

Geschlechterdifferenzierungen im Berufsfeld Familienrecht

Empirische Befunde und geschlechtertheoretische Reflexionen

Gender Differentiation in the Occupational Field of Family Law

Empirical Findings and Gender Theoretical Reflections

Regine Gildemeister¹, Kai-Olaf Maiwald und Elisabeth Seyfarth-Konau

Universität Tübingen, Institut für Soziologie, Wilhelmstraße 36, D-72074 Tübingen

Claudia Scheid

Universität Bern, Institut für Lehrerinnen und Lehrerbildung, Brückenstraße 73, CH-3005 Bern

Zusammenfassung: Die These, dass die soziale Kategorie Geschlecht ein grundlegendes Element sozialer Strukturierung sei, ist in der sozialwissenschaftlichen Geschlechterforschung weit verbreitet. In den letzten Jahren wurde sie unter Bezugnahme auf die Ergebnisse der Segregationsforschung vor allem über die Figur der „Vergeschlechtlichung“ („gendering“) von Arbeitsbereichen und Organisationen zu konkretisieren versucht. Gegen diese These wird eingewandt, dass die Kategorie Geschlecht in modernen Gesellschaften eingebüßt habe und als Ordnungskategorie nur noch *kontextuell* von Bedeutung sei, dort, wo sie im sozialen Handeln relevant *gemacht* werde. Die damit aufgeworfenen Fragen werden im Aufsatz auf der Grundlage einer empirischen Untersuchung zum Berufsfeld Familienrecht näher beleuchtet. In den juristischen Berufsfeldern gilt das Familienrecht als deutlich segregierter („feminisierter“) Bereich. Der „gendering“ These zufolge müssten sich damit binäre Geschlechterstereotype so in den Beruf hinein verschoben haben, dass es zu einer Kanalisierung von Berufskarrieren von Frauen (Juristinnen) und zu einer Abwertung des Berufssegments kommt. Die empirischen Befunde der Untersuchung weisen daraufhin, dass diese Sichtweise einer Relativierung und Differenzierung bedarf. Sie zeigen zugleich, dass damit die strukturgenerative Kraft der Kategorie Geschlecht nicht ausgesetzt ist.

Gleichberechtigungsnormen moderner Gesellschaften zielen darauf ab, den Stuserwerb von merkmalsbezogenen sozialen Zuschreibungen wie zentral derjenigen des „Geschlechts“ zu entkoppeln. Einen Niederschlag fanden und finden sie v. a. auch in den Rechtssystemen der westlichen Gesellschaften. Rechte, Zugangs- und Teilnahmekancen wurden für wesentliche, öffentlich zu regulierende

gesellschaftliche Bereiche als geschlechtsneutral bestimmt und normiert.

Faktisch erweist sich die Geschlechtszugehörigkeit allerdings nach wie vor als ein wirkmächtig strukturierender und soziale Ungleichheit begründender, mithin diskriminierender Faktor. Ein wichtiges Moment dafür, dass trotz formaler und normativer Neutralität soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern kontinuierlich neu hervorgebracht, reproduziert wird, dokumentieren die Ergebnisse der Segregationsforschung. Auch die verbesserte, oftmals gleich- oder sogar höherwertige Ausbildung der Frauen in den letzten 50 Jahren hat auf dem Arbeitsmarkt, in Berufsfeldern und Organisationen nicht dazu geführt, die geschlechterdifferenzierende horizontale und vertikale Segregation im Grundsatz zu verändern (Willms-Herget 1985, Reskin 1994, Heintz et al. 1997, Allmendinger/Hinz 1999, Allmendinger/Prosiadlowski 2001, Trappe/Rosenfeld 2001, Teubner 2002).²

¹ Grundlage dieses Beitrags ist der Abschlussbericht eines Forschungsprojektes im Forschungsschwerpunkt-Programm der DFG: „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht: Zur Reproduktion und Veränderung von Geschlechterverhältnissen in Prozessen sozialen Wandels“ (Gildemeister et al. 2002). Die Veröffentlichung erfolgt Westdeutscher Verlag 2003. Die Erstautorin dankt dem Institut für die Wissenschaften vom Menschen, Wien, dessen konzentrierte und vom Alltag abgeschirmte Arbeitsatmosphäre es ihr ermöglicht hat, die Projektbefunde noch einmal Revue passieren zu lassen, zu reflektieren und auf die neuere geschlechtertheoretische Debatte zu beziehen. Für wichtige Anregungen und Hinweise bei der Bearbeitung der Rückfragen der Gutachter bedankt sie sich vor allem auch und einmal mehr bei Günther Robert.

² Der Konsens über diesen Sachverhalt geht weit. Inzwischen hat er in fast alle Lehrbücher zur Sozialstrukturanalyse

Die weitgehend unbestrittenen Sachverhalte der Segregation werden innerhalb des im engeren Sinne soziologisch arbeitenden Teilbereichs der Frauen- und Geschlechterforschung mit unterschiedlichen Akzentsetzungen, Konzepten und Kategorien diskutiert. So wird etwa eine in diesem Kontext lange Zeit vorherrschende Sichtweise zunehmend danach befragt, inwieweit die soziale Kategorie Geschlecht trotz vielfacher Prozesse sozialen Wandels konzeptionell wie empirisch begründet nach wie vor tatsächlich und durchgängig ein grundlegendes Element sozialer Strukturierung bildet oder aber – z. B. auch in der Folge der angesprochenen Veränderungen – ihre Funktionen als elementare soziale Ordnungskategorie (in Teilen) eingebüßt hat.

Im Folgenden werden zunächst einige der Kernaussagen der damit angedeuteten Debatten aufgerufen. In einem zweiten Schritt skizzieren wir die Fragestellungen eines Forschungsprojekts, das sich Vergeschlechtlichungsprozesse im Berufsfeld Familienrecht zum Gegenstand macht. Dieses Feld scheint auf den ersten Blick eindeutig geschlechtsbezogen segregiert zu sein. Aus den eingangs genannten Gründen kann die geschlechtsbezogene Segregation als Schlüsselphänomen gelten für die theoretische Debatte über Strukturierungskraft und -reichweite der Kategorie Geschlecht. Die zunächst zu entwickelnden Positionen und Akzentsetzungen in dieser Debatte sind sowohl für die Fragestellung und die Anlage der Untersuchung wichtig als auch für die Diskussion ihrer Ergebnisse. In einem dritten Schritt werden daher die empirischen Befunde des Projekts in ebenfalls knapper Form dargestellt. Vor diesem Hintergrund wird abschließend eine vorläufige Bilanzierung wichtiger empirischer Ergebnisse der Untersuchung auf die zuvor entwickelte Theoriendebatte bezogen.

1. Akzentsetzungen: Omnirelevanz, Neutralisierung, kontextuelle Kontingenz

Was ist gemeint, wenn im Zusammenhang der Analyse eines Berufsfelds von „Geschlecht“ („gender“) und von „Vergeschlechtlichung“ („gendering“) gesprochen wird? Zu Beginn der systematischeren

lyse ebenso wie in Sozialkundebücher Eingang gefunden, ist beinahe schon ein Gemeinplatz geworden. In der Geschlechterforschung sind verschiedene Metaphern entwickelt worden, um diesem Sachverhalt eine bildhafte Prägnanz zu verleihen, z. B. die Metapher der „gläsernen Decke“ („glass ceiling“) oder die der „leaky pipeline“.

wissenschaftlichen Thematisierung von Geschlecht“ wurde – zumeist unter der Leitfrage von Gleichheit und Differenz – vor allem nach Unterschieden von Merkmalen und Eigenschaften auf der Grundlage der Geschlechtszugehörigkeit von Personen gesucht. In der Folge erweiterte und vervielfältigte sich der Bedeutungshorizont der Fragestellungen erheblich. Auch wenn es eine kontinuierliche Thematisierungslinie im zuerst genannten Sinne weiterhin gibt, so sind doch gerade in der soziologischen Geschlechterforschung Ansätze wichtig geworden, in denen Geschlecht zuvorderst im Sinne eines zentralen sozialen Klassifikationssystems als Merkmal der Sozialorganisation selbst aufgefaßt und entsprechend untersucht wird. Solche Untersuchungen richten sich z. B. auf die Ebenen der Interaktion, der kulturell-symbolischen Repräsentationen, der institutionellen Verfasstheit von Gesellschaften oder ihrer Sozialstruktur. Nur vor diesem Hintergrund macht ein Terminus wie „Vergeschlechtlichung“ dann auch einen systematischen Sinn; denn dieser zielt genau darauf ab, jene sozialen Prozesse in den Blick zu nehmen, in denen „Geschlecht“ als sozial folgenreiche Unterscheidung hervorgebracht und institutionell befestigt wird. Dabei kommt Prozessen der geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung eine zentrale Bedeutung zu.³ Dies letzte Argument wird später wieder aufgenommen werden.

Mit einer solchen Perspektivenveränderung wird Geschlecht soziologisch in neuer Weise relevant. „Geschlecht“ erscheint dort nicht länger als gesellschaftlicher Reflex auf Natur, sondern wird als ein grundlegender Ordnungsfaktor gerade auch moderner Gesellschaften verstanden und untersucht. Kann aber, wie dieser Blickrichtung folgende Ansätze oftmals nun wiederum universalisierend unterstellen, der Geschlechterdifferenz tatsächlich bzw. immer noch der „Status einer Leitdifferenz“ zugesprochen werden (Meuser 1999: 151) oder aber stellt sie im Zuge von Modernisierungsprozessen le-

³ Das eint so unterschiedliche Positionen wie die einer „sozialen Konstruktion von Geschlecht“ und die einer eher gesellschaftstheoretischen Sichtweise („Geschlecht als Strukturkategorie“). Anders als in klassischen Konzepten „geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung“, in denen nahe gelegt wird, in der Geschlechtszugehörigkeit von Personen die ausschlaggebende (und objektivierbare) Grundlage (eben: Spezifik) für die Arbeitsteilung zu sehen, wird mit dem Begriff der „geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung“ die aktive (konstruktive) Seite dieses sozialen Prozesses verdeutlicht; vgl. Gildemeister/Robert 1999. Die entsprechende Kritik am Terminus der „geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung“ findet sich schon bei Goffman (1976).

diglich eine Merkmalskategorie sozialer Unterscheidung neben und gleich weiteren anderen dar? In dieser kontrovers geführten Debatte wird auf der einen Seite von einer „Omnirelevanz“⁴ der Kategorie ausgegangen, die sich in einer universell und ubiquitär durchsetzenden Logik der Formung sozialer Beziehungen und sozialer Gebilde ausdrückt. Andererseits wird auf die Möglichkeit verwiesen, dass im Zuge sozialen Wandels – wieder! – Bereiche einer potenziell weitgehenden Neutralisierung von „Geschlecht“ entstehen und sichtbar werden (Gildemeister/Robert 1999) bzw. wird, anders akzentuierend, eine neue, kontextuelle Kontingenz von Geschlecht betont. Die aktuelle Diskussion dazu ist komplex und vielschichtig. Dies wiederum hat nicht zuletzt damit zu tun, dass darin grundsätzliche Fragen verhandelt werden, die etwa die Relation von sozialen Strukturen und Strukturierungen, kulturellen Mustern und Alltagshandeln betreffen.

Mehr oder weniger explizit werden so in der Debatte jeweils bestimmte Herstellungsebenen und Wirkungsweisen von Geschlecht besonders in den Blick genommen. Im Hinblick auf Segregationsphänomene wird z. B. Geschlecht als „Strukturkategorie“ angesprochen und dabei das Argument zentral, dass auch dort, wo keine explizite Schließung gegenüber Frauen und auch keine Zulassungsbeschränkungen bestehen, die *Strukturen* von Arbeitsmarkt, Berufen und Organisationen durchgängig geschlechtsspezifisch operierten und so die Geschlechterdifferenzierung immer neu hervorbrächten. Geschlecht sei mithin eine der Basisinstitutionen auch moderner Gesellschaften (Lorber 1994). Im „Institutionenansatz“ (Krüger 2001: Titel) der Geschlechterforschung geht es daher um die rechtliche, politische und organisatorische Verfasstheit einer Gesellschaft, um die über den Begriff der Institution herzustellende „Vermittlung“ von Sozialstruktur, Kultur und Handeln. Weniger oder kaum thematisch werden hier kulturelle Konzepte von Geschlecht, Interaktionen oder Fragen nach Geschlechtsidenti-

täten von Personen. Das Hauptargument hier lautet, der institutionellen Struktur auch moderner Gesellschaften liege nach wie vor und fundamental die „Dissoziation von Berufs- und Familienleben“ (Hausen 1976: Titel) und ihrer geschlechtlichen Zuordnung zugrunde.

Der Grundgedanke, Institutions- und Organisationsstrukturen seien geschlechtlich geprägt, also eben nicht „geschlechtsneutral“, ist von Joan Acker (1990) in das Konzept der „gendered organizations“ gebracht worden. Diesem wiederum liegen ganz unterschiedliche Studien zum Zusammenhang von Arbeit, Beruf, Organisationen und Geschlecht zugrunde (z. B.: Cockburn 1983, 1985, Game/Pringle 1983, Reskin/Roos 1987). Damit weist es letztlich weit über den Gegenstandsbereich „Organisation“ im engeren Sinne hinaus: „to say that an organization, or any other analytic unit, is gendered means that advantage and disadvantage, exploitation and control, action and emotion, meaning and identity, are patterned through and in terms of a distinction between male and female, masculine and feminine. Gender is not an addition to ongoing processes, conceived as gender neutral. Rather, it is an integral part of those processes, which cannot be understood without an analysis of gender“ (Acker 1990: 146). In dieser Unterscheidung werden faktisch nur weibliche Körper geschlechtlich markiert, männliche Körper dagegen werden – so Acker und auch andere – tendenziell geschlechtslos gedacht. Der Gedanke einer „Geschlechtsneutralität“ von Organisationen konzeptualisiere Erwerbsarbeit („jobs“) abstrakt als „körperlos“. Ihre geschlechtliche Prägung komme dann durch die uneingestandene und quasi automatische Assoziation dieser „abstract jobs“ mit männlicher Arbeitskraft zustande (Acker 1990: 154). Der weibliche Körper dagegen werde mit seiner Fähigkeit zu Schwangerschaft und Geburt, der Sorge für Kinder und einer ihm mythisierend zugeschriebenen spezifischen Ausprägung von Emotionalität ausgegrenzt und stigmatisiert bzw. in speziellen Arbeitsfeldern instrumentalisiert und subordiniert. Dieser Sachverhalt liege als „gendered substructure“ allen Organisationen der Erwerbsarbeit zugrunde⁵ und werde auf unterschiedlichen Ebenen realisiert.

⁴ Der Begriff geht zurück auf Garfinkels berühmt gewordene Transsexuellenstudie „Agnes“ (Garfinkel 1967) und wurde in der Frage von West/Zimmerman (1987) „Can we ever not do gender?“ und der Antwort („No“) auf den Bereich konventioneller Geschlechterverhältnisse und -beziehungen übertragen. Die Geschlechtszugehörigkeit wird als ein fortlaufender Herstellungsprozess betrachtet („doing gender“), der zusammen mit faktisch jeder menschlichen Aktivität vollzogen wird und in den unterschiedliche institutionelle Ressourcen eingehen. Die Begriffsverwendung ist indes inzwischen nicht mehr auf mikrosoziologische Ansätze beschränkt, sondern auf weite Bereiche der Geschlechterforschung ausgeweitet.

⁵ Unter geschlechtertheoretischen Aspekten im engeren Sinne ist der Ansatz in seiner Generalisierung unbefriedigend, weil unter der Hand ein essentialisierender Aspekt hineinkommt (der Körper als solcher). Vgl. dazu auch den Artikel von Acker (1998), in dem sie selbst die Möglichkeit eines entsprechenden Missverständnisses einräumt und reflektiert.

Eine „Vergeschlechtlichung“ von Berufen, Arbeitsbereichen oder auch Hierarchieebenen in Organisationen wird in diesem Kontext i.d.R. schon dann festgestellt, wenn ein Geschlecht zahlenmäßig dominiert. In der einschlägigen Literatur ist „Vergeschlechtlichung“ dabei implizit auf „Feminisierung“ bezogen, denn bis auf wenige Ausnahmen (z. B. Erziehungs- und Haushaltsberufe, Krankenpflege) sind Berufe von ihrer Geschichte her „männlich“. Frauen kamen bzw. kommen in diese Berufe erst hinein und übernehmen diese z. T. (z. B. Pharmazie oder Grundschuldidaktik). Die These ist, dass dabei quasi automatisch ein „gendering“ in dem Sinne stattfindet, dass Frauen als „typisch“ unterstellte Fähigkeiten und Eigenschaften und die Typisierung der Arbeitsinhalte amalgamieren und dies in der Konsequenz zu einer Abwertung eben dieser Arbeit führt.⁶ In dieser Sichtweise liegt allerdings, wie zu zeigen sein wird, die Gefahr einer Verkürzung, denn die nominelle „sex-segregation“ beantwortet nicht die zentrale Frage, *wie* sich die Wirkmächtigkeit der Kategorie Geschlecht in den sozialen Abläufen manifestiert und *ob* dabei ggf. differente Qualitäten sichtbar werden.

Für die noch vorzustellenden empirischen Analysen im Berufsfeld Familienrecht wird die Annahme einer „gendered substructure“ jedoch in dem Sinne wichtig, als Prozesse der Vergeschlechtlichung (des „gendering“) einen integralen Bestandteil einer umfassenderen „sozialen Konstruktion von Geschlecht“ darstellen.⁷ Sowohl die Analyse von

West/Zimmerman zum „doing gender“ (vgl. Fn. 2) als auch Goffmans Konzept der „institutionellen Reflexivität“ (1994: 134) verankern die geschlechtliche Kategorisierung in basalen Prozessen kommunikativer Interaktionen. Mit der Figur der „institutionellen Reflexivität“ wird die Reproduktion und situationsübergreifende Stabilität der Kategorie Geschlecht in den sozialen Konstruktionsprozessen hereingeholt. Das Grundargument dabei ist, Prozesse der Arbeitsteilung würden als Folge des „natürlichen“ Geschlechtsunterschieds kategorisiert, tatsächlich aber seien sie selbst erst Mittel und Medium der Herstellung und Anerkennung des Unterschieds. In den so geschaffenen Kulissen aber würden beständig Gelegenheiten für interaktive Geschlechtsdarstellungen sichergestellt, die nachträglich wiederum als Beweis für die „Natürlichkeit“ der Geschlechterunterscheidung genutzt werden (können). In dieser Sichtweise stellen „gendered substructures“ genau jene Kulissen bereit, die für die Reproduktion der Unterscheidung benötigt werden. Anschlussfähig für Annahmen über die Status- und Wertunterschiede zwischen den Geschlechtern sind auch die Arbeiten von Ridgeway (2001: 252), die schreibt, „dass die *Organisation der Interaktion* eine geschlechtliche Kategorisierung nahe legt“ (Herv. d. V.) und dies zugleich die Basis für die Entwicklung von Geschlechterstereotypen und „gender status beliefs“ sei.

In der aktuellen Diskussion wird nun betont, dass die Relevanz der Kategorisierung sich situativ unterscheidet, sie könne relevant *gemacht* oder auch zurückgenommen, neutralisiert werden. Damit ist nicht gemeint, die Geschlechterdifferenzierung sei nunmehr „bedeutungslos“ geworden.⁸ Allerdings werden sowohl deren „Omnirelevanz“ wie auch quasi determinative Beschreibungsmodelle in Frage gestellt. Damit aber erweisen sich dann, wie angesprochen, je andere Ebenen soziologischer Analyse als dimensional relevant bzw. auch: unhintergebar. Bezogen auf die Ebene der Interaktion etwa müssten neben einem „doing gender“ auch ein „undoing gender“ als möglich gedacht werden können (Hirschauer 1994: 2001).⁹ Bezogen auf Segregations-

⁶ Zu empirischen Analysen der Konstruktion von Berufsbildern vgl. Wetterer 1999 und 2002. In diesen Analysen geht es vor allem um die Analyse der institutionellen Ebenen, auf der sich die geschlechtliche Konnotation von Berufen und Arbeitsbereichen herstellt. Gerade hier realisiert sich – untrennbar mit der Vergeschlechtlichung von Arbeit verbunden – die hierarchische Relationierung, sind „weibliche“ Bereiche den „männlichen“ subordiniert. Frauen werden in die statusniedrigen, prestigearmen Bereiche der Berufe und Professionen (ab-)gedrängt (so auch: Rabe-Kleberg 1993) und insofern sei das Eindringen von Frauen in die hochqualifizierten Berufe wie den Professionen durch Mechanismen „ausschließender Einschließung“ und „marginalisierender Integration“ gekennzeichnet (Wetterer 1999). Britton (2000: 422f.) zeigt dagegen am Beispiel der Entwicklung des Berufs der Gefängnisaufseherinnen, dass zwischen „sex-segregation“ und „gender-typing“ keine determinierende Beziehung besteht.

⁷ Unter der Bezeichnung „social construction of gender“ sind durchaus unterschiedliche Zugänge vereint, die vor allem darin Gemeinsamkeiten aufweisen, dass sie sich vom Essentialismus früher Frauenforschung abgrenzen (vgl. Gildemeister 2001). Im Folgenden wird vor allem auf den interaktionstheoretischen Zugang zurückgegriffen.

⁸ Eine solche Interpretation ist indes ein weitverbreitetes Missverständnis in der Rezeption. Die einzige, die so gelesen werden könnte, ist Pasero (1995) – vgl. dazu Knapp (2001a, b) und Wetterer (2002, 519ff.).

⁹ „Undoing gender“ verbleibt dabei im Horizont der Geschlechterdifferenzierung und ist nicht gleichzusetzen mit einer naiven Annahme von „Geschlechtsneutralität“ als einer Art „Geschlechtslosigkeit“. Auch in den neueren Arbeiten geht es vor allem darum, auf der Theoriseite die Chance zu eröffnen, Relevantanzsetzung und Neutralisierung

phänomene wird z. B. von einer „De-Institutionalisierung“ sowie einer „kontextuellen Kontingenz“ der Geschlechterdifferenz (Heintz/Nadai 1998) gesprochen. Differenzierungstheoretisch betrachtet, so wird von diesen Autorinnen argumentiert, hat ein Ausschluss von Frauen etwa aus den Bereichen Politik, Beruf und Öffentlichkeit in modernen Gesellschaften *keine direkte* institutionelle Basis mehr. An die Stelle einer Semantik der Differenz sei ein Modell der Gleichberechtigung getreten. Geschlechtliche Ungleichheit werde in modernen Gesellschaften daher nicht mehr explizit über geschlechterdifferente Regelungen hergestellt, sondern wenn, dann über vordergründig geschlechtsneutrale Arrangements, in und hinter denen sich geschlechterdifferenzierende Mechanismen verbergen (können) wie z. B. im Fall von Arbeitszeitnormen und Karrierefahrplänen. Die Geschlechterklassifikation werde jedoch nicht in jedem Kontext zu einer Ordnungskategorie, sondern sei ein „Angebot“, das zur weiteren sozialen Differenzierung genutzt werden *kann*, aber *nicht muss* (Heintz/Nadai 1998: 80). Inwieweit dieses „Angebot“ jeweils genutzt wird, ist wiederum eine empirische Frage.

Anders als im „Institutionenansatz“ der Geschlechterforschung wird mit „De-Institutionalisierung“ im Anschluss an den soziologischen Neo-Institutionalismus darauf verwiesen, dass sich die Reproduktionsbedingungen und Reproduktionsmechanismen der Geschlechterdifferenz mit der Durchsetzung der „Gleichberechtigungsnorm“ grundlegend verändert haben: statt in routineartigem Vollzug müsse sie nun von den Handelnden aktiv hergestellt und symbolisch bekräftigt werden (Heintz/Nadai 1998: 78). Mit der Betonung von Kontingenz und aktiver Herstellung gerät potentiell auch die Handlungs- und Interaktionsebene verstärkt in den Blick.

Aus diesen hier nur skizzierten Argumentationszusammenhängen begründet sich der mehrperspektivische Zugang, den wir – durchaus im Bewusstsein der damit verbundenen Risiken – für die Untersuchung des Berufsegments Familienrecht

untersuchen zu können, d. h. um eine Möglichkeit, „Geschlechtsneutralität“ denken zu können, ohne die visuelle und sprachliche Dauerpräsenz als basaler Institutionalisierung ausblenden zu müssen (Hirschauer 2001: 214). Gerade unter diesem Gesichtspunkt ist es wichtig zu berücksichtigen, dass „Geschlechtsneutralität“ hier nicht als Eigenschaft von Personen konzipiert wird und auch nicht die Geschlechtsattribution in Interaktionen als „membership categorization“ im Zentrum steht, sondern der *Interaktionsablauf* als solcher, ob nämlich die initiale (unvermeidliche) Unterscheidung im Verlauf der Interaktion aktualisiert wird oder nicht (Hirschauer 2001: 215, 217).

wählten. Wir fragten etwa: „Wo wird Geschlecht wie relevant gemacht?“ und buchstabierten zugleich mehrere der benannten, etwa „strukturbezogenen“ Beschreibungs- und Analysedimensionen durch. Denn auch wenn Perspektiven wie die von „Omnirelevanz“ und „Kontextualisierung“ in der Geschlechtersoziologie derzeit recht unvermittelt nebeneinander stehen, so haben sie doch sinnvolle Berührungspunkte. So treffen sie sich etwa im gemeinsamen Bezug auf die Ergebnisse der Segregationsforschung. Genau daraus aber motivierte sich der Versuch, in einer empirischen Studie multipel anzuschließen, dimensionale Differenzen zu kontrastieren und integrative Möglichkeiten auszuloten.

Die Fragestellungen des Forschungsprojekts, um das es im Folgenden geht, zielen darauf, wie in einem konkreten Berufssegment, das auf den ersten Blick deutlich segregiert erscheint, die Geschlechterdifferenzierungen sich darstellen, aber auch – im vorgenannten Sinn – sich herstellen bzw. hergestellt werden, wie sie gegenständlich und inhaltlich gefüllt sowie kontextualisiert und gedeutet werden. Dazu wurden als empirische Beschreibungsebenen diejenige der merkmalsbezogenen Verteilungen im Feld (Geschlechterproporz), der semantischen Füllung und Typisierung von Arbeitsgegenständen, -inhalten und -stilen, von (berufs-)biographischen Wahlen, sowie von Handlungs- und Entscheidungsmustern auf der Ebene der Berufspraxis gewählt. Ohne übertriebenen Optimismus wurde schließlich eine Zusammenschau sowie ein systematisierender Vergleich der sich ergebenden Befunde angestrebt.

2. Familienrecht als Berufsfeld

In der Frauen- und Geschlechterforschung hat das Familienrecht sehr bald Interesse auf sich gezogen, überwiegend allerdings im Hinblick auf seine inhaltliche (rechtliche) Gestaltung und eine darauf bezogene Kritik (z. B. Gerhard 1990, Berghahn 1993, Lucke 1996). „Familie“ gilt als der soziale Ort, in dem Geschlechterdifferenzen quasi „naturwüchsig“ verankert sind,¹⁰ und das jeweilige im Rechtssystem institutionalisierte Familienrecht

¹⁰ Wie sozial voraussetzungsvoll eine solche Aussage ist, wird i. d. R. auch in der Soziologie nicht reflektiert: Die Matrix der Heterosexualität und ihre Institutionalisierung als exklusive (heterosexuelle) Zweierbeziehung wird i. a. R. nicht als erklärungsbedürftig (und theoriefähig) angesehen (Hirschauer 2001: 224, Gildemeister/Robert 2003). In der Mehrzahl familiensoziologischer Arbeiten wird die Matrix mehr oder weniger explizit zugrunde gelegt.

kann als ein zentraler Bezugspunkt für die gesellschaftliche Regulierung von Geschlechterverhältnissen angesehen werden. Kaum ein anderes Berufsfeld ist damit in so herausgehobener Weise zugleich auch mit der „Kategorie Geschlecht“ befasst. Die Historizität des Umgangs mit der Kategorie wird u. a. durch verschiedene Reformen des Ehe- und Familienrechts verdeutlicht, in denen es an zentraler Stelle um eine rechtliche Umsetzung der Gleichberechtigungsnorm ging (Lautmann 1990, Lucke 1991).¹¹ Die jeweilige Auslegung der Rechtsnormen in konkreten Fällen familialer Krisen (bzw. solcher von Ehebeziehungen) durch Richter und Richterinnen sowie Anwälte und Anwältinnen hat zur Folge, dass in diesem Berufsfeld der „Arbeitsgegenstand“ selbst einen gewissermaßen paradigmatischen Ort der Verhandlung der sozialen Kategorie „Geschlecht“ darstellt, indem in ihn Normalitätskonzeptionen von Geschlechterbeziehungen eingewoben sind.

Eine Folge der Reformen des Ehe- und Familienrechts war seine Ausdifferenzierung als eigener Geschäftsbereich im Zivilrecht.¹² Diese fiel zeitlich mit einer zunehmenden Präsenz von Frauen in juristischen Berufen zusammen. Innerhalb der juristischen Berufe gilt das Familienrecht als geschlechtssegregierter („feminisierter“) Bereich (Hassels/Hommerich 1993, Böge 1994, 1995, Costas 1992, 1995, Wetterer 1993, 1999). Generell sind Familie, Jugend und Soziales als „weiblich“ bzw. „weiblich affine“ Arbeitsgebiete im Kontrast etwa zum Wirtschafts- und Verwaltungsrecht typisiert. Mit der Kennzeichnung als „Frauenarbeitsbereich“ ist im Kontext der „gendering“-These verbunden, dass das Gebiet vom Fachlichen her als „einfach“ gilt, eine hohe Beteiligung von Laienrichtern zulässt und die Öffentlichkeit vielfach ausgeschlossen wird (Wetterer 1999: 230, Böge 1995: 149f.). In einem solchen Berufssegment ist ein überproportional hoher Frauenanteil („horizontale ge-

schlechtliche Segregation“) daher mit einer hierarchischen Dimension verbunden. Das Familienrecht wäre damit als ein Rechtsgebiet anzusehen, das *aufgrund* des hohen Frauenanteils ein professionell geringes Ansehen genießt und mit dem sich geringe Verdienst- und Aufstiegschancen verbinden. Die Frage, warum Frauen in diese Bereiche gehen, wird hier i.d.R. so beantwortet, dass die Aufteilung des Berufsfeldes in „weibliche“ und „männliche“ Arbeitsbereiche nicht das Ergebnis einer „freien Wahl“ auf der Grundlage von Eignung und Neigung ist, sondern eine Folge sozialer Schließungs- und Kanalisierungsprozesse.

Die Geschichte des Zugangs von Frauen in die juristische Profession und die Situation von Juristinnen ist inzwischen vergleichsweise gut untersucht und dokumentiert.¹³ Wenn aber „Geschlecht“ nicht einfach als Zählvariable auf der Ebene von Personen gefasst wird, die mit bestimmten Merkmalen korreliert oder auch nicht, sondern Geschlecht explizit als soziale Kategorie verstanden wird, die sich in der Sphäre des Sozialen, im Medium sozialer Praxis erst herstellt, dann besteht auch in diesem Feld nach wie vor ein beträchtlicher Forschungsbedarf. „Gendering“-Prozesse kann man nicht einfach qua individueller Geschlechtszugehörigkeit abfragen, sondern es müssen die Modi untersucht werden, in denen sich Differenzen nach Geschlecht in den Arbeitsfeldern herstellen bzw. reproduzieren.¹⁴ An

¹¹ Lucke (1991, 1996) hat z. B. sehr detailliert herausgearbeitet, dass die Egalisierung und Geschlechtsneutralität des Rechts eine juristische Fiktion darstellt; der expliziten Abkehr vom gesetzlichen Leitbild der Hausfrauenehe etwa stehe das implizite Festhalten an diesem Leitbild auf der Ebene einzelner Regelungen entgegen. Zum institutionellen Eheverständnis und den in die herrschenden Rechtsauffassungen eingelagerten Leitbildern von Ehe und Familie vgl. auch Berghahn 1993, Gerhard 1978.

¹² Mit der Scheidungsrechtsreform von 1977 wurde Familienrecht zu einem explizit ausgewiesenen Arbeitsfeld für Richter. Im anwaltlichen Feld ist eine Fachanwaltsspezialisierung erst seit 1997 möglich, jedoch ist Familienrecht als Tätigkeitsschwerpunkt seit längerem verbreitet.

¹³ Zur Geschichte: Binder/Deutscher Juristinnenbund (1998); die Frage der Verteilung, der Ungleichheitsstrukturen und Karriereverläufe von Frauen in den Rechtsberufen ist auf einer vorwiegend deskriptiv einzuschätzenden Makro-Ebene recht gut dokumentiert, einen Überblick geben Martin/Jurek (1996). Relativ häufig wird das Verhältnis von Privatleben und Karriere im Hinblick auf die Doppelbelastung thematisiert. Dabei wird Familienbindung tendenziell als problematisch für Commitment und Karriere angesehen (z. B. Scott 1987, Reskin/Merritt 1992). Sie alle arbeiten mit Geschlecht als „Zählvariable“, was fehlt sind Fallstudien dazu, wie Geschlecht als soziale Kategorie „arbeitet“ bzw. wie „gendering“-Prozesse und Reproduktion von Ungleichheit miteinander verwoben sind.

¹⁴ Eine interessante Version hat Ely (1995) vorgelegt. In der Untersuchung wurden junge Juristinnen befragt, die in Firmen (große Anwaltskanzleien) angestellt waren, in denen der Frauenanteil in Führungspositionen variiert wurde („sex-integrated“ versus „male-dominated firms“). Die Ergebnisse weisen darauf hin, daß die Stereotypisierung der Geschlechterdifferenzen durch die jungen Frauen in „male dominated firms“ häufiger auftrat und generell die Bedeutung, die der Geschlechterdifferenz zugesprochen wurde, mit der Machtverteilung (dem Anteil von Frauen in Führungspositionen der Organisation) variierte. Auch hier wurden zwar Einzelpersonen befragt, im Zentrum der

dieser Stelle schleichen sich auch in wissenschaftliche Untersuchungen vielfach alltagsweltliche Überzeugungen und Plausibilitäten dazu ein, wie Frauen und wie Männer „sind“, so dass die Arbeitsteilung dann lediglich als eine Verlängerung der unterschiedlichen „Geschlechtscharaktere“ verstanden werden kann.

Im Forschungsprojekt zum Familienrecht wurden verschiedene Datentypen und methodische Zugänge kombiniert. Im Einzelnen wurden untersucht:

- Geschlechterdifferenzierungen auf der Ebene von Verteilungen (berufsfeldbezogene Statistiken);
- Geschlechterdifferenzierungen, die in der Deutung der wahrgenommenen Segregation von Professionsangehörigen vorgenommen werden (Daten aus Gruppendiskussion und Experteninterviews);
- Geschlechterdifferenzierungen, die sich über die beruflichen Werdegänge und auf der Ebene der biografischen Bedeutung des Berufs ausmachen lassen (Daten aus berufsbio-graphischen Interviews) sowie
- Geschlechterdifferenzierungen, die im beruflichen Handeln erfolgen (Daten aus Falldarstellungen).¹⁵

Auswertung stand aber die Identifizierung sozialer Muster.

¹⁵ Zur Methode: Im Mittelpunkt der Untersuchung standen offene, leitfadengestützte Interviews mit familienrechtlich tätigen Juristinnen und Juristen. Die Interviews umfassten einen berufsbio-graphischen Teil und einen Teil zu Fragen der Berufspraxis. Ergänzend wurden Experteninterviews erhoben, eine Untersuchung auf dem Deutschen Familiengerichtstag und eine Gruppendiskussion mit Anwältinnen und Anwälten durchgeführt, sowie berufsfeldbezogene Dokumente ausgewertet. Außerdem wurden Daten zur Segregation bei Amtsgerichten erhoben. Die Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner folgte den Regeln „theoretischen Samplings“, wobei Kriterien „externer Kontrastierung“ (Hildenbrand 1999) dominierten: Geschlecht, Berufsgruppen, Alter, Familienstand. Im berufsbio-graphischen Teil der Interviews ging es um die Motive zum Jurastudium sowie um Verlauf und Bedeutung der familienrechtlichen Spezialisierung. Im zweiten Teil wurden die Interviewten gebeten, von ihnen bearbeitete, abgeschlossene Fälle aus ihrer Berufspraxis zu erzählen. Die Interviews wurden sequenzanalytisch ausgewertet. Diese auf Einzelfallanalysen als Kern beruhende Anlage der Untersuchung ging mit einer begrenzten Gesamtfallzahl einher. Häufigkeitsaussagen in diesem Zusammenhang sind daher im Folgenden als vorläufige Eindrücke zu verstehen. In der Gruppendiskussion wurden die Teilnehmenden unter gezielter Anleitung zweier Diskussionsleiter aus dem Projekt mit Protokollen von Anwalt-Mandanten-Interaktionen sowie mit Fallbeschrei-

Der Datenkorpus ist damit facettenreich und vielschichtig. In den Blick geraten sehr unterschiedliche Dimensionen sozialer Wirklichkeit und ihr Verhältnis zueinander, etwa die Frage nach Wechselwirkungen von Feld- und biographischer Dynamik oder von Deutungen der Segregation im Berufsfeld und Geschlechterdifferenzierungen im beruflichen Handeln. Jeder der Untersuchungskomplexe entwickelte vor allem im Hinblick auf die Frage nach dem Verhältnis von „Ergebnis“ und dem Prozess seiner Herstellung eine eigene Dynamik, wobei es immer wieder nahe lag, in die alltagsweltlich vertraute zweigeschlechtliche Form der Frauen-Männer Unterscheidung zurückzufallen, deren Arbeits- und Wirkungsweise es doch eben zu untersuchen galt. Diese Gefahr weist auf ein grundsätzliches Problem in der Untersuchung von „gendering“-Prozessen in Berufen, Berufsfeldern und Organisationen hin: Stets besteht ein Zirkel dergestalt, dass die Fragestellung selber immer schon zur Voraussetzung hat, dass die Geschlechter unterschieden sind. Das ist die Grundlage jeglicher Forschung zur (geschlechtlichen) Segregation. Und gerade hier gilt deshalb auch: „in einer Forschung, deren Erfolge darauf gründen, mithilfe der Geschlechterunterscheidung empirische Phänomene aufzudecken, die man sonst übersehen würde, gibt es keine Stoppregel für die Verwendung dieses Beobachtungsschemas (...). Forschungen, die die Geschlechterdifferenz zu ihrer eigenen Wissensproduktion gebrauchen, sind unempfindlich für soziale Prozesse, die keinen Gebrauch von der Geschlechterunterscheidung machen“ (Hirschauer 2001: 213). Im Projekt wurde mit diesem Problem so umgegangen, dass z. B. die Informationen zum Forschungsprojekt im Vorfeld der Gewinnung von Interviewpartnerinnen so neutral wie möglich gehalten wurden, in den Interviews bei den Erzählaufforderungen die Geschlechtszugehörigkeit keine Rolle spielte und in den Unterlagen für die Gruppendiskussion die Geschlechtszugehörigkeit der beteiligten Personen z. T. unkenntlich gemacht wurde. Das Problem lässt sich indes weniger auf der Ebene der Datenerhebung als auf der Ebene der Datenanalyse angehen. Durch

bungen aus den Interviews konfrontiert. Dass kein direkter Zugriff auf die konkrete interaktive Praxis vor Gericht oder in der Anwaltskanzlei vorgesehen war, hat keine systematischen sondern forschungspraktische Gründe: Tonaufnahmen aus Gerichtsverhandlungen zu Scheidungsprozessen oder aus Vorgesprächen zwischen Richtern und Anwälten sind außerordentlich schwer zu realisieren. Im gesamten Projektverlauf konnte die Expertise einer Juristin in Anspruch genommen werden, die in

die in den interpretativen Verfahren zentrale Bedeutung von Offenheit und künstlich hergestellter Fremdheit und Naivität im Umgang mit dem empirischen Material kann das Problem der Vorab-Einspeisung von Differenzannahmen immerhin im Blick gehalten und bearbeitet, wenn auch nicht vermieden werden.

3. Empirische Befunde zur Geschlechtersegregation und deren Deutung im Berufsfeld

Die erste Überraschung hinsichtlich einer glatt und durchgängig gedachten Vergeschlechtlichung des Berufssegments „Familienrecht“ in Justiz und Anwaltschaft zeigt sich, wenn man das Aggregationsniveau vermindert und die Segregation in den einzelnen Bereichen untersucht und vergleicht:¹⁶ In der *Justiz* (Richteramt) finden wir im bundesweiten Maßstab einen nur geringfügig erhöhten Anteil von Frauen im Familienrecht gegenüber dem Gesamtanteil an Frauen in der Richterschaft. Bei der Untersuchung einzelner Amtsgerichte und auch in Bezug auf die Länder zeigt sich allerdings eine erhebliche Heterogenität, insbesondere eine Ost-West-Differenz. Generell liegt der Anteil der Frauen in den Ost-Bundesländern mit 50,5 % deutlich über ihrem Anteil im Westen mit 33,8 %, im Familienrecht beträgt er 73,8 % gegenüber 41,1 % im Westen.¹⁷ Im Bundesdurchschnitt aber sind auf der Ebene von Amtsgerichten nur geringfügig mehr Frauen im Familienrecht (43,8 %) als es ihrem durchschnittlichen Anteil an der Richterschaft (35,8 %) entspricht. In der *Anwaltschaft* dagegen beträgt der Anteil der Frauen im Familienrecht mehr als die Hälfte (51 %) bei einem Gesamtanteil von etwa einem Viertel in der Anwaltschaft (25,3 %). Im Vergleich zu anderen Fachanwaltschaften ist der Frau-

enanteil im Familienrecht ebenfalls deutlich erhöht (zum Vergleich: Sozialrecht 24,4 %, Arbeitsrecht 15,9 %, Verwaltungsrecht 10,2 %, Strafrecht 14,2 %, Steuerrecht 7,3 % und Insolvenzrecht 3,5 %).¹⁸ Die Daten bestätigen die These einer geschlechtlichen Segregation lediglich für das anwaltliche Berufsfeld, für das richterliche dagegen wird sie deutlich relativiert.¹⁹ Zugleich haben veröffentlichte Zahlen, öffentliche und berufsinterne Diskussionen auch die Wahrnehmung in dem Berufsfeld selbst beeinflusst: Eine Umfrage auf dem Familienrechtstag etwa zeigt, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wie selbstverständlich das Familienrecht als einen „feminisierten Bereich“ ansehen, feminisierter als er faktisch ist. Denn die Daten weisen das Feld als „geschlechtsintegrierten Bereich“ aus. In der Wahrnehmung von „innen“ aber – vom Berufsfeld selbst her – wird es zu einem „feminisierten“ Segment.

Nicht nur die Befragung während des Deutschen Familiengerichtstags (DFGT), sondern vor allem die Auswertung der Gruppendiskussion zeigt, dass im anwaltlichen Feld durchaus eine Sensibilität in Bezug auf die Geschlechterdifferenzierung besteht.²⁰ Grundsätzlich wird in der Gruppendiskussion der gestiegene Frauenanteil im Familienrecht wie auch im Recht allgemein positiv beurteilt – das war (in diesem Feld und diesem situativen Arrangement) vor dem Hintergrund der normativ geltenden Gleichheitspostulats auch nicht anders zu erwarten. Interessanter wird es, wenn man sich die positiven Stellungnahmen näher ansieht: Für einige stellt der gestiegene Frauenanteil eine „Bereicherung“ dar, für andere eine „Normalisierung“. So empfindet Anwalt S. die Entwicklung als „(..) 'ne Bereicherung, weil Frau sieht anders als Mann, gar kein Thema.“ Hingegen Anwalt L.: „(..) ich mein des is ganz einfach 'ne gesellschaftliche Selbstverständ-

¹⁶ Die Materiallage allerdings ist schwierig: für den Anwaltsberuf werden geschlechterdifferenzierte Daten erst mit der Einführung der Fachanwaltschaft 1997 systematisch erfasst. Noch schlechter sieht es in der Justiz aus – in der Mehrzahl der für die Personalstatistik zuständigen Landesjustizministerien liegen keine geschlechterdifferenzierten Daten für den Bereich des Familienrechts vor. In einer eigenen Projekt-Erhebung wurden sämtliche Amtsgerichte mit mehr als 15 Richtern zum Anteil der familienrechtlich tätigen Richterinnen und Richter schriftlich befragt.

¹⁷ Die Zahlen (Stand: 1999) geben dabei auch nur bedingt Auskunft über den tatsächlichen Umfang der familienrechtlichen Tätigkeit, da es sich um „Kopfzahlen“ und nicht um Deputatsgrößen handelt, sog. „Mischdeputate“ aber in diesem Bereich sehr verbreitet sind.

¹⁸ Diese Zahlen entstammen nicht der eigenen Datenerhebung, sondern der Statistik der Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK) von 2001.

¹⁹ Die Frage nach der vertikalen Segregation im familienrechtlichen Bereich ist auf der Ebene statistischer Daten nicht weiter verfolgt worden – bei diesbezüglichen Aussagen sollte in Zukunft stärker bedacht werden, dass es dazu faktisch keine verlässlichen Daten gibt.

²⁰ In der Gruppendiskussion war die Bedeutung der Geschlechtszugehörigkeit der professionellen Akteure explizites Thema und die Bereitschaft zur Teilnahme indizierte als solche vermutlich schon ein überdurchschnittliches Interesse an der Thematik, so dass hier auch die Bereitschaft zur Reflexion sehr hoch war. Die Rücklaufquoten der schriftlichen Befragungen beim DFGT waren für eine Auswertung ausreichend, wiesen aber nicht auf ein besonders ausgeprägtes Interesse hin.

lichkeit. Es ist doch einfach 'n Witz warum mer vor zwanzig Jahren noch drei oder vier Prozent Frauenanteil unter Anwälten gehabt hat oder heute noch in den höheren Gerichten 'n lächerlichen Frauenanteil hat.“ Ähnlich äußert sich Anwältin E.: „Also ich finds nich 'ne Bereicherung, sondern 'ne Normalisierung.“²¹ Der ersten Position liegt damit die Annahme einer unterschiedlichen, spezifisch „weiblichen“ Sichtweise zugrunde, die zweite hält sich diesbezüglich bedeckt.

Der Versuch der Teilnehmenden, den hohen Frauenanteil in der Anwaltschaft zu erklären, ergab drei Varianten, die mit unterschiedlicher Einhelligkeit und Konsistenz vertreten wurden. Übereinstimmung bestand lediglich bei einer dieser Varianten, dass es nämlich eine spezifische *Nachfrage* auf Seiten der Klientel nach Anwältinnen gebe. Das von Klienten genannte Motiv sei die größere Eignung von Frauen für „zwischenmenschliche Beziehungen“. So sieht zum Beispiel Anwältin T. einen „typischen Anfang“ in einem anwaltlichen Erstgespräch darin, dass der Mandant oder die Mandantin sagt: „ich würd ganz gern zu 'ner Anwältin gehen, is mir doch lieber, (...) für zwischenmenschliche Beziehungen is doch die Anwältin sehr viel geeigneter“. Unterstellt werde von den Klienten ein besseres Verständnis für die eigene Position (wenn es Mandantinnen sind) oder auch der Gegenposition (wenn es männliche Mandanten sind). Es handle sich also um einen Effekt von geschlechterdifferenzierenden Annahmen von Laien – *diese* bewirken, dass das Familienrecht einen besonders geeigneten Markt für Frauen darstellt. Konträr dazu besteht eine zweite, aber sehr viel weniger einhellig vertretene Erklärungslinie, die (im Anschluss an gängige Theoreme der Geschlechterforschung) eine Strategie der Marginalisierung von Frauen als ausschlaggebend ansieht. Frauen werde ein anderer Zugang zum Berufsfeld nicht ermöglicht. In diesem Zusammenhang wird auch die Haltung vertreten, es handle sich um einen finanziell wenig lukrativen Bereich. Dem wird nachdrücklich widersprochen: das Familienrecht unterscheide sich im Einkommen nicht wesentlich von anderen Bereichen. So antworten auf die von den Diskussionsleitern im Anschluss an eine entsprechende Äußerung explizit aufgewor-

rene Frage nach den Gründen, aus denen vor allem Frauen im finanziell unattraktiven Bereich des Familienrechts arbeiten, drei der Diskussionsteilnehmer gleichzeitig: „Was soll'n die sonst machen?“ (Anwältin Z.), „Ha stimmt ja gar nicht, stimmt ja gar nicht“ (Anwältin T.) und „Sowas, des hat bisher niemand gesagt, dass des finanziell unattraktiv, fragen Sie 'n Herrn L., fragen Sie mich ...“ (Anwalt S.).

Diese wie auch andere Kontroversen haben mit der jeweiligen Geschlechtszugehörigkeit der Diskutanten wenig zu tun. Eine dritte Erklärungsvariante ist wieder etwas einhelliger aber nicht durchgängig konsistent: Das Familienrecht sei wegen spezifischer Arbeitsanforderung für Frauen mit Kindern attraktiv – dabei wird freilich auf formale Aspekte abgehoben (wenig arbeitsteilig, ermöglicht flexible Arbeitseinteilung) und nicht auf spezifische Inhalte. Auf der Ebene der sachlichen Kompetenz und der Arbeitsstile werden zwar Geschlechterdifferenzen vielerorts am Werk gesehen, teilweise gibt es dazu auch sehr elaborierte Deutungen – aber es bildet sich keine Kontur heraus jenseits der Annahme, *dass* die Geschlechter verschieden sind.

In dieser Hinsicht ist die Differenzierung nach Geschlecht in der Gruppendiskussion ungebrochen. Quelle für die Differenzierung ist einerseits die öffentliche Debatte und die hier gehandelten, i.d.R. sozialwissenschaftlich geprägten Sachverhaltsannahmen, andererseits die häusliche, intime, heterosexuelle Paarkonstellation. Insbesondere aus letzterer resultiert eine stillschweigende Selbstevidenz der Differenzierung nach Geschlecht. So Anwalt S.: „Ja die Sichtweise Frau sieht anders als Mann, des is für mich 'n Ausgangspunkt (...) des hab ich (...) an meiner Ehefrau gemerkt, die sieht dasselbe Problem völlig anders“. Im Rückgriff auf die duale Geschlechternorm (es gibt zwei und nur zwei Geschlechter) wird eine grundsätzliche Differenz der Geschlechter unterstellt, die weit über den Bereich beruflicher Arbeit hinausweist, aber auf der zu explizierenden Ebene der im beruflichen Handeln wirksam werdenden Differenzen ist kein Konsens über inhaltlich benennbare Unterschiede herzustellen – ja, mehr noch: entsprechende Deutungen sind auch „in“ den Personen brüchig und inkonsistent. Zudem werden Äußerungen über geschlechtstypische Arbeitsstile immer wieder durch Äußerungen konterkariert, in denen ein Universalismus professionellen Handelns zum Ausdruck gebracht wird. So sagt Anwalt S. an anderer Stelle: „...“, wir sind uns sicher sehr schnell einig, ob Männlein oder Weiblein auf der Richterbank, wenn es 'ne Persönlichkeit ist, die mit sachlicher und fachlicher Kom-

²¹ Da diese und die folgenden Interviewauszüge lediglich zur Veranschaulichung des Gemeinten eingesetzt werden, verzichten wir auf die Wiedergabe streng wörtlicher Zitate. Abgebrochene Worte, Äh's und Öh's, nicht zuende geführte Satzteile, Versprecher etc., die die wörtliche Rede normalerweise kennzeichnen, wurden der besseren Lesbarkeit wegen geglättet, Auslassungen und Kürzungen sind jedoch mit (...) gekennzeichnet.

petenz und Persönlichkeit die Dinge im Griff hat, dann ist es meine ich gleichgültig wer vorne sitzt.“

In der Selbstdeutung im anwaltlichen und im richterlichen Feld wird kein Zusammenhang zwischen hohem Frauenanteil und einem in einigen Studien unterstellten geringen Prestige des Berufssegments hergestellt.²² In der *Justiz* gilt das Familienrecht zwar nicht als besonders „beliebtes“ Gebiet, dass es aber eine hierarchische Dimension aufweist, lässt sich nicht belegen. Sein „Ansehen“ gilt nach Meinung der befragten Experten als neutral oder ambivalent, es gilt explizit nicht als aufstiegshinderlich.

In der *Anwaltschaft* gilt das Familienrecht als sicheres Basisgeschäft einer Kanzlei, die Einführung des „Fachanwalts für Familienrecht“ verschafft dem Einzelnen darüber hinaus einen Wettbewerbsvorteil. Zwar gilt das Familienrecht in der Anwaltschaft nicht als ein besonders „prestigeträchtiger“ Ort, mit dem sich selbstverständlich erwartete Spitzenverdienste verbinden wie etwa im Wirtschaftsrecht, aber er ist auch nicht erkennbar abgewertet, weder in der ökonomischen Dimension noch in der Werteskala berufsinternen sozialen Ansehens.

Die Selbstdeutung im Feld – hier deckt sich die in der Gruppendiskussion einhellig vertretene Erklärungsvariante mit Expertenurteilen – sieht den hohen Frauenanteil in der Anwaltschaft vor allem in einem Marktmechanismus begründet. Damit steht die Selbstdeutung in gewissem Sinne „quer“ zu den Erklärungsansätzen der sozialwissenschaftlichen Segregationsforschung, in denen es immer wieder um die Alternative „Sozialisation und Neigung“ versus „machtstrukturierte Zuweisungsprozesse und soziale Schließung“ geht.

3.1 Berufsbiographische Analysen: Passungen von Beruf, Person, Geschlecht²³

Wenn der hohe Frauenanteil in der Fachanwaltschaft als Markteffekt erklärt wird, so sagt das noch nichts darüber aus, *wie* Personen in das Berufsfeld kommen und *wie* eine mögliche Prozessstruktur der Spezialisierung in das Familienrecht aussieht. Im Projekt wurde dieser Prozess der Spe-

zialisierung *programmatisch* in den Kontext *berufsbiographischer* Analysen gestellt. In biographieanalytischer Perspektive wird der Prozess des beruflichen Werdegangs als ein Ergebnis des individuellen Umgangs mit den jeweiligen materiellen und strukturellen Gegebenheiten im Berufsfeld rekonstruiert. Damit werden zum einen zentrale Prozesse sozialen und kulturellen Wandels sichtbar, zum anderen bestand die Erwartung, auf diese Weise sowohl ein „doing gender“ als auch ein „gender-typing“ in der Dimension der Passung von Beruf und Person aufspüren zu können.

In dieser Hinsicht liegt ein erstes wichtiges Ergebnis darin, dass die Geschlechtszugehörigkeit an den verschiedenen berufsbiographischen Stationen (Studienwahl, Studienabschluss, Berufseintritt, Spezialisierung) eine jeweils *unterschiedliche* Rolle spielt und insofern keine einfache „unabhängige Variable“ darstellt. Die Interviewten wollten zunächst aus unterschiedlichsten Motivationen heraus Jura studieren, teilweise mit einer vorläufigen Präferenz für die Richterlaufbahn oder die Anwaltschaft. In keinem Fall wurde das Berufsfeld „Familienrecht“ gezielt angesteuert. Im Studium spielte das Familienrecht keine herausragende Rolle.

In der *Justiz* wird Berufsanfängern – i.e. bei Eintritt in den Beruf nach dem 2. Staatsexamen – grundsätzlich nicht der Geschäftsbereich „Familienrecht“ zugewiesen, eine Platzierung im Familienrecht erfolgt dort erst nach einigen Berufsjahren. Bei den Richterlaufbahnen war diese initiale Platzierung typischerweise kontingent („Dann war ich zunächst...“, „Dann war da eine Stelle frei...“) und zwar bei Frauen und bei Männern. Der (individuelle) Schwerpunkt „Familienrecht“ bildete sich erst im Zusammenhang mit der beruflichen Praxis in diesem Feld aus. Erklärungsbedürftig wurden die „Verbleibsgeneratoren“ und erst hier stellte sich dann die Frage, inwieweit geschlechterdifferenzierende Mechanismen wirken. Bei der *Anwaltschaft* war der initiale Zugang heterogener – auch hier gab es Kontingenz, aber auch eine direkte initiale *Zuweisung* von Familienrecht an Frauen. Wie oben bereits angeführt wird hier davon ausgegangen, dass es bei familienrechtlichen Konflikten eine Nachfrage nach weiblichen Anwälten primär von Seiten der Mandantinnen gibt – darauf stellen sich Kanzleien ein. Der oben genannte Nachfrageeffekt hat zur Folge, dass (nicht auf Familienrecht spezialisierte) Anwältinnen bei einer Einstellung damit rechnen müssen, dass sie als „Gegenleistung“ für den Eintritt in eine Kanzlei das Familienrecht übernehmen, z. T. ist dies eine explizite Bedingung, z. T. ergibt sie sich „praktisch“. Eine äl-

²² An dieser Stelle werden die Ergebnisse der Experteninterviews hinzugezogen.

²³ In diesem Abschnitt kann nur in begrenztem Umfang primäres Datenmaterial eingebracht werden, da berufsbiographische Analysen Fallanalysen sind, jede einzelne Fallanalyse zu Berufswahl, Berufsverläufen und Wegen der Spezialisierung aber das Aufsatzformat sprengen würde.

tere Anwältin beschreibt letzteres in den Worten: „Eh sie sich's versehen, haben Sie in so 'ner Männerkanzlei das Familienrecht am Hals.“

Die auf der Basis berufsbiographischer Erzählungen rekonstruierbaren *faktischen* Verläufe der beruflichen Werdegänge von Frauen und Männern lassen sich sowohl bei der Richterlaufbahn als auch bei den anwaltlichen Karrieren kaum unterscheiden. Mit „faktischem Verlauf“ ist hier die Abfolge von Schritten im beruflichen Werdegang (und damit der Spezialisierung) gemeint, die sich z. B. in Form eines tabellarischen Lebenslaufs darstellen ließe. Das bedeutet, dass die normalhin als typisch unterstellte Diskontinuität im weiblichen Lebenslauf durch Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn bei den Interviewten so nicht auftrat. Keine dieser beruflich erfolgreichen Frauen legte eine „Familienpause“ ein, statt dessen reduzierten sie im Falle der Geburt eines Kindes die Arbeitszeit,²⁴ was sich auf die formelle Abfolge von Karriereschritten nicht auswirkte. Aus den Analysen geht *nicht* hervor, dass die „Verbleibsgeneratoren“ (i.e. dauerhafte oder substantielle Spezialisierung im Familienrecht) *primär* in der Geschlechtszugehörigkeit zu suchen sind – vielmehr werden allgemeine biographische Mechanismen (die Integration verschiedener Elemente des Lebenslaufs in einen biographischen Entwurf), Herkunftsmilieu und Generationslagerung relevant. In die biographischen Mechanismen sind freilich geschlechterdifferenzierende Mechanismen quasi eingewoben, etwa in der Antizipation familiärer Belastungen und Zeitregimes, der Unterstellung einer Delegation entsprechender Aufgaben, aber auch der Verweigerung von Antizipationen und der Folge eines „Einbruchs“ familiärer Verpflichtungen in die Berufslaufbahn. Diese Figur des „Einbruchs“ kennzeichnet insbesondere die jüngere Juristinnengeneration. Prononciert wird das an einer Stelle des Interviews mit der Richterin Kreuzer (Jahrgang 1962) deutlich, deren Schilderung ihres Karriereverlaufs durch ein „Alles-steht-mir-offen“-Deutungsmuster gekennzeichnet ist, bis sie sagt: „... ja und dann war ich schwanger (lacht).[1: aha] Und seitdem und seitdem arbeite ich halt dann nur noch halbtags...“ Es ist dabei nicht die Schwangerschaft, die wie ein Naturereignis über sie hereinbricht, sondern es sind die sozialen bzw. beruflichen Folgen, die mit ihr verbunden sind. Die Veränderung der Parameter ihrer Karriereplanung sind nicht antizipiert.

Was sich zudem unterscheidet, ist die *Art* der Darstellung und die sich in der Form der Darstellung dokumentierende *Selbstreferenz*. Kontingenz, die gerade bei Berufseintritt, also den initialen Platzierungen unübersehbar ist, wird in den berufsbiographischen Interviews mit männlichen Richtern und Anwälten sehr viel mehr abgewehrt, als in den Interviews mit Richterinnen und Anwältinnen – diese lassen mehr Kontingenz zu, die Darstellung von Steuerungsimpulsen und Kontrolle des Berufsweges tritt demgegenüber zurück. Interessanterweise wurde vor allem von den männlichen Interviewten eine längerfristige Bindung an das Gebiet, die Ausbildung stärkerer inhaltlicher Motive (Neigungen) für die Arbeit im Familienrecht angeführt, ohne diese freilich in irgendeiner Weise auf die (eigene) Geschlechtszugehörigkeit („als Mann“) zu beziehen. Die Herstellung eines Passungsverhältnisses zwischen individuellen Motivationsstrukturen und den Zuweisungskriterien im Berufsfeld verhält sich damit zu der nach vorliegenden Studien erwartbaren Geschlechtstypik in dem Sinne „seitenverkehrt“, dass dort unterstellt wird, dass vor allem Frauen spezifische Motivationen in das Familienrecht einbringen. Man könnte darin ein Motiv auf Seiten der männlichen Interviewten sehen, das Familienrecht „passend zu machen“, es als „passend“ darzustellen und so das Muster „berufsbiographische Integration“ auszufüllen. Ein Beispiel: Aus den Schilderungen des Anwalts Doll wird ersichtlich, dass seine Beschäftigung mit dem Familienrecht primär dem Umstand geschuldet war, dass die älteren Kollegen der Kanzlei, in die er eingetreten war, sich aufgrund der psychischen Belastung, die Familienrechtssachen für sie bedeuteten, immer mehr aus diesem Bereich zurückgezogen und ihn dem „Junior“ zuwiesen. Gleichwohl ist er bestrebt, seinen Tätigkeitsschwerpunkt seinen Neigungen zuzuschreiben. In seiner Darstellung wird die Kontingenz aber nicht aufgenommen, seine Formulierung erscheint aus diesem Grund als sprachlich nicht ganz geglückt: „... es [hat] sich dann im Laufe der Zeit einfach ergeben [...], dass ich des ganz gern mache ...“. Bei den befragten Frauen erfolgt die Darstellung der Spezialisierung in der Regel pragmatischer, es besteht offenbar kein Druck, den Verbleib berufsbiographisch stringent einzuholen, ohne dass es einen Hinweis darauf gäbe, dass ihr „Commitment“ geringer ausgeprägt wäre.

Nicht zuletzt in Bezug auf die Formen der Selbstreferenz wurde deutlich, dass speziell für die Berufsbiographien von Frauen von *generationstypisch unterschiedlichen* Erwartungen und Normen bezüglich Berufsorientierung und Berufstätigkeit aus-

²⁴ Im Fall des Richterberufs bedeutet das Teilzeitarbeit, im Fall von Rechtsanwältinnen jeweils individuelle Arrangements in den Kanzleien. Nicht alle der interviewten Frauen hatten indes Kinder.

zugehen ist. Bei den interviewten Männern konnten in dieser Dimension keine entsprechenden Unterschiede festgestellt werden. Das im Projekt entwickelte Generationenmodell²⁵ besagt im Kern, dass einerseits eine zunehmende Normalisierung und Normativierung anspruchsvoller Berufsausbildung und Berufsausübung im historischen Verlauf zu konstatieren ist, andererseits aber die Normgebung instabil geblieben ist: die familiäre Reproduktion bleibt in geschlechterdifferenzierender Weise in der Verantwortung von Frauen und tritt in eine Spannung zu den Ansprüchen an eine anspruchsvolle Berufstätigkeit (eine professionelle Karriere). Deutlich wird ein kontinuierlich anwachsender Optionsraum für Frauen, der sich vor allem in der Art ihrer Bezugnahme auf ein Jura-Studium und eine qualitativ hochwertige Berufstätigkeit ausdrückt – und zugleich werden in den Interviews Begrenzungen sichtbar, die auf nach wie vor asymmetrische Geschlechterverhältnisse verweisen. Die mit der spezifischen Form der familialen Reproduktion gekoppelten differenten Vorgaben für die Lebensläufe von Männern und Frauen sind nach wie vor eine wichtige Ressource in der Reproduktion normativer, an die Geschlechtszugehörigkeit gebundener Erwartungen auch und gerade auf der Ebene der Biographie.²⁶

²⁵ Auf der Grundlage einer im Projekt erarbeiteten „Zeitgeistfolie“ wurden Antworten auf die sehr allgemein gehaltene Frage gesucht, mit welchen Handlungs- und Deutungsproblemen Frauen, die ein Jurastudium aufnahmen, in der Zeit Tx zu rechnen hatten und auf welche Weise solche Handlungs- und Deutungsprobleme in den Interviews zum Tragen kamen. Auf diesem Wege führten die Fallanalysen zu einem heuristischen Modell von vier Generationen: Pioniergeneration, Exzeptionalitätsgeneration, Rechtfertigungsgeneration und Generation der befristeten Normalität. Zu dem Verfahren und zu den Ergebnissen vgl. Gildemeister et al. 2003.

²⁶ An dieser Stelle erweisen sich die biographietheoretischen Befunde von Dausien (2001) in hohem Maße anschlussfähig. Auch Dausien kommt zu dem Ergebnis, dass sich die Geschlechterdimension wie ein „roter Faden“ durch die lebensgeschichtlichen Erzählungen zieht, ohne dass die Interviewten ihre Geschlechtszugehörigkeit explizit thematisierten: „Geschlecht“ ist nicht erzählbar. Die Geschlechterdimension werde durch die interaktive Auseinandersetzung mit differenzierten konkreten „Handlungsumwelten“ in die biographische Erfahrungsstruktur eingebaut – die „Geschlechtstypik“ von Lebensgeschichten liege aber nicht allein in der inhaltlichen Dimension sondern vor allem auch in der narrativen Struktur. Insofern könne die Annahme gewagt werden, dass die „biographische Konstruktion von Geschlecht“ als eine eigenständige Analyseebene anzusehen sei – „Geschlecht“ werde auch „im Modus biographischer Erfahrungsver-

3.2 Typisierungen von Arbeitsinhalten und Arbeitsstilen

Ein inhaltliches Interesse am Familienrecht stellte sich bei den Befragten – geschlechts- und institutionenunabhängig – typischerweise mit Berufserfahrung und Berufserfolg ein. So resümiert Richter T., der sich in den ersten Jahren seiner Tätigkeit als Straf- und anschließend als Zivilrichter nicht vorstellen konnte, einmal Familiensachen zu machen: „Je länger ich es mache, desto lieber mach ich’s eigentlich“. Für die Thematisierung von Neigungen, Interessen und Arbeitsstilen gilt, dass die Geschlechterdifferenzierung im Feld der Anwaltschaft eine größere Wirkung als im Bereich der Richtertätigkeit entfaltet. Das entspricht den Segregationsdaten. In der Justiz haben wir ein Deutungsmuster in der Richtung „Frauen sind für das Familienrecht besonders geeignet“, oder ähnliche Stereotypen nur vereinzelt gefunden – eher die Haltung: „Geschlecht spielt keine Rolle“. Auch dafür, dass die Tätigkeit auf die eigene Geschlechtszugehörigkeit bezogen wird, gibt es in den Interviews mit den Richterinnen und Richtern praktisch keine Anhaltspunkte. Anders bei den Anwälten und Anwältinnen: Über den oben genannten Nachfrageeffekt reproduzieren sich Stereotype und traditionelle Vorstellungen von professioneller weiblicher versus männlicher Hilfeleistung. Beratung, Empathie, zuhören können, emotionale Ansprechbarkeit werden zu Frauen zugeschrieben – eben „weiblichen“ – Kompetenzen. So kommt Anwältin ZI. im Verlauf ihrer familienrechtlichen Praxis, die sie nicht gezielt angesteuert hat, zu der Überzeugung, dass Frauen für dieses Rechtsgebiet „tatsächlich“ geeigneter seien als Männer, sie glaubt, dass Männer ein „Manko“ haben, was das Zuhören angeht, dass sie vom Mitteilungsbedürfnis der Frauen in der Trennungskrise schneller „genervt“ seien, gleichzeitig hält sie das Zuhören für das „Allerwichtigste“.

Die einzelnen Professionellen können solche oder ähnliche Einschätzungen obsolet und sachlich unzutreffend finden *oder* zutreffend – das Deutungsmuster „Eignung von Frauen für das Familienrecht“ ist in den Köpfen der Befragten. Auch in der Profession selbst ist die Geschlechterdifferenzierung ein Feld für Deutungen – entscheidend scheint hier

arbeitung und -rekonstruktion hergestellt, reproduziert und verändert“ (Dausien 2001: 71). Auch wenn es zu einer Theorie der biographischen Konstruktion von Geschlecht noch ein weiter Weg ist, so weisen die Ergebnisse der berufsbiographischen Analyse von familienrechtlich tätigen Professionellen durchaus in eine ähnliche Richtung.

das „Publikum“ im *und* außerhalb des Berufsfeldes: Für Anwältinnen bedeutet die Annahme einer „besonderen Eignung“ eine Verbesserung ihrer Marktposition *im* Feld, und Kanzleien richten sich danach, um eine Verbesserung ihrer Marktposition nach außen bei Mandanten und Mandantinnen zu erreichen. Es gibt jedoch keine Anhaltspunkte dafür, dass diese Konstrukte auch ins „Innere des Berufs“ gewandert sind, jenseits dessen, dass Geschlechterdifferenzierung im Feld ein Thema darstellt, in einzelnen Fällen ein positiver Bezug auf die Stereotype reklamiert wird, der in anderen Fällen abgelehnt wird.

Ein in dieser Hinsicht bedeutsameres „gender-typing“ lässt sich in einem Syndrom „Frau, Familie, Familienrecht“ identifizieren, in dem vor allem *praktische* Erwägungen eine Rolle spielen – zuge-spitzt in Einzelkanzleien oder kleineren „Frauenkanzleien“. Hier amalgamieren im Einzelfall Familienrechtsspezialisierung und „weibliche“, im Sinne von durch Familienrücksichten geprägte Biographie in einer Art „Selbstverständlichkeitssyndrom“. Es bedarf in diesen Fällen keiner spezifischen Motivierungslinie, sondern eine Kombination von Zwängen, Verzicht, Rücksichtnahmen etc. führt „wie von selbst“ in eine familienrechtliche Spezialisierung. So hält Anwältin ZE ihrem Mann „den Rücken frei“ zum Promovieren, indem sie die gerade geöffnete Kanzlei am Laufen hält. Auf die Frage der Interviewerin, wie denn der Wechsel zum Familienrecht kam, sagt sie: „Äh der kam eigentlich so gezwungenermaßen bisschen durch die Geburt unseres Sohnes (I:mhm) weil ich / vorher hatte ich diesen Schwerpunkt Strafrecht (I:mhm) und ich musste dann so 'ne Zwangspause einlegen während der Schwangerschaft und ich wollt dann auch nich mehr dauernd ins Gefängnis fahrn, des war mir auch einfach 'n bisschen zu riskant, und da hab ich mich dann umorientiert während dieser Zeit und hab gedacht, ich fang jetzt was Neues an, des is irgendwo 'n Bruch oder 'n Neuanfang, auch in meinem privaten Leben ...“ Zentrale Argumente in diesem und anderen Fällen sind u. a., dass sich familienrechtliche Mandate zeitlich flexibel annehmen und gegebenenfalls von zu Hause aus bearbeiten lassen, es wird unterstellt, dass Mandantinnen Familienpflichten der Anwältin tolerieren, die Anwesenheit von Kindern in der Kanzlei u. U. möglich ist u. ä. Zudem besteht die Vorstellung, dass alltägliche Familienkompetenz und psychologische Fähigkeiten eine vorgängige Passung und Vertrautheit mit der Materie sichern, was vor Einführung der Fachanwaltschaft bis hin zu der Einschätzung gehen konnte, dass man im Familienrecht ohne viel

Berufserfahrung beginnen könne. Auch dies ist anders in der Justiz: Hier gilt das Familienrecht explizit als Arbeitsbereich, der sich für Berufsanfänger keineswegs eignet.

Nachfrageeffekt und Nischenbildung (hier vor allem: Frauenkanzleien) stellen die wichtigsten Quellen für ein „gender-typing“ in der Anwaltschaft dar. Frauenkanzleien werden überwiegend von Mandantinnen mit Familienrechtsproblemen aufgesucht, wenn auch nicht zwingend und ausschließlich. Die doppelte Spezialisierung auf Familienrecht und weibliche Klienten wird befördert durch Kontakte der Anwältinnen zu einschlägigen Institutionen und Beratungsstellen, die Frauen an sie verweisen. Das sind in der Regel keine besonders zahlungskräftigen Mandantinnen, Streitwerte sind niedrig und Folgemandate auch nicht zu erwarten. Einige der Anwältinnen (nicht alle!) nutzen in einer politischen (feministischen) Orientierung gezielt die Geschlechterdifferenzierung und machen sie zur Geschäftsgrundlage. Generell lassen Frauenkanzleien (ob mit oder ohne politischen Anspruch) innerhalb des Familienrechts ein mit Geschlecht assoziiertes Teilmilieu entstehen, das nicht zuletzt deshalb wichtig ist, weil es eine Art Platzhalterfunktion für die Thematisierung der Geschlechterdifferenz in der berufsfeldöffentlichen Diskussion hat.

3.3 Berufliches Handeln: Geschlecht spielt keine Rolle, aber die Differenzierung nach Geschlecht durchaus

Einer der Ausgangspunkte des Forschungsprojektes war die Überlegung, dass der „Arbeitsgegenstand“ der familienrechtlich tätigen Professionellen einen gewissermaßen paradigmatischen gesellschaftlichen Ort der Formulierung und Reformulierung von Geschlechterverhältnissen und Geschlechterbeziehungen darstellt und die Professionellen insofern an zentraler Stelle zumindest implizit mit der Kategorie Geschlecht befasst sind.

In den Interviews wurden die Interviewten gebeten, Fälle aus ihrer beruflichen Praxis zu schildern. Dabei wurde i. d. R. auf die Entwicklung des Falls, die einzelnen Arbeitsschritte und vor allem auch auf den eigenen Abwägungsprozess eingegangen, der dazu geführt hat, so und nicht anders zu handeln bzw. so und nicht anders zu entscheiden. Ein wichtiges Ergebnis der Analyse dieser Fallerzählungen ist zunächst, dass mit sehr wenigen Ausnahmen (nur dort, wo Berufswahl und/oder Berufspraxis etwa explizit feministisch motiviert ist) die Professionellen den *Universalismus* richterlichen und an-

waltlichen Handelns betonen: die Partikularität von Geschlechtszugehörigkeit spiele keine Rolle, Frauen und Männer kommen in vollem Umfang und geschlechtsindifferent zu ihrem Recht, so wie das Gesetz es vorsehe. Im Rückbezug auf den Rechtsuniversalismus sehen sich die Professionellen davor gefeit, Stereotypen und Vorurteilen zu erliegen.

Aus den Analysen der Erzählungen ließen sich (trotz eines für Differenzen hochsensiblen und aufwändigen Verfahrens) *keine* Indikatoren für geschlechterdifferente Zugänge zur Berufspraxis finden. Das gleiche gilt für die Frage, inwieweit der steigende Frauenanteil für die professionelle Definition von „Familie“ bedeutsam wird. Ein zentrales Ergebnis ist daher, dass die ursprüngliche Fragestellung, welche Bedeutung und/oder Rückwirkung die zunehmende Präsenz von Frauen im Arbeitsfeld des Familienrechts hat, sich als Frage mit einer falschen Stoßrichtung erwies.²⁷ Aber dennoch ist die „Kategorie Geschlecht“ in einer beruflichen Praxis, die auf der Ebene der Fallbearbeitung mit empirisch geschlechterdifferenzen und -differenzierten Verhältnissen (Familie) zu tun hat, nicht bedeutungslos. Was sich daher sehr wohl findet, sind sich in der Fallbearbeitung realisierende Differenzierungen nach Geschlecht, die sich nicht ohne weiteres mit dem Universalismuspostulat in Einklang bringen lassen. Vielmehr kann in der Analyse der Fallerszählungen, in denen die Professionellen die Entscheidungssituation und den Entscheidungsprozess rekonstruieren und selbstevaluativ reflektieren, aufgewiesen werden, dass und wie der Anspruch einer geschlechtsunabhängigen Prüfung der Lebensumstände auf der *expliziten* Ebene konterkariert wird durch dualistische, geschlechterdifferenzierende und bezüglich der Geschlechtszugehörigkeit auch hochsensibilisierte Denk- und Wahrneh-

mungsmuster. Statt geschlechterdifferenter Berufspraxis geriet eine geschlechterdifferenzierende professionelle Perspektive in den Blick. Anders als inhaltlich benennbare Differenzkonzeptionen, die dann auch kritisierbar sind, treten solche geschlechterdifferenzierenden Denk- und Wahrnehmungsmuster nicht offen zutage. Sie liegen unterhalb der Bewusstseinsschwelle und sind daher einer gezielten und bewussten Reflexion nicht ohne weiteres zugänglich. Sie können nicht abgefragt, sondern nur durch aufwendige hermeneutische Textanalysen rekonstruiert werden.²⁸ Mit anderen Worten: Sie sind „latent“.

Über die Sequenzanalysen der Fallschilderungen wurden vier Mustervarianten rekonstruiert, die hier nur schlagwortartig aufgerufen werden können:²⁹

- das „Mutter-Primat“: Die Bindung von Mutter und Kind hat a priori ein größeres Gewicht, ohne dass dies argumentativ hergeleitet wäre. Das gleiche gilt für die Annahme, dass Frauen für die (alltägliche) Sorgearbeit besser geeignet sind;
- das „Frauenemanzipations-Muster“: Paarbeziehungen sind in zentraler Hinsicht ein Ort des Machtkampfs, in dem Frauen tendenziell die Rolle eines Opfers innehaben. Scheidung dient der Autonomisierung von Frauen, die in und durch die Ehe entstandenen Nachteile müssen ausgeglichen werden;
- das „Männerschutzmuster“: Im Geschlechterkampf sind Männer in Familienrechtsprozessen (insbesondere in Unterhaltsfragen) in der Defensive, ihnen müssen Perspektiven für eine offene und aussichtsreiche Zukunft angeboten werden;
- das „Väterempathiemuster“: Das Leiden der Väter unter der Trennung von den Kindern wird in der gerichtlichen Auseinandersetzung um Geld nicht genügend berücksichtigt.

Die Mustervarianten beziehen sich erkennbar auf die in das Rechtssystem eingelassene Regulierung

²⁷ Man mag einwenden, dass Fallschilderungen nicht identisch mit der Fallbearbeitung sind – tatsächlich haben wir keine Daten über deren faktischen Ablauf. In den Schilderungen eines konkreten, abgeschlossenen Falls reflektieren die Professionellen, wie und warum es zu dem Fallverlauf und dem Ergebnis kam, d. h. die Interviews dokumentieren die Abwägungs- und Reflexionsprozesse der Professionellen, nicht die konkrete interaktive Praxis vor Gericht oder in der Anwaltskanzlei. Da es jedoch im Projekt um die Rekonstruktion der Perspektive von Professionellen ging und nicht um die bearbeiteten Fälle selbst, ist es legitim anzunehmen, dass sich in den Abwägungs- und Reflexionsprozessen Merkmale eines professionellen Habitus ausdrücken – *nur* in diesem Sinne ist der Bezug auf „berufliche Praxis“ bzw. „berufliches Handeln“ zu verstehen.

²⁸ In diesem Abschnitt können wir dem Wunsch nach primärem Datenmaterial nicht nachkommen, da die Darstellung auch nur einer einzigen sequenziellen Analyse sehr viel Platz erfordert. Das sequenzanalytische Vorgehen wird jedoch in Scheid et al. (2001) an einem Interviewausschnitt zum „Mutter-Primat“ Schritt für Schritt bzw. Sequenz für Sequenz demonstriert und dokumentiert, zu den übrigen Analysen vgl. Gildemeister et al. 2003.

²⁹ Entsprechende Textanalysen brachten in zwei Fällen auch geschlechtsneutrale Vorgehensweisen zum Vorschein, die bei Sorgerechtsentscheidungen ohne erkennbare Geschlechterdifferenzierung etwa mit erwartbaren Bildungsschicksalen argumentieren, sie ließen sich aber nicht zu einem „Muster“ verdichten.

der Geschlechterverhältnisse: Es geht implizit um Unterhalts- und Sorgerechtsfragen. Ihre Bedeutsamkeit liegt darin, dass diese Muster eine je spezifische Perspektive in Bezug auf konkrete Fälle und Fallkonstellationen nahe legen.³⁰ Dabei korrespondiert das Frauenemanzipationsmuster dem Männer-schutzmuster, das Mutterprimatismuster dem Väter-empathiemuster. Ein „Männeremanzipationsmuster“ ist vor dem Hintergrund der entsprechenden Regulierung und Institutionalisierungen nicht ohne weiteres vorstellbar, genauso wenig wie ein Muster, in dem impliziert ist, das Frauen in vergleichbarer Weise in Unterhaltsprozessen mit dem Rücken zur Wand stehen. Auch ein Väterprimatismuster lässt sich nicht ohne weiteres denken, denn es wäre so auffällig, dass es die Latenz des Musters bedrohen würde. Und eine Fokussierung auf das Leiden der Mütter bei einer Trennung von den Kindern steht ebenfalls in Spannung zu den empirischen Verhältnissen, in denen es eher die Ausnahme ist, dass Kinder bei den Vätern verbleiben. Gerade dadurch, dass sich die gefundenen Mustervarianten an die empirischen Verhältnisse anlehnen, können sie ihre Implizitheit („Latenz“) bewahren: sie sind „normal“.

Die Vertretung der jeweiligen Muster ist dabei *nicht* an ein Geschlecht gebunden. Zwar wird die empirische Wahrscheinlichkeit der Trägerschaft im Fall des „frauenemanzipatorischen Musters“ vermutlich asymmetrisch verteilt sein – aber es besteht keine deterministische Beziehung. Auch das „Mutterprimatismuster“ ist bei beiden Geschlechtern zu finden, das „Väterempathiemuster“ wurde am Beispiel der Fallzahl einer Anwältin entwickelt. Das „gending“ im Sinne geschlechterdifferenzierender Muster in der beruflichen Praxis verläuft sehr viel subtiler als über die „einfache“ Geschlechtszugehörigkeit der Professionellen. Auf der Ebene der expliziten Aussagen haben wir es mit einer „Dethematisierung“ von Geschlecht zu tun – auf der Ebene der impliziten Sinngehalte aber mit einer teilweise durchaus nachdrücklichen Geschlechterdifferenzierung, die z. T. deckungsleich

mit der Differenzierung der Elternrollen ist. In dieser Hinsicht besteht eine Analogie zu den Ergebnissen der Gruppendiskussion: Auch hier sind sich die Teilnehmer einig, dass es zwei Geschlechter gibt, die voneinander zu unterscheiden sind, und auch hier wird zur Plausibilisierung der Unterscheidung auf die lebensweltliche Praxis heterosexueller Partnerschaften (und Elternrollen) rekurriert. Aber: was die Geschlechterdifferenz „inhaltlich“ ausmacht, dazu stellt sich keine Kontur und kein Konsens ein.

4. Ist das Berufsfeld Familienrecht „gended“?

Bei der Präsentation einiger zentraler Befunde unseres Projektes wurde – mit unterschiedlichen Facetten – zunächst einmal deutlich, dass die Bedeutung der Geschlechterdifferenzierung im Berufsfeld Familienrecht keineswegs allein ein von außen an das Berufsfeld herangetragenem geschlechtersoziologisches Forschungsinteresse darstellt. Vielmehr wird es auch dort und keinesfalls peripher behandelt. Bei näherer Betrachtung zeigt sich weiter, dass in den Modalitäten von dessen Aufgreifen, in der Thematisierung und Theoretisierung im Kontext der jeweiligen Debatten Parallelen sichtbar werden. Wird etwa von Juristinnen und Juristen des Familienrechts betont, in der Berufspraxis und der Rechtsprechung „spiele Geschlecht keine Rolle“, so klingt darin die eingangs entwickelte skeptische und empirisch begründete soziologische Frage an, inwieweit Geschlecht in modernen Gesellschaften noch durchgängig als eine zentrale und besondere „Ordnungskategorie“ aufzufassen sei. Und die ebenfalls (und in gleichem Maße) im Berufsfeld verbreitete Haltung, „die Geschlechtszugehörigkeit des Professionellen mache durchaus einen Unterschied in familienrechtlichen Prozessen“, steht analog zu der These einer vergeschlechtlichten „Substruktur“ des Berufsfeldes, die im Handeln der Akteure immer neu aktualisiert (und reproduziert) werde. In der juristischen Profession wie in der sozialwissenschaftlichen Theoriebildung besteht damit eine widersprüchlich wirkende Gleichzeitigkeit konkurrierender Wahrnehmungs- und Interpretationsmodelle. Neben dem Umstand, dass offensichtlich sozialwissenschaftliche Perspektiven in das Alltagswissen von Professionellen eingewandert sind, weist dies nicht zuletzt auf einen gleichen bzw. strukturanalogen Problembestand hin.

Derartige Konstellationen verweisen auf die komplexe historische Genese der Geschlechterdifferen-

³⁰ Die bewussten Ansichten der von uns interviewten Professionsangehörigen lagen teilweise konträr zu den Mustern, so dass es den Interviewees nicht klar war, dass ihr berufliches Handeln (ihre Fallzahl) unerschwerlich von eben solchen Ansichten geprägt war. Die prinzipiell kritikfähige Ansicht zu haben und zu äußern, dass die Emanzipation von Frauen etwas Unterstützenswertes ist und dass die Frauen selbst zu Emanzipationsleistungen verpflichtet sind, ist eine Sache – in der eigenen professionellen Haltung einem „Frauenemanzipationsmuster“ zu folgen, jedoch eine andere.

zierung. Im konkreten Fall sind sie nicht zuletzt auf das engste mit dem seit Aufklärung und Moderne transportierten und sozial nur selten überstiegenen Paradox³¹ verbunden, dass moderne Gesellschaften einerseits auf dem universalistischen Kode der Gleichheit gründen, die Kategorie ‚Geschlecht‘ dagegen den universalistischen Kode auflöst zugunsten eines partikularen Kodes auf Geschlechtszugehörigkeit bezogener Rechte und Pflichten, aber auch Bilder und Fantasien. *Beide* Kodes werden in der Vorstellung dessen, was eine Person „ist“ oder sein soll, wie Situationen und personale Bezüge gestaltet sind und/oder werden sollen, wirksam – und zwar *gleichzeitig*. Diese Gleichzeitigkeit, die in der Praxis des Rechtssystems ausgeprägt sichtbar wird, bildet einen wichtigen Hintergrund für jene Ansammlung von Widersprüchen, mit denen empirische Studien, aber darüber hinaus auch die im engeren Sinne theoriebildenden Arbeiten zur „Kategorie Geschlecht“ befasst sind: „The more things change, the more they stay the same“ (Lorber 2000: 80). Gerade in der empirischen Forschung werden Gleichzeitigkeiten virulent und ggf. sogar gegenstandskonstitutiv. Entsprechend scheitern Versuche, die angedeuteten Widersprüche gewissermaßen eindimensional und reduktiv aufzulösen. Umgekehrt gilt u. E. vielmehr, sie als einen *Schlüssel* zu einem vertieften und differenzierten Verständnis der Gegenstände der Geschlechterforschung zu verstehen, die genannte Spannung einer Gleichzeitigkeit von Universalität und Partikularität aufzunehmen, auf verschiedenen Ebenen sozialer Wirklichkeiten abzubilden und so auch theoretisch fruchtbar zu machen. Die Offenheit, Facettenvielfalt und teilweise Widersprüchlichkeit der Ergebnisse wird daher auch in der Zusammenschau bewusst nicht geschlossen („integriert“). Statt dessen werden die empirischen Ergebnisse im Folgenden noch einmal pointiert nebeneinandergestellt und abschließend auf die einleitend skizzierten Elemente der Theorie-Debatte zur Geschlechtersozio-logie bezogen.

- In der *Dimension der Verteilungen* („sex-segregation“) bilden sich zunächst einmal Unterschiede zwischen den Berufsfeldern Justiz und Anwaltschaft ab: Der Frauenanteil im Familienrechtssegment der Anwaltschaft ist sehr viel höher. Die jeweilige Institution überlagert Geschlecht: Im

Laufbahnmuster der Justiz tritt die Bedeutung der Kategorie zurück, die entsprechenden bürokratischen Mechanismen wirken diesbezüglich neutralisierend. Im Marktbezug des Anwaltsberufs dagegen wird die Differenz über die Nachfrage nach Anwältinnen bei familienrechtlichen Problemen von Kanzleien relevant gemacht. Auf Familienrecht spezialisierte „Frauenkanzleien“ innerhalb der Anwaltschaft unterstützen die nachfrageorientiert begründete Akzentuierung der Bedeutung der Geschlechterdifferenz zusätzlich.

- In der Dimension der auf den Geschlechterproportion bezogenen Wahrnehmungs- und Interpretationsmuster sowie in den Typisierungen von Arbeitsinhalten und -stilen schlägt die Geschlechterdimension ebenfalls nicht ungefiltert durch, sondern wiederum in Abhängigkeit vom Institutionenbezug. Eine besondere „Eignung“ von Frauen für das Familienrecht wird vor allem in der Anwaltschaft verhandelt – jenseits eines (in den Kanzleien unterstellten) Nachfrageeffekts nach Anwältinnen besteht indes kein Konsens bezüglich einer inhaltlichen Konturierung dieser „Eignung“: teilweise erfolgt eine strategische Instrumentalisierung bestehender Stereotype, teilweise werden entsprechende Konstrukte von Anwältinnen als real bestehende Differenz in Anspruch genommen.
- In der *biographischen Dimension* wird die eigene Geschlechtszugehörigkeit nicht explizit in eine Relation zum Juristenberuf bzw. zur eigenen Berufswahl und der familienrechtlichen Spezialisierung im beruflichen Werdegang gebracht. In der expliziten *Selbstthematisierung* wird Geschlecht also nicht an dafür zentraler Stelle relevant gemacht. Dennoch kommt der Geschlechterdifferenz in den *Formen und Modi biographischer Selbstreferenz* eine erhebliche Bedeutung zu: Auch wenn sich der Optionsraum für eine anspruchsvolle Berufstätigkeit von Frauen im Laufe der Generationen sukzessive erweitert hat, so ist die familiäre Reproduktion in der Verantwortung von Frauen geblieben und tritt in eine Spannung zu den Ansprüchen an eine ambitionierte Berufstätigkeit, die wir bei Männern so nicht gefunden haben. Dies gilt institutionenunabhängig für den Richter- und den Anwaltsberuf.
- In der *Dimension des beruflichen Handelns* schließlich lassen sich keine manifesten Unterschiede identifizieren, die auf die Geschlechtszugehörigkeit der Professionellen zurückführbar wären. Statt dessen finden sich mit dem „Mutter-

³¹ Die Historikerin J. Scott bringt die gesamte Geschichte der feministischen Bewegung auf die Formel „Only paradoxes to offer“: „... the need both to accept *and* to refuse ‚sexual difference‘ was the constitutive condition of feminism as a political movement throughout its history“ (Scott 1996: 3f.).

Primat“, dem „Väterempathiemuster“ sowie mit dem „Frauenemanzipations-“ und dem „Männerschutzmuster“ geschlechterdifferenzierende Denk- und Wahrnehmungsmuster, die als implizites („latentes“) Hintergrundwissen vor allem in Fragen des Unterhalts- und Sorgerechts praxiswirksam werden. Geschlechterdifferenzierende Muster fanden wir institutionenunabhängig sowohl in der Justiz als auch in der Anwaltschaft.

In jeder der behandelten Dimensionen entfaltete sich im Verlauf der Untersuchung gerade in Bezug auf die „Kategorie Geschlecht“ eine Eigendynamik, aufgrund derer sich die jeweiligen Befunde als nicht ohne weiteres aufeinander rückführbar erwiesen.³² Verteilungsdaten, Analysen von biographischen Daten und zum beruflichen Handeln, Daten zu Selbst- und Fremddeutungen können offensichtlich auch nicht einfach aufaddiert werden. Bezogen auf „gendering“-Prozesse folgen die Befunde weder einer „Ableitungslogik“ noch bilden sie eine „Summe“ im klassischen Verständnis. Auch wenn es für die Analyse von Berufsfeldern im Hinblick auf deren mögliche „Vergeschlechtlichung“ nahe liegt, von Verteilungsdaten auszugehen, so sagen die diesbezüglichen Ergebnisse allein eben noch nichts darüber aus, ob die sozialen Prozesse, die dazu geführt haben, strukturanalog mit dem sind, was in der Frauen- und Geschlechterforschung als „gendering“ bezeichnet wurde, nämlich dem Rückgriff auf bzw. die „Einlagerung“ von Geschlecht als „gendered substructure“ in Berufe und Organisationen, die bis auf die Ebene der Berufswege und der Berufspraxis durchschlägt.

Auf der Grundlage der Deutung von Verteilungen im Berufsfeld durch die Professionellen selbst kann vielmehr die These entwickelt werden, dass mit dem „Laufbahnbezug“ im Richterberuf und dem „Marktbezug“ im Anwaltsberuf jeweils mit Bezug darauf typisierbare institutionalisierte Mechanismen der Rekrutierung von Personal verbunden sind. Dabei setzten sich diese immer auch situativ

³² Diese Formulierung indiziert, dass mit der und durch die eigendynamische Entwicklung der Untersuchung auch eigendynamische Prozesse von „gender at work“ in den verschiedenen Dimensionen der Analyse in den Blick kamen. Die Einsicht, dass die Kategorie Geschlecht nicht einfach „durchdekliniert“ werden kann ist auch ein Grund dafür, dass auf eine ursprünglich angestrebte typologische Verdichtung der Einzelfälle verzichtet wurde. Von der Forschungsanlage her erwartet war ein vergleichsweise schneller Zugriff auf im Text der berufsbiographischen Interviews enthaltene Geschlechterdifferenzierungen als gewissermaßen „fallorganisierende“ Dimension. Das war aber nicht der Fall.

um und lassen dann einen entsprechenden Bezugsrahmen von Wahrnehmungs- und Interpretationsmustern entstehen, die routinisiert als Handlungsvorgaben abrufbar sind. In der biographischen Dimension, in der es neben biographischen Prozessstrukturen auch um Identitätskonstruktionen zum Verhältnis von Beruf und Geschlecht geht, geht dieser institutionelle Rahmen als ein i.d.R. implizit bleibender „Kontext“ ein, auf den sich die Handelnden praktisch einstellen.

Die Berufspraxis liegt dazu quer. Mit dem Familienrecht haben wir es mit einem Berufsfeld zu tun, das zwar einerseits in einem traditionellen Sinn als „weiblich affin“ gelten kann, das aber andererseits gleichzeitig an Anspruch und Tradition des Rechtsuniversalismus (und der Gleichberechtigungsnorm) partizipiert. Gerade in diesem Berufsfeld wird die Gleichzeitigkeit von Universalismus und Partikularismus daher in einer geradezu exemplarischen Weise wirksam, ist die Geschlechtskategorie als Bezugspunkt für Wahrnehmungs-, Interpretations- und Entscheidungsprozesse vielfach gebrochen. Wie oben gezeigt wurde, kommt dem universalistischen Professionsideal in der Selbstwahrnehmung der Professionellen eine sehr große Bedeutung zu. Dies gilt institutionenunabhängig. Ein *offener* Bezug auf geschlechtstypisch zugeschriebene Eigenschaften und/oder Fähigkeiten im beruflichen (juristischen) Handeln wäre ein klarer Verstoß gegen dieses Professionsideal und wäre daher geradezu als „unprofessionell“ zu werten – bei Frauen und bei Männern. In diesem explizit geschlechtsneutralen (universalistischen) Anspruch des Rechts hat das Familienrecht aber einen besonderen Platz: Es lässt durchaus zu, ja, es verlangt geradezu, dass partikuläre Geschlechterkonzeptionen in Anschlag gebracht werden, da in Familienrechtskonflikten finanzielle und sorgerechtliche Rahmenbedingungen der Nachscheidungspraxis abgesteckt werden. Dem korrespondiert die weitgehend ungebrochene Differenzierung nach Geschlecht. Diese wird zum Einfallstor impliziter, der Reflexion schwer zugänglicher („latenter“) geschlechterdifferenzierender Muster, die aber der Geschlechtszugehörigkeit der Professionellen nicht linear zuzurechnen sind.

Vor diesem Hintergrund und bezogen auf die eingangs aufgerufene Theoriedebatte wirkt die These, die Kategorie Geschlecht sei weiterhin und durchschlagend ein konstitutiver Baustein sozialer Strukturierung und darin ein zentraler ungleichheitserzeugender Faktor in modernen Gesellschaften ebenso wie die Annahme, Institutionen und Organisationen seien in diesem Sinne durchgängig und unvermeidlich „inherently gendered“, analytisch

gesehen unzulässig verkürzend. Beide laufen Gefahr zu scheitern, wenn es darum geht, die Vielfalt der Veränderungen in den unterschiedlichen Dimensionen sozialer Wirklichkeit empirisch wie konzeptionell zu erfassen. Eine der – oft eher unscheinbar wirkenden – Veränderungen betrifft etwa auf personaler und biographischer Ebene den Prozess der Verselbständigung und Veralltäglichung von „Beruf“ nicht nur als ökonomisch erzwungene und motivierte Erwerbstätigkeit, sondern als lebensgeschichtlicher Ort der Vergesellschaftung und Subjektivierung, der Bewährung von Fähigkeit und Qualifikation auch bei Frauen, der nur dann sichtbar wird, wenn die zeitliche Dimension (Generationenvergleich) in die Analyse einbezogen wird. Ebenso wenig wie diese Veränderungen können mit der These graduelle Unterschiede zwischen verschiedenen Typen von Organisationen, wie hier z. B. der Justiz und Anwaltschaft (bzw. von Staat und Markt), gültig erschlossen werden. In dieser Hinsicht stützt mithin die hier entwickelte Perspektive sehr dezidiert die – der These einer „De-Institutionalisierung“ der Geschlechterdifferenz implizite – Forderung, in der Geschlechterforschung eben nicht von „Geschlecht“ als ubiquitär durchschlagender gesellschaftlicher „Leitdifferenz“ bereits *auszugehen*.

Der „De-Institutionalisierungsthese“ ist vor dem Hintergrund der empirischen Befunde auch insofern zuzustimmen, als die faktische Nicht-Thematisierung der Kategorie Geschlecht durch die Akteure in zwei wesentlichen Dimensionen, der Biographie und der beruflichen Praxis, darauf verweist, dass der Berufszugang als solcher mit dem Wegfall von formellen Zugangsbarrieren (Hochschulausbildung und Berufsausübung) ersichtlich und im Prinzip nicht länger als strukturelles Problem verstanden wird. Die formelle Öffnung, die dem zugrunde liegt, bedeutet aber keineswegs und speziell nicht automatisch ein Nachlassen der strukturierenden Kraft der Kategorie Geschlecht. Anders zu verortende Selektionsmechanismen nämlich bringen den geschlechterdifferenzierenden Effekt weiter und subtiler hervor und werden dabei von den Handlungsträgern oftmals als solche nicht identifiziert. Die Differenzierung vollzieht sich quasi „hinter dem Rücken“ der Beteiligten.

So wenig, wie aus dem großflächig erfassten Tatbestand der Segregation ohne weiteres auf spezifizierte, segmentäre und lokale Prozesse des „gendering“ in konkreten Berufen und Organisationen geschlossen werden kann, so wenig verändert eine „De-Institutionalisierung“ der auf Geschlecht bezogenen Partizipationsregeln allein und automatisch

die Interaktionsordnungen, die nach wie vor binäre Geschlechterdifferenzierungen hervorbringen und darin nicht zuletzt und zumeist implizit entsprechende Teilungen der Arbeit befördern und rechtfertigen. Die Differenzierung nach Geschlecht, in der (wie bei den meisten alltäglichen Differenzierungen) auf Unterscheidungen rekurriert wird, *ohne* diese zu explizieren, sowie ohne dies notwendig zu können und müssen, diese „selbstverständliche“ Differenzierungsaufgabe ist mit der gleichheitsbezogenen Veränderung von Partizipationsregeln nicht „wie von selbst“ ausgesetzt. Die auf der Grundlage der Durchsetzung der Gleichberechtigungsnorm erforderliche „Umstellung der Reproduktionsmechanismen“ der Geschlechterdifferenz erfolgt damit vor allem über Mechanismen, „die im Hintergrund wirken und deren geschlechterdifferenzierende Wirkung sich nicht auf den ersten Blick erkennen lässt“ (Heintz 2003: 215). Unter Rekurs auf die Arbeiten von Ridgeway wird auch von ihr betont, dass unter diesen Bedingungen „Interaktion der Hauptmechanismus“ sei, über den sich geschlechtliche Differenzierungen reproduzieren (Heintz 2003: 215). Bei aller Unvermeidlichkeit einer geschlechtlichen Kategorisierung kann hier allerdings, darin stimmen die Positionen überein, geschlechtliche Zugehörigkeit auch gezielt negiert, in seiner Relevanz entscheidend herabgestuft (neutralisiert), oder eben im Bezugsrahmen anderer, etwa beruflicher Rollen kontextuell kontingent ausgeformt werden.

Auch dafür gibt es in den verschiedenen Beschreibungs- und Analysedimensionen des Projekts stützende Befunde, etwa in der Auswertung der Gruppendiskussionsdaten (vgl. den Abschnitt „Segregation und ihre Deutung“) oder im Umstand, dass eine Geschlechterdifferenz im beruflichen Handeln (vgl. den Abschnitt „Berufliches Handeln“) nicht aufzufinden war. Insofern besteht eben hier die bezeichnete Nähe zur These ihrer De-Institutionalisierung. Diese Sichtweise hat allerdings nur auf den ersten Blick Bestand. Es verbleiben nicht ohne weiteres in den damit angesprochenen Denkräumen integrierbare Ergebnisse, so etwa der Befund, dass im beruflichen Handeln im Familienrecht implizit bleibende („latente“) geschlechterdifferenzierende Muster wirksam werden. Dieser Befund wie der Versuch, ihn konzeptionell in die geschlechtersoziologische Theorie zu vermitteln, mag es angezeigt erscheinen lassen, den Stellenwert und das grundlegende Verständnis von „Interaktion“ und „Kontingenz“ zumindest kurz anzusprechen. So scheint die De-Institutionalisierungsthese Interaktion primär von der Institution her zu den-

ken. Sie siedelt als historisch-empirische Beobachtung in deren Rahmen emergierende Kontingenzen auf dieser Ebene an – insofern kann Interaktion als „Mechanismus“ der Reproduktion betrachtet werden. Die wissens- und interaktionssoziologische Blickrichtung ist hingegen tendenziell entgegengesetzt ausgerichtet. So wird bei West/Zimmerman mit dem Konzept des „Doing gender“ auf die „soziale Konstruktion von Geschlecht“ abgezielt, die sich – bezogen auf jeweilige Kontexte – kontinuierlich in Prozessen kommunikativer Interaktionen vollziehe. Damit verweisen sie aber auf die immer schon zu unterstellende Kontingenz jedweder Interaktion als grundlagentheoretische Vorannahme. Mit der jeweiligen Blickrichtung aber verschieben sich zumindest akzentuell die Versuche, Wandel und Persistenzen zu beschreiben und zu analysieren.

Der zuletzt entwickelten Position ähnlich und diesbezüglich anschlussfähig ist die bereits erwähnte von Ridgeway, wenn diese schreibt, es sei „die Organisation der Interaktion“, die eine geschlechtliche Kategorisierung evoziere. Auch sie zielt so vor allem darauf ab, dass sich die Differenzierung nach Geschlecht im Alltag zumeist stillschweigend, automatisch und selbstevident vollzieht. Auf diese Weise können „gender status beliefs“, i. e. mit der Geschlechtszugehörigkeit assoziierte Wert-, Status- und Kompetenzannahmen auch dort wirksam werden, wo die Handelnden mit ganz anderen Dingen befasst sind. Für ein solches Diffundieren der Kategorie sind die – in der Analyse der Fallzahlungen familienrechtlicher Praxis sichtbar werdenden – impliziten geschlechterdifferenzierenden Muster gerade deshalb ein Beispiel, weil sie sich auch *gegen* den Anspruch der Professionellen durchsetzen, Geschlecht nicht relevant zu machen.³³ Dem entspricht der Umstand, dass Geschlechterdifferenzierungen von denselben Personen als selbstverständliche Realität unterstellt wie zurückgewiesen werden können, und dem entspricht auch die Irritation und Ambivalenz, die ein Ansprechen der Kategorie Geschlecht (nicht nur) in diesem Berufsfeld auslöst.³⁴

³³ Die geschlechterdifferenzierenden Muster sind empirisch re-konstruierte Muster. Sie konnten in dieser Form sichtbar werden, weil entsprechende theoretische Überlegungen vorab als „sensitizing concepts“ in die Untersuchung eingegangen sind. Der Befund stützt wiederum diese Überlegungen und plausibilisiert sie über die konkrete Untersuchung hinaus.

³⁴ In der Art, wie in *diesem* Feld die Geschlechterdifferenzierung angesprochen wird, zeigt sich, dass viele der in der sozialwissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung geschaffenen Konzepte und Begriffe in das Denken

Wie also ist die Frage, ob das Berufsfeld Familienrecht „gendered“ ist, zu beantworten? Offensichtlich besteht die Antwort nicht in einem einfachen „ja“ oder „nein“. Vielmehr ermöglichen und fordern die empirischen Ergebnisse multiple Anchlüsse an offenkundig nicht integrierte theoretische Perspektiven. Zwar können etwa aus einem Segregationsbefund („sex-segregation“) noch keine weiterreichenden Schlüsse in Bezug auf die Hierarchisierung im Berufsfeld und erst recht nicht in Bezug auf die dort vorherrschenden Wahrnehmungs- und Interpretationsmuster sowie die berufliche Praxis gezogen werden. Dennoch zeigt die Untersuchung, dass die Basisdifferenzierung nach Geschlecht trotz aller Dementis im Feld in wichtigen Bereichen nicht in Frage gestellt ist und in spezifischer Weise wirksam wird. Insofern kommt der Differenzierung zumindest eine „Omnipräsenz“ zu, die damit jederzeit aktualisierbar ist. An dieser Stelle wird die Akzentsetzung einer Kontextualisierung bedeutsam, die Frage danach, wo Geschlecht wie relevant *gemacht* wird. Für die Projektbefunde gilt, dass zwar in einigen Dimensionen die Relevanz zurücktritt, sich aber durch die Beschreibungs- und Analysedimensionen eine Doppeltheit von Persistenz und Wandel hindurchzieht. Zwischen diesen Ebenen besteht

und die Sprache jener eingewandert sind, deren Handeln und Verhalten mit eben jenen Konzepten und Begriffen „eigentlich“ analysiert werden sollten, von Giddens als Problem der „doppelten Hermeneutik“ (Giddens 1984: 199) in den Sozialwissenschaften benannt. Die oben skizzierte Paradoxie einer Gleichzeitigkeit universalistischer Orientierung und partikularer, auf Geschlechtszugehörigkeit bezogener Denk- und Wahrnehmungsweisen entfaltet auch hier eine eigene Dynamik: War in den früheren Generationen „Geschlecht“ über die naturalisierende Differenzsemantik als ein weitgehend selbstverständlicher „Platzanweiser“ wirksam, so wird diese Differenzsemantik in den jüngeren Generationen zwar zunehmend zurückgewiesen, auf die nach wie vor als „natürlich“ verstandene Unterscheidung selbst als einer lebensweltlich verankerten Form aber wird nicht verzichtet. Damit entsteht einerseits ein erhöhtes Kontingenzbewusstsein, andererseits aber auch eine „Lücke“. Im empirischen Befund zeigt sich, dass in diesem Berufsfeld (im Unterschied vermutlich zur Medizin) in diese Lücke vor allem sozialwissenschaftliche Entwürfe und Sachverhaltsannahmen eingewandert sind, in deren Folge Geschlechterdifferenzen typischerweise als „gesellschaftlich begründet“ angesehen werden, ohne dass damit notwendig eine Haltung der oder ein Anspruch auf „Veränderbarkeit“ verknüpft wäre. Die Basisinstitutionalisierung einer Differenzierung nach Geschlecht wird dadurch nicht tangiert, die empirische Geschlechterforschung aber hat es damit zu tun, dass ihr in dem Forschungsfeld ihre eigenen Theorien und Konzepte in z. T. hochgradig reifizierter Form entgegentreten.

mithin ein Bezug, zugleich aber eine in Rechnung zu stellende, relative Unabhängigkeit.

Die darin anklingende grundsätzliche Fragestellung, *wie* sie denn miteinander verbunden sind, verweist auf analytische und theoretische Desiderate der (Geschlechter-)Soziologie. Der in diesem Beitrag gewählte Weg, empirische Befunde in verschiedenen Dimensionen parallel zu entfalten und eine vorschnelle kategoriale Integration zu vermeiden, hat in diesem Zusammenhang das Ziel, Diskussionen wie diejenige um Omnirelevanz, Neutralisierung und kontextuelle Kontingenz im Kontext der Segregationsforschung nicht zu schließen, sondern mit dem Verweis auf die Notwendigkeit weiterer Empirie offen zu halten.

Literatur

- Acker, J., 1990: Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society* 4: 139–158.
- Acker, J., 1998: The Future of ‚Gender and Organizations‘: Connections and Boundaries. *Gender, Work and Organization* 5: 195–206.
- Allmendinger, J. / Hinz, T., 1999: Geschlechtersegregation im Erwerbsbereich. Berufsfelder, Organisationen und Arbeitsgruppen. S. 191–205 in: I. Ostner / W. Glatzer (Hrsg.), *Deutschland im Wandel. Sozialstrukturelle Analysen*. Opladen: Leske + Budrich.
- Allmendinger, J. / Podsiadlowski, A., 2001: Segregation in: Organisationen und Arbeitsgruppen. S. 276–307 in: B. Heintz (Hrsg.), *Geschlechtersoziologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Berghahn, S., 1993: Ehe und Familie in der Verfassungsdiskussion – vom institutionellen zum sozialen Grundrechtsverständnis? *Kritische Justiz* 26: 397–418.
- Binder, G. / Deutscher Juristinnenbund, 1998: *Juristinnen in Deutschland. Die Zeit von 1900–1998*. Baden-Baden: Nomos.
- Böge, S., 1994: Ungleiche Chancen, gleiches Recht zu vertreten. S. 77–114 in: R. Stein / A. Wetterer (Hrsg.), *Studierende und studierte Frauen: ein ost-west-deutscher Vergleich*. Wissenschaft ist Frauensache. Kassel: Junior Pressler.
- Böge, S., 1995: Geschlecht, Prestige und „horizontale“ Segmentierung in der juristischen Profession. S. 139–154 in: A. Wetterer (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Britton, D.M., 2000: The Epistemology of the Gendered Organization. *Gender & Society* 14: 418–434.
- Cockburn, C., 1983: *Machinery of dominance. Women, men and technical know how*. London: Pluto Press Limited (deutsch: *die Herrschaftsmaschine*. Berlin 1988).
- Cockburn, C., 1985: The Material of Male Power. S. 125–146 in: D. Mackenzie / J. Wajcman (Hrsg.), *The Social Shaping of Technology*. Buckingham, UK: Open University Press.
- Costas, I., 1992: Das Verhältnis von Profession, Professionalisierung und Geschlecht in historisch vergleichender Perspektive. S. 51–82 in: A. Wetterer (Hrsg.), *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Costas, I., 1995: Gesellschaftliche Umbrüche und das Verhältnis von Profession und Geschlecht. Die juristische Profession im deutsch-französischen Vergleich. S. 121–138 in: A. Wetterer (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Dausien, B., 2001: Erzähltes Leben – erzähltes Geschlecht? Aspekte der narrativen Konstruktion von Geschlecht im Kontext der Biographieforschung. *Feministische Studien* 19: 57–73.
- Ely, R.J., 1995: The Power in Demography: Women's Social Construction of Gender Identity at Work. *Academy of Management* 38: 589–634.
- Game, A. / Pringle, R., 1984: *Gender at Work*. London: Pluto Press.
- Garfinkel, H., 1967: *Studies in: Ethnomethodology*. Cambridge: Polity Press.
- Gerhard, U., 1978: *Verhältnisse und Verhinderungen: Frauenarbeit, Familie und Rechte der Frauen im 19. Jahrhundert*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Gerhard, U., 1990: *Gleichheit ohne Angleichung. Frauen im Recht*. München: Beck.
- Giddens, A., 1984: *Interpretative Soziologie: Eine kritische Einführung*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Gildemeister, R., 2001: Soziale Konstruktion von Geschlecht: Fallen, Missverständnisse und Erträge einer Debatte. S. 65–87 in: C. Rademacher / P. Wiechens (Hrsg.), *Geschlecht – Ethnizität – Klasse. Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz*. Opladen: Leske + Budrich.
- Gildemeister, R. / Maiwald, K.-O. / Scheid, C. / Seyfahrt-Konau, E., 2002: *Geschlechterdifferenzierungen im Horizont der Gleichheit*. DFG-Forschungsbericht. Tübingen: Eberhard-Karls-Universität Tübingen (erscheint Westdeutscher Verlag 2003).
- Gildemeister, R. / Robert, G., 1999: Vergeschlechtlichung – Entgrenzung – Reversgeschlechtlichung. Geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung zwischen Rationalisierung der Arbeitswelt und ‚postindustriellem Haushaltssektor‘. S. 110–126 in: C. Honegger / S. Hradil / F. Traxler (Hrsg.), *Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen des 29. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Freiburg i. Bsg.* Opladen: Leske + Budrich.
- Gildemeister, R. / Robert, G., 2000: Teilung der Arbeit, Teilung der Geschlechter, S. 315–336 in: S. Müller / H. Sünker / T. Olk / K. Böllert (Hrsg.), *Soziale Arbeit*. Neuwied: Luchterhand.
- Gildemeister, R. / Robert, G., 2003: *Programmatische Gleichheit und die Praxis der Differenzierung: Politik und Geschlecht*. Erscheint in: A. Nassehi / M. Schroer (Hrsg.): *Der Begriff des Politischen. Grenzen der Politik oder Politik ohne Grenzen*. Sonderband der *Soziale Welt*.
- Goffman, E., 1994: *Das Arrangement der Geschlechter*.

- S. 105–158 in: ders.: *Interaktion und Geschlecht*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Goffman, E., 1994: *Die Interaktionsordnung*. S. 50–104 in: ders.: *Interaktion und Geschlecht*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Gottschall, K., 1995: *Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation*. S. 125–162 in: R. Becker-Schmidt / G.-A. Knapp (Hrsg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand in den Sozialwissenschaften*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Hassels, A. / Hommerich, C., 1992: *Frauen in der Justiz: Eine empirische Analyse der Berufssituation, Karriereverläufe und Karrierechancen von Richterinnen, Staatsanwältinnen und Rechtspflegerinnen*. Deutsche Richterzeitung 70: 429–437.
- Heintz, B., 2001: *Geschlecht als Unordnungsprinzip. Entwicklung und Perspektiven der Geschlechtersoziologie*. S. 9–29 in: dies. (Hrsg.), *Geschlechtersoziologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Heintz, B., 2003: *Die Objektivität der Wissenschaft und die Partikularität des Geschlechts. Geschlechterunterschiede im disziplinären Vergleich*. S. 211–237 in: T. Wobbe (Hrsg.): *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne*. Bielefeld: Transkript Verlag.
- Heintz, B. / Nadai, E., 1998: *Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung*. Zeitschrift für Soziologie 27: 75–93.
- Heintz, B. / Nadai, E. / Fischer, R. / Ummel, H., 1997: *Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Hildenbrand, B., 1999: *Fallrekonstruktive Familienforschung. Anleitungen für die Praxis*. Opladen: Leske + Budrich.
- Hirschauer, S., 1994: *Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 46: 668–692.
- Hirschauer, S., 2001: *Das Vergessen des Geschlechts. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung*. S. 208–235 in: B. Heintz (Hrsg.), *Geschlechtersoziologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Knapp, G.-A., 2001a: *Grundlagenkritik und stille Post. Zur Debatte um einen Bedeutungsverlust der Kategorie „Geschlecht“*. S. 53–74 in: B. Heintz (Hrsg.), *Geschlechtersoziologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Knapp, G.-A., 2001b: *Dezentriert und viel riskiert: Anmerkungen zur These vom Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht*. S. 15–62 in: G.-A. Knapp / A. Wetterer (Hrsg.): *Soziale Verortung der Geschlechter*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Krüger, H., 2001: *Gesellschaftsanalyse: der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung*, S. 63–90 in: G.-A. Knapp / A. Wetterer (Hrsg.): *Soziale Verortung der Geschlechter*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Lautmann, R., 1990: *Die Gleichheit der Geschlechter und die Wirklichkeit des Rechts*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Lorber, J., 1994 (dt. 1999): *Genderparadoxien*. Opladen: Leske + Budrich.
- Lorber, J., 2000: *Using gender to undo gender. A feminist degendering movement*, in: *Feminist Theory* 1: 79–98.
- Lucke, D., 1991: *Das Geschlechterverhältnis im rechtspolitischen Diskurs: Gleichstellungsdiskussion und gesetzgeberischer „double talk“*. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Lucke, D., 1996: *Recht ohne Geschlecht? Zu einer Rechtssoziologie der Geschlechterverhältnisse*. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Martin, S.E. / Jurik, N.C., 1996: *Doing Justice, Doing Gender: Women and the Criminal Justice System*. Thousand Oaks: Sage.
- Meuser, M., 1999: *Multioptionale Männlichkeiten? Handlungsspielräume und habituelle Dispositionen*. S. 138–150 in: C. Honegger / S. Hradil / F. Traxler (Hrsg.), *Grenzenlose Gesellschaft*. Opladen: Leske + Budrich.
- Pasero, U., 1995: *Dethematisierung von Geschlecht*. S. 50–66 in: U. Pasero / F. Braun (Hrsg.), *Konstruktion von Geschlecht*. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Pierce, J.L., 1995: *Gender Trials. Emotional Lives in Contemporary Law Firms*. Berkeley: University of California Press.
- Rabe-Kleberg, U., 1993: *Verantwortlichkeit und Macht: ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe*. Bielefeld: Kleine.
- Reskin, B.F., 1994: *Sex-Segregation: Explaining Stability and Change in the Sex Composition of work*. S. 97–116 in: P. Beckmann / G. Engelbrech (Hrsg.), *Arbeitsmarkt für Frauen 2000*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
- Reskin, B.F. / Merrit, D., 1992: *Family Ties, Mobility Constraints and Career Outcomes: The Gender Paradox in the Labor Market for Law Faculty*. ASA Paper.
- Reskin, B.F. / Ross, P.A., 1987: *Status hierarchies and sex segregation*. S. 3–21 in: C. Bose / G. Spitze (Hrsg.), *Ingredients for women's employment policy*. Albany: SUNY Press.
- Reskin, B.F. / Ross, P.A., 1990: *Job queues, gender queues: Explaining women's inroads into male occupations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Ridgeway, C.L., 1997: *Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter-Ungleichheit in der Arbeitswelt*. S. 250–275 in: B. Heintz (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Scheid, C. / Gildemeister, R. / Maiwald, K.-O. / Seyfahrt-Konau, E., 2001: *Latente Differenzkonstruktionen. Eine exemplarische Fallanalyse zu Geschlechterkonzeptionen in der professionellen Praxis*. In: *Feministische Studien* 19: 23–38.
- Scott, J.N., 1987: *A Women's Chance for a Law Partnership*. *Sociology and Social Research* 7: 119–122.
- Scott, J.W., 1996: *Only paradoxes to offer: French feminists and the rights of man*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Teubner, U., 2001: *Gendered Segregation and Work*. S. 113–130 in: R. Becker-Schmidt (Hrsg.), *Gender and Work in Transition. Globalization in Western, Middle and Eastern Europe*. Opladen: Leske + Budrich.

- Trappe, H. / Rosenfeld, R.A., 2001: Geschlechtsspezifische Segregation in der DDR und der BRD. Im Verlauf der Zeit und im Lebensverlauf. S. 152–181 in: B. Heintz (Hrsg.), *Geschlechtersoziologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- West, C. / Zimmermann, D.H., 1987: Doing Gender. In: *Gender & Society* 1: 125–151.
- Wetterer, A., 1993: Professionalisierung und Geschlechterhierarchie: vom kollektiven Frauenausschluß zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten. Kassel: Jenior Pressler.
- Wetterer, A., 1999: Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration. Geschlechterkonstruktion in Professionalisierungsprozessen. S. 223–253 in: A. Neusel / A. Wetterer (Hrsg.): *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Wetterer, A., 2002: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK.
- Willms-Herget, A., 1985: *Frauenarbeit: zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt*, Frankfurt a.M./New York: Campus.

Summary: A prevalent thesis in sociological gender studies is that the social category “gender” is a basic element in the structuring of society. Over the past years there have been attempts to substantiate this thesis by referring to the results of segregation research, especially on the idea of the “gendering” of working areas and organizations. Objections to this thesis state that the category “gender” has lost its major functions in modern societies and that as a category of social order it is only of contextual importance, i.e. when rendered relevant in social action. The questions which results from this will be examined in this essay, which uses as its basis empirical research on the occupational field of family law. In the legal profession family law is considered to be a significantly segregated (“feminized”) area. According to the “gendering” thesis, binary gender stereotypes have shifted into the profession to such an extent that women’s careers are channeled in this direction and the occupational segment is devalued. The empirical findings indicate that this perspective needs to be relativized and differentiated. Furthermore, they reveal that the structure-generating force of the category gender has not vanished.