgenommen werden kann (Degele, 2005, S. 96). Es bedarf aber weiterhin kritischer Perspektiven auf beiden Seiten und den Mut, sich voneinander inspirieren zu lassen und so neue Handlungsfelder zu erschließen.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die drei feministischen Paradigmen Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion im Rahmen einer wissenschaftlich reflektierten Gleichstellungsarbeit einander nicht ausschließen, sondern ideal ergänzen (Wetterer, 2003, S. 17), so dass das dekonstruktivistische Denken neue Impulse für feministisch-politisches Handeln gibt (Dingler & Frey, 2002, S. 141) und so die Dekonstruktion das politische Potenzial des Feminismus verstärken kann (Butler, 1997, S. 54-55).

Trotzdem wird kritisch darauf hingewiesen, dass eine Theorie, in der Frauen und Männer theoretisch nicht mehr trennbar sind, möglicherweise keinen Wandel unterstützen kann und damit den Zusammenhang von Geschlechtertheorie und -politik auflösen würde (Klann-Delius, 2005, S. 75-76) und damit auch die Möglichkeiten politischer Umsetzung schwinden (Degele, 2005, S. 96). Angelika Wetterer (2003) stellt auch fest, dass die Thematisierung des binären Geschlechterverhältnisses als sozialer Strukturzusammenhang „für die Gleichstellungspolitik [...] weitaus entscheidender [ist], als manch leichtfüßiger Denkfortschritt in Richtung Dekonstruktion & Queer Theory“ (ebd., S. 24).

Frey et al. (2006) kritisieren aber im Gender-Manifest, dass sich viele Instrumente und Konzepte der aktuellen Gleichstellungsarbeit genau durch diese Perspektive an einem doing gender-Prozess beteiligen, dadurch, dass ‚Geschlecht‘ trotz anderer wissenschaftlicher Erkenntnisse weiterhin binär gehalten wird, um Komplexität zu reduzieren und die Maßnahmen damit handhabbarer zu machen (ebd., S. 2). Dabei sollte eine reflektierte Gleichstellungsarbeit

„Gender als Analyse­kategorie [...] gebrauchen, um Gender als Ordnungskategorie zu überwinden“ (ebd., S. 2). Damit dort, wo Geschlechterdualität war, Geschlechtervielfalt werden kann (ebd., S. 5).

## 4 Methodik und Vorgehensweise

In diesem Kapitel werden sowohl die Erhebungs- als auch die Auswertungsmethode für die Erforschung des Gegenstandes vorgestellt, deren Anwendung auf das zu Erforschende sowie der Ablauf der Untersuchungen selbst. Berücksichtigt werden ebenso die Vor- und Nachteile der Methoden. Das Kapitel endet mit Ausführungen zu den Gütekriterien als Maßstab, an denen sich die Forschung zu messen hat. Die gewählten Methoden und die Gütekriterien werden im Kapitel 7.2 und 7.3 ausführlich reflektiert.

Allgemein sehen sich die Verfasserinnen dieser Arbeit dem impliziten Wissenschaftsverständnis des verstehenden Vorgehens verpflichtet, das der qualitativen Forschung zu Grunde liegt. Es geht darum, die Komplexität des Forschungsgegenstandes darzustellen und dafür eher induktiv vorzugehen (Mayring, 2010, S. 19). „Eine generelle Überlegenheit einer Methode ist dabei nicht zu konstatieren, vielmehr sind die Passung der Methode hinsichtlich Forschungsproblem und Datenmaterial entscheidend sowie die Methodenkompetenz der Anwenderinnen und Anwender, die eine fehlerfreie und reflektierte Umsetzung der Methode sicherstellen müssen“ (Döring & Bortz, 2016, S. 598). Neben der Gegenstandsangemessenheit von Methoden und Theorien sollen also auch unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt und analysiert werden und die Reflektionen der Forscherinnen als Teil der Erkenntnis mit einfließen (Flick, 2007, S. 26).

### 4.1. Medienvermitteltes Leitfaden-Interview

Zur Datenerhebung wurde die Methode des Leitfaden-Interviews gewählt. Da die Zielgruppe der Interviewten (siehe Kapitel 1.1) über das gesamte Gebiet des Freistaates Sachsen verteilt ist, wurde sich dafür entschieden die Interviews medienvermittelt durchzuführen, um möglichst ressourceneffizient (Einsparung von Reisekosten und -zeiten) eine Vollerhebung unter den GSB der Landkreise und kreisfreien Städte Sachsens zu ermöglichen. Der Umfang entspricht mit 13 Personen auch der gebräuchlichen Größe von 10-20 Befragten in Studien mit Leitfaden-Interviews (Döring & Bortz, 2016, S. 373).

Ursprünglich waren Videotelefonie-Interviews geplant, jedoch ließen die technischen Möglichkeiten in den meisten Fällen nur die telefonische Befragung zu, weshalb die Bezeichnung *medienvermitteltes Leitfaden-Interview* (ebd., S. 374) gewählt wurde, um die Gesamtheit der durchgeführten Interviews zu fassen.

Das Leitfaden-Interview wird auch als halb- oder teilstrukturiertes Interview bezeichnet, da sich die Befragung auf eine vorab entwickelte Reihenfolge und einen Fragenkatalog stützt (ähnlich einer quantitativen vollstrukturierten Befragung), die Beantwortung der Fragen aber

offen ist, also in eigenen Worten und individueller Ausführlichkeit erfolgt und dabei auch Nachfragen und andere Abweichungen ermöglicht (Döring & Bortz, 2016, S. 372; Gläser & Laudel, 2009, S. 142). Die Anwendung eines Leitfaden-Interviews wird für Erhebungen mit „eine[r] vergleichsweise eng umgrenzte[n] Forschungsfrage“ (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 128) empfohlen, was hier als zutreffend erachtet wurde.

Bei der Konzeption der Befragung fand keine stringente Orientierung an Formen des in der Literatur beschriebenen Leitfaden-Interviews statt, da dies verhindert hätte, die Befragung passgenau an den Bedürfnissen und Interessen der Forschung auszurichten. Es sind jedoch Elemente aus etablierten Interview-Formen enthalten. So lassen sich zum Beispiel Parallelen zum Expert\*innen-Interview und zum problemzentrierten Interview ziehen.

Im Folgenden soll zunächst die Chronologie der Befragung dargestellt werden und anschließend die Grundlagen zur Erstellung und Handhabung des Leitfadens vorgestellt und auf den Leitfaden der vorliegenden Studie angewendet werden.

Vor dem tatsächlichen Termin des Interviews wurden den GSB via E-Mail drei Vorab-Fragen gestellt, was ein gebräuchliches Vorgehen bei der Durchführung von problemzentrierten Interviews darstellt. Diese Fragen lauteten:

- Mit wie vielen Wochenstunden sind Sie als Gleichstellungsbeauftragte angestellt?
- Welche Projekte haben Sie in Ihrer Amtszeit realisiert (beispielhafte Auswahl genügt)?
- Wo liegt der Schwerpunkt Ihrer Arbeit (verwaltungsinterne Ausrichtung oder externe Initiierung von Veranstaltungen, die die Öffentlichkeit ansprechen sollen)?

Es wird davon ausgegangen, dass die dabei generierten Informationen für den Interviewverlauf und die anschließende Interpretation von Bedeutung sein können (Schmidt-Grunert, 1999, S. 42-43). Auch können sie zur organischen Formulierung beispielsweise des Interview-Einstiegs beitragen (ebd.). Die gewählte Themensetzung der Vorab-Fragen (Arbeitszeit, Arbeitsschwerpunkte, Inhalte) wurden als sinnvoll erachtet, um diese Funktion zu erfüllen.

Vor der Durchführung der Interviews ist es notwendig, den Interviewten wichtige Informationen zum Datenschutz und zur Anonymisierung der erhobenen Daten zu geben, sowie ihre Zustimmung dazu per Unterschrift einzuholen und somit abzusichern und schriftlich festzuhalten, dass die Befragten freiwillig an der Untersuchung teilnehmen (Döring & Bortz, 2016, S. 366; Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 122; Flick, 2007, S. 56-96) Außerdem sollen die Interviewpartner\*innen über die Forschung selbst angemessen informiert und Ziele und eigene Erwartungen mit ihnen geteilt werden (Flick, 2007, S. 56-96).

Dieser Arbeitsschritt fand aufgrund der Multilokalität der Interviewsituation teilweise postalisch und teilweise via E-Mail statt. Die Einwilligungserklärung (siehe Anhang (B)(A)) wurde den GSB zugeschickt, von ihnen ausgefüllt und unterschrieben und an die Forscherinnen zurückgesendet, bevor das Interview stattfand.

Zum jeweils vereinbarten Termin fanden die Interviews statt. Sie wurden zur Vereinfachung der Auswertung audio-aufgezeichnet (Döring & Bortz, 2016, S. 264). Während der Befragung war eine der Forscherinnen mit der Gesprächsführung beschäftigt, während die andere ein Protokoll erstellte, in dem die benötigten Informationen festgehalten wurden. Direkt im Anschluss an das Interview wurde das Protokoll mit Zitaten ergänzt, die der Tonaufnahme entnommen werden konnten. Außerdem nahmen die Forscherinnen Einschätzungen zu Gesprächssituation und Gesprächsverlauf vor und äußerten allgemeine Wahrnehmungen, die im Protokoll festgehalten wurden. Auch spontane Interpretations-Impulse wurden dabei formuliert und verschriftlicht. Damit fungieren die Protokolle einerseits als Postskriptum der einzelnen Interviews (ebd., S. 369), andererseits wurden sie auch als Grundlage der Interpretation verwendet (anstelle eines Transkripts) und stellen durch die Integration der Interpretations-Impulse auch schon den ersten Schritt zur Auswertung der Interviews dar. Durch diese individuell angepasste Vorgehensweise sollte die Handhabbarkeit der Daten gewährleistet werden, denn „[die] Dokumentation der Daten ist mehr als nur ein technischer Schritt im Forschungsprozess. Sie hat einen wesentlichen Einfluss auf die Qualität der Daten, die für die Interpretation dann zur Verfügung stehen.“ (Flick, 2007, S. 385).

Dieses Vorgehen wurde aus forschungsökonomischen Gründen gewählt, da die Transkription der Interviews viel Zeit in Anspruch genommen hätte und die essenziellen Informationen aus den Gesprächen in Form der – mit transkribierten Zitaten ergänzten – Protokolle ausreichend verschriftlicht werden konnten. Diese Variante der Dokumentation wird auch von Uwe Flick (2007) beschrieben und empfohlen: „Sinnvoller erscheint, nur so viel und so genau zu transkribieren, wie die Fragestellung es erfordert. Erstens bindet eine zu genaue Transkription von Daten häufig Zeit und Energie, die sich sinnvoller in ihre Interpretation stecken lassen. Zweitens werden Aussagen und Sinn des Transkribierten in der Differenziertheit der Transkriptionen und der resultierenden Unübersichtlichkeit der erstellten Protokolle gelegentlich eher verstellt als zugänglich“ (ebd., S. 380).

Das beschriebene Interview wird nicht als „Expert\*inneninterview“ bezeichnet, trotzdem wurde sich den GSB in einer Form angenähert, die der Vorgehensweise in Expert\*inneninterviews ähnelt, denn das primäre Interesse der Befragung richtete sich nicht auf die GSB als Gesamtperson, sondern ergab sich vor allem aus den organisatorischen und/oder institutionellen Zusammenhängen, in denen sich die befragte Person befindet und die für die

Forschenden von Interesse sind (Meuser & Nagel, 2005, S. 72): nämlich der Position als GSB und dem daraus resultierenden „spezifische[n] Rollenwissen“ (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 119). Aglaja Przyborski und Monika Wohlrab-Sahr (2014) sprechen außerdem davon, dass die Expertin als Akteurin betrachtet wird, die „Deutungsmacht für sich in Anspruch nimmt und an der Etablierung und Durchsetzung von Deutungen aktiv beteiligt ist“ (ebd., S. 120).

Es kann festgehalten werden, dass die GSB über bestimmtes Expertinnenwissen verfügen, dass im Rahmen dieser Forschung adressiert werden soll. Przyborski und Wohlrab-Sahr (2014) unterscheiden drei unterschiedliche Formen des Expert\*innenwissens, von denen die folgenden beiden auf die GSB im Forschungszusammenhang zutreffen: „Betriebswissen über Abläufe, Regeln und Mechanismen in institutionalisierten Zusammenhängen, deren Repräsentant[innen] die Expert[innen] sind“ (ebd., S. 121) und das bereits angedeutete „Deutungswissen, in dem die Deutungsmacht der Expert[innen] als Akteur[innen] in einer bestimmten Diskursarena zum Ausdruck kommt“ (ebd., S. 121). Die GSB verfügen sowohl über das Betriebswissen, welches für sie innerhalb des eigenen Amtes (Landratsamt oder Stadtverwaltung) notwendig ist, als auch über das Betriebswissen im Themenfeld „Gleichstellungsarbeit“, welches sie bei verschiedenen Gelegenheiten mit anderen GSB teilen und aktualisieren. Sie werden als Repräsentantinnen für beide Bereiche wahrgenommen und als solche angesprochen. Deutungswissen und Deutungsmacht haben die GSB insofern, dass bei ihnen die Deutungsmacht darüber liegt, welche Form von Gleichstellungsarbeit jeweils benötigt wird bzw. noch essenzieller: was Gleichstellung in ihrem Zusammenhang überhaupt bedeuten soll.

Nachfolgend soll auf die Erstellung des Leitfadens eingegangen werden. Der Leitfaden ist als Erhebungsinstrument – ähnlich dem standardisierten Fragebogen bei anderen Formen der Datenerhebung – ein Ergebnis der Operationalisierung, d. h. die möglicherweise abstrakten Inhalte und Leitfragen der Forschung wurden in eine Form gebracht, die „an den Alltag [der Interviewpartnerin] anschließen“ (Gläser & Laudel, 2009, S. 142). Jedoch ist er nicht alleiniges Erhebungsinstrument, sondern auch die Interviewenden selbst fungieren in qualitativen Befragungen als solches (Döring & Bortz, 2016, S. 372). Obwohl der Leitfaden (in Verbindung mit den Interviewenden selbst) nur ein halbstandardisiertes Erhebungsinstrument darstellt, soll er die Vergleichbarkeit der geführten Interviews ermöglichen (ebd., S. 372), denn es werden zwar in den verschiedenen Interviews nicht die exakt gleichen Fragen gestellt, jedoch werden sich alle Befragten zu den gleichen Themen geäußert haben, sodass die Aussagen in der Auswertung einander gegenübergestellt werden können (Nohl, 2006, S. 21).

Im Allgemeinen dient der Leitfaden dem\*der Interviewenden als Gedächtnisstütze und soll die Erzählung bei der\*dem Interviewten aktivieren (Witzel, 1982, S. 90). Er ist systematisch aufgebaut (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 130) und besteht aus Sachfragen, „die aus

dem Forschungsinteresse abgeleitet sind und vom Interviewpartner[\*von der Interviewpartnerin] beantwortet werden sollen“ (ebd., S. 121). Dabei sollte sich vom Allgemeinen zum Spezifischen bewegt werden (ebd., S. 129). Um ein sicheres und vollständiges Gesprächsgerüst darzustellen, beginnt der Leitfaden noch vor der ersten inhaltlichen Frage mit einem Hinweis darauf, dass die interviewte Person über das Forschungsthema sowie die Gegebenheiten und Rechte zum Thema Datenschutz aufgeklärt wurde (Gläser & Laudel, 2009, S. 144; Döring & Bortz, 2016, S. 366) sowie einer Information zum zeitlichen Rahmen bzw. der zu erwartenden Dauer des Interviews (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 122). Für das Zeitmanagement im Interview ist entscheidend, eine angemessene Anzahl Fragen für die zur Verfügung stehende Zeit vorzubereiten – 8 bis 15 Fragen innerhalb einer Stunde zu bearbeiten, sollte eine realistische Maßgabe sein (Döring & Bortz, 2016, S. 366). Zur sicheren Handhabung des Leitfadens während des Gesprächs, sollte er übersichtlich gestaltet sein (ebd., S. 366). Es ist zwar nicht unbedingt notwendig, den Leitfaden vollkommen auszuformulieren, wird aber besonders für unerfahrene Forscher\*innen empfohlen (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2014, S. 129). So kann eine geeignete Ausdrucksweise (klar und offen) sowie die Vermeidung von Ja-Nein- und Suggestivfragen sichergestellt werden (Döring & Bortz, 2016, S. 366).

Zur Erstellung des Leitfadens sind für die Untersuchung relevante Fragen zu überlegen und in eine thematisch sinnvolle Reihenfolge zu bringen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 121; Döring & Bortz, 2016, S. 372). Dafür ist es sinnvoll, eine Strukturierung nach thematischen Blöcken vorzunehmen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 132). Jochen Gläser und Grit Laudel (2009) empfehlen, dass im Sinne eines möglichst natürlichen Gesprächsverlaufs, inhaltliche verwandte Themen auch nacheinander behandelt werden (ebd., S.146). Dem zuträglich ist es auch, dass die erste Frage des Interviews idealerweise ein Ice-Breaker ist, also eine sehr leicht zu beantwortende Frage, die die Stimmung löst und einen für die\*den Interviewte\*n angenehmen Gegenstand thematisiert. Diese Frage kann auch themenfremd gewählt werden, da sie vor allem eine atmosphärische Funktion für das Gesprächsklima erfüllt, als dass sie zur Inhaltsgenerierung beiträgt (ebd., S. 147-148). Diese Eingangsfrage sollte möglichst offen, möglicherweise sogar narrativ gestellt werden, um die Erzählbereitschaft der\*des Interviewten zu aktivieren bzw. zu fördern (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 128). Daran orientiert sollte auch jeder neue Themenkomplex mit einer relativ offenen Frage beginnen, die mit spezifischen Nachfragen ergänzt werden kann (ebd., S. 129). Arnd-Michael Nohl (2006) betont außerdem, dass zu zentralen Themen der Forschungsfrage nicht nur eine Frage gestellt werden sollte, sondern mehrere und zu diesen sollten auch Nach- und Unterfragen vorbereitet werden (ebd., S. 22). Ein guter Leitfaden zeichne sich aber dadurch aus, dass der\*die Interviewte anhand der Einstiegsfrage so selbstständig und ausführlich erzählen kann, dass nur wenige oder keine Nachfragen notwendig sind (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 130). Jürgen Bortz und Nicola Döring (2016) raten dazu, erst am Ende des Interviews kritische oder

intime Fragen zu stellen, damit zum Zeitpunkt der Frage bereits der größtmögliche Rapport zwischen den beiden Gesprächsparteien hergestellt werden konnte und eventuell entstehende Irritationen den weiteren Interviewverlauf nicht mehr negativ beeinflussen können (ebd., S. 372).

Grundsätzlich kann das von Carsten G. Ullrich (1999) entwickelte Schema angewendet werden, um die Sinnhaftigkeit der formulierten Fragen(blöcke) und deren Reihenfolge zu überprüfen. Dieses sieht vor, jede Frage unter folgenden Gesichtspunkten zu betrachten (ebd., S. 436-137):

1. Theoretische Relevanz und Bezug zur Forschungsfrage (Warum wird die Frage gestellt?)
2. Inhalt (Wonach wird gefragt?)
3. Verständlichkeit, Eindeutigkeit, Ergiebigkeit (Warum ist die Frage genau so und nicht anders formuliert?)
4. Struktur im Sinne der Verteilung von Fragetypen und dem Verhältnis zwischen den Fragen (Warum wird die Frage an dieser Stelle gestellt?)

Am Ende des Interviews sollte gefragt werden, ob dem Gesagten/Gefragten oder zum Thema allgemein noch etwas hinzugefügt werden soll (Gläser & Laudel, 2009, S. 149).

Um herauszufinden, ob der Leitfaden und die formulierten Fragen auch den gewünschten Zweck erfüllen, wird empfohlen, Probeinterviews (ähnlich dem Pretest bei quantitativen Erhebungen) durchzuführen und gegebenenfalls eine Überarbeitung vorzunehmen (ebd., S. 150; Döring & Bortz, 2016, S. 372; Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 130). Auch eine Besprechung des Leitfadens mit anderen Forscher\*innen und/oder Fachpersonen kann hilfreich sein (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 130).

Der Leitfaden kann während der Interviewphase auch noch angepasst und verändert werden, vor allem in Bezug auf die Reihenfolge und Ausdrucksweise der Fragen. Auch inhaltliche Änderungen sind denkbar, wenn sich aus vorangegangenen Interviews neue Fragen ergeben haben. Allerdings muss immer beachtet werden, dass der Leitfaden die Vergleichbarkeit der generierten Daten ermöglichen soll, und diese könnte unter Umständen durch Änderungen beeinträchtigt werden (Gläser & Laudel, 2009, S. 150).

Bei der Durchführung von Leitfaden-Interviews ist besonders darauf zu achten, dass der Leitfaden als Mittel der Informationsgewinnung verstanden wird und nicht zum „Mittel der Blockierung von Informationen“ (Hopf, 2016, S. 54). Christel Hopf (2016) spricht in diesem Zusammenhang von Leitfadenbürokratie, womit gemeint ist, dass der\*die Interviewende

aufgrund der Existenz und Beschaffenheit des Leitfadens schlimmstenfalls nicht mehr in der Lage ist, das Gespräch in natürlicher Art und Weise zu führen und Angebote seitens der\*des Befragten zu übersehen, die beispielsweise dazu geführt hätten, dass Nachfragen vermieden, zusätzliche Informationen generiert oder organische Themenüberleitungen geschaffen werden können (ebd., S. 53-54). Deshalb sollten Interviewsituationen mit Leitfaden trainiert und im Anschluss reflektiert werden, was für diese Forschung in Kapitel 7.2 vorgenommen werden soll.

Mithilfe der oben ausgeführten Grundlagen wurde der Leitfaden für die vorliegende Studie erstellt (siehe Anhang (C)). Dieser wurde durch eine Vorstellung und Besprechung im Master-Kolloquium, sowie durch die Durchführung eines Probeinterviews mit einer GSB aus dem Hochschulkontext in mehreren Schritten überarbeitet, um eine bestmögliche Grundlage für das Interview zu erhalten. Wie in der Literatur empfohlen, beginnt der Leitfaden mit der Begrüßung der Interviewpartnerin und der Absicherung, ob die technischen Gegebenheiten angenehm sind (hier sind Nachfragen zur Tonqualität, Störungen in der Leitung oder Hintergrundgeräuschen vorgesehen, falls notwendig). Es wird außerdem noch einmal auf die von der Befragten bereits unterschriebene Einwilligungserklärung hingewiesen und auf die Audio-Aufzeichnung des Interviews. Nach dem Hinweis wird die Aufzeichnung direkt gestartet, durch den verwendeten Online-Videotelefonie-Dienst „Zoom“ der Zoom Video Communications, Inc., der sowohl bei Interviews mit Bildübertragung als auch bei telefonisch durchgeführten Befragungen angewendet wurde. Durch eine maschinelle Ansage konnten die Interviewten den Zeitpunkt des Aufnahmebeginns erkennen.

Die Interviewpartnerinnen werden ebenfalls über ihr Recht aufgeklärt, das Interview jederzeit auch unkommentiert abbrechen zu können. Außerdem werden Absicht und Inhalt der Forschung noch einmal kurz genannt (eine ausführlichere und schriftliche Beschreibung des Anliegens hatten die GSB bereits im vorherigen E-Mail-Kontakt bekommen). Im Einstiegs-Gespräch wird auch die voraussichtliche Dauer des Interviews (30 Minuten) benannt und die ungefähre Anzahl der Fragen (10 Stück). Es fällt auf, dass die prognostizierte Dauer von 30 Minuten nicht mit der bei Bortz und Döring veranschlagten Anzahl von Fragen übereinstimmt, allerdings wurde sich an der Dauer des vorangegangenen Probe-Interviews orientiert, in welchem die gestellten Fragen einigermaßen ausführlich und ohne Eile beantwortet wurden, und welches ungefähr 30 Minuten in Anspruch genommen hatte.

Nach den Stichpunkten zum kurzen Vorgespräch, sind im Leitfaden die vorgesehenen Interviewfragen tabellarisch aufgeführt, beginnend mit einer Einstiegsfrage und anschließenden fünf Themenblöcken, welche jeweils ein bis drei Hauptfragen teilweise mit Unterfragen beinhalten. Beim Design des Leitfadens fällt auf, dass neben den Interviewfragen außerdem

die jeweils zugehörigen Forschungsfragen und die Begründungen zur Formulierung der Fragen festgehalten sind. Für diese ausführliche Verschriftlichung wurde sich entschieden, um gegebenenfalls spontane Rückfragen und Nachfragen auch an der Forschungsfrage selbst und an den Hintergrundgedanken zu den einzelnen Frageblöcken ausrichten zu können und so im Gespräch möglichst nah am Thema zu bleiben. Bei der Reihenfolge der Themenblöcke (Selbstverständnis, Arbeitspraxis, Metaebene zum Begriff Gleichstellung, Bewusstsein für queere Personen/Interessen und Ausblick) wurde darauf geachtet, im Sinne des Rapport zwischen den Gesprächspartnerinnen, eine Entwicklung von persönlichen, berufsalltagsnahen Themen hin zu explorativeren, abstrakteren Fragen, bei denen ein gewisses Risiko der Nicht-Beantwortung oder des Interviewabbruchs vermutet wurde.

Vor dem ersten Themenblock wird eine leicht zu beantwortende Einstiegsfrage gestellt: „Wie lange sind Sie schon GSB und wie sind Sie ins Amt gekommen?“. Diese Frage erfüllt eine Doppelfunktion, da sie einerseits als Ice-Breaker die Gesprächsatmosphäre positiv beeinflussen und die Erzählfreude der Befragten motivieren soll, andererseits wurden sich von dieser Frage auch Erkenntnisse darüber erhofft, wie eigeninitiativ, direkt oder schwierig der Weg für die GSB in ihre Position hinein war. Bei der Konzeption von Expert\*inneninterviews wird empfohlen, dass sich die befragte Person anhand der ersten Frage(n) in ihrer Position darstellen kann, um den Expert\*innenstatus zu würdigen (Przybrski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 123) - auch diese Wirkung kann durch die hier gewählte Einstiegsfrage erzielt werden.

Daran schließt der erste thematische Fragenblock zum Selbstverständnis der GSB an. Hier werden drei Hauptfragen gestellt und eine zusätzliche Unterfrage ist vorgesehen. Die hier gestellten Fragen sollen auch dazu beitragen, ein natürliches Einfinden in die Interviewsituation zu ermöglichen, da besonders die erste Frage einen stark biografischen Fokus hat. Sie lautet: „Welches war ihr persönliches Motiv, das sie bewogen hat, Gleichstellungsbeauftragte zu werden?“. Damit sollen Motive, Motivationen und Interessenslagen herausgefunden werden, die jeweils den Anreiz gegeben haben, die Stelle als GSB auszuüben bzw. anzutreten. Diese sollen erfragt werden, um erkennen zu können, ob die Motive eher im politischen, persönlichen oder beruflichen Bereich zu verorten sind und ob beispielsweise ein Interesse an frauenpolitischen Themen ausschlaggebend für die Stellenwahl war. Anschließend wird nach den drei wichtigsten Schwerpunkten im Arbeitsalltag als GSB gefragt, einerseits um einen Eindruck des alltäglichen Handelns der GSB zu bekommen, andererseits um zu erfahren, welche Themen oder Tätigkeiten für die jeweilige GSB prioritär sind. Außerdem ist zu erwarten, dass die Antwort auf diese Frage in Verbindung mit den Antworten auf die darauffolgende Frage „Wie setzen Sie Schwerpunkte in ihrer Arbeit?“ erkennen lässt, ob sich die GSB als „Agentinnen und proaktive Akteurinnen“ wahrnehmen und Themen und Aufgaben selbstbestimmt und eigeninitiativ identifizieren oder eher passiv bzw. auf Abruf tätig sind. Zur Ergänzung dieses

Eindrucks ist die Unterfrage „Und womit würden Sie gern mehr Zeit verbringen?“ vorgesehen, da durch diese Nachfrage deutlich werden kann, dass sich eine GSB beispielsweise sehr wohl eigeninitiativ engagieren möchte, aber nicht genügend Kapazität(en) hat. Es kann sich so auch herausstellen, welche Idealvorstellungen die GSB jeweils mit ihrer Stelle verbinden. So würde z. B. ein an dieser Stelle geäußertes Bedürfnis nach Selbststudium einen anderen Interpretationsanreiz geben als die Feststellung, nicht genügend Zeit für die Pflege eines Netzwerks zu haben.

Thematisch an die Schwerpunktsetzung in der Arbeit anschließend, werden die GSB im nächsten Themenblock zu ihrer Arbeitspraxis befragt. Hierfür ist eine Hauptfrage formuliert, die durch eine optionale Unterfrage ergänzt werden kann. Die Frage lautet: „Auf welcher inhaltlichen Grundlage konzipieren Sie Ihre Arbeit?“ und soll Informationen dazu generieren, welche Dokumente, Gesetzestexte, Publikationen oder andere Quellen die GSB nutzen, um sich inhaltlich zu orientieren bzw. woraus sie Inspiration ziehen (Hierzu wurde die Unterfrage: „Wie kommen Sie an für Sie wichtige Themen und Informationen?“ vorgesehen). In der Literatur wird im Zusammenhang mit institutionalisierter Gleichstellungsarbeit häufig das Gender Mainstreaming Konzept erwähnt, das als Grundlage aller Gleichstellungsbemühungen dienen soll (hierzu siehe Kapitel 3.3). Für die Forscherinnen ist hier interessant, ob sich diese Orientierung auch in der Arbeitspraxis der GSB zeigt oder ob es wichtigere und/oder andere Grundlagen gibt und welche das sind.

Mit dem dritten Themenblock erfolgt ein Schritt weg von der Arbeitspraxis der GSB hin auf eine abstraktere Ebene, indem die Interviewpartnerinnen zu ihren Perspektiven und Wahrnehmungen zum Begriff „Gleichstellung“ befragt werden. Dabei werden durch die drei vorgesehenen Hauptfragen auch drei verschiedene Dimensionen angedeutet: Mit der ersten Frage („Was verstehen Sie unter dem Begriff Gleichstellung?“) soll eine wörtliche und semantische Reflexion über den Begriff angeregt und erfragt werden, mit der zweiten Frage („Haben Sie das Gefühl, dass sich die Bedeutung verändert hat?“) soll der zeitliche Horizont betrachtet werden und mit der dritten Frage („Finden Sie die Bezeichnung „Gleichstellungsbeauftragte“ geeignet? Bitte begründen Sie.“) soll die persönliche Identifikation, mit der aus dem Begriff Gleichstellung resultierenden Stellenbezeichnung, erfragt werden. Es wird davon ausgegangen, dass die verschiedenen Perspektiven auf den Begriff eine kritische Reflexion seitens der GSB anregen bzw. dazu einladen, sich an Gedanken und Erkenntnisse aus bereits stattgefundenen Reflexionsprozessen zu erinnern und diese idealerweise mitzuteilen. Diesbezüglich gibt es optional auch die konkrete Unterfrage „Identifizieren Sie sich mit dem Begriff?“ und zusätzlich die Unterfrage „Wenn nein, welchen anderen Begriff, würden Sie sich wünschen?“. Darüber können die Interviewerinnen erkennen, ob die GSB sich im Fall mangelnder Identifikation bereits auf die Suche nach passenderen Bezeichnungen für ihre Stelle begeben haben und

inwiefern die Resultate dieser Suche als geeignet empfunden werden. Hierzu sind den Forschenden aus dem wissenschaftlichen Diskurs sowie aus anderen Ländern oder Institutionen bereits Vorschläge für alternative Bezeichnungen bekannt, wie beispielsweise Queerversity- oder Diversity-Beauftragte, Genderbeauftragte oder Beauftragte für Chancengleichheit (hierzu siehe Kapitel 2.2.3), weshalb es als sinnvoll erschien diese Perspektive auch von den GSB zu erfragen.

Nachdem die begriffliche Metaebene eingenommen wurde, soll im nächsten Themenblock eine Art Metaebene zur inhaltlichen Gestaltung der Gleichstellungsarbeit eingenommen werden. Da für die Forscherinnen besonders interessant ist, inwiefern die GSB sich als zuständig bzw. als sachverständig für die Belange von LSBTIQ\* sehen, werden in diesem Themenblock zwei bis drei Hauptfragen gestellt, die Aussagen zum Bewusstsein der GSB gegenüber queeren Menschen und Interessen stimulieren sollen. Dafür entschieden die Forscherinnen, die GSB zunächst mit dem Begriff „queer“ zu konfrontieren und nach deren persönlicher Definition bzw. Bedeutung des Begriffs zu fragen. Damit soll herausgefunden werden, ob und inwiefern Kenntnis einerseits über den Begriff selbst und andererseits über die darunter gefassten Menschen und deren Lebenssituation (hierzu siehe Kapitel 1.1) vorhanden ist. Um ein abgeglichenes Begriffsverständnis sowohl der Befragten als auch der Forscherinnen im weiteren Gesprächsverlauf sicherzustellen, ist vorgesehen, an dieser Stelle eine heruntergebrochene Definition von „queer“ anzubringen, nachdem die GSB ihre Perspektive dargelegt hat. Damit sollte das persönliche Verständnis der GSB deutlich geworden sein, um mit den anschließenden Fragen herauszufinden, ob und wie dieses Verständnis die Arbeitsweise der GSB beeinflusst bzw. darin sichtbar wird. Die zwei möglichen Fragen lauten: „Haben Sie das Gefühl, dass von Ihren öffentlichen Angeboten auch queere Menschen (also Lesben, Schwule, Intersexuelle, Transsexuelle) angesprochen werden?“ und: „Haben Sie das Gefühl, dass Ihr verwaltungsinternes Engagement darauf hinwirkt, das auch Ihre Verwaltungskolleg\*innen ein Bewusstsein für queere Menschen oder Lebensentwürfe entwickeln?“. Aus den Antworten der Vorab-Befragung wurde ersichtlich, ob die befragte GSB sowohl extern (öffentlich) als auch intern (innerhalb der Verwaltung) tätig ist oder ausschließlich extern wirkt, dadurch konnten die Interviewerinnen jeweils vor der Befragung entscheiden, ob beide Fragen oder nur die erste angebracht sein würden.

Im letzten Themenblock sollen notwendige Schritte identifiziert werden, die erforderlich wären, um die Sensibilität der GSB bezüglich LSBTIQ\* zu erhöhen und/oder auf eine aktive Interessenvertretung hinzuwirken. Die hierzu formulierte Frage lautet: „Wenn es ein Bildungsangebot zum Thema ‚queere Ansätze in der Gleichstellungsarbeit‘ geben würde, würden Sie dieses besuchen?“. Da es sich dabei um eine Ja-Nein-Frage handelt, wird außerdem um eine Begründung gebeten. Die hier getroffenen Aussagen sollen eine Einschätzung darüber

ermöglichen, inwiefern die GSB ein solches Bildungsangebot als nützlich für ihre Berufspraxis empfinden und dementsprechend auch zeigen, ob sich die GSB für LSBTIQ\* zuständig fühlen (wollen). Das Bildungsangebot wurde exemplarisch als Ausgangspunkt der Ausblick-Frage gewählt, um eine weniger abstrakte Ergänzung und Verbindung zum vorherigen Themenblock zu ermöglichen. Außerdem lässt diese Formulierung bei Nachfragen einen zusätzlichen Bezug zur Stelle der GSB zu, da es für diese Position kein einheitliches Qualifikationsprofil gibt und dadurch trotz gleicher oder ähnlicher Anforderungen an deren Wirken, kaum einheitliche Vorgaben zu deren beruflichen Voraussetzungen vorhanden sind (siehe dazu auch Kapitel 3.3). Ein Bildungsangebot könnte daher nicht nur zur Erweiterung des Fachwissens der GSB dienen, sondern auch zur Ausweitung des Zuständigkeitsempfindens und Perspektiven auf die Arbeit selbst fungieren.

Nach dem letzten Themenblock ist vorgesehen, sich bei der Gesprächspartnerin für das Gespräch zu bedanken und nach eventuellen Anmerkungen und/oder zusätzlichen Gedanken zu fragen. Dieser Abschluss ist bei jeglicher Form der qualitativen Befragung gebräuchlich und kann – wie der Ice-Breaker zu Beginn – dazu dienen, das Gespräch in einer für die Befragten angenehmen Art und Weise ausklingen zu lassen. Im Fall des Leitfaden-Interviews birgt sie außerdem Potenzial zu kleinen Exkursen, die nicht durch vorbereitete Fragen gesteuert werden.

Wenn die Interviewte nach Belieben Hinzufügungen zum vorher Gesagten getätigt hat, ist der inhaltliche Teil der Befragung beendet. Zum Abschluss des Gesprächs wird den GSB noch einmal für ihre Gesprächsbereitschaft gedankt und angeboten, die Ergebnisse der Forschungsarbeit zu erhalten. Das (Video-)Telefonat endet mit der Verabschiedung.

Nachdem alle GSB befragt wurden, sollen die Ergebnisse anhand der erstellten Protokolle ausgewertet werden. Die dafür vorgesehene Methodik der qualitativen Inhaltsanalyse soll im nächsten Kapitel beschrieben werden.

## 4.2. Qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode

Um den erhobenen Daten gerecht zu werden und sie in Bezug zu den Forschungsfragen zu setzen, haben sich die Forscherinnen für eine qualitative Datenanalyse als Auswertungsmethode entschieden. Nachfolgend werden die theoretischen Überlegungen der Auswertungsmethode dargelegt, bevor der Ablauf der Auswertung der hier vorliegenden Forschung vorgestellt und im Detail erläutert wird.

Mithilfe der qualitativen Datenanalyse soll qualitatives Datenmaterial, in der Regel verbal oder textuell, „im Hinblick auf das Forschungsproblem einer empirischen Studie

interpretierend“ (Döring & Bortz, 2016, S. 599) ausgewertet werden, wobei das Erkenntnisinteresse gegenstandserkundend und stark datengesteuert ausgerichtet ist. Ziel der Analyse ist es, „eine systematische Verbindung zwischen Theorien einerseits und der Erfahrungswirklichkeit andererseits herzustellen“ (Döring & Bortz, 2016, S. 596). Um die Analyse vorzunehmen, liegen verschiedene allgemeine und spezialisierte Methoden und Verfahren vor, wobei sich in der vorliegenden Forschung für eine kategorienbildende, fallübergreifende Inhaltsanalyse entschieden wurde (ebd., 2016, S. 597). „In der qualitativen Forschung ist es nicht unüblich, eine eingeführte Datenanalysetechnik in ihrer konkreten Umsetzung den Bedingungen der eigenen Untersuchung behutsam anzupassen“ (Döring & Bortz, 2016, S. 598), was von den Forscherinnen ebenfalls gemacht wurde.

Als Ansatz der qualitativen Datenanalyse wurde sich für die qualitative Inhaltsanalyse entschieden (Döring & Bortz, 2016, S. 600), da diese „eine der klassischen Vorgehensweisen zur Analyse von Textmaterial, gleich welcher Herkunft“ (Flick, 2007, S. 409) darstellt und „sich durch die zentrale Stellung der Forschungsfrage während des gesamten Auswertungsprozesses auszeichnet“ (Kuckartz, 2014, S. 175). Außerdem offeriert sie ein „Spektrum verschiedener Verfahren, die jeweils unterschiedlichen Situationen und Anforderungen angemessen sind“ (Kuckartz, 2014, S. 174). „In der Inhaltsanalyse soll fixierte Kommunikation systematisch, regel- und theoriegeleitet analysiert werden, um Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation zu ziehen“ (Mayring, 2010, S. 13).

Wie eine Inhaltsanalyse konstruiert wird und welchen Richtsätzen sie folgen sollte, hat Philipp Mayring aus verschiedenen wissenschaftlichen Bereichen zusammengetragen und in 15 Grundsätzen festgehalten (ebd., S. 47). Er bezieht sich dabei unter anderem auf die Kommunikationswissenschaften, die Hermeneutik und die qualitative Sozialforschung, deren Grundsätze auch für die Anwendung der qualitativen Inhaltsanalyse in dieser Arbeit relevant erscheinen. Er führt aus, dass ein systematisches Vorgehen und die Konstruktion und Anwendung eines Systems von Kategorien, welche im Zentrum der Analyse stehen, die Grundlage bilden, sowie die Überprüfung der Inhaltsanalyse anhand von Gütekriterien (ebd., S. 29). Bei der Entwicklung einer qualitativen Inhaltsanalyse steht am Anfang eine genaue Quellenkunde, also die Untersuchung des Materials auf seine Entstehungsbedingungen hin. Es muss außerdem das Vorverständnis explizit dargelegt werden, weil Material nie vorbehaltlos analysiert werden kann (ebd., S. 32). Die Quellenkunde wurde bereits ausführlich im Punkt 4.1 ausgeführt, ebenso wie das Vorverständnis zum Untersuchungsgegenstand im Kapitel 1.1. Die qualitative Inhaltsanalyse muss weiterhin an alltäglichen Prozessen des Verstehens und Interpretierens sprachlichen Materials anknüpfen und an der Übernahme der Perspektive der\*des Anderen ansetzen. Die Interpretation sprachlichen Materials birgt immer auch die Möglichkeit der Re-Interpretation - die Analyse ist also prinzipiell unabgeschlossen (ebd., S. 38).

Von großer Wichtigkeit ist, dass das Material, welches untersucht werden soll, immer in seinem Kontext interpretiert wird – also in Bezug auf seine Entstehung und Wirkung. Ein systematisches, regelgeleitetes Vorgehen meint, die Analyse an einem konkret vorab festgelegten Ablaufmodell (siehe Abbildung 2: Ablaufschema der ) vorzunehmen. „Die Inhaltsanalyse ist kein Standardinstrument, das immer gleich aussieht; sie muss an den konkreten Gegenstand/das Material angepasst sein und auf die spezifische Fragestellung hin konstruiert werden“ (Mayring, 2010, S. 49). Im Vordergrund steht also der zu untersuchende Gegenstand, nicht die reine Anwendung einer Technik. Außerdem wird es von Mayring als relevant erachtet, „dass der Stand der Forschung zum Gegenstand und vergleichbaren Gegenstandsbereichen systematisch bei allen Verfahrensentscheidungen herangezogen wird“ (Mayring, 2010, S. 51). Auch stellen quantitative Analyseschritte sinnvoll eingebaut durchaus eine Bereicherung dar, um zum Beispiel Häufigkeiten zu untermauern. Im Zentrum der Analyse stehen Kategorien, denn sie ermöglichen das Nachvollziehen der Analyse für andere (Mayring, 2010, S. 49).

Inhaltsanalysen arbeiten häufig eher kategorien- als fallbezogen (Flick, 2007, S. 473) und die Definition von Kategorien stellt einen zentralen Schritt in der Inhaltsanalyse dar. Eine Kategorie kann als Klasse verstanden werden, wobei es sich „bei den klassifizierten Einheiten beispielsweise um Personen, Ideen, Prozesse, Argumente und vieles andere mehr handeln kann“ (Kuckartz, 2014, S. 41). Es sind zwei Vorgehensweisen der Kategorienbildung und „dem damit verbundenen Vorgang des Identifizierens und Klassifizieren von einschlägigen Textstellen“ (Kuckartz, 2014, S. 59) denkbar: eine deduktive Kategoriendefinition, wobei aus Voruntersuchungen, dem bisherigen Forschungsstand oder Theoriekonzepten die Kategorien auf das Material hin entwickelt werden oder eine induktive Kategoriendefinition, wo die Kategorien direkt aus dem Material abgeleitet werden (Mayring, 2010, S. 83; Kuckartz, 2014, S. 62; Flick, 2007, S. 418-419). „Die Art der Kategorienbildung hängt im starken Maße von der Forschungsfrage und dem Vorwissen ab, dass man über den Gegenstandsbereich der Forschung besitzt“ (Kuckartz, 2014, S. 59). Die Kategorien werden an das Material herangetragen, daran überprüft und gegebenenfalls modifiziert (Flick, 2007, S. 409-417). Im Sinne eines iterativen Prozesses wird eine Kombination beider Arten der Kategorienbildung als sinnvoll erachtet (Vogt & Werner, 2014, S. 54) und auch in der hier vorliegenden Forschung angewendet. Udo Kuckartz definiert unterschiedliche Typen von Kategorien, wobei die inhaltliche und die analytische Kategorie Ausprägungen darstellen, die auch auf das vorliegende Datenmaterial angewendet wurden. Bei einer inhaltlichen Kategorie wird ein „bestimmte[r] Inhalt, zum Beispiel ein Thema, ein bestimmtes Argument, ein[\*]e Akteur[\*in] etc.“ (Kuckartz, 2014, S. 43) bezeichnet, wobei es sich in den meisten Fällen der qualitativen Inhaltsanalyse um ersteres handelt. Der Kategorientyp der analytischen Kategorie „ist Resultat der intensiven Auseinandersetzung der Forscherin oder des Forschers mit dem Datenmaterial, d.h., die Kategorien entfernt sich von der Beschreibung, wie sie etwa mittels thematischer Kategorien erfolgt“ (Kuckartz, 2014,

S. 43-44). Das fertige Kategoriensystem fungiert als eine Art Suchraster, mit dessen Hilfe dann die „Informationen herausgefiltert [werden können], die für die Beantwortung der Forschungsfrage relevant sind“ (Vogt & Werner, 2014, S. 49).

Als für die Untersuchung geeignete Form der Inhaltsanalyse wird von den Forscherinnen die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Udo Kuckartz (2014, S. 77-98) empfunden, wobei auch die Mayring'schen Überlegungen einfließen sollen. „Bei der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse stehen die Themen und Subthemen im Mittelpunkt des Auswertungsprozesses“ (ebd., S. 79). Die nachstehende Abbildung verdeutlicht das Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse.

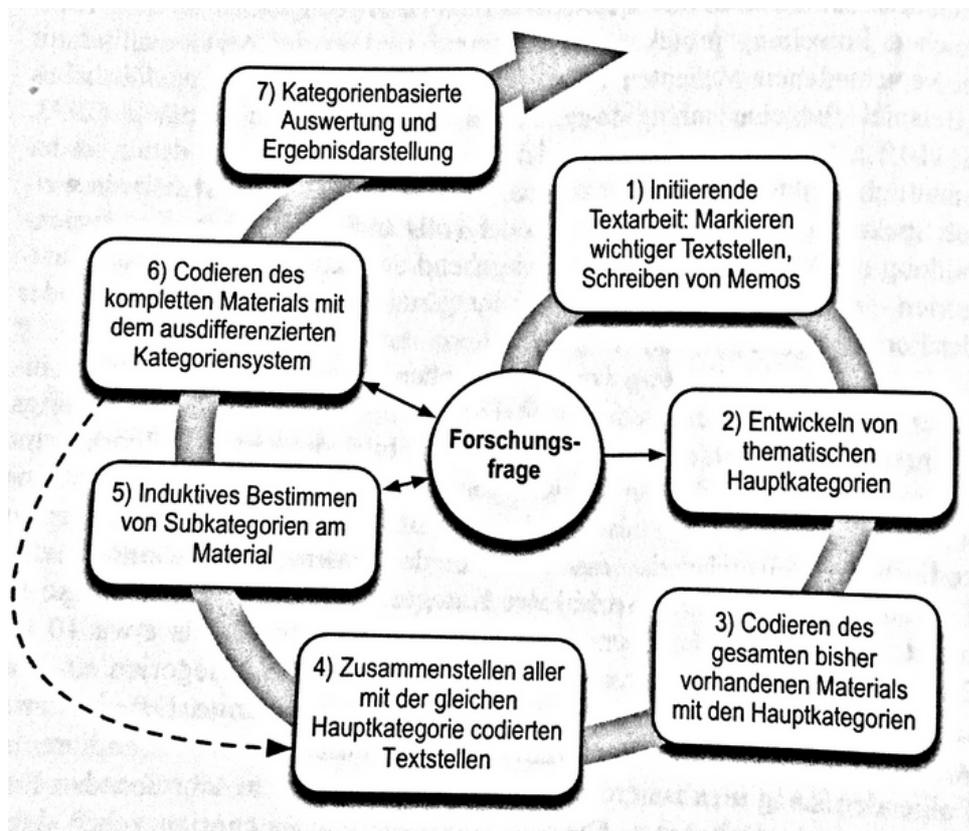


Abbildung 1: Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2014, S. 78)

Beginnend mit der initiierende Textarbeit als erstem Schritt der Auswertung, soll das produzierte Textmaterial sorgfältig gelesen und zu verstehen versucht werden, um sich auf diese Weise intensiv mit den Inhalten und dem sprachlichen Material eines Textes zu befassen (Kuckartz, 2014, S. 53-54). Es schließt sich die Entwicklung von Hauptkategorien an, wofür Textinhalte, also Themen, verwendet werden. Diese können durchaus bereits aus der Forschungsfrage abgeleitet und/oder empirisch direkt am Material entwickelt worden sein (ebd., S. 80). Der dritte Schritt meint das sequenzielle Sichten des produzierten Textes und die Zuordnung zu den Kategorien, wobei der Autor davon ausgeht, dass ein Transkript vorliegt, was

in der vorliegenden Forschung nicht der Fall war. Im weiteren Verlauf werden dann die kodierten Textstellen der gleichen Hauptkategorien zusammengestellt und Subkategorien induktiv am Material bestimmt, bevor das komplette Material mit dem ausdifferenzierten Kategoriensystem erneut codiert wird. Es schließt sich die kategorienbasierte Auswertung und Ergebnisdarstellung an (ebd., S. 79-98). Besonders der letzte Punkt ist deshalb von großer Relevanz, weil es die Art und Weise ist, wie Erkenntnisse und Wissen vermittelt und kommuniziert werden können. Außerdem bestimmt, wie und in welchen Ausschnitten über das in der Forschung und im Feld Erfahrene geschrieben wird, was den Lesenden vermittelt wird (Flick, 2007, S. 531-545). Im Rahmen der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse empfiehlt Kuckartz (2014, S. 93-98) sieben Formen der Auswertung und Ergebnisdarstellung, wobei drei für das vorliegende Datenmaterial als geeignet eingestuft werden. Bei der kategorienbasierten Auswertung entlang der Hauptthemen werden zuerst die Ergebnisse jeder thematischen Hauptkategorie berichtet, wobei neben den Häufigkeiten der Themen (in der hier vorliegenden Arbeit als Ausprägungen bezeichnet) die inhaltlichen Ergebnisse in qualitativer Weise präsentiert werden. Außerdem werden prototypische Beispiele zitiert. Im Rahmen der Analyse der Zusammenhänge zwischen den Ausprägungen einer Hauptkategorie werden dann Zusammenhänge analysiert und beschrieben, wobei es besonders darum geht zu nennen, welche besonders häufig zusammen genannt werden oder welche nur selten oder gar nicht gemeinsam vorkommen. Es ist ebenfalls möglich, zwischen den Hauptkategorien großflächiger nach Zusammenhängen zu suchen. Auf diese Weise kann auch der komplexe Zusammenhang mehrerer Kategorien über das gesamte Material verteilt erweitert dargestellt werden (Kuckartz, 2014, S. 93-98). Wie die Ergebnisdarstellung in Bezug auf die vorliegende Forschung erfolgt, wird im weiteren Verlauf dieses Kapitels und einleitend im Kapitel 5.2 beschrieben.

Die theoretischen Ausführungen zur Auswertungsmethode sollen mit der Methodenkritik schließen. Die qualitative Inhaltsanalyse ist ein Verfahren, das „relativ breit für unterschiedliches qualitatives Datenmaterial und für unterschiedliche inhaltliche Fragestellungen einsetzbar“ (Döring & Bortz, 2016, S. 599) ist und stellt eine Instrument dar, „welches vielseitige Einsatzmöglichkeiten bietet und gleichzeitig Standards methodisch kontrollierten Vorgehens erfüllt“ (Mayring, 2010, S. 123). Sie ermöglicht außerdem, dass das Subjekt mehr zu Wort kommen darf, weil mit offenen, ‚weichen‘ Methoden vorgegangen wird (ebd., S. 123). Das Verfahren stößt insoweit an seine Grenzen, da es eine spezifische Auswertungstechnik darstellt, die kombiniert werden muss mit Techniken der Datenerhebung und Datenaufbereitung. Außerdem muss die Materialangemessenheit beachtet werden und die Inhaltsanalyse darf als Auswertungsmethode nicht zu starr angewandt werden, sondern muss auf den konkreten Forschungsgegenstand hin ausgerichtet sein (Mayring, 2010, S. 123-124). Auch kann die interpretative Auswertung von Textmaterial durch Software „nicht automatisiert, sondern nur unterstützt werden“ (Döring & Bortz, 2016, S. 596). Das Herangehen an das Material mit „von außen

herangetragen, theoretisch begründeten Kategorien“ (Flick, 2007, S. 416) kann dazu führen, dass eher sequenziell auf Textinhalte geschaut wird, als dass der Gehalt des Textes sich wirklich erschließt. Es besteht die Gefahr, dass nicht die inhärente Struktur des Textes als zentraler Bezugspunkt dient, sondern dass er reduziert wird, um „Belege für bestimmte Kategorien zu suchen und sie diesen zuzuordnen“ (Flick, 2007, S. 419). Nichtsdestotrotz wird die kategorienbasierte qualitative Inhaltsanalyse als geeignete Auswertungsmethode eingestuft, da sie es ermöglicht, die Bedeutungsgehalte durch die Kombination aus deduktivem und induktivem Vorgehen optimal herauszuarbeiten.

Wie die Analyse des generierten Materials durchgeführt wurde, verdeutlicht Abbildung 2. Darin werden stichpunktartig die einzelnen Schritte aufgeführt. Nachfolgend werden sie detailliert und chronologisch vorgestellt.



**Abbildung 2: Ablaufschema der Analyse**

Den Ausgangspunkt der Analyse bildeten die thematischen Felder, welche bereits im Leitfaden die Struktur vorgegeben haben und in denen mithilfe von Forschungsthese und Fragestellungen eine theoretische Annäherung an den Forschungsgegenstand stattgefunden hat.

Bevor sich der Auswertung der erhobenen Daten gewidmet werden konnte, wurden die gewonnenen Daten aufbereitet, mit dem Ziel der Steigerung der Datenqualität. Wie bereits im vorherigen Kapitel beschrieben, wurden die Interviews audio-aufgezeichnet und parallel die Aussagen der Befragten stichpunktartig in Protokollen festgehalten. Im Rahmen der Datenorganisation wurde jedes Interview in einem separaten Dokument als gesonderter, einzelner Text behandelt (Kuckartz, 2014, S. 141). In den Protokollen sind neben dem Namen der befragten GSB und dem jeweiligen Landkreis/der kreisfreien Stadt, das Interviewdatum, die Interviewzeit und die Interviewdauer, eine Überschrift, in der sich der Kern des Interviews widerspiegelt, Aussagen zu den Themenfeldern sowie dazugehörige Zitate der Befragten und Interpretations-Impulse der Interviewerinnen aufgeführt, welche im Anschluss an das Interview hinzugefügt worden sind. Die Protokolle stellen damit neben den Audio-Aufnahmen das Datenmaterial dar, welches die Grundlage für die Ergebnisse der Forschung ist. Die Protokolle folgen ebenfalls dem Schema der Themenfelder, anhand dessen der Leitfaden aufgebaut wurde (siehe 4.1). Sie bilden damit einen Rahmen, um die gewonnenen Daten aussagekräftig und wiederverwendbar einordnen zu können und um auf diese Weise die inhaltliche Datenanalyse vorzubereiten (Döring & Bortz, 2016, S. 579). Auf eine Anonymisierung in den Protokollen wurde allerdings verzichtet, weil eine Anonymisierung sich nicht nur auf die Namen der GSB hätte beziehen müssen, sondern auch auf Ortsnamen, Sehenswürdigkeiten, etc. Dies wurde als zu aufwendig eingestuft und wäre dem Inhalt der Auswertung nicht dienlich gewesen. Aus diesem Grund sind die erstellten Protokolle kein Bestandteil der hier vorliegenden Arbeit, es findet sich aber eine allgemeine Protokoll-Vorlage zur Ansicht im Anhang (D)(D) und ein einzelnes durchweg anonymisiertes Protokoll (Anhang (E)). Zur Datenaufbereitung gehörte auch die Erstellung von Buchstabenkürzeln, die den jeweiligen GSB zugeordnet worden sind, um „direkte Rückschlüsse auf die Forschungsteilnehmenden“ (Kuckartz, 2014, S. 140) im Interpretationskapitel zu verhindern.

Nach der Aufbereitung der Daten folgte ihre Analyse, welche computergestützt mit Bürosoftware (Microsoft Excel und Microsoft Word) durchgeführt wurde (Kuckartz, 2014, S. 167). Bezüglich der Tonaufnahmen zeigte sich, dass die Interviews im Durchschnitt 24 Minuten dauerten, das kürzeste Interview dauerte 14 Minuten 46 Sekunden, das längste 36 Minuten 45 Sekunden. Insgesamt wurden rund fünf Stunden Interviews geführt (312 Minuten und 34

Sekunden). Inhaltlich begonnen wurde mit initiierender Textarbeit, also der intensiven Sichtung der Protokolle. Es wurde sich für eine fallübergreifende Auswertung entschieden und die Protokolle nach Themenfeldern getrennt und kategorienbasiert ausgewertet. Im Rahmen der jeweiligen Themenfelder wurden bereits vorab deduktiv Kategorien festgelegt, auf Basis der Bezugstheorien und orientierend an den Forschungsfragen und Thesen, und während der Analyse aus dem Datenmaterial heraus wurden induktiv neue Kategorien gebildet, sowie bestehende Kategorien reformuliert, um nicht die vorab festgelegten Ordnungsmuster in den Vordergrund zu stellen, sondern die Aussagen der Interviewten (Kuckartz, 2014, S. 69). Nachfolgend werden die gebildeten Kategorien inklusive ihrer Beschreibungen tabellarisch dargestellt.

Tabelle 1: Übersicht der Kategorien in den jeweiligen Themenfeldern inkl. Kategorienbeschreibung

Frage im Leitfaden	Kategorie	Beschreibung
Themenfeld Selbstverständnis und Arbeitspraxis		
(1) Motive für Stellenantritt	Biografisch-thematisch	Nennung von bereits in der eigenen Vergangenheit erfolgter Beschäftigung mit Gleichstellungsthemen und/oder politischer Aktivität.
	Biografisch-organisatorisch	Nennung von Erfahrungen/Voraussetzungen (Netzwerk) in der öffentlichen Verwaltung, die in der Vergangenheit gesammelt wurden und /oder Aussagen über Stelle als willkommene berufliche Veränderung.
	Fachliches Interesse	Aussagen über Interesse an einschlägigen Themen als Motivation für Stellenantritt.
	Beschaffenheit der Position	Aussagen über Gestaltungsmöglichkeiten der Stelle als Motivation für Stellenantritt.
	Beurteilung durch Externe	Aussage über extrinsische Motivation.
	Persönlichkeit	Aussagen über persönliche Eigenschaften die zur Bewerbung als GSB motivierten.
(2) Schwerpunkte	Inhaltliche Schwerpunkte	Orientierung an Themen und Inhalten, die die GSB als gleichstellungsrelevant erachtet.
	Arbeitspraktische Schwerpunkte	Nennung von konkreten Aufgaben und Tätigkeiten, die dem Arbeitsalltag der GSB entnommen sind.
(3) Kriterien der Schwerpunktsetzung	Kriterien Metaebene	Aussagen aus einer übergeordneten Perspektive zu Parametern/Kriterien, nach denen entschieden wird, wie Schwerpunkte gesetzt werden.
	Handlungs- und themenspezifische Kriterien	Aussagen zur Schwerpunktsetzung, die sich aus konkreter Themensetzung und konkretem Tun der GSB ergeben.
(4) Mehr Zeit verbringen	Tätigkeiten	Nennung von Tätigkeiten ohne Themenbezug.
	Themen	Nennung von Zielgruppen/Themen, ohne Bezug zu konkreten Vorhaben.
(5) Grundlagen der Konzeption der Gleichstellungsarbeit	Ereignisse	Aussagen zu historischen und aktuellen Ereignissen, die thematisch bearbeitet werden.
	Selbststudium	Aussagen zu verwendeten Inspirationen und Quellen zur eigenen Weiterbildung, um relevante Themen identifizieren und bearbeiten zu können.
	Austausch	Identifizierung von relevanten Themen durch Kommunikation mit verschiedenen Akteur*innen.
	Stellenspezifische Grundlagen	Identifikation von Themen und Tätigkeiten auf Basis von Dokumenten, in denen Erwartungen an und Tätigkeiten von GSB formuliert sind.

Frage im Leitfaden	Kategorie	Beschreibung
	Gesetzliche Grundlagen	Identifikation von Themen und Tätigkeiten auf Basis von Gesetzen, die die Notwendigkeit von Gleichstellungsarbeit formulieren.
<b>Themenfeld Gleichstellungsbegriff</b>		
(1) Begriffsverständnis Gleichstellung	Allgemein	Aussagen, die eine allgemeine Haltung bzw. Einstellung widerspiegeln und nicht thematisch gebunden sind.
	Semantisch	Aussagen, die sich wortwörtlich auf den Begriff „Gleichstellung“ beziehen.
	Thematisch	Aussagen, die sich thematisch auf das Tätigkeitsfeld Gleichstellung beziehen.
	Bewertung	Aussagen, in denen auf die Eignung und den assoziierten Inhalt des Begriffs „Gleichstellung“ eingegangen wird.
	Perspektiven auf den Begriff	Aussagen, die scheinbar die Perspektive in Bezug auf verschiedene Theoriebilder von Geschlecht/Gender widerspiegeln.
(2) Veränderung des Begriffs	Bedeutungswandel	Aussagen zu Entwicklungen, die dazu geführt haben, dass sich das Begriffsverständnis von Gleichstellung gewandelt hat.
(3) Begriffseignung GSB	Ja-/Nein-Antwort	Antwort auf die Frage nach der Eignung des Begriffs „Gleichstellungsbeauftragte“.
	Pro	Begründung für den Einsatz des Begriffs „Gleichstellungsbeauftragte“.
	Contra	Begründung gegen den Einsatz des Begriffs „Gleichstellungsbeauftragte“.
(4) Begriffsänderung GSB	Ja-/Nein-Antwort	Antwort auf die Frage nach einer Änderung des Begriffs „GSB“.
	mögliche neue Stellenbezeichnungen	Nennung von alternativen Bezeichnungen inkl. zusätzlichen Gedanken.
(5) Begriffssuche GSB	Bewertung der Suche nach alternativem Begriff	Aussagen inkl. Begründungen zur persönlichen Einschätzung nach der Suche eines neuen Begriffs.
<b>Themenfeld Bewusstsein für queere Interessen</b>		
(1) Definition „queer“	Queer als Norm-Abweichung(en)	Queer wird beschrieben mit verneinenden und unterscheidenden Aussagen.
	Queer im Sinne der Definition im Leitfaden	Queer wird beschrieben mit einschlägigen Bezeichnungen und/oder spezifischen Beschreibungen, welche in der optionalen Definition im Leitfaden ebenfalls vorgesehen wurden.
	Etymologische Beschreibung	Queer wird vom (vermuteten) Wortursprung ausgehend beschrieben.
	Individualistische Perspektive	Queer wird als individuelle Verantwortung/Zuschreibung verstanden.

Frage im Leitfaden	Kategorie	Beschreibung
	Egalitäre Perspektive	Aussagen zu „queer“, die den Fokus auf Gleichheit und/oder Gemeinsamkeiten richten.
	Keine Beschreibung	Der Begriff „queer“ wurde nicht beschrieben und/oder war unbekannt.
	Queer und Gleichstellungsarbeit	Aussagen, die queer und (eigene) Gleichstellungsarbeit in Verbindung bringen
	Metaebene	Wahrnehmungen aus dem Gesprächsverlauf, die als bedeutungsvoll für die Ergänzung in Bezug auf die Begriffsnachfrage erachtet wurden.
(2) Ansprache queerer Interessen öffentlich	Selbstbeurteilung	Aussagen über die Einschätzung der Einbeziehung queerer Menschen als Zielgruppe der eigenen Gleichstellungsaktivitäten.
	öffentliches Engagement	Aussagen zu Formen, in denen sich das Engagement für queere Interessen ausdrückt.
	Hinderungsgründe für Engagement	Aussagen zu Gründen für fehlendes oder erfolgloses öffentliches Engagement.
	Zuständigkeitsempfinden	Aussagen über die Art und Weise, in der Zuständigkeit für queere Menschen empfunden wird.
(3) Ansprache queerer Interessen verwaltungsintern	verwaltungsinternes Engagement	Aussagen zu Formen, in denen sich das Engagement für queere Interessen im Rahmen der verwaltungsinternen Gleichstellungstätigkeit ausdrückt.
	Hinderungsgründe für verwaltungsinternes Engagement	Aussagen zu Gründen für fehlendes oder erfolgloses Engagement innerhalb der Verwaltung

Die Tabelle zeigt das finale Kategoriensystem, welches sich erst nach mehrmaligen Materialdurchgängen und Modifikationen so ergeben hat. Die Fragen im Leitfaden bzw. deren potenzielle Beantwortung ermöglichte, dass bereits deduktiv Kategorien gebildet werden konnten. Dies zeigt sich zum Beispiel beim Themenfeld Bewusstsein für queere Interessen, wo die GSB nach einer Definition des queer-Begriffs gefragt wurden. Die Forscherinnen haben auf Basis der Bezugstheorien bereits im Leitfaden eine Definition des Begriffs vorgenommen und beziehend darauf die Kategorie „Queer im Sinne der Definition im Leitfaden“ erstellt. Diese Kategorie diente dann dazu, die bestehenden Protokolle zu sichten, ob die GSB eine Begriffsdefinition in eben diesem Sinne vorgenommen haben. Wenn dies der Fall war, wurden die Interviewaussagen der befragten GSB als Ausprägung der jeweiligen Kategorie aufgenommen. Anschließend wurden, basierend auf den Protokollen, induktiv Kategorien gebildet. So haben zum Beispiel die Aussagen der GSB zur Begriffsdefinition queer mehrfach unterscheidende Klassifikationen von „Queeren“ und „den Anderen“ enthalten, woraufhin die Kategorie

„Queer als Norm-Abweichung(en)“ erstellt wurde. Dieses Vorgehen hatte zur Folge, dass das Material iterativ und mit immer ausdifferenzierteren Kategorien mehrfach gesichtet und hinterfragt wurde, so oft, bis aus der Perspektive der Verfasserinnen eine erschöpfende Erfassung aller Aspekte des jeweiligen Themenfeldes erreicht wurde. Die Kategorienbeschreibungen wurden ebenfalls im Zuge dieses Prozesses entwickelt (teilweise vorab, teilweise im Rahmen der Materialsichtung) und erst finalisiert, als alle Ausprägungen einer Kategorie vorhanden waren. Daran schloss sich erneut ein Suchvorgang durch das gesamte Material an, um mögliche Aussagen der GSB zu einer Kategorie an anderen Stellen im Protokoll aufzunehmen. Allerdings haben die Forscherinnen auch vermerkt, wenn Aussagen in einem anderen Themenfeld gemacht wurden, da es auch relevant erschien, an welcher Stelle im Interview die GSB etwas gesagt oder eben nicht gesagt hat. Diesem Vorgang wurde viel Zeit gewidmet, jedoch ermöglichte das kategorienbasierte Vorgehen, Informationen aus dem Material zu gewinnen, die sowohl in Hinblick auf die Beantwortung der Forschungsfragen relevant waren, als auch die Aussagen der GSB einzubeziehen und ihnen die Relevanz zukommen zu lassen, die ihnen gebührt.

Die Auswertung und Ergebnisdarstellung folgen im Kapitel 5. Hierbei haben sich die Verfasserinnen dieser Arbeit dazu entschieden, entlang der Hauptthemen und orientierend an den Leitfragen kategorienbasiert auszuwerten. Vorangestellt wird jeweils eine Übersicht der gebildeten Kategorien inklusive den Kategorienbeschreibungen und Ausprägungen. Im folgenden Fließtext wird dann auf die jeweiligen Kategorien eingegangen und Zitate zur Veranschaulichung eingebaut, nachdem vorab eine Nennung der Häufigkeiten in Bezug auf die Ausprägungen stattgefunden hat. Auch wird, wenn vorhanden, Bezug hergestellt zu anderen Themenfeldern, wenn sich Zusammenhänge zeigen. Jedes Themenfeld schließt mit einer Gesamtauswertung in Rückschluss an die Thesen und die jeweilige Forschungsfrage.

### 4.3. Gütekriterien

Gütekriterien sollen darstellen, woran die Arbeit gemessen wird und wie die eigene Forschung zu bewerten ist. Um die Qualität wissenschaftlicher Erkenntnisse beurteilen zu können, stellen bestimmte Kriterien wichtige Anhaltspunkte dar, die entweder darauf abzielen zu untersuchen, ob die formalen Aspekte – also die korrekte Anwendung der Methode – eingehalten wurden oder „die Qualität der Erkenntnisse der Forschung (was war neu?)“ (Flick, 2007, S. 509) in den Blick nehmen. Diese Kriterien sind für quantitative Forschungen „relativ konsensfähig und in vielen Bereichen detailliert ausformuliert“ (Döring & Bortz, 2016, S. 113), für Forschungen im qualitativen Bereich jedoch kontrovers debattiert, sodass eine konsensfähige Festlegung auf verbindliche Gütekriterien bislang ausbleibt (Flick, 2007, S. 487). Eine Option wäre, sich an den Gütekriterien für quantitative Forschung (u.a. methodische Strenge,

inhaltliche Relevanz, ethische Strenge und Präsentationsqualität (Döring & Bortz, 2016, S. 113)) zu orientieren und diese zu übertragen. Allerdings führt Uwe Flick (2007) aus, dass „[d]ie klassischen Kriterien standardisierter Forschung [...] häufig die speziellen Eigenschaften qualitativer Forschung und Daten [verfehlen]“ (ebd., S. 509). Auch Philipp Mayring (2010, S. 117) und Udo Kuckartz (2014, S. 166-167) führen ins Feld, dass eine Übertragung kritisch betrachtet werden muss. Am offensichtlichsten ist wohl, dass den unterschiedlichen Ansätzen unterschiedliche wissenschaftstheoretische Paradigmen zu Grunde liegen und demzufolge die Sinnhaftigkeit der Übertragung fraglich ist (Döring & Bortz, 2016, S. 114). Döring & Bortz (2016) führen außerdem aus, dass „oft eine Vermischung der Testgütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität (die sich auf Messinstrumente beziehen) mit den Validitätskriterien wissenschaftlicher Aussagen statt[findet] (v. a. interne und externe Validität), die primär von Merkmalen des Untersuchungsdesigns abhängen“ (ebd., S. 114). Eine andere Option wäre, „aus der Logik der qualitativen Forschung heraus eigene Gütekriterien zu entwickeln“ (Döring & Bortz, 2016, S. 114) und auf diese Weise sicherzustellen, dass die Qualität des Forschungsprozesses und der Erkenntnisse der Forschung gewährleistet ist. Im Zuge dieser Diskussion sind zahlreiche qualitative Kriterienkataloge mit alternativen Kriterien herausgebracht worden, „jedoch kann keiner das Problem der angemessenen Bestimmung der Qualität qualitativer Forschung lösen“ (Flick, 2007, S. 509). Um die Glaubwürdigkeit von Forschung und Ergebnissen zu steigern, könnte laut Flick (2007) aber auch versucht werden, „die Qualität qualitativer Forschung jenseits von Kriterien zu bestimmen“ (ebd., S. 485), wozu er unterschiedliche Strategien vorschlägt. Ganz auf die Qualitätsbewertung zu verzichten, wäre laut Döring & Bortz (2016) allerdings nicht vertretbar, denn das „würde schließlich Beliebigkeit nach sich ziehen und auch eine Immunisierung gegen Kritik am jeweiligen Forschungsprozess darstellen“ (ebd., S. 115).

Der Herausforderung der Qualitätssicherung wurde sich in der vorliegenden Forschungsarbeit gestellt und nach intensiver Recherche das Kriterienmodell nach Ines Steinke (2017, S. 319-331) gewählt, welches im Sinne einer Checkliste eingesetzt und kontextsensibel angewendet werden soll. Steinke (2017) führt aus, dass „für die Bewertung einer Studie [...] die Anwendung von nur einem oder zwei der vorgeschlagenen Kriterien nicht ausreichend [ist]. Auf der Grundlage mehrerer Kriterien sollte entscheidbar sein, ob das ›bestmögliche‹ Ergebnis erzielt wurde“ (ebd., S.331)

Im Nachfolgenden werden die einzelnen Kriterien kurz dargestellt und – je nach Kriterium – deren Umsetzbarkeit in der hier vorliegenden Arbeit diskutiert und im Kapitel 7.3 reflektiert.

Das erste Kernkriterium der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit gibt vor, dass der Forschungsprozess in allen Etappen transparent und nachvollziehbar sein muss und für

Außenstehende der gesamte Prozess anhand der Studiendokumentation im Detail nachvollziehbar und damit bewertbar sein soll. Umgesetzt werden soll dies über eine umfassende Dokumentation – vom Vorverständnis des Gegenstandes über die Erhebungsmethoden und Erhebungskontexte, die Daten, Auswertungsmethoden, Informationsquellen, hin zur Darlegung von Entscheidungen und Problemen im Forschungsprozess, der Anwendung der Gütekriterien und der Reflexion der eigenen Subjektivität (Steinke, 2017, S. 325-326; Döring & Bortz, 2016, S. 112). Im Rahmen der hier vorliegenden Arbeit spiegelt sich das transparente und nachvollziehbare Vorgehen bereits im Inhaltsverzeichnis wider und stellt eine Grundhaltung der Forscherinnen dar. Inwieweit die Einhaltung dieses Kriteriums gelungen ist, wird im Kapitel 7 reflektiert.

Im zweiten Kriterium, der Indikation des Forschungsprozesses, wird formuliert, dass eine Überprüfung stattfinden soll, inwieweit die gewählten Erhebungs-, Aufbereitungs- und Auswertungsmethoden sich für den Forschungsgegenstand eignen und wie angemessen sie im Hinblick auf die Forschungsfrage sind (Steinke, 2017, S. 327-328). Umgesetzt werden soll dies, indem die Eignung bzw. Notwendigkeit eines qualitativen Ansatzes für das Forschungsvorhaben allgemein begründet wird (Döring & Bortz, 2016, S. 112) bis hin zu konkreten Begründungen für z.B. Samplingstrategien oder methodische Einzelentscheidungen. Besonders die Ausführungen in diesem Kapitel unter den Punkten 4.1 und 4.2, berücksichtigen, was dieses Kriterium vorgibt.

Das dritte Kriterium, die empirische Verankerung, verweist darauf, dass „die Bildung und Überprüfung von Hypothesen bzw. Theorien in der qualitativen Forschung empirisch, d. h. in den Daten, begründet (verankert) sein [sollte]“ (Steinke, 2017, S. 328). In der Umsetzung soll dies durch die Anwendung kodifizierter Verfahren erfolgen, mittels hinreichender Textbelege, der Darlegung des Umgangs mit Widersprüchen, analytischer Induktion, einem Umgang mit Prognosen, die die Theorie nahelegt und der kommunikativen Validierung, durch welche eine Rückbindung der im Forschungsprozess entwickelten Theorie an die Untersuchten stattfinden soll. Neben der Darlegung der Forschungstheseentstehung im Kapitel 2.2, wird auf diesen Aspekt besonders im Rahmen der Interpretation im Kapitel 5 eingegangen. Inwieweit eine empirische Verankerung erfolgt ist, wird im Kapitel 7.3 reflektiert.

Die Limitation als viertes Kriterium soll dazu dienen, sich damit auseinanderzusetzen, wie umfangreich der Geltungsbereich der eigenen Forschung ist. Ob die Ergebnisse sich also „verallgemeinern lassen bzw. inwiefern die Verallgemeinerbarkeit limitiert ist“ (Döring & Bortz, 2016, S. 113). In der Umsetzung des Kriteriums soll geprüft werden, inwieweit die Ergebnisse kontextabhängig verallgemeinerbar sind, in dem als Techniken u.a. die Fallkontrastierung (i. S. der Nennung von maximal und minimal verschiedenen Fällen) und die Suche und Analyse

abweichender, negativer und extremer Fälle vorgeschlagen werden (Steinke, 2017, S. 329). Bereits in der Einleitung im Kapitel 1 wurde auf die Einbettung des Forschungsgegenstandes in Bezug auf die zeitlichen, örtlichen und strukturellen Kontexte der Erhebung Bezug genommen. Eine Verallgemeinerung der Ergebnisse auf das gesamte Feld wurde von vornherein nicht angestrebt, da es sich bei der vorliegenden Untersuchung um eine explorative Annäherung handelt. Inwieweit die erzeugten Ergebnisse trotzdem generalisierbar sind, wird im Kapitel 7.2 diskutiert.

Das fünfte Kriterium der Kohärenz zielt auf die Überprüfung ab, wie stimmig und widerspruchsfrei die Theorie bzw. die Interpretation auf Basis der Daten ist (Steinke, 2017, S. 330). In der Umsetzung bedeutet das, zu erläutern, inwieweit die generierte Theorie kohärent ist bzw. wie mit Widersprüchen in den Daten umgegangen wurde. Dieses Kriterium wird im Rahmen der hier vorliegenden Arbeit insoweit betrachtet, dass in der Interpretation der Ergebnisse Auffälligkeiten und Widersprüche explizit benannt und besprochen werden. Da die Untersuchung nicht darauf abzielt, eine Theorie zu generieren, wird dieser Aspekt des Kriteriums vernachlässigt.

Eine Beurteilung der Relevanz als sechstes Kriterium soll bei der Beurteilung helfen, inwieweit die Forschung etwas zum wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt beiträgt (bei grundlagenwissenschaftlicher Forschung) bzw. wie stark die praktische Relevanz ist (bei angewandten qualitativen Studien) (Steinke, 2017, S. 330). In der Umsetzung des Kriteriums sollen Erläuterungen gegeben werden, „inwiefern die gewählte Fragestellung bzw. der untersuchte Gegenstand relevant ist [und] [...] zum Wert der Studienergebnisse, insbesondere [bei] neu gebildeten Hypothesen und Theorien“ (Döring & Bortz, 2016, S. 113). Im Rahmen dieser Untersuchung wurde bereits in den ersten Kapiteln ausgeführt, warum der Forschungsgegenstand als relevant erachtet wird. In den Kapiteln Interpretation, Fazit und Ausblick soll ebenfalls auf die Relevanz der Ergebnisse eingegangen werden, bevor diese in Kapitel 7.2 kritisch reflektiert werden.

Das siebente Kriterium, die reflektierte Subjektivität, bezieht sich auf die Selbstreflexion der Forschenden über den gesamten Forschungsprozess hinweg. Dabei sollen die eigenen Positionen und Rollen, z.B. das Forschungsinteresse, der soziale und biografische Hintergrund, im Verhältnis zum untersuchten Feld (Gegenstandsbereich, Zielgruppen) reflektiert werden. In der Umsetzung sollen dabei verschiedene Aspekte angesprochen werden, z.B. ob die Forschung durch Selbstbeobachtungen begleitet wurde, ob eine Eignung in Bezug auf Methodenkenntnisse vorliegt und wie die Beziehung zwischen Forschenden und zu Beforschten ist (Döring & Bortz, 2016, S. 113). Die Auseinandersetzung mit diesem Kriterium begann

bereits von Beginn der Forschungstätigkeit an und spiegelt sich unter anderem in den Ausführungen im Kapitel 1.4, sowie dem Kapitel 7.1 wider.

Die hier vorgestellten Kernkriterien guter qualitativer Forschung nach Steinke weisen eine Breite auf, die für die Beurteilung der Güte der hier vorliegenden Arbeit als nützlich empfunden werden. Neben der „Bedeutung der reflektierten Subjektivität im qualitativen Forschungsprozess [...], verlangen [die Kriterien] die ausdrückliche Begründung aller Entscheidungen im Forschungsprozess (Indikation), fordern bedeutsame Fragestellungen und Ergebnisse (Relevanz) sowie eine ausdrückliche Behandlung der Generalisierbarkeit der Ergebnisse (Limitation)“ (Döring & Bortz, 2016, S. 121). Auf die Anwendung weiterer Kriterien der Güte, wie unter anderem von Flick (2007, S. 511-530) vorgeschlagen und teilweise bei Steinke (2017) integriert, wird aus forschungsökonomischen Gründen verzichtet.

## 5 Ergebnisse und Interpretation

Im Folgenden werden die erhobenen und aufbereiteten Daten der Untersuchung analysiert und interpretiert. Neben ihrer Beschreibung folgt die Darstellung der Ergebnisse unter Zuhilfenahme wesentlicher Abbildungen und Tabellen (Punkt 5.1) und unter Bezugnahme auf das erstellte Kategoriensystem (ab Punkt 5.2). Zu Beginn wird auf die Ergebnisse der Vorab-Befragung der GSB eingegangen. Es schließt sich die Auswertung der Interviews an, in Bezug gesetzt zu den thematischen Feldern.

### 5.1. Vorab-Befragung der GSB

Um ein erstes Verständnis von der Arbeit der sächsischen GSB zu erhalten, wurden diese (wie in der Literatur empfohlen) per Mail angeschrieben und gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

- (1) Mit wie vielen Wochenstunden sind Sie als Gleichstellungsbeauftragte angestellt?
- (2) Wo liegt der Schwerpunkt Ihrer Arbeit (verwaltungsinterne Ausrichtung oder externe Initiierung von Veranstaltungen, die die Öffentlichkeit ansprechen sollen)?
- (3) Welche Projekte haben Sie in Ihrer Amtszeit realisiert (beispielhafte Auswahl genügt)?

Alle 13 GSB haben die Fragen beantwortet, woraus folgende Erkenntnisse gewonnen werden konnten:

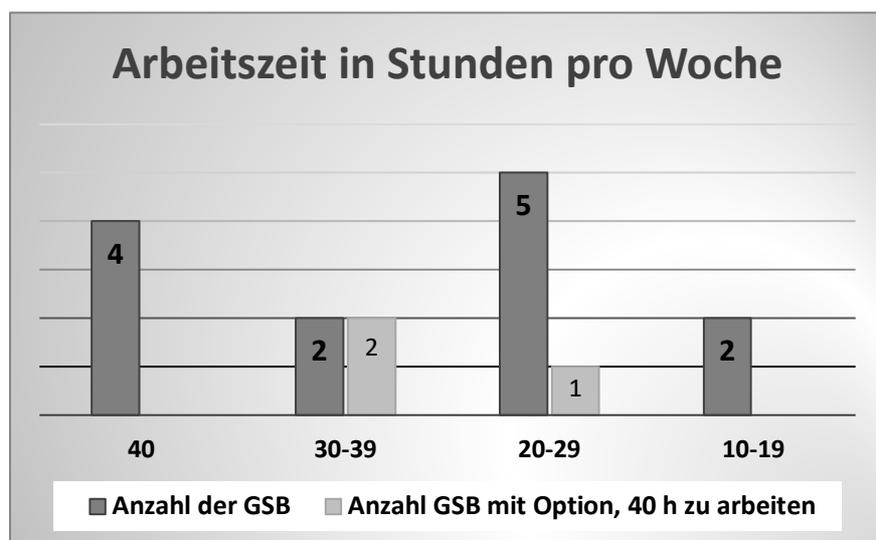


Abbildung 3: Arbeitszeit der GSB der sächsischen Landkreise und kreisfreien Städten in Stunden pro Woche

Fünf der 13 GSB arbeiten wöchentlich zwischen 20 und 29 Stunden, vier 40 Stunden die Woche und jeweils zwei GSB arbeiten zwischen 10 und 19 Stunden oder zwischen 30 und 39

Stunden, wobei letztere die Möglichkeit zur Vollbeschäftigung im Sinne einer 40-Stunden-Woche haben, diese aber nicht nutzen.



Abbildung 4: Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit der GSB der sächsischen Landkreise und kreisfreien Städte

Bezüglich der Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit kann unterschieden werden in verwaltungsextern und verwaltungsintern. Aussagen, die vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der GSB im öffentlichen Kontext und/oder außerhalb der eigenen Verwaltung betreffen, werden als verwaltungsextern bezeichnet. Aussagen, die vergangene, gegenwärtige oder geplante Tätigkeiten der GSB innerhalb der eigenen Verwaltung betreffen, als verwaltungsintern. Diese Unterscheidung wurde nach Sichtung der Studie der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (2019) vorgenommen. Die Verfasser\*innen der Studie haben darunter Aufgaben gefasst, wie

Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren, Erstellung von Gleichstellungs- und Frauenförderplänen, die Mitarbeit an Stellenbewertungen und die Förderung von Telearbeit, Teilzeitregelungen – auch in Führungspositionen – und anderen Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern [...] Förderung von Frauen in Führungspositionen und die Nachwuchsführungskräftegewinnung [...] die Beratung von Kolleg\*innen [und] darüber hinaus geschlechtergerechte Sprache, geschlechtergerechte Stadt- und Verkehrsplanung sowie Gesundheits- und Wiedereingliederungsmanagement (ebd., S. 37-38).

Auch im „Handbuch für kommunale Gleichstellungsarbeit in Sachsen“ (Handbuch, o. A.) wird auf einen „internen Wirkungskreis“ (ebd., S. 14) an Aufgaben einer GSB verwiesen, welcher „Stellungnahmen [verfassen] zu Vorhaben und Maßnahmen der Verwaltung mit

frauenspezifischem Bezug [und] Mitwirkung bei der Erarbeitung; Beteiligung an Gremienvorlagen mit Frauenbezug [und die] Beratung der Leitung in frauenrelevanten Fragen“ (ebd., S. 14) umfasst.

Die Unterteilung in verwaltungsintern und -extern hat sich aber als eher ungeeignet erwiesen, denn die verwaltungsinterne Gleichstellungsarbeit wird in sächsischen Verwaltungen primär von Frauenbeauftragten übernommen. „Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen“ (Sächsische Staatskanzlei, 1994, S. 5).

Acht der dreizehn befragten GSB gaben an, dass die Ausrichtung ihrer Gleichstellungsarbeit primär verwaltungsextern angesiedelt ist, fünf der Befragten gaben an, dass die Ausrichtung ihrer Gleichstellungsarbeit sowohl verwaltungsintern als auch verwaltungsextern angesiedelt ist. Keine einzige der Befragten siedelte die Ausrichtung ihrer Gleichstellungsarbeit ausschließlich verwaltungsintern an, was durch die genannte Trennung vom Aufgabengebiet der Frauenbeauftragten begründet werden kann. Anhand der im nachfolgenden realisierten Projekte in der Amtszeit der GSB der sächsischen Landkreise und kreisfreien Städte zeigt sich die Vielfalt der Gleichstellungsarbeit.

Tabelle 2: realisierte Projekte der GSB der sächsischen Landkreise und kreisfreien Städte

1. Beratung von Bürgerinnen und Bürgern in Gleichstellungs- und Frauenfragen
    - Beratung und Einzelfallgespräche
  2. Kontaktpflege und Verhandlungen
    - Teilnahme, Organisation der LAG
    - Teilnahme an Arbeitsgruppen (sowohl selbst- als auch fremdinitiiert)
    - Netzwerktreffen und Kooperationsarbeit
  3. Unterstützung von Frauenprojekten-, verbänden
    - Netzwerktreffen und Kooperationsarbeit
  4. Fachliche Anleitung und Vernetzung der haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises
    - Netzwerktreffen und Kooperationsarbeit
  5. Inhaltliche und organisatorische Vorbereitung von Veranstaltungen und Publikationen
    - Boysday und Girlsday
    - interkulturelle Geschlechterarbeit
    - Aktion zum Frauenwahlrecht
    - thematische Veranstaltungen zum Abbau der Ungleichbehandlung zwischen Mann und Frau (Vereinbarkeit Beruf und Familie)
    - Sportveranstaltungen
    - Ausstellungen
    - Frauentag
    - Häusliche Gewalt/ Tag gegen häusliche Gewalt
    - Tag der Familie
    - One Billion Rising
    - Equal Pay Day
  6. Prüfung von Kreistags- und Ausschussvorlagen
    - Gremienarbeit
  7. Eigenständige Vortragsarbeit / Teilnahme an Podiumsdiskussionen
    - Fachtage
  8. Publikationen und sonstige Öffentlichkeitsarbeit in Absprache mit der Pressestelle
    - Erstellung von Infomaterial
    - Pflege eines Online-Portals
    - Analytische Tätigkeit / Studien → wurde nicht genannt
- Tätigkeiten als Frauenbeauftragte
- Teilnahme an Bewerbungsgesprächen verwaltungsintern
  - Teilnahme an Personalratssitzungen

Die von den GSB getroffenen Aussagen zu den realisierten Projekten, lassen sich in die Auflistung der im Handbuch der kommunalen GSB aufgeführten „Arbeitsvorgänge“ (Reihenfolge wurde beibehalten) einordnen (Handbuch, o. A., S. 24). Diese Einordnung ermöglicht eine bessere Übersicht der sehr unterschiedlichen und breit aufgestellten Gleichstellungsarbeit der einzelnen GSB. Bis auf „analytische Tätigkeiten/Studien“ hat sich gezeigt, dass die GSB in allen Bereichen aktiv sind. Es wurden auch Tätigkeiten genannt, die in das Aufgabengebiet der Frauenbeauftragten zählen.

Einige der GSB sendeten nach Datum sortierte Projekte, andere schickten ganze Tätigkeitsberichte und Links zu Webseiten, auf denen eine Auflistung zu finden war. Aus Gründen des Datenschutzes wurde sich entschieden, keine detaillierten Beispiele aufzulisten.

## 5.2. Interviews

Mithilfe der aus den Interviews gewonnenen Daten sollen die Forschungsfragen beantwortet und die von den Forscherinnen eingenommene Perspektive abgeglichen und erweitert werden. Wie bereits im Methodenkapitel dargelegt, dienten die Fragen im Interviewleitfaden dazu, zu den jeweiligen Themenfeldern Aussagen von den GSB zu gewinnen und auf diese Weise einen Gesamteindruck zu gewinnen. Nachfolgend werden deshalb zu jedem Themenfeld die gestellten Fragen und die Antworten präsentiert. Diese sind, wie in der Auswertungsmethode geplant, in Kategorien unterteilt, um fallübergreifende Erkenntnisse gewinnen zu können. Nach der Darstellung des Kategoriensystems folgt eine Deskription (i.S. wie viele Kategorien es gibt, welche Ausprägung(en) am häufigsten vorkam, welche Auffälligkeiten es gab, etc.), bevor die Antworten inhaltlich interpretiert und an Erkenntnisse aus der Theorie rückgebunden werden. Am Ende jedes Themenfeldes folgt dann eine Gesamtinterpretation in Bezug auf die jeweiligen Forschungsfragen und vorab erstellten Forschungsthesen.

### 5.2.1. Selbstverständnis und Arbeitspraxis der Gleichstellungsbeauftragten

Um die Forschungsfrage „Inwiefern sehen sich die Gleichstellungsbeauftragten der sächsischen Landkreise als Agentinnen und proaktive Akteurinnen eines gesellschaftlichen Wandlungsprozesses in Geschlechterfragen?“ beantworten zu können, wurden die GSB im Interview gebeten, Fragen nach dem persönlichen Motiv für die Stellenwahl, den drei wichtigsten Schwerpunkten im Arbeitsalltag und der Art der Schwerpunktsetzung zu beantworten.

#### **Welches war ihr persönliches Motiv, das sie bewogen hat, Gleichstellungsbeauftragte zu werden?**

Die Antworten auf die Motivlage lassen sich in sechs Kategorien einteilen, wobei sich die Aussagen der Interviewten in mehrere Ausprägungen einordnen lassen:

**Kategorie (K): Biografisch-thematisch**

Beschreibung (B): Nennung von bereits in der eigenen Vergangenheit erfolgter Beschäftigung mit Gleichstellungsthemen und/oder politischer Aktivität.

Ausprägung mit GSB (A):

- vorheriges politisches Engagement (E, G, I, M)
- vorheriger thematischer Bereich (A, C, D, F, G)
- Inspiration durch Zusammenarbeit mit vorheriger oder anderer GSB (A, D, G)

**K: Biografisch-organisatorisch**

B: Nennung von Erfahrungen/Voraussetzungen (Netzwerk) in der öffentlichen Verwaltung, die in der Vergangenheit gesammelt wurden und /oder Aussagen über Stelle als willkommene berufliche Veränderung.

A:

- Vertrautheit mit öffentlicher Verwaltung als Arbeitsplatz (G, H, J)
- Nützliches Netzwerk für Position schon vorhanden (H)
- Interesse an Stelle durch Zusammenarbeit mit vorheriger GSB oder anderer GSB (D, F)
- Karriereschritt/persönliche Veränderung (B, D, I)

**K: Fachliches Interesse**

B: Aussagen über Interesse an einschlägigen Themen als Motivation für Stellenantritt.

A:

- Interesse für die Rechte von Frauen (A, C, E, K)
- Interesse an Gleichstellungs-/Geschlechterthemen (C, D, F, J, K, L, M)

**K: Beschaffenheit der Position**

B: Aussagen über Gestaltungsmöglichkeiten der Stelle als Motivation für Stellenantritt.

A:

- Themenvielfalt (A, B, F, L)
- freie Organisation der Arbeit (B, D, F, K, L)
- Einflussnahme durch Stelle (A, G, I, K, L)

**K: Beurteilung durch Externe**

B: Aussage über extrinsische Motivation.

A:

- Auf konkrete Ansprache (A, B, C, H, J)

**K: Persönlichkeit**

B: Aussagen über persönliche Eigenschaften die zur Bewerbung als GSB motivierten.

A:

- Gerechtigkeitssinn (H, M)
- Soziales Bewusstsein (G, H)

Am häufigsten, jeweils achtmal, wurden die Beschaffenheit der Stelle und biografisch-thematische Hintergründe für eine Bewerbung um die Stelle als GSB genannt. Mit je sieben Nennungen waren das fachliche Interesse und biografisch-organisatorische Hintergründe ausschlaggebend für eine Bewerbung. Fünf GSB gaben an, gezielt angesprochen worden zu sein, sich um die Stelle zu bewerben, und drei GSB nannten persönliche Wesensmerkmale als Motiv, GSB werden zu wollen.

Neben den drei inhaltlichen Motiven – biografisch-thematisch, fachliches Interesse, Persönlichkeit – gab es drei formale Motive – biografisch-organisatorisch, Beschaffenheit der Stelle, Beurteilung durch Externe – die Stelle antreten zu wollen. Die einzelnen GSB hatten zumeist sowohl formale als auch inhaltliche Motive gehabt, um sich für die Stelle zu bewerben. Sich ausschließlich aufgrund von formalen oder inhaltlichen Motiven zu bewerben, stellt unter den GSB eine Ausnahme dar und war lediglich bei B (formal) und E (inhaltlich) der Fall. Deutlich wird auch, dass die zwei GSB B und I, die den Stellenantritt aufgrund eines Karriereschritts oder auf konkrete Ansprache hin vorgenommen haben, generell auch keine thematisch bezogenen Motive angegeben haben, denn auch das vorherige politische Engagement von I war thematisch nicht an Gleichstellungsthemen gebunden. Auch dies stellt eine Ausnahme dar. Alle GSB, denen von Externen angeraten wurde, sich für die Stelle zu bewerben, hatten trotzdem noch zusätzlich eigene Motive für eine Bewerbung.

In der Literatur finden sich kaum Auskünfte zu Motivlagen seitens der GSB, die darüber aufklären, was die Beweggründe für eine Bewerbung um diese Stelle waren. In einer Untersuchung im Rahmen der Studie „Kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Freistaat Sachsen. Ergebnisse einer Studie 1996-1998.“ (Staatsministerin für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.), 1998) wurde die Motivlage erfragt, mit der Begründung, dass die Motivation der GSB, diese Funktion zu übernehmen „ein entscheidender Punkt für eine erfolgreiche kommunale Gleichstellungsarbeit“ (ebd., S. 13) ist. Hierbei zeigte sich, dass die hauptamtlichen GSB überwiegend frauenpolitisches Interesse als vorrangiges Motiv zur Übernahme dieser

Position angegeben haben, wobei nicht ausgeführt wurde, was dies im speziellen bedeutet (ebd., S. 14). In Bezug zu der hier vorliegenden Untersuchung ähnelt diese Einordnung der Kategorie „fachliches Interesse“. Es ist nicht nachvollziehbar, in welcher Form die Motivlagen in der Studie erfragt worden sind. In der Ergebnisdarstellung spiegelt sich neben dem Punkt des Interesses an Frauenfragen noch der Wille wider, politisch aktiv werden und/oder nach vorangegangener Erwerbslosigkeit wieder beruflich aktiv zu werden, sowie die Bestellung in das Amt durch Externe mit nachrangigem frauenpolitischen Interesse.

Die Ergebnisse der hier vorliegenden Untersuchung zeigen, dass es seitens der befragten GSB noch zahlreich mehr Motivlagen für eine Bewerbung um die Stelle gab, welche die befragten GSB im Interview ausführlich darlegten.

### **Was sind die drei wichtigsten Schwerpunkte in ihrem Arbeitsalltag als Gleichstellungsbeauftragte?**

#### **K: Inhaltliche Schwerpunkte**

B: Orientierung an Themen und Inhalten, die die GSB als gleichstellungsrelevant erachtet.

A:

- Teilhabe von (migrantischen) Frauen fördern (E, I, K)
- Frauenschutz/Häusliche Gewalt (A, C, F, M)
- Bedeutung von Männern in der Gleichstellungsarbeit verdeutlichen (E)
- Bekanntmachen und Sensibilisieren für GS von Mann und Frau (und geschlechtliche Vielfalt) (Bsp. Arbeitswelt, Vereinbarkeit, ...) (A, G, H, I)
- Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen fördern (E)
- LSBTTIQ\* (A)
- Aktuelle Themen ver- und bearbeiten (A, M)

#### **K: Arbeitspraktische Schwerpunkte**

B: Nennung von konkreten Aufgaben und Tätigkeiten, die dem Arbeitsalltag der GSB entnommen sind. Die Einsortierung der Ausprägungen entspricht der Auflistung der im Handbuch der kommunalen GSB aufgeführten Arbeitsvorgänge (Reihenfolge wurde beibehalten) (Handbuch, o. A., S. 24).

A:

1. Beratung von Bürgerinnen und Bürgern in Gleichstellungs- und Frauenfragen
  - Beratungs-/Beschwerdestelle (B, H, J)

2. Kontaktpflege und Verhandlungen
    - Netzwerkarbeit (B, C, D, I, K, L)
  3. Unterstützung von Frauenprojekten, -verbänden
    - Projektumsetzung mit Partner\*innen (D, I)
    - Netzwerkarbeit (B, C, D, I, K, L)
    - Verwaltung von Fördermitteln (G, J)
  4. Fachliche Anleitung und Vernetzung der haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises
    - Zusammenarbeit mit kommunalen GSB (B)
  5. Inhaltliche und organisatorische Vorbereitung von Veranstaltungen und Publikationen
    - Veranstaltungen organisieren (C, L)
    - Projektinitiierung zu regelmäßig wechselnden Themenbereichen (Familie und Beruf, Geschlecht und Gesundheit, politische Teilhabe von Frauen, historische Themen) (C, F, K)
    - Projektumsetzung mit Partner\*innen (D, I)
    - Verwaltung von Fördermitteln (G, J)
  6. Prüfung von Kreistags- und Ausschussvorlagen
    - Gremien- und Ausschussarbeit (D, J, L, M)
    - Verwaltungsinternes (F, J)
  7. Eigenständige Vortragsarbeit / Teilnahme an Podiumsdiskussionen → nicht genannt worden
  8. Publikationen und sonstige Öffentlichkeitsarbeit in Absprache mit der Pressestelle
    - Öffentlichkeitsarbeit (H, J, L)
  9. Analytische Tätigkeit / Studien → nicht genannt worden
- Vermischung der Tätigkeiten mit Frauenbeauftragtenposition:
- Bewerbungsgespräche führen (L)
  - Interne Beratung von LRA als Arbeitgeber (G)

Die Antwort auf die Frage nach den drei wichtigsten Schwerpunkten im Arbeitsalltag der GSB erfolgte unterschiedlich. Neunmal wurde aufgeführt, an welchen Themen und Inhalten sich orientiert wird, elfmal wurden konkrete Schwerpunkte aus dem Arbeitsalltag genannt. Lediglich GSB E und A haben ausschließlich inhaltliche Schwerpunkte und GSB J, D, B und L haben ausschließlich arbeitspraktische Schwerpunkte genannt.

In Bezug auf inhaltliche Schwerpunktsetzungen wurden je viermal Frauenschutz/Häusliche Gewalt und das Bekanntmachen und Sensibilisieren für die Gleichstellung von Mann und Frau (und geschlechtliche Vielfalt) genannt. Die Teilhabe von (migrantischen) Frauen zu fördern, wurde dreimal als Arbeitsschwerpunkt genannt und je einmal die Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen zu fördern, LSBTTIQ\* und die Bedeutung von Männern in der Gleichstellungsarbeit zu verdeutlichen.

GSB G, E und A haben gezielt Aussagen gemacht, die auf Aspekte von Queerness eingehen. So nannte GSB G neben dem Einsatz für die Gleichbehandlung von Mann und Frau, dass sie „jetzt [ihren] Schwerpunkt ebenfalls in der Sensibilisierung für die geschlechtliche Vielfalt“ (G, Zeile 20-21) sieht. GSB E thematisierte den Einsatz für die Vielfalt von Lebensentwürfen als Schwerpunkt, denn „wir sind ja auch im ländlichen Raum und da sind wir noch lange nicht dort angekommen, dass man die Vielfalt von Lebensentwürfen akzeptiert, seien es gleichgeschlechtliche zum Beispiel“ (E, Z. 22-25). GSB A nannte als Schwerpunkt LSBTTIQ\* und führte aus, „weil ich der Meinung bin, dass man Gleichstellung – wie auch immer man diesen Begriff definiert – dass Gleichstellung alle Geschlechter umfasst“ (A, Z. 29-31).

Im Rahmen der Aussagen zu arbeitspraktischen Schwerpunkten liegt Netzwerkarbeit mit sechs Nennungen vorn. Viermal wurde Verwaltungsinternes als Schwerpunkt genannt und je dreimal Projektinitiierung zu regelmäßig wechselnden Themenbereichen, Öffentlichkeitsarbeit, aktuelle Themen ver- und bearbeiten, Gremien- und Ausschussarbeit, Beratungs-/Beschwerdestelle. Veranstaltungen zu organisieren, Projekte mit Partner\*innen umzusetzen und Fördermittel zu verwalten, wurde je zweimal als Schwerpunkt genannt. Die Zusammenarbeit mit den kommunalen GSB wurde einmal als Schwerpunkt genannt.

Die GSB L und G haben Schwerpunkte genannt, die dem Tätigkeitsfeld einer Frauenbeauftragten zuzuordnen sind. Hierbei ist jedoch nicht bekannt, ob dies aus personellen Überschneidungen resultiert, weil sie möglicherweise ebenfalls als Frauenbeauftragte bestellt sind oder aus einer fälschlichen Beauftragung mit diesen Aufgaben seitens des Arbeitgebers. Im Interview erfolgte diesbezüglich keine Nachfrage.

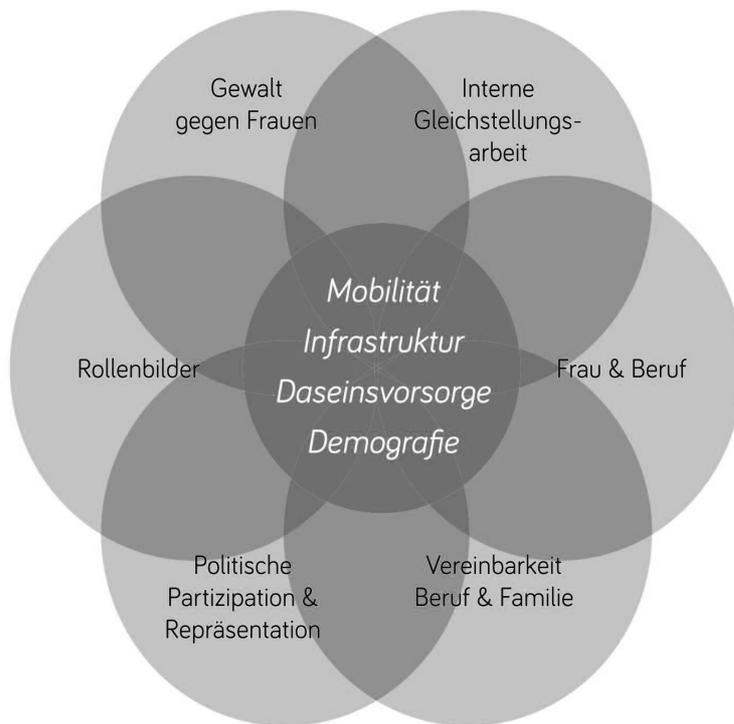
Die Einsortierung der Ausprägungen der Interviewaussagen in die im Handbuch der kommunalen GSB aufgeführten Arbeitsvorgänge (Handbuch, o. A., S. 24) wurde vorgenommen, um zu vergleichen, ob sich die individuell genannten Schwerpunkte in den allgemein gelisteten Arbeitsvorgängen wiederfinden. Dieses Vorgehen wurde präferiert, weil bereits vor den Interviews seitens der Interviewerinnen die Vermutung angestellt wurde, dass das Handbuch eine Grundlage der Arbeit der GSB sein könnte. Es hat sich gezeigt, dass sich Aussagen in die im Handbuch vorgegebenen Arbeitsvorgänge einordnen lassen, teilweise aber nicht trennscharf, weshalb Netzwerk (bei Punkt 2 und 3), Fördermittelverwaltung (bei Punkt 3 und

5) und Projektumsetzung mit Partner\*innen (bei Punkt 3 und 5) doppelt vorkommen. Nach Einordnung der Aussagen in die vorgegebene Auflistung zeigt sich, dass die Punkte 7 (Eigenständige Vortragsarbeit / Teilnahme an Podiumsdiskussionen) und 9 (Analytische Tätigkeit / Studien) nicht als Schwerpunktthemen genannt wurden, aber durchaus Tätigkeiten sind, die die GSB ausüben. Dies zeigte sich anhand von Aussagen im weiteren Gesprächsverlauf. Punkt 4 wurde von einer GSB als Schwerpunkt genannt, Punkt 1 von drei GSB. Schwerpunkte waren für fünf GSB Punkt 6 und für sechs GSB Punkt 2. In Punkt 3 und 5 haben sich die Aussagen der GSB am häufigsten (je achtmal) wiedergefunden. Hierbei muss auf die mangelnde Trennschärfe der beiden Punkte verwiesen werden, was erklären könnte, warum diese so stark vertreten sind. Nichtsdestotrotz ist eine Einsortierung in die vorgegebene Auflistung möglich und dass sich von den drei erfragten Schwerpunkten so viele Aussagen in diese Listung einsortieren lassen, spricht für eine umfangreiche Erfassung von Arbeitsvorgängen im Handbuch.

Theoretisch lassen sich die arbeitspraktischen Schwerpunkte mit den inhaltlichen Schwerpunkten zu konkreten „Aufgaben“ kombinieren. Diese könnten zum Beispiel lauten: „Öffentlichkeitsarbeit zum Bekanntmachen und Sensibilisieren für die Gleichstellung von Mann und Frau betreiben“ oder „inhaltliche und organisatorische Vorbereitung zum Frauenschutz“. An dieser Stelle zeigt sich, dass die Aussagen zur Schwerpunktsetzung nicht trennscharf nach Themen/Inhalten und Aufgaben/Tätigkeiten getroffen wurden. Beim Abgleich der inhaltlichen Schwerpunkte mit dem Handbuch der kommunalen GSB hat sich gezeigt, dass unter der Kapitelüberschrift „3. Inhalte kommunaler Gleichstellungsarbeit“ (Handbuch, o. A., S. 32) ebenfalls eine Vermischung von Inhalten und Tätigkeiten stattfindet. So wird hier von Aufgabenfeldern gesprochen, die zum Beispiel beinhalten, Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben oder (ganz konkret) Fraueninformationsbörsen zu konzipieren und durchzuführen. Manche Aussagen zu genannten Inhalten und Themen der interviewten GSB, zum Beispiel LSBTTIQ\*, Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen fördern, aktuelle Themen bearbeiten, würden sich in die im Handbuch ausgeführten Aufgabenfelder gar nicht einordnen lassen. Mögliche Gründe könnten sein, dass das Handbuch nicht auf aktuelle Geschehnisse eingeht oder dass die Gestaltungsfreiheit der Gleichstellungsarbeit so groß ist, dass sich inhaltliche Schwerpunkte auch unabhängig von der empfohlenen Auflistung setzen lassen können. Es wurde sich deshalb dagegen entschieden, die Aussagen zu Inhalten und Themen in die Liste der im Handbuch der kommunalen GSB aufgeführten Aufgabenfelder vorzunehmen.

Im Rückschluss auf die Literatur kann festgestellt werden, dass die Arbeit der GSB eine Querschnittsaufgabe ist (Handbuch, o. A., S. 15; Sächsischer Landtag, 2019, S. 22; Sächsische Staatskanzlei, 1994, S. 5; Schreyögg & Wrangell, 2014, S. 74), wobei die Aufgaben, die darunter fallen, im Einzelnen nicht festgelegt sind. Als allgemeine Aufgabe gilt „auf

kommunaler Ebene Probleme und Fragestellungen bei der Gleichberechtigung von Frauen und Männern aufzuzeigen und Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln sowie das arbeitsrechtliche EG - Anpassungsgesetz von 1980 und künftige einschlägige Gesetze zu verwirklichen“ (Handbuch, o. A., S. 17). Konkrete Hinweise, was Schwerpunkte im Rahmen dieser Aufgabe sein können, werden nicht gemacht. Die von der Staatsministerin für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann im Jahr 1998 herausgegebene Studie bestätigt das (ebd., S. 38-43). Sie konstatiert „[m]ehr als ein Drittel aller Gleichstellungsbeauftragten gibt an, dass die Aufgaben im Einzelnen nicht festgelegt sind“ (ebd., S. 38), wobei hierzu auch Studienteilnehmerinnen gehören, die als ehren- und nebenamtlich eingestuft sind. Im konkreten wurden unter festgelegten Arbeitsschwerpunkten die „Durchsetzung Artikel 3 Grundgesetz‘ bzw. ‚Sächsisches Frauenförderungsgesetz‘, ‚Einbringen frauenspezifischer Belange‘ oder ‚Mitwirkung bei gleichstellungsrelevanten Vorgängen“ (ebd., S. 39) genannt. Als wichtigster thematischer Schwerpunkt stellte sich „Frau und Erwerbsarbeit“ heraus, gefolgt vom Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und weiteren Bereichen wie „Gewalt gegen Frauen und Mädchen“ und „Frauen in Ausbildung“ (ebd., S. 39). Auch die 21 Jahre später erschienene Studie „Gleichstellung als Regionalentwicklung - Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands“ der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (Hg.) (2019) bestätigt, dass diese Themenfelder nach wie vor aktuell sind, was in der nachfolgenden Abbildung ersichtlich wird. Die 2013 von der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen herausgegebene Diskussionsgrundlage zur Situation der kommunalen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros nannte neben den aufgeführten als weiteren relevanten Themenschwerpunkt der Gleichstellungsarbeit die „Förderung der Frauen im Hinblick auf Führungspositionen“ (ebd., S. 7)



**Abbildung 5: zentrale Themen und Arbeitsschwerpunkte kommunaler Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen (BAG, 2019, S. 39)**

Es wird weiterhin ausgeführt, dass die „jeweiligen Schwerpunkte [...] kontextabhängig und bedingt durch gesetzliche Vorgaben, politische Schwerpunktsetzungen, Beteiligungsstrukturen, die lokale Infrastruktur sowie persönliche Kompetenzen der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten [sind]“ (BAG, 2019, S. 32). Das allerdings eine Schwerpunktsetzung erfolgen sollte, wird von den Teilnehmerinnen der Studie als unabdingbar bezeichnet, aufgrund begrenzter zeitlicher und finanzieller Ressourcen und der Vielfalt an Aufgaben und Themen (ebd., S. 32). Die Literatursichtung hat auch die Ergebnisse dieser Studie in Bezug auf die thematischen Schwerpunkte bestätigt, dass prioritär die Bearbeitung der Themen „Frauenschutz/häusliche Gewalt“ und „Vereinbarkeit“ von den GSB als wichtig erachtet wird.

Die von den Verfasserinnen dieser Studie so bezeichneten arbeitspraktischen Schwerpunkte, finden sich in beiden Studien unter anderen Benennungen ebenfalls wieder. So gaben in der von der Staatsministerin für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann im Jahr 1998 herausgegeben Studie die GSB Netzwerkarbeit, Öffentlichkeitsarbeit und Beratung (ebd., S. 39 & 51) als wichtige Schwerpunkte an, was auch die Studie der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (Hg.) (2019) bestätigt. Die GSB werden als „Anlauf- und Vermittlungsstelle“ (ebd., S. 40) aufgesucht, was auch die GSB der hier vorliegenden Studie bestätigen. Das Netzwerk und die Vernetzung als größtes Pfund, in welches investiert werden muss, gaben die Studienteilnehmerinnen der BAG-Studien (2019,

S. 42; 2013, S. 7) als ebenso relevanten Schwerpunkt an, wie die befragten GSB dieser Studie.

### Wie setzen Sie Schwerpunkte in Ihrer Arbeit?

#### **K: Kriterien Metaebene**

B: Aussagen aus einer übergeordneten Perspektive zu Parametern/Kriterien, nach denen entschieden wird, wie Schwerpunkte gesetzt werden.

A:

- Möglichkeiten der Einflussnahme (G: intern verschwendet, deswegen extern)
- Vorhandene Zeitkapazitäten (z.B. weil keine Vollzeittätigkeit) (D, L)
- freie Organisation der Arbeit (z.B. weisungsunabhängig arbeiten können) (M)
- extern gesetzte Fristen und Zeitvorgaben (z.B. Ende des Jahres Fördermittel abrechnen) (J)
- nach Bedarf (z.B. Frauenhaus wird benötigt, migrantische Frauen integrieren) (A, B, E, F, H, I, J, M)
- auf Anfrage/Abruf (B, F, H, I)

#### **K: Handlungs- und themenspezifische Kriterien**

B: Aussagen zur Schwerpunktsetzung, die sich aus konkreter Themensetzung und konkretem Tun der GSB ergeben.

A:

- Analyse der Lebensbedingungen im Landkreis (M)
- durch Herstellung von historischen Bezügen (Bsp. Frauenwahlrecht) (C)
- in Bezug auf aktuelle Geschehnissen/ Feier-/Gedenk- und Aktionstage (z.B. Frauentag oder Wahljahr) (C, D, E, H, K)
- Kooperation mit kommunalen GSB (E, G)
- Netzwerk als Inspiration (D, G, I, K, L) > was im Netzwerk gerade Thema ist
- Netzwerk als Aufgabe (D, E, I, K, L) > Netzwerk mit aufbauen, Netzwerk als Arbeitsfeld
- Bearbeitung von selbstgesetzten Handlungsfeldern/Themen/Projekten (A, D, E, F, J, K)
- Sensibilisierung für die Gleichstellungsthemen (E)

Welche Kriterien für die Schwerpunktsetzung der eigenen Gleichstellungsarbeit herangezogen werden, spiegelt sich in den Antworten auf die Frage, wie Schwerpunkte gesetzt werden, wider. Eingeordnet wurden diese in Kriterien auf der Metaebene und handlungs- und themenspezifische Kriterien.

Zu ersterer Kategorie gehören Aussagen, die elf GSB getroffen haben und bei denen sie Parameter der Schwerpunktsetzung benannt haben, die keine inhaltliche oder themenbezogene Ausrichtung beinhalten. Hierbei gaben acht GSB an, dass sie Schwerpunkte nach Bedarf setzen, vier auf Anfrage, zwei nach vorhandener Zeit und jeweils einmal wurden Einflussnahme, Arbeitsorganisation und externe Fristen als Kriterien für die Schwerpunktsetzung benannt.

Dass acht GSB angaben, Schwerpunkte nach Bedarf zu setzen, zeigt, dass sie sich als offen für Themen und Probleme verstehen, die sie wahrnehmen, und kann als Ausdruck dafür gesehen werden, dass Gleichstellungsarbeit notwendigerweise genau davon lebt. Kritisch zu betrachten ist allerdings, dass die Themensetzung dadurch im schlimmsten Fall nur Sichtbares reproduziert und nicht progressiv sein kann. Gleichstellungsarbeit soll natürlich nah an den Bedarfen sein, aber nicht alle Bedarfe oder (möglichen) Einsatzgebiete von Gleichstellungsarbeit sind offensichtlich oder können vielleicht nicht so zielgenau an die GSB herangetragen werden. So kam die Aussage einer GSB in Bezug auf eine mögliche queere Themensetzung in der eigenen Gleichstellungsarbeit: „dass [queere Interessen vertreten, Anm. d. Verf. <sup>in</sup>] ist, sag ich mal, hier so noch nicht das Thema im ländlichen Bereich, ich denk das ist auch mehr in Großstädten“ (B, Z. 90-91). Eine Auseinandersetzung mit diesem Themenfeld wird von der GSB im ländlichen Raum nicht als notwendig erachtet, wäre aber möglicherweise sinnvoll, da der Bedarf daran vielleicht noch nicht so bekannt ist. Wenn beispielsweise queere Menschen ein Problem haben, ist fraglich, ob sie die GSB als Anlaufstelle nutzen würden, wenn von dieser im queeren Bereich keine Veranstaltungen stattfanden oder der hilfeschuchenden Person anderweitig bewusst ist, dass sich die GSB auch für ihre Interessen einsetzt. Möglicherweise besteht hier ein Bedarf, die Zuständigkeit oder eine Positionierung sichtbar zu machen. In Rückbindung an die Theorie wird in der Studie der LesMigraS Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e. V. (2012) nach der Zufriedenheit mit einer gewählten Unterstützungsmöglichkeiten bei Diskriminierungserfahrungen gefragt und spezieller, ob zuständige Akteur\*innen (hier wird die GSB genannt) eingeschaltet wurden und wie zufriedenstellend die Beratung war. Die Antwort war, dass 8,4% der Befragten Unterstützung ebendort einforderten, wovon der größte Teil das eher nicht oder gar nicht hilfreich fand (ebd., S. 118). Eine Erklärungsmöglichkeit wäre das genannte fehlende Zuständigkeitsempfinden seitens der GSB, eben wegen der anderweitigen Themensetzung.

In Verbindung mit der Frage nach dem Motiv für den Stellenantritt gaben mehrere GSB (A, G, L, I, K) an, dass es die vermutete Einflussnahme ist. Spannend ist an dieser Stelle, dass dieses Motiv keinen Niederschlag in der Schwerpunktsetzung findet. Nur GSB G hat dies explizit auch als Kriterium für die Schwerpunktsetzung genannt. Im weiteren Verlauf haben noch GSB A und GSB K in der Kategorie der themenspezifischen Kriterien die Bearbeitung selbstgesetzter Themenfelder genannt, was mit dem Motiv der Einflussnahme in Verbindung gebracht werden kann. Möglicherweise haben die GSB aber auch etwas anderes unter Einflussnahme verstanden, als die Interviewerinnen. Die Ausprägung „freie Organisation der Arbeit“ wird nur von GSB M benannt, wobei auch hier wieder die Parallele für das Motiv für den Stellenantritt gezogen werden kann. Dort gaben die freie Organisation der Arbeit die GSB F, D, L, B und K an, die dies an dieser Stelle bei der Frage nach der Schwerpunktsetzung nicht mehr nannten. Allerdings spiegelt sich dieses Motiv bei GSB F, D und K im weiteren Verlauf ebenfalls unter dem Punkt selbstgesetzte Themenfelder wider.

Zwölf GSB haben Aussagen zur Schwerpunktsetzung gemacht, die sich unter der Kategorie handlungs- und themenspezifische Kriterien subsumieren lassen. Damit haben die meisten GSB sowohl allgemeine als auch themenspezifische Parameter genannt, nach denen sie Schwerpunkte in ihrer Arbeit setzen. Die Bearbeitung von selbstgesetzten Handlungsfeldern/Themen/Projekten ist für sechs GSB ein relevantes Kriterium. Das Netzwerk als Inspiration, um an aktuelle Themen zu kommen und das Netzwerk als Aufgabe (z.B. Pflege, Aufbau) ist für je fünf GSB ausschlaggebend für die Schwerpunktsetzung. Ebenfalls fünf GSB trafen die Aussage, dass aktuelle Geschehnisse/ Feier-/ Gedenk- und Aktionstage (z.B. Frauentag oder Wahljahr) die Schwerpunktsetzung beeinflussen. Von je einer GSB wurde die Analyse der Lebensbedingungen im Landkreis, die Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen und die Herstellung von historischen Bezügen (Bsp. Frauenwahlrecht) als Aussagen auf die Frage nach der Schwerpunktsetzung genannt.

Fast die Hälfte der GSB nennt die Bearbeitung von selbstgesetzten Themen als Parameter für die Schwerpunktsetzung. Dieses Agieren wird als proaktiv eingestuft. Allerdings ist fraglich, ob die Aussagen der GSB wirklich hilfreich beim Beantworten der Forschungsfrage sind, ob die GSB mit der eigenständigen Bearbeitung von selbstgesetzten Themen einen Wandlungsprozess in Geschlechterfragen anregen wollen. Darauf wird im weiteren Verlauf beim Themenfeld Gleichstellungsbegriff noch einmal Bezug genommen.

Sechs GSB nennen den enormen Stellenwert, den das Netzwerk hat – sowohl als Quelle der Inspiration als auch als Aufgabe – und bestätigen damit auch Aussagen von Teilnehmerinnen der vorliegenden Studien über kommunale Gleichstellungsarbeit in Deutschland BAG (2013, S. 7) und BAG (2019), die herausgefunden haben:

Der Aufbau von Vernetzungs- und Unterstützungsstrukturen ist eine wichtige Strategie in der kommunalen Gleichstellungsarbeit – und gerade in ländlichen Räumen wesentlich für den Erfolg. [...]. Durch ihren hohen Vernetzungsgrad und ihre Vielseitigkeit werden kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu zentralen Akteurinnen in der Gleichstellungspolitik ländlicher Räume. Darüber hinaus spielt die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit eine große Rolle für ihre Wirksamkeit (ebd., S. 42).

Der Vorteil des Netzwerkes, „Informationen auf[zunehmen und gegebenenfalls weiter[zugeben“ (BAG, 2019, S. 39) lässt sich auch mit den Aussagen nach der Schwerpunktsetzung „auf Anfrage/nach Bedarf“ kombinieren. Denn dank regen Austauschs untereinander, können gezielter und schneller Lösungen gefunden werden. In Bezug auf die Schwerpunktsetzung zeigt sich aber auch hier das Risiko, dass es für eine GSB schwierig sein kann, ein neues Thema zu etablieren oder einzubringen, wenn es nicht bereits im Netzwerk bekannt und akzeptiert ist. Dies erfordert notfalls ein Schwimmen gegen den Strom und an dieser Stelle könnte das Netzwerk sogar eher hinderlich als dienlich sein. Auch hier besteht wieder die Gefahr, wie bereits weiter oben ausgeführt, dass stetig Themen reproduziert werden und eine progressive Themensetzung möglicherweise nicht vorgenommen wird.

Fünf GSB nennen aktuelle Geschehnisse, Feier-/ Gedenk- und Aktionstage als Parameter für die Themensetzung, was daran liegen könnte, dass solche Anlässe gut öffentlichkeitswirksam genutzt/begangen werden können und auf diese Weise der Bedarf in Bezug auf Gleichstellungsthemen verdeutlicht werden kann. Auch ermöglicht es, das eigene Tun zu legitimieren und im Rahmen von Veranstaltungen Vernetzung zu betreiben und verschiedene Akteur\*innen anzusprechen, zusammenzubringen, usw. Die Kompetenz, die viele der GSB in Bezug auf die Ausrichtung solcher Aktivitäten haben, wird als Potenzial gesehen, um sich durchaus auch proaktiv für bestimmte Themen einzusetzen. So zum Beispiel für queere Interessen am IDAHIT\*, dem internationalen Tag gegen Homo-, Inter- und Transfeindlichkeit, am 17. Mai, welcher von einer GSB im Interview speziell mit genannt wurde, weil sie an der Ausrichtung dieses Tages beteiligt war.

Ergänzend zu Fragen der Motivlage für eine Bewerbung um die Stelle als GSB, den wichtigsten Schwerpunkten im Arbeitsalltag und der Art der Schwerpunktsetzung, wurden die GSB gebeten anzugeben, womit sie gern mehr Zeit verbringen würden.

### **Und womit würden Sie gern mehr Zeit verbringen?**

**K: Tätigkeiten**

B: Nennung von Tätigkeiten ohne Themenbezug.

A:

- ÖA (F, G)
- Netzwerk (B, G, K, L)
- Beratung (institutionell) (G)
- Sensibilisierung (K)
- Veranstaltungen (A, H, L)
- Supervision (M)
- Tagungskonzept erstellen (J)
- Selbststudium/Weiterbildung (A, M)
- Zusammenarbeit mit Parteien und Kreistag (D)
- Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen GSB (E)

**K: Themen**

B: Nennung von Zielgruppen/Themen, ohne Bezug zu konkreten Vorhaben.

A:

- Zielgruppe junge Frauen & Mädchen (Berufsorientierung) (C, K)
- Zielgruppe Frauen mit Be\_hinderungen (I)
- Asylbewerberinnen (C)
- Frauenschutz/häusliche Gewalt (B)
- Gesundheit (C)
- Beschneidung von Frauen (C)
- Grenzüberschreitende Arbeit (international) (I)
- Frauen im Strukturwandel (I)
- Weibliches Unternehmertum (A)

Allgemein sollte die Frage dazu führen, dass die GSB frei von realen Rahmenbedingungen äußern, in welchen Bereichen sie sich zuständig fühlen. Die genannten Tätigkeiten und Themen geben darüber Aufschluss.

Viermal wurde bei den Tätigkeiten das Netzwerk genannt, dreimal Veranstaltungen, je zweimal Öffentlichkeitsarbeit und Selbststudium/Weiterbildung und je einmal Beratung (institutionell), Sensibilisierung, Supervision, Tagungskonzepte erstellen, Zusammenarbeit mit Parteien und Kreistag und Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen GSB. Die Auflistung macht deutlich, für welche Tätigkeiten im Arbeitsalltag der GSB zu wenig Zeit vorhanden ist. Es fällt auf, dass das Netzwerk ebenfalls unter den Schwerpunkten auftaucht, hierbei aber offensichtlich nicht in dem Ausmaß, wie es für die GSB zufriedenstellend wäre. Der Austausch mit anderen

GSB und generell die Vernetzung in der eigenen Region und im eigenen Arbeitsfeld stellt einen wichtigen Faktor für die Arbeit der GSB dar.

In Bezug auf Themen, mit denen die GSB gern mehr Zeit verbringen würden, stehen „klassische“ Frauenthemen nach wie vor im Vordergrund. Die Ausprägungen in der Kategorie Themen sind so vielfältig, wie die Interessenslagen der GSB. Die Bearbeitung queerer Themen, also Themen rund um LSBTIQ\* und die Vielfalt von Lebensentwürfen, taucht in der Auflistung nicht auf.

### **Gesamtauswertung Themenfeld Selbstverständnis in Rückschluss auf Thesen und Fragestellung**

Im Folgenden wird zuerst eine Prüfung der Thesen zum Themenfeld Selbstverständnis vorgenommen und daran anschließend die Beantwortung der Forschungsfrage.

Die im Interview gestellten Fragen nach der Motivlage und der Schwerpunktsetzung ermöglichen einen Eindruck davon zu erlangen, wie das Selbstbild der GSB ist und was sie bewegen hat, die Stelle anzutreten und inwieweit sie sich als proaktive Akteurinnen empfinden, die Wandel initiieren wollen.

In These 1 haben die Verfasserinnen dieser Arbeit die Annahme formuliert, dass die meisten GSB aus frauenpolitischem Interesse und Engagement heraus die Stelle der GSB übernommen haben. In der Auswertung der Ergebnisse hat sich allerdings gezeigt, dass es viel mehr Motive gibt und das Herausstellen des frauenpolitischen Interesses und Engagements nur zwei Kategorien abbilden würde, nämlich das so formulierte fachliche Interesse und das biografisch-thematische Motiv.

Allerdings wurden auch Motive genannt, die wenig oder keinen Bezug zu frauenpolitischem Interesse und Engagement haben. So hat mehr als die Hälfte der Befragten die Beschaffenheit der Position oder auch biografisch-organisatorische Gründe als motivierend angegeben, was thematisch auch völlig unabhängig sein kann vom inhaltlichen Interesse. Interessant ist hier, dass das Motiv, sich um die Stelle zu bewerben aufgrund ihrer Beschaffenheit, in bisherigen Studien so nicht abgebildet wurde, für die befragten GSB aber durchaus eine Relevanz hat.

Nichtsdestotrotz hat mehr als die Hälfte der befragten GSB die Motivlagen frauenpolitisches Interesse und Engagement als Hauptmotiv genannt. In Rückschluss an die These kann die Ursprungsannahme also bestätigt werden, muss aber insoweit angepasst werden, dass immer auch noch andere Motivlagen ergänzend genannt wurden und nie ausschließlich

frauenpolitisches Interesse und Engagement die Motivlagen darstellten. Die in der These getroffene Annahme bildet also die Motivlagen nicht vollumfänglich ab.

In These 2 wurde die Annahme aufgestellt, dass die befragten GSB aus ihrer Position heraus Handlungsspielräume besitzen, proaktive Akteurinnen zu sein und/oder Wandel zu initiieren.

Das Empfinden eines Handlungsspielraumes sollte daran festgemacht werden, ob die befragten GSB das Setzen eigener Schwerpunkte in den Vordergrund stellen. Die Ergebnisse haben allerdings gezeigt, dass es schwer war, dies aus den Antworten der GSB herauszufinden, da hier eine Unterteilung nach arbeitspraktischen und inhaltlichen Schwerpunkten getroffen wurde. Das Nennen von inhaltlichen Schwerpunkten lässt aber vermuten, dass die GSB sich auch mit ihren Handlungsspielräumen auseinandersetzt, um ihre Themen voranzubringen und nach außen zu tragen. Es zeigte sich, dass der überwiegende Teil der GSB unter anderem inhaltliche Schwerpunkte nannte, was dafür spricht, dass Handlungsspielräume erkannt werden.

Die Schwerpunktsetzung lässt allerdings nicht zu, ein Urteil darüber zu fällen, ob eine GSB sich als proaktive Akteurin empfindet und Wandel initiieren will. Die Frage im Leitfaden hat nicht ausgereicht, um gut auf die getroffenen Vorannahme abzielen. Sie hat gereicht, um einen Eindruck zu bekommen, aber kein vollständiges Bild. Hier hätte es noch weiterer, vertiefenderer Fragen bedurft.

Proaktive Akteurin sein und Wandel initiieren wollen, wird jedoch im Allgemeinen vermutet – zumindest in Bezug auf die Themenfelder, die von den GSB benannt wurden (wie z. B. Frauenschutz/Häusliche Gewalt). In dem Sinne, wie die Verfasserinnen dieser Arbeit es aus ihrer Haltung heraus verstehen, nämlich einen Wandel zu initiieren in Bezug auf eine diverse, intersektionale, queere Gesellschaft, trägt das Engagement der GSB zwar bei, spiegelt aber kein so umfassendes Handlungsbestreben wider, wie es ursprünglich vermutet wurde. Dass dieses Handlungsbestreben nicht so stark ausgeprägt ist, kann vielfältige Gründe haben – die auffälligsten sind begrenzte Kapazitäten und sorgfältiges Abwägen, woin Energie investiert werden soll, um die Fülle an Aufgaben im Arbeitsalltag überhaupt bewältigen zu können.

Ein Zeichen für Proaktivität ist die häufige Nennung des Netzwerkes, wo sehr viel Zeit investiert wird. Hierbei wurde aber deutlich, dass die GSB mit dem Netzwerken an sich stark eingebunden ist, weniger als in die Bearbeitung der Themen die in den Netzwerken auftauchen. Dass zeigt, dass die Vernetzung an sich als relevant erachtet wird, aber nicht zwangsläufig alle Themen in den Netzwerken selbst mit bearbeitet werden müssen. Hier zeigt sich die Kompetenz der GSB, dass sie als Generalistinnen und unter Beachtung ihrer verfügbaren

Ressourcen agieren und nicht als Spezialistinnen ausschließlich ein Themenfeld bearbeiten. Dies ist nachvollziehbar, da es in ihrer Stellenbezeichnung von vornherein so angelegt ist, dass Gleichstellungsthemen als Querschnittsaufgabe bewältigt werden müssen. So können sie durchaus mit vielen Netzwerken kooperieren, die vielfältige Themen bearbeiten (unter anderem queere Vereine, etc.) und dies als Arbeitsschwerpunkt sehen – es ist aber trotzdem nicht der Punkt, wo die meiste Energie hineingegeben wird. Auch anhand der Antworten zur Frage, womit die GSB gern mehr Zeit verbringen würden, wird offensichtlich, was als Handlungsanreiz gesehen wird. Dabei zeigte sich eine Fülle an Vielfalt, was für großes Engagement der GSB über ihre eigentlichen Kapazitäten hinaus spricht und ebenfalls Proaktivität vermuten lässt.

In Bezug auf die These wird geschlussfolgert, dass den Forscherinnen GSB begegnet sind, die in ihren Arbeitsbereichen/Themenfeldern proaktiv sind und Wandel initiieren wollen, in Bezug auf die Themensetzung queerer Interessen lässt sich diese Proaktivität jedoch nicht in der Mehrheit vorfinden.

Die Annäherung über die Thesenformulierung und deren Beantwortung ermöglichen, die Forschungsfrage „Inwiefern sehen sich die Gleichstellungsbeauftragten der sächsischen Landkreise als Agentinnen und proaktive Akteurinnen eines gesellschaftlichen Wandlungsprozesses in Geschlechterfragen?“ zu beantworten. Es stellt sich heraus, dass der von den Forscherinnen gefasste Geschlechterbegriff pluraler ist als der, der bei den befragten GSB vorgefunden wurde. Was nicht bedeutet, dass sie nicht proaktiv sind – denn das sind sie mehrheitlich. Allerdings nicht bezogen auf das Thema (queere Belange), nach dem speziell gesucht wurde.

---

Im Rahmen der Untersuchung zielte die Frage nach der inhaltlichen Grundlage für die eigene Gleichstellungsarbeit darauf ab, die Forschungsfrage, wie die Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Praxis auf Handlungsbedarfe aufmerksam werden, beantworten zu können. Nachfolgend werden die Ergebnisse dazu dargestellt.

### **Auf welcher inhaltlichen Grundlage konzipieren Sie Ihre Arbeit?**

**K: Ereignisse**

B: Aussagen zu historischen und aktuellen Ereignissen, die thematisch bearbeitet werden.

A:

- Historische Ereignisse und Daten (E, G)
- Feier-/Gedenk- und Aktionstage (D)
- Aktuelle Themenschwerpunkte, woraus Inhalte entstehen (D, E, L)

**K: Selbststudium**

B: Aussagen zu verwendeten Inspirationen und Quellen zur eigenen Weiterbildung, um relevante Themen identifizieren und bearbeiten zu können.

A:

- Studien (F)
- Fachliche Publikationen (BAG Gleichstellungsarbeit, Gleichstellungsberichte der Bundesregierung) (K, L)
- Orientierung an bundesweiten Entwicklungen im GSBereich (F, K)
- Internet (C)

**K: Austausch**

B: Identifizierung von relevanten Themen durch Kommunikation mit verschiedenen Akteur\*innen.

A:

- Netzwerke allgemein (D, G, I, M)
- Thematische Arbeitsgruppen (C)
- (Landesweites) GSB-Netzwerk (D, G, H, I, L)
- Persönlicher Kontakt (B, M)
- Zusammenarbeit mit Unternehmen (B)

**K: Stellenspezifische Grundlagen**

B: Identifikation von Themen und Tätigkeiten auf Basis von Dokumenten, in denen Erwartungen an und Tätigkeiten von GSB formuliert sind.

A:

- Dienstanweisung (I)
- Stellenbeschreibung (B, D)
- Eigene Förderrichtlinien und Aktionspläne (J)
- Handbuch der kommunalen GSB (H)

### **K: Gesetzliche Grundlagen**

B: Identifikation von Themen und Tätigkeiten auf Basis von Gesetzen, die die Notwendigkeit von Gleichstellungsarbeit formulieren.

A:

- Artikel 3 GG (A, C, E, G, M)
- Sächsische Verfassung (A, G, J, M)
- Landkreisordnung (G, H, I)
- Sächsische Gemeindeordnung (A, G)
- Kommunale Hauptsatzungen (A, J)
- Paritätsgesetz Thüringen/Brandenburg (E)
- Sächsisches Frauenfördergesetz (G, H)

Die Aussagen bzgl. der Grundlagen für die eigene Gleichstellungsarbeit lassen sich in die fünf Kategorien Ereignisse, Selbststudium, Austausch, stellenspezifische Grundlagen und gesetzliche Grundlagen einordnen, wobei Austausch und gesetzliche Grundlagen am häufigsten, nämlich von je acht GSB, genannt wurden. Fünf GSB führen stellenspezifische Grundlagen an und weniger oft, von je vier GSB genannt, werden Ereignisse und Selbststudium als Grundlage herangezogen.

Die Ausprägungen der Kategorie gesetzliche Grundlagen sind vielfältig. Zwei GSB nennen das Sächsische Frauenfördergesetz als Grundlage, welches eigentlich nicht für den Arbeitsbereich einer GSB vorgesehen ist. Dabei bewerten sie das Gesetz als „überaltert“ (H, Z. 41) und „leider unverändert“ (G, Z. 41). Mehrere Interviewpartnerinnen bemängeln, dass es in Sachsen kein spezifisches Gesetz für GSB gibt. Aus Ermangelung eines eigenen Gleichstellungsgesetzes, werden viele unterschiedliche Gesetze als Grundlage genutzt (z. B. Sächsische Gemeindeordnung, Paritätsgesetze anderer Bundesländer). „Das ist auch denke ich unser Problem, dass gerade Gleichstellungsarbeit in Sachsen überhaupt nicht irgendwo ordentlich verschriftlicht ist. [...] Hätten wir ein ordentliches Gleichstellungsgesetz, dann wäre uns schon viel geholfen gewesen“ (H, Z. 42-44). Dies zeigt auf, dass es Bedarf an einer gesetzlichen Verankerung der Gleichstellungsarbeit gibt. Im Rahmen weiterer Forschungsaktivitäten in diesem Themenfeld wäre es spannend herauszufinden, ob der Bedarf nach einer gesetzlichen Verankerung der Gleichstellungsarbeit auch bei Nicht-Verwaltungs-GSB besteht und welche Grundlagen diese für die Arbeitspraxis heranziehen.

Wie bereits in Bezug auf die Schwerpunktsetzung im Themenfeld Selbstverständnis ausgeführt, äußerten auch an dieser Stelle zahlreiche GSB, dass die eigene Arbeitspraxis auf

dem Austausch mit anderen Akteur\*innen innerhalb und außerhalb des eigenen Themenfeldes fußt. Dies ist kritisch zu sehen. Denn einerseits kann es dienlich sein, sich bei der thematischen Schwerpunktsetzung von der Arbeit der Kolleg\*innen inspirieren zu lassen, allerdings ist fraglich, ob der Austausch untereinander als inhaltliche Basis der eigenen Arbeitspraxis ausreichend ist. So werden sicherlich auf Tagungen der GSB aktuelle Studien oder Publikationen besprochen, die Gefahr besteht aber darin, dass immer wieder nur die Themen aufgegriffen werden, die gerade von der Mehrheit im Netzwerk als relevant erachtet werden. Zumal lediglich GSB C thematische Arbeitsgruppen aufgeführt hat, was mehr inhaltliche Tiefe vermuten lässt.

Neben dem Rückbezug auf gesetzliche Grundlagen und den Austausch im Netzwerk, wurden von den GSB, unter stellenspezifische Grundlagen kategorisiert, sehr individuelle Dokumente angeführt, die die Basis für die eigene Gleichstellungspraxis bilden. Das Handbuch der kommunalen Gleichstellungsarbeit (Handbuch, o. A.) wurde zum Beispiel nur einmal genannt und als „dünne Arbeitsgrundlage von Haus aus“ (H., Z. 41) bezeichnet. Es scheint also unter den GSB keinen (einheitlichen) Rückschluss auf stellenspezifische Grundlagen zu geben. Im Zuge dessen stellt sich die Frage, wie die Zusammenarbeit der GSB im Netzwerk aussieht, wenn scheinbar jede GSB eine andere Grundlage für die Arbeitspraxis hat. Ist es dann überhaupt möglich, ein geteiltes Verständnis von Gleichstellungsarbeit zu haben? Das Potenzial eines Gleichstellungsgesetzes oder auch einer anderen verschriftlichen Form der Ausgestaltung von Gleichstellungsarbeit bietet großes Potenzial. Es würde ermöglichen, dass sich einheitlich auf eine Grundlage der Gleichstellungsarbeit bezogen werden könnte, denn der Mangel an Rückbezugsmöglichkeiten wurde von mehreren Interviewpartnerinnen immer wieder kritisiert. Zusätzlich würde eine solche Festschreibung die eigene Gleichstellungsarbeit legitimieren und die GSB kämen weniger in den Rechtfertigungszwang ihrer Gleichstellungspraxis.

Historische und aktuelle Ereignisse sind ebenfalls Grundlage der Arbeitspraxis, auch wenn sie an dieser Stelle im Interview nicht von vielen GSB genannt wurden. Die Vorab-Befragung hat dies aber bestätigt, ebenso wie die Aussagen im Themenfeld „Selbstverständnis“. Hier hatten immerhin fünf GSB aktuelle Ereignisse, Feier-, Gedenk- und Aktionstage genannt. Ereignisse als Arbeitsgrundlage wurden von vier GSB genannt, wobei nur GSB D und E dies bereits bei der Frage nach der Schwerpunktsetzung geäußert haben. Eine mögliche Begründung könnte sein, dass die Ausgestaltung von historischen und aktuellen Ereignissen eine Selbstverständlichkeit für die GSB darstellt und nicht als inhaltliche Grundlage für die Ausrichtung der eigenen Gleichstellungsarbeit mitgedacht wurde. Oder es lag ein unterschiedliches Verständnis der Frage seitens der Interviewerinnen und der Interviewten vor.

Sich im Selbststudium inhaltliche Grundlagen anzueignen, welche dann die Basis für die Gleichstellungspraxis bilden, wurde viermal genannt. GSB C machte die sehr unspezifische Aussage „Internet“ als eine Ausprägung der Kategorie. Der in der Theorie von (unter anderem) Knapp (2004) und Dingler & Frey (2002) bemängelte fehlende Theorie-Praxis-Transfer, spiegelt sich auch in dieser Untersuchung wider. Nicht mal ein Drittel der befragten GSB eignet sich selbstständig Wissen über Studien und/oder Publikationen an. Möglicherweise wurde auch hier die Frage anders verstanden, als von den Interviewerinnen intendiert. Im weiteren Gesprächsverlauf, gerade bei den Abschlussbemerkungen, äußerten die GSB aber Beschränkungen, die die Ursache für einen mangelnden Transfer sein könnten: ein enges finanzielles Budget, mangelnde personelle Ausstattung der Stelle, begrenzte Kapazitäten und Ressourcen. Wenn den GSB keine Zeit eingeräumt wird, sich über neue theoretische Erkenntnisse zu informieren oder sie als Einzelkämpferinnen in der Praxis vor allem mehr reagieren müssen, als agieren zu können, besteht auch keine Möglichkeit, sich umfangreich über neue Erkenntnisse in Bezug auf gleichstellungsrelevante Themen zu befassen.

### **Gesamtauswertung Themenfeld Arbeitspraxis in Rückschluss auf Thesen und Fragestellung**

Die nachfolgende Prüfung der Thesen soll zum Beantworten der Forschungsfrage hinführen, was nachfolgend geschehen wird.

In These 3 wurde die Grundannahme aufgestellt, dass es keine einheitliche Grundlage zur Konzeption von Gleichstellungsarbeit gibt. Dies sollte im Interview mithilfe der Frage nach den inhaltlichen Grundlagen der eigenen Gleichstellungsarbeit abgedeckt und herausgefunden werden. Bei der Beantwortung nannten die GSB eine Vielzahl von Quellen, die das Konzept der eigenen Arbeit bilden, jedoch keine mehr als fünfmal. Dies lässt nicht zu, verallgemeinernde Aussagen zu treffen, was die Grundlage der eigenen Arbeit ist, da die Antwortvielfalt zu groß ist und es keine mehrheitliche Einigung auf eine Grundlage gab. Es zeigt aber auf, wie wenig einheitlich die Grundlagen sind, auf die sich die GSB berufen (können).

Gesetze bieten keine inhaltliche Grundlage für die Konzeption der eigenen Gleichstellungsarbeit, sind aber anscheinend trotzdem für mehr als die Hälfte der GSB eben diese Grundlage. Was sich daran zeigt ist, dass den GSB eine gesetzliche Verankerung ihrer Arbeit offensichtlich wichtig ist und da es in Sachsen kein Gleichstellungsgesetz gibt, werden vielfältige andere Gesetze zur Legitimation aber nicht zwangsläufig zur Konzeption der eigenen Gleichstellungsarbeit genutzt. Auch das Gender-Mainstreaming-Konzept, welches vorab von den Forscherinnen als ein greifbares Konzept für die Gleichstellungsarbeit eingestuft wurde, wurde nicht thematisiert und nur eine GSB gab das Handbuch der kommunalen

Gleichstellungsarbeit (Handbuch, o. A.) als Grundlage an, was vorab ebenfalls als zentral für die Konzeption der eigenen Gleichstellungsarbeit vermutet wurde.

Die Antworten der GSB bestätigen also die Annahme, dass es keine einheitlichen Grundlagen zur Konzeption von Gleichstellungsarbeit gibt und die GSB jeweils individuell entscheiden müssen, wie sie ihre Arbeit konzeptualisieren. Dies kann sowohl negativ als auch positiv sein. Einerseits fehlen dadurch die Legitimationsgrundlage und die einheitliche Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit. Weiterhin fordert es viele Kapazitäten seitens der GSB, sich über die Grundlagen Gedanken machen zu müssen, anstatt direkt orientierend an einem Strukturelement die Arbeit zu konzipieren. Andererseits bietet es aber auch Raum für Freiheit in der Ausgestaltung der eigenen Arbeit.

In These 4 wurde die Annahme verschriftlicht, dass aktuelle Erkenntnisse und Entwicklung aus dem geschlechterwissenschaftlichen Diskurs kaum Einzug in die Arbeit der GSB finden.

In der darauf abzielenden Frage nach den Grundlagen und Inspirationen der eigenen Gleichstellungsarbeit nannte nicht einmal jede Dritte der befragten GSB aktuelle Studien und Publikationen, wobei die Forscherinnen dahinter fehlende Kapazitäten vermuten. Die Antworten deuten darauf hin und bestätigen, dass aktuelle Erkenntnisse und Entwicklungen aus dem geschlechterwissenschaftlichen Diskurs kaum Einzug in die Arbeit der GSB finden.

Dies ist kritisch zu betrachten, denn im Qualifikationsprofil einer GSB wird aufgeführt, dass sie die notwendige Flexibilität zur Auseinandersetzung mit neuen Entwicklungen besitzen sollte. Wie dies allerdings geschehen kann, wenn sich die GSB nicht weiter qualifizieren in Bezug auf neue Erkenntnisse auf Geschlecht und Geschlechterverhältnisse, ist fraglich. Die Forscherinnen empfehlen, den offensichtlichen Bedarf abzudecken, indem den GSB Kapazitäten für Selbststudium und Fachaustausch eingeräumt werden und ihnen die Möglichkeit geboten wird, stetig Weiterbildungsmaßnahmen zu besuchen. Auf diese Weise wird es überhaupt erst möglich, dem Wandel in Geschlechterverhältnissen überhaupt begegnen zu können.

Die Aussagen zur Schwerpunktsetzung ermöglichen Aussagen zur Forschungsfrage, „Wie werden die Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Praxis auf Handlungsbedarfe aufmerksam?“ zu treffen.

Dabei hat sich gezeigt, dass es vielfältige und unterschiedliche Arten und Weisen gibt, auf Handlungsbedarfe aufmerksam zu werden. Es lässt sich aber kein gemeinsamer Nenner ausmachen. Was sich aber ausmachen lässt ist, dass aktuelle Erkenntnisse aus dem wissenschaftlichen Diskurs eher wenig Einzug finden in die Konzeptualisierung der

Gleichstellungsarbeit der befragten GSB. Bedarfe werden aus persönlichem Austausch und Kontakt in der Praxis aufgedeckt. Die Forscherinnen nehmen an, dass die GSB scheinbar nicht vermuten, dass auch wissenschaftliche Publikationen sie in ihrer Funktion als Adressatinnen meinen und Bedarfe aufdecken können, was bereits Knapp (2004) theoretisch darlegte (ebd., S. 152).

### 5.2.2. Gleichstellungsbegriff

Um die Forschungsfrage „Ist der Gleichstellungsbegriff ausreichend, um soziale Ungleichheit in Bezug auf Geschlecht abzubauen?“, wurden die GSB befragt, was sie unter dem Begriff „Gleichstellung“ verstehen, ob sie das Gefühl haben, dass sich die Bedeutung des Begriffs verändert hat und inwieweit sie die Stellenbezeichnung „Gleichstellungsbeauftragte“ geeignet finden und wenn nicht, ob und wenn ja welchen anderen Begriff sie sich wünschen würden.

#### Was verstehen Sie unter dem Begriff Gleichstellung?

**K: allgemein**

B: Aussagen, die eine allgemeine Haltung bzw. Einstellung widerspiegeln und nicht thematisch gebunden sind.

A:

- Politischer Auftrag (E)
- eine Vision verfolgen (J)

**K: semantisch**

B: Aussagen, die sich wortwörtlich auf den Begriff „Gleichstellung“ beziehen.

A:

- „gleich“ und „stellen“ in seiner Formulierung nicht zielführend (A)  
Begriff lässt ein Ideal vermuten (K)

**K: thematisch**

B: Aussagen, die sich thematisch auf das Tätigkeitsfeld Gleichstellung beziehen.

A:

- Teilhabe von Männern und Frauen am gesellschaftlichen Leben (B, E, G, I)
- Chancengleichheit (nicht an Geschlecht, sondern an individuellen Bedürfnissen orientiert) (A, B, C, D, F, G, H, I, K, L, M)
- juristische Gleichbehandlung (A)

- Empowerment von Frauen (Gewaltprävention, wirtschaftliche Unabhängigkeit, in Bezug auf Lebensentwürfe) (D, E, G)
- Hinterfragen von Rollenbildern (D, E)
- Offenlegen und Entgegenwirken bei Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts (A, I, J)
- für geschlechtliche Vielfalt sensibilisieren (G)

### **K: Bewertung**

B: Aussagen, in denen auf die Eignung und den assoziierten Inhalt des Begriffs „Gleichstellung“ eingegangen wird.

A:

- Begriff wird als schwierig empfunden (A, F, H)
- Begriff in seiner Formulierung nicht zielführend (A)
- Führt zu Verwechslungen und Missverständnissen (A, C)
- Führt zu (humoristischer) Abwertung (A)
- Sollte durch adäquateren ersetzt werden (A)
- Spiegelt Diversity- Ansatz nicht wider (D)
- Spiegelt Vielfalt von Lebensentwürfen wider (E)
- Frauen als hauptsächliche Zielgruppe (F)

### **K: Perspektiven auf den Begriff**

B: Aussagen, die scheinbar die Perspektive in Bezug auf verschiedene Theoriebilder von Geschlecht/Gender widerspiegeln.

A:

- differenzfeministische Perspektiv (B, C, D, E, F, H, I, J, L, M)

Code (C): „Gleichstellung von Mann und Frau“

- dekonstruktiv (A, G, K)

C: „geschlechtliche Vielfalt“, „Gleichstellung der Geschlechter“

In der Beantwortung der Frage haben die GSB Aussagen getroffen, die den Begriff „Gleichstellung“ allgemein, semantisch und/oder thematisch beschreiben. Außerdem wurde der Begriff von manchen GSB bewertet.

Die Ausprägung „Chancengleichheit“ bei der Kategorie „thematisch“ wurde am häufigsten, nämlich elfmal, genannt. Mit vier Nennungen wird unter dem Begriff „Gleichstellung“ die Teilhabe von Männern und Frauen am gesellschaftlichen Leben verstanden und je dreimal

wurde das Empowerment von Frauen sowie das Offenlegen und Entgegenwirken bei Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts genannt. Zwei GSB verstehen unter dem Begriff das Hinterfragen von Rollenbildern und je eine GSB hat juristische Gleichbehandlung und für geschlechtliche Vielfalt sensibilisieren als Begriffsdeutung genannt.

Drei GSB haben das Augenmerk auf individuell faire Zugänge anstatt Gleichmacherei gerichtet, was sich in den Aussagen „Gleichstellung ist eben keine Gleichmacherei“ (A, Z. 81) und „Gleichstellung bedeutet nicht für alle das Gleiche, sondern für jeden das Richtige“ (F, Z. 55-56; H, Z. 19-20) widerspiegelt.

Dass so vielfältige Beschreibungen der Bedeutung des Begriffs genannt worden sind, stellt ein großes Potenzial dar. Das mit Abstand größte Potenzial für einen gemeinsamen Nenner und ein gemeinsam geteiltes Verständnis des Begriffs „Gleichstellung“ stellt der Begriff der Chancengleichheit dar, was sich auch weiter unten bei dem Wunsch nach einer neuen Stellenbezeichnung zeigt. Chancengleichheit als die Gewährleistung des Zugangs zu gleichen Lebenschancen, ist eine mögliche Interpretation des Artikels 3 im Grundgesetz (Schneider & Toyka-Seid, 2020), welcher im Interviewverlauf ebenfalls von fünf GSB als „inhaltliche Grundlage“ der Arbeitspraxis (siehe 5.2.1.) genannt wurde. Knapp (2004) gibt zu bedenken, „dass die Realisierung gleicher Partizipationschancen an die Berücksichtigung von Genus-gruppen-spezifischen Ausgangsbedingungen, d.h. an die Einbeziehung struktureller Differenz gebunden ist“ (S. 155-156).

Es ist eben nicht jedem Individuum möglich, sich selbst den Zugang zu gleichen Chancen (zum Beispiel in den Bereichen Ausbildung und Beruf) zu verschaffen, sondern es müssen die strukturellen Besonderheiten berücksichtigt werden, in die es eingebettet ist. Wenn Chancengleichheit auf diese differenzierte und intersektionale Weise verstanden wird, stellt sie ein Potenzial dar, das eine vielfältige Betrachtung von Menschen und deren Lebenswelten ermöglicht und nicht auf eine abstrakte Durchsetzung des Gleichheitsprinzips abzielt (Knapp, 2004, S. 155-156).

Nur drei GSB haben Aussagen getroffen, die sich unter der Ausprägung „Empowerment für Frauen“ zusammenfassen lassen und eine Fokussierung auf Frauen als Zielgruppe der Gleichstellungsarbeit vermuten lassen. Gleichzeitig haben die entsprechenden GSB aber auch Aussagen getroffen, die sich in die Ausprägungen „Hinterfragen von Rollenbildern“ und „geschlechtlicher Vielfalt“ einordnen lassen. Das legt nahe, dass bei diesen GSB ein Verständnis existiert, dass zeitgemäße Gleichstellungsarbeit eben nicht mehr ausschließlich Frauenförderung bedeutet, weil dieser Begriff „immer wieder Anlass zu Fehlinterpretationen [gibt], weil er Defizite der Frauen suggeriert, wo es um unausgewogene Verhältnisse und institutionelle Gewohnheiten geht, die Diskriminierung produzieren“ (Knapp, 2004, S. 153).

„Offenlegen und Entgegenwirken bei Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts“, „Hinterfragen von Rollenbildern“ und „für geschlechtliche Vielfalt sensibilisieren“ wurde vor Beginn der Interviews und aus Sichtung von Literatur zum Thema (u.a. Wiechmann, 2006, S. 15; Simmel, 1985, S. 200) nicht mit dem Begriff der Gleichstellung assoziiert. Umso erfreulicher ist, dass sechs der befragten GSB – und damit fast die Hälfte - dieses Verständnis haben und dem Begriff zuordnen.

Rein semantisch haben zwei GSB über den Begriff nachgedacht bzw. Aussagen getroffen, die dies nahelegen. Tatsächlich zielte die Frage im Interview genau auf diese Ebene ab, wurde aber von den GSB anders beantwortet (hauptsächlich thematisch). In der Literatur wird an dem Begriff der Gleichstellung kritisiert, dass er impliziert, dass es ein Ideal gäbe, dem etwas gleichgestellt werden soll – nämlich dem männlichen. Simmel (1985) stellt fest, dass „Normen nicht neutral, dem Gegensatz der Geschlechter enthoben [sind], sondern [...] selbst männlichen Wesens [sind]“ (ebd., S. 200) oder wie es Wiechmann (2006) formuliert, dass „eingesetzte Instrumente die strukturelle Ungleichheit [untermauern], die dem männlich geprägten Normbild entspring[en]“ (ebd., S. 14). Auch kann *gleich* und *stellen* als etwas Statisches betrachtet werden, wohingegen Gleichstellungsarbeit eher den Prozesscharakter unterstreicht und die Begrifflichkeit nicht zielführend das trifft, was Gleichstellungsarbeit leistet. Wenn auch nur von zwei GSB (A, K) auf diese Weise interpretiert, trifft es doch genau, was auch in der Literatur an dem Begriff kritisiert wird.

Weiterhin haben zwei GSB (E, J) allgemeine und nicht primär themenbezogene Aussagen getroffen, die eine Haltung und Motivation für das Ausüben des Amtes der GSB widerspiegeln. Die Ausprägungen in dieser Kategorie vermitteln aktivistisches Engagement, welches mit dem Begriff und der Ausübung der Beauftragtenstelle verbunden ist. Beide GSB haben zusätzlich thematisch geantwortet.

Neben der inhaltlichen Beantwortung der Frage, wurden Aussagen getroffen, die eine Bewertung des Begriffs ausdrücken und Perspektiven auf ein vorhandenes Bild von Geschlecht/Gender offenlegen.

Sechs GSB (A, C, D, E, F, H) haben eine Bewertung des Begriffs „Gleichstellung“ vorgenommen, wobei vier davon ausschließlich Kritik geübt haben, welche vielfältig war. Sie bezog sich darauf, dass der Begriff als schwierig (dreimal) und irreführend (zweimal) empfunden wird, in seiner Formulierung nicht zielführend ist, zu humoristischen Abwertungen führt und durch einen adäquateren ersetzt werden sollte (je einmal). GSB D nannte, dass der Begriff „Gleichstellung“ den Diversity-Ansatz nicht widerspiegelt, was in einem starken Widerspruch zu der Aussage von GSB E steht, die sagte, dass der Begriff die Vielfalt von Lebensentwürfen widerspiegelt. GSB F nimmt die Bewertung vor, dass der Begriff Frauen als hauptsächlich

Zielgruppe impliziert. Sieben GSB haben an dieser Stelle im Interview keine Bewertung und damit weder eine inhaltliche noch sprachliche Reflexion vorgenommen.

Aus den Aussagen über den Begriff „Gleichstellung“ heraus und unter Bezugnahme auf verschiedene Quellen zu Feminismen (Lenz, 2019, S. 233; Babka & Posselt, 2016, S. 31), wurden Einschätzungen vorgenommen, die augenscheinlich die Perspektive der GSB auf das Konstrukt Geschlecht/Gender abbilden.

Dennoch unterscheidet man häufig zwischen zwei grundlegenden Positionen, nämlich dem Egalitätsfeminismus und dem Differenzfeminismus, auch wenn sich beide Ansätze nicht notwendig ausschließen müssen. Während egalitätsfeministische Positionen für eine grundlegende Gleichheit der Geschlechter argumentieren, rücken differenzfeministische Ansätze die Frage nach dem Unterschied der Geschlechter stärker ins Zentrum der theoretischen Auseinandersetzung (Babka & Posselt, 2016, S. 31).

Innerhalb dieser Kategorie wurde die Einordnung anhand von bei der Beantwortung der Frage verwendeten Phrasen vorgenommen, wobei nach folgenden Regeln kodiert wurde:

- Aussagen, bei der die Differenz(en) zwischen den Geschlechtern artikuliert werden und binäre Ausdrücke für die Beschreibung von Geschlecht(ern) verwendet werden = differenzfeministische Perspektive
- Aussagen, die keinen binären Gegensatz enthalten (Mann/Frau; heterosexuell/homosexuell) und dadurch das begriffliche System verschieben und entnaturalisieren = dekonstruktive Perspektive

Bei zehn der befragten GSB wurde eine differenzfeministische Perspektive wahrgenommen, was sich in einer Äußerung wie „dass Frauen und Männer gleiche Chancen haben, egal in welchem Bereich“ (I, Z. 58) widerspiegelt. Bei keiner GSB wurde eine egalitätsfeministische Perspektive vermutet. Im Gegenteil wurden wiederholt Negativaussagen getroffen, die gegen eine grundlegende Gleichheit der Geschlechter sprechen. So zum Beispiel „Gleichstellung ist eben keine Gleichmacherei“ (A, Z. 81), „Gleichstellung bedeutet nicht für alle das Gleiche, sondern für jeden das Richtige“ (F, Z. 55-56; H, Z. 19-20). Drei GSB (A, G, K) haben Aussagen getroffen, die wir als dekonstruktiv (siehe Glossar) eingestuft haben, was sich zum Beispiel an der Äußerung „generell, wenn wir uns von diesen Geschlechterbegriff mal lösen, also alle Menschen [...]“ (K, Z. 46-47) zeigte. An einer anderen Stelle im Interview traf GSB A die Aussage, „dass Gleichstellung alle Geschlechter umfasst“ (A, Z. 29-31), was ebenfalls eine dekonstruktive Haltung in Bezug auf den Geschlechterbegriff vermuten lässt. Im Laufe des Interviews kamen jedoch auch seitens dieser drei GSB Aussagen, die sich auf ein binäres

Geschlechterverständnis rückführen lassen, sodass hier keine beabsichtigte Dekonstruktion des Begriffs vermutet wird.

### Haben Sie das Gefühl, dass sich die Bedeutung verändert hat?

#### **K: Bedeutungswandel**

B: Aussagen zu Entwicklungen, die dazu geführt haben, dass sich das Begriffsverständnis von Gleichstellung gewandelt hat.

A:

- Handlungsfokus hat sich verschoben: Frauenförderung → Chancengleichheit (A, C, H, J)
- Veränderung, weil Erschließung von Themen- und Berufsfeldern durch Frauen (z. B. Politik, Führung) (I, J, L)
- Veränderung durch politische Strömungen im negativen Sinne (Rechtspopulismus; allgemeines Desinteresse) (D, E, I)
- Gleichstellungsbegriff auch im Kontext mit Be\_hindertenarbeit (K, M)
- Themenerweiterung zu geschlechtlicher Vielfalt (z. B. drittes Geschlecht<sup>8</sup>) (F, G)
- Veränderung durch Zuzug von Geflüchteten (B)
- Größere Wahrnehmung des Themas (z. B. durch gesetzliche Verankerung (Budget, Stelle, Büro, ...)) (B)
- Veränderung durch wissenschaftlichen Diskurs (I)
- Veränderung durch Einführung neuer Gesetze (z. B. Kita-Gesetz, drittes Geschlecht) (E)
- Von Fremdbestimmung (Gleichstellung wurde uns vom Westen übergestülpt) zu selbstbestimmter Aneignung der Themen (I)

Mit der Frage nach einem Bedeutungswandel in Bezug auf den Gleichstellungsbegriff sollte herausgefunden werden, ob im zeitlichen Verlauf und dank neuerer Erkenntnisse aus der Queer-Theorie auch in der Praxis ein Überdenken des Begriffs stattgefunden hat. Auf diesen Aspekt haben allerdings nur drei GSB (G, F, E) Bezug genommen, was dafür spricht, dass es kein zentraler Bestandteil der Begriffsveränderung zu sein scheint. Allerdings wurde an anderen Stellen im Interview darauf eingegangen, dass „das Thema [queere Belange, Anm.

---

<sup>8</sup> Im Rahmen der Interviews und auch in der Literatur findet sich das fälschlich benutzte Begriffspaar „drittes Geschlecht“, womit die dritte mögliche Geschlechtseintragung „divers“ gemeint ist. Mehr dazu unter dem Punkt Diversity, Diversität, divers im Glossar.

d. Verf. in] von der Landespolitik gepusht [wird]“ (F, Z. 123) oder dass „jetzt mit Diversity alles für alle gleich [gemacht werden soll]“ (I, Z. 75) was auf eine Veränderung des Begriffs hinweist, auch wenn sie an dieser Stelle so nicht benannt wurde.

Aussagen, die in die Ausprägung „Veränderung, weil Erschließung von Themen- und Berufsfeldern durch Frauen (z. B. Politik, Führung)“ und „Handlungsfokus hat sich verschoben: Frauenförderung → Chancengleichheit“ gefasst wurden, verdeutlichen, dass erfolgreiches Gleichstellungsengagement und möglicherweise auch die Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit dazu geführt haben könnten, dass sich die Bedeutung des Begriffs verändert hat. Möglicherweise ist damit auch zu erklären, warum eine Verschiebung des Fokus von Gleichstellungsarbeit als Frauenförderung hin zu Gleichstellungsarbeit zur Förderung von Chancengleichheit stattgefunden hat, weil das jahrelange Hinweisen auf die strukturelle Ungleichbehandlung von Frauen Erfolge gezeigt hat, i. S. des Abbaus von Hürden. Dass an dieser Stelle erneut der Begriff Chancengleichheit auftaucht verdeutlicht, dass er ein etabliertes Synonym zum Begriff Gleichstellung zu sein scheint.

Von zwei GSB wurde genannt, dass der Begriff Gleichstellung zu Verwirrungen führt im Zusammenhang mit Be\_hindertenarbeit. Denn auch dabei geht es darum, Be\_hinderten die gleiche Teilhabe zu ermöglichen, was mit dem Begriff ausgedrückt wird. Das Be\_hindertenrechte in den letzten Jahren mehr in den Mittelpunkt gerückt sind, hatte also durchaus einen Einfluss auf die Begriffsbedeutung von „Gleichstellung“. Auf die Begriffsverwechslung wird auch im weiteren Verlauf des Interviews von einigen GSB eingegangen.

Ebenfalls drei GSB sind an dieser Stelle darauf eingegangen, dass der Einzug der AfD bzw. das Aufkommen rechtspopulistischer Strömungen einen Einfluss auf das Verständnis von Gleichstellungsarbeit hat, in dem Sinne, dass Gleichstellungsarbeit als überflüssig bewertet wird und Parteien wie die AfD die Meinung vertreten, dass es ein „Nein zu „Gender-Mainstreaming“ [geben sollte, weil] viele der im Bereich des „Gender-Mainstreamings“ vertretenen Ansichten den Ergebnissen der Naturwissenschaft, der Entwicklungspsychologie und der Lebenserfahrung [widersprechen]“ (Alternative für Deutschland [AfD], 2016, S. 55) würden. Es ist nur schwer vorstellbar, welche Herausforderung es für die GSB darstellt, die eigenen Beauftragtenstelle und die Arbeit ständig legitimieren zu müssen, wenn ihr von demokratiefeindlichen Parteien von vornherein die Legitimation abgesprochen wird. Umso wichtiger ist, dass sie standhaft bleiben und sich nicht von den Phrasen rechtspopulistischer Parteien den Mut rauben lassen, weiterhin progressive Arbeit zu leisten.

**Kriterium: Begriffseignung**

**Finden Sie die Bezeichnung „Gleichstellungsbeauftragte“ geeignet? Bitte begründen Sie. (Identifizieren Sie sich mit dem Begriff?)**

**K: Ja-/Nein-Antwort**

B: Antwort auf die Frage nach der Eignung des Begriffs „GSB“.

A:

- Ja (B, D, E, G, I, J, L, M)
- Nein (A, C, F, H, K)

**K: Pro**

B: Begründung für den Einsatz des Begriffs GSB.

A:

- Geschlechterspezifischer Fokus ist nach wie vor wichtig (I, M)
- Gewohnter Begriff (B)
- Drückt aus, was damit gemeint ist (L)
- Spiegelt Vielfalt von Lebensentwürfen wider (E)
- Geschlecht besondere Stellung im AGG behandelten Diskriminierungsmerkmalen einnimmt aber Intersektionalität muss trotzdem beachtet werden (D)

**K: Contra**

B: Begründung gegen den Einsatz des Begriffs GSB.

A:

- Begriff stark in Be\_hindertenarbeit verwendet/führt zu Verwechslungen der Zuständigkeiten für Be\_hinderte (D, F, G, K, L)
- Begriff nicht mehr zeitgemäß und nicht mehr stimmig (C, H)
- Begriff sperrig (M)
- Deutsches ist nicht adäquates Äquivalent zum Englischen (A)
- Begriff nichtssagend, muss immer erklärt werden (H)
- Nicht genügend sprachliche Abgrenzung zu „Frauenbeauftragte“ (A)
- Begriff fördert nicht Akzeptanz des Jobs (A)
- Begriff irreführend: gleichgesetzt mit Gleichmacherei (C)
- Begriff enthält kein Arbeitsziel (Zitat) (K)
- beinhaltet keinen Diversity-Ansatz (D)

**Kriterium: Begriffsänderung**

**Würden Sie sich einen anderen Begriff wünschen? Welchen? Begründung.**

**K: Ja-/Nein-Antwort**

B: Antwort auf die Frage nach einer Änderung des Begriffs „GSB“.

A:

- Nein (B, D, E, I, J, L, M)
- Ja (A, C, F, G, H, K)

**K: mögliche neue Stellenbezeichnungen**

B: Nennung von alternativen Bezeichnungen inkl. zusätzlichen Gedanken.

A:

- Beauftragte für Chancengleichheit (optional mit Ergänzung: zwischen Männern und Frauen/zwischen den Geschlechtern) (C, F, H, K)

Pro	Contra
- partnerschaftlicher und angenehmer (K)	- nicht genügend Abgrenzung (von Be_hindertenarbeit usw.) (K)
- Drückt mehr aus → Zielgruppenerweiterung (H)	- fehlt Geschlechterkomponente/-perspektive (A)
- Bündelung in einer Person ermöglicht mehr Veränderung (H)	- neue Ausrichtung der GSarbeit und Definition der Stelle, wenn Umbenennung, weil Chancengleichheit breiterer Begriff als „GS von Mann und Frau“ (F)

- Beauftragte für Chancenvielfalt (F)
- Beauftragte für die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern (C)

**Kriterium: Begriffssuche**

**K: Bewertung der Suche nach alternativem Begriff**

B: Aussagen inkl. Begründungen zur persönlichen Einschätzung nach der Suche eines neuen Begriffs.

A:

- Suche nach neuem Begriff egal bzw. keine Aussage dazu (B, G, L)
- Suche nach neuem Begriff positiv (A, C, D, F, H, K)

aber ...

- sieht Sinnhaftigkeit des GSB-Begriffs (D, F)
  - keine Kenntnisse eines geeigneteren Begriffs (D, F)
  - Schwierigkeiten in der Findung: muss allgemeinverständlich/massentauglich sein und Geschlechterperspektive beinhalten (A, D, F)
  - gesetzliche Grundlage fehlt und muss her (H)
- Suche nach neuem Begriff negativ (E, I, J, M)

Begriff sollte bleiben, weil ...

- Fokus bei Frau/Mann lassen (I, M)
- „Gleichberechtigung“ führt dazu, dass Geschlechterperspektive aus Blick gerät (M)
- „Diversity heißt alles für alle gleich machen“ (I)
- Inhalte wichtiger sind als Bezeichnung (J)

Die Ja-/Nein-Frage nach der Eignung des Begriffs GSB wurde von allen GSB beantwortet, jedoch hat sich in den folgenden Ausführungen manchmal gezeigt, dass einzelne GSB trotzdem Argumente für oder gegen die Eignung des Begriffs gefunden haben, obwohl sie sich anders positioniert hatten.

Fünf GSB haben den Begriff als nicht geeignet eingestuft. Die Begründung der Nicht-Eignung zielte am häufigsten darauf ab, dass der Begriff der Gleichstellung auch in der Behindertenarbeit verwendet wird (siehe oben) und es deshalb häufig zu Verwechslung der Zuständigkeiten kommt. Rein semantisch wurde der Begriff als sperrig bezeichnet bzw. als nichtssagend, sodass immer noch ausgeführt werden muss, was eine GSB macht. Auch, dass die deutsche Bezeichnung nicht das adäquate Äquivalent zur englischen (i. S. von *equality opportunities*, also die Teilhabe an gleichen Möglichkeiten) ist, wurde als Begründung zur Nicht-Eignung des Begriffs genannt, sowie eine Begriffsverwirrung diesbezüglich, dass Gleichstellung mit Gleichmacherei gleichgesetzt wird. Es wurde außerdem gesagt, dass der Begriff nicht mehr zeitgemäß wäre und es nicht genügend Abgrenzung zu den Tätigkeiten der „Frauenbeauftragten“ gäbe. Weiterhin wurde ausgeführt, dass der Begriff nicht die Akzeptanz des Jobs fördern würde und keinen Diversity-Ansatz beinhalten würde. GSB K führte außerdem

an, „Wohin wollen wir uns denn gleichstellen lassen? [...] Was ist denn unser Ziel der Arbeit und unser Leitbild? [...] das umreist manchmal nicht immer was wir machen“ (K, Z. 54-55).

Acht GSB empfinden ihre Stellenbezeichnung als geeignet. Neben der Begründung, dass es ein gewohnter Begriff ist, wurde ausgeführt, dass der Begriff ausdrückt, was damit gemeint ist und ein geschlechterspezifischer Fokus nach wie vor wichtig sei. Auch führte eine GSB aus, dass der Begriff die Vielfalt von Lebensentwürfen widerspiegelt.

Die Begründungen für oder gegen die Eignung des Begriffs sind sehr gegensätzlich, was sich zeigt in Begriff geeignet vs. Begriff nichtssagend/ nicht genügend sprachliche Abgrenzung; Geschlechterspezifität wird ausgedrückt vs. Verwechslung mit Zuständigkeiten für Be\_hinderte; spiegelt Vielfalt der Lebensentwürfe wider vs. Gleichstellung wird mit Gleichmacherei gleichgesetzt oder auch gewohnter Begriff vs. nicht zeitgemäßer Begriff. Die Perspektiven und Assoziationen um den Begriff GSB sind also sehr unterschiedlich und es zeigt sich, dass kein einheitliches Verständnis von „Gleichstellung“ vorherrscht.

Die GSB haben sich außerdem dazu positioniert, ob sie sich eine andere Bezeichnung für ihre Stelle wünschen oder nicht. Sieben GSB sind mit der Bezeichnung zufrieden und wünschen sich keine Änderung, sechs GSB haben sich für eine Änderung der Bezeichnung ausgesprochen. Die GSB C, K, H und F haben konkrete Vorschläge gemacht, welche andere(n) Begriffsbezeichnung(en) sie geeigneter finden als GSB. GSB A und G wünschen sich eine andere Bezeichnung, haben aber keine eigenen Vorschläge eingebracht. GSB A hat sich aber zu dem am häufigsten genannten Alternativ-Begriff „Beauftragte für Chancengleichheit“ positioniert. Dieser wurde von GSB C, K, H und F vorgeschlagen, jedoch wurden sowohl Argumente für als auch gegen diesen Begriff genannt. Die GSB führten aus, dass er partnerschaftlicher und angenehmer sei und mehr ausdrücken würde, insoweit, dass er eine intersektionale Perspektive ermöglicht. Eine GSB führte außerdem an, dass unter diesem Begriff mehr Bereiche der Diskriminierung (neben Gender auch aufgrund von Ethnie, Alter, Be\_hinderung, etc.) zusammengefasst werden können und die Bündelung in einer Person, die dafür zuständig ist, mehr Handlungsspielraum bieten würde. Gegen die Änderung der Stellenbezeichnung in „Beauftragte für Chancengleichheit“ spricht für die befragten GSB, dass es nicht genügend Abgrenzung von der Beauftragung für Be\_hinderte gibt, die Geschlechterkomponente/-perspektive fehlt und es, sollte die Stelle so umbenannt werden, auch eine neue Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit und der Definition der Stelle geben müsste, weil Chancengleichheit mehr impliziert als Gleichstellung von Mann und Frau.

Chancengleichheit wird von den GSB als ein organischerer Begriff empfunden, weil er einen Prozesscharakter impliziert, anders als die Bezeichnung *Gleichstellung*. Kritisch zu sehen ist hierbei, was bereits bei der Frage „Was verstehen Sie unter dem Begriff Gleichstellung“

unter Bezugnahme auf Knapp (2004) ausgeführt wurde, nämlich, dass Teilhabechancen nicht individuell ergriffen werden können, wenn strukturelle Differenzen vorliegen (ebd., S. 155-156) und Chancengleichheit ebenfalls intersektional gedacht werden muss, um Menschen Zugänge zu ermöglichen.

Dass von den vier GSB, die einen neuen Begriff vorgeschlagen haben, jeweils „Beauftragte für Chancengleichheit“ genannt wurde und auch das A sich dazu positioniert hat, zeigt, dass dieser als Alternative geläufig zu sein scheint. Als Referenz wurde von manchen GSB die Verwendung dieses Begriffs bei der Bundesagentur für Arbeit eingegangen, was die Verfasserinnen dieser Arbeit in der vorab getätigten Recherche zu alternativen Bezeichnungen der GSB-Stelle ebenfalls herausgefunden haben (siehe Kapitel 2.2.3).

Weiterhin wurde von den GSB die Umbenennung der Stelle in „Beauftragte für Chancenvielfalt“ (GSB F) und „Beauftragte für die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern“ (GSB C) vorgeschlagen. Bei der Recherche (siehe Kapitel 2.2.3) sind weitere Begriffsvorschläge für die Bezeichnung der Stelle der GSB aufgetaucht, welche zumindest unter den befragten GSB anscheinend noch nicht weiter bekannt sind. Inwieweit Bezeichnungen wie „Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit“, „Genderbeauftragte“ oder auch „Diversitätsbeauftragte\*r“ auf Akzeptanz stoßen, müsste in weiterführenden Untersuchungen erst herausgefunden werden.

Obwohl nicht explizit erfragt, haben zahlreiche GSB eine Bewertung abgegeben, wie sie die Begriffssuche einschätzen. Dabei haben sechs GSB geäußert, dass sie die Begriffssuche positiv finden, drei GSB haben keine Aussage gemacht bzw. geäußert, dass es ihnen egal ist und vier GSB lehnen die Suche nach einem neuen Begriff ab. Dies stellt ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Befürworterinnen der Begriffssuche und ihren Gegnerinnen dar.

Als Schwierigkeit bei der Begriffssuche wurde vor allem genannt, dass ein neuer Begriff allgemeinverständlich/massentauglich sein und die Geschlechterperspektive beinhalten sollte und dass aktuell kein geeigneterer bekannt ist. Generell wurde die Niedrigschwelligkeit des Begriffs als wichtiger eingestuft als eine umfängliche begriffliche Repräsentation. Die GSB, die die Begriffssuche ablehnten, führten an, dass bei einem neuen Begriff möglicherweise die Geschlechterperspektive aus dem Blick geraten könnte und dass die Inhalte mehr zählen, als die Bezeichnung und es Energieverschwendung darstellt, sich darauf zu konzentrieren.

In Zusammenhang mit den anderen Antworten in diesem Themenfeld zeigt sich, dass die fünf GSB, die sich nicht mit dem Begriff GSB identifizieren, auch die Suche nach einem neuen Begriff positiv bewerten, was GSB A so ausdrückt: „Ich denke, wir müssten uns dort

mal auf die Suche machen“ (A, Z. 102). Lediglich die Aussagen von GSB D widersprechen sich, da sie die Bezeichnung GSB geeignet findet und trotzdem die Suche nach einem neuen Begriff befürwortet.

Den Interviewerinnen ist während einiger Interviews aufgefallen, dass bewusst genderfaire Sprache bzw. ein genderfairer Ausdruck benutzt (GSB A und D) oder paritätisch gesprochen wurde (GSB M und J). Dies legt nahe, dass sich diese GSB selbstreflexiv mit Sprache und den darin zum Ausdruck kommenden oder diesen zugrunde liegenden gesellschaftlichen Machtverhältnissen bereits auseinandergesetzt haben.

### **Gesamtauswertung Themenfeld Metaebene zum Begriff Gleichstellung in Rückschluss auf Thesen und Fragestellung**

In Bezug auf die Forschungsfrage wurden zwei Thesen im Themenfeld Metaebene zum Begriff Gleichstellung aufgestellt, die im Folgenden geprüft werden sollen, bevor die Forschungsfrage beantwortet wird.

Mit der These 5, dass es unter den GSB kein gemeinsames Verständnis der Begriffe Gleichstellung und GSB gibt, zielten die Forscherinnen auf die semantische Ebene ab, um den Begriff zu dekonstruieren. Darauf sind allerdings nur zwei GSB im Interview eingegangen. Es hat sich gezeigt, dass die Bedeutung nicht über die Semantik aktiviert wird, sondern über den Inhalt, den die GSB mit den Begriffen verknüpfen. Dabei wurde am häufigsten Gleichstellung als Zugang zu bzw. ermöglichen von Chancengleichheit verstanden. Diese Bedeutung scheint also das überwiegendste gemeinsam geteilte Verständnis zu sein. Jedoch wurden noch viel mehr Antworten genannt, was mit dem Begriff verknüpft wird, was zeigt, dass es keine Eindeutigkeit in Bezug auf das Begriffsverständnis gibt. Auffällig waren vor allem die widersprüchlichen Aussagen, die mit dem Begriff verbunden werden. So wurde mit Gleichstellung einerseits verbunden, dass der Begriff die Vielfalt von Lebensentwürfen widerspiegelt und konträr dazu andererseits, dass er mit Gleichmacherei gleichgesetzt wird. Die Beantwortung der Frage hat verdeutlicht, dass mit den Begriffen sehr viele unterschiedliche Assoziationen verbunden werden. Die Begriffe Gleichstellung und GSB wurden (teilweise ungefragt) von den GSB bewertet und kritisiert, wobei sich auch hier zeigte, dass die Kritik, anders als von den Forscherinnen vermutet, nicht auf die Semantik des Begriffs abzielte, sondern auf dessen Inhalt. So haben sich mehr als die Hälfte der GSB darauf bezogen, dass es zu Verwechslungen kommt, weil der gleiche Begriff auch in der Be\_hindertenarbeit verwendet wird. Uneinigkeit bestand allerdings darüber, ob es eine Veränderung der Stellenbezeichnung GSB geben sollte. Mehrheitlich wurde aber gesagt, dass der Begriff deshalb bleiben sollte, weil bisher kein niedrigschwelliger gefunden wurde, was von den GSB aber als wichtiger erachtet wird, als die

vollumfängliche Repräsentanz eines Begriffs. Die Frage nach einer Neubezeichnung der Stelle GSB zielte darauf ab, zu erfahren, ob die GSB bereits kritisch über den Begriff nachgedacht haben bzw. wie groß der Identifikationsgrad ist. Die genannten Neuvorschläge waren vornehmlich ohne das Anhängsel „Mann und Frau“, sondern breiter, diverser und intersektionaler aufgestellt. Die Forscherinnen schlussfolgern, dass es inhaltlich zwar eine Einigung gab, dass Gleichstellung mit Chancengleichheit verbunden wird, aber die Vielzahl der weiteren Assoziationen und auch widersprüchlichen Aussagen hat gezeigt, dass es keine Einigung darauf gab, was Gleichstellung und GSB ausdrückt. Das möglicherweise fehlende geteilte Verständnis, was Gleichstellung und GSB bedeutet, könnte auch ein Zeichen dafür sein, dass sich nicht mit der Stellenbezeichnung identifiziert bzw. sich eine andere Bezeichnung gewünscht wird.

In These 6 wurde die Annahme verschriftlicht, dass mit dem Begriff Gleichstellung Assoziationen verbunden werden, die ein binäres Geschlechterverständnis vermuten lassen und dieses manifestieren, was zur Folge hat, dass queere Perspektiven ausgeblendet werden. Wenn also differenzfeministisch gedacht wird, kann die queere Perspektive möglicherweise nicht umfassend berücksichtigt und mitgedacht werden. Diese Annahme wurde von den Forscherinnen nach der theoretischen Auseinandersetzung aufgestellt und deshalb vermutet, weil eine Prägung in einem cis-/zweigeschlechtlichem, heteronormativem Denken unumgänglich dazu führt, dass binären Assoziationen in Bezug auf Geschlecht aufgebaut werden, was es schwierig macht, in diese manifesten Begriffe neue Inhalte hineinzudenken, ohne dass sich der Begriff dadurch verändert oder sich neue Begriffe entwickeln. Anhand der Antworten der befragten GSB hat sich gezeigt, dass in Bezug auf Geschlecht mehrheitlich binäre Denkweisen vorherrschen, auch wenn einige Aussagen getroffen wurden, die außerhalb eines binären Geschlechterverständnisses liegen. So, wie die GSB über die Begrifflichkeit der Gleichstellung als binärem Konstrukt gesprochen haben, kann davon ausgegangen werden, dass mit der eigenen Gleichstellungsarbeit eben dieses Verständnis wieder transportiert und dadurch manifestiert wird. An dieser Stelle ist auf die Ergebnisse zur Vorab-Befragung (siehe Punkt 5.1) und den Ergebnissen zur Schwerpunktsetzung im Kapitel Selbstverständnis (siehe Punkt 5.2.1) zu verweisen, die rückschließen lassen, dass viele der gesetzten Themen und realisierten Projekte differenzfeministisch orientiert sind. Die Beantwortung der Fragen im Leitfaden zu diesem Themenfeld haben also belegt, dass überwiegend ein binäres Geschlechterverständnis vorliegt, allerdings kann dadurch nicht unbedingt, wie in der These geschehen, zwangsläufig geschlussfolgert werden, dass die queere Perspektive dadurch nicht mitgedacht wird. Ob die queeren Perspektiven tatsächlich ausgeblendet werden, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden, auch wenn die Schwerpunktsetzung verdeutlicht, dass queere Belange in der Gleichstellungsarbeit nur vereinzelt einbezogen werden. Im nachfolgenden Themenfeld 5.2.3 können hierzu möglicherweise ausführlichere Aussagen getroffen werden.

In Hinblick auf die Forschungsfrage, ob der Gleichstellungsbegriff ausreichend ist, um soziale Ungleichheit in Bezug auf Geschlecht abzubauen, wird beurteilt, dass er es eher nicht ist, da kein geteiltes Verständnis der Begriffe Gleichstellung und GSB besteht und dadurch auch keine gemeinsame Problemdefinition, was soziale Ungleichheit in Bezug auf Geschlecht ist. Es kommt aber eben genau darauf an, wie soziale Ungleichheit in Bezug auf Geschlecht definiert wird. Wenn dies mit einem binären Geschlechterverständnis verknüpft ist, leistet Gleichstellungsarbeit sehr viel für die Gleichberechtigung von Frau und Mann. Wenn der Geschlechterbegriff aber plural und divers gefasst werden soll, dann findet durch die aktuell geleistete Gleichstellungsarbeit der untersuchten GSB kein umfassender Abbau von sozialer Ungleichheit statt, da die queere Perspektive scheinbar nicht umfassend berücksichtigt wird. Um das zu prüfen, wird im nächsten Themenfeld spezifischer auf die Berücksichtigung von und die Interessenvertretung für queere Belange eingegangen.

### 5.2.3. Bewusstsein für queere Interessen

Im Rahmen der Forschung sollte herausgefunden werden, welches Bewusstsein seitens der GSB in Bezug auf queere Interessen besteht. Dazu wurde im Interview erfragt, was die GSB unter „queer“ verstehen und ob sie im Rahmen ihrer öffentlichen Gleichstellungsarbeit das Empfinden haben, auch queere Menschen anzusprechen bzw. ob ihr verwaltungsinternes Engagement darauf hinwirkt, dass auch Verwaltungskolleg\*innen ein Bewusstsein für queere Lebensentwürfe entwickeln. Leider können in der Interpretation der vorliegenden Aussagen kaum Vergleiche mit vorliegenden Studien gezogen werden, da das Thema LSBTIQ\*-Belange und Queerness im Allgemeinen bisher kaum in Befragungen von GSB thematisiert wurden. Im Gegenteil wird in der Studie „Gleichstellung als Regionalentwicklung - Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands“ der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (Hg.) (2019) bei der Beschreibung der Themen und Arbeitsschwerpunkte sogar festgestellt: „Einige Themen kommen nur sehr wenig vor, wie Prostitution oder LGBTIQ.“ (ebd., S. 32).

**Wir verwenden im Titel unserer Arbeit den Begriff „queer“. Was bedeutet für Sie „queer“?**

**K: Queer als Norm-Abweichung(en)**

B: Queer wird beschrieben mit verneinenden und unterscheidenden Aussagen.

A:

- Alles, was nicht in klassische Mann/Frau-Bezeichnung fällt (F)
- Nicht hetero: homo, inter, trans (E)

- Alles, was nicht binärer Heteronorm entspricht (D)
- Alle Menschen, die Identitätsprobleme haben, also sich nicht in ihrer Geschlechterrolle wohlfühlen und andere sexuelle Orientierung als gesellschaftliche Norm haben (K)
- Personengruppe, die sich unterschiedlich anzuschauen ist, unterstützenswerte Lebensformen, die nicht diskriminiert werden darf (I)

**K: Queer im Sinne der Definition im Leitfaden**

B: Queer wird beschrieben mit einschlägigen Bezeichnungen und/oder spezifischen Beschreibungen, welche in der optionalen Definition im Leitfaden ebenfalls vorgesehen wurden.

A:

- Form des Oberbegriffs für LSBTTIQ\* (A, C, H)
- Verschiedene Lebensformen, die in der Abkürzung LSBTIQ\* stecken (D)
- Homosexuelle Menschen, Transgender, sogenanntes drittes Geschlecht (L)
- Bringt gleichgeschlechtliche Lebensweisen an (J)
- Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität wird damit widergespiegelt (D)
- Umgang mit Vielfalt an Lebenssituationen & sexuellen Orientierungen/Identitäten (E)
- Subsumierung der Vielfalt von Geschlechter-, Lebens- und Liebesweisen (A)
- Alles, was überall als divers kommuniziert wird (H)

**K: Etymologische Beschreibung**

B: Queer wird vom (vermuteten) Wortursprung ausgehend beschrieben.

A:

- Vom deutschen quer: nach allen Richtungen gewisse Dinge beleuchten und ins Auge fassen (G)

**K: Individualistische Perspektive**

B: Queer wird als individuelle Verantwortung/Zuschreibung verstanden.

A:

- Geschlecht ist unsicher und frei wählbar (C)
- Menschen, die sich da selbst einsortieren (M)

**K: Egalitäre Perspektive**

B: Aussagen zu „queer“, die den Fokus auf Gleichheit und/oder Gemeinsamkeiten richten.

A:

- Menschen, wie alle anderen auch (L)
- Auch Männer und Frauen (I)

**K: Keine Beschreibung**

B: Der Begriff „queer“ wurde nicht beschrieben und/oder war unbekannt.

A:

- Kennt Begriff nicht (B)
- Keine Begriffsbeschreibung (B, J)

**K: Queer und Gleichstellungsarbeit**

B: Aussagen, die queer und (eigene) Gleichstellungsarbeit in Verbindung bringen

A:

- Bestehende oder vergangene Kooperationen im Themenfeld (G, H, I, M)
- Eigene Stelle im Gleichstellungsreferat für LSBTIQ\* (o. A. wg. Anonymisierung)
- Hat auch mit Gleichstellung zu tun (I)
- Nicht das eine [„klassische“ Gleichstellungsarbeit] gegen das andere [Engagement für queere Interessen] ausspielen (I)
- Prozentualer Anteil an queeren Menschen in der Bevölkerung geringer als Frauenanteil (I)
- Empfindet sich nicht als Expertin auf Gebiet (I)
- Wenn queere Menschen sich binärer Geschlechterunterteilung zuweisen (als Frau), dann wird Zuständigkeit empfunden (I)

**K: Metaebene**

B: Wahrnehmungen aus dem Gesprächsverlauf, die als bedeutungsvoll für die Ergänzung in Bezug auf die Begriffsnachfrage erachtet wurden.

A:

Erstreaktion

- Hadern mit Begriff/ Stottern/ Pause (E, I, K, L, M)

Erwähnung konkreter Bezeichnungen

- Verwendung konkreter Bezeichnungen (A, D)
- Nennung konkreter Bezeichnungen (A, C, D, E, H, J, K, L)
- Keine Verwendung konkreter Bezeichnungen (z.B. homosexuell, LSBTIQ\* ...) (B, F, G, I, M)

#### Verweise auf Quellen

- Verweis auf Fachpersonen (G, H, J)
- Verweis auf Literatur (C)

Die Bedeutung des Begriffs „queer“ für die befragten GSB wurde sehr unterschiedlich ausgedrückt. Sieben GSB beschrieben „queer“ zumindest teilweise im Sinne der Definition, die im Leitfaden für Nachfragen oder Erklärungsbedarf vorgesehen war, diese lautete: „Unter queeren Menschen verstehen wir Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans-/Intersexuelle oder Menschen, die sich nirgendwo zuordnen wollen. ‚Queer‘ soll als Begriff die Vielfalt von Lebensentwürfen, Sexualitäten und geschlechtlicher Identität abbilden und dazu anregen, „klassische“ Rollenbilder zu hinterfragen“ (aus dem Leitfaden, siehe Anhang (C)(C)). Fünf GSB formulierten „queer“ als Norm-Abweichung(en), je zwei GSB drückten individualistische oder egalitäre Perspektiven aus, eine GSB leitete die Wortbedeutung etymologisch her und zwei GSB nahmen keine Begriffsbeschreibung vor. Zu den Antworten zur Begriffsbedeutung wurden von fünf GSB zusätzlich Aussagen getätigt, die einen Zusammenhang zwischen „queer“ und (der jeweils eigenen) Gleichstellungsarbeit herstellen. Außerdem wurden in der Kategorie „Metaebene“ Wahrnehmungen aus dem Gesprächsverlauf zusammengefasst, die als bedeutungsvoll für die Interpretation erachtet wurden.

Über die Hälfte der befragten GSB machten Aussagen, die in der Kategorie „Queer im Sinne der Definition im Leitfaden“ gesammelt wurden, dabei wurde die vorab formulierte Definition als eine Art Kodierleitfaden verwendet, um betreffende Antworten zu identifizieren. Die hier eingeordneten Aussagen zeichnen sich durch die Verwendung spezifischer Begriffe und/oder Abkürzungen aus. Vier GSB (A, C, D, H) sind sicher mit dem Oberbegriff LSBT(T)IQ\* umgegangen, wobei hier auffällig ist, dass teilweise sogar das spezifischere Akronym LSBTTIQ\* verwendet wurde. Unter anderem wurden zur Beschreibung Oberbegriffe wie sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität verwendet, teilweise auch i. S. einer „positiven Vermeidung“, wie die Aussage von H: „das was überall als divers jetzt kommuniziert wird“ (H, Z. 89) zeigt. Allerdings ist hier hinzuzufügen, dass diese GSB im weiteren Antwortverlauf auch auf das Akronym LSBTIQ\* zurückgegriffen hat.

Fünf GSB haben „queer“ mindestens teilweise mit Aussagen zu einer Norm-Abweichung beschrieben, dies sind überwiegend Aussagen, die die Negierung eines angenommenen Standards ausdrücken. Zwei der hier vertretenen GSB (F und K) verwendeten zur Begriffsbeschreibung ausschließlich eine Nicht-Aussage und GSB I hat spezifisch vom Unterscheiden gesprochen. Zwei weitere GSB (D und E) verwendeten zusätzlich spezifische Begriffe und Ausdrücke im Sinne der Definition im Leitfaden. Die Aussagen in dieser Kategorie (Queer als Norm-

Abweichung(en)) verdeutlichen, dass es offenbar eine verneinbare Norm oder einen verneinbaren Zustand gibt, sowohl in Bezug auf Geschlechtsidentität als auch darauf, was die sexuelle Orientierung angeht. Daraus könnte geschlossen werden, dass unter den vertretenen GSB zwar eine gewisse Kenntnis und vielleicht auch ein Bewusstsein queerer Lebensweisen besteht, allerdings in erster Linie als Abweichung (von Hetero- und Cisnormativität).

Zwei GSB haben Aussagen getroffen, die unter der Kategorieüberschrift „Egalitäre Perspektive“ zusammengefasst werden. Hierunter sind Antworten zu finden, die Queerness nicht als etwas Eigenständiges abgrenzen, sondern gleichstellen. Einerseits in Bezug auf den Aspekt der Geschlechtsidentität (GSB I), was sich in der Aussage „queere Menschen sind für mich meist auch Männer und Frauen“ (I, Z. 89-90) zeigt, andererseits wurde Queerness als eine Eigenschaft allgemein dargestellt, was die Aussage: „das sind für mich Menschen wie alle anderen auch“ (L, Z. 71) verdeutlicht. In diesen Zitaten wird, im Gegensatz zu den oben ausgewerteten Nicht-Aussagen, keine Unterscheidung vorgenommen, sondern eine Zuordnung - zu Geschlechtern (binär) und zum Menschsein allgemein. Erstaunlicherweise sind diese sehr unspezifisch anmutenden Aussagen näher am queer-theoretischen Ideal von Geschlechtswahrnehmung verortet als viele der verneinenden Aussagen. Es ist allerdings nicht klar, ob dieser Effekt von den betreffenden GSB intendiert war oder im Gesprächszusammenhang zufällig zustande kam.

In der Kategorie „Individualistische Perspektive“ sind Aussagen zu finden, die eine solche widerspiegeln, was bedeutet, dass die Identifikation als queer individuell von Subjekten vorgenommen wird. Mit dieser Interpretation werden gesellschaftliche, strukturelle Zusammenhänge und Verantwortungen scheinbar ausgeblendet. Auch hier ist allerdings zu vermuten, dass der erzielte Effekt so nicht beabsichtigt war und eventuell aufgrund mangelnder Kenntnis entstand. Trotzdem ist hervorzuheben, dass insbesondere die Aussage von GSB M „Menschen, die sich da selbst einsortieren“ (M, Z. 77) trotz Ausblenden der strukturellen Perspektive, durchaus mit der historischen Entstehung des Begriffs queer in Verbindung gebracht werden kann, schließlich entstand der Begriff als Selbstzuschreibung und im Sinne einer Selbstermächtigung (siehe Kapitel 3.1).

Nur zwei der befragten GSB (B und J) haben keine Beschreibung des Begriffs vorgenommen, dabei hat GSB B eindeutig angegeben, den Begriff nicht zu kennen, bei GSB J hat sich im weiteren Gesprächsverlauf herausgestellt, dass sie durchaus über Begriffskenntnis verfügt (deshalb ist auch eine ihrer Aussagen in der Kategorie „Queer im Sinne der Definition im Leitfaden“ zu finden), allerdings wurde an dieser Stelle des Gesprächs keine Beschreibung abgegeben.

Fast alle GSB (außer GSB B) haben in ihren Antworten Komponenten einer umfassenden Perspektive auf den Begriff queer wiedergegeben. Im Vergleich waren die Ausführungen von GSB A und D die vollständigsten, die anderen machten bruchstückhafte Aussagen. Trotzdem stellt die Gesamtheit der Aussagen ein umfängliches Bild dar, was auch daran zu erkennen ist, dass die Aussage-Kategorien (außer „keine Beschreibung“) sich auch auf die ausführliche Ausgangsdefinition anwenden lassen, da eine vollständige Begriffsdefinition von „queer“ sowohl eine etymologische Annäherung bietet, als auch eine Beschreibung der betreffenden Gruppe mit spezifischen Begriffen und eventuellen Ausschlüssen. Dabei würden sowohl egalitäre als auch individualistische Dimensionen des Begriffs in den Blick genommen werden, wie sich in den Kapiteln 1.3 und 3.1 gezeigt hat.

Obwohl nur nach der Begriffsbedeutung gefragt wurde, stellten vier GSB (G, H, I und M) direkt einen Zusammenhang zu ihrer Position her. Dabei sprachen sie von Kooperationen mit Akteur\*innen im Themenfeld (z. B. LAG Queer). Eine GSB konnte sogar anführen, dass es in ihrem Referat bereits eine Stelle für LSBTIQ\*-Belange gibt. Besonders auffällig war GSB I durch ihre ausführliche Bezugnahme, bei der sie Gedanken formulierte, die mutmaßlich auch andere GSB so bestätigen würden. So empfinden (laut GSB I) die GSB, dass von ihnen erwartet wird, für queere Interessen zuständig zu sein, gleichzeitig wird aber angenommen, dass zwischen dem Fokus auf Frauenförderung und dem Engagement für Queere eine Diskrepanz besteht. Außerdem würde die notwendige Expertise auf dem Gebiet fehlen.

Ergänzend zu den von den GSB getätigten Aussagen, wurden bedeutungsvolle Wahrnehmungen aus dem Gesprächsverlauf in der Kategorie „Metaebene“ festgehalten, welche in drei Ausprägungskategorien zusammengefasst worden sind: Erstreaktion, Erwähnung konkreter Bezeichnungen und Verweise auf Quellen. Häufig wurde bei der Frage nach dem Begriff Unsicherheit als spontane Reaktion geäußert. So wurden bei fünf der befragten GSB Zeichen des Unbehagens wahrgenommen wie vernehmbares Stöhnen, Stottern oder eine ungewöhnlich lange Pause vor oder während der Antwort. Hier ist aber teilweise unklar, ob dies dem Überraschungseffekt der Frage geschuldet war oder wirklich Begriffsunsicherheit ausdrücken sollte oder gar dem Impuls entsprang, die Frage nicht beantworten zu wollen.

Um einen klaren Eindruck davon zu erhalten, inwiefern die GSB mit konkreten Bezeichnungen aus dem Themenfeld queer und LSBTIQ\* arbeiten, wird analysiert, ob im Laufe des Gesprächs konkrete Bezeichnungen wie LSBTIQ\*, homosexuell, transgender usw. genutzt wurden und wenn ja, ob diese nur genannt wurden oder ob eine sichere und wiederholte Verwendung im Interview stattfand. Dabei wird deutlich, dass nur zwei der befragten GSB (A und D) sicher und selbstverständlich das gesamte Interview hindurch mit konkreten Bezeichnungen umgingen, acht GSB (A, C, D, E, H, J, K, L) nannten konkrete Bezeichnungen bei der

speziellen Frage, vermieden sie aber im weiteren Gespräch und fünf GSB (B, F, G, I, M) verwendeten keine konkreten Bezeichnungen aus dem Themenfeld. Während die Verwendung oder Nennung konkreter Bezeichnungen, eine gewisse fachliche Kenntnis vermuten lässt, gibt es für die Vermeidung derselben verschiedene Interpretationsmöglichkeiten. So ist im Zusammenhang mit dem restlichen Gespräch zu vermuten, dass manchen GSB die notwendigen Begriffe nicht bekannt waren, sie diese im Moment der Frage nicht abrufen konnten oder das Aussprechen dieser als unangenehm empfunden wurde. Andererseits ist bei manchen GSB auch davon auszugehen, dass sie die Bedeutung von „queer“ scheinbar als selbstverständlich und offensichtlich erachteten und deshalb keine näheren Ausführungen folgten.

Unter der dritten Ausprägungskategorie sind „Verweise auf Quellen“ vermerkt, diese wurden von vier GSB (C, G, H, J) getätigt. Sie könnten ein Ausweichmanöver darstellen, um nicht selbst antworten zu müssen und könnten außerdem als versteckte Aussage darüber interpretiert werden, dass sich die betreffenden GSB nicht als zuständig für queere Belange verstehen. Diese Interpretation würde auch mit den Antworten auf die nächste Frage im Leitfaden übereinstimmen.

**Haben Sie das Gefühl, dass von Ihren öffentlichen Angeboten auch queere Menschen (also Lesben, Schwule, Intersexuelle, Transsexuelle) angesprochen werden?**

**K: Selbstbeurteilung**

B: Aussagen über die Einschätzung der Einbeziehung queerer Menschen als Zielgruppe der eigenen Gleichstellungsaktivitäten.

A:

- Ja (B, G, L, M)
- Versucht es (A, F)
- Öffentliche Angebote werden anhand der Inhalte und nicht der Zielgruppe beworben (J)
- Hat LSBTTIQ\* mit Projekten nicht extra angesprochen (D, H)
- Nein (C)
- Wurde nicht vorgenommen/ Verweis auf Netzwerkarbeit (E, K, I)

**K: öffentliches Engagement**

B: Aussagen zu Formen, in denen sich das Engagement für queere Interessen ausdrückt.

A:

- Stellt Räumlichkeiten für Themenveranstaltung/Beratung zur Verfügung (E, K)

- Ist Anlaufstelle für Beratung und Beschwerden (B, D, E, I, K, L, M)
- Zusammenarbeit mit Vereinen zu queeren Themen (C, D, F, G, H, I, K)
- Zeichen setzen in Öffentlichkeit (Slogans, Regenbogenflagge hissen) (D)
- Initiierung von (Info-)Veranstaltung und/oder Erstellung von Material (A, D, E, F, G, K)

### **K: Hinderungsgründe für Engagement**

B: Aussagen zu Gründen für fehlendes oder erfolgloses öffentliches Engagement.

A:

- Angebote sprechen eher Frauen an (C, F)
- Sollte eigene\*n Beauftragte\*n geben (C, I)
- Queere Menschen nicht explizit sichtbar (A, H, K, L, M)
- Eher Aufklärung über als Ansprache von queeren Menschen als Zuständigkeit empfunden (H)
- Ländlicher Raum sehr konservativ → fehlende Akzeptanz und Offenheit wird vermutet deshalb Thema nicht sehr präsent (B, D, E, G, L)
- Kommunalpolitische Einstellung eher abwertend (z. B. Queere sollen gezählt werden) (D, F)
- Veranstaltungsformate können kein SafeSpace sein → wäre aufwendig zu konzipieren (D)
- Fehlende Kapazität bzw. Fokus auf andere Themen (L)
- Ausdauer ist notwendig (E)

### **K: Zuständigkeitsempfinden**

B: Aussagen über die Art und Weise, in der Zuständigkeit für queere Menschen empfunden wird.

A:

- empfindet sich nicht zuständig für LSBTTIQ\* (C)
- Empfindet sich als zuständig (A, D, E, G, I, L, M)
  - Auf Abruf (G, I, L, M)
  - Eigeninitiativ (A, D, E)

Die Antworten auf die Frage lassen sich in vier Kategorien einordnen: Es wurden Aussagen dazu gemacht, wie die GSB ihre eigene Bemühungen einschätzen, wie sich ihr

öffentliches Engagement ausdrückt, was sie daran hindert und ob sie eine Zuständigkeit für queere Menschen empfinden.

Vier GSB (B, G, L, M) haben klar mit „Ja“ geantwortet und gehen somit davon aus, queere Menschen als Zielgruppe ihrer Gleichstellungsaktivitäten mitzudenken bzw. diese zu adressieren. Weitere vier GSB (A, D, F, H, J) nahmen eine kritische Selbstbeurteilung vor, bejahten die Frage also nicht direkt oder nur bedingt, eine GSB (C) verneinte klar und drei GSB nahmen keine Selbstbeurteilung vor bzw. verwiesen auf ihr Netzwerk. Durch die weiteren Ausführungen zu dieser Frage lassen sich Rückschlüsse darauf ziehen, wie reflektiert bzw. realistisch diese Einschätzungen sind. Darauf soll später eingegangen werden.

In der Kategorie „öffentliches Engagement“ wurden Aussagen zu den Formen desselben zusammengefasst. Dabei wurde zur Auflistung eine Reihenfolge gewählt, die den Aktivitätsgrad der jeweiligen Tätigkeit widerspiegeln soll, der sich vom Zurverfügungstellen der Räumlichkeiten (wenig aktiv) zum Initiieren von Veranstaltungen (sehr eigeninitiativ und aktiv) steigert. Zwei GSB (E, K) gaben an, ihre Räumlichkeiten für Themenveranstaltungen und/oder Beratung(en) zur Verfügung zu stellen. Insgesamt wurden fünf verschiedene Formen des öffentlichen Engagements für queere Interessen genannt. Je sieben GSB sind Anlaufstelle für Beratung und Beschwerden (B, D, E, I, K, L, M) und arbeiten mit Vereinen zu queeren Themen zusammen (C, D, F, G, H, I, K). Eine GSB (D) gab an, Zeichen in der Öffentlichkeit zu setzen. Fast die Hälfte der befragten GSB gibt an, thematische Veranstaltungen zu initiieren/initiiert zu haben bzw. Material zu erstellen/erstellt zu haben (A, D, E, F, G, K). Viele GSB sind in mehreren Ausprägungen vertreten, GSB D und K sind in vier verschiedenen Formen aktiv, GSB E ist in drei Ausprägungen vertreten und GSB F, G und I engagieren sich auf zwei verschiedene Weisen. Die GSB A, B, C, H, L und M gaben jeweils nur einen Bereich an, in dem sie sich für queere Interessen engagieren. Einzig GSB J traf keine Aussage zum öffentlichen Engagement.

In der Kategorie „Hinderungsgründe für Engagement“ sind neun Ausprägungen gelistet, wobei die meisten GSB (je 5) als Gründe angaben, dass queere Menschen nicht explizit sichtbar sind (A, H, K, L, M) und der ländliche Raum sehr konservativ sei (B, D, E, G, L). Beide Gründe weisen darauf hin, ob die GSB empfinden, dass in ihrem Landkreis/ihrer Stadt die Notwendigkeit besteht, Queere als Zielgruppe ihrer Bemühungen zu betrachten. Der erste Grund benennt die fehlende Wahrnehmbarkeit – ohne gesonderte Erhebung, sind Queere als Rezipient\*innen von Veranstaltungen nicht sichtbar, selbst wenn sie durch diese explizit angesprochen werden. Der zweite Grund deutet an, dass ein angestrebtes Engagement möglicherweise schwierig ist, und/oder schon erfolglos versucht wurde umzusetzen. Die Ausprägung „Ländlicher Raum sehr konservativ → fehlende Akzeptanz und Offenheit wird vermutet

deshalb Thema nicht sehr präsent“ kann sowohl als Hinweis auf die kommunalpolitische Einstellung (wurde zusätzlich als Hinderungsgrund genannt) in den jeweiligen Landkreisen, als auch als Hinweis auf die vermutete Akzeptanz in der Bevölkerung interpretiert werden. Unter diesen Voraussetzungen wäre es notwendig, Veranstaltungen, die sich explizit an LGBTIQ\* richten, als „safe space“ zu organisieren, was sehr aufwendig sein kann, was GSB D auch als zusätzlichen Hinderungsgrund benannte. Allerdings zeigt dieser Gedanke auch, dass bei möglichen Veranstaltungen nur an Formate gedacht wird, die ein Outing voraussetzen. Die Aussage zeigt aber auch, dass bereits reflektiert wurde, welchen Gefahren queere Menschen ausgesetzt sind durch ein mögliches Outing im Rahmen einer „klassischen“ öffentlichen Veranstaltung und dass die GSB mit Diskriminierungsstrukturen und -mechanismen vertraut ist.

Es ist auffällig, wie weit die Perspektiven der GSB im ländlichen Raum teilweise auseinanderliegen, was die empfundene Notwendigkeit des Engagements für Queere angeht. Dies kann exemplarisch mit den gegensätzlichen Positionen von GSB B „das ist sag ich mal, hier so noch nicht das Thema im ländlichen Bereich“ (B, Z. 90-91) und GSB D „das ist im ländlichen Bereich wichtig und auch wichtig, dass man da ein Zeichen setzt“ (D, Z. 120) illustriert werden. Diese beiden Aussagen weisen nicht nur auf unterschiedliche Perspektiven hin, sondern spiegeln höchstwahrscheinlich auch eine unterschiedlich große Beschäftigung mit Diskriminierungsstrukturen wider, da die Zusammenhänge meist komplexer sind, als die Annahme, dass etwas, das nicht primäres Gesprächsthema ist, auch nicht existiert, sondern dass die Nicht-Thematisierung und die mangelnde Sichtbarkeit Resultat von Stigmatisierung sein können. Dies zeigen auch Studien zum Thema, so leben laut Kroh et. al. schätzungsweise nur 23% aller Lesben, Schwulen und Bisexuellen (LSB) in Orten mit weniger als 20.000 Einwohner\*innen und 22% in Städten mit 20.000 bis 100.000 Einwohner\*innen, was bedeutet, dass 55% der LSB in Großstädten vorzufinden sind (Kroh et al., 2017, S. 690). Eine exemplarische Erklärung dafür liefert uns „Duschi“ aus einem Bericht der taz: „Wenn du auf dem Land wohnst, musst du erst mal in eine tolerantere Gegend, um dich zu outen“ (Stendera, 2019) und begründet damit seinen Umzug aus dem Erzgebirge nach Dresden. Auch in der Studie „Gewalterfahrungen von LSBTTIQ\* in Sachsen“, herausgegeben von der LAG Queeres Netzwerk Sachsen wird festgestellt:

Im sogenannten ländlichen Raum leben LSBTTIQ\* und ihre Angehörigen und Freund\*innen nicht selten unter erheblichen Herausforderungen, etwa durch fehlende Mobilität aufgrund stark begrenzter Verkehrsanbindungen, durch unzureichende Peer- und Freizeit-, sowie (sozio)kulturelle Angebote und den Mangel an kompetenten Ansprechpersonen vor Ort (Ohlendorf & Wunderlich, 2019, S. 12).

Trotzdem werden LSBTIQ\*-Themen „explizit von einigen [GSB] als weniger relevant für ländliche Räume gesehen“ (Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, 2019, S. 32).

Hier wären Strategien interessant und notwendig, die eine Ansprache queerer Menschen im ländlichen Raum ermöglichen, ohne ein Zwangsoouting zu verursachen und ohne die Betroffenen den vermuteten Gefahren auszusetzen.

Die Ausprägungen „Angebote sprechen eher Frauen an“ (GSB C, F), „eher Aufklärung über als Ansprache von queeren Menschen als Zuständigkeit empfunden“ (GSB H) und „fehlende Kapazität bzw. Fokus auf andere Themen“ (GSB L) zeigen, dass die GSB ihre Ressourcen an anderer Stelle konzentrieren bzw. sich nicht prioritär für queere Interessen engagieren wollen.

Die GSB C, D, E, F, L nannten jeweils mehrere Hinderungsgründe, was widerspiegelt, dass fünf von dreizehn befragten GSB schon verschiedene Perspektiven eingenommen und darüber reflektiert haben, warum das Engagement für queere Interessen schwierig sein könnte. Es wird auch vermutet, dass die Vielfalt der benannten Hinderungsgründe in diesen Fällen daher kommen könnte, dass durch verschiedene Erfahrungen mit Engagementversuchen gemacht worden. Gleiches gilt für die explizite Aussage von GSB E, dass Ausdauer notwendig sei.

Überwiegend lassen die Aussagen der befragten GSB vermuten, dass meist an extra Veranstaltungen für Queere gedacht und nicht angenommen wird, dass diese auch von den bereits stattfindenden Aktionen angesprochen werden könnten. Beispielhaft kann hier das Zitat von GSB F genannt werden: „Bei uns ist das meistens immer noch was extra sozusagen“ (F, Z. 96). Nur GSB D, H und J lassen vermuten, dass sie diesen Fehlschluss nicht ziehen, da sie unter der Kategorie „Selbstbeurteilung“ davon gesprochen hatten, öffentliche Angebote immer anhand des Inhalts und nicht anhand der Zielgruppe zu bewerben (J) bzw. queere Menschen nicht extra anzusprechen (D, H). Bei dieser Formulierung ist anzunehmen, dass die betreffenden GSB durchaus die Teilnahme von LSBTIQ\* an ihren Veranstaltungen für möglich halten.

Die Kategorie „Zuständigkeitsempfinden“ fasst Aussagen zusammen über die Art und Weise, in der Zuständigkeit für queere Menschen empfunden wird, wozu sich acht GSB geäußert haben. Sieben GSB (A, D, E, G, I, L, M) gaben an, Zuständigkeit zu empfinden, wobei diese unterteilt werden können in zwei Gruppen: GSB G, I, L und M sprachen von einer Zuständigkeit auf Abruf während GSB A, D und E ihre eigeninitiative Zuständigkeit

thematisierten. Nur eine GSB (C) sprach explizit aus, sich nicht als zuständig für LSBTTIQ\* zu empfinden, dies deckt sich mit ihren Aussagen in anderen Kategorien.

Durch die Auswertung aller Aussagen, die zu dieser Frage gemacht wurden, fällt auf, dass die anfangs gewählte Selbstbeurteilung oft nicht mit der Realität zusammenpasst, die durch die zusätzlichen Aussagen gezeichnet wird. So ist festzuhalten, dass GSB B, L und M die Frage nach dem Engagement für LSBTTIQ\* zwar klar mit „Ja“ beantworteten, allerdings ausschließlich als Beratungsstelle fungieren und damit scheinbar nicht besonders aktiv und eigeninitiativ in ihrem Engagement für queere Menschen sind, oder dieses nicht benannt haben. GSB G wiederum antwortete zu Beginn auch mit einem klaren „Ja“ und ist in zwei Ausprägungen der Kategorie „öffentliches Engagement“ vertreten, auch mit der selbstständigen Initiierung von Veranstaltungen und/oder der Erstellung von Material.

Während drei der vier GSB in der Antwort-Ausprägung „Ja“ vermuten lassen, dass hier eine übertrieben positive Einschätzung stattfand, ist bei GSB A und F ein hohes Maß an Selbstreflexion zu vermuten, da sie angaben, zu versuchen, queere Menschen mit ihren öffentlichen Angeboten anzusprechen, gleichzeitig aber in den Ausprägungen des Engagements sehr aktiv und eigeninitiativ erscheinen. GSB D gibt an, die Zielgruppe nicht bewusst anzusprechen, ist allerdings in vier von fünf Ausprägungen der Kategorie Engagement Ausdruck vertreten und lässt ein sehr zielgerichtetes und eigeninitiatives Vorgehen vermuten, womit hier wahrscheinlich eher eine Unterschätzung des eigenen Engagements in der Selbstbeurteilung vorliegt. GSB C gab bei der Selbstbeurteilung ein klares „Nein“ als Antwort, ist aber in einer Ausprägung des Engagements vertreten. GSB E, I und K haben keine Selbsteinschätzung vorgenommen, engagieren sich aber offensichtlich in unterschiedlicher Art und Weise, was die Vermutung nahelegt, dass sie keine vorschnelle Einschätzung abgeben wollten und das vorhandene Engagement auch ihnen selbst erst im Laufe des Interviews deutlich wurde. Es fällt auch auf, dass gerade GSB D und E mehrere Hinderungsgründe nannten und trotzdem sehr aktiv sind, was darauf hinweist, dass die von GSB E thematisierte notwendige Ausdauer vorhanden zu sein scheint.

Die Aussagen von GSB I, L und M in den verschiedenen Kategorien sind eher konsistent, da sie angeben, auf Abruf zuständig zu sein und sich dies auch darin widerspiegelt, dass sie teilweise ausschließlich (L und M) als Anlaufstelle für Beratung und Beschwerden in der Kategorie Engagement vertreten sind. Im Gegensatz dazu gab auch G an nur auf Abruf zuständig zu sein, machte aber auch Aussagen, die in der Ausprägung „Initiierung von (Info-)Veranstaltung und/oder Erstellung von Material“ verortet wurden. Die GSB F und K machten keine Aussage zu ihrem Zuständigkeitsempfinden, es zeigt sich aber, dass sie Aussagen zu

eigeninitiativem Engagement getätigt haben, weshalb ein vorhandenes Zuständigkeitsempfinden vermutet werden kann.

Aus den verschiedenen Widersprüchen, die sich aus den Aussagen der einzelnen GSB in unterschiedlichen Kategorien ergeben, entsteht ein wertvoller Reflexionsimpuls. Bei persönlichen Befragungen spielt der Effekt der sozialen Erwünschtheit eine große Rolle. Auch hier muss davon ausgegangen werden, dass bestimmte Aussagen gemacht worden sind, weil die Annahme bestand, dass die Forscherinnen eine bestimmte Antwort erwarten. Um dieser Fehlerquelle Rechnung zu tragen, wurde die Einschätzung der eigeninitiativen Zuständigkeit auch mit den Aussagen abgeglichen, die gemacht worden sind, bevor der queere Themenblock begann. Hierbei hat sich gezeigt, dass die GSB A, D, E und G bereits vor Einführung des Queer-Begriffs und -Themas beispielsweise bei der Frage nach Arbeitsschwerpunkten oder beim Verständnis des Gleichstellungsbegriffs eigenständig Aussagen machten, die ein aktives Zuständigkeitsempfinden für LSBTIQ\* vermuten lassen.

**Haben Sie das Gefühl, dass Ihr verwaltungsinternes Engagement darauf hinwirkt, dass auch Ihre Verwaltungskolleg\*innen ein Bewusstsein für queere Menschen oder Lebensentwürfe entwickeln?**

- Kein verwaltungsinternes Handeln allgemein (B, C, D, H, K)

**K: verwaltungsinternes Engagement**

B: Aussagen zu Formen, in denen sich das Engagement für queere Interessen im Rahmen der verwaltungsinternen Gleichstellungstätigkeit ausdrückt.

A:

- Im Gespräch mit Kolleg\*innen (F, G, I, M)
- Interne Beratungs- und Beschwerdestelle (E, L)
- Sichtbarmachen von Vielfalt (E, J)
- Hinwirken auf Veränderungen von Formularen und Formulierungen (A)
- Mitarbeit an Gleichstellungsaktionsplan (A)

**K: Hinderungsgründe für verwaltungsinternes Engagement**

B: Aussagen zu Gründen für fehlendes oder erfolgloses Engagement innerhalb der Verwaltung

A:

- Abwertung des Themas/Engagements durch Kolleg\*innen (F)
- Zähe Prozesse und Strukturen innerhalb der Verwaltung (A)

Die Frage nach dem verwaltungsinternen Engagement für queere Interessen wurde nur denjenigen GSB gestellt, die in der Vorab-Befragung auch angegeben hatten, verwaltungsintern aktiv zu sein, womit die GSB B, C, D, H und K hier nicht vertreten sind, da ihre Gleichstellungsarbeit ausschließlich außerhalb der Verwaltung stattfindet. Demzufolge werden die Antworten von acht GSB ausgewertet und interpretiert.

Zur Auswertung dieser Interviewfrage ist außerdem wichtig herauszustellen, dass die Unterscheidung von „verwaltungsinternen“ und „verwaltungsexternen“ Aktivitäten möglicherweise zu Missverständnissen geführt hat. Den befragten GSB wurde keine Erklärung dazu geliefert, was mit diesen Ausdrücken gemeint ist, sodass davon ausgegangen werden kann, dass hier ein unterschiedliches Verständnis unter den GSB aber auch zwischen den GSB und den Interviewerinnen vorlag. So könnte es beispielsweise sein, dass die Teilnahme an Sitzungen von manchen GSB als verwaltungsinterne Aufgabe verstanden wird, von anderen GSB aber als externe Aufgabe, da eine Sitzung beispielsweise in einem Kreistagsausschuss nicht direkt zur Verwaltung gehört.

Die Antworten auf die Frage nach dem verwaltungsinternen Engagement wurden in zwei Kategorien eingeteilt. Die erste beinhaltet Aussagen zum verwaltungsinternen Engagement, die andere bezieht sich, analog zur Struktur bei der Frage nach dem öffentlichen Engagement, auf die Hinderungsgründe für das verwaltungsinterne Engagement. Es wurden fünf verschiedene Formen genannt, wie sich verwaltungsintern für die Interessen Queerer eingesetzt wird. Dabei nannten vier GSB (F, G, I und M) das Gespräch mit Kolleg\*innen als genutzte Möglichkeit der Einflussnahme, je zwei GSB gaben an, als interne Beratungs- und Beschwerdestelle zu arbeiten (E, L) und sich für das Sichtbarmachen von Vielfalt einzusetzen (E, J). Hier ist anzumerken, dass die interne Beschwerde- und Beratungsstelle eher als Aufgabe der Frauenbeauftragten erscheint, da diese dafür zuständig ist, die Gleichstellung im Arbeitgeber-Arbeitnehmer\*innen-Verhältnis des jeweiligen Landratsamtes oder Rathauses zu erwirken. GSB A nannte als Ausprägungen ihres Engagements die Mitwirkung am Gleichstellungsaktionsplan sowie ihr Hinwirken auf Veränderungen von Formularen und Formulierungen. Außer den von GSB A genannten Engagementformen handelt es sich um eher vage Aussagen, sodass nicht richtig greifbar wird, wie sich verwaltungsinternes Engagement ausdrückt/ausdrücken kann. Die beiden Aussagen von GSB A können aber möglicherweise eine Inspiration für verwaltungsinternes Engagement sein.

Es wurden außerdem zwei Hinderungsgründe für verwaltungsinternes Engagement genannt, wobei beide jeweils von nur einer GSB thematisiert wurden. GSB F merkte an, dass internes Engagement durch die Abwertung durch Kolleg\*innen erschwert/verhindert würde. Wie auch beim öffentlichen Engagement ist also die fehlende Akzeptanz von außen ein

Problem. GSB A thematisierte die Zähigkeit von Prozessen und Strukturen innerhalb der Verwaltung, die Veränderungen und das Einbringen neuer Impulse erschweren. Auch hier ist wieder zu vermuten, dass dieser Grund aus Erfahrungswerten vorangegangener Aktivität resultiert.

---

Im Rahmen der Forschung sollte ebenfalls herausgefunden werden, ob Anreize und Bildungsangebote benötigt werden, um die Sensibilität in Bezug auf queere Themen zu erhöhen und ob sie eine Initialzündung sein können, damit sich die GSB als Interessenvertretung für LSBTIQ\* empfinden. Dafür wurde ihnen im Interview die Möglichkeit eines Bildungsangebotes zum Thema „queere Ansätze in der Gleichstellungsarbeit“ angeboten, verbunden mit der Frage, ob sie dieses besuchen würden.

Die getroffenen Aussagen beinhalteten Begründungen, woher das Interesse kommt und/oder wofür das Wissen in der praktischen Arbeit nützen kann.

**Wenn es ein Bildungsangebot zum Thema „queere Ansätze in der Gleichstellungsarbeit“ geben würde, würden Sie dieses besuchen?**

- Ja (A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L)

weil

**K: interessensbezogen**

B: Bejahung verbunden mit einer Aussage, die begründet, woher das Interesse kommt. Diese Aussagen weisen auf ein Interesse hin, das auch unabhängig von damit verbundenen Vorhaben/Tätigkeiten sein kann.

A:

- Thematisierung durch Landespolitik als Anreiz für professionelles Interesse (F)
- Grundlagenwissen (zum Beispiel Kenntnisse zu Begriffen/Gesetzeslage) fehlt und soll aufgebaut werden (F, G, I, K)
- Persönliches Interesse (B, D, E, F, G, H, I, J, L)
- Thema relevant für berufliches Wirken (B, C, D, G, H, I, K, M)

**K: handlungsbezogen**

B: Bejahung in Verbindung mit einer Aussage, die auf ein Vorhaben/ eine Tätigkeit hinweist. Die Aussage kann außerdem zusätzlich ein Interesse der GSB begründen.

A:

- weil Zuständigkeitsempfinden für diese Zielgruppe (D, E, G, K)

- fühlt sich als Multiplikatorin (für andere GSB im Landkreis) (C, H)
- hat bereits thematisch ähnliche Veranstaltung besucht oder initiiert (ist also bereits aktiv geworden) (A, D, E, I)

Die GSB M hat keine klare Positionierung zum Besuch eines Bildungsangebotes vorgenommen.

Vereinzelt wurden von den GSB Zusatzbemerkungen einerseits zum Weiterbildungsangebot, andererseits zum Thema getroffen, die im Folgenden dargestellt werden:

**K: Zusatzbemerkungen zum Weiterbildungsangebot**

B: Sammlung von Aussagen, die zusätzlich zur primären Beantwortung der Frage vorgenommen wurden in Bezug auf ein Weiterbildungsangebot.

A:

- Besuch eines Bildungsangebotes abhängig von
  - Referent\*in (M)
  - Kapazitäten (J)
  - Konkreten Inhalt und dessen Relevanz (subjektive Einschätzung) (J)
- Interesse, mit anderen GSB oder Fachpersonen über Thema queere Ansätze in GSarbeit zu diskutieren (M)
- Besuch möglicherweise überflüssig, weil Wissen bereits vorhanden und agiert selbst aktiv oder ihr Stab/eigene Mitarbeiter\*in(en) (A, J)

**K: Zusatzbemerkungen zum Thema**

B: Sammlung von Aussagen, die zusätzlich zur primären Beantwortung der Frage vorgenommen wurden in Bezug auf queere Themen.

A:

- Wissen und Erleben können gegen Vorurteile und Diskriminierung wirken (C, L)
- Informationsbedarf besteht wahrscheinlich bei allen (GSB) (H)
- Argumentationsgrundlagen sind notwendig (K)
- Queere Ansätze stehen in Konkurrenz zu Frauenförderung (I, J, K, M)

Die Frage nach dem Besuch eines möglichen Bildungsangebotes wurde von zwölf GSB bejaht, nur GSB M positionierte sich nicht klar. Es haben aber alle befragten GSB Aussagen gemacht, die darauf hinweisen, dass sie ein solches Angebot besuchen würden. Die Begründungen für die Antwort wurden in zwei Kategorien unterteilt. Es lassen sich

interessensbezogene von handlungsbezogenen Gründen unterscheiden. Zwölf GSB nannten themenbezogene Gründe, welche in vier verschiedenen Ausprägungen vertreten sind. Die überwiegende Anzahl der GSB hat persönliches Interesse an dem Thema geäußert (B, D, E, F, G, H, I, J und L), beispielhaft hierfür kann GSB L zitiert werden: „das Thema ist für mich auch eins, was zum Zusammenleben der Menschen gehört und da kann man nie zu wenig Bildung haben“ (L, Z. 101-102). Acht GSB (B, C, D, G, H, I, K, M) finden das Thema für ihr berufliches Wirken relevant, vier GSB (F, G, I, K) würden gern ihr Grundlagenwissen zum Thema aufbauen und GSB F nannte die Thematisierung queerer Interessen durch die Landespolitik als Anreiz für ihr professionelles Interesse. Alle GSB, die ihr Grundlagenwissen aufbauen wollen, drückten auch berufliches Interesse aus. Insgesamt drückten drei GSB ausschließlich professionelles Interesse aus (C, K und M) und drei GSB (E, J und L) thematisierten nur ihr persönliches Interesse.

Acht GSB machten Aussagen, die handlungsbezogene Gründe für den Besuch eines Bildungsangebotes benennen, hier wurden die Aussagen in drei Ausprägungen eingeordnet. Vier GSB (D, E, G und K) gaben an, an einem Bildungsangebot teilnehmen zu wollen, da sie sich als zuständig für die Zielgruppe empfinden. Besonders hervorzuheben sind dabei die GSB D, E und G, die bereits vorher im Interview über ihr Zuständigkeitsempfinden für LSBTIQ\* sprachen und dieses hier erneut artikulierten. Es ist also davon auszugehen, dass es sich um ein sehr präsenten Gefühl und damit ein vorhandenes Verantwortungsbewusstsein handelt. Es fällt auf, dass GSB E trotz des wiederholt thematisierten Zuständigkeitsempfindens kein berufliches Interesse benannte.

Ebenso gaben vier GSB (A, D, E und I) an, teilnehmen zu wollen, weil sie bereits selbst thematisch ähnliche Veranstaltungen besucht oder initiiert haben, dies kann darauf hinweisen, dass sie einen Mehrwert darin sehen, das Thema in dieser Form aufzugreifen. Drei (A, D und E) dieser vier GSB verwendeten bei der Definition von „queer“ auch spezifische Bezeichnungen, sodass von vorhandenem Grundlagenwissen ausgegangen werden kann.

Zwei GSB (C und H) begründeten ihre Teilnahmeabsicht damit, sich als Multiplikatorin des Themas zu fühlen. Erstaunlich ist hier, dass GSB C äußerte, sich nicht als zuständig zu sehen, das Bildungsangebot aber besuchen würde, um Multiplikatorin für queere Themen sein zu können. Hierzu sagte GSB C, dass sie gern „Vielfaltsgeschichten unters Volk bringen“ würde, um falschen Ansichten entgegenzuwirken und aufzuklären (C, Z. 92-93).

Die hier benannte Multiplikator\*innen-Funktion ist auch im Landesaktionsplan zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen vorgesehen und wird wie folgt begründet:

Die Bestandsaufnahme der LSBTTIQ-Initiativen für Sachsen hat besonders im ländlichen Raum bei Mitarbeitenden in öffentlichen Stellen Informationsdefizite bezogen auf die LSBTTIQ-

Thematik aufgezeigt. Hier können die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten eine wichtige Multiplikator[\*innen]-Funktion übernehmen. Sie sollen für Themen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt sensibilisiert und qualifiziert werden, damit sie vor Ort die Initiativen der LSBTTIQ mit anderen sozialen Unterstützungsangeboten besser vernetzen und im konkreten Fall eine kompetente Vermittlungsarbeit leisten können. (Landesaktionsplan, 2017, S. 32)

Die einzige GSB, die in ihrer Beantwortung nicht auf ein Interesse eingegangen ist, ist GSB A. Dies erklärt sich dadurch, dass sie bereits thematisch ähnliche Veranstaltungen besucht oder sogar selbst initiiert hat, wobei also zu vermuten ist, dass sie ein vorhandenes Interesse als Selbstverständlichkeit erachtet und bereits über ein breites Wissen verfügt.

Ergänzend zur Beantwortung der Frage wurden Zusatzbemerkungen sowohl zum Weiterbildungsangebot als auch zum Thema an sich gemacht. Drei GSB äußerten sich zum Weiterbildungsangebot. GSB J und M machten eher negierende Aussagen, indem sie benannten, dass der Besuch des Weiterbildungsangebotes abhängig von dem\*der jeweiligen Referent\*in wäre (M) bzw. von den vorhandenen Kapazitäten und dem konkreten Inhalt der Veranstaltung (J). GSB M bekundete aber zusätzlich Interesse an einer Diskussion mit anderen GSB und Fachpersonen zum Thema. GSB A und J äußerten die Vermutung, dass der Besuch eines solchen Angebotes möglicherweise überflüssig sein könnte, da sie bereits über breites Wissen und Mitarbeiter\*innen zum Thema verfügen.

Sieben GSB machten eine Zusatzbemerkung zum Thema. GSB C, H, K und L fanden verschiedene Argumente, die die Notwendigkeit eines solchen Bildungsangebotes begründen. GSB C und L stellten fest, dass nur Wissen und Erleben wirkungsvoll gegen Vorurteile und Diskriminierung seien. Es wurde außerdem der vermutlich bestehende Bedarf an Informationen (H) und Argumentationsgrundlagen (K) angebracht. Die Verfasserinnen sehen die Notwendigkeit eines solchen Angebotes auch darin, dass diese Veranstaltungen, wenn sie stattfinden, offenbar von staatlicher Seite nicht anerkannt oder als wichtig erachtet werden. So ist in der Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage zur Situation und Beratung von Trans-Menschen in Deutschland zu lesen: „Informationen zu Qualifizierungen für die Akteurinnen und Akteure, wie [...] Gleichstellungsbeauftragte [...] sind der Bundesregierung nicht bekannt“ (Die Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland, 2016, S. 18).

Die vierte Ausprägung verweist auf das Dilemma, das bereits im vorherigen Teil dieses Kapitels artikuliert wurde, nämlich, dass angenommen wird, das Engagement für queere Interessen schließe ein Engagement für Frauen aus.

## **Gesamtauswertung Themenfeld Bewusstsein für queere Interessen**

Die Interpretation der Aussagen der GSB auf die Fragen des Themenfeldes „Bewusstsein für queere Interessen“ sollen nun in Rückschluss zu den Forschungsthese und der Forschungsfrage zusammengefasst werden.

Zur Einschätzung des Bewusstseins für queere Interessen seitens der GSB wurde These 7 formuliert: „Kenntnisse und Bewusstsein in Bezug auf Belange von LSBTIQ\* bestehen seitens der GSB auf persönlicher Ebene, weniger im kritischen Rückschluss auf die eigene berufliche Tätigkeit.“

Die Vorab-Befragung zeigte bereits, dass keine der befragten GSB unter den bereits realisierten Projekten, explizit Veranstaltungen für/von LSBTIQ\* gelistet hatten. Bei der Frage nach dem Verständnis des Begriffs „queer“ zeigte sich jedoch, dass fast alle GSB über Kenntnisse aus dem Themenfeld verfügen und mehr als die Hälfte der GSB eine Definition des Begriffs vornahm, die zumindest teilweise der vorgesehenen entspricht. In der Kategorie „Queer und Gleichstellungsarbeit“ wurden meist Kooperationen thematisiert und kaum eigeninitiierte Veranstaltungen oder Vorhaben.

Wie sich herausstellte war die Frage zur Begriffsbedeutung nicht sehr zielführend in Bezug auf These 7. Hier ist zu unterscheiden, dass vorhandenes Wissen nicht gleichzeitig vorhandenes Bewusstsein bedeutet und umgekehrt. In Beantwortung der Frage nach dem öffentlichen Engagement für LSBTIQ\* äußerten aber sieben GSB empfundene Zuständigkeit, was für vorhandenes Bewusstsein spricht. Eine verlässliche Aussage dazu, ob und inwiefern bei den GSB ein kritischer Rückschluss zum beruflichen Wirken stattfand, kann nicht gemacht werden, es kann nur darauf hingewiesen werden, dass fast alle GSB bereits öffentliches Engagement für queere Belange gezeigt haben und die Hälfte dieser GSB auch ein proaktives Vorgehen vermuten lässt.

Forschungsthese 8 bezieht sich explizit auf das Zuständigkeitsempfinden der GSB und lautet „Die befragten GSB empfinden sich nicht als zuständig für die Belange von LSBTIQ\*“. Wie bereits erwähnt, empfinden sich sieben GSB, laut ihren Aussagen, als zuständig für LSBTIQ\*, das Vorgehen könnte aber nach Einschätzung der Forscherinnen mit mehr Eigeninitiative verbunden sein. Das geäußerte Zuständigkeitsempfinden allein ist eher vage und nicht greifbar, das Hervorheben der Netzwerk-Kooperationen mit queeren Akteur\*innen zeigt, dass die Aktivitäten zumindest teilweise ausgelagert werden. Während im Themenfeld „Selbstverständnis und Arbeitspraxis“ teilweise kritisch betrachtet wurde, dass Netzwerkaktivitäten das Risiko bergen, keine neuen Themen hervorzubringen, kann hier festgestellt werden, dass auch davon ausgegangen werden kann, dass eine mögliche progressive Themensetzung durch die jeweiligen queeren Akteur\*innen aus dem Netzwerk inspiriert und unterstützt werden

kann. Es ist nicht zu vermuten, dass die GSB flächendeckend als Multiplikatorinnen fungieren (können), wie es der Landesaktionsplan (Landesaktionsplan, 2017, S. 32) vorsieht. Trotzdem sind die vorhandenen Kontakte im Netzwerk wichtig, da die GSB in ihrer Zuständigkeiten natürlich auch an andere Stellen vermitteln muss/soll. Trotzdem bedeutet Multiplikatorin-Sein auch, über umfassende Kenntnis zu verfügen, was scheinbar nicht mehrheitlich zutrifft.

Die Annahme, dass sich die GSB nicht als zuständig empfinden kann also nicht bestätigt werden, da sie durchaus auf verschiedene Arten für LSBTIQ\*-Belange aktiv sind, beispielsweise als Anlaufstellen oder durch die Initiierung von Veranstaltungen und das Erstellen von Material. Es zeigt sich also ein Potenzial der GSB. Trotzdem wurden auch verschiedene Hinderungsgründe thematisiert, die keine einheitliche Barriere benennen. Die Artikulation der Hinderungsgründe zeigt aber, dass bereits ein Abwägen und eine Reflexion darüber stattgefunden hat, warum ein Engagement erfolgreich und sinnvoll sein kann und warum nicht.

Unter den befragten GSB scheint die Fehlannahme verbreitet, dass Engagement für Frauen (womit hier nur (*weiße*) heterosexuelle Cis-Frauen gemeint wären) und Engagement für Queere einander ausschließen, gegeneinander ausgespielt werden oder miteinander konkurrieren würden (GSB C, I, J, K, L, M), was sich vor allem in der Aussage von GSB M zeigt: „darüber würde ich schon mal diskutieren, wie man das am besten auch auseinanderhalten kann und differenzieren kann, damit das Eine nicht durch das Andere wegrutscht“ (M, Z. 103-105). Dem entgegen stehen die Ausführungen in Kapitel 3.4. Inhaltlich sind diese Bedenken also scheinbar unbegründet, trotzdem können natürlich gewisse Konkurrenzen verschiedener Aktivitäten entstehen, was zeitliche Kapazitäten der GSB betrifft. Trotzdem handelt es sich bei dieser Annahme der GSB um eine tiefgreifende Voraussetzung ihrer Arbeit, die kritisch zu hinterfragen ist. Da die Artikulation dieser Sorge selbst bereits illustriert, dass „Frau“ hier Lesben, bisexuelle Frauen und Trans\*frauen wahrscheinlich nicht einschließt. Frey et al. (2006) betonen: „Eine reflektierende Gender-Praxis wendet sich gegen die Reproduktion der Zweigeschlechtlichkeit und bietet stattdessen eine Analyse ihrer Ursachen, Funktionsweisen und Auswirkungen, um Lösungen für ihre langfristige Überwindung zu suchen“ (ebd., S. 5).

These 9 drückt die Annahme aus, dass die befragten GSB in einem Bildungsangebot zu queeren Themen eine Chance zur Bereicherung ihrer Arbeitspraxis sehen. In Rückschluss zu den hier getroffenen Aussagen, kann nicht festgestellt werden, ob die GSB im Bildungsangebot eine Chance sehen. Es ist positiv anzumerken, dass zwölf GSB eindeutig gesagt haben, dass sie dieses besuchen würden, woraus abgeleitet werden kann, dass Bedarf und/oder Interesse seitens der GSB besteht. Es wird vermutet, dass mehr als die Hälfte der GSB eine Chance zur Bereicherung der Arbeitspraxis wahrnimmt, da sie das Bildungsangebot als relevant für ihr berufliches Wirken einstufen. Auch machten vier GSB Aussagen darüber, bereits

eine ähnliche Veranstaltung besucht oder sogar initiiert zu haben. Die Relevanz eines solchen Weiterbildungsangebotes begründet sich auch schon in den Aussagen, die zu vorherigen Fragen dieses Themenfeldes gestellt wurden. Außerdem zeigt das bereits vorhandene Engagement einiger GSB auch, dass queere Themen für die Gleichstellungsarbeit relevant sind.

Die Forschungsfrage dieses Themenfeldes zielte darauf ab, das Bewusstsein der GSB einzuschätzen und lautet „Welches Bewusstsein besteht seitens der Gleichstellungsbeauftragten der sächsischen Landkreise in Bezug auf queere Interessen?“. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die GSB sowohl über Kenntnisse zu relevanten Begriffen verfügen, bereits Kooperationen mit queeren Akteur\*innen in ihren Netzwerken unterhalten und zum großen Teil auch eine Chance in einem Weiterbildungsangebot zu Thema sehen. Das bestehende Bewusstsein scheint aber nicht so vollumfänglich zu sein, dass die GSB als Kompetenzzentrum oder Interessenvertretung für LSBTIQ\*(-Belange) fungieren können. Es wird hier aber ein großes Potenzial vermutet, denn die Berücksichtigung sexueller Vielfalt und queerer Lebensweisen hat sich in unterschiedlichen Aussagen gezeigt.

#### 5.2.4. Abschlussbemerkungen der Interviewten

Zum Schluss des Interviews wurden die GSB gefragt, ob sie noch etwas hinzuzufügen haben. Daraufhin wurden sowohl Wünsche, als auch Kritik geäußert und allgemeine Aussagen gemacht:

##### Wünsche

- Paritätische Besetzung der GSB-Stelle (F)
- GSB-Stelle kapazitiv ausweiten (mehr Ausstattung) um Queeres abzudecken (E)
- Es sollte ein Gleichstellungsgesetz auf die Beine gebracht werden (L)
- GSB sollte mehr Wertschätzung und Akzeptanz erfahren (Bezahlung, Arbeitszeit, Veto-Recht, Gesetz) (G, L)

##### Kritik

- Ansprüche der Landespolitik an GSB sind höher, als es deren Kapazitäten hergeben (J)
- Enges finanzielles Budget, welches schwierig gerecht einzusetzen ist (G)
- Mangelnde personelle Ausstattung der Stelle, Wunsch nach Unterstützung (G)
- Fördermittelbürokratie ist mühsam, aber wenigstens gibt es überhaupt Geld (G)
- Verwaltungintern keine Wertschätzung des Beauftragtenwesens (H)

### Allgemeine Aussagen

- Freude darüber, dass Thema relevant ist (A)
- Stelle der Beauftragten für Chancengleichheit anstelle von GSB wird begrüßt, da Bündelung bereichernd (H)
- Thema Frauen und ländlicher Raum stärken (I)
- Sprachliche Schwierigkeiten durch Einführung drittes Geschlecht, verwaltungsintern kein Sternchen sondern Verwaltungsfachangestellter (m/w/d) anstatt Verwaltungsfachangestellte\*r → sprachliche Verwischung (K)

Neun GSB haben dem Interview eine Abschlussbemerkung hinzugefügt, die Aussagen sind sehr vielfältig und thematisieren die unterschiedlichsten Gegenstände: von der Gesetzeslage, über Bemerkungen zu (nicht) vorhandener Kapazität, über das Ansehen der Stelle und individuelle Herzensthemen, die angebracht worden sind.

Allgemein zeigen die Abschlussbemerkungen, dass unter den GSB eindeutig Gesprächs- und Austauschbedarf besteht und sie viele Ideen und Inspirationen für Verbesserungsvorschläge haben, die ihnen bei der Ausübung ihrer Funktion helfen würden. Es wird deutlich, dass die GSB über ein sehr umfassendes Praxiswissen verfügen, das adäquat erfasst und verfügbar gemacht werden müsste. Hier zeigt sich, dass es nicht nur daran mangelt, die Theorie in der Praxis unterzubringen, sondern auch die arbeitspraktischen Erkenntnisse angemessen zu würdigen und diese wiederum in die Theorie zu überführen.

## 6 Fazit und Ausblick

Um ein Fazit ziehen zu können, sollen im Folgenden die Gedanken der Einleitung nochmal aufgegriffen werden, bevor auf die wichtigsten inhaltlichen Punkte der Theorieforschung und Forschung eingegangen wird und auf das, was noch offen bleibt. Das Kapitel schließt mit einem Ausblick, wie es in Bezug auf das Forschungsthema weitergehen kann.

Dass queere Menschen nach wie vor Diskriminierung ausgesetzt sind, zeigt, dass eine Interessenvertretung für ihre Belange notwendig und sinnvoll ist. Dass die GSB dies sein könnten, hat sich für die Forscherinnen im Rahmen der Untersuchung gezeigt. Sie besitzen nicht nur Kompetenzen und Gestaltungsspielräume, sondern auch zahlreiche Potenziale, die sie befähigen oder die es begünstigen, dass sie sich proaktiv auch für die Rechte von LSBTIQ\* einsetzen könnten. In den Interviews haben die Forscherinnen GSB kennengelernt, die jede auf ihre Weise Stärken mitbringen: sie sind offen, motiviert und interessiert, informieren sich eigeninitiativ und vielfältig und bilden sich freiwillig zu Themen. GSB die wissen, wo aktuelle Informationen zu finden sind. GSB, die keine Angst haben, mutig Themen zu setzen und die keine Berührungsängste haben, mit eben diesen Themen anzuecken. Und auch GSB, die es beherrschen, Themen nahbar zu vermitteln – je nachdem auf persönliche oder auf sachliche Weise. Den Forscherinnen sind GSB begegnet, die teilweise schon im Themenfeld agieren, die bewusst und selbstreflektiert auch die eigenen Haltungen und Einstellungen hinterfragen, die den Bedarf erkennen und ein Zuständigkeitsempfinden haben. GSB, die sich durch einen Aktivistinnengeist auszeichnen und die ideenreich sind, wie queere Themen sichtbar gemacht werden können. Manche hatten auch einen persönlichen Bezug zum Thema und wieder andere das große Privileg, eine gute Infrastruktur, Kapazitäten und/oder auch die geeignete Ausstattung zu haben, wie Personal oder finanzielle Möglichkeiten. Diese Potenziale befähigen die GSB, zukünftig für queere Belange antreten zu können.

Denn, dass queere Menschen Lebensrealität in Sachsen sind und unter verschiedenen Benachteiligungen leiden, ist ein wichtiger Punkt, den die Recherche ergeben hat. In Hinblick auf die gesichtete Literatur hat sich gezeigt, dass queere Denkansätze und das Dekonstruieren fortschrittliche Analyseinstrument für die Kategorie Geschlecht sind, um eben nicht nur von heterosexuellen, weißen Cis-Menschen auszugehen, wenn von dem Strukturmerkmal Gender gesprochen wird, sondern, um auch queere Menschen und LSBTIQ\* mitdenken zu können und deren Anliegen sichtbar und artikulierbar zu machen. Denn gerade LSBTIQ\* benötigen Gleichstellungsmaßnahmen und sollten in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter miteingemeint sein, wenn der Gleichstellungsbegriff zeitgemäß ausgelegt wird. Jedoch ist kritisch anzumerken, dass der Gleichstellungsbegriff auf einem Fundament aufsitzt, dass das binäre

Geschlechtersystem reproduziert. Die GSB haben nichtsdestotrotz Handlungsspielräume und sind flexibel in der Ausgestaltung ihrer Themenschwerpunkte.

Wichtige inhaltliche Punkte, die in den Ergebnissen und der Interpretation ausführlich dargelegt worden sind, werden nachfolgend themenfeldweise erneut kurz aufgegriffen und stellen das Fazit der Untersuchung dar. Themenfeldweise wird ebenfalls dargelegt, welche Punkte offen sind bzw. wo weiterer Forschungsbedarf besteht.

In Bezug auf das Selbstverständnis haben die befragten GSB vielfältige Motive angegeben, die sie bewegt haben, das Amt der GSB antreten zu wollen. Die GSB sind in Bezug auf ihre gesetzten Themen proaktive Akteurinnen aber scheinbar mit einem differenzfeministischen Grundverständnis, was sich an den realisierten Projekten zeigt. In Bezug auf die Arbeitspraxis zeigt sich, dass es keine einheitliche Grundlage zur Konzeption der Gleichstellungsarbeit gibt. Die GSB entscheiden eigenverantwortlich, was sie als Konzeptionsgrundlage nehmen und wie sie Themenschwerpunkte umsetzen. Inspiriert werden sie dabei wesentlich von Netzwerken. Wissenschaftliche Studien und Publikationen spielen eine weniger relevante Rolle für die befragten GSB.

Offen bleibt, welchen Mehrwert eine einheitliche Arbeitsgrundlage – ob als Gleichstellungsgesetz oder in einer anderen verschriftlichten Form – erzeugen würde. Einerseits würde dies ermöglichen, dass sich einheitlich auf eine Grundlage der Gleichstellungsarbeit bezogen und die eigene Arbeit damit legitimiert werden könnte, andererseits könnte dies aber auch die individuellen Handlungsspielräume begrenzen. Da sich die hier vorliegende Forschung nicht darauf fokussierte, besteht hier noch Forschungsbedarf. Außerdem wäre wichtig zu erforschen, wie es besser gelingen könnte und was es braucht, damit ein befruchtender Theorie-Praxis-Transfer entstehen kann, der für beide Seiten bereichernd ist.

Die Ergebnisse zum Gleichstellungsbegriff zeigen, dass es unter den befragten GSB verschiedene Begriffsvorstellungen gibt und dadurch auch ein fehlendes geteiltes Verständnis der Begriffe Gleichstellung und GSB. Dies stellt eine Schwierigkeit dar, weil dadurch auch kein geteiltes Verständnis vorliegt, inwieweit und welche Geschlechterungleichbehandlung abgebaut werden soll, was jedoch als einigende Aufgabe der Arbeit der GSB zugrunde liegt. Was mit den Begrifflichkeiten Gleichstellung und GSB assoziiert wird, verdeutlicht erneut, dass unter den befragten GSB überwiegend ein differenzfeministisches Grundverständnis vorliegt. In Bezug auf eine Änderung der Stellenbezeichnung haben manche GSB sich eine Umbenennung gewünscht.

Diesbezüglich gibt es bereits zahlreiche Alternativ-Begriffe, offen bleibt aber, wie geeignet diese von den GSB empfunden werden und ob sie Zuspruch finden würden. Bei einer

erneuten Befragung könnten diese alternativen Begriffe vorgestellt und zur Bewertung freigegeben werden, um die damit verknüpften Assoziationen und den Identifikationsgrad zu erfahren.

Im Themenfeld des Bewusstseins für queere Interessen hat sich in Bezug auf die Begriffskennntnis von queer gezeigt, dass es eine große Bandbreite von Kenntnissen gibt. Manche GSB äußerten sehr konkrete und explizite Definitionen, andere GSB blieben in ihren Ausführungen zum Begriffsverständnis eher vage. Auch hat sich gezeigt, dass das Wissen um einen Begriff noch nicht ausreicht, um zu belegen, dass auch ein Bewusstsein darüber besteht. In Bezug auf die Interessenvertretung für queere Belange hat gut die Hälfte der befragten GSB ein Zuständigkeitsempfinden artikuliert. Schwerpunktmäßig finden dabei bereits Netzwerkkoperationen mit Akteur\*innen aus diesem Feld statt, eigeninitiativ wirksam sind bislang nur wenige der befragten GSB. In ihrer Funktion sollten die GSB allerdings auch Multiplikatorinnen für Belange von LSBTIQ\* sein, was sie in der Mehrheit nicht sind, obwohl (wie am Anfang dieses Kapitels ausgeführt) bereits individuell zahlreiche Potenziale vorliegen. Es wurden aber folgende Bedarfe ausgemacht, die es noch braucht, damit die GSB aktiv Interessenvertretung sein können. Dazu gehören mehr Kapazitäten – sowohl zeitlich, personell als auch finanziell – und mehr Wissen. Diesbezüglich fehlen aktuell geeignete Bildungsangebote. Es fehlen außerdem Vorreiterinnen und positive Vorbilder, die die GSB inspirieren könnten. Auch ist der gesetzliche Rahmen bzw. die formale Zuständigkeit nicht geklärt und es bräuchte eine Sensibilisierung für das Thema – in Bezug auf Ausdrucksweise und Inhalt. Weiterhin wurde ausgemacht, dass eine kritische Reflexion und eine ganzheitliche, strukturelle Perspektive noch ausbaufähig sind und möglicherweise würde auch ein persönlicher Bezug zu queeren Themen die Bereitschaft, Interessenvertretung zu sein, erhöhen. Auf das im Interview thematisierte Bildungsangebot reagierten die GSB positiv und sehen darin eine Chance, weil sie die berufliche Relevanz des Themas erkannt haben.

Offen bleibt, wie tiefgehend bei den befragten GSB das Bewusstsein für queere Belange wirklich ist. Im Rahmen dieser Forschung wurden eher Kenntnisse und Wissensbestände über queer erfragt, weil den Forscherinnen nicht bekannt ist, wie nach dem Bewusstsein gefragt werden könnte. Hier bietet sich eine Möglichkeit, das mehr zu hinterfragen und es zu erforschen. Auch könnte eingehender betrachtet werden, ob das überwiegend vorgefundene differenzfeministische Denken Ursache dafür ist, dass das Bewusstsein über queere Belange eher marginal ausgeprägt ist. Der 2017 erschienene „Landesaktionsplan zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen“, herausgegeben vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz Geschäftsbereich Gleichstellung und Integration, Staatsministerin für Gleichstellung und Integration, hat zwar Problemlagen verdeutlicht und Impulse gegeben, zeigt aber keine konkreten Handlungsempfehlungen auf, wie die Akzeptanz der Vielfalt von

Lebensentwürfen aktiv unterstützt werden kann. Nichtsdestotrotz wird Anspruch darauf erhoben, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen umgesetzt werden. Die Forscherinnen sind in dieser Arbeit nicht intensiver darauf eingegangen, wie diese Umsetzung erfolgen könnte, was jedoch möglicherweise ebenfalls ein Ansatzpunkt wäre, um queere Belange sichtbarer zu machen.

Die vorliegende Forschungsarbeit verdeutlicht, dass das Themenfeld queere Interessen einen großen Rahmen für zukünftige Untersuchungen bietet. Auch wäre ein Weiterbildungsangebot für die befragten GSB notwendig und gut, könnte sich allerdings schwierig gestalten, weil ganz unterschiedliche Wissensstände zum Thema vorliegen. Auch könnte die Grundlage der Forschung nochmal in Frage gestellt werden – denn vielleicht sind die GSB doch nicht die richtigen Adressatinnen für eine queere Interessenvertretung und es bräuchte eigene Beauftragte für deren Belange. Auf diese Weise wird es bereits in Dresden und Leipzig praktiziert, wo es im Gleichstellungsreferat eigene Mitarbeiter\*innen für queere Belange gibt.

Inhaltlich schließend soll dennoch auf die Potenziale für queeres Engagement seitens der GSB verwiesen werden, die sich anhand der Recherchen vorab und der Forschung gezeigt haben. So besitzen die GSB Netzwerke und Kooperationspartner\*innen aus der queeren Szene und sind dazu fähig und es gewohnt, öffentlichkeitswirksam zu arbeiten und Themen zu setzen. Da die Stelle der GSB zur eigenständigen Themensetzung geeignet und angelegt ist, wäre durchaus eine progressive Themensetzung möglich und könnte dafür genutzt werden – zum Beispiel, sich beim IDAHIT\* (internationaler Tag gegen Homo-, Inter- und Transfeindlichkeit, 17. Mai), zu beteiligen oder auch, für LGBTIQ\*-Interessen einzutreten. Auch, dass ein thematisch breites Verständnis von Gleichstellung bei der Gesamtheit der befragten GSB vorliegt, scheint begünstigend, um darin auch queere Belange einzufügen. Fast die Hälfte der befragten GSB initiiert bereits Informationsveranstaltungen oder erstellt Material zu queeren Themen und ist in mehreren Bereichen aktiv und somit bereits vielfältig engagiert. Mehr als die Hälfte der befragten GSB empfinden das Thema als relevant für ihr Berufsfeld und würden ein Weiterbildungsangebot besuchen. Die Bereitschaft dafür stellt ebenfalls ein großes Potenzial dar.

Die Forscherinnen würden sich wünschen, dass die Erfahrungen der GSB und deren Potenziale einfließen, wenn es darum geht, geeignete Maßnahmen festzuschreiben, um die Gleichstellungsarbeit so zu gestalten, dass dabei zukünftig die Interessen von Menschen aller Geschlechts(un)zugehörigkeiten – mögen sie noch so vielfältig und plural sein - berücksichtigt werden können.

## 7 Reflexion

In diesem Kapitel werden neben der Reflexion des Forschungsprozesses allgemein auch spezieller die zum Einsatz gekommenen Methoden und die generierten Ergebnisse kritisch reflektiert, ebenso wie der Erfolg des Einsatzes der Gütekriterien.

### 7.1. Prozess

Tabelle 3: Ablauf des Forschungsprozesses inkl. Zeiten

M/J	KW	Arbeitspakete			
09/19	37	Literatur-recherche	Exposéerstellung	Verschriftlichung der Ergebnisse	
	38				
	39				
10/19	40		Untersuchung		
	41				
	42				
	43				Testinterview
	44				
11/19	45				
	46				
	47				
12/19	48				
	49				
	50				
	51				
	52				
01/20	1	Literatur-recherche	Auswertung		
	2				
	3				
	4				
	5		Interpretation		

M/J	KW	Arbeitspakete			
02/20	6	[Orange block]	[Blue block]	[Green block]	
	7				
	8				
	9				
03/20	10		[Blue block]		Diskussion und Ausblick
	11				
	12				
	13				
04/20	14		[Blue block]		Reflexion
	15				
	16				
	17				
05/20	18		[Dark blue block]		Fertigstellung MA
	19				
	20				
	21				
	22				
	22				

Der Forschungsprozess begann im Juli 2019 mit einem ersten Austausch bezüglich eines geeigneten Themas, der über mehrere Wochen andauerte. Es gab eine Fülle von Themen, die interessant gewesen wären, um sich ihnen im Rahmen einer Forschung zu widmen. Da die Entscheidung, gemeinsam eine Masterarbeit schreiben zu wollen, getroffen wurde, war eine reine Literaturarbeit (in Rücksprache mit dem Studiengangsleiter) ausgeschlossen. Das Themenfeld der Geschlechtergerechtigkeit erwies sich als größter gemeinsamer Nenner und wurde deshalb ausgewählt. Anschließend wurde sich damit auseinandergesetzt, wer relevante Akteur\*innen und was aktuelle Problemlagen dieses Themenfeldes sind. Im Zuge dessen fiel die Entscheidung für eine Betrachtung der Gleichstellungsarbeit und den institutionalisierten Vertreterinnen in diesem Feld – den GSB.

Ab August startete dann die Suche nach Betreuer\*innen, welche fachliche und methodische Kenntnisse in Bezug auf das Forschungsthema und qualitatives Forschen haben sollten. Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Gräßel erwies sich als Expertin im Themenfeld und Prof. Dr. Kollmorgen als

Spezialist für qualitatives Forschen. Als beide schließlich im September zugesagt hatten, die hier vorliegende Arbeit zu betreuen, begannen intensive Absprachen und eine Spezifizierung des Themas, bevor (wie in der Tabelle ersichtlich) die Exposéerstellung begann. Es wurde sich auf die GSB der sächsischen Landkreise und kreisfreien Städte Sachsens festgelegt und damit eine Eingrenzung vorgenommen. Da beide Forscherinnen aus Sachsen kommen und in Görlitz wohnhaft sind, sollte durch diese Eingrenzung ein regionaler Bezug hergestellt werden. Eine Vollerhebung stellte ein attraktives Ziel dar, auch wenn beiden Forscherinnen die forschungsökonomischen Begrenzungen bewusst waren. Es wurde sich jedoch erhofft, dass die erzeugten Ergebnisse einen Mehrwert generieren und den Akteur\*innen im Feld eine neue Perspektive eröffnen könnten. Deswegen wurde der Fokus auf eine (De-)Konstruktion des Geschlechterbegriffs und queere Perspektiven in der Gleichstellungsarbeit gelegt. Beide Verfasserinnen dieser Arbeit wollten qualitativ forschen und auch die Entscheidungsfindung in Bezug auf die Erhebungsmethode stand zügig fest. Mit Leitfadeninterviews haben beide schon in früheren Kontexten geforscht und die Methode hat sich für die zu beforschende Zielgruppe als geeignet erwiesen. Die Entscheidung fiel gegen einen Fragebogen, weil dieser eine nicht so organische Form der Kommunikation dargestellt hätte und der Fragebogenerstellungsprozess als zu aufwendig eingestuft wurde. Aufgrund der fehlenden Methodenerfahrung der Forscherinnen wurde sich ebenfalls gegen andere Methoden entschieden. In Bezug auf die Auswertungsmethode wurde festgelegt, dass diese dem datengesteuerten Vorgehen angemessen sein sollte. Es erwies sich als schwierig, etwas Adäquates zu finden, weshalb die qualitative Datenanalyse als Grundgerüst genommen, aber den Bedürfnissen der Forschung angepasst und selbst ausgestaltet wurde. Im weiteren Verlauf dieses Kapitels werden die Methoden noch ausführlicher reflektiert.

Nach der Fertigstellung des Exposés begannen die Konzipierung des Forschungsdesigns und die Akquise der Interviewpartnerinnen. Hierbei erlebten die Forscherinnen eine positive Resonanz auf die Anfrage nach einer freiwilligen Beteiligung und bekamen schnelle Rückmeldungen. Die Terminvereinbarung verlief unproblematisch und das Ziel einer Vollerhebung wurde erfolgreich erreicht. In einem Zeitraum von zwei Monaten konnten alle 13 GSB der sächsischen Landkreise und kreisfreien Städte interviewt werden, wobei durchgängig ein großes Mitteilungsbedürfnis bestand und die GSB sich dankbar für das Interesse an ihrer Person und ihrer Arbeit zeigten.

Im Laufe der Untersuchungsperiode ergab sich für die Forscherinnen die Möglichkeit, an der Landeskonferenz *der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter Sachsens*, welche vom 21.-22.11.2019 in Bautzen stattfand, im Rahmen eines Zeitslots teilzunehmen, um die Untersuchung vorzustellen. Dieser Anlass schien lukrativ, um mittels eines Kurzfragebogens die anwesenden GSB zu den Rahmenbedingungen ihrer Arbeit und

ihrer Perspektive auf queere Themen zu befragen. Die Ergänzung der eigenen Hauptuntersuchung mit quantitativen Daten aus den Fragebögen sollte die Perspektive auf das Feld erweitern. Die quantitative Untersuchung wird allerdings als missglückt eingestuft und die erhobenen Daten bilden keinen Bestandteil der hier vorliegenden Arbeit. Grund dafür ist, dass Großteil der Befragten (ca. 50%) auch Teil der Erhebungsstichprobe des Interviews war und trotz der anonymisierten Angaben Rückschlüsse auf einzelne GSB gezogen werden konnten. Was die Forscherinnen jedoch als Reflexionsanreiz mitgenommen haben, ist, dass aus diesen 50% der befragten GSB manche angekreuzt haben, dass sie ein Bildungsangebot zur queeren Gleichstellungsarbeit weniger interessant/relevant für ihre Arbeit finden. Dies deckt sich nicht mit den Aussagen, die die GSB in den Interviews geäußert haben. Hier zeigt sich neben dem Aspekt der sozialen Erwünschtheit im direkten Gespräch auch, dass der Aspekt der Anonymität eine nicht unwesentliche Rolle spielt. Zumindest bei den doppelt befragten GSB hat das Wähnen der Anonymität dazu geführt, dass sie eine andere Aussage getroffen haben, als im Interview und doch kein so einhelliges Interesse vorliegt, wie die GSB in den Interviews angaben. Nicht zu vernachlässigen ist auch die Kontextsensitivität, also dass Menschen in unterschiedlichen Kontexten unterschiedlich auftreten. Auch dies kann ein Grund für die abweichenden Aussagen sein. Der Vollständigkeit halber soll jedoch an dieser Stelle der Kurzfragebogen erwähnt und im Anhang (E)(E) zur Ansicht vorgestellt werden.

Tabelle 3 verdeutlicht, dass der Forschungsprozess – von der Erstellung des Exposé bis zur Verteidigung der Masterarbeit - eine Zeitspanne von neun Monaten vereinnahmte. Dies übersteigt deutlich den Zeitraum eines Semesters, welcher im Modulkatalog des Studienganges für die Abschlussarbeit vorgesehen ist. Dem Forschungsprozess so viel Zeit wie nötig einzuräumen, war eine bewusste Entscheidung beider Verfasserinnen, um gründlich und sorgfältig arbeiten zu können und weil parallele Verpflichtungen, wie Kinderbetreuung, Nebenjobs und ehrenamtliche Tätigkeiten, für die Zeit des Forschens nicht beeinträchtigt werden sollten. Die zeitliche Planung wurde bereits im Exposé angedacht und in regelmäßigen Absprachen zwischen den Verfasserinnen hinterfragt und angepasst. Das gute Ressourcenmanagement hat sich als positiv erwiesen, weil von vornherein Zeiten für unvorhergesehene Herausforderungen eingeplant wurden. Durch die den Bedürfnissen angepasste Planung, konnten allerdings alle Herausforderungen gut gemeistert werden. Insgesamt haben sich die Verfasserinnen der hier vorliegenden Arbeit sehr oft getroffen, wobei dies häufig in privaten Räumen oder online stattfand, was eine ungezwungenere Arbeitsatmosphäre ermöglichte und ein geeigneter Rahmen war, um den Bedürfnissen gerecht zu werden. Der Austausch miteinander wurde stets als Bereicherung empfunden und die unterschiedlichen Sichtweisen konnten stetig in den Prozess einfließen. In der Haltung der Forscherinnen zeigte sich aber auch eine gewisse Homogenität, i. S. einer geteilten Vorstellung davon, wie sich dem Thema und der Forschung genähert werden sollte (siehe Kapitel 1.4.). An manchen Punkten im Forschungsprozess

erwies es sich manchmal als schwierig, eine kritische Haltung einzunehmen bzw. auch kritische Denkweisen zu berücksichtigen. Diese könnten generell zu kurz gekommen sein. Nichtsdestotrotz haben sich die Arbeitsweisen gut ergänzt. Besonders durch die Zuverlässigkeit und Einhaltung von vereinbarten Absprachen, konnte eine gute Arbeitsdynamik entstehen und angeeignetes Wissen miteinander geteilt werden. Die unterschiedlichen Kompetenzen haben den Forschungsprozess bereichert. So lagen bei beiden Forscherinnen Forschungserfahrung durch vorherige Forschungspraktika vor, ebenso Erfahrungen mit wissenschaftlichem Arbeiten, Kommunikations- und Organisationsfähigkeiten und eine strukturierte Vorgehensweise. Fähigkeiten im Umgang mit Tools zum Wissensmanagement und kollaborativen Methoden waren ebenfalls bereits vorhanden und konnten ausgebaut werden. Die Nutzung von Zoom für Online-Meetings wurde präferiert, da nicht immer Treffen gemeinsam an einem Ort stattfinden konnten. Es wurde außerdem eine Lerngruppe auf der Lernplattform OPAL gegründet, in der Materialien ausgetauscht, Protokolle hochgeladen und Literatur geteilt wurde.

Die Kommunikation mit den Betreuer\*innen verlief reibungslos und fand regelmäßig, sowohl persönlich als auch per Mailaustausch, statt. Bei Problemen waren beide Betreuer\*innen jederzeit ansprechbar und konnten zügig Lösungsvorschläge unterbreiten. Die regelmäßige Teilnahme am Masterkolloquium war bereichernd, weil auf diese Weise ein Austausch mit anderen möglich war, die sich ebenfalls im Forschungsprozess befunden haben. Die Kolloquien dienten dem Abgleich und waren inspirierend.

Generell wurde die Auseinandersetzung mit einem Thema im Rahmen einer Masterarbeit im Team als bereichernd und sinnvoll empfunden. Da sich die persönlichen Eigenschaften und Arbeitsweisen ergänzt haben, förderte die Teamarbeit die Leistungsbereitschaft, regte die Kreativität an und wirkte motivierend. Der gemeinsame Austausch in allen Phasen des Forschungsprozesses – von der Sichtung und Auswahl geeigneter Literatur, der Methodenauswahl, der Ansprache der Zielgruppe, bis hin zur Interpretation der Daten – ermöglichte, sich selbst und die eigene Forschungshaltung zu reflektieren und eine vielschichtigere Betrachtung des Forschungsgegenstandes vorzunehmen. Dass diese Arbeit gemeinsam bestritten wurde, wird als positiv eingestuft.

## 7.2. Methodik und Ergebnisse

Die Reflexion der Methodik und Ergebnisse soll das Forschungsvorgehen im Allgemeinen, sowie die angewendeten Methoden und die damit erzielten Ergebnisse thematisieren.

Generell ist festzuhalten, dass die Orientierung an den vorab formulierten Forschungsfragen in allen Phasen des Prozesses hilfreich war, auch in Bezug auf die Methodenauswahl und -anwendung.

Als Erhebungsmethode wurde das Leitfadeninterview gewählt. Przyborski & Wohlrab-Sahr (2014) gehen davon aus, dass die Entscheidung für ein Leitfadeninterview oft aus der Annahme heraus getroffen wird, dass „klassische“ Formen des qualitativen Interviews zu unstrukturiert und thematisch offen seien, um ein bestimmtes inhaltliches Interesse verfolgen zu können und deshalb gerade unerfahrene Forscher\*innen diese Methode wählen, ohne andere Möglichkeiten ausreichend abzuwägen (ebd., S. 126). Sicher ist auch in dieser Forschung die Unerfahrenheit der Forscherinnen ein Faktor gewesen, der die Methodenwahl beeinflusst hat. Trotzdem waren auch forschungsökonomische Begrenzungen relevant für die Entscheidung. Der Realisierung der Vollerhebung wurde ein großer Stellenwert eingeräumt, sodass es wichtig war, handhabbare Bedingungen für alle GSB zu schaffen. Hier wurde die Auswahl einer zeitlich weniger umfangreichen und thematisch fokussierten Interviewform als sinnvoll erachtet. Das Gelingen der Vollerhebung und die Tatsache, dass keines der Interviews vorzeitig beendet oder abgebrochen wurde, wird von den Forscherinnen als sehr positiv bewertet.

Die geografischen Gegebenheiten führten dazu, die Interviews medienvermittelt durchzuführen. Eigentlich ist es gebräuchlich, qualitative Interviews face-to-face durchzuführen (Döring & Bortz, 2016, S. 374), trotzdem überwogen die Vorteile dieser Interviewform. Neben der örtlichen und zeitlichen Flexibilität, die es auch den Forscherinnen ermöglichte, von verschiedenen Orten aus zu arbeiten, konnten auch Fahrtzeiten, Aufwand und Kosten eingespart werden. Ein entstandener Nachteil betrifft die Gesprächsatmosphäre, die per Video oder Telefon eher unpersönlich ist. Durch die technischen Voraussetzungen an den Arbeitsplätzen der GSB konnten kaum Videotelefonate geführt werden. Zehn von dreizehn Interviews wurden telefonisch durchgeführt, wodurch Mimik und Gestik der Interviewten und der Interviewerinnen gegenseitig nicht wahrgenommen werden konnten und so möglicherweise Nuancen vom Sinngehalt des Gesagten nicht transportiert oder fehlinterpretiert wurden. Auch gab es teilweise technische Probleme mit der Telefonverbindung, was die Gesprächssituation manchmal zusätzlich erschwerte.

Christel Hopf (2016) warnt in ihren Ausführungen zu Leitfadeninterviews vor der sogenannten „Leitfadenbürokratie“, die dazu führen kann, dass automatisch im Gespräch entstehende Strukturierungen immer wieder unterbrochen und unter der vorbereiteten Struktur des Leitfadens untergraben werden und damit spontane inhaltliche Ausführungen und Informationen möglicherweise verloren gehen oder nicht abgerufen werden können (ebd., S. 126). Es konnte aber in vielen der durchgeführten Interviews eine organische Überleitung zwischen den Themenfeldern hergestellt werden, teilweise wurde diese sogar von den GSB selbst initiiert. Eine flexiblere Handhabung des Leitfadens bzw. ein mutigeres Lösen von ihm wäre aber der Inhaltsgenerierung trotzdem zuträglich gewesen, denn die Auswertung der Daten zeigte, dass spezifischere Nachfragen teilweise notwendig gewesen wären. Auch die Gestaltung des

Leitfadens begünstigte das Aufkommen der Leitfadenbürokratie. Einerseits wurde die Einbeziehung der Forschungsfragen und Begründungen der jeweiligen Interviewfragen als sinnvoll erachtet, um das Stellen von Nachfragen zu erleichtern, jedoch führte die ausführliche Verschriftlichung des Leitfadens eventuell dazu, Gesprächsspielräume nicht wahrzunehmen und zu nutzen. Auch die Formulierung der Fragen hätte teilweise präziser sein können, da manche Fragen nicht zu einheitlich verwertbaren Antworten führten. Dies war beispielsweise beim Begriffsverständnis von Gleichstellung der Fall, wo nicht alle befragten GSB die von den Forscherinnen beabsichtigte übergeordnete Perspektive einnehmen konnten. Hier wären spezifische vorbereitete Nachfragen oder kleine Anstöße/Inputs eventuell sinnvoll gewesen. Andere spontan gestellte Nachfragen waren wiederum suggestiv, was bei korrekter Durchführung des Interviews vermieden werden sollte.

Zur Verschriftlichung und Aufbereitung der Interviews wurden Protokolle mit Zitaten, Informationen, allgemeinen Gesprächswahrnehmungen, Postskriptum und den Ergebnissen der an das Interview anschließenden gemeinsamen Besprechung der Interviewerinnen gewählt. In den Protokollen selbst wurde auf eine Anonymisierung verzichtet, weshalb die Anhänge dieser Arbeit keinen Einblick in die Originaldaten gewähren können. Das gewählte Vorgehen war verglichen mit der Erstellung von Transkripten weniger aufwendig. Es wurden außerdem weitere Vorteile vermutet, die auch Flick (2007) formuliert und unter anderem anmerkt, dass „eine zu genaue Transkription von Daten häufig Zeit und Energie [bindet], die sich sinnvoller in ihre Interpretation stecken lassen“ (ebd., S. 380). Auch waren die Originaldaten in den Protokollen sehr übersichtlich dokumentiert, was auch einen Vorteil gegenüber Transkripten darstellt.

Aus der gewählten Dokumentation ergaben sich allerdings auch einflussreiche Nachteile. Durch den Verzicht auf Transkripte wurde kein genau zutreffendes Analyseverfahren gefunden, bzw. ließen sich viele Analysevorschlüsse nur schwer auf eine Forschung ohne Transkripte übertragen. Dementsprechend wurde nach keinem festen Schema (z. B. nach Mayring), sondern explorativ vorgegangen.

Durch die geringe Anzahl der Interviews wurde eine fallübergreifende Auswertung als passend empfunden, bei einer höheren Fallzahl hätte auch eine Typenbildung erfolgen können.

Die Auswertung des Gesagten erfolgte durch die Erstellung von Kategorien und das Einordnen der Aussagen in dieselben. Durch diese Methodik können Zusammenhänge zwischen verschiedenen Teilen des Gesprächs verloren gehen, aber sie ermöglicht den notwendigen Abstand zu den erhobenen Daten, der das fallübergreifende Vorgehen erleichtert. Die Bezeichnung der Kategorien wurde durch die Forscherinnen selbst vorgenommen, auch wurden

der Auswertung vorausgehend keine Kodiervorschriften festgelegt, diese Arbeitsweise ist durchaus kritisch zu betrachten. Die verwendeten Kategorien wurden sowohl induktiv als auch deduktiv erstellt. Diese Mischung ermöglichte ein flexibles, aber genaues Arbeiten mit den Daten. Das Kategoriensystem wurde durchgängig angewendet. Die Aussagen der GSB wurden im Kontext des jeweiligen Themenfeldes analysiert und interpretiert und blieben damit in der Entstehungsrealität eingebettet. Die Art und Weise der Auswertung ermöglichte die Verbindung von Theorie und Erfahrungswirklichkeit der GSB, was der Analyse sehr zuträglich war.

Die Verwendung herkömmlicher Bürosoftware zur Datenverarbeitung war für die geringe Fallzahl angemessen, bei einer größeren Datenmenge wäre die Verwendung professioneller Auswertungssoftware abzuwägen.

Die Forscherinnen nahmen die Auswertung der Interviews und die Interpretation der Aussagen stets gemeinsam vor, dadurch fand keine Triangulation statt, obwohl die personellen Gegebenheiten dafür günstig gewesen wären. Ein angepasstes Vorgehen hätte die voneinander unabhängige Primär-Auswertung und einen anschließenden gemeinsamen Abgleich beinhaltet.

Eine abschließende Interpretation der einzelnen Themenfelder fand immer in Rückschluss auf die Forschungsthese und -fragen statt, das heißt, die richtungsweisenden Vorannahmen und Fragen erfüllten eine sinnvolle Rahmenfunktion im Forschungsprozess. Auch wenn es so scheint, dass die Forschung dadurch einen abgeschlossenen Gegenstand darstellt, ist anzumerken, dass die vorgenommenen Interpretationen in ihrem bestimmten Kontext entstanden sind und die Daten dementsprechend in anderen Kontexten zu anderen Zeiten auch andere Ergebnisse hervorbringen würden und damit immer die Möglichkeit der Fehlinterpretation bestehen bleibt. Außerdem ist der Effekt der sozialen Erwünschtheit nicht zu unterschätzen, der besonders in persönlichen Gesprächen die Aussagen intensiv beeinflussen kann.

Auch der Zeitpunkt der Erhebung hatte sicherlich Einfluss auf die Art der erhobenen Daten, beispielsweise wurden von manchen GSB Fördermittelabrechnungen thematisiert, die wahrscheinlich mit dem Befragungszeitraum am Ende des Jahres zusammenhängen.

Bei der Thesenbildung und Fragestellung zur Metaebene des Begriffs Gleichstellung, sind die Forscherinnen sehr zielgerichtet an die GSB herangetreten und hatten bereits feste Vorstellungen von den Möglichkeiten der Antwort und dem Zusammenhang, dass binäres Denken in Bezug auf Geschlecht die queere Perspektive vollkommen unmöglich macht. Diese Gegebenheit hat sich als schwierig erwiesen. Es war vorgesehen, die Befragten auf die

Metaebene zu bringen, jedoch waren die Interviewerinnen voreingenommen durch die Theorie und die formulierte Frage im Leitfaden zielte offensichtlich nicht (nur) auf das Einnehmen einer übergeordneten Perspektive ab, sondern brachte ein viel breiteres Antwortspektrum vor, als erwartet.

Die Thematisierung des Weiterbildungsangebotes war beispielsweise inspiriert vom Landesaktionsplan zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen (Landesaktionsplan, 2017, S. 33). Es wurde angenommen, dass ein solches Angebot eine Verständniserweiterung bringen könnte, was aber auch zu kurz gedacht gewesen sein könnte, angesichts vielfältiger anderer Möglichkeiten, Bewusstsein zu erzeugen.

Die entstandenen Ergebnisse sind eine aussagekräftige Momentaufnahme der Einstellungen und Realitäten verschiedener GSB, die unter sehr unterschiedlichen Bedingungen arbeiten. Deshalb ist eine Generalisierung der Ergebnisse, beispielsweise auf alle kommunalen GSB Sachsens, nicht möglich, da die Grundvoraussetzung der Arbeit sehr variieren - je nach Größe des Zuständigkeitsbereichs, Budget, Arbeitsstunden, usw. Es kann aber darauf hingewiesen werden, dass ein Landesgleichstellungsgesetz der sächsischen Gleichstellungsarbeit auf allen Hierarchieebenen eine zusätzliche Legitimation sowie inhaltliche Grundlagen liefern könnte. Insgesamt kann die stattgefundene Forschung Inspirationen liefern, sowohl für weitere theoretische Auseinandersetzungen mit dem Thema, als auch für die Arbeitspraxis der GSB und deren Voraussetzungen.

### 7.3. Gütekriterien

Nachdem im Kapitel 4.3 ausführlich dargelegt wurde, welche Notwendigkeit es hat, die eigene Forschung und die Ergebnisse an Gütekriterien zu messen, soll nachfolgend reflektiert werden, welche Güte die hier vorliegende Forschungsarbeit aufweist. Das von Steinke vorgeschlagene Kriterienmodell (ebd., 2017, S. 319-331) dient dabei als Orientierung.

Im Rahmen der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit wurde das Vorverständnis über den Gegenstand ausführlich im Kapitel 1 dargelegt und dokumentiert. Bei den Forscherinnen lag vor allem Grundlagenwissen im Bereich Queer-Feminismus vor, weniger zu institutionalisierter Gleichstellungsarbeit und deren Entstehung. Auch bestand vor Beginn der Forschungstätigkeit kein umfassendes Verständnis, wie die Themenfelder Queer-Feminismus und Gleichstellungsarbeit zusammenhängen, auch wenn im Kapitel 3.4 theoretisch versucht wurde, den Zusammenhang darzulegen. Persönlich bestanden allerdings Kontakte zur ehemaligen GSB der Stadt Görlitz, weil beide Forscherinnen in der Vergangenheit im Rahmen eines städtischen Projekts mit ihr zusammengearbeitet hatten. Ein Vorverständnis über die Tätigkeiten einer GSB existierte also bereits. Im Kapitel 4 und auch reflektierend im Kapitel 7.2, wurde

umfangreich dokumentiert, welche Methoden zur Erhebung genutzt werden sollen, was deren Vor- und Nachteile sind und wie sie sich in den Forschungskontext einfügen sollen bzw. eingefügt haben. Inwieweit mit den erhobenen Daten umgegangen werden sollte und umgegangen wurde, findet sich ebenfalls in diesen Kapiteln. Die Verfasserinnen dieser Arbeit haben sich aus Gründen des Schutzes der Anonymität der Befragten dazu entschieden, die generierten Daten (Tonaufzeichnungen, Protokolle, transkribierte Zitate) nicht in die hier vorliegende Arbeit einzubinden, weil sonst Rückschlüsse möglich gewesen wären. Die Daten finden sich aber umfänglich in aufbereiteter Form im Kapitel 5. Um an Quellen für Informationen zu kommen, fanden Recherchen in einschlägiger Fachliteratur (Gesetzestexte, Fachartikel, Hand- und Lehrbücher, Publikationen, Monografien, Online-Ressourcen) statt, welche aus der hochschuleigenen Bibliothek, der Datenbank WISO und anderen einschlägigen Internetdatenbanken stammten. Weiterhin hat die Betreuerin der hier vorliegenden Arbeit Studien zum Thema zur Verfügung gestellt und auch die befragten GSB waren Quellen, welche Informationen geliefert haben. Wie Entscheidungen im Forschungsprozess getroffen wurden, hing maßgeblich von der Zielsetzung, sowie den Fragestellungen und den Thesen (siehe Kapitel 2.1) ab. Im Rahmen der Prozessreflexion (siehe Kapitel 7.1) wurde ebenfalls dargelegt, inwieweit während des Forschungsprozesses Probleme aufgetreten sind und wie mit diesen umgegangen wurde. Als wichtig wurde auch die umfassende Dokumentation über die Reflexion der eigenen Subjektivität empfunden, welche bereits zu Beginn der Forschung begann (siehe Kapitel 1.4) und ebenfalls im Kapitel 7.1 dargelegt wird. Im Rahmen der Anwendung des Gütekriteriums intersubjektive Nachvollziehbarkeit wird ebenfalls empfohlen, die erhobenen Daten in Gruppen zu interpretieren und kodifizierte Verfahren anzuwenden. Ersteres erfolgte, da die Forschung im Team betrieben wurde und auch ein Abgleich des Erkenntnisstandes im begleitendem Master-Kolloquium stattfand. Zweitens stellt die Methode des Leitfadeninterviews ein kodifiziertes Verfahren dar und auch die Auswertungsmethode folgt dem Paradigma der qualitativen Datenanalyse.

Zum Kriterium Indikation des Forschungsprozesses wird geschlussfolgert, dass das qualitative Vorgehen angemessen erschien, da die Forschung einen explorativen Charakter besaß und die Forschungsthese nicht primär zur Belegung aufgestellt wurden, sondern der Orientierung dienten. Es wurde sich bewusst für ein qualitatives Vorgehen entscheiden, weil die Ganzheitlichkeit und die Offenheit bewahrt und die generierten Daten nicht auf Zahlen reduziert, sondern in den lebensweltlichen Kontext eingebunden werden sollten. Das ergebnisoffene Vorgehen wurde präferiert, damit die Individualität der Antworten gewährleistet werden konnte. In Bezug auf die Indikation der Methodenwahl wurde gründlich abgewogen, ob die gewählten Erhebungs- und Auswertungsmethoden dem Gegenstand angemessen erschienen. Dabei wurde in Kapitel 4.1 dargestellt, warum das Leitfadeninterview als geeignet erschien und in Kapitel 7.2 inwieweit es taugte. Es wird als sehr gut geeignetes Verfahren in

Bezug auf den Forschungsgegenstand eingestuft, weil es genau das richtige Maß an standardisierter Informationsgenerierung und Raum für individuelle Antworten bietet. Die Methode ist bereits so angelegt, dass auch die subjektiven Perspektiven und Handlungsweisen der Befragten berücksichtigt werden konnten, da sie im Interview Antworten selbst formulieren mussten und am Ende auch Nachfragen und Ergänzungen vornehmen konnten. In Bezug auf die Auswertungsmethode wurde ein freieres Vorgehen bewusst gewählt, weil die vorhandenen Methoden (wie die Mayring'sche Version der qualitativen Inhaltsanalyse) als zu abstrahierend und dem Gegenstand nicht angemessen erschienen. Die Methode der Auswertung baut direkt auf die Daten und die Art der Erhebung auf, weshalb beurteilt wird, dass die Methoden der Erhebung und Auswertung zueinander passen. Steinke empfiehlt ebenfalls die Überprüfung, ob das Vorwissen der Forschenden durch die angewendeten Verfahren irritiert werden kann. Dies fand in der betriebenen Forschung statt und war so auch beabsichtigt. Die formulierten Thesen waren sehr theoriegeleitet und im folgenden Forschungsprozess und Realitätsabgleich haben sich deutlich Unterschiede gezeigt, die es ermöglicht haben, eine andere Betrachtung des Forschungsgegenstandes vorzunehmen. Dies gelang vor allem aufgrund der ergebnisoffenen Methode. Der Aspekt der Fremdheit der Lebenswelt der Untersuchten soll dadurch aufgelöst werden, dass die Forschenden längere Zeit im Feld anwesend sein sollen. Dies war für die Forscherinnen aufgrund forschungsökonomischer Begrenzungen nicht möglich und hätte auch eine andere Subjektivität erzeugt. Das Befremdungsmoment wird deshalb als wertvoll erachtet, weil es in der vorliegenden Forschung weniger darum ging, die Lebenswelt der Befragten zu erfassen, sondern mehr, sie in ihrer Rolle als GSB in Bezug auf spezifische Themen hin zu befragen. Dies war möglicherweise aufgrund des Abstandes besser einschätzbar. In Bezug auf die Aufbereitung der Daten wird die umfassende Dokumentation der Transkripte und der Transkriptionsregeln als ein weiteres Qualitätsmerkmal eingestuft. Im hier vorliegenden Bericht wurde sich bewusst gegen das Verfassen von Transkripten entschieden und für das Verfassen von Protokollen, da diese handhabbarer waren. Außerdem ermöglichten sie, gezielt Informationen zu erfassen und es erschien als nicht notwendig, das gesamte Gespräch in Form eines Transkripts auszuwerten. Ausführliche Begründungen dieses Vorgehens und die Kritik daran finden sich im Kapitel 4.2 und 7.2. In Bezug auf die Samplingstrategie, also die sinnvolle Auswahl der Untersuchungsfälle und -situationen, wurde ebenfalls ausführlich dargelegt, warum eine Vollerhebung stattfinden sollte und dass sich aufgrund der Bedeutung im Umfeld für eine regionale Eingrenzung entschieden wurde. Die Eingrenzung der Hierarchieebene, also gezielt GSB auf Landkreisebene und der Ebene der kreisfreien Städte zu befragen, wurde aufgrund des vermuteten Handlungsspielraums getroffen.

Im Rahmen des Gütekriteriums der empirischen Verankerung soll überprüft und dargelegt werden, ob es hinreichend Textbelege für die generierte Theorie gibt. Für das beforschte Themenfeld lag umfangreiche Literatur vor, allerdings hat sich gezeigt, dass die Literatur- und

Studienlage in Bezug auf institutionalisierte Gleichstellungsarbeit häufig 10 Jahre oder älter war. Den Forscherinnen lagen aber auch aktuell veröffentlichte Studien und Publikationen vor, wie zum Beispiel der „Landesaktionsplan zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen“, herausgegeben vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz Geschäftsbereich Gleichstellung und Integration, Staatsministerin für Gleichstellung und Integration (2017) oder auch die 2019 erschienene Studie „Gleichstellung als Regionalentwicklung - Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands“ der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (Hg.). Der Umgang mit Widersprüchen, abweichenden Fällen oder Ereignissen, der ebenfalls im Rahmen des Kriteriums der Kohärenz betrachtet und dokumentiert werden soll, wurde transparent gestaltet. An den entsprechenden Stellen (besonders in der Interpretation der Ergebnisse), wurden diese benannt und stets als Perspektiverweiterung empfunden, weil sie die Existenz von vielfältigen Denkweisen und Erklärungsmustern zu einem Gegenstand verdeutlichen. Die kommunikative Validierung als spezifische Methode zur Prüfung des Gütekriteriums der empirischen Verankerung, wurde im Forschungsdesign nicht bedacht, da bei den Forscherinnen diesbezüglich keine Methodenkenntnisse vorliegen. Es fand allerdings eine Rückbindung der Aussagen und Zusammensetzung dieser an die vorher ausgearbeiteten theoretischen Grundlagen/Studienergebnisse statt. So wurde im Kapitel 5 stets versucht, für ein Konstrukt die beobachteten Muster anhand von Zitationsstellen zu belegen und in einem zweiten Schritt theoretische Begründungen dafür zu finden oder die Ergebnisse mit anderen Studienergebnissen zu vergleichen.

Im Rahmen der Prüfung des Gütekriteriums der Limitation, soll umfänglich dargelegt werden, auf welche weiteren Bedingungen (Kontexte, Fälle, Untersuchungsgruppen, Phänomene etc.) sich die Forschungsergebnisse verallgemeinern lassen bzw. inwiefern die Verallgemeinerbarkeit limitiert ist. Da eine klare Abgrenzung des Kontexts vorgenommen wurde – Beschränkung auf sächsische GSB der Landkreise und kreisfreien Städte – liegt darin bereits eine Limitation und die Ergebnisse sind nicht verallgemeinerbar auf alle sächsischen GSB, weil jeweils individuell andere Bedingungen und Voraussetzungen von GSB in Städten oder in privatwirtschaftlichen Kontexten vorliegen. Selbst im Rahmen der vorab festgelegten Untersuchungseinheit haben sich große Unterschiede gezeigt. So wurde bei allen befragten GSB unterschiedliche Rahmenbedingungen vorgefunden, obwohl dies aufgrund der gleichen Hierarchieebene nicht vermutet wurde. Die Bedingungen waren beeinflusst von der Größe des Landkreises/der kreisfreien Stadt und den zur Verfügung stehenden Ressourcen und Kapazitäten (finanziell, räumlich, in Bezug auf das Netzwerk, usw.). In der Ergebnisinterpretation im Kapitel 5 wird die Bandbreite und Vielfalt der Haltungen und Aussagen der GSB sichtbar und auch das limitiert die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse und würde dieser Vielfalt nicht gerecht werden. Die Befragung selbst stößt Gedanken an bzw. führt dazu, dass sich ein Diskurs

entwickelt. Also limitiert auch der Zeitpunkt der Befragung die Verallgemeinerbarkeit, denn die GSB würden jetzt möglicherweise anders antworten, als zum Zeitpunkt dieser Erhebung und somit würden auch wieder andere Ergebnisse generiert werden. Die einzig mögliche Verallgemeinerung scheint darin zu liegen, dass Möglichkeiten, Haltungen und Engagements der GSB, die aus fehlenden Maßgaben resultieren, wahrscheinlich in gewisser Weise ein Charakteristikum der kommunalen Gleichstellungsarbeit darstellen.

Die Relevanz der generierten Ergebnisse zu prüfen, legt ein weiteres Gütekriterium nahe. Die Forscherinnen erachten das Thema als durchaus wichtig und relevant, um Probleme in der Praxis zu lösen. Dies bezieht sich vorwiegend darauf, mehr auf die Sichtbarkeit von LSBTIQ\* hinzuweisen und eine institutionalisierte Interessenvertretung für queere Belange zu erwirken, wozu unter anderem auch das Hinterfragen des binären Geschlechterverständnisses beitragen kann. Dass dieses Thema Relevanz hat, wurde bereits in der gesichteten Literatur zum Thema deutlich, zum Beispiel im „Landesaktionsplan zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen“, herausgegeben vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz Geschäftsbereich Gleichstellung und Integration, Staatsministerin für Gleichstellung und Integration (2017). Die gewonnenen Erkenntnisse könnten außerdem in zukünftige Projekte einfließen und darüber Aufmerksamkeit erzeugen. Die Verfasserinnen dieser Arbeit sehen in den erzeugten Ergebnissen durchaus einen Mehrwert auch für andere GSB, wobei auch bei diesen vorab zu bisheriger Involviertheit und bestehendem Bewusstsein geforscht werden müsste, um valide Aussagen und Zusammenhänge ziehen zu können. Es bleibt offen, was mit den erzeugten Ergebnissen passieren wird und ob und von wem mit den Ergebnissen weitergearbeitet wird, da es keinen externen Auftrag gab.

Auf das Gütekriterium der reflektierten Subjektivität, welches sich auf die Selbstreflexion der Forscherinnen über den gesamten Forschungsprozess hinweg bezieht, wurde bereits im Kapitel 1.4 und 7.1 eingegangen.

## Literaturverzeichnis

- Alternative für Deutschland (Hrsg.). (2016). *Programm für Deutschland. Das Grundsatzprogramm der Alternative für Deutschland*. Zugriff am 25.03.2020. Verfügbar unter [https://cdn.afd.tools/wp-content/uploads/sites/111/2018/01/Programm\\_AfD\\_Online-PDF\\_150616.pdf](https://cdn.afd.tools/wp-content/uploads/sites/111/2018/01/Programm_AfD_Online-PDF_150616.pdf)
- Amnesty International Deutschland e. V. (Hrsg.). (2017, 28. Februar). *Glossar für diskriminierungssensible Sprache*. Verfügbar unter <https://www.amnesty.de/2017/3/1/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache>
- Arant, R., Dragolov, G., Gernig, B. & Boehnke, K. (2019). *Zusammenhalt in Vielfalt. Das Vielfaltsbarometer 2019 der Robert Bosch Stiftung*. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung.
- Babka, A. & Posselt, G. (2016). *Gender und Dekonstruktion. Begriffe und kommentierte Grundlagentexte der Gender- und Queer-Theorie* (UTB Philosophie, Literaturwissenschaft, Bd. 4725). Wien: Facultas.
- Beck, U. & Bonß, W. (1989). Verwissenschaftlichung ohne Aufklärung? Zum Strukturwandel von Sozialwissenschaft und Praxis. In U. Beck & W. Bonß (Hrsg.), *Weder Sozialtechnologie noch Aufklärung? Analysen zur Verwendung sozialwissenschaftlichen Wissens* (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, Bd. 715, 1. Aufl., S. 7-45). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Blickhäuser, A. & Barga, H. v. (2007a). *Gender Toolbox Materialien. Definitionen (Feminismus, Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik, Frauenförderung, Geschlechterdemokratie, Gender Diversity, Gender Mainstreaming, Männerpolitiken)* (Fit for Gender Mainstreaming), Berlin. Zugriff am 12.03.2020. Verfügbar unter [http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolbox/5.%20Materialien/5.%20Materialien%20PDF/5.1%20\(3\).pdf](http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolbox/5.%20Materialien/5.%20Materialien%20PDF/5.1%20(3).pdf)
- Blickhäuser, A. & Barga, H. v. (2007b). *Gender Toolbox Materialien. Diversity-Ansätze und Gender Mainstreaming* (Fit for Gender Mainstreaming), Berlin. Zugriff am 12.03.2020. Verfügbar unter [http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolbox/5.%20Materialien/5.%20Materialien%20PDF/5.1%20\(1\).pdf](http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolbox/5.%20Materialien/5.%20Materialien%20PDF/5.1%20(1).pdf)
- Blickhäuser, A. & Barga, H. v. (2007c). *Gender Toolbox Materialien. Gender Mainstreaming. Was ist Gender Mainstreaming?* (Fit for Gender Mainstreaming), Berlin. Zugriff am 12.03.2020. Verfügbar unter <http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolbox/toolorange.htm>
- Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (Hrsg.). (2013). *Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros - eine Diskussionsgrundlage*. Zugriff am 30.03.2020. Verfügbar unter

[https://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/broschuere\\_situation\\_kommunaler\\_gb\\_0.pdf](https://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/broschuere_situation_kommunaler_gb_0.pdf)

Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (Hrsg.). (2019). *Gleichstellung als Regionalentwicklung. Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands*, Berlin. Zugriff am 21.10.2019. Verfügbar unter [https://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/12\\_projektiv\\_studie\\_gleichstellungslaendlicheraeume.pdf](https://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/12_projektiv_studie_gleichstellungslaendlicheraeume.pdf)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). (2017, 21. Juni). *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Drucksache 18/12840*. Zugriff am 17.11.2019. Verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/117916/7a2f8ecf6cbe805cc80edf7c4309b2bc/zweiter-gleichstellungsbericht-data.pdf>

Bundestag. (2018a). Personenstandsgesetz (PStG) § 22 Fehlende Angaben. PStG. Zugriff am 22.03.2020. Verfügbar unter [https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/\\_\\_22.html](https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/__22.html)

Bundestag. (2018b). Personenstandsgesetz (PStG) § 45b Erklärung zur Geschlechtsangabe und Vornamensführung bei Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung. PStG. Zugriff am 22.03.2020. Verfügbar unter [https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/\\_\\_45b.html](https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/__45b.html)

Bundesverband Trans\* (Hrsg.). (o. A.). *Dritter Geschlechtseintrag*. Zugriff am 22.03.2020. Verfügbar unter <https://www.bundesverband-trans.de/unsere-arbeit/dritter-geschlechtseintrag/>

Bundesverfassungsgericht (10.10.2017) 1 BvR 2019/16 - Rn. (1 - 69). *BVerfGE 147, 1 - 30*. Verfügbar unter [http://www.bverfg.de/e/rs20171010\\_1bvr201916.html](http://www.bverfg.de/e/rs20171010_1bvr201916.html)

Butler, J. (1997). *Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts* (Edition Suhrkamp). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Change Centre - Understanding and Managing Change in Business and Society (Hrsg.). (2015). *Queeres Deutschland 2015. Zwischen Wertschätzung und Vorbehalten*, Meerbusch. Zugriff am 28.03.2020. Verfügbar unter [https://www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/Bildung/CCF\\_Queeres\\_Deutschland\\_31.12.2015.pdf](https://www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/Bildung/CCF_Queeres_Deutschland_31.12.2015.pdf)

Council of Europe (Hrsg.). (2004). *Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS), Strasbourg.

Czollek, L. C., Perko, G. & Weinbach, H. (2009). *Lehrbuch Gender und Queer. Grundlagen, Methoden und Praxisfelder*. Weinheim: Juventa-Verl.

- Degele, N. (2008). Gender/Queer Studies. Eine Einführung. In N. Degele, C. Dries & D. Schirmer (Hrsg.), *Gender/Queer Studies. Basiswissen Soziologie* (utb.de Bachelor-Bibliothek, Bd. 2986, 1. Aufl., Bd. 2986, S. 9-148). Paderborn: Fink.
- Degele, N. (2019). Intersektionalität: Perspektiven der Geschlechterforschung. In B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung. Mit 12 Abbildungen und 6 Tabellen* (Geschlecht und Gesellschaft, Band 65, S. 341-348). Wiesbaden: Springer VS.
- Die Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland. (2014, 05. September). *Zwischen Geschlecht – Zur sozialen Lage Transsexueller, Intersexueller und Transgender. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Harald Petzold (Haveland), Diana Golze, Nicole Gohlke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.* (Deutscher Bundestag Drucksache 18/2482). Berlin: Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode. Zugriff am 22.02.2020. Verfügbar unter <https://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/024/1802482.pdf>
- Die Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland. (2016, 19. Juli). *Situation und Beratung von Trans-Menschen in Deutschland. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Volker Beck (Köln), Maria Klein-Schmeink, Ulle Schauws, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN* (Deutscher Bundestag Drucksache 18/9217). Berlin: Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode. Zugriff am 22.02.2020. Verfügbar unter <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/092/1809217.pdf>
- Dingler, J. & Frey, R. (2001). Wie Theorien Geschlechter konstruieren. In Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.), *Alles Gender? Oder was? Theoretische Ansätze zur Konstruktion von Geschlecht(ern) und ihre Relevanz für die Praxis in Bildung, Beratung und Politik.* Dokumentation einer Fachtagung der Heinrich-Böll-Stiftung und des „Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse“ am 9./10. März 2001 in Berlin (S. 7-25).
- Dingler, J. & Frey, R. (2002). Von der Praxis zur Gender-Theorie: Impulse postmoderner Feminismen. In B. Nohr (Hrsg.), *Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie* (Texte / Rosa-Luxemburg-Stiftung, Bd. 7, S. 141-157). Berlin: Dietz.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (Springer-Lehrbuch, 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage). Berlin: Springer.
- Engel, A. (2013). Lust auf Komplexität. Gleichstellung, Antidiskriminierung und die Strategie des Queerversity. *Feministische Studien*, 31 (1), 39-45.

- Englert, D. (2009). *Soziale Innovation durch Gender Mainstreaming?* (1. Aufl.). Zugl.: Berlin, Univ., Diss., 2008. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Europäische Kommission. (2005). *EQUAL-Leitfaden zu Gender Mainstreaming* (Beschäftigung & Soziales Beschäftigung & Europäischer Sozialfonds, Ms. abgeschlossen 2004). Luxemburg: Amt für Amtliche Veröff. der Europ. Gemeinschaften.
- Flick, U. (2007). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Franzen, J. & Sauer, A. (2010). *Benachteiligung von Trans\*Personen, insbesondere im Arbeitsleben* (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Hrsg.), Berlin. Zugriff am 22.02.2020. Verfügbar unter [https://static1.squarespace.com/static/572347337da24f738c352ec7/t/588e15708419c2ec3fdbfbc7/1485706613853/benachteiligung\\_von\\_trans\\_personen\\_insbesondere\\_im\\_arbeitsleben.pdf](https://static1.squarespace.com/static/572347337da24f738c352ec7/t/588e15708419c2ec3fdbfbc7/1485706613853/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.pdf)
- FrauenBildungsHaus Dresden e. V. (2014). *Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in Sachsen. Abschlussbericht zum Besuch ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter in den sächsischen Landkreisen 2011 bis 2014* (Landesstelle für Frauenbildung und Projektberatung in Sachsen, Hrsg.). Zugriff am 24.09.2019. Verfügbar unter <http://www.genderkompetenz-sachsen.de/wp-content/uploads/2018/01/Abschlussbericht-Kreisbereisung.pdf>
- Frey, R., Heilmann, A., Nordt, S., Hartmann, J., Kugler, T. & Smykalla, S. (2006). *Gender-Manifest. Plädoyer für eine kritisch reflektierende Praxis in der genderorientierten Bildung und Beratung* (genderbüro Berlin & GenderForum Berlin, Hrsg.), Berlin. Zugriff am 01.04.2020. Verfügbar unter [http://www.gender.de/mainstreaming/GenderManifest01\\_2006.pdf](http://www.gender.de/mainstreaming/GenderManifest01_2006.pdf)
- Gläser, J. & Laudel, G. (2009). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (Lehrbuch, 3., überarb. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Verfügbar unter [http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?id=2995427&prov=M&dok\\_var=1&dok\\_ext=htm](http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?id=2995427&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm)
- Hark, S. (2009). Queer Studies. In C. v. Braun & I. Stephan (Hrsg.), *Gender@Wissen. Ein Handbuch der Gender-Theorien* (UTB Gender-studies, Kulturwissenschaften, Literaturwissenschaften, Bd. 2584, 2., überarb. und erg. Aufl., S. 285-303). Köln: Böhlau.
- Heitzmann, D. & Klein, U. (Gender Glossar / Gender Glossary, Hrsg.). (2015). *Diversity*. Zugriff am 14.02.2020. Verfügbar unter <https://gender-glossar.de/glossar/item/48-diversity>
- Hopf, C. (2016). *Schriften zu Methodologie und Methoden qualitativer Sozialforschung. Herausgegeben von Wulf Hopf und Udo Kuckartz* (1. Auflage). Wiesbaden: Springer VS.

- Humboldt-Universität zu Berlin. (2014/2015). *Was tun? Sprachhandeln - aber wie? W\_ortungen statt Tatenlosigkeit!* (AG Feministisch Sprachhandeln, Hrsg.). Zugriff am 14.02.2020. Verfügbar unter [http://feministisch-sprachhandeln.org/wp-content/uploads/2015/04/sprachleitfaden\\_zweite\\_auflage.pdf](http://feministisch-sprachhandeln.org/wp-content/uploads/2015/04/sprachleitfaden_zweite_auflage.pdf)
- Klann-Delius, G. (2005). Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Geschlechterpolitik. In D. Lüdke, A. Runge & M. Koreuber (Hrsg.), *Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis* (S. 69-80). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Klinger, C. (2005). Utopie und/oder Illusion? Eine Erinnerung an den Feminismus und andere dirty words. In D. Lüdke, A. Runge & M. Koreuber (Hrsg.), *Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis* (S. 25-37). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Knapp, G.-A. (2004). Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis. In G. Krell, R. Ortlieb & B. Sieben (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen ; rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen* (S. 151-159). Wiesbaden: Gabler Verlag / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden.
- Kraß, A. (Hrsg.). (2005). *Queer denken. Gegen die Ordnung der Sexualität ; (Queer studies)* (Edition Suhrkamp, Bd. 2248). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Krell, G. (2015). Die Zukünfte von Gender Mainstreaming. *WSI-Mitteilungen*, 68 (1), 62-63.
- Kroh, M., Kühne, S., Kipp, C. & Richter, D. (2017). Einkommen, soziale Netzwerke, Lebenszufriedenheit: Lesben, Schwule und Bisexuelle in Deutschland. *DIW Wochenbericht* (35), 687-699.
- Kuckartz, U. (2014). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (Grundlagentexte Methoden, 2., durchgesehene Auflage). Weinheim: Beltz Juventa.
- Küpper, B., Zick, A. & Berghan, W. (2015). *Abwertung gleichgeschlechtlich liebender Menschen in Nordrhein-Westfalen. Aktualisierung der Sonderauswertung zur Homophobie* (Ministerium für Gesundheit, Emanzipation , Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, Hrsg.) (Nr. 164).
- Küppers, C. (Gender Glossar / Gender Glossary, Hrsg.). (2014). *Intersektionalität*. Verfügbar unter <https://gender-glossar.de/glossar/item/25-intersektionalitaet>

- Landesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Sachsen (Hrsg.). (o. A.). *Geschichte*. Zugriff am 27.04.2020. Verfügbar unter <https://www.gleichstellungsbeauftragte-sachsen.de/de/geschichte>
- Laufenberg, M. (2019). Queer Theory: identitäts- und machtkritische Perspektiven auf Sexualität und Geschlecht. In B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung. Mit 12 Abbildungen und 6 Tabellen* (Geschlecht und Gesellschaft, Band 65). Wiesbaden: Springer VS.
- Lenz, I. (Heinrich-Böll-Stiftung & Gunda-Werner-Institut, Hrsg.). (2018, 25. Mai). *Was ist Feminismus?* Zugriff am 12.03.2020. Verfügbar unter <https://www.gwi-boell.de/de/2018/05/25/was-ist-feminismus>
- Lenz, I. (2019). Feminismus: Denkweisen, Differenzen, Debatten. In B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung. Mit 12 Abbildungen und 6 Tabellen* (Geschlecht und Gesellschaft, Band 65, S. 231-241). Wiesbaden: Springer VS.
- LesMigraS Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e. V. (Hrsg.). (o. A.). *Was tun, wenn...? Erläuterungen*. Zugriff am 12.03.2020. Verfügbar unter <http://lesmigras.de/freundin-erzaehlt-gewalt-erfahren.html>
- LesMigraS Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e. V. (Hrsg.). (2012). *"...nicht so greifbar und doch real". Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans\* in Deutschland*, Berlin. Zugriff am 22.02.2020. Verfügbar unter [https://lesmigras.de/tl\\_files/lesbenberatung-berlin/Gewalt%20\(Dokus,Aufsaeetze...\)/Dokumentation%20Studie%20web\\_sicher.pdf](https://lesmigras.de/tl_files/lesbenberatung-berlin/Gewalt%20(Dokus,Aufsaeetze...)/Dokumentation%20Studie%20web_sicher.pdf)
- Lüdke, D., Runge, A. & Koreuber, M. (Hrsg.). (2005). *Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-80524-9>
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (Neuausgabe). s.l.: Beltz Verlagsgruppe. Verfügbar unter [http://www.content-select.com/index.php?id=bib\\_view&ean=9783407291424](http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783407291424)
- Meuser, I. & Nagel, U. (2005). ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In A. Bogner (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.

- Meuser, M. (2007). Gender Mainstreaming – ein Ansatz zur Veränderung von Organisationen? In I. König & U. Brustmann (Hrsg.), *Gender Mainstreaming in Bewegung* (S. 10-16). Wien.
- Nohl, A.-M. (2006). *Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden. Verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90002-5>
- Ohlendorf, V. & Wunderlich, M. (2019, 03. Juni). *Gewalterfahrungen von LSBTTIQ\* in Sachsen* (Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Queeres Netzwerk Sachsen, Hrsg.).
- Perko, G. (2006). Queer-Theorien als Denken der Pluralität: Kritiken – Hintergründe – Alternativen – Bedeutungen. *Quer. Lesen denken schreiben* (12), 4-12. Zugriff am 17.11.2019. Verfügbar unter [http://www.social-justice.eu/texte/QueerTheory\[Perko\].pdf](http://www.social-justice.eu/texte/QueerTheory[Perko].pdf)
- Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2014). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch* (4., erw. Aufl.). München: Oldenbourg.
- Rubin, G. S. (2005). Sex denken: Anmerkungen zu einer radikalen Theorie der sexuellen Politik. In A. Kraß (Hrsg.), *Queer denken. Gegen die Ordnung der Sexualität ; (Queer studies)* (Edition Suhrkamp, Bd. 2248, S. 31-79). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Sächsische Staatskanzlei. (1994). Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz). SächsFFG, 1-6. Zugriff am 16.08.2019. Verfügbar unter [https://revosax.sachsen.de/vorschrift\\_gesamt/3637.html](https://revosax.sachsen.de/vorschrift_gesamt/3637.html)
- Sächsische Staatsministerin für Gleichstellung und Integration beim Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz. (o. A.). Handbuch für kommunale Gleichstellungsarbeit in Sachsen. Zugriff am 16.08.2019. Verfügbar unter [https://www.gleichstellung.sachsen.de/download/gleichstellung/handbuch\\_\\_kommun\\_GL.pdf](https://www.gleichstellung.sachsen.de/download/gleichstellung/handbuch__kommun_GL.pdf)
- Sächsischer Landtag. (2019a). Gemeindeordnung für den Freistaat Sachsen. SächsGemO, 1-57. Zugriff am 21.04.2020. Verfügbar unter [https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift\\_gesamt/2754/39859.pdf](https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift_gesamt/2754/39859.pdf)
- Sächsischer Landtag. (2019b). Landkreisordnung für den Freistaat Sachsen. SächsLKrO, 1-26. Zugriff am 13.03.2020. Verfügbar unter <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/3264-Saechsische-Landkreisordnung#x1>
- Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz Geschäftsbereich Gleichstellung und Integration, Staatsministerin für Gleichstellung und Integration (Hrsg.). (09/2017). *Landesaktionsplan zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen*.

- Schlinkert, R., Klaus, S., Mayer, F. & Mertens, M. (2018). *Sachsen-Monitor 2018. Ergebnisbericht* (dimap – das Institut für Markt- und Politikforschung GmbH, Hrsg.). Zugriff am 28.03.2020. Verfügbar unter <https://www.staatsregierung.sachsen.de/download/ergebnisbericht-sachsen-monitor-2018.pdf>
- Schmidt-Grunert, M. (Hrsg.). (1999). *Sozialarbeitsforschung konkret. Problemzentrierte Interviews als qualitative Erhebungsmethode*. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Schneider, G. & Toyka-Seid, C. (Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), Hrsg.). (2020). *Chancengleichheit*. Zugriff am 19.03.2020. Verfügbar unter <https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/das-junge-politik-lexikon/160944/chancengleichheit>
- Schreyögg, F. & Wrangell, U. v. (2014). Kommunale Gleichstellungsarbeit und ihre Akteurinnen – die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Auftrag - Umsetzung - Ergebnisse. *Gender*, 6 (1), 65-81. Zugriff am 24.09.2019. Verfügbar unter [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/39703/ssoar-gender-2014-1-schreyogg\\_et\\_al-Kommunale\\_Gleichstellungsarbeit\\_und\\_ihre\\_Akteurinnen.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-gender-2014-1-schreyogg\\_et\\_al-Kommunale\\_Gleichstellungsarbeit\\_und\\_ihre\\_Akteurinnen.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/39703/ssoar-gender-2014-1-schreyogg_et_al-Kommunale_Gleichstellungsarbeit_und_ihre_Akteurinnen.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-gender-2014-1-schreyogg_et_al-Kommunale_Gleichstellungsarbeit_und_ihre_Akteurinnen.pdf)
- Schrupp, A. (2015, September). *Feminismus und Gleichstellungsarbeit. Vortrag zum 25. Jubiläum der Gleichstellungsstelle in Dresden, 16.9.2015*, Dresden. Zugriff am 29.07.2019. Verfügbar unter <http://antjeschrupp.de/feminismus-und-gleichstellung>
- Schwanebeck, W. (Gender Glossar / Gender Glossary, Hrsg.). (2013). *Dekonstruktion*. Zugriff am 14.02.2020. Verfügbar unter <https://gender-glossar.de/glossar/item/11-dekonstruktion>
- Simmel, G. (1985). Das Relative und das Absolute im Geschlechter-Problem. In H.-J. Dahme & K. C. Köhnke (Hrsg.), *Schriften zur Philosophie und Soziologie der Geschlechter* (S. 200-223). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Steinke, I. (2017). Gütekriterien qualitativer Forschung. In U. Flick, E. v. Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (Rororo Rowohlts Enzyklopädie, Bd. 55628, 12. Auflage, Originalausgabe, S. 319-331). Reinbek bei Hamburg: rowohlts enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Stendera, P. (2019, 16. August). Diskussionen in der Boys Bar. *taz. die tageszeitung*, S. 13.
- Thorpe, C., Yuill, C., Hobbs, M., Todd, M., Tomley, S. & Weeks, M. (2016). *Das Soziologie-Buch*. München: Dorling Kindersley Verlag GmbH.
- Ullrich, C. G. (1999). Deutungsmusteranalyse und diskursives Interview. *Zeitschrift für Soziologie*, 28 (6), 427.

- Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte, Hrsg.). (o. A.). *Gesetze auf einen Blick. Gleichstellungsrecht des Bundes und der Länder*, Gleichberechtigung und Vernetzung e. V. Zugriff am 27.04.2020. Verfügbar unter <http://www.vernetzungsstelle.de/?1BBB333FE1394B813052ECD478F6B2C8>
- Vogt, S. & Werner, M. (2014, 05. August). *Forschen mit Leitfadeninterviews und qualitativer Inhaltsanalyse. Skript*. Köln: Fachhochschule Köln - Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften. Zugriff am 07.02.2019. Verfügbar unter [https://www.google.com/url?url=https://www.th-koeln.de/mam/bilder/hochschule/fakultaeten/f01/skript\\_interviewsqualinhaltsanalyse-fertig-05-08-2014.pdf&rct=j&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwiH2tWzs6rgA-hUxsKQKHae2DBoQFggXMAA&usg=AOvVaw310TRQ-bjgzNKYEdzrBGeQ](https://www.google.com/url?url=https://www.th-koeln.de/mam/bilder/hochschule/fakultaeten/f01/skript_interviewsqualinhaltsanalyse-fertig-05-08-2014.pdf&rct=j&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwiH2tWzs6rgA-hUxsKQKHae2DBoQFggXMAA&usg=AOvVaw310TRQ-bjgzNKYEdzrBGeQ)
- Wegrzyn, E. (Gender Glossar / Gender Glossary, Hrsg.). (2014). *Gender Mainstreaming*. Zugriff am 14.02.2020. Verfügbar unter <https://gender-glossar.de/glossar/item/34-gender-mainstreaming>
- Wetterer, A. (2003). Gender Mainstreaming & Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik? *die hochschule*, 2, 6-27. Zugriff am 09.04.2020. Verfügbar unter [https://www.hof.uni-halle.de/journal/texte/03\\_2/Wetterer\\_Gender\\_Mainstreaming.pdf](https://www.hof.uni-halle.de/journal/texte/03_2/Wetterer_Gender_Mainstreaming.pdf)
- Wetterer, A. (2009). Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion. *Gender* (2), 45-60. Zugriff am 01.04.2020. Verfügbar unter <https://budrich-journals.de/index.php/gender/article/download/18053/15726>
- Wichterich, C. (2012). Wie wir dahin kamen, wo wir sind. Frauenbewegungen als politische Handlungssubjekte zwischen Realpolitik und Systemveränderung. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, 25 (1), 32-42.
- Wiechmann, E. (2006). *Gleichstellungspolitik als Machtspiel. Eine mikropolitische Analyse der Gleichstellungspolitik in kommunalen Reorganisationprozessen*. Freiburg im Breisgau: Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen von Frauen.
- Wittig, M. (1980). The straight mind. *Feminist Issues*, 1 (1), 103-111.
- Witzel, A. (1982). *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick u. Alternativen* ((Campus Forschung, 322)). Frankfurt a.M. usw.: Campus Verl.
- Woltersdorff, V. (2003). Queer Theory und Queer Politics. *UTOPIE kreativ* (156), 914-923. Zugriff am 08.09.2019. Verfügbar unter [https://www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/Utopie\\_kreativ/156/156\\_woltersdorff.pdf](https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Utopie_kreativ/156/156_woltersdorff.pdf)

# Anhang

(A)	Arbeitsvorgänge der Gleichstellungsbeauftragten .....	i
(B)	Einwilligungs- und Datenschutzerklärung zur Teilnahme am Interview .....	iii
(C)	Leitfaden.....	v
(D)	Protokollvorlage.....	viii
(E)	Anonymisiertes Protokoll GSB G .....	x
(F)	Kurzfragebogen .....	xiv

**(A) Arbeitsvorgänge der Gleichstellungsbeauftragten****1. Beratung von Bürgerinnen und Bürgern in Gleichstellungs- und Frauenfragen**

- Klärung des Anliegens durch Abstimmung mit Fachämtern,
- Prüfung der gesetzl. Bestimmungen, (SGB III, MuSchG, BSHG, KJHG, Schwerbehindertengesetz und evtl. vorhandene Urteile),
- Vermittlung an zuständige Stellen,
- Unterrichtung d. Person zu Sachstand und Ergebnis,
- Sammlung, Dokumentation, Auswertung u. Weiterverarbeitung der Beratungsinhalte

**2. Kontaktpflege und Verhandlungen**

- Arbeitsgespräche und Erfahrungsaustausch insbesondere mit Frauenverbänden-, gruppen-, gremien, Arbeitsämtern, Institutionen, Wirtschaftsfördernden Gremien, Existenzgründerinnen, Betriebsleitungen, Personalräten, Gewerkschaften und Parteien, Stiftungen, Bildungseinrichtungen, Städten und Gemeinden des Landkreises
- regelmäßige Teilnahme an
  - regionalen Arbeitstreffen der Gleichstellungsbeauftragten,
  - Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten,
  - Bundesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten,
  - Arbeitskreis Mädchen- und Frauenprojekte des Landkreises
- Teilnahme an überregionalen Tagungen, Veranstaltungen, Anhörungen; konzeptionelle Vorüberlegungen dazu erarbeiten, relevantes Material sichten und bearbeiten

**3. Unterstützung von Frauenprojekten-, verbänden**

- Beratung zu Konzeptionen, Antragstellung und Finanzierungsmöglichkeiten,
- Abgabe von Stellungnahmen gegenüber zuständigen Stellen z.B. Arbeitsamt, Ministerien, Verwaltung
- Vermittlung von Referentinnen, Unterstützung bei Raum- und Materialbeschaffung, (Infos) für Veranstaltungen

**4. Fachliche Anleitung und Vernetzung der haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises**

- *Sammeln, Aufarbeiten und Aufbereiten von Informationen und wissenschaftlichen Ergebnissen*
- *Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Arbeitsberatungen*

**5. Inhaltliche und organisatorische Vorbereitung von Veranstaltungen und Publikationen**

- *Auswahl der Thematik unter Einbeziehung von Gruppen, Organisationen und Themenaktualität*
- *Sichtung einschlägiger wissenschaftlicher Literatur dazu*
- *Erarbeitung von Texten, Stellungnahmen*
- *Verhandlungen über Kooperationsmöglichkeiten*
- *Einwerben von Drittmitteln*
- *Organisatorische Vorbereitung und Abwicklung*

**6. Prüfung von Kreistags- und Ausschussvorlagen**

- *Durchsicht der Vorlagen, ggf. Rücksprache mit zuständigen Fachämtern*
- *Abgabe von Stellungnahmen*
- *Teilnahme an Kreistags- und Ausschusssitzungen*

**7. Eigenständige Vortragsarbeit / Teilnahme an Podiumsdiskussionen**

- *Sichtung von wissenschaftlichem Material, Veröffentlichungen etc.*
- *Vorbereitung und Vortrag von Referaten, Statements, Grußworten*
- *Teilnahme als Sachverständige bei Seminaren, Anhörungen, Schulunterricht, relevanten Beratungen*
- *Auswertung, Weiterverarbeitung, Dokumentation*

**8. Publikationen und sonstige Öffentlichkeitsarbeit in Absprache mit der Pressestelle**

- *Presseinformationen erstellen in inhaltlicher Eigenverantwortung*
- *Gestaltung von Broschüren, Aufklebern, Plakaten, Handzetteln und Organisation der Herstellung*
- *Pressegespräche, Interviews, Aufklärung, Information, Bewusstseinsbildung*
- *Sichtung und Sammlung entsprechender wissenschaftlicher Publikationen dazu*

**9. Analytische Tätigkeit / Studien**

- *Erstellen von Tätigkeitsberichten, Jahresplänen, Monatsplänen*
- *Erarbeiten und Auswerten von fachbezogenen Umfragen, Untersuchungen und Lösungsvorschlägen zu Veränderungen*
- *Studium von Fachliteratur, Gesetzen, Zeitschriften, Dokumentationen*
- *Teilnahme an Fortbildungen*

## **(B) Einwilligungs- und Datenschutzerklärung zur Teilnahme am Interview**

Durchführende Institution: Hochschule Zittau-Görlitz

Interviewerinnen: Bernadette Rohlf, Jenny Barthel

Interviewdatum: \_\_\_\_\_

Interview via Zoom (optional Telefon)

In der Masterthesis, unter der Betreuung von Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Ulrike Gräßel, soll eine Betrachtung vorgenommen werden, ob der Gleichstellungsbegriff (noch) zeitgemäß ist und die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu einem Abbau sozialer Ungleichheiten in Bezug auf Geschlecht beitragen kann.

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Berufliche Position/Tätigkeit:

---

1. Mit meiner Unterschrift erkläre ich mich dazu bereit, im Rahmen der oben genannten Abschlussarbeit an einem freiwilligen, unentgeltlichen Interview teilzunehmen.
2. Ich wurde über den Sinn des Interviews informiert und habe die Ausführungen verstanden. Ich nehme zur Kenntnis, dass es sich bei dem Interview um einen Teil der o. g. Abschlussarbeit handelt.
3. Ich kann meine Teilnahme an dem Interview jederzeit ohne Angabe von Gründen unterbrechen oder beenden. Die bis dahin erhobenen Daten dürfen in diesem Fall nicht verwendet werden.
4. Das Interview wird per Videotelefonie durchgeführt. Ich habe mich vor Beginn des Interviews über die Nutzungsbedingungen (<https://zoom.us/de-de/terms.html>) und Datenschutzrichtlinien (<https://zoom.us/de-de/privacy.html>) des Softwareanbieters Zoom Video Communications, Inc. ("Zoom") informiert und stimme diesen zu. Wenn ich mit der Nutzung des Anbieters nicht einverstanden bin, informiere ich die Interviewerinnen vor Beginn des Interviews darüber. In diesem Fall wird das Interview per Telefon geführt
5. Ich bin damit einverstanden, dass die erhobenen Daten formal anonymisiert werden. Mein Name, der Name meiner Institution sowie andere personenbezogene Informationen werden anonymisiert. Meine personenbezogenen Kontaktdaten werden von den Interviewdaten getrennt für Dritte unzugänglich aufbewahrt oder gespeichert.

6. Hiermit willige ich ausdrücklich in die für die organisatorische Durchführung und Auswertung des Interviews erforderliche textliche und/oder elektronische Speicherung meiner persönlichen Daten ein. Ich bin berechtigt, meine Einwilligung zu verweigern und mit Wirkung für die Zukunft jederzeit zu widerrufen. Die vorstehenden Hinweise beruhen auf § 4 Abs. 3 Satz 1 SächsDSG.
7. Meine personenbezogenen Daten werden in den Arbeitsunterlagen der Masterarbeit anonymisiert dargestellt.
8. Zugang zu meinen interviewbezogenen persönlichen Daten haben nur Bernadette Rohlf und Jenny Barthel. Die persönlichen Daten dürfen zum Zwecke der Auswertung des Interviews anderen als den oben genannten Personen nur in formal anonymisierter Form vorgelegt werden. Die durch das Interview gewonnenen Daten und Aussagen werden ausschließlich im Rahmen der Abschlussarbeit verwendet.
9. Mit der wissenschaftlichen Auswertung meiner Daten bin ich einverstanden.
10. Ich habe eine Kopie meiner Einwilligungserklärung erhalten.

---

Ort, Datum / Unterschrift der Interviewten

## (C) Leitfaden

### Vorab

- Begrüßung (Vorstellung, wer Interview führt und wer protokolliert), Rückfrage ob Technik i.O.
- Aufklärung Datenschutz, Aufnahme des Interviews
- Aufklärung Abbruch Interview zu jeder Zeit möglich
- Aufklärung Forschungsthema (In unserer Masterthesis nehmen wir eine Betrachtung vor, ob der Gleichstellungsbegriff (noch) zeitgemäß ist und die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu einem Abbau sozialer Ungleichheiten in Bezug auf Geschlecht beitragen kann.)
- Interviewdauer: ca. 10 Fragen in ca. 30 Minuten

	Frage	Begründung
Einstieg	<p><b>Wie lange sind Sie schon GSB und wie sind Sie ins Amt gekommen?</b></p> <p><i>wenn hier Motiv genannt wird, zweite Frage weglassen</i></p>	Icebreaker
<u>Selbstverständnis</u>	<p><i>FF: Inwiefern sehen sich die Gleichstellungsbeauftragten der sächsischen Landkreise als Agentinnen und proaktive Akteurinnen eines gesellschaftlichen Wandlungsprozesses in Geschlechterfragen?</i></p>	
	<p><b>Welches war ihr persönliches Motiv, das sie bewogen hat, Gleichstellungsbeauftragte zu werden?</b></p>	Biographische Öffnung und damit weicher Einstieg in Interview
	<p><b>Was sind die drei wichtigsten Schwerpunkte in ihrem Arbeitsalltag als Gleichstellungsbeauftragte?</b></p>	herausfinden: - Motive oder Interessenslagen, die Stelle der GSB auszuüben
	<p><b>Wie setzen Sie Schwerpunkte in Ihrer Arbeit?</b></p> <p><i>Eingrenzung bei Nachfrage:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• auf Abruf oder eigeninitiativ</li> </ul> <p><i>Unterfrage:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Und womit würden Sie gern mehr Zeit verbringen?</b></li> </ul>	- ob sie sich als aktiv oder passiv sieht (politisch einsetzen für Frauen vs. ins Amt gesetzt worden, weil es niemand anderen gab) in Bezug auf Schwerpunktsetzung der Themen
<u>Arbeitspraxis</u>	<p><i>FF: Wie werden die Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Praxis auf Handlungsbedarfe aufmerksam?</i></p>	
	<p><b>Auf welcher inhaltlichen Grundlage konzipieren Sie Ihre Arbeit?</b></p> <p><i>Eingrenzung bei Nachfrage:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gesetzliche Grundlagen, Austausch mit anderen GSB, Publikationen/wissenschaftliche Beiträge</li> </ul> <p><i>Unterfrage</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Wie kommen Sie an für Sie wichtige Themen und Informationen?</b></li> </ul>	herausfinden: - ob sie Gender Mainstreaming Konzept oder anderes Konzept als Basis nutzen bzw. woraus sie Inspirationen ziehen oder wie sie zu Themen kommen, wie sie auf Handlungsbedarfe aufmerksam werden

<u>Meta-ebene zum Begriff Gleichstellung</u>	<i>FF: Ist der Gleichstellungsbegriff ausreichend, um soziale Ungleichheit in Bezug auf Geschlecht abzubauen?</i>	
	<b>Was verstehen Sie unter dem Begriff Gleichstellung?</b>	herausfinden, - ob schon mal kritische Betrachtung des Begriffs stattgefunden hat
	<b>Haben Sie das Gefühl, dass sich die Bedeutung verändert hat?</b>	- ob für GSB Bedeutungswandel stattgefunden hat (zeitlicher Horizont) - wie sie sich mit Begriffszuschreibung fühlen - ob sie sich anderen Begriff für ihre Berufstätigkeit wünschen (z.B. Queerver-sity, Gender*beauftragte)
	<b>Finden Sie die Bezeichnung „Gleichstellungs-beauftragte“ geeignet? Bitte begründen Sie.</b> <i>Optionale Unterfragen:</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Identifizieren Sie sich mit dem Begriff?</b></li> <li>• <b>Wenn nein, welchen anderen Begriff, würden Sie sich wünschen?</b></li> </ul>	
<u>Bewusstsein</u>	<i>FF: Welches Bewusstsein besteht seitens der Gleichstellungsbeauftragten der sächsischen Landkreise in Bezug auf queere Interessen?</i>	
	<b>Wir verwenden im Titel unserer Arbeit den Begriff „queer“.</b> <b>Was bedeutet für Sie „queer“?</b> <i>wenn keine Erklärung möglich &amp; konkrete Nachfrage durch GSB erfolgt, kurze Erklärung, was das meint durch uns</i>	herausfinden - besitzen sie Bewusstsein dafür und warum/warum nicht? - hat das einen Einfluss auf ihren Arbeits-kontext?
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unteren queeren Menschen verstehen wir Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans-/Intersexuelle oder Menschen, die sich nirgendwo zuordnen wollen</li> <li>• soll als Begriff die Vielfalt von Lebensentwürfen, Sexualitäten und geschlechtliche Identität abbilden</li> <li>• soll dazu anregen, „klassische“ Rollenbilder zu hinterfragen</li> </ul>	
	wenn GSB von vorheriger Frage getriggert, diese weglassen Je nachdem, welche Ausrichtung die Arbeit der GSB hat <b>Haben Sie das Gefühl, dass</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>von Ihren öffentlichen Angeboten auch queere Menschen (also Lesben, Schwule, Intersexuelle, Transsexuelle) angesprochen werden?</b></li> <li>• <b>Ihr verwaltungsinternes Engagement darauf hinwirkt, dass auch Ihre Verwaltungskolleg*innen ein Bewusstsein für queere Menschen oder Lebensentwürfe entwickeln?</b></li> </ul>	

	<i>FF: Welche Anreize und Bildungsangebote werden benötigt, um die Sensibilität zu erhöhen und aktive Interessensvertretung für LGBTIQ* zu initiieren?</i>	
<u>Ausblick</u>	<p><b>Wenn es ein Bildungsangebot zum Thema „queere Ansätze in der Gleichstellungsarbeit“ geben würde, würden Sie dieses besuchen?</b></p> <p>Ja/nein und Begründung</p> <p><i>Bei Rückfrage der GSB: erklären, dass es ja kein einheitliches Qualifikationsprofil für GSB gibt</i></p>	<p>herausfinden:</p> <p>- ob GSB in dem Angebot, sich zu queeren Themen zu bilden, eine Chance sieht und ob sie sich dafür als zuständig empfindet (für dieses Themenfeld)</p>
Ab-schluss	<p>Danke, dass Sie all unsere Fragen beantwortet haben.</p> <p>Gibt es etwas, was sie noch hinzufügen möchten?</p>	

- Dank: „Vielen Dank für Ihre Zeit und Ihre Gesprächsbereitschaft.“
- Angebot zu Ergebnissen: „Wenn Sie Interesse an unserer Forschungsarbeit haben, lassen wir Ihnen am Ende gern die Ergebnisse zukommen.“
- Verabschiedung

## (D) Protokollvorlage

<p>GSB Vorname, Nachname (LK/kreisfreie Stadt)</p> <p>Interviewdatum, Uhrzeit</p> <p>Interviewdauer</p> <p><b>Überschrift</b></p>
---

### **Einstieg:**

- Aussagen der GSB und Zitate
  - Interpretationsimpulse der Interviewerinnen

---

### **SELBSTVERSTÄNDNIS**

#### **Motiv:**

- ...

#### **Schwerpunkte:**

1. ...
  2. ...
  3. ...
- ...

#### **Setzen von Schwerpunkten:**

- ...

#### **Mehr Zeit:**

- ...
  - ...

---

### **ARBEITSPRAXIS**

#### **Inhaltliche Grundlage:**

- ...
  - ...

---

### **METAEBENE GLEICHSTELLUNG**

#### **Begriff:**

- ...

**Begriffsveränderung:**

- ...

**Bezeichnung geeignet:**

- ...
  - ...

---

**BEWUSSTSEIN QUEERE INTERESSEN**

**Queer:**

- ...

**Engagement für Bewusstsein queer:**

- öffentlich
- ...
- verwaltungsintern
- ...
  - ...

---

**SENSIBILISIERUNG FÜR QUEERE INTERESSEN**

**Weiterbildungsangebot:**

- ...
  - ...

---

**Sonstiges:**

- ...

**(E) Anonymisiertes Protokoll GSB G**

1 GSB [Vorname, Nachname] (LK/kreisfreie Stadt)

2 Interviewdatum, Uhrzeit

3 24:22

4

5 **Gesetze und Budgets**

6

7 **Einstieg:**

- 8 • [Datum], Ausschreibungsverfahren mit Bewerbung, 5 Bewerberinnen und sie hat es
- 9 bekommen
- 10 • seit knapp [Anzahl] Jahren
- 11

12 **SELBSTVERSTÄNDNIS**

13 **Motiv:**

- 14 • [Anzahl] Jahre Dienstzeit, [Anzahl] Jahre Geschäftsstelle Kreistag, ab [Jahreszahl] Per-
- 15 sonalrat Sekretärin → Vorstand, dann Frauenbeauftragte → Schnittstellen mit ehemali-
- 16 ger GSB, soziales ist ohnehin ihres und nach außen wirken ist mehr Einfluss als nur
- 17 intern, fand sie attraktiv

18 **Schwerpunkte:**

- 19 1. Bekanntmachen und sensibilisieren für Mann und Frau GS und geschlechtliche Vielfalt
- 20 „beziehungsweise sehe ich jetzt meinen Schwerpunkt ebenfalls in der Sensibilisierung
- 21 für die geschlechtliche Vielfalt“ (3:00)
- 22 2. Interne Beratung für LRA als Arbeitgeber
- 23 3. Landesdirektion Sachsen zur Fördermittelakquise und Zusammenarbeit
- 24

25 **Setzen von Schwerpunkten:**

- 26 • Intern geht sie bisschen unter, sonst Netzwerk mit kommunalen GSB usw., Arbeits-
- 27 kreise, Fördermittel sehr bürokratisch, aber meist nur Ende des Jahres
- 28

29 **Mehr Zeit:**

- 30 • Mehr Zeit mit Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerk bzw. Beratung in Vereinen usw.
- 31
- 32 • Empfindet sich als wirksam
- 33 • War thematisch vorbereitet durch vorherige Tätigkeit
- 34 • Hat verwaltungsrelevante Fachkenntnisse
- 35 • Persönliche Motivation stärker als inhaltliche
- 36 • Setzt keine eigenen Themen/Schwerpunkte, weil ist Alleinkämpferin und hat viel zu
- 37 tun (muss reagieren, keine Zeit zum agieren)

38 **ARBEITSPRAXIS**39 **Inhaltliche Grundlage:**

- 40 • GG Art.3, 2, sächsische Verfassung, Landkreisordnung und Gemeindeordnung und lei-
  - 41 der unverändertes Frauenfördergesetz Sachsen
  - 42 • Netzwerk, historische Orientierung
  - 43 • Zusammenarbeit mit kommunaler GSB
  - 44 • LAG, Sächs. Frauenrat, ...
  - 45 • Viel persönlicher Austausch mit anderen GSB und Stellen
  - 46 • hat hohes Pflichtbewusstsein und sieht Gesetze als Grundlage und reflektiert z. B.
  - 47 Frauenfördergesetz
  - 48
  - 49
- 

50 **METAEBENE GLEICHSTELLUNG**51 **Begriff:**

- 52 • Persönlich: Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen in allen gesell-
- 53 schaftlichen Bereichen (gleicher Lohn, Altersarmut (vor allem Frauen mit Doppelbelas-
- 54 tung))
- 55 • Für geschlechtliche Vielfalt sensibilisieren
- 56

57 **Begriffsveränderung:**

- 58 • Ja, Blick wird geweitet auf andere Themen z. B. geschlechtliche Vielfalt
- 59 • [Region] hat Schritt rückwärts gemacht, Treffpunkte wurden zu gemacht (gab mal 2)
- 60 • 3. Geschlecht zusätzliche Grundlage zur Sensibilisierung und Aufklärung, damit be-
- 61 troffene Personen Ansprechpartner haben
- 62

63 **Bezeichnung geeignet:**

- 64 • Sie hat keinen anderen Begriff, der passen würde
- 65 • Ist aber bissl verwirrend, weil immer wieder Anfragen zu Schwerbehinderten-Anträge
- 66 • Würde es gerne erweitern, auch für Menschen mit Behinderung usw. Verfahrenswege
- 67 bei Diskriminierung publik machen
- 68 • Identifiziert sich trotzdem mit Begriff GSB
- 69 • hat Gleichstellung mit Gleichstellung definiert, keine wirklich kritische Betrachtung
- 70 des Begriffs, aber breite Ausrichtung, schaut auf Begriff aus ihrer täglichen Praxis
- 71 heraus
- 72 • Begriffswandel in Bezug auf Geschlechterdiversität für sie
- 73 • Gesetzliche Grundlagen geben ihr Sicherheit
- 74 • Begriff schränkt sie nicht ein im Wirken, anderer wäre schön, hat sie aber keinen
- 75

76 **BEWUSSTSEIN QUEERE INTERESSEN**77 **Queer:**

- 78 • LAG queer, da gibt es aktive Zusammenarbeit
- 79 • Vom deutschen queer: nach allen Richtungen versuchen, Dinge zu beleuchten
- 80 • 13:48 „Ich würde das so sehen, einfach vom deutschen Begriff „quer“ ist das korrekt,
- 81 dass man da nach allen Richtungen versucht, gewisse Dinge zu beleuchten, ins Auge
- 82 zu fassen“

83

84 **Engagement für Bewusstsein queer:**

85 öffentlich

- 86 • Von öffentlichen Angeboten auch queere Menschen angesprochen, z. B. gab es mal
- 87 Podiumsdiskussion für queere Menschen
- 88 • Im ländlichen Raum aber sehr konservativ
- 89 • Im Gespräch mit LAG queer, um das Thema weiter zu bearbeiten, Leute anzusprechen
- 90 usw.
- 91 • empfindet sich als zuständig
- 92 verwaltungsintern
- 93
- 94 • teilweise ja, bei Ausschreibungsformalitäten (m/w/d) war großer Schritt, Kommunen ha-
- 95 ben mitgezogen
- 96 • Verwaltung mit [Anzahl] Beschäftigten da gibt es auch Vielfalt und offener Umgang ist
- 97 wichtig und gut
- 98
- 99 • Verwendet wenn überhaupt „geschlechtliche Vielfalt“, benutzt keine anderen Be-
- 100 zeichnungen (LSBTIQ\* oder so)
- 101 • Sie empfindet sich als zuständig und als Vertreterin, hat es auch vorher schon eigen-
- 102 ständig angesprochen
- 103 • War erste, die einfach Ja gesagt auf Ansprache von queeren durch ihre Veranstaltun-
- 104 gen, also hat ihr Bewusstsein einen Einfluss auf Arbeitspraxis (aber nur eine VA, viel-
- 105 leicht Größe des Themenfeldes unterschätzt)
- 106 • Sie hat Bewusstsein für verwaltungsinterne geschlechtliche Vielfalt, nimmt es als Tat-
- 107 sache war und nicht wie andere als (neues) Problem

108

109 **SENSIBILISIERUNG FÜR QUEERE INTERESSEN**110 **Weiterbildungsangebot:**

- 111 • Auf jeden Fall, aus persönlichem Interesse (da hat schon Entwicklung stattgefunden),
- 112 sie ist inspiriert von großen Frauen der Geschichte
- 113 • Sie will persönlichen Zugänge und will Grundlagen zu gesetzlichen Sachen usw. um
- 114 kompetente Ansprechpartnerin zu sein
- 115 • War bei LAG Männer und Jungen, hat ihr viel gegeben

- 116  
117  
118  
119  
120  
121  
122
- Wirkt von ihrer Entwicklungsfähigkeit überrascht, hat festgestellt, dass Themen wichtig werden, sobald persönlicher Zugang da
  - Empfindet sich als zuständig und findet gesetzliche Ebene wichtig und als Grundlage interessant
  - Gesetzeskenntnis scheint ihr Kompetenz und Sicherheit zu vermitteln
- 

123 **Sonstiges:**

- 124  
125  
126  
127  
128  
129  
130  
131  
132  
133  
134  
135
- Enges finanzielles Budget für ganzen Kreis ist schwierig gerecht einzusetzen
  - Es gibt Enthusiasten, die Familienzentren o. ä. am Leben halten wollen, und sie hat nur [Summe] Euro (Tropfen auf dem heißen Stein)
  - Tägliche Arbeit als „Einzelunterhalterin“ ist manchmal mühsam, da wäre Assistentin schön, damit auch z. B. Telefon immer besetzt ist
  - Frauenförderungsgesetz müsste geändert werden für Aufwertung ihrer Arbeit
  - Fördergelder aufwendig und bürokratisch, aber schön, dass bei Landesdirektion Geldtopf da ist
  - Empfindet sich vor allem durch gesetzliche Legitimation und vorhandenes Budget als wirksam, nicht aufgrund ihrer Einstellung o. ä.
- 

136 **Weitere Anmerkungen von uns:**

- 137  
138  
139  
140
- bei Schwerpunktfrage, befürchten wir, dass wir ein unvollständiges Bild von ihr bekommen haben, weil die Frage sie nicht richtig angeregt hat, ausführlich zu erzählen
  - hat viel in passiver Form gesprochen
  - gendert gar nicht

## (F) Kurzfragebogen

Wir, Bernadette Rohlf und Jenny Barthel, sind Studentinnen des Masterstudienganges Management sozialen Wandels an der Hochschule Zittau/Görlitz und befassen uns aktuell in unserer Masterarbeit mit der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten.

In unserer Masterthesis, unter der Betreuung von Prof. Dr. Ulrike Gräßel, nehmen wir eine Betrachtung vor, ob der Gleichstellungsbegriff (noch) zeitgemäß ist und die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu einem Abbau sozialer Ungleichheiten in Bezug auf Geschlecht beitragen kann.

Bitte unterstützen Sie unsere Forschung, in dem Sie die nachfolgenden Fragen beantworten. Ihre Daten werden anonym behandelt und es werden keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sein. Eine Datenweitergabe an Dritte erfolgt nicht.

### Arbeitszeit

- (1) Wie hoch ist Ihre wöchentliche Arbeitszeit als Gleichstellungsbeauftragte?  
 \_\_\_\_\_ (h/Woche)                      Ehrenamt

### Ausbildung

- (2) Was ist Ihr professioneller Hintergrund/ Ihre Ausbildung?  
 \_\_\_\_\_

### Zuständigkeitsbereich

- (3) Welche Größe hat ihr Zuständigkeitsgebiet?

anderes, nämlich  
 \_\_\_\_\_

Landkreis

Großstadt ( $\geq 100.000$  Einwohner\*innen)

Mittelstadt (20.000 bis 100.000 Einwohner\*innen)

Kleinstadt (5.000 - 20.000 Einwohner\*innen)

Landgemeinde ( $\leq 5.000$  Einwohner\*innen)

### Tätigkeitsdauer

- (4) Wie lange sind sie schon als Gleichstellungsbeauftragte tätig? \_\_\_\_\_ Jahr(e)

### Begrifflichkeit

- (5) Wenn Sie eine andere Bezeichnung als „Gleichstellungsbeauftragte“ für Ihre Position verwenden (könnten), welche (wäre) ist das?  
 keine andere Bezeichnung gewünscht  
 \_\_\_\_\_

### **Themensetzung**

- (6) Wie interessiert wären Sie aus **persönlichem Interesse** an einem Bildungsangebot zum Thema „queere Ansätze in der Gleichstellungsarbeit“ ?
- sehr interessiert      eher interessiert      weniger interessiert      nicht interessiert
- (7) Finden Sie ein solches Bildungsangebot **relevant für Ihre Gleichstellungsarbeit?**
- sehr relevant      eher relevant      weniger relevant      irrelevant

Vielen Dank, dass Sie sich für die Beantwortung des Fragebogens Zeit genommen haben.  
Wenn Sie Interesse an den Ergebnissen haben, schicken Sie uns bitte eine Mail an [berнадette.rohlf@stud.hszg.de](mailto:berнадette.rohlf@stud.hszg.de)