

# GENDER

Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft  
Journal for Gender, Culture and Society

Schlüter (Hrsg.) |

Karrieren und Lebenswelten – Irritationen, Dynamiken, Strategien

Annette von Alemann | Geschlechterungleichheit in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft: Ergebnisse einer Deutungsmusteranalyse

Markus Gottwald | Vereinbarkeitspolitik als Karrierepolitik – empirische Befunde und theoretische Überlegungen

Hildegard Macha | Karrieren von Frauen in Unternehmen – Chancen erhöhen mit der Gender-und-Diversity-Strategie

Ute Pascher-Kirsch, Katrin Jansen | Chemiker machen Karriere. Und Chemikerinnen? Eine Annäherung an die Karrierebilder im Fachdiskurs der Chemie

Stefanie Leinfellner | Dual-Career-Couples auf der Suche nach den Faktoren für gutes Leben und Arbeiten in der Wissenschaft

Christiane Micus-Loos, Melanie Plößer, Karen Geipel, Marike Schmeck | Zur Bedeutung normativer Anforderungen in beruflichen Orientierungen junger Frauen

Gaby Straßburger, Can M. Aybek | Transnationale Heiratsprozesse und genderspezifische Auswirkungen: arrangierte Ehen zwischen Deutschland und der Türkei

Katharina Moths, Anja Thiem, Christine Katz | Nachwuchs- und Spitzenkräfte in nachhaltigkeitswissenschaftlich ausgerichteten Arbeitsbereichen

Anne Jenichen | Frauenrechte und Religionsfreiheit in Europa – ein Plädoyer für Versöhnung statt Hierarchisierung

3 | 14

6. Jahrgang – Vol. 6

# **GENDER**

**Zeitschrift für Geschlecht,  
Kultur und Gesellschaft**

Heft 3

6. Jahrgang 2014

ISSN 1868-7245



**GENDER****Zeitschrift für Geschlecht,  
Kultur und Gesellschaft****Karrieren und Lebenswelten –  
Irritationen, Dynamiken, Strategien**


---

Anne Schlüter	Vorwort	7
---------------	---------	---

---

**Schwerpunkt**

Annette von Alemann	Geschlechterungleichheit in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft: Ergebnisse einer Deutungsmusteranalyse	10
Markus Gottwald	Vereinbarkeitspolitik als Karrierepolitik – empirische Befunde und theoretische Überlegungen	26
Hildegard Macha	Karrieren von Frauen in Unternehmen – Chancen erhöhen mit der Gender- und Diversity-Strategie	43
Ute Pascher-Kirsch, Katrin Jansen	Chemiker machen Karriere. Und Chemikerinnen? Eine Annäherung an die Karrierebilder im Fachdiskurs der Chemie	61
Stefanie Leinfellner	„Ich hatte ein paar mehr Kämpfe auszustehen als mein Mann.“ Dual-Career-Couples auf der Suche nach den Faktoren für gutes Leben und Arbeiten in der Wissenschaft	78
Christiane Micus-Loos, Melanie Plöber, Karen Geipel, Marika Schmeck	„... für mich gibt es dann entweder die Familienschiene oder die Karriereschiene ...“ – Zur Bedeutung normativer Anforderungen in beruflichen Orientierungen junger Frauen	94

---

**Offener Teil**

Gaby Straßburger, Can M. Aybek	Transnationale Heiratsprozesse und genderspezifische Auswirkungen räumlicher Distanz, gesetzlicher Regelungen und neuer Kommunikationstechnologie: arrangierte Ehen zwischen Deutschland und der Türkei	110
-----------------------------------	---	-----

Katharina Moths, Anja Thiem, Christine Katz	Ziele, Motivationen, Beziehungsorientierung und Fachlichkeit von Nachwuchs- und Spitzenkräften in nachhaltigkeitswissen- schaftlich ausgerichteten Arbeitsbereichen	124
---	--	-----

---

## Aus Forschung, Politik & Praxis

Anne Jenichen	Frauenrechte und Religionsfreiheit in Europa – ein Plädoyer für Versöhnung statt Hierarchisierung	139
---------------	---	-----

---

## Tagungsberichte

Joana Coppi	Junge Erwachsene zwischen Aktivierung und Prekarisierung – Institutionelle Interventionen und biografische Verarbeitungen im Wohlfahrtsstaat. Tagung am 21. Januar 2014 an der Universität Kassel	147
Ilke Glockentöger	Gender – Schule – Chancengleichheit?! Kongress mit Fortbildung für Lehrer/innen und pädagogische Fachkräfte am 5. Juni 2014 im Heinz Nixdorf MuseumsForum in Paderborn	152

---

## Rezensionen

Elisabeth Klaus, Simone Schöndorfer	Julia Graf/Kristin Ideler/Sabine Klinger (Hrsg.), 2013: Geschlecht zwischen Struktur und Subjekt. Theorie, Praxis, Perspektiven	158
Dorothea Christa Krüger	Helga Seyler, unter Mitarbeit von Inga Frauenshuh, 2013: Lesbische Ärztinnen. Erfahrungen und Strategien im Berufsleben	160
Jenny Bünnig	Boris Friedewald, 2014: Meisterinnen des Lichts. Große Fotografinnen aus zwei Jahrhunderten	163
Gesche Gerdes	Barbara Rendtorff/Birgit Riegraf/Claudia Mahs (Hrsg.), 2014: 40 Jahre Feministische Debatten. Resümee und Ausblick	166

**GENDER****Journal for Gender,  
Culture and Society****Careers and Lifeworlds –  
Irritations, Dynamics, Strategies**


---

Anne Schlüter	Introduction	7
---------------	--------------	---

---

**Essays**

Annette von Alemann	Gender inequality in positions of leadership in German companies: Findings from an empirical study	10
Markus Gottwald	Work-Life Policy as Career Politics – Empirical Findings and Theoretical Considerations	26
Hildegard Macha	Female careers in businesses – increasing opportunities by adopting a gender and diversity strategy	43
Ute Pascher-Kirsch, Katrin Jansen	Male chemists get ahead. And female chemists? Approaching career images in the chemical discourse	61
Stefanie Leinfellner	“I had more fights to stand than my husband.” Dual career couples and their search for key factors for balancing life and academic work	78
Christiane Micus-Loos, Melanie Plößler, Karen Geipel, Marike Schmeck	“... for me there’s either the family path or the career path ...” – On the importance of normative requirements in young women’s vocational orientation	94

---

**Essays: Open Part**

Gaby Straßburger, Can M. Aybek	Transnational marriage processes and the gendered impact of spatial distance, legal regulations and new communication technologies: arranged marriages between Germany and Turkey	110
-----------------------------------	---	-----

Katharina Moths, Anja Thiem, Christine Katz	Aims, motivations, relationship-orientation and expertise of junior scientists and professionals in the sustainability sciences	124
---	---	-----

---

## From Research, Politic & Practice

Anne Jenichen	Women's rights and religious freedom in Europe – a plea for reconciliation rather than hierarchization	139
---------------	--	-----

---

## Conference Proceedings

Joana Coppi	“Young adults between activation and precarization – institutional interventions and biographical processing in the welfare state”. Conference, 21 January 2014, University of Kassel	147
Ilke Glockentöger	Gender – School – Equality?! Congress and professional training for teachers and other educators, 5 June 2014, Heinz Nixdorf MuseumsForum Paderborn	152

---

## Book Reviews

Elisabeth Klaus, Simone Schöndorfer	Julia Graf/Kristin Ideler/Sabine Klinger (Hrsg.), 2013: <i>Geschlecht zwischen Struktur und Subjekt. Theorie, Praxis, Perspektiven</i>	158
Dorothea Christa Krüger	Helga Seyler, unter Mitarbeit von Inga Frauenschuh, 2013: <i>Lesbische Ärztinnen. Erfahrungen und Strategien im Berufsleben</i>	160
Jenny Bünnig	Boris Friedewald, 2014: <i>Meisterinnen des Lichts. Große Fotografinnen aus zwei Jahrhunderten</i>	163
Gesche Gerdes	Barbara Rendtorff/Birgit Riegraf/Claudia Mahs (Hrsg.), 2014: <i>40 Jahre Feministische Debatten. Resümee und Ausblick</i>	166

## Karrieren und Lebenswelten<sup>1</sup> – Irritationen, Dynamiken, Strategien

Anne Schlüter

Es ist noch nicht so lange her, dass Frauenleben mit „Kinder, Küche und Kirche“ assoziiert wurde. Vor mehr als einem Vierteljahrhundert machten sich Frauen über diese Zuweisung lustig und kreierten die Etikettierung um in „Karriere, Kleider und Kerle“. Geschlechtsspezifische Zuschreibungen, Normen, Bilder und Stereotype beeinflussen nach wie vor viele Lebensbereiche, doch die aktuellen Debatten verweisen auch auf Wandlungen sowie auf Irritationen und Dynamiken im Geschlechterverhältnis. Frauen erfüllen längst nicht mehr alle Erwartungen an traditionelle soziale Aufgaben- und Rollenzuweisungen. Die damit verbundenen Irritationen im Beziehungsgefüge führen nicht selten zu Beendigungen von Beziehungen. Die Chance, Geschlechtergleichheit in allen sozialen Lebenswelten umzusetzen, bedarf zur Realisierung verschiedener Strategien.

Hervorgehoben durch Forderungen nach Quoten als politischer Strategie, insbesondere für Frauen in Führungspositionen, wird gegenwärtig die Entwicklung von gleichen Chancen von Frauen und Männern in Beruf und Familie öffentlich immer wieder neu aufgeworfen. Während das Beharren von Männern auf Karriere und Macht andauert, machen Frauen heute ebenfalls Karriere, eine Heirat steht nicht mehr an erster Stelle.

Die eher wenigen Karrierefrauen, von den Medien gern in Szene gesetzt, täuschen manchmal darüber hinweg, dass Karriere für das weibliche Geschlecht nicht so selbstverständlich ist. Spitzenkarrieren sind das eine, doch es gibt auch die mittleren und kleinen Karrieren und die, die scheitern. Und es gibt offensichtlich nach wie vor eine Entscheidung von Frauen zwischen Karriere und Familie. Dies drückt auch die Aussage von Anne-Marie Slaughter aus – im Spiegel im Juli 2012 zitiert – „Why Women Still Can’t Have It all!“ Darüber hinaus existieren auch Doppelkarrieren. Alles scheint heute möglich zu sein. Die Frage ist: für wen?

Traditionell wurden berufliche Karrieren dem männlichen Geschlecht zugeschrieben. Karrieren werden gemacht – doch selten allein. Im beruflich-organisatorischen Bereich stehen im Hintergrund diejenigen, die die Karrieren ihrer MitarbeiterInnen steuern und lenken bzw. managen. Im häuslich-organisatorischen Bereich stehen im Hintergrund diejenigen, die ihre Ressourcen dafür bereitstellen. Elisabeth Beck-Gernsheim sprach von Eineinhalb-Personen-Karrieren, um auszudrücken, dass die Zuarbeit der Ehefrauen für die Karriere ihrer Ehemänner selbstverständlich mitgedacht und mitgenutzt wird. Karrieren sind also generell abhängig von Fachkulturen, die die Lebenswelt als Umwelt mit einbeziehen, sie scheinen vorgezeichnet. Daher sind die sozialen Räume bzw. Horizonte der Lebenswelten mitzudenken, damit Karrieren in ihrer Komplexität für die Analyse erfasst werden können und praktisch auch gelingen.

---

1 Die Idee zu diesem Schwerpunktheft geht auf eine Ringvorlesung zum Thema „Karrieren und soziale Welten“ des Essener Kollegs für Geschlechterforschung zurück, die von Amalie Föbel und Anne Schlüter konzipiert und mit Unterstützung von Maren Jochimsen als Geschäftsführerin des Kollegs durchgeführt wurde.

Karrieren hängen einerseits immer mit zugeschriebenen sowie erworbenen Fähigkeiten und Kenntnissen zusammen, andererseits aber auch mit Seilschaften, Netzwerken und symbolischer Macht. Veränderungen auf dem Karriereweg und die Eingebundenheit in eine Gruppe von AkteurInnen lassen wenig Freiheit für individuelle Entscheidungen in der beruflichen Entwicklung. Karrieren können die Form von Verlaufskurven im Lebenslauf erhalten. Man ist auf dem Weg – und auf dem ist man nicht allein. In Abhängigkeit von der Umgebung als Lebenswelt erfährt man soziale Unterstützung für die Karriere. Oder aber: Jemand wird gedrängt, die Karriere aufzugeben. D. h. auch, Karriere findet in Abwägung zu anderen Werten und im Wettbewerb statt. Lässt sich diese Konkurrenzsituation als Geschlechterkampf verstehen?

Es gibt viele Fragen, denen nachzugehen ist. Zentral dabei sind nach wie vor folgende: Wie sehen die sozialen Bedingungen und Verhältnisse für Karrieren von Frauen aus? Wer unterstützt wen? Welche Erwartungen verbinden Frauen und Männer mit Karrieren? Bestimmt die Geschlechtszugehörigkeit immer noch Karrierechancen? Und: Welche gesellschaftlichen Gründe sind vornehmlich verantwortlich dafür?

In diesem Schwerpunktheft kommen WissenschaftlerInnen zu Wort, die sich mit verschiedenen Fragestellungen zum Thema „Karrieren und Lebenswelten“ beschäftigt haben.

*Annette von Alemann* trifft mit ihrer Deutungsmusteranalyse zum Thema „Geschlechterungleichheit in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft“ ins Zentrum der Fragestellungen. Wie sich Deutungsmuster von Spitzenführungs Kräften auf die Handlungspraxen in Organisationen auswirken, wird am Beispiel der Erklärungen und der entsprechenden Lösungsvorschläge für die Überwindung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen gezeigt. Nachvollziehbar wird, dass Führungskräfte die bestehende Geschlechterungleichheit als Kombination aus individuellem Versagen von Frauen und strukturellen Hindernissen deuten. Ihre Verbesserungsvorschläge verweisen darauf, dass sie sich selbst nicht als zuständig und „mächtig“ für Veränderungen wahrnehmen. Sie setzen auf staatliche Politik und verweisen auf gesellschaftliche Lösungen.

In dem Beitrag „Vereinbarkeitspolitik als Karrierepolitik“ von *Markus Gottwald* wird deutlich, dass eine familienfreundliche Personalpolitik, z. B. in Form von neuen Elterngeldregelungen und dem Ausbau einer Kinderkrippeninfrastruktur, die Karrierechancen von Frauen nicht in nennenswerter Weise verbessern. Wie sich die Diskrepanz zwischen familienfreundlicher Personalpolitik innerhalb der Wirtschaftswelt einerseits und den faktischen Unvereinbarkeitsbedingungen andererseits erklären lässt, ist Gegenstand der Auseinandersetzung über das neoinstitutionalistische decoupling bzw. der Unterscheidung von talk und action. Dabei wird deutlich: Es geht letztlich um die Aufrechterhaltung von Organisationsgrenzen gegenüber Umweltansprüchen.

Wenn sich soziale Praxen in Organisationen zugunsten von Frauen ändern sollen, sind zum einen die Zuständigkeiten zu klären, zum anderen sind Strategien einzusetzen, die die Karrierechancen von Frauen erhöhen. *Hildegard Macha* führt in ihrem Beitrag aus, dass sich hierarchische Geschlechterverhältnisse in Unternehmen durch Weiterbildungstrainings der EntscheidungsträgerInnen mit gleichstellungspolitischen Gender- und Diversity-Strategien auf Dauer ändern können. Hierbei steht Geschlecht als Ungleichheitskategorie im Fokus. Die Wirksamkeit der Interventionen wird auf verschiedenen Stufen evaluiert. Die Erfolge in den Unternehmen werden u. a. durch

Change Teams ausgelöst, die eine wichtige Rolle für den Anstoß dynamischer Prozesse zur Kommunikation von Genderwissen einnehmen.

Karrieren erfordern hohe Anwesenheitszeiten in Unternehmen, das wird in dem Beitrag „Chemiker machen Karriere. Und Chemikerinnen?“ von *Ute Pascher-Kirsch* und *Katrin Jansen* betont. Das Berufsfeld ist „ein nach Geschlecht segregierter Bereich, dessen Anforderungen sich an den privaten Lebensverhältnissen von Männern orientieren“ (Pascher-Kirsch/Jansen: S. 62). Die Autorinnen analysieren diskurstheoretisch die Präsentationen beruflicher Werdegänge von ChemikerInnen. Während der Diskursstrang „Karrierevoraussetzungen und Karrieremerkmale“ vordergründig geschlechtsneutral geführt wird, lässt sich der andere feststellbare Diskursstrang „Karriere und Geschlecht“, eindeutig zuordnen. Generell zeigt die Untersuchung, dass das Gendering von Institutionen und bestehende Geschlechtsunterschiede in der Scientific Community Chemie nicht thematisiert werden.

Im Zusammenhang mit Dual-Career-Couples zitiert *Stefanie Leinfellner* eine von ihr interviewte Wissenschaftlerin: „Ich hatte ein paar mehr Kämpfe auszustehen als mein Mann“. Auf der Suche nach zentralen Faktoren für gutes Leben und Arbeiten in der Wissenschaft thematisiert die Verfasserin hemmende und förderliche Faktoren für das Ausbalancieren von doppelter Karriere im Wissenschaftssystem mit Partnerschaft und Familie. Kurzzeitverträge, Pendeln zwischen Arbeits- und Wohnort und die Organisation der Kinderversorgung sind typische Situationen in der Welt der Wissenschaft, die unter den Stichworten Flexibilität und Mobilität vom sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs erwartet werden. Interessant ist, welche Rolle hierbei die Kategorie Geschlecht spielt.

Der Beitrag von *Christiane Micus-Loos*, *Melanie Plößer*, *Karen Geipel* und *Marika Schmeck* gibt einen Einblick in die Einschätzungen zu beruflichen Anforderungen und Orientierungen von Schülerinnen. Wie sich Karriere als ehemals männlich kodierter Begriff aus der Sicht von jungen Frauen der gymnasialen Oberstufe darstellt, wird anhand von Gruppendiskussionsverfahren analysiert. Theoretisch erfolgt ein Bezug zu den Arbeiten von Judith Butler. Mit Butler wird dann auch resümiert, dass bei den jungen Frauen ein Verständnis von Karriere vorliegt, „das als ‚zeitweilige Totalisierung‘ [...] zu einem zumindest temporären und gewaltvollen Ausschluss anderer Identitätspositionen, wie etwa der von ‚Mutter-Sein‘, führen kann“ (Micus-Loos et al.: S. 106).

Im Offenen Teil sind Aufsätze versammelt, die Aufschluss über soziale Welten geben, die nicht einem Aufstiegs- oder Karriereziel untergeordnet sind, sondern dem Ziel, Beziehungen generell zu organisieren. *Gaby Straßburger* und *Can M. Aybek* zeigen Veränderungen arrangierter Ehen aufgrund von räumlichen Distanzen zwischen der Türkei und Deutschland in den letzten zwanzig Jahren auf, die durch neue Informations- und Kommunikationstechnologien, aber auch Visa-Bestimmungen beeinflusst sind.

Nicht alle Nachwuchskräfte wollen oder können Spitzenpositionen erreichen. Ein Teil ist eher interessiert, neben dem Beruf ein vielfältiges Privatleben zu haben und im beruflichen Bereich eine kooperative und integrative Struktur am Arbeitsplatz gestalten zu können, um die Arbeitswelt beispielsweise nach Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zu verändern. *Katharina Moths*, *Anja Thiem* und *Christine Katz* geben Einblick in solche Umgebungen.

*Anne Jenichen* stellt in der Rubrik „Aus Forschung, Politik und Praxis“ unter Heranziehung empirischer Beispiele den Umgang mit Konflikten zwischen Religionsfreiheit und Frauenrechten in Europa nachvollziehbar dar. Abgerundet wird diese Ausgabe durch vier Rezensionen und zwei Tagungsberichte.

# Schwerpunkt

Annette von Alemann

## Geschlechterungleichheit in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft: Ergebnisse einer Deutungsmusteranalyse

### Zusammenfassung

Am Beispiel der Erklärungen und Lösungsvorschläge für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zeigt der Beitrag, wie sich Deutungsmuster von Spitzenführungs Kräften auf die Handlungspraxen in Organisationen auswirken. Das Datenmaterial geht auf ein Forschungsprojekt zurück, in dem Interviews mit 54 Spitzenführungs Kräften aus deutschen Unternehmen und Wirtschaftsverbänden qualitativ ausgewertet wurden. Geschlechterungleichheit wird von den Führungskräften als Kombination aus individuellem Versagen der Frauen und strukturellen Hindernissen gedeutet. Dem liegt die Annahme grundsätzlicher Unterschiede zwischen Männern und Frauen zugrunde. Durch diese Argumentation lassen die Befragten den Eindruck der eigenen Unzuständigkeit für die Geschlechterungleichheit in Organisationen entstehen. Ihre Lösungsvorschläge richten sich in erster Linie an einen unpersönlichen „Staat“ und eine abstrakte „Gesellschaft“. Staatliche Eingriffe durch gesetzliche Regelungen und Quoten werden jedoch abgelehnt.

#### *Schlüsselwörter*

Deutungsmuster, Ungleichheit, Geschlecht, Organisationen, Karrieren, Führungspositionen

### Summary

Gender inequality in positions of leadership in German companies: Findings from an empirical study

The explanations and solutions for overcoming the under-representation of women in positions of leadership show how the interpretive frames of top managers and company owners affect practices in organizations. The data are based on a research project which analyzed interviews with 54 top executives in German companies and industry associations. The executives interpret gender inequality as a mixture of the individual failure of women and structural obstacles; the underlying assumption is that there are fundamental differences between men and women. By putting forward this line of argument, the interviewees give the impression that they are not responsible for gender inequality in organizations. Their solutions are primarily directed towards an impersonal "state" and an abstract "society". Governmental intervention through legislation and quotas for women are rejected.

#### *Keywords*

interpretive frame, inequality, gender, organizations, career opportunities, positions of leadership

## 1 Einleitung

Karrieren von Männern und Frauen sind in die sozialen Welten ihrer Arbeitsorganisationen eingebettet und damit auch von den Führungskräften abhängig, die diese sozialen Welten mitgestalten. Manager\_innen und Eigentümer\_innen prägen Organisationsstrukturen und -kulturen maßgeblich, indem sie sie aktiv mitgestalten, das Verhalten ihrer Mitarbeiter\_innen sanktionieren und als Vorbilder handeln (Abländer 2010). Auf

diese Weise sind sie an der Konfiguration der Geschlechterverhältnisse in ihren Organisationen beteiligt und schaffen Gelegenheitsstrukturen für die Karrieren von Männern und Frauen.

Aus wissenssoziologischer Sicht sind für diese Prozesse sozialer Ungleichheitsproduktion nicht nur die konkreten, sichtbaren Handlungen der Führungskräfte relevant, sondern auch ihre Einstellungen, Selbst- und Weltbilder (vgl. Abländer 2010). Die wissenssoziologische Perspektive im Sinne von Berger und Luckmann (1966) versteht Wirklichkeit als soziale Konstruktion, die von sozialen Akteur\_innen wahrgenommen und interpretiert wird (vgl. auch Oevermann 2001a; Plaß/Schetsche 2001). Indem Wahrnehmungen und Deutungen von Wirklichkeit in das Handeln der Akteur\_innen eingehen, werden sie auch für andere Akteur\_innen (als Teil deren sozialer Wirklichkeit) relevant.

Einige Untersuchungen zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen gehen von einer Beziehung zwischen den persönlichen Werten von Führungskräften, ihren Wirklichkeitsdeutungen und unternehmerischen Entscheidungen aus (Abländer 2010; vgl. auch Grabner-Kräuter 2005; Loe/Ferrell/Mansfield 2000). Allerdings kommen die Untersuchungen zu unterschiedlichen und widersprüchlichen Ergebnissen. Umstritten ist die Frage nach einem Einfluss des Geschlechts auf Einstellungen, Werte und Entscheidungen von Führungskräften (Grabner-Kräuter 2005; Loe/Ferrell/Mansfield 2000). Ein Teil dieser Arbeiten ist methodisch zu hinterfragen, da er Geschlechterstereotype enthält bzw. (re)produziert (vgl. Grabner-Kräuter 2005; Loe/Ferrell/Mansfield 2000).

Die Produktion von Geschlechterungleichheiten<sup>2</sup> in Organisationen ist durch die Forschung gut dokumentiert (vgl. Stainback/Tomaskovic-Devey/Skaggs 2010), insbesondere die Benachteiligung von Frauen auf ihrem Weg in Führungspositionen (vgl. Holst/Wiemer 2010). Wenige Studien untersuchen jedoch den Einfluss der Wirklichkeitsdeutungen von Führungskräften auf die Produktion von Geschlechterungleichheit in Organisationen. Dass es einen solchen Einfluss geben kann, zeigen Untersuchungen von Wippermann (2010) über Mentalitätsmuster im Topmanagement und von Liebig (2000) über Geschlechterkulturen in Organisationen. Wippermann identifiziert bei Topmanagern drei Mentalitätsmuster, die „in der Summe und im Zusammenwirken [...] in einem Unternehmen als mehrdimensionale miteinander verschränkte Sperren gegen Frauen“ (Wippermann 2010: 19) funktionieren. Trotz der vielfach dokumentierten Prozesse sozialer Schließung gelingt es einigen Frauen, bis in höchste Managementpositionen vorzudringen. Ältere Untersuchungen nehmen an, dass diese weiblichen Führungskräfte geschlechteregalitäre Wertorientierungen aufweisen als ihre männlichen Kollegen (Siemienska 2000). Allerdings fehlen neuere vergleichende Untersuchungen. Es bleibt auch unklar, auf welche Weise Wirklichkeitsdeutungen von Führungskräften in deren berufliches Handeln eingehen.

Zur Erfassung von Wirklichkeitsdeutungen hat die Soziologie das Konzept der Deutungsmuster entwickelt. Deutungsmuster sind Sinnschemata, mit deren Hilfe sich Handelnde in ihrer Umwelt orientieren, handeln und eine Identität ausbilden (Keller

2 Im Folgenden spreche ich von Geschlechterungleichheiten, wenn ungleiche Lebenslagen und -chancen von Männern und Frauen thematisiert werden. Von Geschlechtsunterschieden oder Geschlechterdifferenzen spreche ich bei der Darstellung von Aussagen, nach denen sich Männer und Frauen in ihren Eigenschaften voneinander unterscheiden.

2007; Sachweh 2010). Sie werden in der Auseinandersetzung mit (wiederkehrenden oder grundsätzlichen) Handlungsproblemen gebildet und machen Handlungsroutinen möglich, ohne dass soziale Situationen jedes Mal neu interpretiert werden müssen (Oevermann 2001a). Auf diese Weise sind sie Teil des impliziten Wissens und nur begrenzt reflexiv verfügbar (Meuser/Sackmann 1992). Deutungsmuster werden von den Mitgliedern sozialer Gruppen geteilt, die mit gleichen oder ähnlichen Handlungsproblemen konfrontiert sind (Oevermann 2001b); manche Muster werden gesellschaftsweit über öffentliche Diskurse und die Massenmedien verbreitet (Plaß/Schetsche 2001). Durch den Problembezug von Deutungsmustern können aus ihnen Ursachenzuschreibungen, Folgeneinschätzungen, Lösungen, Hinweise auf involvierte Akteur\_innen, Selbst- und Fremdpositionierungen sowie Wertbezüge rekonstruiert werden (Keller 2007). Damit geben sie Aufschluss über das Selbst- und Weltbild einer sozialen Gruppe.

In diesem Beitrag werden die Deutungsmuster hochrangiger Führungskräfte der deutschen Wirtschaft in den Blick genommen. Am Beispiel der Erklärungen und Lösungsvorschläge für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen wird dargestellt, wie sich Deutungsmuster dieser Führungskräfte auf ihr unternehmerisches Handeln auswirken. Das Datenmaterial geht auf ein im Mai 2013 abgeschlossenes Dissertationsprojekt an der Universität Bielefeld (Alemann 2014) zurück, in dem problemzentrierte Interviews (Witzel 2000) mit 54 Spitzenführern (32 Männern und 22 Frauen) aus Unternehmen und Wirtschaftsverbänden ausgewertet wurden. Bei den Untersuchungspersonen handelt es sich überwiegend um Topmanager\_innen und Eigentümer\_innen von Unternehmen sowie Geschäftsführer\_innen und Präsident\_innen bundesweit agierender Wirtschaftsverbände. Die Auswahl folgte der Strategie eines *most different sample* und enthält Führungskräfte aus unterschiedlichen Branchen, Regionen (West- und Ostdeutschland) und Unternehmensformen.

Die Analyse orientierte sich an den Auswertungsschritten des diskursiven Interviews (Ullrich 1999), einem für die Analyse von Deutungsmustern entwickelten Interviewverfahren, der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Schreier 2014) und der wissenssoziologischen Diskursanalyse (Keller 2007), die auch die Grundlage für die Struktur der Auswertung bildete. In der inhaltlichen Grobanalyse wurden nach einer thematischen Strukturierung des Materials die inhaltlichen Differenzierungen der Äußerungen zu den Bezugsproblemen analysiert. In der Feinanalyse wurde herausgearbeitet, mit welchen strukturellen Differenzierungen diese inhaltlichen Differenzierungen einhergingen, wobei sprachliche Besonderheiten der Interviewäußerungen einbezogen wurden. Durch dieses Vorgehen wurde eine Typenbildung auf der Ebene der Deutungsmuster (vgl. Ullrich 1999) sowie eine dichte Beschreibung und Erklärung dieser Muster erreicht. Die Deutungsmusteranalyse fokussierte insgesamt auf sechs Bereiche, die das Handeln der Führungskräfte und seine Deutung möglichst umfassend in den Blick nehmen sollten: Selbst- und Fremdbilder, soziale Ungleichheit, Geschlechterverhältnisse, unternehmerische Entscheidungen und gesellschaftliche Verantwortung.

## 2 Deutungsmuster der Geschlechterverhältnisse

Im Folgenden wird skizziert, wie die befragten Führungskräfte die Geschlechterverhältnisse in der Gesellschaft und im Unternehmen wahrnehmen. Im ersten Teil (2.1) werden allgemeine Geschlechterkonstruktionen der Befragten beschrieben, d. h. Vorstellungen darüber, wie Frauen und Männer aus Sicht der Befragten ‚sind‘. Im zweiten Teil (2.2) werden Erklärungen und Lösungsansätze der Befragten für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen analysiert.

### 2.1 Geschlechterkonstruktionen

Geschlechterkonstruktionen sind ein Teil des Geschlechterwissens der Befragten (vgl. Dölling 2003; Wetterer 2008). Der Begriff bezeichnet das (Alltags-)Wissen der Akteur\_innen über Geschlecht und Geschlechterverhältnisse, das sich je nach deren Bezug zu Geschlechterfragen unterscheidet. Das Geschlechterwissen der Führungskräfte setzt sich zusammen aus eigenen Erfahrungen mit Männern und Frauen sowie sozialwissenschaftlichen und massenmedial bzw. diskursiv verbreiteten Wissensbeständen. Dabei herrscht in den Interviews die Annahme vor, dass Frauen und Männer unterschiedlich seien. Dazu findet sich eine Vielzahl von Aussagen der männlichen und weiblichen Befragten:

„[I]ch denke schon, dass Männer und Frauen unterschiedliche Qualitäten haben und unterschiedliches Herangehen auch haben an Aufgabenstellungen, auch an Problemlösungen, und unterschiedlich agieren auch im Umgang mit den anderen Menschen“ (Interview R5-05/w)<sup>3</sup>.

Dabei lassen sich in den Interviews zwei konkurrierende Vorstellungen darüber identifizieren, ob Frauen bessere oder schlechtere Führungskräfte sind als Männer. Zum einen finden sich Äußerungen zu Defiziten von Frauen, die auch als Begründung für deren Unterrepräsentanz in Führungspositionen verwendet werden. Danach fehle Frauen „die Antenne“ (Interview R5-08: 86/w) für Organisations- und Machtstrukturen und strategische Netzwerke; sie verhielten sich zu wenig machtbewusst, hierarchisch und strategisch. Zum anderen wird die Vorstellung geäußert, dass Frauen für viele Führungsaufgaben im Unternehmen besser geeignet seien als Männer:

„[M]eine völlige Überzeugung ist die, dass viel mehr Frauen Führungspositionen wahrnehmen müssten, dann würde vieles besser laufen“ (Interview V-20: 75/m).

Beispielsweise wird konstatiert, dass Frauen in der Regel qualifizierter seien als Männer und insgesamt „stressresistenter“ (Interview R4-03: 120/m), „vielfältiger“ und „flexibler“ (Interview V-02: 91/m).

Eine zentrale Vorstellung der Interviewpersonen besteht darin, dass Frauen Aufgaben „anders“ lösen als Männer, indem sie z. B. Situationen anders analysieren und andere Entscheidungen treffen. Dabei hält der eine Teil der Befragten, überwiegend weibliche Führungskräfte, Frauen für „sachlich[er]“ und stärker „auf das Ergebnis fo-

3 Die Interviewkürzel beziehen sich auf die Regionen der Unternehmen (R1 bis R5) sowie das Geschlecht (m/w) der Befragten. Mit „V“ beginnende Interviewkürzel bezeichnen Repräsentant\_innen von Wirtschaftsverbänden.

kussiert“ (R1-04: 94/w): Frauen trafen rationalere Entscheidungen und setzten sich „realistischer“ mit Entscheidungsfolgen auseinander (R5-09: 67/w). Der andere Teil der Befragten vertritt die Vorstellung, dass Männer sachlicher und ergebnisorientierter bei der Erledigung von Aufgaben vorgehen, während Frauen „mehr Bauchmenschen als Männer“ (Interview V-16/m) seien. Verbreitet ist vor allem bei männlichen Befragten die Vorstellung, dass Frauen anders denken als Männer, da sie „eine andere Struktur im Gehirn haben“ (Interview V-20/m). Diese „andere Struktur“ führe nicht nur zu einer größeren Emotionalität, sondern auch zu anderen beruflichen Interessen: „harte“ kaufmännische und technische Tätigkeiten bei Männern und „weiche“ (wie Kunst, Kultur und Literatur) bei Frauen.

Geschlechtsunterschiede werden vor allem mit Hinweisen auf geschlechtsspezifische Sozialisationspraktiken und insbesondere Spiele in der Kindheit erklärt, z. B. wird das Puppenspiel der Mädchen sowohl als Erklärung für die Technikferne von Frauen (Interview V-04/m) als auch für ihre Probleme mit organisationalen Machtspielen herangezogen:

„Die Jungs haben halt die Ritter in der Kinderzeit und spielen mit denen und gehen los und spielen Cowboy und Indianer“ (Interview V-20/m).

Bei der Analyse der in den Interviews geäußerten Annahmen über Geschlechterdifferenzen überrascht die Feststellung, dass sich Männer und Frauen in ihren Aussagen relativ einig sind. Allerdings gehen viele weibliche Führungskräfte von Defiziten bei Frauen aus, die sie selbst nicht aufweisen, da sie sonst ihre Position als Topführungskraft nicht erreicht hätten. Ihre Interviews weisen sogar besonders reichhaltige Darstellungen von Geschlechtsunterschieden auf. Insofern kann man bei ihnen von einer ‚doppelten Besonderung‘ sprechen: Die weiblichen Führungskräfte unterscheiden sich nicht nur von ‚den Männern‘, sondern auch von ‚den Frauen‘. In Verbindung mit ihrer Forderung, karriereorientierte Frauen sollten sich an männliche Verhaltensweisen anpassen und damit die Geschlechterdifferenz unsichtbar machen, gelingt ihnen die Distanzierung von der eigenen Genusgruppe durch die Argumentation: ‚alle Frauen sind ..., aber ich bin anders‘.

Eine kleine Teilgruppe der Befragten, überwiegend Verbandsführungskräfte, nimmt dagegen an, dass sich Frauen und Männer nicht grundsätzlich unterscheiden. Explizit werden von ihnen Annahmen beispielsweise einer größeren Emotionalität oder einer geringeren Eignung von Frauen für technische Berufe und Führungspositionen bestritten. Sie belegen ihre Aussagen zum einen mit Beispielen aus ihrem beruflichen Erfahrungsbereich, zum anderen mit der Aussage, dass alle Menschen unterschiedlich seien:

„[E]s haben nicht nur Frauen und Männer unterschiedliche Qualitäten, es hat jeder einzelne Mensch unterschiedliche Qualitäten“ (Interview V-17: 81/m).

Aus diesem Deutungsmuster werden unterschiedliche Folgerungen für die Gleichheit bzw. Ungleichheit der Chancen von Männern und Frauen abgeleitet: Während ein Teil der Befragten davon ausgeht, dass Frauen „die gleichen Startmöglichkeiten“ (Interview V-03/m) auch für „Männerberufe“ hätten, nimmt der andere Teil an, dass Frauen durch Zuschreibungen von Defiziten entmutigt werden, „sich in die Männerdomäne [...] hineinzugeben“ (Interview V-09/m).

## 2.2 Erklärungen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Die Befragten verbinden ihre Vorstellungen über die Ungleichheit oder Gleichheit der Geschlechter mit unterschiedlichen Erklärungen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Aus den Interviews können strukturalistische (auf soziale Strukturen abstellende), kulturalistische (auf kulturellen Faktoren basierende), individualistische (am Verhalten der individuellen Frauen orientierte) und akteurszentrierte (auf benachteiligende Akteur\_innen im Unternehmen fokussierende) Erklärungsmuster herausgearbeitet werden. Diese Erklärungstypologie bestätigt einige der in anderen Arbeiten (z. B. Wippermann 2010, Liebig 2000) vorgefundenen Mentalitätsmuster. Übereinstimmungen zeigen sich insbesondere in den individuell und den strukturell sowie kulturell argumentierenden Erklärungsmustern, die sich im Interviewmaterial jedoch differenzierter darstellen als in den Vorgängeruntersuchungen. Erklärungen im Sinne einer „Ablehnung von Frauen qua Geschlecht“ (Wippermann 2010) lassen sich allerdings nicht vorfinden. Durch die im Interviewmaterial identifizierten akteurszentrierten Erklärungen geht die vorliegende Analyse über andere Untersuchungen hinaus. Diese Erklärungen werden vor allem von weiblichen Befragten vorgebracht, die z. B. in Wippermanns qualitativer Studie nicht befragt wurden. Erst durch die Zusammenführung aller Erklärungsmuster und den Geschlechtervergleich wird ein differenzierter Blick auf die Innensicht der Führungskräfte auf Geschlechterverhältnisse im Management – und die Kombination unterschiedlicher Erklärungsmuster – möglich. Im Zusammenhang mit den von den Führungskräften vorgeschlagenen Lösungen (2.2.5) wird deutlich, wie Erklärungsmuster und unternehmerisches Handeln miteinander verknüpft sind.

### 2.2.1 Die strukturalistische Argumentation: Karriere und Familie schließen sich aus

Die vorgefundenen strukturalistischen Erklärungen gehen davon aus, dass Frauen durch Gegebenheiten, die sie selbst nicht zu verantworten haben, an der Erreichung von Führungspositionen gehindert werden. Als Grundannahme formulieren die Befragten, dass sich Frauen zwischen Karriere und Familie „entscheiden“ müssen. Die Kernaussagen dieser Annahme bestehen darin, dass die Entscheidung nur von Frauen getroffen werden muss, da sie Kinder bekommen; dass es eine ausschließende Entscheidung ist (entweder Familie oder Karriere); dass es sich um eine schwere Entscheidung handelt und sich viele Frauen gegen Karriere entscheiden, wenn sie eine Familie gründen (möchten). Die Entscheidung für Familie oder Karriere wird damit begründet, dass sich eine Familie nicht mit einer Vollzeitätigkeit vereinbaren lasse.

Die Verfügbarkeitsnorm der Führungskraft wird von den Befragten vor allem mit den Ansprüchen „des Kunden“ begründet. „Der Kunde“ erscheint als feste Institution mit unvorhersehbaren Ansprüchen, denen stets Folge zu leisten sei. Neben den Bedürfnissen des „Kunden“ werden plötzlich auftretende Problemsituationen im Unternehmen angeführt, für die eine Führungskraft erreichbar sein müsse. Auch Mitarbeiter\_innen, die Führungspersonen in Teilzeit „komisch“ fänden, werden als Argument gegen eine Reduzierung der Arbeitszeit genannt. Die Befragten schildern Arbeitszeitstrukturen in Führungspositionen, die nicht mit einer Familie vereinbar sind: „[D]u hast von acht bis

zweiundzwanzig Uhr anwesend zu sein“ (Interview R1-06/w) und „für eine ganz große Topkarriere heißt das, ich hab keine Zeit mehr für die Familie“ (Interview R4-04/m). Dabei wird auch von einem „Preis“ gesprochen, der für die Karriere zu zahlen sei:

„[D]er Preis ist ein ziemlich hoher. Je höher jemand in diesen Hierarchien steigt. Und der Preis bei Frauen ist meistens der, dass sie keine Familien haben“ (Interview V-02/w).

Eine Unternehmenskarriere wird von den Befragten als Abfolge von verschiedenen, immer höherwertigeren Positionen mit steigender Verantwortung, steigendem Einkommen und wachsender Berufserfahrung verstanden, die am Ende in eine Spitzenführungsposition mündet. Die Karrierenormen, über die sich die Führungskräfte weitgehend einig sind, beinhalten die Vorstellung von „entscheidenden Zeiträumen der Karrierebildung“ (Interview V-21/w), in denen sich herausbildet, ob eine hohe Führungsposition erreicht werden kann oder nicht. Es handelt sich um einen Zeitraum von zehn bis fünfzehn Jahren, in dem verschiedene Aufgabenbereiche „mit wachsender Verantwortung“ (Interview V-16/m) in verschiedenen regionalen Umfeldern absolviert werden sollen. Wer diese Zeit nicht nutzt, kann sich keine Hoffnung auf eine Führungsposition machen. Dabei lasten die befragten Führungskräfte Frauen die Familiengründung als dreifaches Hindernis an: Erstens wird bei ihnen eine Karriereunterbrechung nach der Geburt eines Kindes angenommen, sodass sie gegenüber konkurrierenden Männern Lücken in ihrer Berufsbiografie aufweisen.<sup>4</sup> Zweitens setzen schon die Karriereschritte im Vorfeld einer Führungsposition Vollzeitaktivitäten voraus, die Frauen aus Sicht der Befragten familienbedingt nicht leisten können. Drittens wird unterstellt, dass Frauen sich den Mobilitätsentscheidungen ihrer Partner anpassen – zum Nachteil der eigenen Karriere.

In den Interviewpassagen erscheinen prinzipiell verhandelbare Normen und im Kern veränderbare kulturelle Faktoren als unumstößliche soziale Strukturen, die als gegeben vorausgesetzt werden und nicht veränderbar erscheinen, da sie auf der unumstößlichen „Tatsache“ der Mutterschaft beruhen:

„[U]nd dann kommt eben die Natur dazwischen, die ja auch manchmal störend wirkt. Es ist nun mal so, dass die Frauen die Kinder kriegen und während der Zeit etwas gehandicapt sind“ (Interview R4-07/m).

An der Argumentation zeigt sich, dass biologische und strukturelle Faktoren so verbunden werden, dass sie als logische Einheit erscheinen, die aus der ‚Natur‘ der Frau abgeleitet werden und hingenommen werden müssen.

Einige Befragte berichten allerdings über Mitarbeiterinnen, die Familie und Führungsposition miteinander vereinbaren können. Auffallend ist an diesen Berichten, dass sie als Erzählung von Ausnahmefällen angelegt sind: Die Mitarbeiterinnen werden namentlich genannt, ihre Position und Familiensituation detailliert dargestellt, und sie werden als besonders engagiert, organisiert und leistungsfähig bezeichnet. Zusätzlich werden die Anstrengungen der Organisation und/oder der Führungskräfte hervorgehoben, um der geschilderten Person die Weiterführung ihrer Berufstätigkeit auf einer leitenden Position zu erleichtern. Die geltenden Normen werden also im Kern nicht hinterfragt: Ausnahmen bestätigen die Regel.

4 Dabei wird die Karrierenorm der „ununterbrochenen Erwerbsbiografie“ (Interview V-02/w) explizit geschlechtsneutral ausgedrückt: „[D]as wäre für den Mann umgekehrt, wenn der zu Hause bliebe, genau das Gleiche, die Frau wäre ihm immer voraus“ (Interview R4-03/m).

### 2.2.2 Die kulturalistische Argumentation: Geschlechterrollen erschweren Karrieren

In den kulturalistischen Erklärungen der Befragten werden kulturelle Besonderheiten in Deutschland zur Erklärung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen herangezogen. Die Erklärungen argumentieren mit traditionellen Geschlechterrollen, nach denen der Mann für den Beruf und die Frau für die Familie zuständig ist. Dazu gehört die Vorstellung, „dass Frauen mit kleineren Kindern doch eigentlich zu Hause gebraucht werden“ (Interview R5-01/w). Ähnlich wie bei den strukturalistischen Erklärungen werden traditionelle Geschlechterrollen, die sich aus der „Natur“ der Frau als Mutter ergeben, als Barriere für die Karriere von Frauen verstanden. Dies wird durchaus bedauert oder kritisiert, aber als gegeben vorausgesetzt.

Die kulturalistischen Erklärungen der Führungskräfte zeichnen ein umfassendes Bild der deutschen Gesellschaft. Es enthält als wichtigste Ebene die infrastrukturelle Ebene des Wohlfahrtsstaats, in dem „die Rahmenbedingungen nicht dafür geschaffen“ (Interview R3-02/w) seien, dass Frauen Karriere und Familie miteinander verbinden können. Dabei äußern vor allem die weiblichen Befragten Kritik am deutschen Kinderbetreuungssystem. Auf einer zweiten Ebene führten gesellschaftliche Normen dazu, dass berufstätige Mütter „keine Akzeptanz in der gesellschaftlichen Umgebung“ (Interview R1-05: 303/w) fänden. Auf der Ebene der Unternehmen werde Frauen aufgrund der vorherrschenden Geschlechterrollen unterstellt, „dass sie irgendwann doch wegen Kindern ausscheiden“ (Interview R1-08/m), was zu ihrer geringeren Förderung führe. Auf der Verhaltensebene der individuellen Frauen schließlich wird angenommen, dass diese aufgrund eigener traditioneller Rollenbilder freiwillig die Zuständigkeit für Haushalt und Familie übernähmen, zu Lasten einer Karriere im Unternehmen.

Die Befragten bezeichnen die so beschriebenen Geschlechterrollen als spezifisch deutsches Phänomen und als Teil der deutschen „Mentalität“ (Interview R2-03: 108/m). Durch die Weitergabe des „traditionellen Rollenverständnisses“ (Interview R4-06: 132/m) an immer neue Generationen seien sie nur schwer zu verändern:

„Ich glaube, dass das sehr tiefe Wurzeln sind. Ich glaube, das ist schon in der Erziehung und Sozialisation begründet“ (R1-05: 297/w).

Dabei werden Vergleiche zu anderen Ländern wie Frankreich, Skandinavien, den USA oder der ehemaligen DDR gezogen, in denen es selbstverständlicher (gewesen) sei, dass Mütter auch kleiner Kinder arbeiteten. Die in Ostdeutschland befragten Führungskräfte gehen davon aus, dass diese Mentalitätsunterschiede in den neuen Bundesländern weiter bestehen. In ihren Geschlechterkonstruktionen unterscheiden sie sich jedoch nicht von den westdeutschen Befragten, sondern äußern ähnliche Differenzaussagen über Frauen und Männer.

### 2.2.3 Die individualistische Argumentation: Frauen setzen andere Prioritäten

Die individualistischen Argumentationen der Befragungspersonen führen die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen entweder auf persönliche Defizite „der Frauen“ oder auf ihre aktiven Entscheidungen zurück. Danach setzten Frauen „ihre Prioritäten anders“ (Interview V-21/w): Sie entschieden sich gegen eine berufliche Karriere

und für bestimmte Ausbildungen bzw. Tätigkeiten, die seltener zu einer Führungsposition führten. Diese Argumentationen gehen von freiwilligen und aktiven Entscheidungen aus und nehmen an, dass grundsätzlich Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen besteht: „[D]ie Möglichkeiten sind schon heute auch da für Frauen“ (Interview R5-03: 86/w). Beispiele erfolgreicher Frauen in Spitzenpositionen werden als Beweis dafür genannt, dass Frauen weder chancenlos noch ungeeignet für Führungspositionen seien. Wenn sie dennoch in diesen Positionen unterrepräsentiert seien, müsse es an ihnen selbst liegen.

Vorherrschend ist in den Interviews die Argumentation, dass sich Frauen gegen eine Karriere entscheiden, weil sie „nicht die gleichen Karrierebedürfnisse haben wie Männer“ (Interview V-23/w) bzw. sich „den Stress einer Karriere [...] nicht antun“ wollen (Interview R5-01/w). Die Argumentation geht davon aus, dass eine Spitzenkarriere für Männer und Frauen gleichermaßen lange Arbeitszeiten, Verzicht auf Urlaub und die Konzentration auf den Beruf bedeute und daher schwierig, zeitaufwändig und unsicher sei. Während kinderlose weibliche Befragte davon ausgehen, dass viele Frauen eine Karriere nicht wollten, da ihr Leben „ihnen andere schöne Wege aufweist, nämlich zum Beispiel Kinder zu bekommen“ (Interview R5-02/w), sprechen weibliche Führungskräfte mit Kindern anderen Frauen Durchhaltevermögen und Leistungswillen im Beruf ab. Ihnen fehle der „Wille, sich durchzubeißen“ (Interview R5-01/w), da sie sich bei beruflichen Schwierigkeiten „in die Familienrolle“ zurückziehen (Interview R5-09/w) könnten.

Auf den ersten Blick scheint die Vorstellung einer fehlenden Karrierebereitschaft und eines geringeren Leistungswillens *aller* Frauen im Widerspruch mit der eigenen Karriere der befragten Führungsfrauen zu stehen. Tatsächlich zeigt sich hier jedoch der Unterschied zwischen kollektiven Deutungsmustern und individuellen Deutungen, die wiederum in sich stimmig und konsistent sind: Während ‚die anderen Frauen‘ Kinder bekommen, sich Zeit für die Familie nehmen und Erfüllung und Lebensglück im Privatleben finden, haben die befragten Frauen Karriere gemacht und eine Führungsposition erreicht. Den Widerspruch zwischen ihrem eigenen und dem traditionellen weiblichen Lebensentwurf lösen sie durch die Annahme eines individuellen Leistungswillens auf, mit dem sie sich von den ‚normalen‘ Frauen abgrenzen. Damit verbleibt die Erklärung im individualistischen Weltbild, nach dem jede und jeder für das eigene Schicksal verantwortlich ist.

#### 2.2.4 Die akteurszentrierte Argumentation: Frauen werden benachteiligt

Während der größere Teil der Befragten davon ausgeht, dass das Problem der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen außerhalb der Wirtschaft gelöst werden müsse, erklärt eine kleinere Gruppe aus überwiegend weiblichen Befragten Unterrepräsentanz als Folge von Benachteiligungen im Unternehmen, da „sich die meisten Männer, insbesondere in Konzernstrukturen, immer noch schwertun, Frauen zu akzeptieren und hochkommen zu lassen“ (Interview R5-08/w). Das Problem wird von den Befragten darin gesehen, dass Frauen „hauptsächlich von Männern beurteilt“ (Interview R5-04/w) würden, die sich von Geschlechterstereotypen leiten ließen. Zum einen werde von vornherein angenommen, dass Frauen Kinder bekämen und dann weniger flexibel einsetzbar seien bzw. das Unternehmen verließen. Zum anderen werde Frauen „häufig weniger

zugetraut“ (Interview R1-08: 89/m) und sie würden „kritischer beobachtet“ (Interview R5-08: 86/w); es falle gerade älteren Männern in Führungspositionen schwer, eine gut ausgebildete jüngere Frau zu akzeptieren (Interview R5-06/w). Außerdem würden Frauen aus vielen Männer-Netzwerken ausgeschlossen: „[A]b gewissen Ebenen sind die lieber unter sich, weil sie die gleiche Sprache sprechen“ (Interview R1-01/w). Dazu komme, dass Kollegen auf gleicher Ebene Geschlechterstereotypen gegen konkurrierende Frauen ausnutzen und dabei mit der Komplizenschaft älterer Vorgesetzter rechnen könnten.

Die dargestellten Erklärungsmuster zeigen, dass die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen von den Befragten auf vier verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen angesiedelt werden: einer strukturellen Ebene, auf der sich Karriere und Familie ausschließen, da die Anforderungen an Karriere und Führungspositionen die ganze Persönlichkeit der Frau erfordern; einer kulturellen Ebene, auf der traditionelle Geschlechterrollen die Anerkennung und infrastrukturelle Unterstützung berufstätiger Mütter verhindern; einer individuellen Ebene, nach der Frauen die falschen Voraussetzungen für eine Karriere mitbringen oder sie gar nicht wollen, und einer Akteurebene, auf der (männliche) Akteure im Unternehmen Frauen bei der Auswahl und Förderung benachteiligen. Gemeinsam ist allen Ebenen, dass sie auf Geschlechterstereotypen aufbauen, in deren Zentrum die Annahme steht, dass Frauen Kinder bekommen. Dabei werden zwar vergeschlechtlichte Muster der Arbeitsteilung in der Gesellschaft und mit ihnen verbundene kulturelle Zuschreibungsprozesse angesprochen. Indem die Mehrheit der Befragten jedoch selbst vergeschlechtlichende Zuschreibungen (insbesondere) an Frauen äußert, trägt sie zu deren Bestätigung und Festigung bei.

### 2.2.5 Die Lösungsvorschläge der Befragten

Den Ebenen der Erklärungen entsprechend wenden sich die Lösungsvorschläge der Befragten vor allem an den Staat, die Gesellschaft und die Frauen selbst. Als Hauptverantwortlicher wird in den Interviews der Staat genannt. Dieser soll die Infrastruktur für Kinderbetreuung verbessern und auf diese Weise für Chancengleichheit der Frauen sorgen. Als Gewinn werden nicht nur bessere Karrierechancen für die betroffenen Frauen genannt, sondern auch der ökonomische Nutzen für die Gesellschaft: Es geht um die Nutzung von „gut ausgebildeten weiblichen Kräften“, auf die zu verzichten „unsere Volkswirtschaft“ sich „gar nicht leisten kann“ (Interview V-06/m). Chancengleichheit für Frauen wird als Win-win-Situation verstanden. Dies weist auf ein in der Wirtschaft verbreitetes Deutungsmuster hin, das in den Interviews immer dann zu finden ist, wenn ein unternehmerischer Einsatz für nicht-ökonomische Ziele begründet werden soll.

In vielen Interviews wird außerdem ein Bewusstseinswandel in der Wirtschaft gefordert, damit „die Wirtschaft dann auch akzeptiert, dass Frauen auch bis ganz nach oben kommen können“ (Interview V-12/m). Ein Teil der Befragten fordert eine aktivere Frauenförderung in den Unternehmen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen konzentrieren sich auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da hier der größte Förderbedarf gesehen wird. Die Zuschreibung von Sorgearbeit an Frauen wird dabei ausgeblendet; im Gegenteil tragen die Vorschläge selbst zu ihrer Perpetuierung bei. Auffallend ist auch hier die Verbindung von Frauenfördermaßnahmen mit ökonomischen Effizienzüberlegungen.

Alle Forderungen richten sich an allgemeine, abstrakte Adressaten: „den Staat“, „die Gesellschaft“, „die Wirtschaft“ oder „die Unternehmen“, an ein „man“ oder auch ein nicht näher definiertes „wir“, in das sich die Sprechenden einbeziehen. Es werden keine konkreten Maßnahmen oder Aktionspläne genannt; die Vorschläge bleiben allgemein und unbestimmt. Dagegen wenden sich die Befragten explizit gegen konkrete staatliche Maßnahmen, insbesondere gegen Gleichstellungsgesetze und Frauenquoten. Diese Haltung zeigt sich auch in den Interviewäußerungen zu anderen Problemfeldern (Alemann 2014). Über alle Textpassagen hinweg wird deutlich, dass gesetzliche Regelungen zwei zentralen Werten der Führungskräfte widersprechen: Zum einen schränken sie nach Ansicht der Befragten die unternehmerische Handlungsfreiheit ein und stehen im Konflikt mit dem Prinzip der Eigentumsfreiheit. Zum anderen widersprechen sie dem Leistungsprinzip. Da es in der Wirtschaft um Ergebnisse gehe, müssten dort „die besten Köpfe hin! Unabhängig davon, ob Männlein oder Weiblein“ (Interview V-21: 114/w). Quotenregeln würden zudem leistungsstarke Frauen als „Quotenfrau“ stigmatisieren und ihre individuelle Leistung entwerten:

„Eine Frau, die auf diese Position käme qua Quotenregelung, die hätte dieses Stigma, ja. Auch wenn es sich nachher herausstellt, dass sie wirklich die gute Wahl ist“ (Interview R1-01: 96/w).

Überhaupt lasse sich Gleichstellung nicht „über Gesetze allein“ herstellen; es sei vielmehr ein „kulturelle[r] Umbruch“, ein „Wandel in der Gesellschaft“ (Interview R5-09/w) erforderlich. Wirksamer als Quoten sei die Förderung von Frauen durch Ermutigung, Akzeptanz und Wiedereinstiegsmöglichkeiten für Mütter. Mit dem Appell an die Unternehmen geht gleichzeitig ein Appell an die Frauen einher, sich im Beruf stärker durchzusetzen.

### **3 Die Deutungsmuster der Geschlechterverhältnisse im Überblick**

Fast alle befragten Führungskräfte gehen davon aus, dass sich Frauen grundsätzlich von Männern unterscheiden. Daraus leiten sie unterschiedliche Folgerungen ab: Frauen seien entweder besser oder schlechter als Männer für Führungspositionen geeignet, verhielten sich entweder besonders sozial kompetent oder besonders wenig strategisch, gingen entweder besonders rational oder besonders emotional an Probleme und Entscheidungen heran und entschieden sich für andere Ausbildungen und Tätigkeiten als Männer. Die Vorstellung einer grundsätzlichen Geschlechterdifferenz wird von den Befragten mit der Aussage verbunden, dass Frauen Kinder bekommen, aus der dann Folgerungen für ihre Berufstätigkeit und Karriereplanung abgeleitet werden: Frauen hätten zu wenig Durchhaltevermögen, weil sie sozial akzeptiert aus dem Beruf „aussteigen“ könnten, sie stünden dem Betrieb nicht voll zur Verfügung, wenn sie Teilzeit arbeiten, und seien eine Belastung für das Unternehmen, wenn sie ihre Berufstätigkeit familieneingebunden unterbrächen. Diese Aussagen werden als Erklärungen verwendet, warum Frauen seltener Führungspositionen einnehmen als Männer.

Im Sinne der Geschlechterforschung kann von Geschlechterkonstruktionen gesprochen werden, die als Begründungsansätze für soziale Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern herangezogen werden. Die Konstruktionen sind Teil des Geschlechterwissens, das sich aus eigenen Erfahrungen und Reflexionen, Wissen aus öffentlichen Diskursen sowie sozialwissenschaftlichen Wissensbeständen zusammensetzt. Die Elemente dieses Wissens werden so miteinander verbunden, dass sie den Wahrnehmungen und dem Handeln der Führungskräfte Sinn verleihen (Sachweh 2010) und ihnen Routinen der Problemlösung ermöglichen (Oevermann 2001a). Als Routinen bleiben die Deutungsmuster vorwiegend implizites Wissen (Sachweh 2010) und machen dadurch gerade das aus, was von den Handelnden als normal und selbstverständlich empfunden wird. Entsprechend erscheinen für die Mehrheit der Befragten die Annahmen zur Geschlechterdifferenz, die sich aus der „Natur“ der Frau als Mutter ergeben, als natürlich, logisch und folgerichtig, obgleich es sich aus soziologischer Sicht um veränderbare soziale Praxen und Konstruktionen handelt. Die Widersprüchlichkeit der Deutungsmuster entspricht dabei den widersprüchlichen Entwicklungen der Geschlechterverhältnisse: Prozesse der Individualisierung, Enttraditionalisierung und Egalisierung von Geschlechterverhältnissen gehen einher mit einer Persistenz traditioneller Geschlechterverhältnisse in anderen Bereichen und Diskursen (Oechsle/Müller/Hess 2012).

Die befragten Führungskräfte stellen individuelle Leistungen sowie strukturelle und kulturelle Gegebenheiten ins Zentrum ihrer Erklärungen für die Geschlechterungleichheiten in ihrer eigenen Gruppe und in der Gesellschaft. Aus der Vorstellung, dass Unternehmenskarrieren von Motivation und Arbeitseinsatz abhängig sind, entsteht der Eindruck, dass Führungspositionen von jeder und jedem prinzipiell erreichbar sind. Dazu gehört auch die Annahme, dass ein Teil der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichheit bei den Individuen selbst liegt: Frauen sollen die erfolgreichen Verhaltensweisen ihrer (männlichen) Kollegen übernehmen und ihren privaten Lebensbereich so organisieren, dass sie eine kontinuierliche Vollzeittätigkeit ausüben können. Vom Staat und von der Gesellschaft wird im Gegenzug erwartet, dass sie es ermöglichen, dass Mütter eine kontinuierliche Vollzeittätigkeit ausüben können. Dazu gehört nicht nur eine entsprechende Infrastruktur, sondern auch deren Einbettung in gesellschaftliche Werte und Einstellungen: Frauen sollen nicht durch die gesellschaftliche Ächtung als „Rabenmutter“ von der Verfolgung einer Karriere abgehalten werden. Von Staat und Gesellschaft wird damit die Gewährleistung von Chancengleichheit in den Ausgangsbedingungen gefordert, damit sich Frauen und Männer in gleicher Weise einem gesellschaftlichen (Leistungs-)Wettbewerb stellen können. Wenn Ungleichheiten als unabänderlich (weil ‚biologisch‘ bedingt) und nur durch besondere Anstrengungen als überwindbar erscheinen, können die Befragten und ihre Unternehmen wenig dagegen tun – und gesellschaftliche Forderungen nach einer größeren Unternehmensverantwortung erscheinen als gegenstandslos.

Die befragten Führungskräfte verstehen sich durchgehend als „Leistungsträger“ bzw. als Leistungselite – dieses Selbstverständnis lässt sich in der Auswertung vielfältiger Äußerungen zu verschiedenen Themen der Interviews identifizieren (Alemann 2014). In Verbindung mit ihrer Annahme, dass in Deutschland grundsätzlich Leistungsgerechtigkeit herrsche, trägt das Selbst- und Gesellschaftsverständnis der Befragten dazu bei, die eigene privilegierte Position auch angesichts manifester sozialer und ge-

schlechtsspezifischer Ungleichheitsverhältnisse zu legitimieren. Die Analyse der Interviewpassagen zur Ungleichheit der Geschlechter zeigt, wie sich Deutungsmuster und Handlungen gegenseitig stabilisieren: Wenn weibliche Führungskräfte davon ausgehen, angesichts erlebter Benachteiligungen im Unternehmen nur aufgrund von besonderen Leistungen in ihre Position gekommen zu sein, werden sie sich weiterhin gegen Gleichstellungsgesetze und Frauenquoten aussprechen. Aus ihrer Sicht würden Eingriffe von außen, die Unternehmenskarrieren für alle Frauen erleichtern würden, die eigenen Karriereanstrengungen entwerten.

Damit werden Veränderungen auf der Ebene der Praxen unwahrscheinlich, solange männliche wie weibliche Führungskräfte kein Interesse an einer Veränderung der Situation haben und ihre Interessen von den herrschenden Deutungsmustern gestützt werden. Untersuchungen zur Verbreitung meritokratischer Deutungsmuster in der Gesamtgesellschaft (Hadjar 2008; Sachweh 2010) zeigen zudem, dass an individuellen Leistungen und Belohnungen orientierte Gerechtigkeitsvorstellungen von großen Teilen der deutschen Gesellschaft vertreten werden. In gewissem Sinne ist auch von einem Desinteresse der Führungskräfte an den bestehenden Ungleichheiten auszugehen, solange diese ihr unternehmerisches Handeln nicht tangieren. So zeigt die Gesamtanalyse aller Deutungsmuster, dass diese sich vor allem nach der Betroffenheit der befragten Führungskräfte von einem Handlungsproblem unterscheiden (Alemann 2014): Je weniger die untersuchten Personen von einem Problem betroffen sind, desto allgemeiner sind ihre Deutungen und desto weniger wird Handlungsbedarf gesehen.

Allerdings verstehen sich einige weibliche und männliche Führungskräfte durchaus als *agents of change* im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse im Unternehmen. Es handelt sich um Personen, die aufgrund von persönlicher Betroffenheit die Verhältnisse im Unternehmen verändern wollen. Sie tun dies, weil sie beispielsweise positive Erfahrungen mit weiblichen Arbeits- oder Führungskräften gemacht haben oder weil sie feststellen, dass die eigenen Töchter ähnliche Schwierigkeiten beim beruflichen Aufstieg haben wie die Frauen im Unternehmen. Oder sie handeln, weil sie als Frauen einen Mangel an weiblichen Vorbildern wahrnehmen und unter ihrer doppelten Besonderheit (als Frau und als Führungskraft) leiden. Doch auch den *agents of change* geht es nicht darum, die bestehenden Ungleichheiten auf struktureller oder gesamtgesellschaftlicher Ebene zu verändern: Sie handeln als Individuen und bleiben dies, wenn sie sich vernetzen, für sich Vorteile aushandeln und auch dann, wenn sie andere Frauen fördern – für die Einleitung struktureller Veränderung bleibt der Staat zuständig.

Der theoretische Bezug von Deutungsmustern auf Handlungsprobleme macht deutlich, warum sich Deutungsmuster und Handlungspraxen gegenseitig stützen: Solange das Interesse hochrangiger Führungskräfte an der Beibehaltung bestehender Ungleichheiten größer ist als am Abbau von Benachteiligungen, werden sich weder Handlungspraxen noch die dahinter liegenden Deutungen verändern. Ein grundlegender Wandel scheint allerdings möglich zu sein, wenn mit machtvollen Ressourcen ausgestattete Akteur\_innen ihre Interessen im Handlungsfeld der Wirtschaft vertreten. Einflussreich sind dabei auch von außen eingeleitete Veränderungen, z. B. Gesetze und Frauenquoten. Dies wird beispielsweise im Kontext der politischen Bestrebungen zur Einführung von Frauenquoten in Aufsichtsräten von börsennotierten Unternehmen deutlich. So präsentierten die deutschen Dax-Konzerne im Jahr 2011 Zielvorgaben für die Anhebung

der Frauenanteile in ihren Führungspositionen (Frankfurter Rundschau 2011), nachdem sich Arbeitsministerin von der Leyen auf Bundes- und Justizkommissarin Reding auf EU-Ebene für gesetzlich garantierte Frauenquoten eingesetzt hatten und diese in einigen europäischen Ländern vom Parlament beschlossen worden waren. Zwar hat sich die tatsächliche Repräsentanz von Frauen in den Aufsichtsgremien seitdem nur „moderat“ verbessert (vgl. Holst/Kirsch 2014), aber Frauenquoten in Führungsgremien werden nicht mehr so vehement zurückgewiesen wie früher. Dazu kommen neuere gesellschaftliche Diskurse im Kontext eines prognostizierten, demografisch bedingten Fachkräftemangels sowie Männer- und Väterbewegungen (Oechsle/Müller/Hess 2012). Im Sinne neoinstitutionalistischer Organisationstheorien (vgl. Walgenbach 2002) könnte sich dadurch die Organisationsumwelt so verändern, dass Gleichstellung insbesondere in Zeiten eines drohenden Fachkräftemangels für Unternehmen ein erstrebenswerte(re)s Ziel wird, von dem sie sich die Sicherung ihrer organisationalen Legitimität und damit verbunden ökonomische Vorteile versprechen. Dazu tragen auch die Forderungen jüngerer männlicher Führungsnachwuchskräfte nach einer besseren Work-Life-Balance und einer aktiveren Teilhabe an Familie bei (Alemann/Beaufaÿs 2013). Ansätze eines Umdenkens in der Wirtschaft zeigen sich nicht nur an einem neuen Familienfreundlichkeitsdiskurs, sondern auch an Vereinbarkeitsmaßnahmen, die sich explizit an Beschäftigte beiderlei Geschlechts richten, und im Einsatz dieser Maßnahmen als Instrument zur Personalrekrutierung (auch für Männer).

Gleichzeitig kommt es jedoch, wie aktuelle Forschungsergebnisse zeigen (Alemann/Beaufaÿs 2013), in vielen Unternehmen zu einer Entkopplung (zum Begriff Meyer/Rowan 1977) von Gleichstellungsmaßnahmen und organisationalen Praxen. Und auf der Ebene der männlichen Fach- und Führungs-(Nachwuchs-)Kräfte scheint sich eine Differenzierung abzuzeichnen, nach der nur ein Teil der Männer zugunsten der Familie auf (weitere) Karriereschritte verzichtet, während sich ein anderer Teil weiterhin zugunsten der Karriere den betrieblichen Verfügbarkeitsnormen unterwirft und dabei auf traditionelle Geschlechterarrangements in der Partnerschaft zurückgreift (Alemann/Beaufaÿs 2013). Es bleibt also offen, in welche Richtung sich die Geschlechterverhältnisse in den Führungspositionen der deutschen Wirtschaft in Zukunft entwickeln.

## Literaturverzeichnis

- Alemann, Annette von. (2014). *Zwischen gesellschaftlicher Verantwortung und ökonomischer Handlungslogik – Deutungsmuster von Führungskräften der deutschen Wirtschaft*. Wiesbaden: Springer VS [im Druck].
- Alemann, Annette von & Beaufaÿs, Sandra. (2013). *Im Schatten familienfreundlicher Personalpolitik: Gefühlte Aufstiegs Grenzen für Väter in Arbeitsorganisationen*. Vortrag auf dem Kongress der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie „Ungleichheit und Integration in der Krise“. Bern, 28. Juni 2013.
- Abländer, Michael S. (2010). Moral als Managementaufgabe. Zur Bedeutung persönlicher Werte des Managements für eine ethische Unternehmensführung. In Olaf J. Schumann, Alexander Brink & Thomas Beschorner (Hrsg.), *Unternehmensethik. Forschungsperspektiven zur Verhältnisbestimmung von Unternehmen und Gesellschaft* (S. 17–55). Marburg: Metropolis.

- Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas. (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Garden City/New York: Anchor Books.
- Dölling, Irene. (2003). Das Geschlechter-Wissen der Akteur/e/innen. In Sünne Andresen, Irene Dölling & Christoph Kimmerle (Hrsg.), *Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren* (S. 113–165). Opladen: Leske + Budrich.
- Frankfurter Rundschau. (2011). *Freiwillige Selbstverpflichtung. Dax-Konzerne wollen Frauenquote abwenden*. Zugriff am 21. Juli 2014 unter [www.fr-online.de/wirtschaft/freiwillige-selbstverpflichtung-dax-konzerne-wollen-frauenquote-abwenden,1472780,11019196.html](http://www.fr-online.de/wirtschaft/freiwillige-selbstverpflichtung-dax-konzerne-wollen-frauenquote-abwenden,1472780,11019196.html).
- Grabner-Kräuter, Sonja. (2005). US-Amerikanische Business Ethics-Forschung – the story so far. In Thomas Beschoner, Bettina Hollstein, Matthias König, Mi-Yong Lee-Peucker & Olaf J. Schumann (Hrsg.), *Wirtschafts- und Unternehmensethik. Rückblick – Ausblick – Perspektiven* (S. 141–179). München/Mehring: Rainer Hampp.
- Hadjar, Andreas. (2008). *Meritokratie als Legitimationsprinzip. Die Entwicklung der Akzeptanz sozialer Ungleichheit im Zuge der Bildungsexpansion*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Holst, Elke & Kirsch, Anja. (2014). Frauen sind in Vorständen großer Unternehmen in Deutschland noch immer die Ausnahme – moderat steigende Anteile in Aufsichtsräten. *DIW Wochenbericht*, (3). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Holst, Elke & Wiemer, Anita. (2010). *Zur Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzengremien der Wirtschaft: Ursachen und Handlungsansätze*. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Keller, Reiner. (2007). *Diskursforschung: Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen*. (3., aktual. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag.
- Liebig, Brigitte. (2000). Organisationskultur und Geschlechtergleichstellung. Eine Typologie betrieblicher Geschlechterkulturen. *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*, 18(3), 47–66.
- Loe, Terry W.; Ferrell, Linda & Mansfield, Phylis. (2000). A Review of Empirical Studies Assessing Ethical Decision Making in Business. *Journal of Business Ethics*, 25(3), 185–204.
- Meuser, Michael & Sackmann, Reinhold. (1992). Zur Einführung: Deutungsmusteransatz und empirische Wissenssoziologie. In Michael Meuser & Reinhold Sackmann (Hrsg.), *Analysen sozialer Deutungsmuster. Beiträge zur empirischen Wissenssoziologie* (S. 9–37). Pfaffenweiler: Centaurus.
- Meyer, John W. & Rowan, Brian. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, (83), 340–363.
- Oechsle, Mechtild; Müller, Ursula & Hess, Sabine. (2012). Fatherhood in Late Modernity. In Mechtild Oechsle, Ursula Müller & Sabine Hess (Hrsg.), *Fatherhood in Late Modernity. Cultural Images, Social Practices, Structural Frames* (S. 9–36). Opladen: Barbara Budrich.
- Oevermann, Ulrich. (2001a). Die Struktur sozialer Deutungsmuster. Versuch einer Aktualisierung. *Sozialer Sinn*, (2), 35–81.
- Oevermann, Ulrich. (2001b). Kommentar zu Christine Pläß und Michael Schetsche: „Grundzüge einer wissenssoziologischen Theorie sozialer Deutungsmuster“. *Sozialer Sinn*, (2), 537–546.
- Pläß, Christine & Schetsche, Michael. (2001). Grundzüge einer wissenssoziologischen Theorie sozialer Deutungsmuster. *Sozialer Sinn*, (2), 511–536.
- Sachweh, Patrick. (2010). *Deutungsmuster sozialer Ungleichheit*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Schreier, Margrit. (2014). Varianten qualitativer Inhaltsanalyse. Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 15(1), Art. 18.
- Siemenska, Renata. (2000). Élités' Value Orientations. In Mino Vianello & Gwen Moore (Hrsg.), *Gendering Elites* (S. 247–267). Houndmills/New York: Macmillan/St. Martin's Press.

- Stainback, Kevin; Tomaskovic-Devey, Donald & Skaggs, Sheryl. (2010). Organizational Approaches to Inequality: Inertia, Relative Power, and Environments. *Annual Review of Sociology*, (36), 225–247.
- Ullrich, Carsten G. (1999). *Deutungsmusteranalyse und diskursives Interview. Leitfadenskonstruktion, Interviewführung und Typenbildung*. (Arbeitspapiere Nr. 3). Mannheim: Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- Walgenbach, Peter. (2002). Neoinstitutionalistische Organisationstheorie – State of the Art und Entwicklungslinien. In Georg Schreyögg & Peter Conrad (Hrsg.), *Theorien des Managements* (S. 155–202). Wiesbaden: Gabler.
- Wetterer, Angelika. (2008). Geschlechterwissen & soziale Praxis: Grundzüge einer wissenssoziologischen Typologie des Geschlechterwissens. In Angelika Wetterer (Hrsg.), *Geschlechterwissen & soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge* (S. 39–63). Frankfurt/Main: Ulrike Helmer.
- Wippermann, Carsten. (2010). *Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken*. Heidelberg: Sinus Sociovision.
- Witzel, Andreas. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 1(1), Art. 22.

## Zur Person

Annette von Alemann, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld, u. a. im SFB-Projekt „Arbeitsorganisationen und väterliche Lebensführung“. 2013 Auszeichnung mit dem Bielefelder Gleichstellungspreis für hervorragende wissenschaftliche Abschlussarbeiten auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Organisationssoziologie, Work-Life-Balance, Frauen im Management, Väter.

Kontakt: Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie, Universitätsstraße 25, 33615 Bielefeld  
E-Mail: [annette.alemann@uni-bielefeld.de](mailto:annette.alemann@uni-bielefeld.de)

## Vereinbarkeitspolitik als Karrierepolitik – empirische Befunde und theoretische Überlegungen

### Zusammenfassung

Die rezente Vereinbarkeitsforschung legt vielfach nahe, dass Unternehmen auf die politische Erwartung, familienfreundliche Personalpolitik zu betreiben, überwiegend mit einem *decoupling* reagieren. Im Beitrag werden drei Organisationsfallstudien vorgestellt, die diesen Befund im Prinzip bestätigen, darüber hinaus aber Ergebnisse liefern, die sich mit dem neoinstitutionalistischen Erklärungsmodell nicht fassen lassen, u. a. Vereinbarkeitspolitik als Karrierepolitik. Die Fälle veranlassen dazu, das *decoupling* mit den Mitteln der pragmatistischen Differenzierungstheorie (Renn 2006) zu reformulieren – es lässt sich auch als eine *kontextsensible Übersetzung* verstehen. Dass sich darüber zu einer steuerungs-, herrschafts- und ungleichheitssoziologischen Analyse kommen lässt, führt der Beitrag am Material vor. Abschließend werden zwei Thesen formuliert, die das Vereinbarkeitsgeschehen in den Betrieben als nichtintendierten Nebeneffekt politischer Steuerung deuten.

### Schlüsselwörter

Vereinbarkeit, Soziale Ungleichheit, Steuerung, Neoinstitutionalismus, Übersetzungstheorie

### Summary

Work-Life Policy as Career Politics – Empirical Findings and Theoretical Considerations

Recent research on the compatibility of family and work suggests *decoupling* as typical strategy businesses pursue with regards to societal expectations for family-friendly policies. The article presents three qualitative organizational case studies which basically confirm this diagnosis. However, it also brings to light findings that cannot be subsumed under the neoinstitutional explanatory model, including work-life balance policies as career policies. This gives rise to further theoretical considerations: Based on the pragmatist theory of differentiation (Renn 2006) this *decoupling* is re-framed as *context-sensitive translation*. The case studies show that such a strategy opens up new possibilities of analysis: they can also be understood in terms of control theory, mechanisms of domination and inequality. The article concludes by proposing two theses which interpret the conditions for reconciling work and family life as unintended consequence of political regulation.

### Keywords

work-life balance, social inequality, political regulation, neoinstitutionalism, theory of translation

## 1 Einleitung

Von der Etablierung familienfreundlicher Infrastrukturen wird in wenigstens zweierlei Hinsicht viel erwartet: Zum einen sei sie ökonomisch vernünftig. Vor dem Hintergrund global-ökonomischer Standortkonkurrenz fungiert die Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als zentrales Strategieelement im Umbau wohlfahrtsstaatlicher Architekturen weg vom (ver-)sorgenden Wohlfahrtsstaat hin zum *Social Investment State* (Morel/Palier/Palme 2012). Wenn Frauen genauso wie Männer als voll verwertbare „Humanressource“ dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen sollen und dies bei

gleichbleibenden bzw. steigenden Geburtenraten realisiert werden muss, dann lassen sich Vereinbarkeitsprogramme als soziale Investition par excellence verstehen. Zum anderen geht damit die Erwartung einher, auf gleichstellungspolitischem Gebiet substantielle Fortschritte zu erzielen. Die diesbezüglich entschiedensten Reformprojekte sind die neue Elterngeldregelung und der beschlossene Ausbau der Kinderkrippeninfrastruktur, steht doch mit beiden der Staat als Vereinbarkeitsproduzent de jure in der Pflicht. Darüber hinaus wird eine Verantwortungsübernahme seitens der Wirtschaft angemahnt: Der konstatierten „strukturellen Rücksichtslosigkeit“ (Kaufmann 2005:152) gegenüber Familien sei mit familienfreundlicher Personalpolitik zu begegnen. Hier kommt jedoch weniger das Recht zum Zuge<sup>2</sup> als vielmehr Kooperation und Überzeugungskommunikation: Ersteres manifestiert sich in der Einrichtung sogenannter Familienbündnisse auf lokaler und Bundesebene, Letzteres in Public Relations, die Familienfreundlichkeit als betriebswirtschaftlich sinnvoll ‚vermarkten‘; sie zeitige Rekrutierungs-, Bindungs- und Motivationseffekte und bessere per se Unternehmensimages auf (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005). Gleichstellungspolitisch ist dieser Steuerungsansatz insofern bedeutsam, als die Alternative in einer verschärften Quotenregelung bestünde. Wie die jüngst wieder verstärkt geführte Quotendebatte anzeigt, steht der Erfolg noch aus. Deutlich wird dies insbesondere mit Blick auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen (Holst/Schimeta 2013). Angesichts von Evaluationsstudien, die belegen, dass das Vereinbarkeitsengagement in der Unternehmenswelt seit Jahren wächst (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2013), muss dies erstaunen. Damit zeigt sich folgende Konstellation: Einerseits steht eine familienfreundliche Personalpolitik hoch im Kurs, andererseits scheinen die faktischen Vereinbarkeitsbedingungen nicht geeignet, die Karrierechancen von Frauen in nennenswerter Weise zu verbessern. Wie kommt es zu dieser Diskrepanz? Eine triftige Erklärung findet sich im neoinstitutionalistischen „decoupling“ (Rowan/Meyer 1977) bzw. der Unterscheidung von „talk“ und „action“ (Brunsson 2006), also der Annahme, dass Organisationen zur Sicherstellung von externer Unterstützung Legitimationsfassaden errichten, während hiervon die Organisation der alltäglichen Leistungsprozesse unberührt bleibt. Familienfreundliche Personalpolitik wäre demnach in aller Regel kaum mehr als *window dressing*. Diese Einschätzung greift zu kurz, was auf der Basis von drei Organisationsfallstudien dargelegt wird: 1. Selbst wenn die Diagnose der primären *Talk*-produktion zutrifft, bewegt sich in den Unternehmen in Sachen Vereinbarkeit einiges, was Verbesserungen an der Karrieresituation von Frauen miteinschließt, wenngleich nicht zwingend und als einzig feststellbarer Effekt. 2. Die Fallstudien regen dazu an, die Etablierung von Rationalitätsmythen weniger als *decoupling* denn vielmehr als kontextsensible Vor-Ort-Übersetzung (vgl. Renn 2006) zu begreifen; eine Überlegung, aus der sich wiederum Spielräume für eine Herrschafts- und Ungleichheitsanalyse ergeben, die das neoinstitutionalistische Theorieprogramm nicht leistet.

Das Argument wird in drei Schritten entfaltet: Begonnen wird mit einem Blick auf die Forschung zum Handlungsfeld der Vereinbarkeit. Gezeigt wird, dass diese tatsächlich für das neoinstitutionalistische Erklärungsmodell spricht. Daraufhin werden die Ergebnisse der Fallstudien präsentiert. Auch diese verleihen der Annahme des *decou-*

2 Freilich geht es auch hier nicht ohne das Recht, zu denken wäre etwa an das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

pling Plausibilität, aber zugleich fördern sie Gegebenheiten zutage, die der Neoinstitutionalismus nicht adäquat zu erfassen vermag. Im dritten Schritt wird das *decoupling* übersetzungstheoretisch reformuliert, um im Anschluss die Fallstudien steuerungstheoretisch sowie herrschafts- und ungleichheitssoziologisch zu analysieren. Im Fazit werden daraus zwei Thesen entwickelt: Die Frage ist, ob und inwieweit sich das aktuelle Geschehen im Handlungsfeld „Vereinbarkeit“ als nichtintendierter Nebeneffekt politischer Steuerung verstehen lässt.

## 2 Zur Identifikation des *decoupling* im Handlungsfeld Vereinbarkeit

Zur Identifikation des *decoupling* ist vor allem ein genauerer Blick auf das Handlungsfeld der Zeitpolitik notwendig: Einerseits geht aus den Evaluationsstudien hervor, dass das Vereinbarkeitsengagement der Betriebe dort bei Weitem am stärksten ist. Andererseits fokussiert auch die Forschung im Wesentlichen die Arbeitszeitfrage (vgl. u. a. Blyton et al. 2006). Das zentrale Problem wird prinzipiell in der doppelten Vollzeit-Beruflichkeit ausgemacht, die im Zuge weiblicher Emanzipationsbestrebungen und der nunmehr Einzug haltenden *Adult-Worker-Norm* (vgl. Lewis 2001; Wimbauer 2012: 147ff.) eine Versorgungslücke im Reproduktionsbereich hinterlässt und sich in der alltäglichen Lebensführung der Beschäftigten als chronische Zeitnot artikuliert. Geht es um die Lösung dieses Problems, kreist die Debatte um das Schlagwort der Zeitsouveränität, die den Beschäftigten vonseiten der Betriebe qua flexibler Arbeitszeiten im höheren Maße zugestanden werden muss. Was die Effekte dieses Instruments anbetrifft, wirft die Forschung jedoch Fragen auf: 1) Generell lässt sich konstatieren, dass das Merkmal Flexibilität nicht allzu viel über Vereinbarkeit aussagt, zumindest soll die Referenzgröße hierfür die üblicherweise tariflich geregelte Normalarbeitszeit (Achtstundentag, fünf Tage die Woche) sein, wonach auch Schichtarbeit und neuere Formen atypischer Beschäftigung in die Kategorie „flexibel“ fallen. Nach Berechnungen von Groß, Seifert und Sieglens (2007) wäre demnach bereits im Jahr 2003 nur noch jede 8. Person in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt gewesen. 2) Jenseits der Normalarbeitszeit bewegt sich die Teilzeitarbeit. Sie ist unbestritten von hoher vereinbarkeitspolitischer Relevanz. Bis heute ist sie *das* Instrument, mit dem Frauen nach der Geburt eines Kindes den beruflichen Wiedereinstieg realisieren. Fraglich ist ihr gleichstellungspolitischer Wert. Eben weil sie überwiegend von Frauen und nicht von Männern genutzt wird, haftet ihr das Label des *Mummy Track* an; ein Begriff, der auf die damit verbundenen Karriereimplikationen anspielt – Teilzeit kollidiert mit der Norm der/des *Ideal Worker*, also einer Person, die in der Lage ist, zugunsten von Karriere Berufliches zu priorisieren. Dementsprechend selten kommt es zu Teilzeit in Führung: 2009 waren in Deutschland 14,6 Prozent der Managerinnen und nur 1,2 Prozent der Manager in Teilzeit beschäftigt (Hipp/Stuth 2013: 3). 3) Da Managementjobs ohne Vollzeiteinsatz also kaum zu haben sind, erscheinen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung, die den Beschäftigten ein höheres Maß an Autonomie in der Einteilung abzuarbeitender Arbeitsvolumina ein-

räumen (Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit), umso bedeutsamer. Die Spielräume Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit so einzurichten, dass sie mit privaten und familiären Zeitansprüchen harmonieren, scheinen jedoch häufig stark begrenzt (Munz 2006). Exemplarisch hierfür ist die Vertrauensarbeitszeit. Mit ihr wird über die Festlegung von Zielvorgaben (Arbeitsergebnisse) das Zeitmanagement gänzlich in die Hände der Beschäftigten gelegt. Hohe Zielvorgaben und dünne Personaldecken zeitigen allerdings die Gefahr einer nochmaligen Arbeitszeitverdichtung (Böhm/Herrmann/Trinczek 2004). Schließlich streicht die Forschung heraus, dass die Einführung der angesprochenen Instrumente, noch bevor ihr vereinbarkeitspolitischer Wert thematisch wird, eigentlich betrieblichen Rationalisierungsstrategien folgt, die ihrerseits eine erhöhte organisationale Kompatibilität an schwankende Marktzyklen gewährleisten sollen. Das meint, ein bereits bestehendes Instrumentenset wird erst nachträglich als familienfreundlich deklariert. 4) Interessant ist zudem, welche Rolle den BetriebsrätInnen bei alledem zukommt. Folgt man der Forschung, lassen sich diese noch kaum auf das Vereinbarkeitsthema ein (Klenner et al. 2013). Familienfreundlichkeit erweist sich weniger als eine Frage kollektiver Interessenvertretung denn als eine Aushandlungsfrage zwischen einzelnen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten. Von eingeführten Maßnahmen scheinen demnach auch speziell hochqualifizierte ArbeitnehmerInnen zu profitieren, da es diesen aufgrund ihrer Verhandlungsposition eher möglich ist, für sich je individuell günstigere Arbeitsbedingungen zu erwirken. So muss man am Ende konstatieren: Vereinbarkeit, eine „Schimäre“ (Jürgens 2003), mehr *talk* als *action*.

### 3 Das mikropolitische Feld der Vereinbarkeit: die Fallstudien

Im Folgenden sollen im Stile mikropolitischer Organisationsanalyse Prozesse des Agenda-Setting, der Durchsetzung und der Implementation diverser Vereinbarkeitsinstrumente innerhalb von drei Unternehmen rekonstruiert werden.<sup>3</sup> Die Unternehmen unterscheiden sich in der Branchenzugehörigkeit, der Unternehmensform, -größe und -struktur. Bezogen auf die Frage ist ihnen zweierlei gemein: Zum einen zeichnen sie sich durch einen hohen Frauenanteil aus, zum anderen streichen sie in ihrer Außendarstellung Familienfreundlichkeit offensiv heraus; Letzteres schlug sich in Pressefeatures und Auszeichnungen nieder. Zwei der Unternehmen brachten sich aktiv in ein lokales Familienbündnis ein. Man könnte also von Vorzeigeunternehmen sprechen. Konkret handelt es sich um die auf Vermarktung spezialisierte deutsche Landesgesellschaft eines global agierenden Elektrokonzerns (O1), ein familiengeführtes Beratungsunternehmen (O2) sowie eine Bank mit regionalem Filialbetrieb (O3). Die Fallstudien entstanden im Rahmen der Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe „Liebe, Arbeit, Anerkennung – Anerkennung und Ungleichheit in Doppelkarriere-Paaren“ und beruhen auf Interviews mit

3 Das Akteurs- und Systemverständnis klassischer Ansätze zur Mikropolitik (z. B. Crozier/Friedberg 1979) wird hier nicht geteilt. Mikropolitik soll lediglich einer spezifischen Sichtweise auf die Fälle Ausdruck verleihen, die Verläufe und AkteurInnen der Interessendurchsetzung rekonstruiert.

HR-ManagerInnen, W-L-B- und Diversity-Beauftragten, BetriebsrätInnen, Fach- und Führungskräften sowie einer Gruppendiskussion. Zudem wurden Dokumente und Internetveröffentlichungen der Unternehmen analysiert. Die Auswertung erfolgte nach der Grounded Theory (vgl. Strauss/Corbin 1996) und hermeneutisch-sequenzanalytischen Auswertungsverfahren (vgl. Wernet 2009).

### Familienfreundlichkeit im Weltkonzern (O1): der Fall Kinderkrippe

Für das Unternehmen O1 ist kennzeichnend, dass es sich in einer „evolving competition for talents on a global scale“ (Dok-1) befand. Um im sogenannten *War for Talents* zu bestehen, wurde ein Talentmanagementsystem implementiert, das vorsieht, kommende und schon gestandene Führungspersonen in einer Datenbank zu erfassen und regelmäßig zu bewerten. Aufgabe des Personalmanagements war „to attract, retain and develop best talent“ (Dok-2). Die HR-ManagerInnen standen unter beträchtlichem Talentselktionsdruck. Dabei ist es wichtig zu sehen, welche Idealvorstellung man von einem Talent hatte. Gefragt waren Personen, die durch Einsatzbereitschaft bezeugen, dass sie das „Potenzial für die nächsten zwei Stufen haben“, und dies im Kontext internationaler Karrierewege (O1-LL-1: 368–481). Schließlich befanden sich die Talente in einem intensiven Wettbewerb um attraktive Positionen und Projekte – mit dem *War for Talents* verband sich so ein individuell zeitintensiver *War of Talents*. Teilzeit in Führung erachteten die HR-ManagerInnen als nicht machbar, die Effekte der im Unternehmen als Vereinbarkeitsinstrument geführten Vertrauensarbeitszeit entsprachen jenen der aus den oben angeführten Studien. Ein Vereinbarkeitsinstrument, dem vor diesem Hintergrund besondere Bedeutung zukam, war die Kinderkrippe. Für die Analyse interessant ist die Krippe mit Blick auf den Etablierungsprozess.

Initiiert wurde die Krippengründung durch eine Gruppe junger, gut ausgebildeter Mitarbeiterinnen, die etwa zur gleichen Zeit schwanger wurden und daraufhin befürchteten, Karrierechancen einzubüßen. In den 1980er und 1990er Jahren waren ähnliche Initiativen am Widerstand der damaligen Unternehmensleitung gescheitert. Dass die Einführung diesmal gelang, führten die Initiatorinnen u. a. auf die intensive Vereinbarkeitsdebatte in der Öffentlichkeit sowie den ausgerufenen *War for Talents* zurück – u. a. auf Druck des Headquartiers war die Landeszentrale gefordert als attraktiver Arbeitgeber in Erscheinung zu treten. Lanciert wurde die Krippenidee über die Diversity-Beauftragte, die die Zustimmung zu einer Bedarfserhebung gab. Diese bildete die Grundlage, um bei der Geschäftsleitung vorstellig zu werden. Dort stieß das Vorhaben vorerst auf Skepsis:

„Wer braucht das? Was kostet das? Was bringt uns das? Das ist reine Return-on-Investment-Rechnung. Wir können uns auch dafür einen ganz normalen Businesscase durchrechnen“ (O1-NFK-KK: 521–524).

Und noch weitere Fragen standen im Raum:

„[W]as handel ich mir mit ein, wenn ich jemand hab mit kleinen Kindern, der kann ausfallen, wenn das Kind krank ist [...] brauch ich den wirklich in der Firma? [...] wie stelle ich denn sicher, dass nur Referenten und aufwärts in die Krippe reinkommen und nicht Assistenten, weil die kosten ja nicht so viel und sind leichter zu ersetzen“ (O1-NFK-KK: 537–561).

Dass sich das Krippenprojekt an Rentabilitätskennziffern würde messen lassen müssen, kam für die Initiatorinnen vor dem Hintergrund ihrer eigenen Betriebswirtschaftskompetenz, wie überhaupt aufgrund ihrer Kenntnis über hausinterne Abläufe, Entscheidungskriterien und Gepflogenheiten, nicht überraschend. Die Krippe setze aber, so lässt sich das Argument der Geschäftsleitung zusammenfassen, den falschen Anreiz. Dass das Vorhaben dennoch genehmigt wurde, schrieben die Initiatorinnen vor allem ihrer auf den *War for Talents* gemünzten Investitionsrechnung zu. Nicht weniger bedeutsam dürfte aber gewesen sein, dass das Krippenprojekt in eine Art Firmenausgründung einmündete. Die Initiatorinnen sahen sich dazu veranlasst, einen Trägerverein zu gründen, der bald mit O1 als Kreditgeber und Vermieter von Räumlichkeiten in harten Verhandlungen stand. Statt der intendierten betriebs eigenen entstand eine betriebsnahe Krippe, die von den Initiatorinnen in Eigenregie neben ihren eigentlichen Leistungsrollen quasi im Ehrenamt aufgebaut wurde. Diese formelle Abtrennung bot jedoch keinen Schutz vor Vereinnahmungsversuchen: Die Vorsitzende einer um Sichtbarkeit bemühten Diversity-Gruppe und ein um Akzeptanz ringender Betriebsrat deklarierten die Krippe als ihr Projekt, der Personalabteilung diene sie als Ausweis von Arbeitgeberattraktivität, karriereorientierte MitarbeiterInnen sprangen zeitweise auf den Projektzug auf, um durch Sonderengagement Karrierepunkte zu sammeln, während sich die Geschäftsführung bei der Eröffnung medienwirksam präsentierte. Wenngleich all dies zum Missfallen des Trägervereins geschah, waren die Abwehrmöglichkeiten aufgrund der Verschränkung von Mitgliedschaftsrollen und der Position von O1 als Kreditgeber, Vermieter und Lieferant von KundInnen begrenzt. Die Hauptinitiatorin begriff sich wiederum als Geschäftsführerin eines Kleinunternehmens, das es in bester Managementmanier, die O1-Leistungskultur adaptierend, auf dem lokalen Krippenmarkt zu positionieren galt, woraus sich zuletzt auch ein Verständnis für das ökonomische Kalkül, das O1 bei der Krippendurchsetzung walten ließ, entwickeln sollte:

„Ich bin jetzt in der Situation in der Krippe, dass ich quasi auch eine Geschäftsführungsposition ausfülle, und ich überlege genauso. Was bringt es mir, wenn ich jemand in Teilzeit hole, der nicht flexibel ist in seiner Zeitplanung, der ausfällt wegen Krankheit. Das ist ne ökonomische Überlegung, klar. Aber das ist der Job eines Wirtschaftsunternehmens, wir sind nicht die Caritas“ (O1-KK: 562–567).

Für die Initiatorinnen verband sich mit der Krippe auch ein Projekt, mittels dessen ein bestimmter Einsatzwille für das Unternehmen O1 demonstriert und die je eigenen Karriereambitionen signalisiert werden konnten, wenngleich der Etablierungsprozess in dieser Hinsicht für Ernüchterung sorgen musste. In gewisser Weise exemplarisch für die Ambivalenzen dieser Art von Karrierepolitik steht das Schicksal der Hauptinitiatorin. Aufgrund des turbulenten Krippenaufbaus entstand zwischen ihr und dem Unternehmen ein Bruch, sie kehrte O1 bald darauf den Rücken.

### Familienfreundlichkeit im Familienbetrieb (O2): die Karriereselbsthilfegruppe

O2 ist ein in den 1980er Jahren als Face-to-face-Organisation gegründetes, rasch gewachsenes und bis heute familiengeführtes Beratungsunternehmen, das in seiner Außendarstellung die Werte familialen Unternehmertums offensiv herausstreicht. Beim Personal handelt es sich überwiegend um standesbewusste Professionelle, die in Teams

eigenständig Aufträge akquirieren. Ähnlich wie bei O1 lässt sich auch bei O2 ein spezifisches Verständnis von der/dem idealen BeraterIn rekonstruieren: eine fachkundige, integre Persönlichkeit, die bereit ist, im Sinne der Kundin/des Kunden zeitliche Opfer zu bringen. Stets als charismatischer *Selfmademan* beschrieben, fungierte der Firmengründer gleichsam leitbildgebend. Damit war die/der ideale BeraterIn männlich konnotiert. Im Organisationsalltag machte sich dies nicht nur in vielzähligen Männlichkeitsmythen bemerkbar, sondern auch in einem dominanten Verständnis von Frauen als leistungsfähigen Beraterinnen – man traute ihnen, wenn sie Mütter wurden, nicht mehr viel zu. Exemplarisch ein Topberater:

„Problem is halt eher ich sag jetzt wie viel Zeit hat die junge Mutter noch [...] dann kann die junge Dame noch mitarbeiten natürlich oder man muss ihr halt Arbeiten geben die sie dann abwickeln kann“ (O2-MK: 524-531).

Dieser Sichtweise entsprach der Anteil von Frauen in Führungspositionen – in die Geschäftsführung hatte es bis dato keine geschafft, in die darunter liegende Ebene nur wenige. Bei O2 ist Familienfreundlichkeit genau vor diesem Hintergrund zu sehen, denn als Handlungsfeld bot sie eine legitime Plattform, um an dieser Situation etwas zu verändern; ein forcierter Organisationswandel kam dem noch entgegen.

Die Etablierung des Themas erfolgte im Rahmen des Baus eines neuen Verwaltungsgebäudes, im Zuge dessen es einer Gruppe Beraterinnen gelang, die Unternehmensspitze von der Einrichtung einer betriebseigenen Kinderkrippe zu überzeugen. Interessant ist aber nicht die Krippendurchsetzung, sondern was sich daraus entwickelte. Die Vereinbarkeitsdebatte aufgreifend, nutzten die Beraterinnen die Gelegenheit, O2 als Vorreiter in Sachen Familienfreundlichkeit öffentlichkeitswirksam zu verkaufen, wobei das lokale Familienbündnis eine ideale Inszenierungsbühne bot. O2 wurde fortan als Familienunternehmen mit tatsächlich gelebtem Familiensinn präsentiert – nicht ohne Kalkül; der im Äußeren erzeugte Imagegewinn sollte Binnenwirkung entfalten: Die bald in einem Arbeitskreis organisierten Beraterinnen hofften auf die Entfaltung eines innerbetrieblichen Vereinbarkeitsdiskurses und eine Stärkung ihrer Position. Letzteres gelang. Der Arbeitskreis wurde als institutioneller Repräsentant des im Unternehmen hochstehenden Wertes des betrieblichen Gemeinsinns anerkannt. Man lobte die Teilnahme am Arbeitskreis als eine Art Sonderengagement aus, das bei Beförderungsfragen nicht unberücksichtigt bleiben sollte. Für die Beraterinnen bildete das Gremium wiederum die Basis, um in Aufgabengebiete des modernen Personalmanagements vorzustoßen, für das es bis dahin noch keine Abteilung gab; man betrieb Personalmarketing auf Hochschulfestivals, initiierte ein Mentoringprogramm und setzte Karriereentwicklungspläne auf, die zumindest auf dem Papier auch Teilzeit in Führung vorsahen. Kurz: Man übernahm eine aktive Funktion in der Unternehmensmodernisierung, die aufgrund des raschen Wachstums per se anstand. Auch dies geschah nicht ohne Hintersinn: Man kam mit für das Alltagsgeschäft wichtigen Entscheidern ins Gespräch. Der Erfolg der Beraterinnen zeitigte aber ebenso ambivalent wahrgenommene Konsequenzen, der Arbeitskreis verlor seinen ursprünglichen Charakter. Dieser verstand sich zu Beginn als „Karriereselbsthilfegruppe [...] ’ne Gruppe von Mädls, die sagen wir schaffen uns die Rahmenbedingungen die wir brauchen um hier Erfolg zu haben“ (O2-TLP-S: 579-582). Entgegen dieser Exklusivität sah sich der Arbeitskreis bald von vielfältigen Interes-

sengruppen umstellt: Teamleiter versuchten ihre Protégés durch eine Teilnahme besser zu positionieren, NiederlassungsmitarbeiterInnen nutzten die Treffen, um näher ans Machtzentrum heranzurücken, und die bald für den Aufbau einer eigenständigen Personalabteilung eingekauften ExpertInnen betrachteten die Gruppe als ihren „Thinktank“ (O2-LA: 907). Exklusiv blieb das Gremium nur in einer Hinsicht:

„[D]ie Zielgruppe, an die wir uns wenden [...] SIND in erster Linie die + Akademiker oder die die wir selbst sind sagen wirs mal so. Ich will nicht was Gutes über andere ausschütten [...] Wenn wir mehr Sekretärinnen hätten in der Arbeitsgruppe, die sagen wir brauchen aber das und das dann wär des SELBSTverständlich herzlich willkommen klar. Ham wir auch'n paar gehabt aber die sind auch wieder weniger geworden“ (O2-TLP-S: 924-930).

In der O2 vollzog sich, so lässt sich der Fall zusammenfassen, über die Institutionalisierung des Handlungsfeldes Vereinbarkeit ein „Kampf um Anerkennung“ (Honneth 1992): Junge hochqualifizierte Frauen greifen das Thema auf, um dem männlich konnotierten BeraterInnenideal etwas entgegenzusetzen; ein Anerkennungskampf, der sich zugleich als harte Karrierepolitik in eigener Sache verstand.

### Familienfreundlichkeit im Filialbetrieb (O3): Karrierepolitik als Jobsicherungspolitik

Hier seien zunächst Unterschiede angeführt: Zum Ersten handelt es sich bei O3 um eine Bank, die regional über ein gut ausgebautes Filialnetzwerk verfügt. Somit war das Gros der weiblichen Beschäftigten im Filialgeschäft eingesetzt und dort häufig in Teilzeit. Zum Zweiten verfügte die O3 über einen starken Betriebsrat, der als Ko-ManagerIn die Geschicke des Unternehmens seit jeher mitbestimmt. In der O1 war das Verhältnis des Betriebsrats zum Management äußerst angespannt, er befand sich diesem gegenüber in der Defensive. In der O2 war ein Betriebsrat weder von der Unternehmensführung noch von der Belegschaft gewünscht. Zum Dritten befand sich O3 zum Zeitpunkt der Erhebung in einer wirtschaftlich schwierigen Lage, der man mit einem harten Restrukturierungskurs zu begegnen versuchte. Dies bedeutete einerseits Personalabbau, andererseits eine forcierte Stärkung des Vertriebssektors. Das Restrukturierungskonzept sah u. a. die Umverteilung überschüssigen, in der Zentrale eingesetzten Verwaltungspersonals auf Vertriebseinheiten in den Filialen vor.

Als Vereinbarkeitsinstrumente galten Gleit- und Teilzeit, die Kooperation mit einem Familienservice sowie ein Patenprogramm, mit dem Frauen während der Elternzeit über das Unternehmen auf dem Laufenden gehalten werden. Grundsätzlich zeigte sich, dass Vereinbarkeit vor allem als Frauenthema wahrgenommen wurde. So legte etwa eine hierzu bestehende Betriebsvereinbarung fest, dass bei der Schichtplanung im Filialbetrieb die familiären Verpflichtungen der Teilzeitmütter besonders zu berücksichtigen seien. Fragt man nach der betrieblichen Etablierung des Vereinbarkeitsthemas, wird wie in den vorangegangenen Fällen eine Art von Karrierepolitik erkennbar: Eingeführt wurde es im Kontext eines Führungskräftenachwuchsprogramms, in dem projektförmig eine für O3 nutzbringende Fragestellung bearbeitet wurde. Das Vereinbarkeitsprogramm entstand somit im Kontext eines für die Personalselektion eingerichteten Lern-, Beobachtungs- und Bewährungsraums, wobei es als Erfolg galt, wenn die Bank die dort

entwickelten Konzepte übernahm. Zur Karrierepolitik wird das Vereinbarkeitsthema insofern, als es sich von den Nachwuchskräften zur je eigenen Profilschärfung verwerten ließ. Allerdings wurde das Nachwuchskräfteprogramm noch in anderer Weise genutzt: Zum Teil erkannten die TeilnehmerInnen darin die Möglichkeit, relativ unverfänglich auf wahrgenommene Missstände innerhalb des Unternehmens aufmerksam zu machen. Dies traf auch auf das entwickelte Vereinbarkeitskonzept zu. Über das Problem klärt der Betriebsratsvorsitzende auf:

„Ja die Problematik mit den jungen Müttern [...] also wir bauen in der Administration ab [...] So + jetzt [...] meldet sich ne Kollegin und sagt ich bin schwanger, ah alle freuen sich, aber dann wird ihr klargemacht, du brauchst hier nicht wiederzukommen, wir haben für die hier keine Stelle mehr, weil wir abbauen müssen + und jetzt sind die Administrationsmütter oft besser bezahlt, weil sie Spezialistenstellen haben, d. h. ich krieg die dann erstmal gar nicht in der Filiale untergebracht, weil der Filialleiter sagt, ne Gehaltsgruppe 8, meine Leute haben die 6, ich kann keine Gruppe-8-Kollegin gebrauchen“ (O3-BRV:1362-1374).

In Anbetracht des Stellenabbaus konnten also selbst gut ausgebildete und bezahlte Frauen, sobald eine Schwangerschaft anstand, zur Manövriermasse werden. Sinniger Weise gaben die Nachwuchskräfte ihrem Projekt den Titel: „Damit die Auszeit nicht zur Rauszeit wird“. Bei O3 entpuppt sich Vereinbarkeitspolitik als eine Jobsicherungspolitik. Vor diesem Hintergrund bestand nicht nur auf Seiten der Personalabteilung Interesse an den Projektergebnissen, sondern auch beim Betriebsrat, denn dieser griff zur Gestaltung der genannten Betriebsvereinbarung darauf zurück. Unter der Flagge Familienfreundlichkeit betrieb er konsensorientierte StellvertreterInnenpolitik – Familienfreundlichkeit war *das* Argument, um die „Administrationsmütter“ und die Vorgesetzten vom Teilzeiteinsatz in den Filialen zu überzeugen.

### Zusammenfassung: Vereinbarkeitspolitik als Karrierepolitik

An jedem der Fälle ließe sich Vereinbarkeit als rationalisierender Mythos diskutieren: zwei Hochleistungskulturen (O1; O2), die die Zeitautonomie des Personals stark begrenzen, sowie ein in wirtschaftliche Turbulenzen geratenes Arbeitsumfeld (O3), innerhalb dessen der gleichstellungspolitische Aspekt der Vereinbarkeitsidee gar ins Gegenteil umschlägt. Allein das macht die Fälle nicht aus. Zunächst muss man konstatieren, dass um das Thema Vereinbarkeit auffällig hart gerungen wird, es ist Schauplatz mikropolitischen Positionierungs- und Statuskämpfe, an denen sich ganz unterschiedliche innerbetriebliche Gruppierungen beteiligen, auch die Betriebsräte. Weiterhin zeigt sich, dass es vor allem junge, hochqualifizierte Mütter sind, von denen die entscheidenden Initiativen ausgehen, dies zum Teil auch dann noch, wenn offiziell bereits über eine Vereinbarkeitspolitik entschieden wurde (O1), *decision* wird gleichsam als legitimer Anker für *action* genutzt, das Handlungsfeld Vereinbarkeit nimmt die Gestalt einer Arena für Anerkennungskämpfe an, mit denen sich nicht minder ‚hart‘ geführte Karrierepolitiken verbinden. Verbesserte Karrierechancen sollen dabei nicht nur aus den Effekten einmal eingeführter Vereinbarkeitsinstrumente hervorgehen, sondern bereits aus deren Durch- und Umsetzung. Hierzu gehört auch die reflexiv-strategische Indienstnahme des Vereinbarkeitsdiskurses: Man baut darauf, dass sich die Produktion von Vereinbarkeitstalk in statusrelevante *decision* und *action* übersetzt. In Anbetracht all dessen passt die Annah-

me eines *decoupling* nicht so recht. Es zeichnet sich eine außerordentlich enge Kopp-  
lung zwischen *talk*, *decision* und *action* ab. So regen die Fälle dazu an, die Annahme  
des *decoupling* nochmals anders zu betrachten: 1.) Das, was sie zu erkennen geben,  
ließe sich als kontextsensible Übersetzung begreifen. 2.) Ist man bereit, die Fälle so zu  
lesen, kämen auch die in ihnen steckenden steuerungs-, herrschafts- und ungleichheits-  
theoretisch relevanten Aspekte besser zur Geltung. Vorgeschlagen wird eine über den  
Neoinstitutionalismus hinausgehende, übersetzungstheoretische Lesart der Fälle.

## 4 Übersetzung statt Legitimationsfassade

### Das *decoupling* übersetzungstheoretisch reformuliert

Beim *decoupling* bzw. der Trennung von *talk* und *action* handelt es sich fraglos um  
einen differenzierungsbedingten Sachverhalt, es geht um die Aufrechterhaltung von  
Organisationsgrenzen gegenüber Umweltansprüchen. Organisationsseitig lassen sich  
Umwelterwartungen nicht schlicht ignorieren, weil sie bestandserforderliche Ressourcen  
(Arbeitskräfte, KundInnen, Finanzierung etc.) bereithalten, eine rücksichtslose An-  
passung daran würde wiederum konflikthafte Blockaden der Organisationspraxis und/  
oder dysfunktionale Nebenfolgen provozieren. Wie vor allem Brunsson (2006: 34ff.)  
herausgearbeitet hat, sind Organisationen geradezu genötigt, auf dieses Dilemma mit  
unterschiedlichen Strategien einer „organized hypocrisy“ zu reagieren. Die wider-  
sprüchliche Vielfalt externer Erwartungen lässt sich in Teilen eben nur rhetorisch oder  
in Form weitestgehend folgenlos bleibender Entscheidungen integrieren, um eigene  
Handlungsspielräume zu sichern. In diesem Sinne kann man auch sagen, externe Er-  
wartungen werden von Organisationen auf hochselektive Weise *übersetzt*. In der Theo-  
rie funktionaler Differenzierung gelten Organisationen deshalb auch nicht einfach als  
Subsysteme der gesellschaftlichen Teilsysteme, sondern als multireferenzieller „Treff-  
raum“ (Luhmann 2002: 398) systemischer Codes (Kneer 2001). Das heißt, in Orga-  
nisationen werden abstrakte Systemvorgaben qua konkreter Programme zueinander in  
Beziehung gesetzt und in Form von Entscheidungen klein gearbeitet. Empirisch stellt  
sich dies von Organisation zu Organisation ganz unterschiedlich dar, was zum einen mit  
jeweils andersartig gestalteten funktionalen Bezügen und zum anderen mit regionalen  
Einbettungen, spezifischen Entscheidungsgeschichten, Organisations- und Professions-  
kulturen, KundInnensegmenten und dergleichen mehr zu tun hat. Folglich ist die orga-  
nisationale Übersetzung externer (Teilsystem-)Anforderungen eine kontextabhängige  
Respezifikation. Diese wird ihrerseits von den praktischen Übersetzungsleistungen der  
Organisationsmitglieder getragen, insofern als es deren (Milieu-)Wissen, Interpreta-  
tionsleistungen, Intentionalität und Kreativität sind, die erst eine situationsangemesse-  
ne Applikation formaler Zwecke, Programme, Regeln, Richtlinien etc. in je konkreten  
Praxisfeldern gewährleisten und darüber hinaus sich aus der Explikation praktischer  
Problemerkahrungen ergebende Programmanreicherungen ermöglichen (vgl. Klemm et  
al. 2014). Eine Theorie, die dies genau so formuliert, findet sich in der pragmatistischen  
Differenzierungstheorie von Renn (2006). Mit ihr lässt sich das *decoupling* als eine sich

über situativ-praktische Respezifikations- und Explikationsleistungen von AkteurInnen vollziehende Übersetzung verstehen, durch die Umweltansprüche eine an den lokalen Besonderheiten der Organisation ausgerichtete, eben kontextsensible Anpassung erfahren (vgl. Renn 2013). Begreift man das *decoupling* so, wird Folgendes betont: Externe Erwartungen und damit verbundene inhaltliche Vorgaben unterliegen zwangsläufig einer den Praxiskontexten geschuldeten Umformung, während die erhofften Effekte kaum zu kontrollieren sind, und zwar weder von jenen, die diese Ansprüche von außen an die Organisation herantragen (z. B. Politik), noch von jenen, die intern für deren Umsetzung in Verantwortung stehen (Management). Daraus erfolgt eine Verschiebung der Problemsicht: Das im Falle der Vereinbarkeit häufig beobachtete *window dressing* wäre hernach nicht vorschnell, wie es häufig den Anschein hat (vgl. z. B. Fleetwood 2007), aus normativen Erwägungen heraus kruden, kapitalistischen Verwertungsinteressen zuzuschreiben, sondern als steuerungstheoretischer Sachverhalt *par excellence* zu analysieren. Wie stellt sich dies an den Fällen dar?

### Vereinbarkeit kontextsensibel übersetzt

Die erste Auffälligkeit besteht darin, dass es die Missachtungserfahrungen von an Karriere interessierten Frauen sind, die ein substanzielles Aufgreifen des von außen auf die Organisationen einwirkenden Vereinbarkeitsdiskurs ermöglichen. Es differenzieren sich, so könnte man sagen, Betroffenenmilieus aus, die – steuerungstheoretisch betrachtet – für die politische Anspruchsartikulation „familienfreundliche Personalpolitik“ als permeable Organisationsgrenzstelle fungierten. In den jeweiligen Betroffenenmilieus stieß der Vereinbarkeitsdiskurs auf eine „entgegenkommende Resonanz“ (Renn 2006: 446). Weiterhin zeigt sich, dass der über diesen Weg innerhalb der Organisationen gesetzte Vereinbarkeitsimpuls nicht verpuffte, sondern in handfeste *decision* und *action* einmündete, es entstanden fraglos brauchbare Instrumente. Aus den Milieus gingen also Explikationen hervor, die sich in die organisationalen Programmspektren übersetzen ließen. Dieser Übersetzungsvorgang ist voraussetzungsvoll, weil es den Betroffenen gelingen musste, an die der Alltagspraxis entrückten, transsituativen Sprachspiele ihrer jeweiligen Organisationen anzuschließen; sie waren ihrerseits auf eine entgegenkommende Resonanz angewiesen. Anders gesagt: Es bedurfte einer wenigstens halbwegs angemessenen Vorstellung darüber, wie es in den Organisationen läuft und was die Organisationen als Organisationen im Kontext ihrer lokalen oder gar transnationalen Umfelder ausmacht. Dies verlangt nicht nur ein propositionales Wissen, sondern auch ein professions- und organisationssozialisatorisch erworbenes „knowing how“ (Ryle 1971). Man muss eben wissen, dass es um einen *Businesscase* geht und wie man ihn rechnet, an welche und in welcher Form man sich an Personen wendet, worin die Sonderheiten und Problemrelevanzen des Familienbetriebs ohne Personalabteilung bestehen oder wie die Innovations- und Kritikkultur einer Bank funktioniert etc. An dieser Stelle sollte empirisch einsichtig werden, weshalb das *decoupling* nicht nur als Legitimationsfassade zu fassen ist, sondern ebenso als kontextsensible Übersetzung, denn mit und über diese praktischen Übersetzungsleistungen erfuhr der von außen auf die Organisationen einwirkende Vereinbarkeitsdiskurs eine den jeweiligen Organisationsbedingungen angemessene Applikation: In der O1 schließt er unmittelbar an die Leitsemantiken des *War*

for Talents, der Diversity und der Arbeitgeberattraktivität an, in der O2 unterstreicht er die gepflegte Semantik des altherwürdigen Familienunternehmens und in der O3 wird er an das Teilzeitsystem der Filialstruktur sowie die ko-manageriale, in Turbulenzen geratene Betriebsverfassung angepasst. Aus normativer Perspektive mögen die so rekonstruierbaren Übersetzungsvorgänge im Ergebnis vielleicht ernüchtern, aus steuerungstheoretischer Sicht erscheinen sie durchaus bemerkenswert. Einer herrschafts- und ungleichheitssoziologischen Analysehaltung ist damit dennoch kein Abbruch getan.

### Herrschaft durch Submission, umkämpfte Respezifikation, nichtintendierte Nebenfolgen

Organisationstheoretisch erscheinen die Aktivitäten der ausdifferenzierten Milieus als funktional, da sie für die Organisationen eine nachgefragte Respezifikationsleistung erbringen. Sie absorbieren den auf den Organisationen lastenden Umweltdruck, indem sie in Teilen die Produktion des Vereinbarkeitsstalts organisieren, außerdem bereiten sie die programmatische Relationierung der externen, politischen Erwartung mit ökonomischen Imperativen vor und arbeiten ihrer Übersetzung in Entscheidungsförmigkeit zu. In diesem Sinne fungierten sie für ihre Organisationen als unabdingbare „Applikationskulturen“ (Renn 2006: 469) und, wie sich vor allem in den Fällen O1 und O2 zeigte, dienten sie in dieser Hinsicht nicht nur als für den organisationalen Strukturaufbau wichtige Wissensressource, in Anbetracht des ehrenamtlichen Einsatzes waren sie zu alledem relativ kostengünstig. Dies führt zum herrschaftssoziologischen Aspekt der Fälle: Genau besehen ist es den Organisationen gelungen, die von den Milieuangehörigen artikulierten Vereinbarkeitsansprüche unmittelbar an diese selbst zurückzudelegieren. Man kann hier von „Herrschaft durch Submission“ (Renn 2006: 459ff.) sprechen, da Herrschaft statt auf Zwang im hohen Maße auf einer freiwilligen Unterwerfungsbereitschaft basiert. Die Betroffenen wurden nicht qua Anweisung dazu veranlasst, Organisationsentwicklung zu betreiben; sie griffen diese Aufgabe intrinsisch motiviert auf. Damit trafen auch die Organisationen in einem Teilsegment ihrer Belegschaften auf eine starke entgegenkommende Resonanz, sprich auf Normen, Werte und Mentalitäten, die sich herrschaftstechnologisch verwerten lassen – Karriere als Sinnressource bzw. Individuationschance. Da es überwiegend Frauen waren, die sich engagierten, wird deutlich, dass das klassische familiäre Arbeitsteilungsmuster in den Betrieben eine modifizierte Fortsetzung erfährt. Freilich sollte sich dieser Einsatz in verbesserte Karrierebedingungen übersetzen. Folglich muss man fragen, was sich im Feld des *gendering* bzw. *de-gendering* getan hat.

Auf die Frage, wie es in Organisationen, in denen Entscheidungen rein formal betrachtet „ohne Ansehen der Person“ getroffen werden, zum *gendering* kommt, verweist die jüngere Theoriedebatte auf die Bedeutsamkeit von Interaktion (vgl. u. a. Ridgeway 1997). Je nach Interaktionskontext können körperlich wahrgenommene Unterschiede als „Geschlechtszeichen“ (Hirschauer 1994) gedeutet und schließlich statusrelevant werden. Interaktionen sind, so die Systemtheorie, die organisationalen Einfallstore für kulturell kondensierte Wahrnehmungsmuster wie z. B. Geschlechterstereotype (vgl. Nassehi 2003). Übersetzungstheoretisch reformuliert, ist das *organizational gendering* insofern ein Nebenprodukt der praktischen Respezifikation des abstrakt-forma-

lisierten Regelgebildes „Organisation“; es ereignet sich in der formal nicht determinierbaren, situativ-praktischen Regelanwendung, für die das milieugeprägte, spezifische Geschlechterverständnisse mitführende Wissen des Personals essenziell ist. So ist es die geringe Kontrolldichte generalisierter Regeln, Normen und Prinzipien, die als in praktischen Handlungsvollzügen zu füllende Lücke der Spezifikation ein *organizational gendering* ermöglicht. Gleiches gilt umgekehrt: Spezifikationslücken können Ansatzpunkte für ein *de-gendering* sein. Der Fall O2 ist in dieser Hinsicht besonders instruktiv, da sich dort aufgrund notwendiger Modernisierungen im Personalbereich besonders weite Spezifikationslücken auftaten. Von den Frauen wurde der Diskurs um Familienfreundlichkeit in mehrfacher Hinsicht reflexiv-strategisch zum Besetzen und Schließen dieser Lücken genutzt: 1.) um sich selbst als anerkanntes Netzwerk im Unternehmen zu etablieren, 2.) um bestehende „structural holes“ (Burt 1992) zu männlich dominierten Netzwerken zu schließen sowie 3.) um die Respezifikationshoheit eines per se männlich geprägten Professionsmilieus durch eigene Programminnovationen aufzubrechen. In den Fällen O1 und O3 ereignete sich Ähnliches, den Bedingungen vor Ort angepasst. Vor diesem Hintergrund ließe sich nun behaupten, dass der eigentliche Effekt aktueller Vereinbarkeitsdebatten darin besteht, in den unter Anpassungsdruck gesetzten Organisationen Spezifikationslücken ‚aufzureißen‘, die dann besetzt und bearbeitet werden wollen. Genau deshalb finden sich auch hier die Anlässe für mikropolitische Kämpfe, in denen um Respezifikationshoheiten gerungen wird und über die sich das (Re-)Arrangieren von Stratifikation vollzieht. Freilich betrifft dies nicht nur Geschlechterasymmetrien, sondern genauso Prozesse möglicher Status- und Prestigeabgrenzungen entlang anderer Kategorien: In der O1 deutete sich im Vollzug der Respezifikation des Vereinbarkeitsdiskurses eine Externalisierungskette an, an deren Ende die Krippenteilzeitkraft steht, in der O2 ereignete sich ein scharfer Schließungsprozess zwischen beratenden Akademikerinnen und ‚gewöhnlichen‘ Teamassistentinnen, in der O3 boten sich dem Betriebsrat Profilierungsmöglichkeiten im Krisenmanagement. Gemessen an ungleichheitspolitischen Steuerungserwägungen ließe sich dies zumindest teilweise als nichtintendierte Nebenfolge verbuchen; eine Deutung, die sich ebenso anbietet, nimmt man den rekonstruierbaren Motivhaushalt der ausdifferenzierten Betroffenenmilieus zum Maßstab. Zwar ist es den Frauen gelungen, vereinbarkeitspolitisch relevante Programminnovationen anzustoßen und sich im Zuge dessen selbst als Kollektiv und je individuell besser zu positionieren, allerdings stets unter Inkaufnahme von Kosten. So in der O2: Je besser es den Frauen gelang, an das Sprachspiel ihres Unternehmens anzuschließen, desto stärker gerieten sie in den Universalitätssog der Organisation, man musste die Früchte der Arbeit bald mit anderen teilen und sah sich in Auseinandersetzungen um Anwendungsfragen verstrickt. In der O1 blieb für die Hauptinitiatorin der Krippe der erhoffte Karriere Lohn völlig aus, weil sich ihr Engagement womöglich als Einsatz für die ‚falsche‘ Organisation interpretieren ließ, in der O3 musste man wiederum mit ansehen, wie es zu einer Umfunktionalisierung des eigentlichen Ansinnens kam. Worauf es bei der Analyse nichtintendierter Effekte ankommt, ist die Frage, wie Milieuanbindungen „hinter dem Rücken“ und Systemprozesse „über den Köpfen“ der AkteurInnen mitagieren und wie aus problemlösenden Explikationen neue, weitverzweigte und ungeahnte Respezifikationsanforderungen entstehen. Wenn beispielsweise die Leiterin der neu entstandenen Krippe genau jene Leistungskriterien exekutiert, die sie dereinst

selbst zur Artikulation von Vereinbarkeitsansprüchen motivierten, mag dies einerseits mit ökonomischen Imperativen zu tun haben, die ihr der lokale Krippenmarkt auferlegt, aber u. U. auch mit einer erfahrenen Prägung innerhalb der O1-Hochleistungskultur – die daraus erwachsenden Respezifikationslasten in puncto Vereinbarkeit fallen hernach beim Krippenpersonal an.

## 5 Fazit

Ausgangspunkt des Beitrags war die Beobachtung eines Missverhältnisses zwischen hohen Vereinbarkeitserwartungen und eher als gering zu veranschlagenden Vereinbarkeitseffekten, obwohl das Thema von den adressierten Unternehmen nachweislich angegangen wird. Die vorgestellte Empirie gab Anlass, die Annahme des *decoupling* als eine hierfür einschlägige Erklärung übersetzungstheoretisch zu reformulieren, um darüber zu einer Analyseperspektive zu kommen, die die steuerungs- und ungleichheitstheoretischen Aspekte der Fälle zur Geltung bringt. Steuerungstheoretisch zeigt sich, dass der aktuelle Vereinbarkeitsdiskurs kontextsensibel in die Strukturen, Prozesse und Semantiken der Organisationen eingearbeitet wird. Ungleichheitstheoretisch betrachtet scheint die zentrale Wirkung des Vereinbarkeitsdiskurses darin zu bestehen, Spezifikationslücken ‚aufzureißen‘, um die herum sich Kämpfe um Einfluss und Status entspinnen (können); hier findet statt, was in den Fällen als Karrierepolitik erkennbar wurde und Möglichkeiten des organisationalen *de-gendering* birgt. Daraus ließe sich folgender Schluss ziehen: Selbst wenn bis dato die gleichstellungspolitischen Erfolge noch weit hinter den Erwartungen zurückbleiben, sollte die Wirkung des Vereinbarkeitsdiskurses nicht unterschätzt werden. Die Anspruchsartikulation erhält eine legitime und mithin starke Basis, er verleiht „Agentenschaft“ (Meyer/Jepperson 2005). Aber: Offen bleiben muss die Frage, inwieweit dies tatsächlich zu einem grundlegenden Wandel der Arbeitszeitkultur führen kann. In den Fällen gab es hierfür kaum Indizien. Abschließend seien deshalb zwei Thesen formuliert.

Zur ersten These: Die vorherrschende Zeitpolitik in der Unternehmenswelt lässt sich als nichtintendierte Nebenfolge aktueller politischer Steuerungsversuche im Feld der Vereinbarkeit verstehen. Wie erkennbar, setzt die Politik zur Durchsetzung von Vereinbarkeit primär auf eine Form indirekt-dezentraler Steuerung (vgl. Teubner/Willke 1984; Gottwald 2014). Um in der Unternehmenswelt überhaupt auf eine Resonanz zu stoßen, bringt sie den Anspruch Vereinbarkeit dezidiert auf eine organisational verständliche Sprache, er wird als Managementthema und Gewinnversprechen ausgewiesen; Vereinbarkeit soll sich als Nebeneffekt des Kosten-Nutzen-Kalküls einstellen. Denkbar ist, dass diese einseitige Übersetzung politischer Präferenzorientierungen in ökonomische Logiken dort selbst zu Übersetzungen führt, die den Verwertungsaspekt ins Absolute treiben, und zwar, weil es politisch im Grunde keine dem entgegenstehende semantische Brechung gibt. So lässt sich der politische Vereinbarkeitsanspruch via flexibilisierte Arbeitszeiten über Kaskaden der Übersetzung hinweg gleichsam unilinear in faktische Arbeitszeitverdichtung umrechnen. An den Fällen hat sich gezeigt, dass das Wirtschaftlichkeitsversprechen des Vereinbarkeitsdiskurses für die Betroffenen das

zentrale Argument in der Artikulation eigener Vereinbarkeitsansprüche gewesen ist. Vielleicht ist es ja der Zugkraft dieses Arguments geschuldet, dass es gegen die organisationalen Zeitimperative kaum etwas auszurichten gab. Man passte das Thema Vereinbarkeit kontextsensibel an die Zeitwänge der Organisationen an. Vorschnell wäre es nun, wollte man die Zeitproblematik allein an abstrakten Verwertungsimperativen festmachen, sind diese doch ihrerseits applikationsbedürftig. Man muss also die in den Organisationen auffindbaren Applikationskulturen genauer betrachten. Was macht diese eigentlich aus bzw. woraus beziehen diese ihre Identität?

Damit zur zweiten These: In den Organisationen trifft der Vereinbarkeitsdiskurs auf eine Mentalität, durch die er ein hohes Exklusions- bzw. Stratifikationspotenzial erhält, wobei mit Mentalität im Sinne von Hansen (1992) eine Form gruppenspezifischer Selbstrechtfertigung gemeint ist. Unverkennbar zielt der Vereinbarkeitsdiskurs vorrangig auf die manageriale Verwaltungs- und Wissensklasse. Für diese, und darauf kommt es an, stellt sich Zeitknappheit nicht nur als Problem dar, Zeitnot und Stress sind ebenso Konstituens managerialen Standesbewusstseins, eine professionelle Anforderung, die distinguert (vgl. u. a. Kotthoff/Wagner 2008). ManagerInnen können ihre Zeit als gesellschaftlich kostbar anerkannt wissen, weil sie als Zeit innerhalb der gesellschaftlichen Produktionssphäre Werte zu schaffen hat, sozusagen produktiv sein muss, und so ist die sogenannte *busyness* ein durchaus notwendiges Bekräftigungsritual managerialer Selbstinszenierung, um sich selbst und anderen gegenüber des Standes zu versichern. Ob der Vereinbarkeitsdiskurs dieser Mentalität etwas entgegenzusetzen hat, ist fraglich. Es ließe sich vermuten, dass er sie regelrecht kontraintuitiv pflegt, wird er im Feld der primären AdressatInnen als eine besondere gesellschaftliche Würdigung für herausragende Leistungsbereitschaft verstanden. Die These, dass darin gewisse Exklusionspotenziale angelegt sind, dürfte verständlich werden, sobald man die semantische Verschiebung zur sogenannten, in vielen Betrieben geläufigen Work-Life-Balance mit reflektiert. Diese annonciert Differenzierungen, die womöglich an faktischen, also aus Fürsorgeverpflichtungen erwachsenden Zeitnöten vorbeigehen (vgl. auch Lewis et al. 2007). Konkret: Es müssen nicht das kranke Kind oder die zu versorgende Oma sein, die den Anspruch auf Work-Life-Balance rechtfertigen, sondern die (vermeintliche) Komplettaufopferung im Fulltime-Job, die nach Rekreationszeit verlangt. Das exkludierende Moment kommt dann zum Tragen, wird diese Mentalität zu Lasten jener mit Fürsorgepflichten ausgelebt – bis dato in der Regel Frauen. Für die Wirkmächtigkeit dieser Mentalität inklusive damit verbundener stratifizierender Implikationen scheinen zuletzt noch die Fälle zu sprechen. Selbst wenn es den Betroffenen aufgrund von Fürsorgepflichten um zeitliche Entlastung ging, fand sich für diese im Vereinbarkeitsdiskurs zugleich ein Medium selbstbewusster Distinktion. Auch das machte sie als selbstbeschreibbare Sprache und Stimme erlangende und somit innerbetrieblich erst identifizierbare Gruppierungen aus. Die Triftigkeit beider Thesen, das sei am Ende angemerkt, hängt von Übersetzungen im politischen Raum ab, denn faktisch zeigt sich der nichtintendierte Effekt erst, wenn Nachsteuerungsbedarf entsteht. Das muss nicht der Fall sein, weil politisch prinzipiell alles kommunizierbar ist, auch eine Vielzahl von Kriterien, an denen sich erfolgreiche Vereinbarkeitspolitik bemessen lässt. Welche Bemessungskriterien den Ausschlag geben und welche Milieuhintergründe sich damit verbinden, wäre eine andere Frage.

## Literaturverzeichnis

- Blyton, Paul; Blunsdon, Betsy; Reed, Ken & Dastmalchian, Ali. (2006). *Work-Life Integration. International Perspectives on the Managing of Multiple Roles*. Basingstoke, New York: Palgrave Macmillan.
- Böhm, Sabine; Herrmann, Christa & Trinczek, Rainer. (2004). *Herausforderung Vertrauensarbeitszeit. Zur Kultur und Praxis eines neuen Arbeitszeitmodells*. Berlin: Edition Sigma.
- Brunsson, Nils. (2006). *The Organization of Hypocrisy. Talk, Decision and Action in Organizations* (Second Edition). Abingdon, Oxfordshire: Marston Book Service.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2005). *Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen*. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2013). *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013*. Berlin.
- Burt, Ronald S. (1992). *Structural Holes. The Social Structure of Competition*. Harvard: Harvard University Press.
- Crozier, Michel & Friedberg, Erhard. (1979). *Die Zwänge kollektiven Handelns. Macht und Organisation*. Königstein/Taunus: Athenäum.
- Fleetwood, Steve. (2007). Why work-life balance now? *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 387–400.
- Gottwald, Markus. (2014). *„Liebe“ re-embedded. Paare zwischen Emanzipation und instrumenteller Verwertung*. Opladen: Budrich UniPress.
- Groß, Hermann; Seifert, Hartmut & Sieglens, Georg. (2007). Formen und Ausmaß verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung. *WSI-Mitteilungen*, (4), 202–208.
- Hansen, Klaus P. (1992). *Die Mentalität des Erwerbs. Erfolgsphilosophien amerikanischer Unternehmer*. Frankfurt/Main, New York: Edition Pandora Campus.
- Hipp, Lena & Stuth, Stefan. (2013). Management und Teilzeitarbeit – Wunsch und Wirklichkeit. *WZBrief-Arbeit*, (15).
- Hirschauer, Stefan. (1994). Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, (46), 668–692.
- Holst, Elke & Schimeta, Julia. (2013). Slightly More Women in Germany's Corporate Boardrooms – Especially in DAX 30 Companies. *DIW-Economic Bulletin*, (3), 3–14.
- Honneth, Axel. (1992). *Kampf um Anerkennung. Zur Grammatik sozialer Konflikte*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Jürgens, Kerstin. (2003). Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 23(3), 251–267.
- Kaufmann, Franz-Xaver. (2005). *Schrumpfende Gesellschaft. Vom Bevölkerungsrückgang und seinen Folgen*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Klemm, Matthias; Kraetsch, Clemens & Renn, Joachim. (2014). *Geisteswissenschaftliches Know-how im Brennpunkt multipler Übersetzungszwänge. Grenzorganisationen zwischen Wissensformen und Kulturhorizonten*. In Nicolas Engel, Michael Göhlich, Thomas Höhne, Matthias Klemm, Clemens Kraetsch, Christoph Marx, Marek Nekula & Joachim Renn (Hrsg.), *Grenzen der Grenzüberschreitung. Zur „Übersetzungsleistung“ deutsch-tschechischer Grenzorganisationen* (S. 233–304). Bielefeld: transcript.
- Klenner, Christina; Brehmer, Wolfram; Plegge, Mareen & Bohulskyy, Yan. (2013). *Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland. Eine empirische Analyse*. WSI-Diskussionspapier Nr. 184.
- Kneer, Georg. (2001). Organisation und Gesellschaft. Zum ungeklärten Verhältnis von Organisations- und Funktionssystemen in Luhmanns Theorie sozialer Systeme. *Zeitschrift für Soziologie*, 30(6), 407–428.

- Kotthoff, Hermann & Wagner, Alexandra. (2008). *Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur – eine Follow-up-Studie*. Berlin: Edition Sigma.
- Lewis, Jane. (2001). The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care. *Social Politics*, 8(2), 152–169.
- Lewis, Suzan; Gambles, Richenda & Rapoport, Rhona. (2007). The constraints of a 'work-life balance' approach: an international perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360–373.
- Luhmann, Niklas. (2002). *Die Politik der Gesellschaft*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Meyer, John W. & Jepperson, Ronald L. (2005). Die „Akteure“ der modernen Gesellschaft: Die kulturelle Konstruktion sozialer Agentschaft. In John W. Meyer, *Weltkultur. Wie die westlichen Prinzipien die Welt durchdringen* (S. 47–84). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Meyer, John W. & Rowan, Brian. (1977). Institutionalized Organizations. Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, (83), 340–363.
- Morel, Nathalie; Palier, Bruno & Palme, Joakim. (Hrsg.). (2012). *Towards a Social Investment State? Ideas, Policies and Challenges*. Bristol, Chicago: The Policy Press.
- Munz, Eva. (2006). Mehr Balance durch selbst gesteuerte Arbeitszeiten? *WSI-Mitteilungen*, (9), 478–484.
- Nassehi, Armin. (2003). Geschlecht im System. Die Ontologisierung des Körpers und die Asymmetrie der Geschlechter. In Ursula Pasero & Christine Weinbach (Hrsg.), *Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays* (S. 80–124). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Renn, Joachim. (2006). *Übersetzungsverhältnisse. Perspektiven einer pragmatistischen Gesellschaftstheorie*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Renn, Joachim. (2013). Praktische Gewissheit und die Rationalität zweiter Ordnung. Zur gesellschaftstheoretischen Analyse des impliziten Wissens. *ZTS – Zeitschrift für Theoretische Soziologie*, 1(2), 56–81.
- Ridgeway, Cecilia L. (1997). Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment. *American Sociological Review*, 62(1), 218–235.
- Ryle, Gilbert. (1971). „Knowing How and Knowing That“. In Gilbert Ryle, *Collected Papers, Vol. II, Collected Essays 1929–1968* (S. 212–226). London: Hutchinson.
- Strauss, Anselm & Corbin, Juliet. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Teubner, Gunther & Willke, Helmut. (1984). Kontext und Autonomie: Gesellschaftliche Selbststeuerung durch reflexives Recht. *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, (1), 4–35.
- Wernet, Andreas. (2009). *Einführung in die Interpretationstechnik der Objektiven Hermeneutik* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.
- Wimbauer, Christine. (2012). *Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarriere-Paare zwischen Anerkennung und Ungleichheit*. Frankfurt/Main, New York: Campus.

## Zur Person

Markus Gottwald, Dr., Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Arbeitsschwerpunkte: Wissen/Kultur, Organisation, Theorie, Qualitative Methoden.

Kontakt: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

E-Mail: markus.gottwald@iab.de

## Karrieren von Frauen in Unternehmen – Chancen erhöhen mit der Gender-und-Diversity-Strategie

### Zusammenfassung

Dieser Beitrag zeigt, mit welchen Effekten zu rechnen ist, wenn in Unternehmen mit der Gender-und-Diversity-Strategie ein Bewusstseinsprozess durch Weiterbildungstrainings zugunsten von Frauenkarrieren erreicht werden soll. Auf der Basis fundamentaler Ergebnisse der Genderforschung werden EntscheidungsträgerInnen in Unternehmen darin geschult und beraten, langfristig zu einem Abbau hierarchischer Geschlechterverhältnisse beizutragen. Aufbauend auf theoretischen Grundlagen der Genderforschung werden hierfür ein pädagogisches Interventions- und ein Evaluationsdesign entwickelt, in der Praxis mit 20 Klein- und Mittelständischen Unternehmen (KMU) umgesetzt und mit wissenschaftlicher Evaluation auf seine Wirksamkeit hin überprüft. Die Datenanalyse belegt, wie die Gender-und-Diversity-Strategie in der unternehmerischen Praxis zu einem Prozess des organisationalen Lernens führt, der Karrieren von Frauen besser zu fördern erlaubt und insgesamt zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führt. Der methodische Zusammenhang zwischen Theorie, Intervention und Evaluation wird bestätigt.

#### *Schlüsselwörter*

Transformatives Organisationales Lernen, Frauen, Führungspositionen, pädagogische Intervention, Evaluation

### Summary

Female careers in businesses – increasing opportunities by adopting a gender and diversity strategy

This article shows the possible effects of the gender and diversity strategy in businesses through trainings on the awareness-raising for female careers. Based on fundamental gender research results, decision-makers in businesses are trained in and advised on how to contribute to ending gender hierarchies in the long term. Drawing on fundamental theoretical principles of gender research, various pedagogical interventions in 20 small and medium-sized enterprises were conducted by means of specific pedagogical intervention and evaluation designs. The steps and measures were all evaluated accordingly. Data analysis demonstrates how the gender and diversity strategy leads to a process of organizational learning in businesses which helps to better promote female careers and leads to more gender equality. The article confirms the methodological connections between theory, intervention and evaluation.

#### *Keywords*

transformative organizational learning, women, positions of leadership, pedagogical intervention, evaluation

## 1 Einleitung

Das Thema ‚Förderung der Karrieren von Frauen in Unternehmen‘ wird anhand eines Drittmittelprojekts der betrieblichen Weiterbildung mit der gleichstellungspolitischen Gender-und-Diversity-Strategie in Klein- und Mittelständischen Unternehmen (KMU) in Bayern beleuchtet. In dem zweijährigen empirischen Forschungsprojekt „Future is Female – FIF“ (Finanzierung durch den ESF von 9/2011 bis 9/2013; Macha et al. 2015; Macha 2014) wurde eine unternehmerische gleichstellungspolitische Transformation

auf der individuellen, der interaktionalen und der organisational-strukturellen Ebene angeregt (Macha et al. 2014). Dadurch wurde in der Breite in den Unternehmen ein genderpolitischer Bildungsprozess in Gang gesetzt, der das Genderwissen und -handeln wichtiger AkteurInnen erweiterte. In der begleitenden partizipativen Evaluation wurden hemmende und förderliche Aspekte der Gender-und-Diversity-Strategie in der sozialen Welt der Unternehmen empirisch belegt (Suárez-Herrera/Springett/Kagan 2009). Das methodologische Design weist die Besonderheit auf, dass aus der Gendertheorie sowohl stringent die didaktische Praxis der gleichstellungspolitischen Intervention mit vielfältigen Weiterbildungsformaten als auch das Forschungsdesign der Evaluation operationalisiert wurde. Beide Schritte sind in optimaler Weise auf die Gendertheorie und auch aufeinander bezogen (Weber 2007, 2009; Suárez-Herrera/Springett/Kagan 2009). Das Design der Studie versucht, Genderforschung in der Praxis anzuwenden und die Wirksamkeit an empirischen Daten zu überprüfen (Wetterer 2009; Meuser 2004, 2009; Kahlert 2009).

Hintergrund ist, dass die Exklusion von Frauen in Unternehmen weiterhin sehr intensiv ist und sich nicht rasch verändert. Es werden deshalb folgende gleichstellungspolitische Ziele in den Unternehmen versucht zu erreichen:

- qualifizierten (auch älteren) Frauen verstärkten Zugang zur Beschäftigung zu ermöglichen,
- den Frauenanteil in Führungspositionen zukunftsorientierter Berufe zu erhöhen und sie ans Unternehmen zu binden,
- die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen zu erhöhen,
- das Humankapital durch Partizipation zu optimieren.

## 2 Theoretischer Rahmen

Die Gender-und-Diversity-Strategie zur Förderung der Karrieren von Frauen in Klein- und Mittelständischen Unternehmen einzuführen bedeutet, gegen Barrieren und Vorurteile zu kämpfen, denn die Unkenntnis der Bedeutung von Gleichstellung ist allgegenwärtig (Macha 2014). Vorurteile gegenüber Frauen in Führungspositionen beherrschen den unternehmerischen Diskurs. Der gendertheoretische Begründungsrahmen wird in der Praxis des Projekts mit gleichstellungspolitischen Weiterbildungsformaten (Workshops, Vorträge, Konferenzen, Coaching, Kollegiale Beratung usw.) den Führungskräften und MitarbeiterInnen vermittelt, um so der Unterrepräsentanz der Frauen entgegenzuwirken (Struthmann 2013; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011). Der theoretische Rahmen des Projekts wird nachfolgend aus der Genderforschung (Acker 1990, 1998, 2006, 2009; Gherardi 2001, 2012) und der gleichstellungspolitischen Forschung (Meuser 2004, 2009; Kahlert 2009; Krell/Ortlieb/Sieben 2011) abgeleitet und für das Forschungsdesign operationalisiert.

## 2.1 Gender-und-Diversity-Strategie

Die Gender-und-Diversity-Strategie kann wie folgt definiert werden: Als Gleichstellungsstrategie in Unternehmen verbindet sie die Ansätze des Gender Mainstreaming mit dem Diversity Management. Während Gender Mainstreaming als Strategie des Europäischen Parlaments seit 1997 alle Entscheidungen einer Organisation hinsichtlich der Geschlechterrelevanz überprüfen will (Stiegler 2005: 17f.; Macha/Gruber/Struthmann 2011: 87), findet Diversity Management als unternehmerische Strategie des Personalmanagements seit den 1990er Jahren Verbreitung und betont die Vielfalt der Mitarbeitenden eines Unternehmens, die wertgeschätzt und sinnvoll einbezogen werden sollen. Es sollen soziale Heterogenitätsdimensionen daraufhin überprüft werden, ob sie im Unternehmen zu Exklusion führen (Meuser 2004; Struthmann 2013: 118). Die Schnittmengen von Gender Mainstreaming und Diversity Management sind so groß, dass eine Verbindung zwischen beiden Strategien sinnvoll erscheint (Bruchhagen/Koall 2005: 1). Gleichberechtigung, Gleichstellung und Chancengleichheit in den verschiedenen Diversitätsdimensionen sollen zur Geltung gebracht werden. Geschlecht als Ungleichheitskategorie ist dabei besonders im Fokus, weil die Gründe für die Segregation auf dem Arbeitsmarkt abgebaut werden sollen.

Die Rolle der gleichstellungspolitischen Gender-und-Diversity-Strategie im Projekt bezieht sich auf die Bewusstmachung der Barrieren, die durch das *doing gender* und *doing difference* im Unternehmen geschaffen werden, und das Ziel, mehr Geschlechtergerechtigkeit durch Frauenförderung zu erreichen. Die Wirksamkeit der Intervention wird in jedem Schritt mit unterschiedlichen Instrumenten der Evaluation gemessen.

Mit der Gender-und-Diversity-Strategie wird insofern in KMU stets Neuland betreten, selbst wenn Unternehmen schon einige Maßnahmen der Familienfreundlichkeit eingeführt haben. Ihnen ist meist nicht bewusst, dass dahinter ein gleichstellungspolitisches, feministisches Konzept auf der Basis der Genderforschung steht. Sie formulieren mit ihren Maßnahmen kein Konzept für das Unternehmen, sondern reagieren nur ad hoc auf geäußerte Bedarfe von MitarbeiterInnen. Karrieren von Frauen in Unternehmen sind nach wie vor erheblichen Einschränkungen unterworfen. Indem die Führungskräfte in der Weiterbildung mit der feministischen Genderforschung konfrontiert werden und verstehen lernen, was sie selbst zur Exklusion von Frauen beitragen, können sie einen Bewusstwerdungsprozess durchlaufen.

## 2.2 Die „gendered organization“

Die Evidenz der Genderforschung bildet die theoretische Basis für das Projekt und wird für die Intervention und das Forschungsdesign operationalisiert. Sie erbringen Evidenz für die drei Ebenen der Wirkung des *doing gender* und *doing difference* im Unternehmen, nämlich der individuellen, der interaktionalen und der organisationalen Ebene, und zur hierarchischen Struktur der Wirtschaftsorganisationen sowie zu den Bedingungen von Frauen, die Acker mit dem Begriff der „gendered organization“ zusammenfasst (vgl. Acker 1998, 2006; Gherardi 2001, 2012; Macha et al. 2010; Macha 2011, 2013, 2014; Winker/Degele 2009, Degele/Winker 2010). Im Folgenden konzentriere ich mich maßgeblich auf den Aspekt des *doing gender*.

Es wird gezeigt, wie aus den Evidenzen der Genderforschung zu den drei Ebenen des unternehmerischen Systems didaktische Schritte für die pädagogische Intervention und ebenso das Forschungsdesign operationalisiert werden. Dieser komplexe Prozess der Operationalisierung kann hier nur knapp skizziert werden:

- Auf der Ebene des Individuums, d. h. in den alltäglichen Interaktionen zwischen Führungskräften und MitarbeiterInnen, werden die Praktiken der Diskriminierung und des *doing gender* (West/Zimmermann 1987; Gherardi 2001, 2012; Acker 1998, 2009) angewandt und führen zu Barrieren für die Karrieren von Frauen. Das Ziel ist, bei den TeilnehmerInnen der Weiterbildung durch Ergebnisse der Genderforschung einen Bewusstseinsprozess anzustoßen.
- Auf der Ebene der Gruppe werden diese diskriminierenden Praktiken zu Regeln und Verfahren verdichtet, die Exklusion von Frauen bewirken, etwa in Bewerbungsverfahren. Es geht im Projekt darum, durch Dekonstruktion bestehende Praktiken durch neue gendersensible Praktiken zu ersetzen und einen Perspektivenwechsel bei den Führungskräften einzuleiten. In praktischen Übungen wird erprobt, wie der Karriereaufbau von Frauen erleichtert und transparenter gemacht werden kann.
- Auf der Ebene der Organisation führt die *gender substructure* dazu, dass die Ungleichheit generierenden Praktiken in verbindlichen Leitfäden und Dokumenten für das Unternehmen übersetzt werden, die von Macht- und Hierarchiedispositiven getragen sind (Acker 1998, 2009; Bührmann/Schneider 2008; Gherardi/Poggio 2001). Hier besteht im Projekt das Ziel, die Leitfäden für Bewerbungen, Zielvereinbarungsgespräche und anderes nachhaltig geschlechtersensibel zu gestalten und Karrierepfade für Frauen barrierefreier und transparenter zu machen.

Auf den drei Ebenen Individuum, Gruppe und Organisation durchlaufen Geschäftsführungen, Führungskräfte und MitarbeiterInnen der Unternehmen im Projekt einen Prozess der gleichstellungspolitischen Organisationsentwicklung und des *double loop learning* anhand gleichstellungspolitischer Ziele, der Karrieren für Frauen leichter ermöglicht und Barrieren abbaut. In der Evaluation ist das Ziel, diesen Prozess zu dokumentieren und die Effekte zu messen. Es geht auch darum, „in den institutionellen Strategien die diskursorganisierenden Muster der Hervorbringung des Neuen zu erschließen“ (Weber 2013: 217).

Die didaktischen Verfahren sowie die Evaluation im Projekt werden verbunden durch die Forschung zur Organisationspädagogik (Weber 2007, 2009; Weber et al. 2012; Gherardi 2012; Gherardi/Poggio 2001; Gherardi/Nicolini 2001; Macha et al. 2010; Macha/Gruber/Struthmann 2011; Göhlich/Hopf/Sausele 2005; Argyris/Schön 2008; Elkjaer 2004).

Die Anwendung der Gender-und-Diversity-Strategie im Unternehmen kann wie folgt definiert werden: Gender-und-Diversity-Management im Unternehmen ist ein partizipatives, genderkritisches, pädagogisches und an gleichstellungspolitischen ethischen Zielen orientiertes Handeln, das Lernvorgänge der Stakeholder anregt und unterstützt und dadurch neue Handlungsoptionen und -freiräume eröffnet (Macha/Gruber/Struthmann 2011, Macha 2014; Göhlich/Hopf/Sausele 2005). Wichtige EntscheidungsträgerInnen entwickeln Gender- und Diversity-Kompetenz und können diese als Multi-

plikatorInnen in die Organisation hineinragen. Gleichstellung mit Organisationslernen wird definiert als partizipative Aktion der AkteurInnen, die durch gemeinsame neue Regeln und Vereinbarungen eine Organisation hinsichtlich ihrer gleichstellungspolitischen Ziele, Strukturen, Praktiken und der Organisationskultur verändern (Macha 2014; Gherardi 2012; Elkjaer 2004: 421). Dabei unterzieht sich das Unternehmen einem gleichstellungspolitischen Prozess, der beim Lernen der Individuen ansetzt und die Ebene der Gruppe und der Organisation einbezieht. Es spielen viele Faktoren, wie individuelle Kompetenzen, Machtstrukturen und Machtdynamiken, Kontextbedingungen sowie auftretende Barrieren, eine wichtige Rolle für diesen dynamischen und ergebnisoffenen Prozess. Es werden in den Unternehmen Change-Teams gegründet mit der Aufgabe, im Unternehmen das Genderwissen zu kommunizieren und mit dem Projektteam zu kommunizieren.

### 2.3 Folgen der Institutionalisierung von Lebensverläufen für die Geschlechter

Frauen in Unternehmen treffen auf traditionelle Geschlechterrollen, die zugleich in der Familie und Partnerschaft gelten, die ihre beruflichen Entscheidungen präformieren und u. U. die gleichstellungspolitische Arbeit in den Unternehmen begrenzen. Die Lebensverlaufsforschung oder „Life Course Theory“ (Kohli 1994, 2007; Elder/Kirkpatrick Johnson/Crosnoe 2003; Anxo/Bosch/Rubery 2010; Klammer/Muffels/Wilthagen 2008) beschreibt, dass es die „Knotenpunkte“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011: 29; Elder/Kirkpatrick Johnson/Crosnoe 2003: 10ff.) oder Statuspassagen des Lebensverlaufs sind, wie z. B. Heirat oder die Geburt von Kindern, an denen Karriereplanung neue Entscheidungen der PartnerInnen verlangt. Durch die De-Institutionalisierung der Lebensläufe und die Erwerbsbeteiligung beider PartnerInnen, die nicht mehr durch Schicht, Herkunft, Religion oder andere Parameter vorgegeben sein sollten (Kohli 2007), werden Frauen und Männer zu „ManagerInnen“ ihres Lebenslaufs (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2006, 2011: 63; Elder/Kirkpatrick Johnson/Crosnoe 2003; Anxo/Bosch/Rubery 2010; Kohli 1994, 2007; Allmendinger/Podsiadlowski 2001).

Die Fragmentierung der Lebensverläufe von Frauen und Männern zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit, Erwerbsphasen und Arbeitslosigkeit, Phasen der Partnerschaft und des Alleinerziehens und -lebens, die Zerbrechlichkeit der Partnerschaften und die Zunahme der Scheidungsquoten bilden einen Rahmen, der das Planen immer komplexer und individueller macht. Relevant ist nun, dass Frauen und Männer von unterschiedlichen Folgen bei Entscheidungen in Statuspassagen betroffen sind: „Lebensentscheidungen von Frauen und Männern haben langfristige und zum Teil unabsehbare Folgen“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011: 53). Männer- und Frauenleben sind gerade in Übergängen von Geschlechtsunterschieden geprägt. Es besteht daher die „Aufgabe, die Unterstützung im Lebensverlauf auf kritische Übergangsphasen zu konzentrieren“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011: 53).

„Vormals rollenkonforme Entscheidungen können im weiteren Lebensverlauf nachteilige Wirkungen haben. Sind die durch die sozialen Rollen geprägten Handlungsop-

tionen für Frauen und Männer ungleich und sind sie mit unterschiedlichen Risiken und Lasten versehen, dann bekommen die Rollen und Rollenerwartungen gleichstellungspolitische Bedeutung“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011: 53). Aus gemeinsamen Handlungsoptionen von Paaren in Transitionen und den erwerbsbiografischen Entscheidungen an „Knotenpunkten“ entstehen für Frauen und Männer unterschiedliche geschlechtsspezifische Übergangsrisiken im Lebensverlauf: Das Biografiemuster „Erwerbsunterbrechung der Frau“ und die Rolle der „*female housekeeper*“ bei der Geburt eines Kindes oder bei Sorgearbeit für Ältere bewirkt eine dauerhafte Beschränkung der Entwicklungs- und Einkommenschancen, des Wiedereinstiegs und -aufstiegs und der Karriereoptionen, der lebenssichernden Rente, der Krankenversicherung und der Lebensgestaltung allgemein. Es bleiben „Narben“ oder „*scar effects*“ im Lebenslauf zurück, eine Abstiegsdynamik bis hin zu prekären Einkommenssituationen ist bei instabiler Ehe für Alleinerziehende möglich (vgl. Klammer 2007; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011: 7).

Für den Mann entsteht komplementär in den „*linked lives*“ oder „*interrelated life courses*“ (Heinz 2004: 197) das traditionelle „Ernährer-Modell“ oder die Rolle des „male breadwinner“ mit sehr guten Erwerbs- und Karrierechancen, einer abgesicherten Rente und einer definierten Geschlechtsrolle. Allerdings ruht dann die Verantwortung für die Finanzierung der Familie weitgehend auf seinen Schultern. Die Risiken, die aus dieser Rolle resultieren, sind, dass die Nähe zu den Kindern leidet und dass die Alleinverantwortung heute riskant ist, vor allem bei Arbeitslosigkeit. Auch Gesundheitsrisiken bestehen in höherem Maße als bei Frauen.

Diese Thematik wird im Projekt reflektiert, indem das Projektteam mit einem Lebensverlaufsansatz der Weiterbildung in diesen biografischen Entscheidungen sowohl die Frauen als auch die Personalverantwortlichen und Geschäftsführungen berät und versucht, „geschlechtsbedingte Nachteile abzubauen“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011: 3) und unternehmerische Verantwortung für die Frauen zu stärken.

### 3 Das Forschungsdesign der Evaluation

Die Operationalisierung des theoretischen Rahmens für die empirische Überprüfung der Wirksamkeit der Gender-und-Diversity-Strategie im Unternehmen erfolgt durch die Erstellung des Forschungsdesigns mit quantitativen und qualitativen Forschungsinstrumenten (Suárez-Herrera/Springett/Kagan 2009). Die Evaluation zeigt den Grad der Wirkung der Gleichstellung auf die Karrieren von Frauen an.

Der Grundsatz der Evaluation ist, die Beteiligten – Unternehmensleitungen, Führungskräfte oder die Change-Teams – in den Forschungsprozess und den Transformationsprozess der Organisation miteinzubeziehen und deren Genderbewusstsein zu stärken (Weber 2007, 2009; Suárez-Herrera/Springett/Kagan 2009). Die Gleichzeitigkeit von Verändern und Forschen ist gewährleistet. Die Stakeholder sind partizipativ in die Planung der gleichstellungspolitischen Ziele und Interventionen involviert und werden während des Projekts durch Feedbackschleifen zu den Ergebnissen der evaluativen Er-

hebungen ermächtigt, selbst Rückmeldung zu Zwischenergebnissen und zur Steuerung der Prozesse des Organisationalen Lernens an die ForscherInnen zu geben (Macha et al. 2010: 68, 8; Macha/Gruber/Struthmann 2011: 75ff.). Sie selbst werden in diesem Ko-Konstruktionsprozess ermächtigt, Räume für die Veränderung organisationaler Routinen im Genderbereich zu schaffen.

Eine Verschränkung von Theorie, Intervention und wissenschaftlicher Evaluation ist dadurch erreicht. Anhand einer partizipativ entwickelten Vision von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit für jedes Unternehmen wird durch einen systemischen Ansatz die Transformation der Struktur und Kultur der Unternehmen angestrebt (Argyris/Schön 2008; Göhlich/Hopf/Sausele 2005; Weber et al. 2012; Macha 2007; Macha et al. 2010: 81ff., 90ff.). Die Rolle der Forschenden wird dabei verändert, sie sind KoordinatorInnen, KatalysatorInnen und VermittlerInnen für die Herstellung von interaktiven genderkritischen Lernumgebungen im Dialog und durch Kooperation (vgl. dazu Macha/Brendler 2014, S. 87f; Suárez-Herrera/Springett/Kagan 2009).

Die Instrumente der Evaluation entsprechen dem theoretischen Framework, indem auf der individuellen Ebene, der Ebene der Gruppe und der Ebene der Organisation Erhebungen durchgeführt werden. Das Sampling und die Korpusbildung werden durch die Diskurs- und Dispositivforschung erstellt (Keller 2005, 2011; Bührmann/Schneider 2008; Link 2007; Truschkat 2008). Die Auswertungsstrategien sind bei den qualitativen Daten die Grounded Theory und die Diskurs- und Dispositivanalyse, bei den quantitativen Daten uni-, bi- und multivariate Verfahren. Auch die quantitativen Ergebnisse werden anschließend im Gesamtzusammenhang interpretiert.

### 3.1 Quantitative Instrumente der Evaluation

Folgende quantitative Erhebungsinstrumente kommen in der Evaluation zur Anwendung:

- Bei der Erhebung des Status quo ante der Gleichstellung mit Online-Fragebogen vor Beginn des Projekts werden die Defizite der Gender- und Diversity-Maßnahmen und die MitarbeiterInnenstruktur in den Unternehmen deutlich. Ziel ist die Gender-Daten-Analyse in den Unternehmen und somit Aussagen über die organisationale Ebene.
- In der Dokumentenanalyse zum Status quo ante werden die Websites und Dokumente aus den Unternehmen zum Thema Gender und Diversity ausgewertet, und zwar anhand der Begriffe Gleichstellung, Männer und Frauen, Karrieren von Frauen und der Bildlichkeit der Dokumente in Bezug auf das gezeigte Verhältnis der Geschlechter.
- Für die Dokumentation der Ergebnisse in den Weiterbildungsformaten gibt es Feedback-Fragebogen zu zwei Erhebungszeitpunkten; Auswertungsstrategien sind uni-, bi- und multivariate Verfahren. Es werden hier Aussagen zur Wirksamkeit auf der individuellen Ebene gemacht.

### 3.2 Qualitative Instrumente der Evaluation

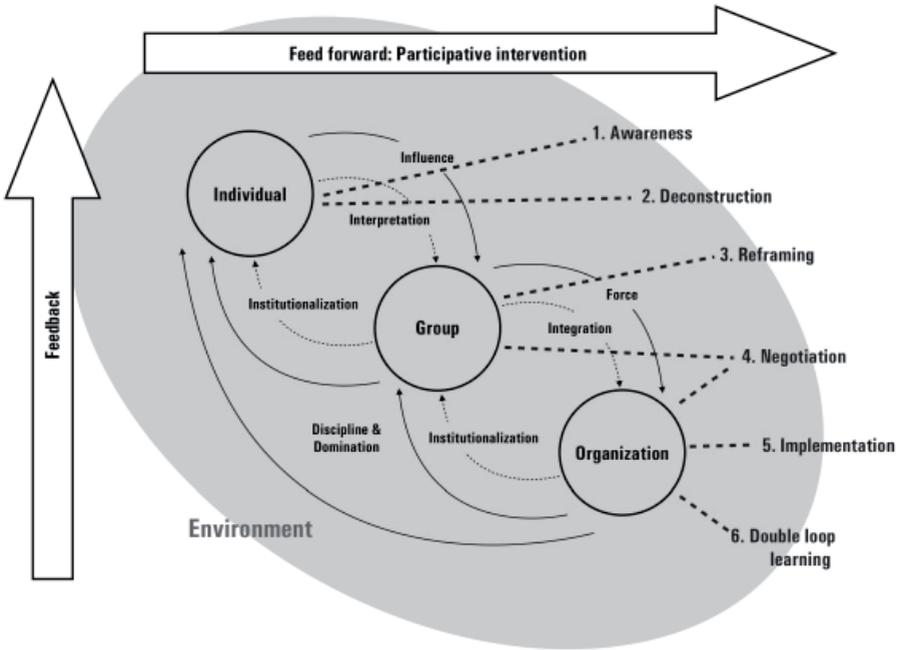
Folgende qualitative Evaluationsinstrumente wurden eingesetzt:

- Dokumentenanalysen einer großen Anzahl von Leitfäden, Leitbildern und Websites wurden durchgeführt. Die Auswertung erfolgte mittels Inhaltsanalyse. Sie betraf die Veränderungen und Effekte des Projekts auf der organisationalen Ebene.
- ExpertInnen-Interviews wurden durchgeführt und mit der Dispositivanalyse ausgewertet. Hiermit wurden die Veränderungen in den Einstellungen der TeilnehmerInnen an Weiterbildungsformaten und die Effekte der Intervention auf der individuellen, Gruppen- und der organisationalen Ebene evaluiert.
- Gruppendiskussionen in KMU wurden durchgeführt und mit der Inhaltsanalyse ausgewertet, um die Veränderungen auf der Gruppen- und der individuellen Ebene zu erfassen.
- Die organisationalen Veränderungen in den Unternehmen wurden durch Artefakte erfasst, die während der Projektlaufzeit neu erstellt wurden, wie z. B. Unternehmensleitbilder, Websites, Gesprächsleitfäden für Bewerbungen, für Zielgespräche mit MitarbeiterInnen, Programme zur Familienfreundlichkeit, Wiedereinstiegs- und Kontaktprogramme für Frauen in und nach der Elternzeit und anderes mehr. Die Auswertung wurde mit der Dispositivanalyse geleistet (Froschauer 2009; Bührmann/Schneider 2008; Truschkat 2008), um die organisationale Ebene des Kulturwandels zu belegen.

## 4 Die pädagogische gleichstellungspolitische Intervention in den Unternehmen

In einem zweiten Schritt der Operationalisierung wird die pädagogische Intervention mit Gleichstellung in den Unternehmen geplant. Mit der Intervention werden im Projekt die Ergebnisse der Genderforschung in gleichstellungspolitische Ziele durch Weiterbildung umgesetzt und mit der Evaluation wird überprüft, ob diese Ziele durch die Gender- und Diversity-Strategie erreicht werden können. Abbildung 1 verdeutlicht die Einflüsse im Lernen der Stakeholder, der Gruppen und der Organisation (vgl. auch Schilling/Kluge 2008).

Abbildung 1: Die sechs Phasen des Transformativen Organisationalen Lernens im Unternehmen



Quelle: eigene Grafik, angelehnt an Crossan/Lane/White 2009.

Der Prozess der Transformation geht von der Tradition des Unternehmens aus, dort knüpft die transformative neue gleichstellungspolitische Strategie an mit der „feed forward“-Intervention zum Gender-und-Diversity-Management. In den sechs Schritten des didaktischen Modells der Intervention wird das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit umgesetzt (vgl. Abbildung 1):

1. *Awareness*: Die an den Weiterbildungsworkshops zu Gender-und Diversity-Inhalten teilnehmenden Führungskräfte lernen durch wissenschaftliche Ergebnisse der Genderforschung, traditionelle Perspektiven auf die Geschlechter infrage zu stellen; ihre Einstellungen zur Gleichstellung erfahren eine Erweiterung. Die Wahrnehmung des *doing gender* in der Interaktion zwischen den Geschlechtern wird durch gezielte Übungen (Rollenspiel, *Appreciative Inquiry*) ermöglicht. Hier sind insbesondere die Mitglieder der Change-Teams gefordert.
2. *Deconstruction*: Die TeilnehmerInnen an der Weiterbildung lernen, ihre traditionellen Praktiken im Berufsalltag zu hinterfragen und ihre Rollenbilder zu dekonstruieren.
3. *Reframing*: In der Weiterbildungsgruppe werden im Konsens neue gendersensible Regeln und Praktiken für typische Situationen des Berufsalltags vereinbart und eingeübt.

4. *Negotiation*: Die TeilnehmerInnen werden durch ihr neues soziales und Genderwissen zu MultiplikatorInnen, die ihr neues Genderbewusstsein in die Firma tragen können.
5. *Implementation*: In der Organisation werden neue gendersensible Vereinbarungen ausgehandelt, die in Artefakten verstetigt werden (gendersensible Unternehmensleitbilder, gendersensible Gesprächsleitfäden für Bewerbungen, für Zielgespräche mit Mitarbeitenden, gendersensible Websites usw.).
6. *Double loop learning*: In zwei Lernschleifen lernt zunächst das Individuum, später die Gruppe und schließlich die Organisation das den innovativen Zielen der Gleichstellungspolitik entsprechende neue Handeln.

Die vielfältigen Einflüsse zwischen den drei Ebenen zeigt Abbildung 1: Das Individuum reflektiert und interpretiert das neue Wissen aufgrund seiner Erfahrungen und trägt es zunächst in die Weiterbildungsgruppen des Projekts, das Change-Team, die Abteilungen, später dann infiltrieren die Individuen und Gruppen das ganze Unternehmen mit den transformativen Lerninhalten der Gender-und-Diversity-Strategie (vgl. Macha 2014, vgl. auch Schilling/Kluge 2009; Crossan/Lane/White 1999).

Die Organisation wiederum gibt Grenzen vor, indem sie den transformativen Prozess limitiert und diszipliniert, sodass er nur im Rahmen dessen, was die Unternehmen an Veränderungen akzeptieren können, umsetzbar ist. Die Grenzen und Barrieren erwachsen aus den traditionellen Macht-Dispositiven (Bühmann/Schneider 2008; Link 2007; Weber et al. 2012), die sich nur langsam ändern. Macht-Dispositive der Geschlechter sind, wie die Aussagen in den Weiterbildungs-Workshops zeigen, z. B.: Frauen können und wollen nicht führen; es gibt keine Frauen, die sich auf Führungspositionen bewerben; Männer werden sich als Führungskraft stets mehr als hundertprozentig einsetzen; Frauen haben Schwierigkeiten, den Kinderwunsch mit dem Beruf und der Karriere zu vereinbaren. Die Macht-Dispositive stellen dar, wie die Führenden (Männer) gegenüber dem Neuen der Gleichstellung blockieren und altgewohnte Argumentationen anführen, um ihre Positionen zu verteidigen.

Dabei ist die Erfahrung im Projekt, dass die oberste Führungsebene der Geschäftsführungen und AbteilungsleiterInnen in den Weiterbildungs-Workshops am schnellsten lernt und das Neue gerne übernimmt. Sie stellen die Führungselite dar und die empirische Evidenz belegt, dass sie stets bestrebt sind, auf der Seite der Innovation zu stehen und ihre Firma in die Zukunft zu führen. Wenn die ProjektmitarbeiterInnen glaubhaft empirisch belegen, dass traditionelle Vorannahmen über die Geschlechter wissenschaftlich widerlegt sind, lassen sie sich überzeugen. Der größte Widerstand kommt, wie die Werte der Evaluation zeigen, meistens aus der mittleren Führungsebene der Männer, die sich gegen das Neue vehement zur Wehr setzen, beginnend in den Weiterbildungs-Workshops mit z. T. aktivem und aggressivem Verhalten gegenüber den (weiblichen) ProjektleiterInnen bis hin zu Angriffen auf die „Chefs“, die das Neue leben und auch verbindlich festlegen wollen.

## 5 Ergebnisse der Evaluation

Die umfangreichen Daten der Evaluation werden mit den angegebenen Methoden ausgewertet. Auch die quantitativen Analysen mit mono-, bi- und multivariaten Verfahren werden mit Dispositiv- und Diskursanalysen im Zusammenhang mit den übrigen Daten interpretiert. Im Folgenden werden einige zentrale Ergebnisse und Auswertungsverfahren dargestellt.

### 5.1 Ergebnisse der Online-Befragung und der Dokumentenanalyse zum Status quo ante zu Gender und Diversity vor Projektbeginn

Alle 20 Unternehmen erhalten vor Beginn des Projekts zwei Fragebogen. Fragebogen I erhebt Daten zu den Konzepten und Maßnahmen zu Gender und Diversity im Unternehmen. So wird ein Vergleichsmaß für den Stand der Gender- und Diversity-Maßnahmen und -Konzepte gewonnen, das am Ende des Projekts mit dem dann erreichten Stand verglichen werden kann.

Fragebogen II erhebt Daten zur MitarbeiterInnenstruktur in den 20 Unternehmen:

- Karrieren von Frauen werden weder erwähnt noch Wege dazu aufgewiesen oder Maßnahmen der Karriereförderung durchgeführt.
- Genderbewusstsein in den Firmen ist kaum vorhanden.
- Es gibt kaum Gender- und Diversity-Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit oder Vereinbarkeit.
- Die Dominanz von patriarchalen Macht-Dispositiven wird deutlich: So sind z. B. Websites und Dokumente in Bezug auf Bildlichkeit und Texte so gestaltet, dass Frauen in untergeordneten Situationen gezeigt werden, etwa am Schreibtisch sitzend und Männer dominant in führender Position hinter ihnen stehend und Anweisungen gebend.

### 5.2 Ergebnisse der Feedbackfragebogen

In den 28 Workshops mit 204 TeilnehmerInnen, davon 63 % weiblich, wurden zu je zwei Erhebungszeitpunkten Feedbackfragebogen erhoben. Die Wirksamkeit der Weiterbildungsformate wurde auf drei Ebenen gemessen:

1. Organisationales Lernen: Veränderung der Organisationskultur, belegt durch Artefakte
2. Kurzfristige Lerneffekte in Gruppen: Gender- und Diversity-Inhalte; langfristige Anwendbarkeit der Workshop-Inhalte: Gender- und Diversity-Maßnahmen
3. Einstellungswandel bei den MultiplikatorInnen und TeilnehmerInnen an den Weiterbildungsformaten

Die Wirksamkeit wird für das Projekt bestimmt als Akzeptanz der Weiterbildungsinhalte zu Gender und Diversity, als Einstellungswandel in Bezug auf Karrieren von Frauen und als Anwendbarkeit im Berufsalltag. Im Einzelnen wurden folgende Daten erhoben und ausgewertet:

Die beruflichen Positionen der TeilnehmerInnen sind: GF/BereichsleiterIn 53 %; TeamleiterIn 45 %. Von November 2011 bis August 2012 wurden 103 Weiterbildungsformate durchgeführt (Konferenzen, Workshops, Potenzialentwicklung, Coaching, Kollegiale Beratung u. a.) mit insgesamt 636 Führungskräften und MitarbeiterInnen.

Die Zielerreichung wird folgendermaßen eingeschätzt: kurzfristige Lerneffekte und Akzeptanz der Weiterbildung, langfristige Anwendbarkeit am Arbeitsplatz.

1. Die Lerneffekte werden inhaltlich von 77 % gut bis sehr gut eingeschätzt.  
Beispiel: „Würden Sie den Kurs weiterempfehlen?“ 79 %, Akzeptanz 89 %
2. Anwendbarkeit (nach 3 Monaten): 70 %, es wird auf Barrieren durch die Vorgesetzten hingewiesen.  
Beispiel: „Ich habe viel für die berufliche Praxis gelernt.“ 50,8 %

Beispiel-Item: „Die Weiterbildungsmaßnahme war förderlich, um neue berufliche Aufgaben übernehmen zu können.“ – Cronbachs Alpha  $t_1=0,484$  und  $t_2=0,724$

„Konkreter Lerntransfer“: Diese Skala erfasst die Einschätzung der TeilnehmerInnen bezüglich der Möglichkeiten, das Gelernte konkret im eigenen Unternehmen zur Verbesserung der Situation von Frauen und insgesamt zur Verbesserung der Arbeit einzusetzen.

Beispiel-Item „Zur Anwendung des Gelernten in der Arbeit habe ich ausreichend Zeit.“ – Cronbachs Alpha  $t_1=0,727$  und  $t_2=0,756$

Insbesondere die Geschäftsführungen und AbteilungsleiterInnen lernen am schnellsten. Sie profitieren nach Aussagen in den Feedbackbögen am meisten und dauerhaftesten von den Inhalten der Workshops und können sie am besten im Berufsalltag umsetzen. Sie haben überwiegend sowohl die Einsicht in die Bedeutung der Gleichstellung als auch die Macht, die Inhalte umzusetzen und im Unternehmen verbindlich zu machen.

### 5.3 Ergebnisse der ExpertInnen-Interviews

Die ExpertInnen-Interviews zeigen die Widersprüche des organisationalen Gleichstellungsprozesses. Auf die Frage: „Welche Veränderungen durch das Projekt nehmen Sie im Unternehmen wahr?“, ist die typische Antwort: „Es hat sich kaum etwas bewegt“ (Interviews 4, 6, 9, 10). Im weiteren Verlauf des Interviews wird dann jedoch eine Fülle von Gender- und Diversity-Maßnahmen erwähnt, die im Unternehmen implementiert wurden. Das zeigt die Diskrepanz zwischen tatsächlichen Erfolgen und subjektiver Einschätzung.

Das Gender-und-Diversity-Thema bleibt strittig und bewirkt weiterhin Widerstand: wenn die Führungskräfte im Unternehmen über Gender und Diversity Witze machen und nichts vorwärts geht:

„... und da muss man dann einfach schon aufstehen und sagen: ‚Also so nicht!‘ Und das wird dann auch akzeptiert und alles, aber das ist schon im ersten Moment immer so ein bisschen, ein Kampf wär zu arg übertrieben – Kampf würde ja der Barriere entsprechen ... Aber da muss man einfach dran arbeiten und dran bleiben, sagen wir mal so“ (Interview II, Change-Team-Mitglied).

Mit dem Thema Gleichstellung sind also Dispositive des Unsagbaren verbunden, die sich in Verachtung, Witzen und Herablassung äußern. Insbesondere die von den Geschäftsführungen als „Lehmschicht“ bezeichnete Gruppe der mittleren Führungskräfte ist bisweilen besonders resistent gegen die Inhalte und die Anwendung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen. Sie fürchten von allen TeilnehmerInnen am meisten die weibliche Konkurrenz, wollen vermeintliche Beschneidungen ihrer Einflussosphäre häufig nicht hinnehmen und zeigen erheblichen Widerstand.

Parallel zeigt sich jedoch ein Kulturwandel im Unternehmen: Neue gendersensible Praktiken werden vereinbart, die alltägliche Thematisierung und Aushandlung gendersensibler Regeln nimmt zu. Oft sorgen die im Projekt ausgebildeten MultiplikatorInnen (Change-Team-Mitglieder und Geschäftsführungen) für die Verbreitung der Werte und Ziele der Gender-und-Diversity-Strategie. Sie bilden zunächst „Inseln“ im Unternehmen, die sich dann in einem „Spreading-Prozess“ (Macha 2007) im Unternehmen ausbreiten.

Die diskursorganisierenden Muster im Gleichstellungsprozess kann man wie folgt zusammenfassen: Führungskräfte sind darauf geschult, stets am Markt aktuell zu sein und neue Entwicklungen aufzugreifen, auch selbst neue Perspektiven mit ihren Produkten zu kreieren. Das Neue des Projekts erscheint ihnen zumeist als das ethisch Bessere, es ist die Zukunft. Führung will gerne „modern“ sein und auf der „richtigen“ Seite stehen. Das ist auch ein Marketingvorteil gegenüber den KundInnen wie auch gegenüber den MitarbeiterInnen und insbesondere heute ein Vorteil bei der Gewinnung von Fachkräften. BewerberInnen suchen aktiv nach den familienfreundlichen und Vereinbarkeitsmaßnahmen im Unternehmen. Sie wählen danach ihren Arbeitsplatz aus (vgl. dazu Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010, S. 3).

#### 5.4 Ergebnisse der Artefaktanalyse

In allen Unternehmen wurden im Laufe des Projekts neue Artefakte zu Gender-und-Diversity-Strategien erstellt und verbindlich eingeführt. Im Vergleich mit dem Status quo ante wurde dadurch ein grundlegender und verstetigter Wandel initiiert, der sich z. B. in gendersensiblen Unternehmensleitbildern, Bewerbungsleitfäden, Führungsleitbildern, Websites oder der Bildlichkeit des Internet-Auftritts äußert. Die Nachhaltigkeit der Gender- und Diversity-Programme zur Frauenförderung, Weiterbildung und Qualifizierung von Frauen für Führungspositionen ist belegt durch Artefaktanalysen der Dokumente aller 20 Unternehmen.

#### 5.5 Barrieren für die Förderung der Karrieren von Frauen

Die Strukturen der Unternehmen stellen viele Barrieren für die Gender-und-Diversity-Strategie bereit, die in der Auswertung der Daten mit den Methoden der Diskursanalyse und Dispositivanalyse offenbar werden. Zum Beispiel können Frauen nach der Elternzeit nicht immer die gleiche Stelle wieder erhalten, weil mit ihrer Rückkehr nicht gerechnet wird. Förderprogramme für Frauen in Führungspositionen, sogenannte „*High Potential-Programme*“, werden eingeführt, aber zu wenige Frauen ermutigt, daran teilzunehmen. Es fehlt an der Fähigkeit, die Potenziale von gut geeigneten Frauen zu er-

kennen. Macht und Kontrolle, Wettbewerb um Positionen und Einfluss werden erkennbar. Auch die medialen Bilder in den digitalen Unternehmensdokumenten legen davon Zeugnis ab. So wurden zwar Websites mit diskriminierenden Bildern verändert, zum Beispiel solche, die Frauen primär als Sexobjekte zeigen, aber dennoch werden Frauen z. T. immer noch als weniger qualifiziert und kompetent dargestellt, man bleibt also auf halbem Weg stehen.

## 6 Fazit

Was konnte erreicht werden, um die Karrieren von Frauen in Unternehmen zu fördern? Die Wirksamkeit der Projektmaßnahmen in den 20 Unternehmen konnte durch empirische Evidenz belegt werden. Sowohl die Wirksamkeit der Weiterbildungsworkshops als auch die Einstellungs- und Perspektivenwechsel in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit der Teilnehmenden sind durch die Daten belegt. In den Workshop-Gruppen und in den Change Teams wurden neue gendersensible Regeln für den Umgang miteinander festgelegt. Auf der organisationalen Ebene haben sich die Unternehmen deutlich gewandelt, insofern als offizielle Dokumente nunmehr sprachlich gendersensibel formuliert werden und die Strukturen der Unternehmen beginnen, sich geschlechtergerecht zu ändern. Die Effekte sind auch dadurch belegbar, dass leichter neue Fachkräfte gefunden und ans Unternehmen gebunden werden können, ein Marketingvorteil im Wettbewerb. Die ideologischen Barrieren gegenüber Gleichstellung sind jedoch weiterhin sehr mächtig und beharrlich. Sie drücken sich in Macht-Dispositiven aus. Insbesondere die mittlere Führungsebene war sehr schwer von der Gender-und-Diversity-Strategie zu überzeugen. Deshalb kann die Nachhaltigkeit der Wirksamkeit über das Projekt hinaus nur indirekt erfasst werden. In einem Nachfolgeprojekt, dem auch einige der früheren Unternehmen angehören, kann man jedoch nachvollziehen, dass die Transformation nicht nach Projektende abbricht, sondern eine Basis für weitere geschlechtergerechte Änderungen bietet.

## Literaturverzeichnis

- Acker, Joan. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Acker, Joan. (1998). The Future of “Gender and Organizations”: Connections and Boundaries. *Gender, Work and Organizations*, 5(4), 195–206.
- Acker, Joan. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464.
- Acker, Joan. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, 51, 199–217.
- Allmendinger, Jutta & Podsiadlowski, Astrid. (2001). Organisation-Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In Bettina Heintz (Hrsg.), *Geschlechtersoziologie* (Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie) (S. 276–307). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

- Anxo, Dominique; Bosch, Gerhard & Rubery, Jill. (Hrsg.). (2010). *The Welfare State and Life Transitions*. London: Edward Elgar Publishing.
- Argyris, Chris. (1996). *On Organizational Learning*. (2. Reprint) Cambridge, Oxford: Blackwell Publishers.
- Argyris, Chris & Schön, Donald A. (2008). *Die lernende Organisation. Grundlagen, Methode, Praxis*. (3. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Bruchhagen, Verena & Koall, Iris. (2005). *Die Verbindung zwischen Gender(forschung) und Managing Diversity*. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung. Zugriff am 17. Juni 2013 unter [www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_282.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_282.asp).
- Bührmann, Andrea & Schneider, Werner. (2008). *Vom Diskurs zum Dispositiv*. Bielefeld: transcript.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (2006). *Siebter Familienbericht. „Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik“*. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011). *Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: „Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“*. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (Hrsg.). (2010). *Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Arbeitgebern und Beschäftigten*. Berlin.
- Crossan, Mary M.; Lane, Henry W. & White, Roderick E. (1999). An Organizational Learning Framework: From Intuition to Institution. *The Academy of Management Review*, 24(3), 522–537.
- Degele, Nina & Winker, Gabriele. (2010). Feminismen im Mainstream, in Auflösung – oder auf intersektionalen Pfaden. *Freiburger GeschlechterStudien*, 16(24), 79–93.
- Eikeland, Olav & Nicolini, Davide. (2011). Turning practically: broadening the horizon. Introduction to the special issue. *Journal of Organizational Change Management*, 24(2), 164–174.
- Elder, Glen H.; Kirkpatrick Johnson, Monica & Crosnoe, Robert. (2003). The Emergence and Development of Life Course Theory. In Jeylan Mortimer & Michael Shanahan (Hrsg.), *Handbook of the life course* (S. 3–19). New York: Springer.
- Elkjaer, Bente. (2004). The Learning Organization. An Undelivered Promise. In Chris Grey (Hrsg.), *Essential Readings in Management Learning* (S. 437–452). London: Sage.
- Fox Keller, Evelyn. (2004). What impact, if any, has feminism had in science? *Journal of bioscience* (3). Indian Academy of Sciences, 7–13.
- Froschauer, Ulrike. (2009). Artefaktanalyse. In Stefan Kühl, Petra Strodtholz & Andreas Taffertshofer (Hrsg.), *Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und Qualitative Methoden* (S. 326–347). Wiesbaden: VS Verlag.
- Gherardi, Silvia. (2001). From organizational learning to practice-based knowing. *Human Relations*, (54), 131–139.
- Gherardi, Silvia. (2012). Is organizational learning possible without participation? In Susanne Maria Weber, Michael Göhlich, Andreas Schröer, Claudia Fahrenwald & Hildegard Macha (Hrsg.), *Organisation und Partizipation* (S. 29–44). Wiesbaden: VS Verlag.
- Gherardi, Silvia & Nicolini, Davide. (2001). The Sociological Foundations of Organizational Learning. In Meinolf Dierkes, Ariane Berthoin Antal, John Child & Ikujiro Nonaka (Hrsg.), *Handbook of Organizational Learning and Knowledge* (S. 35–60). Oxford: Oxford University Press.
- Gherardi, Silvia & Poggio, Barbara. (2001). Creating and Recreating Gender in Organizations. *Journal of World Business*, 36(3), 245–259.
- Göhlich, Michael; Hopf, Caroline & Sausele, Ines. (Hrsg.). (2005). *Pädagogische Organisationsforschung*. Wiesbaden: VS Verlag.

- Gramespacher, Elke & Melzer, Klaus. (2010). Dual-Career-Strategien als Teil gender- und diversitätsgerechter Personalentwicklung an Hochschulen. *GENDER*, 2(3), 123–133.
- Harding, Sandra. (1991). *Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht*. Hamburg: Argument.
- Heinz, Walter. (2004). From Work trajectories to negotiated careers. The contingent work life course. In Jeylan Mortimer & Michael Shanahan (Hrsg.), *Handbook of the life course* (S. 185–204). New York: Springer.
- Kahlert, Heike. (2009). Die Reflexivität von Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Wissenssoziologische Annäherungen an ein Spannungsverhältnis. In Birgit Riegraf & Lydia Plöger (Hrsg.), *Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik. Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die „Wissengesellschaft“* (S. 49–65). Opladen: Barbara Budrich.
- Keller, Reiner. (2005). *Wissenssoziologische Diskursanalyse. Grundlegung eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Keller, Reiner. (2011). *Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Klammer, Ute. (2007). Zeit und Geld im Lebensverlauf – Empirische Evidenz und sozialpolitischer Handlungsbedarf aus der Geschlechterperspektive. *Intervention. Zeitschrift für Ökonomie*, 4(1), 154–174.
- Klammer, Ute; Muffels, Ruud & Wilthagen, Ton. (2008). *Flexibility and security over the life course: Key findings and policy messages*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions.
- Kohli, Martin. (2007). The Institutionalization of the Life Course: Looking back to look ahead. *Research in Human Development*, 4(3–4), 253–271.
- Kohli, Martin. (1994). Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie. In Ulrich Beck & Elisabeth Beck-Gernsheim (Hrsg.), *Risikante Freiheiten* (S. 209–244). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Krell, Gertraude; Ortlieb, Renate & Sieben, Barbara. (Hrsg.). (2011). *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen*. Wiesbaden: Gabler.
- Lawrence, Thomas B.; Mauws, Michael K.; Dyck, Bruno & Kleysen, Robert F. (2005). The Politics of Organizational Learning: Integrating Power into the 4I Framework. *The Academy of Management Review*, 30(1), 180–191.
- Link, Jürgen. (2007). Dispositiv und Interdiskurs. Mit Überlegungen zum „Dreieck“ Foucault – Bourdieu – Luhmann. In Clemens Kammler & Rolf Parr (Hrsg.), *Foucault in den Kulturwissenschaften. Eine Bestandsaufnahme* (S. 219–238). Heidelberg: Wissenschaftsverlag.
- Macha, Hildegard. (2007). Transformation der Organisation durch Potentialentwicklung und Netzwerkbildung. In Nino Tomaschek (Hrsg.), *Die bewusste Organisation. Steigerung der Leistungsfähigkeit, Lebendigkeit und Innovationskraft* (S. 63–79). Heidelberg: Carl Auer.
- Macha, Hildegard. (2013). Organisation und Partizipation aus pädagogischer Sicht – eine Einführung. In Susanne Maria Weber, Michael Göhlich, Andreas Schröer, Claudia Fahrenwald & Hildegard Macha (Hrsg.), *Organisation und Partizipation, Beiträge der Kommission Organisationspädagogik* (S. 45–58). Wiesbaden: Springer VS.
- Macha, Hildegard. (2014). Transformatives Organisationales Lernen in Unternehmen – Konzeption und Untersuchungsdesign. In Michael Göhlich, Susanne Weber, Andreas Schröer & Michael Paetzold (Hrsg.), *Organisation und Theorie*. Wiesbaden: Springer VS [in Vorbereitung].
- Macha, Hildegard & Brendler, Hildrun. (2014). Gleichstellung und Diversity im quartären Bildungssektor – Transformatives Organisationales Lernen in Unternehmen. *Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien*, 20(1), 81–95.

- Macha, Hildegard; Brendler, Hiltrun; Böpple, Julia & Römer, Catharina. (2015). *Transformatives Organisationales Lernen in Unternehmen mit der Gender und Diversity-Strategie*. Opladen: Barbara Budrich [in Vorbereitung].
- Macha, Hildegard; Gruber, Susanne & Struthmann, Sandra. (2011). *Die Hochschule strukturell verändern. Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen*. Opladen: Barbara Budrich.
- Macha, Hildegard; Handschuh-Heiß, Stephanie; Magg-Schwarzbacher, Marion & Gruber, Susanne. (2010). *Gleichstellung und Diversity an der Hochschule. Implementierung und Analyse des Gender Mainstreaming-Prozesses*. Opladen: Budrich UniPress.
- Macha, Hildegard & Struthmann, Sandra. (2011). Controlling von Gleichstellungspolitik als Organisationsentwicklung der Hochschule. Die Gender Balanced Scorecard. *GENDER*, 3(1), 126–135.
- Macha, Hildegard; Wurmsee, Catarina; Brendler, Hiltrun & Böpple, Julia. (2014). *Gender und Diversity im Unternehmen – partizipative Evaluationsverfahren zum Organisationalen Lernen*. Opladen: Budrich [im Erscheinen].
- Meuser, Michael. (2004). Gender Mainstreaming: Festschreibung oder Auflösung der Geschlechterdifferenz? Zum Verhältnis von Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik. In Michael Meuser & Carola Neusüß (Hrsg.), *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente* (S. 322–336). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Meuser, Michael. (2009). Humankapital Gender. Geschlechterpolitik zwischen Ungleichheitssemantik und ökonomischer Logik. In Sünne Andresen, Dorothea Lüdke & Mechthild Koreuber (Hrsg.), *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik* (S. 322–336). Wiesbaden: VS Verlag.
- Nicolini, Davide. (2009). Articulating Practice through the Interview to the Double. *Management Learning* 40(2), 195–212.
- Ridgeway, Cecilia. (2001). Gender, Status, and Leadership. *Journal of Social Issues*, 57(4), 637–665.
- Riegraf, Birgit. (1996). *Geschlecht und Mikropolitik. Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung*. Opladen: Barbara Budrich.
- Riegraf, Birgit. (2009). Die Organisation von Wandel. Gender-Wissen und Gender-Kompetenz in Wissenschaft und Politik. In Birgit Riegraf & Lydia Plöger (Hrsg.), *Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik. Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die „Wissengesellschaft“* (S. 67–80). Opladen: Barbara Budrich.
- Schilling, Jan & Kluge, Annette. (2008). Barriers to organizational learning: An integration of theories and research. *International Journal of management reviews*, 11(3), 337–360.
- Senge, Peter M. (1999). *Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Stiegler, Barbara. (2005). Gender Mainstreaming, Frauenförderung, Diversity oder Antidiskriminierungspolitik – was führt zu Chancengleichheit? *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, (3), 9–21.
- Struthmann, Sandra. (2013). *Gender & Diversity im Unternehmen*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Suárez-Herrera, José Carlos; Springett, Jane & Kagan, Carolyn. (2009). Critical Connections between Participatory Evaluation, Organizational Learning and Intentional Change in Pluralistic Organizations. *Evaluation*, (15), 321–342.
- Truschkat, Inga. (2008). *Kompetenzdiskurs und Bewerbungsgespräche. Eine Dispositivanalyse (neuer) Rationalitäten sozialer Differenzierung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Weber, Susanne Maria. (2007). Mythos, Mode, Machtmodell. Konzepte der Organisationsberatung als pädagogisches Wissen am Markt. In Michael Göhlich, Eckard König & Christine Schwarzer (Hrsg.), *Beratung, Macht und organisationales Lernen* (S. 69–81). Wiesbaden: VS Verlag.

- Weber, Susanne Maria. (2009). Großgruppenverfahren als Methoden der transformativen Organisationsforschung. In Stefan Kühl, Petra Strodtholz & Andreas Taffertshofer (Hrsg.), *Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und qualitative Methoden* (S. 145–179). Wiesbaden: VS Verlag.
- Weber, Susanne Maria. (2013). Dispositive des Schöpferischen: Genealogie und Analyse gesellschaftlicher Innovationsdiskurse und institutioneller Strategien der Genese des Neuen. In Matthias Rürup & Inka Bormann (Hrsg.), *Innovationen im Bildungswesen. Analytische Zugänge und empirische Befunde* (S. 191–221). Wiesbaden: Springer.
- Weber, Susanne Maria; Göhlich, Michael; Schröer, Andreas; Fahrenwald, Claudia & Macha, Hildegard. (Hrsg.). (2012). *Organisation und Partizipation*. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik. Wiesbaden: VS Verlag.
- West, Candace & Fenstermaker, Sarah. (1995). Doing Difference. *Gender & Society*, (9), 8–37.
- West, Candace & Fenstermaker, Sarah. (2001). *“Doing Difference” revisited. Inequality, Power and Institutional Change*. London: Routledge.
- West, Candace & Zimmerman, Don. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, (1), 125–151.
- Wetterer, Angelika. (2009). Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion. *GENDER*, 1(2), 45–60.
- Winker, Gabriele & Degele, Nina. (2009). *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: transcript.

## Zur Person

*Hildegard Macha*, Prof. em. Dr., Universität Augsburg, 2007–2013 Direktorin des Gender Zentrums Augsburg. Arbeitsschwerpunkte: Genderforschung, Transformatives Organisationales Lernen mit Gender und Diversity in Unternehmen.

Kontakt: Prof. em. Dr. Hildegard Macha, Geislarstraße 28, 53225 Bonn

E-Mail: [hildegard.macha@gza.uni-augsburg.de](mailto:hildegard.macha@gza.uni-augsburg.de)

## Chemiker machen Karriere. Und Chemikerinnen? Eine Annäherung an die Karrierebilder im Fachdiskurs der Chemie

### Zusammenfassung

Ausgehend von der These, dass die jeweilige wissenschaftliche Fachkultur den Rahmen für Berufskarrieren bildet, wurde der spezifische Fachdiskurs über Karrieren von Chemiker/-innen im Fachmagazin *Nachrichten aus der Chemie* untersucht. Die Leitfrage lautete: Werden Karrieren von Chemiker/-innen in der *Community* geschlechterdifferenziert präsentiert? Falls ja, worin unterscheiden sie sich?

Die Analyse der *Nachrichten* zeigt, dass die Karriere von Chemiker/-innen einem mehrjährigen Entwicklungsprozess folgt. Er wird von einer zeitlichen Abfolge bestimmter Karrierestationen determiniert, die in der Regel mit einem Prestige- oder Statusgewinn in der *Community* einhergehen. Große fachliche und institutionelle Hürden zu überwinden, wird als notwendiges Merkmal einer erfolgreichen Karriere gewertet.

Festhalten lässt sich Folgendes: 1. Karrieren von Chemiker/-innen folgen einem hindernisreichen Weg, scheinbar ohne Privatleben und ohne Bezug zum (sozialen) Geschlecht der Person. 2. Chemikerinnen können beruflich erfolgreich in der Chemie sein. Sie werden jedoch präsentiert als Chemiker, bleiben als Chemikerin eher unsichtbar. 3. In der Regel wird Geschlecht nicht thematisiert – wenn doch, dann eher als Hemmnis für eine Karriere von Chemikerinnen.

### Schlüsselwörter

Karriere, Gender, Chemie, Scientific Community, Diskurs, Geschlecht

### Summary

Male chemists get ahead. And female chemists? Approaching career images in the chemical discourse

This article aims to analyze a specific discourse on the careers of female and male chemists in the journal *Nachrichten aus der Chemie*. The article is based on the assumption that the scientific culture in the field of chemistry frames these careers. Are chemists' careers presented in a gender-sensitive way? And if so, how does this presentation differ? Based on content analyses of the *Nachrichten*, the study shows that the chemists' careers follow a multi-annual development process which is determined by a chronology of identified career steps. These generally go hand in hand with an increase in prestige or status in the community. A key characteristic of a successful career in chemistry is having to overcome difficulties at every stage in one's career. In conclusion, it is apparent that (1) the careers of male and female chemists follow a career path which is full of obstacles and apparently leaves no space for a private life, without regard to sex and gender roles; (2) female chemists do climb the career ladder, but these women are presented as male/masculine chemists. (3) The journal does not generally refer to sex and gender; where gender does play a role, it is presented as an obstacle which women have to overcome.

### Keywords

career, gender, chemistry, scientific community, discourse, sex

## 1 Einführung: Hintergrund der Untersuchung

In ihrer soziologischen Studie zu „Chancengleichheit in akademischen Berufen“ kommt Könekamp (2007: 95) zu dem Schluss, dass das Berufsfeld, in dem typischerweise Chemiker/-innen tätig sind, ein nach Geschlecht segregierter Bereich ist, dessen Anforderungen sich an den privaten Lebensverhältnissen von Männern orientieren. Andere Studien haben nachgewiesen, dass die Fachkultur Chemie an tradierte Geschlechterrollen und -arrangements sowie Muster der gesellschaftlichen Arbeitsteilung anknüpft (Nägele 1998; Jansen/Pascher 2013). Es ist davon auszugehen, dass trotz der empirisch beobachteten Orientierung an einer „männlichen Erwerbskarriere“ Berufskarrieren von Chemiker/-innen unterschiedlich verlaufen können – zunächst unabhängig von der Variable Geschlecht betrachtet. Welche Bilder von Karrieren werden in den jeweiligen Fach-*Communities* transportiert? Hieran lassen sich die Normen, an denen sich die *Community* orientiert, herausarbeiten. Findet sich in der *Community* beispielsweise der alltagssprachlich mit Karriere verbundene soziale Aufstieg wieder, der auch eine Stabilisierung im Berufsverlauf mit sich bringt?

Karriereverläufe sind – entgegen gesellschaftlicher Erwartungen – nicht programmierbar, sondern kontingent (Ludwig 1996: 35). Obwohl es einen sehr hohen Anteil an diplomierten und promovierten Chemikerinnen gibt, spiegelt er sich nicht in der Beschäftigungsstruktur wider. Chemiker arbeiten beispielsweise in Unternehmen durchschnittlich häufiger in höheren Positionen als Chemikerinnen (Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V. o. J.: 6). Chemikerinnen mit vergleichbaren Abschlüssen wie ihre Kollegen sind deutlich weniger erfolgreich, gemessen an ihrer beruflichen Position, Jahreseinkommen, Personalverantwortung, Budgetverantwortung und ihrer Position bei Verhandlungen mit externen Partnerinnen und Partnern (Könekamp 2007: 50, 57).

Basierend u. a. auf aktuellen Erkenntnissen zu Chemikerinnen als Unternehmerinnen (Pascher/Roski/Halbfas 2014) sowie einer Studie zur Wissenschaftsorientierung von Studierenden der Chemie (Jansen/Pascher 2013) besteht Grund zu der Annahme, dass die Fachkultur der Chemie dazu beiträgt, dass Chemikerinnen und Chemiker je unterschiedliche berufliche Erfahrungen machen. Je höher ihre Qualifikation, desto eher werden Chemikerinnen vom Arbeitsmarkt exkludiert.<sup>1</sup> Die wissenschaftliche Fachkultur (in) der Chemie ist auch heute noch für Karriereverläufe außerhalb der Wissenschaft prägend. Das zeigt sich u. a. darin, dass von den Absolventinnen und Absolventen eines Chemiestudiengangs auch eine Promotion erwartet wird, wenn sie in der chemischen Industrie tätig sein wollen. In einer Stellungnahme der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) zum Bologna-Prozess wird nachdrücklich darauf hingewiesen,

„[...] dass die Promotion in der Chemie [...] die erste Stufe selbstverantwortlicher Forschertätigkeit [ist], in der auf eine wissenschaftliche Laufbahn oder auch auf eine entsprechende berufliche Funktion in der Wirtschaft vorbereitet wird.“ (Gesellschaft Deutscher Chemiker 2009: 4)

1 Im Jahr 2012 betrug der Frauenanteil an allen staatlich anerkannten Hochschulen der BRD bei den Promotionen in der Chemie 47,6 Prozent (Statistisches Bundesamt 2013a: 24, eigene Berechnung) und bei den Professuren 12,6 Prozent (Statistisches Bundesamt 2013b: 114, eigene Berechnung).

Vor diesem Hintergrund nimmt dieser Beitrag den spezifischen Fachdiskurs über Karrieren von Chemiker/-innen in den Blick: am Beispiel des Fachmagazins *Nachrichten aus der Chemie* (NdCh). Die *Nachrichten* – wie sie im Folgenden genannt werden – sind ein seit 1953 verbreitetes Fachorgan, herausgegeben von der GDCh, das mit über 30 000 Druckexemplaren pro Ausgabe eine sehr große Leser/-innenschaft hat. Die Zeitschrift mit ihrer langen Tradition und der hohen Auflage kann innerhalb der Fach-Community als einflussreiches Medium bezeichnet werden. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die Inhalte dieser Zeitschrift zutreffend wiedergeben, welche Vorstellungen im Fachdiskurs Chemie über Beruf und Karriere herrschen.

Die beiden leitenden Forschungsfragen der hier vorgelegten Untersuchungsergebnisse<sup>2</sup> lauten: Werden Karrieren von Chemikerinnen und Chemikern in der Fach-Community geschlechterdifferent präsentiert? Und falls ja, welche geschlechtsspezifischen Unterscheidungen werden in der Präsentation vorgenommen?

Für die Beantwortung wurden folgende Untersuchungsfragen bearbeitet:

1. Wie werden welche Karrieren in den *Nachrichten* präsentiert?
2. Welche Rolle spielen Frauen bzw. welche Rolle spielt Gender bei der Darstellung von Karriere?
3. Wie geschlechtsneutral oder geschlechtsbezogen sind die Informationen, die im Fachdiskurs genannt werden?

## 2 Methodologische Anmerkungen und Vorgehensweise

Wenn hier von Diskurs und explizit dem Fachdiskurs in der Chemie die Rede ist, müssen zwei Ebenen unterschieden werden: die Ebene des „Spezialdiskurses“ und die Ebene des „Interdiskurses“ (zur Begrifflichkeit vgl. Link 2006). Der „Spezialdiskurs“ der Chemie ist eine Diktion, die dem oder der Nicht-Chemiker/-in verschlossen bleibt. Es handelt sich dabei um wissenschaftliche Diskurse, deren Gegenstand das Fachwissen ist. Artikel dieser Textsorte wurden für die Analyse nicht berücksichtigt. Ausnahme: Diesen Artikeln hängen Autor/-innennotizen an, die als eigenständige Textfragmente einbezogen wurden. Unter „Interdiskurs“ werden im Folgenden Verständigungsformen gefasst mit fachübergreifenden Redeweisen, Sprachbildern, Narrationen, Modellen, Analogien etc., die vor allem in den Medien produziert und reproduziert werden und ein fachübergreifendes Wissen produzieren. Dieser Teil des Fachdiskurses ist für die diskursanalytische Auswertung von Interesse.

---

2 Diese Untersuchung schließt an zwei von uns durchgeführte und vom BMBF und der EU geförderte Studien an: Erstens an die Untersuchung zur beruflichen Selbstständigkeit von Chemikerinnen in Deutschland (Verbundprojekt „Gründerinnen in der Chemie“, [www.exichem.de](http://www.exichem.de)) und zweitens an das Vorhaben „ChemWiss – Chemikerinnen auf dem Weg in die Wissenschaft? Ein empirisches Pilotprojekt zur Analyse der Chancen beruflich-professioneller Übergänge von Chemiestudentinnen vor dem Hintergrund des Bologna-Prozesses“.

## 2.1 Vorgehensweise

Zur Erschließung des Daten- bzw. Textkorpus' wurde zunächst eine Stichwortsuche im elektronischen Angebot der Zeitschrift *Nachrichten aus der Chemie* für einen Untersuchungszeitraum von fünf Jahren, beginnend mit der Januar-Ausgabe 2009, zum Begriff „Karriere“ durchgeführt. Die Volltextsuche war jedoch nicht ausreichend, da auch solche Texte den Diskurs zu Karriere(n) abbilden, die nicht über einzelne Stichworte zu finden sind, weil in ihnen Begriffe wie Karriere oder Werdegang nicht vorkommen. Daher wurden zusätzlich auch alle Druckexemplare der ausgewählten Jahrgänge einzeln durchgesehen.

Die Präsentationen des beruflichen Werdegangs einer Chemikerin bzw. eines Chemikers in den *Nachrichten* konnten wir zwei empirisch identifizierten Diskurssträngen zuordnen, in denen das soziale Geschlecht verschiedene Funktionen einnimmt:

- Die Texte, die dem *Diskursstrang A* „Karrierevoraussetzungen und Karrieremerkmale“ zugeordnet wurden, sind vordergründig geschlechtsneutral.
- Bei den Texten (und mehrheitlich Textfragmenten) des *Diskursstrangs B* „Karriere und Geschlecht“ handelt es sich hingegen um Abfassungen, die von einem frauenzentrierten Blick auf das Themenfeld Karriere gekennzeichnet sind.

Abbildung 1: Codierschema des Karriere-Diskurses in den *Nachrichten aus der Chemie*

	Diskursstrang A: Karrierevoraussetzungen und Karrieremerkmale	Diskursstrang B: Karriere und Geschlecht
Code/ Kategorie		
	erfolgreiche Einzelkarrieren	Maßnahmen der Frauenförderung
	untypische Einzelkarrieren	Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf
	historischer Blick auf die Wissenschaftsdisziplin Chemie	Geschlechterverteilung und Geschlechterverhältnisse
	fachkulturelle Aspekte	
	individuelle Karrieremerkmale	
	Erfolgs-/Nicht-Erfolgsbedingungen auf der Makro- und Mesoebene	
	heterogene Tätigkeits- und Berufsfelder	

Quelle: eigene Darstellung.

Nach Sichtung der Jahrgänge 2009 und 2010 wurde deutlich, dass eine Sättigung des Materials (Keller 2008: 93) hinsichtlich des entwickelten Codierschemas (siehe Abb. 1) schon erreicht war. Ein zusätzliches Nachschlagen des kompletten Jahrgangs 2011 bestätigte diesen Eindruck.

Im Textkorpus des Diskursstrangs A finden sich neben ausführlichen Artikeln zu individuellen Karrierewegen sowie Berichten über ausgewählte Tätigkeitsbereiche vor allem die von uns so bezeichneten „Autor/-innennotizen“. Diese Texte geben kurz und knapp Auskunft über den wissenschaftlichen und beruflichen Werdegang bzw. die Karriere der Verfasser/-innen von Artikeln, die vorwiegend fachwissenschaftliche Fragestellungen behandeln. In der Rubrik „Chemiegeschichte“ werden Karrieren und einzelne Stationen oder Positionen von Vertreter/-innen der Wissenschaftsdisziplin Chemie aus historischer Perspektive vorgestellt, sei es als ausführliche Beschreibung des Lebensweges<sup>3</sup> oder in Form von Diskursfragmenten mit Hinweisen auf einzelne Karrierestationen.

Neben der Verleihung des wichtigsten internationalen Wissenschaftspreises, des Nobelpreises, werden auch Förderungen einer Chemikerin oder eines Chemikers durch die Helmholtz-Gemeinschaft in den *Nachrichten* präsentiert. Außerdem findet eine Vielzahl an chemiespezifischen Wissenschaftspreisen Beachtung. Ferner werden auch im Kontext eines Jubiläums, einer Erfindung, einer Entdeckung oder eines Jahrestages Karrierestationen erwähnt. Ebenso werden Karrierestationen bei der Vorstellung von Stifter/-innen gezeigt oder die Namensgeber porträtiert. Zusammenfassend konnten folgende Darstellungsformen von Karrierewegen identifiziert werden:

- Erfolgreiche Karrieren werden anhand von individuellen Biographien präsentiert;
- Karrierewege werden in Form kurzer Werdegänge dargestellt;
- unterschiedliche Berufsfelder oder Berufsbilder werden skizziert, darunter finden sich berufsbiographische Angaben.

Das Codierschema zeigt, dass wir unterschiedliche Kategorien in zwei Hauptdiskurssträngen identifiziert haben. Diskursstrang A umfasst quantitativ betrachtet mehr Texte und Textzeilen sowie unterschiedlichere Textsorten als Diskursstrang B; Letzterem sind auch mehrheitlich kürzere Artikel zuzuordnen.<sup>4</sup> Dies gilt es bei der späteren Analyse zu berücksichtigen. An dieser Stelle soll bereits erwähnt werden, dass es sich bei den Texten des Diskursstrangs B seltener um Texte mit einem konkreten Chemiebezug handelt; zusätzlich konnte beobachtet werden, dass diese Artikel häufig auf Ergebnisse externer Studien rekurrieren.

Für die Analyse der Bilder erfolgreicher Karrieren im Diskurs der Chemie wurden verschiedene Texte bzw. Textfragmente beider Diskursstränge herangezogen. In Kapitel 3 werden zwei Artikel aus dem Diskursstrang A vorgestellt, die zur Kategorie „erfolgreiche Einzelkarrieren“ gehören und aus den Jahrgängen 2009 und 2010 stammen. Beide Texte wurden einer Feinanalyse unterzogen. Die Auswahl des ersten Textes erfolgte

3 Vgl. beispielsweise den Artikel von Hopf/Shortt de Hernandez (2009: 770ff.) über die Chemiker Theodor Weyl und Josef Houben. Weyl begründete zu Beginn des 20. Jahrhunderts das Handbuch „Methoden der Organischen Chemie“, an dem auch Houben 1921 in der zweiten Auflage mitwirkte und das in der dritten Auflage 1941 unter Houbens Herausgeberschaft publiziert wurde.

4 In den Jahren 2009 und 2010 konnten in den *Nachrichten* 173 Texte bzw. Textfragmente dem Diskursstrang A „Karrierevoraussetzungen und -merkmale“ zugeordnet werden. Für den gleichen Zeitraum wurden für den Diskursstrang B „Karriere und Geschlecht“ 31 Texte und Textfragmente identifiziert, wobei die Zahl der Textfragmente – also Textteile innerhalb eines Gesamttextes oder Artikels – überwiegt.

nach dem von Keller (2008: 91) vorgeschlagenen Kriterium der „Bedeutsamkeit“, anschließend wurde ein vergleichsweise ähnlicher Text ausgewählt, um „die inhaltliche Positionierung“ erfolgreicher Einzelkarrieren zu prüfen. Die beiden Texte veranschaulichen, welche Karrierebilder in der Fach-*Community* erzeugt und transportiert werden. Darüber hinaus werden nachfolgend Analyseergebnisse zweier Textfragmente aus der Kategorie „Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf“ des Diskursstrangs B präsentiert. Diese Auswahl erfolgte nach dem Prinzip der „maximalen Kontrastierung“ (vgl. Keller 2008: 91). Die Auswahl der zu analysierenden Artikel orientiert sich an der Forschungsfrage mit dem Ziel, die „gesamte Bandbreite der Aussageereignisse eines Diskurses“ zu erschließen (Keller 2008: 91). Zunächst wurde also ein Text ausgewählt, der das Thema Vereinbarkeit explizit als Aufgabe für Frauen bzw. Chemikerinnen benennt. Als größtmöglicher Kontrast wurde danach ein weiteres Fragment aus dem Textkorpus ausgewählt, das sich mit Vätern in Elternzeit beschäftigt.

Die Analyse der ausgewählten Texte zeigt erstens eindrücklich, in welcher Weise die Variable Geschlecht in diesem Diskursstrang thematisiert wird. Zweitens sehen wir, dass die *Nachrichten* die Vereinbarkeitsthematik als ein zentrales Thema für Chemikerinnen präsentiert.

### 3 Die Analyse präsentierter Karrieren von Chemiker/-innen in den *Nachrichten*

Die Analyse der *Nachrichten* zeigt, dass Karrieren als Verläufe zeitbezogener beruflicher Werdegänge dargestellt werden. Karrierestationen bzw. Statuspassagen, die alle Chemiestudierenden zu durchlaufen haben, sind: Studium, Diplom- bzw. Master-Abschluss, Promotion. Anschließend zeigt sich folgendes Karrieremuster:

- Für viele Absolvent/-innen schließt sich eine Postdoc-Phase an, meistens verbunden mit einem oder mehreren Auslandsaufenthalten.
- Dann folgt die Habilitation. Das Thema der Habilitationsschrift und die Mentorin bzw. der Mentor werden in vielen Texten erwähnt.
- Wenn die Habilitation oder eine Juniorprofessur vorliegt, zeigen sich Unterschiede auf dem weiteren Weg: Professur/Lehrstuhlinhaber/-in, Direktor/-in, Institutsleitung, Lehrstuhlleitung, Privatdozentur, Beschäftigung in der freien Wirtschaft, in einigen Fällen auch die Unternehmensgründung oder ein Ausstieg aus der Chemie.

Nach der Promotion oder der Postdoc-Phase schließen sich bei einem Teil der Chemiker/-innen andere Karrierewege an: eine Führungsposition in der freien Wirtschaft, eine Beschäftigung in der Industrieforschung, eine Leitungsstelle im öffentlichen Dienst oder das Lehramt, aber auch Forschungsgruppenleitung, Nachwuchsgruppenleitung, Fachgebietsleitung, Abteilungsleitung, wissenschaftliche Geschäftsführung oder Dezernatsleitung. Diese Karrierestationen sind auch mit Habilitation möglich. Zudem konnte beobachtet werden, dass das Fach Chemie primär nicht studiert wird, um Geld

zu verdienen oder eine bestimmte soziale Position zu erreichen<sup>5</sup>, sondern aus wissenschaftlichen Gründen. Diese Motivation ist die Basis für den Abschluss eines entsprechenden Studiums.

An je einem Textbeispiel aus den Jahrgängen 2009 und 2010 wird im Folgenden exemplarisch für den Diskursstrang A skizziert, wie Karrieren in den *Nachrichten* dargestellt werden. Dem folgt die Darstellung von Analyseergebnissen<sup>6</sup> für zwei Textfragmente des Diskursstrangs B.

## Diskursstrang A

Analyse 1: Interview mit Stefan W. Hell „Man hält nur mit Spaß durch“ (o. A. 2009c: 1097ff.)

Beim ersten Beispiel handelt es sich um ein Interview mit Stefan W. Hell, Direktor am Max-Planck-Institut für Biophysikalische Chemie in Göttingen. Als Überschrift dient ein Zitat des Wissenschaftlers: „Man hält nur mit Spaß durch“, eine Aussage, die im Vorspann präzisiert wird:

„Die Beugungsgrenze nach Abbe gilt für die Fluoreszenzmikroskopie nicht mehr, seit Stefan W. Hell entdeckte, dass man die stimulierte Emission für die Mikroskopie nutzen kann. Dafür erhält Hell im November den Otto-Hahn-Preis. Wie er seine Idee unter ungünstigen Bedingungen und gegen alle Widerstände verfolgte, berichtet er in den *Nachrichten* aus der Chemie.“ (o. A. 2009c: 1097)

Das Interview erzählt die Geschichte eines Grenzgängers zwischen Chemie und Physik<sup>7</sup>, der „gegen alle Widerstände“ eine Idee verfolgt und dadurch Karriere macht. Die Idee, einen Weg zu finden, damit die Beugungsgrenze durchbrochen wird, lässt ihn auch nach der Promotion nicht los. Er betritt unbekanntes Terrain, ist zunächst auf sich allein gestellt. „Ich war vogelfrei“ (o. A. 2009c: 1097), ohne Mentor und ohne Unterstützung der *Scientific Community*:

„*Nachrichten*: Für die Community waren Sie ein Exot?

Hell: ... in fast jeder Beziehung. Und es wurde auch gemunkelt: ‚Das wird wohl nie gehen.‘ Das hat mich nicht abgeschreckt, denn die Physik dahinter war solide.“ (o. A. 2009c: 1098)

Stefan W. Hell hat in Deutschland zunächst beruflich keine Chance. Ein Laborleiter sieht in seiner Idee kein Potenzial. „Es blieb mir nichts anderes übrig, als nach Finnland zu gehen.“ Aber auch dort „habe ich mich von Stipendium zu Stipendium gehandelt“ (o. A. 2009c: 1098). Dann aber kamen der Durchbruch und damit auch die Genugtuung:

5 Diese Beobachtungen bestätigen zum Teil ältere Ergebnisse von Windolf (1992: 83). Über die verschiedenen untersuchten Disziplinen und Fächergruppen an drei deutschen Universitäten (Heidelberg, Saarbrücken und Karlsruhe) – darunter Theologie, Sprach- und Kulturwissenschaften, Psychologie, Sozialwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Jura, Mathematik, Naturwissenschaften, Medizin/Pharmazie und Ingenieurwissenschaften – gesehen zeigte sich in Windolfs Untersuchung, dass Studienanfänger/-innen der Chemie eine hohe Präferenz an „Wissenschaft“ als Studienmotivation angaben. An zweiter Stelle rangierte bei den befragten Chemiestudierenden eine positive Bewertung der Berufskarriere. Das Studienfach wurde u. a. in der Erwartung gewählt, hohe Statuspositionen zu erreichen.

6 Bei der Textanalyse haben uns Gabriele Thiesbrummel und Hans Uske unterstützt, wofür wir uns herzlich bedanken.

7 Erst eine Recherche zur aktuellen Position des Interviewten hat gezeigt, dass Stefan W. Hell Physik studiert hat, in Physik promoviert wurde und sich in diesem Fach auch habilitiert hat.

„Nachrichten: *Haben Sie nie gedacht, das bringt nichts? Was hat Sie davon abgehalten aufzugeben?* Hell: Ich hatte Spaß daran die Beugungsgrenze zu knacken. Und als Außenseiter hatte ich Spaß daran, etwas zu machen, womit keiner rechnet.“ (o. A. 2009c: 1098)

Stefan W. Hell erläutert, dass er vor zwei Hindernissen gestanden habe, die er beide überwinden konnte. Er knackte die Beugungsgrenze und überschritt die Grenze der Zugehörigkeit innerhalb der *Scientific Community*. Eine Fachzeitschrift veröffentlicht schließlich seine Forschungsergebnisse. „Und dann ist die Community aufgewacht“ (o. A. 2009c: 1099). Die Karriere wird zum Selbstläufer. „Dann kamen neun Rufe hintereinander Schlag auf Schlag“ (o. A. 2009c: 1099). Aber auch jetzt bleibt er sich treu. Einen Ruf nach Harvard lehnt er ab. Am MPI für Biophysikalische Chemie hat Stefan W. Hell die Freiheit, seinen Neigungen nachzugehen. „Ich kann die Arbeit genauso aufbauen, wie die Wissenschaft es erfordert“ (o. A. 2009c: 1099). Karriere ist hier gekoppelt an hohes wissenschaftliches Erkenntnisinteresse, an Freiheit, an Spaß, der dadurch entsteht, dass wissenschaftliche Grenzen überwunden werden. Hier spricht ein Wissenschaftler, der rückblickend davon überzeugt ist, dass seine Karriere so erfolgreich war, weil er „gegen alle Widerstände“ (o. A. 2009c: 1097) unbeirrt nach Neuem gesucht hat.

„Wenn die Idee solide und der Bedarf groß ist, dann ist sie nicht aufzuhalten.“ (o. A. 2009c: 1099)

In Stefan W. Hells Karrieregeschichte kommt ein Privatleben nicht vor. Auch die Interviewerin stellt in dem auf drei Seiten abgedruckten Gespräch keine einzige Frage in diese Richtung. Beide gehen offensichtlich davon aus, dass Familie, private Beziehungen, Kinder etc. keinen Einfluss – oder falls doch, einen Einfluss, über den Konsens besteht – auf den Karriereweg haben, auch wenn dieser noch so steinig ist.

Analyse 2: Fragmente des Artikels „Den Kernen auf der Spur“ (Kummeter 2010: 92ff.)

Letzteres gilt auch für den Artikel „Den Kernen auf der Spur“. Der Text thematisiert Karrieren dreier Nuklearchemiker/-innen. Bereits im Vorspann wird deutlich, worauf es der Autorin ankommt:

„Nuklearchemiker arbeiten nicht nur in Atomkraftwerken: Silke Merchel ist Radioanalytikerin, Jörg Aign entsorgt radioaktiven Müll und Maria Wallenius begibt sich auf die Spuren von Atomschmugglern.“ (Kummeter 2010: 92)

Arbeiten im Atomkraftwerk wird im gesellschaftlichen Diskurs in Deutschland nicht erst seit Fukushima negativ konnotiert. Der Artikel will zeigen, dass die Arbeit von Nuklearchemiker/-innen nützlich und spannend ist. Dazu passen die dargestellten Karrierewege. Im Fokus der Analyse stehen die Fragmente, die sich mit der Radioanalytikerin Silke Merchel beschäftigen. Frau Merchel arbeitet am Forschungszentrum Dresden-Rossendorf. Ihr Arbeitsalltag wird als spannende Outdoor-Erlebniswelt geschildert:

„Felsen und Bergbäche gehören zu Silke Merchels Arbeitsumgebung. Statt Ganzkörperschutzanzug trägt die Nuklearchemikerin Trekkinghose und Sonnenhut. Statt mit einem Geigerzähler Aktivitäten zu messen, sammelt sie Steine.“ (Kummeter 2010: 92)

Silke Merchel hilft Geolog/-innen bei der Gesteinsbestimmung. Auch sie überwindet Grenzen:

„Eigentlich hasse ich Bergsteigen“, sagt die 42-Jährige mit einem Lachen. „Aber in einem interdisziplinären Team ist es wichtig, dass jeder eine Vorstellung von dem hat, was der andere macht – auch wenn ich dazu meine Höhenangst überwinden muss.“ (Kummeter 2010: 92)

Silke Merchels Karriereweg verläuft gradliniger als der von Stefan W. Hell. Erwähnt werden zwei Auslandsaufenthalte in den USA und der Schweiz. Dann werden wieder ihre Tätigkeiten beschrieben:

„In ihrem Labor lagen auch schon antarktische Gesteinsblöcke, die Auskunft über das Klima geben. Während der Zeit als Post-Doc am Max-Planck-Institut für Chemie in Mainz analysierte sie Körper aus Meteoriten, die älter sind als unser Sonnensystem. Bevor Merchel nach Dresden kam, arbeitete sie für die Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung. Hier untersuchte sie mit Kollegen in internationalen Kooperationen am Synchrotron in Berlin Kunst- und Kulturgüter wie Silberstiftzeichnungen, bronzezeitliche Fußringe und Münzen, aber auch Referenzmaterialien für die analytische Chemie“ (Kummeter 2010: 93).

Auch Jörg Aigns Karriereweg verläuft gradlinig: Diplomarbeit an der Universität Regensburg, Promotion an der TU München, dann Leiter des Strahlenschutzes an der TU München. Seine Arbeit wird als gesellschaftlich nützliche Tätigkeit beschrieben. Er bereitet die Abfälle von Atomkraftwerken für die Endlagerung vor, denn trotz aller Atomdebatten: „die Abfälle müssen wir hier noch entsorgen“ (Kummeter 2010: 94).

Spannend ist schließlich das Forschungsfeld von Maria Wallenius, die nukleare Forensik betreibt. Die gebürtige Finnin hilft Ermittler/-innen dabei, dem illegalen Nuklearhandel „den Garaus“ (Kummeter 2010: 94) zu machen. Auch bei ihr gibt es keine Karriereschwierigkeiten. Studium in Finnland, Promotion in Karlsruhe, schließlich Arbeit am Institut für Transurane in Karlsruhe.

Wieschon bei Stefan W. Hell kommt auch bei den drei porträtierten Nuklearchemiker/-innen Privates im Zusammenhang von Arbeit und Berufskarriere nicht vor. Dass Maria Wallenius von Finnland nach Deutschland übersiedelte, wird nur erwähnt. Von Silke Merchel erfährt man im Kontext eines Auslandsaufenthaltes: „Wenn man etwas so Spezielles macht, muss man ortsungebunden sein“ (Kummeter 2010: 93). Hier wird ein weiteres Karrieremerkmal für Chemiker/-innen sichtbar: die räumliche Mobilität.

Privates wird auch erzählt, allerdings mit einer anderen Funktion: Jörg Aign wird von Bekannten und Verwandten gefragt, ob seine Arbeit gefährlich sei, was er verneint. Silke Merchel berichtet von ihrer Tante, die begeistert davon ist, dass sie sich mit Meteoriten beschäftigt. „Schon das Wort extraterrestrisch fasziniert die Menschen“ (Kummeter 2010: 94). Solche privaten Erlebnisse sind Argumentationsfiguren für die Gesamtaussage des Artikels: Nuklearchemie ist faszinierend, nützlich und ungefährlich, also das Gegenteil des Images im gesellschaftliche Diskurs. Die Nuklearchemie benötigt Nachwuchs.

## Diskursstrang B

Bei den Texten und Textpassagen der Kategorie „Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf“ lässt sich feststellen, dass das Thema Vereinbarkeit sowohl in Beiträgen von

Unterorganisationen der GDCh<sup>8</sup> Erwähnung findet als auch in Artikeln der Redaktion bzw. in der Rubrik „Kurz notiert“, in der häufig externe Studien und Quellen wie beispielsweise das Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) zitiert werden.

Vereinbarkeit wird thematisiert als Vereinbarkeit von Familie (insbesondere Kindern) und Beruf oder als ein Aspekt von Partner/-innenarrangements. Letztere beziehen sich ausnahmslos auf das Thema „Doppelkarrierepaare“; Familiengründung spielt hier keine Rolle.

Das ausgewählte Textbeispiel ist Teil eines sogenannten „Interskriptums“ mit dem Titel „Sammelsurium“. Es erscheint in jeder Ausgabe der *Nachrichten* und wird vom Chefredakteur verfasst. Im Interskriptum vom Juli/August 2009 werden verschiedene Themen angesprochen; ein Fragment ist für die Analyse von Karrierebildern von Interesse:

„Und noch etwas: ‚Frühschoppen für Väter in Elternzeit‘ – das ist in diesem Jahr eine unter den 365 besten Ideen in Deutschland. Hätten Sie es gewusst?“ (Guggolz 2009: 794)

In diesem Text bezieht sich der Verfasser auf eine Veröffentlichung bzw. einen „Reiseführer“, in dem die Ideen der Aktion „www.365-orte.land-der-ideen.de“ vorgestellt werden. Er berichtet in ironischer Weise über einige ausgefallene Ideen wie beispielsweise „Fußballgolf“. Er gibt zu verstehen, dass er die Wahl solcher Ideen zu den 365 besten Deutschlands nicht nachvollziehen kann, wenn er schreibt: „Da ist es schön, dass auch Ideen zu den besten in Deutschland gehören, bei denen die Wahl nachvollziehbar ist.“ Einen Frühschoppen für Väter in Elternzeit hält er für genauso uninteressant. Offen bleibt, warum er diesen Frühschoppen ablehnt bzw. was genau an dieser Idee den Spott des Autors auf sich zieht. Es kann sein, dass sich die Kritik auf die geringe Innovation der Idee eines Frühschoppens für Männer richtet. Andererseits muss man feststellen, dass Elternzeit von Vätern immer noch nicht der gesellschaftlichen Norm entspricht. Oder dass sich die Ironie vor allem auf den „Frühschoppen“ bezieht. Denn mit Frühschoppen verbindet man in der Regel eine Art Stammtisch mit obligatorischem Konsum von Alkohol. Dies könnte in der Verbindung mit Vätern in Elternzeit als unpassend erscheinen.

Konträr zu diesem Beispiel wirkt das zweite hier beispielhaft herangezogene Textfragment eher sachlich. Der Verfasser berichtet über verschiedene Aktivitäten des Jungchemikerforums Köln, u. a. über eine von dieser Institution durchgeführte Veranstaltung:

„Im November standen Dr. Elisabeth Feldhues (Bayer Industry Services) und Dr. Rudolf Seelemann (Verband Angestellter Akademiker, VAA) in vertraulicher Atmosphäre speziell Chemikerinnen Rede und Antwort auf Fragen zur Praxis der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“ (Wiebke 2009: 713)

Von Interesse ist der Hinweis, dass sich die Veranstaltung „speziell“ an Chemikerinnen richtete bzw. sich die beiden Referent/-innen mit diesen in „vertraulicher Atmosphäre“ über das Thema Vereinbarkeit ausgetauscht haben. Die Vertraulichkeit lässt verschiedene Interpretationen zu: Einerseits ist es möglich, dass der Autor auf die zwanglose

8 Dazu gehören z. B. das Jungchemikerforum oder der Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie (AKCC).

und gute Atmosphäre der Veranstaltung hinweisen möchte. Mit dem Wort „vertraulich“ könnte aber auch gemeint sein, dass das Thema eine private Angelegenheit ist. Wird es hier also als Problem gesehen? Und wenn ja, wessen Problem wäre es? Da Chemikerinnen die Zielgruppe waren, wird Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ihrem persönlichen Problem gemacht.<sup>9</sup>

Die beiden Texte zeigen, wie unterschiedlich die Vereinbarkeitsthematik im Chemie-Diskurs präsentiert wird. In beiden Fällen ist die Annäherung an das Thema weder sachlich noch wertfrei. Im zweiten Fragment wird Vereinbarkeit ausschließlich mit Frauen in Verbindung gebracht und im anderen Text nicht weiter ausgeführt, obwohl die ironische Darstellung der Idee des Frühschoppens für Väter in Elternzeit die Möglichkeit geboten hätte.

## 4 Diskursive Rahmenbedingungen für Karrieren in der Chemie

Die in den Texten skizzierten erfolgreichen Einzelkarrieren haben eines gemeinsam: Karrieren in der Chemie werden als intrinsisch motiviert dargestellt, eng an das wissenschaftliche Interesse der Personen gekoppelt. Privatleben kommt in den Erzählungen nicht vor bzw. wird als kompatibel mit einem ortsunabhängigen Lebensstil vorausgesetzt.

Berufliche Wege im 21. Jahrhundert folgen nicht mehr tradierten Berufslaufbahnen oder Karrieremustern, wie sie beispielsweise in den Artikeln zur Chemiegeschichte<sup>10</sup> präsentiert werden. Berufliche Wege sind kontingent, das zeigt sich einerseits in dem Magazin, indem verschiedenste Arbeitsbereiche dargestellt und Personen porträtiert werden, die unterschiedliche berufliche Wege eingeschlagen haben. Andererseits werden die Berichte dominiert von standardisierten Kurzbiographien, anhand derer traditionelle Karrieremuster identifiziert werden können.

Karrieren werden in den *Nachrichten* vom Ergebnis, d. h. vom Erfolg, retrospektiv betrachtet. Primär geht es darum, Karrierewege aufzuzeigen, die – wie das Interview mit Stefan W. Hell eindrucksvoll zeigt – sehr erfolgreich sind. Ein auffälliger Aspekt in den Erzählungen des Interviewten ist die Entfaltung seines hindernisreichen beruflichen Weges. Letztendlich ist dieser Karriereweg in den dargestellten Geschichten von Erfolg

9 Auch für Wissenschaftlerinnen anderer Disziplinen ist das Thema Vereinbarkeit ein problematisches Feld. Der Gender-Report 2013 „Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ zeigt eindrücklich, dass Professorinnen auf ihrem Karriereweg Vereinbarkeit als ein Problem erfahren. „Fast ein Drittel der Professorinnen benennt die schwierige Vereinbarkeit als hinderlichen Faktor im Kontext der eigenen Hochschullaufbahn, wohingegen nur jeder zehnte Professor dies als Problem für den eigenen Karriereweg darstellt“ (Kortendiek/Hilgemann/Niegel/Hendrix 213: 334).

10 Vgl. zum Beispiel die Beschreibung des wissenschaftlichen Weges des Chemie-Nobelpreisträgers des Jahres 1909, Wilhelm Ostwald. In diesem Artikel von Reschetilowski und Hegewald (2009) wird der Weg des Forschers Ostwald nachgezeichnet und seine einzelnen Karrierestationen in Leipzig und Dresden sowie seine Einbettung in die *Scientific Community* der Chemie – belegt u. a. durch erhaltene Briefe – sowie die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit anderen Forschern.

gekrönt. Der Werdegang verlangt von der einzelnen Person jedoch Widerstandskraft und Überzeugung; starke Bilder werden vom Interviewten in diesem Zusammenhang verwendet: „Ich musste allerdings Energie aufbringen, um zu überleben“ (o. A. 2009c: 1098).

In der *Community* herrschen bestimmte erwünschte Karrieremuster, das zeigen die Texte, in denen Einzelkarrieren thematisiert werden, ebenso wie Berichte über Berufsfelder und andere Erzählungen, die im Rahmen dieser Untersuchung analysiert wurden. Wissenschaftskarrieren gehören in dem Magazin zu den am nachdrücklichsten präsentierten (erwünschten) Karrierebildern. Gezeigt werden aber auch Karrieren, die von den traditionellen institutionellen Wegen abweichen, wie zum Beispiel die Karriere der Wirtschaftschemikerin Alice Marcinowski (Marcinowski 2010: 1084ff.) oder der berufliche Werdegang des Autors Rafik Schami (o. A. 2009b: 393ff.). Diese Darstellungen über „Exot/-innen“ sollen belegen, dass Personen, die als Chemiker/-in qualifiziert wurden und *nicht* in klassischen Berufsfeldern tätig sind, ebenfalls erfolgreich sind bzw. sein können. Alice Marcinowski ist als ausgebildete Wirtschaftschemikerin in Dubai im Bereich Qualitätsmanagement bei einem internationalen Konsumgüterhersteller tätig. Dort hat sie sich über ein Praktikum während ihres Studiums und ihre betriebsnahe Diplomarbeit einen Namen gemacht, sodass ihr nach dem Universitätsabschluss „die neu geschaffene Stelle des Qualitätsmanagers“ (Marcinowski 2010: 1084) angeboten wurde. Das Studium der Chemie und der erfolgreiche Diplomabschluss befähigt zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch außerhalb des engeren Berufsspektrums einer Chemikerin oder eines Chemikers.

Neben der hohen Eigenmotivation verfügt die einzelne Person über weitere persönliche Voraussetzungen, die zu einer Karriere als Chemiker befähigen. Darunter fallen beispielsweise eine für das naturwissenschaftliche Studium notwendige Methodenkompetenz („analytisch“) und die anhaltende Leidenschaft für das Fach. Dies führt nach erfolgreichem Abschluss des Studiums konsequent zu einem Promotionsstudium. Chemiker/-innen, die hoch motiviert sind und über eine gute Promotion verfügen, können eine Karriere in oder außerhalb der Wissenschaft und Forschung starten, handeln aber in einem sozialen Raum, der ohne Privatleben stattfindet: Die persönliche Lebenswelt spielt in den Texten des dominanten Diskursstrangs A keine, im Diskursstrang B eine minimale Rolle. Hingegen ist für die Karriere eine Internalisierung der Werte und Normen der Fachkultur Chemie, die bereits im Studium vermittelt wurden, von Bedeutung. Dazu gehört die Haltung, dass Fachkompetenz nur durch einen hohen Zeiteinsatz zu erwerben ist, wodurch auch wenig Zeit für ein erfülltes Privatleben bleibt. Die Disziplin Chemie muss eine hohe Priorität im Lebensentwurf der Chemieabsolvent/-innen haben. Chemie als Berufung bestimmt die Lebenswelt des/der Einzelnen. Durch diese Form der „Akkulturation“ wird die „professionelle Lebensführung“ (Könekamp 2007: 110ff.) erlernt. Zudem wird der berufliche Weg vordergründig geschlechtsloser Chemiker vorbereitet. Selbst wenn die oder der ausgebildete Chemiker/-in nicht mehr im Fach tätig ist, sondern einem anderen Beruf nachgeht (z. B. als Literat/-in), befähigt die akademische Ausbildung (der Chemie) zu einer erfolgreichen Karriere. Und auf dem Karriereweg der/des Einzelnen finden sich selten Hindernisse, die jedoch überwindbar sind.

Karriere entwickelt sich dabei wie selbstverständlich in der Fach-*Community*, denn mit der Professionalisierung haben sich nicht nur gemeinsame Arbeitsnormen herausgebildet, sondern auch Routinen, die den Zugang zum fachlichen Arbeitsmarkt und seinen

Karrieren regeln. Wenn die oder der Einzelne diesen folgt, wird sie/er in der Regel durch Aufstieg belohnt. Bereits das Hochschulstudium mit seinen zahlreichen Möglichkeiten des Netzwerkaufbaus stattet Chemiker/-innen hervorragend für das Einschlagen eines erfolgreichen beruflichen Weges aus. Auch die Würdigung der Arbeit in der Chemie ist ein Kennzeichen des beruflichen Weges und drückt sich u. a. in der Auszeichnung mit wissenschaftlichen Preisen oder Ehrungen aus.

Folgt man den in den *Nachrichten* präsentierten Bildern, dann gibt es unüberwindbare Karrierehemmnisse im Prinzip für Chemiker/-innen nicht, zumindest nicht auf der individuellen Ebene. Große Hürden sind beispielsweise politische Umbrüche – die politische Wende 1989/90 –, die Studienreform nach Bologna oder wirtschaftliche Transformationen mit besonderen Auswirkungen auf die chemische Industrie und die damit verbundenen Veränderungen am Arbeitsmarkt.

Nur in einem der untersuchten Artikel wurde persönlicher Misserfolg in Form von *Dequalifizierung* im Karriereverlauf thematisiert. Der Artikel „Qualle oder Qual: Der Forscher mit der Andeutung“ erschien bezeichnenderweise in der Rubrik „April, April“ (Bulmahn 2009: 403ff.). Mit *Dequalifizierung vor dem Karrierebeginn* beschäftigt sich ebenfalls nur ein Artikel. „Wenn ein Chemiestudium nicht das Richtige ist“ (Van Ahn 2010: 841ff.): Van Ahn schildert negative Erfahrungen einer ehemaligen Chemiestudentin und präsentiert verschiedene Berufsausbildungen als Alternative zum Studium der Chemie.

Im untersuchten Textkorpus werden Personen vorgestellt, die ausgebildete Chemiker/-innen sind, aber entweder ausgestiegen sind oder sich eine parallele Karriere aufgebaut haben. 2009 werden zwei dieser Chemiker/-innen vorgestellt: In die erste Gruppe gehört der Autor Rafik Schami (o. A. 2009b: 393ff.) und in die zweite Gruppe der „Literat und Chemiker“ Carl Djerassi (o. A. 2009a: 32ff.), der entscheidend an der Entwicklung der Anti-Baby-Pille mitgewirkt hat.

Das Geschlecht der Person spielt in der Berufswelt und im Magazin der GDCh (vordergründig) keine Rolle. Der Chemiker (Chemikerinnen werden mitgemeint) ist ausgestattet mit Forschungsgeist und Durchhaltevermögen und trifft auf die jeweiligen positiven Karrierebedingungen. Geschlecht als Einflussfaktor für berufliche Karrieren im Hauptdiskursstrang wird nicht als Kategorie thematisiert. Auch sprachlich – es wird fast durchgängig das generische Maskulinum „Chemiker“ verwendet – werden Chemikerinnen nicht repräsentiert.

Nicht zuletzt aufgrund dieser „gendersprachliche(n) Lücken“ (Pober 2007: 170) sind für unsere Fragestellung Fragmente aufschlussreich, die den Kategorien „Frauenförderung“, „Geschlechterverteilung und Geschlechterverhältnisse“ sowie „Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf“ zugeordnet werden können. Im Hauptdiskursstrang sind Frauen unsichtbarer, kommen in Einzelfällen zu Wort wie im Artikel über den dreigeteilten Chemienobelpreis 2009, den u. a. Ada Yonath im Jahr 2009 erhalten hat (Beckmann/Famulok 2009: 1075ff.). Überraschend finden Frauen als Chemiker einen expliziten Platz in den *Nachrichten*: Die Texte des Diskursstrangs B zeigen, dass für Chemikerinnen besondere Karrierebedingungen gelten. Das Textfragment in dem untersuchten Bericht des Jungchemikerforums Köln ist ein Beispiel dafür.

Der Absolvent – oder die Absolventin, das ist in den *Nachrichten* missverständlich aufgrund des willkürlichen Gebrauchs der generischen Sprachformen – eines Chemie-

Studiengangs ist ein Naturwissenschaftler, der als stereotyp *männlicher* Chemiker in verschiedenen Berufsfeldern Karriere machen kann. Er wird geschlechtslos und ohne Privatleben dargestellt. Faktisch orientieren sich diese Karrieren an den Lebensverhältnissen von Männern, wie schon Könekamp in ihrer Studie festgestellt hat (2007: 95). Insbesondere die in den *Nachrichten* mit einem historischen Blick erzählten Geschichten von zu würdigenden Chemikern bestätigen dieses Bild. Nicht nur die Biographien dieser historischen Persönlichkeiten, sondern auch die gegenwärtigen Einzelkarrieren sind orientiert an einer männlichen Normalbiographie (mit entgrenzten Arbeitszeiten) und werden zum Maßstab für eine Erfolgskarriere von Studierenden der Chemie beiderlei Geschlechts. Zwar werden auch Frauen präsentiert, die Karriere machen, aber sie gehören zur Gruppe der erfolgreichen Chemiker. Familienplanung, statistische Ungleichheit, d. h. Datenpräsentationen zur Geschlechterverteilung, sowie Mentoring-Programme sind „Frauenthemen“, die keinen Eingang in die allgemeine Präsentation von Karrieren finden. Berichte und Erzählungen zu diesen Themen stehen parallel zu den weiter oben genannten Fragmenten von Karriere. Wird das Thema „Vereinbarkeit“ mit Männern (Nicht-Chemikern) in Zusammenhang gebracht, erfolgt dies in ironischer Weise.

## 5 Resümee

Die Karrierebilder in den *Nachrichten* sind normativ: Basis ist ein mehrjähriger Prozess, bestehend aus einer zeitlichen Abfolge von Beschäftigungen oder Karrierestationen, die in der Regel mit einem Prestige- oder Statusgewinn in der *Community* einhergehen. Die Aufstiegsorientierung wird erwartet. Hürden zu überwinden, ist ein notwendiges Merkmal einer solchen erfolgreichen Karriere. Familien- und Privatleben spielen eine geringe bis keine Rolle. Das Thema ist nur dort sichtbar, wo ungewöhnliche Karrieren dargestellt werden oder in Texten des frauenzentrierten Diskursstrangs „Karriere und Geschlecht“.

Zudem suggeriert das Magazin Geschlechtsneutralität, indem die beruflichen Lebensverläufe ohne private Einflussfaktoren präsentiert werden. In den Fällen, in denen das Geschlecht der Person für das berufliche Fortkommen von Bedeutung zu sein scheint, ist das traditionelle männliche Erwerbsmuster der Maßstab. Entweder ist die Karriere einer Chemikerin – gemessen an den Karrierestationen – ebenso erfolgreich wie die eines Chemikers oder in den entsprechenden Texten wird dargestellt, dass die Vereinbarkeitsthematik die Karriere der Gruppe der Frauen determiniert.

Dass die Fachkultur und die institutionellen Strukturen von einer Ungleichverteilung zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten – sowohl horizontal als auch vertikal – gekennzeichnet sind und Chemikerinnen als Teil einer sozialen Gruppe nicht die gleichen Beschäftigungschancen haben, findet nur ansatzweise<sup>11</sup> Eingang in den Diskurs.

11 Herausragendes Beispiel hierfür ist ein Artikel der Redaktion aus dem Jahr 2011, der hier nicht in einer Feinanalyse dargestellt werden kann. In diesem Artikel werden Ergebnisse der alle fünf Jahre durchgeführten Umfrage des VAA (Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V.) zur Chancengleichheit in der Chemie präsentiert.

Auffällig ist, dass die seit Mitte der 1990er Jahre empirisch zu beobachtenden Veränderungen auch männlicher Lebenslagen keinen Einfluss auf die Darstellung von Karrieren im Magazin haben. Präsentiert werden insbesondere Geschlechterkonstellationen, in denen das männliche Subjekt frei von Familie und Privatleben seinem Beruf nachgehen kann. Die Analyse zeigt eine starke Dominanz sozialer Geschlechtsrollenbilder. Die Geschlechtsneutralität ist „männlich“ konstruiert, womit Beobachtungen Nägeles (1998) aus ihrer Untersuchung einer Fakultät der Chemie auch heute noch aktuell sind.

Chemiker/-innen können durch eigenes Handeln ihren Karriereweg selbst beeinflussen, dies zeigen die *Nachrichten*; Zufriedenheit scheint im Beruf möglich zu sein, die Arbeitsbedingungen sind hart bis unerbittlich. Der institutionelle Hintergrund dieser Karriere ist der traditionelle Karriereweg von Promotion und Postdoc-Phase hin zu einer entfristeten Stelle. Das Bild wird irritiert durch veränderte soziale und wirtschaftliche Bedingungen, durch neu hinzukommende Einflussfaktoren wie die Geschlechterdiskussion und in Ansätzen durch die Veränderung von Lebensmodellen, die eher die Chemikerinnen betreffen.

Gesellschaftliche Institutionen strukturieren die Berufsverläufe – analysiert und illustriert wurde dies insbesondere am Beispiel des Interviews mit Stephan W. Hell. Das Interview zeigt auch einen möglichen Zusammenhang zwischen den institutionellen sowie fachkulturellen Strukturen und dem individuellen Karriereverlauf. Ferner zeigt die Analyse die Kontingenz der respektablen Karrieren. Die einzelne Person passt sich in ihrer Karriere variabel an die informell vorgezeichneten Karrieremuster für Chemiker/-innen an.

Zusammenfassend können folgende Antworten auf die Untersuchungsfragen gegeben werden: 1. Karrieren von Chemiker/-innen werden in den *Nachrichten* als ein steiniger, hindernisreicher Weg ohne Privatleben und ohne Bezugnahme auf das (soziale) Geschlecht der Subjekte präsentiert. 2. Es werden zwar erfolgreiche Chemikerinnen präsentiert, doch diese werden als Chemiker konstruiert. 3. Die Texte des Diskursstrangs A zeigen eindrücklich durch ihre geschlechtsunsensiblen Beschreibungen, dass der empirisch beobachtete, nach Geschlecht segregierte Arbeitsmarkt in der Chemie auch im Fachdiskurs der Chemie präsent ist, während andere Texte (Diskursstrang B) widerspiegeln, dass die Differenzkategorie Geschlecht nur bei Karrierewegen von Frauen eine Rolle spielt.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass diese Darstellung das *Gendering* von Institutionen und bestehende Geschlechterunterschiede in der *Scientific Community* Chemie negiert.

## Literaturverzeichnis

- Fischer-Rosenthal, Wolfram & Rosenthal, Gabriele. (1997). Narrationsanalyse biographischer Selbstpräsentation. In Ronald Hitzler & Anne Honer (Hrsg.), *Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Eine Einführung* (S. 133–164). Opladen: Leske + Budrich.
- Gesellschaft Deutscher Chemiker. (2009). *Empfehlung der Gesellschaft Deutscher Chemiker zur Fortsetzung des Bologna-Prozesses*. Frankfurt/Main. Zugriff am 15. August 2014 unter

- [https://www.gdch.de/index.php?eID=tx\\_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/downloads/Service\\_und\\_Informationen/Presse\\_Oeffentlichkeitsarbeit/PDF/pos\\_bama09.pdf&t=1408789315&hash=727f90e2c04bc4cf5fef3df96bbd3068e67259e9](https://www.gdch.de/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/downloads/Service_und_Informationen/Presse_Oeffentlichkeitsarbeit/PDF/pos_bama09.pdf&t=1408789315&hash=727f90e2c04bc4cf5fef3df96bbd3068e67259e9).
- Jansen, Katrin & Pascher, Ute. (2013). „Und dann hat man keine Zeit mehr für Familie oder so.“ Wissenschaftsorientierung und Zukunftsvorstellungen von Bachelorstudentinnen chemischer Studiengänge. In Ute Pascher & Petra Stein (Hrsg.), *Akademische Karrieren von Naturwissenschaftlerinnen gestern und heute* (S. 151–192). Wiesbaden: Springer VS.
- Keller, Reiner. (2008). Diskurse und Dispositive analysieren. Die Wissenssoziologische Diskursanalyse als Beitrag zu einer wissenschaftsanalytischen Profilierung der Diskursforschung. *Historical Research*, 33(1), 73–107.
- Könekamp, Bärbel. (2007). *Chancengleichheit in akademischen Berufen. Beruf und Lebensführung in Naturwissenschaft und Technik*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Link, Jürgen. (2006). *Versuch über den Normalismus. Wie Normalität produziert wird*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Ludwig, Monika. (1996). *Armutskarrieren: Zwischen Abstieg und Aufstieg im Sozialstaat*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Nägele, Barbara. (1998). *Von ‚Mädchen‘ und ‚Kollegen‘. Zum Geschlechterverhältnis am Fachbereich Chemie* (NUT-Schriftenreihe Bd. 6). Mössingen-Talheim: Talheimer Verlag.
- Pascher, Ute; Jansen, Katrin; Thiesbrummel, Gabriele & Uske, Hans. (2011). An der „gläsernen Wand“? Women Entrepreneurs in der Chemiebranche – Eine Diskursanalyse des Fachmagazins Nachrichten aus der Chemie. RISP-Text 1/2012. Duisburg.
- Pascher, Ute; Roski, Melanie & Halfas, Brigitte. (2014). Start-Up Motives and Entrepreneurial Aspirations of Women Chemists in Germany. *International Journal of Gender and Entrepreneurship, Special Issue: Gender Perspectives and Gender Education and Entrepreneurship* [in Vorbereitung].
- Pober, Maria. (2007). *Gendersymmetrie, Überlegungen zur geschlechtersymmetrischen Struktur eines Genderwörterbuchs im Deutschen*. Würzburg: Königshausen & Neumann.
- Statistisches Bundesamt. (2013a). *Bildung und Kultur: Prüfungen an Hochschulen*. (Fachserie 11, Reihe 4.2). Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt. (2013b). *Bildung und Kultur: Personal an Hochschulen*. (Fachserie 11, Reihe 4.4). Wiesbaden.
- Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V. (o. J.). *Chancengleichheit 2010. Umfrage zur beruflichen Situation weiblicher und männlicher Führungskräfte*. Köln.
- Windolf, Paul. (1992). Fachkultur und Studienfachwahl. Ergebnisse einer Befragung von Studienanfängern. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, (44), 76–98.

## Quellenverzeichnis

- Beckmann, Roland & Famulok, Michael. (2009). Ribosom, Telomerase und Lichtleitung. *Nachrichten aus der Chemie*, 57(11), 1075–1078.
- Bulmann, Maren. (2009). Quelle oder Qual: Der Forscher mit der Andeutung. *Nachrichten aus der Chemie*, 57(4), 403–404.
- Guggolz, Ernst. (2009). Interskriptum. Sammelsurium. *Nachrichten aus der Chemie*, 57(7–8), 794.
- Hopf, Henning & Shortt de Hernandez, Fiona. (2009). Systematik für die Synthese. *Nachrichten aus der Chemie*, 57(7–8), 770–772.
- Kummeter, Manuela. (2010). Den Kernen auf der Spur. *Nachrichten aus der Chemie*, 58(1), 92–95.

- Marcinowski, Alice. (2010). Eine Wirtschaftschemikerin in Dubai. *Nachrichten aus der Chemie*, 58(10), 1084–1086.
- o. A. (2009a). Literat und Chemiker. *Nachrichten aus der Chemie*, 57(1), 32–33.
- o. A. (2009b). „Auch ein Kamel hat Zornausbrüche“. *Nachrichten aus der Chemie*, 57(4), 393–397.
- o. A. (2009c). „Man hält nur mit Spaß durch“. *Nachrichten aus der Chemie*, 57(11), 1097–1099.
- Reschetilowski/Hegewald. (2009). Harmonie und Dissens: Ostwalds Spuren in Dresden. *Nachrichten aus der Chemie*, 57(12), 1197–1200.
- Van Ahn, Jessica. (2010). Wenn ein Chemiestudium nicht das Richtige ist. *Nachrichten aus der Chemie*, 58(7–8), 841–843.
- Wiebke, Jonas. (2009). Jungchemikerforum. Köln. *Nachrichten aus der Chemie*, 57(6), 713.

## Zu den Personen

*Ute Pascher-Kirsch*, Dr. rer. soc., Diplom-Sozialwissenschaftlerin, geb. 1966, Forschungsgruppenleiterin am Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e. V. an der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Bildungssoziologie, Gender- und Migrationsthemen, Formative Evaluation und qualitative Sozialforschung.  
E-Mail: [ute.pascher-kirsch@uni-due.de](mailto:ute.pascher-kirsch@uni-due.de)

*Katrin Jansen*, Diplom-Sozialwissenschaftlerin, geb. 1983, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e. V. an der Universität Duisburg-Essen in der Forschungsgruppe Beschäftigung und Chancengleichheit. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechter- und Migrationsthemen. Sie promoviert zurzeit im Bereich der Bildungssoziologie zu Wissenschaftskarrieren von Naturwissenschaftler/-innen.  
E-Mail: [katrin\\_jansen@uni-due.de](mailto:katrin_jansen@uni-due.de)

## „Ich hatte ein paar mehr Kämpfe auszustehen als mein Mann.“

### Dual-Career-Couples auf der Suche nach den Faktoren für gutes Leben und Arbeiten in der Wissenschaft

#### Zusammenfassung

Der Beitrag beleuchtet das bislang nicht gelöste Dilemma der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie sowie die Strategien von Dual-Career-Familien vor dem Hintergrund gesamtgesellschaftlicher Veränderungsprozesse auf der Ebene von Geschlecht. Anhand von empirischem Datenmaterial wird der Frage nachgegangen, welche Faktoren im lebens- und arbeitsweltlichen Kontext aus der Perspektive der befragten Doppelkarrierefamilien das Ausbalancieren von doppelter Karriere im Wissenschaftssystem als Arbeitsort mit Partnerschaft und Familie fördern oder hemmen. Es werden zunächst Schnittstellen und Kontexte des Dual-Career-Diskurses rekapituliert und anschließend mit Hilfe von Paarinterview-Ausschnitten Rahmenbedingungen für Karrieren in der Wissenschaft sowie deren Verwobenheit mit der vergeschlechtlichten Organisation der Familien- und Reproduktionsarbeit analysiert.

#### Schlüsselwörter

Doppelkarriere, Familie, Vereinbarkeit, Wissenschaft, Geschlechter(un)gleichheit, Gatekeeping, Qualitative Interviews

#### Summary

“I had more fights to stand than my husband.” Dual career couples and their search for key factors for balancing life and academic work

The article sheds light on the as yet unresolved dilemma of balancing a career and family life and the strategies adopted by dual career couples against the backdrop of social transformations in gender relations. Based on empirical data the author investigates the extent to which the interviewed dual career couples have to face contexts involving benefits and obstacles when combining two academic careers with partnership and family. The interfaces and contexts relating to the dual career discourse are first recapitulated. Then, using interviews with dual career couples as the basis, the article analyzes the gendered conditions for combining reproduction, everyday life as a family and work along the academic career track.

#### Keywords

dual career, family, work-life balance, academia, gender relations, gatekeeping, qualitative research

## 1 Einleitung

Im Zuge gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse, der Ausdifferenzierung familiären Zusammenlebens sowie der Erosion des (westdeutschen) männlichen Familienernährermodells leben Paare<sup>1</sup> zunehmend in Doppelkarrierepartnerschaften<sup>2</sup>

1 Im Kontext des thematisierten Forschungsprojektes wurden heterosexuelle Paare befragt.

2 Im Folgenden wird diese Zielgruppe entsprechend der amerikanischen Bezeichnung *Dual Career Couple* mit DCC (im Plural DCCs) abgekürzt bzw. *Dual Career* mit DC.

(vgl. Lukoschat/Walther 2008: 13). Bislang geben lediglich Schätzungen Auskunft über die Häufigkeit dieses Paarmodells in Deutschland (vgl. Abele 2010: 25; Solga/Wimbauer 2005: 9f.; Schulte 2002: 256). Eine Karriere umfasst auch die Gefahr des Ausscheidens, sodass das DC-Modell eine begrenzte Phase im Lebensverlauf darstellen kann. Der vorliegende Beitrag orientiert sich an der Definition von DCCs als Paaren auf Augenhöhe mit einer gleichermaßen hohen Ausbildungsqualifikation und lebenslangen Karriereorientierung (beruflichem *commitment*) in jeweils eigenständigen Berufslaufbahnen (vgl. z. B. Behnke/Meuser 2003: 163; Solga/Wimbauer 2005: 9), „ohne dass in beiden Fällen Vollzeitberufstätigkeit gegeben sein muss“ (Abele 2010: 22). In der spezifischen Personengruppe der Wissenschaftlerinnen sind DCCs vermehrt anzutreffen<sup>3</sup>, wenngleich DCCs auch Paare „in anderen anspruchsvollen und herausfordernden akademischen Berufen“ sein können (Gramespacher/Funk/Rothäusler 2010: 13). Die Langzeitstudie BELA-E (Erhebungszeitpunkte 1995 bis 2008) belegt, dass DC bei Frauen insgesamt eine häufigere Paarkonstellation darstellt als bei Männern, weil „Bildungshomogamie [...] bei den Frauen wesentlich stärker ausgeprägt [ist] als bei den Männern“ (Abele 2010: 26). Hochqualifizierte Frauen entscheiden sich demnach häufiger für einen Partner auf Augenhöhe als hochqualifizierte Männer für eine ebenfalls hochqualifizierte Partnerin, auch vor dem Hintergrund, dass „die Verflechtung zweier Berufskarrieren zur Doppelkarriere eine wichtige Erfolgsbedingung für die Verwirklichung der weiblichen Berufskarriere“ (Rusconi/Solga 2010: 37) darstellt.

Entlang der Bildungsbeteiligung und Berufsorientierung junger Frauen steigt mit der Abwendung von traditionellen Paararrangements entlang bürgerlicher Ideale sowie der Familienorientierung der (gar nicht mehr so) neuen Väter der Wunsch, Beruf und Familie zu vereinbaren – bestenfalls gleichberechtigt. Entgegen ihrer partnerschaftlichen Egalitätsansprüche werden DCCs jedoch mit kulturellen Mustern sowie infrastrukturellen und ökonomischen Rahmenbedingungen konfrontiert, die das traditionelle Geschlechtermodell in Deutschland weiterhin zu begünstigen scheinen. Sind demnach die Ziele der DCCs angesichts der (noch) geltenden Kontextfaktoren zu hoch gesteckt?

## 2 Zwischen (Re-)Traditionalisierung und neuer Dual-Career-Leitbildkultur

Obwohl das Modell der bürgerlichen Kernfamilie an Dominanz verloren hat, tendieren Paare nach der Geburt des ersten Kindes weiterhin zur traditionellen Arbeitsteilung im beruflichen wie privaten Kontext (vgl. Abele 2010: 29ff.; Reichle 1996; Rüling 2007), ein Phänomen, das als Gleichberechtigungsfalle beim Übergang zur Elternschaft bezeichnet werden kann. Rusconi und Solga identifizieren (insbesondere unter dreijährige) Kinder als entscheidenden Einflussfaktor für die Erwerbs- und Karrierekonstellationen in Akademiker\_innenpaaren und damit für die Realisierung von Doppelkarrieren, weil sie „auch in Akademikerpartnerschaften eine klassische geschlechtstypische Arbeitstei-

3 Die vorige Definition verweist darauf, „dass der Berufstätigkeit aufgrund inhaltlicher Interessen nachgegangen wird, und dass sie weder ausschließlich noch vorrangig ökonomisch begründet ist. Dieses Merkmal gilt in aller Regel für wissenschaftliche Karrieren“ (Gramespacher/Funk 2009: 137).

lung“ forcieren (Rusconi/Solga 2008: 17). Diese (Re-)Traditionalisierung steht dem im Partnerschaftskonzept der DCCs verankerten Egalitätsanspruch konträr entgegen und erlaubt die Frage, inwieweit die Realität der innerfamiliären Arbeitsteilung auch in der DC-Familie geschlechtsspezifisch geprägt ist. Sind Enttraditionalisierungstendenzen in den partnerschaftlichen und familialen Arrangements der DCCs erkennbar? Welche Konsequenzen zieht dies für die Zuweisung von Lebensentwürfen und Karrierechancen im Paar nach sich?

Oberndorfer und Rost decken eine Gegensätzlichkeit zwischen der erläuterten Traditionalisierungsfalle und dem, was in Gesellschaft und Politik als Leitbild propagiert wird, auf und sprechen von einer „verbalen Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ (Oberndorfer/Rost 2002: 14)<sup>4</sup> – auf normativer Ebene verbal aufgeschlossen, auf der Mikroebene der Familie in der Umsetzung starr. Behnke und Meuser (2005: 128) analysieren in ihrer Studie zu DCCs ebenfalls eine faktische Vorrangigkeit der Karriere des Mannes parallel zu einer Gleichwertigkeit der beruflichen Ambitionen beider Partner\_innen als lediglich idealisierter Basis der Beziehung. Lukoschat und Walther hingegen leiten aus einer Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die gemeinschaftliche Bewältigung der Berufs-, Familien- und Hausarbeit als entscheidenden Erfolgs- und Zufriedenheitsfaktor ab und bezeichnen, vor allem politisch argumentierend, DCCs als Avantgarde mit einer herausgehobenen gesellschaftlichen Stellung, durch die „Bilder und Diskurse über den Wert von Familie in einem sehr modernen Sinne“ (Lukoschat/Walther 2008: 17) positiv beeinflusst würden. Sie betonen die Vorbildfunktion und ein von DCCs ausgehendes „Veränderungspotenzial [...], das nicht nur in ihr persönliches, sondern auch in ihr berufliches Umfeld ausstrahlt“ (Lukoschat/Walther 2008: 17).

Kahlert schildert, der Argumentationslinie von Lukoschat und Walther folgend, einen transnational in der EU-Politik betriebenen Wandel vom „Leitbild der Alleiner-nährerfamilie bzw. dessen erneuerter Variante des modernisierten Ernährermodells“ (Kahlert 2013: 36)<sup>5</sup> hin zum Leitbild der Zwei-Verdiener-Familie bzw. DC-Familie – ein Wandel, in dem Kahlert auch die politischen Bestrebungen der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt sowie die „gezielte[n] Anstrengungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (Kahlert 2013: 36) begründet sieht. Zugleich unterstreicht sie die rein ökonomische und demographische Funktionalität dieser Chancengleichheitsbestrebungen, die im Folgenden am Beispiel der DC-Förderung aufgezeigt wird.

### 3 Dual Career im Vereinbarkeits- und Hochschuldiskurs

Wettbewerbsorientierte Hochschulen – *entrepreneurial universities* (vgl. Riegraf/Weber 2013) – sehen heute in Beschäftigten mit familiären Interessen hochqualifiziertes Potenzial. Nachdem dieses Potenzial (erst) im Zuge des Fachkräftemangels erkannt wurde,

4 Angelika Wetterer (2003) verweist in ähnlicher Form auf eine lediglich „rhetorische Modernisierung“ der Geschlechterverhältnisse.

5 Vgl. auch Rendtorff (2011: 41) sowie Peuckert (2008: 240) zur „modernisierten Versorgung“.

bewegt sich die Vereinbarkeitsdebatte in (hochschul)politischen Diskursen jedoch in der Regel fern von der Zielsetzung, dass für junge Frauen und Männer, die nach Ausbildung, Studium oder Promotion trotz Familie einer sinn- wie unabhängigkeitsstiftenden Erwerbsarbeit nachgehen möchten, Rahmenbedingungen geschaffen werden, die dies nicht nur ermöglichen, sondern als selbstverständlichen Regelfall stützen.

Mit zeitlicher Verzögerung gegenüber den Entwicklungen in den USA<sup>6</sup> implementieren Universitäten im Kampf um die besten Köpfe vor allem aus wettbewerbsorientierten Gründen verstärkt Service- und Unterstützungsprogramme in Form einer geregelten Dienstleistung.<sup>7</sup> Sie sollen angesichts der „hohe[n] Anforderungen des Wissenschafts-systems an räumliche Mobilität und zeitliche Flexibilität“ bei der „wechselseitige[n] Abstimmung zweier akademischer Laufbahnen – und insbesondere zweier wissenschaftlicher Karrieren“ (Gramespacher/Melzer 2010: 123) unterstützen. So beraten DC-Services zu beruflichen Anschlussmöglichkeiten sowie zur Vereinbarkeit und Ausbalancierung von Familie und Beruf bzw. leisten im Rahmen eines Full-Services Hilfestellung bei Wohnungs-, Betreuungs- und Schulplatzsuche oder informieren über Kultur- und Freizeitangebote am neuen Standort (vgl. Melzer 2010: 153). Über die vereinzelt Services hinaus formieren sich kleinere und größere Netzwerke<sup>8</sup> aus regional beieinander liegenden Hochschulen und wissenschaftlichen wie wirtschaftlichen Institutionen, um miteinander kooperierend DCCs auch aus ökonomischem Eigeninteresse heraus zum gemeinsamen Ortswechsel zu motivieren (vgl. Gramespacher/Funk/Rothäusler 2010). Ein zentraler Schwerpunkt der Beratungsarbeit der DC-Services, die in der Regel *nicht* den wissenschaftlichen Nachwuchs berücksichtigt, liegt in der Unterstützung bei der Stellensuche für die Partnerin/den Partner der/des zu Berufenden. Diesen Aufgabenteil beschreiben Woelki und Väth angesichts der hohen Anforderungen an Mobilität und Flexibilität im wissenschaftlichen Karriereverlauf als gezielte „Weiterentwicklung der Karriere des Partners/der Partnerin“ (Woelki/Väth 2010: 209) – ohne diese Förderung im Fokus sollten Angebote nicht den Namen DC-Service bzw. -Programm tragen.

Die im Rahmen eines Forschungsprojektes, auf dessen Ergebnisse im Beitrag näher eingegangen wird, interviewten DC-Familien, von denen einige im Berufsverlauf bei der Synchronisation ihrer Karrieren Hilfestellung von DC-Services und ähnlichen Förderprogrammen erhalten haben, bewerten die Zielgerichtetheit und Effektivität bisheriger Maßnahmen mitunter kritisch. Akademische Kultur und deutsches Hochschulrecht erschweren offenbar signifikant die Arbeit der Services und damit die Verbesserung der Bedingungen für Doppelkarrieren an deutschen Hochschulen, die DC häufig nicht „als ein Instrument der Familienförderung einer Organisation“ mit dem Ziel der „Überwindung bisheriger Karrierehindernisse“ (Woelki/Väth 2010: 202) verstehen. Solange jedoch „der Karriere des Mannes [...] immer noch die primäre Bedeutung

6 Londa Schiebinger (2010) analysiert basierend auf Ergebnissen der US-weiten Studie „Dual Career Academic Couples: What Universities Need to Know“ die Erfahrungen der USA mit der Förderung von DCCs und mit dem sogenannten *Dual Hiring*, das seit den 1970er Jahren verstärkt eingesetzt wird (vgl. Kap. 5.4).

7 Laut einer Kartierung der DC-Landschaft in Deutschland gab es 2009 insgesamt 25 etablierte DC-Services, zwei Services befanden sich im Aufbau und 24 weitere in der Planung (vgl. Melzer 2010: 150f.).

8 Laut Melzer waren es 2009 insgesamt elf etablierte bzw. im Aufbau befindliche DC-Netzwerke (vgl. Melzer 2010: 155ff.) nebst dem bundesweiten DC-Netzwerk Deutschland (DCND) seit Juni 2010.

zugeschrieben wird“ (Gramespacher/Funk 2009: 139), Männer im Paar als *first hire* positioniert werden<sup>9</sup>, ist DC-Förderung ein Instrument der Frauen-, Chancengleichheits- und Familienförderung, das laut Gramespacher und Funk bestenfalls bei den Gleichstellungsbeauftragten zu verorten ist<sup>10</sup>. Woelki und Väth diskutieren die grundsätzliche Ausrichtung und Zielsetzung der DC-Services in der Praxis der jeweiligen Hochschule. Sie sehen transformatives Potenzial in Kultur und System der Wissenschaft im Sinne einer „Selbstreproduktion von Organisationsstruktur und [...] Organisationskultur [...] [hin] zu breiter angelegten Veränderungsprozessen“ (Woelki/Väth 2010: 206) mit dem Ziel, Geschlechterstereotype aufzubrechen. Gramespacher und Melzer verweisen ebenfalls auf die Organisationsentwicklung, indem sie DC-Strategien im Kontext gender- und diversity-gerechter Personalentwicklung an Hochschulen in den Blick nehmen und Gender Mainstreaming wie auch Diversity-Maßnahmen als „Strategien der Qualitätssicherung und -steigerung“ zur „(Re-)Organisation, Verbesserung und Evaluation von Entscheidungsprozessen“ betonen (Gramespacher/Melzer 2010: 125). Sie sehen im Hinblick auf die Personal- wie Organisationsentwicklung an Hochschulen großes Potenzial in der Kombination von Gender Mainstreaming mit dem Ziel verbesserter Genderkompetenz auf der einen und Diversity-Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie der Heterogenität auf der anderen Seite (vgl. Gramespacher/Melzer 2010: 126ff.). DC-Maßnahmen kommen dem Gender- wie dem Diversity-Gedanken gleichermaßen nach.<sup>11</sup>

#### 4 Datenmaterial und methodisches Vorgehen

In einer Interviewstudie wurden DC-Familien, in denen mindestens ein Elternteil eine wissenschaftliche Karriere verfolgt und auf Professurebene angelangt ist, im Rahmen teilstrukturierter, problemzentrierter Leitfadeninterviews (Witzel 1982) zu ihrem Berufs- und Familienalltag befragt. Die Datenbasis der Einzelfallanalysen bilden insgesamt 14 detaillierte, an der Biografie der Befragten orientierte Interviews, acht Paar- sowie sechs Kinderinterviews. Mit Blick auf den in der Studie fokussierten Arbeitskontext Wissenschaft zählen zwei Professor\_innenpaare, drei Professor\_innen mit einer Partnerin/einem Partner im außeruniversitären Forschungsbereich bzw. im Forschungsmanagement sowie drei Professor\_innen, deren Partner\_in sich (z. T. nach vorheriger Berufslaufbahn in der Wissenschaft) für ein Angestelltenverhältnis in der Wirtschaft bzw. für eine selbstständige Tätigkeit entschieden hat, zum Sample. So umfasst die Stichprobe sowohl reine Wissenschaftler\_innen-Paare als auch gemischte Paarkonstellationen aus Wissenschaft und Wirtschaft. Alle der befragten Professor\_innen haben einen Lehrstuhl an einer Universität inne, sodass der Fokus auf der universitären Laufbahn liegt. Bei der

9 Vgl. ebenfalls Schiebinger zu Dual Hires in den USA: „Men comprise the majority (58 %) of first hires [...]. They make up only 26 % of second hires (meaning that women are 74 % of second hires)“ (Schiebinger 2010: 120).

10 Alternativ sind DC-Servicestellen „in Berufungsteams, Personaldezernaten, Stabstellen oder auch in Welcome-Centern integriert“ (Gramespacher/Funk 2009: 140).

11 Auch Schiebinger verweist auf das Potenzial und den Bedarf von DC bzw. *Dual Hiring* für eine diversity-gerechte Personalpolitik (vgl. Schiebinger 2010: 115).

Auswahl der Stichprobe und der Rekrutierung der Interviewpartner\_innen spielte neben den genannten Kriterien eine Rolle, dass das DCC mit Kind/ern im Alter von 0 bis 12 Jahren zusammenlebt. Die Elternpaare wurden gemeinsam interviewt, während die Kinder in Einzel- oder Geschwisterinterviews befragt wurden. Der Fokus des Beitrags liegt auf den Paarinterviews der Studie sowie den Ergebnissen auf der Ebene der lebens- und arbeitsweltlichen Kontexte.

## 5 Analysen und Ergebnisse der Paarstudie

Als Schlüssel zur Vereinbarkeit bedingen förderliche wie hemmende Kontextfaktoren, wie das eigene Lebensmodell vor dem Hintergrund individueller Vorstellungen und Wünsche in Beruf und Familie bewertet wird. Wichtige Fragen hinsichtlich der Vereinbarkeit von (doppeltem) karriereorientiertem Erwerbsleben mit der Familien- und Reproduktionsarbeit orientieren sich mit Blick auf soziale Ungleichheiten entlang der Geschlechterkategorie, weil nicht zuletzt im Hinblick auf geschlechtsspezifische Karrierechancen der Umgang mit den hohen Anforderungen im Paar von großem Interesse ist (vgl. Niessen et al. 2010: 75). Deren Schlüsselfunktionen gilt es im Folgenden theoretisch wie empirisch mittels Datenmaterial herauszuarbeiten:

- Welche Ergebnisse können anhand von Paarinterviews in DC-Familien in Bezug auf förderliche und hemmende Kontextfaktoren im wissenschaftlichen Karriereverlauf und bei der Vereinbarkeit von zwei Karrieren mit Partnerschaft und Familie zusammengetragen werden?
- Welche Erfahrungen macht wer im DCC im lebens- wie im arbeitsweltlichen Kontext, im wettbewerbsorientierten Wissenschaftssystem und in der Welt der Reproduktions- und Familienarbeit?
- Inwiefern beeinflussen welche Strukturen und symbolischen Systeme entlang von Macht- und Herrschaftsdiskursen Karriere- und Lebenswege von DC-Familien?

Der Beitrag greift im Folgenden mit (1) der Schlüsselfunktion der Frauen, (2) den Beschäftigungsbedingungen, (3) der Mobilität sowie (4) der Funktion von Gatekeepern, Netzwerken und DC-Förderung vier zu analysierende Aspekte im lebens- und arbeitsweltlichen Kontext von Wissenschaftler\_innen heraus.

### 5.1 Schlüsselposition von Frauen bei der Realisierung des DC-Modells

Es zeichnet sich bei der Interpretation des Datenmaterials eine geschlechtsspezifische Differenzlinie dahingehend ab, dass (fast) alle der befragten Interviewpartner in einer klassischen Familie aufgewachsen sind, und zwar entgegen der Herkunftsfamiliensituation der meisten Interviewpartnerinnen. Die meisten der männlichen Befragten haben aus diesem Grund zu Beginn der Paarbeziehung ein deutlich konventionelleres Bild von Familie, während ihre Partnerinnen stärkere Egalitätsvorstellungen in die Partnerschaft hineinbringen. Die befragten Frauen setzen sich entgegen geschlechterstereotyper

Vorstellungen ihrer Partner für eine gleichwertige innerfamiliäre Arbeitsteilung ein und festigen damit vorrangig die Basis des DC-Modells als Partnerschaftsarrangement.<sup>12</sup> Dies bestätigt die Analysen von Rusconi und Solga (2010) sowie die Ergebnisse der Langzeitstudie BELA-E zu den bildungshomogamie- wie karriereorientierten Frauen in DCCs (vgl. Einleitung). Darüber hinaus besteht ein Vorbildmangel für beide Geschlechter, wenn es darum geht, zwei Karrieren gleichberechtigt und innerhalb echter paritätischer – im Sinne von symmetrischer und geschlechtergleicher – Arbeitsteilungen im privaten Kontext zu vereinbaren. Vor allem im Arbeitskontext Wissenschaft treffen die Befragten selten auf Gleichgesinnte: „[k]eine meiner Kolleginnen und Kollegen, die ein Kind hatten“ (Interviewzitat).

„Wissenschaftler\_innen mit einem gleichberechtigten Partnerschaftsverständnis treffen vor allem als Eltern auf das Erbe eines Karrieremodells, in dem die Männer von familiärer Sorgearbeit weitgehend befreit waren und diese allein den Frauen überlassen blieb. Damit ist ein Konfliktpotenzial zwischen arbeits- und lebensweltlichen Kontexten benannt, das vor allem den Ausstieg von Wissenschaftlerinnen aus Universität und Wissenschaft begründen kann.“ (Heusgen et al. 2013: 80)

Wissenschaft als Lebensform, die „in einem sozialen Kontext [entstand; S. L.], in dem eine komplementäre Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen vorherrschte“ (Metz-Göckel et al. 2014: 25), legt offenbar weiterhin einen Entscheidungszwang nahe: „[f]rühzeitig und dauerhaft aus der Wissenschaft auszusteigen oder auf Kinder zu verzichten“ (Metz-Göckel et al. 2014: 16). Und dies bedingt, wie zahlreiche Studien belegen, vor allem den Ausstieg von Frauen. Die Befragten, die sich für Familie *und* Wissenschaftskarriere entschieden haben, berichten, dass sie im privaten wie beruflichen sozialen Umfeld häufig mit kritischen Äußerungen gegenüber dem eigenen Lebensmodell konfrontiert werden oder mit Nachdruck das eigene Vereinbarkeitsmodell verteidigen müssen. Eine Professorin berichtet im Interview, dass sie sich im eigenen Fachbereich gegen eine familienunfreundliche Sitzungspraxis zur Wehr setze, die viele der Befragten beklagen:

„Die Sitzungen fanden dienstags abends von 17 bis 19 Uhr statt. Das war das Erste, was ich durchgeboxt habe, dass das nicht mehr so ist. Und das war eine Revolution! Da musste ich richtig was in Gang bringen an Umdenken.“

Vermehrt berichten die Interviewpartnerinnen, dass sie sich als Wissenschaftlerin und Mutter im männlich konnotierten Arbeitsfeld der Wissenschaft im Karriereverlauf durchsetzen und entgegen stereotyper Leitbilder beweisen mussten. Rückblickend vergleicht eine Professorin des Samples ihre wissenschaftliche Laufbahn mit der ihres Mannes: „Ich hatte ein paar mehr Kämpfe auszustehen als mein Mann.“ Obwohl sie als deutlich Jüngere vor ihrem Mann den Erstruf an eine Universität erhielt, musste sie sich im Karriereverlauf immer wieder engagiert um Förderungen, Stellen und Finanzierungen bemühen. Weil Frauen in der Wissenschaft weniger als ihre Kollegen, die z. B. beim Zugang zur Promotion stärker unterstützt werden, von Netzwerken profitieren<sup>13</sup>, müssen

12 Behnke und Meuser (2005: 131f.) betrachten die Herstellung der Lebensform DC darüber hinaus als eine von den Frauen erbrachte Leistung, weil sie ebenfalls das „Vereinbarkeitsmanagement“ und damit die Organisation des Gesamtgefüges im Paar und in der Familie übernehmen.

13 Vgl. dazu z. B. auch Rusconi/Solga 2011: 21.

sie selbst einen höheren Aufwand betreiben, um über das für die wissenschaftliche Karriere und ihren Fortgang relevante Kapital zu verfügen.

Es wird deutlich, dass Motivationen und Entscheidungen in Beruf und Familie stark mit den Deutungen der eigenen Rolle als Wissenschaftler\_in sowie als Elternteil einhergehen und nicht geschlechtsneutral betrachtet werden.

## 5.2 Auf dem Rücken des wissenschaftlichen Nachwuchses

Prekäre Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft mit enormen Vertragsbefristungen, die Nicht-Anbindung von Mitarbeiter\_innen im wissenschaftlichen Mittelbau unterhalb der Professor\_innenebene und die damit verbundene Häufigkeit von Stellenwechseln stehen als arbeitsweltliche Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von zwei Karrieren und Familie entgegen.

„Initiativen von DFG und Wissenschaftsrat versuchen, verbesserte Bedingungen für Doppelkarrieren auch an deutschen Hochschulen zu schaffen, sind jedoch mit einer Struktur konfrontiert, die auf die Beschäftigung von Doppelkarrierepaaren schlecht vorbereitet und zum Teil auch widerständig ist. Anders als Unternehmensleitungen engagieren sich Universitätsleitungen gar nicht oder in nur geringem Maße, um den Nachwuchs an die eigene Organisation zu binden. Sowohl die akademische Kultur in Deutschland als auch das deutsche Hochschulrecht sind zumindest für das Karrierestadium vor der Erstberufung nicht auf eine langfristige Bindung des Personals an die jeweilige Hochschule hin angelegt. Die personalrechtlichen Bedingungen des Hochschulrechts schreiben eine Begrenzung der Laufzeiten von Verträgen für Mittelbaustellen zwingend vor und verbieten (bislang) Hausberufungen.“ (Meuser 2006)

Diese prekären Beschäftigungsbedingungen werden auch in den Paarinterviews reflektiert. Eine Professorin des Samples berichtet: „Ich hab einen Lebenslauf, der geht über mehrere Seiten, und zwar deshalb, weil alle halbe Jahre ein anderer Arbeitsvertrag kam.“ Sie reflektiert ein „Misch-Masch“ aus wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstellen am Institut, selbst eingeworbenen Stellen und kurzen Förderzeiträumen während ihrer Habilitation.

Viele der Befragten beklagen mit Blick auf nachfolgende Generationen in der Wissenschaft eine Ausbeutung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die an dieser Stelle als Rahmung für Erfolg oder Misserfolg im wissenschaftlichen Karriereverlauf analysiert werden soll. Im Interview beschreibt ein DCC (beide in der Wissenschaft auf Professor\_innenebene bzw. im Wissenschaftsmanagement tätig) entlang einer Programmatik der Verschrottung wissenschaftlichen Nachwuchses eindrücklich die „Gesetzmäßigkeiten des Marktes“ Wissenschaft (Interviewzitat):

„Da werden ganze Generationen verschrottet. [...] Weil die Luft da oben [in der Universität; S. L.] ist schon sehr dünn stellentechnisch gesehen. Es gibt einfach nicht so viele Lebenszeitstellen. [...] Und irgendwann schließen sich die Zeitfenster. [...] Es gehört schon viel dazu, dass man in einem [Berufungs-]Verfahren mit ein oder zwei Auftritten Leute überzeugt. Genauso wie man mit schlechten [Auftritten; S. L.] nicht überzeugt und aussortiert wird. Das ist nicht wirklich ein rationales Verfahren.“

Seine Partnerin erzählt:

„Da muss man sich nicht wundern, wenn die Leute irgendwann mal wirklich ausrasten, weil sie vielfach bescheinigt bekommen haben, wie gut sie wissenschaftlich sind. Und sie wissen [trotzdem; S. L.] nicht, wovon sie im nächsten Monat die Miete zahlen sollen.“

Mit befristeten Teilzeitstellen müssen Promovierende in Projekten mitarbeiten, volle Lehrleistungen erbringen und ihre wissenschaftliche Weiterqualifizierung oftmals unbezahlt in der Freizeit realisieren. Das Paar beschreibt Kreisläufe individueller sowie kollektivistischer Ausschließungsstrategien im Wissenschaftssystem als „sich selbst verstärkendes Moment“ (Interviewzitat).

Verschlossene Türen im wissenschaftlichen Karriereverlauf machen die Befragten an den auch im Gender-Report 2013 (Kortendiek et al. 2013) beklagten Beschäftigungsverhältnissen unterhalb der Professor\_innenebene und dem nicht auf Nachwuchsförderung setzenden Habitus zahlreicher Universitäten fest. Letzteres bestätigt sich in der oftmals nicht den wissenschaftlichen Nachwuchs als Zielgruppe berücksichtigenden Beratungsarbeit der DC-Services. Mit der Zielsetzung, die besten Köpfe für die eigene Universität zu gewinnen, agieren die Services „im Rahmen von Berufungsverhandlungen und fördern die Unterstützung der Partner\_innen als Währung um die Wunschkandidat\_innen der Hochschulleitung“ (Melzer 2010: 154). Bei ihrer Zusammenstellung der DC-Förderlandschaft im Bundesgebiet macht Melzer nur zehn Hochschulen aus, die ihren beratenden Service explizit auch an (die Partner\_innen von) Nachwuchswissenschaftler\_innen richten und damit dem Drop-out der Frauen aus der Wissenschaft aktiv entgegenwirken (vgl. Melzer 2010: 154). Wenn DC mit dem Ziel, traditionelle Familienbilder und Geschlechterrollen aufzubrechen, als ein Instrument der Frauen- und Familienförderung einer Organisation gewertet und eingesetzt wird, gerät damit „das kritische Potenzial des komplexen Gender-Begriffs [...] nicht aus dem Blickfeld“ (Wolke/Väth 2010: 202).

Neben dem wissenschaftlichen Nachwuchs ist nicht zuletzt auch die Zielgruppe der Professor\_innen selbst den Rahmenbedingungen von Wissenschaft in Zeiten des Neoliberalismus – aktuell seit der Einführung der W-Besoldung – z. B. durch Sanktionen bei Nicht-Erfüllung des universitären Punktekatalogs ausgesetzt.

„Diese W2, W3, also dieses Besoldungssystem, und diese Leistungszulagen und dieses ganze System [ist] darauf ausgelegt, auf immer höher, weiter, schneller! Es hört ja nicht auf mit der Professur. Im Gegenteil, das Erste, was man macht, ist festzulegen: Was leiste ich in den nächsten drei Jahren, damit ich die Zulage in Höhe von XY kriege? Und danach muss ich wieder neu verhandeln. Und wenn ich nicht gut verhandle und nichts geleistet habe, dann gehen meine WiMi-Stellen weg. Und natürlich heißt W2 eigentlich auch W3, sobald das geht. [...] Immer weiter, Leistung, Leistung. Also die Grundlogik des Jobs ist eine des Immer-Weiterkommens“ (Interviewzitat).

So klagt eine Professorin des Samples. Ihr Partner, ebenfalls Professor, definiert diese Logik des Wissenschaftssystems als sich „steigernden Imperativ“ (Interviewzitat).

### 5.3 Familien in der Pendelfalle

DCCs werden, wie bereits betont, durch hohe Mobilitäts-, Flexibilitäts- und Leistungsansprüche gepaart mit langfristig prekären und ungesicherten Beschäftigungsbedingungen im Arbeitskontext Wissenschaft im doppelten Sinne vor große Herausforderungen bei der Verwirklichung ihrer beruflichen Laufbahnen gestellt. Eine Professorin des Samples berichtet, dass von der Universität bereits in ihrer Promotionszeit mit Stipendium ein Ortswechsel eingefordert wurde:

„Also in Stadt L. wurde das eigentlich gewünscht, dass ich da hinziehe fürs Stipendium, aber es wurde mir kein Büro gestellt. Ich ziehe ja nicht in ein Studentenwohnheim, um mich in so einem kleinen Zimmerchen hinzusetzen und eine Doktorarbeit zu schreiben.“

Zugleich stellen Pendelphasen und Umzüge ähnlich wie Familiengründungen (mit denen die Mobilitätsanforderungen junger Wissenschaftler\_innen häufig kollidieren) Zäsuren im Leben dar, die „eine anfänglich noch bestehende Gleichberechtigung der beiden Karrieren hin zu einer Dominanz der männlichen Karriere kippen lassen“ können (Auspurg/Hinz/Amorelli 2010: 60). Das Pendeln kann so nicht nur aufgrund seines zeitlichen, physischen und psychischen Belastungspotenzials, sondern auch vor dem Hintergrund ungewollter (Re-)Traditionalisierung zur *Pendelfalle* werden. Die Ergebnisse der Interviewauswertungen belegen, dass Pendelsituationen den Traditionalisierungseffekt unter Umständen gar potenzieren: Wenn sie pendelt, übernimmt er an zwei oder drei Pendeltagen einen Teil der anfallenden Haushalts- und Sorgearbeit. An den verbleibenden Wochentagen ist sie mehrheitlich dafür zuständig und erfüllt ebenfalls liegengebliebene Aufgaben. Pendelt er an seinen Arbeitsort, übernimmt sie an diesen Tagen die Familienarbeit und ist zugleich an den verbleibenden Wochentagen zu mindestens 50 Prozent für diese Arbeiten zuständig. Entsprechend den Studienergebnissen von Behnke und Meuser sind auch in dieser Interviewstudie in den Paaren die befragten Frauen mehrheitlich für das sogenannte Vereinbarkeitsmanagement zuständig – auch wenn zwei Interviewpartner des Samples aufgrund reduzierter Arbeitszeit bzw. Arbeitsplatzsuche (in diesem Fall für einen begrenzten Zeitraum) vorrangig für Haushalts- und Familienaufgaben verantwortlich sind.

In einer der befragten Professor\_innenfamilien (mit einer Tochter im Vorschulalter), die zum Interviewzeitpunkt von einer ungewollten Pendelsituation betroffen ist, pendelt er an eine rund 250 Kilometer weit entfernte Universität, die nach Antritt des Rufes einen Ortswechsel einfordert und, wie häufig der Fall, auch vertraglich festhält:

„Also bei mir steht es drin in der Berufung. Ich bin verpflichtet, nach Stadt B.<sup>14</sup> zu ziehen im Umkreis von 30 Kilometern. Und ich weiß nicht, was passiert, wenn ich es ignoriere. Dafür hat man fünf Jahre Zeit. [...] Wie kann so ein Passus da drin stehen?“ (Interviewzitat)

Die Universität seiner Partnerin erwartet ebenfalls den Erstwohnsitz am Universitätsstandort. Die Bedürfnisse der DC-Familien geraten aus dem Blick, wenn Flexibilität und Mobilität im Karrierekontext Wissenschaft unabhängig von der jeweiligen Familiensituation aus ökonomischen Zielsetzungen der Universitäten heraus eingefordert werden. An die betroffene Familie werden mit zwei Professuren und Kind nicht erfüllbare Anforderungen gestellt. Die Familie berichtet ferner von ihrer Unzufriedenheit über die langjährige Pendelsituation. Auf die Frage, ob die Situation in Zukunft aufzulösen sei, antworten beide: „Ne, das ist halt schon sehr frustrierend. [...] Geht ja nur über weg-bewerben. [...] Und das ist immer ein Pokerspiel.“ Sie erläutert: „Wenn ich mich jetzt in die Nähe von Stadt B. bewerben würde, dann gibt es vielleicht in einem halben Jahr die Top-Option für ihn in Stadt M.“ Die zu befolgenden Regeln dieses Pokerspiels um Mobilität und Flexibilität laufen den Wünschen und Bedürfnissen der Familien nach Planbarkeit im Lebensverlauf, verlässlichen Alltagsroutinen und konstanten sozialen Netzwerken, die z. B. die Organisation der Kinderbetreuung stützen, zuwider. Der be-

14 Namen und Ortsangaben anonymisiert.

fragte Professor beschreibt solche Belastungsfaktoren, die mit der Pendelsituation einhergehen:

„Das sind viele Faktoren, die da rein spielen. Das ist nicht nur das Berufliche. Hier wegzugehen, ist auch wieder dieses Entwurzeln. Wir haben es gerade geschafft, das erste Mal seit wir überhaupt zusammen sind, dass wir einen gemeinsamen Lebensmittelpunkt haben, in dem wir uns auch tatsächlich sozial vernetzt haben.“

Dass Flexibilität und Mobilität sowie das Hinnehmen von kurz- oder längerfristigen Pendelsituationen im wissenschaftlichen Karriereverlauf zentrale Schlüsselbedingungen für den beruflichen Aufstieg darstellen, bestätigt sich auch darin, dass *alle* Familien des Samples bereits Pendelsituationen bewältigen mussten. Die Ergebnisse der Paare wie auch der Kinderinterviews zeigen, dass diese Phasen von den Familienmitgliedern als anstrengend und belastend erlebt wurden. Sowohl die Alltagsorganisation wie auch die zeitliche und emotionale Belastung tragen dazu bei, dass alle Familien bestrebt sind, Pendelphasen nach Möglichkeit zu umgehen bzw. abzukürzen. „Dieses Pendeln zu beenden, das hat man ganz deutlich gemerkt, dass das für die Familie unheimlich wichtig war“, reflektiert ein in der Wirtschaft Beschäftigter, der seine Führungsposition in einem Unternehmen kündigte, nachdem seine Partnerin als Professorin wegen eines Rufes über mehrere Monate pendeln musste. Eine weitere Interviewpartnerin (Professorin) betont ebenfalls das gemeinsame Erleben des familiären Alltags und den täglichen Kontakt zu den Kindern, den sie in ihrer Pendelzeit vermisste: „Ich bin jetzt wieder, merke ich, viel ausgeglichener als in dem gesamten Jahr, in dem ich gependelt bin. Weil ich einfach jeden Tag die Kinder sehe und jeden Tag weiß, es ist alles in Ordnung.“

Entsprechend der Zielsetzung, DCCs zum gemeinsamen Ortswechsel zu motivieren, kommt den DC-Services und ihren Netzwerken bei der Stellensuche für die/den Partner\_in eine hohe Bedeutung zu und bestätigt wiederholt DC als familien- und Chancengleichheit förderndes Instrument.

#### 5.4 Gatekeeping, DC-Förderung und die Logik des Wissenschaftssystems

Eine Hilfe auf dem erfolgreichen Karriereweg in der Wissenschaft mit bzw. trotz Kind war für eine befragte Professorin ihr damaliger Chef. Als dieser dem Ruf an eine andere Universität folgt, realisiert sie „das Fehlen des Mentors. Dass man jemanden hat, der für einen spricht oder sich auch auf höherer Position für einen einsetzt“ (Interviewzitat). Gatekeeper haben für den wissenschaftlichen Karriereweg eine entscheidende Schlüsselrolle als förderlicher oder hemmender Kontextfaktor. Kahlert sieht in den „Gatekeepern, die den wissenschaftlichen Nachwuchs in Hochschule und Forschung rekrutieren, betreuen und fördern (sollen)“ (Kahlert 2013: 43), bzw. vor allem in deren Leitbildern der Lebensführung (und nicht allein in ihrem biologischen Geschlecht) einen wesentlichen Grund für den Drop-out von Frauen aus der beruflichen Laufbahn in Hochschule und Forschung. Zentral ist ihrer Meinung nach z. B. die Einstellung der Gatekeeper zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familiengründung sowie zu Arbeitsbedingungen und Arbeitskultur in der Wissenschaft. Ein Professor\_innenpaar spricht im Interview über Gatekeeping-Effekte und bestätigt Kahlerts These:

„Das [gemeint ist die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie; S. L.] hat weniger mit der Wissenschaft als mit der Organisation von Universität zu tun. [...] Mit der Organisation und mit den handelnden Personen. Die meisten leitenden Positionen an Universitäten werden von Menschen [bekleidet; S. L.], die in unserer Generation oder älter sind. Und da ist einfach das Verständnis für Familie nicht da.“

Der Gender-Report 2013 bestätigt, dass auch in Berufungsverfahren bei der Entscheidung über die Kandidatin/den Kandidaten der zu besetzenden Position alle Beteiligten zu sogenannten „StrippenzieherInnen“ (Kortendiek et al. 2013: 362) werden können. Die insgesamt 1 700 im Rahmen des Reports befragten Professor\_innen nordrhein-westfälischer Hochschulen benennen die Vereinbarkeit der Wissenschaftskarriere mit Familie, Kindern bzw. Partnerschaft als zentralen hemmenden Kontextfaktor in der wissenschaftlichen Karrierelaufbahn. Metz-Göckel und ihre Projektmitarbeiterinnen erläutern, dass der „Karrierefaktor Kind“ zu einer generativen Diskriminierung im wissenschaftlichen Karriereverlauf führt (vgl. Metz-Göckel et al. 2014: 16). In der (weiterhin) vorherrschenden Logik des Wissenschaftssystems sieht ihre Mobile-Drop-Out-Studie<sup>15</sup> einen entscheidenden Grund für den Ausstieg junger Frauen und Männer aus der Wissenschaft. Strukturelle Zwänge und unhinterfragte Mythen wie die der wissenschaftlichen Persönlichkeit, die sich allein aus wissenschaftlichen Leistungen heraus generiert, und die der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung innewohnende und institutionalisierte Geschlechterordnung werden heute zwar zunehmend kritisiert, wirken jedoch weiterhin auf der Ebene der universitären Erwartungen an Forschung und Lehre sowie der Ansprüche an die Beruflichkeit als Wissenschaftler\_in. Ein Professor\_innenpaar schildert Gatekeeping-Prozesse und universitäre Erwartungshaltungen im Kontext seiner Erfahrungen mit DC-Programmen an zwei verschiedenen Hochschulen. Während die Professorin erfolgreich im Berufungsverfahren eine (befristete) Stelle für ihren Mann aushandeln konnte, bekommt ihr Partner beim Ruf an eine andere Universität keine Unterstützung bei der Stellensuche seiner Partnerin zugesagt.

„Ich hab da auch nachgefragt. Wie sieht es denn damit aus? [...] Und dann wurde gesagt: Ja, ja, aber doch nicht für eine wissenschaftliche Karriere! Da können wir nichts machen! Da kennen Sie doch die Verfahren! Also wenn Ihre Frau jetzt Lehrerin ist oder so, dann gucken wir mal.“<sup>16</sup> Aber Doppelkarriere im Sinne, dass beide Wissenschaftler sind? Da muss man sich den üblichen Bedingungen unterwerfen. Dann muss man halt einen Ruf bekommen.“

Deutsche Universitäten sind mitunter noch mit echter DC-Förderung entlang der komplexen Anforderungen von Doppelkarrieren in der Wissenschaft überfordert und tun sich mit der Idee des *Dual Hiring* schwer. Die Argumentation der betroffenen Universität verweist auf die von Schiebinger dargelegten Ergebnisse der US-Studie zu DCCs: „In fact, rates of dual hiring are higher among women respondents than among men respondents (13 % versus 7 %)“ (Schiebinger 2010: 118). Entgegen dem DC-Programmen anhaftenden Nepotismusverdacht hofft Schiebinger darauf, dass „clear and coherent protocols remove the sense of intrigue and favouritism that can adhere to partner hiring and bring greater fairness to the process“ (Schiebinger 2010: 122).

15 Vgl. BMBF-gefördertes Forschungsprojekt „Mobile Drop-Outs: Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs – Mobilität und Drop-Out des wissenschaftlichen Nachwuchses“, Leitung: Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, HDZ/TU Dortmund (Laufzeit 2010–2013).

16 Vgl. dazu auch Rusconi/Solga 2011: 18.

Kahlert bezweifelt, „ob die Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie und eine verstärkte Repräsentation von Frauen in Entscheidungs- und Führungspositionen [...] tatsächlich hinreichende Beiträge darstellen, um mehr Frauen für wissenschaftliche Spitzenpositionen zu gewinnen“ (Kahlert 2013: 48). Die Lösung liegt meiner Meinung nach in der Kombination verbesserter Rahmenbedingungen von Vereinbarkeit, der Qualität wie Quantität der von Frauen besetzten (Gatekeeper-)Stellen und der Kultur im Arbeitskontext Wissenschaft. Gemeint ist die Kultur, die auch die von Kahlert interviewten Gatekeeper im Wissenschaftssystem selbst reproduzieren sowie entlang derer sie den wissenschaftlichen Nachwuchs sozialisieren und Deutungsmuster von Familie und Geschlecht (weiter-)entwickeln.

Was aber, wenn DC-Familien im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere – den Gatekeeping-Effekt ins Positive gewendet – nicht nur im Abhängigkeitsverhältnis zu Gatekeepern, sondern selbst als Gatekeeper am Tor für gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse stehen? Eine der befragten Professorinnen sieht sich klar in der Rolle der Multiplikatorin gegenüber dem wissenschaftlichen Nachwuchs:

„Ich mache es ganz bewusst. Alle meine Diplomandinnen und Doktorandinnen, die mit Kindern konfrontiert wurden oder mit der Entscheidung, bekomme ich jetzt ein Kind oder nicht, rufen mich noch regelmäßig an und fragen nach. Ich versuche die immer dazu zu animieren, weiterzumachen. [...] Ich sage dann: Du hast das Potenzial. Jetzt überlege dir, was du gerne machen willst. Es ist schwer und man muss kämpfen! Aber du solltest es nicht von vorneherein ausschließen ... die akademische Karriere.“

## 6 Diskussion und Ausblick

Es sind gesellschaftliche, politische, historisch bedingte und individuelle Rahmungen im Kontext von Familie, Beruf und Wissenschaft, die die Realisierbarkeit von Vereinbarkeitslösungen in der postmodernen DC-Familie unterstützen oder aber den Weg zu einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance verschließen. Die im Beitrag analysierten Schlüssel zur Vereinbarkeit in Form förderlicher oder hemmender Kontextfaktoren – die Schlüsselfunktion der Frauen bei der Realisierung des DC-Modells, Arbeitsbedingungen und Arbeitskultur, Gatekeeper und Netzwerke sowie die DC-Förderung – bedingen, inwieweit den eigenen Vorstellungen und Wünschen in Beruf und Familie mit Macht oder Ohnmacht begegnet und das eigene Lebensmodell als zufriedenstellend gewertet wird. Zum einen verweisen die Analysen auf Verunsicherungen, Verletzbarkeiten und Abhängigkeiten im wissenschaftlichen Karriereverlauf sowie bei der Ausbalancierung von Produktions- und Reproduktionsarbeit. Zum anderen werden Arbeit und Familie von den befragten DCCs zugleich als sich in ihrer Gegensätzlichkeit und Ambivalenz verstärkende Zufriedenheitsfaktoren gewertet<sup>17</sup>, die in gleichem Maße für ein gutes Leben ausschlaggebend sind. Ein Interviewpartner formuliert treffend: „Im Grunde genommen stellt uns beides zufrieden. Also Familienzeit ist erfüllend und Arbeitszeit ist erfüllend.“

Die beschriebenen Problemlagen und Vereinbarkeitskämpfe, aber auch die gelingenden Vereinbarkeitsstrategien und Paararrangements sind im Alltag der DC-Familie vor allem mit der Konstruktion von Geschlecht als Differenzkategorie bei der Verstri-

17 Vgl. dazu auch die Perspektive des „Enrichment-Ansatzes“ (z. B. Niessen et al. 2010: 80).

ckung der wechselseitigen Bedingtheit der Sphären Produktion und Reproduktion verknüpft. Wie anhand der prekären Arbeitsbedingungen im Arbeitskontext Wissenschaft und des nicht auf Nachwuchsförderung setzenden Habitus der Universitäten sowie am Beispiel der Pendelfalle aufgezeigt wurde, spielt in diesem Diskurs die Verwobenheit von Ökonomie und Sorge eine Rolle. Die erläuterten Rahmungen schaffen nicht nur Unsicherheiten und Abhängigkeiten hinsichtlich privater Lebensplanung und finanzieller Engpässe für Familien, sondern hindern Universitäten auch daran, Familienfreundlichkeit und die Förderung von jungen Mitarbeiter\_innen mit Familie als festen Bestandteil der gelebten Arbeitskultur an der eigenen Hochschule zu implementieren.

Trotz der an DC-Familien herangetragenen Vorbild- und Multiplikator\_innenfunktion verweisen die Verletzbarkeiten der DC-Familien auf (weiterhin) ungenügend gesteckte Rahmenbedingungen und mangelhafte Bedingungen, um z. B. an unternehmerisch denkenden Hochschulen Tor und Tür zu öffnen für gutes (Familien-)Leben und Arbeiten. Auf der Praxisebene muss hinterfragt werden, inwieweit die strukturell intendierte Überwindung von Geschlechterungleichheiten im Paarkonzept und Familienalltag auch realisiert werden kann. Das unterstreicht eine Interviewpartnerin, der das Schlusswort des Beitrags gilt:

„Es [das DC-Modell; S. L.] ist *absolut* das Modell, was ich sowohl persönlich als auch beruflich für das halte, was in der Gesellschaft *möglich* sein sollte. [...] Auch unser Modell hat einen Preis. Aber ich finde, es stellt die höchsten Ansprüche an gesellschaftliche Rahmenbedingungen, also politische Rahmenbedingungen. Und wenn *wir* irgendwann geschmeidig in unserer Gesellschaft dieses Modell leben können, dann wäre das ein Zeichen dafür, dass die Rahmenbedingungen stimmen. Noch sind wir in einer Schiefelage. [...] Wenn Leute das Ernährermodell leben wollen [...], kommen [die] in gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die *auch* das andere ermöglichen, ganz wunderbar klar. Nur *wir* kommen nicht in Rahmenbedingungen klar, die auf das Ernährermodell ausgerichtet sind.“

## Literaturverzeichnis

- Abele, Andrea. (2010). Doppelkarrierepaare. Entstehung und Relevanz der Thematik. In Elke Gramespacher, Julika Funk & Iris Rothäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen* (S. 21–35). Opladen: Barbara Budrich.
- Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas & Amorelli, Eva. (2010). Räumliche und institutionelle Koordination von Doppelkarrieren in der Wissenschaft. In Elke Gramespacher, Julika Funk & Iris Rothäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen* (S. 57–74). Opladen: Barbara Budrich.
- Behnke, Cornelia & Meuser, Michael. (2003). Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren. *Soziale Welt*, (54), 163–174.
- Behnke, Cornelia & Meuser, Michael. (2005). Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren. In Heike Solga & Christine Wimbauer (Hrsg.), *Wenn zwei das Gleiche tun ... Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples* (S. 123–139). Opladen: Barbara Budrich.
- Gramespacher, Elke & Funk, Julika. (2009). Dual Career Couples an Hochschulen fördern. *Femina Politica*, 13(1), 136–142.
- Gramespacher, Elke; Funk, Julika & Rothäusler, Iris. (2010). *Dual Career Couples an Hochschulen*. Opladen: Barbara Budrich.

- Gramespacher, Elke & Melzer, Kerstin. (2010). Dual-Career-Strategien als Teil gender- und diversity-gerechter Personalentwicklung an Hochschulen. *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 2(3), 123–133.
- Heusgen, Kirsten; Koch, Dorothee; Metz-Göckel, Sigrid; Möller, Christina; Schürmann, Ramona & Selent, Petra. (2013). Optimale Bedingungen für Wissenschaftskarrieren? Arbeits- und lebensweltliche Einflussfaktoren auf den Ausstieg aus und den Verbleib in der Wissenschaft. Tagungsbericht. *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, (32), 80–82.
- Kahlert, Heike. (2013). Leitbild Dual-Career-Family. Wissenschaftliche Nachwuchsförderung im Licht unternehmerischen Denkens. In Christina Binner, Bettina Kubicek, Anja Rozwandowski & Lena Weber (Hrsg.), *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung* (S. 31–50). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Kortendiek, Beate; Hilgemann, Meike; Niegel, Jennifer & Hendrix, Ulla. (2013). *Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen*. Essen.
- Lukoschat, Helga & Walther, Kathrin. (2008). *Kinder und Karrieren. Die neuen Paare*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Melzer, Kerstin. (2010). Die Dual Career Landschaft in der Bundesrepublik. In Elke Gramespacher, Julika Funk & Iris Rothäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen* (S. 149–159). Opladen: Barbara Budrich.
- Metz-Göckel, Sigrid; Heusgen, Kirsten; Möller, Christina; Schürmann, Ramona & Selent, Petra. (2014). *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*. Opladen: Barbara Budrich.
- Meuser, Michael. (2006). *Doppelkarrierepaare*. Zugriff am 14. März 2014 unter [www.forschungsinform.de/iq/agora/Doppelkarrierepaare/doppelkarrierepaare.asp](http://www.forschungsinform.de/iq/agora/Doppelkarrierepaare/doppelkarrierepaare.asp).
- Niessen, Cornelia; Sonntag, Sabine; Neff, Angela & Unger, Dana. (2010). Ressourcen und Belastungen von Doppelkarrierepaaren in der Wissenschaft. Eine arbeitspsychologische Perspektive. In Elke Gramespacher, Julika Funk & Iris Rothäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen* (S. 75–88). Opladen: Barbara Budrich.
- Oberndorfer, Rotraut & Rost, Harald. (2002). *Auf der Suche nach den neuen Vätern. Familien mit nichttraditioneller Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit*. Schefflitz: RoschBuch.
- Peuckert, Rüdiger. (2008). *Familienformen im sozialen Wandel*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Reichle, Barbara. (1996). Der Traditionalisierungseffekt beim Übergang zur Elternschaft. *Zeitschrift für Frauenforschung*, (4), 70–89.
- Rendtorff, Barbara. (2011). *Bildung der Geschlechter*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Riegraf, Birgit & Weber, Lena. (2013). Exzellenz und Geschlecht in der unternehmerischen Hochschule. In Christina Binner, Bettina Kubicek, Anja Rozwandowski & Lena Weber (Hrsg.), *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung* (S. 67–85). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Rüling, Anneli. (2007). *Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen*. Frankfurt/Main: Campus.
- Rusconi, Alessandra & Solga, Heike. (2008). Herausforderung Doppelkarriere. Auch in Akademikerpaaren steckt die Frau beruflich zurück. *WZB-Mitteilungen*, (119), 15–18.
- Rusconi, Alessandra & Solga, Heike. (2010). Doppelkarrieren. Eine wichtige Bedingung für die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen. In Elke Gramespacher, Julika Funk & Iris Rothäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen* (S. 37–55). Opladen: Barbara Budrich.
- Rusconi, Alessandra & Solga, Heike. (2011). *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*. Opladen: Barbara Budrich.

- Schiebinger, Londa. (2010). Dual Career Academic Couples. University Strategies, Opportunities, Policies. In Elke Gramespacher, Julika Funk & Iris Rothhäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen* (S. 113–126). Opladen: Barbara Budrich.
- Schulte, Jürgen. (2002). *Dual Career Couples. Strukturuntersuchung einer Partnerschaftsform im Spiegelbild beruflicher Anforderungen*. Opladen: Leske + Budrich.
- Solga, Heike & Wimbauer, Christine. (2005). *Wenn zwei das Gleiche tun ... Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*. Opladen: Barbara Budrich.
- Wetterer, Angelika. (2003). Rhetorische Modernisierung. Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In Gudrun-Axeli Knapp & Angelika Wetterer (Hrsg.), *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II* (S. 286–319). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Witzel, Andreas. (1982). *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen*. Frankfurt/Main: Campus.
- Woelki, Marion & Väth, Anke. (2010). Gibt es ein Patentrezept für eine erfolgreiche Doppelkarriereförderung? Eine Reflexion aus der Gleichstellungsarbeit. In Elke Gramespacher, Julika Funk & Iris Rothhäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen* (S. 195–211). Opladen: Barbara Budrich.

## Zur Person

*Stefanie Leinfellner*, Dipl. Päd., geb. 1982, Promovendin am Institut für Erziehungswissenschaft im Bereich Geschlechterforschung, Universität Paderborn. Arbeitsschwerpunkte: Dual Career, Wissenschaftskarrieren, Soziale Ungleichheit, Geschlechterverhältnisse und sozialer Wandel, Vereinbarkeit von Karriere, Beruf und Familie, qualitative Methoden.

Kontakt: Universität Paderborn, Fakultät für Kulturwissenschaften, Institut für Erziehungswissenschaft, Warburger Straße 100, 33098 Paderborn

E-Mail: [stefanie.leinfellner@upb.de](mailto:stefanie.leinfellner@upb.de)

## „... für mich gibt es dann entweder die Familienschiene oder die Karriereschiene ...“ – Zur Bedeutung normativer Anforderungen in beruflichen Orientierungen junger Frauen

### Zusammenfassung

Für die Beantwortung der Frage nach dem Zusammenhang von Karrieren und Geschlecht nimmt der Beitrag aus geschlechterreflexiver Perspektive normative Anforderungen und karriererelevante Orientierungsmuster junger Frauen in den Blick, die sich in Prozessen der Berufsorientierung und Lebensplanung als bedeutsam erweisen. Vorstellungen davon, „Karriere zu machen“ oder eine „Karrierefrau“ zu werden, sind dabei als durch normative Diskurse vorstrukturiert zu verstehen, innerhalb derer bestimmte Auffassungen von „Karriere“ dominant werden, die von den Subjekten aktualisiert und bearbeitet werden müssen. Vor dem Hintergrund, dass normative Anforderungen nicht erst in konkreten Karriereverläufen und -erfahrungen relevant werden, sondern bereits vor dem Eintritt in das Berufsleben die Lebensentwürfe der Subjekte rahmen, zeigt der Beitrag auf, wie „Karriere“ in Gruppendiskussionen von jungen Frauen der gymnasialen Oberstufe verstanden und verhandelt wird.

### Schlüsselwörter

Karriere, Vereinbarkeit, Geschlecht, Gruppendiskussion, Normen, Übergänge

### Summary

“... for me there’s either the family path or the career path ...” – On the importance of normative requirements in young women’s vocational orientation

To investigate the relationship between careers and gender, this article takes a gender-focused look at the normative requirements and career-relevant orientation which prove to be important as young women seek vocational orientation and plan their lives. Here ideas about “pursuing a career” or being a “career woman” can be understood as pre-structured by normative discourses within which certain concepts of “career” become dominant and have to be updated and adapted by the subjects. Normative requirements already frame the subjects’ plans before they begin their working lives, and not only become relevant once they have embarked on a career and gained a certain amount of work experience. In light of this fact, the article shows how “career” is understood and negotiated in group discussions with young women in the senior years of secondary school.

### Keywords

career, work-life balance, gender, group discussion, norms, transitions

## 1 Einführung

Der Begriff „Karriere“ ist kennzeichnend für prävalente Diskurse höherer Bildungsschichten über ein gelungenes und erfolgreiches Berufsleben. „Karriere“ wird dabei im Allgemeinen als Phänomen des bildungsbezogenen beruflichen und sozialen Weiterkommens verstanden. Seit der Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert ist das staatliche

Bildungssystem, das für akademische Laufbahnen berechtigt und damit für statushohe berufliche Positionen qualifiziert, nicht mehr allein Männern vorbehalten (vgl. Costas 1992). Doch auch wenn Frauen aufgrund hoher Bildungsabschlüsse Zugang zu hochqualifizierten Berufen gefunden haben, zeigen sich im Hinblick auf „Karriere“ Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Denn obwohl in der Gegenwartsgesellschaft keine formalen Zugangsbeschränkungen aufgrund von Geschlechtszugehörigkeit mehr bestehen und sich das Bildungsniveau sowie die Erwerbsorientierung von Frauen und Männern angeglichen haben, ist der Arbeitsmarkt sowohl durch eine horizontale als auch vertikale Trennung der Geschlechter gekennzeichnet (vgl. Teubner 2004; Heintz et al. 1997). Auf vertikaler Ebene schwindet der Frauenanteil an Führungspositionen mit zunehmender Hierarchieebene, in der Konsequenz erweisen sich Führungsfunktionen über sämtliche Berufsbranchen hinweg als beharrliche Männerdomäne. Auf horizontaler Ebene sind sogenannte „Frauenberufe“, in denen die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen beschäftigt ist, häufig konjunkturell ungeschützt und bieten tendenziell weniger Aufstiegsmöglichkeiten sowie ein niedrigeres Lohnniveau als vergleichbare „Männerberufe“ (vgl. Teubner 2004; Heintz et al. 1997). Die gestiegenen Bildungsabschlüsse von Frauen schlagen sich demnach nicht in einer Auflösung beruflicher Geschlechtergrenzen und damit verbundener ökonomischer und sozialer Ungleichheiten nieder. Als Gründe für das Fortbestehen beruflicher Geschlechterdifferenzen und Ungleichheitsverhältnisse lassen sich im Rahmen strukturtheoretischer Überlegungen geschlechtlich segmentierte Arbeitsmarktstrukturen, eine Geringschätzung der mehrheitlich von Frauen ausgeübten Tätigkeiten (vgl. Gildemeister/Wetterer 1992), Ungleichheiten im Berufsbildungssystem (vgl. Nissen/Keddi/Pfeil 2003) sowie eine normative Orientierung am sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“ (Teubner 2004: 432) zusammenfassen.

In Erweiterung dazu betonen handlungsorientierte Analysen vor dem Hintergrund sozialkonstruktivistischer Genderverständnisse die Eigenaktivität junger Frauen und Männer im Rahmen von Berufswahlen und Karriereverläufen. Dabei wird die jeweilige Berufsbiographie nicht allein als Effekt geschlechtlich segmentierter Arbeitsmarktstrukturen und binär codierter Geschlechterverhältnisse verstanden, sondern auch als Ausdruck der Zuschreibung und Darstellung einer Geschlechtsidentität, als „doing gender“ (West/Zimmerman 1987) innerhalb eines kulturellen Systems der Zweigeschlechtlichkeit (vgl. Hagemann-White 1984). Die handlungstheoretische Perspektive des „doing gender“ erweist sich damit als bedeutsame Ergänzung der strukturtheoretischen Überlegungen, insofern hier zum einen die Eigenbeteiligungen der Subjekte an der Reproduktion der geschlechtlichen Segregation des Arbeitsmarktes, zum anderen die Verflechtung der Berufswahlen und -verläufe mit der Herstellung und Zuschreibung, aber auch der Infragestellung und Verschiebung von Geschlechtsidentitäten in den Blick rücken (vgl. Wetterer 2009; Hofbauer 2004).

Können durch die struktur- und handlungstheoretischen Perspektiven wichtige Erklärungen für die weiterhin bestehenden Ungleichheiten in den Berufsverläufen von Frauen und Männern gegeben werden, erweist sich die Bedeutung von Geschlechternormen für die (Re-)Produktion struktureller Ungleichheiten sowie subjektiver Deutungs- und Handlungspraxen in den Berufsverläufen der Subjekte als noch wenig erforscht. Dabei birgt die zunehmende Aufmerksamkeit gegenüber der Bedeutung geschlechtlich

codierter Normen für die Selbstverständnisse und Handlungsorientierungen von Subjekten gerade für die Frage nach hemmenden und förderlichen Aspekten von „Karrieren“ in Berufs- und Lebensverläufen eine vielversprechende Perspektiverweiterung (vgl. etwa Balzer/Bergner 2012; Fritzsche 2003; Reh/Rabenstein 2012). Das Anliegen dieses Beitrags ist es, sich mit Bezug auf theoretische Arbeiten Judith Butlers dieser Bedeutsamkeit von normativen Anforderungen und Orientierungen im Hinblick auf „Karriere“ in Prozessen der Berufsorientierung und Lebensplanung junger Frauen zu widmen. Dies erfolgt anhand exemplarischer Ausschnitte aus Gruppendiskussionen<sup>1</sup> mit jungen Frauen der gymnasialen Oberstufe.

## 2 Zur Bedeutung normativer Anforderungen aus poststrukturalistischer Perspektive

Mit Bezug auf die Arbeiten Judith Butlers (2001, 2005), deren zentrale Aufmerksamkeit der Bedeutung von Normen für die Subjektbildung gilt, können geschlechtliche wie berufliche Inszenierungen und Positionierungen als durch normative Ordnungen hervorgebracht verstanden werden, die in einer hierarchischen und ausschließenden Logik organisiert sind. Nur durch die Unterwerfung unter Normen – so Butler (2001) – wird das Individuum überhaupt als Subjekt für sich und andere (an)erkennbar, d. h. intelligibel. Diese Normen versteht Butler mit Rückgriff auf Michel Foucault als in spezifische kulturelle und historische Diskurse eingelassen. Für Foucault stellt „[e]in Diskurs [...] nicht einfach vorhandene Praktiken und Beziehungen dar, sondern er tritt in ihre Ausdrucksformen ein und ist in diesem Sinne produktiv“ (Butler 1995: 129). Das bedeutet, dass erst die Begriffe der jeweiligen diskursiven Ordnung das Verständnis der Subjekte von sich und der sozialen Wirklichkeit überhaupt ermöglichen und zugleich grundlegend strukturieren. Butler ist nun genauer an der juristischen Macht von Diskursen interessiert, über die durch Normen und Regeln Bereiche des Symbolischen als Denk- und Sagbares abgesteckt werden. „Diskurse sind also nicht (nur) gesprochene Sprache. Sie sind mehr als das: Diskurse sind Systeme des Denkens und Sprechens, die das, was wir von der Welt wahrnehmen, konstituieren, indem sie die Art und Weise der Wahrnehmung prägen“ (Villa 2003: 20). Sprache rückt damit als Diskurs in den Blick, der gesellschaftliche Normen transportiert und den produktiven Rahmen bildet, in dem bestimmte Formen des Subjekts hervorgebracht und andere Formen der Subjekthaftigkeit dagegen als nicht-erkennbar qualifiziert werden. Das heißt, was als „intelligible[r]“ (Butler 1991: 38) Berufs- und Lebensentwurf gelten kann, ist mit Butler immer auch als durch normative Diskurse zu Beruf und Geschlecht vorgegeben zu verstehen. Dementsprechend spielen normative Anforderungen in Bezug auf erkennbare Präsentationen von Weiblichkeit

1 Die Gruppendiskussionen mit den jungen Frauen wurden im Rahmen des bundesweiten Forschungsprojekts „AN(N)O 2015 – Aktuelle normative Orientierungen, Geschlechteridentitäten und Berufswahlentscheidungen junger Frauen“ an der Fachhochschule Kiel durchgeführt. Das Forschungsprojekt „AN(N)O 2015“ wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union von 2011 bis 2014 gefördert (Förderkennzeichen 01FP1187 und 01FP1118).

oder Männlichkeit für die Vorstellungen und Planungen von „Karrieren“ eine zentrale Rolle. Umgekehrt erweisen sich Diskurse über zukünftige Karrieren und Lebensentwürfe immer schon als geschlechtlich codiert und aufgeladen. Das heißt, bereits die Vorstellung von „Karriere“ ist als in eine diskursive Ordnung eingelassen zu verstehen, innerhalb derer bestimmte Vorstellungen und Normen über die mit dem Begriff verbundene identitäre Position existieren, die als solche von den Subjekten zu verhandeln sind. Das Ziel, „Karriere zu machen“ oder eine „Karrierefrau zu sein“, ist diesem Verständnis nach eng an normative Diskurse gebunden, entlang derer Anerkennung reguliert wird und andere mögliche Subjektpositionen ausgeschlossen oder verworfen werden müssen.

Vor diesem Hintergrund ist für die Beantwortung der Frage nach dem Zusammenhang von Karrieren und Geschlecht und der Frage nach hemmenden und förderlichen Aspekten von Karriereverläufen immer auch nach den diskursiv geprägten Verständnissen der Subjekte von „Karriere“ zu fragen. So können sich in der Analyse dieser Verständnisse bereits solche geschlechtlichen Normen zeigen, die für die eigenen Berufs- und Lebensplanungen sowie für die Anerkennbarkeit der eigenen geschlechtlichen Identitätsposition bearbeitet, bestätigt oder verschoben werden (müssen).

Allerdings erweisen sich Vorstellungen von „Karriere“ und deren imaginierte (In-)Kompatibilitäten mit Vorstellungen von Weiblichkeit oder Männlichkeit nicht erst in konkreten Karriereverläufen und -erfahrungen als bedeutsam. Vielmehr rahmen diese bereits vor dem Eintritt in das Berufsleben die Berufsverläufe der Subjekte. So kann mit Butler (2002) davon ausgegangen werden, dass auch Berufswahlen nicht frei, sondern unter Bezugnahme auf vorgängige Normen innerhalb eines diskursiv vorstrukturierten Orientierungsrahmens erfolgen. Normative Anforderungen wirken – so die These – „innerhalb sozialer Praktiken als impliziter Standard der *Normalisierung*“ (Butler 2009: 73), insofern sich in ihnen wirkmächtige Vorstellungen darüber transportieren, was z. B. als anerkennenswertes weibliches Lebensmodell oder als „normaler“ Beruf einer Frau gilt. Demzufolge stellt ein „doing career“ gerade „keine radikale Wahl und kein radikales Projekt dar, das auf eine bloß individuelle Entscheidung zurückgeht“ (Butler 2002: 313), vielmehr weisen diese Orientierungen, Wahlen und Verläufe immer auch „zeitliche und kollektive Dimensionen“ (Butler 2002: 313) auf.

Eine solche Sichtweise auf Prozesse der Berufsorientierung und Lebensplanung beinhaltet eine doppelte Perspektive: Zum einen zeigt sie, wie junge Frauen und Mädchen ihre geschlechtlichen und beruflichen Identitäten konstruieren. Zum anderen lässt sie erkennen, auf welche normativen Orientierungsmuster dabei Bezug genommen wird bzw. Bezug genommen werden muss. Dabei können gerade Gruppendiskussionen in Anlehnung an Bohnsack (1997) als solche Orte verstanden werden, an denen gemeinsame Aushandlungen und normative Vorstellungen von Lebens- und Subjektentwürfen zum Ausdruck kommen. Die Methode der Gruppendiskussion lässt kollektive Sinn- und Orientierungsmuster hinter individuell-prozesshaften Sinnzuschreibungen erkennbar werden. Mit Bezug auf Butler wird berücksichtigt, dass die jungen Frauen in den Gruppendiskussionen immer auch auf geteiltes (Alltags-)Wissen zurückgreifen, das nicht losgelöst von vorgängigen, kollektiv geteilten Normen und wirkmächtigen Anrufungen zu betrachten ist (vgl. Butler 1997, 2005).

Im Folgenden werden Sequenzen aus Gruppendiskussionen herangezogen, die mit Schüler\_innen im Alter von 14 bis 19 Jahren an Schulen mit gymnasialer Oberstufe

durchgeführt wurden. Es interessieren die Anforderungen und normativen Orientierungen, die sich in ihren identitären Konstruktionen und dem Ringen um adäquate bzw. „intelligible“ (Butler 1991: 38) Positionierungen im Feld normativer Diskurse zu Beruf und Geschlecht, insbesondere zu „Karriere“, als relevant erweisen.

### 3 Zum Verständnis von Karriere in den Berufs- und Lebensentwürfen junger Frauen

Zwar lassen sich im deutschsprachigen Raum zahlreiche wissenschaftliche Arbeiten finden, die sich unter expliziter Verwendung des Begriffs „Karriere“ mit den beruflichen Werdegängen von Subjekten – auch unter Berücksichtigung bestehender Geschlechterungleichheiten (vgl. etwa Beaufaÿs/Engels/Kahlert 2012; Krell/Rastetter/Reichel 2012) – beschäftigen, der Terminus „Karriere“ selbst bleibt dabei aber vielfach undefiniert. Flankiert werden diese wissenschaftlichen Debatten durch eine Vielzahl an Ratgeberliteratur, innerhalb derer Tipps und Tricks für eine erfolgreiche Karriere versprochen werden. Der Begriff „Karriere“ scheint damit ein im alltäglichen Sprachgebrauch geläufiger Begriff zu sein, der anders als andere Begriffe aus dem Themenfeld „Arbeit“ (wie etwa Erwerbstätigkeit, Prekarität, Sorgetätigkeiten etc.) zunächst keiner genaueren Spezifizierung und Erklärung zu bedürfen scheint. Umgekehrt verweist die fehlende Explikations- und Reflexionsbedürftigkeit für den Begriff „Karriere“ auch auf die Existenz eines impliziten Alltagswissens der Subjekte über die mit dem Begriff „Karriere“ verbundenen Bedeutungen und Verwendungsweisen.

Im Folgenden werden daher mit Rückgriff auf einige Sequenzen aus den Gruppendiskussionen junger Frauen zu ihren Berufs- und Lebensplanungen kollektive Verhandlungen von Karrierevorstellungen beleuchtet, die im komplexen Geflecht von Bedingungen und normativen Anforderungen stattfinden und darin spezifische Entwürfe denkbar und undenkbar werden lassen. Dabei wird in der Analyse der Fokus auf die Frage gerichtet, wie Karriere in den Gruppendiskussionen von den jungen Frauen verstanden und verhandelt wird.<sup>2</sup> Welche Normen werden im Sprechen über Karrieren (re)aktualisiert? Und wie werden die Vorstellungen von Karrieren im Zusammenhang mit normativen Anforderungen an Geschlechteridentitäten verhandelt, (re)produziert oder verschoben?

#### 3.1 Ökonomische Unabhängigkeit

Als Einstieg in die Gruppendiskussionen wurden die jungen Frauen gefragt, was sie im Hinblick auf ihre Zukunft beschäftigt. Dabei wird das Streben nach „ökonomischer Sicherheit“ von den Jugendlichen explizit, aber auch implizit im Zusammenhang mit

2 Auch wenn in der nun folgenden Analyse der Fokus auf die Frage gerichtet wird, wie Karriere von den jungen Frauen verhandelt wird, ist die Frage nach Karriere keine Vorgabe in den Gruppendiskussionen. In diesen wurde offen und bewusst vage nach Zukunftsvorstellungen sowie Berufs- und Lebensplanungen der jungen Frauen gefragt.

ihren Berufs- und Lebensplanungen zum Thema gemacht. So zeigt sich in der folgenden Sequenz aus einer Gruppendiskussion mit 17- bis 19-jährigen jungen Frauen zunächst, dass ihre Zukunftsvorstellungen eng mit dem Erwerb ökonomischer Ressourcen verbunden sind:

- Leonie: Ja, man denkt sich immer, ja, ich brauch dann nur meine FAMILIE und so sch-, und so schlimm ist es auch nicht, wenn ich dann nicht SO viel habe.
- Nina: Ja.
- Leonie: Aber man, dann denkt man sich AUCH, ich verreise jetzt auch mit meiner Familie und ich möchte später auch noch verreisen, und ich möchte eigentlich auch mehr von der Welt sehen, als ich jetzt gesehen habe. Und für das alles braucht man einfach VIEL Geld und da muss man sich ...
- Elena: Hmhm.
- Leonie: glaub ich, schon überlegen. Okay, dann ist mir das, glaub ich, schon ganz schön wichtig, dass ich wirklich viel von der Welt SEHE und dass ich viel erleben kann und auch allen was bieten kann. Und MIR vor allem auch ... was leisten kann.
- Nina: Ja.
- Leonie: Wenn ich nichts verdiene, dann kann ich mir auch den Lebensstandard, den man jetzt lebt, wenn man bei seiner Familie wohnt, das kann man sich einfach nicht mehr leisten und dann muss man ...
- Nina: Ja.
- Leonie: erst mal, am Anfang muss man EH seinen Standard total zurückschrauben, wenn man studiert, aber wenn man wirklich mal wieder dahin kommen möchte, wo man JETZT ist, dann muss man sich ganz schön anstrengen.
- Elena: Ja.

Für Leonie erscheint hier Familie als wichtiger, sinnstiftender Ort des Lebens, als selbstverständlicher Lebensentwurf, wogegen die Bedeutsamkeit, über ökonomische Sicherheit zu verfügen, in den Hintergrund zu rücken scheint. Diese primäre Orientierung an der Familie bzw. an der Nicht-Notwendigkeit von „so viel“ finanziellen Ressourcen differenziert Leonie antithetisch mit Bezugnahme auf eigene Erfahrungen, die sie gegenwärtig mit ihrer Familie macht („ich verreise jetzt auch mit meiner Familie“). Bedeutsam ist das Verfügen über „viel Geld“, das nicht allein der Existenzsicherung dient. Leonie bringt die Notwendigkeit von Geld für die Erfüllung eigener Bedürfnisse („viel von der Welt sehen“, „viel erleben“) und für den Anspruch, auch finanzielle Verantwortung gegenüber anderen übernehmen zu können („allen was bieten“), ein. Damit zeugen ihre Ausführungen von dem Wunsch nach Eigenverantwortung und finanzieller Souveränität („mir vor allem auch was leisten kann“). Zunächst, so die junge Frau, müssen jedoch die eigenen materiellen Bedürfnisse zurückgestellt werden. Denn das Studium, hier als selbstverständlicher Zukunftsentwurf und unhinterfragter Anschluss an die schulische Laufbahn, sieht Leonie durch einen Mangel an finanziellen Ressourcen gekennzeichnet und nur zu realisieren, wenn eigene Ansprüche „zurück[ge]schraubt“ werden. Um anschließend durch die eigene Berufstätigkeit und das damit erzielte ökonomische Kapital einen vergleichbaren Lebensstandard wie den gegenwärtigen zu erreichen, ist in Leonies Vorstellung ein hohes Maß an Anstrengung gefordert („muss man sich ganz schön anstrengen“). Ohne dass der Begriff Karriere explizit wird, dokumentiert sich in den Verhandlungen der jungen Frauen eine kollektive Orientierung an einer beruflichen Laufbahn, die ökonomischen Erfolg verspricht und damit zum Inbegriff des guten Lebens avanciert. So teilen die Schülerinnen die

Vorstellung von einem guten Leben, das ihnen durch aufstiegsorientierte berufliche Anstrengungen und damit einhergehende Einkommenschancen eröffnet wird.

### 3.2 Karriere als zeitliche Ordnung

Neben dem Verweis auf die Relevanz ökonomischer Sicherheit zeigen die jungen Frauen angesichts der Ausgangsfrage, was sie in Bezug auf ihre Zukunft beschäftigt, auch eine explizite Orientierung an „Karriere“. Dabei wird „Karriere“, wie sich im Folgenden in dem Ausschnitt aus einer Diskussion mit 14- bis 16-jährigen Mädchen zeigt, als in eine zeitliche Ordnung eingelassen verstanden:

- Lina: Ja, also in 20 Jahren möchte ich auf jeden Fall was erreicht haben, ich möchte auf jeden Fall Karriere gemacht haben oder machen und, ja, ob man dann Familie hat oder nicht, also klar, ich möchte irgendwann Familie haben, aber ...
- Pinar: Ja.
- Lina: in 20 Jahren so möchte ich auf jeden Fall erst mal nen tollen Job haben, ne schöne Wohnung und, ähm, ja, einfach auch genug Geld verdienen, um mir einfach auch ein gutes Leben leisten zu können und, ja, vielleicht auch schon en Mann haben und, ja
- Maite: Ich find vorher Karriere machen und dann, ähm ...
- Bella: Sich um die Familie kümmern.
- Maite: also vorher Karriere und dann Familie.

In der Sequenz entwirft Lina ihre Zukunft in 20 Jahren. Ihr Wunsch ist es, bis dahin „was erreicht“ zu haben. Diese Vorstellung definiert sie in der folgenden Explikation als „Karriere“. Der Aspekt, „etwas erreicht“ oder „Karriere gemacht [zu] haben“, wird hier als zeitlich markierte Aufgabe in der Biographie entworfen, die es in den Vorstellungen der jungen Frauen *vor* anderen Aufgaben und Lebensphasen, nämlich *vor* der Familie (Lina und Maite) und genauer noch *vor* dem „Kümmern um Familie“ (Bella), zu bewältigen gilt. „Karriere“ – hier sind sich Lina, Bella und Maite anscheinend einig – bildet einen zentralen Bestandteil ihrer beruflichen Biographie, der als solcher aber einer zeitlichen Planung bedarf. Neben dem Hinweis darauf, dass „Karriere“ von den jungen Frauen als eine zeitlich begrenzte Phase im Rahmen von Lebensplanungen und Lebensverläufen verstanden wird, findet sich in Linas Äußerung ein weiterer wichtiger Hinweis darauf, welche qualitative Dimension sie mit „Karriere“ verbindet. So wird „Karriere“ als an soziales Prestige („toller Job“, „schöne Wohnung“) und ökonomisches Kapital („genug Geld“) gebunden gedacht.

Hinsichtlich der Frage, wie die jungen Frauen „Karriere“ verstehen und verhandeln, wird erstens deutlich, dass „Karriere“ als mit ökonomischer Sicherheit, sozialem Prestige und finanzieller Souveränität verbunden gedacht wird, zweitens die Realisierung von „Karriere“ als durch Anstrengungen und Entbehrungen gekennzeichnet wird und dieses drittens eine zeitliche Planung erforderlich macht. Zugleich wird deutlich, dass die jungen Frauen „Karriere“ als zentrale normative Anforderung verstehen, die im Zuge ihrer Berufsentwürfe eine wichtige Rolle spielt. Die lange Zeit stark männlich codierte Vorstellung, „Karriere zu machen“, scheint hier zum festen und zunächst unhinterfragten Konzept in den Lebensentwürfen von Schülerinnen in der gymnasialen Oberstufe avanciert zu sein. Dabei dient „Karriere“ in diesem Fall zuvorderst als Instrument zur Realisierung individueller Vorstellungen eines guten Lebens außerhalb der beruflichen

Sphäre und weniger der Erhöhung von Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten in der konkreten Berufstätigkeit. Folglich scheinen sich die Schülerinnen weniger über die spätere Positionierung in der beruflichen Statushierarchie zu definieren als vielmehr über die Gewährleistung eines gehobenen Lebensstandards.

### 3.3 Karriere als Problem und Lösung von Vereinbarkeitsproblematiken

In den beiden nun folgenden Datensequenzen wird „Karriere“ von den 17- bis 19-jährigen jungen Frauen neben der bereits erwähnten zeitlichen Dimension stärker im Zusammenhang mit Familienplanung diskutiert:

- Nina: Also ich glaub, ähm, das Wichtigste ist irgendwo, dass man so en perfekten Ausgleich zwischen so Kindern und Karriere findet und dass man auch, wenn man zum Beispiel jetzt, ähm, nach AMERIKA geht und da irgendwie anfängt, zu arbeiten, dass man eben dann trotzdem halt, also auf jeden Fall halt die Kinder mitnimmt, aber dass man da irgendwie auch dann trotzdem versucht, DA zu sein. Also dass man nicht unbedingt aufhört ...
- Elena: Hmhm.
- Nina: zu arbeiten, weil das würd ich zum Beispiel nicht machen. Ich würde, nicht nur, weil ich ein Kind kriege, aufhören zu ARBEITEN, selbst wenn mir mein Job Spaß macht.
- Elena: ((lacht))
- Nina: Also ((lacht)) ähm, und dass ich dann halt irgendwie gucke, dass ich dann TROTZDEM immer da bin.
- Elena: Ja.
- Nina: Und dass ich eben auch so ne gute Position hab, dass ich mir auch dann erlauben kann, zu sagen, hey, komm, äh, ich gönne mir heut mal en freien Tag und mach irgendwas mit meinen Kindern ...
- Leonie: Ja.
- Nina: dass ich das eben selber entscheiden kann ...
- Elena: Ja.
- Nina: und nicht
- Leonie: Ja, so was will ich auch.
- Nina: so ne untere Stellung hab. Also ich möchte schon wirklich ...
- Elena: Ja.
- Nina: auch was sagen.
- Elena: Was erreichen.

In diesem Ausschnitt bringt sich Nina mit dem Standpunkt in die Diskussion ein, dass der Balance – dem „perfekten Ausgleich“ – zwischen Kindern und Karriere in ihrem Entwurf von zukünftigem Leben höchste Priorität gilt. Mit der Präzisierung als „perfek[t]“ macht sie einen normativen Anspruch bzw. ein Ideal auf, das zu „finden“ ist und entsprechend eine Eigenaktivität des Subjektes erfordert. Wie sich Nina solch einen „perfekten Ausgleich“ vorstellt, verdeutlicht sie anhand der Idee, beruflich ins Ausland zu gehen. Mit dieser beispielhaften Situation entwirft sie zum einen ein Szenario, das metaphorisch für eine starke Karriereorientierung steht, mit der etwa die Orientierung an regionaler Herkunft sowie die Sicherheit und Geborgenheit durch soziale Bindungen der eigenen Erwerbstätigkeit untergeordnet werden. Zum anderen wählt sie in ihrem Beispiel mit „Amerika“ ein ganz spezifisches Ausland, das historisch-symbolisch mit Wirtschaftsaufschwung und der Idee verknüpft ist, durch harte Arbeit unbegrenzte (Karriere-)Möglichkeiten und damit die Chance auf ein Leben im Wohlstand zu haben. Mit der Benennung Amerikas wird auf dieses kollektive Wissen seitens der Gruppe rekur-

riert, insofern keine Erklärungsbedürftigkeit bezüglich der Wahl dieses Ortes signalisiert wird.<sup>3</sup> In dem Entwurf von Nina gilt es als unhinterfragt, die Kinder an den neuen Ort mitzunehmen. Zeitgleich macht sie die eigene Präsenz und Verantwortlichkeit für das Kind bedeutsam und formuliert den Anspruch, „irgendwie auch dann trotzdem [...] DA zu sein“. „Trotzdem“ dokumentiert in Ninas Äußerungen ein Wissen um Schwierigkeiten und Hürden, die mit der Realisierung des normativen Ideals eines perfekten Ausgleichs zwischen sich scheinbar im Widerstreit befindenden Lebensbereichen verbunden sein können. Dass Nina trotz dieses Wissens nach diesem Ideal strebt, bietet Anknüpfungspunkte an die Perspektive Judith Butlers (1991), wonach Normen immer als unerreichbare Idealkonstruktionen und Phantasmen zu verstehen sind, die sich im Prozess der Wiederholung von Bedeutungen herausgebildet haben.

Weiterhin gehört für Nina zum „perfekten Ausgleich zwischen [...] Kindern und Karriere“, dass es auch im Falle eines beruflichen Standortwechsels und der Verantwortlichkeit für Kinder „nicht unbedingt“ zu einer Unterbrechung der eigenen Erwerbstätigkeit kommen muss. Sie führt dies zwar als eine Möglichkeit mit, doch kommt für sie eine Beendigung der eigenen Erwerbstätigkeit aufgrund der Geburt eines Kindes nicht in Frage. Stattdessen würde sie nach Möglichkeiten suchen, ausnahmslos und kontinuierlich für ihre Kinder zur Verfügung zu stehen („dass ich dann halt irgendwie gucke, dass ich dann TROTZDEM immer da bin“). Das bedeutet, dass die unter der Chiffre des „perfekten Ausgleichs“ stark gemachte normative Orientierung sowohl durch zeitliche und physische Präsenz und Fürsorge der Mutter für Kinder als auch durch ein Streben nach Kontinuität in der eigenen Erwerbsarbeitstätigkeit gekennzeichnet ist.

Ninas Sprechen über den „perfekten Ausgleich“ kann als der Versuch eines Entwurfs gelesen werden, in dem „Karriere“ nicht als ein widersprüchliches „Entweder-oder“ verstanden wird, das zwangsläufig mit einer Entscheidung gegen Kinder und einer Absage an eine mütterliche Verantwortung verbunden sein muss. Sie entwirft in ihrer Äußerung den „perfekten Ausgleich“ – als andauernde Erwerbstätigkeit bei gleichzeitiger Verantwortungsübernahme für Kinder – als normatives Ideal. Allerdings wird zeitgleich ein Wissen um die Möglichkeit diskontinuierlicher Verläufe in der Erwerbstätigkeit als gesellschaftliche Regel mitgeführt.

Im weiteren Verlauf kommt „Karriere“ in Verbindung mit einer spezifischen Positionierung im beruflichen Statusgefüge zur Sprache. Ninas Ziel ist es, durch beruflichen Erfolg „ne gute Position“ zu erlangen, die es erlaubt, eigenverantwortlich und selbstbestimmt über Arbeitszeiten zu entscheiden. Leonie schließt sich dem Wunsch nach solch einer beruflichen Position an: „Ja, so was will ich auch“. „Karriere“ als Wegbereiter eines „perfekten Ausgleich[s]“ entwirft Nina in Abgrenzung zum negativen Gegenhorizont einer „untere[n] Stellung“ in der beruflichen Stushierarchie. So präzisiert sie ihre Vorstellung einer guten beruflichen Position damit, „wirklich auch was [zu] sagen“ zu haben. In Ergänzung wirft Elena „was erreichen“ ein. Folglich bestehen der Wunsch und das Ziel der jungen Frauen darin, eine berufliche Position zu erlangen, die Raum für Mit- und Selbstbestimmung über die eigene Präsenz am Arbeitsplatz eröffnet und mit Definitionsmacht („was sagen“) ausgestattet ist.

3 Anzunehmen ist, dass Beispiele wie ‚Afghanistan‘ oder ‚Ungarn‘ Irritation oder Unverständnis hervorrufen würden.

Bei dem Streben nach Karriere im Sinne eines Aufstiegs innerhalb des beruflichen Statusgefüges geht es hier nicht primär um die Akkumulation finanzieller Ressourcen. Vielmehr wird die spezifische berufliche Position als Schlüssel dafür entworfen, zeitliche Kapazitäten freizusetzen, wodurch ein zeitgleiches Streben nach dem normativen Ideal der „guten Mutter“ – charakterisiert durch mütterliche Präsenz und Fürsorge – sichtbar wird. Im Gegensatz zum öffentlichen Diskurs, wonach höhere berufliche Positionen vornehmlich als familienunfreundlich strukturiert gelten, sehen die Schülerinnen hier eine Chance auf ein Mehr an Selbstbestimmung, das sich positiv auf die Suche nach dem Ausgleich zwischen Beruf und Kindern auswirkt. In dieser Diskussion kann der Wunsch nach Karriere insofern als eine Strategie gelesen werden, zwei sich vermeintlich ausschließende Bereiche miteinander zu verbinden und damit deren Widersprüchlichkeit entgegenzuwirken. „Karriere machen“ wird hier gerade als Lösung für das Problem der Vereinbarkeit von Karriere und Kind aufgemacht. Dieser Entwurf ist insofern als Versuch zu deuten, Gelingensbedingungen zu imaginieren, die aus der Paradoxie des „Entweder-oder“ herausführen und stattdessen einen Weg des „Sowohl-als-auch“ als erstrebenswertes Ideal setzen. Zeitgleich läuft im Hintergrund der Äußerungen (implizit) immer die nicht erwünschte Alternative mit, sich für das eine (Kinder) oder das andere (Karriere/beruflicher Aufstieg) zu entscheiden. Deutlich wird, wie die jungen Frauen darum ringen, Strategien zu (er)finden, durch die ein Leben mit Berufstätigkeit und Elternschaft möglich wird und durch die sich Ausschlüsse minimieren oder umgehen lassen, die sich durch das Eingelassensein von Karriere in eine zeitliche und inhaltlich-qualitative „Entweder-oder“-Ordnung ergeben. Während es in der voranstehenden Gruppensequenz um den perfekten Ausgleich zwischen Kindern und eigener Berufstätigkeit geht, spitzt sich in der folgenden Passage das „Entweder-oder“ einer Karriere- oder Familienplanung weiter zu. Zugleich lassen sich hier von den jungen Frauen weitere Handlungsstrategien zur Ermöglichung von Karrieren und Familie einerseits und zur Vermeidung von Ausschlüssen andererseits finden, die in dem Verständnis von Karriere zwangsläufig angelegt zu sein scheinen.

- Paula: Also ich ähm, ich möchte nicht, dass mein Job unbedingt äh Mittelpunkt sein soll, weil ich möchte auch äh, auf jeden Fall ((lacht)) Familie haben. Auf jeden Fall Kinder haben, und für DIE Kinder auch Zeit haben. Ich möchte auf jeden Fall äh nicht irgendwie abends kommen und dann nichts machen können, und nicht mal irgendwie Gute-Nacht-Geschichte vorlesen, oder gut, muss nicht sein ((lacht)), aber wär ganz nett. Also ich weiß nicht, ich möchte gern mit meinen Kindern auch Zeit verbringen so, auch draußen, wenn es gutes Wetter ist, möchte ich gern die spielen sehen, auch wenn es im Sandkasten ist. ((lacht)) Und auch unter anderem ähm in der Arbeit gut sein. Also ich möchte nicht sieben Tage die Woche von sieben Uhr äh sieben morgens bis achtzehn Uhr auf der Arbeit hocken. Das auf jeden Fall nicht.
- Cloe: Also ich find den Beruf schon sehr wichtig, ähm, ich will zwar nie das Gefühl haben, ich MUSS dahingehen, sondern ich will dahingehen. Ähm, aber für mich ist das wichtiger, für mich ist das teilweise auch wichtiger als Familie, und ich denke auch, dass man einen Job und eine Familie NICHT vereinbaren kann, jedenfalls keine Karriere in dem Sinne, dass man dann irgendwann was ganz Hohes ist [...] und für mich gibt es dann entweder die Familienschiene oder die Karriereschiene. Und für mich, also ich selber gehe momentan eher in die Karriere rein. [...]
- Elma: Ich find schon, dass man Karriere und Familie vereinen kann, wenn man irgendwie dazu den passenden Mann hat, der hinter einem steht. Bei uns zuhause [...] zum Beispiel, war da auch irgendwo schon immer so, dass mein Papa zuhause ist und meine Mum dann

ihren Job macht. Und ich find, dann geht das schon.

Cloe: Ja, dann, finde ich, dann geht es auch schon, also

Lana: Aber wenn beide berufstätig sind, dann ist es schon sehr schwierig.  
(=mehrere) Ja, genau

Kaya: Also ich find, man kann das auch vereinen. Aber so wirklich Familie mit EIGENEN Kindern stell ich mir, wenn man eine Karriere als Frau machen will, sehr kompliziert vor. Einfach halt man hat man hat diesen Schwangerschaftsurlaub, den gezwungenermaßen den man gezwungenermaßen machen MUSS. Und wenn es dann natürlich um die nächste Beförderung geht, und man in dem Fall in diesem Jahr ein Kind bekommen hat, und dieses Kind vielleicht auch schon ein Mal krank war und man sich deswegen frei nehmen musste, dann wird die Beförderung auf jeden Fall zu einer anderen Person fallen und nicht auf mich. Wenn einer genau die gleichen Leistungen bringt, nur kein Kind hat. Und DA wird denke ich Familie und wirkliche Karriere sich nur vereinbaren lassen, wenn man keine eigenen Kinder hat, sondern vielleicht welche adoptiert oder so, wo man auf jeden Fall diesen Schwangerschaftsurlaub nicht hat. Man darf natürlich auch meiner Meinung nach, wäre es glaube ich auch, wenn man ein Kind adoptiert, es schlecht an die große Glocke in der, ähm, in dem da wo man arbeitet halt, da zu hängen. Weil die dann auch so denken, dann wird das Kind mal krank, und dann kommt die nicht? So, und ähm, also ich glaub das ist auch sehr schwer, das so komplett zu vereinen.

In dieser Sequenz erwidert Paula auf die Frage nach ihren Zukunftsentwürfen, dass ihr zukünftiger Job nicht ihr Lebensmittelpunkt sein soll. Wiederholt wünscht sie sich „auf jeden Fall Kinder“. „Familie haben“ bedeutet für Paula: sich Zeit für die Kinder zu nehmen, mit ihnen zu spielen, ihnen vorzulesen, sie aufwachsen zu sehen. Sie entwirft ein Ideal der mütterlichen Präsenz und Fürsorge, das sie bereits mit Detailwissen („Gute-Nacht-Geschichte“, „Sandkasten“ etc.) ausschmückt. Dies können normative Erwartungen sein, die Paula selbst an ihr Muttersein stellt, die sich aber auch mit gesellschaftlichen normativen Ansprüchen an Mutterschaft vermischen können. Neben „Familie haben“ möchte sie auch „in der Arbeit gut sein“. Damit äußert Paula stellvertretend für viele andere befragte junge Frauen den Wunsch, Beruf *und* Familie zu realisieren. Diese „doppelte Vergesellschaftung“, die Regina Becker-Schmidt (1987) bereits in den 1980er Jahren in ihrer Konflikthaftigkeit, ihren Unzumutbarkeiten, aber auch in ihren Chancen beschrieben hat, findet sich hier wieder. Es ist für Paula „auf jeden Fall nicht“ vorstellbar, Familie zu haben und dann „sieben Tage die Woche“ von morgens bis abends zu arbeiten. Sie hat bereits ein Wissen um die Schwierigkeit, eine Balance zwischen Beruf und Familie zu finden. Und sie weiß, dass es mit ihren Vorstellungen, Familie zu leben, kaum möglich sein wird, sich für eine Karriere zu entscheiden. Cloe eröffnet als Erwiderung auf Paula einen Gegenhorizont: Sie findet den Beruf nicht nur „sehr wichtig“, sondern er ist ihr „teilweise auch wichtiger als Familie“. Das bereits von Paula angedeutete „Entweder-oder“ einer Berufs- oder Familienplanung unterstreicht Cloe, indem sie klar herausstellt, dass sich Karriere und Familie nicht vereinbaren lassen. Karriere bedeutet für Cloe „was ganz Hohes“, vielleicht nicht gleich am Anfang einer beruflichen Laufbahn, aber dann „irgendwann“. Hierin spiegelt sich der normative Anspruch wider, dass Karriereplanung bestimmte Berufsfelder, aber auch bestimmte Berufspositionen ausschließt. Auch wenn die heranwachsenden Mädchen sich Beruf und Familie wünschen, scheint dies nicht zu realisieren zu sein („entweder die Familienschiene oder die Karriereschiene“). Dieses Dilemma versuchen Paula und Cloe aufzulösen, indem sie die eine oder andere Seite stärker für sich gewichten. Cloe hat sich entschieden, „in die Karriere reinzugehen“. Nun ist es Elma, die versucht, die „Entweder-oder“-Positionen von Paula und Cloe aufzuweichen, indem sie betont, dass Karriere und Familie sich vereinbaren

lassen, wenn es einen „passenden Mann“ gibt. Dieser „passende“ Mann – die heterosexuelle Formulierung zeigt sich fast durchgängig bei den befragten jungen Frauen – ermöglicht ihnen, Karriere und Familie zu vereinbaren, wenn er bereit ist, „hinter einem“ zu stehen, „zuhause“ zu bleiben und sich in der Fürsorge, Hausarbeit und Kindererziehung zu engagieren. „Dann geht das schon“, so resümiert Elma. Sobald allerdings beide berufstätig sind oder sein wollen, so schließt Lana mit ihren Überlegungen an, wird es „sehr schwierig“, und trifft damit auf Zustimmung bei den anderen. Nach Elmas Vorstoß entwirft Kaya eine weitere Möglichkeit, beides miteinander zu verknüpfen: eine mögliche Adoption von Kindern. „Familie mit EIGENEN Kindern“ ist, so Kaya, mit Karriere nur schwer zu verbinden („sehr kompliziert“), allerdings nicht – wie Paula zu Beginn der Sequenz darstellt – weil sie als Mutter viel Zeit mit ihren Kindern verbringen will, sondern weil der unvermeidliche „Schwangerschaftsurlaub“ ein Hindernis für die Karriereplanung darstellt. Diesen nimmt Frau nicht freiwillig, sondern den „MUSS“ sie „gezwungenermaßen“ nehmen („man hat [...] den“). Kaya empfindet diesen nicht als eine Schutzmaßnahme, sondern als Einschränkung. Sie hat ein Wissen darüber, dass an eine weibliche Schwangerschaft bzw. an das dann folgende Mutterdasein normative Erwartungen (auch seitens der Arbeitgebenden, „die dann auch so denken“) geknüpft werden, welche die Fürsorge – gerade kleiner Kinder – umfassen. Nur so lässt sich ihre Formulierung verstehen, dass die Mutter sich „frei nehmen“ muss, um ihr kleines Kind zu pflegen. Ungesagt bleibt an dieser Stelle, dass Elternschaft mit der Geburt des Kindes durchaus wählbar sowie teilbar bzw. gestaltbar ist. Steht dann eine „Beförderung“ an, so ist sich Kaya sicher, wird diese „zu einer anderen Person fallen“, die bei gleicher Qualifikation kinderlos ist. Als Strategie zur Bewältigung dieses Dilemmas schlägt sie vor, Kinder zu adoptieren – dann würde auch der „Schwangerschaftsurlaub“ wegfallen. Ungesagt bleiben dabei die Herausforderungen und Hürden, die mit einer Adoption einhergehen. „Wirklich Familie“ (mit eigenen biologischen Kindern) und Karriere lassen sich aus Sicht Kayas dagegen nicht realisieren. Um als Frau Karriere zu machen, scheinen Kompromisse nötig: ein Abschied von der „wirklich[en] Familie“ – und „wirklich“ ist in diesem Falle nur eine (heterosexuelle) Familie mit eigenen biologischen Kindern. Aber auch diese Lösung trägt: Am sichersten für die weibliche Karriereorientierung scheint es zu sein, Kinder – auch wenn sie adoptiert sind – am Arbeitsplatz zu verheimlichen („nicht an die große Glocke [...] hängen“), wird Frau doch sonst unterstellt, sie falle aus, sobald ihr Kind krank sei. Die Strategie der Verheimlichung von Kindern erscheint hier als eine Lösung, Karriere und Familie – so der explizite Wunsch der jungen Frauen – zu verwirklichen.

Soll der berufliche Identitätswurf als karriereorientiert gelingen, sind damit zwangsläufig identitäre Ausschlüsse verbunden (vgl. Butler 1991, 2001): in der Formulierung von Kaya die Erfahrung, eigene Kinder auf die Welt zu bringen. Es scheint nicht intelligibel, Karriereorientierung und Mutterschaft, „was ganz Hohes sein“ und Fürsorge zu leben. Das Ende der Sequenz verdeutlicht die Anstrengungen und Schwierigkeiten („das ist auch sehr schwer“), die für die jungen Frauen mit der Suche nach Auswegen verbunden sind, um diesem „Entweder-oder“ ein „Sowohl-als-auch“ entgegenzusetzen. Sie suchen – wie in anderen Gruppendiskussionen auch – nach individuellen Lösungen und ringen darum, was anerkannte Lebensentwürfe sein könnten, Karriere und Familie zu verwirklichen. Gesellschaftliche Probleme, strukturelle Barrieren und Herausforde-

rungen werden zu individuellen, selbst zu verantwortenden Entscheidungsproblemen umgedeutet und bearbeitet (vgl. auch Schwiter 2011).

## 4 Fazit

Die Analyse der Gruppendiskussionen zeigt, dass „Karriere“, als ehemals männlich codierter Begriff, zu einem zentralen Bestandteil in den Berufs- und Lebensplanungen junger Frauen der gymnasialen Oberstufe geworden ist. Deutlich wird damit, dass „[d]ie Fähigkeit, sich den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen“, wie Angela McRobbie (2010: 109) feststellt, „das wichtigste Kennzeichen der sozialen und kulturellen Transformationen, als deren privilegierte Subjekte junge Frauen gelten“, geworden ist. Die von Regina Becker-Schmidt (1987) beschriebene doppelte Vergesellschaftung erweist sich damit als normativ zugespitzt. Für die in Bezug auf den Bildungsstatus privilegierte Gruppe junger Frauen aus der gymnasialen Oberstufe scheint es nicht nur wichtig, Beruf und Familie zu realisieren, vielmehr gilt es, eine „Karriere“ – hier verstanden als ein durch ökonomischen Erfolg, durch soziales Prestige, aber eben auch durch Anstrengungen und Entbehrungen gekennzeichnetes berufliches Handeln – mit familiären Anforderungen und Mutterschaft „perfek[t]“ in Einklang zu bringen. So zeigt sich die neue Anforderung an „junge Frauen als potenzielle Leistungsträgerinnen, als aktive und ehrgeizige Subjekte“ (McRobbie 2010: 110), Karriere zu machen – so das Wissen der jungen Frauen – als in eine binäre und auch hierarchische Differenzordnung eingelassen (vgl. Lutz/Wenning 2001). Die zukünftige Subjektposition der „Karrieremacherin“ scheint darin inkompatibel mit Familie oder Mutterschaft zu sein. Mit Butler lässt sich hier von einem Verständnis von Karriere sprechen, das als „zeitweilige Totalisierung“ (Butler 1996: 16) zu einem zumindest temporären und gewaltvollen Ausschluss anderer Identitätspositionen, wie etwa der von „Mutter-Sein“, führen kann. Die Konstituierung eines weiblichen Karriere-Subjekts zeigt sich damit gleichbedeutend mit der Konstituierung nicht-möglicher Subjektpositionen. Für McRobbie ist diese normative Neuanrufung der jungen Frauen als erfolgreiche „Karrierefrauen“ Teil des neuen neoliberalen „Geschlechtervertrags“, der „sich in der Form eines Angebots an junge Frauen [richtet], das diese nicht ablehnen können, ohne schmerzhaft Konsequenzen in Kauf zu nehmen“ (McRobbie 2010: 110). Wie die Einblicke in die Gruppendiskussionen deutlich machen, zeigen sich die schmerzhaften Konsequenzen bei den jungen Frauen bereits *vor* dem Eintritt in das Berufsleben. In dem Wissen, dass „Karrieren“ mit dem Ausschluss bestimmter Identitätspositionen in den Bereichen Partnerschaft (es braucht einen „passenden Mann, der hinter einem steht“) oder von Mutterschaft und Familie (Adoption statt biologische Mutterschaft) einhergehen, suchen die jungen Frauen nach möglichen Strategien, die Konsequenzen dieser Ausschlüsse und Inkompatibilitäten zu mildern. Die Analyse lässt vielfältige, allerdings jeweils allein in individueller Verantwortung liegende Strategien erkennbar werden, der als in eine „Entweder-oder“-Ordnung eingelassen verstandenen Anrufung, „Karriere zu machen“, nachzukommen.

So wird die vermeintliche Inkompatibilität von „Familie“ und „Karriere“ zum einen über eine zeitliche Ordnung zu lösen gesucht: *erst* die Karriere, *dann* Familie. In einem

weiteren Deutungsversuch werden „Karriere“ und „Mutterschaft“ weiterhin als binäres Modell verstanden, das allerdings über einen „perfekten Ausgleich“ zu managen sei. Allerdings ist dieser Ausgleich nicht durch Kompromisse gekennzeichnet, sondern durch je qualitative Steigerungen in beiden Bereichen (der gute Job in Amerika und *trotzdem* immer für das Kind da sein). In Weiterführung dazu wird die mit „Karriere“ imaginierte Möglichkeit, über die eigene Zeitgestaltung mitverfügen zu können, als weiterer Ausweg aus dem Vereinbarkeitsdilemma entworfen. Deutlich wird dabei, wie die von Gabriele Winker und Tanja Carstensen (2007) beschriebenen gesellschaftlichen Entgrenzungs- und Flexibilisierungsprozesse von Arbeit auch für den Bereich familiärer Sorgetätigkeiten von den jungen Frauen bereits in ihren Berufs- und Lebensplanungen antizipiert werden. Die neuen „Arbeitskraftmanagerinnen“ (Winker/Carstensen 2007: 278) entwerfen sich als Subjekte, für die eine „Selbst-Rationalisierung“ (Pongratz/Voß 2003), d. h. eine „wachsende, bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf und damit tendenziell die Verbetrieblichung von Lebensführung“ (Winker/Carstensen 2007: 278), nicht nur als geboten, sondern sogar als Ausweg aus normativen Anforderungen erscheint. Dies führt so weit, dass nach Wegen gesucht wird, den als Schutzmaßnahme gedachten, aber als Einschränkung und Karrierehindernis verstandenen Mutterschutz durch die Adoption eines Kindes zu umgehen oder die identitäre Position „als Mutter“ unsichtbar zu machen und damit auszuschließen. Einmal mehr wird hier deutlich, wie Rationalisierungs- und Flexibilisierungspraxen zu zentralen Orientierungen im Bereich der Sorgearbeiten werden (vgl. Winker/Carstensen 2007). Die normativ vermittelte Orientierung junger Frauen an „Karriere“ muss damit als höchst widersprüchliches und mit großen Anstrengungen und Selbstdisziplinierungen verbundenes Projekt verstanden werden, in dem das „Modell der weiblichen Doppelbelastung auf das Feld der neuen flexibilisierten Ökonomie“ (McRobbie 2010: 120) ausgedehnt wird. Dies bedeutet aber für die jungen Frauen ein zweifaches Dilemma: Versuchen sie dem Modell der weiblichen Doppelbelastung entsprechend zu leben, machen sie unweigerlich Erfahrungen doppelter Verantwortlichkeiten, die nicht miteinander kompatibel sind. Den möglicherweise weniger privilegierten Frauen, die dem Modell weiblicher Doppelbelastung nicht entsprechen, weil sie sich der normativen Anforderung, „Karriere zu machen“, verweigern oder sie aufgrund struktureller Grenzen oder fehlender eigener „karrieretauglicher“ Bildungsabschlüsse gar nicht erst erreichen, droht die Infragestellung der Anerkennbarkeit der eigenen Subjektposition.

## Literaturverzeichnis

- Balzer, Nicole & Bergner, Dominic. (2012). Die Ordnung der Klasse: Analysen zu Subjektpositionen in unterrichtlichen Praktiken. In Norbert Ricken & Nicole Balzer (Hrsg.), *Judith Butler: Pädagogische Lektüren* (S. 247–279). Wiesbaden: Springer VS.
- Beaufäys, Sandra; Engels, Anita & Kahlert, Heike. (Hrsg.). (2012). *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt/Main: Campus.
- Becker-Schmidt, Regina. (1987). Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung. In Lilo Unterkirchner & Ina Wagner (Hrsg.), *Die andere Hälfte der Gesellschaft* (S. 10–27). Wien: ÖGB.
- Bohnsack, Ralf. (1997). Gruppendiskussionsverfahren und Milieuforschung. In Barbara Friebertshäuser & Annedore Prengel (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschungsmethoden in den Erziehungswissenschaften* (S. 492–503). Weinheim: Juventa.

- Butler, Judith. (1991). *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith. (1995). Für ein sorgfältiges Lesen. In Seyla Benhabib, Judith Butler, Drucilla Cornell & Nancy Fraser (Hrsg.), *Der Streit um Differenz: Feminismus und Postmoderne in der Gegenwart* (S. 122–132). Frankfurt/Main: Fischer.
- Butler, Judith. (1996). Imitation und die Aufsässigkeit der Geschlechtsidentität. In Sabine Hark (Hrsg.), *Grenzen lesbischer Identitäten* (S. 15–37). Berlin: Querverlag.
- Butler, Judith. (1997). *Körper von Gewicht*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith. (2001). *Psyche der Macht: Das Subjekt der Unterwerfung*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith. (2002). Performative Akte und Geschlechterkonstitution. Phänomenologie und feministische Theorie. In Uwe Wirth (Hrsg.), *Performanz. Zwischen Sprachphilosophie und Kulturwissenschaften* (S. 301–320). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith. (2005). *Gefährdetes Leben: Politische Essays*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith. (2009). *Die Macht der Geschlechternormen*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Costas, Ilse. (1992). Das Verhältnis von Profession, Professionalisierung und Geschlecht in historisch vergleichender Perspektive. In Angelika Wetterer (Hrsg.), *Profession und Geschlecht: Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen* (S. 51–82). Frankfurt/Main u. a.: Campus.
- Fritzsche, Bettina. (2003). *Popfans: Studie einer Mädchenkultur*. Opladen: Leske + Budrich.
- Gildemeister, Regine & Wetterer, Angelika. (1992). Wie Geschlechter gemacht werden: Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In Gudrun-Axeli Knapp & Angelika Wetterer (Hrsg.), *TraditionenBrüche: Entwicklungen feministischer Theorie* (S. 201–254). Freiburg/Breisgau: Kore.
- Hagemann-White, Carol. (1984). *Sozialisation: Weiblich – Männlich?* Opladen: Leske + Budrich.
- Heintz, Bettina; Nadai, Eva; Fischer, Regular & Ummel, Hannes. (1997). *Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt/Main u. a.: Campus.
- Hofbauer, Johanna. (2004). Distinktion an betrieblichen Geschlechtergrenzen. In Ursula Pasero & Birger P. Priddat (Hrsg.), *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender* (S. 45–64). Wiesbaden: VS Verlag.
- Krell, Gertraude; Rastetter, Daniela & Reichel, Karin. (Hrsg.). (2012). *Geschlecht macht Karriere in Organisationen: Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen*. Berlin: Edition Sigma.
- Lutz, Helga & Wenning, Norbert. (2001). Differenzen über Differenz – Einführung in die Debatten. In Helga Lutz & Norbert Wenning (Hrsg.), *Unterschiedlich verschieden: Differenz in der Erziehungswissenschaft* (S. 11–24). Opladen: Leske + Budrich.
- McRobbie, Angela. (2010). *Top Girls. Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Nissen, Ursula; Keddi, Barbara & Pfeil, Patricia. (2003). *Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen: Erklärungsansätze und empirische Befunde*. Opladen: Leske + Budrich.
- Pongratz, Hans & Voß, Günter. (2003). *Arbeitskraftunternehmer: Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: Edition Sigma.
- Reh, Sabine & Rabenstein, Kerstin. (2012). Normen der Anerkennbarkeit in pädagogischen Ordnungen: Empirische Explorationen zur Norm der Selbständigkeit. In Norbert Ricken & Nicole Balzer (Hrsg.), *Judith Butler: Pädagogische Lektüren* (S. 225–246). Wiesbaden: Springer VS.
- Schwiter, Karin. (2011). *Lebensentwürfe: Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualität und Geschlechternormen*. Frankfurt/Main: Campus.

- Teubner, Ulrike. (2004). Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (S. 429–436). Wiesbaden: VS Verlag.
- Villa, Paula-Irene. (2003). *Judith Butler*. Frankfurt/Main: Campus.
- West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, (1), 125–151.
- Wetterer, Angelika. (2009). Arbeitsteilung & Geschlechterkonstruktion – eine theoriegeschichtliche Rekonstruktion. In Brigitte Aulenbacher & Angelika Wetterer (Hrsg.), *Arbeit: Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung* (S. 43–63). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Winker, Gabriele & Carstensen, Tanja. (2007). Eigenverantwortung in Beruf und Familie – vom Arbeitskraftunternehmer zur ArbeitskraftmanagerIn. *Feministische Studien*, (2), 277–288.

## Zu den Personen

*Christiane Micus-Loos*, Dr. phil., Professorin für „Gender und Theorien Sozialer Arbeit“ am Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit der Fachhochschule Kiel. Arbeitsschwerpunkte: (Auto-)Biographie- und Generationenforschung, Geschlechterforschung, Gender und Soziale Arbeit, Berufsorientierung und Lebensplanung, Gewaltforschung, Methoden und Methodologien qualitativer Sozialforschung.

Kontakt: Fachhochschule Kiel, Sokratesplatz 2, 24149 Kiel

E-Mail: [christiane.micus-loos@fh-kiel.de](mailto:christiane.micus-loos@fh-kiel.de)

*Melanie Plößler*, Dr. phil., Professorin für Sozialarbeitswissenschaften am Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Bielefeld. Arbeitsschwerpunkte: Differenzverhältnisse und Soziale Arbeit, Gender und Queer Studies.

Kontakt: Fachhochschule Bielefeld, Fachbereich Sozialwesen, Kurt-Schumacher-Straße 6, 33615 Bielefeld

E-Mail: [melanie.ploesser@fh-bielefeld.de](mailto:melanie.ploesser@fh-bielefeld.de)

*Karen Geipel*, Dipl.-Päd., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaft der Technischen Universität Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Gender Studies, Übergänge – Berufsorientierung und Lebensplanung, Migrationspädagogik, Intersektionalität, Qualitative Sozialforschung.

Kontakt: Technische Universität Berlin, Institut für Erziehungswissenschaft, Marchstraße 23, 10587 Berlin

E-Mail: [karen.geipel@tu-berlin.de](mailto:karen.geipel@tu-berlin.de)

*Marike Schmeck*, MA, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity der Fachhochschule Kiel. Arbeitsschwerpunkte: Gender Studies und Ingenieurwissenschaften, Gender und Soziale Arbeit, Berufsorientierung und Lebensplanung.

Kontakt: Fachhochschule Kiel, Heikendorfer Weg 31, 24149 Kiel

E-Mail: [marike.schmeck@fh-kiel.de](mailto:marike.schmeck@fh-kiel.de)

# Aufsätze: Offener Teil

Gaby Straßburger, Can M. Aybek

## Transnationale Heiratsprozesse und genderspezifische Auswirkungen räumlicher Distanz, gesetzlicher Regelungen und neuer Kommunikationstechnologie: arrangierte Ehen zwischen Deutschland und der Türkei

### Zusammenfassung

Dieser Beitrag behandelt drei Faktoren, die den Prozess einer arrangierten Eheschließung beeinflussen, und fragt nach ihren Auswirkungen auf selbstbestimmtes Handeln. Handlungsbedingungen transnationaler Heiratsprozesse werden mit idealtypischen Handlungsbedingungen und Phasenabläufen in einem lokalen Kontext verglichen. Darüber hinaus wird erörtert, inwiefern juristische Vorgaben zur Regelung des Ehegattennachzugs die Dynamik einer transnationalen Partnerschaft und das Machtverhältnis innerhalb der Partnerschaft beeinflussen können. Abschließend wird diskutiert, auf welche Weise Internet und Mobilfunktechnologie in einem Zeitraum von knapp 20 Jahren das Arrangieren intra-ethnischer Ehen verändert haben. Ausgangspunkt ist eine qualitative Längsschnittstudie zu Heiratsmigration aus der Türkei nach Deutschland (Aybek et al. 2011). Deren Ergebnisse werden mit den Analysen von Straßburger (2003a) zu lokal arrangierten intra-ethnischen Ehen verglichen, die in der ersten Hälfte der 1990er Jahre geschlossen wurden.

### Schlüsselwörter

Migration, transnationale Heirat, Türkei, arrangierte Ehen, intra-ethnisch, Ehegattennachzug

### Summary

Transnational marriage processes and the gendered impact of spatial distance, legal regulations and new communication technologies: arranged marriages between Germany and Turkey

This article discusses to what extent three different factors influence the autonomous action of individuals who are part of a marriage arrangement: The conditions found in transnational marriages are first compared to the ideal-typical cycle of stages and conditions in marriages in the local context. Then the question is raised to what extent the current legal conditions regulating the immigration of spouses have an impact on the dynamics of transnational intimate relationships and the balance of power between partners. Finally the article discusses whether and to what extent the development of internet-based or mobile communication technologies over the last two decades has changed the way intra-ethnic marriages are arranged.

The empirical point of departure is a longitudinal qualitative study of marriage migration from Turkey to Germany (Aybek et al. 2011). The results obtained from this project are compared with the analyses done by Straßburger (2003a) on intra-ethnic marriages arranged locally in the first half of the 1990s.

### Keywords

migration, transnational marriage, Turkey, arranged marriages, intra-ethnic, spousal immigration

## 1 Einleitung

Das Internet hat die Welt der Liebe verändert. Moderne Technologien ermöglichen und erleichtern Fernbeziehungen und transnationale Ehen. Viele Paare finden einander im World Wide Web und überbrücken räumliche Entfernung durch den Austausch von Gefühlen und Alltagserfahrungen via SMS und Internet-Telefonie. Um die ausdifferenzierten Lebenslagen von Paaren und Familien in der globalisierten und vernetzten Welt von heute erklären zu können, fordern Beck und Beck-Gernsheim (2010: 412) in der Familienforschung eine „kosmopolitische Wende“.

Auch Straßburger weist in Bezug auf Ehen zwischen der Türkei und Deutschland wiederholt (2000, 2003a, 2004) darauf hin, dass man eine transnationale Perspektive einnehmen muss, um solche Ehen statistisch zuverlässig zu erfassen und transnationalen Dynamiken von PartnerInnenwahlprozessen angemessen Rechnung zu tragen.

Die Daten der in diesem Beitrag vorgestellten Analysen stammen aus einer Studie zu Prozessen der Heiratsmigration aus der Türkei nach Deutschland im Jahr 2010 (Aybek et al. 2011).<sup>1</sup> Unsere Ergebnisse vergleichen wir mit einer Studie zum Heiratsverhalten in einer Zeit, in der das Internet im Privatleben noch keine Rolle spielte (Straßburger 2003a).

Die hier präsentierten Analysen beziehen sich ausschließlich auf Ehen, die als arrangiert bezeichnet werden können. Wir vergleichen idealtypische Verlaufsmuster lokaler Eheschließungen, wie sie vor 20 Jahren zu beobachten waren, mit Beziehungsverläufen transnationaler Ehen, die im Jahr 2010 arrangiert wurden. Das verdeutlicht, welche Veränderungen aufgetreten sind, seit die Nutzung von Mobiltelefonen und Internet relativ erschwinglich wurde und nicht nur in der transnationalen Kommunikation stark an Bedeutung gewann (vgl. Brouwer 2006). Die meisten Veränderungen führen unserer Einschätzung nach bei arrangierten Eheschließungen dazu, dass der familiäre Einfluss und die Unterstützung durch Familienangehörige sinken, während Selbstbestimmung und individuelle Verantwortung wachsen.

Einführend folgen methodische Erläuterungen. Unser empirisches Material stammt aus einer Längsschnittstudie, in der transnationale Paare bereits vor der Migration kontaktiert wurden und über einen Zeitraum von ca. acht Monaten von ihren Erfahrungen berichtet haben. Dabei wurden jeweils sowohl die in der Türkei als auch die in Deutschland lebenden Partnerinnen und Partner interviewt.

Im Anschluss wird ein idealtypisches Modell von Phasen vorgestellt, die bei einer arrangierten Eheschließung durchlaufen werden. Danach werden anhand dieses Modells und der damit verbundenen Erwartungen und Gepflogenheiten bei lokal arrangierten Ehen die Veränderungen identifiziert und diskutiert, die wir bei arrangierten transnationalen Paarbeziehungen im Jahr 2010 beobachtet haben. Der Beitrag verfolgt

---

1 Die Türkei ist das Herkunftsland, aus dem die meisten HeiratsmigrantInnen nach Deutschland kommen. Der Anteil der Zuzüge aus familiären Gründen am Gesamtvolumen der Einwanderung aus der Türkei betrug im Jahr 2010 43,2 Prozent (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2012: 36). Die vom Auswärtigen Amt geführte Statistik über die zum Zweck des Ehegattennachzugs nach Deutschland erteilten Visa zeigt, dass im Jahr 2009 6 905 Visa an türkische StaatsbürgerInnen erteilt wurden. Diese Zahl hat sich im Jahr 2010 auf 6 487 reduziert. Somit setzt sich der rückläufige Trend der letzten Jahre fort (Aybek et al. 2013; Deutscher Bundestag 2010: 33, Tabelle 12; Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2011: 100).

dadurch einerseits das Ziel, Modifikationen auszumachen, die aufgrund der räumlichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen in transnationalen Beziehungen im Vergleich zu lokalen Partnerschaften auftauchen. Andererseits werden Veränderungen analysiert, die aufgrund der intensiven Nutzung neuer Kommunikationstechnologien auftreten. Abschließend diskutieren wir Implikationen dieser Einflussfaktoren für das Machtverhältnis in Paarbeziehungen und das Verhältnis zwischen Selbstbestimmung und Familienorientierung.

## 2 Empirischer Ansatz und Forschungsdesign<sup>2</sup>

Empirische Analysen, die sich direkt oder indirekt mit transnationalen Eheschließungen von in Deutschland lebenden ZuwanderInnen beschäftigen, überprüfen zumeist, welche Faktoren zu einer grenzüberschreitenden PartnerInnenwahl beigetragen haben (Baykara-Krumme/Fuß 2009; Gonzáles-Ferrer 2006, 2007; Kalter/Schroedter 2010; Kreienbrink/Rühl 2007; Schroedter 2006; Huschek/de Valk/Liefbroer 2012; Valdés Cifuentes/Wagner/Naderi 2013). Aufgrund der Struktur der zur Verfügung stehenden Daten beschränken sich die vorliegenden Studien durchweg auf die Merkmale bzw. Sichtweisen der bereits in Deutschland lebenden Personen.

Im Rahmen der Studie *Marriage Migration from Turkey to Germany – A Qualitative Longitudinal and Dyadic Perspective* (Aybek et al. 2011) wurde hingegen – unseres Wissens nach erstmals – der Versuch unternommen, die Perspektive beider PartnerInnen einzufangen: der in Deutschland Ansässigen und derjenigen, die vor der Heirat in der Türkei gelebt haben.

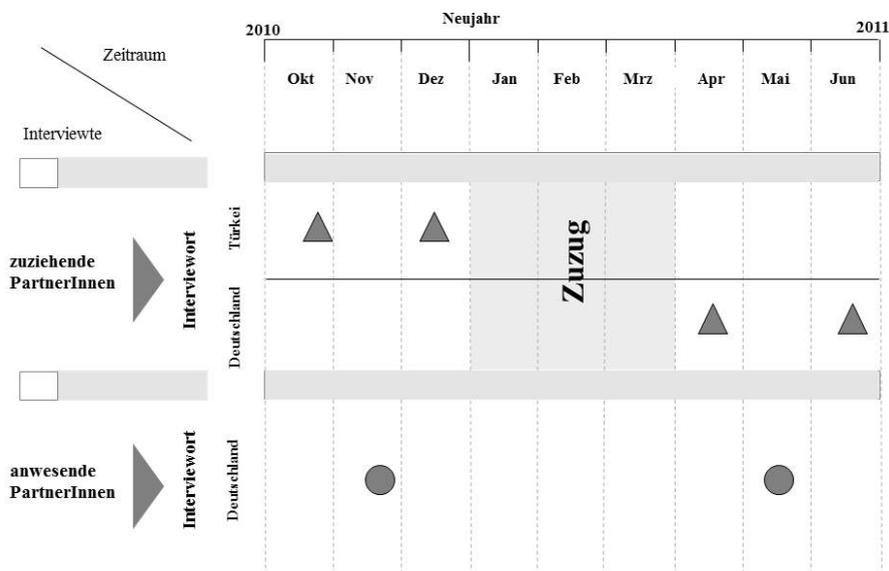
Wir haben eine qualitative, multilokale Längsschnitterhebung mit einer dyadischen Stichprobe (Paare) durchgeführt. Der erste Kontakt wurde mit in der Türkei lebenden Personen aufgenommen, die mit einer in Deutschland lebenden Person verlobt oder verheiratet waren. Über sie wurden anschließend die in Deutschland ansässigen PartnerInnen kontaktiert. Beide wurden wiederholt interviewt, um Informationen über die Phase vor der Migration und die Zeit danach zu sammeln (vgl. Abbildung 1).

So konnten individuelle Erfahrungen, die im Zusammenhang mit wichtigen biografischen Übergängen von den HeiratsmigrantInnen und ihren PartnerInnen gemacht wurden, zeitnah aufgezeichnet werden. Das Forschungsinteresse war dabei auf die Migration sowie auf die PartnerInnenwahl- und Paarwerdungsprozesse gerichtet.

Das Forschungsprojekt machte sich den Umstand zunutze, dass die im Jahr 2007 in Deutschland eingeführte gesetzliche Regelung der Familienzusammenführung aus sog. Drittstaaten zuziehende EhepartnerInnen dazu verpflichtet, einen Nachweis über Grundkenntnisse der deutschen Sprache zu erbringen (Straßburger/Aybek 2014). Aus einer forschungspragmatischen Perspektive ergab sich daraus die Chance, potenzielle HeiratsmigrantInnen in der Türkei in Deutschkursen ausfindig machen zu können und sie und ihre PartnerInnen bereits vor der Migration zu befragen.

2 Für detaillierte Informationen zum methodischen Ansatz vgl. Aybek (2011), der die ursprüngliche Version dieses Abschnitts verfasst hat, bzw. Aybek/Straßburger/Yüksel-Kaptanoğlu (i. E.) für eine Zusammenfassung.

Abbildung 1: Forschungsdesign



Quelle: Aybek 2011: 59

Von der Annahme ausgehend, dass sowohl die Migration als auch die Entwicklung der Partnerschaft auf eine hochgradig genderspezifische Weise erlebt werden, wurde die Stichprobe paritätisch zusammengestellt. In der ersten Erhebungsphase wurden je 13 weibliche und männliche TeilnehmerInnen in Sprachkursen in Ankara interviewt.

Die Interviews basieren in allen Erhebungsphasen auf einer Kombination narrationsgenerierender und halbstandardisierter Fragen. In den ersten Interviews wurden die Interviewten zunächst dazu aufgefordert, ihre Biografie darzustellen. Auf dieser Grundlage wurden anschließend weitere erzählgenerierende Nachfragen formuliert (vgl. Rosenthal 2004). Im zweiten und dritten Interview wurde jeweils danach gefragt, welche Erfahrungen die Interviewten in der Zwischenzeit gemacht hatten. Auf diese Weise wurde aus der Perspektive beider PartnerInnen erhoben, wie sich ihre Wahrnehmung und Sichtweise vor, während und nach der Migration veränderte.

### 3 Idealtypische Phasen einer arrangierten Eheschließung

Ausgehend von der empirisch anzutreffenden Vielfalt an Möglichkeiten, eine Ehe zu arrangieren, arbeitete Straßburger in ihrer Studie zum Heiratsverhalten der zweiten Generation türkischer Herkunft zu Beginn der 1990er Jahre (2003a) Elemente heraus, die in diesen Prozessen typischerweise immer wieder vorkommen (vgl. auch Hense/Schorch 2013). Daraus leitete sie vier idealtypische Phasen ab, die zu einer Heirat führen:

1. Phase: Suche nach einer Braut
2. Phase: Familiäre Vorstellungsbesuche
3. Phase: Antrag und Entscheidung
4. Phase: Verhandlungen über die Heirat und Hochzeitsvorbereitungen

Ausgehend von den komplexen Einzelfällen, erläuterte Straßburger einige explizite oder implizite Regeln, die in diesen Phasen verfolgt werden. Der Prozess kann in jeder Stufe abgebrochen werden bzw. wird jeweils nur dann fortgesetzt, wenn beide potenziellen EhepartnerInnen ihr Interesse an einer Fortführung bestätigen. Dabei gilt es zu vermeiden, dass auf die KandidatInnen Druck ausgeübt wird. Die endgültige Entscheidung wird so lange offen gelassen, bis beide klar ihren Willen zum Ausdruck gebracht haben, zu heiraten. Werden diese Regeln gebrochen, handelt es sich nicht mehr um eine arrangierte Ehe, sondern um eine Zwangsverheiratung, die das Grundrecht der freien PartnerInnenwahl verletzt (Straßburger 2003a: 213ff.; 2007; Straßburger/Aybek i. E.).

Im Folgenden unterscheiden wir zwischen lokal und transnational arrangierten Ehen: Ehen, bei denen zu Beginn des Prozesses beide PartnerInnen in Deutschland leben, werden als ‚lokal arrangiert‘ bezeichnet, Ehen, bei denen eine Person am Anfang der Beziehung in Deutschland und die andere in der Türkei lebt, werden ‚transnational‘ genannt.

#### **4 Veränderungen aufgrund von räumlicher Distanz, Visabestimmungen und neuen Informations- und Kommunikationstechnologien**

Die von Aybek et al. (2011) interviewten Personen berichteten, wie sie ihren/ihre PartnerIn kennengelernt und schließlich den Entschluss gefasst hatten, eine transnationale Ehe einzugehen. Diese Erzählungen vermitteln einen umfangreichen Einblick in die Etablierung der Paarbeziehungen und die unterschiedlichen Wege, die im Vorfeld zur Heirat eingeschlagen werden können. Manche dieser Beziehungen waren nahezu komplett selbst organisiert, während andere auf einer gemeinsamen Entscheidungsfindung der potenziellen PartnerInnen und ihrer Familien beruhten. Im Folgenden werden nur die letzten Fälle für die Analyse herangezogen.<sup>3</sup> Anhand der ersten drei Phasen, die potenziell zu einer arrangierten Heirat führen, lässt sich zeigen, dass insbesondere die zweite und dritte Phase durch Einwanderungsbestimmungen und moderne Kommunikationstechnologien beeinflusst werden. Da den Familien der zukünftigen Braut und des Bräutigams komplementäre Rollen zukommen, sind die Heiratenden genderspezifisch betroffen.

<sup>3</sup> Hinsichtlich arrangierter Eheschließungen im Allgemeinen basiert dieser Abschnitt auf Straßburger (2003a: 213ff.) und Straßburger/Aybek (i. E.). Die Abschnitte über transnational arrangierte Ehen hingegen sind weiterentwickelte Versionen der Gedanken, die ursprünglich in Straßburger (2011) und Aybek/Straßburger (2011) vorgestellt wurden.

#### 4.1 Vom Familienbesuch zum Zwiegespräch: Stärkung von Selbstbestimmung

Das Arrangieren einer Ehe beginnt idealtypisch damit, dass eine Familie sich auf die Suche nach einer potenziellen Frau für ihren Sohn macht (1. Phase: Suche nach einer Braut). Mit diesem Ziel mobilisiert die Familie des zukünftigen Bräutigams ihr soziales Netzwerk.<sup>4</sup> Dagegen erfüllt die Familie der potenziellen Ehepartnerin in dieser Phase eine grundsätzlich reaktive Funktion. Ihre Aufgabe besteht darin, auf direkte oder indirekte Anfragen von Familien heiratswilliger Männer zu reagieren, die herausfinden wollen, ob ein weiteres Engagement Aussicht auf Erfolg hätte. Anfragen, die als irrelevant erachtet werden, werden von vornherein abgelehnt. Dies kann der Fall sein, wenn z. B. die Tochter eine arrangierte Ehe prinzipiell ablehnt, sich zu jung für eine Heirat fühlt oder zunächst ihre Ausbildung beenden möchte. Interessenten werden im Allgemeinen nur dann empfangen, wenn die Umstände und der Zeitpunkt als geeignet betrachtet werden.<sup>5</sup>

Bleibt eine negative Reaktion auf die Anfrage aus oder wird ein positives Signal gegeben, stattet die Seite des Mannes typischerweise einen Besuch bei der Familie der Frau ab (2. Phase: Familiäre Vorstellungsbesuche). Diesem folgt gegebenenfalls ein Gegenbesuch bzw. eine Reihe gegenseitiger Besuche, die dem Kennenlernen des möglichen Paares dienen. Solche Vorstellungsbesuche sind relativ unverbindlich und können wieder abgebrochen werden, ohne dass dies dem Ansehen der Beteiligten schaden würde. Deshalb kommt es meist zu Begegnungen mit mehreren potenziellen HeiratskandidatInnen, bevor eine Konstellation beider Seiten so attraktiv erscheint, dass der Prozess fortgesetzt wird.

Die Atmosphäre bei solchen Familienbesuchen ist zumeist höflich, aber reserviert, und lässt sich mit diplomatischen Verhandlungen vergleichen. Insbesondere die Eltern der potenziellen Braut halten sich zurück, da es nicht im Interesse ihrer Tochter wäre, wenn sie in dieser frühen Phase bereits ihr Einverständnis signalisieren würden. Bei den Besuchen kommuniziert das potenzielle Paar nicht direkt miteinander, sondern überlässt die Kommunikation in erster Linie anderen.

Bei transnational arrangierten Ehen werden solche Familienzusammenkünfte oft durch eine erste Begegnung der potenziellen Eheleute am Telefon oder über Internet ersetzt. Dies stellt eine wichtige Veränderung dar, denn als Folge davon kann die Familie der potenziellen Braut nicht mehr durch die Wahrung von Distanz eine schützende Funktion ausüben. Im folgenden Zitat schildert Umay (weiblich, 22 J.), wie sie, vermittelt durch ihre Schwester, mit ihrem späteren Mann zunächst über Telefon kommuniziert und dann entscheidet, dass sie ihn dabei auch sehen will – mithilfe der Kamera.

„Mein Mann ist ein entfernter Verwandter von mir. Wir haben uns über seine Schwester kennengelernt. Im Internet haben wir erstmals von Angesicht zu Angesicht miteinander gesprochen. Doch zuvor haben wir für eine Dauer von zwei Monaten nur über Telefon kommuniziert. [...] Aber dann wollte ich ihn

4 Vgl. zur Diskussion, wie die transnationale Dimension von Familiennetzwerken arrangierte Eheschließungen auf transnationaler Ebene unterstützen kann, Straßburger 2004: 225ff.

5 Manchmal, z. B. bei Anfragen aus der Verwandtschaft, können die Anfragen nicht direkt zurückgewiesen werden, obwohl der Sohn der anderen Familie nicht als potenzieller Ehemann infrage kommt. Unter diesen Umständen kann der Prozess ohne Gesichtsverlust für beide Seiten abgebrochen werden, nachdem ein erstes Treffen stattgefunden hat (vgl. Straßburger 2003a).

sehen. Der erste Eindruck ist ja wichtig für jeden. Er hat mir gefallen, hat mich angesprochen. Dann haben wir so weiter kommuniziert [...]“ (Umay\_JS1\_73, 101)<sup>6</sup>

Bei einem Erstkontakt am Telefon oder Bildschirm ist die potenzielle Braut selbst dafür verantwortlich, die Interaktion so zu gestalten, dass sie eine gute Entscheidung treffen kann. Es liegt an ihr, wie sie sich präsentiert, was sie thematisiert und was sie nicht zum Gegenstand des Gesprächs macht. Zwiesgespräche per Telefon oder Internet stellen aus der Sicht von Frauen eine wichtige Veränderung im Rahmen der Verantwortlichkeiten dar. Dies kann als ein höherer Grad von Selbstbestimmung interpretiert werden, der jedoch auch Risiken mit sich bringt, da bei einem direkten Kontakt der potenziellen PartnerInnen die Schutzfunktion aus dem Kontext der Familienzusammenkünfte fehlt.

## 4.2 Verschiebung in den Machtverhältnissen und neue Risiken: der Einfluss der Visabestimmungen

In der nächsten idealtypisch definierten Etappe (3. Phase: Antrag und Entscheidung) macht die Seite des potenziellen Bräutigams einen Heiratsantrag. Hierbei gilt die Regel, dass die Seite der Frau keine unmittelbare Antwort gibt, sondern sich Zeit nimmt. Sie signalisiert, dass der Antrag wahrgenommen wurde, vertagt aber die Antwort auf einen späteren Zeitpunkt.

Mit dem Antrag beginnt eine Phase, in der die Heiratsoption innerhalb der Familie der Frau diskutiert und Informationen über die Gegenseite eingeholt werden. Nun liegen die entscheidenden Aktivitäten auf der Seite der Frau, die zugleich die Geschwindigkeit des Prozesses steuert. Ihre Familie stellt z. B. Erkundigungen darüber an, wie es um das Ansehen und die wirtschaftliche Situation der Familie des potenziellen Ehemannes steht. Zudem führen Familienmitglieder Gespräche mit dem potenziellen Ehemann. Diese Aktivitäten sollen die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass die Heirat zu einer glücklichen und stabilen Ehe führt. Durch ein reserviertes und kritisches Verhalten stärkt die Familie der Braut ihr Ansehen und den Status der Braut. Das Hinauszögern der Entscheidung gibt der Heiratskandidatin die Gelegenheit, sich mit ihrem potenziellen Bräutigam zu treffen, um abzuschätzen, ob er ihren Vorstellungen entspricht.

Im Fall von transnational arrangierten Heiraten wird dieser Prozess der Entscheidungsfindung auf Seiten der potenziellen Braut und ihrer Familie durch die Visabestimmungen beeinträchtigt. Ruhsar (weiblich, 47 J.) erzählt über die Phase vor ihrer Heirat:

„[...] also weil wir so weit entfernt voneinander sind, konnte er, weil er arbeitet, nicht so oft kommen. Ich habe einmal versucht [nach Deutschland] zu gehen ((lacht)). Aber Sie wissen ja, ein Visum zu kriegen ist sehr schwierig – obwohl ich schon so viele Male ins Ausland gereist bin. Trotzdem. Ich wollte für eine Dauer von drei Monaten fahren. Doch wir haben uns ziemlich schwer getan: dieses wird gefordert, jenes wird gefordert.“ (Ruhsar\_JS1\_107)

Da es für türkische StaatsbürgerInnen schwierig ist, ein Visum für die Einreise nach Deutschland zu erhalten, lassen sich die sozialen und wirtschaftlichen Umstände, in denen der zukünftige Bräutigam lebt, nicht vor Ort überprüfen. Die Braut und ihre

6 Die Zitate aus den im Original auf Türkisch geführten Interviews wurden nach der Übersetzung ins Deutsche für die Publikation an einigen Punkten leicht stilistisch überarbeitet, damit die aus dem Gesamtkontext deutlich werdende Aussage nachvollzogen werden kann.

Familie sind daher auf die Schilderungen der Seite des Bräutigams angewiesen. Das erhöht die Gefahr, dass eine in der Türkei lebende Heiratskandidatin eine falsche Entscheidung trifft. Aus diesem Grund lässt sich argumentieren, dass die gesetzlichen Einschränkungen für BürgerInnen aus Nicht-EU-Staaten bei arrangierten Eheschließungen geschlechtsspezifische Nachteile haben.

Dagegen sind Heiratskandidatinnen, die in Deutschland leben, in einer relativ starken Position. Dies zeigt sich beispielsweise daran, wie die meisten der in Deutschland lebenden Frauen, die im Rahmen der Studie von Aybek et al. (2011) interviewt wurden, auf die Neuregelung zum Ehegattennachzug reagiert haben, um keinen Nachteil zu erleiden. Seit 2007 müssen die Nachziehenden einen Nachweis über Grundkenntnisse der deutschen Sprache erbringen. Wie an anderer Stelle schon diskutiert (vgl. Aybek/Straßburger/Yüksel-Kaptanoğlu i. E.; Straßburger/Aybek 2014), wird die Möglichkeit, dass ihr Partner aus der Türkei diese Sprachprüfung nicht besteht, als ein ernstes biografisches Risiko wahrgenommen. Denn die in Deutschland lebenden Frauen wären dann damit konfrontiert, entweder in die Türkei ziehen zu müssen oder sich scheiden zu lassen. Um diesen Risiken aus dem Weg zu gehen, bestanden sie darauf, dass ihr Verlobter zunächst die Sprachprüfung absolviert. Erst nachdem der Bräutigam unter Beweis gestellt hatte, dass er die formalen Voraussetzungen für den Ehegattennachzug erfüllt, kam eine Heirat infrage. Infolgedessen erstreckt sich die dritte Phase der transnational arrangierten Heirat bei Frauen, die in Deutschland leben, oft über viele Monate oder gar ein Jahr. Daher sind Ehen in dieser Konstellation durch eine lange Phase der Unsicherheit gekennzeichnet, die durch die gesetzlichen Regelungen verursacht wird (vgl. Charsley 2007).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es aufgrund der Visabestimmungen bei transnational arrangierten Eheschließungen zu einer Machtverteilung innerhalb der Partnerschaft zugunsten der PartnerIn kommt, die/der in Deutschland lebt.

### 4.3 Vom Festnetz zu Handy und Skype: ‚neue‘ Intimität trotz räumlicher Distanz

Ein Ziel, das in der dritten Phase des idealtypischen Prozesses der Eheanbahnung verfolgt wird, besteht darin, dem zukünftigen Ehepaar Zeit zu geben, sich persönlich kennenzulernen. Die Eltern der Braut sind im Allgemeinen dazu angehalten, die endgültige Entscheidung so lange hinauszuzögern, bis sich genug Gelegenheiten für das Paar ergeben haben, einander kennenzulernen und zu einer soliden Entscheidung zu kommen. Während die Familie der Braut Informationen über die wirtschaftliche Situation und das Ansehen des Bräutigams einholt, kann die Braut ausloten, ob der potenzielle Ehemann ihren Erwartungen entspricht. Die in diesem Zusammenhang geführten Gespräche drehen sich u. a. um Fragen der Familienplanung, um eine künftige Berufstätigkeit der Frau, um die Gründung eines Haushaltes unabhängig von der Herkunftsfamilie oder darum, wie die Freizeit gestaltet wird.

Um sich näher kennenzulernen, können sich die beiden offiziell im Rahmen von extra zu diesem Zweck geschaffenen Gelegenheiten treffen, wobei sie meist von Anstandspersonen begleitet oder aus der Entfernung beobachtet werden. Oft verabreden sich die potenziellen PartnerInnen aber zusätzlich heimlich, um herauszufinden, ob

sie zueinander passen. Beide Formen der Begegnung haben den wichtigen Vorteil, dass sie unverbindlich sind.

Im transnationalen Kontext sind solche persönlichen Treffen in der ‚realen Welt‘ vergleichsweise selten bzw. nur dann möglich, wenn die in Deutschland Lebenden in die Türkei kommen. Umso mehr Gewicht erhalten daher die Möglichkeiten des World Wide Web. Flattrates erlauben es, sich per Mobiltelefon, Kurznachrichten, E-Mails und sozialen Plattformen im Internet näher kennenzulernen und sich intensiv über die bevorstehende Heirat und das spätere Eheleben auszutauschen. Cihan (männlich, 22 J.) berichtet:

„Wie ich schon gesagt habe, also die ersten Gespräche, die wir über MSN [ein Instant-Messaging-Programm von Microsoft; GS & CA] ausgetauscht haben, waren alltägliche Sachen. So ‚Wie geht’s Dir? Was machst Du so?’ Und mit der Zeit ist sie [Cihans spätere Frau; GS & CA] der Grund dafür geworden, dass ich mich in MSN einloggen wollte. Also so nach dem Motto: ‚Ist sie vielleicht auch gerade im MSN?’ Wir hatten ohnehin unsere Telefonnummern ausgetauscht. Da habe ich ihr eine SMS geschickt: ‚Komm zu MSN und lass uns ein wenig plaudern.““ (Cihan\_JS1\_108)

Die virtuelle bzw. fermündliche Kommunikation hat für das Ansehen und die Ehre der Beteiligten ähnlich geringe Konsequenzen wie die kontrolliert-offiziellen oder die heimlichen Treffen in der realen Welt. Gleichzeitig trägt sie zu einem ‚neuen‘ Gefühl der Intimität bei (vgl. Wilding 2006; Bacigalupe/Cámara 2012; Oiarzabal/Reips 2012). Der Austausch über Mobiltelefon und das Internet ist nicht an einen bestimmten Raum gebunden und kann eine hohe Intensität erreichen. Da die HeiratskandidatInnen ihr Mobiltelefon in der Regel immer dabei haben, können sie sich fast zu jeder Uhrzeit und überall erreichen. Obwohl sie sich nicht physisch begegnen, sind sie auf diesem Weg in der Lage, eine ‚enge‘ Paarbeziehung aufzubauen. Da keine anderen AkteurInnen in den Kommunikationsprozess involviert sind, ist ihr Dialog durch Exklusivität gekennzeichnet. Das bietet die Möglichkeit, Geheimnisse zu teilen und trotz räumlicher Distanz einen intensiven Kontakt zu pflegen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass moderne Kommunikations- und Informationstechnologien arrangierte Eheschließungen in großem Maße verändern können. Insbesondere in einem transnationalen Zusammenhang unterstützen diese Technologien den Aufbau einer Beziehung und den Prozess der Entscheidungsfindung der Paare, während der Einfluss und die Unterstützung durch Familienmitglieder tendenziell abnehmen.

## 5 Fazit

Gegenstand der Analysen, die im Rahmen dieses Beitrags präsentiert wurden, sind intra-ethnische transnationale Heiraten. Als empirische Basis diente die Studie von Aybek et al. (2011): eine multilokale Längsschnittuntersuchung der Heiratmigration aus der Türkei nach Deutschland mit einer dyadischen Stichprobe, die aus HeiratmigrantInnen und ihren PartnerInnen bestand. Die Prozesse, die sich um 2010 im Zusammenhang mit transnational arrangierten Ehen beobachten ließen, wurden anhand eines idealtypischen Phasenablaufs arrangierter Eheschließungen mit explizit oder implizit verfolgten Regeln (Straßburger 2003a) verglichen, die aus der Analyse von Mitte der 1990er Jahre lokal arrangierten Ehen abgeleitet wurden.

Die Gegenüberstellung ermöglicht die Identifikation aktueller Veränderungen in einem PartnerInnenwahlmodus, der häufig mit Traditionalismus und Stillstand in Zusammenhang gebracht wird. Die empirischen Beobachtungen deuten darauf hin, dass soziale, technologische und rechtliche Entwicklungen eine Veränderung der Arrangierungsprozesse zur Folge haben. Damit verbunden sind Verschiebungen im Machtverhältnis, sowohl zwischen Braut und Bräutigam als auch zwischen ihren Familien. Auch wächst die Selbstbestimmung der potenziellen Brautleute, während die Familienorientierung abnimmt.

Im Rahmen arrangierter Eheschließungen spielt die räumliche Distanz insbesondere in der Phase des Kennenlernens (Phase 2) und der Entscheidungsfindung (Phase 3) eine wichtige Rolle. Im transnationalen Kontext findet der Antrittsbesuch der Familie des Bräutigams bei der Familie einer potenziellen Braut, die in der Türkei lebt, in aller Regel innerhalb des Jahresurlaubs statt. Das Zeitfenster ist also relativ eng. Doch wie unsere aktuellen Beobachtungen zeigen, erfolgt der erste Kontakt von Paaren, die eine arrangierte transnationale Ehe schließen, mittlerweile oft gar nicht im Rahmen eines familiären Antrittsbesuchs, sondern über Telefon und Internet. Der Erstkontakt ist dann ein Dialog zwischen Individuen und keine Begegnung zweier Familien.

Wenn potenzielle PartnerInnen den ersten Kontakt direkt miteinander aufbauen, geht damit ein höheres Maß an Selbstbestimmung einher. Zugleich können ihre Familien keine Schutzfunktion mehr bieten. Im Rahmen zukünftiger Forschung wäre es daher interessant, mögliche Verschiebungen im Verhältnis zwischen Selbstbestimmung und Familienorientierung bei arrangierten Eheschließungen im Detail zu untersuchen.

Gesetzliche Regelungen stellen einen weiteren Faktor dar, der die Machtverhältnisse und den Prozess der gemeinsamen Entscheidungsfindung beeinflusst. Sie wirken sich eindeutig zum Vorteil der Personen aus, die in Deutschland leben. Dies lässt sich z. B. an restriktiven Visabestimmungen festmachen, die in der Türkei lebende Familienmitglieder daran hindern, sich – im Sinne einer Unterstützung ihrer Tochter bzw. Schwester – selbst einen Eindruck von den sozialen und wirtschaftlichen Lebensumständen eines potenziellen Ehegatten in Deutschland zu verschaffen. Stattdessen müssen sie sich auf die Informationen verlassen, die ihnen von Seiten des Bräutigams mitgeteilt werden. Das erhöht das Risiko, Fehlentscheidungen zu treffen, und schwächt die Position potenzieller Ehefrauen aus der Türkei.

Auch ein potenzieller Ehemann, der in der Türkei lebt, gerät durch die Bestimmungen, die den Ehegattennachzug regeln, in eine relativ schwache Position. Denn die 2007 eingeführte Bedingung, einen Sprachtest zu bestehen, hat häufig zur Folge, dass die Heiratsentscheidung aufgeschoben wird, um die Braut nicht dem Risiko auszusetzen, entweder in die Türkei ziehen zu müssen oder sich scheiden zu lassen, falls der Bräutigam die Prüfung nicht besteht. Deshalb willigen in Deutschland lebende Frauen meist erst dann endgültig in die Ehe ein, wenn der potenzielle Ehemann unter Beweis gestellt hat, dass er die Voraussetzungen für die Erteilung eines Visums zum Ehegattennachzug erfüllt (vgl. Straßburger/Aybek 2014). Somit lässt sich festhalten, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen einen wichtigen Einflussfaktor darstellen, der sich auf die Machtverhältnisse zwischen den Parteien im Rahmen von transnational arrangierten Eheschließungen auswirkt (Charsley et al. 2012; vgl. Fernandez/Jensen 2013; Strasser et al. 2009). Inwiefern die Visabestimmungen auch das spätere Eheleben von

transnationalen Paaren beeinflussen, wäre in künftigen Studien zu untersuchen, um die Langzeitfolgen dieser Bestimmungen kritisch mit den Intentionen zu vergleichen, die vom Gesetzgeber verfolgt wurden.

Schließlich ging es in diesem Beitrag auch um den Einfluss neuer Kommunikationstechnologien auf die Dynamik von transnational arrangierten Eheschließungen. Die Kommunikation über Internet und Mobiltelefone ist im Kontext der Ehearrangierung ambivalent. Auf der einen Seite helfen diese Technologien, die räumliche Distanz zu überbrücken und im Dialog zu bleiben. Andererseits verändern sie den Charakter der Kommunikation zwischen den HeiratskandidatInnen.

Im Rahmen des idealtypischen Ablaufs einer arrangierten Ehe kommt dem Sammeln von Informationen über das Gegenüber und einem vorsichtig-kontrollierten Erstkontakt der HeiratskandidatInnen eine wichtige Bedeutung zu. In vielen Fällen wurde vom ersten Kontakt an ein intensiver bilateraler Dialog aufgebaut, im Rahmen dessen sich schwerlich eine reservierte Haltung aufrechterhalten lässt. Dies kann zur Folge haben, dass ein Grad an Selbstoffenbarung erreicht wird, der – idealtypisch betrachtet – in dieser Phase der Beziehung bei arrangierten Ehen eigentlich nicht erwünscht ist. Ein weiterer wichtiger Nebeneffekt dieser ‚exklusiven Dialoge‘ besteht darin, dass die Familien, die eigentlich eine Puffer- und Vermittlerfunktion zwischen den HeiratskandidatInnen erfüllen sollen, diese Aufgaben nicht erfüllen können. Damit lässt sich als Fazit festhalten, dass die Nutzung neuer Kommunikationstechnologien in transnational arrangierten Eheschließungen den HeiratskandidatInnen mehr Selbstbestimmung ermöglicht, sie aber auch mit neuen Risiken konfrontiert.

## Literaturverzeichnis

- Aybek, Can M. (2011). Research Design and Methodology. In Can M. Aybek, İsmet Koç, Gaby Straßburger & İlknur Yüksel-Kaptanoğlu (Hrsg.), *Marriage Migration from Turkey to Germany – A Qualitative Longitudinal and Dyadic Perspective* (unveröffentlichter Projektbericht) (S. 55–67). Siegen: Universität Siegen.
- Aybek, Can M.; Babka von Gostomski, Stefan; Rühl, Stefan & Straßburger, Gaby. (2013). Heiratsmigration in die EU und nach Deutschland – ein Überblick. *Bevölkerungsforschung aktuell – Mitteilungen aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung*, 34(2), 12–22. Zugriff am 26. November 2013 unter [www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Bev\\_Aktuell/2013\\_2.html](http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Bev_Aktuell/2013_2.html).
- Aybek, Can M.; Koç, İsmet; Straßburger, Gaby & Yüksel-Kaptanoğlu, İlknur. (Hrsg.). (2011). *Marriage Migration from Turkey to Germany – A Qualitative Longitudinal and Dyadic Perspective* (unveröffentlichter Projektbericht). Siegen: Universität Siegen.
- Aybek, Can M. & Straßburger, Gaby. (2011). Conclusion. In Can M. Aybek, İsmet Koç, Gaby Straßburger & İlknur Yüksel-Kaptanoğlu (Hrsg.), *Marriage Migration from Turkey to Germany – A Qualitative Longitudinal and Dyadic Perspective* (unveröffentlichter Projektbericht) (S. 117–129). Siegen: Universität Siegen.
- Aybek, Can M.; Straßburger, Gaby & Yüksel-Kaptanoğlu, İlknur. (i. E.). Marriage Migration from Turkey to Germany: Risks and Coping Strategies of Transnational Couples. In Can M.

- Aybek, Johannes Huinink & Raya Muttarak (Hrsg.), *Spatial Mobility, Migration, and Living Arrangements*. Dordrecht: Springer.
- Bacigalupe, Gonzalo & Cámara, María. (2012). Transnational Families and Social Technologies: Reassessing Immigration Psychology. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–14.
- Baykara-Krumme, Helen & Fuß, Daniel. (2009). Heiratsmigration nach Deutschland: Determinanten der transnationalen Partnerwahl türkeistämmiger Migranten. *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 34(1–2), 135–164.
- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth. (2010). Passage to Hope: Marriage, Migration, and the Need for a Cosmopolitan Turn in Family Research. *Journal of Family Theory & Review*, 2(4), 401–414.
- Brouwer, Lenie. (2006). Dutch Moroccan Websites: A Transnational Imagery? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 32(7), 1153–1168.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2012). *Migrationsbericht 2010*. Zugriff am 26. November 2013 unter [www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2010.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2010.pdf?__blob=publicationFile).
- Charsley, Katharine; Storer-Church, Brooke; Benson, Michaela & van Hear, Nicholas. (2012). Marriage-Related Migration to the UK. *International Migration Review*, 46(4), 861–890.
- Charsley, Katharine. (2007). Risk, trust, gender and transnational cousin marriage among British Pakistanis. *Ethnic and Racial Studies*, 30(6), 1117–1131.
- Deutscher Bundestag. (2010). *Unterrichtung durch die Bundesregierung. Bericht über die Evaluierung des Nachweises einfacher Deutschkenntnisse beim Ehegattennachzug nach dem Aufenthaltsgesetz – Sprachlern- und Sprachtestangebote, Visumverfahren* (Drucksache 17/3090 // Deutscher Bundestag. 17. Wahlperiode). Berlin. Zugriff am 15. Juli 2012 unter <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/030/1703090.pdf>.
- Fernandez, Nadine T. & Jensen, Tina Gudrun. (2013). Intimate Contradictions: Comparing the Impact of Danish Family Unification Laws on Pakistani and Cuban Marriage Migrants. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(7), 1136–1153.
- González-Ferrer, Amparo. (2006). Who Do Immigrants Marry?: Partner Choice Among Single Immigrants in Germany. *European Sociological Review*, 22(2), 171–185.
- González-Ferrer, Amparo. (2007). The Process of Family Reunification among Original Guest-Workers in Germany. *Zeitschrift für Familienforschung – Journal of Family Research*, 19(1), 10–33.
- Hense, Andrea & Schorch, Marén. (2013). Arranged Marriages as Support for Intra-ethnic Matchmaking? A Case Study on Muslim Migrants in Germany. *International Migration*, 51(2), 104–126.
- Huschek, Doreen; de Valk, Helga A. G. & Liefbroer, Aart C. (2012). Partner Choice Patterns Among the Descendants of Turkish Immigrants in Europe. *European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie*, 28(3), 241–268.
- Kalter, Frank & Schroedter, Julia H. (2010). Transnational Marriage among Former Labour Migrants in Germany. *Zeitschrift für Familienforschung – Journal of Family Research*, 22(1), 11–36.
- Kreienbrink, Axel & Rühl, Stefan. (2007). *Familiennachzug in Deutschland: Kleinstudie IV im Rahmen des Europäischen Migrationsnetzwerks. Working Paper Nr. 10: Vol. 10*. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Zugriff am 12. September 2011 unter [www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/EMN/Nationale-Studien-WorkingPaper/emnw10-small-scale-4-family-reunification-germany-de.html](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/EMN/Nationale-Studien-WorkingPaper/emnw10-small-scale-4-family-reunification-germany-de.html).

- Oiarzabal, Pedro J. & Reips, Ulf-Dietrich. (2012). Migration and Diaspora in the Age of Information and Communication Technologies. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 38(9), 1333–1338.
- Rosenthal, Gabriele. (2004). Biographical Research. In Clive Seale, Giampietro Gobo, Jaber F. Gubrium & David Silverman (Hrsg.), *Qualitative Research Practice* (S. 48–64). London: Sage.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. (2011). *Migrationsland 2011: Jahresgutachten 2011 mit Migrationsbarometer*. Berlin. Zugriff am 26. November 2013 unter [www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/07/SVR-Jahresgutachten\\_2011.pdf](http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/07/SVR-Jahresgutachten_2011.pdf).
- Schroedter, Julia. (2006). Binationale Ehen in Deutschland. *Wirtschaft und Statistik*, (4), 419–431.
- Straßburger, Gaby. (2000). Das Heiratsverhalten von Personen ausländischer Nationalität oder Herkunft in Deutschland. In Sachverständigenkommission 6. Familienbericht (Hrsg.), *Materialien zum 6. Familienbericht: Familien ausländischer Herkunft in Deutschland* (S. 9–48). Opladen: Leske + Budrich.
- Straßburger, Gaby. (2003a). *Heiratsverhalten und Partnerwahl im Einwanderungskontext: Eheschließungen der zweiten Migrantengeneration türkischer Herkunft*. Würzburg: Ergon-Verlag.
- Straßburger, Gaby. (2003b). Nicht westlich und doch modern: Partnerwahlmodi türkischer MigrantInnen in Diskurs und Praxis. *beiträge zur feministischen theorie und praxis*, 26(63/64), 15–27.
- Straßburger, Gaby. (2004). Transnational Ties of the Second Generation: Marriages of Turks in Germany. In Thomas Faist & Eyüp Özveren (Hrsg.), *Transnational Social Spaces. Agents, Networks, and Institutions* (S. 211–232). Aldershot: Ashgate.
- Straßburger, Gaby. (2007). Zwangsheirat oder arrangierte Ehe: Zur Schwierigkeit der Abgrenzung. In Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), *Zwangsverheiratung in Deutschland* (S. 72–86). Nomos: Baden-Baden.
- Straßburger, Gaby. (2011). The Biographical Case Study. In Can M. Aybek, İsmet Koç, Gaby Straßburger & İlnur Yüksel-Kaptanoğlu (Hrsg.), *Marriage Migration from Turkey to Germany – A Qualitative Longitudinal and Dyadic Perspective* (unveröffentlichter Projektbericht) (S. 92–116). Siegen: Universität Siegen.
- Straßburger, Gaby & Aybek, Can M. (2014). Spracherwerb als Voraussetzung für Migration. Eine empirische Studie zu familiensoziologisch relevanten Konsequenzen der aktuellen Regelung des Ehegattennachzugs. In: *36. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie „Vielfalt und Zusammenhalt“ [i. E.]*.
- Straßburger, Gaby & Aybek, Can M. (i. E.). Spouse Selection among Turkish Immigrants in Germany. A Closer Look at Intra-Ethnic Marriages'. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, [in Begutachtung].
- Strasser, Elisabeth; Kraler, Albert; Bonjour, Saskia & Bilger, Veronika. (2009). Doing Family: Responses to the Constructions of 'the Migrant Family' across Europe. *The History of the Family*, 14(2), 165–176.
- Valdés Cifuentes, Isabel; Wagner, Michael & Naderi, Robert. (2013). Heirat und Familiengründung bei Deutschen und türkischstämmigen Personen in Deutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65(3), 479–504.
- Wilding, Raelene. (2006). 'Virtual' Intimacies? Families Communicating across Transnational Contexts. *Global Networks*, 6(2), 125–142.

## Zu den Personen

*Gaby Straßburger*, Prof. Dr., Professorin für Sozialraumorientierte Soziale Arbeit an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Migration und interkulturelle Beziehungen, insbesondere PartnerInnenwahl und Heiratsverhalten im Einwanderungskontext, Theorie und Praxis der Partizipation sowie Inclusive Community Work.

Kontakt: Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin, Köpenicker Allee 39–57, 10318 Berlin  
E-Mail: [strassburger@khsb-berlin.de](mailto:strassburger@khsb-berlin.de)

*Can M. Aybek*, Prof. Dr., Professor für Empirische Sozialforschung an der Hochschule Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Gesellschaftlicher Wandel aus der Perspektive der soziologischen Lebenslaufforschung, u. a. Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund und deren Übergänge von der Schule in den Beruf bzw. deren Auszugsmuster aus dem Elternhaus.

Kontakt: Hochschule Bremen, Fakultät Gesellschaftswissenschaften, Neustadtswall 30, 28199 Bremen  
E-Mail: [can.aybek@hs-bremen.de](mailto:can.aybek@hs-bremen.de)

## Ziele, Motivationen, Beziehungsorientierung und Fachlichkeit von Nachwuchs- und Spitzenkräften in nachhaltigkeitswissenschaftlich ausgerichteten Arbeitsbereichen.

Ergebnisse aus dem Projekt „Nachhaltigkeitskompetenz und Geschlecht“ (NaGe)<sup>1</sup>

### Zusammenfassung

Der Artikel stellt Ergebnisse aus der Analyse von Zielen und Motivationen sowie der Bedeutung sozialer und fachlicher Kompetenzen von Nachwuchs- und Spitzenkräften in wissenschaftlichen, nachhaltigkeitsorientierten Tätigkeitsfeldern vor. Aus Gendersicht wurden Zusammenhänge identifiziert, die auf Menschen und deren Möglichkeiten, an Spitzenpositionen zu gelangen, einwirken. Dabei zeigen sich zwischen Spitzen- und Nachwuchspositionen Verschiebungen in genderkodierten Trennungslinien, die Berufswege beeinflussen können. Diese beziehen sich auf das Verhältnis von Fachlichkeit und Beziehungsorientierung sowie von privat und öffentlich: Während Spitzenkräfte Sozialität instrumentell in den Dienst des Erwerbs von Fachkompetenz stellen, platzieren Nachwuchskräfte das soziale Miteinander im Zentrum und als existenzielles Element ihres Arbeitskontextes. Von den Nachwuchskräften wird weiterhin ein Verhältnis von Erwerbstätigkeit und Privatleben konstruiert, in dem das Private machtvoll ist und aktiv gewählt wird, während Spitzenkräfte im Interview eher die Erwerbsarbeit fokussieren.

### Schlüsselwörter

Nachhaltigkeit, Nachhaltigkeitskompetenz, Nachhaltigkeitswissenschaften, geschlechtsspezifische Segregation, Wissenschaft, Spitzenpositionen

### Summary

Aims, motivations, relationship-orientation and expertise of junior scientists and professionals in the sustainability sciences. Findings from the project “Nachhaltigkeitskompetenz und Geschlecht” (NaGe)

The article presents results of the analyses of aims, motivations and meanings of social communicative competency and expert knowledge of junior scientists and professionals in scientific occupations for sustainability. The contribution identifies relations and influences which affect people and their possibilities to reach top positions from the perspective of gender. This reveals gender differences between professionals and junior scientists which can affect their further career. It refers to the relationship between expert knowledge and relationship-orientation and between private and public: Professionals instrumentally raise the issue of sociality in an attempt to expert knowledge. Junior scientists transfer relationship-management in the focus of their working contexts. They construct a specific relationship between employment and privacy which is self-selected and powerful in contrast to the professionals who focus on employability.

### Keywords

sustainability, sustainability sciences, competencies for sustainability, gender gaps, top positions

1 Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union unter dem Förderkennzeichen FKZ 01FP1068/69 gefördert und ist am Institut für Nachhaltigkeitssteuerung, Forschungsgebiet Umweltplanung der Leuphana Universität Lüneburg angesiedelt.

## 1 Einleitung

Auch wenn inzwischen viele ex- und implizite Ausgrenzungs- und Ausschlussmechanismen identifiziert und von ihren Bedingungsbeziehungen her untersucht wurden, ist bis heute nicht umfassend geklärt, woran es liegt, dass für Frauen trotz veränderter individueller, gesellschaftlicher und organisationaler Ausgangssituationen die Aussichten, an Spitzenpositionen zu gelangen, weiterhin schlechter stehen als für Männer (Osterloh/Littmann-Wernli 2000: 125ff.; Morrison/White/Van Velsor 1987: 8ff.). Die Arbeitswelt ist weiterhin in großen Teilen geschlechterspezifisch segregiert (Müller 2013: 471).

Auch in Institutionen in Deutschland, die (wissenschaftlich) zu Themen einer nachhaltigen Entwicklung arbeiten, findet sich das Phänomen des „glass ceiling“-Effekts.<sup>2</sup> So wird das asymmetrische Geschlechterverhältnis in diesem Arbeitsfeld etwa deutlich, wenn beispielsweise Anteile von Männern und Frauen in Spitzen- und Nachwuchspositionen in Projekten betrachtet werden, die im Rahmen von an Nachhaltigkeit orientierten Förderprogrammen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) realisiert werden.<sup>3</sup> Lag hier im Jahr 2011 der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen je nach Förderprogramm zwischen 45 und 47 Prozent, betrug der Frauenanteil bei Spitzenpositionen jeweils nur zwischen 11 und 20 Prozent (Katz/Thiem 2011: 135). Ein Mangel an qualifizierten Frauen als Begründung für deren Unterrepräsentanz in Spitzenpositionen kann angesichts des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Nachwuchs für diesen Tätigkeitsbereich nicht behauptet werden. Auch ist der Anteil von Frauen in nachhaltigkeitsorientierten Studiengängen hoch (Katz/Thiem 2011: 135ff.).<sup>4</sup>

Diese Befunde sind für nachhaltigkeitsorientierte wissenschaftliche Berufsfelder insofern auffällig, weil entsprechende Organisationen in einem Bereich tätig sind, der sich an einem normativ ausgerichteten Leitbild orientiert, das Geschlechtergerechtigkeit als wichtigen Bestandteil des intragenerativen Gerechtigkeitspostulats impliziert (vgl. Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit o. J.: Kap. 24). Daher stellt sich die Frage nach konkreten Begründungszusammenhängen für das Fehlen und Vorhandensein von Männern und Frauen in Spitzenpositionen im Kontext wissenschaftlicher Tätigkeiten im Bereich Nachhaltigkeit.<sup>5</sup>

Forschungsstände zu ‚Nachhaltigkeit und Geschlecht‘, ‚Kompetenz und Geschlecht‘ sowie ‚Organisation und Geschlecht‘ liefern dazu Hinweise und Anknüpfungspunkte (Katz et al. 2014). Dennoch ist noch weitestgehend offen, ob und inwieweit im Kontext

2 Zum „glass ceiling“-Effekt in der Wissenschaft und an Hochschulen vgl. Kreckel (2005) sowie Blättel-Mink/Briken/Rau (2010).

3 Folgende Forschungsförderprogramme wurden aufgrund ihrer sozial-ökologischen Schwerpunktsetzungen ausgewählt, die damit über eine naturwissenschaftlich-technische Sichtweise auf Nachhaltigkeit hinausgehen: Sozial-ökologische Forschung (BMBF), Nachhaltiges Wirtschaften – Regionale Ansätze (BMBF), Mensch und globale Umweltveränderungen (DFG), Kulturlandschaftsforschungsprogramm des Österreichischen Forschungsministeriums.

4 Im Sommersemester 2010 studierten an der Leuphana Universität Lüneburg beispielsweise 127 Studentinnen (212 Studierende gesamt) den Leuphana-Bachelor mit dem Major Umweltwissenschaften, 23 Studentinnen (43 Studierende gesamt) den Master Sustainability Sciences und 49 Studentinnen (107 Studierende gesamt) Diplom-Umweltwissenschaften.

5 Uta von Winterfeld (2013) stellt vor diesem Hintergrund die Frage nach Veränderungen und Veränderungspotenzialen von Führungsfrauen im Kontext von nachhaltiger Entwicklung.

wissenschaftlich orientierter Tätigkeiten im Nachhaltigkeitsbereich sich möglicherweise unterscheidende Kompetenzprofile, lebensweltliche und berufsbiografische Kontexte, Wertorientierungen oder unterschiedliche Tätigkeits- und Karrierevorstellungen von Männern und Frauen sowie organisationsstrukturelle und -kulturelle Bedingungen für das Fehlen von Frauen in Spitzenpositionen ausschlaggebend sind (Katz/Thiem 2013). Ziel des Projekts „Nachhaltigkeitskompetenz und Geschlecht“ ist es daher, entsprechende Zusammenhänge zu untersuchen und Faktoren zu identifizieren, die mit der Besetzung von Spitzenpositionen in Beziehung stehen und damit Geschlecht als vertikale Segregation (mit)bedingende Kategorie relevant werden lassen. Das Projekt geht dabei von Geschlecht als sozialer Kategorie aus. Im Mittelpunkt der Betrachtung steht die Wirkung der symbolischen Geschlechterordnung auf das Handeln der Befragten in Interdependenz mit den strukturellen Verhältnissen (Becker-Schmidt 2007 [1993], Hofmeister/Katz/Mölders 2013: 50ff.). Es geht also weniger darum, wissenschaftliche Grundlagen zu schaffen, um Maßnahmen zu entwickeln, die darauf zielen, den Frauenanteil in entsprechenden Positionen zu erhöhen. Vielmehr geht es um die Identifikation und Förderung von Kompetenzen und Strukturen, die es Menschen ermöglichen, in Spitzenpositionen zu gelangen und in diesen nachhaltigkeits- und genderkompetent handeln zu können.<sup>6</sup> Im Fokus stehen dabei einerseits Fähigkeiten, Ziele und Motivationen und andererseits organisationsstrukturelle und -kulturelle Zusammenhänge, die für nachhaltigkeitsrelevante Tätigkeitsbereiche und den Aufstieg in verantwortungsvolle Positionen bedeutend sind. Im vorliegenden Beitrag geht es darum, aufzuzeigen, wie Arbeitskontexte mit neuen Motiven besetzt werden und dabei Geschlechterverhältnisse und -zuschreibungen re-figuriert und/oder brüchig werden.

## 2 Methoden

Die hier vorgestellten Ergebnisse basieren auf Interviews mit Spitzen- und Nachwuchskräften in wissenschaftlich ausgerichteten Tätigkeitsfeldern im Bereich Nachhaltigkeit. Insgesamt wurden Interviews mit zehn Nachwuchs- (davon sechs Frauen und vier Männer) und fünf Spitzenkräften (davon zwei Männer und drei Frauen) aus drei Organisationen in Deutschland und der Schweiz ausgewertet, mit denen das Forschungsprojekt „Nachhaltigkeitskompetenz und Geschlecht“ kooperiert.

Die kooperierenden Organisationen sind im Bereich nachhaltige Entwicklung angesiedelt, sie decken Tätigkeitsfelder ab, in denen wissenschaftlich zu Themen einer nachhaltigen Entwicklung gearbeitet wird. Ein weiteres Auswahlkriterium war das Selbstverständnis der jeweiligen Organisation, zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen

6 Von Winterfeld (2013) zeigt anhand von Interviews mit Spitzenkräften im Nachhaltigkeitskontext neben Veränderungspotenzialen durch mehr Frauen in Spitzenpositionen auch Sichtweisen auf, wonach ein Mehr an Spitzenfrauen alleine nicht ausreicht, um Nachhaltigkeit zu realisieren. Ferner stellt sie dar, dass Spitzenpositionen Frauen auch verändern können oder nur bestimmte Frauen in diese Positionen gelangen, die der Logik von Spitzenpositionen entsprechen. In diesem Zusammenhang wird auf die Notwendigkeit eines Abbaus von Hierarchien verwiesen, da sich „nachhaltige Ziele mit dem Denken in Spitzen und Hierarchien als kaum vereinbar [erweisen]“ (Winterfeld 2013: 196f.).

zu wollen und die Arbeit daran auszurichten. Die interviewten Spitzenkräfte sind je nach Größe und Struktur der Organisation auf der ersten bis dritten Hierarchieebene angesiedelt, haben Leitungsfunktionen inne und sind für Arbeitsbereiche verantwortlich, in denen u. E. ein gesellschaftliches Handlungsfeld unter der Perspektive des Leitbilds einer nachhaltigen Entwicklung im Fokus steht.<sup>7</sup> Die Nachhaltigkeitsperspektive meint hier im Kontext des Projekts eine mehr oder weniger stark ausgeprägte Orientierung an den diesem Leitbild zugrunde liegenden Werten (s. o.) und eine integrative Sichtweise auf das jeweilige Thema: Ökonomische, ökologische, soziale (und kulturelle) Aspekte werden integrativ betrachtet, um der Komplexität der unter Nachhaltigkeitsperspektive betrachteten Handlungsfelder und/oder Problemlagen gerecht zu werden (Becker/Jahn 2006). Je nach Organisation umfassen diese Arbeitsbereiche neben einem wissenschaftlichen Fokus auch Tätigkeiten, die stärker auf Realisierungen in der Praxis verweisen.

Die Nachwuchskräfte wurden aus darunter liegenden Hierarchieebenen ausgewählt, in denen eine gezielte Förderung und damit ein Aufstieg und eine weitere Qualifizierung möglich sind.<sup>8</sup> Ihr Aufgabenspektrum reicht von der alleinigen Verantwortlichkeit für ein Themenfeld, Projekt oder die eigene Dissertation über das Eingebundensein in ein Forschungsteam bis hin zur Leitung kleinerer Arbeitsgruppen und bewegt sich thematisch ebenfalls im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung (s. o.).

Im Fokus der 90-minütigen, leitfadengestützten Interviews (Meuser/Nagel 1991, 2004) stehen die zuvor erhobenen Kompetenz- und Werteprofile der entsprechenden Personen.<sup>9</sup> Die Kompetenzprofile wurden mit dem Kompetenzentwicklungs- und Diagnostiktool KODE® (Heyse/Erpenbeck/Ortmann 2010; auch Erpenbeck 2004; Erpenbeck/von Rosenstiel 2007 [2003]) ermittelt.<sup>10</sup>

Karl Kreuser (2010) hat in seiner Forschungsarbeit auch den *Gender Bias* des Verfahrens KODE® kritisch beleuchtet. Als ein Ergebnis seiner Analyse stellt Kreuser fest, dass das Instrument „die Frage nach den vorhandenen Ausprägungen der für eine

7 Diese Spitzenkräfte haben bspw. eine wissenschaftliche Projektleitung inne (Verbundprojekt), besetzen eine leitende Stelle im Bereich Wissenschaftsmanagement (Programmgestaltung, Koordination etc.), haben Personalverantwortung oder vertreten eine Position mit repräsentativ ausgerichteten Gestaltungsfunktionen.

8 Zu den Nachwuchskräften gehören Promovierende und Nachwuchswissenschaftler\*innen in der Postdoc-Phase (mit Stipendium oder als wissenschaftliche Angestellte) sowie Habilitierende (Stipendium, wissenschaftliche Angestellte, auch als Nachwuchsgruppenleitungen und Juniorprofessor\*innen).

9 Das qualitativ erhobene Material wurde in Anlehnung an das Kodierschema von Glaser und Strauss (1998) ausgewertet. Die Auswertung des Datenmaterials fußt auf der Vorgehensweise eines rekonstruktiven texthermeneutischen Verfahrens, einem qualitativen Verfahren der Kodierung und Kategorienbildung qua Kontrastierung von Datenmaterialien.

10 Das mit diesem Verfahren zugrunde gelegte Kompetenzmodell von Heyse und Erpenbeck (2010) basiert auf einem konstruktivistischen Selbstorganisationsmodell, mit dem Kompetenzen als Selbstorganisationsdispositionen verstanden werden, die sich durch die Realisierung in gedanklichem und gegenständlichem Handeln zeigen. Das WERDE®-System dient der Ermittlung jener Wertarten, die für Grundkompetenzen bei einer Person handlungsleitend sind. Beide Verfahren beziehen sich auf vier Basiskompetenzbereiche (personale Kompetenzen, aktivitäts- und handlungsbezogene Kompetenzen, fachlich-methodische Kompetenzen sowie soziale Kompetenzen) und insgesamt 16 dazugehörige Teilkompetenzen (Heyse 2010: 81ff.). Die ermittelten Kompetenz- und Werteprofile basieren auf einer Selbstbeurteilung: Mit KODE® wird das Ausprägungsverhältnis der Grundkompetenzen einer Person – sowohl unter normalen, unproblematischen als auch unter besonders fordernden, schwierigen Lebens- und Arbeitsbedingungen – erhoben und abgebildet.

Aufgabe erforderlichen Kompetenzen ohne Ansehen des Geschlechts beantwortet“ (Kreuser 2010: 206f.) und somit für den Einsatz zur Kompetenzerfassung und -entwicklung unter Genderaspekten geeignet ist.<sup>11</sup>

Für den vorliegenden Artikel wurden Aussagen der Spitzen- und Nachwuchskräfte zu Zielen, Motivationen sowie zur Bedeutung und Bewertung von fachlich-methodischen und sozial-kommunikativen Kompetenzen ausgewertet.

### **3 Wissenschaftlich ausgerichtete Tätigkeitsfelder im Bereich Nachhaltigkeit: Geschlechterkonnotationen und geschlechterkategoriale Segregation zwischen Kontinuität und Wandel?**

In der Auswertung der qualitativ erhobenen Daten werden Unterschiede zwischen den befragten Gruppen der Spitzen- und Nachwuchskräfte sichtbar, die mit einer Verschiebung genderkodierter Trennungslinien einhergehen. Geschlechterspezifische Segregation befördernde Bedingungs- und Bedeutungszusammenhänge im Kontext wissenschaftlicher Tätigkeitsfelder im Nachhaltigkeitsbereich scheinen hier auf der Ebene geschlechtlich aufgeladener Tätigkeitsbereiche und Positionen zum Ausdruck zu kommen. Auffällig sind vor diesem Hintergrund vor allem zwei Aspekte:

Erstens konstruiert ein Teil der befragten Nachwuchskräfte im Interview ein Spannungsfeld zwischen privaten und beruflichen Zielen, indem sie Prioritäten setzen und Entscheidungen treffen. Private Ziele werden dabei als zentraler Aspekt von Lebensqualität hervorgehoben, eingefordert und entweder den beruflichen Zielen übergeordnet oder als gleichwertig beschrieben. Die Spitzenkräfte gehen demgegenüber in ihren Ausführungen nicht auf private Ziele ein. Bezug genommen wird hier fast ausschließlich auf berufliche Ziele.

Zweitens wird deutlich, dass sowohl Spitzen- als auch Nachwuchskräfte im Kontext ihrer Tätigkeit im Nachhaltigkeitsbereich Fachlichkeit und Beziehungsorientierung jeweils eine hohe Bedeutsamkeit beimessen. Jedoch finden sich hier deutliche Unterschiede: So konstruieren die interviewten Spitzenkräfte Beziehungsorientierung für ihren Arbeitsalltag als zentral, um Fachlichkeit zu generieren. Die Nachwuchskräfte skizzieren im Interview dagegen ein Verständnis von Beziehungsorientierung, das über die Zuordnung zu einer instrumentellen Sichtweise hinausreicht.

In den folgenden Abschnitten sollen diese Zusammenhänge näher beleuchtet und damit verbundene geschlechterspezifische Segregation befördernde Bedingungs- und Bedeutungszusammenhänge, aber auch Kontexte identifiziert werden, in denen sich ein Wandel abzeichnet und Geschlecht als Kategorie an Relevanz verliert.

---

11 Zur Integration von Genderaspekten wurden im Rahmen des Forschungsprojektes NaGe neben der Erhebung der Ist-Kompetenzprofile, die im Fokus dieses Beitrags stehen, auch genderorientierte Anforderungsprofile für Nachhaltigkeitskompetenzen erarbeitet. Hierfür wurde u. a. ein Anforderungsprofil für Genderkompetenz erstellt und mit den Soll-Profilen für Nachhaltigkeitskompetenzen zusammengeführt.

### 3.1 Zum Verhältnis beruflicher sowie privater Ziele und Motivationen von Spitzen- und Nachwuchskräften: Reproduktion und Auflösung geschlechtsspezifischer Hierarchisierungen

Inwieweit weisen die in den Interviews konstruierten Verhältnisse zwischen beruflichen und privaten Zielen nun Genderkodierungen auf, die für die Möglichkeiten von Menschen, an Spitzenpositionen zu gelangen, relevant sind? Um ein Analyseraster aufzuspannen, bietet sich hier zunächst ein Rekurs auf die von feministischer Seite kritisierte Trennung zwischen Privatleben und Erwerbstätigkeit an.

Die feministische Forschung hat aufgezeigt, dass und wie Erwerbssphäre und Privatleben bzw. Erwerbsarbeit und Hausarbeit als voneinander abgetrennte Bereiche betrachtet und gelebt werden und inwieweit diese Aufteilung des gesellschaftlichen Lebens mit Geschlechterrollen, Geschlechterverhältnissen und Zuschreibungspraktiken verknüpft ist (vgl. Terlinden 1990; Notz 2004; Ostner 1982). Zahlreiche Theorien und Ansätze befassen sich dabei auf unterschiedlichen Ebenen (u. a. Makro-, Meso-, Mikroebene; Struktur- oder Handlungsebene; historische Perspektiven) mit den Bedingungs- und Bedeutungszusammenhängen bestehender Geschlechterverhältnisse (vgl. Becker/Kortendiek 2004; Becker-Schmidt/Knapp 2000), in denen für Männer vornehmlich entlohnte Erwerbsarbeit vorgesehen ist, während Frauen doppelt vergesellschaftet sind und damit einerseits der Erwerbsarbeit, aber vor allem der nicht entlohnten Haus- und Familienarbeit zugeordnet werden (vgl. Becker-Schmidt/Knapp 2000; Becker-Schmidt 2004). Diese Zuordnungen sind weiterhin mit einer geschlechtlich kodierten Hierarchisierung beider gesellschaftlicher Sphären und ihrer Akteur\*innen verbunden, wobei die männlich konnotierte Erwerbsarbeit gegenüber der weiblich konnotierten Haus- und Familienarbeit als höherwertig gilt (vgl. Becker-Schmidt/Knapp 2000; Becker-Schmidt 2004). Als ein Begründungszusammenhang wird in diesem Kontext eine „männerbündische [...] Strukturierung der sozialen Welt“ (Becker-Schmidt/Knapp 2000: 61) angeführt. So konnte historisch betrachtet „[d]as männliche Geschlecht [...] seine Maßstäbe bei der Abwertung der Hausarbeit als nicht marktvermittelter, unbezahlter und nicht professionalisierter Tätigkeit gegenüber bezahlter, öffentlicher und berufsförmiger geltend machen“ (Becker-Schmidt/Knapp 2000: 60).

Eine Trennung zwischen beruflichen und privaten Sphären des gesellschaftlichen Lebens findet sich auch in den benannten Zielen und Motivationen der befragten Nachwuchskräfte wieder. So spannen sechs der zehn befragten Nachwuchskräfte – Männer und Frauen gleichermaßen – im Interview ein Verhältnis zwischen beruflichen und privaten Zielen auf und nehmen damit eine Unterscheidung zwischen Erwerbstätigkeit und Privatleben vor.<sup>12</sup>

Dabei wird den privaten Zielen zum Teil explizit Priorität gegenüber dem Beruf eingeräumt, ohne dies weiter auszuführen. So benennt eine Person, dass ihr das Privatleben wichtiger sei als das berufliche Vorankommen, weshalb sie auch wenig Ehrgeiz und Ziele bezüglich einer bestimmten Position oder eines bestimmten Status habe. Eine weitere Person beschreibt, dass sie gerne dichter mit dem/der Ehepartner\*in zusammen-

12 Vier der befragten Nachwuchskräfte gehen dagegen überwiegend oder ausschließlich auf Ziele und Motivationen ein, die sich auf die berufliche Tätigkeit beziehen; private Ziele werden hier nicht hervorgehoben.

leben möchte und dass es ihr nicht wichtig sei, sich im Beruf mit anderen zu messen und sich neuen Herausforderungen zu stellen. Anerkennung im Beruf bzw. Karriere scheint hier eine eher untergeordnete Rolle zu spielen.

Ein weiterer Teil der befragten Nachwuchskräfte beschreibt ein Verhältnis zwischen beruflichen und privaten Zielen, das eher durch Kompromisse und Balance gekennzeichnet ist. Private Ziele werden genannt und teilweise bereits realisiert. Andere werden als langfristige Anliegen formuliert, auf die hingearbeitet werden soll; Zwischenlösungen werden praktiziert. Konkret wird etwa benannt, dass langfristig der Wunsch bestehe, mit dem/der Partner\*in am selben Ort zu leben, nicht nur für die Arbeit zu leben oder auf einen Job hinzuarbeiten, der mehr Sicherheit verspreche, als es im wissenschaftlichen Bereich der Fall sei. Letzteres wird als Basis dafür beschrieben, sich privat entwickeln zu können.

Diese durch Prioritätensetzung und Balance charakterisierten Verhältnisse privater und beruflicher Ziele bzw. Motivationen werden überwiegend nicht als verunsichernd oder konflikthaft beschrieben. Vielmehr werden Kompromisse gefunden, eine Vereinbarkeit zu ermöglichen, oder die beruflichen Ziele werden untergeordnet, ohne dass dies als problematisch betrachtet wird. Die befragten Personen mit dieser Ausrichtung orientieren sich anscheinend souverän in diesem Spannungsfeld und treffen bewusst Entscheidungen.

Sichtbar wird damit bei den Nachwuchskräften ein deutliches Bekenntnis zum Privaten, wobei sie das Private im Interview vor allem mit Freund\*innen, Familie und Beziehung, also mit sozialem Leben und sozialen Verbindlichkeiten in Verbindung bringen. Deutlich wird dabei, dass private und berufliche Ziele von denjenigen Nachwuchskräften, die im Interview auf beide Zielperspektiven eingehen, als mindestens gleichwertig beschrieben werden oder dass privaten Zielen ein höherer Wert beigemessen wird. Eine Trennung von Erwerbs- und privater Arbeit geht hier anscheinend nicht mit einer Praxis der Abwertung weiblich konnotierter Tätigkeiten bzw. gesellschaftlicher Sphären einher. Vielmehr scheint zumindest bei einigen der Befragten eher das Gegenteil der Fall zu sein. In den Aussagen eines Großteils der Nachwuchskräfte spiegeln sich somit sowohl eine ablehnende Haltung gegenüber einem ausschließlich auf Erwerbstätigkeit ausgerichteten Lebensstil als auch das Bestreben und der Versuch, dem Privatleben als Teil von Lebensqualität mehr Raum zu geben.

Das Private ist damit nicht mehr der Schatten des Öffentlichen und Beruflichen, die gesellschaftlich nicht anerkannte (und ökonomisch in Wert gesetzte) Regenerationszone, die als weiblich kodiert alle dort stattfindenden Tätigkeiten und dafür notwendigen Kompetenzen entfachlicht und aus dem ökonomischen Kalkül ausklammert, sie zugleich jedoch als heimliche Ausgangsbasis unentgeltlich und dauerhaft verfügbar einbezieht und ausbeutet (vgl. dazu Hofmeister/Katz/Mölders 2013; Teubner 2004), im Gegenteil. Das Private in dieser Deutung ist machtvoll, wird aktiv gewählt, ist gemeinschaftsorientiert konzipiert und Ausdruck von Selbstfürsorge. Es steht damit für eine bewusste Lebensgestaltung in gegenseitiger Verantwortungs- und Aufgabenteilung.

Die Positionierung eines Großteils der Nachwuchskräfte für das Private ist darüber hinaus als emanzipatorisch zu verstehen, insofern damit ein Widerstand gegenüber dauernder Verfügbarkeit, gegenüber einer totalitären Nutzenmaximierung und Effizienzorientierung einhergeht – wie sie Wissenschaft und Bildung in neoliberalen Zeiten

kennzeichnet (Lösch 2008). Ein Trend, den laut Hofbauer sowohl die Forschung zur Krise moderner Männlichkeit als auch die Forschung zu erwerbstätigen Frauen bereits aufgegriffen hat (Hofbauer 2004: 59). Erstere stellt diesbezüglich laut Hofbauer eine „reflexive Distanzierung“ (Hofbauer 2004: 59) von Männern gegenüber einer einseitigen Fokussierung auf Erwerbsarbeit fest, die u. a. mit der Suche nach alternativen Anerkennungskontexten angesichts unsicherer Erwerbsarbeitsverhältnisse sowie mit dem Wunsch nach einer stärkeren Ausbalancierung beruflicher und privater Bedürfnisse in Verbindung gebracht wird (Hofbauer 2004: 59). Bezogen auf erwerbstätige Frauen weist Hofbauer auf Studien von Simpson (1998) und Völker (1999) hin, die widerständige Praktiken von Frauen gegenüber beruflichen Anforderungen skizzieren: Von männlichen Kollegen gelebte oder betrieblich geforderte und für den beruflichen Kontext Vorteil bringende dauerhafte Verfügbarkeit oder extreme Überstundenleistungen werden bewusst abgelehnt und verweigert (Hofbauer 2004: 58f.).

Die Spitzenkräfte konstruieren ein solches Verhältnis zwischen privaten und beruflichen Zielen im Interview nicht. Sie gehen fast ausschließlich auf berufliche Ziele ein, die wie bei den befragten Nachwuchskräften an das Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung gekoppelt sind. Private Ziele werden im Interview nur gestreift, wenn etwa benannt wird, dass nachhaltige Entwicklung für einige der Befragten auch privates Ziel ist, Arbeit an nachhaltigkeitsrelevanten Inhalten in die private Zeit gelegt wird und persönliche Werte mit der beruflichen Tätigkeit vereinbar sein müssen, oder es wird eine hohe Arbeitsbelastung kritisiert. Das Privatleben wird hier also wenig angesprochen – unabhängig vom biologischen Geschlecht der Befragten. Zur Sprache kommen fast ausschließlich Aspekte, die den Bereich der Erwerbsarbeit betreffen. Inwieweit damit tatsächlich eine Priorisierung der Erwerbsarbeit gegenüber dem Privatleben oder eine Abwertung des Privatlebens und damit verbundenen Tätigkeiten einhergehen, bleibt an dieser Stelle jedoch offen.

Insgesamt betrachtet wird somit für den Kontext wissenschaftlicher Tätigkeitsfelder im Bereich Nachhaltigkeit sichtbar, dass sich ein Großteil der befragten Nachwuchskräfte im Interview sowohl mit der weiblich konnotierten Sphäre des Privaten als auch mit der männlich konnotierten Erwerbsarbeit identifiziert, das Private dabei explizit einfordert und ihm einen hohen Wert beimisst. Die Spitzenkräfte fokussieren demgegenüber im Interview die Erwerbsarbeit und damit männlich konnotierte Aspekte. Es deutet sich also eine positionsbedingte Trennungslinie zwischen Spitzen- und Nachwuchspositionen an.

### 3.2 Bedeutungen und Bewertungen von Aspekten fachlicher und sozial-kommunikativer Kompetenz von Spitzen- und Nachwuchskräften: Grenzverschiebungen bei geschlechterkodierten Hierarchisierungen

In den Interviews betonen alle Spitzenkräfte, dass vertiefte Fachexpertise und das Einbringen von dafür erforderlichen Fähigkeiten in ihrem Arbeitsalltag eine untergeordnete Rolle einnehmen. Vielmehr bringen sie Überblickswissen, Strukturierungs- und Prozessgestaltungsfähigkeiten sowie sozial-kommunikative Kompetenzen (z. B. zur Motivation und Einbindung der Mitarbeiter\*innen) ein und schaffen damit (atmosphärische) Arbeitsverhältnisse, die der Optimierung der Leistungs- und Funktionsfähigkeit des Teams dienen.

Die Notwendigkeit der Teamarbeit wird nahezu ausschließlich instrumentell begründet, z. B., um zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen oder Aufgaben erfüllen und Produkte erzielen zu können. Die Spitzenkräfte beschreiben sich in ihrer Position als funktional-inhaltlich angewiesen auf verschiedene disziplinäre Sichtweisen und Kenntnisse sowie deren Zusammendenken. Beziehungsorientierung als ein wesentlicher Bestandteil sozial-kommunikativer Fähigkeiten dient ihnen dazu, kooperative Arbeitsstrukturen und -kulturen herzustellen, die den Zugang zu fachlicher Expertise und deren Vermittlung in die Organisation sowie nach außen ermöglichen. Solche Bedingungen werden von den interviewten Spitzenkräften als essenziell bedeutsam für ihre Funktion und ihren fachlichen Status beschrieben, Beziehungsarbeit und Sozial-Kommunikatives werden damit stark instrumentell verstanden<sup>13</sup> und entsprechend ergebnisorientiert sowie zur Realisierung von Fachlichkeit und Professionalität eingesetzt.

Die befragten Nachwuchskräfte entwerfen ein Teamarbeitsverständnis, das von klar hierarchisch über dialogisch und kooperationsorientiert bis hin zur Vorstellung eines gleichberechtigten Miteinanders reicht. Unabhängig davon konzipieren bis auf wenige Ausnahmen alle Nachwuchskräfte soziales Miteinander und Beziehungsorientierung in beruflichen Kontexten als existenzielles Bedürfnis. Sie verfolgen damit kein unmittelbares Anliegen, sondern beschreiben ihre Arbeitszusammenhänge als Prozesse, in denen das fachlich-methodische Know-how mit dem sozial-kommunikativen Kompetenzbereich verwoben ist und Gemeinschaft unmittelbar Sinn und Orientierung stiftet. Sie betten die für ihre Arbeitspraxis formulierte Beziehungsorientierung wie selbstverständlich in das Fachliche ein, denken sie mit ihm zusammen. Damit verschieben sich die Grenzen und Trennungen zwischen dem, was unter sozial-kommunikativen und fachbezogenen Kompetenzen gefasst wird. Denn soziale Aspekte werden nicht nur als in der Kommunikation und Interaktion im Prozess und den Arbeitsbeziehungen bedeutsam konstruiert. Sie werden auch auf die Untersuchungsobjekte selbst bezogen (z. B. spezifische Teile der Natur als Beziehungsobjekt), gelten für das Private und das Berufliche gleichermaßen. Folgende vier Begründungen für eine Beziehungsorientierung können aus den Aussagen der Nachwuchskräfte herausgefiltert werden:

- ein *essenzielles* Bedürfnis nach Erleben von Gemeinschaft, um Orientierung und Sicherheit zu gewinnen (u. a. über die anderen als Korrektiv und Reflexionsfolie für das eigene Verhalten und die eigenen Leistungen),
- die Rücksichtnahme auf und die Berücksichtigung von anderen Interessen (Herstellen eines Interessensausgleichs) und Befindlichkeiten (*ethische* Gründe),
- anderen darüber Arbeitsaufträge besser verständlich zu machen bzw. durch Kooperation und den Austausch von Daten und Fakten gegenseitigen Nutzen zu ziehen und/oder konfliktreiche, schwierige Situationen zu bewältigen (*strategische* Gründe),<sup>14</sup>
- ein *altruistisches* Engagement, das sich nicht am Verhalten anderer ausrichtet, sondern ggf. damit verbundene Nachteile bewusst in Kauf nimmt.

13 Lediglich eine Spitzenkraft beschreibt das diskursive Zusammenarbeiten an sich als bereichernd und glücksbringend.

14 Von einer Person wird ein bewusstes soziales Unterordnungsverhalten, Stillhalten, Sich-Zurücknehmen als Anpassungsstrategie beschrieben.

Diese Ergebnisse zum Verhältnis von Beziehungsorientierung als einem Merkmal sozial-kommunikativer Kompetenz und Fachlichkeit weisen Bezüge zu dem in Kapitel 3.1 eingeführten, von Seiten feministischer Forschung kritisierten Trennungsparadigma auf. Nach dessen Logik werden soziale Stärken und vermittelnde, kommunikative Fähigkeiten, Emotionalität, Subjektivität und Intuition noch immer als etwas Frauen oder der weiblichen Sphäre Zugehöriges gedacht. Fachlichkeit, Sachlichkeit sowie Technikverständnis hingegen werden stärker mit Männern/männlichen Bereichen assoziiert (Wajzman 1996; Faulkner 2000; Lucht/Paulitz 2008). Diese geschlechterkonnotierte unterschiedliche Bewertung von Fähigkeiten, wie sie insbesondere bei naturwissenschaftlich-technisch geprägten und damit in den meisten umweltbezogenen Berufsfeldern nachgewiesen werden kann (z. B. Scheich 1993; Wiesner 2002), findet sich auch in den Aussagen von zwei Befragten. So gibt eine Spitzenkraft an, in Konflikten gezielt Fähigkeiten aus dem fachlich-methodischen Bereich einzusetzen, um so durch Fachlichkeit eine sachliche Ebene einzubringen. Dies sei insbesondere für weibliche Führungskräfte wichtig, da diese eher der Gefahr ausgesetzt seien, nicht so ernst genommen, stattdessen „als irgendein emotionsgesteuertes Wesen“ wahrgenommen zu werden. Der Rekurs auf rationale Fach- und Sachlichkeit fungiert hier weiterhin als Chiffrierung für Autorität und dient der Absicherung von Status.

In den Aussagen von Spitzen- und Nachwuchskräften zur Bedeutung von Fachlichkeit ist erkennbar, dass das soziale Miteinander, die Beziehungsarbeit – die eher dem Privaten zugeordnet wird und komplementär zum Öffentlichen steht – im Kontext der Erwerbsarbeit einen hohen Stellenwert erhält. Im Ergebnis zeigen sich jedoch positionsbezogene Unterschiede: Spitzenkräfte beziehen ihre sozial-kommunikativen Fähigkeiten explizit auf die Teamprozesse, die sie deutlich in den Dienst der Aufgabe stellen. Essenzielle oder altruistische Erwägungen spielen weniger eine Rolle als berufsbezogene strategische Nützlichkeitsabwägungen sowie Loyalität der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber bzw. der Aufgabe gegenüber. Das heißt: Der Einsatz dieser Fähigkeiten festigt Macht- und Führungsposition. Nachwuchskräfte zielen mit ihrem Kompetenzeinsatz aus diesem Bereich dagegen einerseits zwar auch auf die Realisierung einer guten fachlichen Zusammenarbeit. Es geht ihnen andererseits aber insbesondere um ein existenzielles „In-Beziehung-Sein“, um eine neue Qualität des Arbeitsprozesses und der Arbeit an sich sowie ihrer Wirkung im Team.

## **4 Perspektiven einer Neuorientierung in wissenschaftlichen Tätigkeitsfeldern im Bereich Nachhaltigkeit**

Vor dem Hintergrund der vorangegangenen Ausführungen zur Bedeutung von Privatleben und Erwerbstätigkeit sowie zum Verhältnis von Fachlichkeit und Beziehungsorientierung in Arbeitskontexten bei Nachwuchs- und Spitzenkräften ergeben sich Hinweise auf weiteren Forschungsbedarf.

Indem der Großteil der befragten Nachwuchskräfte das soziale Miteinander im Zentrum und als existenzielles Element von Arbeitskontexten konstruiert, platzieren sie einen Aspekt in der Erwerbstätigkeit, der klassischerweise eher im Privaten veror-

tet wird. Die befragten Nachwuchskräfte scheinen somit nicht nur dem Privatleben als komplementärem Element zur Erwerbstätigkeit einen hohen Wert beizumessen, sondern es besteht auch der Wunsch danach, Beziehungsorientierung als essenziellen Teil von Lebensqualität in nachhaltigkeitsorientierten Arbeitskontexten zu realisieren.

So stellt sich zunächst die Frage, was der identifizierte Stellenwert des Privaten für Menschen und Karrieren in wissenschaftlichen Tätigkeitsfeldern im Bereich Nachhaltigkeit bedeutet. Betrachtet man das Bedürfnis zumindest eines Teils der Nachwuchskräfte nach Raum für Privatheit neben dem Erwerbsleben und für Aspekte des Sozialen und In-Beziehung-Seins im Erwerbsleben einerseits und die deutliche Fokussierung der Spitzenkräfte auf Erwerbsarbeit und auf eine instrumentelle Nutzung von Gemeinschaft andererseits, deutet sich eine Barriere hinsichtlich des Erreichens von Spitzenpositionen an. Es könnte die fehlende Möglichkeit in Spitzenpositionen sein, ein individuell ausbalanciertes Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben zu gestalten, die Menschen, die sich sowohl mit der männlich konnotierten Sphäre der Erwerbsarbeit als auch mit der weiblich konnotierten des Privaten identifizieren, daran hindert, in Spitzenpositionen zu gelangen.

Hinweise darauf, dass Erwerbsarbeit ein solches individuell ausbalanciertes Verhältnis nicht selbstverständlich ermöglicht, liefert beispielsweise Funken im Rekurs auf Ansätze von Acker zu Organisation und Geschlecht, wenn sie beschreibt, dass „[d]ie Regeln von Organisationen [...] getrennte Sphären [erzeugen] – hier Erwerbsarbeit und dort Privatleben –, wobei explizit und implizit verlangt wird, dass die Erwerbsarbeit absolute Priorität einnimmt“ (Funken 2004: 23). Sie führt weiter aus, dass „dies [...] nach Acker zur Unterscheidung von zwei Sorten Beschäftigten [führt]: denjenigen, die diese Regeln befolgen (können) und diejenigen, die aufgrund von Familien- und Reproduktionsarbeiten diese Regeln nicht oder nur eingeschränkt befolgen (können)“ (Funken 2004: 23). Es „[entpuppt sich] vor dem Hintergrund fortbestehender Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern [...] der (!) abstrakte Erwerbsarbeitende bei der Dekonstruktion der organisationalen Sub-Struktur in der Regel immer noch als Mann“ (Funken 2004: 23).

Diesbezüglich gilt es nun zu klären, inwieweit insbesondere die Priorisierung der Erwerbsarbeit im betrachteten Kontext möglicherweise für Spitzenpositionen vorausgesetzt wird, während sich in Nachwuchspositionen diesbezüglich ein Wandel abzeichnet. Dominieren im Bereich von Nachwuchspositionen in wissenschaftlichen Tätigkeitsfeldern im Nachhaltigkeitsbereich möglicherweise Strukturen (hier im Sinne von Giddens' Strukturierungstheorie (1995) verstanden als Struktur und Handeln), die eine Auflösung von Prozessen der Auf- und Abwertung, die mit einer geschlechtsspezifischen Trennung zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben verbunden sind, bzw. eine Ausstattung des weiblich konnotierten Privaten mit Macht eher ermöglichen oder befördern, als es bei Spitzenpositionen der Fall zu sein scheint?

Ein weiteres Hindernis könnte auch die starke Nutzen- und Verwertungsausrichtung sein, die hinter der Indienstnahme von Sozialität bei Spitzenkräften steht. Nachwuchskräfte konzipieren demgegenüber soziales Miteinander und Beziehungsorientierung als existenziellen und konstitutiven Bestandteil fachlicher Arbeitskontexte. Das Einnehmen einer Spitzenposition wird dann mit einem existenziellen Verlust verbunden. Dies erscheint ein umso schwerwiegenderes Hindernis für Positionierungen in nachhaltigkeitsbezogenen Tätigkeitsfeldern, als der Beziehungsorientierung und einem In-Beziehung-

Sein in einem jüngst im Rahmen des NaGe-Projektes diskursiv erstellten genderorientierten Anforderungsprofil für Nachhaltigkeitskompetenzen (z. B. Thiem/Katz 2014) ein sehr hoher Stellenwert als auszubildende Teilkompetenzen attestiert wurde.

Und zu guter Letzt stehen einige geschlechterrelevante strukturelle Bedingungen dem Aufstieg von Menschen mit einer starken Beziehungsorientierung und Betonung des Privaten entgegen. Bisher sind es noch vorwiegend Männer, die in Organisationen Stellenprofile und -aufgaben definieren und damit Stellen auch in ihrem Sinne besetzen können (vgl. Wilz 2002: 67ff.). Das heißt: Die weiterhin existente geschlechterkodierte Abwertung des sozial-kommunikativen gegenüber dem fachlich-methodischen Bereich wirkt auf Personalentscheidungen ein und befördert tendenziell die Reproduktion geschlechterhierarchischer Segregation. Dies wird zusätzlich unterstützt durch die noch immer stark sektoral gegliederten Organisationseinheiten in den meisten nachhaltigkeitsorientierten Institutionen, die eine teamübergreifende Zusammenarbeit sowie den Aufbau kooperativer und integrativer Strukturen erschweren.

Die starke Stellung des Privaten bei einem Großteil der befragten Nachwuchskräfte kann umgekehrt jedoch auch Potenzial für Veränderungen im Bereich von Nachwuchs- und Spitzenpositionen in sich tragen, wenn sich die Forderung nach Privatleben neben und im Erwerbsleben bei Nachwuchskräften verstärkt und verstetigt und möglicherweise auch auf den Bereich von Spitzenpositionen übergreift. Auch dies gilt es weiter zu untersuchen.

## Literaturverzeichnis

- Becker, Egon & Jahn, Thomas. (Hrsg.). (2006). *Soziale Ökologie. Grundzüge einer Wissenschaft von den gesellschaftlichen Naturverhältnissen*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Becker, Ruth & Kortendiek, Beate. (Hrsg.). (2004). *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Becker-Schmidt, Regina. (2004). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 62–71). Wiesbaden: VS Verlag.
- Becker-Schmidt, Regina. (2007 [1993]). Geschlechterdifferenz – Geschlechterverhältnis: soziale Dimensionen des Begriffs ‚Geschlecht‘. In Sabine Hark (Hrsg.), *Dis/Kontinuitäten. Feministische Theorien* (2. Auflage) (S. 115–127). Wiesbaden: VS Verlag.
- Becker-Schmidt, Regina & Knapp, Gudrun-Axeli. (2000). *Feministische Theorien. Zur Einführung*. Hamburg: Junius.
- Blätzel-Mink, Brigit; Briken, Kendra & Rau, Alexandra. (2010). *Grenzen des Gender Mainstreaming? Professionalisierung der akademischen (Selbst)Verwaltung und die Beharrlichkeit von „doing gender“*. Projektbericht im Rahmen der Förderung kleiner Frauen- und Genderforschungsprojekte. Frankfurt/Main. Zugriff am 4. Juli 2014 unter [www. fb03.uni-frankfurt.de/45724080/Rau\\_2010\\_Grenzen\\_Gender\\_Mainstreaming.pdf](http://www.fb03.uni-frankfurt.de/45724080/Rau_2010_Grenzen_Gender_Mainstreaming.pdf).
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit. (Hrsg.). (o. J.). *Umweltpolitik. Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung im Juni 1992 in Rio de*

- Janeiro – Dokumente. Agenda 21*. Zugriff am 15. April 2014 unter <http://www.bmu.de/fileadmin/bmu-import/files/pdfs/allgemein/application/pdf/agenda21.pdf>.
- Erpenbeck, John. (2004). KODE® im Tableau quantitativer, qualitativer und komparativer Kompetenzmessverfahren in Deutschland. In Volker Heyse, John Erpenbeck & Horst Max (Hrsg.), *Kompetenzen erkennen, bilanzieren und entwickeln* (S. 118–131). Münster u. a.: Waxmann.
- Erpenbeck, John & Rosenstiel, Lutz von. (Hrsg.). (2007 [2003]). *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Stuttgart: Schaeffer-Poeschel.
- Faulkner, Wendy. (2000). The Power and the Pleasure: How does Gender ‘stick’ to Engineers? *Science, Technology & Human Values*, 25(1), 87–119.
- Funken, Christiane. (2004). Zu Chancen und Risiken von (in)formellen Organisationsstrukturen für die Karrieren von Frauen und Männern. In Ursula Pasero & Birger P. Priddat (Hrsg.), *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender* (S. 13–44). Wiesbaden: VS Verlag.
- Giddens, Anthony. (1995). *Die Konstitution der Gesellschaft*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Glaser, Barney G. & Strauss, Anselm L. (1998). *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. Bern u. a.: Huber.
- Heyse, Volker. (2010). Verfahren zur Kompetenzermittlung und Kompetenzentwicklung. In Volker Heyse, John Erpenbeck & Stefan Ortmann (Hrsg.), *Grundstrukturen menschlicher Kompetenz. Praxiserprobte Konzepte und Instrumente* (S. 55–147). Münster u. a.: Waxmann.
- Heyse, Volker & Erpenbeck, John. (2010). Qualitätsanforderungen an KODE®. In Volker Heyse, John Erpenbeck & Stefan Ortmann (Hrsg.), *Grundstrukturen menschlicher Kompetenzen. Praxiserprobte Konzepte und Instrumente* (S. 21–54). Münster u. a.: Waxmann.
- Heyse, Volker; Erpenbeck, John & Ortmann, Stefan. (Hrsg.). (2010). *Grundstrukturen menschlicher Kompetenz. Praxiserprobte Konzepte und Instrumente*. Münster u. a.: Waxmann.
- Hofbauer, Johanna. (2004). Distinktion – Bewegung an betrieblichen Geschlechtergrenzen. In Ursula Pasero & Birger P. Priddat (Hrsg.), *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender* (S. 45–64). Wiesbaden: VS Verlag.
- Hofmeister, Sabine; Katz, Christine & Mölders, Tanja. (2013). *Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit. Die Kategorie Geschlecht in den Nachhaltigkeitswissenschaften*. Opladen: Barbara Budrich.
- Katz, Christine & Thiem, Anja. (2011). Does Gender matter in gaining advantage in scientific fields of sustainability in Germany? A bibliographical approach. In Angela Calvo, Graziella Fornengo, Rachel Raus & Flavia Zucco (Hrsg.), *World Wide Women: Globalizzazione, Generi, Linguaggi, Volume 1, Selected Papers* (S. 135–143). CIRSDe, Università degli Studi di Torino. Zugriff am 15. April 2014 unter [http://aperto.unito.it/bitstream/2318/790/1/primo\\_volume\\_WWW.pdf](http://aperto.unito.it/bitstream/2318/790/1/primo_volume_WWW.pdf).
- Katz, Christine & Thiem, Anja. (2013). Führen Nachhaltigkeitskompetenzen an die Spitze? Geschlechterrelevante Faktoren des Gelingens und Scheiterns. In Felizitas Sagebiel, Ulla Hendrix, Christina Schrettenbrunner & Uta von Winterfeld (Hrsg.), *Organisationskultur und Macht – Veränderungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik* (S. 203–220). Berlin u. a.: LIT Verlag.
- Katz, Christine; Thiem, Anja; Moths, Katharina & Heilmann, Sebastian. (2014). Nachhaltigkeitskompetenz im Spannungsfeld zwischen Kontextabhängigkeit und Perspektiverweiterung. In Ulrike Busolt, Sabrina Weber, Constantin Wiegel & Wiebke Kronsbein (Hrsg.),

- Karriereläufe in Forschung und Entwicklung – Bedingungen und Perspektiven im Spannungsfeld von Organisation und Individuum* (S. 307–330). Berlin: Logos.
- Kreckel, Reinhard. (2005). *Mehr Frauen in akademischen Spitzenpositionen: Nur noch eine Frage der Zeit? Zur Entwicklung von Gleichheit und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern*. Zugriff am 4. Juli 2014 unter [www2.sozioogie.uni-halle.de/emmeriti/kreckel/docs/genus2005-korr2.pdf](http://www2.sozioogie.uni-halle.de/emmeriti/kreckel/docs/genus2005-korr2.pdf).
- Kreuser, Karl. (2010). *Tolerieren, Unterscheiden, Verändern! Strategisches Kompetenzmanagement mit KODE unter Diversity-Aspekten am Beispiel von Gender*. Heidelberg: Carl Auer.
- Lösch, Bettina. (2008). Politische Bildung in Zeiten neoliberaler Politik: Anpassung oder Denken in Alternativen. In Christoph Butterwege, Bettina Lösch & Ralf Ptak (Hrsg.), *Neoliberalismus. Analysen und Alternativen* (S. 335–354). Wiesbaden: VS Verlag.
- Lucht, Petra & Paulitz, Tanja. (Hrsg.). (2008). *Recodierungen des Wissens. Stand und Perspektiven der Geschlechterforschung in Naturwissenschaft und Technik*. Frankfurt/Main: Campus.
- Meuser, Michael & Nagel, Ulrike. (1991). ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In Detlef Garz & Klaus Kraimer (Hrsg.), *Qualitativ empirische Sozialforschung* (S. 441–471). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Meuser, Michael & Nagel, Ulrike. (2004). ExpertInneninterview. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 326–329). Wiesbaden: VS Verlag.
- Morrison, Ann M.; White, Randall P. & Van Velsor, Ellen. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Boston: Addison-Wesley Pub Co.
- Müller, Ursula. (2013). Zwischen Licht und Grauzone: Frauen in Führungspositionen. In Ursula Müller, Birgit Riegraf & Sylvia Marlene Wilz (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation* (S. 469–494). Wiesbaden: VS Verlag.
- Notz, Gisela. (2004). Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 420–428). Wiesbaden: VS Verlag.
- Osterloh, Margit & Littmann-Wernli, Sabina. (2000). Die „gläserne Decke“: Realität und Widersprüche. In Sibylle Peters & Norbert Bense (Hrsg.), *Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis* (S. 123–139). Wiesbaden: Gabler.
- Ostner, Ilona. (1982). *Beruf und Hausarbeit*. Frankfurt/Main: Campus.
- Scheich, Elvira. (1993). *Naturbeherrschung und Weiblichkeit. Denkformen und Phantasmen der modernen Naturwissenschaften*. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Simpson, Ruth. (1998). Presenteeism, power and organizational change: Long hours as a career barrier and the impact on the working lives of women managers (special issue). *British Journal of Management*, 9(3), 37–50.
- Terlinden, Ulla. (1990). *Gebrauchswirtschaft und Raumstruktur: ein feministischer Ansatz in der soziologischen Stadtforschung*. Stuttgart: Silberburg-Verlag.
- Teubner, Ulrike. (2004). Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 429–436). Wiesbaden: VS Verlag.
- Thiem, Anja & Katz, Christine. (2014). Nachhaltigkeitskompetenz und Gender – Anforderungen und Hindernisse für Spitzen- und Nachwuchskräfte in nachhaltigkeitsorientierten Tätigkeitsbereichen. In Christine Katz, Sebastian Heilmann, Anja Thiem, Lea Koch, Katharina Moths,

- Sabine Hofmeister (Hrsg.), *Nachhaltigkeit anders denken. Veränderungspotenziale durch Geschlechterperspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag [im Erscheinen].
- Völker, Susanne. (1999). Erwerbsorientierungen und betriebliche Transformation. Selbstverortungen und Handlungsstrategien ostdeutscher Frauen bei der Deutschen Bahn AG. In Hildegard Maria Nickel, Susanne Völker & Hasko Hüning (Hrsg.), *Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung* (S. 205–226). Opladen: Leske + Budrich.
- Wajzman, Judy. (1996). *Feminism confronts technology*. Cambridge: Polity.
- Wiesner, Heike. (2002). *Die Inszenierung der Geschlechter in den Naturwissenschaften. Wissenschafts- und Genderforschung im Dialog*. New York u. a.: Campus.
- Wilz, Sylvia Marlene. (2002). *Organisation und Geschlecht – strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen*. Opladen: Leske + Budrich.
- Winterfeld, Uta von. (2013). Macht für Nachhaltigkeit. In Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Organisationskultur und Macht* (S. 177–201). Berlin: LIT Verlag.

## Zu den Personen

*Anja Thiem*, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin in verschiedenen Forschungsprojekten im Lehr- und Forschungsgebiet Umweltplanung, KODE®- und KODE®X-Lizenztrainerin für Kompetenzdiagnostik und -entwicklung, Koordination des Projektes „Nachhaltigkeit und Geschlecht (NaGe)“. Arbeitsschwerpunkte: strategisches Qualitätsmanagement, nachhaltige Raumentwicklung, ländliche Räume, Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit, Nachhaltigkeitskompetenzen sowie Nachwuchsförderung und Mentoring.

Kontakt: Leuphana Universität Lüneburg, Scharnhorststraße 1, 21335 Lüneburg

E-Mail: [thiem@uni.leuphana.de](mailto:thiem@uni.leuphana.de)

*Christine Katz*, Dr. rer. nat., Tätigkeit in der Ökosystemforschung und der wissenschaftlichen Politikberatung, Forschungsprojektleitung zum Natur-/Tätigkeitsverständnis bei Umweltakteur\*innen und zu Nachhaltigkeit und Gender. Arbeitsschwerpunkte: Genderexpertisen, Gendertraining im Bereich der Umwelt-/Nachhaltigkeitspolitik, Klimafolgenforschung, Gender- und Nachhaltigkeitskompetenzen.

Kontakt: Leuphana Universität Lüneburg, Scharnhorststraße 1, 21335 Lüneburg

E-Mail: [waldfrauen@uni.leuphana.de](mailto:waldfrauen@uni.leuphana.de)

*Katharina Moths*, Dipl.-Umweltwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Nachhaltigkeitssteuerung an der Leuphana Universität Lüneburg, Bereich Umweltplanung im Rahmen des Projekts „Nachhaltigkeitskompetenz und Geschlecht“. Arbeitsschwerpunkte: Zusammenhang von Organisation, Nachhaltigkeit und Geschlecht.

Kontakt: Leuphana Universität Lüneburg, Scharnhorststraße 1, 21335 Lüneburg

E-Mail: [moths@uni.leuphana.de](mailto:moths@uni.leuphana.de)

Anne Jenichen

## Frauenrechte und Religionsfreiheit in Europa – ein Plädoyer für Versöhnung statt Hierarchisierung

### Zusammenfassung

Frauenrechte und Religion müssen keinen Gegensatz darstellen, wird anerkannt, dass religiöse Inhalte verschiedentlich interpretierbar sind und sich über die Zeit verändern und dass Geschlechtergleichstellung auch das Recht von Frauen auf freie Religionsausübung umfasst. Dieser Artikel stellt, ausgehend von einer sozial-konstruktivistischen und einer menschenrechtlichen Perspektive, alternative Strategien des politischen Umgangs mit Konflikten zwischen Religionsfreiheit und Frauenrechten in Europa zur Diskussion, die einer Hierarchisierung dieser beiden Menschenrechtsbereiche entgegenstehen.

### *Schlüsselwörter*

Frauenrechte, Religion, Religionsfreiheit, Europa

### Summary

Women's rights and religious freedom in Europe – a plea for reconciliation rather than hierarchization

Women's rights and religion do not have to form a contradiction if we acknowledge the fact that religious contents can be interpreted in different ways and change over time and that gender equality includes women's right to the free practice of religion. Starting from a social constructivist and a human rights perspective, this article discusses alternative strategies for dealing politically with conflicts between religious freedom and women's rights in Europe; these alternative strategies oppose the hierarchization of these two areas of human rights.

### *Keywords*

women's rights, religion, religious freedom, Europe

## 1 Problemaufriss

Im Zuge fortschreitender Säkularisierungs- und religiöser Pluralisierungsprozesse in Europa können wir in den letzten etwa 30 Jahren eine Politisierung von Religion beobachten, die sich insbesondere in vermehrten öffentlichen Debatten zu Fragen der öffentlichen Rolle von Religion ausdrückt (Minkenberg 2013). Diese Kontroversen äußern sich häufig als Konflikte zwischen den Rechten von Frauen und dem Recht auf freie Religionsausübung.

Europäische Staaten haben verschiedene politische Strategien entwickelt, mit diesen Konflikten umzugehen. Häufig wird entweder das Recht auf Religionsfreiheit privilegiert oder – oft nur vermeintlich – die Rechte von Frauen. Tatsächlich findet sich in weiten Teilen der europäischen Rechtsprechung die Tendenz, dem Recht von Religionsgemeinschaften auf Autonomie in der Regelung interner Angelegenheiten den Vorzug zu geben gegenüber dem Recht von Frauen auf Nicht-Diskriminierung (Stuart 2010). Besonders deutlich wird dies, wenn religiösen Institutionen Ausnahmen von der Gleichstellungsgesetzgebung gewährt werden, die es ihnen erlauben, sich innerhalb

ihrer Organisation nicht an das Diskriminierungsverbot aufgrund von Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder sexueller Orientierung zu halten. Entsprechende Ausnahmen gibt es z. B. im Geschlechtergleichstellungsgesetz in Norwegen (Skjeie 2007), im United Kingdom Sex Discrimination Act (Phillips 2009: 48) oder im deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (Schulte 2013). Diese Ausnahmeregelungen betreffen in großen Teilen Frauen, z. B. ihre Arbeitsbedingungen oder die stereotype Darstellung von Geschlechterrollen in Lehrbüchern für den Religionsunterricht (Skjeie 2007). In diesen Fällen wird Religionsfreiheit als Recht von Religionsgemeinschaften auf interne Autonomie, also Freiheit von staatlichen Eingriffen, interpretiert. Religionsgemeinschaften werden als homogene Blöcke wahrgenommen, für die ihre Führungen sprechen, unabhängig davon, ob sie deren Mitglieder alle gleichermaßen repräsentieren (Phillips 2009: 45).

Eine gegensätzliche Strategie ist die Privilegierung von Frauenrechten gegenüber den Rechten auf Religionsfreiheit, insbesondere religiöser Minderheiten. Dieser Ansatz wird deutlich, wenn – vermeintlich religiös motivierte – Praktiken verboten werden, um die Rechte von Frauen zu schützen. Während die Privilegierung von Frauenrechten in Fällen massiver Frauenrechtsverletzungen ein zu begrüßender Ansatz ist, läuft er in vielen Fällen jedoch Gefahr, religiöse Minderheiten zu dämonisieren. Ein Großteil entsprechender Gesetzesinitiativen, vor allem gegen islamische Kleidungs Vorschriften für Frauen, und heftig geführter Debatten gegen vermeintlich islamische Praktiken wie Ehrenmorde und Zwangsheiraten müssen im Kontext einer Gegenbewegung zum Multikulturalismus gesehen werden (Phillips/Saharso 2008). In vielen dieser Debatten dient der Hinweis auf die Rechte von Frauen eher der Abgrenzung einer ‚modernen‘ und ‚liberalen‘ Gesellschaft von ‚traditionellen‘ und ‚illiberalen‘ Gesellschaften. Der Kampf um Frauenrechte ist in diesen Fällen ein symbolischer, der eher dazu dient, strikere Einwanderungspolitiken zu legitimieren statt die Rechte von Frauen zu schützen (Hajd-Abdou 2012; Phillips/Saharso 2008).

Ohne also zu behaupten, dass eine Hierarchisierung niemals die angemessene Strategie sein kann, zeigen diese Beispiele, dass sie häufig auf Kosten der Rechte von Frauen geht, und zwar vor allem religiöser Frauen. Entweder bleiben ihre Rechte zugunsten der Autonomie von Religionsgemeinschaften gänzlich unberücksichtigt oder die vorschnelle Kriminalisierung bestimmter religiöser Praktiken wie der Verschleierung trägt dazu bei, ihre Rechte auf Beschäftigung, Bildung, Bewegungsfreiheit und Teilhabe an der Gesellschaft einzuschränken (Ssenyonjo 2007). Nicht zuletzt schränkt die Kriminalisierung religiöser Praktiken auch das Recht von Frauen auf freie Religionsausübung ein.

Wollen wir jedoch das Recht von Frauen auf Gleichstellung umfassend fördern, gehört dazu auch ihr Recht auf freie Religionsausübung. Darum ist es nicht sinnvoll, Religion als Gegnerin der Frauenrechte zu betrachten. Es sollte vielmehr darum gehen zu verstehen, dass es bestimmte – frauendiskriminierende – Interpretationen und Praktiken sind, die es schaffen, sich durchzusetzen und die alleinige Wahrheit für sich zu beanspruchen. Auch der säkulare Staat ist nicht immer derjenige, der die Rechte von Frauen angemessen schützt. Statt hier eine Dichotomie zwischen einerseits dem Frauenrechte schützenden säkularen Staat und andererseits der Frauenrechte verletzenden Religion aufzumachen, sollte es darum gehen, Strukturen und Praktiken, die Geschlechterungleichheit stützen, aufzudecken und zu bekämpfen – egal ob sie im Namen

der Religion aufrechterhalten werden oder aus anderen Gründen (vgl. Phillips 2009; Woodhead 2008).

Eine solche Sichtweise setzt einen sozial-konstruktivistischen Zugang zu Religion und Gender sowie eine Menschenrechtsperspektive voraus. Beide werden im Folgenden kurz erläutert, bevor im restlichen Beitrag verbindende politische Strategien vorgestellt werden, die versuchen, einer Hierarchisierung von Frauenrechten und Religionsfreiheit entgegenzuwirken. Dabei geht es nicht darum aufzuzeigen, wie Frauenrechte theologisch in verschiedenen Religionen verankert werden können, sondern es wird aus einer rein sozialwissenschaftlichen Perspektive heraus argumentiert.

## 2 Theoretische Vorüberlegungen

Aus einer sozial-konstruktivistischen Perspektive folgt die Anerkennung, dass Religionen, genau wie die Verhältnisse zwischen den Geschlechtern, auf sozialer Konstruktion basieren (vgl. z. B. Sunder 2003; Wetterer 2004). Dies bedeutet nicht, dass es sich bei beiden um keine realen Phänomene handelt, sondern dass sie aufgrund sozial geteilter Interpretationen ‚real gemacht‘ werden. Aus dieser soziologisch orientierten Perspektive sind Religionen und die Verhältnisse zwischen Männern und Frauen keine essentialistischen Phänomene, sondern sie basieren auf historisch und kulturell kontingenten Vorstellungen, die immer wieder neu ausgehandelt werden. Damit sind die Verhältnisse sowohl zwischen den Geschlechtern als auch innerhalb von Religionen variabel und veränderbar. Beispielsweise kann die Auslegung religiöser Texte von extrem konservativ bis hin zu feministisch reichen. Die Zulassung der Ordination von Frauen in einigen protestantischen und jüdischen Gemeinden ist ein gutes Beispiel für die Reformfähigkeit von Religionen. Welche Vorstellungen sich temporär durchsetzen, ist sowohl abhängig vom politischen, sozialen und historischen Kontext als auch von materiellen und ideellen Ressourcen und daraus entstehenden Machtverhältnissen. Da – in der Regel männliche – religiöse Führungen über mehr Ressourcen und Autorität verfügen, setzen sich ihre im Bereich Frauenrechte oft konservativen Interpretationen eher durch. Den VertreterInnen alternativer Interpretationen hingegen fehlen häufig die notwendigen Ressourcen, um sich breiter Gehör zu verschaffen.

Die Menschenrechtsperspektive betont, dass es sich sowohl bei den Frauenrechten als auch der (positiven und negativen) Religionsfreiheit um Menschenrechte handelt, die allen Menschen gleichermaßen zustehen und entsprechend in verschiedenen internationalen Menschenrechtsabkommen verankert wurden (u. a. in der internationalen Frauenrechtskonvention CEDAW, im internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und in der Europäischen Menschenrechtskonvention). Feministische Wissenschaftlerinnen plädieren deshalb dafür, Konflikte zwischen Religionsfreiheit und Frauenrechten nicht als Konflikte zwischen kollektiven Rechten (von Religionsgemeinschaften) und individuellen Rechten von Frauen zu verstehen, sondern aus einer individuellen Frauenrechtsperspektive, also aus der Perspektive des Rechts einer Frau sowohl auf Gleichstellung als auch auf freie Religionsausübung (Loenen 2008; Phillips 2009; Stuart 2010). Daraus folgt als zentrales Prinzip, dass Frauen (genau wie Männer) weder

durch den säkularen Staat gezwungen werden dürfen, zentrale Aspekte ihrer religiösen Praktiken und Überzeugungen aufzugeben, noch durch religiöse Führungen, diskriminierende Praktiken zu akzeptieren (Phillips 2009: 48).

### 3 Verbindende Strategien

Für die Realisierung dieses Prinzips ist es notwendig, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Frauen sich frei entscheiden können, ob sie sich religiös definierten Regeln unterwerfen oder nicht. Diese Entscheidung wiederum würde erleichtert, wenn religiöse Regeln nicht auf geschlechtsspezifischen Stereotypen basierten – ein Anliegen, das vor allem religionsinterne Reformbewegungen anstreben.

Die Stärkung individueller Wahlmöglichkeiten für (religiöse) Frauen setzt voraus, die Autonomie von Frauen auf Kosten der von Religionsgemeinschaften zu stärken sowie ihre sozialen, ökonomischen, rechtlichen und politischen Lebensbedingungen so zu ändern, dass sie individuelle Wahlmöglichkeiten auch tatsächlich haben (Ssenyonjo 2007: 710). Darüber hinaus bedingen individuelle Wahlmöglichkeiten, dass der Staat entsprechende Strukturen gemeinsamer, also säkularer und religiöser, Regierungsformen („joint governance“) in verschiedenen Bereichen, z. B. im Familienrecht, zulässt (Schahar 2005). Diesem Ansatz zufolge ermöglicht dies Frauen, sich individuell gegen die eigene Unterdrückung zur Wehr zu setzen, weil er verschiedene Wege eröffnet, ihre Rechte zu realisieren. Zentral dabei ist allerdings, dass keine der beiden Rechtsprechungen ein Monopol besitzt und Frauen auch wirklich die Möglichkeit besitzen, sich der jeweils anderen Rechtsprechung zuzuwenden, wenn diese ihrem Anliegen mehr entspricht (Hadj-Abdou 2012: 55). Nach Ayelet Schahar (2005: 72) würde dies einen internen Druck sowohl innerhalb der Minderheiten- als auch der Mehrheitsgemeinschaft zugunsten der schwächsten Mitglieder erzeugen, um nicht die Autorität über ihre Mitglieder zu verlieren.

Ein zentraler Aspekt in der Versöhnung von Frauenrechten und Religionsfreiheit ist es, Vielfalt innerhalb von Religionen anzuerkennen und zu stärken. Deliberative Verfahren beispielsweise verweisen auf die Demokratisierung von Debatten und Konfliktlösungsprozessen (Phillips 2001). Bei diesen geht es darum, eine große Bandbreite an unterschiedlichen Perspektiven und Interessen zusammenzubringen, um auch alternative und schlechter repräsentierte Stimmen zu berücksichtigen. Warum dies wichtig ist, lässt sich an zahlreichen Beispielen verdeutlichen: Wenn eine katholische Universität Lehrerinnen aufgrund ihres Geschlechts die Festanstellung verweigert, ist dies nur ein Dilemma zwischen Religionsfreiheit und Frauenrechten, wenn die diskriminierende Interpretation der Universität als einzig legitime Interpretation des Katholizismus akzeptiert wird. Wenn jedoch auch die Interpretation der katholischen Frauen, die eine Festanstellung an dieser Universität anstreben, als legitim erachtet wird, verändert sich die Situation (Dustin 2012: 33). Oder wenn nicht nur Feministinnen, die das muslimische Kopftuch einzig als Unterdrückungssymbol verstehen, in Debatten zu einem eventuellen Kopftuchverbot befragt werden, sondern auch Kopftuch tragende muslimische Frauen selbst nach den Gründen für die Wahl ihres Kopftuchs, kann dies zu sehr unterschiedlichen politischen Lösungen führen (Loenen 2008).

Gerade religiöse Frauenrechtsorganisationen und Feministinnen sind wichtige Gesprächspartnerinnen in der Aushandlung von Konflikten. Es gibt eine Reihe von Organisationen, die sich in einer Religion verorten und sich für die Rechte von Frauen einsetzen. Nur zwei Beispiele unter mehreren sind Organisationen wie *Catholics for Choice*, die sich als katholische Nichtregierungsorganisation in vielen Ländern der Welt für die reproduktiven Rechte von Frauen einsetzt ([www.catholicsforchoice.org](http://www.catholicsforchoice.org)), oder die niederländische, sich als muslimisch definierende Organisation *Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond* (SPIOR), die sich in mehreren europäischen Ländern gegen Zwangsheirat engagiert (Phillips 2012). In allen Religionen gibt es Feministinnen, sowohl Theologinnen als auch Aktivistinnen, deren Stimmen nicht nur angehört, sondern in die Verhandlung von Konflikten zwischen religiösen Werten und Frauenrechten einbezogen werden sollten. Ihre Stärkung kann dazu beitragen, kritische Debatten innerhalb von Religionsgemeinschaften anzuregen und diskriminierende Praktiken von innen heraus zu hinterfragen.

Eine weitere Möglichkeit, geschlechtsspezifische Stereotype und frauendiskriminierende Praktiken innerhalb von Religionsgemeinschaften zu hinterfragen, sind Forschungsprojekte und Umfragen, die die Wünsche ihrer – männlichen und weiblichen – Mitglieder aufzeigen (Stuart 2010: 452ff.). So weisen bestehende Studien bereits auf die große Diskrepanz beispielsweise zwischen katholischer Kirchenführung und der Meinung sowie den Praktiken katholischer Kirchenmitglieder hinsichtlich Frauenordination, Verhütung und Sexualmoral hin (Phillips 2009: 50; Spiegel online 2013; Stuart 2010: 452f.). Wird deutlich, dass religiöse Institutionen sich immer mehr von den Ansichten ihrer Mitglieder entfernen, könnte dies zu einem entsprechenden Wandel der Institution führen, weil diese ein Interesse daran hat, ihre Legitimität bei ihrer Anhängerschaft nicht zu verlieren.

Auch religiöse Bildung ist ein wichtiger Bereich, über den religiös verbrämte Geschlechterstereotype abgebaut werden können (Stuart 2010: 449ff.). Religionsunterricht kann dazu beitragen, geschlechtsstereotype Interpretationen religiöser Texte kritisch zu hinterfragen. Dazu müssten Lehrbücher entsprechend weiterentwickelt, LehrerInnen ausgebildet und alternative, auch feministische, Interpretationen religiöser Texte Teil des Lehrplans werden. Wird dies von staatlicher Seite an religiöse Bildungseinrichtungen herangetragen, ist dies allerdings ein direkter Eingriff in die Autonomie religiöser Institutionen, der von diesen möglicherweise zurückgewiesen wird. Doch auch staatlicher Unterricht kann dazu dienen, stereotype Interpretationen zu hinterfragen.

Der Hierarchisierung zwischen Frauenrechten und Religionsfreiheit entgegenwirken kann schließlich auch ein Ansatz, den Leila Hadj-Abdou (2012), Sawitri Saharso (2008) folgend, als „Politik der Gemeinsamkeiten“ bezeichnet. Eine solche Politik stellt in erster Linie den Versuch dar, einen wirksamen Gegendiskurs aufzubauen, welcher die Perspektive vom potenziell Trennenden auf Gemeinsamkeiten lenkt. Es geht um eine kulturübergreifende Sichtbarmachung von Geschlechterungleichheiten, also darum, vermeintliche oder reale Geschlechterungleichheiten in verschiedenen kulturellen Gruppen auf ihre Gemeinsamkeiten hin zu untersuchen, bevor diese bewertet werden. Dies soll einer Instrumentalisierung von Fragen der Geschlechtergerechtigkeit für fremdenfeindliche Diskurse entgegenwirken, da nicht nur ‚fremde‘ Praktiken kritisch betrachtet werden, sondern auch ‚eigene‘. „Kulturübergreifende Vergleiche zeigen, dass

sich Mechanismen und Strukturen, welche frauendiskriminierende Praktiken anleiten, im Grunde viel mehr ähneln als dass sie sich voneinander unterscheiden. Derlei Vergleiche eröffnen Frauen aus Minderheiten und Mehrheiten damit Wege, sich gemeinsam für Gleichberechtigung einzusetzen“ (Hadj-Abdou 2012: 57). Aus der Debatte um Multikulturalismus und Einwanderung entstanden, ist dieser Ansatz meines Erachtens nicht nur im Fall von Konflikten zwischen Mehrheitsgesellschaft und religiösen Minderheiten vielversprechend, sondern kann auch die Perspektive auf Konflikte zwischen säkularen und religiösen Gruppen verändern. Ein prädestinierter Fall für eine solche Politik der Gemeinsamkeiten könnte das gesamtgesellschaftliche Problem der häuslichen Gewalt darstellen.

## 4 Herausforderungen

Eine der zentralen Herausforderungen im Umgang mit Konflikten zwischen Frauenrechten und Religionsfreiheit ist, wie von außen in diese Konflikte interveniert werden kann, ohne (a) die Rechte von Frauen zu vernachlässigen, (b) Religionen zu dämonisieren und (c) das Recht auf freie Religionsausübung von Frauen zu untergraben. Hierfür gibt es keine endgültigen Rezepte. Es gibt Situationen, in denen eine Hierarchisierung zwischen Frauenrechten und Religionsfreiheit angemessen erscheint, insbesondere wenn die physische oder psychische Unversehrtheit von Frauen (oder Männern) auf dem Spiel steht. Gleichwohl gibt es viele Situationen, in denen die Hierarchisierung zu einer Vernachlässigung der Rechte von Frauen auf freie Religionsausübung führt. Dies kann aus menschenrechtlicher Perspektive nicht befriedigen. Grundsätzlich sollten Frauen nicht dazu gezwungen werden, zwischen ihrem Glauben und ihren Rechten wählen zu müssen. Unser Ziel sollte es sein, dass Frauen frei wählen können, ob sie sich religiösen Vorschriften unterwerfen oder nicht. Das ist mit Verboten selten zu erreichen, sondern eher mit der Stärkung der individuellen Autonomie von Frauen und der Unterstützung entsprechender Reformen innerhalb von Religionsgemeinschaften. Das heißt aber auch, Unterschiede zu akzeptieren. Sollen religiöse Frauen nicht als Opfer, sondern als Agentinnen ihres eigenen Lebens gesehen und ihnen die gleichen Selbstbestimmungsrechte wie nicht-religiösen Frauen zugesprochen werden, dann muss akzeptiert werden, wenn sie sich aus religiösen Gründen beispielsweise verschleiern oder arrangierte Ehen<sup>1</sup> eingehen – solange es sich dabei um eine freie Entscheidung handelt. Erhalten Frauen zudem die Mittel, sich selbst effektiv an der Ausgestaltung ihrer Religion zu beteiligen, dann müssen Religion und Frauenrechte auch kein Gegensatz mehr sein.

Der Beitrag hat versucht, für diese Fragen zu sensibilisieren, und mögliche Lösungsstrategien zur Diskussion gestellt. Inwieweit Letztere wirklich tragfähig sind, ist erst noch politisch zu erproben. Die zentrale Herausforderung für die Geschlechterforschung ist es, dies wissenschaftlich zu begleiten, um Lehren für die Förderung von Frauenrechten *und* Religionsfreiheit aus bewährten Praktiken zu ziehen.

1 Arrangierte Ehen sind nicht mit dem Phänomen der Zwangsheirat zu verwechseln. Anders als Zwangsehen finden arrangierte Ehen im Einverständnis mit dem Brautpaar statt (vgl. Beitrag von Straßburger und Aybek in diesem Heft).

## Literaturverzeichnis

- Dustin, Moira. (2012). Deference or Interrogation? Contrasting Models for Reconciling Religion, Gender and Equality. *Religion and Gender*, 2(1), 9–35.
- Hadj-Abdou, Leila. (2012). Geschlechtergleichheit oder Recht auf kulturelle Differenz? Die Politisierung der Frage von Geschlechtergerechtigkeit, eine Herausforderung für egalitäres Denken. In Eva Hausbacher, Elisabeth Klaus, Ralph Poole, Ulrike Brandl & Ingrid Schmutzhart (Hrsg.), *Migration und Geschlechterverhältnisse: Kann die Migrantin sprechen?* (S. 41–61). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Loenen, Titia. (2008). Freedom of Religion versus Sex Equality and State Neutrality. The Difference the Method of Review can make. In Eva Brems (Hrsg.), *Conflicts between Fundamental Rights* (S. 421–429). Antwerp: intersentia.
- Minkenber, Michael. (2013). Religion und Politik in Europa – alte Fragen und neue Herausforderungen. In Timm Beichelt, Bozena Choluj, Gerard Rowe & Hans-Jürgen Wagener (Hrsg.), *Europa-Studien. Eine Einführung* (S. 53–71). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Phillips, Anne. (2001). *Multiculturalism, Universalism and the Claims of Democracy* (Democracy, Governance and Human Rights Programme Paper No. 7). Geneva: United Nations Research Institute for Social Development.
- Phillips, Anne. (2009). Religion. Ally, Threat or Just Religion? In UNRISD (Hrsg.), *A Debate on the Public Role of Religion and its Social and Gender Implications* (S. 35–58). Geneva: United Nations Research Institute for Social Development/Heinrich Böll Stiftung.
- Phillips, Anne & Saharso, Sawitri. (2008). The rights of women and the crisis of multiculturalism. *Ethnicities*, 8(3), 291–301.
- Phillips, Richard. (2012). Interventions against forced marriage: contesting hegemonic narratives and minority practices in Europe. *Gender, Place & Culture*, 19(1), 21–41.
- Saharso, Sawitri. (2008). Gibt es einen multikulturellen Feminismus? Ansätze zwischen Universalismus und Anti-Essentialismus. In Birgit Sauer & Sabine Strasser (Hrsg.), *Zwangsfreiheiten. Multikulturalität und Feminismus* (S. 11–27). Wien: Promedia.
- Schahar, Ayelet. (2005). Religion, State, and the Problem of Gender. Re-imagining citizenship and governance in diverse societies. *University of Toronto Legal Studies Series, Research Paper 921290*. Toronto: University of Toronto.
- Schulte, Axel. (2013). Schutz vor Diskriminierung wegen der Religion. Zwischen Freiheitsrechten und Machtstrukturen. In Gert Pickel & Oliver Hidalgo (Hrsg.), *Religion und Politik im vereinigten Deutschland. Was bleibt von der Rückkehr des Religiösen?* (S. 357–380). Wiesbaden: Springer VS.
- Skjeie, Hege. (2007). Religious Exemptions to Equality. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 10(4), 471–490.
- Spiegel online. (2013). Umfrage in Kölner Erzbistum. Katholiken halten Kirche für weltfremd. Zugriff am 16. Juli 2014 unter [www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/erzbistum-koeln-katholiken-halten-kirche-fuer-weltfremd-a-938849.html](http://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/erzbistum-koeln-katholiken-halten-kirche-fuer-weltfremd-a-938849.html).
- Ssenyonjo, Manisuli. (2007). The Islamic Veil and Freedom of Religion, the Rights to Education and Work. A Survey of Recent International and National Cases. *Chinese Journal of International Law*, 6(3), 653–710.

- Stuart, Alison. (2010). Freedom of Religion and Gender Equality. Inclusive or Exclusive? *Human Rights Law Review*, 10(3), 429–459.
- Sunder, Madhavi. (2003). Piercing the Veil. *Yale Law Journal*, 112, 1399–1472.
- Wetterer, Angelika. (2004). Konstruktion von Geschlecht. Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 122–131). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Woodhead, Linda. (2008). Secular privilege, religious disadvantage. *The British Journal of Sociology*, 59(1), 53–58.

## Zur Person

*Anne Jenichen*, Dr. rer. pol., geb. 1975, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Centrum für Europa-Studien, Universität Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Religion und Politik, Frauenrechte, europäische Integration und Außenpolitik.

Kontakt: Universität Bremen, Fachbereich 8, Bibliothekstraße 1/GW2, 28359 Bremen

E-Mail: [jenichen@uni-bremen.de](mailto:jenichen@uni-bremen.de)

Joana Coppi

## Junge Erwachsene zwischen Aktivierung und Prekarisierung – Institutionelle Interventionen und biografische Verarbeitungen im Wohlfahrtsstaat

Tagung am 21. Januar 2014 an der Universität Kassel

### Zusammenfassung

Im Rahmen einer Abschlussstagung stellten die Mitglieder der Nachwuchsgruppe „Junge Erwachsene zwischen Aktivierung und Prekarisierung – Institutionelle Interventionen und biografische Verarbeitungen im Wohlfahrtsstaat“ ihre Forschungsergebnisse vor, die sich mit der aktivierenden Arbeitsmarkt-, Sozial- und Familienpolitik beschäftigen. Aus der Perspektive der darin eingebundenen jungen Erwachsenen untersuchten die Projekte die wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen und fokussierten dabei die durch Handlungen vermittelten Wechselwirkungen von Subjekten und Institutionen sowie dahinterliegende Geschlechterarrangements.

### Schlüsselwörter

Wohlfahrtsstaat, Geschlecht, institutionelle Steuerung, Transformationen, Prekarisierung, Aktivierung

### Summary

“Young adults between activation and precarization – institutional interventions and biographical processing in the welfare state”. Conference, 21 January 2014, University of Kassel

The members of the junior research group “Young adults between activation and precarization – institutional interventions and biographical processing in the welfare state” presented their research findings on labour market, social and family policy. The projects analyzed, from the perspective of the involved young adults, the welfare state framework conditions and focused on action-based interactions of subjects and institutions as well as underlying gender arrangements.

### Keywords

welfare state, gender, institutional regulation, transformations, precarization, activation

Die von Mechthild Bereswill geleitete Nachwuchsgruppe „Junge Erwachsene zwischen Aktivierung und Prekarisierung – Institutionelle Interventionen und biografische Verarbeitungen im Wohlfahrtsstaat“ der Hans-Böckler-Stiftung stellte im Rahmen einer Abschlussstagung an der Universität Kassel ihre zentralen Forschungsergebnisse vor. Die jeweiligen Projekte verbindet die Untersuchung der wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen, insbesondere der aktivierenden Arbeitsmarkt-, Sozial- und Familienpolitik, aus der Perspektive der darin eingebundenen jungen Erwachsenen. In der Fokussierung auf die durch Handlungen vermittelten Wechselwirkungen von Subjekten und Institutionen gab die Tagung wichtige Impulse für die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung. Dies gilt insbesondere für Fragestellungen, die gesellschaftliche Transformationen im Hinblick auf die Konsistenz und Kontingenz von Geschlechterarrangements untersuchen.

Im Eröffnungsvortrag stellte Mechthild Bereswill unter dem Titel „Interpretative Zugänge zu Aktivierung und Prekarisierung“ die forschungsleitenden Ansätze zu einer

empirisch begründeten Theoriebildung vor, welche die Einzelprojekte über die inhaltliche Fokussierung hinaus methodologisch miteinander verbindet. Die Beobachtung nachhaltiger Transformationen im deutschen Wohlfahrtsstaat führte zu der Frage, wie genau sich hierzulande Wohlfahrtsstaatlichkeit gewandelt hat und mit welchen Konzepten sich diese Veränderungen theoretisieren lassen.

Das in den Sozialwissenschaften geprägte Konzept der Prekarisierung biete hierbei einerseits Anschlussmöglichkeiten. So lasse sich Prekarisierung mit Klaus Dörre aus der Perspektive der Krise der Erwerbsarbeit beschreiben, die insbesondere für Männer zu einem Verlust von biografischer Kontinuität und gebrochenen Subjekten führt. Dieser Diagnose einer neuen Diskontinuität halten Susanne Völker, Hanna Meißner und Stephan Trinkhaus, so führte Bereswill aus, andererseits entgegen, dass vielmehr jene androzentrisch verkürzten Begriffe ausgedient hätten, die Erwerbsarbeit als die zentrale Bezugsgröße für individuelle Selbstentwürfe setzten.

Auch das Paradigma der Aktivierung und dessen Leitmotto „Fordern statt Fördern“ in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik lasse sich mit Stefan Lessenich als spezifische Form der Subjektivierung untersuchen, die eine Situation zwischen den zwei Polen flexibilisierender Mobilität und festsetzender Kontrolle herstelle.

Im Anschluss an Völker, Meißner und Trinkhaus schlug Bereswill vor, zu fragen, inwiefern veränderte Wohlfahrtsanordnungen vorliegen, die einerseits auf Geschlechterverhältnisse Einfluss nehmen, für die in den Sozialwissenschaften jedoch andererseits noch keine Begriffe verfügbar seien. Um den Transformationen des Wohlfahrtsstaates in seiner wechselseitigen Bedingtheit mit Geschlechterverhältnissen auf die Spur zu kommen, gelte es daher, das Verhältnis von Struktur, Handeln und Praxis zu beleuchten. Forschungsleitend seien dabei die Fragen, wie sich Subjekte geschlechtlich konstituieren und auf welche institutionellen Regeln sie sich in ihrem vergeschlechtlichten Handeln beziehen. Dabei stand die Annäherung zwischen der Ebene des sozialpolitischen Wandels und der subjektorientierten Perspektive im Mittelpunkt. So forderte Bereswill dazu auf, in Bezug auf Geschlechterrollen konservative Selbstentwürfe von jungen Erwachsenen nicht nur als Reaktion auf Überforderung und Verunsicherung zu verstehen, sondern genauer zu untersuchen, auf welche handlungsrelevanten, beispielsweise institutionellen, Bezugsrahmen diese Aussagen überhaupt verweisen.

Im Verlauf der Vorträge wurde deutlich, dass die subjektorientierte Untersuchung institutioneller Veränderungen sich insbesondere auf die Ablösung des männlichen Familiernährermodells durch das vermeintlich geschlechtsneutrale Adult-Worker-Modell bezog. Dies sieht eine Erwerbstätigkeit jeder erwachsenen Person in allen Lebensphasen mit dem Ziel der Sicherung des eigenen Lebensunterhaltes vor. Die einzelnen Vorträge und Diskussionen werden im Folgenden schwerpunktmäßig in Bezug auf diesen Aspekt beschrieben und durch weiterführende Kommentare ergänzt, die in der Reflexion der Tagung im Dialog mit den Vortragenden geäußert wurden.

Lisa Yashodhara Haller verdeutlichte in ihrem Vortrag zum Umgang einkommenschwacher junger Eltern mit staatlichen Steuerungsstrategien, inwiefern das männliche Ernährermodell trotz der institutionellen Aktivierung von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt fortlebt. Haller kam in einer Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu dem Schluss, dass unter anderem die Reduzierung von bedarfsgebundenen Transferzahlungen eine komplementäre Arbeitsteilung zwischen Eltern im Anschluss an

die Geburt eines Kindes nahe lege. Die von Haller im Zuge von Paardiskussionen befragten Elternpaare deuten die familienpolitischen Leistungen zugunsten eines männlichen Familiennährermodells. In der subjektiven Deutung der jungen Eltern erscheine diese väterliche Ernährerrolle jedoch nicht als privilegierte Position in der Paarkonstellation. Da die befragten Väter im Rückgriff auf ihr höheres Lohneinkommen für die Finanzierung des familiären Bedarfs verantwortlich gemacht würden, bleibe ihnen aus dieser Perspektive vielmehr der besondere Genuss verwehrt, Zeit mit der Familie zu verbringen. Deutlich wird, dass die jungen Eltern ihre Arbeitsteilung mit materiellen Notwendigkeiten begründen, welche die Argumentationsmuster einer „natürlichen“ Zuständigkeit der Mutter für die Kindesfürsorge zu überschreiben scheinen. DiskutantIn Sarah Speck verwies darauf, dass die vergeschlechtlichte Verteilung von Erwerbs- und Hausarbeit häufig internalisierten Vorstellungen folge, die nicht ausschließlich auf den gesetzlichen Rahmen zurückzuführen seien. Speck regte an zu untersuchen, wie die Eltern in den von Haller durchgeführten Paardiskussionen etwa Bilder von Männlichkeit und Weiblichkeit herstellen und welchen Einfluss diese Konstruktionen auf die partnerschaftliche Arbeitsteilung haben.

Júlia Wéber ging in ihrem Beitrag der Frage nach, wie junge Frauen als Adressatinnen Sozialer Arbeit die institutionellen Betreuungsbeziehungen während der begleiteten Übergänge von der Schule in Ausbildung und Berufstätigkeit deuten. Aus den wiedergegebenen Erzählungen der Frauen wurde deutlich, dass erwerbsbezogene Geschlechterdifferenz insbesondere in der direkten Interaktion zwischen Fachkräften von Institutionen und jungen Erwachsenen hergestellt wird. Anhand von Einzelfallanalysen arbeitete Wéber die Betreuungsbeziehung zwischen jungen Frauen und deren BeraterInnen im Kontext von Jugendhilfe und Arbeitsvermittlung aus der Perspektive der jungen Frauen heraus. Wéber legte überzeugend dar, dass BeraterInnen junge Frauen mit brüchigen formalen Bildungs- und Erwerbsbiografien dazu motivierten, eine Ausbildung in klassischen Frauenberufen anzustreben, etwa der Kranken- und Altenpflege oder der Hauswirtschaft. Da gerade in diesen Berufen ein existenzsicherndes Einkommen kaum zu erzielen ist, wird das Modell des männlichen Ernährers langfristig bestärkt.

DiskutantIn Sarina Ahmed unterstrich den Einfluss, welchen die Betreuungsbeziehung als kommunikative Situation auf die Berufswahl junger Frauen habe und regte die Idee einer genderbezogenen Vergleichsuntersuchung an, die die Interaktionen zwischen Fachkräften institutioneller Interventionen und jungen Männern in Beratungs- und Begleitungssituationen im erwerbsbezogenen Übergang fokussieren könnte.

Franz Zahradnik thematisierte in seinem Vortrag die institutionelle Betreuungsbeziehung zwischen jungen Männern, die Arbeitslosengeld beziehen und den für sie zuständigen Fachkräften der Bundesagentur für Arbeit. Seine Untersuchung fragte danach, wie junge, mehrfach sanktionierte Männer die Sanktionen deuten. Zunächst beschrieb er die Rahmenbedingungen, nach denen junge Erwachsene unter 25 Jahren von der Sozialgesetzgebung als besondere Zielgruppe konstituiert werden. Die sozialpolitischen Steuerungsziele beinhalteten eine im Vergleich zu anderen Altersgruppen enge Betreuung der jungen Erwachsenen durch die Bundesagentur für Arbeit, in deren Folge diese überdurchschnittlich häufig von Sanktionen, also von strafenden Leistungskürzungen, betroffen seien. Diesen Umstand führte Zahradnik auf Konflikte mit den Fachkräften zurück, die er in einer Reihe von Einzelfallanalysen veranschaulichte. Das widerständi-

ge Verhalten der jungen Männer erklärte Zahradnik damit, dass diese ihre eigenen Ziele und Vorstellungen kaum hätten einbringen können. Exemplarisch beschrieb er einen Fall, in dem einem jungen Mann kaum Verständnis für die Versorgung der pflegebedürftigen Mutter entgegengebracht worden sei. Hier wird die politische Steuerung durch die Angestellten der Arbeitsverwaltung entsprechend des männlichen Familienernährermodells deutlich, welches durch die Vollzeitwerbstätigkeit die Vereinbarkeit von beruflichen und versorgenden Tätigkeiten unmöglich macht. Entsprechend habe der junge Mann eine Sanktion erhalten, wodurch sich die Konflikte verschärften und verfestigten und wiederum Sanktionen bedingt hätten. In der anschließenden Diskussion wurde die Frage vertieft, inwiefern die Zuschreibung problematischer junger Männlichkeit zu einer verstärkten Sanktionierung von Männern führt.

In ihrem Vortrag zu institutionellen Interventionen und Ausgrenzungsrisiken im Übergang in Erwerbsarbeit ging Carmen Figlesthler der Frage nach, wie sich junge Erwachsene die sie begleitenden institutionellen Strukturen aneignen. Während eine Einzelfallanalyse zeigte, wie ein junger Mann berufsvorbereitende Maßnahmen als Möglichkeit wahrnimmt, einem lückenlosen Lebenslauf gemäß dem Adult-Worker-Modell näher zu kommen, verdeutlichte die Darstellung eines weiteren Einzelfalls, wie sich ein junger Mann jenseits des normativen Ideals des Erwerbstätigen über sinnvolles Tätigsein zu definieren sucht. Dieser Lebensentwurf finde in dem arbeitsmarktzentrierten, aktivierenden und individualisierenden Übergangssystem, in dem derzeit ca. 300 000 junge Erwachsene zwischen Schule und Berufstätigkeit betreut werden, allerdings keine Anerkennung. Angesichts der Arbeitsmarktsituation erweise sich die in Gestalt des Adult-Worker-Modells propagierte lebenslange Existenzsicherung durch Arbeit als unelösbar und die individualisierende und arbeitsmarktcompatible Zurichtung der jungen Erwachsenen im Übergangssystem als gegenstandsloses Fördern, als „Aktivierung ohne Arbeit“ (Lessenich). Deshalb sei die Forderung nach sinnvollem Tätigsein jenseits der Erwerbszentrierung umso folgerichtiger. Annemarie Matthies verwies in ihrem Kommentar auf Parallelen zu zeitgenössischen literarischen Werken, u. a. von Ernst-Wilhelm Händler, Jakob Hein, Kathrin Röggl und Reinhard Jirgin. In diesen werde die von Figlesthler aufgeworfene Diskrepanz zwischen dem subjektiven Wunsch nach sinnhafter Tätigkeit und der erlebten Fremdbestimmung in einer Gesellschaft zentral verhandelt.

Des Weiteren ließe sich darüber nachdenken, inwiefern die Orientierung an sinnvoller Tätigkeit auch zu einer Neubewertung und Umverteilung der gesellschaftlich notwendigen Aufgaben und einem Abbau von Geschlechterhierarchien, zum Beispiel entlang der Trennung zwischen bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Hausarbeit, führen könnte.

Marko Tapio Perels stellte seine ethnografische Studie vor, die die gesellschaftliche Normalität erwerbsbezogener Prekarisierung aus der Sicht Türkeistämmiger zum Gegenstand hatte. Eine ethnografische Perspektive auf Prekarisierung und Migration erlaube es, so Perels, die komplexen Dynamiken von Ungleichheitsverhältnissen im Alltag zu untersuchen. So waren die Lebenswelten türkeibezogener Erwachsener für ihn der Ausgangspunkt, um über die Betrachtung von Alltagspraktiken die Wechselwirkungen zwischen erwerbsbezogener Prekarisierung, Ethnisierung und Vergeschlechtlichung zu untersuchen. Das von Perels diskutierte Fallbeispiel eines älteren Mannes

zeige paradoxe Verknüpfungen zwischen einer Erfolgsgeschichte und einem faktischen beruflichen Abstieg. Der in der Türkei promovierte Biologe bemühte sich nach seinem Umzug nach Deutschland zunächst um eine Anstellung im universitären Bereich, wo er allerdings, teilweise mit dezidiertem Verweis auf seine nichtdeutsche Herkunft, keine Anstellung fand. Seitdem arbeitet er als Gabelstaplerfahrer. Dennoch schildert er sein Leben in Deutschland als Erfolg und betont mit Verweis auf sein ehrenamtliches Engagement die eigene Handlungsfähigkeit. Diese werde in den Narrationen des Biologen, so Perels, gerade auch durch stereotypisierende Vorstellungen von Ethnizität und den Rückgriff auf Klischees über die Türkei und Deutschland erzeugt. Darüber hinaus verwies Perels auf die finanzielle Absicherung des Mannes durch die berufstätige Ehefrau, welche ihm ein aktives, soziales Leben ermögliche. Männlichkeit werde in diesem Beispiel eines Familiernährerinnenmodells gerade durch die Demonstration von Autonomie und Handlungsfähigkeit jenseits der Erwerbsarbeit konstruiert.

Zülfükar Çetin betonte in seinem Kommentar die zentrale Bedeutung der Analyse von Ethnisierung, Rassifizierung und Türkifizierung als machtvolle Zuschreibungen, die Ausbeutungsverhältnisse ausblenden und die Emanzipation von Stereotypen unmöglich machen. In seiner Antwort plädierte Perels erneut dafür, die subjektive Verarbeitung und Umdeutung dieser Zuschreibungen daraufhin zu untersuchen, wie subjektive Handlungsmächtigkeit entsteht.

Die Tagung verdeutlichte, dass die gegenwärtigen Transformationen des Wohlfahrtsstaats nur teilweise zur Ablösung des männlichen Familiernährermodells beitragen. So werden zwar vermehrt junge Frauen und Männer nach dem Adult-Worker-Modell gleichermaßen in den Arbeitsmarkt aktiviert. Diese Aktivierung findet, so die Studienergebnisse, jedoch sehr wohl entlang der geschlechtlichen Segregation des Arbeitsmarktes statt. In Verbindung mit einem anhaltend segregierten Arbeitsmarkt verfestigen familienpolitische Steuerungsinstrumente das männliche Familiernährermodell. In der Analyse der subjektiven Deutungen werden die Unzulänglichkeiten der institutionellen Steuerungen von Erwerbsarbeit besonders deutlich, aber auch die Bemühungen der jungen Erwachsenen, im Kontext einer erwerbszentrierten Aktivierungsgesellschaft eigenständige Handlungsperspektiven zu entwerfen.

## Zur Person

*Joana Coppi* promoviert als wissenschaftliche Mitarbeiterin am DFG-Graduiertenkolleg „Dynamiken von Raum und Geschlecht“ an der Universität Kassel zum Thema „Mehr Wettbewerb im öffentlichen Nahverkehr – Dynamiken von Markt, Arbeit und Geschlecht“. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Geschlecht, Technik und Infrastruktur, qualitative Sozialforschung.  
E-Mail: joana.coppi@uni-kassel.de

Ilke Glockentöger

## Gender – Schule – Chancengleichheit?!

Kongress mit Fortbildung für Lehrer/innen und pädagogische Fachkräfte am 5. Juni 2014 im Heinz Nixdorf MuseumsForum in Paderborn

### Zusammenfassung

Der Kongress „Gender – Schule – Chancengleichheit?!“ sollte den Abschluss eines Forschungsprojekts zu Geschlechterkonzepten im Bildungsbereich an der Universität Paderborn bilden – und war zugleich Ausgangspunkt für die Weiterführung der vertieften Reflexion zu dieser Thematik. In der sehr gelungenen Verknüpfung von wissenschaftlicher Theorie und pädagogischer Praxis wurde die andauernde Virulenz der Geschlechterproblematik in Bildung und Erziehung deutlich, deren Komplexität professionelles Handeln zu einer täglichen Herausforderung werden lässt. ‚Fertige Rezepte‘ gab es deshalb für die rund 170 Teilnehmenden aus frühkindlicher Bildung, Schule, Sozialarbeit und Hochschule nicht. Dafür wurden aber Fachvorträge und zahlreiche Workshops mit verschiedenen Themenschwerpunkten veranstaltet, die Raum für gemeinsame Diskussion und Auseinandersetzung boten.

#### *Schlüsselwörter*

Geschlecht, Schule, Bildung, Chancengleichheit, Spielzeug, Unterrichtsmaterial

### Summary

Gender – School – Equality?! Congress and professional training for teachers and other educators, 5 June 2014, Heinz Nixdorf MuseumsForum Paderborn

The congress ‘Gender – School – Equality?!’ was intended to be the closing event of a research project on gender concepts in the field of education initiated at the University of Paderborn in 2013. However, it turned out to be the starting point for further discussion and reflection on gender issues in education. The combination of theoretical perspectives and practical experience showed how deep gender is ingrained in all dimensions of educational work, whose complexity makes professional action a daily challenge. The around 170 participants from the realms of education, school, social work and university were not given any ready-made solutions for these challenges, but they appreciated the different focuses of the keynotes and workshops which provided sufficient scope for discussion and controversy.

#### *Keywords*

gender, school, education, equal opportunities, toys, teaching materials

## Hintergrund

Blaue Babydeckchen, Ritterburgen und Capt’n Sharky für die einen Kinder, rosa Haarspangen, Pferdchen und Prinzessin Lillifee für die anderen Kinder. Schon im Baby- und Kleinkindalter gibt es eine klare Einteilung nach Jungen und Mädchen. Zweigeschlechtlichkeit wird auf vielfältige Weise manifestiert. Im erziehungswissenschaftlichen Diskurs und in der pädagogischen Praxis galt es lange als unstrittig, solche geschlechtsbezogenen Festlegungen und Stereotypisierungen zu vermeiden. Umso auffallender

ist, dass es aktuell wieder zu einer stärkeren Betonung von Unterschieden zwischen Jungen und Mädchen kommt. Die Differenzierung nach zwei Geschlechtern tritt dabei nicht nur im Spielwarenangebot hervor, sondern wird inzwischen auch bei Schul- und Unterrichtsmaterialien sichtbar. So gab ein Verlag mit der Begründung, auf die geschlechtsspezifischen Interessen von Kindern eingehen zu wollen, Aufsatzübungen und mathematische Textaufgaben explizit für Mädchen und Jungen heraus. Bei den „100 Aufgaben, die Mädchen wirklich begeistern“, wird mit Tieren und Blumen gerechnet und gebastelt. Auf dem Buchcover ist die Erklärung „weil Mädchen anders lernen“ in einem kleinen rosa Kreis zu lesen. Bei den „Rechenübungen für Jungs“ steht Sport nicht nur thematisch im Vordergrund, sondern wird in Form von aktivem „Ballwurfrechnen“ sogar als Lösungsweg für die mathematische Aufgabe angeboten.

Diese anscheinend gut gemeinten Unterrichtshilfen wollen junge Menschen zum Lernen anregen, indem sie vermeintlich geschlechtsspezifische Interessen aufgreifen und damit gleichzeitig Zuschreibungen vornehmen und Stereotypen reproduzieren. Für die Schulpädagogin Barbara Rendtorff (Universität Paderborn) waren diese Lernmaterialien Anlass genug, das Phänomen der zunehmenden Hervorhebung der Geschlechterdifferenz verstärkt in den Blick zu nehmen. In Zusammenarbeit mit Claudia Mahs (Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies der Universität Paderborn) führte sie das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Forschungsprojekt „Aktuelle Ungleichzeitigkeiten von Geschlechterkonzepten im Bildungsbereich – eine Gefahr für die Chancengleichheit?!“ durch. Dem Kongress „Gender – Schule – Chancengleichheit?!“, der am 5. Juni in Paderborn stattfand, gingen zwei umfangreiche Arbeitstreffen mit Wissenschaftler\_innen verschiedener Disziplinen, Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften voraus, deren intensive Diskussionen und Vorarbeiten in einem vielfältigen Workshop-Programm mündeten. Auf der eintägigen Veranstaltung standen nicht nur theoretische Fragestellungen im Vordergrund, sondern gerade die pädagogische Praxis wurde für die rund 170 Teilnehmenden aus allen Bildungsbereichen in den Fokus gerückt. Neben Eröffnungs- und Abschlussvortrag gab es je eine Arbeitsphase am Vor- und Nachmittag mit insgesamt 13 Workshops, die oft von je zwei Referent\_innen aus der Vorbereitungsgruppe im Tandem geplant und durchgeführt wurden.

## Spielen mit Stereotypen

Schon in ihrem Einführungsvortrag „Betonen – Ignorieren – Gegensteuern? Zum pädagogischen Umgang mit Geschlechtstypiken“ machte Barbara Rendtorff deutlich, dass es keine einfachen Lösungen für die Geschlechterproblematik im Bildungsbereich gibt. In pädagogischen Feldern sind ihrer Meinung nach alle Beteiligten an der Festigung und Verstärkung von bestehenden Stereotypen beteiligt. Pädagogische Professionalität zeichne sich deshalb durch eine individuelle Förderung jenseits einer dichotomen Vorstellung von Mädchen und Jungen aus, ohne allerdings die Existenz von Geschlecht zu negieren. Sehr anschaulich zeigte die Erziehungswissenschaftlerin anhand von Werbeanzeigen für Spielzeug und Kinderkleidung, wie Geschlechterbilder der bürgerlichen Gesellschaft aus dem 19. Jahrhundert in die Postmoderne transformiert wurden. Scheinbar längst

überholte Ideale von Weiblichkeit und Männlichkeit begegnen uns heute in der Spielzeugwelt wieder. Die inflationäre Zunahme von rosafarbenem Spielzeug für Mädchen in den letzten Jahren – das Phänomen wird auch unter dem Schlagwort ‚Pinkifizierung‘ verhandelt – sei dabei weniger offenbarend als die Charakteristika und konkreten Handlungsoptionen von Spielzeug, die damit korrelierende Geschlechterbilder vermitteln. Auch wenn das Spielzeugangebot ‚für Mädchen‘ nicht nur aus Miniaturküchengeräten und kleinen Hausfrauen-Plastikfiguren bestehe, so verwiesen ihre Spielwelten doch oft auf Häuslichkeit. Das Bewahren des privaten, familiären Raums, die Bezogenheit auf andere und die Einschränkung des eigenen Bewegungsraums würden Kindern so schon früh als Ausdruck von Weiblichkeit vermittelt. Doch diese „Weiblichkeitskonstruktionen im Kinderzimmer“ haben durchaus Brüche, wie Christine Thon (Flensburg) in ihrem Workshop später zeigte. Unter dem Titel „Spielzeug für Top Girls“ erarbeitete und diskutierte sie mit den Workshopteilnehmenden, wie Mädchen von heute auf die multiplexen und durchaus auch widersprüchlichen Erwartungen an sie als Karrierefrauen und Mütter von morgen vorbereitet werden. Dass zu diesen Anforderungen auch sexuelle Attraktivität gehört, wird Mädchen schon lange vor dem Jugendalter vermittelt, wie Eva Capell (Paderborn) in ihrem Workshop in Zusammenarbeit mit Barbara Rendtorff verdeutlichte. Ihr einleitender Input „Sexualisierende Angebote und Fan-Art-Foren für Mädchen am Beispiel der Kreativ-Serie TOPModel“ widmete sich einer Online-Plattform mit der Möglichkeit zum Gestalten von Outfits, auf der nicht nur sexualisierte Prototypen hervorgebracht würden, sondern auch wenig Fantasieraum für eigene Kreationen gelassen werde. Das gemeinsame Ausprobieren des Angebots im Workshop offenbarte schnell, wie eingeschränkt und schematisch hier ‚Kreativprozesse‘ ablaufen.

In den Spielen für heranwachsende Jungen hingegen werden scheinbar längst überholte Männlichkeitsideale lebendig. In ihren Spielwelten stehen Dynamik, Wagnis, Wettbewerb und Technik im Vordergrund, wie Barbara Rendtorff in ihrem Einführungsvortrag anhand von verschiedenen Spielzeugangeboten zeigte. Ob auf Baustellen, bei Großbränden, Unfällen und Rettungsaktionen, Verfolgungsjagden und Abenteuerreisen – die von Bourdieu beschriebenen „ernsten Spiele des Wettbewerbs“ von Jungen finden ihren Ort draußen in der Welt, in der Öffentlichkeit. Das männliche Feld, so machte Barbara Rendtorff deutlich, wird auf subtile Weise als das wichtigere und wertvollere vermittelt, zeichnet sich aber gleichzeitig durch konkurrenzhaftere Beziehungen und einem Getrenntsein von anderen aus.

Das Hauptproblem dieser stereotypen Zuweisungen sieht die Erziehungswissenschaftlerin jedoch nicht primär in geschlechtsbezogenen Benachteiligungen, die damit einhergehen, sondern in den sich ergebenden Einschränkungen und Verwerfungen für die einzelnen Heranwachsenden. Trotz der Kritik an der gezielten Dramatisierung sieht Barbara Rendtorff allerdings auch in der Verleugnung eines Handlungsbedarfs eine Gefahr. Letztlich lasse sich nämlich mit Blick auf gesellschaftliche Arbeitsteilung, geltende Machtverhältnisse und sexuelle Gewalt, der Frauen und Mädchen in besonderer Weise ausgesetzt sind, auch heute keineswegs von einer Chancengleichheit der Geschlechter sprechen.

Das wachsende Angebot von explizit für ein Geschlecht vorgesehenen Waren wie Spielzeug, Unterrichtsmaterialien, aber auch Lebensmitteln – so werden beispielsweise Süßwaren und Teesorten explizit für Jungen oder Mädchen verkauft – lässt sich allein

mit einem Verweis auf die Profitmaximierung von Hersteller\_innen und Händler\_innen nicht erklären, wie schon in der Diskussionen bei der Vorbereitung für den Kongress angemerkt wurde. Auch am Ende des Paderborner Forschungsprojekts bleibt es für die Beteiligten eine offene Frage, ob dieses Phänomen der Geschlechterdramatisierung die Reaktion auf das Ansinnen von Frauen nach Gleichberechtigung in allen gesellschaftlichen Bereichen und damit Fundament einer Re-Traditionalisierung ist. Möglich wäre auch, dass sich unter dem Deckmantel von individueller Vielfalt und propagierter Chancengleichheit am Geschlechterverhältnis kaum etwas verändert hat.

## Fehlen Männer?

In Bezug auf den Bildungsbereich wird seit einigen Jahren gerade in der medialen Öffentlichkeit und in populärwissenschaftlichen Texten auf die Benachteiligung von Jungen fokussiert. Das ‚schlechtere Abschneiden‘ von Jungen gegenüber Mädchen bei den Bildungsabschlüssen und den Schulvergleichsstudien wie PISA hat dabei zu einigen kurzsichtigen Fehlinterpretationen geführt. Zunächst wird verschwiegen, dass teilweise erst die verbesserten Schulleistungen von Mädchen die gleichbleibenden Ergebnisse der Jungen als schlechter erscheinen lassen. Hierbei sei auch angemerkt, dass Mädchen ihren schulischen Vorsprung keineswegs mit in den Beruf nehmen. Weiterhin zeigt eine differenzierte Betrachtung der empirischen Forschungsergebnisse zu Bildungsbeteiligung und -erfolg, dass sich zwar Aussagen über Geschlecht – als Analysekategorie verstanden – treffen lassen, aber auch ein intersektionaler Blick durch die Einbeziehung anderer Faktoren wie beispielsweise Schichtzugehörigkeit und Ethnizität geschärft werden sollte.

Die Markierung von Jungen als ‚Bildungsverlierer‘ entfaltet ihre politische Wirkung besonders in dem Vorwurf, dass gerade Lehrerinnen die Bedürfnisse von Jungen in der Schule nicht ausreichend berücksichtigen. Im Diskurs über die ‚Feminisierung‘ von Bildung wird jedoch nicht nur die pädagogische Professionalität von weiblichen Lehrkräften angezweifelt, sondern auch die Forderung nach mehr männlichem Personal in Erziehungs- und Bildungseinrichtungen laut. „Brauchen Kinder Männer?“ fragten deshalb Gisela Steins (Duisburg-Essen) und Nicola Düro (Lemgo) in ihrem Workshop, in dem sie Überlegungen zur Männerquote in Erziehung und Bildung diskutierten. Die Frage „Braucht ein geschlechtergerechter Unterricht Vorbilder?“ und Überlegungen, wie diese aussehen sollten, waren auch Arbeitsschwerpunkt im Workshop von Erich Lehner (Klagenfurt).

Gerade Jungen profitieren davon, wenn ihnen vielfältige Männlichkeitskonzepte beim Heranwachsen begegnen. Ein traditionelles Männlichkeitsideal auf Basis eines allumfassenden Überlegenheitsimperativs steht durchaus im Widerspruch zu schuladäquatem Verhalten. Eine Polarisierung von „fleißigen Mädchen und störenden Jungs“ ist dennoch eine zu vereinfachte Darstellung, wie Cornelia Helfferich (Freiburg) und Michael Meuser (Dortmund) in ihrem Workshop zu „Peerkulturen und schulischen Anforderungen“ zeigten. Nico Jacobi (Berlin) und Rolf Pohl (Hannover) stellten in ihrem Workshop „Homosexualität, Homophobie und Weiblichkeitsabwehr bei männlichen Schülern“ heraus, dass bei der Besorgnis über schlechte Schulleistungen von Jungen

diese kaum als Akteure bei der Inszenierung von Männlichkeit, die sich auch durch eine Abgrenzung und Abwertung von Weiblichkeit auszeichne, wahrgenommen werden. Schulische und außerschulische Jungenarbeit bleibt deshalb eine Herausforderung – wie sie gelingen kann, legte der Sozialpädagoge Thorsten Friedrich von der Heinrich-Böll-Gesamtschule (Dortmund) dar. Unter dem Workshoptitel „Hey Man(n) – alles klar? Von coolen Typen und echten Kerlen“ präsentierte er seine schulische Arbeit, die auf eine Erweiterung der Lebens- und Berufsperspektiven von Schülern zielt, wobei der geschlechtshomogene Raum als Schutz- und Entlastungsraum für die Förderung der eigenen Handlungskompetenz genutzt werden könne.

## Geschlechtersensible Bildung konkret

Im Workshop „Geschlechterwissen: Wie und wozu unterscheiden wir eigentlich nach Geschlecht in der Schule und welche Folgen hat dies?“ von Birgit Riegraf (Paderborn) und Cornelia Koppetsch (Darmstadt) offenbarte sich, wie in vielfältiger Weise Geschlechtermarkierungen und -unterscheidungen auf allen Ebenen von Bildungseinrichtungen mit dem Argument der Vereinfachung des komplexen Alltags vorgenommen werden. Allerdings machten zahlreiche Praxisbeispiele auch deutlich, dass eine forcierte Vereindeutigung von Geschlecht in der Kindheit und entsprechende Zuweisungen die Arbeit von Pädagog\_innen letztlich schwieriger machen. Gerade die Workshops am Nachmittag widmeten sich deshalb der pädagogischen Praxis. Die Lehrkräfte Hannelore Gieseke und Sebastian Kreuzkamp präsentierten in ihrem Workshop das Gender Mainstreaming-Konzept ihrer Schule, der Wilhelm-Kraft-Gesamtschule des Ennepe-Ruhr-Kreises, und regten mit ausgewählten Praxisbeispielen zur Diskussion an. Einen Erfahrungsbericht nachhaltiger, geschlechterbewusster Pädagogik unter dem Motto „Lernziel: ein selbstbestimmtes Leben“ lieferte Christine Biermann von der Laborschule Bielefeld in ihrem Beitrag. Elisabeth Speer und Nicola Düro, die in der beruflichen Bildung in Lemgo tätig sind, stellten in ihrem Workshop eine Unterrichtsreihe zum „Doing gender“ als „unverzichtbare[m] Baustein im Fach Erziehungswissenschaften und (Sozial)Pädagogik“ vor. Auch der Workshop „Getrennt vereint?“ von Ilke Glockentöger (Paderborn) widmete sich Schul- und Unterrichtskonzepten mit dem Fokus auf Monoedukation, die anhand von Szenen aus dem pädagogischen Alltag kritisch hinterfragt wurden.

Am Ende stellte sich durchaus die Frage, ob Geschlecht nicht einfach eine „schlechte Angewohnheit“ sei, wie Bärbel Ebel (Bielefeld) und Friederike Kuster (Wuppertal) im Rahmen ihrer praxisorientierten Trainingseinheit formulierten.

## Fazit und Ausblick

Die Erkenntnisse des Tages führte Sabine Hark (Berlin) in ihrem Abschlussvortrag zusammen. Dabei eröffnete sie als Berichterstatterin, die am Vor- und Nachmittag alle Workshops kurz besucht hat, eine queer-feministische Perspektive auf die Thematik.

Die frühe stereotype Unterscheidung zwischen Jungen und Mädchen in Bildung und Erziehung diene nämlich auch als Strategie, um die beiden Geschlechter aufeinander zu beziehen und entsprechende Normalitäten zu schaffen. Bildungseinrichtungen werden in diesem Zusammenhang zu wirkmächtigen Vermittlungsinstitutionen von Heteronormativität, die eine heterosexuelle Orientierung zum Leitkonzept bei der Identitätsbildung werden lässt. Die damit einhergehenden Normierungsprozesse beinhalteten Stigmatisierungen, Diskriminierungen und Exklusionen. Sabine Hark verwies auf eindrückliche Studien, die zeigten, dass beispielsweise die Suizidgefahr bei homosexuellen Jugendlichen deutlich höher ist als bei heterosexuellen. Schule wird von Heranwachsenden oft nicht als Ort erlebt, an dem Diversität erwünscht und erfahrbar ist.

Sicher können Bildungseinrichtungen nicht alle Stereotypen und Kategorien, die in gesellschaftlichen Zusammenhängen Relevanz besitzen, auflösen, aber ihr Einfluss auf das Leben und die Entwicklung von jungen Menschen ist doch größer als auf den ersten Blick vielleicht angenommen. Dass pädagogische Professionalität sich daher durch einen reflektierten und sorgsamem Umgang mit der Herausforderung von unendlicher Vielfalt von Menschen auszeichnet, wurde auf diesem erfolgreichen und spannenden Kongress deutlich. Die Verantwortung hierfür liegt bei den Pädagog\_innen selbst, wie in der Handreichung zum Tagungsprogramm zu lesen ist: „Es ist [...] wenig sinnvoll, Anwendungsbeispiele für die Praxis anzubieten, denn letztlich muss jede Lehrkraft die Thematik auf ihre eigene Weise und auf dem Hintergrund ihres eigenen Nachdenkens in ihren Unterricht einbeziehen“.

Weitere Informationen zum Tagungsprogramm sowie Literaturhinweise, die Handreichung für die Teilnehmenden und Internetlinks sind zu finden unter:  
[www.genderkongress-paderborn.de](http://www.genderkongress-paderborn.de)

## Zur Person

*Ilke Glockentöger*, ausgebildete Lehrerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies, Institut für Erziehungswissenschaft, Universität Paderborn. Arbeitsschwerpunkte: Gender und Schule, Schulsport, Pädagogik der Vielfalt, Geschichte von Schule und Unterricht.

Kontakt: Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies, Warburger Straße 100, 33098 Paderborn

E-Mail: [ilke@mail.uni-paderborn.de](mailto:ilke@mail.uni-paderborn.de)

# Rezensionen

Elisabeth Klaus, Simone Schöndorfer

Julia Graf/Kristin Ideler/Sabine Klinger (Hrsg.), 2013: *Geschlecht zwischen Struktur und Subjekt. Theorie, Praxis, Perspektiven*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. 198 Seiten. 22,90 Euro

---

Der 2013 erschienene Sammelband *Geschlecht zwischen Struktur und Subjekt. Theorie, Praxis, Perspektiven*, herausgegeben von Julia Graf, Kristin Ideler und Sabine Klinger, vereint elf Beiträge, die auf eine Veranstaltungsreihe<sup>1</sup> der Philipps-Universität Marburg zurückgehen. Anders als viele Sammelbände wird dieser durch eine klare Fokussierung auf zwei Fragestellungen zusammengehalten: VertreterInnen unterschiedlicher Disziplinen erörtern darin, welchen Beitrag feministische Wissenschaft zum Abbau von Geschlechterungleichheiten leisten kann, und diskutieren zugleich die damit zusammenhängende Frage nach dem Verhältnis von Struktur und Subjekt. Der Band verfolgt ein interessantes Konzept: Den Beiträgen etablierter WissenschaftlerInnen sind daran anknüpfende Ausführungen von PromovendInnen zur Seite gestellt. Er greift damit die ursprüngliche Idee feministischer Wissenschaft nach dem Abbau von Hierarchien auf und bringt etabliertere und jüngere WissenschaftlerInnen in einen Dialog, was sich auch für LeserInnen als Gewinn erweist.

Einleitend stellen sich die Herausgeberinnen in die Tradition feministischer Wissenschaft, die „von einer engen Verknüpfung von feministischer Forschung und Politik ausgeht“ und deren „normativ geteiltes Ziel der Abbau von Macht und Herrschaft ist“ (S. 10). Die Frage nach der Politik- und Handlungsfähigkeit aktueller Gender Studies binden sie an die traditionelle Dichotomie von Subjekt und Struktur, die sie als Kontinuum mit zwei Polen redefinieren, damit jedoch nicht auflösen, wie es identitätstheoretische, poststrukturalistische und dekonstruktivistische Ansätze einfordern. Da die einzelnen Beiträge aber genau diese Frage bearbeiten, wirkt sich dieses konzeptionelle Ausgangsproblem auf den Sammelband insgesamt nicht negativ aus.

Im ersten Beitrag diskutiert Regina Becker-Schmidt *Konstruktion und Struktur: Zentrale Kategorien in der Analyse des Zusammenhangs von Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*. Die Soziologin zeichnet die Kontroverse zwischen sozialkonstruktivistischen und gesellschaftstheoretischen Orientierungen nach. Sie sieht beide als fruchtbringende Forschungszugänge, die einander ergänzen können und damit in der Lage seien, Geschlecht im Spannungsfeld von Makro-, Meso- und Mikroebene zu analysieren. Die Politikwissenschaftlerin Tina Jung führt unter der Fragestellung *Feminismus, wo steckst Du?* Becker-Schmidts Ausführungen fort und skizziert feministische Wissenschafts- und Gesellschaftskritik als kritische Gesellschaftstheorie, die sich nicht auf die Kategorie Geschlecht beschränken könne, wenn sie zum Ziel habe, gesellschaftliche Verhältnisse durch den Abbau von Hierarchien zu verändern.

Eine Auseinandersetzung mit Dichotomien – Gesellschaft und Individuum, Struktur und Handlung, Diskurs und Praxis – steht im Mittelpunkt von Paula-Irene Villas Bei-

---

1 Audiomitschnitte von Vorträgen der Veranstaltungsreihe *Geschlecht, wo steckst du? Eine Spurensuchen zwischen Struktur und Subjekt*, die von Mai bis Juni 2011 stattfand, stehen als Podcasts zur Verfügung unter: [www.uni-marburg.de/fb03/genderkolleg/events](http://www.uni-marburg.de/fb03/genderkolleg/events).

trag *Subjekte und ihre Körper: Kulturosoziologische Überlegungen*. Sie regt an, diese als komplexe Verschränkungen zu denken. Dabei betont sie die jeweilige Eigenlogik von gesellschaftlichen Verhältnissen und Diskursen einerseits sowie Personen und Handlungsvollzügen andererseits. Körper stellen in dieser Konzeptionierung eine wichtige somatische Dimension lebensweltlichen Handelns dar. Die Soziologin kritisiert Zugänge, die Dichotomien dadurch auflösen wollen, dass sie die eine Seite als unmittelbare Folge der komplementären anderen sehen. Daran anknüpfend bezieht Gundula Ludwig in *Subjekte und ‚ihre‘ Körper: Politiktheoretische Überlegungen* Villas zentrale Aussagen auf die politische Theorie, wobei sie besonders die bipolare Gegenüberstellung von Staat und Subjekt kritisiert. Auf Basis von Queer-Theorie und Gouvernamentalitätskritik versteht sie das Verhältnis zwischen modernem Staat und modernem Subjekt als ko-konstitutiv.

Eine dezidiert andere Position vertritt Tove Soiland in ihrem Beitrag *Subversion, wo steckst Du? Eine Spurensuche an den Universitäten*. Aus einer psychoanalytisch-materialistischen Perspektive heraus und mit Verweis auf Jacques Lacan argumentiert sie, dass es immer genuin gesellschaftliche Strukturen sind, die subjektivieren, und dass die Ausgestaltung von Subjektivierung folglich nur gesellschaftstheoretisch zu fassen sei. Soiland kritisiert postmoderne Vorstellungen von der Auflösung des Subjekts in multiple Identitäten, weil eine Vervielfachung von Identität eine durchaus kapitalismuskonforme De-Thematisierung von Geschlecht zur Folge haben könne. Praktisch wirksame feministische Theorie müsse sich deshalb auf die Analysen von Produktionsverhältnissen rückbesinnen. Stefan Schoppengerd fragt im Anschluss, wie *Die zaghafte Suche nach dem Subjekt der Veränderung* aussehen könne. Um dies zu beantworten, geht er von feministischen und marxistischen Krisenanalysen aus, die bestimmte Transformationsstrategien nahelegen. Sein Fazit lautet, dass für die Bestimmung von Subjekten, die Veränderungen forcieren können, „die Vorstellung einer ‚Mosaik-Linken‘ (Urban) mit unverkennbarer ‚feministischer Färbung‘ (Dölling)“ (S. 127) brauchbar sei.

Dem Spannungsverhältnis zwischen empirischer Rekonstruktion und theoretischer Dekonstruktion von Geschlecht geht Susanne Maurer in *‚Subjekt‘ als Widerstand? Einige Annäherungen aus feministischer Perspektive* nach (wobei dieser Beitrag als einziger nicht in unmittelbarer Korrespondenz zu einem weiteren Aufsatz steht). Ihre Überlegungen beziehen sich sowohl auf qualitativ-empirische Untersuchungsergebnisse als auch auf machtanalytische Denkangebote Michel Foucaults bzw. auf poststrukturalistische Annäherungen an das ‚Subjekt‘. Die Erziehungswissenschaftlerin betont, dass Bewegungen ein historisches Subjekt benötigen und eine Subjektivierung in der Re-Artikulation von Dissenz erfolge.

Provokativ fällt Stefan Hirschauers Beitrag *Die Praxis der Geschlechter(in)differenz und ihre Infrastruktur* aus. Er hinterfragt die Relevanz der Kategorie Geschlecht sowohl auf Makro- als auch auf Mikroebene: ‚Doing gender‘ sei nicht omnipräsent und omnirelevant, sondern besser als interaktive Episode zu verstehen. Ein ‚undoing gender‘ als Art sozialen Vergessens könne damit durch einen Prozess des aktiven Ignorierens der Geschlechterdifferenz und der geschlechtlichen Identitäten ausgelöst werden. Hirschauers Vorstellungen setzt Ortrun Brand die Wirkmächtigkeit von Strukturen entgegen. In *Ich sehe was, was du nicht siehst! Anmerkungen zu den Praktiken der Neutralisierung* weist sie auf die Gefahr hin, strukturell verankerte Folgen von Geschlechterungleichheiten vor-schnell als irrelevant zu bewerten und damit eine neue Geschlechterblindheit zu konsti-

tuieren. Da die Diskussion von Ungleichheit in der Gesellschaft ohnehin marginalisiert sei, könnte Hirschauers Strategie eine weitergehende Ausblendung der Geschlechterhierarchie zur Folge haben.

Im Schlusskapitel resümieren die Herausgeberinnen unter dem Titel *Geschlecht, wo steckst du? Überlegungen zu den Konsequenzen einer kritisch-feministischen Wissenschaft und Politik* die Beiträge. Dabei betonen sie nochmals die Bedeutung einer Berücksichtigung von Makro- und Mikroebene, von Struktur und Subjekt, und plädieren für eine kontinuierliche Diskussion des Wechselverhältnisses von Wissenschaft und Politik, da eine kritisch-feministische Wissenschaft, die Geschlechterverhältnisse mitgestalten will, beide Fragestellungen als ständige Herausforderung begreifen müsse.

Der Sammelband liefert ein Kaleidoskop unterschiedlicher Positionen. Ein Verdienst des Buches ist es, dekonstruktivistische Gendertheorien mit sozialkonstruktivistischen, materialistischen und kapitalismuskritischen Ansätzen in einen Dialog zu bringen und Letztere der Vergessenheit zu entreißen. Damit reiht es sich in seit einiger Zeit verstärkt erscheinende Bilanzierungen feministischer Theoriebildung seit den 1970er Jahren ein. Vorwissen für seine Rezeption ist angesichts der Bandbreite diskutierter Theorien zwar nötig, dann aber vermittelt es wichtige Denkanstöße für die so notwendige Diskussion um den Beitrag feministischer Wissenschaft für eine Veränderung gesellschaftlicher Machtverhältnisse.

## Zu den Personen

*Elisabeth Klaus*, Univ.-Prof. Dr., Universität Salzburg. Arbeitsschwerpunkte: Theorien und Methoden der Kommunikationswissenschaft, kommunikationswissenschaftliche Geschlechterforschung, Öffentlichkeitstheorien, Cultural Studies und Populärkultur.

Kontakt: Universität Salzburg, Rudolfskai 42, A-5020 Salzburg

E-Mail: elisabeth.klaus@sbg.ac.at

*Simone Schöndorfer*, Bakk.Komm. MA, Universität Salzburg. Arbeitsschwerpunkt: kommunikationswissenschaftliche Geschlechterforschung.

Kontakt: Universität Salzburg, Rudolfskai 42, A-5020 Salzburg

E-Mail: simone.schoendorfer@sbg.ac.at

## Dorothea Christa Krüger

Helga Seyler, unter Mitarbeit von Inga Frauenschuh, 2013: *Lesbische Ärztinnen. Erfahrungen und Strategien im Berufsleben*. Frankfurt/Main: Mabuse Verlag. 199 Seiten. 19,90 Euro

---

Diskriminierungen von Frauen im Berufsleben sind nicht erst mit der öffentlichen Diskussion über Frauenschwundpyramiden in Führungsetagen, also dem Verlorengehen beim Erklimmen von Spitzenpositionen, und Bermudadreiecke relevant, in die Aka-

demikerinnen offensichtlich immer noch fallen. Vielmehr belegen zahlreiche Studien zu Frauen auf dem Arbeitsmarkt allgemein einen Gender-Wage-Gap: ein Zurückliegen beruflicher Karrierechancen gegenüber Männern sowie die Konzentration auf prestigeärmere und damit einkommensschwächere Berufsbereiche, sodass die Gleichstellungserfolge sehr übersichtlich bleiben. Ein zentrales Argument für geschlechtsspezifische Segregationsprozesse stellt nach wie vor eine Arbeitsplatzkultur dar, die durch grenzenlos verfügbare Mitarbeiter\_innen geprägt ist und familienbedingte Erwerbseinschränkungen wie Teilzeit, Unterbrechungen oder Elternzeit mit einer geringeren Produktivität und einem höheren Fluktuationsrisiko gleichsetzt.

In der vorliegenden Studie kommen hochqualifizierte Frauen zu Wort, Ärztinnen, die aufgrund ihrer gleichgeschlechtlichen Lebensform weder mit der Doppelbelastung durch Kind und (Ehe-)Mann an kontinuierlicher Vollzeiterwerbstätigkeit gehindert werden, noch einen prestige- und aufstiegsarmen Beruf gewählt haben. Lesbische Ärztinnen müssten dementsprechend in der Zuteilung von sozialen Positionen und gesellschaftlichem Status beruflich in hohem Maße von ihrer sexuellen Identität profitieren. Parallel dazu ist auf gesetzlicher Ebene eine Abnahme von Benachteiligungen gleichgeschlechtlicher Lebensformen zu verzeichnen. Das am 16.02.2001 in Kraft getretene (und seitdem mehrfach geänderte) Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) ermöglicht eine sogenannte „Homo-Ehe“ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG 2006) soll Diskriminierungen wegen „sexueller Identität“ im Zivilrecht und Arbeitsleben ahnden. Dass es sich bei gleichgeschlechtlichen Paaren um eine nennenswerte Minderheit handelt, zeigen Mikrozensusdaten. In Deutschland gab es 2011 63 000 gleichgeschlechtliche Paare und 43 000 eingetragene Lebenspartnerschaften, 40 Prozent davon waren Frauen.

Und dennoch gilt: Erfahrungen lesbischer Ärztinnen sind bisher nur im englischen Sprachraum erforscht. So haben Helga Seyler, Frauenärztin und Mitgründerin des lesbischen Netzwerks Charlotte e. V. (benannt nach der jüdischen deutschen Ärztin Charlotte Wolff, die in der NS-Zeit nach England emigrierte und in Frauenbeziehungen lebte), und Inga Frauenschuh mit der vorliegenden Veröffentlichung eine Pionierstudie über lesbische Ärztinnen verfasst. Im Fokus stehen dabei sowohl individuelle Strategien dieser Frauen im Berufsleben, der Umgang mit ihrer sexuellen Orientierung, als auch die Bedeutung der lesbischen Lebensweise bei der Wahl ihres Berufsweges sowie Erfahrungen mit Homophobie und Heterosexismus im beruflichen Umfeld. Das Herzstück des Buches stellen zehn biografische Interviews mit lesbischen Ärztinnen im Alter von 33 bis 71 Jahren dar. Methodisch erweitert werden die qualitativen Gespräche durch Gruppendiskussionen, geführt im Rahmen eines Seminars zu Berufswegen und Erfahrungen lesbischer Ärztinnen im Medizinbetrieb.

Autorin und Koautorin gliedern die Studie in sechs Kapitel. Nach der Erläuterung des Konzeptes (S. 9–17, Kapitel eins) folgt ein Einblick in internationale Forschungen zu berufstätigen Lesben und lesbischen Ärztinnen (S. 18–37, Kapitel zwei). Der Schwerpunkt der Veröffentlichung liegt aber – wie bereits erwähnt – in Kapitel drei, den biografischen Berichten (S. 41–150). Die themenbezogenen Auswertungen der empirischen Ergebnisse (Kapitel vier und fünf) sind vor allem den Schwerpunkten Offenheit im Berufsalltag versus Verbergen der lesbischen Lebensweise (S. 153–179) sowie unterschiedlichen Rollenbildern als Frau, Lesbe und Ärztin gewidmet (S. 180–187). Die

Schlussbetrachtung (S. 188–196) stellt neben dem Resümee auch Vorschläge zu Veränderungen im Gesundheitsbereich vor.

Im Kapitel über internationale Forschungsergebnisse zu „Lesben und Erwerbstätigkeit“ wird deutlich, dass nicht von Privilegien lesbischer Frauen gegenüber heterosexuellen Frauen die Rede ist, sondern Stereotypisierungen, Abwertungen und gesellschaftliche Ausgrenzungen dominieren – und das, obwohl „auf betrieblicher Ebene [...] das Diversity Management ein vielversprechender Ansatz [ist], [um] Offenheit gegenüber Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung zu signalisieren und Kommunikation unter den MitarbeiterInnen zu unterstützen“ (S. 19). Die Autorinnen kritisieren an diesem Antidiskriminierungsansatz, dass er lediglich ein sozialer Anspruch bleibt, der eher auf eine Duldung lesbischer Lebensweise als auf eine gleichwertige Anerkennung hinausläuft. Diversity Management kann nach Meinung von Seyler und Frauenschuh sogar zu einem neuen normativen Imperativ führen, sich nicht mehr diskriminiert fühlen zu dürfen und damit Gefahr zu laufen, selbst diskriminierendes Verhalten auszublenden oder zu verleugnen (S. 20). Und das, obwohl deutsche Untersuchungsergebnisse zeigen: Bildungsniveau und berufliche Positionen von Lesben sind im Vergleich zu heterosexuellen Frauen überdurchschnittlich hoch und lesbische Mütter bzw. Co-Mütter sind häufiger erwerbstätig als andere Mütter. D. h. auch, die hierarchisch hohe Position als Ärztin kann offensichtlich nicht als Kompensation für eine mehr oder weniger permanent erlebte Abwertung ihrer gleichgeschlechtlichen Lebensweise dienen.

Internationale Studien über akademisch gebildete, lesbische Ärztinnen weisen ebenfalls in diese Richtung und belegen soziale Ausgrenzungsprozesse und Diskriminierungen am Arbeitsplatz. In einer Befragung berichten australische Lesben im Gesundheitswesen von körperlichen Übergriffen (ein Zehntel von insgesamt 57 Befragten), Gefährdungen der beruflichen Existenz (die Hälfte) und feindseligen Äußerungen durch Kolleg\_innen (S. 30). In den USA scheint sich die Situation für lesbische Ärztinnen in den letzten 15 Jahren gebessert zu haben; dennoch berichten zwei Drittel von beruflichen Diskriminierungen, z. B. von fehlenden Aufstiegschancen (S. 33). 2009 geben 15 Prozent von 427 Befragten an, verbalen Angriffen durch Kolleg\_innen ausgesetzt zu sein, und 10 Prozent sagen, dass ihnen keine Patient\_innen überwiesen werden. Als wichtige Strategie gegen Diskriminierungen und für Unterstützungen im Berufsalltag verweisen die Autorinnen auf Netzwerke und Berufsverbände der Befragten (S. 36).

Kapitel drei widmet sich den biografischen Lebensgeschichten lesbischer Ärztinnen in Deutschland, die von den Autorinnen themenzentriert gebündelt und unkommentiert aus Sicht der Befragten nacherzählt werden. Auffällig ist, dass viele der Ärztinnen eine subtil begrenzte Toleranz in Form von „don't ask, don't tell“ wahrnehmen und das Outen der lesbischen Lebensweise entweder dem „Flurfunk“ überlassen oder eine passende Gelegenheiten abwarten. Seyler und Frauenschuh bringen es so auf den Punkt: „Eine Art ‚Geständnis‘ – ‚Was ich dir/Ihnen sagen möchte ...‘ – oder eine ‚offizielle Mitteilung‘ – ‚Übrigens, ich bin lesbisch.‘ – sind unpassend. Die lesbische Lebensweise ist ja nichts, was ‚eingestanden‘ werden müsste, sondern etwas für sie Selbstverständliches, das auch gesellschaftlich selbstverständlich sein sollte“ (S. 157f.). Die Autorinnen weisen damit auf eine doppelt ambivalente Haltung und Verinnerlichung einer – wie Judith Butler es nennt – „heterosexuellen Matrix“<sup>1</sup> hin, die die binäre Struktur und Ko-

1 Butler, Judith. (1991). *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 220.

härenz von Körpergeschlecht, geschlechtlicher Identität und heterosexuellem Begehren als „Natur“ festschreibt. Individuen, die dieser Norm nicht entsprechen, sind aus der binären Struktur dementsprechend ausgeschlossen.

In der Auswertung der empirischen Ergebnisse kommen die Autorinnen erneut auf die außerordentliche Zählebigkeit und Integrationsfähigkeit des heteronormativen Systems zu sprechen, aber auch auf den hohen Stellenwert des beruflichen Engagements und der emotionalen Unterstützung durch eine (Lebens-)Partnerin. Eigene Kinder gehören hingegen nur selten zum lesbischen Lebensentwurf (S. 181). Seyler und Frauenschuh räumen ein, dass sich die Perspektive, eine Familie zu gründen, bei jüngeren Lesben aufgrund zunehmender Liberalisierung und medizinischer Fortschritte verändern könnte.

Die Stärke des gut lesbaren Buches liegt in der Herausarbeitung homophober Diskriminierung und dem überzeugenden Plädoyer für eine Kultur der Offenheit gegenüber unterschiedlichen Lebensweisen (S. 195). Die Einbettung der empirischen Erhebungen in theoretische Konzepte der Heteronormativität und ein Überblick über historische Entwicklungslinien von Homophobie bleiben zukünftiger Forschung überlassen.

## Zur Person

*Dorothea Christa Krüger*, Dr.in, Soziologin an der Universität Hildesheim. Arbeitsschwerpunkte: Wandel von Lebens- und Familienformen, Geschlechterverhältnisse und soziale Ungleichheiten. Kontakt: Universität Hildesheim, Institut für Sozialwissenschaften, Marienburger Platz 22, 31141 Hildesheim  
E-Mail: [krueger@uni-hildesheim.de](mailto:krueger@uni-hildesheim.de)

## Jenny Bünnig

Boris Friedewald, 2014: *Meisterinnen des Lichts. Große Fotografinnen aus zwei Jahrhunderten*. München, London, New York: Prestel. 240 Seiten. 34,95 Euro

---

„Das Auge macht das Bild, nicht die Kamera“ (S. 6). Mit diesem Zitat der deutsch-französischen Fotografin und Fotohistorikerin Gisèle Freund leitet Boris Friedewald nicht nur sein Buch *Meisterinnen des Lichts* ein. Der Satz spiegelt darüber hinaus den grundlegenden Charakter dieser Zusammenstellung von bedeutenden Fotografinnen<sup>1</sup> aus zwei Jahrhunderten wider, sind es doch gerade die vielfältigen, spannungsvollen und eindrücklichen Blicke der vorgestellten Frauen, welchen die Lesenden sich hier annähern (können). Für Friedewald sind sie einzigartig wie die Lebenswege, die Bilder, die Gründe, warum sie fotografieren, und die Fotografinnen selbst (S. 6) – und bilden

---

1 Die Bezeichnung Fotografin ist für die Frauen, die in diesem Band vorgestellt werden, „oft unscharf“ (S. 6), weil sie sich selbst etwa als „visuelle Aktivistin“ (Zanele Muholi, S. 6) oder „jenseits von weiblich, männlich oder androgyn“ (Claude Cahun, S. 6) sehen oder sich durch diesen Begriff sogar reduziert fühlen (Eve Arnold, S. 6).

deshalb den Mittelpunkt dieses Werks.

Obwohl die Geschichte der Fotografie auch und in besonderer Weise eine Geschichte der Pionierinnen ist, die die Entwicklung dieses im 19. Jahrhundert noch neuen Mediums wesentlich beeinflusst haben und bis heute beeinflussen, blieben Fotografinnen zum einen in ihrer Position hinter der Kamera, zum anderen neben ihren prominenten Kollegen lange auf zweifache Weise „unsichtbar“.<sup>2</sup> Der mehr als 200 Seiten umfassende Band richtet seinen Sucher auf diese Fotografinnen aus und fokussiert dabei vor allem die „Blicke, die Bilder machen, die unmittelbar zum Ausdruck bringen, was den Menschen im Innersten bewegt“ (S. 6).

Dies wird durch zwei wesentliche Besonderheiten des Bandes deutlich. Zum einen stellt der Autor die insgesamt 55 Fotografinnen, nach einer eigenen kurzen Einleitung, vor allem durch ihre Bilder vor. So findet sich zwar zu jeder der Frauen hinter der Kamera neben zentralen Lebensdaten und einer Aufnahme, meist in Porträtform, ein einseitiger Text, der einen ersten Eindruck von ihrem Leben und Schaffen vermittelt und in Form eines Blitzlichts Persönliches zugänglich macht. Trotz faszinierender Einblicke in die Beweggründe für die Auseinandersetzung mit und die Hinwendung zur Fotografie stehen jedoch die Bilder klar im Vordergrund, die nicht selten sogar doppelseitig in Schwarz-Weiß oder Farbe und qualitativ hochwertig abgedruckt sowie mit knappen Begleittexten zum Entstehungskontext versehen sind. Bis auf wenige Ausnahmen wird den Lesenden in zwei bis vier Abbildungen auf diese Weise der Blick für die jeweilige Besonderheit der Arbeit geöffnet und diese in ihrer Eindringlichkeit, Faszination, aber auch ihrem Facettenreichtum sichtbar gemacht. Dazwischen finden sich immer wieder eingestreute Zitate von Kollegen (z. B. Richard Avedon), WegbegleiterInnen und ZeitgenossInnen (z. B. Lewis Carroll) oder von den Frauen selbst.

Zum anderen ordnet Friedewald die vorgestellten Fotografinnen, die von Berenice (Bernice) Abbott über Candida Höfer, Herlinde Koelbl und Cindy Sherman bis hin zu Madame Yevonde reichen, in alphabetischer Reihenfolge und nicht nach Zeiten, nach Stilen oder Genres. Er verzichtet auf eine Kategorisierung ihrer Arbeit und lässt jede für sich stehen. Das führt dazu, dass ganz selbstverständlich Anna Atkins „Algenporträts“ (S. 17ff.) neben den Bildreportagen von Eve Arnold stehen (S. 13ff.). Tina Barney's eindringliche Sozialstudien (S. 29ff.) treffen auf Fotografien von Lillian Bassman (S. 35ff.), die sich durch eine sehr kunstvolle Verwendung von Licht und Schatten, Schärfe und Unschärfe auszeichnen und der früheren Chefredakteurin von *Harper's Bazaar*, Carmel Snow, „zu künstlerisch“ waren (S. 34). Wir stoßen auf Camera obscura-Aufnahmen von (Industrie-)Architektur, wie Vera Lutter sie macht (S. 135ff.), die in direktem Kontrast zu bedrückenden und bedrückend-ehrlichen Arbeiten der verarmten Straßenfotografin Vivian Maier stehen, die ihre Bilder in Kisten aufbewahrte. Sie nahm sie von Umzug zu Umzug und schließlich in ein Seniorenheim mit, weil „sich in diesen ihr Leben [befände], das bei ihr bleiben müsse, wie sie den anderen Bewohnern erklärte“ (S. 138) – ihre „Schätze“ wurden erst nach ihrem Tod zufällig entdeckt.

Es kommt zu einem direkten „Aufeinandertreffen“ von Fotografinnen, zwischen denen Jahrzehnte liegen, manchmal sogar fast ein ganzes Jahrhundert, wie zwischen der österreichischen Fotografin Madame D'Ora, die 1881 in Wien geboren wurde, und der

2 Vgl. Matzer, Ulrike. (2012). Unsichtbare Frauen. Fotografie/Geschlecht/Geschichte. *Fotogeschichte*, 32(124), 29–36.

Südafrikanerin Zanele Muholi (geboren 1972). Während die eine mit dem Fotografieren anfangt, weil sie keine Postkarte finden konnte, mit der sie Urlaubsgrüße von der Côte d'Azur verschicken konnte (S. 178), will die andere mit ihrer Arbeit die Situation von Transgendern, Schwulen und insbesondere lesbischen dunkelhäutigen Frauen verändern und verbessern (S. 174). Die Aufnahme eines ausgestopften Pelikans von Bettina Rheims (S. 183) und ein Stillleben von Shirana Shahbazi (S. 192), das mit Totenkopf, Blumen und Früchten die *memento mori*-Tradition aufgreift und damit eine Auseinandersetzung mit Vergänglichkeit zum bestimmenden Thema des Bildes macht, rahmen die bunte, heiter wirkende Modefotografie einer jungen Frau auf einem Sportplatz der Niederländerin Viviane Sassen für das Label *Carven* (S. 188).

In den Fotografien reisen wir von China (Eve Arnold) in die DDR (Sibylle Bergemann) und nach Russland (Margaret Bourke-White). Wir besuchen die Provence (Martine Franck), New York (Nan Goldin), Mexiko (Graciela Iturbide), Vietnam (An-My Lê) oder Indien (Dayanita Singh). Wir finden Intimes, wie eine Fotografie des schlafenden Schauspielers Maurice Chevalier von Madame D'Ora (S. 180) oder Strip-tease-Tänzerinnen, die Susan Meiselas begleitet hat (S. 152f.). Wir begegnen Berührendem, wie der Aufnahme einer Frau mit Hund, die mit gesenktem Kopf spazieren geht, von Sarah Moon (S. 168) oder dem Foto von Vivian Maier, das (vermutlich) einen am Boden kauern den New Yorker Obdachlosen zeigt (S. 140). Dann wieder erwartet uns Witziges, wie Inge Moraths *A Llama in Time Square* (S. 172). Genauso hält der Band Schockierendes bereit, wie das Bild von Überlebenden des Konzentrationslagers Buchenwald von Margaret Bourke-White (S. 43). Und es finden sich Fotoarbeiten, die sich durch eine ästhetische Schönheit auszeichnen. Dazu zählen unter anderem die Aufnahme *Orchids in Salzburg* von Jessica Backhaus aus der Serie *What Still Remains*, die den Abdruck einer Hand auf einem Fenster zeigt (S. 25), und ein verunklärtes Bild von Lillian Bassman für das *New York Magazine*, das sich in seinem Spiel von Licht und Schatten durch eine besondere Eleganz und Anmut auszeichnet (S. 35).

Es ergibt sich daraus ein buntes, abwechslungsreiches und spannendes Panorama von Blicken dieser Fotografinnen, das vielfältiger kaum sein könnte, obwohl natürlich Lücken unvermeidbar sind, wie Boris Friedewald in seiner Einleitung selbst schreibt (S. 7). So macht sich insbesondere das Fehlen von Gerda Taro, Diane Arbus, Hilla Becher, Renate von Mangoldt und Bettina Flitner bemerkbar, doch ist es eine Qualität des Bandes, dass die Auswahl nicht ausschließlich auf eine US-amerikanisch-europäische Sichtweise eingegrenzt ist, sondern den Blick der Lesenden durch (zumindest einige) Fotografinnen aus Asien, Afrika und Lateinamerika bereichert. Man könnte dem Buch darüber hinaus vorwerfen, dass es eine wenig strukturierte Übersicht von den Arbeiten bedeutender Frauen hinter der Kamera vermittelt, dass es Momentaufnahmen ohne Kontext zeigt, die losgelöst voneinander sind, eher zusammenhanglose Schnappschüsse. Meines Erachtens liegt genau darin jedoch der Reiz, lädt der schön gemachte Band doch zum eigenen, eher intuitiven Schauen und Durchblättern ein und auch dazu, selbst Verbindungen herzustellen – sei es auf einer eher biografischen Ebene (so finden sich zwischen den Fotografinnen vielfältige Überschneidungen) oder auf Basis der Bilder. Auch die drei Seiten verwendeter und empfohlener Literatur, die sich am Ende finden, stellen keine erschöpfende Sammlung dar, sondern regen an, weiterzulesen und vor allem weiterzusehen. Mit *Meisterinnen des Lichts* gelingt Boris Friedewald eine Sichtbarmachung der

„unsichtbaren Frauen“ und gleichzeitig wird der Autor seinem eigenen in der Einleitung formulierten Anspruch gerecht: „Von Vielfalt und Unterschiedlichkeit will dieses Buch erzählen. Von der Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Frauen, die fotografiert haben und fotografieren. Ihren Lebenswegen, ihren Blicken und ihren Bildern“ (S. 7).

## Zur Person

*Jenny Bünnig*, M. A., wissenschaftliche Mitarbeiterin der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Promovendin der Komparatistik an der Ruhr-Universität Bochum. Arbeitsschwerpunkte: Wissenschaftsredaktion, Literatur und Kunst der Moderne und Gegenwart, Melancholie (und Weiblichkeit), Raum- und Zeiterfahrung. Kontakt: Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Universität Duisburg-Essen, Berliner Platz 6–8, 45127 Essen  
E-Mail: jenny.buennig@uni-due.de

## Gesche Gerdes

Barbara Rendtorff/Birgit Riegraf/Claudia Mahs (Hrsg.), 2014: 40 Jahre Feministische Debatten. Resümee und Ausblick. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. 228 Seiten. 24,95 Euro

In den Medien kann man seit einigen Jahren wieder viel über Feminismus lesen – über seine Aktualität respektive über seine Irrelevanz oder über alte und neue Feministinnen. Der von Barbara Rendtorff, Birgit Riegraf und Claudia Mahs anlässlich der gleichnamigen Tagung an der Universität Paderborn herausgegebene Band bietet für diese Diskussionen eine wissenschaftlich fundierte Grundlage mit interdisziplinärem Weitblick: Anhand von vier zentralen feministischen Themenfeldern werden feministische Debatten der letzten 40 Jahre vorgestellt, historisch eingeordnet und aus heutiger Sicht beurteilt.

Jeweils drei Autorinnen kommentieren die Themen „Gewalt im Geschlechterverhältnis“, „Arbeit und das Geschlechterverhältnis“, „Gerechtigkeit im Geschlechterverhältnis“ und „Frauen-Bewegung und feministische Theorie“. Sie folgen dabei einem gedanklichen Dreischritt: Der erste Beitrag verortet das Thema in seiner geschichtlichen und gesellschaftlichen Situation, der zweite analysiert seine Entwicklung bis heute und im letzten Aufsatz wird ein spezifischer Aspekt davon genauer betrachtet. Die Herausgeberinnen verstehen ihren Band damit als Beitrag zum kollektiven Gedächtnis, denn mit ihm soll an die unterschiedlichen Linien und Ziele von 40 Jahren Feminismus erinnert werden – darunter auch an solche, die aus einer aktuellen Perspektive unverständlich oder veraltet erscheinen.

Ilse Lenz und Elisabeth List leiten die vier Themenfelder mit grundlegenden Überlegungen zum Wandel der Geschlechterordnungen sowie zum Einfluss feministischer Kritik auf die Wissenschaften ein. Lenz stellt unter dem Titel „Geschlechter in Bewegung“

die vier Phasen der Neuen Frauenbewegungen in der Bundesrepublik seit den späten 1960er Jahren vor. Für unsere aktuelle Gesellschaft konstatiert Lenz einen Übergang von der differenzbegründeten zur flexibilisierten Geschlechterordnung. Ihr Beitrag fragt im Anschluss an Angela McRobbie und Nancy Fraser nach dem Verhältnis von Feminismus, Neoliberalismus und Partizipation in der heutigen Zeit. Lenz sieht es als zukünftige Aufgabe der Sozialwissenschaften – wie auch des Feminismus –, Vermittlungen zwischen diesen Strukturen, Institutionen und dem Subjekt herzustellen. Elisabeth List dokumentiert in „Von der Wissenschaftskritik zur Transformation des Wissens“ einen Perspektivwechsel in der Wissenschaft, der von feministischen Forscherinnen ausgelöst wurde. Nachdem an den Universitäten bis in die 1980er Jahre hinein ein männlicher Habitus dominierte, der nach Evelyn Fox Keller vor allem im Anspruch auf Objektivität bestand, wird der Zusammenhang von Geschlecht und Wissenschaft heute stärker reflektiert. Auch wenn die Geschlechterblindheit noch nicht gänzlich überwunden ist, gibt es inzwischen eigenständige Forschungsbereiche, die von feministischen Konzepten getragen sind, so z. B. die Care-Ökonomie in den Sozialwissenschaften.

Im ersten Themenkomplex „Gewalt im Geschlechterverhältnis“ analysiert Carol Hagemann-White die Geschichte der Frauenhäuser und der Frauennotrufe. Beide sind das Ergebnis der Frauenbewegung, die sich mit Gewalt gegen Frauen beschäftigte. Während die Frauenhäuser schon früh mit staatlichen Institutionen zusammenarbeiteten und sich professionalisierten, basierten die Notrufgruppen auf ehrenamtlichem Engagement und brachen in den späteren Jahren häufig auseinander. Hagemann-White widerspricht damit der These von Ulrike Prokop (1994), die Frauenhäuser seien als feministische Projekte gescheitert. Gewalt gegen Frauen steht auch heute noch auf der politischen Agenda, wofür die Etablierung einer nationalen Helpline im Jahr 2013 ein Beweis ist. Im Anschluss daran zeigt Margrit Brückner anhand des Themas „Häusliche Gewalt“, wie sich der feministische Diskurs in 40 Jahren verändert hat. Die Frauenbewegung mit ihren Anliegen wurde dabei von einer „gesellschaftlichen Gegenbewegung zu einem Teil des sozialen Systems“ (S. 63). Im dritten Beitrag zeigt Anna Lena Götsche, wie das Recht Geschlechterverhältnisse beeinflussen kann – und umgekehrt. Anhand der Beispiele von Inter\* und Trans\* zeigt die Autorin, dass Recht Geschlechter konstruiert und damit sowohl Bremse als auch Motor sozialer Veränderungen sein kann.

Regina Becker-Schmidt leitet den zweiten Themenkomplex „Arbeit und das Geschlechterverhältnis“ ein. Unter dem Titel „Gesellschaftliche Verfügung über Arbeit – gelebte Praxen“ zeichnet sie die widersprüchlichen Debatten um Arbeit von Frauen nach. Als Hausarbeit, Pflege und Leiharbeit sind sie heute besonders Gegenstand der Intersektionalitätsforschung. Der folgende Beitrag von Andrea D. Bührmann rekonstruiert die Ausweitung des Marx'schen Arbeitsbegriffs nach 40 Jahren Diskussion um Arbeit von Frauen. Im Anschluss daran beziehen Julia Lepperhoff und Alexandra Scheele die sozialwissenschaftlichen Diagnosen bezüglich der Finanz- und Wirtschaftskrise einerseits und der Care-Ökonomie andererseits aufeinander. Sie erweitern beide Forschungsfelder um eine feministische Perspektive und hinterfragen die bisherige Trennung von Produktion und Reproduktion.

Herta Nagl-Docekal eröffnet den Themenkomplex „Gerechtigkeit im Geschlechterverhältnis“ mit einem Überblick über feministische Theorie in der Philosophie. Geschlechtergerechtigkeit lasse sich nur verwirklichen, wenn die gesamte Gesellschaft in

den Blick genommen werde, nicht nur die Frauen. Rita Casale konstatiert im zweiten Beitrag eine Verschiebung innerhalb der feministischen Debatten von der Subjekttheorie zur Identitätstheorie. Ein Grund hierfür ist die Politisierung des Privaten, die die Frauenbewegung schon früh gefordert hatte. Was Geschlechtergerechtigkeit überhaupt ist, hinterfragt Irene Pimminger im letzten Beitrag. Aus praktischer und theoretischer Sicht beleuchtet sie die feministischen Debatten um Gleichheit, Differenz und Aufhebung von Geschlecht.

Im letzten Themenabschnitt „Frauen-Bewegung und feministische Theorie“ berichtet Sigrid Metz-Göckel von Grenzgängen zwischen Feminismus und Politik am Beispiel des Arbeitskreises Wissenschaftlerinnen in NRW. Der Arbeitskreis, der zwischen 1980 und 2002 bestand, war sowohl eine Selbstorganisation als auch ein politisches Frauennetzwerk zur aktiven Frauenförderung an den Universitäten. Hilge Landweer und Catherine Newmark analysieren in ihrem Beitrag „Kleine Brötchen – große Würfe?“ das Verhältnis von Theorie, Empirie und Methodik in der Geschlechterforschung. Sie zeigen, dass die feministische Theoriebildung besonders durch den originellen Einbezug von empirischer Forschung profitiert, und rufen zu mehr echter Interdisziplinarität auf. Zum Schluss stellt Ingrid Jungwirth in „Migration und Mobilität“ die These auf, dass in Deutschland hochqualifizierte Migrantinnen durch die beruflichen Anforderungen von Mobilität besonders benachteiligt werden. Ihr Beitrag kommt zu dem Ergebnis, dass Migrantinnen mit Hochschulabschluss nicht von der Flexibilisierung und Individualisierung auf dem Arbeitsmarkt profitieren (vgl. S. 223).

Der Band bietet einen hilfreichen Überblick über die letzten 40 Jahre feministischer Debatten. In dieser Form ergänzt er die zahlreichen Artikel und Einzelbeiträge zum aktuellen Stand des Feminismus. Das Buch ermöglicht sowohl Leser\_innen ohne Vorkenntnisse einen Einstieg in die Geschichte der Frauenbewegung und deren Theorien, als auch vorinformierten Leser\_innen neue Einblicke in alte Themenfelder. Besonders lobenswert ist der dialogartige Aufbau der vier Abschnitte – auch wenn der Dialog zwischen den Beiträgen nicht in allen Fällen immer deutlich zu erkennen ist. Wie die Herausgeberinnen bereits in der Einleitung konstatieren, stellen die vier Themenkomplexe nur eine kleine Auswahl ohne hierarchischen Anspruch dar. Erfreulich wären daher weitere Bände mit den Schwerpunkten Selbstbestimmung, Sexualität oder Körper. Zudem fehlt dem Buch eine tiefergehende Auseinandersetzung mit den Formen des zeitgenössischen Feminismus, der hier vor allem unter den negativ konnotierten Schlagworten „Alpha-Feminismus“ oder „Post-Feminismus“ angedeutet wird. Wenn dann auch noch Platz für die Stimmen der jungen Generation wäre, wäre ein weiterer spannender Dialog der Feminismen möglich.

## Zur Person

*Gesche Gerdes*, Doktorandin der Graduiertenschule „Practices of Literature“ an der Universität Münster. Arbeitsschwerpunkte: zeitgenössischer Feminismus, Feminismus und Literatur, feministische Blogs und Zeitschriften, Popkultur.

Kontakt: Graduate School „Practices of Literature“, Schlossplatz 34, 48143 Münster  
E-Mail: [g.gerdes@uni-muenster.de](mailto:g.gerdes@uni-muenster.de)