

GENDER**Zeitschrift für Geschlecht,
Kultur und Gesellschaft**

Vorwort 7

Schwerpunkt	Geschlecht, Arbeit, Organisation	
	Julia Grulich, Edelgard Kutzner, Diana Lengersdorf (Hrsg.)	
Myriam Gaitsch, Birgit Sauer, Johanna Hofbauer, Barbara Glinsner, Otto Penz	Doing Gender im öffentlichen Dienst: affektive Arbeit von Arbeitsvermittler_innen	11
Karin Sardadvar, Nadja Bergmann, Claudia Sorger	Vaterschaft in Männerbranchen: zwischen neuen Arbeitszeitkulturen und traditionellem Erwerbsideal	28
Gabriele Fischer, Nora Lämmel, Jutta Mohr, Isabelle Riedlinger	Zum Beispiel Pflege – Fragen an den arbeitssoziologischen Topos der Subjektivierung von Arbeit	45
Melanie Roski	Die Manifestation und Aushandlung von Institutionen in Märkten und Organisationen: eine genderdifferenzierte Analyse des Konzepts unternehmerischer Ökosysteme	61
Hildegard Maria Nickel	Grenzkämpfe um einen ganzheitlichen Lebensanspruch. Altes und Neues im betrieblichen Geschlechterverhältnis am Beispiel von Fach- und Führungskräften der Deutschen Bahn AG	79

Offener Teil**Analysen und Debatten**

Sylvia Mieszkowski	Jenseits von Atwood: gruselige Echos oder die ‚Magd‘ als ikonische Figuration (geschlechter)politischen Widerstands	93
Nicole Nunkesser	Girl Trouble – Teddy Girls im London der 1950er-Jahre	114
Tanja Paulitz, Leonie Wagner	Professorinnen – jenseits der „Gläsernen Decke“? Eine qualitative empirische Studie zu geschlechtshierarchisierenden Praxen der Alltagskultur an Hochschulen	133
Christiane Micus-Loos, Melanie Plößer	Die Macht von Körpernormen. Dekonstruktive Perspektiven auf berufliche Identitätskonstruktionen junger Frauen*	149

Rezensionen

Julia Maria Breidung, Martin Spetsmann- Kunkel	Kate Manne, 2019: Down Girl. Die Logik der Misogynie	165
Margrit Brückner	Angelika Henschel, 2019: Frauenhauskinder und ihr Weg ins Leben. Das Frauenhaus als entwicklungsunterstützende Sozialisationsinstanz	168
Cristina Díaz Pérez	Lindsey Earner-Byrne/Diane Urquhart, 2019: The Irish Abortion Journey, 1920–2018	171
Iris Werner	Nicola Hille (Hrsg.), 2019: Qualität mit Quote. Zur Diskussion um Exzellenz, Chancengleichheit und Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung	173

Schwerpunkt

Myriam Gaitsch, Birgit Sauer, Johanna Hofbauer, Barbara Glinsner, Otto Penz

Doing Gender im öffentlichen Dienst: affektive Arbeit von Arbeitsvermittler_innen

Zusammenfassung

Der Wandel der staatlichen Arbeitsmarktverwaltung in Deutschland, Österreich und der Schweiz impliziert zum einen die Aktivierung von Erwerbslosen und mehr affektive Arbeit, zum anderen die Einführung von New Public Management und Wettbewerb. Der Beitrag untersucht die geschlechtsspezifische Bedeutung, die diese Veränderungen für die Arbeit der in der Arbeitsverwaltung Tätigen hat. Die Ergebnisse unserer empirischen Studie zeigen ein komplexes Bild: Maskulinisiertes unternehmerisches Verhalten koexistiert mit serviceorientierten feminisierten Arbeitspraktiken, affektive Strategien des Doing und Undoing von Weiblichkeit und Männlichkeit werden von Männern wie von Frauen angewendet.

Schlüsselwörter

Staat, Bürokratie, Affektive Arbeit, Affektives Regieren, Doing Gender

Summary

Doing gender in the public service sector: Affective labour by employment agents

The transformation of state labour market administrations in Germany, Austria and Switzerland implies the activation of the unemployed and more affective labour on the part of those in the public service on the one hand and the introduction of new public management and competition on the other hand. The article examines the gender-specific significance of these changes in regard to the work of employment agents. The results of our empirical study reveal a complex picture: masculine entrepreneurial behaviour co-exists alongside service-oriented feminised work practices. Affective strategies of "doing" and "un-doing" femininity and masculinity are realized by both men and women.

Keywords

state, bureaucracy, affective labour, affective governance, doing gender

1 Einleitung

Der Wandel europäischer Wohlfahrtsstaaten hin zu einem „vorsorgenden Gewährleistungsstaat“ (Sowa/Staples 2017: 20) in den letzten 30 Jahren hatte enorme Auswirkungen auf die Sozialversicherungssysteme. Trotz wachsender Erwerbslosigkeit sollen die Bürger_innen nun eigenverantwortlich Arbeit suchen, sich nicht auf den Sozialstaat verlassen, sondern zur Selbsttätigkeit aktiviert werden. Gleichzeitig wurden staatliche Bürokratien nach den Prinzipien des New Public Management (NPM) zu neo-bürokratischen Dienstleistungsorganisationen umgestaltet.

Damit veränderten sich die Anforderungen an das berufliche, also staatliche Handeln der Arbeitsvermittler_innen. Betonte das Weber'sche Bürokratiemodell die „Herrschaft der formalistischen *Unpersönlichkeit*“ mit einem idealen Beamten, der „sine ira et studio, ohne Haß und Leidenschaft, daher ohne ‚Liebe‘ und ‚Enthusiasmus‘“ ent-

scheiden sollte (Weber 1992 [1919]: 32; Hervorh. i. Orig.), verändern Aktivierungspolitik, vermarktlichte Verwaltungsführung und Dienstleistungskultur das Arbeitsverständnis der öffentlich Bediensteten. Sie sind nun dazu angehalten, emotionale und affektive Arbeit einzusetzen,¹ um eine vertrauensvolle Beziehung zu den Erwerbslosen zu etablieren und sie so zur Arbeitssuche zu aktivieren (Darmon/Perez 2010: 84ff.). Arbeitssuchende werden als Kund_innen² angesprochen und nicht mehr bloß als anonyme ‚Fälle‘ des Verwaltungshandelns (Dubois 2016). Doch zugleich sollen sie kontrolliert und sanktioniert werden, wenn sie ihre Pflichten nicht erfüllen (Wettergren 2010). Außerdem sind Arbeitsvermittler_innen angehalten, die Kosteneffizienz der Organisation zu gewährleisten.

Damit entsteht ein neues Ordnungs- und Kontrollregime auch für die Arbeitsvermittler_innen. Ihre Arbeit ist somit ähnlichen Anforderungen unterworfen wie das Handeln ihrer Kund_innen, die Ansprüche auf sozialstaatliche Unterstützung geltend machen. Die affektive Aktivierung von Arbeitssuchenden macht Arbeitsvermittler_innen zu ‚aktivierten Aktivierenden‘ (Newman 2007).

Im Kontext dieser affektiven Steuerung (Penz et al. 2017) fragen wir, ob und wie sich die Veränderungen staatlicher Bürokratien auf die Geschlechterverhältnisse und Geschlechterbilder im öffentlichen Dienst auswirken. Wir fragen, wie sich Arbeitsvermittler_innen im Zuge der Managerialisierung sowie durch affektive Arbeit als vergeschlechtlichte Subjekte entwerfen. Ziel ist also die Rekonstruktion des ‚doing gender while doing work‘ (Williams 1991) im Kontext der staatlich-bürokratischen Re-Organisation. Stellt die zunehmende Bedeutung affektiver Arbeit die hegemonialen Konzepte von Weiblichkeit, Männlichkeit und die hierarchische geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der öffentlichen Arbeitsvermittlung infrage? Oder führen NPM, das Aktivierungsparadigma und neue unternehmerische Anforderungen zu einer ‚Re-Maskulinisierung‘ dieser neo-bürokratischen Institution?

Um unsere Studie zu kontextualisieren, geben wir zunächst einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand zu Geschlecht, Emotion und Affekten in der interaktiven Dienstleistungsarbeit und der öffentlichen Verwaltung. Danach erläutern wir den theoretischen Rahmen und stellen unsere Forschungsmethode sowie das empirische Material vor. Anschließend präsentieren wir zentrale Ergebnisse anhand von vier Typen der geschlechtlichen Inszenierung affektiver Arbeit. Im letzten Teil diskutieren wir ambivalente geschlechtsspezifische Subjektivitäten unserer Fallstudie.

2 Emotionale Arbeit und Geschlecht: Forschungsstand

In ihrer bahnbrechenden Studie *The Managed Heart* verdeutlicht Arlie Hochschild (2003 [1983]), dass emotionale Arbeit in der Serviceökonomie vergeschlechtlicht ist und von Männern und Frauen unterschiedlich erlebt wird (Hochschild 2003 [1983]: 162). Hochschilds Studie gab Anlass zu einer Fülle von Untersuchungen emotionaler

1 Im Theorieteil werden wir die Unterscheidung zwischen ‚emotionaler‘ und ‚affektiver‘ Arbeit diskutieren.

2 Wir übernehmen diese Terminologie der Arbeitsagenturen, wenn wir deren Perspektive deutlich machen wollen.

Aspekte in Dienstleistungsberufen, z. B. im Fast-Food-Service (Leidner 1991) oder in der Krankenpflege (Lewis 2005). Daniela Rastetter (2008) betont aber im Unterschied zu Hochschild weniger die Entfremdungseffekte als die Professionalisierungsdimensionen emotionaler Arbeit.

Einige Studien wenden das Konzept der emotionalen Arbeit auch auf den öffentlichen Dienst an (Newman/Guy/Mastracci 2009; Larsson 2014). Du Gay (2008) betont die wachsende Rolle von Emotionen, Korczynski und Bishop (2008) diskutieren die emotionale Arbeit der öffentlichen Arbeitsvermittler_innen in Konfliktsituationen. Behrend (2013) sowie Englert und Sondermann (2013) untersuchen die Rolle der emotionalen Kompetenz bei der Beratung von Arbeitssuchenden, während Terpe und Paiert (2010) die beruflichen Gefühlsregime deutscher Arbeitsagenturen analysieren. Die Bedeutung von Affekten in der Transformation von staatlichen Bürokratien untersuchen an unterschiedlichen Beispielen Penz, Sauer, Gaitsch, Hofbauer und Glinsner (vgl. Penz et al. 2017; Penz/Sauer 2016; Sauer/Penz 2014). Literatur zu „affective states“ (etwa Hunter 2015; Jupp/Pykett/Smith 2017) betont neue Formen der Regierung von Bürger_innen durch Emotionen und Affekte.

Die geschlechtsspezifischen Implikationen dieser Entwicklungen sind Gegenstand kontroverser Debatten (für einen Überblick Kerfoot/Korczynski 2005). Einige Studien stellen eine ‚Entgeschlechtlichung‘ von Organisationen durch emotionale Arbeit fest. Morini etwa kommt zu dem Schluss, dass einfache Dichotomien wie ‚produktive‘ versus ‚reproduktive‘ oder ‚männliche‘ versus ‚weibliche‘ Arbeit ihre Bedeutung in neuen affektiven Arbeitsbeziehungen verlieren (Morini 2007: 400). Andere Studien deuten den Zuwachs traditionell als weiblich betrachteter emotionaler Arbeit als Zeichen der Reproduktion ungleicher geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung (z. B. Worts/Fox/McDonough 2007; McDowell 2014). Frauen seien dadurch einem höheren Risiko ausgesetzt, ihrer beruflichen Identität beraubt und für emotionale Aufgaben verantwortlich gemacht zu werden (Forseth 2005).

Gleichzeitig verleiht die Ökonomisierung und Managerialisierung von Organisationen männlich typisierten Eigenschaften wie Wettbewerbsorientierung hohe Bedeutung. Ein hoch kompetitives Arbeitsumfeld benachteilige Frauen tendenziell und vermittele ihnen „feelings of guilt and incompetence“ (Husso/Hirvonen 2012: 44), was ihre Karrierechancen einschränke (Miller 2009). Ein weiterer Literaturstrang hebt die Möglichkeit einer „masculinization of emotions“ (Lewis/Simpson 2007) hervor – einer emotionalen Arbeit, die als männlich gilt und dadurch höher bewertet wird als emotionale Arbeit, die als weiblich gilt (Lewis 2005: 579).

Zwar haben sich einige Forschungsarbeiten inzwischen mit dem Geschlecht des Staats auseinandergesetzt (Brown 1992; Ludwig 2011; Sauer 2001), doch bislang existiert wenig Forschung über die geschlechtsspezifischen Folgen von affektiven Staaten. Connell kritisiert, dass geschlechtsspezifische Auswirkungen von NPM verschleiert werden (Connell 2006: 846). Die ethnographische Studie Korvajärvis über ein finnisches Arbeitsamt zeigt, dass „silencing gender seemed to be an effective form of both suppressing and empowering gendering practices“ (Korvajärvis 1998: 28). Worts, Fox und McDonough arbeiten heraus, dass Gemeindearbeiter in Toronto Reformen als Bedrohung interpretieren, während Mitarbeiterinnen sie als Ansporn nehmen, „[to still] make a difference“ (Worts/Fox/McDonough 2007: 176). Davies und Robyn argumen-

Vaterschaft in Männerbranchen: zwischen neuen Arbeitszeitkulturen und traditionellem Erwerbsideal

Zusammenfassung

Organisationen in männerdominierten Branchen sind auf eine Vereinbarkeit von Erwerbs- und Betreuungsarbeit wenig ausgerichtet. Männer zeigen aber zum Teil neue Erwerbs- und Familienorientierungen. Welche Zugänge zur Umsetzung involvierter Vaterschaft lassen sich in männerdominierten Organisationen gegenwärtig feststellen? Basierend auf einem interpretativen Zugang zu Organisationen stellt der Beitrag dazu Ergebnisse einer qualitativen empirischen Studie aus Österreich vor. Die Ergebnisse machen deutlich, wie kurze Abwesenheiten als Normalfall männlicher Elternzeit konstruiert und Arbeitszeitadaptionen vor allem innerhalb des Formats der Vollzeitbeschäftigung zugelassen werden. Dies trifft auch auf Schichtarbeit zu, die als besonders inkompatibel mit Vereinbarkeitsthemen gilt. Die Ergebnisse zeigen außerdem, wie eine Vaterschaft zur Legitimierung eines Wunsches nach Distanzierung von der Erwerbsarbeit beitragen kann. Insgesamt wird erkennbar, dass ein punktueller Wandel der Arbeitszeit- und Organisationskulturen in männerdominierten Branchen stattfindet, aber von Organisationen und Beschäftigten in einem engen Rahmen gehalten wird, um die Orientierung am männlichen Erwerbsideal nicht zu erschüttern.

Schlüsselwörter

Elternzeit, Elternzeit, Männlichkeit, Organisationskultur, Väterkarenz, Vaterschaft

Summary

Fatherhood in male-dominated sectors: Between new working time cultures and traditional ideals of employment

Organisations in male-dominated sectors tend to be less focused on reconciling employment and care work. Yet some men are currently redefining work and family life. What approaches with regard to facilitating or hindering involved fatherhood can currently be observed in male-dominated organisations? Based on an interpretive approach to organisations, this article presents the findings of a qualitative empirical study conducted in Austria. They highlight how organisations construct short absences as the normal case when it comes to men's parental leave and how they mainly allow for working time to be adapted within the full-time employment model. The same goes for shift work, which is often considered to be particularly incompatible with issues around reconciling work and family life. The findings also show how fatherhood can contribute to legitimising the desire to distance oneself from the world of paid work. Overall, isolated changes in working time and organisational culture can be observed in male-dominated sectors, but these are being constrained within narrow limits by organisations and employees to avoid interfering with the male ideal of employment.

Keywords

parental leave, part-time employment, masculinity, organisational culture, paternity leave, fatherhood

1 Einleitung

Der Anteil von Männern in Österreich, die Elternzeit bzw. Elternkarenz – so der österreichische Ausdruck – in Anspruch nehmen, bleibt nach wie vor weit hinter jenem der Frauen zurück. Jene Väter, die in Karenz gehen, tun dies in der Regel für einen deutlich

kürzeren Zeitraum als Mütter. Auch betreuungsbedingte Teilzeitbeschäftigung ist zwischen den Geschlechtern völlig ungleich verteilt. Diese Muster finden sich in unterschiedlichen Ausprägungen in ganz Europa. Erklärungen setzen u. a. auf der politischen, der organisationalen und der individuellen Ebene an.

Vergleichsweise wenig untersucht ist dabei der Bereich männerdominierter Branchen wie Produktion, Industrie, Technik, IT, die von spezifischen Organisationskulturen geprägt sind. Gleichzeitig entstehen in den letzten Jahren zunehmend Befunde dazu, dass veränderte Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten auch vor männerdominierten Bereichen nicht Halt machen (Riesenfelder/Danzer 2017; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2018). Welche Praktiken und Veränderungen hinsichtlich des organisationalen Umgangs mit Vaterschaft¹ sind vor diesem Hintergrund in männerdominierten Unternehmen gegenwärtig zu beobachten?

In diesem Beitrag präsentieren wir Ergebnisse einer qualitativen Studie aus Österreich zur Verteilung von Betreuungs- und Arbeitszeiten mit einem Schwerpunkt auf männerdominierte Branchen.² Im Folgenden zeigen wir einerseits auf, dass Veränderungen auch in männerdominierten Unternehmen Einzug halten: in Form von Väterkarenz, Anpassungen von Arbeitszeiten an Betreuungsaufgaben, Wünschen nach Arbeitszeitreduktion und Maßnahmen bei Schichtarbeit. Wir machen aber andererseits deutlich, dass all diesen Veränderungen gleichzeitig enge Grenzen gesteckt werden, mit denen entscheidende Abweichungen vom männlichen Erwerbsideal unterbunden werden. Bezugnehmend auf Liebig und Oechsle untersuchen wir dabei sowohl Barrieren als auch Handlungsräume, die sich für involvierte Vaterschaft ergeben (Liebig/Oechsle 2017: 11).

Die Sicht auf Organisationen, Geschlecht und Vaterschaft, in die wir unsere Forschung einbetten, erläutern wir in Abschnitt 2. In Abschnitt 3 gehen wir auf gesetzliche Regelungen und Arbeitszeitmuster in Österreich ein; in Abschnitt 4 stellen wir das Forschungsdesign vor. In Abschnitt 5 präsentieren wir empirische Ergebnisse, die wir in Abschnitt 6 vertiefend diskutieren und mit dem Forschungsstand zusammenführen.

2 Theoretische und empirische Anknüpfungspunkte

Wir gehen von einem interpretativen Verständnis von Organisationen aus. Dieses verbinden wir mit Perspektiven auf die grundlegende Bedeutung von Geschlecht in Organisationen und beziehen im Speziellen Befunde aus der kritischen Männlichkeitsforschung ein.

2.1 Organisations- und Geschlechterkulturen

Die interpretative Organisationsanalyse betrachtet Organisationen nicht als gegebene Einheiten, sondern sieht die Organisationswirklichkeit als etwas, das laufend hergestellt

1 Wir verwenden den Begriff „Vaterschaft“ in seiner sozialen Dimension, nicht gleichgesetzt mit biologischer oder genetischer Vaterschaft.

2 Die Studie ist Teil des EU-Projekts „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten“, 2015–2017. Sie wird durch Mittel des Programms der EU für „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ unterstützt sowie durch das Sozialministerium gefördert (siehe <http://maennerundvereinbarkeit.at>).

wird – in Auseinandersetzung mit der Lebenswelt der Mitglieder (Froschauer 2012). Organisationen sind in das gesellschaftliche Umfeld eingebettet, gleichzeitig entwickeln sie aber in ihren lokalen Kontexten auch ihre je spezifischen Organisationskulturen (Närvi/Salmi 2019: 27). In Anlehnung an Højgaard (1997) betrachten wir in der Auseinandersetzung mit Vaterschaft drei miteinander verschränkte Ebenen als relevant: die Ebene der rechtlichen Regelungen, die organisationale Ebene des Arbeitsplatzes und die individuelle bzw. Paarebene.

Seit der Rezeption der Beiträge Joan Ackers (insbes. 1990) ist in der Geschlechterforschung weitgehend und in der Organisationsforschung zum Teil anerkannt, dass Organisationen grundlegend vergeschlechtlicht sind. Dabei wird implizit und abstrahiert von einem körperlosen, nur für die Erwerbsarbeit zur Verfügung stehenden, ansonsten verpflichtungsfreien idealen Arbeitnehmer ausgegangen. Dieses Bild des idealen Arbeitnehmers wird männlich vorgestellt, in der empirischen Wirklichkeit kommen ihm Männer am nächsten, und es wird im Hintergrund durch Frauen, die die Reproduktionsarbeit erledigen, erst ermöglicht (Acker 1990: 150). Wie gezeigt werden wird, ist dieses Bild des idealen männlichen Arbeitnehmers – vielfach implizit – ein zentraler Bezugspunkt auf der empirischen Ebene.

Die gesellschaftliche vergeschlechtlichte Trennung zwischen Erwerbs- und Reproduktionsarbeit geht in die Organisationen ein, indem sie Erwartungen an Verfügbarkeit und Leistung erzeugt (Wilz 2004: 506). Organisationen entwickeln kollektive Auffassungen zu Geschlecht – „Geschlechterkulturen“. Organisations- und Geschlechterkulturen überlappen, und zusammen prägen sie auch, wie erwerbstätige Väter ihre Vaterschaft ausüben (Liebig/Oechsle 2017: 9). In einem interpretativen Verständnis determinieren Organisationskulturen indes nicht einfach das Verhalten der Beschäftigten, sondern die Beschäftigten deuten die organisationale Wirklichkeit und sind an deren Herstellung beteiligt.

2.2 Männlichkeit und Vaterschaft in Organisationen

Vaterschaft wurde ihrerseits in den letzten Jahrzehnten zu einem wichtigen Forschungsthema sowohl in der Familien- als auch in der Geschlechterforschung. Die kritische Männerforschung analysierte unterschiedliche Männlichkeitsleitbilder und deren Bezug zu Vaterschaft, darunter die hegemoniale Männlichkeit (Connell 1987), aber auch die fürsorgliche Männlichkeit (Caring Masculinity) (Bergmann/Scambor/Scambor 2014; Elliott 2016). Dabei wurden immer wieder auch Fragen nach der Rolle von Organisationen bei der Verwirklichung unterschiedlicher Vaterschaftsmodelle gestellt (Neumann/Meuser 2017: 84). In der Organisationsforschung wurden diese Fragen dagegen deutlich weniger untersucht (Liebig/Oechsle 2017).

Empirisch haben Väter im deutschsprachigen Raum heute verschiedene Handlungsmöglichkeiten, die sich in Typen von Vaterschaft niederschlagen und vom „Vater als Ernährer“ über den „begleitenden Vater“ bis zum „involvierten Vater“ reichen (Alemann/Beaufaÿs/Kortendiek 2017: 14). Die von Organisationen vermittelten Männlichkeitsvorstellungen entsprechen indes in der Regel weiterhin dem gesellschaftlichen Leitbild hegemonialer Männlichkeit (Connell/Messerschmidt 2005). Neue Vaterschaftsmodelle zu leben bedeutet in einem solchen Kontext, sich gegen die Normen der Organisation

Zum Beispiel Pflege – Fragen an den arbeitssoziologischen Topos der Subjektivierung von Arbeit

Zusammenfassung

Pflegeberufe in stationären Einrichtungen lassen sich aufgrund ihrer formalen Verfasstheit mit Erwerbsverhältnissen außerhalb von Care-Arbeit vergleichen, gleichzeitig wohnt ihnen die Spezifik von Care-Tätigkeiten inne. Beides – Erwerbsarbeit und Care-Arbeit – unterlag in den letzten Jahrzehnten erheblichen Veränderungen. Wir fragen danach: Wie lassen sich die Veränderungen in der verberuflichten Pflege mit dem arbeitssoziologisch etablierten Diskurs der Subjektivierung von Arbeit zusammendenken? Relevant wird aus unserer Sicht dabei das Verhältnis der beiden Prozesse Subjektivierung von Arbeit und Ökonomisierung. Diese Frage diskutieren wir auf der Basis von multiperspektivischen qualitativen Betriebsfallstudien, die mit der Dokumentarischen Methode ausgewertet wurden. Als zentrales Ergebnis sehen wir eine kollektive Subjektiviertheit von Sorgetätigkeiten, die in den letzten Jahren Marktlogiken unterworfen wird. Die Unterscheidung in kollektive Subjektiviertheit im Care-Sektor und individualisierte Subjektivierung im Produktionsbereich scheint uns für die Analyse des Wandels von Erwerbsarbeit relevant. Sie hat auch Auswirkungen auf Verantwortung und Ertrag von Subjektivierung.

Schlüsselwörter

Care-Berufe, Pflege, Subjektivierung von Arbeit, Ökonomisierung, Sorge, Anerkennung

Summary

About care work: Questions regarding the sociological topos of the subjectivation of labour

This article deals with the nursing professions in inpatient facilities. Because they are formally constituted, they can be compared to non-care work. At the same time, though, they are characterised by specific care activities which are inherent to professional nursing. Both gainful employment and care work have undergone significant changes in recent decades. Our question is this: How can changes in professional nursing be reconciled with the discourse on the subjectivation of work which is now established in regard to the sociology of work? In our view, the relationship between the subjectivation of work and economisation is relevant here. We discuss this question on the basis of multi-perspective qualitative case studies which were analysed using the documentary method. Our key finding is that of a collective subjectivity of care activities which have been subjected to market logics in recent years. For us, the distinction between collective subjectivation in the care sector and individualised subjectivation in the production sector appears relevant when it comes to an analysis of the transformation of gainful employment. It also has an impact on responsibility and the effects of subjectivation.

Keywords

care professions, nursing, subjectivation of work, economisation, care, recognition

1 Einleitung

Der Fachkräftebedarf und der stetig wachsende Fachkräftemangel in der Pflege sind Themen, denen aktuell ein prominenter Stellenwert zukommt. Der Fokus der soziologischen und hier vor allem geschlechtersoziologischen Forschung liegt im Moment auf privatwirtschaftlich organisierter häuslicher Pflege im ambulanten Bereich (z. B. Lutz 2018),

was angesichts der, auch gesundheitspolitisch gewollten, Bedeutungszunahme häuslicher Versorgung mehr als nachvollziehbar ist. Weniger im Fokus stehen bislang Beschäftigungsverhältnisse in stationären Einrichtungen. Sie sind bezahlt, in überwiegender Mehrheit sozialversichert und oftmals tarifgebunden. Damit lassen sie sich im Gegensatz zu den meisten Beschäftigungsverhältnissen in der häuslichen Pflege als weniger prekär beschreiben, bilden jedoch einen wichtigen Bereich weiblicher Erwerbstätigkeit.

Für die Fragestellung dieses Beitrags definieren sie damit einen interessanten Schnittpunkt: Aufgrund ihrer formalen Verfasstheit lassen sie sich mit Erwerbsverhältnissen außerhalb von verberuflichter Pflege-Arbeit vergleichen, gleichzeitig wohnt ihnen die Spezifik von Care-Tätigkeiten inne. Beides unterlag in den letzten Jahrzehnten erheblichen Veränderungen: In der nach Marktlogiken funktionierenden Industrie wurde Arbeitsorganisation so verändert, dass individuelle Potenziale der Beschäftigten genutzt werden sollten (Heidenreich/Zirra 2012; Motakef 2015) und Arbeit somit als subjektiviert beschrieben wird (Bröckling 2007; Voß/Pongratz 1998). Die Organisation von Arbeit entwickelte sich weg von hierarchischen Anweisungen und hochgradig arbeitsteilig gestalteten Arbeitsprozessen hin zu Modellen indirekter Steuerung und zunehmender Projektförmigkeit (Sauer 2011). Im Gegensatz zu dieser Entwicklung lässt sich die Pflege als schon immer subjektiviert beschreiben. Vor dem Hintergrund der Ökonomisierung des Gesundheitswesens lässt sich für die Pflege eine Taylorisierung der Tätigkeiten und eine stärkere Ausrichtung an betriebswirtschaftlichen Kennziffern feststellen (Senghaas-Knobloch 2010). Tove Soiland (2017) kritisiert, mit dem in arbeitssoziologischen Diskursen etablierten Topos der Subjektivierung von Arbeit als zentralem Aspekt ihres Wandels lasse sich die Veränderung der Beschäftigungssituation in der Pflege nicht annähernd beschreiben, da im Kontext von Ökonomisierung und Taylorisierung „ein intersubjektiver Prozess formalisiert und damit in gewisser Weise gerade entsubjektiviert wird“ (Soiland 2017: o. S.). Analysen zum Wandel der Arbeit sollten, so Soiland, angesichts der Größenordnung und der Bedeutung der beruflichen Pflege die Entwicklungen dieser Beschäftigungsverhältnisse mit einschließen.

Vor diesem Hintergrund wollen wir in unserem Beitrag die Frage diskutieren, wie sich die Veränderungen in der verberuflichten Pflege mit dem arbeitssoziologisch etablierten Diskurs der Subjektivierung von Arbeit zusammendenken lassen. Dies erscheint uns relevant, um die Leerstelle im Topos der Subjektivierung – nämlich das Ausblenden der Pflegeberufe – zu füllen.

Wir werden zeigen, dass bei Pflegeetätigkeiten im Gegensatz zur Industriearbeit nicht von zunehmender Subjektivierung gesprochen werden kann, sondern von Subjektiviertheit als konstitutivem Bestandteil von Pflegeetätigkeiten ausgegangen werden muss. Diese Subjektiviertheit müsste, wie wir argumentieren, nicht individualisiert, sondern kollektiv gedacht werden, denn in der verberuflichten Pflege wird nicht unbedingt relevant, wie individuelle Fähigkeiten und Interessen ökonomisch nutzbar gemacht werden können, vielmehr sind es die als weiblich konstruierten Tätigkeiten selbst, die Zugriffe auf subjektive Ressourcen beinhalten und die jetzt einer ökonomischen Logik unterworfen werden. Dies hat, wie wir zeigen werden, Auswirkungen auf Anerkennungsmechanismen und Verteilungsprinzipien ökonomischen Mehrwerts.

Der Beitrag beginnt mit dem Nachzeichnen der grundlegenden Argumentationslinien des Topos Subjektivierung sowie der Entwicklungslinien in der verberuflichten

Pflege, um im nächsten Schritt über das Zusammendenken der beiden Entwicklungen den für diesen Beitrag zentralen Gedanken der Individualität oder Kollektivität subjektiver Erwerbstätigkeit zu entwickeln. Mit dieser Perspektive werden wir zwei weitere für den Topos der Subjektivierung relevante Aspekte diskutieren: Zum einen die Möglichkeiten des eigenständigen Entscheidens und entsprechend die Anforderung der Übernahme von Verantwortung für berufliches Handeln und zum anderen die Frage, wer von dem Zugriff auf subjektive Ressourcen im Erwerbskontext profitiert. Am Schluss werden wir aus unserer Analyse folgende Fragen und Anforderungen an weitere Analysen des verwertungslogischen Zugriffs auf subjektive Ressourcen im Kontext Erwerbsarbeit inklusive verberuflichter Pflege entwickeln.

Der Beitrag arbeitet mit theoretischen und empirischen Analysen, ist aber nicht in theoretische und empirische Abschnitte unterteilt. Aus diesem Grund gehen wir an dieser Stelle kurz auf die Entstehung der empirischen Ergebnisse ein. Datengrundlage stellen Erhebungen des Forschungsverbundes Zentrum für Angewandte Forschung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (ZAFH) care4care¹ dar. Die beteiligten Forschungseinrichtungen arbeiten mit verschiedenen thematischen Schwerpunkten und methodischen Zugängen zu Umgangsweisen mit dem aktuellen Fachkräftemangel in der Pflege. Die hier vorgestellten Ergebnisse beziehen sich auf vier qualitative multiperspektivische Betriebsfallstudien der stationären Alten- sowie Gesundheits- und Krankenpflege, die im Text anonymisiert als Betriebe A, B, C und D bezeichnet werden. In stationären Einrichtungen sowohl kommunaler als auch kirchlicher Trägerschaft wurden die pflegefachlichen Leitungen und Mitarbeitendenvertretungen in narrativen, leitfadengestützten Interviews zum Thema Fachkräftebedarf befragt, ebenso wurden Gruppendiskussionen mit Pflegefachkräften geführt sowie vertiefende Interviews mit Stabs- oder Fachstellen, die in den Narrationen der Leitungen und Fachkräfte thematisch Bedeutung erlangten. Das Material wurde mit der Dokumentarischen Methode ausgewertet. Dabei wird analysiert, welche Themen wie von unterschiedlichen Akteur*innen in den Organisationen relevant gemacht werden und welche Logiken sich dabei rekonstruieren lassen (Nohl 2017; Vogd/Amling 2017). Dazu wurden zunächst Themen und ihre Thematisierungen gegenüberstellend über die gleichen Hierarchieebenen analysiert und diese anschließend über unterschiedliche Ebenen kontrastiert. Die Daten wurden in Baden-Württemberg erhoben. Die hier vorgestellten Ergebnisse stellen jedoch keine regionalen Besonderheiten dar, vielmehr lassen sich die empirisch gestützten theoretischen Fragen auf die verberuflichte Pflege insgesamt übertragen.

2 Subjektivierung von Arbeit

Der Topos der Subjektivierung der Arbeit gehört mittlerweile zum Kanon arbeitssoziologischer Perspektiven. Deswegen soll an dieser Stelle nicht die Diskussion um Subjektivierung von Arbeit wiedergegeben, sondern nur kurz auf die grundlegenden Gedanken des Konzepts, inklusive feministischer Kritik daran, eingegangen werden. Kleemann, Matschek und Voß beschreiben Subjektivierung als ein „Wechselverhältnis zwischen

1 Zugriff am 11. März 2020 unter www.zafh-care4care.de.

Die Manifestation und Aushandlung von Institutionen in Märkten und Organisationen: eine genderdifferenzierte Analyse des Konzepts unternehmerischer Ökosysteme

Zusammenfassung

Die Wirkung institutionalisierter Geschlechterbilder und -stereotype innerhalb von Organisationen kann nur unter Berücksichtigung der organisationalen Umwelt nachvollzogen werden. Denn erst der übergeordnete Handlungskontext, in dem eine Organisation sich bewegt, bestimmt, welche Institutionen wie bedeutsam werden. Eine Branche oder ein spezifischer regionaler Markt sind Beispiele für solche Handlungskontexte. Ziel dieses Beitrags ist es, anhand theoretischer Überlegungen und gestützt durch empirisches Material zu Unternehmensgründungen durch Frauen in einer spezifischen Branche einen solchen übergreifenden Handlungskontext herauszuarbeiten. Geschlechterbezogene institutionalisierte Normen und Regeln verknüpfen sich hier mit anderen handlungsleitenden Institutionen, die beispielsweise fachkulturell oder branchenspezifisch geprägt sind und erst im Zusammenspiel das individuelle Handeln der Akteure beeinflussen. Genderspezifische Institutionalisationen werden auf diese Weise oft verdeckt oder überlagert.

Schlüsselwörter

Neoinstitutionalismus, Geschlechterstereotype, Geschlechterinstitutionen, Women's Entrepreneurship, Unternehmerische Ökosysteme

Summary

The manifestation and negotiation of institutions in markets and organisations: A gender-differentiating analysis of the concept of entrepreneurial ecosystems

The impact of institutionalised gender images and stereotypes within organisations can only be understood by taking the organisational environment into account. It is the overarching context in which an organisation operates that determines which institutions become important in what way. A particular industry or a specific regional market are examples of such "contexts of action". The aim of this article is to outline and elaborate such an overarching context on the basis of theoretical considerations backed up by empirical material on business start-ups by women in a specific sector. Gender-related institutionalised norms and rules guide the doing of individual actors and are linked with other institutions that are shaped by cultural or sector-specific factors. In fact, this interplay or overlapping often conceals the impact of gender-specific institutions.

Keywords

neo-institutionalism, gender stereotypes, gender institutions, women's entrepreneurship, entrepreneurial ecosystems

1 Einführung

Wie institutionalisierte Geschlechterbilder und -stereotype innerhalb von Organisationen wirksam werden, ist mehrfach untersucht worden (Funder 2017; Kutzner 2003; Müller/Riegraf/Wilz 2013). Die Aushandlung solcher Institutionen erfolgt aber nicht nur innerhalb der Organisationen, sondern immer auch in Wechselwirkung mit der Umwelt

(Czarniawska/Joerges 1996; Meyer/Rowan 1977). Denn erst der übergeordnete Handlungskontext, in dem eine Organisation sich bewegt, bestimmt, welche Institutionen wie bedeutsam werden. Eine Branche oder ein spezifischer Markt sind Beispiele für solche Handlungskontexte, die auch die Aushandlungsprozesse innerhalb der Organisationen beeinflussen. Geschlechterbezogene institutionalisierte Normen und Regeln verknüpfen sich dabei mit anderen handlungsleitenden Institutionen, die beispielsweise fachkulturell oder branchenspezifisch geprägt sind und erst im Zusammenspiel das individuelle Handeln der Akteure beeinflussen. Geschlechtsspezifische Institutionen werden dabei oft verdeckt oder überlagert.

Ziel dieses Beitrags ist es, anhand theoretischer Überlegungen und gestützt durch empirisches Material zu Unternehmensgründungen durch Frauen in einer spezifischen Branche einen solchen übergreifenden Handlungskontext zu skizzieren. Unternehmensgründungen durch Frauen bieten sich aufgrund des dort nach wie vor stark ausgeprägten Gender Gaps und der geschlechterdifferenzierenden Rahmenbedingungen, z. B. in Bezug auf den Zugang zu Finanzierung, als empirisch relevantes Untersuchungsfeld an. Zudem werden bei der Betrachtung unternehmerischer Ökosysteme bereits vielfältige gründungsrelevante Umfelddimensionen und Institutionen erfasst, die das Handeln von Gründer_innen beeinflussen können. Auf diese Weise kann unter Bezug auf das Konzept der unternehmerischen Ökosysteme das Potenzial des Neoinstitutionalismus für die Analyse des Zusammenhangs von Arbeit, Geschlecht und Organisation umfassender aufgezeigt werden, indem nicht nur die Diffusion geschlechtsspezifischer Institutionen, sondern auch deren Wechselwirkung mit beispielsweise branchenbezogenen strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen betrachtet wird.

Gleichzeitig kann erst eine neoinstitutionalistisch fundierte Betrachtung unternehmerischer Ökosysteme die Wirkung geschlechterbezogener Institutionen innerhalb dieser aufdecken: Gesellschaftlich wirksame Institutionen werden auf individueller und organisationaler Ebene ausgehandelt, aber eben auch auf der Ebene des organisationalen Feldes bzw. im Kontext unternehmerischer Ökosysteme. Sie beeinflussen das Handeln oder die Motivation der potenziellen Gründerinnen und der weiteren relevanten Akteure an Hochschulen, in Betrieben usw. Denn tatsächlich werden in diesen Handlungssystemen nicht nur allgemein vorherrschende Bilder von Unternehmertum bedeutsam, sondern es entfaltet sich gleichsam eine starke institutionelle Wirkung von Geschlechterbildern und -stereotypen. Wie die empirischen Ergebnisse zeigen, verstärkt sich deren Wirkung zum Teil sogar, wenn sie mit fachkulturell geprägten Institutionen zusammenwirken. Erst unter Berücksichtigung dieses Zusammenspiels kann dann dessen Wirkung auf die Entscheidungen und Chancen von Frauen und Männern im Feld nachvollzogen werden. Insgesamt wird so der Blick auf die institutionelle Einbettung der Akteure gelenkt.

2 Theoretischer Hintergrund: unternehmerische Ökosysteme als organisationale Felder

Um die Wechselwirkungen zwischen geschlechts- und branchenspezifischen Institutionen in Bezug auf Unternehmertum herauszuarbeiten, wird neben dem Neoinstitutionalismus auf den Begriff der unternehmerischen Ökosysteme (Acs et al. 2017) Bezug genommen. Dahinter verbergen sich verschiedene Modelle, deren geteiltes Ziel die Erfassung der unterschiedlichen gründungsrelevanten Umfeldfaktoren in ihrer Wirkung auf die potenzielle Gründungsperson ist. Betrachtet wird in der Regel ein spezifischer Markt oder eine Branche. Der Anspruch der jeweiligen Modelle ist es, alle dort vorzufindenden strukturellen, sozialen und kulturellen Rahmenbedingungen zu erfassen, denen Gründer_innen ausgesetzt sind (Roski/Halbfas/Volkman 2013). Dabei stellt sich die Frage, wie genau diese Vielzahl an Faktoren sich im Verhalten der Individuen manifestieren, beispielsweise in Form von sehr gemischten Motivlagen für die Selbstständigkeit (Pascher/Roski/Halbfas 2015).

Der Einfluss der verschiedenen Umfeldfaktoren auf das Verhalten der Akteure wird erst unter Bezug auf den Neoinstitutionalismus erklärbar. Er kann eine Brücke zu der stark betriebswirtschaftlich dominierten Diskussion um unternehmerische Ökosysteme schlagen, denn die gründungsrelevanten Rahmenbedingungen in einer spezifischen Region umfassen mehr als den Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten oder Beratungsangeboten. Sie manifestieren sich in Form einer vielfältigen institutionellen Einbettung der Gründungspersonen und weiterer am Gründungsprozess direkt oder indirekt beteiligter Personen und Organisationen im organisationalen Feld respektive unternehmerischen Ökosystem.

2.1 Zentrale Begriffe des Neoinstitutionalismus

Aufgrund der Vielfältigkeit neoinstitutionalistischer Theorieströmungen und der Vielzahl an zentralen Begriffen werden mit Blick auf den Fokus des hier vorliegenden Beitrags zwei Aspekte hervorgehoben. Zum einen die grundsätzliche Frage nach der ‚Funktionsweise‘ von Institutionen und deren legitimatorischer Wirkung sowie zum anderen der Begriff des organisationalen Feldes, welcher Ansatzpunkte für eine theoretische Fundierung des Konzeptes der unternehmerischen Ökosysteme bietet.

2.1.1 Institutionen

Warum weder Individuen noch Organisationen bestehende Institutionen ignorieren können, kann durch Bezug auf Berger und Luckmann (2004) und deren Beschreibung des „dialektischen Prozesses“ der Herausbildung der Gesellschaft als intersubjektiv geteilte, gemeinsame Wirklichkeit herausgearbeitet werden. Institutionalisierte Regeln stellen dem Verständnis der Autoren nach habitualisierte Handlungen dar, die „durch Typen von Handelnden reziprok typisiert werden“ (Berger/Luckmann 2004: 58). Es handelt sich um normative Verpflichtungen, die als Tatbestände zu sehen sind, die von den Akteuren im sozialen Leben nicht einfach ignoriert werden können. Sie sind die Grundlage für gelungene Kommunikation und Interaktion, indem sie Verhaltensmuster aufstellen

Grenzkämpfe um einen ganzheitlichen Lebensanspruch. Altes und Neues im betrieblichen Geschlechterverhältnis am Beispiel von Fach- und Führungskräften der Deutschen Bahn AG

Zusammenfassung

Der Beitrag basiert auf einer qualitativen empirischen Studie in der Deutschen Bahn AG. Zunächst legt er einige generelle Ausgangsannahmen dar, um anschließend überblickshaft auf die betrieblichen Geschlechterverhältnisse in der DB AG einzugehen und zu zeigen, wo verallgemeinerbare Probleme und Blockaden für einen geschlechtergerechten Wandel der betrieblichen Geschlechterverhältnisse und für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen liegen. Darauf aufbauend diskutiert er geschlechtertypische Dilemmata zwischen Erwerbsarbeit und individuellen (familiären) Reproduktionsansprüchen. Das wird im Kontext einer ‚reflexiven Karriereorientierung‘ näher beleuchtet, die vor allem, aber nicht mehr nur bei weiblichen* Fach- und Führungskräften zu beobachten ist. Als Sozialkompetenz zielt sie auf den Erhalt eines subjektiv als ganzheitlich erlebbaren Lebenszusammenhangs und stellt eine Kritik an der traditionellen Arbeits- und Leistungskultur dar. Der Beitrag endet mit einem Plädoyer für eine an den komplexer werdenden Lebenszusammenhängen von Frauen* und Männern* orientierte Re-Thematisierung betrieblicher Geschlechterpolitik.

Schlüsselwörter

Betriebliche Geschlechterverhältnisse, Geschlechterpolitik, Frauen in Führungspositionen, Reflexive Karriereorientierung

Summary

Boundary struggles over a holistic way of life. Old and new conflicts in workplace gender relations by high skilled workers and managers at the German rail operator Deutsche Bahn AG

The article draws on a qualitative empirical study carried out at the rail operator Deutsche Bahn. It begins with some theoretical remarks and a summary of workplace gender relations in the big company Deutsche Bahn AG, flagging up problems with more general implications and factors that are inhibiting a shift to more equitable gender relations and broader female access to managerial positions. This lays the basis for a discussion of gender-typical dilemmas around employment and individual (family-centred) reproductive demands. These are examined more closely in the context of a reflective career orientation that can be observed primarily, but no longer exclusively, among female skilled workers and managers. As a social skill, this practice aims to maintain a way of life that is subjectively experienced as holistic, and it represents a critique of traditional performance-related work culture. Finally, the article argues the case for reframing workplace gender policies to accommodate the growing complexity of the lives that women and men lead.

Keywords

workplace gender relations, gender policy, women in management, reflective career orientation

1 Vorbemerkung: Geschlechterverhältnisse im betrieblichen Kontext

Betriebliche Geschlechterverhältnisse sind über Arbeit und Arbeitsteilung hervorgebrachte Strukturverhältnisse, die als konstruierte Verhältnisse immer auch das Moment der Veränderbarkeit in sich tragen. Mit Oskar Negt gesprochen, geht es bei Fragen zum betrieblichen Geschlechterverhältnis um „Fragen nach dem Zusammenhang von Arbeit und Emanzipation, die auch und gerade in ihrem utopischen Gehalt nach wie vor unabgeholten sind“ (Negt 2014: 40).

Der heutige Vorrang der Markt- bzw. Finanzökonomie gegenüber allem Gesellschaftlichen, der im Gewand des ökonomischen ‚Sachzwanges‘ betriebliche Arbeitsstrukturen formt, stützt ein von Reproduktionsbedürfnissen und Sorgeleistungen weitgehend abstrahierendes, männlich konnotiertes Erwerbsarbeitsmuster und die – eine männliche Suprematie begünstigende – traditionelle betriebliche Geschlechterordnung (dazu ausführlich Aulenbacher/Riegraf/Theobald 2014). Allerdings ist dieser Zusammenhang vielfach unter Druck geraten (Nickel 2014). Heute ist daher von einer „flexibilisierten Geschlechterordnung“ (Lenz 2013) die Rede und in diesem Zusammenhang von Unsicherheiten, die sich auch in neuen Geschlechterkonflikten zeigen. Im Kern geht es dabei auch um „Grenzkämpfe (boundary struggles)“ gesellschaftlicher Akteur*innen, das heißt darum, Grenzverläufe zwischen ‚Wirtschaft‘ und ‚Gesellschaft‘, ‚Produktion‘ und ‚Reproduktion‘, ‚Arbeit‘ und ‚Familie‘ (Fraser 2017: 109) neu definieren und ziehen zu wollen. Das fordert auch die betriebliche Geschlechterpolitik auf neue Weise heraus.

Geschlechterpolitik – ein Begriff, der für die diesem Aufsatz zugrunde liegende Studie¹ zentral ist – meint hier zweierlei: einerseits in einem engeren Sinne die Summe aller Regeln und Maßnahmen, die im Betrieb vorhanden sind, um Gleichstellung bzw. Chancengleichheit der Geschlechter zu fördern. Andererseits findet Geschlechterpolitik in einem weiten Sinne auch auf der unmittelbaren Handlungsebene der Subjekte, in der mikropolitischen Arena alltagsbetrieblicher Aushandlungen und Entscheidungsprozesse statt, also in der Personalpolitik und -führung, in Netzwerken, betrieblichen Routinen und im Arbeitsalltag. Neben Interessendivergenzen, subtilen (Geschlechter-)Kämpfen und „männlichen Spielen“ (Bourdieu 2005) zeigen sich im betrieblichen Raum auch Interessenkonvergenzen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten (Nickel/Hüning/Frey 2008).² Diese Ambivalenz von Interessendivergenzen und -konvergenzen

1 Der Beitrag basiert auf dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt „Partizipation und Reproduktion. Fach- und Führungskräfte als arbeits- und geschlechterpolitische Akteure der Deutschen Bahn AG“, Förderzeitraum 2016–2018. Die Erhebung fand Ende 2017 statt (dazu ausführlicher Nickel et al. 2019).

2 Im Folgenden wird von weiblichen* und männlichen* Fach- und Führungskräften und Beschäftigten, teilweise auch von Frauen* und Männern* gesprochen. Dabei handelt es sich nicht um auf biologischen Merkmalen beruhende Identitätskategorien, sondern um soziologische Kategorien zur Benennung von geschlechtstypischen sozialen Zuschreibungen und Differenzen im Rahmen der gegebenen sozial-kulturellen binären (betrieblichen) Geschlechterordnung. Sowohl die betriebliche Personalstatistik wie auch die Interviewten selbst bewegen sich in dieser Ordnung. In der empirischen Studie geht es um die Herausarbeitung und Beschreibung der aus der sozialen Ordnung der Zweigeschlechtlichkeit und Heteronormativität resultierenden sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bzw. auch darum, Tendenzen ihrer Überwindung sichtbar zu machen.

ergibt sich nicht zuletzt aus individuellen – heute nicht selten auch von männlichen Beschäftigten zu bewältigenden – familialen Reproduktionsanforderungen und sie ist der Tatsache geschuldet, dass von weiblichen wie männlichen Beschäftigten ein aus Erwerbsarbeit und außerbetrieblichen Netzwerken, Anforderungen und Bedürfnissen bestehender komplexer und widersprüchlicher Gesamtlebenszusammenhang herzustellen und alltäglich zu organisieren ist.

Die in betriebliche Organisationen eingelassenen Geschlechterverhältnisse sind in der Regel noch immer durch horizontale und vertikale Segregation sowie durch geschlechtertypische Karrieren, Laufbahnen und Arbeitszeitmodelle gekennzeichnet. Oft verdecken „Egalitätsmythen“ (Funder/Dörhöfer/Rauch 2006; Nickel/Hüning/Frey 2008) allerdings die systematische betriebliche Herstellung von struktureller Geschlechterungleichheit. Unter dem Stichwort „Gender Cage“ (Funder 2017) wird in der Geschlechtersozio­logie neuerdings wieder zugespitzter auf den Begriff gebracht, was Joan Acker (1990) mit der „gendered organization“ umschrieben und der systematischen empirischen Forschung zugänglich gemacht hatte: Geschlechtergrenzen sind mehrdimensional in Strukturen, Regeln, Normen und im Handeln von Akteur*innen einer Organisation verfestigt. Sie kommen nicht zuvörderst durch diskriminierende Praktiken einzelner Akteur*innen zustande, wiewohl auch diese von Relevanz sind, sondern durch Strukturen der Arbeitsteilung und Regeln, die sich die Organisation beispielsweise mit Verfahren der Stellenbesetzung, der Leistungsbewertung, des Commitment, der Vereinbarkeitspolitik oder – allgemeiner – der Arbeits- und Geschlechterpolitik gibt. Frauen, vor allem wenn sie Mütter sind, stoßen mit ihren Ansprüchen und Erwartungen noch immer auf organisationale Strukturen, Regeln und Maßstäbe, die von einer idealen, voll und ganz dem Erwerbsleben zur Verfügung stehenden, flexiblen, von Haus- und Sorgearbeit freien Arbeitskraft ausgehen. Dadurch werden weibliche, aber auch männliche Beschäftigte, die sich diesem Idealtypus verweigern, indem sie Sorgeansprüche sich selbst und anderen gegenüber geltend machen, in ihren beruflichen Ambitionen gebremst.

Betriebliche Organisationen sind keine autonomen, entkoppelten sozialen Einheiten, sondern sie sind in einen gesellschaftlichen Kontext eingebettet, von Gesetzgebungen, gesellschaftlichen Normen und Werten beeinflusst, und sie streben selbst in hohem Maße nach gesellschaftlicher Legitimität und Anerkennung. Dass Gleichstellung bzw. Chancengleichheit mittlerweile zu einer „globalen Leitnorm“ (Lenz 2017) geworden ist, führt dazu, dass Unternehmen sich ein entsprechendes Image geben (müssen). Aber auch dabei werden anscheinend wieder betriebliche „Gleichstellungsfassaden“ (Funder 2017) errichtet, die dazu beitragen, strukturelle Geschlechterungleichheit unsichtbar zu halten. So wird im betrieblichen Arbeitsalltag beispielsweise die „doppelte Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt 1987), die noch immer primär Menschen weiblichen Geschlechts für die private Reproduktionsarbeit zuständig macht und dazu führt, dass mehrheitlich Frauen sich mit spezifischen Arbeitszeitmodellen dem betrieblichen Präsentismus entziehen (müssen), oft als berufliche „Leistungsdifferenz“ zwischen Frauen und Männern etikettiert (Funder 2017).

Der Verfasserin ist bewusst, dass es jenseits der Zweigeschlechtlichkeit vielfältige sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten gibt.

Aufsätze: Offener Teil

Sylvia Mieszkowski

Jenseits von Atwood: gruselige Echos oder die ‚Magd‘ als ikonische Figuration (geschlechter-) politischen Widerstands¹

Zusammenfassung

Dieser Beitrag tritt an, Parallelen aufzuzeigen zwischen zeitgenössischer Biopolitik am rechten Rand des US-amerikanischen Spektrums und der ersten Staffel der TV-Adaption (2017) von Margaret Atwoods dystopischem Roman *The Handmaid's Tale* (1985). Es gilt, eine doppelte These zu belegen, deren Teile durch die Frage verbunden sind, wie eine ursprünglich literarische Figur, eine kulturelle Repräsentation, durch Verflachung, Serialisierung, Ikonisierung zur Figuration politischen Widerstands in der Realität werden kann. Zum einen schlage ich vor, die transmediale ‚Magd‘, die sich zum internationalen Phänomen des Protests gegen sexistische Gesetzgebung entwickelt hat, als „serielle Figur“ im Sinne Ruth Meyers zu verstehen. Zum anderen zeige ich, wie die Heldin der Hulu-Serie ihren aufgegebenen Subjektstatus in einem – mit Michel Foucault als *parrhesia* zu bezeichnenden – Akt „risikobehafteten Wahrsprechens“ zurückerkämpft. Insgesamt geht es darum zu zeigen, wie verschiedene kulturelle Iterationen der ‚Magd‘ zu einem sozio-politischen Diskurs beitragen, der gegen misogynen Geschlechterpolitik und ihre Gouvernementalität Stellung bezieht.

Schlüsselwörter

The Handmaid's Tale, Serielle Figur, Widerstand, *Parrhesia*, Reproduktive Rechte, USA

Summary

Beyond Atwood: Creepy echoes, or the “handmaid” as an iconic figuration of (gender-)political resistance

This article aims to show parallels between contemporary policy, specifically regarding reproductive rights, at the right end of the political spectrum in the United States and season one of Hulu’s 2017 TV-adaptation of Margaret Atwood’s dystopian novel *The Handmaid's Tale*, written in 1985. At its core, it presents a double thesis, the two parts of which are connected by the question of how a literary character, a cultural representation, can turn into a figuration of political resistance in the real world – via flattening, serialisation and iconisation. Firstly, I propose reading the transmedia “handmaid” as a “serial figure” as defined by Ruth Mayer. Secondly, I demonstrate how the heroine in the series manages to regain the subject status she had previously given up in an act of “risky truth-telling” that Michel Foucault termed *parrhesia*. Ultimately, the goal is to show how different cultural iterations of the “handmaid” add to a socio-political discourse that takes a stand against misogynous gender politics and their governmentality.

Keywords

The Handmaid's Tale, serial figure, resistance, *parrhesia*, reproductive rights, United States

1 Dieser Text fußt auf dem Festvortrag „Dystopie – Repräsentation – Widerstand: Der Report der Magd als Zerr(?)–Spiegel US-amerikanischer Geschlechterpolitik“, den ich anlässlich der Verleihung der Gender & Agency Preise für wissenschaftliche Abschlussarbeiten am 30. November 2018 im Juridicum der Universität Wien halten durfte. Die Übersetzung der englischen Zitate stammt von der Verfasserin.

1 Einleitung: gruselige Echos

Margaret Atwoods *The Handmaid's Tale* ist ein Dystopie-Klassiker, den die Autorin selbst als „speculative fiction“ (Thomas 2013: 2) klassifiziert. Jüngste politische Entwicklungen in den USA, die den biopolitischen Zugriff des Staates auf Frauenkörper betreffen, mögen Romankenner*innen, die die Debatte um seine Adaption durch den Streaming-Anbieter Hulu verfolgen, geneigt machen, eher von ‚prophetischer Fiktion‘ zu sprechen, die sich anschickt, von der Realität eingeholt zu werden.

2017 verklagte die American Civil Liberties Union die US-Regierung, genauer gesagt, den von Trump zum Direktor des Büros für Flüchtlingsumsiedlung (Office for Refugee Resettlement) ernannten Abtreibungsgegner Edward „Scott“ Lloyd. Es war bekannt geworden, dass er schwangeren Minderjährigen – einige von ihnen auf dem Weg in die USA vergewaltigt, bevor sie das ORR erreichten – systematisch den Zugang zu Abtreibungen verweigert hatte. Die ACLU nahm sich dieses Falles an, um jene zu schützen, die aufgrund der Verschränkung ihres Geschlechts mit ihrer Jugend, Herkunft und ihrem sozialen Status als Migrantinnen besonders verletzlich waren. Insbesondere sollten die jungen Frauen davor bewahrt werden, zwischen die Fronten eines innenpolitischen Konflikts zu geraten, den Abtreibungsgegner*innen mit geltendem Recht ausfechten.

Seit dem Urteil des Obersten Gerichtshofs im Fall *Roe vs. Wade* (1973) haben Frauen in den USA – gleich welcher Staatsbürgerschaft – das Recht auf Abtreibung. Vertreter*innen reaktionärer Organisationen suchen beständig, es zu unterminieren. Aus Sicht der ACLU hatte Lloyd sein Amt missbraucht, schwangere Teenager für seinen ideologischen Kampf instrumentalisiert, und war auf dem besten Weg, sie seiner persönlichen Überzeugung zu opfern, als er die gewünschten, vom Recht garantierten Eingriffe verweigerte. Bundesbezirksrichterin Chutkan entschied im März 2018 zu Gunsten der ACLU und erließ eine einstweilige Verfügung (Stevens 2018: o. S.): Die Regierung habe jede Einmischung zu unterlassen, dürfe weder den Schwangerschaftsabbruch blockieren noch vorbereitende Beratungen oder medizinische Leistungen unterbinden, die in unmittelbarem Zusammenhang mit den Schwangerschaften stehen (Anwar 2019: o. S.). Ein *New York Times*-Bericht regte die Lobbygruppe *American Bridge* an, im Juni 2018 einen FOIA-Antrag² zu stellen, um Zugang zu Dokumenten von Lloyds Büro zu erhalten, doch der Fall schien erledigt, als Lloyd im Juli versetzt wurde (Stuart 2018 o. S.).

Im Frühling 2019 jedoch machte das ORR noch einmal von sich reden. Nach Bewilligung des FOIA-Antrags wurde *American Bridge* ein Tabellenblatt ausgehändigt, das Lloyds Team angelegt und wöchentlich aktualisiert hatte. Die Lobbyist*innen ließen die 28-seitige Tabelle dem Nachrichtensender MSNBC zukommen, und am 15. März strahlte die *Rachel Maddow Show* einen Beitrag zum Thema aus, für den ACLU-Anwältin Brigitte Amiri zum Interview geladen war. Wie sich herausstellte, enthält das Tabellenblatt Informationen über schwangere minderjährige Frauen in der Obhut der ORR: individualisierte Erkennungs-codes für jede Aufgelistete; Details über letzte Zyk-

2 Der *Freedom Of Information Act* ist ein 1967 verabschiedetes Gesetz, das Regierungsbehörden dazu verpflichtet, ihre Unterlagen auf Nachfrage hin offenzulegen.

len; die Kennung, ob es sich um eine Schwangerschaft infolge einer Vergewaltigung handelt; den erwarteten Geburtstermin und eine Notiz, ob eine Abtreibung beantragt worden war. Zweck war offensichtlich, zu verfolgen, wie weit die Schwangerschaft je vorangeschritten war; vermutlich um die Regierung darüber auf dem Laufenden zu halten, wie lange Abtreibungen jeweils hinausgezögert werden mussten, bis die Frist abgelaufen war, vor der sie gesetzmäßig vorgenommen werden konnten. Datumseinträge belegen, dass diese Informationen noch Monate nach der einstweiligen Verfügung und Lloyds Versetzung auf dem neuesten Stand gehalten worden waren. Als Amiri während ihres Interviews das Tabellenblatt „creepy“ nannte, kommentierte Maddow zunächst, sie glaube nicht, dass jemand wegen ‚Gruseligkeit‘ belangt werden könne. Dann schob sie sarkastisch hinterher, dass Margaret Atwood vielleicht in der Lage sei, eine Urheberrechtsverletzung geltend zu machen (*TRMS* 2019: 22:10–22:12, Transkript o. S.). Der vorliegende Beitrag, der Teil eines laufenden Projekts³ ist, ist von genau jenen ‚gruseligen‘ Echos inspiriert, die zwischen der politischen Realität des 21. Jahrhunderts und einer dystopischen Fiktion, die Mitte der 1980er-Jahre erdacht wurde und seither transmedial viele Neuauflagen erfahren hat, hin und her hallen.

Ende April 2017 stellte das Videoportal Hulu seinen Kund*innen die erste Folge seiner TV-Adaption von Atwoods Roman zur Verfügung. Anfang Mai bezeichnete eine Reporterin der *Huffington Post* die Ausstrahlung als „almost ludicrously well-timed to the political moment“ (Fallon 2017: o. S.). Nachdem das Tabellenblatt des ORR belegt hat, wieso Fallons Aussage berechtigt ist, führe ich in der Folge zunächst in die diegetische Welt des Romans ein. Das besondere Augenmerk wird darauf ruhen, wie der fiktionale Staat aus biopolitischen Gründen über Frauenkörper und deren Reproduktionsfähigkeit verfügt. Im Anschluss daran werfe ich einen Blick auf eine künstlerische Installation in New York, die anlässlich des Starts der Hulu-Serie auf der High Line aufgebaut worden war. Im nächsten Schritt verweise ich auf eine zeitgenössische Praktik politischen Protests, die sich, inspiriert von Atwoods Roman und belebt durch die Hulu-Serie, international etabliert hat. Auf der Grundlage von Ruth Mayers Definition der „serial figure“, die sie im Unterschied zu „series character“ fasst (Mayer 2014: 9), belegen diese Beispiele, wie eine kulturelle Repräsentation aktiv in einen sozio-politischen Diskurs eingreifen kann. Die ‚Magd‘ hat das Eigenleben einer ‚seriellen Figur‘ entwickelt und wird, in ihrer jüngsten Iteration, als politisches Instrument genutzt: Gleichmaßen flach wie ikonisch und dadurch für die Serialisierung durch *cosplay*-Aktivist*innen offen, die durch Kostüme die Masse in eine Serie übersetzen, steht die ‚Magd‘ wie keine andere Figur für den Widerstand gegen misogynen Gesetzgebung, die reproduktive Rechte beschneidet und letztlich darauf abzielt, biopolitische Überwachungstechniken, wie das ORR Tabellenblatt, zu legitimisieren und letztlich zu legalisieren.

Der zweite Teil meines Beitrags untersucht, wie die Schlussfolge der ersten Staffel von Hulus *The Handmaid's Tale* politischen Widerstand repräsentiert. Ich zeige, wie die Serie Offreds Sprechakt „I’m sorry, Aunt Lydia!“ als entsubjektivierende Unterwerfungsgeste einführt, um sie zu Ermächtigung umzusemantisieren, die in Re-Subjektivierung mündet. Der Rückgriff auf Michel Foucaults Konzept der *parrhesia*, das

3 Zur Interpretation des Serien-Trailers siehe Mieszkowski (im Erscheinen). Mit diesem Text teilt der vorliegende Beitrag Teile der Inhaltsangabe von Atwoods Roman und den Bezug auf das theoretische Konzept der *parrhesia*.

Girl Trouble – Teddy Girls im London der 1950er-Jahre

Zusammenfassung

In diesem Beitrag geht es um die Frage jugendlicher Vereinnahmung und Besetzung des urbanen Raums durch eine Gruppe junger Frauen aus dem britischen Arbeiter*innenmilieu der 1950er-Jahre, die als Teddy Girls bezeichnet wurden. Erörtert wird, welche (Frei-)Räume und Möglichkeiten der Partizipation am öffentlichen Leben sich junge Frauen der Jahrgänge 1936 bis 1940 entgegen den gängigen weiblichen Leitbildern der Zeit schaffen, besetzen und verlieren. Teddy Girls irritieren und dekonstruieren u. a. durch ihren spezifischen Kleidungsstil den binär strukturierten Geschlechtercode, widersetzen sich den gesellschaftlichen Zumutungen und Erwartungen an Geschlechterbilder und Rollen, modellieren diese nach ihren jugendkulturellen Bedürfnissen. Der urbane Raum wird als Laboratorium jugendlicher Genderkonstruktionen genutzt und dient alternativen Wegen der Herstellung von Geschlechtlichkeit. Andersherum werden Räume geschaffen oder umgedeutet, die Distinktion und Zugehörigkeit verkörpern.

Schlüsselwörter

1950er-Jahre, Teddy Girls, Geschlecht, Urbaner Raum, Mode, Körper, Doing Gender, Selbstinszenierung

Summary

Girl trouble – Teddy Girls in 1950s London

This article deals with the issue of youthful appropriation and occupation of the urban space by a group of young women from the British working class in the 1950s who were referred to as Teddy Girls. It discusses the (free) spaces and opportunities for participating in public life that young women born between 1936 to 1940 created, occupied and lost and that went against established female models of the time. Teddy Girls irritated and deconstructed the binary gender code through, for example, their specific clothing style, they defied societal impositions and expectations of gender images and roles, and modelled these according to the needs of their youth culture. Urban space was used as a laboratory for youthful gender construction and served doing gender differently. In other words, spaces were created or reinterpreted that embodied distinction and belonging.

Keywords

1950s, Teddy Girls, gender, urban space, fashion, body, doing gender, self-staging

1 Einleitung

Im industriell geprägten Arbeiter*innenmilieu Englands zeichnete sich in den 1950er-Jahren – ähnlich wie im Ruhrgebiet – ein Strukturwandel ab, dessen Transformationsprozesse von Jugendlichen jugendspezifisch gedeutet und gestaltet wurden. Während es über die männliche Inbesitznahme des öffentlichen Raums zahlreiche Darstellungen gibt (Hoggart 1957; Fyvel 1966; Krüger 1985; Maase 1992; Grotum 1994; Osgerby 1998; Janssen 2010), scheinen Mädchen bzw. junge Frauen entweder an Jugendorten nicht zu verkehren oder aber ihre Präsenz wird ignoriert: „Young women were a prominent part

of street cultures but they had a less noticeable and media reported role“ (Horn 2009: 147; vgl. auch McRobbie/Garber 1979; Stratton 1985; Hebdige 1988; Osgerby 1998).

Fotografische Quellen aus der Zeit weisen aber darauf hin, dass beide Geschlechter Räume des öffentlichen Lebens einnahmen. In diesem Beitrag geht es um die Frage jugendlicher Vereinnahmung des urbanen Raums durch junge Frauen aus dem Londoner Arbeiter*innenmilieu der 1950er-Jahre, die sich selbst jugendkulturell als *Teddy Girls* gegenüber den *Teddy Boys* in Szene setzten. *Teddy Girls* wurden in den 1950er-Jahren als weibliches „Pendant“ des jugendkulturellen Phänomens der *Teddy Boys* verstanden (Ferris/Lord 2012). Die Quellenbasis des Beitrags stützt sich u. a. auf eine Fotoserie des britischen Filmregisseurs Ken Russell (1927–2011), die am 4. Juni 1955 in der britischen *Picture Post* veröffentlicht wurde. Die Fotostrecke zeigt *Teddy Girls* unter der Überschrift „What’s wrong with *Teddy Girls*?“.

In diesem Beitrag wird in einer Falluntersuchung gefragt, welche (Frei-)Räume und Partizipationsmöglichkeiten am öffentlichen Leben sich *Teddy Girls*, entgegen den gängigen weiblichen Leitbildern der Zeit, schafften und besetzten oder welche sie verloren. Hieraus leitet sich die Hypothese ab, dass durch die milieuspezifisch zu interpretierende Teilnahme an jugendlicher Konsumkultur junge Mädchen interaktiv Räume konstituieren und den Körper performativ als Medium von Selbstinszenierungen in den Fokus rücken. Der öffentliche städtische Raum wird zur Bühne, zum Laboratorium jugendlicher Selbstinszenierung, wird neu interpretiert und umgedeutet (Bütow/Kahl/Stach 2013: 28).

2 *Teddy Girls* als Gegenpart der *Teddy Boys*

Teddy Girls traten insbesondere in verschiedenen Stadtteilen Londons, aber auch in Birmingham und anderen Städten Englands ab Mitte der 1950er-Jahre in Erscheinung. Zwischen 13 und 19 Jahren jung, überwiegend der „working class“ zugehörig, arbeiteten sie ca. ab dem 15. Lebensjahr beispielsweise in Fabriken oder Büros. Charakteristisch für das auffällige äußere Erscheinungsbild von *Teddy Girls* war die Hybridität in der Art und Weise, wie sie ihre Kleidung kombinierten und präsentierten, um sich distinktiv nach außen als Gruppe kenntlich zu machen. Sie trugen Hosen oder aufgerollte Jeans, aber auch lange oder kurze Röcke zu verschiedenen Variationen von hochgeschlossenen, bestickten Blusen. Ein weit sitzendes „Drape Suit“ und zum Teil auch Herrenwesten, wie von den *Teddy Boys* getragen, waren für viele *Teddy Girls* wesentliche Erkennungsmerkmale. Sie bevorzugten weiße und schwarze Farbtöne und bestimmte Accessoires wie lange flache Unterarmtaschen, einen dünnen Regenschirm oder dünne Handschuhe.

Teddy Girls werden gemeinhin als weibliches Pendant der *Teddy Boys* verstanden, die ab den 1950er-Jahren durch ihren extravaganen Kleidungsstil und ihr „rüdes“ Verhalten auffielen. In den *Teddy Boys* fanden *Teddy Girls* Vorbilder, die trotz oder wegen ihres negativ konnotierten Images Aufmerksamkeit erfuhren und durch ihre uniforme Gruppenpräsenz Handlungsspielräume schafften, die jungen Frauen auf den ersten Blick verwehrt blieben. Cohen (1997) vertritt den Standpunkt, die Mode der *Teddys* gehe auf den Kleidungsstil König Edwards VII. (1841–1910) zurück. „Ted“ bzw. „Teddy“ war der Spitzname Edwards VII., womit er zum Namenspatron für den von der Öffentlich-

keit gewählten Namen der Teddy Boys geworden sei (vgl. auch Hall/Jefferson 2006: 70). Der „Edwardian Style“ der Zeit König Edwards VII. feierte ab 1952 vor allem unter wohlhabenden Jugendlichen ein Revival mit langen, engen Jacketts und Röhrenhosen, was dazu führte, dass diese Kleidung ab ca. 1954 gebraucht günstig zu kaufen war. Der Kleidungsstil der Teddy Boys zeichnete sich durch knielange und weit geschnittene Anzugjacketts (Drapes), hochwertige geblümte oder einfarbige Westen, eng anliegende Hosen (Strides, drainpipe trousers), Schuhe mit Krepptsohlen (Creepers), gestrickte Krawatten oder Schnürsenkelkrawatten aus. Mit den Teddy Boys etablierte sich in England eine Jugendkultur, die auch kommerziell bedeutsam war (vgl. Cross 1998: 274). Entgegen ihrer Herkunft verwiesen Teddy Boys durch ihr Äußeres auf Etikette und gehobenen modischen Anspruch, wie sie in der Upperclass vorzufinden waren.

Teddy Boys wurden in den Medien überwiegend negativ, beispielsweise mit rüdem Verhalten, konnotiert. Rüdes Verhalten der Teddy Boys äußerte sich – so die zeitgenössische Argumentation – durch destruktives „Eckenstehen“, Rüpeleien und Bandentum (vgl. Fyvel 1966; Hoggart 1957).

Abbildung 1: Teddy Boys in der Old Kent Road 1955



Quelle: www.edwardianteddyboy.com [Zugriff: 01.03.2020].

Professorinnen – jenseits der „Gläsernen Decke“? Eine qualitative empirische Studie zu geschlechtshierarchisierenden Praxen der Alltagskultur an Hochschulen¹

Zusammenfassung

Marginalisierungsprozesse von Professorinnen, die die „Gläserne Decke“ durchbrochen haben, finden bislang sowohl in wissenschaftlichen Untersuchungen als auch in den Diskursen und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik wenig Beachtung. Ziel des Beitrags ist, auf der Basis einer laufenden qualitativen empirischen Interviewstudie erste Hinweise für die Untersuchung und Bearbeitung informeller geschlechtshierarchisierender Praxis in der Alltagskultur an Hochschulen zu generieren. Die Auswertung der Interviews mit Professorinnen zeigt bislang, dass sowohl die alltäglichen Spiele um die Herstellung von Sichtbarkeit als auch jene um die Bildung von Bündnissen entscheidend für die Anerkennung von Leistung und für die Eröffnung von Handlungsmöglichkeiten auf der Professur sind. Da diese Praxen zumeist sehr subtil oder diskret bleiben und kollektiv abgestützt bzw. auch unterbrochen werden können, verweisen sie auf das Problem der (fehlenden) Diskursivierung, dem mit den derzeit vorhandenen gleichstellungsorientierten Ansätzen kaum effektiv begegnet werden kann.

Schlüsselwörter

Marginalisierung, Professorinnen, Hochschule, Universität, Gleichstellungspolitik, Hochschulkultur

Summary

Women professors – beyond the “glass ceiling”? A qualitative empirical study on gender-hierarchising practices of everyday culture at universities

The marginalisation processes of women professors who have broken the “glass ceiling” have so far received little attention in academic research as well as in the context of equality policy discourses and measures. The article presents first findings from an ongoing qualitative empirical interview study of informal gender-hierarchising practices in everyday culture at universities. So far, the interviews with women professors show that both the everyday games of creating visibility and the forming of informal networks and alliances are crucial when it comes to recognition and opening up possibilities for action for those with a professorship. Since these practices tend to be very subtle or discreet and can only be supported or interrupted collectively, they point to the problem of a (lack of) discursive awareness, which is difficult to effectively counter when applying current gender equality approaches.

Keywords

marginalisation, women professors, university, gender equality policy, university culture

1 Das diesem Beitrag zugrundeliegende Verbundvorhaben „Jenseits der Gläsernen Decke. Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung (academica)“ wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01FP1637 und 01FP1638 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen. Nähere Informationen unter: www.academica-projekt.de.

1 Einleitung

Die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung ist seit mehreren Jahrzehnten ein erklärtes gleichstellungspolitisches Ziel. Insofern wurden insbesondere Anstrengungen unternommen, um über Förderprogramme die Anteile von Frauen in Hochschulen und vor allem von Professorinnen zu steigern (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2018). Gleichstellungspolitische Maßnahmen, die auf die Verbesserung der Partizipation von Professorinnen in der bisherigen Männerdomäne zielen, finden sich allerdings nur vereinzelt bzw. erst seit kurzer Zeit. Es hat den Anschein, mit der erfolgreichen Berufung habe Gleichstellungspolitik ihren Auftrag erfüllt und die traditionell von Männern dominierte Bastion der oberen Hierarchieebenen der Wissenschaft aufgebrochen. Dabei wird vernachlässigt, dass Frauen in den historisch männlich geprägten höheren Bildungseinrichtungen vergleichsweise neu sind (Kortendiek 2019) und viele der ungeschriebenen Gesetze für die Gestaltung einer Professur oder Hochschule trotz zahlreicher Transformationen, die die Hochschulen in der jüngeren Vergangenheit erfahren haben, vermutlich relativ persistent sind. Von besonderem Interesse ist dabei die Ebene der alltagskulturellen Herstellung von hierarchischen Geschlechterverhältnissen in Hochschulen.

In der vorliegenden Forschung finden sich kaum Studien, die näheren Aufschluss darüber geben, wie die Geschlechterverhältnisse jenseits der erfolgten Berufung und damit „jenseits der Gläsernen Decke“ der Wissenschaft gestaltet werden. Bekannt ist, dass in der Wissenschaftskarriere nicht allein und nicht primär formale Zugangsbarrieren Ungleichheit produzieren, sondern die in hohem Maße kulturellen und häufig informellen Praktiken von Anerkennung bzw. Marginalisierung im wissenschaftlichen Alltag von großer Bedeutung sind (vor allem Kraus 2000). Diese Ebene der kulturellen Praxis weist geschlechtshierarchisierende Mechanismen auf, die bis heute und trotz aller Fördermaßnahmen Barrieren darstellen (Löther/Glanz 2017). Diese auf die Analysekatégorie Geschlecht bezogene Betrachtung der Professur, einer bislang kaum untersuchten Statusgruppe, steht im Zentrum des Beitrags.² Im Wesentlichen wird die Professur damit als kulturelle Formation betrachtet, wenn im Folgenden gerade den alltäglichen, zumeist informellen Praktiken der Anerkennung und Marginalisierung als bedeutsame Prozesse für geschlechtshierarchische Positionierungen in der Statusgruppe der Professor_innen größere Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Mithin wird in diesem Beitrag jene bislang vernachlässigte akademische Gruppe betrachtet, die sich mit der Berufung dauerhaft im Hochschulsystem etabliert hat und von der zu erwarten ist, dass sie über die institutionelle Aufgabe und Handlungsmacht verfügt, in Hochschulen gestaltend aktiv zu sein. Die nachfolgenden Überlegungen stützen sich auf Befunde aus einer qualitativ-empirischen Untersuchung. Ohne bereits abschließende Analysen präsentieren zu können, zielt der Beitrag primär darauf ab, die Problemstellung analytisch zu entfalten, an ausgewählten empirischen Beispielen zu illustrieren und auf ihre Implikationen hin zu diskutieren. Unser Referenzrahmen ist das deutsche Hochschulsystem, wobei die empirische Basis breit angelegt ist und sowohl

2 Mit dieser Fokussierung wird Geschlecht nicht vorab theoretisch als dichotome Kategorie konzipiert, sondern empirisch in seinen konkreten alltagskulturellen Ausprägungen rekonstruiert.

Universitäten als auch Hochschulen für angewandte Wissenschaften/Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen in die Betrachtung einbezogen werden.

2 Frauenanteile auf der Professur und in Hochschulleitungen

Die Geschlechterverhältnisse im Hochschulbereich sind statistisch recht gut erfasst. Die vorhandenen Daten und Analysen zeigen dabei deutlich den Befund einer persistenten vertikalen Segregation mit minimalen Verschiebungen und fächerspezifischen Ausprägungen: Der Anteil an Frauen sinkt drastisch, je höher man in den Etagen des tertiären Bildungssystems steigt (u. a. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2018; einführend auch: Paulitz 2012). Die Situation, dass die ‚Luft‘ für Frauen ab der Postdoc-Phase immer ‚dünner‘ wird und die Berufung auf eine Professur auch heute eine wesentliche geschlechterbezogene Hürde darstellt, hat sich nicht grundlegend verändert. Und dies, obwohl inzwischen qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen durchaus in größerer Zahl vorhanden sind (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2018: 15).³ Die vertikale Segregation setzt sich zudem auch nach der Berufung auf die Professur fort, wenn es etwa um die Besetzung von höheren und sichtbaren Positionen in Hochschule und Wissenschaft geht (Löther 2019). Statistisch betrachtet, so lässt sich aus den vorhandenen Zahlen ableiten, haben Frauen auch auf der Professur in Deutschland insgesamt einen niedrigeren Status als ihre Kollegen (Ruschenburg et al. 2011).

Mit Blick auf die hier betrachtete Statusgruppe der Professur zeigen die Zahlen über die Besetzung von Positionen innerhalb der Hochschulleitung eine erste Tendenz. Mit einem Frauenanteil von 25,7 % (in 2015) scheint für die Hochschulleitungen zunächst das Kaskadenmodell, nach dem der Anteil von Frauen dem der vorhergehenden Stufe entsprechen soll, erfüllt. Dieses Bild verändert sich jedoch, wenn diese Leitungspositionen differenzierter betrachtet werden: So setzt sich dieser durchschnittliche Wert von 25,7 % Frauen in Hochschulleitungen insgesamt aus den Teilgruppen der Präsidentinnen/Rektorinnen (5,1 %), Vizepräsidentinnen/Prorektorinnen (9,8 %) und Kanzlerinnen (9,5 %) zusammen, wobei zudem in der Regel Kanzler_innen nicht aus der Professor_innenschaft selbst kommen (Center of Excellence Women and Science 2016). Daraus ergibt sich ein asymmetrisches Strukturmuster, welches auch im Zeitraum der o. g. Fördermaßnahmen, trotz langsamer Steigerung des Frauenanteils, konstant blieb. Das bedeutet, in Präsidien und Rektoraten sind Frauen unterrepräsentiert. Außerdem nehmen sie hier häufiger Ämter als Vize-Präsidentinnen oder -Rektorinnen wahr als die Präsident_innen-/Rektor_innenschaft selbst (Center of Excellence Women and Science

3 Obwohl verschiedene Wissenschaftsorganisationen und die Politik in den 2000er-Jahren insbesondere Programme zur Steigerung des Professorinnenanteils an den Hochschulen aufgelegt haben (für einen Überblick: Metz-Göckel 2007; Striedinger et al. 2016), bleibt, so die Bestandsaufnahme des Wissenschaftsrats (2012: 17), die Steigerung des Professorinnenanteils hinter den Erwartungen zurück: von 10,6 % in 1998 auf 21,5 % in 2012 (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2014, Tab. 4.1) bzw. von 10,5 % in 2000 auf 22 % in 2014 (Center of Excellence Women and Science 2016).

Die Macht von Körpernormen. Dekonstruktive Perspektiven auf berufliche Identitätskonstruktionen junger Frauen*

Zusammenfassung

Dekonstruktive Gendertheorien öffnen den Blick auf Ordnungen und Normen, die die Identitätskonstruktionen der Subjekte rahmen und begrenzen. Mit Bezug auf empirisches Material, das in einem Forschungsprojekt zu Berufswahlentscheidungen junger Frauen* in Form von Gruppendiskussionen und Leitfadeninterviews erhoben wurde, geht es in dem Beitrag darum, normative Anforderungen in Bezug auf den Körper aufzuzeigen, denen sich junge Frauen* und Mädchen* im Rahmen ihrer beruflichen Zukunftsorientierungen zu stellen haben. Dabei wird deutlich, wie Körpernormen die Anerkennbarkeit der Subjekte im heteronormativen System der Zweigeschlechtlichkeit regulieren und welche Auswirkungen die antizipierten Risiken der Nicht-Erfüllung dieser Normen für die Selbstentwürfe junger Frauen* haben können.

Schlüsselwörter

Dekonstruktion, Gender, Körpernormen, Identitätsentwürfe, Berufswahlen, Subjektivierung

Summary

The power of body norms. Deconstructive perspectives on constructions of professional identity of young women*

Deconstructive gender theories provide insights into the norms that frame and limit subjects' identity constructions. Drawing on empirical material taken from a research project into the career choices of young women*, the article aims to identify normative requirements in relation to the body that young women* and girls* face when choosing their future career. The analysis illustrates how gendered body norms can govern the subject's intelligibility and it shows how the anticipated risk of not being able to fulfil these norms can affect young women's* choice of career.

Keywords

deconstruction, gender, body norms, identity construction, career choice, subjectivation

1 Einleitung

Mit dem Wissen dekonstruktivistischer Ansätze der Genderforschung lassen sich symbolische Ordnungen und Normen, nach denen alltägliche Geschlechterkonstruktionen erfolgen, nachvollziehen, aufdecken und infrage stellen. Das dekonstruktive Genderwissen ist bedeutsam, weil damit erkennbar wird, wie Subjekte durch normative Anforderungen und Erwartungen begrenzt, diszipliniert und ausgeschlossen werden. In dem Beitrag sollen vor allem normative Orientierungen fokussiert werden, die sich auf den Körper beziehen. So soll exemplarisch aufgezeigt werden, wie wirkmächtig Körpernormen für die Einordnung der Subjekte im heteronormativen System der Zweigeschlechtlichkeit sein können und welche Auswirkungen eine Nicht-Erfüllung dieser Körpernormen haben kann. Dazu werden zunächst ausgewählte Annahmen dekon-

struktivistischer Gendertheorien aufgezeigt (Kap. 2), um dann zentrale Kennzeichen einer dekonstruktivistischen Forschungsperspektive zu skizzieren (Kap. 3). In einem anschließenden Schritt wird Bezug genommen auf empirisches Material, das in dem Forschungsprojekt „AN[N]O 2015 – Aktuelle normative Orientierungen, Geschlechteridentitäten und Berufswahlentscheidungen junger Frauen“ in Form von Gruppendiskussionen und Leitfadenterviews erhoben wurde. Abschließend wird zusammenfassend die Relevanz von Körpernormen im Übergang Schule/Beruf skizziert (Kap. 4).

2 Perspektiven dekonstruktivistischer Gendertheorien

Dekonstruktivistische Geschlechtertheorien basieren auf der Annahme, dass Subjekte von sprachlichen Ordnungen und Diskursen abhängig sind bzw. durch diese hervorgebracht werden. So bezieht sich auch Judith Butler als Vertreterin einer dekonstruktiven Geschlechterforschung auf ein Verständnis von Sprache, das darin eine dem Subjekt immer bereits vorgängige, symbolische Ordnung erkennt, durch die bestimmt und gerahmt wird, was als sozial (nicht) erkennbar und damit (nicht) anerkennbar gilt. Butler folgt dabei dem französischen Philosophen Michel Foucault, der davon ausgeht, dass Subjekte durch Sprache und Diskurse nicht repräsentiert, sondern durch diese erst hervorgebracht werden. Für Foucault sind Diskurse „Praktiken [...], die systematisch die Gegenstände bilden, von denen sie sprechen“ (Foucault 1981: 74). Er versteht darunter eine „Menge von Aussagen, die einem gleichen Formationssystem zugehören“ (Foucault 1981: 156) und denen eine machtvolle Produktivität zukommt. Foucault geht damit von einer Allgegenwärtigkeit der Macht aus, die produktiv und vernetzt ist und somit kein Außerhalb der Macht gelten lässt.

„Es handelt sich um ein komplexes und wechselhaftes Spiel, in dem der Diskurs gleichzeitig Machtinstrument und -effekt sein kann, aber auch Hindernis, Gegenlager, Widerstandspunkt und Ausgangspunkt für eine entgegengesetzte Strategie. Der Diskurs befördert und produziert Macht; er verstärkt sie, aber er unterminiert sie auch, er setzt sie aufs Spiel, macht sie zerbrechlich und aufhaltsam.“ (Foucault 1983: 100)

Machtvolle Diskurse sind demnach Wissensordnungen, die das Denk- und Sagbare strukturieren und auf diese Weise bestimmte Subjektpositionen und Wirklichkeiten erzeugen. Foucault betont,

„dass die Macht Wissen hervorbringt (und nicht bloß fördert, anwendet, ausnutzt); dass Macht und Wissen einander unmittelbar einschließen; dass es keine Machtbeziehung gibt, ohne dass sich ein entsprechendes Wissensfeld konstituiert, und kein Wissen, das nicht gleichzeitig Machtbeziehungen voraussetzt und konstituiert“ (Foucault 1977: 39).

Butler bezieht sich im Rahmen ihrer Gendertheorie auf die Foucault'sche Bestimmung von Macht als produktiv, um aufzuzeigen, dass Sprache als eine dem Subjekt vorgängige, symbolische Ordnung Subjekte erst als Mädchen* und Jungen*, als Frauen* und Männer* hervorbringt. Mit Bezug auf den Althusser'schen Begriff der Anrufung entsteht für Butler das Subjekt, in dem es z. B. als Mädchen* oder Junge* angerufen wird. „Der Akt der Anerkennung wird zu einem Akt der Konstitution; die Anrede ruft das

Subjekt ins Leben“ (Butler 2006: 46). Für Butler wirken Anrufungen performativ. Den Begriff der „Performativität“ versteht sie als „jene ständig wiederholende Macht des Diskurses, diejenigen Phänomene hervorzubringen, welche sie reguliert und restringiert“ (Butler 1997: 22). Dass die Anrufung so wirkungsvoll ist und Subjekte hervorbringt, die sich z. B. selber als Jungen* oder Mädchen* verstehen, liegt Butler zufolge daran, dass mit dieser Anrufung Gendernormen aufgerufen werden und Subjekte auf die Anerkennung entlang dieser vorgängigen Gendernormen angewiesen sind (vgl. Butler 2001: 105f.). Butler (2012) verweist deshalb auf „die Macht der Geschlechternormen“ für die Subjektbildung und zeigt auf, inwiefern entlang dieser wirkmächtigen Normen Einschluss und damit Anerkennung, aber auch der Ausschluss von Subjektpositionen reguliert werden. Insofern sich über Normen entscheidet, welche Identitätspositionen als ‚normal‘ und aner kennenswert gelten und welche nicht, fungieren diese auch „als implizite Standards der *Normalisierung*“ (Butler 2012: 73, Hervorh. im Original).

Für die Einordnung von Subjekten als ‚normal‘ und verständlich nutzt Butler den Begriff der „Intelligibilität“ (Butler 2014: 39): Intelligibel ist das, was mit der Vernunft leichter zu fassen ist, was „sozial sinnvoll, verstehbar, (über-)lebenstüchtig“ (Villa 2003: 158) scheint. So werden in der aktuellen heteronormativen Geschlechterordnung solche Geschlechtsidentitäten als „intelligibel“ bezeichnet, „die in bestimmtem Sinne Beziehungen der Kohärenz und Kontinuität zwischen dem anatomischen Geschlecht (sex), der Geschlechtsidentität (gender), der sexuellen Praxis und dem Begehren stiften und aufrechterhalten“ (Butler 2014: 38). Um ein „aner kennungsfähige[s] Subjekt in der Gesellschaft“ (Distelhorst 2009: 38) zu sein, müssen Subjekte immer wieder zitierend auf Normen Bezug nehmen, die von ihnen die Verkörperung bestimmter Weiblichkeitsideale (wie auch Männlichkeitsideale) abverlangen, um intelligibel, lesbar, aner kennbar und lebensfähig zu bleiben (vgl. Micus-Loos et al. 2016: 40ff.).

Mit der dekonstruktiven Fokussierung der Bedeutung machtvoller Normen, die im Zuge der Subjektivierung wirksam werden, gerät auch der „Körper als Objekt und Gegenstand der Disziplinierung und Formung“ (Jäger 2004: 82) in den Blick. Auf den Körper bezogen entfalten verschiedene Diskurse eine produktive Wirkmächtigkeit. So werden in einer neoliberalen Gesellschaftsordnung Subjekte nicht nur zum „unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2007), sondern auch ihre Körper werden nach bestimmten Kriterien wie z. B. der Aktivität, Beweglichkeit, Mobilität, Leistungsfähigkeit und Schönheit normiert (vgl. Bröckling 2007; Lessenich 2009; Steinwachs 2015; Villa 2006). Diese Normierungen von Körpern bewirken einerseits diskriminierende Ausschlüsse, andererseits aber auch Einschlüsse derer, die in den vorgegebenen Kategorien aufgehen und soziale Anerkennung erlangen.¹ Diese „Matrix mit Ausschlusscharakter“ (Butler 1997: 23) hat Auswirkungen auf die ‚innere‘ Konstitution des Körpers, auf die Gefühle, Erfahrungen und auch körperliche Praxen (vgl. Villa 2003: 90). Körper werden zu hegemonial umkämpften „Ort[en] der Herrschaft“ (Steinwachs 2015: 11) und entscheiden über gesellschaftliche Teil- bzw. Nichtteilhabe. Für Butler ist deshalb die

1 Der Begriff „lookism“ fokussiert diskursiv vermittelte Körnernormen, Verkörperungen und Körperdisziplinierungen (vgl. Diamond/Pflaster/Schmid 2017: 8ff.). Die Diskriminierung entlang gesellschaftlich gesetzter Körnernormen ist dabei eng mit anderen Kategorien sozialer Ungleichheit wie Klasse, Race, Sexualität, Geschlecht und (Dis-)Ability verschränkt (vgl. Diamond/Pflaster/Schmid 2017: 13).