fzg

Freiburger
Zeitschrift für
GeschlechterStudien
23_1|2017

Berufsorientierung
Erwerbsbiografie
Geschlecht

Budrich UniPress Ltd.

ISSN 0948-9975

fzg

Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien

Berufsorientierung – Erwerbsbiografie – Geschlecht

Jahrgang 23 Heft 1 Budrich UniPress Ltd. 2017

Inhalt

Monika Götsch / Nina Wehner
Berufsorientierung, Erwerbsbiografie und Geschlecht 5

Aufsätze

Nina Reggi
Mit Rat zur Tat? Eine Momentaufnahme von staatlich geförderter Wiedereinstiegsberatung an der Schnittstelle von Care- und Erwerbsarbeit 17

Kerstin Discher / Anna Kristina Hartfiel
Employable Youth – Employable Bodies? Körpererzählungen im Aktivierungsdiskurs 37

Diana Baumgarten / Matthias Luterbach / Andrea Maihofer
„Wenn Kinder da sind, kommen die an erster Stelle. Sonst muss man keine Familie haben." Berufsidentität und (antizipierte) Mutterschaft: Frauen und der Druck, sich zu entscheiden 53

Gabriele Fischer
Mutter, Rabenmutter, Rebell, Chirurgin – kritische Positionierungen zwischen Macht und Ermächtigung. Eine anerkennungstheoretische Perspektive auf die Matrix Erwerbsarbeit, Care-Verhältnisse und Geschlechternormen 71

Swantje Reimann / Robert Schacht / Catherina Sachse / Dorothee Alfermann
„Also, ich weiß nicht, ob ich da hin will"
Die Rekonstruktion geschlechtsspezifischer beruflicher (Karriere-)Orientierung und Sozialisation von Ärztinnen und Ärzten in Weiterbildung 87

Interview

Was soll denn weiblich sein am Hamburger Verkaufen? 107
Ein Interview mit Prof. Dr. Hannelore Faulstich-Wieland von Monika Götsch und Nina Wehner

Rezension

Lisanna Wiele
Kopien von Kopien – Flexible Männlichkeiten unter Hochstaplern 119
Schwanebeck, Wieland (2014): Der Flexible Mr. Ripley – Männlichkeit und Hochstapelei in Literatur und Film

Autor*innen 125

Bisher erschienene Titel
der *Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien* 129

Ausgaben der Vorläuferin *Freiburger GeschlechterStudien* 130

Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien 23/1: 5-14

Monika Götsch/Nina Wehner

Berufsorientierung, Erwerbsbiografie und Geschlecht

Die Frauen- und später Geschlechterforschung hat sich von Anfang an mit Fragen um Arbeit und Geschlecht auseinandergesetzt. Dabei lag und liegt der Fokus auf der gesellschaftlichen Organisation und Bedeutung von Produktions- und Reproduktionsarbeit und der damit verbundenen hierarchischen Organisation der Geschlechterverhältnisse und Geschlechtlichkeiten. Zunächst wurde kritisiert, dass Frauen qua (vorgeblich) weiblicher Natur die reproduktiven Tätigkeiten im Privaten und in der Erwerbsarbeitssphäre zugewiesen und ihnen damit zugleich die nicht bezahlte Fürsorgearbeit in den Familien und die schlecht bezahlten Berufe beispielsweise im Bereich von Gesundheit und Sozialem überantwortet wurden. Frauen waren – wenn überhaupt – Zuverdienerinnen während Männer, im produktiven Bereich tätig, als Familienernährer einen finanziell unabhängigen und gesellschaftlich höheren Status einnahmen. Entsprechend wurde von Regina Becker-Schmidt (1987/2003: 16) konstatiert: „die doppelte Vergesellschaftung von Frauen (und Männern) wird jedoch nicht nur durch die Relationen bestimmt, durch welche die beiden Geschlechter aufeinander bezogen sind. Die hierarchische Strukturierung des Geschlechterverhältnisses ist vermittelt durch eine andere Relationalität, nämlich der zwischen den gesellschaftlichen Sektoren". Angelika Wetterer (2002) weist schließlich die Annahme eines durch die Gesellschaft vermittelten und durch den Kapitalismus instrumentalisierten ‚weiblichen Arbeitsvermögens' (Ostner 1978) zurück, indem sie auf die Kontingenz und Historizität der bipolaren, geschlechtsspezifischen Konnotationen von Berufen verweist. Zugleich geht sie davon aus, dass mit der Organisation von Erwerbsarbeit Geschlechterdifferenz und -hierarchie konstruiert wird und die Konstruktion von Geschlechterdifferenz und -hierarchie die Organisation von Erwerbsarbeit bestimmt. Vor dem Hintergrund dieser Befunde lassen sich aktuelle Veränderungen zeigen: Die Neoliberalisierung der Sozialpolitik sowie der Erwerbs- und Care-Arbeit gehen mit Transformationen der Geschlechterverhältnisse einerseits und deren (Neu)Verfestigungen andererseits einher. Diese derzeitigen Widersprüchlichkeiten der Geschlechterverhältnisse (Maihofer 2007) im Erwerbsarbeitskontext werden wir im Weiteren näher beleuchten.

© 2017 Budrich UniPress. https://doi.org/10.3224/fzg.v23i1.01

Flexibilisierung der Erwerbsarbeit – Flexibilisierung der Geschlechterverhältnisse?

In gegenwärtigen kapitalistischen Gesellschaften ist eine zunehmende Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Leben zu konstatieren. Staatliche Deregulierung sowie ökonomische Flexibilisierung verändern private Lebensformen und haben auch Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse (Gottschall/Voß 2005). Zugleich sind Beruflichkeit und Erwerbstätigkeit zentrale Strukturgeber des Lebenslaufs. Mit der Transformation des Sozialstaats wurde Erwerbsarbeit wesentlich für die „soziale Positionierung im System gesellschaftlicher Arbeitsteilung" (Lessenich 2012: 118) ebenso wie für die individuelle Existenzsicherung. Damit gehen neue Paradigmen einher, die zur Eigenverantwortung und Aktivierung der Einzelnen auffordern und Wahlfreiheit beispielsweise der Lebensstile versprechen (Lessenich 2012: 114ff.). Das ‚breadwinner-model' wurde vom ‚adult-worker-model' abgelöst: Alle Erwachsenen sollen nun unabhängig von Geschlecht sowie unabhängig von Care-Verantwortung erwerbstätig sein und aktiv ihren Lebensunterhalt sichern. Und scheinbar werden damit auch Gleichstellungsstrategien für Frauen auf dem Arbeitsmarkt realisiert (Winker 2007/ Pühl 2004). Damit verbunden ist die Anforderung, die eigene Marktfähigkeit ständig zu verbessern, was durch weitreichende Flexibilität und Mobilität sowie kontinuierlicher Selbstoptimierung geschehen soll. Die Selbstoptimierung im Sinne des ‚unternehmerischen Selbst' wird zum nie endenden Projekt, die eigene Marktförmigkeit bezüglich Arbeitsmarkt, aber auch Beziehungsmarkt und Konsum zu maximieren. Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung, angetrieben durch allgegenwärtige Konkurrenz, die das Fortschritts- und Wachstumspostulat mit sich bringt. Autonomie und Selbstverwirklichung in der Individualität und der Differenz zu anderen beinhalten zugleich Vermarktlichungsoptionen für die eigene Person. Damit wird Nonkonformismus zur Norm, individuelle Lebensstile sollen gewinnbringend in den Erwerbsarbeitsmarkt eingebracht werden (Bröckling 2002; Woltersdorff 2008). „Mit der Deregulation des Arbeitsmarktes ist das Verlassen der traditionellen Normalbiografie jetzt zum Normalfall geworden" (Bröckling 2002: 187). Bezüglich Geschlecht bedeutet dies, so Bröckling (2002: 192) weiter, dass „die Geschlechtsidentität konsequent in den Dienst des Erfolgs gestellt (werden soll) und der gleichen Flexibilitätsnorm unterworfen (wird) wie jede andere Dimension des Selbst. Die Unternehmerin ihres Lebens hat – wie auch ihr männliches Gegenüber – viele Geschlechter." (Bröckling 2002: 192). Entsprechend beschreibt Woltersdorff, dass die Veränderungen des Sozialstaates zugleich mit Veränderungen der heteronormativen Geschlechterverhältnisse einhergehen. Die Flexibilisierung und Prekarisierung von Erwerbsarbeit bringt auch eine Flexibilisierung und Prekarisierung der Heteronormativität mit sich (Woltersdorff 2008). Pühl (2004) verweist diesbezüglich auf die Gleichzeitigkeit von Wandlungen und Verfestigungen der Geschlechterarrangements durch Sozialpolitik. Je nach ökonomischem Bedarf wird Zweigeschlechtlichkeit stabilisiert oder dynamisiert, d.h. Geschlechterkategorien werden marktförmig umgedeutet und entsprechend ihrer Verwertbarkeit (nicht) mobilisiert. „Es ist gerade diese widersprüchliche Gleichzeitigkeit von stabilisierenden und flexibilisierenden Konstruktionen der Geschlechter, mit der neoliberale

Herrschaftsstrategien die Geschlechtssubjekte sowohl aktivieren als auch disziplinieren“ (Woltersdorff 2008: 184). Dies zeigt sich beispielsweise darin, dass geschlechtsspezifische Kodierungen nicht mehr strikt binär angewendet, sondern marktstrategisch eingesetzt werden: Weiblich konnotierte ‚social skills‘ werden einerseits zur geschlechtsunabhängigen unternehmerischen Kompetenz erklärt, andererseits werden soziale Berufe in der Zuschreibung als ‚typisch weiblich‘ abgewertet (Pühl 2004). Dörre et al. (2014) konstatieren entsprechend eine kapitalistische „Landnahme“ (bezahlter) Care-Arbeiten, wonach Sorgearbeiten insbesondere in Deutschland vergeschlechtlicht prekarisiert werden, um die Wettbewerbsfähigkeit im Exportsektor zu steigern. „Traditionell eine Domäne von Frauenarbeit, lassen sich geschlechtsspezifische Diskriminierungsmechanismen nutzen, um die gesellschaftliche Abwertung dieses Bereichs zu konservieren und so Reproduktionskosten zu senken“ (Dörre et al. 2014: 118). Die „markteffiziente Rationalisierung“ bringt eine „Krise der Reproduktion“ (Aulenbacher 2010: 14) hervor. Während marktförmig verwertbare Arbeit geschätzt wird, wird reproduktive Arbeit abgewertet. „Von allen Menschen im erwerbsfähigen Alter – unabhängig von Geschlecht, Familienstatus und Anzahl der zu betreuenden Kinder und Angehörigen – wird verlangt, durch den Verkauf ihrer Arbeitskraft für ihren eigenen Lebensunterhalt aufzukommen. Gleichzeitig wird die Aufgabe sich beschäftigungsfähig zu halten, verstärkt an sie selbst und ihre Angehörigen als unbezahlte Reproduktionsarbeit zurückgegeben“ (Winker 2015: 536). Zugleich verschiebt sich mit der Neuverteilung der Arbeit zwischen Staat, Drittem Sektor, Privatwirtschaft und Privathaushalten auch die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung (Aulenbacher 2010).

Die Zunahme erwerbstätiger Frauen ist eng verknüpft mit dem Ausbau schlechtbezahlter, professioneller ‚weiblicher‘ Care-Arbeit im personenbezogenen Dienstleistungssektor und dem Ausbau des Niedriglohnsektors. In der Folge sehen sich immer mehr Frauen vor dem Problem, dass ihre Löhne nicht zur eigenständigen Existenzsicherung ausreichen (Pühl 2004; Friese 2010). Darauf verweist auch, dass laut Gleichstellungsatlas des BMFSFJ von 2014 20 % der Frauen und lediglich 5 % der Männer in sog. „Minijobs“ tätig sind. Dies hat weitreichende Folgen. Da mit dem Minijob kein Anspruch auf Arbeitslosengeld erarbeitet werden kann, sind Frauen (wieder) als Zuverdienerinnen abhängig von einem Familienernährer und strukturell einem Verarmungsrisiko ausgesetzt. Erschwerend kommt hinzu, dass „beim Ausbau des Niedriglohnsektors (…) weiterhin Dienstleistungen stereotyp Frauen zugeordnet, entwertet und schlecht bezahlt (werden). Damit bleibt in diesem Bereich die geschlechtshierarchische Arbeitsmarktsegregation nicht nur bestehen, sondern wird weiter ausgebaut“ (Winker 2007: 35). Es sind Frauen, die die sozialen Dienstleistungen übernehmen sollen, die seitens des Sozialstaats nicht mehr gewährleistet werden (Pühl 2004).

Mit dem Wandel der Erwerbsarbeit verschärfen sich zudem die Ungleichheiten zwischen Frauen. Während gut ausgebildete und gut verdienende Frauen (auch mit Care-Verantwortung) durchaus vom ‚adult-worker-model‘ profitieren, verschärft sich die Situation für Alleinerziehende (Frauen) und Menschen die weniger Chancen für Selbstoptimierung und Selbstvermarktung haben. Wohl-

habende Frauen können Fürsorgearbeit an schlecht bezahlte und wenig abgesicherte (häufig migrantische) Frauen abgeben, um die eigenen Erwerbskarrieren zu realisieren (Pühl 2004; Lutz 2007). Damit ist und bleibt Care-Arbeit ein unsichtbarer Bereich, „dessen Protagonistinnen sich über Bildung emanzipieren können, wenn andere unsichtbare Helferinnen an ihre Stelle treten" (Apitzsch 2014: 154). Darüber hinaus konstatiert Apitzsch (2014), dass Frauen, die beruflich und gesellschaftlich aufsteigen wollen ihre privaten Care-Arbeiten nur in spezifischen Übergangszeiten, wie der Elternzeit, nehmen dürfen, wollen sie nicht abgehängt werden.

Ärmere Frauen mit Care-Verantwortung sind auf familienfreundliche Teilzeitjobs angewiesen und müssen neben der Erwerbstätigkeit auch ihre Fürsorgearbeit organisieren (Pühl 2004; Lutz 2007). Entsprechend konstatiert der Gleichstellungsatlas des BMFSFJ (2014), dass 35 % der Frauen und nur 6 % der Männer in Teilzeit erwerbstätig sind. Paradox erscheint, dass nun Familie einerseits sozialen Rückhalt geben soll (beispielsweise als Bedarfsgemeinschaft), andererseits Familie ein Markthemmnis für Erwerbstätige ist. Besonders deutlich wird dies in den Regelungen der Hartz-Gesetze: Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit insbesondere von Alleinerziehenden (Frauen) wird als ‚Markthindernis' problematisiert, mangelnde Flexibilität und Mobilität erscheinen als Defizite. Frauen mit Fürsorgeverantwortung werden in der Folge als Arbeitnehmerinnen im Niedriglohnsektor im Bereich Haushalt und Dienstleistungen gedacht. Die Geschlechtsblindheit gegenüber strukturellen Barrieren auf dem Arbeitsmarkt wird nicht reflektiert bzw. erwähnt – oder eben nur unter dem Aspekt von „Markthemmnissen" (Pühl 2004: 45; Winker 2007). Entsprechend kommt Nickel (2007) bezüglich der zunehmenden Präsenz von Frauen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt zu dem Schluss, dass dies auf eine paradoxe Situation verweist: Einerseits ist damit ein Mehr an gesellschaftlicher Teilhabe und Integration verbunden, andererseits „sind Frauen gerade wegen dieser erweiterten, aber strukturell prekären Teilhabe am Erwerbsprozess in höchstem Maße mit Gefährdungen und sozialen Risiken, also sozialer Vulnerabilität konfrontiert" (Nickel 2007: 28).

Geschlechtsspezifische Berufsorientierungen und Erwerbsarbeitsmarktsegregation

Während die Flexibilisierung des Erwerbsarbeitsmarktes zu partiellen Verschiebungen im Geschlechterverhältnis führt, lässt sich zugleich die Beharrlichkeit der horizontalen und vertikalen Segregation der Erwerbsarbeit in Deutschland (und in der Schweiz) konstatieren. Obwohl formal alle Berufe allen Geschlechtern offenstehen, wählt doch die Mehrheit der Männer einen Beruf, in dem vor allem Männer arbeiten und ergreifen die meisten Frauen einen Beruf mit hohem Frauenanteil. Zwar erfahren einige frauentypische Berufe wie der der Krankenpflegerin oder Erzieherin mittlerweile mehr Zulauf von Männern, dennoch ist die ‚kritische Masse', die nötig wäre, den Beruf zu einem ‚geschlechtsneutralen' zu machen, noch lange nicht erreicht. So waren laut Gleichstellungsatlas des BMFSFJ von 2014 lediglich 11 % der Auszubildenden in technischen Berufen

Frauen, und in den Ingenieurswissenschaften lag der Frauenanteil bei 22 %. Umgekehrt haben nur 12 % Männer eine Abschlussprüfung für das Lehramt an Primarschulen abgelegt und in den nichtakademischen Gesundheitsdienstberufen liegt der Männeranteil bei 21 %. Auch die mit dem steigenden Männeranteil erhofften Aufwertungen, wie angemessenere, höhere Löhne, Verbesserung der Aufstiegsbedingungen und eine Aufwertung des Berufsstatus sind (noch) nicht eingetreten. In männerdominierten Berufen wie der Informatik und der Elektrotechnik wird seit Jahren das Gespenst des Fachkräftemangels beschworen und in Folge dessen verstärkt um Frauen geworben, dennoch bleibt der Frauenanteil bis dato gering (siehe oben). Hier kommt auch zum Tragen, dass technische Disziplinen als männlich wahrgenommen werden und Frauen deshalb das Gefühl haben qua Geschlechtszugehörigkeit, unabhängig von ihren Fähigkeiten, nicht in diese Berufsfelder zu passen (Götsch 2013).

Darüber hinaus sind diese Berufe nur bedingt attraktiv, solange die Ausgestaltung männer- und frauentypischer Berufe bestimmte Lebens- und Care-Arrangements für darin Tätige voraussetzt bzw. notwendig reproduziert. Dies gilt in besonderem Maße für Eltern. Zugespitzt gesagt: Was nützen Initiativen für „mehr Frauen in MINT-Berufe“ und „mehr Männer in soziale Berufe“, wenn die Ausgestaltung der Berufe so aussieht, dass der eigene Lebensentwurf nicht lebbar ist – etwa weil Krankenpfleger*innen nicht genug verdienen um die finanziellen Vorstellungen für eine Familiengründung realisieren zu können oder wenn Ingenieur*innen keine attraktiven Möglichkeiten angeboten bekommen, als Eltern den Beruf mit den zeitlichen Anforderungen von Kindern zu vereinbaren und zum Beispiel einige Jahre in Teilzeit zu arbeiten.

Gerade Elternschaft erweist sich im deutschsprachigen Raum noch immer als Zäsur – als Einschnitt, an dem die Berufsverläufe von Frauen und Männern auseinanderdriften – oft gegen deren Willen (Rost/Schneider 1995; Huinink 2002; BMFSFJ 2005: 284). So wünschen sich viele Väter eine Verringerung ihrer Arbeitszeit (Institut für Demoskopie Allensbach 2012; Wehner et al. 2016) und viele Mütter würden gerne früher in die Erwerbsarbeit zurückkehren, als sie es faktisch tun (BMFSFJ 2014). Grund hierfür ist, so Ingrid Kurz-Scherf (2007: 270), dass sich politische Bemühungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf „vorrangig auf Frauen, auf Teilzeitarbeit und auf familienpolitische Maßnahmen“ beziehen. „Das grundlegende Problem der strukturellen Inkompatibilität der aktuellen Organisation von ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘ mit zentralen Zielen und Herausforderungen einer modernen Gesellschaft (...) bleibt dabei allerdings weitgehend unberücksichtigt“. Tatsächlich sind laut Gleichstellungsatlas BMFSFJ nur 32 % der Mütter von Kindern unter drei Jahren, aber 83 % der Väter erwerbstätig. Vorschläge, eine reduzierte Vollzeit von 32h/Woche für Eltern zu ermöglichen, würden eher den Bedürfnissen von Eltern entsprechen, ließen allerdings all diejenigen außen vor, die auch als Kinderlose nicht Vollzeit arbeiten wollen oder können.

Katharina Pühl (2004) verweist diesbezüglich darauf, dass die Chancengleichheit der Geschlechter hauptsächlich unter ökonomischen Aspekten verhandelt wird. Entsprechend werde die Notwendigkeit der Neuverteilung von Fürsor-

gearbeiten und die deutlich größere Gefahr für Frauen, ihre Existenz nicht eigenständig mit Erwerbsarbeit zu sichern, dethematisiert. Susanne Völker (2009) konstatiert eine ‚Entsicherung' der Lebens- und Arbeitsverhältnisse. Durch die zunehmende Prekarisierung von Erwerbsarbeit würden herkömmliche Geschlechterarrangements unsicherer, die Verantwortung für Familienernährung und Fürsorge müsse ausgehandelt werden. Tatsächlich bleibt parallel zur Erwerbsarbeitsmarktsegregation auch die geschlechtsspezifische Segregation der Fürsorgearbeit recht konstant. Dies zeigt u.a. die Studie zu Familienernährerinnen. Zwar fordern Familienernährerinnen laut der Autorinnen „das Denken über die Geschlechterverhältnisse heraus, sie irritieren gleich mehrere Leitvorstellungen, die in der gegenwärtigen Gesellschaft, in der Politik und im Recht gängig sind" (Klenner/Menke/Pfahl 2011: 400), aber dennoch übernehmen selbst die Frauen, die alleine ihre Familie durch Erwerbsarbeit stützen, auch die Hauptlast der Fürsorgearbeiten. Familienernährerin ist entsprechend für die Familien auch kein optionales Modell, sondern vielmehr ein mögliches, meist notwendiges Arrangement zur Existenzsicherung.

Berufsorientierung, Erwerbsbiografie und Geschlecht – im Spiegel der Beiträge

Im vorliegenden Band wird die Relevanz von Geschlecht für Berufsorientierung und Erwerbstätigkeit auf unterschiedliche Weise perspektiviert. Einerseits in Hinblick auf die veränderten (sozialstaatlichen) Paradigmen hinsichtlich Erwerbsarbeit und deren Auswirkungen auf vergeschlechtlichte biografische Entscheidungen (Discher/Hartfiel; Reggi). Andererseits zeigen die weiteren Beiträge, dass und wie die zweigeschlechtliche Segregation des Erwerbsarbeitsmarktes (und der Fürsorgearbeit) sowohl flexibilisiert als auch re-produziert wird (Baumgarten/Luterbach/Maihofer; Fischer; Reimann/Schacht/Sachse/Alfermann). Im abschließenden Interview mit Hannelore Faulstich-Wieland wird deutlich, dass nicht zuletzt die Schule das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten viel eher stützt als es kritisch zu hinterfragen.

Nina Reggi stellt in ihrem Beitrag die widersprüchlichen Anrufungen an Berufsrückkehrerinnen ins Zentrum ihres Beitrags. Der Aufsatz zeigt, wie an Hand der Konstruktion der „Wiedereinsteigerin" im Rahmen eines Förderprogramms neue Normierungen und Exkludierungen vollzogen werden. Zielgruppe der untersuchten „Frauenfördermaßnahme" sind Frauen mit Familienverantwortung, die bereit und in der Lage sind, Selbstoptimierungs- und -darstellungsprozesse zu erlernen um ihre berufliche Re-Integration zu vollziehen; dies wird von den betroffenen Frauen auch so verinnerlicht. Neue Ungleichheiten, auch und gerade zwischen Frauen – etwa Wiedererwerbstätigen und Dienstleisterinnen in Haushalt und Fürsorgearbeit – werden vom Programm nicht nur nicht beleuchtet, sondern explizit produziert.

Kerstin Discher und **Anna Hartfiel** fokussieren in ihrem Beitrag „Employable Youth – Employable Bodies?“ aus intersektionaler Perspektive, wie junge Erwachsene in der Phase des beruflichen Übergangs den u.a. sozialstaatlich vermittelten Paradigmen der Aktivierung, der Eigenverantwortung und des unternehmerischen Selbst durch vergeschlechtlichte Körperpraktiken begegnen. An einem Fallbeispiel zeigen sie auf, dass Fitness und körperliche Stärke mit Selbstkontrolle und Selbstwirksamkeit in Verbindung gebracht wird, und die Funktion haben kann, marginalisierter Männlichkeit (jung, migrantisch, niedriger Bildungsabschluss) zu entkommen und Anschluss an normative Männlichkeitskonstruktionen der Stärke zu finden.

Diana Baumgarten, Matthias Luterbach und Andrea Maihofer widmen sich den Sichtweisen 30jähriger (noch) kinderloser Frauen in der Schweiz und analysieren die Bedeutung antizipierter Mutterschaft für die zukünftige Berufstätigkeit aus Sicht der Frauen. Auf Basis qualitativer Interviews arbeiten die Autor*innen heraus, wie starke Anrufungen der Hauptzuständigkeit als Mutter für Kinder einer antizipierten Fortsetzung der Berufstätigkeit entgegenstehen. Dies wird von den Frauen als ambivalent erfahren, gleichzeitig aber als ihre eigene, individuelle Entscheidung.

Gabriele Fischer beleuchtet aus einer anerkennungstheoretischen Perspektive die Selbstpositionierungen von Chirurg*innen und Friseur*innen in biografischen Interviews. Darin werden sowohl Abwertungen von bestimmten Formen von „Weiblichkeit“ vorgenommen, zu Gunsten einer Selbstaufwertung als Frau, als auch Neuverhandlungen von Männlichkeiten und professionelle Strategien im Umgang mit diskreditierenden Anrufungen. Schließlich zeigt Fischer welches kritische Potential Anerkennungsprozessen innewohnen kann, etwa indem von den Subjekten selbst Umdeutungen und Transformationen des als anerkennbar Geltenden vollzogen werden.

Swantje Reimann, Robert Schacht, Catherina Sachse und Dorothee Alfermann rekonstruieren die geschlechtsspezifische Orientierung und Sozialisation von Ärztinnen und Ärzten in der Weiterbildung: „Also ich weiß nicht, ob ich da hin will“. Unter der Fragestellung, warum trotz annähernder Geschlechterparität unter Mediziner*innen, Ärztinnen dennoch kaum Führungspositionen einnehmen, analysieren sie Gruppendiskussionen mit Teilnehmer*innen fachärztlicher Weiterbildungen. Sie zeigen auf, dass Zuschreibungen geschlechtsspezifischer Fähigkeiten und privater Care-Verantwortung einerseits und die Abwertung von geschlechtsuntypischen Verhaltensweisen andererseits, zu einer vertikalen Segregation unter Ärzt*innen führt und damit zugleich das hegemonial männliche Ideal des Arztes durchgesetzt wird.

Literatur

Apitzsch, Ursula (2014): Care in Alltag, Biografie und Gesellschaft. Über die Ent-Sorgung von Sorgearbeit und die unfertige Revolution im Geschlechterverhältnis. In: Aulenbacher, B./Riegraf, B./Theobald, H. (Hrsg.): Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Soziale Welt, Sonderband 20, S. 143-158.

Aulenbacher, Brigitte (2010): Arbeit, Geschlecht und soziale Ungleichheiten: Perspektiven auf die Krise der Reproduktion und den Wandel von Herrschaft in der postfordistischen Arbeitsgesellschaft. In: Sozialwissenschaftlicher Informationsdienst soFid (2010), Industrie- und Betriebssoziologie, 1, S. 9-26. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-202200>.

Becker-Schmidt, Regina (1987): Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung. In: Unterkicher, L. (Hrsg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, S. 10-25.

Becker-Schmidt, Regina (2003): Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. Soziologische Grundlegung, empirische Rekonstruktion. In: gender....politik... online. <http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/soz_eth/Geschlecht_als_Kategorie/Die_doppelte_Vergesellschaftung_von_Frauen/becker_schmidt_ohne.pdf>.

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2005): Familie zwischen Flexibilität & Verlässlichkeit. Siebter Famlienbericht. Berlin: BMFSFJ.

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2014): 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. <https://www.bmfsfj.de/blob/93150/370b717c3ddc5f7235b56e0a3d987bf1/2--atlas-zur-gleichstellung-in-deutschland-data.pdf>.

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen & Jugend) (2014): Dossier Müttererwerbstätigkeit. Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2012. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/dossier-muettererwerbstaetigkeit/75488>.

Bröckling, Ulrich (2002): Das unternehmerische Selbst und seine Geschlechter. Gender-Konstruktionen in Erfolgsratgebern. In: Leviathan 30, 2, S. 175-194. https://doi.org/10.1007/s11578-002-0017-2.

Dörre, Klaus/Ehrlich, Martin/Haubner, Tine (2014): Landnahmen im Feld der Sorgearbeit. In: Aulenbacher, B./Riegraf, B./Theobald, H. (Hrsg.): Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Soziale Welt, Sonderband 20, S. 107-124. https://doi.org/10.5771/9783845255545_111.

Friese, Marianne (2010): Die ‚Arbeit am Menschen'. Bedarfe und Ansätze der Professionalisierung von Care-Work. In: Moser, V./Pinhard, I. (Hrsg.): Care-Wer sorgt für wen? Opladen: Budrich (Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft, 6), S. 47-68.

Götsch, Monika (2013): „Das fängt natürlich an mit irgendwelchen Spielekonsolen" – oder: Was dazu motiviert Informatik (nicht) zu studieren. In: Informatik Spektrum, 36, S. 267-273. https://doi.org/10.1007/s00287-013-0704-1.

Gottschall, Karin/Voß, Günter G. (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zur Einleitung. In: Gottschall, K./Voß, G. G. (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbsarbeit und Privatsphäre im Alltag. München/Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 11-36.

Huinink, Johannes (2002): Polarisierung der Familienentwicklung in europäischen Ländern im Vergleich. In: Schneider, N. F./Matthias-Bleck, H.

(Hrsg.) Elternschaft heute. Opladen: Leske/Budrich, S. 49-74.

Institut für Demoskopie Allensbach (2012): Monitor Familienleben 2012. Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien. <http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Monitor_Familienleben_2012.pdf>.

Klenner, Christina/Menke, Katrin/Pfahl, Svenja (2011): Flexible Familienernährerinnen – Prekarität im Lebenszusammenhang ostdeutscher Frauen? Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. <http://www.boeckler.de/pdf/wsi_p_flexfam_endbericht_2011.pdf>.

Kurz-Scherf, Ingrid (2007): Soziabilität – auf der Suche nach neuen Leitbildern der Arbeits- und Geschlechterpolitik. In: Aulenbacher, B./Funder, M./Jacobsen, H./Völker, S. (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden: VS, S. 269-284. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90438-2_16.

Lessenich, Stephan (2012): Theorien des Sozialstaats – zur Einführung. Hamburg: Junius.

Lutz, Helma (2007): ‚Die 24-Stunden-Polin' – Eine intersektionale Analyse transnationaler Dienstleistungen. In: Klinger, C./Knapp, G.-A./Sauer, B. (Hrsg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt/M./New York: Campus, S. 210-234.

Lutz, Helma (2010): Unsichtbar und unproduktiv? Haushaltsarbeit und Care Work – die Rückseite der Arbeitsgesellschaft. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 35, 2, S. 23-37. https://doi.org/10.1007/s11614-010-0052-1.

Maihofer, Andrea (2007): Gender in Motion: Gesellschaftliche Transformationsprozesse – Umbrüche in den Geschlechterverhältnissen? Eine Problemskizze. In: Grisard, D./Häberlein, J./Kaiser, A./Saxer, S. (Hrsg.): Gender in Motion. Die Konstruktion von Geschlecht in Raum und Erzählung. Frankfurt/M.: Campus, S. 281-315.

Nickel, Hildegard Maria (2007): Tertiarisierung, (Markt-)Individualisierung, soziale Polarisierung – neue Konfliktlagen im Geschlechterverhältnis? In: Aulenbacher, B./Funder, M./Jacobsen, H./Völker, S. (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch moderner Gesellschaften. Wiesbaden: VS, S. 27-44. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90438-2_2.

Ostner, Ilona (1978): Beruf und Hausarbeit. Frankfurt/M.: Campus.

Pühl, Katharina (2004): Neoliberale Paradoxien? Geschlechtsspezifische Veränderungen durch sozialpolitische Regulierungen als Herausforderung feministischer Theorie. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 22, 2+3, S. 40-50.

Rost Harald/Schneider Norbert F. (1995): Differentielle Elternschaft – Auswirkungen der ersten Geburt für Männer und Frauen In: Nauck, B./Onnen-Isemann, C. (Hrsg.): Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung. Neuwied: Luchterhand, S. 177-194.

Völker, Susanne (2009): ‚Entsicherte Verhältnisse': Impulse des Prekarisierungsdiskurses für eine geschlechtssoziologische Zeitdiagnose. In: Aulenbacher, B./Wetterer, A. (Hrsg.): Arbeit: Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 268-286.

Wehner, Nina/Baumgarten, Diana/Luterbach, Matthias/Schwiter, Karin/Maihofer, Andrea (2016): Bleibt alles anders? Wie junge Männer und Frauen sich ihre berufliche Zukunft nach der Familiengründung vorstellen. Newsletter Schweizerische Gesellschaft für Angewandte Berufsbildungsforschung 11/2016. <http://www.sgab-srfp.ch/de/newsletter/bleibt-alles-anders>.

Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender

at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK.

Winker, Gabriele (2007): Traditionelle Geschlechterordnung unter neoliberalem Druck. Veränderte Verwertungs- und Reproduktionsbedingungen der Arbeitskraft. In: Groß, M./Winker, G. (Hrsg.): Queer-/Feministische Kritiken neoliberaler Verhältnisse. Münster: UNRAST-Verlag, S. 15-50.

Winker, Gabriele (2015): Care Revolution als feministisch-marxistische Transformationsperspektive. In: Das Argument 57, 314, S. 536-539.

Woltersdorff, Volker (2008): Queer und Hartz IV? Arbeit, Ökonomie, Sexualität und Geschlecht im Neoliberalismus. In: Degele, N. (Hrsg.): Gender/Queer Studies. Paderborn: W. Fink (UTB), S. 181-193.

Aufsätze

Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien 23/1: 17-35

Nina Reggi

Mit Rat zur Tat?

Eine Momentaufnahme von staatlich geförderter Wiedereinstiegsberatung an der Schnittstelle von Care- und Erwerbsarbeit

Zusammenfassung: Der Aufsatz thematisiert den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen und Männern nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung. Vor dem Hintergrund der Finanzkrise von 2008 haben das BMFSFJ und die Bundesagentur für Arbeit veranlasst, dass Wiedereinstiegsprozesse gezielt von externen Beratungseinrichtungen begleitet werden. Auf Basis von Diskursanalysen, Interviews mit den Wiedereinsteigenden und Teilnehmender Beobachtung von Beratungsgesprächen soll nachvollziehbar gemacht werden, wie Wiedereinstiegsprozesse politisch gelenkt werden und welche Anforderungen sie dabei an die Wiedereinsteigenden stellen. Dabei wird vor allem ersichtlich, dass Carearbeit eine Arbeit bleibt, die auch heute noch unentlohnt neben Erwerbsarbeit geleistet werden soll und innerhalb von Geschlechtern umverteilt wird.

Schlagwörter: Carearbeit; Vereinbarkeit; Wiedereinstieg; Politiken und Geschlecht; Beratung.

From care to labor:
An empiric study on a government funded re-entry coaching programme in between care- and gainful occupation

Abstract: The subject of this essay is the re-entry of women and men after a career break conditioned by carework. In the context of the financial crisis in 2008, the BMFSFJ (German ministry of family) and the German employment agency have induced that the process of a re-entry will be selectively accompanied by extern coaching. Based on discourse analysis, interviews and participatory observation of and with these coaching institutes as well as the concerned group of people, it shall be comprehensible how these processes of re-entry are being shaped by politics and certain demands on the re-entering employees. Thus it appears that care work continues to be a certain kind of work which still has to be done uncompensated and is often redistributed in-between gender.

Keywords: Care work; politics of care; work/life balance; gender politics, coaching.

Die unendliche Geschichte von Carearbeit und ihren Protagonist*innen

Trotz gesellschaftlicher Wandlungsprozesse im Geschlechterverhältnis und zunehmender Pluralisierung von Lebensformen lässt sich nach wie vor soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern konstatieren. Unterschiede existieren bezüglich des Einkommens, der Berufsfelder und Positionen innerhalb einer Arbeitshierarchie sowie auf der Ebene von Zuständigkeiten für Erwerbs- und Carearbeiten.[1] Diese Situation wird gerade bei Familiengründung deutlich

© 2017 Budrich UniPress. https://doi.org/10.3224/fzg.v23i1.02

sichtbar. Vor allem der Übergang in die Familie hat für Frauen und Männer und deren Lebensplanung immer noch unterschiedliche Konsequenzen und führt zu einer ungleichen Verteilung von Chancen und Risiken im gesamten Lebenszusammenhang, da unbezahlte Caretätigkeiten allzu oft im Aufgabenspektrum von Frauen angesiedelt bleiben. Die Beständigkeit dieser Umstände liegt auch an der stets wirkmächtigen normativen Figur der ‚Vollzeitmutter' und einem Familienrahmen der ‚bürgerlichen Ein-Ernährer-Kleinfamilie', die durch die Betonung der Mutter-Rolle immer noch stärker in die Selbstverständnisse von Frauen einfließen als in die Lebensplanungen und Selbstverständnisse von Männern, und daher auch für die Lebensausrichtungen von Frauen eine feste Gestaltungsfolie bleiben (Thiessen/Villa 2010). Diese tradierten Bilder werden heutzutage der Lebensrealität von vielen Frauen und Männern nicht gerecht, die solche stereotypen Zuordnungen von sich weisen und neue arbeitsteilige Arrangements in einer Partnerschaft aushandeln. Dennoch sind die in den tradierten Bildern eingeschriebenen vergeschlechtlichten Rollen und deren hierarchische Bezogenheit aufeinander nicht nur hartnäckige Leitbilder medialer Berichterstattungen. Vielmehr scheinen sie den gesamten Institutionen des Sozialstaats wie ‚Bildung', ‚Arbeitsmarkt', ‚Verrentung' und, als Folge davon, deren Ordnungspolitiken und Regulierungen einverleibt zu sein. Vor dem Hintergrund einer gegenwärtigen neoliberalen Marktlogik bzw. eines sich umbauenden, aktivierenden Sozialstaats (Lessenich 2009: 130) bleiben diese Bilder nicht einfach nur Identifikationsangebote. Sie verlangen gleichzeitig ein selbstreflexives Abwägen aller Risiken, die mit den jeweiligen Bildern und ihren zugrunde liegenden Lebensplanungen einhergehen. Dies fordert Frauen wegen der oft einseitigen Adressierung immer noch mehr als Männer auf eine widersprüchliche Art und Weise in ihrer Lebensplanung heraus (Villa/Thiessen 2010; Wetterer 2007; Krüger 2006). Diskurse von Fachkräftemangel und Geburtenrückgang rücken immer eher Mütter in den Fokus von Politik und Wirtschaft und adressieren Frauen dabei aber in doppel-funktionaler Weise: Zum einen werden sie als ‚stille Reserve' für ausbleibende (qualifizierte) Arbeitskräfte zur Aufnahme von Erwerbsarbeit aktiviert und zum anderen als ‚Retterinnen der Nation' vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft wieder in der reproduktiven Arbeit verankert. Somit fördern und perpetuieren nicht nur Politik und Rechtsprechung (Ehegattensplitting, ‚Herd-Prämie', das neue Unterhaltsrecht etc.), sondern das gesamte System sozialer Sicherung immer wieder eine Doppeldeutigkeit und eine damit einhergehende Unsicherheit in der Lebensausrichtung und Wahrnehmung von Frauen auf sich selbst und in den Anforderungen an sich selbst; die Rolle der Männer bleibt in diesen Diskursen meist ausgeklammert. Mit dem Theorem der „doppelten Vergesellschaftung" von Regina Becker-Schmidt (1987), das in die deutsche feministische und geschlechtertheoretische Diskussion der 1980er Jahre eingeführt wurde, wird die Mehrbelastung in der Lebensausrichtung von Frauen deutlich gemacht, indem auf die Parallelführung von Familien- und Erwerbsarbeit verwiesen wird. Durch die Einführung von Teilzeitarbeit schließen sich beide zwar mittlerweile nicht aus, „(...) jedoch verschiebt dieses Arrangement, in der Regel als Vereinbarkeitsproblem von Frauen thematisiert, das Lebenslaufmuster von Männern und Frauen

erneut“ (Born/Krüger 2001: 13). Männer bleiben tendenziell immer noch stärker auf das Arbeitsmarktengagement verpflichtet und Frauen auf die Teilung ihrer Arbeitsleistung zwischen Erwerbs- und Familienarbeit und der Inkaufnahme von Unterbrechungen im Erwerbsverlauf.

In Anbetracht dieser Lage (re-)agierte 2008 das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und kommunalen Beratungs- und Bildungseinrichtungen durch Einrichtung des Modellprogramms ‚Perspektive Wiedereinstieg‘. Das Modellprogramm nimmt bis 2018 die Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung von Frauen und Männern in die Erwerbsarbeit in den Blick, die ganz oder für eine längere Zeit ausschließlich für Familienarbeit zuständig waren. Denn trotz des rechtlichen Anspruchs auf einen Arbeitsplatz im Rahmen der Elternzeit gelingt die Wiederaufnahme einer Erwerbsarbeit oft nicht oder nur für kurze Zeit. Darüber hinaus gibt es immer noch viele Frauen und vereinzelt auch Männer, die weit länger als die gesetzliche Elternzeit ihre Erwerbsarbeit unterbrechen. Die Gründe sowohl für einen beruflichen Wiedereinstieg, als auch eine Pause der Erwerbsarbeit sind abhängig von persönlichen Rahmenbedingungen und individuellen Lebenswegen, die jedoch durch institutionelle Strukturen beeinflusst werden. Mithilfe des Modellprogramms werden (erneut) Lösungen gesucht, aber auch angeboten, für Probleme, die eine lange Tradition in der Familien- und Arbeitsmarktgeschichte der Bundesrepublik haben.

Zentrale Fragestellungen und methodisches Vorgehen

Wie im Rahmen dieses Programms der Wiedereinstieg von Frauen und Männern verbessert werden soll, wen es dabei zum Wiedereinstieg anruft und wen nicht und welche Aussagen sich aus der Art und Weise, wie das Programm konzipiert ist, über das Verhältnis von Care- und Erwerbsarbeit und seinen Zuständigen treffen lassen, sind leitende Fragen dieses Artikels.

Um diese noch deutlicher zu formulieren, möchte ich den Namen des Programms ‚Perspektive Wiedereinstieg – Potentiale erschließen‘ zum Ausgangspunkt meiner Überlegungen nehmen. Bleiben wir zunächst bei den Potentialen, die es zu erschließen gilt. Der Aufsatz möchte auf mehreren Ebenen nachzeichnen, wessen Potentiale das Programm eigentlich meint und adressiert bzw. wessen eben nicht. Dazu beginnt der Aufsatz mit einigen Überlegungen zur Etablierung des Projektes im Jahr 2008/2009. Hier werden erste Aus- und Eingrenzungsmechanismen angesprochen, die deutlich machen, wessen Potentiale vor dem Hintergrund der sog. Finanz- und Wirtschaftskrise plötzlich gefragt sind. In einem weiteren Schritt möchte der Artikel Einblicke in das tatsächliche Projektgeschehen geben. Es soll dabei weniger aufgezeigt werden, wer (selbstoptimiert) erfolgreich wiedereinsteigt, als diejenigen sichtbar zu machen, die durch das Raster der Anforderungen fallen und damit (erneut) unsichtbar gemacht werden. Sich mit den Grenzen und Rändern solcher Projekte zu beschäftigen und zu verstehen, wer jenseits der Ränder positioniert wird, hat

eine ungemeine Aussagekraft über gesellschaftliche Normalitätsvorstellungen und Normierungsmechanismen, denen nachgespürt werden soll. Dabei stellen sich vor allem Fragen hinsichtlich der Wertigkeit und Zuständigkeit von und für Care- und Erwerbsarbeit, die in ein solches politisches Programm eingeschrieben sind. Denn mit dem Ziel, den (Wieder-)Eintritt in den Arbeitsmarkt zu verbessern, wird die Teilhabe an Lohnarbeit als ein wichtiges Scharnier moderner Gleichstellung und daher auch als Ziel von Gleichstellungspolitik deutlich. Die Frage – ob es reicht, dass die Politik immer nur an der vollen Eingliederung von Frauen als Lohnempfängerinnen arbeitet und nicht vielmehr daran, eine „(...) Transformation der Tiefenstruktur und Orientierungswerte des Systems" (Fraser 2009: 47) zu erlangen – bleibt gültig und soll vor dem Hintergrund der dargestellten Ergebnisse und Einblicke in einem Fazit diskutiert werden.

Die Grundlage der dargestellten Ergebnisse und Einsichten bildet eine qualitativ und hermeneutisch angelegte Forschung. Die Auswertung der Daten erfolgt in Anlehnung an die Grounded Theory (Strauss 1994). Über Diskurs- und Inhaltsanalysen der projekteigenen Homepage „www.perspektive-wiedereinstieg.de", aber auch anderer öffentlichkeitswirksamer Auftritte wie Marketingkampagnen, Flyer, Presseschreiben sowie der Projektevaluationen werden die diskursiv konstruierte Figur der Wiedereinsteigerin, ihre Fähigkeiten und Anforderungen nachgezeichnet. Regionale, soziale und auch andere Unterschiede scheinen in dieser erst mal ausgeblendet zu sein, obwohl das Programm an 20 Standorten in Deutschland aktiv ist und Unterschiede in der Umsetzung und auch Zielgruppe angenommen werden können. Mithilfe von zusätzlichen 26 Teilnehmenden Beobachtungen an Beratungsgesprächen mit Wiedereinsteiger*innen und zwölf narrativen Interviews mit Widereinsteigenden zum Ende ihrer Beratungsprozesse am Beratungsstandort München, soll die Figur lebendig gemacht und Einsichten in ambivalente Positionierungen gegenüber dieser idealtypischen Figur aufgezeigt werden. Im Verständnis eines explorativen Vorgehens wurde es vermieden, Beratungssituationen und auch Interviewpersonen nach z.B. vergleichbaren Kriterien auszuwählen, um eben genau der Heterogenität des Feldes Platz zu machen und nicht wieder eine Protowiedereinsteigerin zu konstruieren, wie es in den projekteigenen Evaluationen bereits getan wird. Das Material wurde im Rahmen einer noch entstehenden Dissertation erhoben.

Tropfen auf den heißen Stein? Das Programm der ‚Perspektive Wiedereinstieg'

„Es ist ein Tropfen auf den heissen Stein, aber ein wichtiger Tropfen. Und steter Tropfen höhlt den Stein" (Allmendinger 2010: 21). So bewertet Jutta Allmendinger den Startschuss für das Programm der ‚Perspektive Wiedereinstieg' in ihrem Buch „Verschenkte Potentiale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen", das sie auf Anregung des BMFSFJ in diesem Zusammenhang herausbrachte. Es mag durchaus sein, dass ein steter Tropfen den Stein nach und nach aushöhlt. Aber was passiert, wenn aufgrund der Zusammensetzung des Tropfens der Stein nicht nachhaltig ausgehöhlt werden kann, trotz einer Beständigkeit?

Verlassen wir das Metaphorische und fragen konkret: Was ist, wenn es u.a. an der Art und Weise liegt, wie politische Programme aufgesetzt werden, dass sich langfristig nichts an den einleitend skizzierten gesellschaftlichen Verhältnissen ändern kann und diese sogar verfestigt werden? Die Thematik von erschwerten Bedingungen für die Erwerbsbeteiligung von Menschen im Kontext familialer Abhängigkeiten ist der Bundesregierung nicht erst seit 2008 bekannt. Sie zieht sich wie ein roter Faden durch die Bundesarbeits- und Familienpolitik mit mehr oder weniger großer Aufmerksamkeit und mit mehr oder weniger erfolgversprechenden Lösungsansätzen (Elterngeld; Elterngeld Plus; Elternzeit; rechtliche Ansprüche auf Arbeitsplätze; Anspruch auf Kinderkrippenplätze; Ehegattensplitting). Um politische Maßnahmen hinsichtlich der Frage zu beurteilen, wie sich mit diesen hierarchische Strukturen entlang von u.a. Geschlecht auflösen oder umbauen, die z.B. zu ungleicher Chancenverteilung auf dem Arbeitsmarkt führen, muss der gesellschaftspolitische Entstehungskontext für solche Maßnahmen mit einbezogen und reflektiert werden.

Die Finanz- und Wirtschaftskrise und ihr Ass im Ärmel

Es ist wichtig zu verstehen, dass das Programm der ‚Perspektive Wiedereinstieg' im Kontext der als Finanz- und Wirtschaftskrise bezeichneten Verhältnisse im Jahr 2008 lanciert wurde. In einem Geflecht aus staatlichen Ausgabenkürzungen, Druck auf Löhne, damit einhergehenden steigenden Arbeitslosenzahlen und Fachkräftemangel entstand der Bedarf nach „sozialen Air Bags" (2009), wie Christa Wichterich sie bezeichnet, um vor allem den ökonomischen Gesellschaftserhalt sicherzustellen. Zu diesen ‚Air Bags' von Krisen werden immer wieder Frauen gemacht, „die mit Mehrarbeit im Haushalt Lohnkürzungen und Kündigung der Männer auffangen, mit zwei Mini-Jobs die eigene Entlassung ausgleichen, mit Ehrenamt oder Selbsthilfe das Schrumpfen öffentlicher Leistungen abfedern" (ebd.). Die „[f]lexiblen Frauen" so schreibt Wichterich weiter, übernehmen „mehr Verantwortung und Lasten zur Existenzsicherung der Familie, während die Ernährerrolle der Männer durch die Krise weiter ausgehöhlt wird" (ebd.). In ihren gesamten Funktionen kommen also Frauen auf kostengünstige Art und Weise der Reproduktion von Gesellschaft nach, indem sie als gering entlohnte Arbeitskraft sogar weiterhin unentlohnt Fürsorgearbeiten übernehmen.[2] Vor diesem Hintergrund kann dann auch ein Programm wie das der ‚Perspektive Wiedereinstieg' als ein spezifisches Arbeitskräfteaktivierungsprogramm gelesen werden. In diesem Kontext tragen die ‚sozialen Air Bags' den Namen ‚Stille Reserve' (IAB 2008). Die ‚Stille Reserve' bezeichnet eine Gruppe von (weiblichen) Arbeitskräften, die aufgrund von Fürsorgetätigkeiten nicht dem Arbeitsmarkt zu Verfügung stehen. Studien und Statistiken, wie auch die von Jutta Allmendinger, belegen in diesem Zusammenhang, dass diese auch noch hoch qualifiziert sei (Allmendinger 2010; Statistisches Bundesamt 2010; WSI 2008). Die Akteur*innen der ‚Perspektive Wiedereinstieg' haben es sich folglich zum Auftrag gemacht, diese gut qualifizierten (billigen) Fachkräfte zu Hause zu suchen und zu mobilisieren. Dass die Bundesagentur für Arbeit im Projekt

‚Perspektive Wiedereinstieg' kooperiert, hat einen wichtigen Grund. Diese ‚gut qualifizierten' Arbeitskräfte sind nicht in den Systemen der Agentur gelistet und können damit auch nicht aktiviert und dem Arbeitsmarkt zugänglich gemacht werden. Frauen und Männer, die aufgrund von Fürsorgearbeiten länger als ein Elternzeitjahr dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung standen, haben keinen Anspruch auf Leistungen der BA und sind daher auch nicht wie ‚Erwerbsarbeitslose' oder ‚-suchende' meldepflichtig. Ihre Potentiale (Allemendinger 2010) ‚schlummern', wie der Name ‚Stille Reserve' anklingen lässt, jenseits von arbeitsmarktpolitischen Aktivierungsstrukturen. Sie scheinen aber bei Bedarf – und das war 2008 mit der Finanzkrise und dessen Szenario von Fachkräftemangel der Fall – als ‚Reserve' oder ‚Air Bags' für die Stabilisierung des Arbeitsmarktes und den (ökonomischen) Erhalt der Gesellschaft interessant zu werden. Dabei wird deutlich, dass die Aktivierungsbestrebungen von Politik und Wirtschaft nur eine klar definierte Gruppe von Nichterwerbstätigen fördern möchte. Die 14. Mio. Euro, mit denen das Programm der ‚Perspektive Wiedereinstieg' ausgestattet wurde, fließen nicht in Förderungsmaßnahmen für alle Erwerbsarbeitslosen. Sie fließen in die Förderung von Frauen und Männern, deren Erwerbslosigkeit ausschließlich auf Fürsorgearbeiten zurückzuführen ist. Das Programm nimmt in der Konstruktion seiner spezifischen Gruppe der ‚Wiedereinsteigerinnen'[3] eine Trennung zwischen Nichterwerbstätigen vor und hierarchisiert dabei Lebensumstände in risikoreichere/teurere und risikoärmere/billigere für deren Reintegration in den Arbeitsmarkt.

Das Problem der Individualisierung gesellschaftlicher Schieflagen

Für die Mobilisierung der Zielgruppe der Wiedereinsteiger*innen auf der einen Seite und für die Unterstützung bei deren Wiedereinstiegsprozessen auf der anderen Seite baut das Programm auf „drei Säulen" auf (Pressemitteilung PWE 2008). Die erste Säule umfasst die Etablierung unterschiedlicher öffentlichkeitswirksamer Formate wie z.B. bundesweite Veranstaltungsreihen, Werbekampagnen in öffentlichen Verkehrsmitteln oder Stadtmagazinen. Das wichtigste Instrument ist dabei aber ein gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit entwickeltes Internetportal speziell für Wiedereinsteiger*innen, das eine Vielzahl an Informationen zu diesem Thema bereitstellen soll. Die zweite Säule sah vor, Kooperationsprojekte mit Multiplikator*innen aus der Wirtschaft umzusetzen, die Wege für eine bessere Integration von Wiedereinsteiger*innen erproben sollen. In acht Jahren Förderung kam es zu keinem derartigen Projektansatz. Offizielle Begründungen gibt es dafür nicht. „Am effektivsten und zielführendsten habe sich einfach die Etablierung von Beratungszentren und Beratungsangeboten herausgestellt" – so die Servicestelle von PWE (Telefongespräch Servicestelle PWE vom 31.5.2016). Beratungsangebote, die sich explizit an die Zielgruppe von Wiedereinsteiger*innen richten, sind als dritte Säule der zentrale Baustein des Programms geworden. Beratungszentren sind bundesweit an 20 Standorten an bestehende gemeinnützige Vereine wie Volkshochschulen und andere städtische Einrichtungen angegliedert und implementiert wor-

den. Laut Projektzahlen der Servicestelle des Programms wurden an diesen Beratungsstandorten über 29.000 Frauen zu ihrem beruflichen Wiedereinstieg informiert und beraten und davon ca. 7.400 durch längere Coachingmaßnahmen aktiv begleitet.[4] Ob und wie viele Männer beraten wurden, belegen die Zahlen nicht (Factsheet PWE 2016).

Es lässt sich festhalten, dass die Umsetzung des Programms den Schwerpunkt der Akquise und Beratung bekommen hat. Wiedereinstiegsproblematiken wurden und werden also weniger mit z.B. Arbeitgeber*innen verhandelt als mit den Wiedereinsteigenden selbst. Das Programm begründet diese Entwicklung folgendermaßen: Gerade der Ausbau von Akquise und Beratung von Wiedereinsteigenden sei als ein wichtiger Baustein „moderne(r) Gleichstellungspolitik mit einem arbeitsmarktpolitischen Ansatz" (Homepage PWE) zu verstehen, dem es darum geht

> Chancengerechtigkeit [zu] erhöhen, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und eine partnerschaftliche Aufteilung von Beruf und familiärer Sorgearbeit [zu] fördern, Interessierte bei der komplexen Herausforderung eines beruflichen Wiedereinstieges [zu] unterstützen und damit die Voraussetzungen für eine eigenständige Existenz- und Alterssicherung [zu] schaffen. (ebd.)

Diese Formulierung transportiert ein spezifisches Verständnis von Gleichstellung und auch von politischer Steuerung zur Erreichung dieses Gleichstellungsverständnisses.

In einem ersten Schritt wird deutlich, dass die Lohn- oder Erwerbsarbeit (fast ausschließlich) als zentrales Element von gesellschaftlicher Teilhabemöglichkeit angesehen wird. Über die Teilhabe durch Lohnarbeit wird dann eben auch gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe angenommen. In diesem Falle soll sie vor allem geschlechtlich gleichberechtigte Teilhabe garantieren. Lohnarbeit wird in dieser Logik zu einer maßgeblichen Messkategorie von geschlechtlicher Gleichberechtigung. Darüber hinaus wird ersichtlich, wie der Lohnarbeit nicht nur die Funktion zur Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen zugeschrieben wird, sondern auch die der Selbstverwirklichung und das Erleben von Selbstwirksamkeit. Somit wird Selbstverwirklichung an die Notwendigkeit eigener Existenzsicherung gebunden. Das zeigt, dass zur Umsetzung dieses Verständnisses das Individuum selbst gefordert ist. Politisch korrekt wird zwar auf ein partnerschaftliches Aufteilen verwiesen, doch der Rest der Bild- und Textsprache der gesamten Homepage macht sehr schnell deutlich, dass dieser Forderung nachzukommen Aufgabe von den zu Hause gebliebenen, also meist weiblichen Personen bleibt. Moderne Gleichstellungspolitik ist in dieser gesamten Logik eine, die erstens ökonomische Zielsetzungen unter dem Deckmantel von Gleichstellungsprämissen und -verbesserungen tarnt. Zweitens die Anforderungen, Gleichstellung und gleichberechtigte Teilhabe zu erzielen, auf die Individuen selbst verschiebt. Und drittens zwischen den Individuen hierarchisiert, weil es die für Caretätigkeiten – meist weiblichen – Zuständigen sind, die diesen Anforderungen nachkommen müssen.

Welche Schlüsse lässt das Programm über die Wertigkeit von und Zuständigkeit für Carearbeit zu? Das Programm macht es sich nicht zum Ziel zur Unterstützung von Wiedereinstiegsprozessen Arbeitskräfte aus Erwerbsarbeitsverhältnissen zu entbinden und der Familie für reproduktive Tätigkeiten zu Verfügung zu stellen. Erwerbstätige Partner*innen der Wiedereinsteigenden erhalten parallel keine Beratung, wie sie Arbeitszeiten für Familienarbeit reduzieren könnten, um dann Care- und Erwerbsarbeit gleichberechtigt untereinander aufzuteilen. Weil eben in dieser Logik ausschließlich die Forderung präsent ist, ‚raus' aus der Familienarbeit und ‚rein' in die Erwerbsarbeit zu kommen, führt sie erneut dazu, dass in einer kapitalistischen Marktwirtschaft produktive Tätigkeiten den reproduktiven höhergestellt sind. Dadurch, dass also die Anpassungsleistung reproduktiver – empirisch gesehen meist weiblicher – Lebensläufe an Produzierende bleibt, schreibt sich ein hierarchisches Geschlechterverhältnis durch ungleiche und ungleich bewertete Arbeitsteilungen auch in diesem Programm der ‚Perspektive Wiedereinstieg' fort.

Wenn also die Zusammensetzung des Wassertropfens wieder eine ist, in der nicht (an)erkannt wird, dass der Nährboden für Krisen und damit einhergehend instabilen Arbeitsmarktlagen auch eine „Folge traditionsreicher geschlechterhierarchischer Trennung von Produktions- und Reproduktionsökonomie und der prekären Inwertsetzung der Privatheit im Kontext neoliberaler Strategien ist" (Sauer 2010: 3), wird sie nur spärlich etwas ändern. Vor allem nicht, wenn dafür fast ausschließlich auf die Leistung von (weiblichen) Individuen gebaut wird.

Von der WIEDEReinstiegsberatung zur WIDEReinstiegsberatung

Im Folgenden soll empirisches Material Einblicke in die Beratung von Wiedereinstiegsprozessen geben. Dabei wird das Augenmerk nicht nur auf Funktionslogiken der Wiedereinstiegsberatung gerichtet als vielmehr auf die im Kontext der Beratung produzierten unterschiedlichen Ausschlussmechanismen (siehe auch Kapitel „Im Schatten"). Damit soll sichtbar gemacht werden, welche Auswirkungen ein ‚Scheitern' für die Beratenen hat. Denn weder das Projekt noch die wissenschaftlichen Begleitstudien zum Projekt befassen sich mit jener Gruppe, deren Wiedereingliederung nicht erreicht wurde. Dabei sind es immerhin 31 % der sog. Projektteilnehmerinnen, die ihren Wiedereinstieg nicht schaffen oder ihn unterbrechen. Das heißt im Umkehrschluss aber auch nicht, dass 69 % eine Erwerbsarbeit erlangen. Denn auch von diesen 69 % befinden sich nur 67 % wirklich in Lohnarbeit. 13 % befinden sich in einer selbstständigen Tätigkeit und 20 % befinden sich in weiterführenden Qualifizierungsmaßnahmen (Factsheet PWE 2016). Die Statistik trifft bei keiner der Tätigkeiten eine Aussage über Umfang, Qualität oder Entlohnung.

Es folgt ein Auszug aus einem Beratungsgespräch im Kontext einer Wiedereinstiegsberatung:

Beraterin: Was können wir tun?
Frau B.: Vielleicht sag ich kurz wo ich steh. Also die Situation war so, ich habe als Lektorin in einem Verlag gearbeitet, [...] nach der Geburt meines ersten Kindes, habe ich so einen Übergangsvertrag abgeschlossen und dort ein Jahr 20 Stunden gearbeitet. Ich habe mir die Stelle mit meiner Schwangerschaftsvertretung geteilt. Und ich hatte natürlich im Stillen gehofft, dass das nach meinem zweiten Kind wieder so werden würde [...] Und es hat sich dann ziemlich abrupt heraus gestellt, dass das nicht der Fall sein wird. Also in der Zwischenzeit hat dann auch die Verlegerin gewechselt. Und das war für mich ziemlich enttäuschend, weil ich mich während meiner Elternzeit sehr darum bemüht habe, mit dem Verlag in Verbindung zu bleiben. [...] Ich hab auch mal ein bisschen ausgeholfen, wurde dann auch zu Feierlichkeiten eingeladen. Und dann habe ich formal so ein halbes Jahr vorher so einen Teilzeitvertrag gestellt und dann stellte sich sehr schnell raus, dass es nichts wird, weil es sehr zäh und unprofessionell weiter gegangen ist. [...] Ja und dann war ich natürlich enttäuscht, aber dann dachte ich mir, ok das ist jetzt ne Chance, weil eigentlich mein geheimer Plan war, ich gehe idealerweise ein oder zwei Jahre zurück und orientiere mich anders [...] Und ich habe so über meine Kompetenzen nachgedacht. Und ich habe jetzt eigentlich nachgedacht, was das jetzt ist, was ich gut kann und da bin ich auf drei Punkte gekommen. Das erste ist, dass ich durch mein Studium und meine Arbeit, [...] dass ich eine sehr hohe Textkompetenz habe und zwar mündlich und schriftliche Texte, das bedeutet ich kann Texte produzieren, ich kann Texte korrigieren, ich kann andere beraten, ja… hem. Der zweite ist, dass ich glaube, eine gute Analytikerin bin, ich gehe oft im Beruf und auch privat an Probleme per Ratio erst mal ran, also analytisch, das macht mir auch sehr Spaß. [...] Das dritte und das haben Sie auch in der Infoveranstaltung irgendwann mal erwähnt, das habe ich jetzt wirklich nochmal gemerkt während meiner Elternzeit, dass ich ein hohes Interesse habe an Werdegängen anderer Menschen. Ich habe so ein Bedürfnis auch zur Fürsorge. Bisschen knüpft sich das schon auch an meine Berufserfahrung. Also im Verlag sagt man ja auch, dass man Illustratoren und Autoren ‚betreut' [...].
Beraterin: Was machen wir denn jetzt (Pause)? Was glauben Sie, wo Sie denn jetzt so spontan bei uns hin passen. Ja was machen wir?! Vielleicht so ne kurze Orientierung, so nen Wiedereinstiegscheck, drei Tage lang, nochmal ‚was bin ich, was kann ich, was will ich und wo soll es hin gehen', dass Sie am Ende eine Kompetenzbilanz haben. Sie haben zwar schon gut vorgearbeitet, aber dann ist es vielleicht nochmal klarer, wo es hin gehen soll.

Für die Forschung wurden 26 Frauen[5] bei ihren Erstberatungsgesprächen zur Aufnahme in das Programm begleitet. Frau B. war Teilnehmerin der Wiedereinstiegsberatung am Standort München. Sie kam vorbereitet mit Notizen auf einem Block und übernahm den Hauptredeanteil der einstündigen Beratung, auf dessen Grundlage sie präzise ihre Kompetenzen und daraufhin abgestimmten Ziele und Wünsche für einen beruflichen Wiedereinstieg formulierte. Trotz ihrer Vorbereitungen wollte die Beraterin von der nach Rat fragenden Teilnehmerin wissen, wie ihr die Beratung helfen könne. Die Beratung wurde damit beendet, dass Frau B. an einem sog. Kompetenzcheck teilnehmen solle, um unter Anleitung nochmals ein sog. Kompetenzprofil zu erstellen.

Der Ausschnitt aus diesem Beratungsgesprächs zeigt etwas, das in vielen Beratungsgesprächen geschah, die für die Forschung teilnehmend beobachtet wurden. Wiedereinstiegsberatung funktioniert oftmals nicht durch Rat geben, sondern sie fordert das ratsuchende Gegenüber zur weiteren Selbstreflexion auf. Einer solchen Beratungslogik liegt ein widersprüchliches Moment inne. Auf der einen Seite suggeriert und fördert sie durch den Einbezug der Ratsuchenden Selbstbestimmung. Auf der anderen Seite demonstriert bereits die schlichte Existenz solcher Beratungsinstitutionen ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Ratsuchenden und diesem zu Verfügung stehenden (Experten)Wissen. Selbstbestimmung ist dann vielmehr ein, nach der Logik der Beratung, gesteuerter Akt der Selbstaktivierung. So wird auch die vermeintliche Wahlfreiheit im Sinne einer selbstbestimmten Entscheidung mit oder ohne diese Beratungen wiedereinzusteigen fraglich. Deren Angebot nicht in Anspruch zu nehmen bedeutet ein Risiko einzugehen und verunsichert dadurch, gerade weil sie auch noch verspricht ‚individuell' und ganz nach den Bedürfnissen der Wiedereinsteiger*innen zu beraten (Homepage PWE). Fraglich ist dabei, wie individuelle und bedarfsorientierte Beratung funktioniert, wenn die Teilnehmer*innen teils in vorgegebene und generalisierende Beratungsverfahren[6] eingespeist werden. Die vermeintliche Individualisierung führt durch einheitliche Abläufe vielmehr zu Homogenisierung und dadurch zur Erzeugung einer einheitlichen Wiedereinstiegsschablone, an der sich alle Beratenen messen lassen müssen. Dazu gehört u.a. das Pochen auf das Finden eigener Kompetenzen. Wiedereinstiegsberatung funktioniert in diesem Zusammenhang ganz im Sinne aktueller Beratungslogiken, wie es Stefanie Duttweiler festhält, nämlich ressourcenorientiert (Duttweiler 2004: 27). Damit wird erneut die Aktivierungs- und Optimierungsleistung von ratsuchenden Personen sichtbar. Dadurch, dass die Beratung meist keine konkreten Richtungen vorgibt, führt sie bei den Ratsuchenden zu einer unaufhörlichen Arbeit an sich selbst (ebd.: 27).

In einem weiteren Schritt soll gezeigt werden was geschehen kann, wenn die Arbeit der Wiedereinsteigenden an sich selbst ohne ‚Erfolg' bleibt – weil keine Erwerbstätigkeit aufgenommen werden konnte – und somit auch die Transformation der Wiedereinsteiger*in hin zur (Erwerbs-)Arbeitskraft nicht abgeschlossen wurde. Die Auswirkungen eines ‚erfolglosen' Abschlusses der Wiedereinstiegsberatungen auf seine Teilnehmer*innen bleibt im Kontext des Programms der ‚Perspektive Wiedereinstieg' unberücksichtigt.

Frau B. wurde nach Aufnahme in das Programm in einem Zeitraum von sechs Monaten durch Kompetenzchecks, Computerkurse und Einzelgespräche „wieder fit für den Arbeitsmarkt gemacht"; um es im Sinne der Beratungsprogramme zu formulieren (siehe dazu auch Fußnote 6). Und dennoch treffe ich Frau B. drei Monate nach Beendigung der Beratungsunterstützung ohne eine Erwerbstätigkeit zu Hause an. Von 12 Frauen, die bei ihren Wiedereinstiegsprozessen begleitet und mit Abschluss ihrer Beratungsunterstützung interviewt wurden, befanden sich acht Frauen in ähnlichen Situationen wie Frau B. (siehe dazu nochmals das methodische Vorgehen). Sie hatten alle (trotz Beratung) keine Erwerbsarbeit aufgenommen. Statistisch gesehen gelingt ein Wiedereinstieg, laut Begleitstudie der ‚Perspektive Wiedereinstieg', erst nach ca. neun Monaten, also einige Monate nach Ablauf des festgesetzten Beratungszeitraums von sechs Monaten. 31 % der Wiedereinsteiger*innen schaffen ihren Wiedereinstieg, wie bereits erwähnt, auch dann nicht (Factsheet PWE 2016). Frau B. schildert diesen Zustand folgendermaßen:

> **Frau B.:** [...] sehr gemischt. Also ich bin, also psychisch greift mich das ungeheuer an. Also es ist eine für mich absolut existenzielle Krise. Also ne psychische Belastung. Und daran merke ich, dass es mich psychisch mitnimmt, dass ich keine Aufgabe habe. Dass ich in der Früh nicht irgendwo hin gehen kann. Also ein halbwegs sinnvoller 400€ Job würde mir schon eine innere Ruhe verschaffen. [...] ich schreibe halt mal ne Bewerbung und je mehr Bewerbungen ich schreibe umso besser geht's mir [...]. Also schon allein der Punkt, dass ich ne Bewerbung geschrieben habe, verschafft mir innerlich Ruhe und dann treibe ich Sport, aber es ist richtig heftig. Ja also mich, ja das greift mich an. Das ist natürlich durchaus zwielichtig, weil andererseits ich auch nicht wenig Respekt vor dieser Arbeitssituation habe und wenn ich mir denke, die würden mir jetzt zusagen, das würde mir vielleicht einen Stress geben. Also mich greift das an, ich bin da sehr empfindlich, das merkt man jetzt äußerlich nicht so. Also ich glaube, ich wirke noch als ne relativ Entspannte und Humorvolle, aber ich finde das sehr schwierig damit umzugehen.

In allen acht Gesprächen finden sich unausgesprochene Gefühle von Scham und Hilflosigkeit als Resultat ihrer immer noch unabgeschlossenen Wiedereinstiegsprozesse. Das Versagen wird zwar in einem ersten Schritt auch der Beratung zugeschoben, dennoch wird es als eigenes Verschulden bewertet, da der gesamten Beratungsleistung stets eine Selbstaktivierung und Selbstoptimierung eingeschrieben war, die eben auch im Falle von Misslingen als Selbstverschuldung auf einen selbst zurück geführt wird.

Eine solche Reaktionskette von Selbstaktivierungsstrategien vor dem Hintergrund von Selbstverschuldungsdiskursen greift bereits (lange) vor Aufnahme in das Programm. Die Lebensentwürfe, die von ausschließlicher Fürsorgearbeit gezeichnet sind, sind im Kontext der anfänglich skizzierten gesellschaftlichen

Verhältnisse aus vielerlei komplexen Gründen ins Wanken geraten. Wiedereinsteigen zu wollen oder zu müssen kann als eine Anpassungsleistung eines davor gelebten Lebensentwurfs hin zu einer marktfähigen Biografie gelesen werden, egal ob der Entschluss wiedereinzusteigen in den Narrationen der Teilnehmenden mit ‚monetären Zwängen' begründet wird oder als ‚richtiger Zeitpunkt für Selbstverwirklichung, weil die Kinder jetzt endlich groß sind'. Die Anpassungsleistung gelingt durch Selbstinitiative und -disziplin und durch Aktivierung oder Anpassung eigener Fähigkeiten und im Falle von Mangel, durch Aneignung dafür benötigter sog. „Skills" (Traue 2009: 6). So wie die Beratungssituation das bespielhaft gezeigt hat, liegt es aber dann auch weiterhin an der Rat einfordernden Person selbst, das in der Beratung produzierte Wissen zu kanalisieren und ertragreich werden zu lassen. Aus dieser Verantwortung befreien sich die Beratungen allerdings. Spätestens mit Absolvieren des Beratungszeitraums von sechs Monaten ist es die beratene Person selbst, die ihren Status der Wiedereinsteiger*in transformieren muss. Umso problematischer wird es, wenn es den Teilnehmer*innen des Programms nicht gelingt, den an sie herangetragenen Anforderungen, gerecht zu werden. Der durch Beratung gesteuerte Prozess des Wiedereinstiegs kann also Gefahr laufen, dass ihre Teilnehmerinnen sich und den eigenen Lebenszusammenhang als doppelt verschuldet begreifen.

Es ist entscheidend zu erkennen, dass in den Wiedereinstiegsberatungen zwar kaum normative Zuschreibungen entlang von u.a. Geschlecht gemacht werden, dass aber vergeschlechtlichte Positionierungen sehr wohl hergestellt werden und zwar über die Anrufungen von bestimmten Handlungsoptionen, die in den Beratungssettings formuliert werden (Soiland 2004: 101). Werden diese Handlungsoptionen allerdings nicht wahrgenommen oder mit Erfolg umgesetzt, tritt zu dessen Erklärung ein immer noch stark wirkmächtiges Geschlechter-Wissen (Döllinger 2005) zum Vorschein. ‚Frau sein' wird erneut mit Versagen, wenig Durchhaltevermögen und mangelndem Kampfgeist gleichgesetzt, das der ‚harten Realität', dem ‚Außen', nicht standhält. Diese Zuschreibungen werden dann z.B. von den Berater*innen vorgenommen, wenn sie sagen ‚Frauen sind einfach gerne zu Hause und wollen einfach nicht aus ihren Komfortzonen heraus' oder ‚die wollen gar nicht arbeiten, die können sich nicht durchbeißen'. Aber auch wenn es darum geht, ihre eigene Beratungskompetenz vor dem Hintergrund von misslingenden Beratungen zu verteidigen, werden bestimmte Geschlechtszuschreibungen deutlich ‚Frauen sind halt auch beratungsresistent, die wollen nicht einsehen, dass sie was ändern müssen'. So wird auch der Wunsch, einen 400€ Job zu suchen, den viele Frauen in ihren Beratungsgesprächen äußern, als z.B. ‚mangelnder Ehrgeiz' und ‚Faulheit', als ‚Dummheit' oder gar ‚Naivität' von Frauen gedeutet. Aber dass der Wunsch, auf 400€ Basis zu arbeiten, auch daraus resultieren kann, dass sich die Frauen nichts wert sind – vor allem nicht, wie es in der Erzählung von Frau B. sichtbar wird, nach bereits gescheiterten Versuchen wiedereinzusteigen – das wird hier übersehen.

Im Schatten der Protowiedereinsteigerin

In dem letzten Abschnitt des Aufsatzes soll aufgezeigt werden, wie das Programm neben Differenzziehungen innerhalb der Gruppe von Wiedereinsteiger*innen in ‚Erfolgreiche' und ‚Erfolglose' auch weitere Ausschlüsse vornimmt.

Folgt man den Statistiken, die das Programm veröffentlicht, dann ist die Protowiedereinsteigerin, wie es die weibliche Form anklingen lässt, eine Frau. Im Durchschnitt ist sie 43 Jahre alt, hat zwei Kinder, ist (hoch) qualifiziert und hat sich mindestens acht Jahre ausschließlich Fürsorgetätigkeiten gewidmet.[7] Die Statistiken treffen zunächst keine Aussage über die (soziokulturelle) Herkunft der Frauen (Factsheet PWE 2016). Auf den bundesweiten Infoveranstaltungen der ‚Perspektive Wiedereinstieg', die für die Forschung teilnehmend beobachtet wurden, bestätigt eine ausschließlich weibliche Teilnehmerinnenschaft sowohl auf Seite der Veranstalterinnen/Beraterinnen als auch der Interessentinnen die Aussagen der Statistiken. Das durchschnittliche Alter konzentrierte sich auf Frauen um die Ende Dreißig, nur einzelne ließen ein höheres Alter vermuten.

Ca. 7.400 Teilnehmerinnen wurden im Rahmen der ‚Perspektive Wiedereinstieg' von 2009 bis 2015 beraten. Zahlen zu Beratungsgesprächen mit männlichen Wiedereinsteigenden finden sich nicht (Factsheet PWE 2016). Aus einem informellen Gespräch mit einer Beratungsstelle in München ging hervor, dass zum Zeitpunkt des Gesprächs 1.200 Frauen und 12 Männer im Beratungsstandort München beraten wurden. Aus dem Gespräch wurde auch ersichtlich, dass Männer nicht zu den sog. Zielkunden der ‚Perspektive Wiedereinstieg' gehören und daher auch statistische Auswertungen ‚Männer' als Kategorie nicht berücksichtigen. Zu dieser Aussage passt auch, dass die Beratungsprogramme in ihrem gesamten Auftreten (Marketing Kampagnen, Leitlinien, Verträge etc.) stärker Frauen adressieren als Männer. Somit verfestigt sich die Hypothese, dass sich dadurch das Bild einer weiblichen Familien-Arbeitskraft eben nicht auflösen kann, sondern sich eher verstetigt. Inhalte der Beratungs-Homepages, Flyer oder anderer Dokumente sprechen meistens von ‚Frauen' und eben nicht von "Frauen und Männern". Auch das verwendete Bildmaterial zeigt ausschließlich weibliche Personen. Oftmals ist sogar nur von ‚Müttern' die Rede. ‚Mütter' schließt hier nicht nur ‚Väter' aus, sondern auch alle Personen, die andere Caretätigkeiten wie Pflege von Familienangehörigen übernommen haben. Die so gewählte Bild- und Textsprache zeigt, dass der berufliche Wiedereinstieg oft ausschließlich mit Kindererziehungszeit gleichgesetzt wird und weiblich besetzt ist. Dass es sich hierbei aber um eine ganz bestimmte Weiblichkeit handelt, die in der Figur der Wiedereinsteigerin adressiert wird, soll weiteres empirisches Material beleuchten. Die Herausforderung liegt gerade darin, jenseits statistischer Normierungen einer durchschnittlichen ‚Wiedereinsteigerin', die Heterogenität und Vielschichtigkeit des Feldes zu erkennen, aber in gleicher Weise zu verstehen, wie Ausschlüsse produziert werden. Von den 26 Erstberatungsgesprächen waren zehn mit Frauen, denen ein Migrationshintergrund zugeschrieben wurde.[8] In einem Gespräch mit einer Beraterin erfuhr ich, dass diese Personengruppe stark zunehme. Mit aktuellem Stand der Arbeit kann es nur eine noch nicht ausgearbeitete Hypothese bleiben, dass Herkunft oder

vielmehr Migrationshintergrund keine unwichtigen Auswirkungen auf den Beratungsablauf haben. Anhand der teilnehmenden Beobachtungen an diesen Erstberatungsgesprächen lässt sich ein anderer Gesprächsverlauf zwischen Berater*in und Ratsuchenden festhalten, der durch die bloße Zuschreibung eines Migrationshintergrunds initiiert wird. Verhandelt werden weniger Fragen nach eigenen Kompetenzen und eigenen Wünschen an einen beruflichen Wiedereinstieg, als vielmehr Themen wie Sprachförderung, Anerkennung von Zeugnissen, aber auch Aufklärung von rechtlichen Strukturen, egal ob diese Informationen von den Ratsuchenden eingefordert wurden. Sichtbar wird das unter anderem auch daran, dass sie oftmals auch andere Beratungsleistungen erhielten, wie das Weiterverweisen an Sozialämter oder die Arbeitsagentur. Dass solche Beratungskundinnen nicht für das Coachingangebot der ‚Perspektive Wiedereinstieg' geeignet scheinen, macht eine qualitative Ausrichtung des Programms deutlich, die das Ziel hat, nur eine ganz spezifische Bevölkerungsgruppe für den Arbeitsmarkt zu gewinnen.

An diesen Gedanken möchte ich noch einen weiteren und letzten anknüpfen, der in eine ähnliche Kerbe schlägt. Unter dem Thema *Zeit für Wiedereinstieg* macht das Programm mithilfe auch von wissenschaftlichen Studien darauf aufmerksam, dass es beim Wiedereinstieg „um die Nutzung und Umverteilung knapper Zeit, um Zeitgewinn und Entlastung, um die eigenen Kräfte verantwortungsbewusst einzusetzen (geht). Es ist rational, sich hier bereits *vor* dem Wiedereinstieg (aber spätestens *mit* dem Wiedereinstieg) Entlastung zu holen" (Wippermann 2011: 11). „Der Wiedereinstieg wird leichter, wenn Hausarbeiten wie Putzen oder Waschen teilweise von externen Dienstleistern übernommen werden" (ebd.: 46). Interessant ist die Wahl der männlichen Bezeichnung ‚Dienstleister', denn haushaltsnahe Dienstleistungen werden meistens von weiblichen Arbeitskräften besetzt. Es wird also einmal deutlich, dass Fürsorgetätigkeiten nicht zwischen den Partnern aufgeteilt, sondern an Dritte ausgelagert werden sollen. Dass diese Dritten meist weiblich sind, macht sichtbar, dass Hausarbeit erneut innerhalb der Geschlechter umverteilt werden soll und nicht zwischen den Geschlechtern. Dies geschieht auf weiteren Achsen der Herabsetzung, die Menschen nicht nur entlang von Geschlecht, sondern auch entlang ihrer Herkünfte und anderer sozialen Rahmenbedingungen wie z.B. Zugang zu Bildung hierarchisiert.

Kein Tropfen auf den heißen Stein

Wie kann jetzt ein abschließendes Fazit zu den dargestellten Einblicken in das Programm ‚Perspektive Wiedereinstieg' ausfallen? Richtet man seinen Blick ausschließlich auf die im Projekt beratene Zielgruppe und orientiert man sich ausschließlich an den Zahlen der vielen positiven Evaluationen, dann könnte man zu dem Ergebnis kommen: Toll, dass es so ein umfangreiches und sogar kostenfreies Programm gibt. Als ein „endlich wirklich frauenfreundliches" (O-Töne) Programm wird es nicht nur von den umsetzenden Beratungszentren, sondern auch von vielen der beratenen Frauen selbst bewertet. Um es nochmals

mit Zahlen festzuhalten: Mehr als 29.000 Frauen wurden durch das Programm intensiv bei ihren Wiedereinstiegsprozessen unterstützt und viele Frauen waren im Sinne des Programms erfolgreich, weil sie es wieder zur Aufnahme einer Lohnarbeit geschafft haben.

Dieser ‚Erfolg' findet auch grundsätzlich Anerkennung. Und doch soll mit dieser Forschungsarbeit, wie die Darstellung der Ergebnisse zeigt, auch eine andere Lesart des Programmes formuliert werden. Denn in der Herausarbeitung der vom Programm unterstützten Zielgruppe und der dadurch geschaffenen idealtypischen Figur der Wiedereinsteigerin wird auch ein politisch initiiertes Selektionsverfahren sichtbar, das entlang von Geschlecht, (sozio-kultureller) Herkunft, (gesunder) Körper/Alter unterschiedlich brauchbare Ressourcen annimmt oder abspricht. Die Befähigung von Frauen zur Lohnarbeit hat also auch in diesem Programm einen „zutiefst elitären Subtext" wie Audry Podann (2009: 568) es formuliert. Dies wird bereits dort sichtbar, wo Menschen nur dann von so einem Programm profitieren dürfen, wenn ihre Erwerbslosigkeit ausschließlich in Verbindung mit einer Caretätigkeit steht und nicht im Zusammenhang mit z.B. Krankheiten oder gar vermeintlich selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit. Das Programm selbst unterstützt darüber hinaus nur dann, wenn die Beratungskundinnen seiner Logik folgen. Wenn sie sich in Sachen Lebenslaufmanagement und Selbstmarketing üben, wenn sie sich bereit erklären, flexibel einsetzbar zu sein, wenn sie mindestens Teilzeit und besser vollzeitnah arbeiten möchten, wenn sie es schaffen weibliche Eigenschaften zu unterbinden und wenn sie ihren Partner und vor allem die Kinder nicht als emotionales Hindernis wahrnehmen und so klug sind für die Unterstützung zu Hause auf Dienstleistungen zurückzugreifen. Hier wird eine weitere Ebene der Ausgrenzung, Hierarchie, aber auch Verwertungslogik deutlich. Weibliche Dienstleisterinnen sind nützlich, wenn sie den gutqualifizierten Frauen bei ihrer Vereinbarkeitsarbeit helfen, ohne dabei anzuerkennen, dass diese Frauen ebenfalls für (transnationale) Familie(n) und Lohnarbeiten aufkommen müssen.

In die Logik des Programms der ‚Perspektive Wiedereinstieg' sind und bleiben hartnäckige Fallstricke eingeschrieben: Die symbolische Identifikation von sozialer Reproduktion wird weiterhin mit Weiblichkeit gleichgesetzt. Dadurch bleibt wieder ein Aufbrechen der ungleich wirkenden Geschlechterhierarchien aus, indem es gleichzeitig neue Hierarchien zwischen Frauen und ihren gesellschaftlichen Anerkennungspositionen fördert.

Die Ergebnisse der Untersuchung machen deutlich, dass es unerlässlich ist, den beruflichen Wiedereinstieg als Facette politischer Strategien zur Handhabung von Vereinbarkeitsfragen nicht ausschließlich aus einer geschlechterpolitischen Perspektive zu betrachten, sondern prinzipiell aus einer intersektionalen Perspektive. Nur so kann die weiterhin notwenige Debatte, unter welchen Bedingungen und von wem Sorge- und Lohnarbeit geleistet, gebraucht und umverteilt wird, sichtbar machen entlang welcher Achsen der Hierarchien dies geschieht. Und wenn dadurch aufgezeigt wird, welchen Personen ein Platz an den Rändern der Figur der Wiedereinsteigerin oder sogar jenseits von ihr zugewiesen wird, dann stellt sich noch einmal die Frage, ob dieser Tropfen wirklich der richtige ist. Und ob nicht vielleicht nur der Tropfen nachhaltig wirksam ist,

der sich immer wieder zum Vorhaben macht, an den Rändern nach Unsichtbarem und unsichtbar Gemachtem zu suchen und erst in der Anerkennung dieser Lebensbedingungen eine Politik von unten zu schaffen.

Korrespondenzadresse/correspondence address

Nina Reggi M.A.
Institut für Volkskunde/Europäische Ethnologie
Oettingenstr. 67, 80538 München
nina.reggi@vkde.fak12.uni-muenchen.de

Anmerkungen

1 In diesem Aufsatz wird Care- und Fürsorgearbeit synonym verwendet. Beide Begriffe gehen von einem weiten Verständnis von Care und Fürsorgearbeit aus, das in Anlehnung an M. Puig de la Bellacasa (2011) deutlich über Reproduktion im Sinne einer Wiederherstellung von Arbeitskraft hinaus weist.

2 In diesem Zusammenhang muss bereits darauf hingewiesen werden, dass es zwischen Frauen zu Hierarchisierungsprozessen entlang unterschiedlicher Differenzkategorien wie „Alter", „Herkunft" etc. kommt. Darauf wird im Kapitel „Im Schatten" genauer eingegangen.

3 In den Dokumenten der PWE und eben auch in der Pressemitteilung werden ausschließlich Frauen als Wiedereinsteiger*innen adressiert. Darauf wird in diesem Aufsatz nochmals Bezug genommen.

4 Teilnehmen kann aktuell jede Person, die aufgrund von Fürsorgearbeiten mindestens ein Jahr in keinem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stand. Im Förderzeitraum 2009-2014 betrug die Mindestausstiegszeit drei Jahre, in Anlehnung an die rechtlich abgesicherte Elternzeit. Das Angebot erstreckt sich von sog. Kompetenzchecks, Coaching und Mentoring über Bewerbungstrainings und EDV-Schulungen bis hin zu Existenzgründungsberatung, Angeboten für die gesamte Familie und Seminaren zur Altersvorsorge und Rente. Der Unterstützungszeitraum beläuft sich auf ein halbes Jahr. Die Teilnahme an den Programmen ist freiwillig und kostenlos.

5 Zum Zeitpunkt der Erhebung nahmen keine männlichen Wiedereinsteigenden die Beratungsangebote wahr. In der Dissertation wird das „Fehlen" von männlichen Akteuren, sei es auf der Seite der Beratung oder der Teilnehmenden aber auch in der Konstruktion der Figur der Wiedereinsteigerin thematisiert und analysiert. In diesem Aufsatz wird im Kapitel „Im Schatten" darauf eingegangen.

6 Zum festen Beratungskatalog gehören: sog. Kompetenzchecks und Seminare zur Altersvorsorge und -absicherung; wahlweise Computerkurse und Bewerbungstrainings; vereinzelt Existenzgründungsberatung und Seminare für die Familie zum Thema Vereinbarkeit. Die letzten beiden Angebote sind oft begrenzt und stehen nicht allen zu Verfügung. Auf die einzelnen Inhalte kann aufgrund des Umfanges nicht eingegangen werden.

7 Die statistischen Daten, so wie die herangezogenen, berücksichtigen nicht immer neue und alte Bundesländer.

Die Protowiedereinsteigerin ist meist eine orts- und herkunftslose Figur

8 Ich spreche hier von zugeschriebenem Migrationshintergrund, weil ich davon ausgehe, dass aufgrund von Namen oder Aussehen diese Zuschreibung stattfindet, ohne zu wissen, ob die so adressierte oder gelesene Person das selbst für sich reklamiert.

Literatur

Allmendinger, Jutta (2010): Verschenkte Potentiale. Lebensläufe nicht erwerbstätiger Frauen. Frankfurt/M./New York: Campus Verlag.

Bauhardt, Christine (2015): Feministische Kapitalismuskritik und postkapitalistische Alternativen. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte 35-37, S. 32-39.

Becker-Schmidt, Regina (1987): Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkircher, L./Wagner, I. (Hrsg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Soziologische Befunde zu geschlechtsspezifischen Formen der Lebensbewältigung. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, S. 10-25.

Born, Claudia/ Krüger, Helga (2001): Das Lebenslaufregime der Verflechtung: Orte, Ebenen und Thematisierungen. In: Dies. (Hrsg.): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim/München: Juveta Verlag.

Döllinger, Irene (2005): ‚Geschlechter-Wissen' – ein nützlicher Begriff für die ‚verstehende' Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen?! In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 23, S. 44-62.

Duttweiler, Stefanie (2004): Beratung. In: Bröckling, U./Krasmann, S./ Lemke, T. (Hrsg.): Glossar der Gegenwart. Frankfurt/M.: Suhrkamp Verlag, S. 23-29.

Fraser, Nancy (2009): Feminismus, Kapitalismus und die Liste der Geschichte. In: Blätter für deutsche und internationale Politik, 8, S. 43-54.

Geissler, Birgit/Oechsle, Mechtild (1994): Lebensplanung als Konstruktion. Biographische Dilemmata und Lebenslauf-Entwürfe junger Frauen. In: Beck, U./ Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt/M.: Suhrkamp Verlag, S. 139-167.

IAB (2008): Stille Reserve und verdeckte Arbeitslosigkeit. Auf der Zuschauertribüne. <http://doku.iab.de/forum/2008/ Forum2-2008_Fuchs_Weber.pdf> (Zugriff am 31.05.2016).

Krüger, Helga (2006): Strukturdaten und Selbstinterpretation. Warum es gerade in der Geschlechterforschung so wichtig ist, beide Ebenen der Analyse aufeinander zu beziehen. In: Aulenbacher, B./Bereswill, M./Löw, M./Meuser, M./ Mordt, G./Schäfer, R./Scholz, S. (Hrsg.): FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the Art. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, S. 122-136. https://doi.org/10.1007/bf03204360

Krüger, Helga/ Levy, René (2000): Masterstatus, Familie und Geschlecht. Vergessene Verknüpfungslogiken zwischen Institutionen des Lebenslaufs. In: Berliner Journal für Soziologie 3, S. 379-401.

Lessenich, Stephan (2009): Mobilität und Kontrolle. Zur Dialektik der Aktivgesellschaft. In: Dörre, K./Lessenich, S./Rosa, H. (Hrsg.): Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Eine Debatte. Frankfurt/M.: Suhrkamp Verlag, S.126-177.

Notz, Gisela (1991): Du bist als Frau um einiges mehr gebunden als der Mann.

Die Auswirkungen der Geburt des ersten Kindes auf die Lebens-und Arbeitsplanung von Müttern und Vätern. Eine empirische Studie. Bonn: Dietz Verlag.

Perspektive Wiedereinstieg: Aktionsprogramm im Überblick. <https://www.perspektive wiedereinstieg.de/Navigation/DE/Das_Aktionsprogramm/Aktionsprogramm/aktionsprogramm_node.html> (Zugriff am 31.5.2016).

Perspektive Wiedereinstieg: Pressemitteilung. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Archiv/16-Legislaturperiode/pressemitteilungen,did=108562.hmtl> (Zugriff am 31.5.2016).

Podann, Audry (2013): Der Lohn ist die Arbeit. Die In-Wert Setzung weiblichen Arbeitsvermögens als emanzipatorisches Dilemma. In: PROKLA 173. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft. Familie und Staat, S. 563-570.

Puig de la Bellacasa, Maria (2011): Matters of Care in Technoscience. Assembling Neglected Things. Social Studies of Science, 41,1, S. 86-106. https://doi.org/10.1177/0306312710380301.

Sauer, Birgit (2010): Das Geschlecht der Finanz- und Wirtschaftskrise: Eine Intervention in aktuelle Krisendeutung. Kurswechsel: Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternative 1, S. 38-46.

Soiland, Tove (2004): Gender. In: Bröckling, U./Krasmann, S./Lemke, T. (Hrsg.): Glossar der Gegenwart. Frankfurt/M.: Suhrkamp Verlag, S. 97-106.

Statistisches Bundesamt (2010). Alles beim Alten: Mütter stellen Erwerbstätigkeit hinten an. <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010_03/2010_03Erwerbstaetigkeit.html> (Zugriff am 31.05.2016).

Strauss, Anselm L. (1994): Grundlagen der qualitativen Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung. München: Wilhelm Fink Verlag/UTB.

Thiessen, Barbara/Villa, Paula-Irene (2010): Entweder – oder? Mutterschaft zwischen Fundamentalismen und vielschichtigen Praxen. Bd. 11, 2 Familie. <http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/11-2/showToc> (Zugriff am 14.10.2012).

Traue, Boris (2009): Kompetente Subjekte. Kompetenz als Bildungs- und Regierungsdispositiv im Postfordismus. In: Kurtz, T./Pfadenhauer, M. (Hrsg.): Soziologische Kompetenzforschung. Wiesbaden: VS.

Wetterer, Angelika (2007): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierung? In: Gildemeister, R./Wetterer, A. (Hrsg.): Widersprüchliche Entwicklungen in Professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, S. 189-214.

Wichterich, Christa (2009): Krisen, Kapital und Kosten. Ein feministischer Blick auf die globalen Krisen. In: Sand im Getriebe 74. <http://sandimgetriebe.attac.at/8147.html> (Zugriff am 31.5.2016).

Wippermann, Carsten (2011): Haushaltsnahe Dienstleistung: Bedarfe und Motive beim beruflichen Wiedereinstieg. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/haushaltsnahe-dienstleistung,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Zugriff am 31.5.2016).

WSI Diskussionspapier Nr. 158 (2008): Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. Düsseldorf. <http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_158.pdf> (Zugriff am 31.05.2016).

WSI (2014). Mütter sind seltener erwerbstätig als kinderlose Frauen – Väter häufiger als kinderlose Männer. <http://www.boeckler.de/53498.htm> (Zugriff am 31.05.2016).

Unveröffentlichte Quellen

Factsheet der Perspektive Wiedereinstieg: Erhalten von der Servicestelle Perspektive Wiedereinstieg am 2.6.2016

Telefongespräch mit der Servicestelle Perspektive Wiedereinstieg am 31.5.2016

Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien 23/1: 37-52

Kerstin Discher/Anna Kristina Hartfiel

Employable Youth – Employable Bodies?
Körpererzählungen im Aktivierungsdiskurs

Zusammenfassung: Junge Erwachsene in gegenwärtigen kapitalistischen Gesellschaften sind gerade in der Phase des Überganges von der Schule in den Beruf mit der Anforderung an Beschäftigungsfähigkeit konfrontiert, die sie über die bestmögliche Verwertung aller ihrer Ressourcen herzustellen haben. Dabei tritt ebenso die Bedeutung des Körpers hervor, denn auch dieser wird gesellschaftlich mehr und mehr unter der Idee von Verwertbarkeit verhandelt. Körper sind zugleich Orte intersektionaler Verschränkungen, denn über sie werden sozial konstruierte Differenzen markiert. In diesem Artikel wird anhand eines biografischen Interviews mit einem jungen Erwachsenen aus intersektionaler Perspektive rekonstruiert, inwiefern der Körper in der Situation des beruflichen Überganges als Dimension aufscheint, um der eigenen Biografie Sinn zu verleihen. Sichtbar wird dabei unter anderem, wie dem Aktivierungsimperativ durch Körperpraktiken begegnet wird.

Schlagwörter: Beschäftigungsfähigkeit; Aktvierung; Junge Erwachsene; Körper; Intersektionalität.

Employable Youth – Employable Bodies?
Body-Narratives in the activation discourse

Abstract: Young adults in current capitalistic societies are faced with requirements of employability especially in their transition from school to work. In this particular situation they are supposed to establish their employability by using all their resources in the most efficient way. This also affects their bodies as society increasingly recognizes the individual body from the angle of usability. Bodies are at the same time the place where a cross-over of socially constructed differences is marked and made visible. In this article we are going to reconstruct the following questions from such an intersectional perspective in a biographical interview with a young adult: How important is the body as a dimension of biographical meaning-making? How does it appear in this transitional situation? How is this reflected in the biographical narration? Thereby we will present how the activating imperative is met by body reactions in this process.

Keywords: Employability; Activation; Young adults; Body; Intersectionality.

Wandel der Regierungsweise

Der arbeitsmarktpolitische Wandel wird vor allem analysiert als Paradigmenwechsel vom ‚welfare' zum ‚workfare'. Das Fürsorge- und Versorgungsprinzip des Wohlfahrtstaates fordistischer Prägung ist abgelöst worden durch das Prinzip der Investition in die Eigenaktivität und Fähigkeit jedes_jeder Einzelnen (vgl. Lutz 2011: 175). Bewährungsproben, denen sich erwerbslose junge Erwachsene in einem Regime strenger Zumutung (vgl. Dörre et al. 2014: 344), welches die

© 2017 Budrich UniPress. https://doi.org/10.3224/fzg.v23i1.03

Autor_innen als „Wettkampfregime“ beschreiben, zu unterziehen haben, finden auch entlang der Dimension des Körpers statt. Im Zuge sozialstaatlicher Transformationsprozesse werden Subjekte verstärkt an ihrer Eigenverantwortlichkeit und ihrer Beschäftigungsfähigkeit gemessen (vgl. z.B. Dahme/Wohlfahrt 2008; Lutz 2011; Schwarzkopf 2009). Damit sind Hilfeleistungen nicht abgeschafft, jedoch an Gegenleistungen gebunden. In Konsequenz einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und zunehmend brüchiger werdenden Erwerbsbiografien wird die Anforderung formuliert, weniger abhängig von einem Arbeitsplatz zu sein und sich flexibel auf dem Markt zu bewegen. Beschäftigungsfähigkeit „beruht somit letztendlich auf der Wertschöpfungsfähigkeit der Erwerbspersonen, die in der Dynamik sich wandelnder Angebots- und Nachfragebedingungen immer wieder neu unter Beweis gestellt werden muss“ (Blancke/Roth/Schmid 2000: 6). Auch disziplinierte, fitte Körper stellen dabei eine Kategorie der Wertschöpfung dar. Aktivierung wird insofern über den eigenen Körper markierbar.

In seinem Entwurf der Subjektfigur des „unternehmerischen Selbst“ fokussiert der Soziologe Ulrich Bröckling (2007) vor allem die zunehmende Kategorisierung der Subjekte entlang der Frage ihrer Verwertbarkeit. Politisches Leitbild stellen nach dieser Definition Subjekte dar, die sich als Unternehmer_innen ihres eigenen Lebens verstehen und die ihre Bemühungen darauf richten sollen, vor allem auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein und ihre Fähigkeiten dafür *verwertbar* zu halten. Dazu gehört auch, sich körperlich fit zu halten. So avanciert der Körper zum Messinstrument des eigenen Willens zur Disziplinierung, denn gerade der Körper gilt als modifizierbare Dimension, auf den Subjekte selbst Einfluss nehmen können. Ausgehend von den Einsichten der Gouvernementalitätsstudien können diese sozialpolitischen Strategien als Subjektivierungsweise gelesen werden, in der nicht die Fremd-, sondern die Selbstführung der Subjekte die Regierung stabilisiert (vgl. u.a. Bröckling/Krasmann/Lemke 2000). Im Zuge des arbeitsmarktpolitischen und wohlfahrtsstaatlichen Wandels lässt sich also vor allem ein Wandel in der Regierungsweise beobachten, in der, wie Stephan Lessenich (2013: 83) betont, die „Regierung *durch* Selbstführung [...] im Medium der Freiheit“ mit Instanzen „direkter Verhaltenssteuerung“ (ebd.: 84) wirksam wird. Äußerlich aber erscheint dies als zwanglos und konstruiert das Subjekt als freies und autonom handelndes Wesen. Gegenwärtige Subjektivierungsregime formulieren Erwartungen, die das einzelne Individuum einlösen oder zurückweisen kann. Performanztheoretische Überlegungen legen nahe, dass Subjekte über Sprechakte *angerufen* werden. Subjekte erhalten über den Akt der Anrufung ihren Subjektstatus. Judith Butler (vgl. 2006) erachtet dabei politische Sprechakte als besonders performativ, denn wirklichkeitskonstruierende Kraft besitzen diese gerade dann, wenn sie von einer anerkannten Autorität ausgehen. So können sich, je nachdem wie mächtig die Anrufung ist und von wem sie ausgeht, Personen zu bestimmten Anrufungen nicht *nicht* verhalten (vgl. Velho 2010), was die zuvor erwähnte Möglichkeit der Zurückweisung wiederum verunmöglicht. Das Paradoxon der Anrufungsfigur des ‚unternehmerischen Selbst‘ liegt nun gerade darin, dass, so Bröckling (vgl. 2007), das Subjekt dem

formulierten Anspruch in der Regel niemals ganz genügen kann, da darin ein permanentes Streben erwartet wird, das jedoch nie an ein Ende kommen kann. Insofern ist ein Scheitern darin gewissermaßen von Beginn an eingelassen, doch „jedes Scheitern weckt die Angst vor dem sozialen Tod" (ebd.: 289), denn „Anerkennung ist gebunden an Erfolg" (ebd.). Die Sozialfigur des ‚unternehmerischen Selbst' umfasst auf diesem Wege die Aussicht auf Erfolg und die Bedrohung des Absturzes gleichermaßen. Junge Erwachsene müssen mehr denn je vor diesem Hintergrund ihr eigenes Handeln strukturieren und rechtfertigen.

Junge Erwachsene zwischen Heteronomie und Autonomie

Wie Barbara Stauber und Andreas Walther (2013: 2070) herausstellen, trägt gerade die Phase des jungen Erwachsenenalters eine „zeitdiagnostische Bedeutung". Die Lebenslagen junger Erwachsener haben sich entstandardisiert: Die Möglichkeiten, die eigene (berufliche) Zukunft auszugestalten, scheinen pluralisierter denn je, wobei sie nicht für alle jungen Erwachsenen gleichermaßen zugänglich sind. Dadurch haben sich zugleich, insbesondere für junge Erwachsene mit niedrigen Bildungsabschlüssen, Lebenslagen verstärkt prekarisiert. So sind vor allem Schüler_innen mit und ohne Hauptschulabschluss in den sozialstaatlich induzierten Übergangssystemen wiederzufinden (vgl. BMAS 2013). Entsprechend bestehen gegenwärtig vielfältige Hilfestrukturen für junge Erwachsene, die nach dem Beenden der Schule keine Erwerbsarbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt finden können und stattdessen an Maßnahmen zur Berufsvorbereitung teilnehmen (müssen). Insbesondere die Wirtschaftskrise im Jahr 2009 hat dazu beigetragen, dass sich das Risiko für junge Erwachsene, von Erwerbslosigkeit betroffen zu sein, gerade im Vergleich zu anderen Altersgruppen verstärkt hat (vgl. BMAS-NRW 2014). Junge Erwachsene mit Migrationshintergrund sind darüber hinaus überdurchschnittlich häufig erwerbslos und stehen vor diesem Hintergrund vor einer doppelten Benachteiligung. Viele junge Menschen verdienen nur einen Niedriglohn und sind nicht selten von Einkommensarmut betroffen (vgl. ebd.). Ganz im Sinne des Idealbildes eines ‚unternehmerischen Selbst' und den an sie herangetragenen Anforderungen an Eigenverantwortung und Flexibilität folgend, sind viele von ihnen dabei aber der Auffassung, dass sie selbst die Verantwortung für ihren Erfolg *und* für ihr Scheitern tragen oder – wie Christiane Micus-Loos und Melanie Plößer (vgl. 2015) es in ihrer Studie formulieren, ihres ‚eigenen Glückes Schmied_in' sind.

Für junge Erwachsene in kompensatorischen Maßnahmen des Übergangssystems, wie zum Beispiel in einer s.g. ‚Aktivierungshilfe', die vom Jobcenter auferlegt werden kann und junge Erwachsene aus der Erwerbslosigkeit holen soll, bedeutet das zum Beispiel die widersprüchliche Parallelität von Fremdbestimmtheit einerseits und Pflicht zur Selbstorganisation und Eigenverantwortung andererseits, denn im Rahmen dieses Zwangskontextes stehen sie gleichzeitig vor der Aufgabe, eine eigenverantwortliche Lebensführung herzustellen. Strukturelle Ungleichheiten aber bleiben dabei unbeachtet, obgleich die Lebens-

lagen junger Erwachsener – wie grundsätzlich Gesellschaft – konturiert sind durch das Zusammenwirken verschiedener sozialer Differenzlinien, die deutlich machen, unter welchen unterschiedlichen Vorzeichen biografische Übergänge zu bewältigen sind. So sind soziale Ungleichheiten, die Ein- bzw. Ausschlüsse aufgrund des Geschlechts, der Herkunft und/oder der sozialen Klasse produzieren, für viele junge Erwachsene nicht als solche artikulierbar (vgl. Schwiter 2011; 2015), was diese nicht etwa obsolet macht, sondern lediglich verschleiert (vgl. ebd.). Möglicherweise ist es gerade das intersektionelle Zusammenspiel der verschiedenen Diskriminierungslinien, welches das Zurückgreifen auf eine Masterkategorie verunmöglicht, sodass dagegen die Individualisierung sozialer Probleme als greifbarer erscheint. Für die Analyse der Interviews stellt sich deshalb vor allem die Frage, *auf welche Weise* Ungleichheiten thematisiert werden. Insbesondere für unsere Studie bedeutet dies, der Frage nachzugehen, wie Diskriminierungserfahrungen in Verbindung mit Körperlichkeit erzählt werden und wie die Kategorie ‚body' wiederum mit anderen ungleichheitsgenerierenden Differenzkategorien in Wechselwirkung steht.

Jugendliche Körper im Aktivierungsdiskurs

Die starke gesellschaftstheoretische Ausrichtung der Jugendforschung verstellt oft den Blick auf körperlich-leibliche Aspekte, die eigentlich einen Teil dessen darstellen sollten. Dabei sind (Jugend)Körper stets ein Identitätsmedium (vgl. Niekrenz 2015; Abraham 2015) und als ein solches scheinen sie auch in biografischen Erzählungen auf. Jede narrative Bezugnahme auf den Körper ist dabei Ausdruck sprachlicher Konstruktionen (vgl. u.a. Jäger 2004; Villa 2006), denn Kategorisierungen des Körpers sind eingelassen in eine Ordnung symbolischer Repräsentationen. Folgt man Judith Butler (1997), so erhalten Körper über den „Prozess der Materialisierung", in dem durch eine sich „ständig wiederholende und zitierende Praxis der Diskurs die Wirkungen erzeugt, die er benennt" (ebd.: 22), beispielsweise ihre geschlechtliche Zuweisung, sie werden als alt oder jung, gesund oder krank markiert. So ist das, was über den (eigenen) Körper sagbar bzw. nicht sagbar ist, zu jedem Zeitpunkt in der Geschichte durch den aktuellen Diskurs beschränkt. Unter praxeologischer Perspektive, so betont es Britta Hoffarth (2015: 235), sollten Körper dennoch nicht als bloßes Objekt von „Zurichtungspraktiken" gelesen werden, denn Körperpraktiken erfolgen je situativ und tragen insofern stets ein performatives Moment in sich, denn, wie es auch in Butlers Definition (s.o.) ersichtlich wird, sind die Wirkungen des Diskurses an eine performative Praxis gebunden.

Im biografischen Interview werden Körperpraktiken, dies werden wir im empirischen Material nachzeichnen, durch Selbstpositionierungen im Sprechen sichtbar und dienen der Herstellung der eigenen Identität. Stuart Hall (2004) spricht davon, dass Subjekte – und damit auch ihre Körper – durch ‚Artikulation' in den Diskurs eintreten. Sie sind also immer auch *Akteure* im Diskurs. Es ist deshalb unzureichend, den Fokus allein auf die determinierenden Anteile durch

den Diskurs zu legen und Körper in Folge dessen als Orte gouvernementaler Regierungspraxen zu bestimmen. Vielmehr stellt sich gerade die Frage nach dem ‚Investieren' der Subjekte in Subjektpositionen (vgl. Hall 2004: 171), und auch, welche ermöglichenden Effekte die Selbstpräsentation von Körperpraktiken im Interview haben kann. Es muss beachtet werden, dass Körperpraktiken dabei in unmittelbarem Zusammenhang mit der konkreten Lebenssituation und den darin verwobenen Differenzlinien stehen, was über einen subjektivierungstheoretischen Zugang allein nicht sichtbar werden könnte, denn gerade in den Möglichkeiten der Artikulation, also in den sozialen Praxen selbst, zeigt sich die Bedeutung der Wechselwirkung von Differenzlinien wie zum Beispiel Geschlecht und Migration, Jugendlichkeit und Attraktivität usw.

Körper sind also immer auch Orte intersektionaler Verschränkungen und damit ebenso Orte der Verschränkung von Machtstrukturen, denn ungleichheitsgenerierende Differenzkategorien wirken wie schon angedeutet nicht für sich allein, sondern stehen in komplexen Wechselwirkungen zueinander, die ein- und ausschließende sowie auf- und abwertende Folgen mit sich führen (vgl. u.a. Winker/Degele 2009; Lutz u.a. 2013). Mit Pierre Bourdieu wird der Körper vor diesem Hintergrund auch als Medium symbolischer Herrschaft lesbar. Normen werden *inkorporiert* und dienen der Absicherung sozialer (hierarchischer) Positionierungen (vgl. Bourdieu 1979). Subjekte werden also gerade über ihre Körper auf Subjektpositionen verwiesen und füllen zugleich mit ihren Körpern Subjektpositionen aus.

Für junge Erwachsene ist der Körper gerade dann bedeutsam, wenn sie im aktivierungspolitischen Diskurs als (nicht) aktiviert bzw. (nicht) diszipliniert positioniert werden oder sie sich selbst als aktivierte Bürger_innen im sozialstaatlichen Gefüge positionieren (müssen). Denn so wie bestimmte Identitäten im aktivierungspolitischen Diskurs als erstrebenswert gelten (vgl. Reckwitz 2011: 304), werden in gegenwärtigen Körperdiskursen auch spezifische Körperbilder idealisiert und dichotome Differenzen formuliert. Darin wird der Körper mehr und mehr vereinnahmt als Ort der Aktivierung. Während TV Formate wie beispielsweise „Germany's next Topmodel" und „The Biggest Loser" zwar einerseits die Attraktivität von Subjekten verhandeln, werden gerade Aspekte der Disziplinierung, Selbstbeherrschung und -kontrolle, Verwertbarkeit, Aktivierung und Eigenverantwortung für den eigenen Körper darin verwoben. Insgesamt bieten die Sendeformate, in denen Erfolg, Anerkennung und Disziplin in Bezug auf den eigenen Körper im Vordergrund stehen, den Nährboden für die bedingungslose „Selbstoptimierung des eigenen Körpers" (Götz/Mendel/Malewski 2015: 66). Gesellschaftlich erkennbar wird zudem, dass der als ‚dick' zugeschriebene Körper mehr denn je zum Ausdruck mangelnder und unzureichender Disziplin und Selbstkontrolle erwächst und ‚Fitness' dagegen zum Attribut der Gegenwartsgesellschaft ernannt wird (vgl. Kreisky 2008; Graf 2013; Schorb 2015). Nicht nur in der Arbeitswelt müssen Subjekte sich flexibel halten, auch Körper, so wird über diese Bilder suggeriert, müssen flexibel *in Bewegung* bleiben. Entsprechend werden Körper verstärkt in einem Verwertungszusammenhang aufgerufen und stehen unter den Eindrücken des Leistungsprinzips. Dabei werden gerade die

Körper junger Menschen in symbolischen Repräsentationen als leistungsstarkes Medium inszeniert – eine beschäftigungsfähige Jugend braucht auch beschäftigungsfähige Körper, so scheint es.

Vor diesem Hintergrund eröffnen sich die diesem Artikel zu Grunde liegenden Fragen: Wie thematisieren junge Erwachsene in biografischen Narrationen ihren Körper – und zwar gerade in der Situation des beruflichen Überganges, in welcher sie besonders von Anrufungen des aktivierungspolitischen Diskurses betroffen sind? Scheint der Körper in ihren Erzählungen als Dimension biografischer Sinnproduktion auf? Wie werden aktivierungspolitische Diskursfiguren dabei aufgegriffen?

Zur Dimension von Körperlichkeit in biografischen Erzählungen junger Erwachsener – Der aktivierte Körper (als Ort intersektionaler Verschränkung)

Das Herstellen der eigenen Biografie im biografisch-narrativen Interview ist verstehbar als Konstruktionsleistung zwischen Fremd- und Selbstpositionierungen (vgl. Lucius-Hoene/Deppermann 2002), worin auch die Wechselseitigkeit von subjektiven Deutungen der Subjekte einerseits und die gesellschaftliche Vermitteltheit von Orientierungen und Handlungen andererseits erkennbar wird. Junge Erwachsene werden gesellschaftlich positioniert und positionieren sich zugleich in biografischen Narrationen selbst. Insofern können „biographische Narrationen [...] auch als *performative* Praktiken betrachtet werden, in denen die Individuen sich ihrer selbst vergewissern und als sinnhaft Handelnde in einer spezifischen Weise konstituieren“ (Karl 2007: 21, Hervorheb. im Original). Subjekte agieren dabei im Erzählen mit und durch ihren Körper – im Erzählen, im Erinnern und im Erleben. Biografische Erzählungen sind unter einer körpertheoretischen Perspektive somit stets vor allem Ausdruck eines mit dem Körper gelebten und erfahrenen Lebens. Im Anschluss an Anke Abraham, die dies 2002 in ihrer Forschungsarbeit herausarbeitete, liegt der in der Biografieforschung zu verortende Zugriff der Analysen hier deshalb in der Annahme begründet, dass die soziale Präsenz des Körpers und damit Hinweise auf seine Relevantmachung vor allem in der Rekonstruktion biografischer Ereignisse deutlich wird (vgl. Abraham 2002).

Fallbeispiel

Methodisches Vorgehen

Anhand von Auszügen aus der Biografie Adnans (anonymisiert), ein achtzehnjähriger Mann, den wir im September 2014 in einer ‚Aktivierungshilfe', eine aktivierungspolitische Maßnahme des Jobcenters, die über die Jugendberufshilfe durchgeführt wurde, trafen, möchten wir nun aufzeigen, wie junge Erwachsene auch über die Dimension des Körpers in den aktivierungspolitischen Diskurs eintreten. Grundlage unserer Darstellung ist ein biografisch-narratives Interview mit einer auf die Lebensgeschichte abzielenden offenen Eingangsfrage. Um die Körperbezüge nicht im Vorhinein vorweg zu nehmen und eine Offenheit für die Thematisierung vs. Nichtthematisierung des Körpers im Interview zu gewährleisten, wurde bei der Durchführung des Interviews die körperliche Dimension nicht explizit angefragt, sondern erst in der Auswertung aus dem Material heraus analysiert. Die Auswertung des Interviewmaterials erfolgte nach der Methode der biografischen Fallrekonstruktion nach Gabriele Rosenthal (1995; 2011), wobei es sich in der Darstellung um Ausschnitte aus Ergebnissen in Form von Zusammenfassungen und Bündelungen handelt. Die hier gezeigten Textpassagen wurden zuvor sequenzanalytisch im Sinne des Verfahrens der Objektiven Hermeneutik (vgl. Oevermann 2001) insbesondere unter der Fragestellung, inwiefern der Körper als Dimension (biografischer) Sinnproduktion aufscheint, interpretiert.

Biografische Daten

Adnan wird 1996 in einer ländlichen Region in Süddeutschland geboren. Seine Eltern sind aus der Türkei immigriert. Er wächst von Beginn an zweisprachig auf. Zu Hause spricht die Familie Türkisch und Deutsch miteinander. Adnan hat noch eine jüngere Schwester. Im Jahr 2002 kommt Adnan zunächst in eine Schule, die auf sprachliche Förderung abzielt. Adnan selbst erzählt, dass er aufgrund des zweisprachigen Aufwachsens keine der beiden Sprachen richtig sprechen konnte. Im darauffolgenden Jahr besucht er die erste Klasse einer staatlichen Grundschule in Bayern. Im zweiten Schuljahr zieht Adnans Familie nach A-Stadt, eine Großstadt in Nordrhein-Westfalen, da sie dort viele Familienangehörige haben. Der Umzug aus der ländlichen Region in die Großstadt stellt einen großen Einschnitt für ihn dar. In der von ihm als beengt empfundenen Etagenwohnung, welche die Familie nach dem Umzug bezieht, wohnt er auch zum Zeitpunkt des Interviews gemeinsam mit seinen Eltern und seiner jüngeren Schwester noch immer. Im Jahr 2007 besucht Adnan die fünfte Klasse einer Realschule in A-Stadt. Lehrkräfte und seine Eltern beschließen jedoch aufgrund seiner schulischen Leistungen, dass Adnan die Schule nach der fünften Klasse verlassen muss. Er wechselt deshalb am Ende des Schuljahres auf eine Montessori-Hauptschule in A-Stadt, die er im Jahr 2011 mit dem Hauptschulabschluss abschließt. Es folgt der Besuch des H-Kollegs in A-Stadt mit der Fachrichtung

Elektrotechnik, um den Realschulabschluss nachzuholen. Nach einem Jahr wird Adnan jedoch aufgrund vieler Fehlzeiten aus dem Kolleg geworfen und kann seinen Abschluss nicht nachholen. Zum Zeitpunkt des Interviews besucht er im Rahmen der Jugendberufshilfe die Aktivierungshilfe in A-Stadt, eine Maßnahme der Arbeitsförderung, die ihm durch das Jobcenter auferlegt wurde.

a) Der aktivierte Körper

In seiner biografischen Erzählung arbeitet sich Adnan wiederholt am Disziplinbegriff ab. Schon in der Eingangserzählung begründet er die schlechten Noten auf der Realschule damit, dass er „da leider überhaupt noch keine Disziplin gekannt habe". Diese Zeit des Nicht-Disziplin-Kennens stellt er einer Zeit des Disziplin-Kennens und Könnens gegenüber:

> und ähm das Problem bei der Disziplin war (.) ich hab das erst bekommen als ich angefangen habe Sport zu machen und davor hatte ich halt absolut gar keine @.@. (6/14-17)

Sein Körper spielt in der Frage um die Disziplin dabei eine entscheidende Rolle. Er beschreibt sich selbst als eine Person, die die Disziplin nicht kenne und erklärt darüber sein eigenes Scheitern in der Schule und in der Situation des beruflichen Überganges. Später versucht er diese Disziplin mit Hilfe des Körpers zu generieren: Beim Training im Fitnessstudio ist es gerade die Disziplin, die ihn antreibt und Erfolge verspüren lässt. So stellt er hier eine Verknüpfung zwischen der Notwendigkeit des Disziplin-Könnens in der Schule und der körperlich-leiblichen Erfahrung in der Freizeit her. In der Sequenz wird sichtbar, dass er den Beginn des Sporttreibens zugleich als den Beginn des Disziplin-Könnens markiert. Im Interview erzählt Adnan von der Veränderung, die durch das Sporttreiben an ihm und mit ihm sichtbar wird, nämlich das Wachsen seiner Muskeln, das erkennbar und messbar ist:

> und dann (.) sieht man einfach so die **ersten** Erfolgserlebnis sag ich mal so der Bizeps wächst. (6/34-35)

In dieser Darstellung beschreibt Adnan seine Erfahrung darüber, wie er die Leistung seines Körpers selbst steigern kann und wie er damit selbst zum Handelnden geworden ist, der Veränderung erzielen und erfahren kann. Diese Erfahrung steht im Kontrast zu anderen Lebenserfahrungen, in denen er sich wiederholt als passiv und handlungsunfähig erlebt. Diese Passivität drückt sich besonders in Metaphern aus, die Adnan in Erzählungen über die Aktivierungshilfe verwendet und der Aktivität beim Sport gegenüberstellt. Bezogen auf die Aktivierungshilfe erläutert er beispielsweise:

> und im Endeffekt ((atmet laut ein)) hast du zwar was weiß ich Futter gesammelt und bei Seite gelegt aber es hat irgendwie kein Sinn weil du nix **gemacht** hast denn äh du hinterlässt ja irgend-

> wie nix außer (.) so`n scheiß Schimmel der irgendwo (.) im @Wald steht@ (...) so dieses verrottende Gefühl sag ich mal (...) das so ähm verrotten, verschimmeln. (16/20-33)

Adnan beschreibt hier die Tätigkeit in der Maßnahme mit der Metapher des Futter-Sammelns. Daraus wird deutlich, dass er auch in der Maßnahme zwar Arbeit verrichtet, doch kann diese nicht geltend gemacht werden. Warum aber zählt sie nicht? Die Beschäftigung in der Aktivierungsmaßnahme kann nicht als Erfolg bewertet werden, weil die Anerkennung dessen fehlt, weshalb Adnan die „Arbeit" als bedeutungslos beschreibt. Ebenso wenig kann deshalb Individualität generiert werden. Der Prozess des Verschimmelns beraubt ihn zudem seiner Körperlichkeit und steht so ebenfalls im Kontrast zur Arbeit am eigenen Körper, welche er im Fitnesstraining erfährt und durch die er die Kraft seines Körpers steigern kann. Während die Metapher des Verschimmelns auf den völligen Verfall des eigenen Körpers verweist, wirkt die Selbstkontrolle durch das Fitnesstraining wie ein Gegenpol und erhält seine Lebendigkeit. So verdeutlicht diese Metapher die empfundene Nutzlosigkeit in der Situation der Erwerbslosigkeit, die Adnan als ganze Person bedroht. Durch die „Arbeit" am eigenen Körper (er selbst bezeichnet das Trainieren als Arbeit) kann er Sinn insofern generieren, dass die körperlich-leibliche Erfahrung als Erfolg für ihn spürbar und durch die äußerliche Veränderung sichtbar auch für Andere wird. Dies verschafft ihm ein Gefühl der Selbstwirksamkeit, wie auch in der folgenden Aussage deutlich wird:

> und dann hab ich bemerkt so ey wenn ich was mache:: dann (.) schaff ich alles. Und ähm leider war das so:: spät äh als ich das bekommen habe. (7/3-5)

In dieser Sequenz nimmt Adnan polarisierend Bezug auf das Disziplinierungskonstrukt – das konstitutiv zum Aktivierungsimperativ steht – indem er sowohl einen Kontrast zwischen dem Vorher und dem Nachher des Disziplin-Könnens aufmacht als auch zwischen den Konsequenzen des Disziplin-Könnens bzw. Nicht-Könnens. Denn das hier geäußerte Bedauern darüber, die Disziplin erst später erfahren zu haben, bezieht sich auf das Scheitern im vorherigen schulischen und beruflichen Verlauf, das er durch die Abwesenheit von Disziplin begründet. Von Relevanz ist an dieser Stelle, dass Adnan durch die Verknüpfung der beiden Sphären – Erwerbsarbeit und die Arbeit am Körper – einen Verwertungszusammenhang aufruft, obgleich die Arbeit am Körper, die er im Fitnessstudio vollzieht, ursprünglich im Freizeitbereich kontextualisiert ist. Die Freizeiterfahrung generiert für Adnan die Hoffnung, die Disziplin auch für den Bereich der Erwerbsarbeit geltend machen zu können. So überträgt er also – und das ist der entscheidende Punkt mit Blick auf die Verwertungslogik – die (Disziplin)Erfahrung des Sports auf den Bereich der Erwerbsarbeit.

b) Der aktivierte Körper als Ort intersektionaler Verschränkung

In den Auszügen der biografischen Erzählung Adnans zeigt sich die Verwobenheit von Differenz- und Strukturkategorien. Einerseits ruft er in Selbstpositionierungen Differenzkategorien wie Alter, Attraktivität, Stärke und Religion auf, andererseits antizipiert er Fremdpositionierungen etwa über die Differenzlinien Ethnizität und Geschlecht. Deshalb möchten wir die Analyse des aktivierten Körpers nun noch einmal unter intersektionaler Perspektive betrachten.

Adnan eröffnet in seiner Erzählung unter anderem einen Gegenhorizont zum aktiven Körper. In der folgenden Sequenz nimmt er Bezug darauf, warum er nicht älter als dreißig Jahre werden will und markiert dabei eine Differenz zwischen Alter und Jugend und zwischen Stärke und Schwäche:

> Denn äh ich mag ähm das Gefühl von Schwäche gar nicht das ist einfach (.) **ekelhaft** und wenn man älter wird dann wird man ja auch automatisch schwächer jetzt auch körperlich und alles andere. (18/23-25)

Die Auseinandersetzung mit Stärke und Schwäche sowie Alter und Jugend nimmt er entlang des Körpers vor. Wieder greift er die Metapher des Verfalls auf und bezeichnet Schwäche als „ekelhaft" – also etwas, das er von sich weisen möchte und abstoßend für ihn ist. Die Mächtigkeit der Angst vor dem Verlust seiner körperlichen Stärke steht in Verbindung mit seiner Position als erwerbsloser junger Mann: Seine Möglichkeiten der gesellschaftlichen Anerkennung sind aufgrund seiner Lebenssituation stark eingeschränkt. Dagegen sind die zuvor im Interview beschriebenen, männlich konnotierten Körperpraktiken des Muskeltrainings, über die Adnan Selbstwirksamkeit generiert, existenziell für ihn, weil sie ihm das Her- und Darstellen heteronormativer Männlichkeit ermöglichen, über die Adnan nach Anerkennung sucht. Die körperliche Stärke ist also gerade in der Verschränkung der Differenzkategorien von besonderer Bedeutung für Adnan, denn der Verlust der körperlichen Stärke geht für ihn mit einem Verlust von Männlichkeit einher, die Adnan als erwerbsloser junger Mann mit Migrationshintergrund bedroht sieht bzw. nicht darstellen kann. So kann er weder durch Erwerbstätigkeit noch qua seiner Ethnizität eine anerkannte Position in der Mehrheitsgesellschaft einnehmen. Diese Marginalisierung seines migrantischen Körpers wird auch in der nachfolgenden Sequenz deutlich, in der er beschreibt, welchen Zuschreibungen er qua seines Körperäußeren unterliegt und wie ihm Anerkennung in Folge dessen entzogen wird. Die Männlichkeit, die ihm hier stattdessen von außen zugewiesen wird, ist die eines terrorverdächtigen kriminellen Mannes, also ein Feindbild der Mehrheitsgesellschaft. Zugehörigkeit ist ihm dadurch verunmöglicht:

> Zum Beispiel ähm:: (.) da ich n Türke mit **Bart** bin? Zum Beispiel (.) und (.) irgendwo hingehe oder so die fragen mich irgendwie direkt immer nach`m Ausweis so nach dem Motto ich spreng gleich

```
was //mhm// a::ber das ist ziemlich komisch und (3) vor allem
(.) das hat auch immer so ne leichte abstoßende Wirkung sag ich
mal auf Polizisten. (20-21/45-2)
```

Hier führt Adnan das Verdächtigt-Werden und die damit einhergehende Kontrolle auf die Fremdidentifizierung als „Türke mit Bart" zurück. Er spricht von einer „abstoßende(n) Wirkung" seines Körperäußeren auf (die Autorität) des Polizisten. Die hier beschriebene Situation endet damit, dass Adnan gezwungen wird mit auf die Polizeiwache zu kommen, um „beweisen zu können, dass ich der und der bin". Das Verwiesen-Werden auf die soziale Position des männlichen Migranten, der unter Generalverdacht gestellt wird „gleich was zu sprengen", geht also mit der Verwehrung der Anerkennung und Stigmatisierung durch die Autorität einher und ist auch im Zusammenhang mit einem sich gegenwärtig stark verschärfenden rassistischen Diskurs zu sehen, in welchem nicht nur die Zuschreibung zu einer muslimischen Religionszugehörigkeit qua des Körperäußeren erfolgt, sondern auch genau diese Zuschreibung automatisch kriminalisierend wirkt und im Diskurs als das Andere und Fremde tituliert wird.

Auch die Fremdpositionierung seines Körpers als „abstoßend" steht im Kontrast zu Praktiken der Körperoptimierung, über die Adnan Selbstwirksamkeit erfährt. Es wird sichtbar, wie schwer es für Adnan ist, eine gesellschaftliche Position einzunehmen, die anerkannt ist. Über die Praktiken der Körperoptimierung schafft Adnan sich einen starken und sichtbaren Körper, der in dieser Situation jedoch zurückgewiesen wird. Gleichzeitig liefert diese Zurückweisung für Adnan aber auch eine Bestätigung, dass sein Körper sichtbar ist für andere und er angesichts seiner Körperlichkeit die Polizei beeindrucken konnte. Diese biografischen Erfahrungen wirken – so kann angenommen werden – auf die von ihm zuvor geschilderten Körperpraktiken, die auf einen aktivierten, starken und attraktiven Körper zielen.

Schlussbetrachtung

In Adnans biografischer Erzählung ist über die rekonstruktive Analyse also erkennbar geworden, dass und inwiefern er sich qua seiner Körperlichkeit in den aktivierungspolitischen Diskurs mit einbindet. Seine Körperlichkeit stellt für ihn eine wichtige Dimension biografischer Sinnproduktion dar, die gerade in der Situation eines von Unsicherheit und verwehrter Anerkennung zugleich geprägten beruflichen Überganges für Adnan handlungsermächtigend wirkt. Über seinen Körper antwortet Adnan auf Fremdpositionierungen, die er im Diskurs um Aktivierung erfährt, und die unmittelbar verknüpft sind mit Zuschreibungen entlang seines Geschlechts, seines Migrationsstatus, seiner Jugendlichkeit und seiner Erwerbslosigkeit.

Adnan befindet sich zum Zeitpunkt des Interviews in einer Aktivierungsmaßnahme, die ihm vom Jobcenter auferlegt wurde. Die Fremdbestimmtheit durch

die Maßnahme steht im Kontrast zu den Anforderungen an Flexibilität, Eigenverantwortung und dem Beweis der eigenen Bemühungen um Erwerbsarbeit. Vor dem Hintergrund dieser spezifischen Situation muss Adnan in seiner biografischen Erzählung Sinn generieren. Er tut dies mit Hilfe des Körpers entlang verschiedener Dimensionen, die sich in der Rekonstruktion des biografischen Materials als Dichotomien offenbaren: Durch die Messbarkeit der Veränderung seines Körpers erfährt er *Kontrolle*, denn die Veränderung ist für ihn kalkulierbar und planbar. Im Gegensatz dazu stehen die Fremdbestimmtheit und der Handlungsverlust in verschiedenen Lebenssituationen. Der Erfolg im Sport ermöglicht ihm die Erfahrung von *Selbstwirksamkeit*, denn hier kann er den Erfolg *selbst* herbeiführen. Im Unterschied dazu steht die Passivitätserfahrung, die Adnan im Kontext seiner Situation der Erwerbslosigkeit macht und in seiner Erzählung über Metaphern, die ihre Bedeutung vor allem in der körperlichen Dimension erhalten, ausdrückt. *Fitness* bedeutet für ihn Stärke, was gerade durch die Sorge eines drohenden Verlustes dieser (körperlichen) Stärke expliziert wird. Die *Disziplin* schließlich, die Adnan über Körperpraktiken herstellt, erscheint für ihn als entscheidende Weichenstellung seines Lebensverlaufes.

Die Dimensionen sind insofern mit dem Aktivierungsdiskurs verknüpft, als dass sie Fragen rund um *Employability* aufrufen, die wie bereits benannt über die „Wertschöpfungsfähigkeit der Erwerbspersonen" (Blancke/Roth/Schmid 2000: 6) hergestellt wird. Adnan unterliegt im beruflichen Übergang den Anforderungen an Eigenverantwortung für den eigenen Lebenslauf und den beruflichen Übergang im Sinne „ökonomisch-rationale[r]" (Lessenich 2013: 82) Handlungsorientierungen. Entscheidend ist, dass diese Anforderungen mit Anrufungen und Zuschreibungen verwoben sind, die sich für Adnan sowohl aus seiner gesellschaftlich marginalisierten Position als erwerbsloser junger Erwachsener als auch durch seinen vergeschlechtlichten migrantischen Körper ergeben. Körperpraktiken Adnans können im Anschluss an Raewyn Connell (vgl. 2015) als Versuch des Entkommens aus marginalisierter Männlichkeit, die gerade für junge Männer mit Migrationsbiografie und niedrigem Bildungsabschluss virulent ist (vgl. Spies 2010), verstanden werden. Die Schwierigkeit für Adnan, gesellschaftliche Positionen einzunehmen, die anerkannt sind (vgl. Spindler 2006), lassen die Körperpraktiken, in denen er durch das Trainieren seiner Muskeln Stärke symbolisiert, bedeutungsvoll werden, weil er durch sie auf normative Männlichkeitskonstruktionen antworten kann, die, und gerade das ist hier so bedeutsam, mit der Anforderung an ein aktiviertes Arbeitssubjekt verwoben sind. Dies bietet Adnan Anschlüsse an anerkannte Männlichkeit, die ihm an anderer Stelle verwehrt wird. Im Interview wird insofern auch erkennbar, dass die Anforderung an Aktivierung im Subtext geschlechtlicht konnotiert ist, da sie vergeschlechtlichte Zuschreibungen in sich trägt. Der Diskurs um Aktivierung, so haben die Interviewausschnitte gezeigt, ist eingebettet, in das intersektionale Zusammenspiel der vier von u.a. Winker und Degele (2009) benannten Strukturkategorien Körper, Geschlecht, Klasse und Ethnizität, über die, so Winker und Degele (ebd.) auch der Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt

geregelt wird. Sie verweisen auf entsprechende Herrschaftsverhältnisse in der kapitalistisch strukturierten Gesellschaft (vgl. ebd.).

Es lässt sich insofern resümieren, dass junge Erwachsene stets mit ihrem Körper Teil gegenwärtiger Regierungsweisen sind, wobei ihre Körper nicht bloße Objekte aktivierungspolitischer Anrufungen widerspiegeln. Aber sie sind ein Medium, um die eigene Verwertbarkeit im Aktivierungsdiskurs darzustellen. Dabei wird am Beispiel der biografischen Erzählung Adnans sichtbar, dass und inwiefern ihm sein Körper gerade auch das Wiedergewinnen von Handlungssicherheit innerhalb der unsicheren und prekären Situation des beruflichen Überganges ermöglicht, weil er über das Muskeltraining wieder selbst zum Handelnden wird und allein Einfluss nehmen kann auf (leibliche) Prozesse der Veränderung.

Über aktivierungspolitische Anrufungen nimmt Sozialpolitik verstärkt Einfluss auf biografische Orientierungen. Sie inkludieren den Anspruch der stetigen aktiven und flexiblen Einordnung der Subjekte in die Erwerbsarbeitsphäre – und damit letztlich auch den Anspruch, sich immer wieder neu zur eigenen Biografie in Bezug zu setzen. Die zugleich zunehmende mediale, aber auch politische Thematisierung des Körpers, in denen besonders ein ‚erfolgsversprechender' Umgang mit dem eigenen Körper aufgezeigt wird, eröffnet ein Verfügbar-Machen des Körpers für eben diesen sozialpolitisch formulierten Anspruch. Der systematische Einbezug einer körpertheoretischen Perspektive in die Analyse um die gegenwärtige Bedeutung von Arbeitsfähigkeit und Aktivierung junger Menschen ist deshalb von Relevanz, weil Körperlichkeit eine basale Dimension von Biografizität abbildet *und* weil eine beschäftigungsfähige Jugend in der kapitalistischen Gesellschaft eben immer auch *employable bodies* – beschäftigungsfähige Körper – bedeuten.

Korrespondenzadressen/correspondence addresses

Kerstin Discher
Technische Hochschule Köln
Gustav-Heinemann-Ufer 54, 50968 Köln
kerstin.discher@th-koeln.de

Anna Kristina Hartfiel
Stätte der Begegnung
Oeynhausener Str. 5, 32620 Vlotho
anna.hartfiel@staette.de

Literatur

Abraham, Anke (2002): Der Körper im biografischen Kontext. Ein wissenssoziologischer Beitrag. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-322-80424-2.

Abraham, Anke (2015): „Da fahr' ich aus der Haut". Der Körper als Ort der Identitätsbildung im Jugendalter. In: Gräfe, R./Harring, M./Witte, M. (Hrsg.): Körper und Bewegung in der Jugendbildung. Interdisziplinäre Perspektiven. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 44-53.

Blake, Christopher (2015): Wie mediale Körperdarstellungen die Körperzufriedenheit beeinflussen. Eine theoretische Konstruktion der Wirkungsursachen. Wiesbaden: Springer VS.

Blancke, Susanne/Roth, Christian/Schmid, Josef (2000): Employability („Beschäftigungsfähigkeit") als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie. Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung (Eigenverlag).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): Lebenslagen in Deutschland. Der Vierte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Bonn: Referat Information, Publikation, Redaktion des BMAS.

Bourdieu, Pierre (1979): Entwurf einer Theorie der Praxis. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hrsg.) (2000): Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Butler, Judith (2006): Haß spricht. Zur Politik des Performativen. 4. Aufl. Berlin: Suhrkamp.

Butler, Judith (1997): Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Connell, Raewyn (2015): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. 4. erw. Aufl. Wiesbaden: Springer.

Dahme, Heinz-Jürgen/Wohlfahrt, Norbert (2008): Einleitung. In: Dies. (Hrsg.): Aktivierende Soziale Arbeit. Theorie-Handlungsfelder-Praxis. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 1-4.

Dörre, Klaus/Scherschel, Karin/Booth, Melanie/Haubner, Tine/Marquardsen, Kai/Schierhorn, Karen (2014): Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt/M.: Campus.

Götz, Maya/Mendel, Caroline/Malewski, Sarah (2015): „Dafür muss ich nur noch abnehmen". Die Rolle von Germany's next Topmodel und anderen Fernsehsendungen bei psychosomatischen Essstörungen. München: Internationales Zentralinstitut für das Jugend- und Bildungsfernsehen (IZI) des Bayrischen Rundfunks.

Graf, Simon (2013): Leistungsfähig, attraktiv, erfolgreich, jung und gesund: Der fitte Körper in post-fordistischen Verhältnissen. In: Body Politics 1, 1, S. 139-157.

Gugutzer, Robert (2013): Soziologie des Körpers. 4., unveränd. Aufl. Bielefeld: transcript (Einsichten).

Hall, Stuart (2004): Identität, Ideologie, Repräsentation. Ausgewähte Schriften 4. Hamburg: Argument Verlag.

Hoffarth, Britta (2015): Zur Mehrdeutigkeit der Körper. Perspektiven für die Soziale Arbeit. In: Soziale Passagen 7, 2, S. 235-249.

Jäger, Ulle (2004): Der Körper, der Leib und die Soziologie. Entwurf einer Theorie der Inkorporierung. Königstein: Helmer.

Karl, Ute (2007): Metaphern als Spuren von Diskursen in biografischen Texten. In: FQS Forum: Qualitative Sozialforschung 8, 1. <www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/211/466> (Zugriff am 28.01.2017).

Kreisky, Eva (2008): Fitte Wirtschaft und schlanker Staat. Das neoliberale Regime über die Bäuche. In: Schmidt-Semisch, H./Schorb, F. (Hrsg.): Kreuzzug gegen Fette. Sozialwissenschaftliche Aspekte des gesellschaftlichen Umgangs mit Übergewicht und Adipositas. Wiesbaden: VS, S. 143-161.

Lessenich, Stephan (2013): Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus. 3. Aufl. Bielefeld: transcript.

Lohaus, Arnold/Vierhaus, Marc (2015): Entwicklungspsychologie des Kindes- und Jugendalters für Bachelor. 3. überarb. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer.

Lucius-Hoehne, Gabriele/Deppermann, Arnulf (2002): Rekonstruktion narrativer Identität. Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews. Opladen: Leske + Budrich. https://doi.org/10.1007/978-3-663-11291-4.

Lutz, Helma/Herrera Vivar, Maria Teresa/Supik, Linda (Hrsg.) (2013): Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes. 2. überarb. Aufl. Bd. 47. Wiesbaden: Springer VS.

Lutz, Tilman (2011): Soziale Arbeit im aktivierenden Staat. Kontinuitäten, Brüche und Modernisierungen am Beispiel der Professionalisierung. In: Widersprüche 31, 119/ 120, S. 173-184.

Micus-Loos, Christiane/Plößer, Melanie (2015): Des eigenen Glückes Schmied_in!? Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen – eine Einführung. In: Dies. (Hrsg.): Des eigenen Glückes Schmied_in!? Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen. Wiesbaden: Springer VS, S. 1-10. https://doi.org/10.1007/978-3-658-09133-0_1.

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2014): Sozialberichterstattung NRW/Kurzanalyse 01/2014. Düsseldorf: Information und Technik BMAS-NRW.

Niekrenz, Yvonne (2015): Eine soziologische Perspektive auf Körper, Leib und Bewegung in der Lebensphase Jugend. In: Gräfe, R./Harring, M./Witte, M. (Hrsg.): Körper und Bewegung in der Jugendbildung. Interdisziplinäre Perspektiven. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 67-77.

Oevermann, Ulrich (2001): Strukturprobleme supervisorischer Praxis. Eine objektiv hermeneutische Sequenzanalyse zur Überprüfung der Professionalisierungstheorie. 1. Aufl. Frankfurt/M.: Humanities Online.

Reckwitz, Andreas (2011): Ernesto Laclau: Diskurse, Hegemonien, Antagonismen. In: Moebius, S./Quadflieg, D. (Hrsg.): Kultur. Theorien der Gegenwart. 2. erw. Aufl. Wiesbaden: VS, S. 300-310. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92056-6_25.

Rosenthal, Gabriele (1995): Erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen. Frankfurt/M./New York: Campus.

Rosenthal, Gabriele (2011): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. 3. Aufl. Weinheim/München: Juventa.

Schorb, Friedrich (2015): Die Adipositas-Epidemie als politisches Problem. Gesellschaftliche Wahrnehmung und politische Intervention. Wiesbaden: Springer VS.

Schwartzkopf, Manuela (2009): Doppelt gefordert, wenig gefördert. Alleinerziehende in der Grundsicherung für Arbeitssuchende. Berlin: Edition Sigma. https://doi.org/10.5771/9783845271194.

Schwiter, Karin (2011): Lebensentwürfe. Junge Erwachsene im Spannunsfeld

zwischen Individualität und Geschlechternormen. Frankfurt/M.: Campus.

Schwiter, Karin (2015): Auf dem Weg in den Arbeitsmarkt. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualität und Geschlechternormen. In: Micus-Loos, C./Plößer, M. (Hrsg.): Des eigenen Glückes Schmied_in!? Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen. Wiesbaden: Springer VS, S. 61-76.

Spies, Tina (2010): Migration und Männlichkeit. Biographien junger Straffälliger im Diskurs. Bielefeld: transcript.

Spindler, Susanne (2006): Corpus delicti. Männlichkeit, Rassismus und Kriminalisierung im Alltag jugendlicher Migranten. Münster: Unrast-Verlag.

Stauber, Barbara/Walther, Andreas (2013): Junge Erwachsene – eine Lebenslage des Übergangs? In: Schroer,W./Stauber, B./Walther, A./Böhnisch, L./Lenz, K. (Hrsg.): Handbuch Übergänge. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 270-290.

Velho, Astride (2010): Subjektivierung unter den Bedingungen von Rassismuserfahrungen in der Migrationsgesellschaft. In: Broden, A./Mecheril, P. (Hrsg.): Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. 2. unveränderte Aufl. Bielefeld: transcript.

Villa, Paula-Irene (2006): Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Geschlechtskörper. 3., aktualisierte Aufl. Wiesbaden: VS.

Villa, Paula-Irene (Hrsg.) (2008): Manipulationen am Körper als Technologien des Selbst. Bielefeld: transcript.

Völter, Bettina/Dausien, Bettina/Lutz, Helma/Rosenthal, Gabriele (2005): Einleitung. In: Dies. (Hrsg.): Biographieforschung im Diskurs. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, S. 7-20. https://doi.org/10.1007/978-3-663-09432-6_1.

Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: transcript.

Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien 23/1: 53-69

Diana Baumgarten/Matthias Luterbach/Andrea Maihofer

„Wenn Kinder da sind, kommen die an erster Stelle. Sonst muss man keine Familie haben."

Berufsidentität und (antizipierte) Mutterschaft: Frauen und der Druck, sich zu entscheiden

Zusammenfassung: Das Ideal der ‚liebenden Mutter', wie es sich mit der Entstehung der bürgerlichen Kleinfamilie entwickelt hat, erwartet von Frauen eine uneingeschränkte Hingabe für die Familie, insbesondere für die Kinder. Traditionell spielt in diesem Lebensentwurf Erwerbstätigkeit nur eine untergeordnete Rolle. In den letzten Jahrzehnten hat sich jedoch die Bedeutung des Berufs für Frauen verändert. So zeigt der vorliegende Beitrag auf Grundlage von qualitativen Interviews mit Frauen Anfang 30 aus der deutschsprachigen Schweiz, dass diese in der Phase *vor* der Mutterschaft eine hohe Identifikation mit ihrem Beruf ausbilden. Die berufliche Entwicklung nimmt auch ohne Karriereambitionen deutlich eine Eigendynamik an. Die Thematisierungen von Mutterschaft bleiben hingegen (fast) unverändert. In der Folge geraten Frauen stark unter Druck, sich zwischen Familie und Beruf entscheiden zu müssen. Die geforderte Priorisierung stellt sie vor vielfältige und auch emotionale Konflikte. Zudem zeigen wir den Zusammenhang dieser hohen Persistenz von Mütterlichkeit mit einem gering ausgebauten Sozialstaat und einer neoliberalen politischen Kultur, in der die Vereinbarkeitsprobleme stark individuell übernommen werden.[1]

Schlagwörter: Frauen; Mutterschaft; Erwerbsarbeit; Identitätskonstruktion; Vereinbarkeit.

„If you have children, they come first. Otherwise you do not have to have a family."

Professional identity and (anticipated) motherhood: Women being under the pressure to decide between

Abstract: The ideal of 'the loving mother' developed with the emergence of the bourgeois family. It expects women to be fully devoted to their families. In this script of life, paid employment traditionally played only a subordinate role. In recent decades, gendered entry barriers to the professional world have softened. Based on qualitative interviews with women in their early thirties from German speaking Switzerland, this paper shows that women develop a strong professional identity in the period *preceding* maternity. Even if they do not voice explicit career ambitions, their professional careers gain momentum and the women are geared to a professional logic. However, the ideal of motherhood has remained largely unchanged. As a result, women feel pressured to choose between family and career. The required prioritization produces various, also emotional conflicts. In our discussion, we foreground the connection between the persistent ideal of 'the loving mother' and a lean welfare state with a neo-liberal political culture that deems work-family balance an individual problem.

Keywords: women; motherhood; occupation; identity formation; family-work-balance.

© 2017 Budrich UniPress. https://doi.org/10.3224/fzg.v23i1.04

Einleitung

Mit dem Ende des 18. Jahrhunderts beginnt sich in westlichen Ländern (wenn auch unterschiedlich ausgeprägt) ein spezifisches Bild von Mutterschaft zu entwickeln. Auslöser ist die Entstehung des bürgerlichen Familienideals, zu dessen Herausbildung die neuen Wissensbestände aus den Gebieten der Medizin, Biologie aber auch der Pädagogik und Psychologie beitragen. Zunehmend obliegt es hauptsächlich den Frauen, sich um die physische wie emotionale Versorgung der Familienmitglieder zu kümmern und das familiale Zusammenleben harmonisch und liebevoll zu gestalten. Zur Entstehung der ‚Kindheit' wird als Pendant das Ideal der ‚liebenden Mutter' entworfen. Damit wird Mutterschaft zu einem Grundpfeiler der bürgerlichen Geschlechterordnung und damit auch der bürgerlichen Gesellschaft. Doch erst in den 1950er Jahren verfestigt sich das Bild der liebevoll nährenden, schützenden und aufopferungsvollen Mutter zu einer hegemonialen gesellschaftlichen Norm (vgl. u.a. Habermas 2002; Hausen 1976; Schütze 1991).

Gestützt wird die Norm guter Mutterschaft durch die sich ab den 1950er Jahren entwickelnde psychologische Bindungs- und Entwicklungsforschung (u.a. Bowlby 1951; Winnicott 1990). Deren Ratgeber beinhalteten Überlegungen „zu den Bedürfnissen und zu der ‚natürlichen' Entwicklung des Kindes sowie zur ebenso ‚natürlichen' Hingebung der Mutter" (Speck 2016: 35). Eine Berufstätigkeit von Müttern ist dabei nicht vorgesehen. Damit wurde das Ernährer-Hausfrauen-Modell durch die frühkindlichen Bedürfnisse legitimiert (Sutter 2005). Zudem gab es nachhaltige Bestrebungen, Frauen die Aufgabe der Kindererziehung zuzuweisen: Demograf*innen nahmen um die Jahrtausendwende aufgrund des Geburtenrückgangs[2] in vielen westlichen Gesellschaften eine verstärkte „Anrufung zur Mutterschaft" (Correll 2010) und eine Abwertung kinderloser weiblicher Lebensentwürfe vor. Auch die propagierte Ernährungsstrategie der WHO im Jahr 2003, das Wohlergehen des Kindes durch das Stillen sicherzustellen, führt zu einer erneuerten Orientierung an einer zweigeschlechtlichen Arbeitsteilung bei der Aushandlung familialer Arrangements (Seehaus/Ott 2012). Jüngster Anstoss der Debatte um Mutterschaft war die Publikation soziologischer Ergebnisse zu „Regretting Motherhood" (Donath 2016). Die Studie analysierte Äusserungen von Frauen, die ihre Mutterschaft wegen der geforderten ständigen emotionalen Verfügbarkeit sowie der Reduzierung auf die „Identität als Mutter" (ebd.: 99) bereuen. Gewiss gab es auch Stimmen, die die Infragestellung des Mythos von Mutterschaft als ‚immerwährendem Glückszustand' begrüssten und es als überfällig sahen, die Tabuisierung der Kosten von Mutterschaft für Frauen kritisch zu reflektieren. Dabei gab es bereits in den 1980er Jahren Kritik an den essentialistischen Vorstellungen von Mutterschaft: So haben etwa Elisabeth Badinter in „Die Mutterliebe" (1988) oder Elisabeth Beck-Gernsheim in „Die Kinderfrage" (1988) die soziale Konstruktion von Mutterschaft und ‚natürlicher Mutterliebe' aufgezeigt. Gleichwohl belegt die (Selbst-)Wahrnehmung der ‚bereuenden Mütter' als „abnormal" (Mundlos 2016: 13), wie wirkmächtig das Ideal von der selbstlosen und aufopferungsbereiten Mutter ist.

Parallel zur Aufrechterhaltung der Norm der ‚guten Mutter‘ verschiebt sich die Bedeutung von Berufstätigkeit. Insbesondere der Zugang von Frauen zur Lohnarbeit sowie der Stellenwert von Frauenerwerbsarbeit haben sich erheblich verändert (Head-König 2015). Neben steigenden Prozentzahlen an erwerbstätigen Frauen und Müttern haben vor allem die höheren Qualifikationen von Frauen auf allen Bildungsstufen zu abnehmenden Bildungsunterschieden zwischen den Geschlechtern geführt (BfS 2016a; Bühler-Conrad 2001). So lässt sich zumindest für das frühe Jugendalter konstatieren, dass Beruf und Familie für Männer wie Frauen eine gleich hohe Bedeutung haben (Deutsche Shell Holding 2002; Wehner 2012).

Dennoch lassen sich insbesondere für die Schweiz persistente geschlechtsspezifische Strukturen im Feld der Erwerbsarbeit aufzeigen: Zunächst ist die Frauenerwerbsquote (63,8 %) im internationalen Vergleich für das Jahr 2015 zwar hoch, jedoch nach wie vor deutlich geringer als die der Männer (75 %) (BfS 2016b). Insbesondere die Erwerbsbeteiligung von Müttern ist durch Teilzeit geprägt. So arbeiten 2015 vier von fünf erwerbstätigen Müttern Teilzeit (80,6 %)[3], während dies nur 37,7 % der Frauen ohne Kinder tun (BfS 2016c). Das heisst, 75,5 % der Frauen nehmen zwar nach der Geburt ihres ersten Kindes wieder aktiv am Arbeitsmarkt teil. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad geht jedoch zurück. So liegt das wöchentliche Pensum von Müttern mit Kindern bis acht Jahren in 2015 bei wenig über 50 % und steigt bis zum 15. Lebensjahr auf 59 % an (ebd.). Im Durchschnitt dauert die Familienpause fünf Jahre und neun von zehn Müttern arbeiten auch nach dieser Phase in Teilzeit weiter. Elternschaft hat somit einen geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Einfluss: Währende sie das Engagement der Männer im Beruf verstärkt, geht die Berufstätigkeit bei Frauen zugunsten des Familienengagements zurück (Levy 2016). Aus diesem Grund liegen die total verrichteten Erwerbsarbeitsstunden von Frauen im Jahr 2015 weiterhin unter 40 Prozent des gesamtschweizerischen jährlichen Erwerbsarbeitsvolumens (BfS 2016d).

Trotz allem lässt sich festhalten: Auch für Frauen etabliert sich zunehmend nicht nur die Norm, einen Beruf zu erlernen und auszuüben (Geissler/Oechsle 1996; Oechsle et al. 2009), sondern die Berufstätigkeit wird für ihr Selbstbild immer bedeutsamer. Damit stellt sich die Frage, welche Vorstellungen Frauen heute von Familie, Mutterschaft und familialer Arbeitsteilung haben und wie sie diese mit der wachsenden Bedeutung der Berufstätigkeit und deren Anforderungen verbinden. Dieser Frage sind wir in unserem Forschungsprojekt ‚Antizipierte Elternschaft und Berufstätigkeit‘ nachgegangen[4]. Im vorliegenden Artikel möchten wir bei der Darstellung unserer Ergebnisse insbesondere auf die Konflikte eingehen, die sich durch die Gleichzeitigkeit eines wirkmächtigen Mutterideals auf der einen und einer ausgeprägten Berufsidentität auf der anderen Seite für Frauen in der Schweiz ergeben.

Forschungsprojekt und Methode

Die Studie baut auf den Resultaten unseres Vorläuferprojekts zu Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen in der Schweiz[5] auf. Darin hatten wir berufsbiografische Interviews mit 32 mittzwanzigjährigen Männern und Frauen in geschlechtstypischen[6] und -untypischen Berufen geführt. Eine der wichtigsten Erkenntnisse war, dass die Vorstellungen von einer zukünftigen Familiengründung ein Schlüsselfaktor für die Reproduktion von Geschlechterungleichheiten in Berufsfindungsprozessen sind. Die antizipierten Anforderungen an die Elternrollen fliessen bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt in die Überlegungen der jungen Frauen und Männer mit ein (Wehner et al. 2012; Schwiter et al. 2014).

Im aktuellen Projekt nun haben wir insgesamt 47 problemzentrierte Interviews geführt, circa hälftig (noch) kinderlose[7] Männer und Frauen im Alter von 30 Jahren und diese zu ihrer gegenwärtigen Berufssituation sowie ihren unmittelbaren Zukunftsvorstellungen bezogen auf Familie und Beruf befragt.

In beiden Studien konnten wir bei der Rekrutierung auf das Sample der TREE-Studie zurückgreifen, einer repräsentativen Längsschnittstudie, in deren Rahmen seit dem Jahr 2000 rund 6000 Jugendliche in der gesamten Schweiz etwa zweijährlich zu ihren Ausbildungs- und Erwerbsverläufen befragt werden. Diese Art der Rekrutierung ermöglichte es uns einerseits, ein auf Bildungsmilieus bezogen ausgewogenes Sample zusammenzustellen. So haben von den insgesamt 24 interviewten Frauen vier eine berufliche Grundausbildung, elf eine höhere Berufsbildung (inkl. höhere Fachschule und Fachhochschule) und neun verfügen über einen Abschluss auf Hochschulstufe. Andererseits konnten wir Personen für Interviews gewinnen, die sich normalerweise selten von öffentlichen Aufrufen für Forschungsprojekte angesprochen fühlen. Dies schlug sich im Interviewverhalten nieder, die Antworten fielen kürzer aus, als in anderen Interviews mit Personen, die stärker von sich aus motiviert sind, sich zum Thema zu äussern. Das heisst, aufgrund der Spezifika unseres Samples konnten wir so auch Vorstellungen und Leitbilder von Personen erfassen, die über weniger elaborierte Lebenskonzepte verfügen und sich durch die Interviews teilweise erstmals vor die Aufgabe gestellt sahen, ihre Gedanken zu verbalisieren.

Der Interviewleitfaden enthielt sowohl narrative Elemente, die den Erzählverlauf der Interviewpersonen unterstützen, als auch Problemzentrierungen, die das Vorwissen der Forschenden mit einbezogen (Witzel 1985). Um die Selbstdeutungen, Erwartungen und Zuschreibungen der Interviewten rekonstruieren und analysieren zu können, arbeiteten wir mit dem rekonstruktiv-hermeneutischen Verfahren von Lucius-Hoene/Deppermann (2004). Zunächst rekonstruierten wir die subjektiven Sinnzusammenhänge wie auch die dem Handeln und den Deutungen der Frauen und Männer zugrundeliegenden kollektiv geteilten Normen auf Einzelfallebene. Anschliessend konzentrierten wir uns bei der interpretativen Querauswertung des Interviewmaterials sowie der Erarbeitung von Fallvergleichen und -kontrastierungen auf die Rekonstruktion der Erwerbsbiografien und Vorstellungen von Mutterschaft, insbesondere auf den Einfluss von Mutterschaftskonzeptionen auf den eigenen Lebensentwurf.

Weibliche Berufsidentität vor einer (antizipierten) Mutterschaft

Im vorliegenden Artikel zeichnen wir exemplarisch an vier Fällen nach, wie (noch) kinderlose Frauen ihren beruflichen Einstieg bis zu ihrem 30. Lebensjahr erzählen und wie sie sich in ihrem Beruf entwerfen. Im Anschluss werden wir an denselben Fällen zeigen, wie sich dies mit der Vorstellung von Mutterschaft verändert. Die hier dargestellten weiblichen Selbstentwürfe weisen die typischen Herausforderungen und Bewältigungsstrategien angesichts des zugeschriebenen und eigenen Anspruchs an mütterliche Betreuungsarbeit auf – wie wir sie in nahezu allen Interviews mit Frauen gefunden haben. Diese Typik konterkarieren wir mit einem in unserem Sample ‚untypischen' Fall.

Aline[8], heute Psychotherapeutin, ist sich lange unsicher, welchen Beruf sie wählen möchte. Weil sie sich für keine Berufslehre entscheiden kann, geht sie zunächst aufs Gymnasium. Dort entdeckt sie ihr Interesse für Psychologie. Auch weil es ihr den Ausblick auf eine existenzsichernde Berufsqualifikation bietet, entscheidet sie sich für ein Psychologiestudium. Nach erfolgreichem Studienabschluss sowie einer teuren, vierjährigen Weiterbildung zur Psychotherapeutin erlebt Aline inzwischen eine grosse Zufriedenheit in ihrem Beruf. Er wurde ihr „ein bisschen eine Berufung": „Also viel von meiner Identifikation, von meinem Selbst geht natürlich schon über den Beruf, oder, ich habe extrem viel investiert, es ist eine zehnjährige Ausbildung. Aline hatte lange mit ihrem Berufseinstieg gehadert; inzwischen ist sie aber fasziniert von den Phänomenen, die ihr in der Psychologie begegnen. Zudem schätzt sie die erreichte finanzielle Unabhängigkeit in einem krisensicheren Beruf. Die langjährige fachliche Auseinandersetzung mit ihrer Disziplin und den beruflichen Anforderungen sowie nicht zuletzt die sich durch den Beruf bietenden Möglichkeiten führen bei Aline heute zu einer ausgeprägten Identifikation mit ihrer Arbeit als Psychologin. Der Beruf ist inzwischen ein zentraler Bestandteil ihres Selbstbilds geworden.

Bettina entscheidet sich direkt nach der obligatorischen Schulzeit für eine kaufmännische Ausbildung. Es drängt sie danach, endlich arbeiten zu können, „um das eigene Geld zu verdienen und selbständig zu sein", weshalb der konkrete Beruf eher nebensächlich sei. Sie ist gerne kreativ tätig. Aber die Aussicht auf einen guten Lohn, finanzielle Sicherheit und „schöne" Arbeitszeiten sind ihr wichtige Argumente bei der Berufswahl. Daher entscheidet sie sich gemäss Vorschlag ihres Berufsberaters für die KV-Lehre[9], das sei eine „solide Grundausbildung". In der Folge strebt sie eine feste berufliche Verankerung an und sucht einen Arbeitsplatz und ein Team, in dem sie sich wohlfühlt. Sie findet schliesslich eine Stelle als Projektleiterin im Marketing, auf der sie eine Weiterbildung zur Kommunikationsplanerin absolviert. Zum Zeitpunkt des Interviews ist sie bereits eine langjährige Mitarbeiterin in ihrem Betrieb. Offensichtlich weiss sie über „alles Bescheid" und formuliert selbstbewusst: „[I]ch mache meinen Job gut". Bettina kennt ihre Kompetenzen und möchte diese von ihren Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten wahrgenommen wissen. Dass sie nach ihrer Weiterbildung nicht die Möglichkeit bekommt, mehr Verantwortung zu übernehmen, verunsichert sie. Es fühlt sich an, „wie

ein Zurückschrauben, denn ich hätte ja mehr Potenzial". Aufgrund dieser Erfahrung hat sie überlegt, den Betrieb zu wechseln. Wie zuvor Aline ist es auch Bettina wichtig, ihr im Beruf entwickeltes Fachwissen einbringen zu können und als qualifizierte Berufsfrau anerkannt zu werden.

Ähnlich wie Bettina entscheidet sich auch **Céline** pragmatisch für den Beruf der Pflegefachfrau, die finanzielle Sicherheit steht im Vordergrund. Erst möchte sie Hebamme werden, weil es ein krisensicherer Beruf mit guten Verdienstaussichten sei. Zudem hält sie die Geburtshilfe im Vergleich zu den erwogenen Alternativen wie Konditorin, Bäckerin oder Schneiderin für eine Tätigkeit mit mehr Sinn. Nach der abgeschlossenen Sekundarschule ist sie jedoch aufgrund rechtlicher Altersvorgaben für den Beruf der Hebamme zu jung, weshalb sie sich zunächst für eine Berufsausbildung als Pflegefachfrau entscheidet. Sie beschreibt sich selber als arbeitsam und erfährt in ihrem anspruchsvollen Beruf Zufriedenheit und entwickelt Selbstbewusstsein:

> Und ich finde Krankenschwester, also Pflegefachfrau wie man sagt, ähm ist sehr ein Beruf, der zu mir passt. Ich bin jemand, der eher mental stark ist und zum Mensch schauen kann. Oder, und, gleichzeitig auch ein grosses Verantwortungsding zu haben. Ähm ich entscheide und setze mich gerne durch, das musst du manchmal auch als Krankenschwester. Mitdenken, mitstudieren, aufpassen, wirklich aktiv im Beruf sein, arbeiten.

Mehrmals beschreibt sich Céline im Interview als „Macher". Diese Selbstbezeichnung unterstreicht ihren beruflichen Tatendrang. Als engagierte Mitarbeiterin bietet sich Céline bald die Möglichkeit aufzusteigen. Sie entscheidet sich, den ursprünglichen Berufsplan Hebamme ganz zu verwerfen und übernimmt stattdessen die Stationsleitung in ihrer Abteilung. Obwohl sie sich im Vergleich zu ihrer Schwester in der Schule als weniger intelligent erfahren hatte, kommt sie nach vier Jahren Berufstätigkeit entgegen ihrem eigenen Erwarten und Bestreben zu einer „kleinen Karriere". Wie in den beiden vorangegangenen Fällen entwickelt auch Céline in ihrem Beruf ein Selbstbild als erwerbstätige Frau und eine hohe Identifikation mit ihrem Beruf.

Auch wenn alle drei vorgestellten Frauen zunächst keine expliziten Karriereambitionen formulieren, gewinnt der Beruf im Laufe ihrer Berufsfindungsphase bis zum 30. Lebensjahr eine ausgesprochen zentrale Bedeutung.

Anders liegt der Fall bei der Treuhänderin **Daniela**. Sie hat zunächst verschiedene Berufsideen, die sie aber alle nicht richtig überzeugen und auch ihr Abschluss einer fachgebundenen Hochschulreife spornt sie nicht an, sich beruflichen Weiterqualifikationen anzunehmen. Über ihre vorherige Stelle als Leiterin für Finanzen und Steuern sagt sie:

> Und das ist mir dann eben zu viel geworden. Oder zu viel Verantwortung. Zu viel nicht mehr mögen, privat […] Also ich will mehr Zeit haben für Freunde, für Familie. Das ist mir wichtiger als das Arbeiten. Und das Geld […].

Nun arbeitet Daniela Teilzeit (80 %) in einem privaten Steuerbüro. Ihr gefällt, dass sie sich von der Arbeit gut abgrenzen kann und sie beginnt, Familie als zentrales Element in ihrem Lebenslauf zu priorisieren. Gegenwärtig ist sie hochschwanger. Mutterschaft zu antizipieren, heisst für Daniela, dem Beruf explizit einen geringeren Stellenwert zuzuschreiben. Ohne Aussicht auf Kinder hätte sie sich für ein Biologiestudium entschieden, um beruflich nicht in der Büroarbeit ‚festzusitzen'. Als Mutter aber reichen ihr die bescheidenen beruflichen Qualifikationen und die „eintönige" Beschäftigung im Steuerbüro als Abwechslung zum Familienalltag aus. Daniela grenzt sich von eigenen Berufsambitionen ab und erzählt die eigene Berufsbiografie von Beginn an eingebettet in die von ihr antizipierte Mutterschaft. Dies unterscheidet Daniela von den anderen drei vorgestellten Frauen, in deren Leben der Beruf trotz zukünftig gewünschter Mutterschaft zunächst eine hohe Bedeutung erhält. Daniela nimmt aber damit nur vorweg, was viele Frauen als ihr angestrebtes Erwerbsmodell mit Mutterschaft bezeichnen.

„Wenn Kinder da sind, kommen die an erster Stelle" – Mutterschaft als Wendepunkt

Durch die konkrete Antizipation von Mutterschaft sind viele Frauen herausgefordert, die Bedeutung der eigenen Berufstätigkeit im Lebenslauf fundamental zu verändern. Dies zeigt sich anhand der weiteren Erzählungen von Aline und Bettina. **Aline** denkt derzeit konkret über ihre Zukunft und über eine Familiengründung nach. Ihr ist klar, dass sich damit ihre zeitliche und vor allem auch emotionale Ausrichtung fundamental verschieben wird:

> Also der Beruf hat jetzt einen sehr einen hohen Stellenwert auch einfach, weil er viel von meiner Identifikation und von meinem Selbst ausmacht. Wird er aber sehr schnell verlieren, habe ich das Gefühl, wenn Kinder da sind. Also für mich kommt das an erster Stelle. Punkt. Sonst muss ich keine Familie machen.

Dem sich anbahnenden Vereinbarkeitsproblem von Beruf und Familie greift Aline vorweg, in dem sie ihre Prioritäten verschiebt und dies moralisch durch ihre Unersetzbarkeit und Verantwortung begründet: Letztlich wohnt der mütterlichen Tätigkeit eine grössere gesellschaftliche Notwendigkeit inne als ihrer Berufstätigkeit, denn, „[a]uf meiner Stelle ist jeder ersetzbar, das ist man als Mutter nicht". Im weiteren Interviewverlauf macht Aline deutlich, dass sie ihre Mutterschaft ohne die Unterstützung von anderen konzipiert. Ihr Mann wünscht sich eine traditionelle Rollenteilung. Eine andere

Arbeitsteilung im Paar ergibt für sie damit nicht nur ökonomisch keinen Sinn, sondern ließe sich auch mit dem Männlichkeitsentwurf des Freundes nicht vereinbaren. Eine mögliche Betreuung des Kindes durch eine Kinderkrippe macht sie von den Bedürfnissen des Kindes abhängig. Denn für Aline ist klar gesetzt: Ihre zentrale Aufgabe „als Mensch und Frau" im Leben ist es, das Aufwachsen eines Kindes zu begleiten. Sollte das Kind eine Betreuung in der Kinderkrippe erlauben und ihr durch eine „Putzfrau" auch noch ein wenig Hausarbeiten abgenommen werden können, kann sie sich eine Teilzeit-Erwerbstätigkeit im Umfang von 40 oder 50 % vorstellen.

Diese Vorstellung von Mutterschaft führt – obwohl sie sich diese nicht anders denken kann – dazu, dass der sich konkretisierende Kinderwunsches Aline stark verunsichert. Sie weiss nicht, ob ihr der Wechsel von der berufstätigen Frau zur Mutter gelingt. Sie verbindet mit dem Verzicht auf eine eigene Berufstätigkeit die Angst, an Selbstwert und an Attraktivität zu verlieren und ist skeptisch, wie gut sie sich mit der Abhängigkeit von ihrem Ehemann zurechtfinden wird. Sie fragt sich:

> Und was ist es denn, wenn es nicht mehr so ist? Also wenn man hier Babybrei hat und da Kotze und Trainerhose, weil man noch geputzt hat und das ist schon eben etwas, wo ich denke, das würde mir nicht nur gut gehen oder. Weil so wie im Film Desperate Housewives sehen ja die Frauen nicht aus, die daheim sind. Ich weiss einfach, für mich könnte das etwas sein, was mir zu schaffen macht. Wenn ich mich plötzlich so fühlen würde.

Der selbstbestimmt vorgetragene Entscheid, aus moralischen Gründen Mutterschaft zu priorisieren ist für Aline gleichwohl mit ambivalenten Gefühlen verbunden.

Bettina ist dagegen zum Zeitpunkt des Interviews bereits „frisch in Erwartung". Mit der Schwangerschaft hat sich ihre Einstellung zum Beruf grundlegend verändert. Sie habe jetzt „wie ein neues Gefühl. Also ich weiss, wir werden ein Baby bekommen, dann hoffe ich, dass ich vielleicht trotzdem noch dort bleiben darf, zu einem reduzierten Pensum". Der eigentlich bereits gefällte Entschluss, aufgrund der fehlenden Förderung ihre Stelle zu wechseln, wird aufgrund der Schwangerschaft verworfen. Von einer zunächst aktiv und selbstwirksam verfolgten Berufslaufbahn wechselt sie in eine defensive Hoffnung auf Berufskontinuität auf geringem Niveau.

Ihr Mann, erzählt Bettina, macht sich derzeit Gedanken, wie er alleine ihre beiden Erwerbseinkommen stemmen kann. Zwar ist ihr der Druck, den er sich dabei macht, unangenehm und sie würde lieber ein bisschen stärker über geteilte Verantwortung nachdenken. Doch letztlich erachtet auch sie die Arbeitsteilung ‚Ernährer – Teilzeitverdienerin' als logisch, da Frauen aufgrund von Geburt und Stillen einen privilegierten Zugang zum Kind hätten. Bettina ist also bereit, Mutterschaft zum zentralen Sinn in ihrem Leben zu machen. Ihrer beruflichen Tätigkeit misst sie im Gegensatz zur Mutterschaft bis zur – in weiter Zukunft –

liegenden ‚empty-nest-Phase' keine grosse Bedeutung mehr bei. Angesichts der intensiven mütterlichen Nähe, die ein Kind ihrer Ansicht nach brauche, sind für sie maximal zwei Tage Erwerbstätigkeit vorstellbar. Damit gerät Bettina in einen Konflikt. Einerseits sollen ihre Gefühle voll und ganz der Familie gehören: „[M]ir ist wichtig, dass das daheim stimmt, wo auch mein Herz ist". Dieser Anspruch fordert von ihr in erster Linie volle Präsenz im Privaten. Andererseits will sie auch im Beruf bleiben und dort „mit Herz" dabei sein. Denn langfristig – spätestens, wenn die Kinder groß sind – ist sich Bettina sicher, reicht eine ausschliessliche Identifizierung „einfach als Mami" für sie nicht aus. Zumal sie befürchtet, dass eine vollständige Abwesenheit aus dem Beruf problematische Auswirkungen auf „die Persönlichkeit" hat. Und schließlich ist sie sich bewusst, im Trennungsfall wieder stärker selbst für ihr Einkommen verantwortlich sein zu müssen. Trotz all dieser Vorbehalte gegen den starken Rückzug aus der Erwerbssphäre stellt sich Bettina auf die neue Gefühlslage in ihrer Rolle als Mutter mit nur mässig zufriedenstellendem Beruf ein. Sie hat nun sogar den Verdacht, ihre Berufsorientierung vor der Schwangerschaft könne falsch motiviert gewesen sein:

> [V]ielleicht habe ich das aus anderen Gründen gewollt. Jemandem etwas beweisen oder weiss nicht was und kann aber jetzt bescheiden quasi zufrieden sein mit dem, was ich jetzt mache und auch habe.

Angesichts anstehender Mutterschaft erwartet sie von sich eine Bescheidenheit und innere Zufriedenheit ohne berufliche Ambitionen und wertet ihre bisherige Berufsorientierung ab.

Im Kontrast dazu erzählt **Céline** Mutterschaft weniger stark als Bruch in ihrer Berufsbiografie. Auch Céline formuliert einen dezidierten Kinderwunsch, sie relativiert deswegen aber nicht ihre ganze Berufsorientierung. Sie tariert die antizipierten Ansprüche an eine Familie(ngründung) mit ihren eigenen Berufsansprüchen aus und legt für sich ein Arbeitspensum von mindestens 50 % fest. Zudem fordert sie eine Beteiligung ihres Mannes im Haushalt und bei der Kindererziehung ein und zählt auch auf die Unterstützung von öffentlichen Institutionen. Auch erwartet Céline von ihren Kindern Selbstständigkeit und will es nicht „übertreiben" mit der Erziehung, wie sie sagt. All dies erlaubt es ihr, Mutterschaft sowohl als zentrale biografische Erfahrung und Wert in ihrem Leben zu konzipieren und gleichzeitig ihre Lust an der Arbeit und ihre Identifizierung mit der Berufstätigkeit beizubehalten. Dennoch erzählt auch Céline unmissverständlich, dass ihre eigenen Karriereambitionen mit der Mutterschaft zurückgesteckt werden müssen: „Man muss sich vielleicht auch gezwungenermassen, wenn man Karriere machen will, vielleicht halt dann gegen Kinder entscheiden". Trotz vorhandener Ambitionen auf berufliche Weiterentwicklung konzipiert sie sich als Mutter in einer Tätigkeit als ‚Pflegerin am Bett'. Sie behält sich die Konkretisierung ihrer beruflichen Ambitionen offen, allenfalls auch in Form einer selbständigen Tätigkeit. Insgesamt stellt Céline mit ihrer fortbestehenden hohen Berufsorientierung, von der sie

sich trotz dezidiertem Kinderwunsch nicht verabschieden will, eine Ausnahme in unserem Sample dar.

Entscheidungsdruck

Auch wenn in unserem Vorgängerprojekt sichtbar wurde, dass die antizipierte Mutterschaft im Ausbildungs- und Berufsfindungsprozess schon früh entscheidend einfließt (Schwiter et al. 2014), zeigen unsere Daten, dass im Berufsverlauf bis zum 30. Lebensjahr nichtsdestotrotz eine intensive Integration der Frauen ins Erwerbsleben stattfindet. Sie haben zunächst ein für sich passendes Berufsfeld gesucht, sich an den darin erwarteten Kompetenzen orientiert und bereits ein ausgeprägtes berufliches Selbstbewusstsein entwickelt. Die Frauen in unserem Sample haben also inzwischen nicht nur einen Beruf erlernt, sondern auch eine eigene Berufsidentität ausgebildet – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Dies geschieht unabhängig davon, ob die Frauen von Beginn an eine starke berufliche Orientierung haben oder sich diese im Verlauf ihrer Berufstätigkeit ‚ereignet'. Nicht zuletzt ist den Frauen ihre finanzielle Unabhängigkeit und Sicherheit wichtig geworden.

Wie die entsprechenden Interviewpassagen zeigen, antizipieren die Frauen mit Mutterschaft eine grundsätzlich veränderte Situation und sind damit vor das Problem gestellt, diese mit ihrer entwickelten Berufsidentität zu vereinbaren. Denn in den Vorstellungen der Frauen lassen sich Familie und Beruf und vor allem Karriere nur schwer vereinbaren. Alle Frauen bis auf Céline haben an sich die Erwartung, in erster Linie den (normativen) Ansprüchen von Kindern und Familie gerecht werden zu müssen, bevor sie eine eigene Berufsperspektive weiterverfolgen können. Dies setzt sie unter Druck, sich entscheiden zu müssen. Als maßgeblich für diesen hohen Druck nennen die Frauen ihre Vorstellungen von guter Mutterschaft. Mit diesem mütterlichen Ideal sind hohe Ansprüche an die emotionale Qualität der Beziehung zu den Kindern verbunden und eine starke Priorisierung der Mutter-Kind-Beziehung, die eine tendenziell uneingeschränkte Präsenz erfordert. Die Partner der Frauen bzw. zukünftigen Väter werden kaum als Entlastung herangezogen. Nimmt der Partner Betreuungsarbeit wahr, dann aufgrund eines von ihm formulierten Wunsches, Zeit mit dem Kind verbringen zu wollen. Es ist daher nicht selbstverständlich, Betreuungsarbeit an den Vater abgeben zu können. Der „Papa-Tag", an dem die gemeinsamen Erlebnisse von Kind und Vater im Vordergrund stehen, ist eher glückliche Ergänzung als ein deutlich eingefordertes Engagement. Anstelle der Väter spielt für die interviewten Frauen vor allem das private, weibliche soziale Umfeld eine zentrale Rolle für die Entlastung bei der Kinderbetreuung. So sind es die eigenen Eltern oder Schwiegereltern (hier gehört der Grossvater mit dazu), sowie Schwestern, Freundinnen oder Patentanten bis hin zu anderen Müttern im nähren räumlichen Umfeld, die ihnen Unterstützung ermöglichen.

Angesichts der erwähnten Herausforderungen der Mutterschaft stellt sich für die befragten Frauen das Problem, die bis zur Geburt ihres ersten Kindes entwickelte Berufsperspektive und -identität nun wieder einzuschränken.

Obwohl, wie in vorangegangenen Untersuchungen gezeigt, Frauen Kinder schon früh in ihren biografischen Horizont einbauen und antizipierte Elternschaft ihre berufliche Ausrichtung maßgeblich beeinflusst, entwickelt der Beruf im Laufe der Zeit eine starke Eigendynamik. So stellt die inzwischen herausgebildete Berufsidentität und das darin gefundene Selbstwertgefühl die Frauen im Moment der konkret vorgestellten Mutterschaft deutlich vor innerliche Konflikte, insbesondere durch die normative Erwartung, den Anspruch an die eigene Erwerbstätigkeit wieder zu reduzieren. Das heisst, das Vereinbarkeitsproblem und die Reproduktionskrise (König/Jäger 2011) sind für Frauen nicht nur zeitlich und finanziell gegeben. Sie drohen auch zu einer Krise im Selbstverhältnis der Frauen zu werden. Sie sind mit einer veränderten gesellschaftlichen Position konfrontiert und müssen über neue Tätigkeiten und Selbstentwürfe eine für sie angemessene Lösung finden.

Schlussfolgerungen

Wie unsere Analysen zeigen, führt die Entwicklung einer Berufsidentität von Frauen letztlich zu einer Verschärfung des Vereinbarkeitsproblems. Bei der Frage, wie eine existenzsichernde Erwerbsarbeit mit Familie vereinbart werden kann, stehen junge Frauen in der Schweiz unter Druck, eines von beiden priorisieren zu müssen. Die Vehemenz, mit der diese Verschiebung ihres Fokus' von Erwerbsarbeit auf die zukünftige Familie postuliert wird, erstaunt und wirft die Frage auf, wie dies zu erklären ist. Hierfür erachten wir folgende zwei Punkte als wesentlich:

Zunächst belegen die Aussagen in unseren Interviews, dass in der Schweiz auch bei 30-jährigen jungen Erwachsenen ein Mutterschaftsideal vorherrschend ist, in dem die bevorzugte Zuständigkeit der Mutter für die Kinder eine unhintergehbare Qualität von Frauen und damit normative Anforderung an sie ist. Zwar gibt es auch progressive Stimmen, die eine Bearbeitung des hiesigen Mutterbildes fordern (vgl. Roten 2013; Stillhart 2015), eine allgemeine Auseinandersetzung mit dem historisch entstandenen Ideal von Mutterschaft hat bislang jedoch nur begrenzt stattgefunden. Eine Transformation der Vorstellungen von Mutterschaft[10], mit der eine Absage an die „normative Überhöhung der Mutter als natürlicher ‚Garant für eine glückliche Kindheit'" (Lenz/Scholz 2013: 271f., zitiert nach Dreßler 2016: 109) einherginge, lässt sich derzeit für die Schweiz nicht ausmachen. So zeigt sich in unseren Interviews deutlich, wie die Frauen darum ringen, für sie zentrale Lebensbereiche miteinander verbinden zu können.

In ihrem Bedürfnis „nach Anerkennung als ‚gute Mutter' und damit auch nach Konformität" (König/Wojahn 2016: 106) passen sie sich einem geschlechtlich codierten Lebenslauf an. Statt das Recht auf gleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt einzufordern und einen Anspruch an einen wirklich gleichberechtigten, weil ökonomisch unabhängigen, Lebensentwurf zu formulieren, richten sie sich in den mässig unterstützenden Strukturen ein und nehmen die Verantwortung für gelungene Vereinbarkeit individuell auf sich. Zwar gibt es in der Schweiz

einen Verfassungsauftrag, neben der rechtlichen auch für die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau in Beruf und Familie zu sorgen (Art. 8 und 41 BV), gleichwohl konzentrieren sich die staatlichen Programme vor allem auf die Erwerbsintegration der Frauen. Insofern überlässt es die Schweiz den Frauen – wie übrigens auch den Männern (vgl. Baumgarten et al. 2017) – ihre Vereinbarkeitsprobleme mit dem/der jeweiligen PartnerIn alleine auszuhandeln. Frauen können sich in der biografischen Lebensphase vor der Familiengründung beruflich verwirklichen und selbst für ihre ökonomische Absicherung sorgen. Beides wird jedoch als unnötig, ja sogar egoistisch gegenüber dem Kind angesehen, wenn dies während der Mutterschaft passiert[11]. Die Angst vor dem Verlust finanzieller Autonomie war manchen der interviewten Frauen zwar präsent. Gleichwohl setzen die Wenigsten dem Risiko eines sozialen Abstiegs im Falle einer Trennung bzw. einer nicht-existenzsichernden Rente im Pensionsalter etwas entgegen. Sie hoffen vielmehr auf eine funktionierende Partnerschaft bis ans Lebensende. Interessanterweise war keiner der Befragten bewusst, dass im neuen Scheidungsrecht der Schweiz von einer durchgehenden Erwerbstätigkeit der Frau ausgegangen wird und die Alimente durch den ehemaligen Partner enorm gekürzt wurden. Hier zeigt sich die asynchrone und widersprüchliche Anpassung von Gesetzen und staatlichen Steuerungsmechanismen an veränderte Lebenslagen. Denn gleichzeitig begünstigt das derzeitige Steuerrecht in der Schweiz den beruflichen Ausstieg von Müttern erheblich.

Dass die Frauen in unserem Sample anders als in Untersuchungen aus Deutschland (vgl. Allmendinger/Haarbrücker 2013) selten an Erwerbsarbeit orientiert bleiben, verstehen wir daher als Mangels eines breiten emanzipatorischen Diskurses über Mutterschaft sowie diesen unterstützenden Betreuungsstrukturen. Laut Erhebungen aus den Jahren 2009/2010 steht durchschnittlich für 11 % der Kinder im Vorschulalter und 8 % der Kinder im Schulalter ein Vollzeitbetreuungsplatz zur Verfügung (SAGW 2014). Mit nur 1,4 % des BIP gibt die Schweiz so wenig wie kaum ein anderes OECD-Land für die Kinderbetreuung aus (ebd.). Dadurch belasten die Ausgaben für die externe Kinderbetreuung die privaten Haushalte derart stark, dass sich eine Vollerwerbstätigkeit der Frauen aus ökonomischer Sicht für viele Paare nicht lohnt. Die Erfahrungen in anderen Ländern mit hoher staatlicher Unterstützung für Kinder zeigen: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt auch dort eine anstrengende Herausforderung, doch erleben die Frauen die eigene Berufstätigkeit und Karriere nicht in demselben Ausmass als einen Widerspruch zur Mutterschaft.

Vor dem Hintergrund eines historisch liberal geprägten und inzwischen neoliberal reformierten Sozialstaates, wie er in der Schweiz existiert, lassen sich nur schwer Erwartungshaltungen an staatliche Unterstützung formulieren. Der Ruf nach ihnen wird zumeist abgelehnt und die Vorstellung, jede Familie müsse ihre Vereinbarkeitsprobleme alleine lösen, dominiert in vielen unserer Interviews. Diese Haltung entspricht der neoliberalen Logik des stets selbstverantwortlichen Subjekts, das individuell die richtige Lösung finden muss. Ausgeblendet wird, dass es für die persönliche Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit immer auch entsprechende gesellschaftlich-kulturelle Lebens- und Arbeitsbedingungen braucht, die diese überhaupt ermöglichen. Gerade durch den Vergleich mit

anderen Ländern zeigt sich die Relevanz sozialstaatlicher Bedingungen als Bezugsrahmen für die Lebensentwürfe von Frauen wie auch von Männern (vgl. Baumgarten et al. 2017). Letztlich könnte sich der Anspruch von Frauen an die Selbstorganisation von Familie ohne Rückgriff auf staatliche und damit auch gesamtgesellschaftliche Unterstützung als Bumerang erweisen, weil somit auch kein Anspruch auf materielle Gleichbehandlung gestellt werden kann.

Korrespondenzadresse/correspondence address

Diana Baumgarten
Zentrum Gender Studies
Rheinsprung 21, 4051 Basel
d.baumgarten@unibas.ch

Matthias Luterbach
Zentrum Gender Studies
Rheinsprung 21, 4051 Basel
m.luterbach@unibas.ch

Andrea Maihofer
Zentrum Gender Studies
Rheinsprung 21, 4051 Basel
andrea.maihofer@unibas.ch

Anmerkungen

1 Wir danken den beiden anonymen Gutachter*innen sowie den Lektor*innen der Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien für ihre kritischen Hinweise und Ratschläge, die uns bei der Überarbeitung des Textes sehr geholfen haben.

2 Dieser lässt sich zwar schon seit Beginn des 20. Jahrhunderts beobachten, jedoch lagen erstmals um die Jahrtausendwende hinreichend lang erhobene sowie ausführliche mikroanalytische Daten vor (vgl. SOEP Group 2001), um unterschiedliche Szenarien der demografischen Alterung zu skizzieren und deren Folgen abschätzen zu können.

3 Bei den Männern arbeitet hingegen nur einer von neun erwerbstätigen Vätern (11,4 %) Teilzeit.

4 Das Projekt ist am Zentrum Gender Studies der Universität Basel angesiedelt (Laufzeit 2014-2016) und wird vom Schweizerischen Nationalfonds finanziert. Die Leitung hat Prof. Andrea Maihofer.

5 ‚Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen' Ein Projekt im Rahmen des NFP 60 (Gleichstellung der Geschlechter), finanziert vom Schweizerischen Nationalfonds (Laufzeit 2010-2013). Leitung: Prof. Andrea Maihofer, Prof. Max Bergmann und Dr. Sandra Hupka-Brunner.

6 Ein ‚geschlechtstypischer' Beruf ist darüber definiert, dass mehr als 70 % der darin tätigen Personen demselben Geschlecht angehören.

7 In einzelnen Fällen besteht zum Zeitpunkt des Interviews eine Schwangerschaft oder wurde vor wenigen Wochen das erste Kind geboren.

8 Bei den Namen handelt es sich um Pseudonyme.

9 Schweizerische Grundbildung zur Kauffrau. KV-Lehre, da vom Kaufmännischen-Verband verantwortet.

10 Indes entdeckt die Schweiz das Potential von Vätern, auch wenn diesen bislang ein verstärktes Engagement am Abend, Wochenende und in den Ferien, also in Zeiten ausserhalb der Vollzeiterwerbstätigkeit, zugestanden wird. Wie langsam diesbezüglich die Veränderungsprozesse sind, spiegelt sich in der Diskussion um die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes wieder. Während ein 14wöchiger Mutterschaftsurlaub seit 2005 existiert, gibt es für Väter keine solche Regelung. In den vergangenen 10 Jahren wurden 16 parlamentarische Vorstösse zur Einführung eines Vaterschaftsurlaubs abgelehnt, letztmalig am 28.4.2016. Derzeit läuft eine Unterschriftensammlung, um eine Volksinitiative zu starten, die sich für die Einführung eines 4wöchigen Vaterschaftsurlaubs einsetzt.

11 Dies lässt sich derzeit an der lautstark geäusserten Kritik in den Schweizer Medien sowie den Beschimpfungen auf Social Media Plattformen beobachten, als bekannt wurde, dass eine bekannte 37jährige Sportmoderatorin bereits knapp vier Monate nach der Geburt ihres ersten Kindes wieder 80 % arbeiten geht.

Literatur

Allmendinger, Jutta/Haarbrücker, Julia (2013): Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland heute leben wollen. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Badinter, Elisabeth (1988): Die Mutterliebe. Geschichte eines Gefühls vom 17. Jahrhundert bis heute. München: Piper.

Baumgarten, Diana (2012): Väter von Teenagern. Sichtweisen von Vätern und ihren jugendlichen Kindern auf ihre Beziehung. Opladen: Budrich.

Baumgarten, Diana/Wehner, Nina/Maihofer, Andrea/Schwiter, Karin (2017): „Wenn Vater, dann will ich Teilzeit arbeiten". Die Verknüpfung von Berufs- und Familienvorstellungen bei 30jährigen Männern aus der deutschsprachigen Schweiz. In: GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft: Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre. Sonderheft 4, S. 76-91.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1988): Die Kinderfrage. Über Frauenleben, Kinderwunsch und Geburtenrückgang. München: Beck.

Bundesamt für Statistik (BfS) (2016a): Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren: Bildungsstand. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/bildungsstand.html> (Zugriff am 27.05.2016).

Bundesamt für Statistik (2016b): Ausgewählte Arbeitsmarktindikatoren im internationalen Vergleich, 4. Quartal 2015. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb.assetdetail.1360270.html> (Zugriff am 10.01.2017).

Bundesamt für Statistik (2016c): Mütter auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb.gnpdetail.2016-0219.html> (Zugriff am 26.10.2016).

Bundesamt für Statistik (2016d): Medienmitteilung. Schweizerische Arbeitskräfteerhebung und abgeleitete Statistiken: Arbeitszeit. 2015 nahm die Anzahl Arbeitsstunden zu. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit.assetdetail.40680.html> (Zugriff am 10.01.2017).

Bowlby, John (1951): Maternal Care and Mental Health. A Report on Behalf of the WHO. Genf.

Bühler-Conrad, Elisabeth (2001): Frauen- und Gleichstellungsatlas Schweiz. Zürich: Seismo.

Correll, Lena (2010): Anrufungen zur Mutterschaft. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Deutsche Shell Holding (Hrsg.) (2002): Jugend 2002. Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus. Frankfurt/M.: Fischer.

Donath, Orna (2016): #regretting motherhood. Wenn Mütter bereuen. München: Albrecht Knaus.

Dreßler, Sabine (2016): Zwischen gleichberechtigter Elternschaft und mütterlicher Deutungshoheit. Kollektive Orientierungen unter Müttern im akademischen Milieu. In: Tolasch E./Seehaus R. (Hrsg.): Mutterschaft sichtbar machen. Diskurse und Praxen in den Kultur- und Sozialwissenschaften. Opladen: Budrich, S. 109-124.

Geissler, Birgit/Oechsle, Mechthild (1996): Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

Habermas, Rebekka (2002): Frauen und Männer des Bürgertums. Eine Familiengeschichte (1750-1850). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. 2. Aufl.

Hausen, Karin (1976): Die Polarisierung der „Geschlechtercharaktere". Eine Spiegelung der Dissoziation von Er-

werbs- und Familienleben. In: Conze, W. (Hrsg.): Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Neue Forschungen. Stuttgart: Klett, S. 363-393.

Head-König, Anne-Lise (2015): Frauenerwerbsarbeit in Historisches Lexikon der Schweiz. <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/d/D13908.php> (Zugriff am 27.05.2016).

König, Tomke/Wojahn, Katharina (2016): Mutter sein: Über den Zusammenhang von regulativen Idealen – Begehren – Praxen. In: Tolasch E./Seehaus R. (Hrsg.): Mutterschaft sichtbar machen. Diskurse und Praxen in den Kultur- und Sozialwissenschaften. Opladen: Budrich, S. 95-107.

König, Tomke/Jäger, Ulle (2011): Reproduktionsarbeit in der Krise und neue Momente der Geschlechterordnung. Alle nach ihren Fähigkeiten, alle nach ihren Bedürfnissen! In: Demirovic, A./Dück, J./Becker, F./Bader, P. (Hrsg.): Vielfachkrise. In finanzmarktdominierten Kapitalismus. Hamburg: VSA, S. 147-164.

Lucius-Hoene, Gabriele/Deppermann, Arnulf (2004): Rekonstruktion narrativer Identität. Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews. Wiesbaden: VS.

Lenz, Karl/Scholz, Sylka (2013): Das idealisierte Kind. Elter(n)-Kind-Beziehungen in populären Erziehungsratgebern. In: Scholz, S./Lenz, K./Dreßler, S. (Hrsg.): In Liebe verbunden. Zweierbeziehungen und Elternschaft in populären Ratgebern von den 1959ern bis heute. Bielefeld: transcript, S. 257-274.

Levy, René (2016): Wie sich Paare beim Elternwerden retraditionalisieren, und das gegen ihre eigenen Ideale. Swiss Academics Communications 3, 11.

Mundlos, Christina (2016): Wenn Mutter sein nicht glücklich macht. Das Phänomen Regretting Motherhood. München: mvg.

NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter (Hrsg.) (2014): Ergebnisse und Impulse. Bern: Schweizerischer Nationalfonds.

Oechsle, Mechtild/Knauf, Helen/Maschetzke, Christiane/Rosowski, Christiane (2009): Abitur und was dann? Berufliche Orientierungsprozesse und biographische Verläufe im Geschlechtervergleich. Wiesbaden: VS.

Roten, Michèle (2013): Wie Mutter sein: Ein Baby! Ja hurra aber auch. Basel: Echtzeit.

Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW) (2014): Vereinbarkeit Elternschaft und Erwerbsarbeit – Fakten und Diskussionsbeiträge. <http://www.sagw.ch/de/sagw/veranstaltungen/vst14-sagw/vst14-ne/kinderbetreuung/fam-facts-figures.html> (Zugriff am 27.10.2016).

Schütze, Yvonne (1991): Die gute Mutter. Zur Geschichte des normativen Musters „Mutterliebe". Bielefeld: Kleine.

Schwiter, Karin/Hupka-Brunner, Sandra/Wehner, Nina/Huber, Evéline/Kanji, Shireen/Maihofer, Andrea/Bergman, Max (2014): Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 40, 3, S. 401-428.

Seehaus, Rhea/Ott, Marion (2012): „Es ist halt durchs Stillen, dadurch ergibt es sich einfach". Familiale Arbeitsteilungsmuster und Naturalisierungseffekte von Stilldiskursen. In: Moser, V./Rendtorff. B. (Hrsg.): Riskante Leben? Geschlechterordnungen in der Reflexiven Moderne. Opladen: Budrich, S. 131-140.

SOEP Group (2001). The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 Years – Overview. Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 70, 1, S. 7-14. https://doi.org/10.3790/vjh.70.1.7.

Speck, Sarah (2016): Bilder und Bürden. Funktionen und Transformationen von Mutterschaft. In: Dolderer, M./Holme, H./Jerzak, C./Tietge, A.-M. (Hrsg.): O Mother, Where Art Thou? (Queer-) Feministische Perspektiven auf Mutter-

schaft und Mütterlichkeit. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 26-46.

Stillhart, Sibylle (2015): Müde Mütter – Fitte Väter. Warum Frauen immer mehr arbeiten und es trotzdem nirgendwohin bringen. Zürich: Limmat.

Sutter, Gabi (2005): Berufstätige Mütter. Subtiler Wandel der Geschlechterordnung in der Schweiz (1945-1970). Zürich: Chronos.

Wehner, Nina (2012). Familiengründung im Studium. Eine Chance für geschlechtergerechte Elternschaft? Opladen: Budrich UniPress.

Wehner, Nina/Maihofer, Andrea/Schwiter, Karin (2012): Zukunftspläne junger Frauen. Zur Verschränkung von Familiengründung und Berufstätigkeit. In: Betrifft Mädchen, Deutsche Fachzeitschrift für Mädchenarbeit 25, 4, S. 159-163.

Winnicott, Donald Woods (1990): Das Baby und seine Mutter. Stuttgart: Klett-Cotta.

Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, G. (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Heidelberg: Asanger, S. 227-256.

Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien 23/1: 71-86

Gabriele Fischer

Mutter, Rabenmutter, Rebell, Chirurgin – kritische Positionierungen zwischen Macht und Ermächtigung

Eine anerkennungstheoretische Perspektive auf die Matrix Erwerbsarbeit, Care-Verhältnisse und Geschlechternormen

Zusammenfassung: Berufsorientierung, Geschlechterverhältnisse, Erwerbsarbeit und Care-Verhältnisse beschreiben eine Matrix, innerhalb derer gesellschaftliche Hierarchien ausgehandelt werden. Individuen sind gefordert, innerhalb dieser Hierarchien Selbstentwürfe zu gestalten. Der vorliegende Beitrag schlägt vor, diese Selbstbildungsprozesse anerkennungstheoretisch zu analysieren und legt dabei den Fokus auf Anerkennungspraktiken. Dazu wird das Konzept von Anerkennungspraktiken theoretisch entwickelt und empirisch angewendet. In biographischen Erzählungen von Chirurg_innen und Friseur_innen, die in vergeschlechtlichten und hierarchisch weit auseinander liegenden Berufen tätig sind, werden Anerkennungspraktiken rekonstruiert. Diese haben unterschiedliche und hierarchisierte Subjektpositionen zur Folge, die für die Individuen jeweils Handlungsbeschränkungen darstellen, aber auch Chancen zur Selbstermächtigung bieten. Hierin wird deutlich, wie Hierarchien in konkrete Praktiken des Selbst einfließen.

Schlagwörter: Berufshierarchie; Anerkennung; soziale Praxis; Subjektivierung; Selbstbildung.

Mother, bad mother, rebel, surgeon – critical positioning between subjection and empowerment

The matrix of work, care and gender norms with a theoretical perspective of recognition

Abstract: Occupational orientation, gender, work and care build up a matrix of social hierarchies. Individuals are forced to create a perspective of their Self within those intersected social hierarchies. This article focusses on selfbuilding processes in this field with a theoretical framework of recognition and, more specifically, recognition understood as a form of social practice. On the empirical base of biographical narratives of male and female surgeons and hairdressers, social practices of recognition are being reconstructed by analyzing which different hierarchical social positions are gathered. The theoretical and empirical analysis shows that different hierarchical positions are being constructed and both of them imply moments of constraints as well as moments of empowerment. This results underline that social hierarchies need to be seen as relevant parts of selfbuilding processes.

Keywords: Hierarchy of professions; recognition; social practice; subjectification; self-building.

© 2017 Budrich UniPress. https://doi.org/10.3224/fzg.v23i1.05

> **DC:** Also, weil ich mir dann in der Arbeit auch manchmal so Sprüche anhören musste wie 'Du hast drei kleine Kinder', so 'Rabenmutter' und so. Und Edgar bei sich im Beruf eher so 'Was bist du denn für einer, so Wäsche waschen und Kinder wickeln', so. Er hat dann irgendwann angefangen, eine Viertelstelle zu machen, um weiter im Beruf zu bleiben. Dann war er so die Teilzeitkraft. Also, wir hatten immer so verkehrte Rollen.

Diese Aussage entstammt einem biographisch-narrativen Interview mit einer Chirurgin, Dagmar Cramer.[1] Sie arbeitet zum Zeitpunkt des Interviews seit rund 15 Jahren als Fachärztin in einer Klinik, ist Mutter von drei Kindern, war bis auf wenige Ausnahmen in Vollzeit beschäftigt und ist es nach wie vor. Die Erziehungsarbeit und die Haushaltsaufgaben hat vor allem ihr Mann übernommen. Er hat dafür seine berufliche Entwicklung zurückgestellt und kehrt erst in dem Moment, in dem die Kinder nicht mehr so viel Betreuung benötigen, in seinen Beruf zurück. Dagmar Cramer spricht im Interview von „verkehrten Rollen". In dieser Passage thematisiert sie, wie Arbeitskolleginnen und -kollegen darauf reagieren. Sie wird als ‚Rabenmutter' bezeichnet; damit wird ihr vermittelt, sie würde ihrer Aufgabe als Mutter nicht gerecht werden, es könnte sogar soweit interpretiert werden, dass ihr von anderen – die sie nicht näher benennt – das ‚richtige' Muttersein abgesprochen wird. Etwas später im Interview beschreibt sie, wie sie mit der Zuschreibung als ‚Rabenmutter' umgegangen ist:

> **DC:** Ähm, (4), ich hab mich da einfach ein bisschen drüber lustig gemacht, weil ich mich nicht als Rabenmutter fühle. So, also ich denk, ich hab auch viel von den Kindern mitgekriegt, denk ich mal, auch so nach Feierabend. So, Edgar hat mir immer sehr viel auch erzählt, was so passiert. Auch wenn ich nicht unmittelbar immer so dabei war.

Aus ihrer Reaktion geht hervor, dass Dagmar Cramer die Adressierung als „Rabenmutter" nicht ernst nimmt. Sie bezieht sie nicht auf sich selbst und macht sich über diejenigen, die ihr diese Zuschreibung entgegenbringen, lustig, erhebt sich über sie. Diese Haltung begründet Dagmar Cramer mit ihrem Gefühl zu sich als Mutter, das nicht dem einer ‚Rabenmutter' entspricht. Im weiteren Verlauf des Interviews begründet Dagmar Cramer ausführlicher, wie sie zu dieser Selbsteinschätzung kommt. Dabei bezieht sie sich auf den Diskurs um die Norm der ‚guten Mutter' (Tolasch 2016; Toppe 2009; Thiessen/Villa 2009). Sie ruft das Bild der sorgenden Mutter auf, die sich für ihre Kinder interessiert, über deren Befinden Bescheid weiß, auch wenn sie nicht immer anwesend ist (für eine ausführlichere Analyse siehe (Fischer 2015: 109 ff.)).

Für diesen Beitrag steht jedoch nicht im Mittelpunkt, mit welchen Begründungsmustern Dagmar Cramer sich selbst als ‚gute Mutter' beschreibt. Es geht vielmehr um die Frage, wie sie sich dazu ermächtigen kann, die Adressierung als ‚Rabenmutter' in ihrer Erwerbssituation zurückzuweisen und damit ihre Position als erwerbstätige Frau in einem als männlich codierten Berufsfeld,

der Chirurgie, zu festigen und gleichzeitig die Position der ‚guten Mutter' nicht aufzugeben. Allgemeiner formuliert lautet die Frage, der ich hier nachgehen werde: Wie gelingt es Individuen, in den hierarchischen Überschneidungen, die sich aus der Matrix aus vergeschlechtlichten Berufsbildern, Geschlechternormen, Erwerbsarbeit und Care-Verhältnissen ergeben, positive Selbstbezüge herzustellen und das vor allem dann, wenn es sich um weniger privilegierte Positionen innerhalb dieser Hierarchien handelt.

Im Rahmen der analytischen Auswertungen nehme ich eine anerkennungstheoretische Perspektive ein. Dabei verstehe ich Anerkennung als soziale Praxis (Reckwitz 2003) und als Moment der Subjektivierung (Alkemeyer et al. 2013; Butler 2003; Ricken 2013). Diese theoretische Perspektive ermöglicht eine analytische Verknüpfung von gesellschaftlichen Hierarchien und sozialen Praktiken. Subjektivierung über Anerkennung erfolgt innerhalb sozialer Hierarchien und hat somit unterschiedliche hierarchische Subjektpositionen zur Folge, die in einem individuellen Selbst zusammen finden oder, wie Judith Butler es formuliert, mit einem Selbst verhaftet sind (Butler 2003: 63). So lässt sich herausarbeiten, wie über Anerkennung unterschiedliche hierarchische Subjektpositionen entstehen. Diese können hierarchisch untergeordnet sein – im Fall Dagmar Cramer als Frau und Mutter in dem männlich codierten Feld der Chirurgie – und gleichzeitig privilegiert – als Chirurgin in einer prestigeträchtigen Profession. Die Positionen vereinen sich in der Person Dagmar Cramer und stellen für sie Handlungsbeschränkungen dar, bieten aber auch Möglichkeiten der Selbstermächtigung. Mit diesem anerkennungstheoretischen Zugang lassen sich die Verwobenheiten von Erwerbs- und Geschlechterhierarchien auf der Mikroebene analysieren, ohne dabei die darin eingelagerten hierarchischen Strukturen aus dem Auge zu verlieren.

In meinem Beitrag werde ich zunächst die Konzeption von Anerkennungspraktiken als Moment der Subjektivierung theoretisch herleiten. Darauf aufbauend stelle ich den Datenkorpus, die Auswertungsmethode und schließlich die daraus gewonnene Analyse von Anerkennungspraktiken im Kontext von Geschlechterhierarchien und (beruflicher) Arbeitsteilung dar, mit deren Hilfe ich die oben aufgeworfene Forschungsfrage bearbeite.

Anerkennung – Adressierung – Subjektivierung

Die sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema Anerkennung richtete den Fokus lange Zeit ausschließlich auf gesellschaftliche Anerkennungsprozesse und die Bedeutung von Anerkennung für die Überwindung von sozialer Ungleichheit. Axel Honneth (1994) beschreibt den Kampf um Anerkennung als Motor für gesellschaftliche Veränderung und entwickelt dabei die Anerkennungsebenen Liebe, Recht und soziale Wertschätzung, die aufeinander aufbauen. Nancy Fraser (2003) schlägt in ihrer Replik auf Honneth vor, auch die Dimension der Umverteilung und damit die ökonomische Ressourcenausstattung für die Möglichkeit dieser Kämpfe um Anerkennung mitzudenken. Damit fordert Fraser in ihrer gesellschaftstheoretischen Perspektive, auch ökonomi-

sche Machtverhältnisse in Kämpfen um Anerkennung zu berücksichtigen. Beide Perspektiven erscheinen in der reflexiven Moderne und der damit verbundenen, auch verunsichernden, Vielfalt an Lebensformen und Gestaltungsmöglichkeiten zwar grundlegend, in der weiteren Auseinandersetzung wurde jedoch die Notwendigkeit von stärker ausdifferenzierten Analysen deutlich (Holtgrewe/Voswinkel/Wagner 2000; Fischer 2009; Wagner 2004; Wimbauer 2012;). Diese theoretischen sowie empirischen Auseinandersetzungen mit dem Themenfeld Anerkennung weisen auf die Komplexität von Anerkennungsprozessen hin.

Gabriele Wagner (2004) und Thomas Welskopp (2013) gehen von einer Omnirelevanz von Anerkennung aus und damit von Anerkennung als Bedürfnis und relevantem Bestandteil sozialer Praktiken. Dies gilt auch dann, wenn die Kämpfe um Anerkennung (noch) nicht gewonnen sind. Das bedeutet, Anerkennung als soziale Praxis findet in gesellschaftlichen Hierarchien statt, zum Beispiel im hierarchischen Spannungsfeld von Geschlechterhierarchien, Erwerbs- bzw. Berufsarbeit und Care-Aufgaben. Vor diesem Hintergrund verändert sich die Perspektive auf das Konzept Anerkennung: Sie kann nicht mehr nur als wertschätzend und relevant für die Überwindung von Ungleichheit verstanden werden, sondern wird in Ungleichheitsverhältnissen praktiziert und weist darin auch weniger privilegierte Positionen zu. Um dies konzeptionell mitzudenken, erscheint das Verständnis von Anerkennung als Adressierung interessant, das Norbert Ricken und Nicole Balzer entwickeln:

> [M]it Anerkennung ist die zentrale Frage berührt, als wer jemand von wem und vor wem wie angesprochen und adressiert wird und zu wem er/sie dadurch vor welchem (normativen) Horizont sprachlich bzw. materiell etablierter Geltungen gemacht wird; bezieht man dann auch mögliche Antworten mit ein, dann lassen sich diese analog dazu als Gegenadressierung verstehen, in denen ihrerseits andere wieder als jemand angesprochen und – qua Verschiebung bzw. Akzeptanz etablierter Normen – zu jemandem gemacht werden. (Balzer/Ricken 2010: 73)

Unter Adressierung wird dabei nicht nur die sprachliche Anrede verstanden, sondern auch Gesten, körperliche Reaktionen, Blicke oder Positionierungen von Körpern, deren Einsatz jeweils nicht als feststehend verstanden wird, sondern sich in den Praktiken der Anerkennung „ständig (re)signifiziert" (Reh/Ricken 2012: 43). Anerkennung wird als normengebundene Interaktion konzipiert, in der Anerkennung intersubjektiv zum Ausdruck gebracht wird.

Nicole Balzer und Norbert Ricken beziehen sich mit ihrer praxeologischen Perspektive auf Judith Butlers Analysen des Komplexes Anerkennung, Macht und Subjektivierung (Butler 2001; 2003). Butler entwickelt ihre Gedanken mit Bezug auf die Figur der Anrufung bei Louis Althusser und auf Michel Foucaults Machtanalysen. Althusser thematisiert Wiedererkennen, Anerkennung und Subjektivierung in seinem viel zitierten Beispiel des Polizisten, der jemanden mit „He, Sie da!" anruft. Mit dem Sich-Umdrehen als Reaktion auf diese Anrufung wird sowohl die Person des Rufenden als auch das Angerufenwerden selbst anerkannt (Althusser 1977).

Judith Butler geht in ihren Überlegungen einen Schritt zurück und stellt an Althussers Szenario der Anrufung durch den Polizisten die Frage, warum sich der/die so Angerufene überhaupt umdreht und welche Auswirkungen dieses Sich-Umdrehen auf die Subjektwerdung hat (Butler 2001: 11). Butler denkt die Möglichkeit mit, die Anrufung mit dem eigenen Namen nicht zu verstehen, nicht zu hören, falsch zu verstehen oder die rufende Person nicht zu (er)kennen und damit die Anrufung nicht auf sich zu beziehen. Subjektivierung über Anrufung kann also scheitern (ebd.: 91f.). Dies wird offensichtlich, wenn die Anrufung in Form einer sozialen Position erfolgt. Judith Butler schreibt:

> Denken wir an die Kraft dieser Dynamik von Interpellation und Nichtanerkennung, wenn der Name kein Eigenname ist, sondern eine gesellschaftliche Kategorie und damit ein Signifikant, der sich auf verschiedene und widersprüchliche Weisen deuten läßt. Der Anruf als 'Frau' oder 'Jude' oder 'Schwuler' oder 'Schwarzer' oder 'Chicana' läßt sich je nach Kontext als Bekräftigung oder als Beleidigung hören oder auffassen (wobei der Kontext die tatsächliche Geschichtlichkeit und Räumlichkeit des Zeichens ist). (ebd.: 92)

Butler sieht die Notwendigkeit einer Differenzierung diskursiver Subjektivierung durch Anrufung, wenn diese soziale Kategorisierungen impliziert. In ihren Augen gibt es keine Anrufung als ein vollständiges Subjekt. In der Anrufung entstehen Subjektpositionen innerhalb eines bestimmten Diskurses, die jeweils unterschiedlichen Deutungen unterliegen. Anrufungen wie die als ‚Frau' oder ‚Schwuler' sind niemals eindeutig. Die Inhalte der Anrufungen lassen sich je nach Kontext unterschiedlich interpretieren und haben entsprechend das Potenzial, sowohl beleidigend als auch bekräftigend zu wirken. Diese verschiedenen Deutungsmöglichkeiten implizieren auch Freiheiten für die Angerufenen. Sie können innerhalb eines bestimmten Rahmens eigenmächtig entscheiden, auf die Anrufung zu reagieren oder nicht, beziehungsweise in einer bestimmten Art und Weise zu antworten.

Aus diesem Gedanken leiten Ricken und Balzer Anerkennungspraxis als wechselseitigen Prozess von Adressierung und Re-Adressierung ab, der in verschiedenen normativen Rahmen stattfindet. Übertragen auf den Fall Dagmar Cramer hieße dies: Dagmar Cramer wird als ‚Rabenmutter' adressiert. Diese Adressierung erfolgt aufgrund der machtvollen Norm der ‚guten Mutter', die zwar Erwerbstätigkeit ermöglicht, allerdings nur, wenn damit noch Zeit, Aufmerksamkeit und Zuständigkeit für die Kinder verbunden ist. Diese Adressierung zurückzuweisen bedeutet für Dagmar Cramer, sich zusätzlich zu ihrer Erwerbstätigkeit die Position der ‚guten Mutter' anzueignen, indem sie das Infragestellen nicht annimmt, sondern in der Re-Adressierung zurückweist. Mit dieser Zurückweisung inszeniert sie sich als das, was sie gesellschaftlich normativ sein soll und als das sie sich selbst fühlt: eine ‚gute Mutter'. In ihrer Erzählung unterwirft sie sich den dieser Position zugrunde liegenden Normen von Muttersein und Weiblichkeit genau über die Abwehr der Adressierung der ‚Rabenmutter'. Die Anrufung und die Reaktion auf diese Anrufung sind also zwei

gleichzeitig stattfindende Prozesse, die subjektivierend und handlungsmächtig zugleich sind.

Diese Gleichzeitigkeit von Unterwerfung und Selbstermächtigung lässt Judith Butler zu dem Schluss kommen, Anerkennung selbst als „Ort der Macht" (Butler 2009: 11) zu bezeichnen. Da Anerkennung mit sozialen Normen in Verbindung steht, wird über Anerkennung verhandelt, „wer für das anerkennbar Menschliche überhaupt in Frage kommt" (ebd.). Anerkennung wird also zum Motor des Prozesses von Normalisierung beziehungsweise der normalisierenden Unterwerfung. Für Dagmar Cramer wäre das Annehmen der Adressierung als ‚Rabenmutter' mit der Konsequenz verbunden, auf einen zentralen Aspekt von Weiblichkeit im Sinne der doppelten Vergesellschaftung zu verzichten – das Muttersein (Becker-Schmidt et al. 1982).

Vor dem Hintergrund dieser subjektivierungstheoretischen Perspektive fließen Machtanalysen in den Ansatz der Anerkennung als Adressierung ein (Ricken 2013: 94ff.): Mit der Adressierung werden bestimmte Angerufene ausgewählt, was gleichzeitig bedeutet, dass andere nicht angerufen werden. Dadurch erweist sich, wer als anrufbar gilt und wer nicht. Grundlage dafür sind gesellschaftliche Normen, die definieren, was als anerkennbar gilt. Durch die Anrufungen werden die zugrunde liegenden Normen aufgerufen, wiederholt und wieder gültig gemacht. Das Raster des Anerkennbaren (Butler 2003: 63) wird durch Anerkennungsprozesse selbst immer wieder reproduziert. Gleichzeitig haben Prozesse von Adressierungen und Re-Adressierungen Positionierungen nur innerhalb des Anerkennbaren zur Folge. Der Rahmen des Anerkennbaren, innerhalb dessen Positionierungen stattfinden, lässt sich nicht frei von Hierarchien denken. Das wird allein am Beispiel der Norm der ‚guten Mutter' und der ‚erwerbstätigen Frau und Mutter' deutlich.

Normen werden hier allerdings anders gedacht. Sie werden nicht als gesellschaftliche Ziele konzipiert, sondern als unreflektierte Grundlage von Handlungen, als Gewohnheiten und damit als die „hinterlistigste und alltägliche Form" von Macht (Foucault 1976: 123). Über die Konzipierung der Re-Adressierung wird zudem der eigenmächtige Anteil der Individuen in diesen Prozessen sowie die Gleichzeitigkeit von Anerkennen und Anerkannt-Werden mitberücksichtigt. Oder, wie Thomas Alkemeyer es ausdrückt, in sozialen Praktiken der Anerkennung zeigt sich

> erstens, wer oder was im Kontext der beobachteten Praktik überhaupt von wem an welcher Position als anerkenn- und damit adressierbar wahrgenommen wird, und zweitens, wie sich Individuen gegenseitig als Subjekte 'anrufen', indem sie sich sprachlich und gestisch (durch eine flüchtige Berührung, ein Hochziehen der Augenbraue, ein leichtes Nicken) einander zuwenden, kommentieren und kritisieren. Adressierungen und Re-Adressierungen bilden ein öffentliches Geflecht kommunikativer Akte, in deren Vollzug ein 'irgendjemand' vor Dritten zu 'jemandem' gemacht wird und sich selbst dazu macht. In diesen Geflechten können bestehende Machtverhältnisse bestätigt aber auch in Frage gestellt werden. (Alkemeyer/Budde/Feist 2013: 64)

Mit einer praxeologischen Perspektive lässt sich Anerkennung also als intersubjektive Kommunikation im weitesten Sinne beschreiben, über die Menschen auf der Basis gesellschaftlicher Normen von anderen Menschen zu jemandem gemacht werden und sich dazu machen lassen oder auch nicht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die hierarchischen Positionen der an der Adressierung und Re-Adressierung Beteiligten eine wichtige Rolle spielen.

Aus diesen theoretischen Überlegungen wird deutlich, dass Anerkennungspraktiken in miteinander verwobenen sozialen Hierarchien stattfinden und darin verschiedene Subjektpositionen entstehen lassen. Die Herausforderung für Individuen besteht darin, unterschiedliche, sich auch widersprechende Subjektpositionen – mechanisch gesprochen – zu einem Selbst zusammen zu fügen und somit Praktiken der Selbst-Bildung (ebd.) zu betreiben. Hier stellt sich die Frage, wie diese Praktiken empirisch analysierbar werden.

Anerkennungspraktiken methodologisch

Anerkennungspraktiken empirisch analysieren zu wollen, wirft die grundsätzliche Frage auf, wie Anerkennung überhaupt als solche erkannt werden kann (ausführlich dazu Fischer 2015: 71ff.). Die theoretischen Ausführungen verweisen auf die Komplexität von Anerkennung. Um Anerkennung erkennen zu können, so die Überlegung, muss das zentrale Moment der Deutungen von Normen und Anerkennbarkeit rekonstruierbar sein. Zudem geht es darum zu erkennen, wie Selbstbildungen aus den unterschiedlichen Subjektpositionen heraus hergestellt werden.

Lebensgeschichtliche Erzählungen stellen verbalisierte Selbstentwürfe dar, aus denen subjektive Deutungen rekonstruiert werden können (Dausien 2009: 162f.). Die wenig strukturierende Fragetechnik der biografisch-narrativen Interviews ermöglicht einen großen Freiraum für die Erzählung. Die hier vorgelegte Analyse von Anerkennungspraktiken erfolgte daher auf der Grundlage von 14 biografisch-narrativen Interviews (Rosenthal 2014; Schütze 1983). Um den Aspekt der Hierarchien abbilden zu können, wurden als empirisches Feld die beiden Berufsgruppen Chirurgie und Friseur_innenhandwerk gewählt, die unterschiedliche soziale Anerkennung erfahren und unterschiedlich geschlechtlich codiert sind. Diesbezüglich, aber auch bezüglich ihrer Berufsspezifika wie Ausbildungsdauer, Formalisierungsgrad, betriebliche Struktur (Kliniken versus Salons) stellen diese Berufe für das Sampling bereits eine maximale Kontrastierung (Flick 2010: 165) dar.

Um die Analyse von Anerkennungspraktiken, verstanden als Subjektivierungspraktiken, auf der Basis von biografisch-narrativen Interviews theoretisch auf eine fundierte Basis zu stellen, bedarf es einer Auseinandersetzung damit, was die biographische Erzählung repräsentiert und was daraus folglich rekonstruiert werden kann. Gerade im Zusammenhang mit der Diskussion um ein Zusammendenken von Biografie- und Diskursforschung entstanden theoretische Überlegungen, die Analysen auf der Basis von lebensgeschichtlichen Erzählungen ermöglichen und dabei die Konzeption von Subjektpositionen miteinbeziehen

(Schäfer/Völter 2009; Spies 2010: 109ff.). Dabei werden Selbsterzählungen als „Selbstanrufung des Subjekts“ (Schäfer/Völter 2009: 169) verstanden. So lässt sich die Erzählung des Subjekts als bestehend aus Präsentationen verschiedener Subjektpositionen verstehen, die in der Erzählung produziert werden.

Um diesen Prozess mit dem Fokus auf Anerkennungspraktiken empirisch analysieren zu können, greife ich auf die Positionierungsanalyse (Bamberg 2003; Korobov 2001; Lucius-Hoene/Deppermann 2004; Spies 2010) zurück. Diese geht davon aus, dass in der Interviewsituation eine Selbstpositionierung stattfindet, indem die Erzählenden entscheiden, wie sie sich präsentieren und als wer sie gesehen werden wollen. Es finden zudem in den Erzählungen selbst Positionierungen statt, da gerade in biografisch-narrativen Interviews der Fokus auf der eigenen Geschichte liegt. In dieser wird die eigene Position in Bezug auf andere Personen beschrieben. Über die Art und Weise, wie Personen über sich und andere sprechen, lassen sich sowohl die jeweiligen Selbstpositionierungen als auch die Positionierungen der anderen rekonstruieren (Lucius-Hoene/Deppermann 2004: 169). Mit dem Fokus auf Anerkennungspraktiken lässt sich hier außerdem herausarbeiten, *was* die Interviewten als anerkennenswert deuten. Die hier dargestellten Ergebnisse basieren auf dieser Analyse.

Aus dem Sample der erhobenen Interviews habe ich aufgrund der aufwändigen Analysemethode insgesamt vier Fälle ausgewählt, aus jedem Berufsfeld jeweils einen Mann und eine Frau (für die ausführliche Darstellung aller Fälle siehe Fischer 2015). Die Fallauswahl erfolgte innerhalb des jeweiligen Berufsfeldes schrittweise auf der Basis des theoretischen Samplings (Flick 2010: 158). Da die Berufe selbst bereits maximal kontrastieren, habe ich mich innerhalb der Berufe für eine minimale Kontrastierung entschieden.

Praktiken der Anerkennung in der geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung

Neben der Analyse dessen, was erzählt wird, stellt auch das, was nicht erzählt wird, eine wichtige Information dar. Über alle Interviews hinweg lässt sich zunächst folgendes feststellen: Positionen, die gesellschaftliche Anerkennung genießen, werden nicht explizit erzählt. Männliche Chirurgen erwähnen ihre Position als männliche Chirurgen nie, heterosexuelle Interviewte thematisieren ihre Positionierung als heterosexuell ebenfalls nicht, auch Personen ohne Migrationsgeschichte nehmen darauf keinen Bezug. Privilegierte Positionen, die durchaus Ergebnisse von Anerkennungsprozessen darstellen, lassen sich somit als selbstverständlich interpretieren. Erzählte Anerkennungspraktiken innerhalb von Hierarchien lassen sich vor dem Hintergrund dieses Ergebnisses dann rekonstruieren, wenn es sich um Einordnungen in weniger anerkannte Hierarchiestufen handelt.

Bei Dagmar Cramer wurde bisher vor allem das Spannungsfeld der Vollzeit erwerbstätigen Chirurgin und Mutter von drei Kindern angesprochen. Sie thematisiert in ihrer Erzählung auch die Geschlechterverhältnisse in ihrem professionellen Alltag als Chirurgin in der Klinik. Ihr ist durchaus bewusst, dass sie als Frau in einem männlich codierten Berufsfeld arbeitet. Angelika Wetterer

(2002) beschreibt eindrücklich, wie sich die Medizin als männlich codierte Profession öffnete, sich mit dieser Öffnung jedoch eine intraprofessionelle Arbeitsteilung feststellen ließ, wonach Gynäkologie und Geburtshilfe beispielsweise als tendenziell weiblich codiert gelten, während hingegen prestigeträchtige Bereiche wie die Chirurgie nach wie vor männlich dominiert sind. Mittlerweile lässt sich auch innerhalb der Chirurgie eine geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung feststellen, wonach Frauen eher die so genannten *soft skills* zugeschrieben werden und sie deshalb mehr Patient_innengespräche führen und weniger operieren (Leschber 2008). Die Adressierung als Frau in der Chirurgie und damit als die ‚Andere', die ihre Kompetenz erst unter Beweis stellen muss, erfährt Dagmar Cramer sowohl von Patient_innen als auch von Kolleg_innen. Über Patient_innen sagt sie aus: „Wo ich einfach nur merke, dass, ähm, dass die Patienten oder viele Patienten einfach, ja, einen Mann als Chirurgen brauchen." Sie beschreibt ihren Umgang damit so, dass sie sich einen männlichen Kollegen sucht, der den Patient_innen das kommuniziert, was sie ihnen eigentlich sagen will. „Genau, dann sag ich, du geh da mal rein, sag mal dem das und das und das. (lacht) Ja, das wirkt ganz anders." Daraus lässt sich ableiten: Die Adressierung der Patient_innen an Dagmar Cramer als Frau und damit gleichzeitig als nicht kompetent, führen nicht dazu, dass Dagmar Cramer sich selbst in Frage stellt. Im Gegenteil: Sie ironisiert diese Adressierung. Diese Praxis lässt sich zurückführen auf ihre überlegene Position als Ärztin gegenüber ihren Patient_innen.

Auch bei ihren Kolleg_innen nimmt sie die Adressierung zwar nicht an, es wird jedoch eine andere Praxis offensichtlich. Sie steht mit ihren Kolleg_innen hierarchisch auf derselben Stufe, kann sich also nicht einfach über sie stellen. Sie beschreibt sich als passend für das männliche Arbeitsumfeld:

> **DC:** Ja (2) und insgesamt finde ich es sehr angenehm, in der Chirurgie zu arbeiten, gerade weil da auch viele Männer sind. Weil ich glaub, nur mit Frauen zu arbeiten, das ist so ein Gezicke, das ist manchmal stressiger. […] So der Ton ist ein bisschen ein anderer. Das ist so direkt. Vielleicht liegt das auch an der Chirurgie, ich weiß es nicht. Da wird dir auch mal auf den Kopf zugesagt, was hast du denn für eine Scheiße gebaut (lacht), ja, das wird manchmal auch sehr drastisch. Ja, und dann ist aber auch wieder vergessen, auch nicht so nachtragend. Wenn, dann kommt es dann auf den Tisch und nicht irgendwie so hintenrum oder so, ne. Und das finde ich sehr angenehm. Ich glaub, das liegt auch daran, dass da so viele Männer arbeiten.

In ihrer Erzählung entspricht der raue Ton und die konfliktbetonte und konfrontative Offenheit ihren Vorstellungen von kollegialem Umgang. In Abgrenzung zu dem „Gezicke" der Frauen empfindet sie das Arbeiten in der Chirurgie als angenehm, „gerade weil da so viele Männer sind". Diese kurze Darstellung macht deutlich, dass Dagmar Cramer die hierarchisch niedrige Position als Frau nicht annimmt. Sie reproduziert aktiv abwertende Geschlechterbilder, von

denen sie sich abgrenzt und sich als passfähig zu den als männlich konstruierten Verhaltensweisen ihrer Kollegen entwirft.

Diese Praxis des Nicht-Annehmens hierarchisch niedriger Positionen zeigt sich nicht nur bei Dagmar Cramer. Es wird sowohl in der Geschlechterhierarchie als auch in der Berufshierarchie immer wieder deutlich. Leo Farolo[2] arbeitet als Friseur. Der Friseur_innenberuf ist einer der Berufe, die gesellschaftlich wenig Anerkennung genießen, was sich nicht zuletzt an der Debatte um den Mindestlohn zeigte (Esslinger 2013; verdi 2013). Auch wenn der Friseur_innenberuf lange Zeit ein reiner Männerberuf war (Barbiere) und sich die Handwerker_innenvereinigungen gegen die Zulassung von Frauen in dieses Berufsfeld sträubten (Kornher 2012), lässt sich der Beruf spätestens seit Bestehen der Bundesrepublik als Frauenberuf bezeichnen. In den letzten 20 Jahren lag der Frauenanteil in diesem Handwerk kontinuierlich bei über 90 Prozent[3]. Leo Farolo arbeitet also als Mann in einem frauendominierten Beruf, der in der Berufshierarchie eher unten angesiedelt ist. Er besitzt einen kleinen Salon in einem Wohnviertel. Nebenher spielt er in einer Band und gestaltet Skulpturen. Für ihn stellt das Haareschneiden nur einen Baustein seiner künstlerischen Tätigkeiten dar:

> **LF:** Ich spiele in ner Band noch nebenbei. Das ist auch so eine Baustelle. Es macht auch voll Spaß, es ist auch komplett noch mal n ganz anderer, ne ganz andere Quelle, halt so mit mit mit Musik etwas zu schöpfen, weil das ist noch mal, Gehör und und Instrumente sind doch was was ganz anderes als die bildliche Kunst, also die Kunst, mit der ich jeden Tag beschäftigt bin.

Er entwirft sich als kreativer Querdenker, der sich selbst als überhaupt nicht zugehörig zu einem Beruf inszeniert, der gesellschaftlich wenig Anerkennung erfährt. Über diese Positionierung als Künstler und Rebell grenzt er sich von den anderen Friseur_innen ab, die er als wenig kreativ, als konventionell und in Hierarchien denkend beschreibt. Eine ähnliche Positionierung zeigt Viktoria Frisch. Sie arbeitet seit vielen Jahren als Friseurin, hat mittlerweile einen eigenen Salon und entwirft sich als Künstlerin, in deren Salon Opernmusik läuft. Auch sie erzählt sich als außerhalb des Friseur_innenberufs stehend, also nicht als Angehörige einer Berufsgruppe, sondern individualisiert ihre Position als Friseurin. Diese wird in ihrer Erzählung von ihren Kund_innen bestätigt, die sie – da sie eher in einem höherpreisigen Segment tätig ist – als gebildet und arriviert beschreibt: „weil die Leute einfach auch was zu erzählen haben, gerade wenn man nicht so nicht so der günstige Friseur ist“. Aus der gesellschaftlichen Position der Kund_innen leitet sie ihre eigene Positionierung als kreativ-intellektuelle Friseurin ab. Beide Friseur_innen beschreiben sich also nicht in der Position am unteren Ende der beruflichen Anerkennungshierarchie, sondern positionieren sich außerhalb des Berufs, indem sie auf andere gesellschaftliche Ressourcen wie Kunst und ein verhältnismäßig gehobenes Einkommen zurückgreifen.

Viktoria Frisch grenzt sich mit dieser Selbst-Aufwertung nicht nur vom Friseur_innenberuf ab, sondern auch von dem damit verbundenen Frauenbild. Ihren Kolleginnen traut sie zudem weniger handwerkliche Fähigkeiten zu: „Frauen haben eher so in den Klitschen gearbeitet, in den kleinen Schischilädchen so Waschen-Schneiden-Fönen-Läden" als sich selbst: „ich wusste einfach, dass ich gut schneiden kann". Die Abgrenzung erfolgt nicht nur über Weiblichkeitskonstruktionen und deren jeweilige Wertung, sondern auch über zugeschriebene bzw. abgesprochene Fachlichkeit. Ähnlich wie Dagmar Cramer konstruiert Viktoria Frisch ein stereotyp negatives Bild von Weiblichkeit, von dem sie sich mit ihrem Weiblichkeitsentwurf distanziert.

Diese hier dargestellten Auszüge aus der Empirie machen deutlich, wie sich hierarchische Verhältnisse auf unterschiedliche Weise in Anerkennungspraktiken einschreiben. Sie fließen als Wissen und als Machtpositionen in die Positionierungen ein und können – wie oben bereits angedeutet – sowohl Handlungsbeschränkungen als auch Momente der Selbstermächtigung darstellen. Dabei zeigt sich ein gemeinsames Muster: Niedrigere hierarchische Positionen werden als solche nicht angenommen, sondern in der Selbstbeschreibung abgelehnt. Das lässt sich aus dem Umgang mit der geringen Wertschätzung des Friseurberufs ebenso herausarbeiten wie aus dem Umgang mit Weiblichkeiten in der Geschlechterhierarchie. Diese Ablehnung der Einordnung in hierarchisch niedrige Positionen erfolgt über eine Konstruktion als ‚anders als' in Bezug auf geringgeschätzte Positionen oder als ein ‚genauso wie' in Bezug auf anerkannte Positionen.

Aus den Anerkennungspraktiken lassen sich Selbstaufwertungen herausarbeiten, die jeweils soziale Felder in die Positionierung einbeziehen, denen mehr gesellschaftliche Anerkennung entgegengebracht wird und mit denen geringgeschätzte Positionen sozusagen ‚angereichert' werden – wie die beiden Fälle aus dem Friseur_innenhandwerk zeigen. Der Umgang mit hierarchisch niedrigeren Positionen erfolgt über aufwertende Selbst-Adressierungen. Diese aufwertenden Selbst-Adressierungen zeigen, dass sich Hierarchien in Anerkennungspraktiken auch ohne aktive Abwertung von anderen vermitteln. Das Wissen über hierarchische Strukturen fließt in Anerkennungspraktiken implizit mit ein. Die Annahme der Positionierung innerhalb dieser hierarchischen Strukturen kann abgelehnt und über Selbst-Adressierungen eine andere Position konstruiert werden. Diese Konstruktionen stellen eine Voraussetzung dafür dar, nicht aus einer Position der Abwertung und relativen Schwäche heraus agieren zu müssen.

Für die Analyse von Anerkennungspraktiken stellen Anerkennungsbeziehungen und die darin eingelassenen hierarchischen Strukturen ein wichtiges Moment dar. Die empirischen Rekonstruktionen unterstreichen die Bedeutung der sozialen Verortung und der damit verbundenen Machtausstattung der Anerkennenden. In der Chirurgie lassen sich mit Kolleg_innen, Vorgesetzten, Pfleger_innen und Patient_innen verschiedene Anerkennende nennen, die jeweils unterschiedliche Positionen repräsentieren und deren Anerkennung unterschiedlich gedeutet wird. Für das Weiterkommen im Beruf, das haben die empirischen Analysen gezeigt, hat die Anerkennung durch Vorgesetzte und Kolleg_innen mehr Bedeutung als die durch Patient_innen. Nicht nur formalhie-

rarchische Positionen werden relevant (Fischer 2015: 96ff.; 146ff.). Adressierende Andere repräsentieren sozialen Status, Männlichkeiten oder Weiblichkeiten und deren Verwobenheiten mit Hierarchien und Machtverhältnissen. Stehen anerkannte Positionen in Frage – beispielsweise indem Männlichkeiten über das Vaterwerden neu verhandelt werden[4] – lässt sich eine Suche nach bestimmten Anerkennenden herausarbeiten. Für die Positionierung innerhalb des Gefüges unterschiedlicher Männlichkeiten, die relational und hierarchisch zueinander in Beziehung stehen (Connell 1999), ist die Adressierung männlicher Anderer von Bedeutung, die die ‚gesuchte' Männlichkeit repräsentieren. Dies verweist auf die Herstellung von Männlichkeit in homosozialen Räumen (Meuser 2001) und die Notwendigkeit der Anerkennung bestimmter Männlichkeiten durch Männer, die ebendiese Männlichkeiten verkörpern (Bourdieu 2005).

Die soziale Verortung von Anerkennenden wird zudem relevant im Zusammenhang mit der oben beschriebenen Selbstaufwertung. Gerade im Friseur_innenberuf zeigt sich die Suche nach Bestätigung des beruflichen Selbstbildes durch Kund_innen. Diese werden über Zuschreibungen hinsichtlich Bildung oder sozialem Status als homogene Gruppe mit bestimmter sozialer Verortung konstruiert. Ihr Kommen wird als Adressierung entsprechend des beruflichen Selbstbildes gedeutet. Dabei zeigt sich ein reflexives Verhältnis zwischen der Positionierung als Friseur_in und den anerkennenden Anderen.

Anerkennungspraktiken als Praktiken der Kritik

Das theoretische Konzept von Anerkennungspraktiken als Moment der Subjektivierung, das ich empirisch mit der Positionierungsanalyse biografisch-narrativer Interviews von Beschäftigten im Friseur_innenhandwerk und in der Chirurgie konkretisiert habe, macht die Verwobenheit der Matrix aus Erwerbshierarchien, Care-Verhältnissen und Geschlechternormen deutlich. Selbsterzählungen weisen unterschiedliche Positionierungen innerhalb dieser Hierarchieverhältnisse auf. Dieser Zugang zeigt die Komplexität sozialer Praktiken in dieser Matrix.

Gleichzeitig wird aus diesen Analysen – und hier vor allem aus der Nicht-Annahme hierarchisch niedriger Positionen – ein grundlegender Widerspruch deutlich. Anerkennungspraktiken in weniger privilegierten Positionen bedeuten ein Ausblenden ungleichheitsgenerierender Strukturen. Diese werden für die eigene Positionierung nicht als solche anerkannt. Ein Anerkennen dieser Hierarchien würde bedeuten, die eigene Position darin ebenfalls anerkennen zu müssen. Für die Positionierung innerhalb eines hierarchischen Feldes erfolgen die hier herausgearbeiteten Praktiken genau über die Ablehnung dieses normativen Rahmens. Nur so gelingt es, sich selbstaufwertend zu positionieren. Die dafür mobilisierten Selbst-Adressierungen erfolgen innerhalb dieser Hierarchien. Die Akteur_innen können diese Hierarchien zwar verändern, indem sie ein anderes Bild des Friseur_innenberufs entwerfen (beispielsweise eher als kreativen Beruf beschreiben), jedoch wird die Hierarchie selbst nicht unbedingt in Frage gestellt. Selbstaufwertende Positionierungen lassen sich somit als Praktiken verstehen, über die eine performative Reproduktion von Hierarchien stattfindet.

Hierarchien werden über die Praktiken der Anerkennung nicht zwangsläufig überwunden, sondern bleiben, wenn auch verändert, doch als ungleichheitsrelevante Struktur bestehen.

In der Analyse von Anerkennungsbeziehungen wird gleichzeitig das eigensinnige Moment deutlich, indem die Suche nach Anerkennung zu einer Suche nach Anerkennenden werden kann. Innerhalb des Rahmens der Anerkennbarkeit existieren Spielräume, in denen nach Adressierungen und Anerkennungen für bestimmte Positionen gesucht wird. Das ‚Anerkannt-Werden-Wollen als' stellt so eine eigenmächtige Anerkennungspraxis dar, in die Konstruktionsleistungen einfließen. Gerade der eigenmächtige Anteil, der sich in den empirischen Analysen herausarbeiten ließ, verweist auf das Moment der Kritik, das in diese Praktiken eingelassen ist. Anerkennungspraktiken beschreiben nicht nur Anpassung an Normen, sondern auch sich verändernde Interpretationen und Distanzierungen davon, die überwiegend über eigenmächtige Deutungen und Selbst-Adressierungen stattfinden. Anerkennungspraktiken sind damit nicht nur als Anpassung an gesellschaftliche Zuordnungen zu verstehen, sondern ihnen wohnen Praktiken der Kritik inne, wie sie Judith Butler mit Bezug auf Michel Foucaults Auseinandersetzungen mit Verbot, moralischer Erfahrung, Macht und „Selbst-Transformationen" (Butler 2009: 228) entwickelt:

> Die kritische Praxis entspringt nicht aus der angeborenen Freiheit der Seele, sondern wird vielmehr im Schmelztiegel eines bestimmten Austauschs zwischen einer Reihe (schon vorhandener) Regeln oder Vorschriften und einer Stilisierung von Akten geformt, die diese schon vorhandenen Regeln und Vorschriften erweitert und reformuliert. Diese Stilisierung des Selbst in Beziehung zu den Regeln gilt als eine Praxis. (ebd.: 234)

Diese Überlegungen lassen sich auf Anerkennungspraktiken anwenden. Sie basieren auf Normen, die aufeinander bezogen und widersprüchlich sind. Über diese Normen finden Zuweisungen zu Subjektpositionen statt, die im Rahmen des Anerkennbaren in Selbstbildungen miteinfließen. Wie die hier vorgelegten empirischen Analysen zeigen, sind darin selbstermächtigende Praktiken enthalten. Diese beinhalten Möglichkeiten, durch Umdeutungen, Aneignungen und selbstaufwertende Positionierungen den Rahmen des Anerkennbaren zu verändern und zu erweitern. In diesem Sinne lassen sich Anerkennungspraktiken als kritische Praktiken verstehen, wenn durch ein Leben „an den Grenzen der Anerkennbarkeit" (Butler 2003: 67) diese Grenzen verschoben werden oder wenn das Verständnis dessen, was als anerkennbar angesehen wird, sich über diese Praktiken verändert.

Korrespondenzadresse/correspondence address

Prof. Dr. Gabriele Fischer
Hochschule Esslingen
Flandernstraße 101, 73732 Esslingen
gabriele.fischer@hs-esslingen.de

Anmerkungen

1 Die Interviews sind anonymisiert. Die Befragten haben der Veröffentlichung in dieser Form zugestimmt.

2 Auch dieses Interview wird in anonymisierter Form dargestellt.

3 Berufe im Spiegel der Statistik. <http://bisds.infosys.iab.de/bisds/result?region=19&beruf=BO901&qualifikation=2> (Zugriff am 27.1.2017).

4 Weitere Fälle finden sich bei Fischer 2015, so beispielsweise der des Chirurgen Carsten Clement, der in Elternzeit gegangen ist, weshalb seine Männlichkeit und Fachkompetenz häufig in Frage gestellt wurde. Er drückt es folgendermaßen aus: „Ich glaube, ein Großteil meiner Ängste war, wie sag ich es, meinen Kollegen, weil das war also, bei den Männern war das im Großen und Ganzen schon so, also, bei meinen männlichen Kollegen, dass das, also, schon mit einer hochgezogenen Augenbraue quasi angenommen wurde, Frauen waren durchweg begeistert, aber das war jetzt schon ein deutlicher Unterschied in der Aufnahme, / War das wichtig, dass die Männer das auch akzeptieren?/, Ich glaub schon, als Mann und als Arzt und als Kollege."

Literatur

Alkemeyer, Thomas/Budde, Gunilla/Freist, Dagmar (2013): Subjektivierung in sozialen Praktiken. Umrisse einer praxeologischen Analytik. In: Dies. (Hrsg.): Selbst Bildungen. Soziale und kulturelle Praktiken der Subjektivierung. Bielefeld: transcript, S. 33-68.

Althusser, Louis (1977): Ideologie und ideologische Staatsapparate. Hamburg/Westberlin: VSA.

Balzer, Nicole/Ricken, Norbert (2010): Anerkennung als pädagogisches Problem – Markierungen im erziehungswissenschaftlichen Diskurs. In: Schäfer, A./Thompson, C. (Hrsg.): Anerkennung. Paderborn: Schöningh, S. 35-87.

Bamberg, Michael (2003): POSITIONING WITH DAVIE HOGAN. <http://www.clarku.edu/~mbamberg/positioning_and_identity.htm> (Zugriff am 28.1.2017).

Becker-Schmidt, Regina/Brandes-Erhoff, Uta/Karrer, Marva/Knapp, Gudrun-Axeli/Rumpf, Mechthild/Schmidt, Beate (1982): Nicht wir haben die Minuten, die Minuten haben uns. Zeitprobleme und Zeiterfahrungen von Arbeitermüttern in Fabrik und Familie: Studie zum Projekt Probleme lohnabhängig arbeitender Mütter. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.

Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Butler, Judith (2001): Psyche der Macht. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Butler, Judith (2003): Noch einmal: Körper und Macht. In: Honneth, A./Saar, M. (Hrsg.): Michel Foucault – Zwischenbilanz einer Rezeption. Frankfurter Foucault-Konferenz 2001. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 52-67.

Butler, Judith. (2009): Die Macht der Geschlechternormen. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Connell, Robert (1999): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Opladen: Leske und Budrich.

Dausien, Bettina (2009): Differenz und Selbst-Verortung. Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Biographien als Forschungskonzept. In: Aulenbacher, B./Riegraf, B. (Hrsg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. Wiesbaden: VS Verlag, S. 157-177.

Esslinger, Detlef (2013): Waschen, schneiden, löhnen. Süddeutsche Zeitung vom 22.02.2013. <http://sz.de/1.1606665> (Zugriff am 27.1.2017).

Fischer, Gabriele (2015): Anerkennung. Macht. Hierarchie. Praktiken der Anerkennung und Geschlechterdifferenzierung in der Chirurgie und im Friseurhandwerk. Bielefeld: transcript.

Fischer, Ute-Luise (2009): Anerkennung, Integration und Geschlecht. Bielefeld: transcript.

Flick, Uwe (2010): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Foucault, Michel (1976): Mikrophysik der Macht. Berlin: Merve.

Fraser, Nancy (2003): Anerkennung bis zur Unkenntlichkeit verzerrt. Eine Erwiderung auf Axel Honneth. In: Fraser, N./Honneth, A.: Umverteilung oder Anerkennung? Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 225-270.

Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/ Wagner, Gabriele (2000): Anerkennung und Arbeit. Konstanz: UVK.

Honneth, Axel (1994): Kampf um Anerkennung. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Kornher, Svenja (2012): Virtuose Haargestaltung. Mode- und Branchenentwicklung im deutschen Friseurhandwerk (1871-1945). Köln/Weimar/Wien: Böhlau. https://doi.org/10.7788/boehlau.9783412215224.

Korobov, Neill (2001): Reconciling Theory with Method: From Conversation Analysis and Critical Discourse Analysis to Positioning Analysis. In: Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum: Qualitative Social Research. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/906/1980> (Zugriff am 27.1.2017).

Leschber, Gunda (2008): Chirurgin in Deutschland Umfrage 2008. <http://www.bdc.de/bdc/bdc.nsf/0/d9d212e2b0f4ce87c12573fc004e0dbb/$FILE/Chirurgin%20in%20Deutschland%20171008.pdf> (Zugriff am 11.2.2014).

Lucius-Hoene, Gabriele/ Deppermann, Arnulf (2004): Narrative Identität und Positionierung. Gesprächsforschung – Onlinezeitschrift zur verbalen Interaktion 5, S. 166-183.

Meuser, Michael (2001): Männerwelten. Zur kollektiven Konstruktion hegemonialer Männlichkeit. Schriften des Essener Kollegs für Geschlechterforschung 1, 2, S. 5-32.

Reckwitz, Andreas (2003): Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. Eine sozialtheoretische Perspektive. Zeitschrift für Soziologie 32, 4, S. 282-301. https://doi.org/10.1515/zfsoz-2003-0401.

Reh, Sabine/Ricken, Norbert (2012): Das Konzept der Adressierung. Zur Methodologie einer qualitativ-empirischen Erforschung von Subjektivation. In: Miethe, I./ Müller, H.-R. (Hrsg.): Qualitative Bildungsforschung und Bildungstheorie. Opladen: Budrich, S. 35-56.

Ricken, Norbert (2013): Anerkennung als Adressierung. In: Alkemeyer, T./Budde, G./Freist, D. (Hrsg.): Selbst-Bildungen. Soziale und kulturelle Praktiken der Subjektivierung. Bielefeld: transcript, S. 69-100.

Rosenthal, Gabriele (2014): Interpretative Sozialforschung. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Schäfer, Thomas/Völter, Bettina (2009): Subjekt-Positionen. Michel Foucault und die Biographieforschung. In: Völter, B./Dausien, B./ Lutz, B./ Rosenthal, G. (Hrsg.): Biographieforschung im Diskurs. Wiesbaden: VS, S. 161-188.

Schütze, Fritz (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis 13, 3, S. 283-293.

Spies, Tina (2010): Migration und Männlichkeit. Bielefeld: transcript.

Thiessen, Barbara/Villa, Paula-Irene (2009): Mütter und Väter: Diskurse – Medien – Praxen. Eine Einleitung. In: Dies. (Hrsg.): Mütter – Väter: Diskurse, Medien, Praxen. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 7-21.

Tolasch, Eva (2016): Die protokollierte gute Mutter in Kindstötungsakten. Eine diskursanalytische Untersuchung. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11288-2.

Toppe, Sabine (2009): Rabenmütter, Supermuttis, abwesende Väter? – Familien(leit)bilder und Geschlechtertypisierungen im Kinderarmutsdiskurs in Deutschland. In: Thiessen, B./Villa, P.-I. (Hrsg.): Mütter – Väter: Diskurse, Medien, Praxen. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 7-21.

verdi (2013): Mindestlohntarifvertrag ab 1. August 2013. <https://www.verdi.de/themen/geld-tarif/++co++546cbad8-f85b-11e2-9f2f-52540059119e> (Zugriff am 27.1.2017).

Wagner, Gabriele (2004): Anerkennung und Individualisierung. Konstanz: UVK.

Welskopp, Thomas (2013): Anerkennung – Verheißung und Zumutung der Moderne. In: Honneth, A./Lindemann, O./ Voswinkel, S. (Hrsg.): Strukturwandel der Anerkennung. Paradoxien sozialer Intergration in der Gegenwart. Frankfurt/M.: Campus, S. 40-73.

Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. Konstanz: UVK.Wimbauer, Christine (2012): Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Frankfurt/M., New York: Campus.

Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien 23/1: 87-104

Swantje Reimann/Robert Schacht/Catherina Sachse/Dorothee Alfermann

„Also, ich weiß nicht, ob ich da hin will"

Die Rekonstruktion geschlechtsspezifischer beruflicher (Karriere-)Orientierung und Sozialisation von Ärztinnen und Ärzten in Weiterbildung

Zusammenfassung: Trotz annähernd gleicher Anzahl von Ärztinnen und Ärzten im Beruf bekleiden nur wenige Ärztinnen Führungspositionen. Historisch betrachtet ist die nominale Feminisierung des ärztlichen Berufs noch jung und das Krankenhaus kann auch heute noch als ein typischer Vertreter einer „gendered organization" (Acker 1990) bezeichnet werden, deren Imperative einer idealen ärztlichen Tätigkeit und Führung mit männlichem Geschlecht assoziiert sind. Die normativen Leitbilder vermitteln sich implizit im Verlauf der Identifizierung mit der Arztrolle. Anhand von Gruppendiskussionen zeigen wir, mit welchen strukturellen und informellen Lehrplänen Ärztinnen und Ärzte in ihrer fachärztlichen Weiterbildung konfrontiert werden. Dabei sind Anforderungen an die Verausgabung für die Tätigkeit, Subjektivierungstendenzen, Führung und Macht sowie die Definition von Leistung zentrale und besonders eng mit Geschlecht assoziierte Sozialisationsinstitutionen. Auch wenn vordergründig geschlechtsspezifische Motivlagen für die Unterschiede verantwortlich gemacht werden, zeigen wir, dass es sich dabei um zustimmende Anpassungsleistungen an strukturelle Bedingungen ärztlicher Tätigkeit handelt.

Schlagwörter: geschlechtsspezifische Sozialisation; fachärztliche Weiterbildung; vergeschlechtlichter Habitus; Gruppendiskussionen; gendered organization.

„Well, I do not know if I want to"

The reconstruction of gender socialization of doctors in training

Abstract: Despite approximately equal distribution of male and female physicians in occupations, only a few female doctors occupy leadership positions. Historically, the nominal feminization of the medical profession is still young and the hospital can still be regarded as a typical representative of a "gendered organization" (Acker 1990) which is identified among others by imperatives of an ideal medical practice and guidance associated with male gender. The normative models convey implicitly in the course of identification with the doctor role. Using focus groups, we show what structural and informal curricula physicians are confronted with in their training course. Requirements for the expenditure for the job, tendencies of subjectivation of employment, leadership and power and the definition of performance are central socialization institutions and strongly associated with gender. Although ostensibly gender typical motivations are made responsible, we show that these are favorable adjustments to structural conditions of medical practice.

Keywords: Gender-typical socialization; residency; gendered habitus; group discussions; gendered organization.

© 2017 Budrich UniPress. https://doi.org/10.3224/fzg.v23i1.06

Hintergrund

Nach über einhundert Jahren seit der Erstzulassung von Frauen zum Medizinstudium in Deutschland (Brinkschulte 2006) sind mittlerweile ca. zwei Drittel der Medizinstudierenden weiblich (Statistisches Bundesamt 2015), was sich in einer annähernd ausgewogenen Geschlechterverteilung im ärztlichen Beruf niederschlägt (Bundesärztekammer, BÄK 2015). Dieser Entwicklung steht eine differente Geschlechterverteilung in Führungspositionen gegenüber, wonach wesentlich mehr Ärzte als Ärztinnen Führungspositionen im Klinik- wie auch im Forschungssektor bekleiden[1]. Bei Betrachtung der Wahrscheinlichkeit eine Leitungsposition einzunehmen zeigt sich die vertikale Differenz noch deutlicher: Von allen stationär tätigen Ärzten nehmen ca. 13,5 % eine Leitungsfunktion ein, von allen stationär tätigen Ärztinnen nur ca. 2,1 % (BÄK 2015).

Das Phänomen der vertikalen Geschlechtersegregation wird in den wenigen Studien zur geschlechterbezogenen Sozialisation von Ärztinnen und Ärzten anhand verschiedener Entwürfe des beruflichen Werdegangs erklärt. So zeigt bspw. Abele (2006) Geschlechterunterschiede in den beruflichen Orientierungen auf, wonach Männer stärker als Frauen an Karriere orientiert sind, während Frauen eine Balance (zwischen Beruf und Privatleben) bevorzugen. Ähnliche Ergebnisse finden auch Hohner/Grote/Hoff (2003), so erwarten und erfüllen Ärzte weitaus häufiger den klassischen und kontinuierlichen beruflichen Aufstieg als Ärztinnen. Diese zeigen häufiger als Ärzte ein berufliches Verlaufsmuster, in welchem zwei Phasen aufeinanderfolgen (Klinik, später Niederlassung), das jedoch keinen Aufstieg im klassischen Sinne darstellt. Mit dem gleichberechtigten Zugang von Frauen in die Sphäre der Erwerbsarbeit lösen sich tradierte Rollenerwartungen demnach nicht in derselben Weise auf, wie berufstätige Frauen den Anforderungen der Erwerbstätigkeit gerecht werden müssen; eine „doppelte widersprüchliche Vergesellschaftung" (Becker-Schmidt 2003) ist die Folge, die in erster Linie erwerbstätige Frauen (insbesondere Mütter) (berufs-)biografisch bewältigen müssen.

Da das System der Krankenversorgung eine lange Tradition horizontaler und vertikaler Geschlechtersegregation aufweist (u.a. Foucault 1988; Brinkschulte 2006), konstituier(t)en männlich konnotierte Eigenschaften die ärztliche Norm, während weiblich konnotierte Merkmale im Bereich der Betreuung und Pflege verortet werden (Sander 2009). Inkludiert in steilen Hierarchien, einem hohen Maß an Bürokratie und Wettbewerb und vorrangig männlichen Netzwerken in spezifischen Disziplinen, stellt Gender keine *zusätzliche* Kategorie in Organisationen dar, sondern ist „integraler Bestandteil der Prozesse, Verfahren, Bilder, Ideologien und Verteilungen von Macht" (Acker 1992: 567). Acker (1990) führt damit das Phänomen der geschlechterbezogenen Ungleichheit auf konstitutiv vergeschlechtlichte (gendered) Organisationen zurück. Innerhalb einer konstruktivistischen Perspektive für die Geschlechtertheorie formulierten West und Zimmermann (1987) das Konzept des doing gender, wonach die Geschlechtszugehörigkeit als Resultat fortlaufender sozialer Konstruktionsmechanismen der Hervorbringung von Zweigeschlechtlichkeit und Geschlechtsunterscheidungen konzeptualisiert wird. Ein solches Konzept führt zu einer Kategorisierung und

Differenzierung entlang der zugeschriebenen Geschlechtszugehörigkeit, womit *gender* zu einer omnirelevanten Strukturkategorie avanciert. Dies bedeutet für angehende Ärztinnen und Ärzte, in einen der medizinischen Profession angemessenen Habitus (Bourdieu 1979) inkorporieren zu müssen, in dem stereotype Beschreibungen von „weiblich“ und „männlich“ eingelassen sind, sowie diese Strukturen damit selbst wiederum zu strukturieren. Das heißt, die ärztliche Tätigkeit in einem Krankenhaus kann kaum ohne einen Genderbezug angeeignet und praktiziert werden.

Hier stellt sich die Frage, ob durch den zahlenmäßigen Anstieg von Medizinstudentinnen, und infolgedessen Ärztinnen in Weiterbildung, vergeschlechtlichte Strukturen an Bedeutung verlieren können und sich andere Kategorien als strukturbildend herausstellen (u.a. Deutsch 2007; Heintz/Nadai 1998).

Dazu wurden im Leipziger Teilvorhaben des Verbundprojektes KarMed[2] das Erleben von angehenden Ärztinnen und Ärzten durch einen qualitativen längsschnittlichen Zugang mittels Gruppendiskussionen (GD) untersucht.

Obwohl sich die Studierenden zum ersten Untersuchungszeitpunkt (GD I) noch im Praktischen Jahr befinden, identifizieren sie sich schon mit der ärztlichen Berufsrolle, und Rothe et al. (2016) rekonstruieren in einer ersten Auswertung, dass das ärztliche Selbstverständnis einer maskulinen Norm folgt (2016: 24) und selbst die „grundsätzlich für angehende Ärztinnen attraktive Habitusformation (schon) […] am Ideal hegemonialer Männlichkeit“ (ebd.: 27) ausgerichtet sei. Diese Idealisierung speist sich aus der Wahrnehmung der Ärztinnen, formal zwar ebensolche Karrierewege einschlagen zu können wie ihre Kollegen, explizit jedoch durch die Zuschreibung als potentielle Mütter daran gehindert zu werden; womit sich das Idealbild für die Ärzte als ungehindert zugänglich darstellt, während Ärztinnen Hürden handhaben müssen. Von Seiten der Mehrzahl der Ärztinnen wird das ärztliche (männliche) Idealbild somit nicht in Frage gestellt, was als Ergebnis ihrer professionellen Sozialisation gedeutet werden kann. Hegemoniale Männlichkeit stellt dabei geschlechtsbezogene Praktiken und Unterscheidungen zur Verfügung, die die Legitimation der männlichen Dominanz versus weiblichen Unterordnung sicherstellen sollen (Connell 2006). Da nur wenige Männer den normativen Ansprüchen des hegemonialen Musters vollumfänglich genügen, ist es vor allem die Mehrzahl komplizenhafter Männlichkeiten, die von der Vorherrschaft der Männlichkeitsform und Unterdrückung von Frauen sowie untergeordneten und marginalisierten Männlichkeiten profitiert (patriarchale Dividende, u.a. Connell 2006; Meuser/Scholz 2012).

Mit der vorliegenden Studie stellen wir die Auswertung der Gruppendiskussionen über drei weitere Erhebungszeitpunkte (II bis IV) vor und zeichnen die medizinische Sozialisation im Verlauf der fachärztlichen Weiterbildung vor dem Hintergrund genderspezifischer Aspekte nach, indem wir Geschlechterstereotype sowie Formen der Inkorporierung vergeschlechtlichter Normen und Strukturen durch Ärztinnen und Ärzte untersuchen[3]. Zusätzlich fragen wir nach Situationen und Kontexten, in denen Geschlecht eventuell keine Differenzkategorie (mehr) darstellt, gleichwohl sich nach Hirschauer (2014) empirisch eher die Phase der

Nichtaktivierung von Differenzen als undoing (gender) rekonstruieren lässt, und weniger ein „Ruhezustand von Unterscheidungen“ (ebd.: 183) selbst[4].

Wir konzipieren die Übernahme der Arbeitskultur als Ausdruck vermännlichter Herrschaft im Prozess der beruflichen Sozialisation anhand a) der Deutungen und Aneignungen beruflicher, und hier vor allem karrierebezogener Orientierungen und b) der Ausprägungen eines genderspezifischen Habitus durch die Agierenden selbst.

Methodik

Der Zusammenhang zwischen implizitem Wissen über geschlechtsspezifische Strukturen in der Organisation der Krankenversorgung sowie die Verkörperung der Strukturen des Einzelnen in spezifischen Handlungsstrategien und Praktiken, dem *doing gender* (West/Zimmerman 1987) *while doing the job*, bilden die Grundannahme der vorliegenden Untersuchung. Wir gehen mit Mannheim (1980) davon aus, dass Teilnehmende einer Gruppendiskussion über ein implizites, atheoretisches Wissen verfügen, welches aus dem Sprechen über das Handeln einer Rekonstruktion u.a. mittels der Dokumentarischen Methode (vgl. Bohnsack 2003) zugänglich ist.

Die Anfrage zur Teilnahme an einer Gruppendiskussion (GD) erfolgte zum Zeitpunkt I (Projektbeginn) über Anschreiben an Personen des Fragebogensamples des Hamburger Teilprojekts von KarMed (Kohorte mit Abschluss des Medizinstudiums in 2009). Zu den Zeitpunkten II-IV wurden die ehemaligen Teilnehmenden der Gruppendiskussionen sowie Personen aus dem Fragebogensample erneut angeschrieben (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Anzahl GD, Anzahl Teilnehmende in Klammern

Zeitpunkt	**II**	**III**	**IV**
GD Ärztinnen W	2 (4/4)	3 (2/4/4)	4 (4/3/4/3)
GD Ärzte M	1 (2)	1 (2)	2 (2/4)
GD Ärztinnen und Ärzte WM		1 (4)	

Der Eingangsstimulus zu GD II bezog sich auf die berufliche Entwicklung seit dem Praktischen Jahr; ergänzt wurden Fragen zur privaten Situation, der täglichen Arbeit und privaten wie beruflichen Zukunftsvorstellungen. Zur dritten Erhebung baten wir um die Darstellung der aktuellen beruflichen Tätigkeit, der Vorstellungen einer idealen Weiterbildung, sowie der mittel- und langfristigen privaten und beruflichen Ziele und Wünsche. Zur vierten GD sollten die Teilnehmenden ihre Erfahrungen in der fachärztlichen Weiterbildung beschreiben sowie anschließend besonders positive, einschneidende Momente berichten, die förderlich für die berufliche Entwicklung gewesen seien.

Nach der auditiven Aufnahme wurden die GD vollständig transkribiert[5], anonymisiert[6], nach den jeweiligen Fragen gegliedert, sowie formulierend

interpretiert. Anhand des *tertium comparationis* „Anpassung an die Arbeitsbedingungen“ rekonstruierten wir innerhalb je eines Erhebungszeitpunktes die geschlechtsspezifischen Orientierungen und verglichen diese zwischen den Erhebungen.

Ergebnisse

Die Auseinandersetzung mit der gelingenden Adaptation an die Anforderungen der medizinischen Tätigkeit verdeutlicht zu allen drei Erhebungszeitpunkten *den* gemeinsamen Erfahrungshorizont, der jeweils in verschiedener Weise mit geschlechtsspezifischen Deutungen verknüpft wird.

Der Einstieg in den Beruf – GD II

Im Zentrum der Schilderungen aller GD stehen Beschreibungen, wie die klinische Arbeit in ein zufriedenstellendes Verhältnis zu den Anforderungen der Weiterbildung zu bringen sein könnte. Hinzu treten Schilderungen über bisherige Erfahrungen mit der ärztlichen Tätigkeit, sowie kursorische Verweise auf Zukunftsvorstellungen gerade in Bezug auf eine mögliche Familiengründung, jedoch hat niemand zu diesem Zeitpunkt schon Kinder.

> **Cw:** Und wenn man arbeitet, dann arbeitet man halt wirklich ganz intensiv und dann is’ man ja auch ganz intensiv an dem Patienten dran. Das sind irgendwie zwölf Patienten, für die ich dann zuständig bin, und die seh’ ich dann halt wirklich sechs Tage am Stück zwölf Stunden. Da bin ich ganz dicht [Aw: Bist auch genau] mit denen. Das is’ ganz toll und [Aw: Mhm] das hab’ ich sehr genossen und ich muss sagen, jetzt hab ich grad ne Beziehung und für ’ne Beziehung is’ das ganz furchtbar, das geht gar nich’. (GD II PW)[7]

Durch die Kopplung ärztlicher Leistung an die investierte Arbeitszeit findet eine Umdeutung von Zeit als Arbeitsleistung statt. Die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit oder die Effizienz sowie Fertigkeiten und Fähigkeiten werden nicht vordergründig thematisiert. Durch die positive Rahmung arbeitszeitlicher Anforderungen erfolgen eine Verinnerlichung der beruflichen Strukturen und die Akzeptanz der arbeitszeitlichen Norm der maximalen Präsenz, wobei die fachliche Leistung zweitrangig scheint. Das Privatleben hingegen wird damit den beruflichen Ansprüchen und Anforderungen fraglos untergeordnet, was sich in der unvereinbaren Gegenüberstellung des „intensiven Arbeitens“ und der Liebesbeziehung („das geht gar nicht“) zeigt.

Im Gegensatz zu den Ärztinnen konnotieren die Ärzte diese arbeitszeitlichen Anforderungen mit Geschlecht: bspw. werden im Fachbereich Psychiatrie Männer bei der Stellenvergabe bevorzugt, da sie im Modus des Selbstverständ-

lichen vollzeittätig sein können, während Ärztinnen die Selbstverständlichkeit von Teilzeittätigkeit unterstellt wird.

> **Cm:** man kriegt da Sonder-, das ist aber überhaupt kein Problem [Bm: Mhm] muss man sagen ähm, weil es wollen viele Leute keine Psychiatrie machen. Machen viel Frauen mit Halbtagsstellen Psychiatrie. Das heißt die sind nicht, also das ist ist gemein, aber so isses. Also du kriegst als Mann der sozusagen sagt, ja ich komm ja Vollzeit, [Bm: Mhm] kriegst du auch noch, kriegst du fast immer, hast dann immer auch wieder, was weiß ich, Schwangerschaftsvertretung, das ist dann halt, ist ja schon eher so en etwas frauenlastigerer Fachbereich. Also das ist überhaupt kein Problem sozusagen fast für übermorgen irgend ne Psychiatriestelle zu bekommen. (GD II DM)

Das nicht zu Ende gesprochene „Sonder-" zu Beginn der Sequenz verweist auf eine Sonderbehandlung als Mann in einem als Frauendomäne wahrgenommenen Fachgebiet, womit die implizite Abwertung des Fachgebietes Psychiatrie einhergeht. Diese Nische böte eine Arbeitsplatzsicherheit und eine Anerkennung innerhalb des Fachbereichs, dennoch ist dieses Fach inhaltlich nicht attraktiv; das Ranking der (Un-)Beliebtheit führt die Geschlechtszugehörigkeit als Diskriminator ein. Ärztinnen werden aus der Gruppe der relevanten Anderen, die positiven Einfluss auf das Prestige eines Bereichs haben, ausgeschlossen. Die quantitative weibliche Dominanz in der Psychiatrie ergebe sich demnach vornehmlich aus pragmatischen Gründen (Arbeitsplatzsicherheit und Teilzeitmöglichkeiten), die in den Beschreibungen hier nicht als karrierererelevante Entscheidungskriterien anerkannt werden. Abseits der Höherbewertung männlich dominierter Profession wird die Thematik Familie stereotyp auf Ärztinnen attribuiert, da sie aufgrund der ‚natürlicherweise' gegebenen Zuständigkeit für die Familienfürsorge in Teilzeit arbeiten müssten, während Ärzte in Vollzeit arbeiten könnten. Wenn dieser Umstand den Ärzten bessere Möglichkeiten eines stringenten Karriereaufstiegs ermöglicht als den Ärztinnen, wird die Geschlechtszugehörigkeit über die vermittelnde Variable der Arbeitszeit und Arbeitsstruktur zur omnirelevanten Strukturkategorie im Bereich der Realisierung von Karriereambitionen. Entlang der internalisierten Fraglosigkeit tradierter Familienmodelle und geschlechterdifferenter Rollenverteilung von männlicher Erwerbs- und weiblicher Familienarbeit steht Ärzten der unkomplizierte Aufstieg offen. Ärztinnen hingegen werden aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit und des damit vermeintlich verminderten Leistungsvermögens aufgrund von Phasen familienbedingter Auszeiten und/oder Teilzeiterwerbstätigkeit als ernst zu nehmende Konkurrenz disqualifiziert.

> **Bm:** Ja und wenn im OP immer irgendwas nicht klappt, dann werden die alle ganz gerne mal laut. [Cm: Ja] @Das das hört dann nicht beim Chef auf. […] Die Chirurgie ist natürlich sowieso so, dass da auch gerne mal nen bißchen rumgebrüllt wird, das ist jetzt

ne Sache, mit der ich persönlich nicht so viel anfangen kann, aber der Ärger verfliegt auch schnell muss man sagen. Also es wird weniger intrigiert als
Cm: ⌊Weniger gezickt sozusagen?
Bm: Weniger gezickt und mehr gebrüllt. (GD II DM)

Ähnlich wie die Arbeitszeit wird das Thema der Hierarchie von den Ärzten als vergeschlechtlicht dargestellt, wobei eine ambivalente Legitimierung tradierter männlicher Verhaltensweisen und institutionalisierter Normen stattfindet. Neben den Diskriminatoren Fachrichtung und Arbeitszeit tritt Geschlecht in der Deutung eines anerkannten Führungsstils hinzu. Dies zeigt sich anhand der Beschreibung zweier unterschiedlicher Kommunikationsformen, das „Brüllen“ in der Chirurgie und das „Intrigieren/Zicken“ in der Neurologie/Psychiatrie. Beide Kommunikationsformen rekurrieren dabei auf vergeschlechtlichte Verhaltensweisen von Führung. Ein autoritärer und durchsetzungsfähiger Führungsstil wird mit Männlichkeit, ein nachsichtiger, durchsetzungsschwacher Führungsstil mit Weiblichkeit assoziiert. Funktional, gerade für die Ärzte in Weiterbildung, scheint der autoritäre, demnach der maskuline Führungsstil zu sein, bei dem die inhaltlichen Lerneffekte für die Weiterzubildenden als am größten eingeschätzt werden. So wird im impliziten Lehrplan auf der Beziehungsebene wirkungsvoll und nachhaltig vermittelt, dass Führung nicht geschlechtslos ist.

Obwohl alle Teilnehmenden zu diesem Zeitpunkt weder Kinder haben noch erwarten, wird das Thema Vereinbarkeit mit einem weitreichenden Einfluss auf die Ausbildung von Karrierevorstellungen und die Evaluation optionaler beruflicher Entwicklung antizipiert. Besonders die Themen Arbeitszeit und Familie bringen ein Moment der Evidenz geschlechtlicher Zugehörigkeit hervor. Ärztinnen und Ärzte erwarten eine (alternativlose) Einschränkung der weiblichen ärztlichen Arbeitstätigkeit durch die traditionell zugewiesene Verantwortung für die Familiensorge. Die *vorauseilende Zustimmung* in diese Sphärentrennung erfolgt durch die Antizipation geschlechtsspezifischer Benachteiligungen für eine Karriere als Ärztin, noch bevor die Hürden real auftreten. Dies kann für Ärztinnen zu einem recht frühen Zeitpunkt der beruflichen Tätigkeit dazu führen, die Option „Karriere“ aus dem beruflichen Werdegang auszuschließen.

Beginnende Routinen – GD III

Die Diskutierenden zum dritten Untersuchungszeitpunkt befinden sich alle im zweiten bis dritten Jahr ihrer fachärztlichen Weiterbildung. Auch hier haben weder die Ärztinnen noch die Ärzte Kinder. Offensichtlich geschlechterneutral sehen sich die Ärztinnen und Ärzte in einem geteilten Horizont mit einem organisationalen Idealtypus konfrontiert, der impliziert, dass ihre Arbeitskraft in einem traditionellen Normalarbeitsverhältnis der Organisation Krankenhaus uneingeschränkt zur Verfügung gestellt wird.

> **Fw:** Das Arztdasein an sich, also als Assistenzarzt is' man ja schon sehr beansprucht in der Klinik, im Sinne von Dienste, Bereitschaftsdienste, Nachtdienste und so sozusagen, dass das alles so abgewogen is', dass man auch noch 'n gutes Privatleben hat das is' halt schon manchmal schwierig. Also, im Idealfall wird ja von einem erwartet, dass man seine ganze Zeit und Kraft auf die Arbeit hin ausrichtet und da alles hineininvestiert, w::as auch richtig und wichtig is', aber gleichzeitig, ja, hat- gibt's auch=noch was anderes. Und darum is' dann halt sch- schon manchmal schwierig, das alles unter einen Hut zu kriegen, was noch so wichtig is'. Also, Familien-planung, das is' @Thema, das sollte man in der Klinik nich' unbedingt laut sagen@, ne? [@(.)@]Das is' gar keine Frage, ob man sich selber da entscheiden will oder muss oder man muss sich halt entscheiden weil alles geht halt nich'. (GD III PWM)

Die Auseinandersetzung mit diesen Rahmenbedingungen des ärztlichen Berufs kennzeichnet neuralgische Punkte der Sozialisation. Die strukturellen Bedingungen erscheinen den Ärztinnen und Ärzten als unveränderbar, was in der Beschreibung der impliziten Regel des Krankenhauses, das Thema Familienplanung zu tabuisieren, aber auch in der positiven Wertung („was auch richtig und wichtig ist") zum Ausdruck kommt. Diese Form der Anpassung findet sich als eine konjunktive Erfahrung in allen weiteren Diskussionen der Ärztinnen und Ärzte zu diesem Zeitpunkt: Familiengründung und Karriere werden in ihrer Gleichzeitigkeit dann jedoch für die Ärztinnen ausgeschlossen. Die physische Anwesenheit der Ärztinnen und Ärzte selbst dient als konstitutives Moment der Arbeitskraft im Krankenhaus, weswegen Schwangerschaft und Mutterschaft zwangsläufig einen einschränkenden Einfluss auf die umfängliche Verfügbarkeit gerade der Ärztinnen nehmen. Diese impliziten organisationalen Leitbilder werden als normativ wahrgenommen und dadurch vergeschlechtlichte Strukturen fortgeschrieben. Der Zugriff auf die Arbeitskraft und die Verfügbarkeit sind zwar nicht offensichtlich vergeschlechtlicht, werden es jedoch in dem Moment des ‚Ausfalls' durch Mutterschutz und Elternzeit und sei dieser auch nur antizipiert.

> **Fw:** und das is' schon charakteristisch für die Klinik, also wenn man jetzt als Frau da 'n Kind kriegen würde, dann brauch man da auch nich' nochmal dann @wiederkommen@ [Jm: @]. Das is' @wirklich so@. Da brauch man gar nicht anfragen. (GD III PWM)

Über die Stigmatisierung von Schwangerschaft und Mutterschaft als Behinderung für die ‚ideale' ärztliche Tätigkeit wird die Proposition *Verausgabung, vorauseilende Zustimmung* weiter entfaltet, die als notwendig für das Arbeiten an einer Universitätsklinik wahrgenommen wird. Die Ärzte entfalten in der weiterführenden Diskussion keinen Gegenhorizont, versuchen jedoch eine Egalisierung, ein *undoing gender* dieser Einschränkung, da auch sie sich als

betroffen erleben und ihrer ‚idealen‘ Tätigkeit die Akzeptanz einer Elternzeit durch die Vorgesetzten einschreiben. Hier werden Geschlecht und Familie als funktional äquivalent beschrieben: Ärztinnen disqualifizieren sich bereits durch ihre Geschlechtszugehörigkeit sowie die Antizipation von Schwangerschaft und Mutterschaft für eine ärztliche Karriere. Karriere und Führung sind mit traditionell männlichen Attributen konnotiert und Ärzte disqualifizieren sich durch den Wunsch Elternzeit übernehmen zu wollen, indem sie dadurch die Ablehnung tradierter geschlechtsspezifischer Aufgabenverteilung deutlich machen. Somit erfahren auch Ärzte eine vergeschlechtlichte Norm von Führung.

> **Kw:** Ja, wenn man wirklich Karriere machen will, ist es glaub ich sehr schwer [Jw: Ja] mit Kindern. Also ich kenn ich so Beispiele, meine Doktormutter, wenn ich an die denke, die da irgendwie sehr viel ähm, geschafft hat plus Kinder hat. Also es gibt ja so Ausnahmefrauen, die das schaffen, aber ich also ich hab da großen Respekt vor und ähm, die setzen dann aber schon auch die Priorität, dass dann Kinder weniger gesehen werden oder ähm, ja man irgendwie auch die finanziellen Mittel haben muss, um ’ne Haushaltshilfe zu haben. Oder man braucht ja irgend ’ne Unterstützung, um das, um das dann auch hinzukriegen. Und da ist glaub ich wieder der Psychiatrie-Facharzt ähm, wiederum Facharzt, wo es noch am besten geht, so. [Jw: Mhm] Weil’s eben planbar ist oder weil man mal in ’ne Praxis kann, aber Praxis heißt dann ja auch wieder nicht die Karriere im klassischen Sinne. Also es wäre dann keine [Jw: Ja] leitende Oberarztstelle. [Jw: Ja]. Und eine unserer Oberärztinnen, die ähm, hat auch ’n Kind und die hat die Möglichkeit ’ne Teilzeitstelle zu haben und trotzdem Oberärztin in der Uniklinik zu sein. Das hätt’s an der anderen Klinik auch nicht gegeben. Also ich glaube da gibt’s Unterschiede von den Häusern und von den Chefs, wie so die Einstellung grundsätzlich dazu ist. [Jw: Mhm]. (GD III DW)

Es gibt jedoch im medizinischen System auch Karriereärztinnen. Sie sind sichtbar und könnten die Vergeschlechtlichung von Führung irrelevant machen. Die Anerkennung der Oberärztin, die eine Karriere trotz Kindern „geschafft“ habe, wird jedoch im Anschluss relativiert durch die Vermutung der Prioritätensetzung zuungunsten der Kinder sowie des besonderen finanziellen Aufwandes. Die Kennzeichnung dieser Kollegin als „Ausnahmefrau“ betont die Normativität männlicher Karrierewege und stellt sie zugleich für Ärztinnen prinzipiell in Frage. Zwar haben die Ärztinnen aktuell (noch) keine Kinder, schließen jedoch in *vorauseilender Zustimmung* die Vereinbarkeit beider Sphären im Allgemeinen aus, trotz der Erfahrung Ärztinnen mit Kindern in Leitungspositionen zu kennen. Diese Ärztinnen dienen anderen Ärztinnen (und auch Ärzten) nicht als Modell einer alternativen beruflichen Karriere, sondern vielmehr der Perpetuierung einer stereotypen beruflichen Entwicklung i.S. der Regelbestätigung durch Ausnahmen.

Cm: Also wir hatten jetzt so 'ne Oberärztin, die geht jetzt auch, muss=man fast sagen Gott sei Dank, in die Praxis, die ähm, lange im Mutterschutz war und die ist gekommen, von der man sozusagen auch die Überforderung einfach angemerkt und die dann, so: häh, die hat so 'ne halbe Stelle, was machen wir mit der, die setzen wir auf die Notaufnahme. Und es ist ähm, ganz fatal, weil wenn man denjenigen, der unsicher ist, auf die Notaufnahme setzt ähm, da muss man eigentlich jemanden haben, der schnell gut entscheiden kann. Und ähm, das ist genau das Gegenteil. Die macht dann irgendwie pro Patient dreiviertel Stunde Visite, was einfach nicht geht auf Notaufnahme. Also=als Oberarzt finde=ich das geht einfach nich, das ist, das ist nicht diskutabel. Glaub ich 'ne supergute Assistenzärztin da mal gewesen und irgendwie auch 'ne Streberin und deswegen hat sie dann diesen Posten bekommen und da war sie dann raus und dann ist sie wieder gekommen und dann war das alles schneller und mehr geworden, die Abstände größer und alles zack, zack, zack, zack. (…)was sich jetzt löst, weil sie halt in 'ne Praxis geht. (GD III DM)

In einer Hintergrunderzählung wird die Fehlbesetzung einer Leitungsposition durch eine Ärztin beschrieben. Explizit wird hierbei die Entscheidung des Vorgesetzten thematisiert, die als intransparent und gemessen an Leistungsprinzipien nicht nachvollziehbar erlebt wurde, was durch die grundlegende Anerkennung des hierarchischen Prinzips zu einer negativen Arbeitsatmosphäre auf Seiten der Ärztinnen und Ärzte führte. Auf einer impliziten Ebene zeigt sich hingegen der Ablauf eines typischen *gendering*-Prozesses mit allen (Ab-)Wertungen und Konsequenzen für Einzelne sowie die Gruppe der Ärztinnen und Ärzte. Nach dem Aussetzen der „superguten Assistenzärztin" und „Streberin", die somit prinzipiell alle erforderlichen Leistungskriterien für einen Aufstieg im System erfüllt, wird sie, diesen Kriterien entsprechend, auf eine oberärztliche Position befördert, was als *undoing gender* gewertet werden könnte. Sie wird jedoch ‚wegbefördert' auf eine andere Station, auf der sie mit ihr unvertrauten Abläufen konfrontiert wird. Ihr absehbares Scheitern, was selbst die Assistenzärztinnen und -ärzte antizipierten, wird begründet mit der langen Zeit des Mutterschutzes. Da hiermit eigentlich Elternzeit gemeint ist, verweist schon dieser Versprecher auf eine unbewusste Konnotation von Muttersein mit Leistungsunfähigkeit. Den Erwartungen des Scheiterns wird sie durch ihr Verhalten zuverlässig gerecht: Sie ist überfordert und kommt den Anforderungen einer Leitungsposition nicht adäquat nach. Am Ende dieses Prozesses kompensiert sie ihr Scheitern mit dem Ausstieg aus dem universitären System und einer Karriere in die Niederlassung, sie „bügelt" es mit ihrem Weggang wieder „aus". In der Erzählung wird dieses Scheitern geschlechterneutral auf ihre Leistungsunfähigkeit attribuiert, gleichwohl die Bezeichnung als „Streberin" ihre Leistungsfähigkeit disqualifiziert. Der Ausstieg und die Entscheidung keine Karriere zu machen, werden durch diese Deutung an das Individuum gebunden und verdecken damit geschlechtsspezi-

fische Strukturen und Prozesse des *doing gender while doing the job*, gerade durch die Kopplung des Geschlechts an Leistung.

Neben dem Ausstieg aus dem System Krankenhaus wird Teilzeittätigkeit im Krankenhaus als eine weitere Strategie im Umgang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschrieben. Ärztinnen dürfen somit auch arbeiten, wenn sie Mütter sind – das mutet fortschrittlich an –, verändert jedoch nichts an der vertikalen Segregation. Aufstieg bleibt an Vollzeittätigkeit gebunden, weil nur sie mit höchster Leistungsfähigkeit assoziiert wird, die wiederum männlich konnotiert ist. Die Vereinbarkeitsfrage wird zwar mit der Möglichkeit der Teilzeittätigkeit scheinbar gelöst, jedoch werden Ärztinnen und Ärzten weiterhin nicht die gleichen Chancen zugestanden, daraus auch eine Karriere zu entwickeln. Diese geschlechtsspezifische Chancenungleichheit wird in den Diskussionen nicht in Frage gestellt, sondern als Status quo anerkannt.

Das Ende der fachärztlichen Weiterbildung – GD IV

In den letzten Gruppendiskussionen sind alle Ärztinnen und Ärzte im vierten Jahr ihrer fachärztlichen Weiterbildung und zum Teil Eltern geworden oder erwarten ihr erstes Kind. Themen der Vereinbarkeit werden nun konkret vor dem Hintergrund eigener Erfahrungen diskutiert.

> **Cw:** Darf man denn fragen bei dir, wie deine Planung ist so, mit └Kind @(.)@ Ja.
> **Aw:** └(Die) meinst du? @(.)@ Äh ja, die ist └keine Ahnung, mal gucken. Also ich mach noch ein halbes Jahr frei und die andere Hälfte macht mein Freund. Und dann schauen wir mal. [Cw: hm] Werde ich wahrscheinlich voll wieder anfangen. Also weil ich └halt
> **Cw:** └Also gleich nach einem halben Jahr voll dann?
> **Aw:** Irgendwie oder nach acht Monaten. [Cw: hm=hm] wenn es denn, muss man auch sehen wie das dann ist, keine Ahnung. (GD IV DW)

Mit der Frage nach der Elternzeitplanung wird die Differenz von konkretem Entscheidungs- und Handlungsdruck markiert. Die Ärztin mit Kind verortet sich jedoch auch weiterhin in der kollektiven Orientierung der *Passivität* („muss man auch sehen“). Das kurze Moment einer Selbstgestaltung mit der Andeutung, nach einem halben Jahr des „Freimachens“ wieder „voll anfangen“ zu wollen, wird mit der versichernden Nachfrage an die Grenze dieser kollektiven Orientierung verwiesen – Aktivität in der Gestaltung der Bedingungen sowie eine Ausrichtung an der beruflichen Karriere scheint dieser Orientierung weniger eingeschrieben als der Verbleib in tradierter Sphärentrennung. Mit der relativierenden Reaktion „irgendwie oder nach acht Monaten“ und dem wiederholten „keine Ahnung“ wird der kurze Vorstoß zur Entfaltung eines Gegenhorizonts wieder zurückgeholt und sich der Kollektivität untergeordnet – ganz im Sinne der von Bourdieu beschriebenen Polarität der Geschlechter, die sich in

den antagonistischen und komplementären Prinzipien Weiblich/Innen/Passives und Männlich/Außen/Aktives (1979: 35) zeigt.

Waren es zu Beginn der fachärztlichen Weiterbildung noch die antizipierten Überforderungen durch die Parallelität der Lebensbereiche Familie/Partnerschaft und Beruf, die die Ärztinnen in *vorauseilender Zustimmung* das Arbeiten in „Nischen", in weniger attraktiven Fächern, in denen Teilzeittätigkeit möglich ist, bevorzugen ließ, wird durch die konkrete Erfahrung das Einrichten in einem vergeschlechtlichten Habitus bestätigt und fortgeführt. Das „bequeme" Arbeiten sowie das Ausschöpfen der Elternzeit in dem für Frauen üblichen Maße von einem Jahr bestimmen die kollektive Orientierung der Ärztinnen. Familiengründung kann durch den als normativ den Müttern zugeschriebenen Verantwortungsbereich Ärztinnen eine Möglichkeit bieten, sich der permanenten Verfügbarkeit und Verausgabung zu entziehen, was im Modus des Selbstverständlichen dann keiner Erklärung bedarf. Die Bestätigung dieser Orientierung versichert den Ärztinnen die angemessene habituelle Verortung. Herausgefordert wird diese Orientierung erst durch untypische Verhaltensweisen bspw. im Umgang mit Konkurrenz, was sich an folgender Aussage beschreiben lässt.

> **Aw:** Das Fach ist schön, aber das Team war schlecht. Also man hat da irgendwie so zugesehen, dass man irgendwie heil rauskam. Obwohl ich da viel gelernt hab muss ich sagen. (…) Und da waren halt viele Frauen und da hat man das gemerkt, dass, also da war's negativ.
> **Cw:** Das Typische. Also
> **Aw:** Dieses Typische, dieses Stutenbissige, nicht dieses Kollegiale, komm, wir helfen uns mal, sondern irgendwie teilweise noch hinterm Rücken nochmal Reintreten. (GD IV PW)

Hier verdeutlicht sich die Inkorporierung in geschlechtsspezifische Orientierungen durch den Rekurs auf die Differenz zwischen weiblichem und männlichem Konkurrenzverhalten (Intriganz, Hinterhältigkeit vs. offene, ehrliche Konkurrenz), wobei Kolleginnen durch ein spezifisches kompetitives Verhalten („das Typische, das Stutenbissige") Kollegialität verhindern. Der Umgang mit Konkurrenz wird geschlechtsspezifisch gewertet. Mehr noch: das typisch weibliche kompetitive Verhalten erschwert das Arbeiten gerade für andere Kolleginnen – sie müssen sehen, dass sie „heil rauskommen". Karrierechancen werden nicht ausschließlich durch Leistungen beeinflusst, sondern es finden informelle Machtkämpfe statt.

Eine weitere Irritation erfährt die Orientierung der *Passivität*, des Arrangierens, aber auch durch ärztliche Kollegen, die sich gegenüber dem männlichen Habitus geschlechtsunspezifisch verhalten.

> **Cw:** Ist halt auch mittlerweile akzeptiert, dass Väter in Elternzeit gehen.
> **Aw:** Mhm, ja, bei uns auch.

Cw: Also die gehen dann alle nur zwei, drei Monate. └Machen da
Dw: └Für die Forschung.
Cw: Ja, teilweise klar für die Forschung, aber nicht nur muss man sagen. Die nehmen sich dann auch die Zeit, aber. Es gibt sogar bei uns nen Vater, der 80 Prozent arbeitet.
Dw: Einen. @(.)@
Cw: Ja. Einen.
(…)
Aw: └Wir haben auch nen Kollegen, der geht jetzt zwölf Monate in Elternzeit (…). Und klar, 80 Prozent der Anderen sagen, °naja°. Der wird auch bei uns kein Oberarzt und der ist so der Papi. (GD IV SW)

In dieser Erzählung konkurriert das traditionelle Stereotyp mit einem sich wandelnden Geschlechterrollenverständnis. Während auf der einen Seite der Wandel in Form der Normalität männlicher Elternzeit dargestellt wird, wird auf der anderen Seite dieser Wandel zu relativieren versucht („für die Forschung“) und als Ausnahme dargestellt („Einen“). Dass auch Ärzte Elternzeit nehmen, führt in den Wahrnehmungen der Ärztinnen nicht zu einer Aufwertung der Sphäre Familienarbeit, sondern verschlechtert die beruflichen Bedingungen für Ärzte in einem ähnlichen Maße wie für Ärztinnen. Die dem Arbeitgeber sichtbare Verantwortung für Familie durch Ärzte wird für diese dann ähnlich karrierehinderlich und führt zu einem Ausschluss aus (Be-)Förderungsstrukturen. Daran lässt sich erneut das Beharrungsvermögen tradierter Geschlechterrollen im medizinischen System rekonstruieren, welches Frauen die Sphäre der Familienarbeit und Männern die der Erwerbsarbeit zuschreibt – bei Abweichung werden kompetitive Ärztinnen als „stutenbissig“ und familienfürsorgende Ärzte als „Papi“ disqualifiziert. Dennoch können diese Ärzte, die der Gruppe der marginalisierten Männlichkeiten zugewiesen werden, immer noch von der patriarchalen Dividende (Connell) profitieren. Ärztinnen hingegen, auch wenn sie leistungsfähig und karriereorientiert sind, haben auch im Vergleich zu diesen Ärzten schlechtere Karrierechancen.

Zusammenfassung und Diskussion

In Bezug auf Geschlecht konnten wir verschiedene systemimmanente Differenzlagen rekonstruieren: Arbeitszeit, Fachgebiet (z.B. Chirurgie/Psychiatrie) und Führungsstil. Schon zu Beginn der fachärztlichen Weiterbildung stellen diese Differenzlagen bedeutende Orientierungspunkte dar, auch wenn das Thema der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf (noch) in keiner Gruppe konkret ist. Die Inkorporierung in einen geschlechtsspezifischen Habitus beginnt ohne offensichtliche Brüche, wobei vor allem die Dichotomie von Passivität und Aktivität der Geschlechterrollen auffällt. Durch die Kopplung von Leistungsfähigkeit an die vollständige Verfügbarkeit, die als Anspruch kollektiv wahrgenommen

wird, wird der Zugriff auf die eigene Arbeitskraft, den „arbeitenden Körper", vollzogen. Im Verlauf der fachärztlichen Weiterbildung verfestigen sich die Differenzen durch die Einnahme einer passiven Duldungshaltung, was eine implizite Zustimmung zu diesen Strukturen in Form vorauseilenden Einfügens bedeutet. Die Anforderungen an die Arbeitstätigkeit selbst scheinen derart hoch zu sein, dass sie kaum Freiräume zu einer eigenständigen Ausgestaltung zulassen. So werden fachliche „Nischen" gesucht, die entlang der Differenzlagen strukturell bereitgestellt werden, um die geschlechtsspezifische Verteilung von Macht zu sichern. Allgemein fungieren Geschlecht und berufliche Orientierung im Zugang zu leitenden Positionen im Krankenhaus als funktional äquivalente geschlechterdifferente Einstiegstabus. Während Ärztinnen bereits aufgrund ihrer weiblichen Geschlechtszugehörigkeit die immanenten Fähigkeiten für eine Führungsposition aberkannt werden, disqualifizieren sich Ärzte für einen stringenten klinischen Karriereverlauf entlang einer beruflichen Orientierung, die nicht dem tradierten institutionalisierten Leitbild der Verhaltens- und Wesensmerkmale einer ärztlichen Führungskraft entspricht. Durch das Überschreiten geschlechtsspezifisch zugewiesener Sphären von Familienarbeit durch Ärzte, die Elternzeit nehmen, und Erwerbsarbeit durch Ärztinnen, die trotz Kindern in Vollzeit arbeiten wollen und Führungspositionen anstreben, werden diese Normen sichtbar. Damit das Überschreiten nicht zu einer Krise der Männlichkeit (Meuser/Scholz 2012: 23) in der Medizin führt, muss es als Ausnahme und Besonderheit konstatiert werden. Karriereorientierte Ärztinnen werden dann als scheiternde „Streberinnen" und familiensorgende Ärzte als „Papis" disqualifiziert, was zusammen mit der „Komplizenschaft der Frauen" (Kremer 2014: 32) zur Durchsetzung des hegemonial männlichen Ideals des Arztes beiträgt. Das Geschlecht bei Ärztinnen und die berufliche Orientierung bei Ärzten stellen damit unterschiedliche Einstiegs- und Zugangstabus dar, die zirkulär aufeinander verweisen und damit die Karrieremöglichkeiten beeinflussen.

Unsere Ergebnisse können einen Beitrag zum Ansatz der Differenzierungen an den Körpern leisten (Hirschauer 2014). Auch wenn über die Beurteilung von Leistungskriterien eine Loslösung von geschlechtsspezifischen Differenzierungen – und damit ein undoing gender – versucht wird, werden durch die Zuschreibung von „geringerer" Leistungsfähigkeit der Ärztinnen aufgrund ihrer potentiellen Mutterschaft diese Differenzierungen an den Körpern (Hirschauer 2014) als *doing gender while doing the job* gebunden und weiterhin prozessiert.

Die Ausgangsfrage der vorliegenden Arbeit, warum Ärztinnen seltener als Ärzte in medizinische Führungspositionen aufsteigen, lässt sich sinngemäß auch für andere Berufszweige stellen, denn die vertikale Segregation ist nicht auf die medizinische Profession beschränkt (European Union 2016). Aus sozialpsychologischer Sicht wird argumentiert, dass Geschlechterstereotype und Geschlechtsrollenerwartungen die Wahrnehmung von guter Arbeit und Eignung für Führungsaufgaben nachhaltig bestimmen und dass diese Wahrnehmung über alle Branchen hinweg Männern zu Gute kommt (Athenstaedt/Alfermann 2011). Hinzu kommt die zugeschriebene zentrale Verantwortlichkeit von Frauen für die Organisation der Familie und die Kinderbetreuung. Diese resultiert in einem Ausstieg aus der Vollzeittätigkeit und dies wiederum wird als Indiz für

fehlende Berufsmotivation und fehlende Eignung für eine Führungstätigkeit gedeutet – gerade in Kliniken. In allen statistischen Analysen zur vertikalen Segregation in Deutschland werden vorübergehender Ausstieg und Teilzeittätigkeit als ‚Karrierekiller‘ identifiziert (z.B. Holst/Friedrich 2016). Auch dies gilt branchenübergreifend. Die Arbeitsorganisation und die Arbeitsideologie in Kliniken ist auf ständige Verfügbarkeit und hierarchische Entscheidungsbefugnis ‚zum Wohle der Patienten‘ ausgerichtet, und genau dies unterscheidet sie von den meisten anderen Branchen. Beides zusammen, die Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Eignung und die Arbeitsideologie, begünstigt Männer und erschwert den Aufstieg von Frauen in der Klinikhierarchie. Dies tritt in unseren Gruppendiskussionen deutlich zutage und wird von den Betroffenen selbst zudem nicht in Frage gestellt.

Obwohl die quantitative Gleichverteilung der Geschlechter im ärztlichen Beruf fast angekommen ist (mit Unterschieden in bestimmten Facharztgruppen, BÄK 2015), normieren typisch männliche Erwartungen und Verhaltensweisen in Krankenhäusern immer noch die Anforderungen an die Tätigkeit (Acker 2006: 448). Im medizinischen Kontext sind diese Praktiken verbunden mit der ständigen Verfügbarkeit, der Vollzeittätigkeit und der Verausgabung mit dem organisationalen Zugriff auf die gesamte ärztliche Person. Die vermeintlich individuelle Ausformulierung einer bestimmten medizinischen Orientierung kann als Inkorporierung dieser normierten Stereotype einer gelungenen Weiterbildung i.S. eines *idealen Arztes* begriffen werden, die grundlegend an bestimmte Geschlechterstereotype gebunden sind. Nach Bourdieu gründet die „Beharrlichkeit und Kontinuität *männlicher Herrschaft* nicht zuletzt [auch; d. Verf.] auf ihrer Normalisierung im Alltag und vor allem in der Bereitschaft der Frauen sie zu akzeptieren“ (Kremer 2014: 32). Demnach scheint es schwierig, die herrschenden strukturell verankerten Imperative eines männlichkeitszentrierten Normalarbeitsverhältnisses im Krankenhaus zu verändern, da deren Befolgung für Frauen und Männer gleichermaßen Zugangs- und Ausschlusskriterium des ärztlichen Berufs darstellt.

Korrespondenzadressen/correspondence addresses

Dorothee Alfermann
Universität Leipzig
Projekt TransferGenderMed, Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung, c/o Sportwissenschaftliche Fakultät
Jahnallee 59, 04109 Leipzig
alfermann@uni-leipzig.de

Swantje Reimann
Universität Leipzig
Projekt TransferGenderMed, Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung, c/o Sportwissenschaftliche Fakultät

Jahnallee 59, 04109 Leipzig
swantje.reimann@posteo.de

Catherina Sachse
Leipzig
CatherinaSachse@web.de

Robert Schacht
MSB Medical School Berlin
Calandrellistraße 1-9, 12247 Berlin
robert.schacht@medicalschool-berlin.de

Anmerkungen

1 Der Anteil der Frauen an führenden klinischen Positionen liegt bei ca. 13 %, an führenden Positionen der akademischen Medizin bei ca. 11-18 % (W3/C4-Professuren ca. 11 %; BÄK 2015).

2 Das Vorhaben KarMed (Karriereverläufe und Karrierebrüche von Ärztinnen während der fachärztlichen Weiterbildung) wurde von 2008-2014 durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie den Europäischen Sozialfonds (ESF) unter den Förderkennzeichen 01FP01FP0801, 01FP0802, 01FP1243, 01FP1244 für das Teilprojekt Leipzig gefördert. Die Verantwortung für die Veröffentlichung liegt bei den Autor_innen.

3 Die fachärztliche Weiterbildung markiert nicht den Beginn der medizinischen Sozialisation, da jedoch Ausbildung (Studium) und anschließende fachärztliche Weiterbildung formal und inhaltlich deutlich getrennte Systeme darstellen, haben wir uns auf die letztere Phase konzentriert, weil hier der (geschlechtsspezifisch konnotierte) Arbeitskontext im Vordergrund steht.

4 „Das undoing ist […] eine im Erwartungshorizont signifikante Inaktivität, die nahtlos in etwas ganz anderes übergehen kann. Am Rande des undoing findet also der Wechsel zu anderen Unterscheidungen statt“ (Hirschauer 2014: 183).

5 Wir danken ganz herzlich Lisa Gathmann, Nadja Nolting und Christian Heckel für die Erstellung der Transkripte, sowie den ehemaligen Mitarbeitenden für die grundlegenden methodischen Ausarbeitungen.

6 In der Transkription wurden die Regeln nach Przyborski (2004) angewendet.

7 Bedeutung der Bezeichnung: GD für Gruppendiskussion, römische Zahl für Zeitpunkt der GD, erster Großbuchstabe für Stadtkennung, zweiter (einmalig dritter) Großbuchstabe für Ärztinnen = W oder Ärzte = M. Innerhalb des Zitates werden die Sprechenden mit einer Kombination aus Großbuchstaben als Bezeichnung der Sprechreihenfolge sowie Kleinbuchstaben als Bezeichnung einer Ärztin oder eines Arztes gekennzeichnet.

Literatur

Abele, Andrea E. (2006): Karriereverläufe und Berufserfolg bei Medizinerinnen. In: Dettmer, S./Kaczmarczyk, G./Bühren, A. (Hrsg.): Karriereplanung für Ärztinnen. Heidelberg: Springer, S. 35-57. https://doi.org/10.1007/978-3-540-44521-0_3.

Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Gender & Society 4, 2, S. 139-58. https://doi.org/10.1177/089124390004002002.

Acker, Joan (1992): Gendered Institutions: From Sex Roles to Gendered Institutions. In: Contemporary Sociology 21, 5, S. 565-569. https://doi.org/10.2307/2075528.

Acker, Joan (2006): Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations. In: Gender & Society 20, 4, S. 441-464. https://doi.org/10.1177/0891243206289499.

Athenstaedt, Ursula/Alfermann, Dorothee (2011): Geschlechterrollen und ihre Folgen. Eine sozialpsychologische Betrachtung. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

Becker-Schmidt, Regina (2003): Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. In: gender politik online. <http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/soz_eth/Geschlecht_als_Kategorie/Die_doppelte_Vergesellschaftung_von_Frauen/index.html> (Zugriff am 10.10.2016).

Bohnsack, Ralf (2003): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden. 5. Auflage. Opladen: Budrich. https://doi.org/10.1007/978-3-322-89614-8.

Bourdieu, Pierre (1979): Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabylischen Gesellschaft. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Brinkschulte, Eva (2006): Historische Einführung. Medizinstudium und ärztliche Praxis von Frauen in den letzten zwei Jahrhunderten. In: Dettmer, S./Kaczmarczyk, G./Bühren, A. (Hrsg.): Karriereplanung für Ärztinnen. Heidelberg: Springer, S. 9-35.

Bundesärztekammer (2015). Ärztestatistik 2015: Medizinischer Versorgungsbedarf steigt schneller als die Zahl der Ärzte. Ergebnisse der Ärztestatistik zum 31. Dezember 2015. <http://www.bundesaerztekammer.de/ueber-uns/aerztestatistik/aerztestatistik-2015/> (Zugriff am 16.4.2016).

Cicourel, Aaron V. (1993): Habitusaspekte im Entwicklungs- und Erwachsenenalter. In: Gebauer, G./Wulf, C. (Hrsg.): Praxis und Ästhetik. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 148-173.

Connell, Raewyn (2006): Der gemachte Mann: Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. 3. Auflage. Wiesbaden: VS.

Deutsch, Francine M. (2007): Undoing Gender. In: Gender & Society 21,1, S. 106-127. https://doi.org/10.1177/0891243206293577.

European Union (2016): Report on equality between women and men 2015. SWD (2016) 54, Print ISBN 978-92-79-56893-0 ISSN 1831-2802 doi:10.2838/14515 DS-AU-16-001-EN-C.

Foucault, Michel (1988): Die Geburt der Klinik. Eine Archäologie des ärztlichen Blicks. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Goffman, Erving (1994): Interaktion und Geschlecht. Frankfurt/M.: Campus.

Heintz, Bettina/Nadai, Eva (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie 27, 2, S. 75-93. https://doi.org/10.1515/zfsoz-1998-0201.

Hirschauer, Stefan (2014). Un/doing Differences. Die Kontingenz sozialer Zugehörigkeiten. In: Zeitschrift für Soziologie 43, 3, S. 170-191. https://doi.org/10.1515/zfsoz-2014-0302.

Hochschild, Arlie R. (1983): The Managed Heart: Commercialization of Human

Feeling. Berkeley: University of California Press.

Hohner, Hans-Uwe/Grote, Stefanie/Hoff, Ernst-H. (2003): Geschlechtsspezifische Berufsverläufe: Unterschiede auf dem Weg nach oben. In: Deutsches Ärzteblatt International 100, 4, S. 67-70.

Holst, Elke/Friedrich, Martin (2016): Hohe Führungspositionen: In der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen. In: DIW Wochenbericht 37, S. 827-838.

Knorr-Cetina, Karin (1989): Spielarten des Konstruktivismus. Einige Notizen und Anmerkungen. In: Soziale Welt 40, 1/2, S. 86-96.

Kremer, Kathrin (2014): Pierre Bourdieus männliche Herrschaft in der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Frey, M./Kriszio, M./Jähnert, G. (Hrsg.): Männlichkeiten. Kontinuität und Umbruch. Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Humboldt-Universität zu Berlin, Bulletin Texte 41, S. 31-49.

Leidner, Robin (1991): Serving Hamburgers and Selling Insurances: Gender, Work and Identity in Interactive Service Jobs. In: Gender & Society 5, 2, S. 154-177. https://doi.org/10.1177/089124391005002002.

Mannheim, Karl (1980): Strukturen des Denkens. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Mead, George Herbert (1998): Geist, Identität und Gesellschaft. 11. Auflage. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Meuser, Michael/Scholz, Sylka (2012): Herausgeforderte Männlichkeit. Männlichkeitskonstruktionen im Wandel von Erwerbsarbeit und Familie. In: Baader, M. S./Bilstein, J./Tholen, T. (Hrsg.): Erziehung, Bildung und Geschlecht. Männlichkeiten im Fokus der Gender-Studies. Wiesbaden: Springer VS, S. 23-40.

Nentwich, Julia/Kelan, Elisabeth (2014): Towards a Topology of 'Doing Gender': An Analysis of Empirical Research and its Challenges. In: Gender, Work & Organization 21, 2, S. 121-134. https://doi.org/10.1111/gwao.12025.

Przyborski, Aglaja (2004): Gesprächsanalyse und dokumentarische Methode. Qualitative Auswertung von Gesprächen, Gruppendiskussionen und anderen Diskursen. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90347-7.

Rothe, Katharina/Wonneberger, Carsten/Deutschbein, Johannes/Pöge, Kathleen/Gedrose, Benjamin/Alfermann, Dorothee/Kromark, Kathrin (2012): Von Ärzten, Ärztinnen und „Müttern in der Medizin". In: Beaufays, S./Engels, A./Kahlert, H. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt/M./New York: Campus, S. 312-334.

Rothe, Katharina/Deutschbein, Johannes/Wonneberger, Carsten/Alfermann, Dorothee (2016): Zwischen „Arzt spielen", „Work-Life-Balance" und „Highend-Medizin". Wird „hegemoniale Männlichkeit" in der Medizin herausgefordert? In: Forum: Qualitative Sozialforschung 17, 1, Art. 15.

Sander, Kirsten (2009): Profession und Geschlecht im Krankenhaus. Soziale Praxis der Zusammenarbeit von Pflege und Medizin. Konstanz: UVK.

Statistisches Bundesamt (2015): Statistisches Jahrbuch 2015. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. <www.destatis.de/jahrbuch> (Zugriff am 10.10.2016).

Tienari, Jeanne/Nentwich, Julia (2012): The 'Doing' Perspective on Gender and Diversity. In: Danowitz, M. A./Hanappi-Egger, E./Mensi-Klarbach, H. (Hrsg.): Diversity in Organizations. Concepts and Practices. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan, S. 109-136. https://doi.org/10.1007/978-1-137-28487-7_6.

West, Candace/Zimmerman, Don (1987): Doing Gender. In: Gender & Society 1, 2, S. 125-151. https://doi.org/10.1177/0891243287001002002.

Interview

Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien 23/1: 107-116

Was soll denn weiblich sein am Hamburger Verkaufen?

Ein Interview mit Prof. Dr. Hannelore Faulstich-Wieland von Monika Götsch und Nina Wehner

MG: *Was hat Berufsorientierung mit Geschlecht zu tun?*

HFW: Diese Frage habe ich gerade für einen Vortrag gestern behandelt[1]. Wenn man insbesondere die derzeitigen bildungspolitischen Programme anschaut, dann haben die überall einen Passus, dass die Berufsorientierung verpflichtend sein soll für die Schulen – alle Schulen sollen Berufsorientierung anbieten – und dabei sollen sie auch dafür sorgen, dass die Jugendlichen Berufe nicht geschlechterstereotyp wählen. Meistens bleibt es aber bei dieser einen Formulierung und es gibt dann so gut wie keine Hinweise, *wie* man das macht und was das denn bedeuten soll sowie was das Erfolgskriterium ist. Das ist so ein Aufhänger für den Zusammenhang von Berufsorientierung und Geschlecht. Das war auch der Aufhänger für unser Forschungsprojekt[2]: Zu fragen, wie läuft Berufsorientierungsunterricht? Und wird dort angestrebt, das Spektrum der infrage kommenden Berufe über die geschlechtertypischen Berufe hinaus zu erweitern? Oder strebt er das gar nicht an? Und wenn doch, wie macht er das, und gelingt ihm das überhaupt?

NW: *Inwiefern gelingt es überhaupt das Spektrum zu erweitern: Wird Frauen ein Gefallen getan, wenn sie in Männerberufe und Männern, wenn sie in schlecht bezahlte Frauenberufe hinein beraten werden? Gibt es da nicht auch einen Preis, den die zu Beratenden zahlen?*

HFW: Also den Preis gibt es sicher. Es gibt eine relativ neue Untersuchung von Ursula Beicht und Günter Walden vom BIBB [Bundesinstitut für Berufsbildung][3]. Sie haben versucht herauszufinden, wie eigentlich die Chancen sind, wenn man einen geschlechtsuntypischen Beruf wählen möchte, wenn man eine entsprechende Ausbildung machen möchte. Sie zeigen ziemlich deutlich, dass die Chancen größer sind, wenn man im geschlechtstypischen Bereich bleibt, weil die Konkurrenz da geringer ist. Sie schließen daraus, dass Arbeitgeber_innen entsprechend Frauen oder Männer in ‚untypischen Bereichen' einstellen sollten, wenn es den politischen Willen dazu gibt. Aber was bei dieser Spektrumserweiterung eine Rolle spielt, betrifft die Frage des Interesses: Wenn man etwas gerne machen möchte und das dann nicht tut, *weil* es nicht geschlechterkonform ist, dann finde ich dies eine Einengung. Und hier wäre es wichtig, dass diese nicht passiert. Mittelfristig würde ich zudem

© 2017 Budrich UniPress. https://doi.org/10.3224/fzg.v23i1.07

hoffen, dass sich über eine Aufweichung der Geschlechtstypik auch Arbeits- und Hierarchieverhältnisse sowie natürlich Einkommensverhältnisse ändern.

MG: *A propos Änderungen, inwiefern hat sich etwas geändert in den letzten Jahrzehnten?*

HFW: Das fand ich eine schwierige Frage, über die ich auch heute Morgen auf der Fahrt zu diesem Interview noch einmal länger nachgedacht habe. Ich glaube, was sich hauptsächlich verändert hat, ist die Tatsache, dass nicht mehr nur Mädchen und Frauen im Blick sind. Es gibt seit den 1970er Jahren Versuche, Frauen in gewerblich-technische Berufe zu bringen. Und die Erfolge sind eher minimal. Also klar ist da ein Stück weit ein Anstieg, aber neu ist ja im Prinzip der Versuch, auch Männer explizit anzusprechen. Damit sie in soziale Berufe kommen, also in Pflegeberufe und in den Erziehungsbereich. Und da hat sich meiner Meinung nach insofern etwas geändert, als dass auch der Blick in der Öffentlichkeit auf insbesondere den Bereich Erzieher/Erzieherinnen ein anderer geworden ist. Das hängt jetzt vielleicht nicht nur mit dem Versuch zusammen, Jungen zu motivieren eine Ausbildung zum Erzieher zu machen, sondern das hat auch etwas mit dem Kita-Ausbau zu tun, der einen Bedarf an qualifiziertem Personal mit sich bringt. Es hat sicher auch mit der Tatsache zu tun, dass die CDU, also Frau von der Leyen, die institutionelle Betreuung für Kinder unter drei Jahren eingeführt hat. Aber vielleicht auch damit, dass Erzieher_innen selbst darüber ein Stück stärkeres Selbstbewusstsein bekommen haben und zum Beispiel letztes Jahr bessere Bezahlungen erkämpft haben.

MG: *Gleichzeitig war ja mit der Forderung, mehr Männer als Erzieher zu gewinnen aber auch ein defizitorientierter Blick auf Kinderbetreuung und Erzieher_innen verbunden.*

HFW: Aber das muss nicht unbedingt sein. Es kommt darauf an, wie argumentiert wird. Zumindest die Kampagne in Hamburg hat nicht mit Defiziten von Erzieherinnen argumentiert, sondern eher so: ‚Jungs, wenn ihr gern Musiker sein wollt, wenn ihr gerne bastelt, wenn ihr gerne kocht, das sind alles Aspekte, die sind gefragt im Erzieher-Beruf'! Also eher ‚die Anforderungen sind vielfältig'. Und das versuchen wir auch in unserem Projekt zu verdeutlichen, in dem es darum geht, mehr Studenten für das Grundschullehramt zu gewinnen[4]: Das ist ein anspruchsvoller Beruf. Und eigentlich haben die meisten von Euch eine Fehleinschätzung, wenn sie glauben, da würde man stagnieren und inhaltlich nicht gefordert werden, sondern im Prinzip brauchen wir die Besten, die das machen. Und zwar Männer *und* Frauen.

MG: *Was würden Sie denn sagen, was ist auch geblieben? Was hat sich als beharrlicher erwiesen, als man vielleicht gedacht hat, oder als man sich wünschen würde? Und warum?*

HFW: Also geblieben sind zu großen Teilen die Verhältnisse insgesamt. Wenn man die Zahlenverhältnisse anschaut, haben die sich nicht sehr massiv geändert. Also es gab, glaube ich, nirgends einen kompletten Umbruch, obwohl gestern auf der Tagung jemand gesagt hat, dass es in der Schweiz jetzt mehr Malerinnen als Maler gäbe. Ich weiß nicht, ob das stimmt, das wäre erstaunlich. Für Deutschland gilt das meines Wissens nicht. Also da sind schon in einigen Bereichen die Frauenanteile sehr deutlich gestiegen und angeblich – da muss man mal schauen wie anhaltend das ist – sind auch die Zahlen bei den Ausbildungen für die Erzieher auf 20 Prozent gestiegen. Das kann aber eine Folge dieser Kampagne sein, die vielleicht nicht nachhaltig ist. Also insofern kann man insgesamt schon noch sagen: Grundlegend haben sich die Verhältnisse nicht wirklich geändert – und das hat sicher viel damit zu tun um was für Berufe es sich handelt. Was das für Arbeitsverhältnisse sind, auch was die Bezahlung anbelangt. Die Bereiche, in denen Frauen tätig sind, werden immer noch schlechter bezahlt, sind auf Teilzeit ausgerichtet oder auf 450-Euro-Jobs. Und, dass umgekehrt nach wie vor auch bei den Jugendlichen häufig noch die Meinung vorherrscht, eigentlich müssen die Männer die Ernährer der Familie werden.

NW: *Was würden Sie sagen, jetzt auch ausgehend von Ihrem Projekt zu Berufsorientierung in der Schule: Wie müsste eine Berufsorientierung aussehen, die stereotype Berufsvorstellungen von Jungs und Mädchen aufbricht oder zumindest reflektiert?*

HFW: Dass es reflektiert würde, wäre glaube ich eine zentrale Voraussetzung – die sich aber nicht wirklich findet. Was sich findet, sind eher ganz subtile Formen der Bestärkung bei den Lehrpersonen. In der Art und Weise wie sie den Unterricht machen und was sie damit transportieren an die Jugendlichen. Und *wenn* das Thema aufgegriffen wird, dann noch am ehesten in der Weise: ‚Guck doch mal, wie hoch da der Frauen- und Männeranteil ist, weil das ist doch interessant zu wissen'. *Warum* ist das interessant – das wird überhaupt nicht thematisiert! Eigentlich bietet diese Information eine Menge an Anknüpfungspunkten: Was bedeutet der Männer- oder Frauenanteil in einem Beruf? Bin ich Exotin oder Exot, wenn ich da ganz alleine bin? Ist das etwas, das ich möchte, was ja auch seinen Reiz haben kann? Das wird aber alles nicht mehr thematisiert, sondern es wird nur die Frage aufgeworfen und dann den Jugendlichen überlassen, was sie damit anfangen. Das finde ich einen Ansatz, bei dem man sehr viel mehr machen könnte. Und ein anderer betrifft die häufig zu findende Vorstellung von Frauen- und Männerberufen: Sie werden nicht als rein quantitativer Marker gesehen – also wir nutzen diese Begriffe im Projekt nach dem Kriterium, wenn 70 Prozent eines Geschlechts in einem Beruf tätig sind, dann ist es ein ‚geschlechtstypischer' Beruf. Diese Berufe werden meistens begriffen als inhaltlich Gefüllte, die dem *‚Wesen'* der Geschlechter entsprechen. *Frauen*berufe, weil Frauen geeigneter sind, emphatisch, sozial, was weiß ich alles, und diese vermeintliche Natürlichkeit der Zuordnung von Berufen zu Geschlecht, da denke ich, wäre es gut, wenn man die irritieren würde. Wenn man Formen aufzeigen würde, die deutlich machten, dass es eben *nicht* natürlich ist, sondern

mit sozialen Konstruktionen zu tun hat, mit historischen und sozialen Entwicklungen. Das versuchen wir in der Handreichung herauszufinden, die wir im Projekt erstellen, und zwar mindestens über zwei Wege:

Einmal kann man das über historische Geschlechterwechsel von Berufen aufzeigen, also Medizin beispielsweise, oder Bürotätigkeiten – bei Sekretärinnen kann man schön den Wandel von den männlichen Kontors zu einem weiblichen Arbeitsfeld zeigen, der sich mit dem Einbezug der Schreibmaschine vollzog. Oder für den Druckerbereich lässt sich ein Geschlechterwechsel durch die Computerisierung aufzeigen. Das ist das Eine. Und das Zweite: Es gibt eine Untersuchung aus den USA von Robin Leidner, die ethnographische Studien, also Interviews, Beobachtung usw. bei Hamburger-Verkäuferinnen und bei Lebensversicherungsvertretern gemacht hat[5]. Bei Mc Donalds ist es in den USA ja häufig so, dass sie als Drive-in organisiert sind. Man fährt mit dem Auto an dieses Fenster, gibt seine Bestellung auf, bekommt seinen Hamburger und fährt weiter. Und an diesem Fenster arbeiten überwiegend Frauen. Was am Anfang, als Mc Donalds aufgekommen ist, nicht der Fall war. Da haben sie nur Männer eingestellt für diese Arbeit. Aber inzwischen sind das überwiegend Frauen und es wundert sich auch keine der Interviewten darüber. Wenn sie gefragt wurden, warum da nur Frauen arbeiten, dann kommen die üblichen Stereotype: Frauen sind besser dafür geeignet, im Umgang mit Kunden und all diese Dinge. Und dann zeigt Leidner auf, um Lebensversicherungen an die Leute zu bringen, braucht man im Prinzip ganz ähnliche Fähigkeiten: Man darf nicht aggressiv sein, man muss sich zurücknehmen, man muss den anderen vermitteln, dass sie besonders wichtig sind, dass einem ihre Interessen besonders am Herzen liegen. Man muss auch mal einschmeichelnde Taktiken verwenden – also all die Stereotype, die man normalerweise den Frauen zuschreibt, sind dafür im Prinzip notwendig. Wenn man aber guckt wie diese Vertreter – Leidner hat Fortbildungstrainingswochen begleitet – wie Fortbilder das anlegen, dann betonen die, man muss mutig sein, man muss da Widerstände überwinden. All die Dinge, die mit Männlichkeit einhergehen. Und das finde ich einfach eine super spannende Sache. Es gibt auch eine Studie von Ruth Milkman, die für Berufe im Zweiten Weltkrieg deutlich gemacht hat, dass man diese Form der Vergeschlechtlichung, also welche Tätigkeiten für welches Geschlecht geeignet sind, völlig beliebig anwenden kann[6]. Man kann immer argumentieren, warum der gleiche Beruf besonders für Frauen oder besonders für Männer geeignet ist. Das finde ich einen spannenden Ansatz, den wir auf unserer Tagung[7] erproben wollen mit den Teilnehmenden. Wir bitten immer zwei Personen, einen Beruf – Physiotherapeuten beispielsweise, Lehrkräfte natürlich und noch ein paar Berufe, von denen man ausgehen kann, dass die Teilnehmenden genug Alltagswissen haben, um ungefähr zu wissen, was in dem Beruf gemacht wird – so zu beschreiben, dass klar wird, wieso er insbesondere für Frauen geeignet ist. Zwei andere sollen den gleichen Beruf als insbesondere für Männer geeignet beschreiben. Daran, denke ich, kann man die soziale Konstruktion von Berufen schön deutlich machen und damit den ‚Natürlichkeitsansatz' irritieren und in Bezug setzen mit eigenen Vorstellungen und eigenen Interessen.

NW: *Spannend. In diesem Zusammenhang steht auch die Bedeutung von geschlechtersensibler Sprache. Welche Bedeutung hat geschlechtersensible Sprache in dem Bereich, wenn es darum geht Berufe für Jugendliche vorstellbar zu machen?*

HFW: Also es gibt eine, finde ich, spannende Dissertation von Dries Vervecken, der bei Bettina Hannover an der FU Berlin promoviert hat[8]. Er hat eine Untersuchung gemacht, in der sie Kindern Berufsbeschreibungen gegeben haben, für die sie einmal nur die männliche Form und einmal beide Geschlechterformen verwendet haben. Im Ergebnis hat die Verwendung der gendersensiblen Sprache bei den Mädchen dazu geführt, dass sie mehr Interesse an untypischen Berufen hatten und sich solche auch eher zutrauten. Bei den Mädchen hatte die Sprachverwendung der weiblichen Berufsbezeichnung also einen Effekt. Bei den Jungen nicht, was klar ist: Wenn du die männliche Sprache verwendest, haben die Jungs natürlich kein Problem damit, weil es ja ihre Kennzeichnung ist. Und das finde ich ist ein Hinweis darauf, wie wichtig Sprache ist. Und es gibt auch vom BIBB eine Studie, dass der Beruf ‚Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien', der Berufe aus der Druckvorstufe neu ordnete, durch diese Bezeichnung bei jungen Frauen großes Interesse weckt – im Gegensatz zum Beruf ‚IT-Systemelektroniker/in'.[9] Die Bezeichnung hat durchaus Effekte. Und was wir im Unterricht beobachten konnten: In den Materialien werden teilweise beide Bezeichnungen verwendet. Teilweise passiert das nur bei der Nennung des Berufs, in der Beschreibung ist es dann nicht mehr gendersensibel. Die Lehrkräfte selbst verwenden häufig nur das generische Maskulinum, bzw. es finden sich so ein paar Beispiele, in denen sie die weibliche Form verwenden, wenn sie mit Mädchen sprechen und die männliche mit Jungen. Das wäre ja noch ganz gut! Aber das tun sie dann bei entsprechend typischen Berufen – also sie reden dann von Floristin und Erzieherin für ein Mädchen. Ein Gegenbeispiel haben wir nur einmal gefunden. Da ging es um Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin. Die Lehrerin fragt ein Mädchen, ob sie wisse, was Hauswirtschafterinnen machen müssen. Die verneint das, dann fragt die Lehrerin einen Jungen: ‚Was meinst du, was Hauswirtschafter tun?' Und das ist ja genau der Punkt, wie es gut wäre, nämlich, dass sie über einen Frauenberuf mit einem Jungen in der männlichen Form redet und mit einem Mädchen in der weiblichen Form. Aber wie gesagt, das ist das einzige Beispiel, das wir gefunden haben. Die anderen waren eher so, dass z.B. ein Berufe-ABC gemacht wurde und jemand hat beim Buchstaben Z gesagt ‚Zahnarzthelfer' und dann sagt der Lehrer: ‚Ja, genau, die Zahnarzthelferinnen!' Also das wäre so ein erster, relativ einfacher Schritt, wenn sich Lehrkräfte um geschlechtergerechte Sprache bemühen. Es würde nicht wahnsinnig viel verändern, aber es würde schon mal etwas bringen.

NW: *Ich habe das Gefühl, viel liegt an den Lehrkräften. Wie werden sie vorbereitet auf ihre Aufgabe? Berufsorientierung ist ja häufig etwas Zusätzliches, das sie übernehmen müssen. Sie sind also nicht dafür ausgebildet. Wie werden sie dazu qualifiziert? Ich habe aufgrund Ihrer Ergebnisse den Eindruck, dass viel davon abhängt, ob das jemand eher pflichtmäßig abspult, aber ohne innere Über-*

zeugung, dass geschlechtergerechte Sprache auch eine Relevanz hat. Wie könnte man erreichen, dass die Lehrpersonen das ernster nehmen und ein Bewusstsein dafür entwickeln, in welcher entscheidenden Position sie sind und wie stark sie steuern können?

HFW: Das sehen die Lehrkräfte, glaube ich, eher nicht so. Wir haben vor unserem jetzigen Projekt eine Interviewstudie gemacht und in der wurden u.a. von den Lehrkräften die geschlechterstereotypen Berufswahlen angesprochen. Als sie dazu gefragt wurden, was sie glauben, wieso es solche stereotypen Wahlen gäbe, haben sie alles Mögliche herangezogen. Bspw. die Eltern, vor allem die Peers, nur die Lehrkräfte selbst spielten keine Rolle dabei[10]. Sie sehen nicht, dass sie ebenfalls daran beteiligt sind und damit sehen sie auch nicht das Potenzial, das sie hätten, um etwas zu ändern. Aber ein wesentliches Problem betrifft die Frage, welche Lehrkräfte Berufsorientierung unterrichten sollten. Das ist durchaus unklar. Also wenn Berufsorientierung so einen hohen Stellenwert in den Schulen haben soll und das Thema von allen fächerübergreifend behandelt werden soll, dann kann man es ja nicht mehr nur an die Arbeitslehre-Lehrkräfte delegieren. Zumal es von denen auch gar nicht so viele gibt, denn das war ein Fach in der Ausbildung für Lehrkräfte, die in der Hauptschule oder in der Sekundarschule unterrichten sollten. Hamburg hat seit Jahren keine Fachdidaktikprofessur mehr in der Arbeitslehre. In Hamburg haben wir in den Stadtteilschulen zwei unterschiedliche Modelle – zum einen unterrichten Tutorinnen und Tutoren, also Klassenlehrkräfte, Berufsorientierung. Das bedeutet aber, es sind Lehrkräfte, die sich dafür interessieren, die aber oft von sich selbst sagen, eigentlich haben sie nicht wirklich Ahnung davon. Die kriegen zwar eine Fortbildung – aber man kann sehr deutlich merken, dass sie sich tatsächlich schwer tun mit dem Inhalt der Berufsorientierung. Das zeigte sich beispielsweise an der Zielsetzung, den Jugendlichen insbesondere Handwerksberufe nahe zu bringen. Dazu gab es ein Arbeitsblatt zur Frage, was Handwerk früher war und was es heute ist. Und natürlich stellte sich in dem Kontext die Frage, was sind denn überhaupt Handwerksberufe. Ich meine die einzig treffende Erklärung ist, das sind die Berufe, die über die Handwerkskammer geregelt werden. Das ist den Lehrkräften aber überhaupt nicht in den Sinn gekommen. Sondern sie haben argumentiert, das seien Berufe, in denen man mit den Händen arbeitet. Beim Berufe-ABC nennt eine Schülerin ‚Augenoptikerin' als Handwerksberuf, woraufhin der Lehrer meinte, Handwerk würde bedeuten, man ‚werkelt mit den Händen, Augenoptiker würden eher etwas messen.' Das zeigt eben, dass ihnen eine Menge an Wissen fehlt, was aber auch nicht verwunderlich ist.

Die andere Variante, die in Hamburg realisiert wird, besteht in der Abordnung von Berufsschullehrkräften an die Sekundarschulen, die Berufsorientierung unterrichten sollen. Nun kann man sagen, dass durch ihre eigene Ausbildung ein größerer Teil von denen immerhin mal das berufsbildende System durchlaufen hat, was ja schon gegenüber den meisten allgemeinbildenden Lehrkräften ein Vorteil ist – die haben das ja in der Regel nicht! Die haben das Gymnasium oder vielleicht die Gesamtschule besucht, sind dann zur Uni und dann wieder in die Schule. Und was die Berufsbildung ausmacht, wie vielfältig

und differenziert und kompliziert sie ist, das haben sie aus eigener Erfahrung nicht mitgekriegt. Aber gleichzeitig ist es natürlich so, dass die Berufsschulkräfte zwar ihr Berufsbild kennen, aber nicht unbedingt einen Überblick haben, wie man das von den Berufsberatern erwartet. Also auch die Berufsschullehrkräfte haben nicht unbedingt eine Systematik. Und das zeigt sich im Unterricht sehr deutlich. Wir haben so gut wie keine Stelle finden können, an der die Jugendlichen mal systematisch einen Überblick gekriegt haben: Was sind überhaupt unterschiedliche Berufsfelder, was gibt es da? Es gibt ja keine verbindliche Systematik, es gibt verschiedene, aber diese aufzuzeigen und mit den Wegen im Bildungssystem in Verbindung zu bringen – das fehlt deutlich.

MG: *Das heißt, dass eigentlich viel Zufall mitspielt. Und trotzdem gibt es politische Programme. Irgendwie ist da ein Widerspruch zwischen dem was in der Praxis etabliert und dem was politisch auch ernsthaft gewollt wird.*

HFW: Zum Teil wird versucht, Einblicke über Kooperationen zu lösen, weil die Schule das nicht allein bewältigen kann. Dann werden außerschulische Bildungsträger für die Potenzialanalysen mit hineingeholt, oder für die Werkstatt-Tage, die die Jugendlichen an außerschulischen Bildungsorten absolvieren sollen. Außerdem werden Regionalkonferenzen u.Ä. eingerichtet. Aber das sind alles keine wirklich richtig koordinierten, durchdachten und geeigneten Verfahren. Häufig sind sie für die Schulen noch mal ein Zusatztermin und haben die Schwierigkeit, dass man dann zwei Tage eine Potenzialanalyse vollzieht und dann noch mal einen Tag für die Rückmeldung in den Schulalltag integrieren muss, die nach einer ganz anderen Logik abläuft. Es funktioniert ganz vieles, finde ich, nicht richtig.

NW: *Ist das letztlich fehlender politischer Wille oder ist das ein Problem des Föderalismus? Da jedes Bundesland seine eigenen Leitlinien verfolgt und es dann zu einem Durcheinander kommt: Wir machen es so und die anderen machen es ganz anders? Man könnte das doch auch vom Bund her viel stärker vereinheitlichen.*

HFW: Nein, das ist tatsächlich eine Schwierigkeit, wie Schule insgesamt funktioniert. Ich habe den Eindruck, dass da vieles nicht wirklich funktioniert. Also, wenn man sich sehr gute Schulen anschaut, dann haben diese häufig eine andere Form der Organisation. Dort gibt es viel weniger Fachstundenplanorientierung, sondern mehr Projekteinbezug, andere zeitliche Gestaltungen, andere Zusammensetzung und so etwas. Aber die ‚normale' Schule funktioniert ja nach wie vor in folgender Weise: Als Lehrkraft habe ich Fachunterricht und der ist im Stundenplan verankert. Mit vier, zwei oder einer Stunde, je nachdem ob es ein Haupt- oder Nebenfach ist. Und dann gibt es vieles, was die Schule ebenfalls machen soll. Das führt dazu, dass an einem Tag der Unterricht ausfällt, weil da anderes ansteht und ich dann erst nächste Woche die nächste Stunde unterrichten kann. Dann bin ich vielleicht krank usw. Das war auch beim Berufsorientierungsunterricht so, dass wir teilweise Klassen hatten, in denen vier Wochen

lang gar nichts stattfand, weil immer irgendetwas anderes gewesen ist. Und das betrifft ja nicht nur den Berufsorientierungsunterricht, sondern das betrifft alle Unterrichtsfächer.

MG: *Jetzt wird ja in der feministischen Forschung schon immer geschaut wie Berufsorientierung und Care-Verantwortung zusammenhängen. Ist das Thema z.B. in diesem Berufsorientierungsunterricht?*

HFW: Nein, gar nicht. Also das betrifft ja die Frage, was bedeutet Beruf im Kontext von Lebensgestaltung. Das wird als Anforderung an den Berufsorientierungsunterricht schon gestellt. Wobei wir gestern auf der Tagung in Bern eine ganz interessante Diskussion darüber hatten, dass dies noch kein Thema für 14-Jährige sei, sondern dass dies ein Thema wäre, das für Jugendliche erst später relevant wird. Deshalb war ein Diskussionsteilnehmer sehr skeptisch gegenüber dieser Forderung. Also wir haben es in der Handreichung, die wir für gendersensiblen Unterricht erstellen, als Thema aufgenommen: Wir haben Interviews mit 30- bis 40-Jährigen über ihren Beruf gemacht und auch gefragt, wie ist ihr Beruf eingebettet in Familie, Freizeit, Engagement u.ä. Also ein Interview mit einem Anästhesisten, der in einer Klinik arbeitet, eins mit einer Tischlerin und eins mit einem Tischler. Wir wollten eigentlich auch noch eine Ärztin interviewen, das hat dann aber nicht geklappt. Die Interviews gehen auch auf die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit ein, bspw. auf die Frage, was heißt das, wenn ich Familie habe? Wie kann ich das lösen und zu welchen Kompromissen oder eigentlich nicht gewollten Lösungen führen auch bestimmte Arbeitsbedingungen? Also bei den Mediziner_innen ist das ja ganz eindeutig schwierig. Die Tischlerin hat Kinder, sie ist selbständig und verdient aber nicht so viel, genau weil sie die Möglichkeit hat, sich auch um die Kinder zu kümmern. Da geht sie eben den Kompromiss ein, dann nicht so viele Aufträge zu haben. Über solche Informationen versuchen wir das Thema zu transportieren. Das wäre eine Möglichkeit, die man ja auch mit Schülerinnen und Schülern nutzen könnte, nämlich, dass sie Menschen in dem Beruf, der sie interessiert, ein Stück intensiver befragen. Also nicht nur ‚Gefällt Ihnen der Beruf?' und ‚was ärgert Sie da dran?' Sondern sich wirklich mal erzählen lassen: Wie sind sie da hingekommen, was machen sie ganz konkret so jeden Tag oder ist jeder Tag anders? Und was heißt das auch für die familiäre Situation?

NW: *Demnach wäre es auch angezeigt, mit Jugendlichen oder auch schon mit Kindern darüber nachzudenken, was ein Beruf leistet. Häufig wird scheinbar selbstverständlich vorausgesetzt, es gäbe eine eindeutige Bedeutung von „Beruf". Das wird dann nicht in dem Zusammenhang gesehen, wie viel Zeit ich in dem Beruf verbringe, wie viele Stunden man darin arbeitet, was sonst noch wichtig ist im Leben.*

Ich kann mir andererseits aber vorstellen, dass das mit 14 Jahren tatsächlich noch weit weg ist.

MG: *Ja, aber ich würde dem doch widersprechen. In meinen Interviews mit Jugendlichen ging es eigentlich um Sexualität, aber da kommt immer wieder auch: ‚Klar will ich Familie haben, klar will ich Kinder haben, klar will ich die betreuen'. Sogar bis dahin: ‚Wenn ich diesen oder jenen Beruf mache, dann ist das einfacher, sich um Kinder zu kümmern.'*

HFW: Die neue Shell-Studie[11] weist ja eigentlich auch so ein Stück in diese Richtung. Auf der Berner Tagung wurde auch argumentiert, dass es ein Thema ist, zu dem sich die Mädchen eher Gedanken machen als die Jungen. Es ist schon so, dass inzwischen auch die Jungen zu ganz großen Anteilen sagen, sie wollen Familie haben. Was das aber konkret für die Berufstätigkeit bedeutet, das führt doch eher noch bei den Mädchen zu Fragen und Überlegungen, wie sie beides realisieren können. Sie wollen auch – das wird jedenfalls in der neuen Shell-Studie behauptet – noch zu größeren Teilen Kinder haben als die Jungen.

MG: *Und es spricht nichts dagegen, dass das Thema auch in der Schule aufgegriffen wird.*

HFW: Wobei es sowieso ein wichtiges Thema wäre aufzugreifen, wie eigentlich so ein Beruf aussieht. Wie ist der eingebettet in Nachbarschafts-, in Community-Leben? Das wäre etwas, was schon vom Kindergarten an viel stärker behandelt werden könnte. Teilweise wird es das wohl auch. Teilweise machen schon Kindergärten Ausflüge zu bestimmten Institutionen aber das hängt dann sehr davon ab, ob das Erzieher_innen für wichtig halten oder nicht.

MG: *Wir haben ja schon über Veränderungen geredet. Welche großen Veränderungen und Entwicklungen sehen Sie in Bezug auf geschlechtersensible Berufsorientierung in den letzten 40 Jahren?*

HFW: Also wenn man das ein Stück weiter fasst, dann finde ich – bei allem Klagen darüber, dass wir noch immer nicht so weit sind –, dass die Geschlechterfrage inzwischen eine sehr viel selbstverständlichere geworden ist. Am Stammtisch kann wahrscheinlich immer noch gesagt werden: ‚Geschlecht spiele keine Rolle', aber sobald man sich der Anforderung stellt, ein bisschen reflektierter dazu Stellung zu nehmen, traut sich wohl kaum noch jemand zu sagen, das Geschlecht sei völlig egal. Dass es keine Rolle mehr spielt oder unwichtig sei. Da hat sich schon etwas geändert.

Anmerkungen

1 Vortrag am 9.9.2016 „Welche Rolle spielt das Geschlecht bei der Berufsorientierung?“ auf der Fachtagung „Berufsorientierung, Geschlecht und Schule“ an der Universität Bern.

2 Geschlecht und Berufsorientierung – finanziert von der Max-Traeger-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung, vgl. <http://www.erzwiss.uni-hamburg.de/faulstich-wieland/Berufsorientierung%20und%20Geschlecht.htm> (Zugriff am 8.2.2017).

3 Beicht, Ursula/Walden, Günter (2014): Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. In: BIBB: Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, 4/2014.

4 Vgl. <http://www.erzwiss.uni-hamburg.de/faulstich-wieland/Maenner%20und%20Grundschule.htm> (Zugriff am 8.2.2017).

5 Vgl. Leidner, Robin (1991): Serving Hamburgers and Selling Insurance. Gender, Work, and Identity in Interactive Service Jobs. In: Gender & Society 5, 2, S. 154-177. https://doi.org/10.1177/089124391005002002.

6 Vgl. Milkman, Ruth (1983): Female Factory Labor and Industrial Structure. Control and Conflict over “Woman’s Place” in Auto and Electrical Manufacturing. In: Politics & Society 12, 2, S. 159-203. https://doi.org/10.1177/003232928301200203.

7 Tagung Gender und Berufsorientierung – Praktische Beispiele einer gendersensiblen Berufsorientierung. Freitag, den 28.10.2016 von 14-18 Uhr und Samstag, den 29.10.2016 von 9.15-12.30 Uhr, Universität Hamburg.

8 Vgl. Vervecken, Dries (2012): The Impact of Gender Fair Language Use on Children’s Gendered occupational Beliefs and Listeners’ Perceptions of Speakers. Dissertation. Freie Universität, Berlin. Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie. Siehe auch: Vervecken, Dries/Hannover, Bettina (2012): Ambassadors of gender equality? How use of pair forms versus masculines as generics impacts perception of the speaker. In: Eur. J. Soc. Psychol. 42, 6, S. 754-762. https://doi.org/10.1002/ejsp.1893; Vervecken, Dries/Hannover, Bettina/Wolter, Ilka (2013): Changing (S)expectations: How gender fair job descriptions impact children’s perceptions and interest regarding traditionally male occupations. In: Journal of Vocational Behavior 82, 3, S. 208-220. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.008; Vervecken, Dries/Hannover, Bettina (2015): Yes I Can! Effects of Gender Fair Job Descriptions on Children’s Perceptions of Job Status, Job Difficulty, and Vocational Self-Efficacy. In: Social Psychology 46, 2, S. 76-92. https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000229.

9 Vgl. Krewerth, Andreas/Leppelmeier, Ingrid/Ulrich, Joachim Gerd (2004): Der Einfluss von Berufsbezeichnungen auf die Berufswahl von Jugendlichen. In: BWP 33, 1, S. 43-47.

10 Hofmann-Lun, Irene/Rother, Jessica (2012): Sind MINT-Berufe zukunftsträchtig auch für Hauptschülerinnen? Pädagogische Einflussmöglichkeiten auf die Erweiterung des Berufswahlspektrums. München: DJI.

11 Albert, Mathias/Hurrelmann, Klaus/Quenzel, Gudrun/TNS Infratest (Hrsg.) (2005): Jugend 2015. Eine pragmatische Generation im Aufbruch. 17. Shell Jugendstudie. Frankfurt/M.: Fischer Taschenbuch.

Rezension

Lisanna Wiele

Kopien von Kopien – Flexible Männlichkeiten unter Hochstaplern

Schwanebeck, Wieland (2014): Der Flexible Mr. Ripley – Männlichkeit und Hochstapelei in Literatur und Film. Wien/Köln/Weimar: Böhlau Verlag (€ 54,90, 391 S.)

In *Der Flexible Mr. Ripley – Männlichkeit und Hochstapelei in Literatur und Film* eröffnet Wieland Schwanebeck einen ausführlichen Überblick des literarischen Phänomens des männlichen Hochstaplers. Als Beispiel bedient er sich an Patricia Highsmith's *The Talented Mr. Ripley* (1955) und dessen Folgeromanen. Die Beliebtheit der Hochstaplernarrative, oftmals begründet durch den viel zitierten Leitspruch, dass die Welt gar betrogen sein *möchte*, dient als Ausgangspunkt für Schwanebecks Leitfragen. Diese bieten nicht nur eine Revision des Forschungskonsenses um Ripley, sondern auch ein Plädoyer für die Integration genderorientierter Fragen in die Narratologieforschung. Insgesamt bietet Schwanebecks Buch eine umfangreiche und vielseitige Analyse des Hochstaplermotivs, die den Forschungsdiskurs um Highsmiths Texte erweitert und gleichzeitig eine neue Tür für die Geschlechter- und Männlichkeitsforschung öffnet.

Nach einem Umriss des Forschungsstands, beginnt Schwanebecks Analyse mit einem Kapitel gewidmet der Entwicklung des Hochstaplerbegriffs und der besonderen Rolle der Hochstaplererzählung im US-amerikanischen Kontext. Der „con man", nicht zuletzt bekannt durch Horatio Algers *Ragged Dick*, ist Teil eines nationalen Hochstaplerkults (39). Lesarten des Hochstaplers finden sich nicht nur auf literaturwissenschaftlicher und narratologischer Ebene, sondern auch in der Psychologie, welches Schwanebeck in diesem Kapitel darlegt.

Hochstapelei geht stets einher mit der Ambivalenz zwischen Aufmerksamkeitsdrang und Rückzug: „Der Hochstapler erwartet von der Welt, dass die ihm gemäß seinem überhöhten Bild von sich selbst eine privilegierte Behandlung zuteilwerden lässt, und dürstet nach Aufmerksamkeit. Zugleich lebt er paradoxerweise in umso größerer Angst vor Enttarnung, je ehrlicher sein aktueller Lebensentwurf ausfällt" (48). Diese Diskrepanz ist nur ein Teil der zahlreichen psychologischen Störungen, die Hochstaplern zugeschrieben werden. Das autobiographische Selbstbekenntnis des Hochstaplers ist oftmals ein Grundbaustein der Narrative. Die Beherrschung des Erzählhandwerks ist demnach dem Erfolg des Hochstaplers zuträglich (55). Wahrheit und Fiktion sind kaum zu unterscheiden, welches die Ambivalenz des Charakters selber sowie die Ambivalenz der Lesenden ihm gegenüber mitbestimmt.

In seinem dritten Kapitel verbindet Schwanebeck Männlichkeit und Hochstapelei. So wie andere männliche Typen aus Kultur und Literatur seiner Zeit, z.B. Dandys, inszeniert sich der Hochstapler Ripley kalkuliert und fordert bestehende Geschlechterbilder heraus. Schwanebeck nutzt Goffmanns Begriff des *gender display* sowie Butlers Ausführungen zum Terminus *doing gender* für eine Einführung in das Performativitätskonzept. Hervorhebenswert sind

seine Ausführungen zu Bourdieus hegemonialer Männlichkeit sowie die Frage inwiefern sich hegemoniale Machtausübung nicht nur gegen Frauen, sondern auch Männer selbst richten kann. Ein gedanklicher Sprung zur Verbindung von Männlichkeit, kapitalistischer Wirtschaft, Klassenpolitik und des Hochstaplers Wunsch in dieser Weltordnung aufzusteigen, während er sie gleichzeitig untermauert, liegt nicht fern. So profitiert der Hochstapler vom "toten Winkel" (95), der ihm erlaubt unhinterfragt gesellschaftliche und geschlechtliche Normen für seine Zwecke zu nutzen. Doch nicht nur durch den Gebrauch dieser Normen, sondern besonders durch seine oftmals parodistische und subversive geschlechtliche Performanz enthüllt er zeitgleich das „Unbehagen" gesellschaftlicher Männlichkeitsdiskurse (109).

Im vierten Teil des Buches wendet sich Schwanebeck dem ersten Teil der Ripley Reihe, *The Talented Mr. Ripley* von 1955, zu und zieht am Anfang erneut eine Parallele zwischen dem nationalen US-amerikanischen Ideal des ‚American Dreams' und seiner Imitatoren. Der Horatio Alger Mythos des Aufstiegs ‚from rags to riches' hat eine kulturelle Signifikanz die als Grundvoraussetzung für das Vorhaben des Hochstaplers gelten mag. Sein Aufstieg wird nicht, wie im Idealfall, durch ehrliche Arbeit und Tugendhaftigkeit erreicht, sondern durch geschickte Selbstinszenierung und die Adaption klassischer „con man" Taktiken (111). Mit Ripley jedoch, wird, so der Titel dieses Kapitels, ein klassisches Hochstaplerparadigma überwunden. Schwanebeck analysiert hier, inwiefern kontemporäre Kontexte Ripley kreieren, während er gleichzeitig aus diesen ausbricht. Die 1950er Jahre „stellen für die Aushandlung von Männlichkeiten eine Periode des Übergangs dar" (115), nicht zuletzt begründet durch politische und wirtschaftliche Entwicklungen, die Amerikaner*innen, und insbesondere Amerikaner*innen im europäischen Ausland, prägen. Illustriert mit Filmaufnahmen der Zeit, sowie der Verfilmung Ripley's aus dem Jahr 1999, zeigt dieser Abschnitt psychoanalytische Männlichkeitsdiskurse insbesondere in Bezug auf Homosexualität auf. Ebenso findet sich hier der Vergleich zwischen Ripley und Felix Krull und eine umfangreiche Analyse des Erzähldiskurses der Ripley Romane.

Im fünften Kapitel des Buches widmet sich Schwanebeck *Ripley Under Ground,* dem zweiten Roman in Highsmith's Serie, der sich mit der Thematik der Kunstfälschung beschäftigt. Das Kapitel eröffnet eine dekonstruktivistische Perspektive nach Derrida sowie Butlers Lektüre von Derrida, mit deren Hilfe poststrukturalistische Auffassungen von Original und Kopie aufgegriffen werden. Darauf folgend analysiert Schwanebeck die Folgeromane *Ripley's Game* und *The Boy who Followed Ripley*. Themen sind hier unter anderem die Adaption von stereotyp männlich konnotierten Situationen aus Literatur und Film sowie die Projektion von Gender auf die Ebene der Erzählstruktur der Romanreihe selber (227). Obwohl der Hochstapler selbst vaterlos ist, kann er das ‚Vaterspiel' jedoch leicht als eine seiner zahlreichen Performanzen ausüben (229). Der Nutzen des Vaterspiels ist das mit Vaterschaft verbundene gesellschaftliche Prestige, jedoch gelingt eine Anpassung an dieses Wertesystem dem Hochstapler Ripley nicht (232). Weil Ripley eben nicht in gesellschaftliche Konventionen passt, und seine Geschlechtsidentität anders geprägt ist als diese des hegemonialen Patri-

archen, bleibt sein Vaterspiel eben dieses. Ohne sie auf die Freud'sche Schule zu reduzieren, umreißt Schwanebeck die platonisch homophilen Ansätze der Charakterkonstellation zwischen Ripley und seinem Schützling in *The Boy Who Followed Ripley*. Weiter liest er Highsmiths Texte als eine queere Persiflage ihrer zugrundeliegenden geschlechtlichen Muster (255). Besonders interessant ist hier Schwanebecks gekonnter Exkurs in Richtung des Westerngenres, an dessen Beispiel er die queere Topographie traditionell männlich konnotierter Filmgenres deutlich macht.

In *Ripley Under Water*, Subjekt des letzten Buchabschnitts, untersucht Schwanebeck, im Kontrast zur bisherigen Analyse, die Rolle von Weiblichkeit in Ripley. Marge, Partnerin von Dickie, dessen Identität Ripley im ersten Roman übernimmt, ist ein eindimensionaler Störfaktor des „homosozialen Idylls", welches Ripley genießt (295). Als potenzielle „Spielverderberin" darf Marge nicht an der Hochstapelei teilhaben und so wird diese als „männliche Domäne" abgesteckt (295). Im Gegensatz zu zahlreichen anderen Gattungen, dient die Frau im Hochstaplerroman nicht als Subjekt der Begierde, sondern bestenfalls als „trophy wife" (297) und damit Projektionsfläche für den neu erreichten Status des Hochstaplers.

Die Anpassungsfähigkeit von Tom Ripley, so groß sie auch sein mag, hat ihre Grenzen. Die Anpassungsfähigkeit, oder vielmehr ‚adaptability' von Tom Ripley auf medialer Ebene, scheint jedoch grenzenlos. Schwanebeck beendet diesen letzten Analyseabschnitt mit einem Überblick der Ripley Adaptionen in der „heteronormativen Ordnung des Mainstreamkinos" (337), wo der Hochstapler wie eh und je zwischen Kopien von Kopien verschwinden kann.

Autor*innen

Dorothee Alfermann, Prof. Dr. phil., Universität Leipzig, Sport- und Bewegungspsychologie. Forschungsschwerpunkte: Geschlechterrollen, Karriereentwicklung von Ärztinnen und Ärzten, Wirkungen von Sport und Bewegung auf Selbstkonzepte und Wohlbefinden und Karriereentwicklung im Leistungssport.

Diana Baumgarten, Dr., ist Senior Researcher am Zentrum Gender Studies der Universität Basel. Ihre Arbeitsschwerpunkte drehen sich um Theorien zu Familie, Mutterschaft und Vaterschaft und die Konstruktion von Männlichkeit. Diana Baumgarten studierte Erziehungswissenschaft, Soziologie und Philosophie in Dresden und Uppsala (Schweden). Sie ist außerdem Absolventin des Graduiertenkollegs „Gender in Motion" an der Universität Basel (Leitung: Andrea Maihofer), in dessen Rahmen sie 2012 ihre Dissertation zur Vater-Kind-Beziehung schrieb. Seit 2003 ist sie Mitarbeiterin in verschiedenen Forschungsprojekten an außeruniversitären Instituten sowie am Zentrum Gender Studies der Universität Basel. Seit November 2016 ist Diana Baumgarten Koordinatorin im Projekt „Neujustierung von Männlichkeiten" an der TU Dortmund (Leitung Michael Meuser und Diana Lengersdorf).

Kerstin Discher, M.A., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Technischen Hochschule Köln, Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften. Sie promoviert im Rahmen des Promotionskollegs „Leben im transformierten Sozialstaat (TransSoz)", das als kooperatives Promotionskolleg über die Hochschule Düsseldorf, die Technische Hochschule Köln sowie die Universität Duisburg-Essen realisiert wird. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Körper- und Leiberfahrungen, Intersektionalitätsperspektiven, Biografieforschung, Übergangsforschung und Transformationsforschung.

Hannelore Faulstich-Wieland, Prof. Dr., ist seit 1997 Professorin für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Sozialisationsforschung an der Universität Hamburg. Ihren Abschluss als Diplom-Psychologin erlangte sie 1972 an der TU Berlin, und promovierte daraufhin 1975 in Sozialwissenschaften an der Universität Bremen. 1980 habilitierte Hannelore Faulstich-Wieland in Erziehungswissenschaften an der TU Berlin. Sie war stellvertretende Leiterin des Instituts Frau und Gesellschaft in Hannover, erhielt eine Professur für Beratung an der Fachhochschule Frankfurt am Main und eine Professur für Frauenforschung an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. In ihren derzeitigen Forschungsprojekten beschäftigt sich Hannelore Faulstich-Wieland mit Berufsorientierung und Geschlecht, Männern und Grundschule. Ihre Schwerpunkte liegen im Bereich der Genderforschung, Koedukation und Berufsorientierung.

Gabriele Fischer, Prof. Dr. phil., lehrt seit 2015 Soziologie an der Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege an der Hochschule Esslingen. Ihre Lehr- und Forschungsinteressen liegen in den Bereichen Soziale Ungleichheit, Anerkennungstheorie, Arbeit, gender und queer studies sowie empirische Sozi-

alforschung. Sie promovierte 2014 zum Thema Anerkennung, Macht und Hierarchie in der beruflichen Arbeitsteilung bei Paula-Irene Villa und Mechthild Bereswill. Ihre Promotion wurde von der Hans Böckler-Stiftung unterstützt. Zuvor arbeitete sie neun Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei TNS Infratest Sozialforschung. Neben ihrer wissenschaftlichen Arbeit setzte sie sich im Rahmen ihrer pädagogischen Arbeit am Max Mannheimer Studienzentrum in Dachau mit der Vermittlung von NS-Geschichte auseinander.

Monika Götsch, Prof. Dr., studierte Soziale Arbeit an der EH Freiburg sowie Soziologie, Gender Studies und Wissenschaftliche Politik an der Universität Freiburg und promovierte dort zum Thema ‚Sozialisation heteronormativen Wissens'. Sie forscht(e) u.a. zu Gender Mainstreaming in Freiwilligendiensten, Weltbildern in der Informatik, Ausbildungsberufen mit geringem Frauenanteil und Trans*Geschlechtlichkeiten im neoliberalen Sozialstaat. Zudem koordinierte sie Promotionskollegs an der Universität Basel (Geschlechterverhältnisse – Normalisierung und Transformation) sowie an der TH Köln (Leben im transformierten Sozialstaat). Aktuell ist sie Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Sozialstrukturanalyse insbesondere in den Bereichen Familie und Gender an der Hochschule Esslingen. Ihre Schwerpunkte in Forschung und Lehre sind: Heteronormative Geschlechterverhältnisse, Sexualität, Sozialisation, Wissens- und Wissenschaftssoziologie, soziale Ungleichheit und qualitative Sozialforschung.

Anna Kristina Hartfiel, Dipl. Päd., arbeitet als Bildungsreferentin bei der „Stätte der Begegnung". Sie promoviert im Rahmen des Promotionskollegs „Leben im transformierten Sozialstaat (TransSoz)", das als kooperatives Promotionskolleg über die Hochschule Düsseldorf, die Technische Hochschule Köln sowie die Universität Duisburg-Essen realisiert wird. Bis Herbst 2016 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Technischen Hochschule Köln, Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, beschäftigt. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind: Jugend und Arbeit, Ideologiekritik, Biografie- und Diskursforschung, Übergangsforschung, Identität, Gedenkstättenpädagogik und Transformationsforschung.

Matthias Luterbach, M.A., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum Gender Studies der Universität Basel. In seinen Arbeitsschwerpunkten beschäftigt er sich mit dem Wandel und der Persistenz von (Erwerbs-)Arbeit und Beruf, mit Liebesbeziehungen, Männlichkeit und Hegemonie, Qualitativer Sozialforschung und Feministischer Theorie. Er studierte Geschlechterforschung und Soziologie im Bachelor und Master an der Universität Basel. Seit 2015 ist Matthias Luterbach wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum Gender Studies im Forschungsprojekt „Antizipierte Elternschaft und Berufstätigkeit" sowie im Projekt „Exzellenz und/oder vielfältige Lebensentwürfe". Zudem arbeitet er als Lehrbeauftragter am Zentrum Gender Studies und ebenfalls seit 2015 als wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Schweizerischen Institut für Männer-

und Geschlechterfragen (SIMG). Derzeit beschäftigt sich Matthias Luterbach mit der Entwicklung eines Promotionsprojekts.

Andrea Maihofer, Prof. Dr., ist seit 2001 Professorin für Geschlechterforschung und Leiterin des Zentrums Gender Studies der Universität Basel. Ihre Forschungsschwerpunkte sind: Wandel und Persistenz von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen im Rahmen der aktuellen gesellschaftlichen Transformationsprozesse (insb. bezogen auf Familie, Sozialisation, Beruf, Männlichkeit, Sexualität) und Gesellschaftstheorie. Sie absolvierte ihr Studium der Philosophie, Germanistik und Pädagogik in Mainz, Tübingen und Frankfurt/Main. Außerdem promovierte Andrea Maihofer in Philosophie und habilitierte in Soziologie. Seit 2002 ist sie außerdem Leiterin des Basler Gender-Graduiertenkollegs sowie seit 2004 Leiterin des SUK-Kooperationsprojektes Gender Studies Schweiz. Ziel dieses Projektes ist eine breite Etablierung der Geschlechterforschung auf BA/MA und PhD-Stufe in der Schweiz.

Nina Reggi promoviert und arbeitet am Lehrstuhl für Volkskunde/Europäische Ethnologie der Ludwig-Maximilians-Universität München. Das Thema ihrer Promotion trägt den vorläufigen Titel: „Beruflicher (Wieder-) Einstieg –Eine ethnographische Analyse von institutionalisierten Beratungspraxen an der Schnittstelle von Care- und Erwerbsarbeit“. Ihre Promotion wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. Seit 2012 ist sie mit ihrer Forschung Kollegiatin des Graduiertenkollegs „Geschlechterverhältnisse – Normalisierung und Transformation“ des Zentrums Gender Studies der Universität Basel. Seit 2017 nimmt sie ein Visiting Researcherfellowship am Simone de Beauvoir Institut der Concordia Universität, Montreal, wahr. Nina Reggis Schwerpunkte in der Lehre sind die Vermittlung von inhaltlichen und methodischen Grundlagen der Volkskunde/Europäischen Ethnologie sowie der Geschlechterstudien mit einer Perspektive auf (transnationale) Arbeit, Geschlecht und Migration.

Swantje Reimann, Dr. phil., Studium der Psychologie an der Universität Leipzig, Promotion an der Universität Witten-Herdecke. Forschungsschwerpunkte: Sozialisationsprozesse, Biografieforschung, Professionalisierung in der Medizin, Geschlechtersoziologie und Methoden qualitativer Sozialforschung.

Catherina Sachse, M.A., Studium der Politikwissenschaften an der Universität Leipzig. Forschungsinteressen: Geschlechterforschung, Frauen- und Gleichstellungspolitik, Politik der DDR und Methoden qualitativer Sozialforschung.

Robert Schacht, M.A., Studium der Politikwissenschaften an der Universität Leipzig. Forschungsinteressen: Geschlechterforschung, Frauen- und Gleichstellungspolitik, Politik der DDR und Methoden qualitativer Sozialforschung.

Nina Wehner, Prof. Dr., ist Professorin für Soziologie an der Evangelischen Hochschule Freiburg. Sie war von 2007 bis 2016 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum Gender Studies der Universität Basel und dort in mehreren

drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten in der empirischen Geschlechterforschung (zu Vaterschaft, Berufsverläufen junger Erwachsener, Männergesundheit) tätig. Promoviert hat sie über Familiengründungsprozessen im Studium. Zu ihren Themenschwerpunkten in Forschung und Lehre gehören neben qualitativen Methoden Geschlechtersoziologie, Familienforschung, Jugend, Geschlechterungleichheiten in Bildungs- und Berufsverläufen, sowie Männlichkeiten.

Lisanna Wiele, M.A., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Seminar für Anglistik, Fachbereich Amerikanistik, der Universität Siegen. Sie studierte American Studies und Geschlechterforschung an der Georg-August Universität Göttingen und betreut seit 2015 als Promovendin das Teilprojekt „Serielle Politisierung: Zur kulturellen Arbeit amerikanischer City Mysteries, 1844-1860“ der DFG geförderten interdisziplinären Forschergruppe „Populäre Serialität – Ästhetik und Praxis“.

Bisher erschienene Titel *Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien*

Jg. 23_1 | 2017	**Berufsorientierung – Erwerbsbiografie – Geschlecht (131 Seiten), 22,00 €**
Jg. 22_2 | 2016	**(Bio-)Diversität, Geschlecht und Intersektionalität (141 Seiten), 22,00 €**
Jg. 22_1 | 2016	**(152 Seiten), 22,00 €**
Jg. 21_2 | 2015	**Medizin – Gesundheit – Geschlecht (135 Seiten), 19,90 €**
Jg. 21_1 | 2015	**Materialisierungen des Religiösen (117 Seiten), 19,90 €**
Jg. 20_2 | 2014	**Affect Studies – Politik der Gefühle (126 Seiten), 19,90 €**
Jg. 20_1 | 2014	**Bildung – Erziehung – Geschlecht (135 Seiten), 19,90 €**
Jg. 19_2 | 2013	**Körper(-sprache) – Macht – Geschlecht (140 Seiten), 19,90 €**
Jg. 19_1 | 2013	**(119 Seiten), 19,90 €**
Jg. 18_1 | 2012	**Musik und Genderdiskurs (100 Seiten), 19,90 €**

Bezugspreise *Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien*

Einzelheftpreis: 22,00 Euro
Privat print Abo: 36,00 Euro
Privat print + online Abo: 46,00 Euro
Studierende print Abo: 29,90 Euro
Studierende print + online Abo: 36,00 Euro
Institutionen print Abo: 36,00 Euro
Institutionen print + online Abo: 69,00 Euro
Jeweils zzgl. Versandkosten: 4,00 Euro Inland, 8,00 Euro Ausland
Download Einzelbeitrag: 4,00 Euro

Manuskripte:

Informationen zur Manuskript-Einreichung für die Calls for Papers der *Freiburger Zeitschrift für GeschlecherStudien* finden Sie auf unseren Netzseiten unter <http://www.fzg.uni-freiburg.de/autorinneninfos>.

Kontakt:

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Zentrum für Anthropologie und Gender Studies (ZAG), Belfortstraße 20,
D-79098 Freiburg, Tel.: 0049-(0)761/203-8846, Fax: 0049-(0)761/203-8876

fzg@zag.uni-freiburg.de
http://www.fzg.uni-freiburg.de

Ausgaben der Vorläuferin *Freiburger GeschlechterStudien*

25 Migration – Mobilität – Geschlecht (380 Seiten)

24 Feminisms Revisited (468 Seiten)

23 Geschlechter – Bewegungen – Sport (418 Seiten, vergriffen)

22 Kindheit, Jugend, Sozialisation (518 Seiten)

21 Männer und Geschlecht (501 Seiten)

20 Erinnern und Geschlecht, Band II (442 Seiten)

19 Erinnern und Geschlecht, Band I (455 Seiten)

18 Elternschaft (375 Seiten)

17 *Queering Gender – Queering Society* (376 Seiten)

16 Arbeit und Geschlecht (297 Seiten)

15 Entfesselung des Imaginären? – Zur neuen Debatte um Pornografie (397 Seiten)

14 *Screening Gender* – Geschlechterkonstruktionen im Kinofilm (347 Seiten)

13 Dimensionen von *Gender Studies*, Band II (391 Seiten)

12 Dimensionen von *Gender Studies*, Band I (322 Seiten)

11 Perspektiven feministischer Naturwissenschaftskritik (312 Seiten)

1/00 Beziehungen (310 Seiten)

2/99 Feminismen – Bewegungen und Theoriebildungen weltweit (304 Seiten)

1/99 *Cross-dressing* und Maskerade (vergriffen)

2/98 Utopie und Gegenwart (237 Seiten)

1/98 Frauen und Mythos (302 Seiten)

1/97 Frauen und Körper (130 Seiten)

2/96 Frauen – Bildung – Wissenschaft (136 Seiten)

1/96 Frauenalter – Lebensphasen (140 Seiten)

2/95 Frauenräume (168 Seiten)

1/95 Frauen und Wahnsinn (vergriffen)