

GENDER

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

Schwerpunkt

Geschlecht, Arbeit, Organisation

Julia Gruhlich, 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**

Karin Sardadvar, Nadja Bergmann, Claudia Sorger | **Vaterschaft in Männerbranchen: zwischen neuen Arbeitszeitkulturen und traditionellem Erwerbsideal**

Gabriele Fischer, Nora Lämmel, Jutta Mohr, Isabelle Riedlinger | **Zum Beispiel Pflege – Fragen an den arbeitssoziologischen Topos der Subjektivierung von Arbeit**

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

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

Offener Teil

Sylvia Mieszkowski | **Jenseits von Atwood: gruselige Echos oder die ‚Magd‘ als ikonische Figuration (geschlechter)politischen Widerstands**

Nicole Nunkesser | **Girl Trouble – Teddy Girls im London der 1950er-Jahre**

Tanja Paulitz, Leonie Wagner | **Professorinnen – jenseits der „Gläsernen Decke“? Eine qualitative empirische Studie zu geschlechtshierarchisierenden Praxen der Alltagskultur an Hochschulen**

Christiane Micus-Loos, Melanie Plößer | **Die Macht von Körpernormen. Dekonstruktive Perspektiven auf berufliche Identitätskonstruktionen junger Frauen***

GENDER

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

Heft 2, 12. Jahrgang 2020

ISSN 1868-7245, ISSN Online: 2196-4467

Herausgegeben vom:

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Koordinations- und Forschungsstelle)

Herausgeberinnen:

Prof. Dr. Carola Bauschke-Urban, Prof. Dr. Sabine Grenz, Prof. Dr. Elisabeth Holzleithner, Dr. Beate Kortendiek, Prof. Dr. Diana Lengersdorf, Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Prof. Dr. Sigrid Nieberle, Prof. Dr. Anne Schlüter

Redaktion: Dr. Sandra Beaufaÿs, Dr. Jenny Bünnig, Dr. Beate Kortendiek

Redaktionsanschrift:

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Redaktion GENDER

Universität Duisburg-Essen, Berliner Platz 6 – 8, 45127 Essen

Tel. +49(0)201.183.2169/2655/6134, Fax +49(0)201.183.2118, redaktion@gender-zeitschrift.de, www.gender-zeitschrift.de

Beiträge:

Beiträge bitte über das Online-Redaktionssystem einreichen unter gender.budrich-journals.de. Aufsätze werden im double-blind peer review begutachtet. Richtlinien zur Manuskriptgestaltung bei der Redaktion oder auf www.gender-zeitschrift.de. Die Hefte von GENDER sind in der Regel Themenhefte. Weitere Informationen dazu ebenfalls auf genannten Webseiten.

Wissenschaftlicher Beirat:

Prof. Dr. Meike Sophia Baader, Prof. Dr. Gertrud M. Backes, Prof. Dr. Christine Bauhardt, Prof. Dr. Regina Becker-Schmidt, Prof. Dr. Renate Berger, Prof. Dr. Ulrike Bergermann, Prof. Dr. Claudia Breger, Prof. Dr. Margrit Brückner, Prof. Dr. Jürgen Budde, Prof. Dr. Andrea D. Bührmann, PD Dr. Waltraud Cornelißen, Prof. Dr. Regina Dackweiler, Prof. Dr. Bettina Dennerlein, Prof. Dr. Johanna Dorer, Prof. Dr. Walter Erhart, Prof. Dr. Hannelore Faulstich-Wieland, Prof. Dr. Edgar Forster, Prof. Dr. Harry Friebel, Prof. Dr. Gabriele Griffin, Prof. Dr. Rebecca Grotjahn, Prof. Dr. Katrin Hansen, Prof. Dr. Sabine Hark, Prof. Dr. Gabriella Hauch, Prof. Dr. Sabine Hering, Prof. Dr. Barbara Holland-Cunz, Prof. Dr. Liisa Husu, Prof. Dr. Elke Kleinau, Prof. Dr. Gudrun Axeli Knapp, Prof. Dr. Gertrud Lehnert, Prof. Dr. Ulrike Lembke, Prof. Dr. Ilse Lenz, Prof. Dr. Brigitte Liebig, Prof. Dr. Martin Lücke, Prof. Dr. Helma Lutz, Prof. Dr. Michiko Mae, Prof. Dr. Andrea Maihofer, Prof. Dr. Michael Meuser, Prof. Dr. Birgit Meyer, Prof. Dr. Sylvia Mieszkowski, Prof. Dr. Tanja Mölders, Dr. Mona Motakef, Prof. Dr. Julia Nentwich, Prof. Dr. Hildegard Nickel, Prof. Dr. Kerstin Palm, Prof. Dr. Tanja Paulitz, Prof. Dr. Andrea Petó, Prof. Dr. Ralf Poole, Prof. Dr. Susanne Rode-Breyman, Prof. Dr. Katja Sabisch, Prof. Dr. Ute Sacksofsky, Prof. Dr. Britta Schinzel, Prof. Dr. Sylka Scholz, Prof. Dr. Kyoko Shinozaki, Prof. Dr. Mona Singer, Prof. Dr. Paula Irene Villa, Prof. Dr. Susanne Völker, Prof. Dr. Marie-Theres Wacker, Prof. Dr. Friederike Wapler, Prof. Dr. Christine Wimbauer, Prof. Dr. Heidemarie Winkel.

Erscheinungsweise und Bezugsbedingungen:

GENDER erscheint dreimal jährlich mit einem Jahresumfang von rund 480 Seiten.

Das Jahresabonnement (print) kostet regulär 51 €, für Studierende 39,90 €, das Kombi-Abo (print und digital) kostet für Institutionen 108 €, für Privatleute 65 €, für Studierende 57 €, jeweils zzgl. Versandkosten. Kündigungen bitte drei Monate vor Jahresende schriftlich an den Verlag. Ein Einzelheft kostet 24,00 € zzgl. Versandkosten.

Preise für Online-Only-Abos finden Sie unter gender.budrich-journals.de.

Unter gender.budrich-journals.de finden Sie auch den Link zur Abobestellung und können sich einzelne Beiträge gegen eine geringe Gebühr herunterladen (Zahlung bequem über PayPal). Bestellungen von Abos und Einzelheften auch möglich unter www.gender-zeitschrift.de.

(c) 2020 Verlag Barbara Budrich, Opladen.

Die Zeitschrift sowie alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen sowie die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wieder.

Umschlaggestaltung: disegno visuelle kommunikation, Wuppertal – www.disegno-kommunikation.de

unter Verwendung einer Grafik von fotolia.com/(c) Bocos Benedict

Satz: Susanne Albrecht-Rosenkranz, Opladen

Lektorat (Deutsch): Dr. Mechthilde Vahsen, Düsseldorf

Lektorat (Englisch): Ute Reusch, Berlin; Susanne Röltgen, Köln

Druck: paper & tinta, Warschau

Printed in Europe

Abonnements- und Anzeigenverwaltung:

Verlag Barbara Budrich, Stauffenbergstr. 7, 51379 Leverkusen.

Tel. +49 (0) 2171.79491.50 – Fax +49 (0) 2171.79491.69 – info@budrich.de

www.budrich.de / www.budrich-journals.de

GENDER

**Zeitschrift für Geschlecht,
Kultur und Gesellschaft**

Heft 2

12. Jahrgang 2020

ISSN 1868-7245

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

GENDER

Journal for Gender, Culture and Society

Introduction 7

Essays**Gender, Work, Organisations**Julia Grulich, Edelgard Kutzner,
Diana Lengersdorf (Eds.)

Myriam Gaitsch, Birgit Sauer, Johanna Hofbauer, Barbara Glinsner, Otto Penz	Doing gender in the public service sector: Affective labour by employment agents	11
Karin Sardadvar, Nadja Bergmann, Claudia Sorger	Fatherhood in male-dominated sectors: Between new working time cultures and traditional ideals of employment	28
Gabriele Fischer, Nora Lämmel, Jutta Mohr, Isabelle Riedlinger	About care work: Questions regarding the sociological topos of the subjectivation of labour	45
Melanie Roski	The manifestation and negotiation of institutions in markets and organisations: A gender-differentiating analysis of the concept of entrepreneurial ecosystems	61
Hildegard Maria Nickel	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	79

Essays

Sylvia Mieszkowski	Beyond Atwood: Creepy echoes, or the "handmaid" as an iconic figuration of (gender-)political resistance	93
Nicole Nunkesser	Girl trouble – Teddy Girls in 1950s London	114
Tanja Paulitz, Leonie Wagner	Women professors – beyond the "glass ceiling"? A qualitative empirical study on gender-hierarchising practices of everyday culture at universities	133
Christiane Micus-Loos, Melanie Plößner	The power of body norms. Deconstructive perspectives on constructions of professional identity of young women*	149

Open Part
Book Reviews

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

Geschlecht, Arbeit, Organisation – Aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt

Julia Gruhlich, Edelgard Kutzner

Erwerbsarbeit und Geschlecht sind zwei der zentralen Strukturgeber moderner Gesellschaften und damit entscheidend für den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen und deren ungleiche Verteilung. Die Geschlechterforschung hat bereits früh gezeigt, dass Produktions- und Geschlechterverhältnisse miteinander verknüpfte und einander wechselseitig bedingende soziale Phänomene sind (Becker-Schmidt 2004)¹, was auch bedeutet, dass der Wandel in den Geschlechterverhältnissen Einfluss auf die Organisation bezahlter wie unbezahlter Arbeit nimmt und *vice versa* (Müller/Riegraf/Wilz 2013; Aulenbacher/Wetterer 2012).² Gegenwärtig wird viel und intensiv über den Wandel von Erwerbsarbeit diskutiert. Wenig wird jedoch darüber gesprochen, was die damit verbundenen Veränderungen in der Arbeit für die Geschlechterverhältnisse bedeuten, und auch, wie diese wiederum Einfluss auf die Organisation von Arbeit nehmen (Kutzner 2017).³ Wie steht es also aus geschlechtertheoretischer Perspektive um die Entwicklungen in der Erwerbsarbeit?

Ziel des Heftschwerpunkts ist es, die theoretischen und empirischen Auseinandersetzungen zum Verhältnis von Geschlecht, Arbeit und Organisation inhaltlich zu vertiefen. Die Idee zu dem Schwerpunkt entstand im Kontext der Arbeitsgruppe „Arbeit, Organisation und Geschlecht“, die 2016 in der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie gegründet wurde. Anliegen der AG ist es, die Forschung zu Arbeit, Organisation und Geschlecht sichtbarer zu machen und die Grenzgänger_innen zwischen den Subdisziplinen der Arbeits- und Industriosozologie, der Organisationsforschung und der Geschlechterforschung stärker miteinander zu vernetzen.

Die versammelten fünf Beiträge decken ein breites Spektrum der Arbeitsforschung ab, darunter Unternehmen der Privatwirtschaft, die öffentliche Verwaltung, hochqualifizierte Arbeit, Frauen in Führungspositionen, Angestellte und Selbstständige, männlich wie auch weiblich dominierte Bereiche.

Myriam Gaitsch, Birgit Sauer, Johanna Hofbauer, Barbara Glinsner und Otto Penz konzentrieren sich in ihrem Beitrag „Doing Gender“ im öffentlichen Dienst: affektive

- 1 Becker-Schmidt, Regina (2004). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbssphäre. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 62–71). Wiesbaden: Springer VS.
- 2 Müller, Ursula; Riegraf, Birgit & Wilz, Sylvia M. (Hrsg.). (2013). *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden: Springer VS; Aulenbacher, Brigitte & Wetterer, Angelika (Hrsg.). (2012). *Arbeit, Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung* (2. Aufl.). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- 3 Kutzner, Edelgard (2017). *Arbeit und Geschlecht. Die Geschlechterperspektive in der Auseinandersetzung mit Arbeit – aktuelle Fragen und Herausforderungen*. Working Paper Nr. 30. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 13. März 2020 unter www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_030_2017.pdf.

Arbeit von Arbeitsvermittler_innen“ auf die Ökonomisierung des öffentlichen Sektors. Anhand von drei Arbeitsvermittlungen in München, Wien und Bern gehen sie der Frage nach, wie sich die Veränderungen staatlicher Bürokratien, sogenannter Neo-Bürokratien, auf die Geschlechterverhältnisse und Geschlechterbilder im öffentlichen Dienst auswirken. Ausgangspunkt bildet die Annahme, dass Vermarktlichung, Konkurrenz und die wohlfahrtstaatliche Aktivierungspolitik die Interaktion zwischen Arbeitsvermittler_innen und ‚Kund_innen‘ verändert haben und sich in der sozialen Interaktion auf Mikroebene sowohl Emotionen wie auch vergeschlechtlichte Positionierungen ausdrücken. Die Ergebnisse der Autor_innen verweisen auf ein Nebeneinander von „sachlich-nüchternem Bürokratismus“ und „affektiven Arbeitspraktiken“. So findet sich sowohl bei weiblichen wie auch bei männlichen Beschäftigten stereotyp feminisierte Beziehungsarbeit im Sinne eines empathischen Sorgens, Tröstens und Kümmerns. Gleichzeitig finden sich bei ihnen auch männlich konnotierte Haltungen wie Affektunterdrückung oder -transformation und autoritäre Überlegenheitsdemonstrationen staatlicher Macht und bürokratischen Expertentums. Beides wird durch organisatorische Merkmale wie Fallbelastung und Zeitdruck beeinflusst.

Karin Sardadvar, Claudia Sorger und Nadja Bergmann widmen sich mit ihrem Beitrag zu „Vaterschaft in Männerbranchen: zwischen neuen Arbeitszeitkulturen und traditionellem Erwerbsideal“ dem Aspekt von Männlichkeit und Reproduktionsarbeit, einem lange wenig beachteten, aber zunehmend stärker erforschten Bereich der Geschlechterforschung. Theoretische Anknüpfungspunkte für diesen Perspektivwechsel finden sich in neuen Konzepten zur fürsorglichen Männlichkeit (Caring Masculinity). Die Ergebnisse der Betriebsfallstudie verdeutlichen, dass es Vätern aufgrund der engen Verknüpfung von Vollzeit und Karriere mit Männlichkeit zwar schwerfalle, sich für die Elternzeit oder auch eine familienbedingte Teilzeit zu entscheiden, dass die antizipierten oder tatsächlichen Karrierenachteile jedoch variieren. Viele der befragten Väter erleben einen starken betrieblichen Druck, innerhalb der hegemonialen Normen zu verbleiben. Es bedarf daher formaler Angebote (wie Teilzeitprogramme) auch für Väter, um die betriebliche Norm der Vollzeitbeschäftigung nachhaltig infrage zu stellen.

Gabriele Fischer, Nora Lämmel, Jutta Mohr und Isabelle Riedinger befassen sich am Beispiel Pflege mit dem „arbeitssoziologischen Topos der Subjektivierung von Arbeit“, der, so ihre Kritik, vor allem in Betrachtung industrieller Arbeit entwickelt wurde, aber nicht gleichermaßen auf die weiblich konnotierten Dienstleistungsberufe zuträfe. Am Beispiel der Pflegeberufe in stationären Einrichtungen gehen sie dieser These nach und zeigen auf, dass sich hier aufgrund der Ökonomisierung des Gesundheits- und Pflegesektors – im Gegenteil – eine Taylorisierung der Tätigkeiten und eine stärkere Ausrichtung an betriebswirtschaftlichen Kennziffern feststellen lässt. Gleichzeitig sei die Pflege aufgrund ihres Gegenstands der sozialen Interaktion zwischen Pfleger_innen und Pflegebedürftigen immer schon in hohem Maße auf die Subjektivität der Beschäftigten angewiesen und Eigenverantwortung gehöre zur selbstverständlichen Berufsanforderung. Von einer neu eingetretenen Subjektivierung von Pflege, bei der individuelle Leistungen honoriert würden, ließe sich daher kaum sprechen. Stattdessen, so die Autorinnen, fände sich hier eine Form der kollektiv subjektivierten Arbeit, bei welcher nicht standardisierbare subjektive Tätigkeiten des Sorgens und Kümmerns nach wie vor unsichtbar bleiben.

Melanie Roski befasst sich in ihrem Beitrag „Die Manifestation und Aushandlung von Institutionen in Märkten und Organisationen: eine genderdifferenzierte Analyse des Konzepts unternehmerischer Ökosysteme“ mit Unternehmensgründungen durch Frauen. Relevanz erhält diese Auseinandersetzung dadurch, dass Frauen sich deutlich seltener für eine Selbstständigkeit entscheiden. Während die bisherige Forschung sich vor allem auf Märkte, finanzielle Ressourcen und den gesellschaftlichen sozialen Status von Unternehmer_innen oder die Akzeptanz für gescheiterte Gründer_innen als mögliche Einflussfaktoren konzentriert, argumentiert Roski mit theoretischem Bezug auf den Neo-Institutionalismus, dass auch die vergeschlechtlichten Organisationsstrukturen, die Branchenkultur und die damit verbundenen Institutionen Einfluss auf die Gründungsaktivität nehmen und als Erklärung für die Unterrepräsentanz von Frauen dienen können. Am empirischen Beispiel von Gründerinnen in der Chemiebranche geht sie dieser Theorie nach und arbeitet vier branchentypische und vergeschlechtlichte Erzählmotive heraus, die der Selbstständigkeit von Frauen im Weg stehen bzw. diese beeinflussen.

Hildegard Maria Nickel analysiert „Grenzkämpfe um einen ganzheitlichen Lebensanspruch“ und wirft einen Blick auf „Altes und Neues im betrieblichen Geschlechterverhältnis“. Sie gibt Einblicke in ausgewählte Befunde aus einer Nachfolgestudie zur Deutsche Bahn AG, einem global agierenden Großkonzern, dessen Frauenanteil nach wie vor unter der 30-Prozent-Marke bleibt und in höheren Positionen noch weiter sinkt. In ihrer Studie konzentriert sie sich auf die Gruppe der Hochqualifizierten, der Fach- und Führungskräfte, in welcher Frauen, ähnlich wie auch in anderen Unternehmen, deutlich unterrepräsentiert sind. Der Fokus ihrer Analyse liegt auf der Frage, ob hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte für eine demokratisch-partizipative, geschlechtergerechte Arbeitspolitik aufgeschlossen sind und ob die Umstrukturierungen im Konzern dem gegebenenfalls entgegenstehen. Die Ergebnisse versprechen Aussagen über verallgemeinerbare Probleme und Blockaden für einen geschlechtergerechten Wandel der betrieblichen Geschlechterverhältnisse und für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen.

Die Zahl der Einreichungen zu diesem Heftschwerpunkt war sehr hoch, was auch auf die gewachsene Größe des Forschungsfeldes verweist. Die Beiträge in dieser Ausgabe der Zeitschrift GENDER geben aus einer Geschlechterperspektive Einblicke in einige aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere relevante Forschungsthemen, die wir hier aus Platzgründen nicht alle unterbringen konnten. Wir hoffen, mit diesem Heftschwerpunkt neue Anreize für die Auseinandersetzung mit dem Zusammenhang von Geschlecht, Arbeit und Organisation gesetzt zu haben, und freuen uns auf zukünftige Debatten.

Offener Teil

Der Offene Teil dieser Ausgabe wird durch *Sylvia Mieszkowski* eröffnet. Vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen in den USA, insbesondere zeitgenössischer Biopolitik am rechten Rand des US-amerikanischen Spektrums richtet die Autorin den Blick auf die erste Staffel der TV-Adaption (2017) von Margaret Atwoods dystopischem Roman *The Handmaid's Tale* (1985). Dabei fragt die Autorin danach, wie die Figur der Magd, und damit eine ursprünglich literarische Figur, durch Verflachung, Serial-

lisierung und Ikonisierung zur Figuration von politischem Widerstand in der Realität werden kann.

Unter dem Titel „Girl Trouble – Teddy Girls im London der 1950er-Jahre“ geht es im Beitrag von *Nicole Nunkesser* um eine Gruppe junger Frauen aus dem britischen Arbeiter*innenmilieu der 1950er-Jahre. Die Autorin zeigt, wie diese Frauen, die als Teddy Girls bezeichnet wurden, nicht nur urbanen Raum vereinnahmten und besetzten. Darüber hinaus irritierten sie u. a. durch ihren spezifischen Kleidungsstil den binären Geschlechtercode und widersetzten sich gesellschaftlichen Erwartungen an Geschlechterbilder.

Im Mittelpunkt des Aufsatzes von *Tanja Paulitz* und *Leonie Wagner* steht eine qualitative empirische Studie zu geschlechtshierarchisierenden Praxen der Alltagskultur an Hochschulen. Aktuell finden Marginalisierungsprozesse von Professorinnen, die die „Gläserne Decke“ durchbrochen haben, weder in wissenschaftlichen Untersuchungen noch in der Gleichstellungspolitik viel Beachtung. Über die Auswertung von Interviews können die Autorinnen herausarbeiten, wie groß die Bedeutung von alltäglichen Spielen um die Herstellung von Sichtbarkeit und die Bildung von Bündnissen in diesem Zusammenhang ist.

Im Beitrag von *Christiane Micus-Loos* und *Melanie Plößler* geht es um „Die Macht von Körpernormen“. Empirische Grundlage der Auseinandersetzung mit dekonstruktiven Perspektiven auf berufliche Identitätskonstruktionen junger Frauen* bilden Gruppendiskussionen und Leitfadeninterviews im Rahmen eines Forschungsprojekts zu Berufswahlentscheidungen. Daran zeigen die Autorinnen die normativen Anforderungen in Bezug auf den Körper auf, denen sich die jungen Frauen* und Mädchen* mit Blick auf ihre berufliche Zukunftsorientierung stellen müssen.

Das Heft wird durch Besprechungen von vier aktuellen Publikationen aus dem Kontext der Geschlechterforschung abgerundet.

Die Zeitschrift GENDER bedankt sich bei allen Gutachter_innen, die diese Ausgabe durch ihre Expertise und Rückmeldungen unterstützt haben.

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-

tieren, dass Diskurse über Pflege und Mutterschaft auch als eine geschlechterpolitische Form von Widerstand gegen den Managerialismus interpretiert werden können (Davies/Robyn 2004: 119). Vor diesem Hintergrund untersucht unser Beitrag die geschlechtsspezifischen Auswirkungen des ‚Regierens‘ durch Affekte am Arbeitsplatz Staat. Wir analysieren die affektive Arbeit von Neo-Bürokrat_innen in öffentlichen Arbeitsvermittlungen und wie diese in der Interaktion mit Erwerbslosen Staatlichkeit und Geschlecht herstellen.

3 Staatsmacht, affektive Arbeit und Geschlecht: Theoretisierung der Zusammenhänge

Unsere Studie basiert *erstens* auf einer Konzeptualisierung, die den Staat nicht als monolithische Einheit begreift, sondern als ein machtvolleres Terrain, wo Staatsmacht immer wieder hergestellt werden muss (Doing State). Angestellte in den Arbeitsmarktverwaltungen gestalten also staatliche Politiken und verhandeln in diesen Praktiken Staatsmacht (vgl. ähnlich Hunter 2015). Auch die jüngsten Transformationen staatlicher Bürokratien, Vermarktlichung, Konkurrenz und affektive Governance müssen von den „street level bureaucrats“ (Lipsky 2010 [1980]) im Kontakt mit Bürger_innen umgesetzt werden.³

Zweitens wählen wir den Begriff Affekte statt Emotionen sowie Hardts (1999) Konzept der „affective labour“ und Hunters (2015) Idee relationaler, durch Affekte vermittelter Politik. Das Konzept Affekt bezieht sich auf das untrennbare Zusammenspiel von Körper und Geist, von rationaler Kognition und affektiver Evaluation, von Affiziertsein und Affizieren anderer (Flam 2002; Scheer 2012; Wetherell 2015). Darüber hinaus unterscheidet sich das Konzept der affektiven Arbeit von der von Hochschild (2003 [1983]) eingeführten emotionalen Arbeit dadurch, dass damit die Transformation von Ökonomien im globalen Norden in Richtung immaterielle Arbeit reflektiert wird. Affektive Arbeit verbindet Menschen und verknüpft sowohl Bürger_innen als auch Neo-Bürokrat_innen mit der sozialen und politischen Ordnung (Hardt 1999: 94; Hunter 2015: 31).

Drittens basiert unser Ansatz auf Arbeiten zur Vergeschlechtlichung von Organisationen. Mit West und Zimmerman (1987) betrachten wir Geschlecht als ein Ergebnis sozialer Interaktionen, des Doing Gender „as an ongoing activity embedded in everyday interaction“ (West/Zimmerman 1987: 130). Dennoch wird Geschlecht in binären sozialen Strukturen und in einer hierarchischen Ordnung hergestellt. Geschlecht nimmt daher Formen von hegemonialer Männlichkeit und untergeordneter Weiblichkeit an (Connell/Messerschmidt 2005).

Arbeit bildet ein wichtiges Terrain für Praktiken des Doing Gender (Leidner 1991). Organisationen und staatliche Verwaltungen sind grundlegend vergeschlechtlicht (Acker 1990). Sie erzeugen institutionalisierte Muster hegemonialer Männlichkeit, nicht zuletzt durch die Unterscheidung zwischen männlich und weiblich, durch geschlechtsspezifische Arbeitsteilung sowie geschlechtsspezifische Symbole und Bilder (Acker 1990: 146).

3 ‚Street level bureaucrats‘ bezeichnet die Tatsache, dass Staatsangestellte den Staat nicht nur repräsentieren, sondern bei der Umsetzung staatlicher Politiken diese auch verändern.

Historisch wurde Weiblichkeit mit der Privatsphäre, dem Bereich der Beziehung und Sorge verbunden, und Sorge- bzw. Beziehungsarbeit wird noch immer als feminisierte Ergänzung der männlichen öffentlichen Sphäre des Marktes und des Staates betrachtet. Affektive Sorgearbeit zielt auf die Produktion positiver Emotionen wie Liebe, Empathie und Mitgefühl und wird Frauen zugeschrieben (Tronto 1993). Umgekehrt wird Männlichkeit mit emotionaler Neutralität, Rationalität, Unterdrückung von Gefühlen und körperlicher Stärke verbunden – auch innerhalb staatlicher Bürokratien (Guy/Newman 2004). Der Staat generiert also weder in Bezug auf Geschlecht noch auf Affekte ‚neutrale‘ Politiken, Institutionen und Regeln. Auch Neo-Bürokrat_innen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen stellen Geschlecht in ihren Begegnungen mit Kund_innen her. Unsere Studie konzentriert sich auf diese affektiven Praktiken von Arbeitsvermittler_innen, wie sie gleichzeitig Geschlecht und Staat herstellen, wie sie aber auch Geschlechternormen oder Normen bürokratischen Handelns eigenwillig deuten.

Wie sind nun diese drei theoretischen Elemente als Grundlage unserer empirischen Forschung miteinander verknüpft? Die Operationalisierung von Gendering in der empirischen Feldarbeit ist immer eine schwierige Aufgabe, die das Risiko birgt, die binäre Geschlechterordnung zu reproduzieren (Nentwich/Kelan 2014). Um dies zu vermeiden, konzentrieren wir uns auf affektive Formen der Herstellung des Staates und auf Prozesse der Vergeschlechtlichung und fragen: Welche Formen von affektiver Arbeit und welche affektiven Formen der Inszenierung des Staates begegnen uns? Wie wird ‚Weiblichkeit‘ durch Empathie, Angst und Konnektivität, ‚Männlichkeit‘ durch affektive Neutralität und einen sachlich-nüchternen Managerialismus hergestellt (Lewis/Simpson 2007)? Und zwar unabhängig davon, ob Männer oder Frauen das tun.

4 Methoden und Datenerhebung

Die Feldarbeit in den drei Arbeitsvermittlungen in München, Wien und Bern wurde zwischen 2013 und 2015 in drei Wellen durchgeführt.⁴ Unsere Daten bestehen aus Expert_inneninterviews in den Personalabteilungen über die Ausbildung und die erwarteten Fähigkeiten der Mitarbeiter_innen; Dokumentenanalyse von Material, das das Verhalten der Mitarbeiter_innen regelt; 21 problemorientierte semi-strukturierte Interviews mit Arbeitsvermittler_innen (6 Männer, 15 Frauen) über ihre aktuellen Arbeitspraktiken, über die affektiven Auswirkungen ihrer Tätigkeiten und ihr Affektmanagement; und schließlich Beobachtungen von 72 Beratungsinteraktionen der von uns befragten Arbeitsvermittler_innen, von denen wir 23 filmten.⁵ In 13 Fällen berieten Vermittler Männer, in elf Situationen interagierten Männer mit Frauen, in 28 Fällen Arbeitsver-

4 Wir untersuchen diese drei Städte als Verwaltungs- und/oder Wirtschaftszentren ihrer jeweiligen Region. Unsere Untersuchung führten wir jeweils in den versicherungsbasierten Arbeitsvermittlungen durch, die für jene Arbeitssuchenden zuständig sind, die beitrags- und einkommensabhängige Arbeitslosenunterstützung erhalten.

5 Dem Forschungsteam wurde von den Geschäftsleitungen der Arbeitsagenturen gestattet, Beratungsgespräche zu beobachten. Die Arbeitsvermittler_innen gaben ihre Zustimmung zur Feldarbeit, und die Arbeitssuchenden wurden darüber informiert, dass wir die Arbeit der Arbeitsvermittler_innen beobachten.

mittlerinnen mit Männern und in 20 Begegnungen berieten Arbeitsvermittlerinnen erwerbssuchende Frauen.

Unsere Beobachtungsprotokolle, das transkribierte Interviewmaterial sowie Audio- und Videobänder bildeten die Grundlage für eine „fokussierte Ethnographie“ (Knoblauch 2001), eine datenintensive Studie über die „situative Konstruktion der Wirklichkeit in den beobachteten Handlungen“ (Knoblauch 2001: 135). In Gruppen von drei bis vier Personen versuchten wir, zu intersubjektiv gültigen Interpretationen der Interaktionsmuster und Körperpraktiken zu gelangen. Die Analyse des Videomaterials erfolgte nach Tuma, Schnettler und Knoblauchs (2013) Videographie, der zufolge Körpersprache, Gestik und Mimik sowie die Verwendung von Artefakten auf Affektivität schließen lassen. Das schriftliche Material (Dokumente, transkribierte Interviews, Beobachtungsprotokolle) wurde nach Newmans Vorstellung von einem „emotional register of discourse“ (Newman 2012: 470) und Kleres (2010) „narrativer Analyse“ von Emotionen interpretiert.

5 Aktivierung von Bürger-Kund_innen: Doing Gender und affektive Arbeit – Ergebnisse

Das sozialstaatliche Leitmotiv der Aktivierung erfordert neue Formen affektiver Arbeit, die sich vom männlich-kategorisierten Idealtypus des rationalen und neutralen Verwaltungshandelns unterscheiden. Personalisierte Beratungsstrategien und affektive Zuwendung zielen auf mehr Eigenverantwortung und die Aktivierung der Kund_innen. Dazu müssen die Angestellten ihre eigenen Affekte managen und gezielt in der Beratungsarbeit einsetzen. Gleichzeitig werden sie über vorgegebene Leistungsziele und wettbewerbliche Elemente der Führung dazu aktiviert, eine unternehmerische Haltung einzunehmen. Diese wettbewerbsorientierte Regulierung hat ebenfalls Auswirkungen auf die subjektiven Dispositionen der Beschäftigten. Beide Anforderungen sind nicht geschlechtsneutral, treffen sie doch auf ein Feld, das Dienstleistungsarbeit historisch weiblich typisiert, unternehmerisches Handeln hingegen traditionell männlich konnotiert.

Um dies an unserem Material deutlich zu machen, präsentieren wir zunächst den Umbau der öffentlichen Arbeitsvermittlung in marktwirtschaftlich orientierte Dienstleistungsorganisationen, indem weiblich typisierte Elemente moderner Dienstleistungskultur integriert werden, und wie dieser Umbau von einigen unserer Interviewten realisiert wird. Anschließend stellen wir feminisierte und maskulinisierte Re-Interpretationen dieser neuen Normen sozialstaatlichen Handelns sowohl von männlichen als auch von weiblichen Arbeitsvermittler_innen vor.

5.1 Der organisatorische Idealtyp: Servicearbeit als feminisierte Arbeitspraktik

Alle drei von uns untersuchten öffentlichen Arbeitsagenturen betonen die Kund_innenorientierung. Interne Schulungsunterlagen empfehlen die Umsetzung weiblich stereotypisierter affektiver Arbeitspraktiken, wie z. B. Empathie und Wertschätzung der

individuellen Problemlagen der Erwerbslosen (Aeberli-Hayoz/Rohrer/Courto 2014; Rübner/Sprenghard 2011; AMS 2014). Arbeitssuchende sollen sich willkommen fühlen, sie sollen z. B. aus der Eingangszone abgeholt und durch personalisierten Small Talk sowie positive Bestärkung der bereits unternommenen Anstrengungen zur Arbeitssuche zu Vertrauten gemacht werden. Unabhängig vom Geschlecht betonen die Befragten in unserer Studie die Bedeutung der Kund_innenorientierung und übernehmen so die NPM-induzierte Anforderung, die Bürger_innen auf sanfte Weise zu verwalten.

Die Betonung einer angenehmen Atmosphäre, in der sich die Kund_innen willkommen und akzeptiert fühlen, steht in starkem Gegensatz zu traditionellen Bildern staatlicher Bürokratie, die sich lediglich auf die Überprüfung der Anspruchskriterien und der Erfüllung der Verpflichtungen der Arbeitssuchenden konzentriert. In der folgenden Vignette, aus einem Beobachtungsprotokoll, verkörpert Katharina⁶, eine 35-jährige Schweizer Arbeitsagentin, die neue Dienstleistungsorientierung und bekräftigt gleichzeitig weiblich typisierte Normen der Kund_innenorientierung:

„Katharina holt den 60ig-jährigen Kunden vom Wartebereich ab, reicht ihm die Hand zur Begrüßung, lächelt und führt ihn zu ihrem Büro. [...] Gleich zu Gesprächsbeginn breitet Jürgen einen Ordner mit Papieren offen auf dem Tisch aus, stützt sich auch mit seinen Vorderarmen auf dem Tisch auf. Durch die mitgebrachten Materialien und seine Körperhaltung nimmt Jürgen insgesamt sehr viel Platz ein auf dem Tisch. Katharina hingegen hat lediglich ein leeres Blatt Papier vor sich und hält ihre Arme nahe an ihrem Körper [...]. Nach ein wenig Small Talk zu Gesprächsbeginn, fragt sie den Kunden nach dem Verlauf des zugewiesenen Coachings, [...] ob er seit ihrem letzten Gespräch denn auch schon die Möglichkeit gehabt habe, Telefongespräche mit potentiellen Arbeitgeber_innen zu üben.“

Diese Sequenz zeigt Praktiken des ‚doing gender while doing work‘: Katharina ist höflich, zurückhaltend und gibt ihrem Kunden Raum. Der Arbeitssuchende hat genügend Zeit, seine Sichtweise und seine Anliegen darzulegen. Katharina vertritt aber auch Staatlichkeit, Disziplin und Kontrolle, wenn sie die Einhaltung der sogenannten ‚Eingliederungsvereinbarung‘⁷, also den Kontakt zu potenziellen Arbeitgeber_innen, fordert. Affektive Arbeitspraktiken, die an feminisierte Dienstleistungsarbeit erinnern, entsprechen nicht nur der programmatischen Kund_innenorientierung, sondern tragen auch dazu bei, die disziplinierende Rolle der Neo-Bürokrat_innen in einen Mantel von Freundlichkeit und Empathie zu hüllen. Dadurch verschleiern sie die Machtasymmetrie zwischen Arbeitsvermittler_innen und Arbeitssuchenden. Im Folgenden diskutieren wir die Umarbeitung dieses feminisierten Dienstleistungsideals anhand von vier Typen vergeschlechtlichter affektiver Arbeit.

5.2 Vergeschlechtlichte Deutungen des neuen Organisationsideals

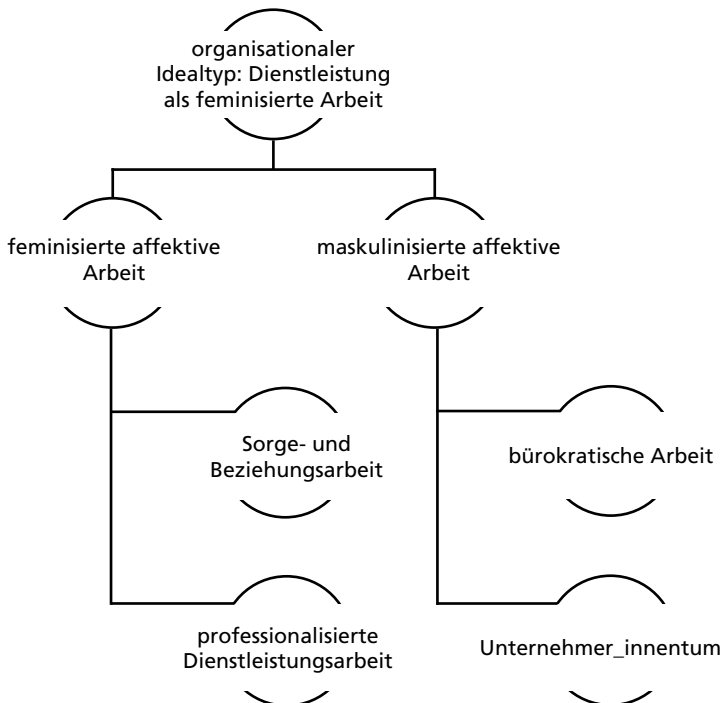
Arbeitsvermittler_innen gehen mit der affektiven und feminisierten Servicelogik ganz unterschiedlich um. Einerseits wird die eigene Arbeit als Beziehungsarbeit oder als professionalisierte (fachliche) Dienstleistungsarbeit wahrgenommen. Aufgrund ihrer

6 Um die Anonymität unserer Interviewpartner_innen zu schützen, verwenden wir im gesamten Text Aliasnamen.

7 Eingliederungsvereinbarungen sind Verträge zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitsagentur mit dem Ziel, den Eingliederungsprozess in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu strukturieren und gegenseitige Verbindlichkeit herzustellen (Bernhard et al. 2019: 5).

Beziehung zur traditionellen (weiblich kodierten) Dienstleistungsarbeit bezeichnen wir beide als ‚feminisierte Umdeutungen‘. Andererseits wird ein Bezug auf Dienstleistungsarbeit abgelehnt, stattdessen werden die Vorstellungen von Bürokratie und Unternehmer_innengeist betont. Diese beiden Deutungsweisen bezeichnen wir als ‚maskulinisierte Umarbeitungen‘ (siehe Abb. 1).

Abbildung 1: Vergeschlechtlichte affektive Praktiken von Arbeitsvermittler_innen



Quelle: eigene Darstellung.

5.2.1 Feminisierte affektive Arbeitspraktiken: Beziehungs- und professionalisierte Servicearbeit

Erfahrene Arbeitsvermittler_innen lehnen die neo-bürokratische Dienstleistungsarbeit ab, indem sie stereotyp feminisierte Beziehungsarbeit leisten, die die Kund_innen in den Mittelpunkt ihrer Tätigkeit stellt. Wir konzipieren sie als eine *erste Form* von feminisierter affektiver Arbeitspraxis. Arbeitsvermittler_innen diesen Typs sind sensibler für individuelle Gegebenheiten und weniger direktiv in der Interaktion. Die Aktivierung steht nicht im Mittelpunkt; im Gegenteil, wir konnten Fälle beobachten, in denen Arbeitsvermittler_innen sich mit Arbeitssuchenden verbünden, indem sie organisatorische Grauzonen ausnutzen. Ein österreichischer Arbeitsvermittler zum Beispiel rät einer Frau, sich Zeit zu nehmen, um herauszufinden, was sie wirklich machen will, bevor sie sich auf die Suche nach einem neuen Job macht. Er leistet nicht nur affektive Arbeit,

indem er sie tröstet, sondern reduziert Druck, indem er die ‚Aktivierungsmaschinerie‘ anhält. Durch Sorgearbeit widersetzt er sich den Regeln der managerialisierten Organisation und negiert die Relevanz von Leistungsindikatoren. Diese fürsorgliche Widerstandsstrategie, die sich an den Normen des traditionellen Wohlfahrtsstaates orientiert, fanden wir bei erfahrenen (Neo-)Bürokrat_innen, die eine höhere Arbeitsplatzsicherheit als jüngere Kolleg_innen mit befristeten Verträgen haben.

Fürsorgliche affektive Arbeitspraktiken liegen nicht nur quer zu Geboten des Managerialismus, sie unterscheiden sich auch deutlich von den Regeln eines bürokratischen Arbeitsprozesses. Wir beobachteten etwa, dass Arbeitsvermittler_innen, die selbst Mütter sind, Mitgefühl mit alleinerziehenden Müttern in prekären Situationen äußern. Eine Arbeitsvermittlerin in München erklärt, dass sie Sympathie für eine qualifizierte Frau empfunden habe, die nach der Geburt eines Kindes einen Rückschlag in ihrer Karriere erlebte (MI2, Deutschland). Eine andere Kollegin erzählt:

„Ich hatte mal ‘ne Kundin, der hab ich die Verfügbarkeit abgesprochen, weil’s nicht mehr anders ging, und ich wusste, dass vor der Tür, das war eine türkische Frau, junge Frau, der Mann wartet und sie abpasst, und dass sie heute Abend wieder geschlagen wird. Und das, vielleicht auch als Frau, kann man nicht so leicht wegstecken.“ (MI2, Beraterin Deutschland)

Empathie mit Kund_innen konfrontiert die Vermittlerinnen mit eigenen geschlechtsspezifischen Erfahrungen. Sie spüren auch den möglichen Konflikt zwischen der feminisierten Logik der Sorge und der Logik der Bürokratie, die eine strikte Anwendung von Regeln und Gesetzen erfordern würde. Allerdings konstruiert die affektive Betreuungsstrategie die Kundin aufgrund ihrer Herkunft als schwach und bedürftig – eine türkische Frau ohne Handlungsmacht. Dieser rassistierende Unterton erlaubt es der Arbeitsvermittler_in wiederum, die Frau besonders zu unterstützen.

Einige unserer Befragten – meist Hochschulabsolvent_innen, Männer und Frauen gleichermaßen – verglichen ihre Arbeit mit hoch professionalisierter Dienstleistungsarbeit, eine *zweite feminisierte Form* der Umdeutung von affektiver Dienstleistungsarbeit. So beschreibt beispielsweise ein österreichischer Arbeitsvermittler die Aufgabe, Kund_innen dabei zu helfen, ‚job-ready‘ zu werden, wie eine medizinische Diagnose und Therapie. Damit bringt er zum Ausdruck, dass die Beratung ein hohes Maß an Expertise erfordert. Diese Form der kund_innenorientierten affektiven Arbeit zielt weniger auf positive Gefühle, sondern vielmehr auf eine vertrauensvolle Form der Zusammenarbeit mit den Kund_innen, wie es ein deutscher Arbeitsvermittler ausdrückt:

„[U]nd ich geb’ dem einfach das Gefühl, wenn der Kunde irgendwas sagt und ich mit meiner Lebenserfahrung oder Wissensschatz da irgendwie versuche, was anzudocken, dass man da mal einen Gesprächsansatz hat, dass man einfach da Vertrauen gewinnt.“ (MI1, Berater Deutschland)

So wird Beratung zu einem geschickten Zusammenspiel von ‚rationalen‘ Argumenten, um Erwerbslose von der Wirksamkeit der Arbeitsmarktinstrumente zu überzeugen, und vertrauensvoller Atmosphäre, um Arbeitssuchende zu affizieren. Arbeitsvermittler_innen, die sich als Expert_innen verstehen, erzeugen keine Eile im Beratungsgespräch. Sie hören aufmerksam zu, halten ständigen Augenkontakt und sprechen beruhigend. Sie versuchen, den Erwerbslosen in ihrer schwierigen Situation ein Gefühl der Sicher-

heit und Zuverlässigkeit zu vermitteln. Ihre Haltung gegenüber Arbeitssuchenden ist jedoch eher formal, vorwiegend auf Fachwissen und Professionalität gebaut, d. h. auf zwei männlich typisierte Elemente des Arbeitshandelns.

5.2.2 Maskulinisierte affektive Arbeitspraktiken: Bürokratiearbeit und Unternehmer_innentum

Arbeitspraktiken, die mit dem traditionellen Ideal einer neutralen, leidenschaftslosen Bürokratie verbunden sind, spielen nach wie vor eine zentrale Rolle. Bürokratische Praktiken bleiben als *eine Form* maskulinisierter affektiver Arbeit entscheidende Elemente der Beziehungsarbeit von Arbeitsvermittler_innen. Einige Interviewte verstehen sich in erster Linie als Beamt_innen, die ihre Arbeit am besten verrichten, wenn sie die Gesetze und Richtlinien strikt befolgen. Wir begegneten Praktiken, die von der Inszenierung als emotionslose und nüchterne Bürokrat_innen bis hin zu hierarchischen und autoritären Demonstrationen staatlicher Macht reichen. Kund_innenorientierung wird dann vor allem als eine effiziente und rasche Bearbeitung von Fällen verstanden. Diese Arbeitsvermittler_innen sehen keine Notwendigkeit, eine persönliche Beziehung zu etablieren, um ihre Kund_innen zu motivieren:

„[W]ie gesagt [...] bleib ich auf der sachlichen Ebene. Weil, wenn du dich einmal da [in die Gefühle der Kund_innen] hineinziehen lässt, dann kommst du schwer raus. Dann kriegst du auch die Kunden nicht raus, also dann bleiben sie da und du kannst es nicht abrechnen ja.“ (W113, Beraterin Österreich)

Doch auch dieses Verhalten erfordert ein spezifisches Affektmanagement: Arbeitsvermittler_innen zeigen keine positiven Emotionen, sie sprechen Erwerbslose schroff und in kurzen Sätzen an, vermeiden Blickkontakt, Lächeln und Small Talk, d. h., sie bemühen sich, Abstand zu den Kund_innen zu gewinnen. Maskulinisierte neo-bürokratische Arbeit beinhaltet also spezifische Formen der Affektivität, nämlich Nicht-Affiziertheit.

Diese maskulinisierten affektiven Praktiken wendet eine junge österreichische Arbeitsvermittlerin an, die meist Arbeitssuchende im Alter zwischen 20 und 24 Jahren berät. Obwohl sie durch Postkarten, humoristische Zitate und Cartoons eine informelle Atmosphäre schafft, pflegt sie einen formellen Umgang mit Kund_innen und stellt ein sachliches und unpersönliches Gesprächsklima her. Sie besitzt ein breites Repertoire an Strategien, um sich von den jungen Arbeitssuchenden zu distanzieren. So konzentriert sie sich auf ihren Computerbildschirm und benutzt den Monitor als eine Art Schutzschild, um Kontrolle zu demonstrieren. Als wolle sie die affektive Atmosphäre, die durch die Artefakte in ihrem Büro vermittelt wird, negieren, produziert sie ‚bürokratischen Lärm‘ durch den Einsatz von Stempeln und Tackern. Insgesamt veranschaulicht diese Inszenierung die komplexe Art und Weise, wie stereotype Kategorien von Weiblichkeit (die persönlichen Artefakte im Raum) und Männlichkeit (die formalisierte Kommunikation und die bürokratischen Praktiken) in die Inszenierung des Staates eingebunden sind – Inszenierungen, die die üblichen Geschlechtererwartungen infrage stellen.

Eine weitere Form neo-bürokratischer Umdeutung affektiver Arbeit zeigt sich in autoritären Praktiken, die offen staatliche Macht demonstrieren und sich auf stereotyp maskulinisiertes Verhalten stützen. Arbeitssuchende werden in diesen Konstellationen

nicht den Regeln der empathischen Governance folgend überzeugt oder motiviert, sie werden vielmehr dazu gedrängt, sich den Gesetzen und Richtlinien zu unterwerfen. Eines unserer Protokolle aus Deutschland zeigt diese Form des affektiven Regierens:

„Eine 53-jährige Arbeitsvermittlerin, die überwiegend mit männlichen Arbeitssuchenden aus der Automobilindustrie zu tun hat, passt ihre Sprechgeschwindigkeit in der Beratungssituation auch dann nicht an, als ein Arbeitssuchender mit Sprachschwierigkeiten sie darum bittet. Stattdessen droht sie ihm, dass sie noch schneller sprechen werde, sollte er ihr nicht aufmerksam genug zuhören.“ (MIII1, Beraterin Deutschland)

Diese Arbeitsvermittlerin empfindet Männer mit Migrationsbiografie, denen sie (Macho-)Männlichkeit unterstellt, als nicht in der Lage oder nicht bereit, sich wie gute Bürger-Kund_innen zu verhalten und die professionelle Expertise von Arbeitsvermittler_innen anzunehmen. Derartige Zuschreibungen führen dazu, dass Arbeitsvermittler_innen ihren Kund_innen mit maskulinisierter affektiver Arbeit begegnen.

Obwohl wir solche autoritären Arbeitspraktiken nur in sehr wenigen Fällen beobachten konnten, zeigen die Beispiele, dass tradierte maskulinisierte bürokratische Arbeitspraktiken nicht vollständig verschwunden sind, weder bei Frauen noch bei Männern. Im Gegenteil, das Aktivierungsregime kann auch autoritäre Arbeitspraktiken fördern, da es den Arbeitsvermittler_innen obliegt zu entscheiden, ob die Kund_innen aktiv genug waren, um ihren Verpflichtungen nachzukommen.

Die Inszenierung als sachlich-nüchterne_r (Neo-)Bürokrat_in ist nach wie vor eine wichtige Strategie in Konfliktsituationen, um Kund_innengespräche zu entpersönlichen und dadurch zu beruhigen. Wir begreifen auch die Inszenierungen maskulinisierter bürokratischer Arbeitspraktiken als affektive Arbeit. Hier müssen Affekte unterdrückt oder transformiert, gleichsam der_die emotionslose Bürokrat_in performiert oder durch Wut und Überlegenheitsdemonstration inszeniert werden. Auch organisatorische Aspekte wie eine hohe Arbeitsbelastung und großer Zeitdruck können das Gegenteil einer einladenden affektiven Atmosphäre schaffen und Kund_innen daran hindern, eine aktive Rolle in der Interaktion zu übernehmen, sodass die Arbeitsvermittler_innen die Fallarbeit mit minimalem Zeitaufwand bewältigen können. Die Maßgabe, Kund_innen im neuen Wohlfahrtsregime zu aktivieren und zu affizieren, zugleich aber staatliche Macht zu exekutieren, kann daher einen Verlust an Transparenz und Gleichbehandlung der Bürger_innen bedeuten (Dubois 2016). Diese Gefahr wird noch größer, wenn geschlechtsspezifische und rassistische Stereotype die Entscheidungen von Arbeitsvermittler_innen beeinflussen.

Eine *zweite Form* maskulinisierter affektiver Arbeitspraktiken entspricht dem Unternehmer_innentum, das sowohl durch NPM als auch durch die Aktivierungspolitik verankert wurde. Während einige Arbeitsvermittler_innen den neuen Managementansatz ablehnen, begrüßen andere den Wettbewerbsgedanken und sehen Leistungsindikatoren als Instrumente zur Selbstoptimierung. So ist beispielsweise ein Wiener Arbeitsvermittler sehr stolz darauf, die größte Anzahl von Stellenempfehlungen zu erteilen. Der Wettbewerbskontext führt zu neuen affektiven Praktiken, da die Arbeitsvermittler_innen nicht nur die Erwerbslosen, sondern auch sich selbst motivieren und aktivieren müssen. Sie verlangen daher von den Arbeitssuchenden zwar ein hohes Maß an Engagement sowie die Bereitschaft zur Aktivierung. Zugleich beklagen sich die Arbeitsvermittler_in-

nen in allen drei Städten aber über den Stress am Arbeitsplatz aufgrund der neuen Leistungsindikatoren, insbesondere wenn die Arbeitssuchenden nicht in der Lage sind, sich in ausreichendem Maß zu bewerben.

Die Verflechtung von Doing Masculinity und unternehmerischer, selbstoptimierender Haltung zeigt sich besonders deutlich bei der Schweizer Arbeitsvermittlung, wo das rein männliche Managementteam eine Form von „business masculinity“ (Connell 1998: 16) repräsentiert: Sie fahren prestigeträchtige SUVs, tragen den gleichen Business-Casual-Modestil und machen Skitouren, zu denen auch ein sehr ernst genommenes Skirennen gehört. Dieser Unternehmer_innengeist wird in der gesamten Organisation durch traditionelle männliche Merkmale wie unabhängige Entscheidungsfindung, Wettbewerbsgeist und ‚Macher‘-Qualitäten gefördert. Der Direktor drückt dies so aus: „Also die Stellenprofile haben wir angepasst, und zwar in Richtung einer eigenverantwortlich geprägten, unternehmerischen Arbeit.“ Vor allem die Arbeitsvermittler_innen, die erst vor Kurzem der Agentur beitraten, nehmen den neuen unternehmerischen Geist an und betrachten ihre individuelle Leistung als einen wesentlichen Beitrag zum Gesamtziel der Agentur.

Einer der interviewten Schweizer Arbeitsvermittler konkurriert nicht nur mit anderen Kolleg_innen, sondern auch mit seinen Kund_innen: hochqualifizierte männliche Arbeitssuchende, die zuvor Positionen im Top-Management innehatten. In den Beratungsgesprächen betont er seine engen Kontakte zu hochrangigen Politiker_innen und Manager_innen. Er prahlt mit seinen persönlichen Netzwerken und weist das Stereotyp des faulen, regelkonformen Bürokraten, der die ‚harte Geschäftswelt‘ nicht kenne, zurück. In seiner affektiven Arbeitspraxis inszeniert er eine spezifische Form von Männlichkeit, nämlich die ‚Beschämung der Arbeitssuchenden‘ durch Betonung der eigenen Überlegenheit.

6 Diskussion und Schlussfolgerungen

Affektive Dienstleistungsarbeit wurde zu einem organisatorischen Idealtyp der Arbeitsmarktverwaltung, der Bürger-Kund_innen bei der Arbeitssuche motivieren und aktivieren soll. Die affektiven Anforderungen an Neo-Bürokrat_innen stehen in einem Spannungsverhältnis zum unternehmerischen Handeln im Kontext von NPM. Die Transformation staatlicher Bürokratien setzt die Normen männlich typisierter Verwaltungsarbeit nicht völlig außer Kraft, vielmehr führt das neue affektive Staatsparadigma zu einem ambivalenten Set geschlechtsspezifischer Erwartungen und Praktiken. Die neobürokratische Konstellation der Kund_innenorientierung führte weder zu einer maskulinistischen Umarbeitung noch zu einer allgemeinen Feminisierung der Arbeit in Arbeitsagenturen. Unsere Analyse zeigt vielmehr ein komplexeres Bild: Maskulinisiertes unternehmerisches Verhalten koexistiert mit serviceorientierten feminisierten Arbeitspraktiken, Männer wie Frauen betreiben affektive Strategien des Doing und Undoing von Weiblichkeit und Männlichkeit.

Wir identifizierten Neu-Interpretationen von affektiver Arbeit, die eine Abwertung der Arbeit zu verhindern suchen, die oftmals durch eine (vermeintliche) Feminisierung von Arbeitsformen in traditionell männlichen Berufen droht. Wenn die Arbeitsvermitt-

ler_innen ihre affektive Arbeit als professionelle Tätigkeit deuten, die ein hohes Maß an Fachwissen und/oder Erfahrung erfordert, können sie Prestige beanspruchen, das typischerweise mit männlichen Dienstleistungsberufen verbunden ist. Zwar verweist die Neu-Interpretation der affektiven Dienstleistungsarbeit als Beziehungsarbeit durchaus auf eine Feminisierung der Arbeit, doch lässt dies zugleich den Anspruch auf mehr Zeitsouveränität erheben. Zudem kann so der Leistungs- und Erfolgsorientierung von NPM mit Verweisen auf eine professionelle Beratungs- und Gesprächskultur entgegengetreten werden (ähnlich Davies/Robyn 2004).

Darüber hinaus konnten wir feststellen, dass traditionell maskulinisierte bürokratische Praktiken nicht vollständig verschwinden. Sie kommen bei Konflikten mit Kund_innen oder unter hohem Zeitdruck zum Einsatz. Obwohl Unternehmer_innengeist und die Steigerung der Leistungsdaten im Rahmen von NPM zu einem wichtigen Arbeitsziel avancierten, verhalten sich unserer Beobachtung nach die Vermittler_innen tendenziell eher empathisch und sind persönlich um ihre Kund_innen bemüht. Manche sind freilich perfekt in der Lage, Affektivität und Unternehmer_innengeist miteinander zu kombinieren.

Unsere Analyse trägt mit ihrem Fokus auf affektive Praxen und Geschlecht zum Verständnis der aktuellen Transformation von Staaten bei. Sie zeigt, dass traditionell maskulinisierte Arbeit in der staatlichen Verwaltung durch affektive Arbeitspraktiken geschlechtlich ambivalent wurde. Die Veränderungen des (Sozial-)Staates führten zu einer zu bürger_innenfreundlicheren staatlichen Dienstleistung. Zum anderen birgt Affektivität das Risiko, dass staatliche Handlungen intransparent und Machtasymmetrien dadurch verschleiert werden. Das neue affektive Regieren kann daher als Versuch verstanden werden, den Widerstand der Bürger_innen gegenüber staatlichen Institutionen zu verringern, um dadurch Disziplinierung durchzusetzen. Ein weiteres zentrales Ergebnis unserer Untersuchung ist, dass Vergeschlechtlichung und Doing Gender durch Affekte im Kontext von organisatorischen Merkmalen wie Fallbelastung und Zeitdruck, Erfahrung und Alter der Arbeitsvermittler_innen, ethnischen Hintergrund der Kund_innen und geschlechtsspezifischen, rassistischen und klassistischen Zuschreibungen an Kund_innen verstanden werden müssen und dementsprechend variieren.

Eine systematisch vergleichende Untersuchung affektiver Transformationen in unseren drei Untersuchungsländern würde den Rahmen dieses Beitrags überschreiten. Doch unsere Ergebnisse weisen auf wichtige Unterschiede hin, die sich aus divergierenden Organisationskulturen und deren Gefühlsregimen ergeben. Die von uns interviewten Arbeitsvermittler_innen in München sind hoch professionalisiert und beraten nur Kurzeitarbeitslose. Affektive feminisierte Praktiken bilden ein zentrales Element ihres beruflichen Handelns. Die Berner Arbeitsvermittlung ist am deutlichsten an neoliberalen Führungsstandards und Kund_innenorientierung ausgerichtet. Dort dominiert affektives Unternehmer_innentum. In Wien ist die Organisationskultur nach wie vor bürokratisch, weil die Mitarbeiter_innen sehr hoher Arbeitsbelastung ausgesetzt sind. Die Vermittler_innen vermeiden empathische Praktiken, weil sie diese als zusätzlichen Arbeitsstress erleben.

Literaturverzeichnis

- Aeberli-Hayoz, Claudine; Rohrer, Ruth & Courto, Jean Claude (2014). *Lösungsorientierte Beratung*. Bern: RAV Bern.
- Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–158.
- AMS (2014). *6-Phasen-Modell der kund/innenorientierten Gesprächsführung. Die Startphase als Grundlage für einen erfolgreichen AMS-Beratungsprozess*. Wien: AMS.
- Behrend, Olaf (2013). Zu aktivierenden Gefühlspraktiken und -semantiken von MitarbeiterInnen deutscher Arbeitsämter. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 38(2), 149–165. <https://doi.org/10.1007/s11614-013-0078-2>
- Bernhard, Sarah; Senghass, Monika; Freier, Carolin; Ramos Lobato, Philipp & Stephan, Gesine (2019). Vertragsbeziehungen zwischen Jobcentern und Arbeitslosen. Eingliederungsvereinbarungen aus Sicht von Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittlern. *IAB Forschungsbericht*, 2/2019. Nürnberg.
- Brown, Wendy (1992). Finding the Man in the State. *Feminist Studies*, 18(1), 7–34.
- Connell, Raewyn (1998). Masculinities and Globalization. *Men and Masculinities*, 1(1), 3–23.
- Connell, Raewyn (2006). Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Work. *Public Administration Review*, 66(6), 837–849.
- Connell, Raewyn & Messerschmidt, James (2005). Globalization and Business Masculinities. *Men and Masculinities*, 7(4), 347–364.
- Darmon, Isabelle & Perez, Coralie (2010). ‘Conduct of Conduct’ or the Shaping of ‘Adequate Dispositions’? Labour Market and Career Guidance in Four European Countries. *Critical Social Policy*, 31(1), 77–101.
- Davies, Annette & Robyn, Thomas (2004). Gendered Identities and Micro-political Resistance in Public Service Organizations. In Thomas Robyn, Albert Mills & Jean Helms Mills (Hrsg.), *Identity Politics at Work. Resisting Gender, Gendering Resistance* (S. 105–123). London, New York: Routledge.
- Dubois, Vincent (2016). *The Bureaucrat and the Poor: Encounters in French Welfare Offices*. London, New York: Routledge.
- Du Gay, Paul (2008). Without Affection or Enthusiasm: Problems of Involvement and Attachment in ‘Responsive’ Public Management. *Organization*, 15(3), 335–353.
- Englert, Kathrin & Sondermann, Ariadne (2013). „Ich versuch hier auch immer so dieses Amtliche irgendwie noch ’n bisschen zu überspielen.“ Emotions- und Gefühlsarbeit in der öffentlichen Verwaltung als Ausdruck von Staatlichkeit im Wandel. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 38(2), 131–147. <https://doi.org/10.1007/s11614-013-0080-8>
- Flam, Helena (2002). Corporate Emotions and Emotions in Corporations. *The Sociological Review*, 50(2), 90–112.
- Forseth, Ulla (2005). Gender Matters? Exploring How Gender is Negotiated in Service Encounters. *Gender, Work & Organization*, 12(5), 440–459.
- Guy, Mary Ellen & Newman, Meredith A. (2004). Women’s Jobs, Men’s Jobs: Sex Segregation and Emotional Labor. *Public Administration Review*, 64(3), 289–298.
- Hardt, Michael (1999). Affective Labour. *Boundary*, 26(2), 89–100.
- Hochschild, Arlie Russel (2003 [1983]). *The Managed Heart. The Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hunter, Shona (2015). *Power, Politics and the Emotions. Impossible Governance?* London: Routledge.
- Husso, Marita & Hirvonen, Helena (2012). Gendered Agency and Emotions in the Field of Care Work. *Gender, Work & Organization*, 19(1), 29–51.

- Jupp, Eleanor; Pykett, Jessica & Smith, Fiona M. (2017). *Emotional States. Sites and Spaces of Affective Governance*. London, New York: Routledge.
- Kerfoot, Deborah & Korczynski, Marek (2005). Editorial Gender and Service: New Directions for the Study of 'Front-Line' Service Work. *Gender, Work & Organization*, 12(5), 387–399.
- Kleres, Jochen (2010). Emotions and Narrative Analysis: A Methodological Approach. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 41(2), 182–202.
- Knoblauch, Hubert (2001). Fokussierte Ethnographie: Soziologie, Ethnologie und die neue Welle der Ethnographie. *Sozialer Sinn*, 2(1), 123–141.
- Korczynski, Marek & Bishop, Vicky (2008). The Job Center. Abuse, Violence, and Fear on the Front Line: Implications of the Rise of the Enchanting Myth of Customer Sovereignty. In Stephen Fineman (Hrsg.), *The Emotional Organization: Passion and Power* (S. 74–87). Oxford: Blackwell.
- Korvajärvi, Päivi (1998). Reproducing Gendered Hierarchies in Everyday Work: Contradictions in an Employment Office. *Gender, Work & Organization*, 5(1), 19–30.
- Larsson, Bengt (2014). Emotional Professionalism in a Bureaucratic Context: Emotion Management in Case Handling at the Swedish Enforcement Authority. *International Journal of Work, Organisation and Emotion*, 6(3), 281–294. <https://doi.org/10.1504/ijwoe.2014.065760>
- Leidner, Robin (1991). Serving Hamburgers and Selling Insurances: Gender, Work, and Identity in Interactive Service Jobs. *Gender and Society*, 5(2), 154–177.
- Lewis, Patricia (2005). Suppression or Expression: An Exploration of Emotion Management in a Special Care Baby Unit. *Work, Employment and Society*, 19(3), 565–581.
- Lewis, Patricia & Simpson, Ruth (2007). *Gendering Emotions in Organizations*. London: Palgrave Macmillan.
- Lipsky, Michael (2010 [1980]). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Service*. New York: Russell Sage Foundation.
- Ludwig, Gundula (2011). *Geschlecht regieren. Zum Verhältnis von Staat, Geschlecht und heteronormativer Hegemonie*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- McDowell, Linda (2014). Gender, Work, Employment and Society: Feminist Reflections on Continuity and Change. *Work, Employment and Society*, 28(5), 825–837. <https://doi.org/10.1177/0950017014543301>
- Miller, Karen (2009). Gendered Nature of Managerialism? Case of the National Health Service. *International Journal of Public Sector Management*, 22(2), 104–113.
- Morini, Cristina (2007). The Feminization of Labour in Cognitive Capitalism. *Feminist Review*, 87(1), 40–59.
- Nentwich, Julia K. & Kelan, Elisabeth K. (2014). Towards a Topology of 'Doing Gender': An Analysis of Empirical Research and its Challenges. *Gender, Work & Organization*, 21(2), 121–134. <https://doi.org/10.1111/gwao.12025>
- Newman, Janet (2007). The Double Dynamics of Activation: Institutions, Citizens and the Remaking of Welfare Governance. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 27(9/10), 364–387.
- Newman, Janet (2012). Beyond the Deliberative Subject? Problems of Theory, Method and Critique in the Turn to Emotion and Affect. *Critical Policy Studies*, 6(4), 465–479.
- Newman, Meredith A.; Guy, Mary E. & Mastracci, Sharon H. (2009). Beyond Cognition: Affective Leadership and Emotional Labor. *Public Administration Review*, 69(1), 6–20.
- Penz, Otto & Sauer, Birgit (2016). *Affektives Kapital: Die Ökonomisierung der Gefühle im Arbeitsleben*. Frankfurt/Main: Campus.
- Penz, Otto; Sauer, Birgit; Gaitsch, Myriam; Hofbauer, Johanna & Glinsner, Barbara (2017). Post-bureaucratic Encounters: Affective Labour in Public Employment Services. *Critical Social Policy*, 37(4), 540–561. <https://doi.org/10.1177/0261018316681286>

- Rastetter, Daniela (2008). *Zum Lächeln verpflichtet. Emotionsarbeit im Dienstleistungsbereich*. Frankfurt/Main: Campus.
- Rübner, Matthias & Sprengard, Barbara (2011). *Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit – Grundlagen*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Sauer, Birgit (2001). *Die Asche des Souveräns. Staat und Demokratie in der Geschlechterdebatte*. Frankfurt/Main: Campus.
- Sauer, Birgit & Penz, Otto (2014). Affektive Subjektivierung: Arbeit und Geschlecht. *Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien*, 20(2), 79–94. <https://doi.org/10.3224/fzg.v20i2.17136>
- Scheer, Monique (2012). Are Emotions a Kind of Practice (And is That What Makes Them Have a History?) A Bourdieuan Approach to Understanding Emotion. *History and Theory*, 51(2), 193–220. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2303.2012.00621.x>
- Sowa, Frank & Staples, Ronald (2017). *Beratung und Vermittlung im Wohlfahrtsstaat*. Baden-Baden: Nomos.
- Terpe, Silvia & Paierl, Silvia (2010). From Bureaucratic Agencies to Modern Service Providers: The Emotional Consequences of the Reformation of Labour Administration in Germany. In Barbara Sieben & Åsa Wettergren (Hrsg.), *Emotionalizing Organizations and Organizing Emotion* (S. 209–229). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Tronto, Joan (1993). *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. New York: Psychology Press.
- Tuma, René; Schnettler, Bernt & Knoblauch, Hubert (2013). *Videographie. Einführung in die interpretative Videoanalyse sozialer Situationen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Weber, Max (1992 [1919]). *Politik als Beruf*. Stuttgart: Reclam.
- West, Candice & Zimmerman, Don H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125–151.
- Wetherell, Margaret (2015). Trends in the Turn to Affect: A Social Psychological Critique. *Body & Society*, 21(2), 139–166.
- Wettergren, Åsa (2010). Managing Unlawful Feelings – the Emotional Regime of the Swedish Migration Board. *International Journal of Work, Organization and Emotion*, 3(4), 400–419.
- Williams, Christine L. (1991). *Gender Differences at Work. Women and Men in Non-traditional Occupations*. Berkeley: University of California Press.
- Worts, Diana; Fox, Bonnie & McDonough, Peggy (2007). ‘Doing Something Meaningful’: Gender and Public Service during Municipal Government Restructuring. *Gender, Work & Organization*, 14(2), 162–184.

Zu den Personen

Myriam Gaitsch, MA, Doktorandin und Lehrbeauftragte am Institut für Politikwissenschaft der Universität Wien. Arbeitsschwerpunkte: qualitative Wohlfahrtsstaatsforschung und Politikfeldanalyse, Arbeitsforschung und Arbeitspolitik, Affekte und Geschlecht.

Kontakt: Institut für Politikwissenschaft, Universität Wien, Universitätsstraße 7, 1010 Wien, Österreich

E-Mail: myriam.gaitsch@univie.ac.at

Barbara Glinsner, Dr., Zentrum für soziale Innovation. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, qualitative Methoden, Social Entrepreneurship.

Kontakt: Zentrum für Soziale Innovation, Linke Wienzeile 246, 1150 Wien, Österreich

E-Mail: glinsner@zsi.at

Johanna Hofbauer, Dr., ao. Univ.-Prof. am Institut für Soziologie und empirische Sozialforschung der Wirtschaftsuniversität Wien. Arbeitsschwerpunkte: organisationsbasierte Geschlechterungleichheit, Strukturwandel von Arbeit.

Kontakt: Wirtschaftsuniversität Wien, Institut für Soziologie, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien, Österreich

E-Mail: johanna.hofbauer@wu.ac.at

Otto Penz, Dr., Senior Researcher am Institut für Politikwissenschaft. Arbeitsschwerpunkte: politische Soziologie, Soziologie des Körpers, der Schönheit und der Emotionen.

Kontakt: Universität Wien, Institut für Politikwissenschaft, Universitätsstraße 7, 1010 Wien, Österreich

E-Mail: otto.penz@univie.ac.at

Birgit Sauer, Univ.-Prof. Dr., Professorin für Politikwissenschaft an der Universität Wien. Arbeitsschwerpunkte: Politik und Geschlecht, Affekte und Politik, Rechtspopulismus.

Kontakt: Universität Wien, Institut für Politikwissenschaft, Universitätsstraße 7, 1010 Wien, Österreich

E-Mail: birgit.sauer@univie.ac.at

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

zu stellen (Liebig/Oechsle 2017: 10). Denn hegemoniale Männlichkeit ist nach wie vor eng an die Erwerbsarbeit geknüpft, und ein Ausscheren aus den Idealen der völligen Verfügbarkeit für den Arbeitsplatz kann als mangelndes berufliches Engagement gewertet werden (Meuser 2012). Neuen Lebensrealitäten und Wünschen von immer mehr männlichen Beschäftigten stehen in Betrieben nach wie vor Muster der Beharrung und hegemoniale Arbeitskulturen entgegen (Gärtner 2012).

Indes wird es auch für Unternehmen immer wichtiger, und ökonomisch vielversprechend, soziale Verantwortung zu zeigen (Liebig/Oechsle 2017: 9). Dies erfolgt etwa im Rahmen sog. Familienfreundlichkeit, die teils auch Vaterschaft adressiert (Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017: 23). Die kulturelle Repräsentation von Vaterschaft einerseits und die soziale Praxis andererseits klaffen jedoch vielfach auseinander (vgl. Liebig/Oechsle 2017: 9). Aus einer neo-institutionalistischen Perspektive betrachtet, kommt es zu einem „decoupling“ – zur Entkopplung von formalen Strukturen und tatsächlichen Aktivitäten –, und „hidden rules“ untergraben die formellen Regelungen (Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017; Liebig/Kron 2017).

3 Verteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit in Österreich

Eine Kluft zwischen formalen Angeboten und tatsächlicher Inanspruchnahme (Haas/Hwang 2019a: 2) findet sich, etwa bei der Väterkarenz, auch auf der wohlfahrtsstaatlichen Ebene. Auf diese gehen wir im Folgenden für Österreich ein und lenken danach den Blick auf Besonderheiten in männerdominierten Branchen.

3.1 Gesetzliche Regelungen und Arbeitszeitmuster

Österreich ist ein konservativer Wohlfahrtsstaat mit männlichem Ernährermodell, das durch lange Phasen der Erwerbsunterbrechung und -reduktion bei Frauen nach der Geburt eines Kindes gekennzeichnet ist (z. B. Leitner 2013). Zwar hat inzwischen eine Modernisierung des männlichen Ernährermodells stattgefunden – hauptsächlich charakterisiert durch einen Anstieg der Frauen-(Teilzeit-)Erwerbsquote und einen Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wurde dadurch aber bislang nicht wesentlich aufgehoben.

Elternkarenz ist in Österreich die arbeitsrechtliche Freistellung zur Betreuung eines Kindes (maximal bis zu dessen zweitem Geburtstag), Kinderbetreuungsgeld die Geldleistung. 2016 lag der Anteil der Väter, die Kinderbetreuungsgeld bezogen, bei 19 Prozent. Das Kinderbetreuungsgeld kann in verschiedenen Varianten für eine – international vergleichsweise lange – Dauer von 15 bis 35 Monaten bezogen werden (Schmidt/Schmidt 2019). Jeweils ein Fünftel der gewählten Anspruchsdauer ist unübertragbar dem zweiten Elternteil vorbeihalten, wobei Männer deutlich kürzere Perioden in Anspruch nehmen als Frauen. Seit 2004 besteht unter bestimmten Bedingungen auch ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit bis zum siebten Lebensjahr des Kindes.

Mit 47,9 Prozent liegt die weibliche Teilzeitquote in Österreich über dem EU-28-Durchschnitt von 31,1 Prozent und weit über der Teilzeitquote der Männer mit

10,5 Prozent (Eurostat 2017). Männer arbeiten hauptsächlich in Vollzeit und oft mit Überstunden. Die Arbeitszeitwünsche in Österreich folgen zwar einem modifizierten Ernährermodell, unterscheiden sich aber von den tatsächlichen Arbeitszeiten. Mütter in Teilzeit möchten oft mehr Stunden arbeiten, Väter wünschen sich häufig eine Reduktion von Überstunden (Schwendinger 2015).

3.2 Spezifika von Männerbranchen

Die skizzierte Ungleichverteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern spitzt sich weiter zu, wird ein branchenspezifischer Fokus eingenommen. Vor allem in männerdominierten Branchen erfolgen diesbezügliche Veränderungen sehr zögerlich. Als männerdominierte Branchen haben wir Branchen definiert, in welchen über 70 Prozent der Beschäftigten Männer sind. Dies trifft in Österreich auf die Wirtschaftsabschnitte „Bau“, „Herstellung von Waren“, „Verkehr“ sowie „Information und Kommunikation“ zu.

Ein Blick auf die durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeiten verdeutlicht, dass die Vollzeitnorm mit bis zu 95 Prozent Vollzeitquote hier besonders stark verankert ist. Die Teilzeitquote bei männlichen Beschäftigten mit Kindern unter 18 Jahren sinkt gegen null. Gleichzeitig sind Überstunden verbreitet: In den Branchen „Kommunikation und Information“ sowie „Verkehr“ leisten über 30 Prozent der männlichen Beschäftigten Überstunden (Statistik Austria 2017).

Unterstützung von Vereinbarkeit findet in männerdominierten Branchen vor allem in Form monetärer Förderung (etwa Zulagen), aber kaum durch arbeitszeitpolitische Gestaltung statt. So ist der Anteil von Gleitzeitmodellen wesentlich geringer, während starre Arbeitszeit- und Schichtmodelle deutlich stärker verbreitet sind als in anderen Branchen (Sorger 2014; Bergmann/Schiffbänker 2016). Die Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten ist insgesamt auch im männerdominierten Bereich gestiegen, unterscheidet sich aber nach der Branche. So ist sie etwa im Sektor „Herstellung von Waren“ besonders niedrig. Auch *innerhalb* der Gruppe männerdominierter Bereiche können nochmals unterschiedliche Kulturen bestehen, wie Liebig (2013) empirisch zeigt.

In männerdominierten Branchen zeigt sich hohe Unzufriedenheit mit der betrieblichen Unterstützung in puncto Vereinbarkeit (Bergmann/Danzer/Schmatz 2014). Befunden aus Deutschland zufolge finden sich in männerdominierten Branchen besonders viele Beschäftigte mit Wunsch nach Verkürzung ihrer tatsächlichen Arbeitszeit (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2018: 26).

Das „Nachhinken“ männerdominierter Branchen in Bezug auf Vereinbarkeit, verbunden mit besonders starren Arbeitszeitregimen, macht sie zu einem aufschlussreichen Forschungsgegenstand, der bisher vor allem auf Organisationsebene vergleichsweise wenig berücksichtigt wurde. Im Folgenden stellen wir das Forschungsdesign der durchgeführten Studie zum Thema vor.

4 Forschungsdesign

Dem Beitrag liegen die Ergebnisse von zwei Studienteilen eines qualitativen Forschungsprojektes zur Aufteilung von Elternkarenz und -teilzeit in Österreich zugrunde: Teil A setzte an der Organisationsebene, Teil B an der Ebene des Elternpaares an. Die Verbindung der beiden Ebenen ermöglicht es, das Zusammenspiel von Organisations- und Paarebene, die bei den Entscheidungen zur Aufteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit eng verflochten sind (Neumann/Meuser 2017: 84), verstärkt einzubeziehen.

An der Forschung in Studienteil A nahmen zehn Unternehmen aus den oben genannten vier männerdominierten Wirtschaftsabschnitten teil, die u. a. danach ausgewählt wurden, dass sie bereits Erfahrung mit Vereinbarkeitsstrategien männlicher Beschäftigter hatten. Ziel der betrieblichen Fallstudien war es, vereinbarkeitsförderliche Ansätze und Hindernisse zu erfassen. Studienteil A umfasste leitfadensbasierte Interviews mit 48 Personen (Geschäftsführung, Personalverantwortliche, Beschäftigte, Betriebsrat). Die Interviews, durchgeführt von Juni 2016 bis März 2017, wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2002) ausgewertet.

In Studienteil B wurden qualitative Interviews mit zehn weiteren (größtenteils in anderen als den in Teil A einbezogenen Unternehmen tätigen) Elternpaaren in unterschiedlichen Erwerbs- und Familienkonstellationen durchgeführt – davon mit neun Paaren zu zwei Zeitpunkten im Abstand von einigen Monaten. Dieses Design erlaubte einen Fokus auf *Veränderungen* ursprünglicher Pläne zur Aufteilung der Betreuung (Mairhuber/Sardadvar 2018: 39; Schmidt 2017: 7). Die Interviews wurden entweder als Einzel- oder Paargespräche durchgeführt. Das Paarinterview bietet einige methodische Besonderheiten wie die direkte Beobachtbarkeit von Aushandlungen (Wimbauer/Motakef 2017). Die Interviews auf der Paarebene, durchgeführt von Mai 2016 bis Juli 2017, wurden mittels Themenanalyse (Lueger 2010) ausgewertet.

Die in den jeweiligen Projektteilen erarbeiteten Zwischenergebnisse (Kodierungen, Fallstudien) wurden forschungsteilübergreifend verglichen und integriert. Der Fokus in diesem Beitrag liegt auf den Ergebnissen auf Organisationsebene; Ergebnisse aus den Paarinterviews fließen jedoch ebenfalls in den Ergebnisteil ein.³

5 Ergebnisse

In der nun folgenden Präsentation der empirischen Ergebnisse legen wir im ersten Teil den Fokus auf Muster der Beharrung, während wir im zweiten Teil Momente des Wandels betrachten.

5.1 Messen mit zweierlei Maß: die Aufrechterhaltung von Normalität

Der organisationale Umgang mit Vaterschaft legt Konstruktionen von Geschlechterdifferenz – als bestehende Bedingung *und* hergestelltes Ergebnis (Liebig 2013: 295) – of-

3 Für bisherige Veröffentlichungen von Ergebnissen aus dem Projekt, auf die wir in diesem Beitrag teilweise aufbauen, siehe Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2018); Mairhuber/Sardadvar (2017); Bergmann et al. (2017).

fen. Bei Vätern werden in der Praxis andere Standards angelegt als bei Müttern. Sowohl bei der Karenz als auch bei der Teilzeit versucht die Organisation im Zusammenspiel mit den Beschäftigten letztlich, die Normalität der männlichen Erwerbsorientierung aufrechtzuerhalten, wie wir im Folgenden in diesem ersten Ergebnisteil zeigen.

5.1.1 Väterkarenz: wenn, dann kurz

In den untersuchten männerdominierten Betrieben existiert großteils kein spezifisches Management von Karenz und Wiedereinstieg. Wenn Väter ihre rechtlichen Ansprüche auf Karenz in Absprache mit dem Betrieb umsetzen, dann erfolgt dies meist auf einer individuellen Ebene und situationsbezogen. Die Beschäftigten sind dabei in hohem Ausmaß für die Gestaltung ihrer Abwesenheit selbst verantwortlich. Individuelle Vereinbarungen aber setzen Väter unter Druck, gleichzeitig ihre Care-Rolle zu legitimieren und ihre Karriere vor möglichen Folgen wie geringeren Aufstiegschancen zu schützen – es kommt zu „Selbstzensur“ in Bezug auf die Inanspruchnahme von Karenz und Arbeitszeitreduktion (Moran/Koslowski 2019: 121). Eine solche Selbstzensur zeigt sich bei der Wahl kurzer Karenzzeiten durch männliche Beschäftigte, um Nachteile für das Unternehmen, die KollegInnen und/oder die eigene Karriere zu vermeiden. Dabei ist nicht entscheidend, wie die Organisation formal zu Familienförderung steht, sondern dass die ArbeitgeberInnen implizit oder explizit von den Beschäftigten erwarten, Karenzzeiten möglichst kurz zu halten. So hatte etwa Herr E. das Gefühl, dass sein Vorgesetzter von ihm erwartete, nicht länger als zwei Monate in Väterkarenz zu gehen. Diese Erwartung wurde nicht als explizite Ablehnung formuliert, sondern von Herrn E. in Form emotionaler, zwischenmenschlicher Aspekte wahrgenommen. Sein Vorgesetzter habe ihm etwa vermittelt, dass er es „persönlich versteht“, aber „natürlich ein bissl traurig“ sei.

Andere Beschäftigte führen aus, dass sie von vornherein nur eine kurze Väterkarenz in Anspruch nehmen wollten, da sie davon ausgingen, dass dies für ihre KollegInnen am ehesten vertretbar wäre. Diese Praxis führt jedoch zu einem „Teufelskreis“: Da Väter meist nur kurz in Karenz gehen, wird in der Regel keine Vertretung organisiert – gleichzeitig führt die Tatsache, dass Unternehmen keine Vertretung einstellen, wiederum dazu, dass Väter von vornherein nur kurze Karenzzeiten ins Auge fassen. Die Normalität der kurzen Väterkarenz wird somit durch alle Beteiligten in der Organisation laufend aufrechterhalten.

Wie die Paarinterviews ergänzend zeigen, wird auch auf der Ebene des Paares diese Normalität der kurzen Väterkarenz gestützt: Zwar ist die Aushandlung im Paar oft konflikthaft, weil sich die Mütter häufig eine stärkere Beteiligung des Partners wünschen, doch bringen Mütter für die eingeschränkte Verfügbarkeit ihrer Partner vielfach Verständnis auf, da sie die Deutung der Unverzichtbarkeit ihrer Partner für den Betrieb mitunter teilen. Eine kürzere Karenz der Väter zieht auf Paarebene aber auch eine längere Karenz der Mütter nach sich (vgl. Bekkengen 2002). Und auch auf der Ebene der gesetzlichen Regelungen wird die Norm der kurzen Betreuung durch den Vater geprägt, da zwei Monate das Minimum der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld durch einen Elternteil darstellen.

5.1.2 Arbeitszeit: Wandel nur innerhalb der Vollzeitnorm

Das Ideal von Vollzeitbeschäftigung in männerdominierten Branchen herrscht auch in den in der Studie involvierten Unternehmen vor, die insofern verhältnismäßig „vereinbarkeitsfreundlich“ sind, als sie bereits in irgendeiner Form Maßnahmen in diesem Bereich setzen. Zwar gibt es Beispiele für familienbedingte Reduktionen von Arbeitszeit durch männliche Beschäftigte, doch im Vordergrund steht in den Fallstudien, wie *trotz Vollzeiterwerbstätigkeit* Vereinbarkeit in einem gewissen Ausmaß ermöglicht werden kann. Dadurch wird die tatsächlich lebbarere Väterlichkeit freilich eingeschränkt, und implizit geht damit einher, dass weiterhin auf die umfassende Verfügbarkeit der Mütter gesetzt wird. Wie bei der Karenz wird auch bei der Arbeitszeit letztlich versucht, die geltenden Normen männlicher Erwerbsarbeit möglichst wenig zu verletzen.

Grundsätzlich lassen sich zwei Gruppen von Unternehmen im Hinblick auf vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeitgestaltung festmachen: jene, die ohnehin sehr flexible Arbeitszeitmodelle anbieten – etwa in der IT-Branche –, und jene mit fixen Arbeitszeiten, die für Beschäftigte mit Vereinbarkeitsanforderungen individuelle Möglichkeiten zu schaffen versuchen – etwa im Produktions- bzw. Handwerksbereich.

Die interviewten GeschäftsführerInnen betonen vielfach, dass zwar „prinzipiell“ eine Reduktion der Arbeitszeit möglich sei, aber der betriebliche Fokus eher in einer flexibleren Gestaltung der Vollzeitmodelle liege. Das Interesse der Betriebe besteht darin, Veränderungen des Status quo und Einschränkungen der Verfügbarkeit gering zu halten. Die Reduktion der Arbeitszeit erscheint dabei derzeit noch weniger umsetzbar als eine (kurze) Väterkarenz. Teilzeit für Männer gehe im Betrieb bislang gar nicht in die Praxis ein, schildert etwa ein Beschäftigter mit Karenzerfahrung in einem metallverarbeitenden Betrieb.

„Es hat sich schon herumgesprochen, dass es das Karenzmodell gibt, aber dass ein Mann seine normale Arbeitszeit reduziert, ich glaub, das ist überhaupt nicht durchgedrungen.“ (Beschäftigter_I_25)⁴

Insbesondere fällt auf, dass die Vermeidung von Benachteiligung der KollegInnen ein wichtiges Thema in den Betrieben ist. Diese Haltung haben auch die beschäftigten (werdenden) Väter internalisiert. Ein exemplarisches Zitat:

„Wenn ich jetzt etwas erleichtert haben möchte, dann sollen andere nicht dafür büßen müssen.“ (Beschäftigter_I_3)

Hintergrund dafür ist freilich, dass Betriebe bei einer Arbeitszeitreduktion wie bei der Elternkarenz meist nicht bereit sind, eine Zusatzkraft einzustellen, sondern die Übernahme der Arbeit durch KollegInnen vorsehen. Dadurch erhöht sich wiederum der Druck auf die individuellen Beschäftigten, die Arbeitszeit nicht zu verkürzen (vgl. auch Reidl/Holzinger 2015; Haas/Hwang 2019b: 70ff.).

4 Zitate mit Verweisen dieses Formats („Beschäftigter_I_25“) stammen aus Studienteil A, Zitate mit Verweisen des Formats „Herr I.“ aus Studienteil B.

5.1.3 Das Muster des vorauseilenden Verzichts

Eine weitere Erscheinungsform der Selbstzensur ist der *Verzicht* auf eine Karenz oder Teilzeit. Die interviewten Väter reflektieren bei ihrer Entscheidung stark, wie eine Karenz oder Arbeitszeitreduktion sich auf ihre Karriere oder ihre Beschäftigungssicherheit auswirken würde, während Mütter Karenz oder Teilzeit auch dann in Anspruch nehmen, wenn sie mit negativen beruflichen Folgen rechnen müssen (vgl. Mairhuber/Sardadvar 2018: 41f.). Beiden Geschlechtern können in der Tat Nachteile aus einer Karenz oder Teilzeit erwachsen – etwa, was Entwicklungschancen oder den Stellenwert im Unternehmen betrifft (Sardadvar/Mairhuber/Papouschek 2018) –, wenngleich die Studienlage für Österreich zu den Folgen einer Väterkarenz insgesamt auf nur geringe negative Konsequenzen verweist (u. a. Wagner-Pinter 2014). Dennoch zeigen die Analysen, dass Männer auch *vorauseilenden* Verzicht üben, um die an sie gestellten, oft implizit vermittelten Erwartungen in Hinsicht auf das männliche Erwerbsideal nicht zu verletzen.

Ein Beispiel ist Herr A. Er plant beim ersten Interview vor der Geburt seines zweiten Kindes noch, wie bei seinem ersten Kind zwei Monate in Karenz zu gehen. Beim zweiten Interview, nach der Geburt des Kindes, berichtet er, dass er sich inzwischen dagegen entschieden hat. Als Grund führt er Umstrukturierungen beim Arbeitgeber an, die für ihn mit einem Karriere- und Gehaltssprung verbunden sein können. In dieser entscheidenden Phase wagt er nicht, in Karenz zu gehen. Interessant ist hierbei, dass Herrn A.s Vorgesetzte gar nicht so weit gehen mussten, explizite Unzufriedenheit auszudrücken: Es genügte die latente Erwartung, aus dem männlichen Normalarbeitsmodell nicht zu weit auszuscheren, um Herrn A. von seinen Karenzplänen abzubringen. Er erzählt:

„Genau, niemand hat mir was gesagt, aber ich merkte das ...“ (Herr A.)

Negative Reaktionen wurden nicht ausgesprochen, doch den hegemonialen Männlichkeitsvorstellungen zu entsprechen verlangt offensichtlich, auch den *Zweifel* an der Leistungsbereitschaft erst gar nicht aufkommen zu lassen.

5.2 Ein schmaler Grat: Veränderung im abgesteckten Rahmen

Mit Blick auf sowohl Barrieren als auch Handlungsräume (Liebig/Oechsle 2017: 11) lenken wir in diesem zweiten Ergebnisteil den Fokus darauf, wo die Daten Momente des Wandels aufzeigen. Wir besprechen dazu zwei beispielhafte Veränderungsmomente: erstens im Bereich männlicher Arbeitszeitwünsche, zweitens im Bereich der Gestaltung von Schichtarbeit. Diese Momente des Wandels sind jedoch jeweils, wie sich zeigt, wiederum in enge Rahmen eingefasst, die Veränderung hauptsächlich *innerhalb* des männlichen Erwerbsideals zulassen.

5.2.1 Die Karenz als eine willkommene Gelegenheit für eine berufliche Auszeit

Ein zentrales Motiv zur Inanspruchnahme von Karenz besteht den Analysen zufolge darin, dass manche Männer nach vielen Jahren starker Erwerbsarbeitsorientierung temporär Abstand von der Erwerbsarbeit gewinnen möchten. Eine Elternkarenz oder

-teilzeit kann dann ein willkommenes Anlass zu einer ohnehin gewünschten Distanzierung von der Erwerbsarbeit sein. Dieses Muster weist auf sich verändernde männliche Erwerbsorientierungen hin. Doch auch diesem werden im Sinne des geltenden männlichen Erwerbsideals gegenwärtig organisationale Grenzen gesetzt.

Dieses Muster illustrieren die Beispiele von Herrn C. und Herrn G. – beide Techniker in männerdominierten Unternehmen. Beide waren sie in acht bzw. zehn Jahren der Tätigkeit für ihren Betrieb noch nie länger als etwa zwei Urlaubswochen abwesend. Beide haben bisher ganz dem männlichen Erwerbsmodell entsprochen. Im Zuge des Übergangs zur Vaterschaft wollen sie aber die geplante Karenz gerade deshalb auch dazu nutzen, Abstand von der Erwerbsarbeit zu erlangen. Die beiden Interviewpartner sagen vor ihren jeweiligen Karenzen:

„Auch aus dem Grund, um eben Distanz zu gewinnen und die Möglichkeit nutzen, eben sich nicht mit der Arbeit beschäftigen zu müssen.“ (Herr G.)

„Meine Vorstellung jetzt – vielleicht ist das auch so ein bisschen dieses Loslassen-Können von der Arbeit, dass ich es auch vielleicht ein bissl vermisse, arbeiten zu gehen.“ (Herr C.)

Herr C. und Herr G. sind Beispiele dafür, wie eine Väterkarenz einen legitimen Weg bieten kann, innerhalb einer bestehenden Orientierung am Konzept des idealen Arbeitnehmers zu Distanz von der Erwerbsarbeit zu gelangen (vgl. Mairhuber/Sardadvar 2018: 41f.; Sardadvar/Mairhuber/Papouschek 2018; Grulich 2019). Es ist demnach für Männer zwar nach wie vor nur schwer möglich, eigeninitiativ und ohne besondere Gründe die Arbeitszeit zu reduzieren oder eine Auszeit zu nehmen. Die sich verbreitende Norm der involvierten Vaterschaft kommt hegemonialen Männlichkeitsmodellen aber immerhin so weit entgegen, als das familiäre Engagement als Sprungbrett für Änderungen dient, die ohne den Anlass der Elternschaft nicht legitimierbar erscheinen. Die Väterkarenz oder auch Elternteilzeit wird hier zu einer Legitimation, aus hegemonialen Modellen auszuscheren, ohne das Ideal männlicher Erwerbsorientierung dabei über Gebühr zu verletzen, und dem neoliberalen Ruf nach ständiger Erwerbszentrierung und Arbeitsbereitschaft in Grenzen auszuweichen.

5.2.2 Schichtarbeit: keine Systemänderung – aber Eröffnen neuer Handlungsräume

In den untersuchten männerdominierten Branchen ist Schichtarbeit verbreitet. Schichtarbeit – vor allem in Kombination mit Nachtarbeit – zählt zu ungünstigen Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit von Erwerbs- und Betreuungsarbeit erschweren (Meissner/Stockfisch 2011). Die Analyse der Fallstudien unterstreicht, dass dieses in der Forschung wenig beleuchtete Thema in männerdominierten Branchen ein essentielles ist: sowohl als Argument gegen die Vereinbarkeitsbestrebungen männlicher Beschäftigter als auch als ein zentraler Ansatzpunkt, wenn es um eine andere, förderliche Gestaltung der Vereinbarkeit geht.

Die Arbeitszeiten werden von der „männlichen Ethik“ in männerdominierten Branchen geprägt, in der Männer nicht als Personen mit Betreuungspflichten, sondern als „Ernährer“ gesehen werden, die vor allem Interesse an einem hohen Einkommen haben (Bergmann/Schiffbänker 2016). Die in Schichtmodellen notwendige Abstimmung der

Beschäftigten untereinander, aber auch an vermeintlich vorgegebenen Produktions- und Arbeitszyklen wird als ein Argument gegen eine Orientierung der Schichtarbeit an den zeitlichen Bedürfnissen der MitarbeiterInnen eingesetzt. Modelle aus frauendominierten Bereichen wie der Pflege (Meissner/Stockfisch 2011) zeigen, dass Alternativen möglich sind – allerdings mit relativ großem Einsatz der Beteiligten (Wiener 2013).

Die Betriebe der Fallstudien jonglieren zwischen zwei Positionen: Einerseits wird an der Notwendigkeit von Schichtmodellen festgehalten, und die Erfordernisse des Betriebs – etwa Maschinenauslastung oder KundInnenwunsch – werden an erste Stelle und somit vor die Beschäftigtenbedürfnisse gestellt. Andererseits wird versucht, auch im Bereich der Schichtarbeit neue Modelle der Arbeitsorganisation zu erproben, um sich ändernden Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten entgegenzukommen. So erfolgt etwa in einem kleineren Betrieb die Planung der Einsatzzeiten informell, indem zuvor die Wünsche der Beschäftigten eingeholt werden.

In einem anderen kleinen Betrieb werden einmal jährlich die Wünsche der MitarbeiterInnen schriftlich erhoben und gehen in eine Arbeitszeitvereinbarung im Rahmen der Betriebsvereinbarung ein. In diesem Betrieb arbeiten fast nur männliche Beschäftigte und es wird nahezu als ‚Systembruch‘ beschrieben, dass Betreuungsaufgaben der Beschäftigten Thema sind. In einigen anderen, meist größeren Betrieben werden nur gezielt mit jenen Beschäftigten, die explizit spezifische Arbeitszeitwünsche aufgrund von Betreuungstätigkeiten äußern, individuelle Absprachen getroffen.

Dabei zeigen die Interviews, dass die Gestaltung der Arbeitszeiten auch aufgrund unterschiedlicher Interessenlagen der Beschäftigten komplex sein kann. Beschäftigte, die mit wenigen Einschränkungen immer zur Verfügung stehen und dafür entsprechende Zulagen fordern, stehen Beschäftigten gegenüber, die ihre Erwerbsarbeit mit Betreuungspflichten kombinieren wollen bzw. müssen und dafür auch berufliche Abstriche in Kauf nehmen. Hier treffen traditionelle und sich wandelnde Orientierungen aufeinander. Die Eigenschaften des von Acker (1990) beschriebenen abstrahierten, uneingeschränkten Erwerbstätigen werden dann auch Männern mit Verpflichtungen abseits der Erwerbstätigkeit zum Verhängnis.

6 Diskussion, Schlussfolgerungen und Ausblick

Organisationen sind uneindeutig: Weder spiegeln sie gesellschaftliche Verfasstheiten von Gleichheit und Differenz einfach wider noch sind sie in sich selbst widerspruchsfrei (Liebig 2013: 293; Alvesson 2013). Eben diese Ambivalenz kann aber auch Handlungsräume eröffnen (Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017: 25). In einigen Organisationen männerdominierter Branchen findet gegenwärtig durchaus Wandel in Bezug auf den Umgang mit Vaterschaft in Form von Karenzen und Arbeitszeitadaptionen statt. In der Organisationswirklichkeit, die im interpretativen Verständnis durch die beteiligten Personen gemeinsam hergestellt wird, wird dieser Wandel jedoch so umgesetzt, dass die grundlegenden Ideale männlicher Erwerbsorientierung dadurch nicht beschädigt werden. Subtil und implizit zum Ausdruck gebrachte Einschränkungen seitens der Führungsebene treffen hier auf aufmerksame Deutungen und gegebenenfalls vorauseilenden Verzicht auf Mitarbeiterebene. Solche „indirekten Einschränkungen“, wie Haas und

Hwang es nennen (2019a: 18), oder „hidden rules“, wie sie neo-institutionalistische Ansätze identifizieren (Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017), werden von Männern oft akzeptiert, um der Norm des idealen Arbeitnehmers und männlichen Ernährers zu entsprechen (Liebig/Kron 2017: 117f.).

6.1 Eingeschränkte Vaterschaft als Normalität

Orientierungen am männlichen Erwerbsideal in Betrieben werden erkennbar, wenn Abweichungen davon in den Blick genommen werden – gerade in männerdominierten Bereichen. Weil Vätern bislang vor allem eine Ernährerrolle zugeschrieben wird, bleiben sie als Beschäftigte mit Betreuungspflichten in Organisationen vielfach unsichtbar (Burnett et al. 2013). Vaterschaft wird tendenziell zur Ausnahmeerscheinung und zum organisationalen Problem erklärt, Väterkarenzen werden an die Bedürfnisse der Organisation angepasst (vgl. auch Gärtner 2012; Schiffbänker/Reidl/Holzinger 2015; Haas/Hwang 2019b: 70ff.). Ähnlich werden Arbeitszeitveränderungen möglichst innerhalb der Vollzeitbeschäftigung belassen, wie auch die Fallbeispiele im Umgang mit Schichtmodellen illustrieren. Dies wird auch seitens der Beschäftigten kaum infrage gestellt.

Die gegenwärtig verbreiteten *individuellen* Vereinbarungen in Betrieben begünstigen den beschriebenen „vorausseilenden Verzicht“ und sind mit dem Risiko von Ungleichbehandlung verbunden (Moran/Koslowski 2019: 121). Dazu trägt bei, dass Organisationen ihren Einfluss bei der Herstellung von Geschlechterunterschieden häufig negieren (Reidl/Holzinger 2015: 181) und Vaterschaft als Privatangelegenheit behandeln (Liebig/Kron 2017: 117f.). Als Privatsache aber ist die Vaterschaft ein überraschendes Moment im betrieblichen Alltag und ein „Problem“, das zum Teil von den Vätern selbst zu lösen ist.

Die entstehende Normalitätsdeutung prägt, was in welcher Form in Anspruch genommen wird. „What is understood as typical and ‘normal’ at workplaces easily shapes what is considered possible and acceptable“ (Närvi/Salmi 2019: 25). Die Normalitätskonstruktionen auf der Mesoebene der Organisationen werden auf der Makro- und der Mikroebene jeweils gestützt: Auf der Policy-Ebene trägt zur bestehenden Normalitätskonstruktion etwa bei, wie in Österreich die Kinderbetreuungsmodelle bis vor Kurzem kommuniziert wurden. Dabei wurde suggeriert, dass von den möglichen Karenzzeiten ein langer Teil für die Mütter und nur ein kurzer für die Väter vorgesehen wäre (Mairhuber/Sardadvar 2018: 47). Die fehlende Normalität der Väterkarenz auf der Betriebsebene wird aber auch auf der Paarebene reproduziert, wo verschiedengeschlechtliche Paare die Karenz der Männer als Wahl, die der Frauen aber als Pflicht konstruieren (Bekkengen 2002).

Um die Inanspruchnahme von Männern an Karenzen zu erhöhen, ist eine Reservierung gewisser Karenzzeiten für Männer mit relativ hohen Ersatzraten und einer insgesamt kurzen Karenzzeit vielversprechend (vgl. u. a. Dearing 2016). Individuelle, nicht übertragbare Ansprüche erhöhen das Gefühl der Berechtigung einer Inanspruchnahme bei Vätern und können in der Tat verändern, was in der Organisation als „normal“ angesehen wird (Brandth/Kvande 2019).

6.2 Ausblick

Bei der Befürchtung von Nachteilen einer Karenz oder Teilzeit ist auf der Basis der Ergebnisse zum „vorausseilenden Verzicht“ zu folgern, dass zwischen *erwarteten* und *tatsächlichen* Hindernissen am Arbeitsplatz unterschieden werden muss, wie auch Possinger (2013: 267) hervorhebt. Aber auch zwischen *unterschiedlichen Arten von Nachteilen* muss genauer differenziert werden: Bei manchen Männern geht es um Karriere Nachteile, bei anderen eher um die Stimmung im Betrieb, bei wieder anderen um existenzielle Sorgen oder um den Verlust des Arbeitsplatzes an sich (Mairhuber/Sardadvar 2018).

Veränderungen der symbolischen Geschlechterordnung in Organisationen können indes nicht auf normativer Basis allein vollzogen werden, sondern müssen in die alltägliche organisationale Praxis eingehen (Murgia/Poggio 2013: 413). Formale Teilzeitprogramme etwa nützen wenig, wenn sie von der organisationalen Wirklichkeit entkoppelt sind und als Norm die Vollzeitbeschäftigung leitend bleibt (Liebig/Kron 2017: 120f.). Gleichzeitig können formale Bekenntnisse zumindest einen Anhaltspunkt bieten, der Männer bei der Inanspruchnahme bestärkt (vgl. Neumann/Meuser 2017: 92).

Limitationen dieser Studie, die in künftigen Forschungen aufgegriffen werden könnten, liegen im Bereich des Vergleichs männerdominierter mit anderen Betrieben, in der verstärkten Beachtung von Positionsunterschieden innerhalb männerdominierter Unternehmen und in der Einbeziehung von Betrieben *ohne* jegliche Aktivität im Bereich der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Betreuungsarbeit.

Es besteht Anlass zu der Annahme, dass die aufgezeigte Ambivalenz zwischen Beharrung und Wandel künftig weiter unter Spannung geraten könnte. Die Ergebnisse lassen auf Wünsche nach veränderter Erwerbsorientierung bei Männern schließen, die über die Vaterschaft hinausgehen, in dieser aber eine der wenigen Gelegenheiten zur Verwirklichung finden. Befunde zur jüngeren und mittleren Generation von Männern weisen darauf hin, dass hier ein Wertewandel in Richtung reduzierter Erwerbstätigkeit und veränderter Work-Life-Balance im Gange ist (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2018: 25; Huber/Rauch 2013). Auch in der Metallindustrie gibt es für einen solchen Wandel Hinweise, wie aus Deutschland das Interesse an der „verkürzten Vollzeit“ und der „Freizeitoption“ (bei der Beschäftigte Freizeit statt zusätzlicher Entlohnung wählen können) zeigt (spiegel.de 2018). Noch ist aber für die Wünsche jüngerer Generationen, wie auch Neumann und Meuser (2017: 94) festhalten, nicht zu sagen, ob Rhetorik und Handlungsebene wiederum auseinanderklaffen werden oder sich neue Norm(alität)en etablieren können.

Literaturverzeichnis

- Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Alemann, Annette von; Beaufäys, Sandra & Kortendiek, Beate (2017). Einleitung. In Annette von Alemann, Sandra Beaufäys & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre* (GENDER, Sonderheft 4, S. 9–23). Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

- Alemann, Annette von; Beaufaÿs, Sandra & Oechsle, Mechtild (2017). Work Organizations and Fathers' Lifestyles: Constraints and Capabilities. In Brigitte Liebig & Mechtild Oechsle (Hrsg.), *Fathers in Work Organizations. Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics* (S. 21–39). Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Alvesson, Mats (2013). *Understanding Organizational Culture*. London: Sage.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2018). *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Bekkengen, Lisbeth (2002). *Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber.
- Bergmann, Nadja; Danzer, Lisa & Schmatz, Susanne (2014). *Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern*. Wien: AK Wien.
- Bergmann, Nadja; Scambor, Christian & Scambor, Elli (2014). *Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich*. Wien: LIT Verlag.
- Bergmann, Nadja & Schiffbänker, Helene (2016). Work-life Balance and Men in Austria – Empirical Evidence for Company Levels. In Isabella Crespi & Elisabetta Ruspini (Hrsg.), *Balancing Work and Family in a Changing Society* (S. 113–127). New York: Palgrave Macmillan.
- Bergmann, Nadja; Sorger, Claudia; Willsberger, Barbara & Yagoub, Omar (2017). *Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in männerdominierten Branchen: Betriebliche Fallbeispiele*. Zugriff am 06. Dezember 2019 unter <http://maennerundvereinbarkeit.at/haushaltsebene>.
- Brandth, Berit & Kvande, Elin (2019). Workplace Support of Fathers' Parental Leave Use in Norway. *Community, Work & Family*, 22(1), 43–57. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1472067>
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (Hrsg.). (2018). *#Väterbeteiligung. EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten. Endbericht*. Wien: BMASGK.
- Burnett, Simon B.; Gatrell, Caroline J.; Cooper, Cary L. & Sparrow, Paul (2013). Fathers at Work: A Ghost in the Organizational Machine. *Gender, Work and Organization*, 20(6). <https://doi.org/10.1111/gwao.12000>
- Connell, Robert W. (1987). *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, Raewyn W. & Messerschmidt, James W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, 19(6), 829–859.
- Dearing, Helene (2016). Gender Equality in the Division of Work: How to Assess European Leave Policies Regarding their Compliance with an Ideal Leave Model. *Journal of European Social Policy*, 26(3), 234–247.
- Elliott, Karla (2016). Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept. *Men and Masculinities*, 19(3), 240–259. <https://doi.org/10.1177/1097184X15576203>
- Eurostat (2017). *Labour Force Survey 2017*. Brüssel.
- Froschauer, Ulrike (2012). *Organisationen in Bewegung. Beiträge zur interpretativen Organisationsanalyse*. Wien: Facultas.
- Gärtner, Marc (2012). *Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen*. Opladen: Budrich UniPress.
- Grulich, Julia (2019). Und sie ändern sich doch!? – Die Transformation von Männlichkeit aus praxeologischer Perspektive. In Andreas Heilmann & Sylka Scholz (Hrsg.), *Caring*

- Masculinities? Auf der Suche nach Transformationswegen in eine demokratische Postwachstumsgesellschaft* (S. 109–120). München: Oekom.
- Haas, Linda & Hwang, C. Philip (2019a). Workplace Support and European Fathers' Use of State Policies Promoting Shared Childcare. *Community, Work & Family*, 22(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1556204>
- Haas, Linda & Hwang, C. Philip (2019b). Policy is Not Enough – the Influence of the Gendered Workplace on Fathers' Use of Parental Leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 22(1), 58–76. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1495616>
- Højgaard, Lis (1997). Working Fathers – Caught in the Web of the Symbolic Order of Gender. *Acta Sociologica*, 40(3), 245–261.
- Huber, Thomas & Rauch, Christian (2013). *Generation Y. Das Selbstverständnis der Manager von morgen*. Düsseldorf: Signium International.
- Leitner, Sigrid (2013). *Varianten von Familialismus. Eine historisch vergleichende Analyse der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitiken in kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Liebig, Brigitte (2013). Organisationskultur und Geschlechtergleichstellung. Eine Typologie betrieblicher Gleichstellungskulturen. In Ursula Müller, Birgit Riegraf & Sylvia M. Wilz (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation* (S. 292–317). Wiesbaden: Springer VS.
- Liebig, Brigitte & Kron, Christian (2017). Ambivalent Benevolence: The Instrumental Rationality of Father-Friendly Policies in Swiss Organizations. In Brigitte Liebig & Mechtild Oechsle (Hrsg.), *Fathers in Work Organizations. Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics* (S. 105–125). Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Liebig, Brigitte & Oechsle, Mechtild (2017). Introduction. In Brigitte Liebig & Mechtild Oechsle (Hrsg.), *Fathers in Work Organizations. Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics* (S. 1–17). Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Lueger, Manfred (2010). *Interpretative Sozialforschung: Die Methoden*. Wien: Facultas.
- Mairhuber, Ingrid & Sardadvar, Karin (2017). *Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele. Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten*. Zugriff am 10. Juli 2019 unter <http://maennerundvereinbarkeit.at/haushaltsebene>.
- Mairhuber, Ingrid & Sardadvar, Karin (2018). Aufteilung von Kinderbetreuung auf Paarebene. In Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (Hrsg.), *#Väterbeteiligung. EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten. Endbericht* (S. 39–51). Wien: BMASGK.
- Mayring, Philipp (2002). *Einführung in die Qualitative Sozialforschung*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Meissner, Frank & Stockfisch, Christina (2011). *Familienbewusste Schichtarbeit. Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten*. Berlin: DGB Bundesvorstand.
- Meuser, Michael (2012). Geschlecht, Macht, Männlichkeit – Strukturwandel von Erwerbsarbeit und hegemoniale Männlichkeit. *Erwägen, Wissen, Ethik (EWE)*, 21(3), 325–336.
- Moran, Jessica & Koslowski, Alison (2019). Making Use of Work-Family Balance Entitlements: How to Support Fathers with Combining Employment and Caregiving. *Community, Work & Family*, 22(1), 111–128. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1470966>
- Murgia, Annalisa & Poggio, Barbara (2013). Fathers' Stories of Resistance and Hegemony in Organizational Cultures. *Gender, Work and Organization*, 20(4), 413–424. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00592>
- Närvi, Johanna & Salmi, Minna (2019). Quite an Encumbrance? Work-Related Obstacles to Finnish Fathers' Take-Up of Parental Leave. *Community, Work & Family*, 22(1), 23–42. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1487828>

- Neumann, Benjamin & Meuser, Michael (2017). Changing Fatherhood? The Significance of Parental Leave for Work Organizations and Couples. In Brigitte Liebig & Mechthild Oechsle (Hrsg.), *Fathers in Work Organizations. Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics* (S. 83–102). Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Possinger, Johanna (2013). *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern“ auf der Spur*. Wiesbaden: Springer VS.
- Reidl, Sybille & Holzinger, Florian (2015). Väterkarenz aus Unternehmenssicht. *SWS-Rundschau*, 55(2), 170–190.
- Riesenfelder, Andreas & Danzer, Lisa (2017). *Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der Kohorten 2006 bis 2014 in Österreich und in den Bundesländern*. Wien: Bundesarbeitskammer.
- Sardadvar, Karin; Mairhuber, Ingrid & Papouschek, Ulrike (2018). „Familienfreundliche“ Arbeitszeiten: mit welchem Ziel – um welchen Preis? Eine empirische Bestandsaufnahme. In Annika Schönauer, Hubert Eichmann & Bernhard Saupe (Hrsg.), *Arbeitszeitlandschaften in Österreich. Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsfeldern* (S. 317–335). Baden-Baden: Nomos.
- Schiffbänker, Helene; Reidl, Sybille & Holzinger, Florian (2015). *Projekt Väterkarenz. Endbericht*. Wien: Joanneum Research.
- Schmidt, Eva-Maria (2017). Breadwinning as Care? The Meaning of Paid Work in Mothers' and Fathers' Constructions of Parenting. *Community, Work & Family*, 21(5), 1–18. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1318112>
- Schmidt, Eva-Maria & Schmidt, Andrea E. (2019). Austria Country Note. In Alison Koslowski, Sonja Blum, Ivana Dobrotić, Alexandra Macht & Peter Moss (Hrsg.), *International Review of Leave Policies and Research 2019*. Zugriff am 6. Dezember 2019 unter www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- Schwendinger, Michael (2015). *Arbeitszeiten in Österreich: Zwischen Wünschen und Realität*. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 148. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Sorger, Claudia (2014). *Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- spiegel.de (2018). *Viele Schichtarbeiter arbeiten weniger*. Zugriff am 7. August 2019 unter <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/ig-metall-zehntausende-schichtarbeiter-arbeiten-kuenftig-weniger-a-1237987.html>.
- Statistik Austria (2017). *Labour Force Survey 2017*. Wien.
- Wagner-Pinter, Michael (2014). *Väter in Elternkarenz. Die Folgen des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld für den Erwerbsverlauf von Männern*. Wien: Sozialministerium.
- Wiener, Bettina (2013). Auswirkungen von Schichtarbeit auf die Work-Life-Balance. In Manfred Bornwasser & Gert Zülch (Hrsg.), *Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung* (S. 245–260). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Wilz, Sylvia M. (2004). Organisation: Die Debatte um ‚Gendered Organisations‘. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 505–511). Wiesbaden: Springer VS.
- Wimbauer, Christina & Motakef, Mona (2017). Das Paarinterview in der soziologischen Paarforschung. Method(olog)ische und forschungspraktische Überlegungen. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 18(2), Art. 4. Zugriff am 10. Juli 2019 unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs170243>.

Zu den Personen

Karin Sardadvar, Mag.^a Dr.ⁱⁿ, Wirtschaftsuniversität Wien. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Geschlecht, Reproduktionsarbeit, Dienstleistungsarbeit.

Kontakt: WU Wien, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien, Österreich

E-Mail: karin.sardadvar@wu.ac.at

Nadja Bergmann, Mag.^a, L&R Sozialforschung. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Beschäftigungspolitik, Digitalisierung.

Kontakt: L&R Sozialforschung, Liniengasse 2a/1, 1060 Wien, Österreich

E-Mail: bergmann@LRsocialresearch.at

Claudia Sorger, Mag.^a Dr.ⁱⁿ, L&R Sozialforschung. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Arbeitsmarkt und Arbeitszeit, Gewerkschaftsforschung.

Kontakt: L&R Sozialforschung, Liniengasse 2a/1, 1060 Wien, Österreich

E-Mail: sorger@LRsocialresearch.at

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.

Subjekt und Arbeit: Die Individuen tragen mehr ‚Subjektives‘ in die Arbeit hinein und/oder die Arbeit fordert immer mehr ‚Subjektives‘ von den Individuen“ (Kleemann/Matschek/Voß 1999: 2). Subjektivierung beschreibt somit einen zunehmenden Prozess von einem ‚Weniger‘ zu einem ‚Mehr‘. Wie wir in unserem Beitrag zeigen werden, lässt sich diese Beschreibung nicht mehr unbedingt aufrechterhalten, wenn Sorge-Berufe mit einbezogen werden.

Mit dem Zugriff auf subjektive Potenziale und Fähigkeiten wird von einer Vermarktlichung des Individuums gesprochen, das sich und sein Handeln zunehmend nach Marktlogiken ausrichtet. Der Fokus liegt damit auf individuellen Fähigkeiten, die entsprechend eingesetzt bzw. genutzt werden. Es werden demnach betriebliche Mechanismen etabliert, um diese individuellen Ressourcen zu erkennen, zu fördern und ökonomisch nutzbar zu machen. Voß und Pongratz entwickelten aus diesen Gedanken heraus das Konzept des Arbeitskraftunternehmers (Voß/Pongratz 1998), denn auch Individuen sind gefordert, ihre spezifischen Fähigkeiten zu signalisieren, zu verbessern und von deren Einsetzbarkeit idealerweise selbst zu profitieren. Subjektivierung bedeutet auch veränderte Arbeitsorganisation: Eigenverantwortliches Arbeiten wird über indirekte Steuerungsmechanismen organisiert (Sauer 2011). Verbunden ist dies mit einer zunehmenden Flexibilisierung und Selbstbestimmung hinsichtlich Arbeitszeit und -ort und damit mit Entgrenzungsmechanismen. Es entsteht eine Ambivalenz zwischen Vermarktlichung der Individuen und ermöglichenden Momenten sinnhaft erlebten, zufriedenheitsstiftenden Tuns (z. B. Frey 2009; Heidenreich/Zirra 2012; Motakef 2015).

Auf der Basis empirischer Studien nimmt Frey (2004) immerhin eine Geschlechterperspektive ein, indem er fragt, ob nicht Frauen über ihre spezifischen Erwerbsverläufe besonders geeignet für die sich aus der Subjektivierung ergebenden Anforderungen seien, die feministische Kritik an der Erwerbszentrierung des Konzepts ‚Arbeitskraftunternehmer‘ bleibt aber gleichzeitig relevant. Winker und Carstensen entwickeln das Modell ArbeitskraftmanagerIn und beziehen dabei neben der Erwerbsarbeit auch Reproduktionsarbeit mit ein (Winker/Carstensen 2016). Aus geschlechtersoziologischer Perspektive wurde der Topos der Subjektivierung von Arbeit zudem mit dem Konzept der Alltäglichen Lebensführung kontrastierend diskutiert. Gerade die oben bereits angesprochenen Entgrenzungsmechanismen delegieren die Aufgabe des gelingenden Grenzen-Setzens an die Individuen, was in Verbindung mit privaten Sorgetätigkeiten und ihrer geschlechtlichen Zuordnung zu Herausforderungen vor allem für Frauen führt (Jurczyk 2014; Jurczyk et al. 2009).

Auch wenn wir diese Kritik der Erwerbszentrierung teilen, halten wir eine Analyse des Konzepts der Subjektivierung mit Anwendung auf die als weiblich codierten Sorgeberufe als bisher ausgeblendete Form der Erwerbstätigkeit und deren Entwicklung im Kontext der Ökonomisierung des Sozialen trotzdem für relevant, gerade weil der Pflegesektor im Moment zu den Wachstumsbranchen gehört. Tove Soiland (2017) stellt einen Zusammenhang zwischen der Ökonomisierung des Sozialen und der Krise des Fordismus her. Sie beschreibt für die Phase des Wirtschaftsaufschwungs in Deutschland nach 1945, dass sich steigende Profitraten in höheren Löhnen auszahlten. Ein Teil des ökonomischen Wachstums wurde über Lohn und Kaufkraft an die Arbeitskräfte weitergegeben. Dies veränderte sich, als die Profitraten ab den 1970er-Jahren nicht mehr in gleichem Maß anstiegen, Lohnsteigerungen geringer ausfielen und Produktivitäts-

zuwächse nur mithilfe neuer Arbeitsorganisationen zu schaffen waren, die später als Subjektivierung von Arbeit beschrieben wurden. Diese Entwicklung basierte auf dem Modell des männlichen Familienernährers und damit implizit auf der unbezahlten und von Frauen verrichteten Reproduktionsarbeit. Zeitgleich zur Krise des Fordismus stieg die Frauenerwerbstätigkeit und damit die Ausdehnung des Care-Sektors an. Bezahlte Sorgearbeit entwickelte sich zum ökonomischen Faktor in einer Gesellschaft, in der die unbezahlte Sorgearbeit zunehmend infrage gestellt und teilweise durch institutionalisierte Sorgearbeit ersetzt wurde (Senghaas-Knobloch 2008: 225f.). Im Care-Sektor lassen sich jedoch aufgrund der Spezifik von Care-Tätigkeiten nicht nach derselben Logik Produktivitätsgewinne erzielen. Trotzdem wird versucht, über Rationalisierungen vor allem im Bereich Personal auch dort möglichst viel Gewinn zu erzielen (Soiland 2017) sowie über Standardisierungen wie Evidenzbasierung oder Dokumentationspflichten Produktionslogiken zu etablieren (Dammayr/Graß 2017: 113ff.). Dies wird im Folgenden ausführlicher dargestellt, weil sich über die Veränderungen auch die Position und der Stellenwert der Pflege mitdiskutieren lassen.

3 Ökonomisierung und Taylorisierung der verberuflichten Pflege

Der Pflegealltag für Fachkräfte hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert. Sie erleben ihr alltägliches Tun, laut unserer Empirie, als stark fragmentiert, fremdbestimmt und nicht zufriedenstellend. Hintergrund hierfür sind grundlegende Änderungen im Gesundheitsbereich seit den 1980er-Jahren.

Bis in die 1980er-Jahre konnten Patient*innen im Regelfall so lange im Krankenhaus verbleiben, wie es medizinisch oder aufgrund der Versorgungslage notwendig war. Refinanziert wurden die dafür tatsächlich angefallenen Kosten. Rentabilitätsdenken stand zu diesem Zeitpunkt aufgrund des Selbstverständnisses des Wohlfahrtsstaats der 1970er-Jahre noch nicht zur Debatte. Anreize für wirtschaftliches Handeln gewannen erst im Übergang zu einer neoliberalen Sozial- und Gesundheitspolitik an Bedeutung, indem marktwirtschaftliche Prinzipien auf den Gesundheitssektor übertragen wurden (Kellner 2011: 180ff.).

Das zuvor geltende Prinzip der Finanzierung wurde sukzessive abgelöst: 1993 begann mit einer Budgetdeckelung die Loslösung der Finanzierung von den tatsächlich für die Behandlung von Patient*innen anfallenden Kosten. Seit 2003 werden die Betriebskosten im Krankenhaus überwiegend auf der Grundlage des German-Diagnosis Related Groups-Systems (G-DRG-System) vergütet. Das bedeutet, Patient*innen werden zu Abrechnungsfällen, unabhängig von der Liegedauer und zunächst ohne Einbezug des tatsächlichen Pflegeaufwands. Durch kurze Liegezeiten lassen sich Renditen mit zweierlei Effekt erwirtschaften: Krankenhäuser werden interessant für Investor*innen gewinnorientierter Krankenhausketten (Simon 2016), was den Effizienz- und Kostendruck erhöht. Zeitgleich führt eine kürzere Liegedauer zu einer Arbeitsverdichtung bei Pflegefachkräften. Patient*innen werden entlassen, wenn medizinisch ein Aufenthalt im Krankenhaus nicht mehr erforderlich erscheint. Pflegerische Versorgung wird dann an ambulante Pflegedienste oder in den familiären Bereich ausgelagert und damit anfallende Kosten für Pflegeleistungen externalisiert bzw. in das Familiäre reprivatisiert.

Mit der Einführung des G-DRG-Systems verschwand die Pflege aus dem Abrechnungssystem in den Krankenhäusern, was auf die geringe Bedeutung verweist, die der Pflege bei der Konzeption dieser Abrechnungssysteme zugeschrieben wurde. Medizinische Behandlung wurde zum (ökonomischen) Maß der Dinge, eine Gegenfinanzierung der Pflegetätigkeiten fehlte. Das Nicht-Einbeziehen der personal- und damit kostenintensiven Pflege hatte zur Folge, dass trotz der deutlich gestiegenen Fallzahlen in den Kliniken die Anzahl der Pflegefachkräfte in der stationären Krankenpflege seit 2005 drastisch gesunken ist, um Kosten zu sparen (ver.di 2017). Es lässt sich also ein Zusammenhang zwischen der Einführung des G-DRG-Systems und dem Stellenabbau in der Pflege – bei gleichzeitigem Personalaufbau im ärztlichen Dienst – sowie der anhaltenden Unterbesetzung des Pflegepersonals feststellen (Simon 2019: 44).

Auch in der Altenpflege kann man von einem Prozess der Ökonomisierung nach den Prinzipien der Effizienzsteigerung sprechen (Pfau-Effinger/Eichler/Och 2008: 2666), was in der Standardisierung und Vereinheitlichung der Leistungen sowie in der gewollten Konkurrenz eines Anbieterwettbewerbs innerhalb der Pflegeversicherung zum Ausdruck kommt (Auth 2013: 421). In der ambulanten Pflege werden Pflegeleistungen in Punktwerten abgerechnet, beispielsweise werden derzeit für eine „kleine Körperpflege“ ca. elf Euro vergütet. Zeit für Kommunikation und zwischenmenschliche Begegnung ist darin nicht berücksichtigt. Für die stationäre Pflege zeigen Brühl und Planer (2019), dass die Einteilung der Pflegebedürftigkeit in Pflegegrade als Grundlage der Leistungserstattung und die tatsächlich erforderliche und durchgeführte Pflege häufig nicht miteinander übereinstimmen.

Die Ökonomisierung wirkt sich unmittelbar auf den Arbeitsalltag der Pflegekräfte aus. Das wird in den Gruppendiskussionen der Pflegefachkräfte mehr als deutlich.

„Man will wirklich auch in Ruhe arbeiten, in Ruhe pflegen. Mit Bewohnern in Ruhe umgehen, mit denen Gespräche führen. Aber manchmal ist das überhaupt nicht möglich, ja? [...] meine persönliche Meinung ist, dass ich mich manchmal wie bei einer Bandarbeit fühle.“ (Betrieb C, Gruppendiskussion 1_12)

Die DiskutantIn aus der Altenpflege vergleicht ihren Arbeitsalltag mit Fließbandarbeit, vielleicht sogar mit Akkordarbeit. Ihre eigene berufsethische Vorstellung, mit Ruhe und Zeit für die Bewohner*innen ihre Pflegetätigkeit ausüben zu können, sieht sie als unrealisierbar an. Die Möglichkeit, autonom über die Durchführung ihrer Arbeit entscheiden zu können, scheint nicht möglich. Sie erlebt ihren Arbeitsalltag als von Anweisungen gesteuert. Dies verweist auf den hohen Standardisierungsgrad und die Rationalisierung der Pflegetätigkeiten, die hier in Form von Direktiven benennbar werden.

Eine Pflegefachkraft einer Klinik beschreibt ihre Arbeitssituation mit den folgenden Worten:

„und du bist halt der Kleinste unten. Du musst es umsetzen. Wie ist völlig egal. Ich sage immer, ihr gebt uns Mehl und ihr gebt uns Kirschen und ihr wollt eine Schwarzwälder. Das funktioniert nicht. Ich kann euch Mehlpappe mit ein paar Kirschen drauf dann anbieten“. (Betrieb A, Gruppendiskussion 2_71)

In der Passage wird das Gefühl deutlich, am unteren Ende der Hierarchie zu stehen. Die Pflegefachkraft, die sich hier in der Gruppendiskussion äußert, ist schon seit mehreren Jahrzehnten im Beruf und sieht ihre aktuelle Einordnung vor dem Hintergrund

der Veränderungen, die sie im Laufe ihres Berufslebens erfahren hat. Es wird deutlich, dass sie mit den unrealistischen Erwartungen und unzureichenden Ressourcen hadert. Für sie bedeutet dieser Wandel ein Stück Sinnentleerung ihrer Arbeit. Die normativen Anforderungen an Pflegequalität (die sie sehr wahrscheinlich auch an sich selbst stellt) bei den gegebenen knappen ökonomischen Ressourcen erfüllen zu sollen, lösen bei ihr Resignation und Frust aus.

Beide Pflegefachkräfte bringen hier das zum Ausdruck, was Eva Senghaas-Knobloch (2010) als Taylorisierung der Pflege bezeichnet: Zerlegung ganzheitlicher Tätigkeiten in einzelne dokumentierbare Arbeitsschritte, zunehmende Standardisierung durch Vorgaben für die Durchführung der Arbeitsschritte und damit Entfremdung. Diese Taylorisierung lässt sich als ein unmittelbarer Effekt der Kommodifizierung der Pflege und der Ökonomisierung des Gesundheitswesens beschreiben.

Es lässt sich also eine Gleichzeitigkeit feststellen: Während im industriellen Bereich auf subjektive Potenziale von Beschäftigten zurückgegriffen wird, um Produktivitätsgewinne zu erzielen, wird im ‚boomenden‘ Care-Sektor zeitgleich versucht, subjektiviert Beschäftigung für Gewinnorientierung nutzbar zu machen. Daran schließt sich die für diesen Beitrag zentrale Frage an, wie Subjektivierung unter Einbezug verberuflichter Pflegearbeit im Kontext von Ökonomisierung und der mit ihr verbundenen Taylorisierung zusammen gedacht werden kann.

4 Von kollektiver zu individualisierter Subjektiviertheit von Arbeit

Sorgearbeit in ihrer verberuflichten Form zeichnet sich dadurch aus, dass komplexe Situationen im Sinne des Ganzheitsverstehens erfasst und in leiblicher Interaktion an den Bedarfen und Bedürfnissen der zu pflegenden Person orientiert werden müssen sowie berufsethisch adäquat gehandelt werden muss (Maio 2017: 277ff.). Zudem können sich Pflegesituationen schnell von einer Alltagssituation in eine komplexe Behandlungssituation verändern, beispielsweise, wenn bei einer Person nach einer Operation Komplikationen auftreten. Pflegefachkräfte sind also individuell gefordert, sich situativ auf Menschen einzustellen, im Sinne des berufsethischen Selbstverständnisses Beziehungen aufzubauen sowie eine qualitativ hochwertige, fachgerechte Versorgung zu gewährleisten. Die Sorgetätigkeiten von Fachkräften lassen sich somit als hochgradig subjektiviert einordnen. Im Kontrast zum Topos der Subjektivierung, liegt der Fokus somit weniger auf den individuellen Fähigkeiten der Pflegefachkräfte, vielmehr werden die Sorgetätigkeiten als solche relevant. Es handelt sich zudem um Tätigkeiten, die eigentlich als „besonders rationalisierungsresistent und -gefährdet gelten“ (Aulenbacher/Dammayr 2014: 125). Brigitte Aulenbacher und Maria Dammayr sehen einen engen Zusammenhang zwischen der Rationalisierung von Sorgearbeiten und dem Versuch, die Kontingenzen, Unsicherheiten und Unwägbarkeiten des Lebens vermeintlich kontrollieren und handhabbar machen zu können (Aulenbacher/Dammayr 2014: 130ff.).

Genau diese Rationalisierungen spielen im Arbeitsalltag der Pflegefachkräfte eine zentrale Rolle. Besonders deutlich wird dies aktuell im Umgang mit dem chronischen Mangel an Fachkräften, wie er sich in unserer Empirie zeigt. Für Abrechnungen und

aufgrund von gesetzlichen Vorgaben ist in der Alten- und in Bereichen der Gesundheits- und Krankenpflege eine bestimmte Mindestanzahl von Pflegefachkräften auf Wohnbereichen oder Stationen erforderlich.

Unabhängig von spezifischen ökonomischen Kalkülen, die durchaus auch genutzt werden, wird das Einhalten gesetzlicher Vorgaben aktuell zu einer fast unlösbaren Aufgabe. Im Durchschnitt waren 2018 23 900 offene Stellen in der Altenpflege sowie 15 400 in der Gesundheits- und Krankenpflege bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Die offenen Stellen bleiben im Schnitt fast ein halbes Jahr unbesetzt. Dieser Wert liegt deutlich über dem anderer Berufe (Bundesagentur für Arbeit 2019).

Wie unsere Empirie zeigt, übernehmen häufig Pflegefachkräfte unaufgefordert die Verantwortung dafür, das Erreichen der Personalvorgaben und das Aufrechterhalten des alltäglichen Betriebs tatsächlich zu gewährleisten. Stationsleitungen rufen Fachkräfte auch dann an, wenn sie eigentlich frei haben, um sie zum Einspringen zu bewegen. Pflegefachkräfte kommen dem aus Verantwortungsgefühl und aus Solidarität mit den Kolleg*innen nach. Die daraus erwachsenden Belastungserzählungen nahmen großen Raum in den Gruppendiskussionen ein. Eine Pflegefachkraft thematisiert dies folgendermaßen:

„Und wir sind ja eigentlich auch selber schuld, dass wir sind, wo wir sind. Weil wir es immer haben mit uns machen lassen. Immer dieses soziale Gewissen, immer dieses: ‚aber die Patienten, aber die Kollegen‘. Das haben wir selber mehr oder weniger ja so hin geboren, über Jahrhunderte vermutlich. Aber nichtsdestotrotz habe ich in den letzten Jahren das Gefühl, dass die Zitrone ausgepresst ist und man noch vorne drauf rum, dass da immer noch ein bisschen mehr rauskommt.“ (Betrieb A, Gruppendiskussion 2_51)

In ihrer Überlastungserzählung bezieht sich diese Pflegefachkraft auf das Narrativ der Solidarität und des Voranstellens der Bedürfnisse anderer vor die eigenen Interessen. Sie stellt den Bezug zur historischen Gewordenheit dessen dar, „wo wir jetzt sind“, und verweist implizit auf die Berufsgeschichte als Geschichte des ‚Für andere Da-Seins‘. Interessanterweise verwendet sie dafür das Bild des Gebärens, was implizit auf Natürlichkeit und Weiblichkeit hinweist. Deutlich wird, dass sie sich die Verantwortung für die Überlastung selbst zuschreibt. Sie tut dies nicht aus einer Ich-Perspektive, sondern formuliert ein „Wir“, in das sie alle Pflegekräfte mit einschließt. Es scheint, als würde sie aus ihren aktuellen Erfahrungen heraus ein Charakteristikum der Pflege beschreiben.

Die Darstellung der Pflegefachkraft verweist auf die Spezifik von Sorge-Arbeiten als ein Sich-Sorgen um andere und zwar in verschiedene Richtungen – Patient*innen, Kolleg*innen, die Einrichtung. Dies lässt sich nicht ohne die Berücksichtigung von Geschlecht und damit der Ein- und Zuordnung dieser Tätigkeiten als weiblich diskutieren (für einen Überblick: Gerhard 2014). In der hier dargestellten Passage wird als weiblich eingeordnete Pflege in eine Praxiserzählung übersetzt: Sich sorgen, einbringen, engagieren, Verantwortung übernehmen und gleichzeitig eigene Interessen und Bedürfnisse in den Hintergrund rücken werden als Bestandteile des beruflichen Selbstverständnisses dargestellt. Damit beschreibt die Passage eine Form der Subjektiviertheit von Pflege als Erwerbsarbeit und dies nicht auf individueller, sondern auf kollektiver Ebene. Die Fachkraft erzählt nicht von sich, sondern beschreibt das Sorgehandeln in der Wir-Form und damit als kollektive Praxis. Dieser Verweis auf die Nachrangigkeit der Bedeutung

individueller Fähigkeiten und Fachlichkeiten zeigt sich auch am Umgang mit Personalengpässen auf Stationen, wo häufig mit Personalrotationen oder Springer*innenpools reagiert wird. Eine Pflegefachkraft beschreibt ihre Erfahrungen in eindrücklichen Metaphern. Zunächst vergleicht sie das Rotierenmüssen mit dem Herumschieben von Figuren auf einem Schachbrett und schließt: „wo jetzt halt grad ein Mädchen umgefallen ist, da schick ich halt ein Mädchen hin“ (Betrieb A, Gruppendiskussion 2_3). Pflegefachkräfte werden fast beliebig durch andere ersetzt und es wird davon ausgegangen, dass sie die gleiche Arbeit leisten. Interessant ist, dass sie hier von Mädchen spricht und damit Weiblichkeit relevant macht, sie gleichzeitig verkindlicht und vielleicht sogar in ein Unterordnungsverhältnis setzt.

Pflegefachkräfte werden somit als Kollektiv adressiert. Ihre individuell fachlichen Leistungen sind weniger von Bedeutung als die Notwendigkeit, dass Pflegeaufgaben, die als konstitutiv subjektiviert gedacht werden können, im stationären Kontext verrichtet werden müssen. Aus dieser Analyse lässt sich ableiten, dass die Dynamik des Zugreifens auf subjektive Ressourcen von Beschäftigten nicht ausschließlich individualisiert gedacht werden kann – wie das bislang im Kontext der Subjektivierung von Arbeit getan wurde –, sondern aufgrund der Vergeschlechtlichung von Sorgetätigkeiten auch kollektiv verhandelt werden müsste.

Für die Analyse der Subjektivierung von Arbeit bedeutet der Einbezug von erwerbsmäßig ausgeübter Sorgearbeit eine Perspektivverschiebung: Es wäre dann nicht von einer Veränderung von Erwerbsarbeit hin zu Subjektivierung die Rede, sondern von einer Entwicklung von einer *kollektiven* hin zu einer *individualisierten* Subjektivierung von Arbeit. Das wiederum würde heißen – und das ist eine zentrale Argumentation unseres Beitrags –, dass der Zugriff auf subjektive Ressourcen für ökonomische Interessen keine neue Entwicklung von Erwerbsarbeit seit den späten 1980er-Jahren darstellt, sondern in Sorgeberufen immer vorherrschte und sich später auf den industriellen Bereich in individualisierter Form ausdehnte. Diese Beobachtung, dass ein mit männlichem Blick als neu analysiertes Phänomen sich nicht als neu herausstellt, wenn feministische Kritik und ein geschlechtersoziologischer Blick eingezogen wird, erinnert an die feministische Kritik am Diskurs um Prekarisierung von Arbeit. Dort wurden Arbeitsverhältnisse, die nicht dem Normalarbeitsverhältnis entsprachen, als prekär beschrieben, ohne zu berücksichtigen, dass für viele Frauen die im Diskurs als prekär eingeordnete Teilzeitarbeit das Normalarbeitsverhältnis darstellt (z. B. Aulenbacher 2009; Motakef 2015). Für das Verstehen der Bedeutung des Subjektiven für marktwirtschaftlich organisierte Erwerbsarbeit wäre aus unserer Sicht diese Expansion genauer zu analysieren.

5 Verantwortung und Eigenverantwortung im Widerspruch

Mit Subjektivierung in der bisherigen arbeitssoziologischen Lesart ist ein Mehr an individueller Verantwortung, also Eigenverantwortung für die übertragene Aufgabe, verbunden. Für Sorgetätigkeiten lässt sich hingegen die Forderung nach einer zusätzlichen Verantwortung des Kollektivs ‚Pflege‘ für gelingende Krisenbewältigung und für gelingende Repräsentation des Kollektivs in Einrichtungen feststellen. Das wollen wir im Folgenden genauer ausführen.

Im Rahmen der Akademisierung der Pflege wurden Pflegemanagementstudiengänge geschaffen, in denen u. a. Personalführung, Personalmanagement und die Aushandlung von Pflegequalität und Ökonomie gelehrt werden (vgl. z. B. Dammayr/Graß 2017: 114). Die damit einhergehende Präsenz von Vertreter*innen der Pflege in der Einrichtungsleitung wird innerhalb der Berufsgruppe, darauf verweist unser Material, als Emanzipationsgewinn eingeordnet, denn bis dahin wurden Entscheidungen oft nur unter medizinischen und ökonomischen Gesichtspunkten getroffen. Die Leitungskraft einer großen Altenpflegeeinrichtung macht in ihrem Interview gleich zu Beginn relevant, dass mit ihr zum ersten Mal eine Person aus der Pflege in den Vorstand geholt wurde. Sie betont die aus ihrer Sicht hervorragende Zusammenarbeit mit ihrem Vorstandskollegen, der als Betriebswirt zusammen mit ihr die Einrichtung leitet, als unterstreiche das reibungsarme Zusammenwirken aus Pflege und Ökonomie ihre Fachlichkeit. Die pflegefachlichen Leitungen bringen ökonomische Managementlogiken in die Organisation der stationären Pflege ein (zur Beteiligung der Akademisierung der Pflege an ihrer Ökonomisierung siehe auch Soiland 2017). Damit erklären sie sich selbst für das Gelingen ihres Tuns in ökonomisierten Kontexten verantwortlich. Dies gilt nicht nur für die Leitungen, sondern auch für Fachkräfte.

Das Thema Partizipation, also die Beteiligung an der Pflege und Repräsentation ihrer Interessen in Entscheidungsprozessen, wurde in unseren Interviews auf allen Ebenen relevant gemacht. Die Pflegefachkräfte erhoffen sich so eine Verbesserung ihrer Situation aufgrund der Tatsache, dass ‚die Pflege‘ in Leitungsgremien vertreten ist. Die Leitungen wiederum weisen diese Vertretungsadressierung zurück. Manchmal fühle sie sich, beschreibt eine Leitungsperson im Interview, als ‚Klassensprecher‘ adressiert. Davon grenzt sie sich ab und fordert – ähnlich wie andere Leitungskräfte – von den Pflegefachkräften, bei Problemen konstruktive Lösungsvorschläge einzubringen und nicht nur zu kritisieren.

Aus unserer Sicht zeigt sich hier ein interessantes Spannungsfeld von Subjektivierung und Verantwortung, das an die eingangs eingeführte Unterscheidung in kollektive und individuelle Subjektivierung anschließt. Die individuelle Verantwortung für die zu Pflegenden, welche die Pflegefachkräfte im Rahmen ihrer alltäglichen Tätigkeiten ohnehin tragen, wird ergänzt um eine Verantwortung für ‚die Pflege‘ und die Verbesserung ihrer Position in den Einrichtungen sowie ihres gesellschaftlichen Rufs.

Im Zuge des Selbstmanagements und der Emanzipation der Berufsgruppe Pflege macht sie es sich als Kollektiv zur Aufgabe, innerhalb und trotz der gegebenen und für sie ungünstigen Rahmenbedingungen nicht zu scheitern. Damit verbunden ist durchaus – und auch das lässt sich in Managementdenken eingliedern – die Möglichkeit, Rahmenbedingungen zu kritisieren und sich für eine Verbesserung einzusetzen. Gleichwohl lässt sich hier eine Übertragung der mit Sorgetätigkeiten verbundenen Subjektiviertheit auf das Kollektiv feststellen im Sinne von Sorgen, Verantwortung übernehmen und eigene Interessen hintenanstellen. ‚Die Pflege‘, darauf verweisen unsere Analysen, soll und will gemeinsam gewährleisten, dass die ihr übertragenen Aufgaben selbst unter den gegebenen Rahmenbedingungen noch erfüllt werden. Dafür sollen sich alle so gut sie können engagieren. Möglichkeiten des Sich-Widersetzens werden so gut wie nicht thematisiert (zur geringen Bereitschaft für Arbeitskämpfe in Sorge-Berufen siehe Artus et al. 2017).

6 Wer gewinnt?

Wie oben dargestellt, verweist der Topos der Subjektivierung u. a. auch auf das Verwerten individueller Fähigkeiten. Damit wird die Frage des Ertrags subjektivierter Arbeit relevant. Auch diese lässt sich auf die Unterscheidung in kollektive und individualisierte Verwertung subjektivierter Ressourcen beziehen. Individualisierte Subjektivierung ist verbunden mit einer Zuordnung von Leistungen an individuelle Personen und – bei erfolgreicher Erfüllung – oftmals mit einer besseren Bezahlung in Form von Prämien oder ähnlichem. Das lässt sich nicht auf die Pflege übertragen. Auch wenn verberuflichte Sorgetätigkeiten – wie oben herausgearbeitet – als subjektivierte Tätigkeiten eingeordnet werden können, wird der damit verbundene mögliche Erfolg aufgrund kollektiver Subjektiviertheit von Sorgetätigkeiten nicht einzelnen Personen zuordenbar, weshalb die einzelnen Pflegefachkräfte nicht von dem Zugriff auf ihre subjektiven Ressourcen im Erwerbskontext profitieren.

Mit zunehmender Ökonomisierung werden für die Bedeutungszuschreibung an Tätigkeiten jedoch ökonomische Kriterien immer relevanter. Bedeutsam scheint zunächst nur das zu sein – und das gilt auch für die individualisierte Subjektivierung –, was sich zählen, messen und erfolgskontrollieren lässt. Der Anteil dieser Tätigkeiten ist in der Pflege verhältnismäßig klein. Umso größer ist dafür der Anteil der Tätigkeiten, der nicht standardisierbar ist, aber trotzdem ausgeübt wird – darauf haben wir in dem Abschnitt über Ökonomisierung der Pflege hingewiesen. Von diesem nicht standardisierbaren Anteil profitieren die Einrichtungen, ohne dass er in den Abrechnungen auftaucht, er bleibt in den Arbeitsabläufen unsichtbar.

Die Pflegekräfte kompensieren diesen Bedeutungsverlust mit immaterieller Anerkennung durch Pflegeempfänger*innen: In einer Gruppendiskussion formuliert das eine Pflegefachkraft so: „Aber du merkst einfach, wenn du sensibel und verständnisvoll an den Bewohner herantrittst, das kriegst du dann anders zurück.“ Eine MitdiskutantIn reagiert: „Das ist ja halt auch das Schöne an dem Beruf“ (Betrieb C, Gruppendiskussion 1_210). Anerkennung sowie Zufriedenheit im und mit dem Beruf wird hier nicht über die Erfüllung ökonomischer Kennziffern, sondern über die Zufriedenheit der Bewohner*innen hergestellt. Und diese wird wiederum dann erreicht, wenn die Fachkräfte sich in einer Art und Weise den Bewohner*innen nähern, die sich ökonomisch nicht abbilden lässt („sensibel und verständnisvoll“). In der zitierten Passage werden als Anerkennende Bewohner*innen relevant gemacht, deren soziale Position im ökonomischen Gefüge von stationären Einrichtungen im Moment verhältnismäßig schwach ist. Bei der Suche nach Anerkennung ist die soziale Position der Anerkennenden allerdings durchaus von Bedeutung. Der Anerkennung von sozial höher gestellten Personen wird mehr Wert beigemessen (Fischer 2015). Die Suche nach Anerkennung der Bewohner*innen kann deshalb die Stellung der Pflegefachkräfte in betrieblichen Hierarchien nur wenig oder nicht stärken. Damit kann die Bedeutungszuschreibung immaterieller Anerkennung die Unsichtbarkeit dieser nicht messbaren Tätigkeiten noch verstärken.

Das Spannungsfeld der Aushandlungen um materielle und immaterielle Anerkennung bzw. das Verhältnis zwischen diesen beiden Formen wird dann besonders sichtbar, wenn Pflegefachkräfte ökonomischen Mehrwert auch für sich in Anspruch nehmen wollen. Dies ist zum Beispiel bei Zeitarbeitskräften der Fall. Zeitarbeit nimmt in der Pflege

in den letzten Jahren kontinuierlich zu. Noch gibt es wenig Forschung dazu (eine der wenigen Studien: Bräutigam et al. 2010), aber unsere Analysen weisen darauf hin, dass Pflegefachkräfte den Umweg über Zeitarbeit nutzen, um mehr Gehalt und passendere Arbeitszeiten aushandeln zu können. Diese Fachkräfte setzen also ihre eigene Arbeitskraft im Spiel der Marktregeln entsprechend in Wert und nutzen das Marktungleichgewicht zu ihren Gunsten. Auch wenn diese Praxis als eine Praxis der Kritik (Butler 2009) zu verstehen ist, werden die Zeitarbeitskräfte dafür vom Kollektiv sanktioniert. Der Weg, über Zeitarbeit bessere Arbeitsbedingungen auszuhandeln, wird fast wie Verrat an dem Beruf verhandelt:

„Die denken, die kommen, das Stammpersonal wird schon alles machen und die sind halt hier, weil jetzt halt eine Fachkraft da sein soll. [...] Also nur, weil du jetzt bei einer Zeitarbeitsfirma bist, ja, heißt das doch nicht, dass nur das Stammpersonal solche Dinge machen muss. Aber Moment mal, du bist genauso hier eine Fachkraft, wo das Haus WAHNSINNIG viel Geld für dich zahlt, warum machst DU denn die Aufgaben nicht?“ (MAV, Betrieb C_51)

Die Passage verweist auf die normative Bindungskraft des Kollektivs, das für sich selbst eigene Nutzenmaximierung verwirft und individuelle Praktiken der Suche nach materiellem Mehrwert ablehnt. Damit wird ökonomische Logik für die Pflege bei der Frage der eigenen Arbeitsbedingungen zurückgewiesen und dies zulasten der eigenen Möglichkeiten einer ökonomischen Besserstellung.

Hier wird deutlich, dass für kollektiv subjektivierete Tätigkeiten ökonomische Erträge nicht in gleicher Weise zugewiesen werden, wie dies im bisherigen Diskurs um Subjektivierung diskutiert wird. Es erscheint uns wichtig, dies in der Analyse mit zu berücksichtigen.

7 Schlussfolgerungen

Im vorliegenden Beitrag haben wir versucht, mit einer Perspektive des arbeitssoziologischen Topos der Subjektivierung als wichtigem Modus des Wandels von Erwerbsarbeit die Veränderungen der verberuflichten Pflege in stationären Einrichtungen im Kontext von Ökonomisierung zu analysieren. Auf der Basis von qualitativen multiperspektivischen Betriebsfallstudien im Bereich der stationären Altenpflege und Gesundheits- und Krankenpflege wurde ein zentraler Unterschied deutlich, den wir im Laufe des Beitrags weiter diskutierten. Das bisherige arbeitssoziologische Verständnis von Subjektivierung geht implizit von einer individualisierten Form des Zugriffs auf subjektive Ressourcen aus. Dies kann für Sorgetätigkeiten nicht aufrechterhalten werden. Diese sind als Tätigkeiten konstitutiv subjektiviert. Hier werden nicht individuelle subjektive Ressourcen ökonomisch nutzbar gemacht, sondern Sorgetätigkeiten lassen sich als kollektiv subjektiviert beschreiben, sodass alle, die in diesem Bereich arbeiten, dies in gleicher subjektivierter Art und Weise tun. Mit einer solchen Perspektive ließe sich mit dem Wandel von Erwerbsarbeit nicht von Subjektivierung sprechen, sondern von einer Individualisierung des Zugriffs auf subjektive Ressourcen für ökonomische Interessen.

Diese Unterscheidung wird ebenfalls relevant, wenn es um Verantwortung und Anerkennung geht. Während mit der individualisierten Form der Subjektivierung ein

Zuwachs an Eigenverantwortung verbunden ist und Leistungen individuell zugeordnet und entsprechend beispielsweise über Zielvereinbarungen vergütet werden können, lassen sich diese Mechanismen in der kollektiven Subjektiviertheit der Pflegeberufe nicht beobachten. Leistungen werden hier nicht individuell zugeordnet, sondern in kommodifizierbare und abrechenbare Tätigkeiten eingeordnet, wobei nicht standardisierbare Tätigkeiten unsichtbar bleiben. Von diesen profitieren die Einrichtungen, weil sie von den Fachkräften ausgeführt werden, ohne dass der Aufwand entsprechend ökonomisch abgebildet wird. Die Kommodifizierung des eigentlich nicht Kommodifizierbaren führt zudem zu einer Taylorisierung, die die Ausübung der Tätigkeiten noch stärker entindividualisiert. Individuell getragen wird in der verberuflichten Pflege vor allem die Verantwortung dafür, den eigenen Ansprüchen nicht mehr gerecht werden und die Versorgung der Patient*innen und Bewohner*innen nicht mehr adäquat gewährleisten zu können. In volkswirtschaftlicher Sprache wird dies als externer Effekt bezeichnet. Dabei handelt es sich um schwer bezifferbare Kosten, die über gesellschaftliche Produktionsverhältnisse entstehen, jedoch von der Allgemeinheit getragen werden. Hier sind das vor allem Frauen als Pflegekräfte und Angehörige sowie Pflegeempfänger*innen – also zukünftig wir alle.

Für die soziologische Auseinandersetzung mit dem Zugriff auf subjektive Ressourcen für ökonomische Interessen scheint es uns elementar, Sorgetätigkeiten konstitutiv in die Analyse mit aufzunehmen anhand differenzierter Fragen wie: Welche subjektiven Ressourcen werden wann ökonomisch relevant? Wer profitiert davon? Welche Unsichtbarkeiten an Tätigkeiten entstehen durch beschränkte Rationalisierbarkeit beruflichen Handelns? Und von wem werden diese Tätigkeiten zu welchem Preis ausgeführt?

Anmerkung

Wir danken den Gutachter*innen und Herausgeber*innen des GENDER-Heftschwerpunkts für ihre wertvollen Hinweise zu diesem Beitrag.

Literaturverzeichnis

- Artus, Ingrid; Birke, Peter; Kerber-Clasen, Stefan, & Menz, Wolfgang (Hrsg.). (2017). *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg: VSA-Verlag.
- Aulenbacher, Brigitte (2009). Die soziale Frage neu gestellt – Gesellschaftsanalyse der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In Robert Castel & Klaus Dörre (Hrsg.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts* (S. 65–77). Frankfurt/Main: Campus.
- Aulenbacher, Brigitte & Dammayr, Maria (2014). Zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Zur Ganzheitlichkeit und Rationalisierung des Sorgens und der Sorgearbeit. In Brigitte Aulenbacher, Birgit Riegraf & Hildegard Theobald (Hrsg.), *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime / Care: Work, Relations, Regimes* (S. 125–142). Baden-Baden: Nomos.
- Auth, Diana (2013). Ökonomisierung der Pflege – Formalisierung und Prekarisierung von Pflegearbeit. *WSI-Mitteilungen*, (6), 412–422.
- Brätigam, Christoph; Dahlbeck, Elke; Enste, Peter; Evans, Michaela & Hilbert, Josef (2010). *Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege* (Arbeitspapier Nr. 215). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

- Bröckling, Ulrich (2007). *Das unternehmerische Selbst: Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Brühl, Albert & Planer, Katharina (2019). *PiBaWü: Zur Interaktion von Pflegebedürftigkeit, Pflegequalität und Personalbedarf*. Freiburg: Lambertus.
- Bundesagentur für Arbeit (2019). *Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich*. Zugriff am 30. Juli 2019 unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf>.
- Butler, Judith (2009). Was ist Kritik? In Rahel Jaeggi & Thilo Wesche (Hrsg.), *Was ist Kritik?* (S. 221–246). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Dammayr, Maria & Graß, Doris (2017). Legitime Leistungspolitiken und ihre Wahrnehmung durch Beschäftigte. Exemplarische Einsichten in die Felder Altenpflege und schulische Bildungsarbeit. In Patrick Sachweh & Sascha Münnich (Hrsg.), *Kapitalismus als Lebensform* (S. 107–140). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12916-3_5
- Fischer, Gabriele (2015). *Anerkennung. Macht. Hierarchie. Praktiken der Anerkennung und Geschlechterdifferenzierung in der Chirurgie und im Friseurhandwerk*. Bielefeld: transcript. <https://doi.org/10.14361/9783839430620>
- Frey, Michael (2004). Ist der „Arbeitskraftunternehmer“ weiblich? „Subjektiverte“ Erwerbsorientierung von Frauen in Prozessen betrieblicher Diskontinuität. *Arbeit*, 13(1), 61–77.
- Frey, Michael (2009). *Autonomie und Aneignung in der Arbeit. Eine soziologische Untersuchung zur Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Gerhard, Ute (2014). Care als sozialpolitische Herausforderung moderner Gesellschaften – Das Konzept fürsorglicher Praxis in der europäischen Geschlechterforschung. *Soziale Welt*, (Sonderband 20), 69–88. https://doi.org/10.5771/9783845255545_73
- Hausner, Elke; Juchems, Stefan; Richter, Inga; Schulze Geiping, Annika; Simon, Mario; Voß, Karin; Wiedemann, Regina; Donath, Elke & Bartholomeyczik, Sabine (2005). Arbeitsstrukturen in der Pflege im Krankenhaus und die Einführung der DRGs. *Pflege & Gesellschaft*, 10(3), 125–130.
- Heidenreich, Martin & Zirra, Sascha (2012). Arbeitswelt – Die Entgrenzung einer zentralen Sphäre. In Stefan Hradil (Hrsg.), *Deutsche Verhältnisse. Eine Sozialkunde* (S. 308–329). Bonn: Campus.
- Jurczyk, Karin (2014). Entgrenzte Arbeit und Care in privaten Lebensformen. In Brigitte Aulenbacher & Maria Dammayr (Hrsg.), *Für sich und andere sorgen. Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft* (S. 171–182). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Jurczyk, Karin; Schier, Michaela; Szymenderski, Peggy; Lange, Andreas & Voß, G. Günter (2009). *Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Berlin: Edition Sigma.
- Kellner, Anne (2011). *Von Selbstlosigkeit zur Selbstsorge: Eine Genealogie der Pflege*. Berlin: LIT Verlag.
- Kleemann, Frank; Matuschek, Ingo & Voß, G. Günter (1999). *Zur Subjektivierung von Arbeit* (Papers, Querschnittsgruppe Arbeit und Ökologie, Nr. P99-512). Berlin: WZB.
- Lutz, Helma (2018). *Die Hinterbühne der Care-Arbeit – Transnationale Perspektiven auf Care-Migration im geteilten Europa*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Maio, Giovanni (2017). *Mittelpunkt Mensch: Lehrbuch der Ethik in der Medizin: Mit einer Einführung in die Ethik der Pflege*. Stuttgart: Schattauer.
- Motakef, Mona (2015). *Prekarisierung*. Bielefeld: transcript.
- Nohl, Arnd-Michael (2017). *Interview und Dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis*. Wiesbaden: Springer VS.
- Pfau-Effinger, Birgit; Eichler, Melanie & Och, Ralf (2008). Ökonomisierung und die widersprüchlichen Dynamiken im gesellschaftlichen Arrangement der Altenpflege. In Karl-

- Siegbert Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006* (Teilband 1 u. 2, S. 2665–2677). Frankfurt/Main: Campus.
- Sauer, Dieter (2011). Indirekte Steuerung – Zum Formwandel betrieblicher Herrschaft. In Wolfgang Bonß & Christoph Lau (Hrsg.), *Macht und Herrschaft in der reflexiven Moderne* (S. 358–378). Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2008). Care-Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis. *Berliner Journal für Soziologie*, 18(2), 221–234.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2010). Der Wandel der Geschlechterverhältnisse und der Erwerbsarbeit in seinen Auswirkungen auf Sorgetätigkeiten. In Christel Kumbruck, Mechthild Rumpf & Eva Senghaas-Knobloch (Hrsg.), *Unsichtbare Pflegearbeit. Fürsorgliche Praxis auf der Suche nach Anerkennung* (S. 51–56). Berlin: LIT Verlag.
- Simon, Michael (2016). Die ökonomischen und strukturellen Veränderungen des Krankenhausbereichs seit den 1970er Jahren. In Ingo Bode & Werner Vogd (Hrsg.), *Mutationen des Krankenhauses: Soziologische Diagnosen in organisations- und gesellschaftstheoretischer Perspektive* (S. 29–45). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11853-2_2
- Simon, Michael (2019). Das deutsche DRG-Fallpauschalensystem: Kritische Anmerkungen zu Begründungen und Zielen. *Jahrbuch für Kritische Medizin und Gesundheitswissenschaften*, (44), 41–64.
- Soiland, Tove (2017). *Landnahme der individuellen und sozialen Reproduktion: eine feministische Perspektive auf die Transformation des Sozialen*. Zugriff am 30. Juli 2019 unter www.theoriekritik.ch/?p=3180.
- ver.di (2017). *Positionspapier: Fachkräftemangel begegnen. Arbeitsbedingungen verbessern*. Zugriff am 29. Juli 2019 unter <https://gesundheit-soziales.verdi.de/themen/gesundheitspolitik/++co++80e0b0d0-4acb-11e7-b04f-525400f67940>.
- Vogd, Werner & Amling, Steffen (2017). *Dokumentarische Methode in der Organisationsforschung*. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich.
- Voß, G. Günter & Pongratz, Hans J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50(1), 131–158.
- Winker, Gabriele & Carstensen, Tanja (2016). Eigenverantwortung in Beruf und Familie – vom Arbeitskraftunternehmer zur Arbeitskraftmanagerin. *Feministische Studien*, 25(2), 277–288. <https://doi.org/10.1515/fs-2007-0210>

Zu den Personen

Gabriele Fischer, Prof. Dr., Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften der Hochschule München. Arbeitsschwerpunkte: soziale Ungleichheit, Arbeitssoziologie, Gender Studies, Anerkennung und rekonstruktive Methoden.

E-Mail: gabriele.fischer@hm.edu

Nora Lämmel, M. A., wissenschaftliche Mitarbeiterin im ZAFH care4care an der Hochschule Esslingen. Arbeitsschwerpunkte: betriebliche Mitbestimmung, Organisationsentwicklung sowie Fachkräftegewinnung, -entwicklung und -bindung in der Pflege.

E-Mail: nora.laemmel@hs-esslingen.de

Jutta Mohr, M. A., wissenschaftliche Mitarbeiterin im ZAFH care4care an der Hochschule Esslingen. Arbeitsschwerpunkte: Fachkräftegewinnung, -entwicklung und -bindung in der Pflege, klinische Pflegeforschung, Technikeinsatz in der Pflege.

E-Mail: jutta.mohr@hs-esslingen.de

Isabelle Riedlinger, M. A., wissenschaftliche Mitarbeiterin im ZAFH care4care an der Hochschule Esslingen. Arbeitsschwerpunkte: Organisationsforschung, Geschlechterforschung sowie Fachkräftegewinnung, -entwicklung und -bindung in der Pflege.

E-Mail: isabelle.riedlinger@hs-esslingen.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 Institutionalisierungen 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

und das Verhalten der Akteure lenken, Routine ermöglichen und einen gemeinsamen Erfahrungs- und Interpretationshintergrund schaffen.

Der Neoinstitutionalismus greift diese Überlegungen auf. Er betont, dass organisationales Handeln untrennbar mit Prozessen im gesellschaftlichen Umfeld verwoben ist. Organisationen sichern ihre Legitimität und ihren Zugang zu Ressourcen, indem sie die gesellschaftlich legitimierten und rationalisierten institutionellen Regeln in ihre formalen Strukturen inkorporieren (Meyer/Rowan 1977: 352). Zwar betrachten Meyer und Rowan weniger den individuellen Akteur, sondern nehmen eher die Organisationen als korporative Akteure in den Blick. Damit einer Organisation von der Umwelt Legitimität zugesprochen werden kann, ist jedoch das Handeln der Organisationsmitglieder entscheidend. In der Weiterführung bedeutet dies entsprechend, dass die individuellen Akteure eine Inkorporation der Institutionen gewährleisten müssen.¹ Institutionen werden dabei nicht nur organisationsintern ausgehandelt. Dem organisationalen Feld kommt für die Aushandlung und Diffusion von Institutionen eine besondere Bedeutung zu.

2.1.2 Das organisationale Feld als gemeinsames Sinn- und Bedeutungssystem

Unter einem organisationalen Feld fassen DiMaggio und Powell (1983) all jene Organisationen zusammen, die ein Set an geteilten Institutionen ausbilden. Die Grundlage für eine derartige Verbundenheit zwischen den Organisationen in einem Feld entsteht durch Interaktionen und Transaktionen, z. B. in Form von Verträgen, Kooperationsbeziehungen, und gemeinsame intermediäre Organisationen wie Berufsverbände. Wichtig ist, dass die Akteure im Feld ein Bewusstsein dafür entwickeln, Teil eines gemeinsamen Sinn- und Bedeutungssystems zu sein. Innerhalb dieses Systems diffundieren Institutionen über die Ebenen Individuum – Organisation – organisationales Feld – Gesellschaft (Scott 2001). Für die Diffusion der verschiedenen Institutionen werden das Zusammenspiel der verschiedenen Ebenen, Akteure und deren Beziehungsstrukturen relevant.

Wie Institutionen wirken, nehmen neuere Ansätze wie die „Institutional Logics“ in den Blick (Thornton/Ocasio/Lounsbury 2012). Institutionelle Logiken determinieren nicht zwangsläufig das Handeln der Akteure, aber sie fungieren als Narrative, als geteilte Praktiken, die Sinnggebung, Entscheidungsfindung und Aufmerksamkeiten der Akteure beeinflussen. Die Bedeutung von Institutionen für Organisationen und Akteure in Organisationen geht damit über die Erzeugung von Legitimität durch ihre Befolgung hinaus. „Institutional Logics“ erlangen im Zuge ihrer Kommunikation und Rezeption handlungsorientierende Bedeutung. Aulenbacher stellt in ihrer Betrachtung des Ansatzes Anknüpfungspunkte u. a. zum Begriff der normativen Ordnungen her (Aulenbacher 2014: 6). Forst und Günther verstehen darunter einen Komplex an Normen und Werten, der sich unter Bezug auf „Rechtfertigungsnarrative“ (Forst/Günther 2010: 3) herausbildet. Die sich (re)produzierenden Narrative schreiben damit Formen der Legitimitäts-, Autoritäts- und Identitätsbildung fort (Aulenbacher 2014: 6). Dies kann auch für das

1 Für eine mikrosoziologische Analyse ist der Begriff der „antizipatorischen Sozialisation“ bedeutsam. Er beschreibt, welche Auswirkungen die institutionelle Isomorphie auf der Ebene der Individuen entfaltet. Individuen passen sich an von ihnen antizipierte Erwartungen, z. B. bezüglich ihres Verhaltens, angemessener Kleidung oder sprachlicher Ausdrucksweise, an (DiMaggio/Powell 1983).

in diesem Aufsatz exemplarisch betrachtete unternehmerische Ökosystem der Chemie und die dort auffindbaren ‚institutionalisierten Erzählmotive‘ und deren Wirkung festgestellt werden. Denn wie die in dem nachfolgenden Kapitel dargelegte Empirie aus dem Projekt ExiChem zeigt, werden diese Narrative geschlechterdifferenzierend bedeutsam; sie würden entsprechend auch autoritäts- und ggf. herrschaftsbildend wirksam. Aulenbacher spricht vom „Praktisch-Werden institutioneller Logiken“:

„Institutionelle Logiken erlangen also Geltung, indem sie praktisch werden, und so das individuelle und organisationale Handeln autorisieren, anleiten, legitimieren und identitätsbildend wirken“ (Aulenbacher 2014: 9).

Dies ist insofern relevant, als feministische Institutionenanalysen deutlich darauf verweisen, dass Institutionen nicht geschlechtsneutral wirken (Krook/Mackay 2011; Löffler 2011: 90; Roski 2017). Dies gilt innerhalb von Organisationen, aber auch für das organisationale Feld, in dem ebenfalls Vergeschlechtlichungsprozesse relevant werden. So unterscheiden Funder und Walden (2014) in ihrem gendersensiblen Mehrebenen-Modell die drei Ebenen (a) Organisationen (mit Gender Cages), (b) Gendered Fields und (c) die gesellschaftlich vorherrschende Gender Order. Geschlechterdifferenzierungen werden in Organisationen (re)produziert, wobei der ‚Gender Cage‘ für die Autorinnen nur im Zusammenspiel mit beiden anderen Ebenen begriffen werden kann. Denn es wird ein reflexiver Wirkzusammenhang zwischen Geschlecht, Organisation und Feld zugrunde gelegt, wobei z. B. die gesellschaftlich institutionalisierten Geschlechterpraktiken in die organisationalen ‚Gender Cages‘ eingebettet sind. Damit bietet das Modell die Möglichkeit, die wechselseitigen und z. T. widersprüchlichen Beziehungen und Wirkzusammenhänge stärker in den Blick zu nehmen. Die Feldebene nimmt dabei als Ort der Aushandlung von Institutionen eine zentrale Stellung ein; so können ‚Gendered Fields‘ beispielsweise zur (De-)Stabilisierung von ‚Gender Cages‘ beitragen (Funder/Walden 2014: 61). Welche Institutionen in einem solchen Aushandlungsprozess auf Feldebene relevant werden können, wird nachfolgend in der Betrachtung der empirischen Ergebnisse verdeutlicht.

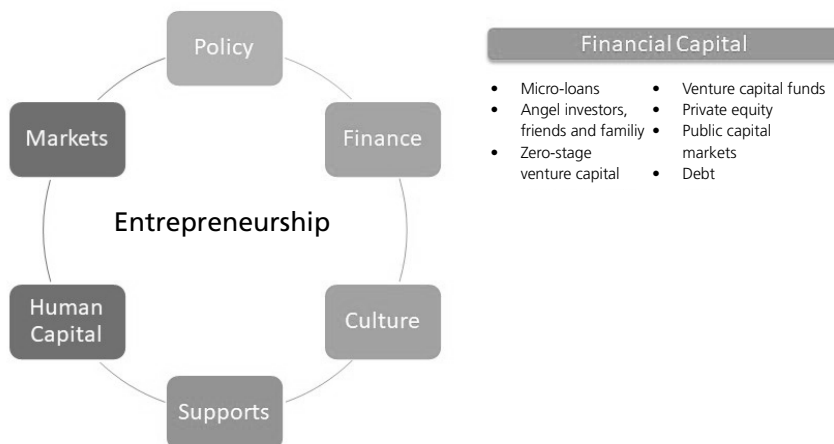
Ergänzend ist zu beachten, dass es zur Entstehung sog. „Egalitätsmythen“ (Funder/May 2014) in Organisationen kommen kann. Dahinter verbirgt sich die von den organisationalen Akteuren geteilte Überzeugung einer Irrelevanz von Geschlechterunterschieden. Sie können zu einer De-Thematisierung von Geschlecht in Organisationen und Feldern führen (Müller 2010), indem z. B., wie auf das Feld der Chemie bezogen, ein Primat der Leistung die Infragestellung bestehender geschlechterdiskriminierender Effekte verhindert (Funder/Sproll 2012). Angesichts des kommunikativen und praktisch-performativen Aspekts von Normen und Werten (Forst/Günther 2010: 12) ist die De-Thematisierung besonders relevant, da sie dazu führt, dass institutionalisierte Deutungsmuster bzw. institutionelle Logiken in ihrer geschlechterdifferenzierenden Wirkung nur schwer infrage gestellt werden können. Stehen diese institutionellen Logiken darüber hinaus in Wechselwirkung mit branchenbezogenen wirksamen Institutionen in Bezug auf Unternehmertum, Beruflichkeit etc., könnte sich der Effekt der De-Thematisierung weiter verstärken. Wie Branchen dabei als gemeinsam ausgehandelte und geteilte Sinn- und Bedeutungszusammenhänge fungieren, kann über das Konzept der unternehmerischen Ökosysteme erfasst werden.

2.2 Unternehmerische Ökosysteme

In der wirtschaftswissenschaftlich geprägten Entrepreneurshipforschung stehen weniger Institutionen oder das Handeln von Organisationen im Vordergrund, wie es beim neoinstitutionalistisch geprägten Feldbegriff der Fall ist. Zentraler Fokus ist die einzelne Gründungsperson und die verschiedenen Faktoren, welche Gründungschancen, -risiken, -handeln usw. beeinflussen. Dabei werden systemische Analysen relevant. So verortet das Konzept der unternehmerischen Ökosysteme die Gründungsperson, Wettbewerber_innen, Berater_innen, Kreditinstitutionen, Hochschulen, Verbände usw. in einem geteilten sozialen und räumlichen Kontext. Im Wechselspiel der verschiedenen Akteure mit den gründungsrelevanten Umfeldfaktoren formt sich ein gemeinsames Ökosystem, das die Rahmenbedingungen für die Gründer_innen bereitstellt.

In seinem Modell eines „Entrepreneurial Ecosystem“ unterscheidet Isenberg (2011) verschiedene Domänen, die in Wechselbeziehung zueinanderstehen und auf die Gründer_innen bzw. den Gründungsprozess einwirken. Die nachfolgende Abbildung zeigt diese verschiedenen Domänen auf; exemplarisch wird die Domäne ‚Finance‘ im Detail aufgeschlüsselt.

Abbildung 1: Domänen des Entrepreneurial Ecosystems



Quelle: Darstellung in Anlehnung an Isenberg (2011).

Zwar gibt es in den Domänen einzelne Aspekte, die jeweils für mehr als ein unternehmerisches Ökosystem Gültigkeit besitzen, wie z. B. gesetzliche Regularien. Wie relevant diese jedoch werden, kann wiederum sehr unterschiedlich ausgeprägt sein und/oder im Zeitverlauf variieren. Die hohe Relevanz des Wechselspiels zwischen den verschiedenen Dimensionen lässt die Frage auftauchen, welche Mechanismen einem solchen Ökosystem zugrunde liegen und welche Rolle geschlechterbezogene Institutionen spielen. Tatsächlich werden diese in den meisten Modellen nicht berücksichtigt. Der Fokus liegt auf der Beschreibung der allgemeinen Gründungsbedingungen. Selbst ‚Culture‘

als Domäne bei Isenberg oder z. B. „Entrepreneurial Orientation“ (Brown/Mason 2017) als ein alternativer Begriff aus einem anderen Modell² fokussieren in erster Linie auf gründungsbezogene Institutionen, z. B. den gesellschaftlichen sozialen Status von Unternehmer_innen. Dabei gibt es durchaus Konzepte eines „Women’s Entrepreneurship“, welche die in den betriebswirtschaftlichen Erklärungsmodellen zentralen Faktoren „markets, money, management“ z. B. um die Faktoren „motherhood“ und „meso/macro environment“ ergänzen (Brush/de Bruin/Welter 2009). Solche Konzepte verweisen auf die Relevanz einer geschlechterdifferenzierenden Betrachtung der gründungsrelevanten Strukturen und Prozesse. Die Autorinnen plädieren für eine stärkere Berücksichtigung der Wirkung institutionalisierter sozialer Strukturen auf der Mikro-, Meso- und Makroebene (Brush/de Bruin/Welter 2009: 19). Damit werden unternehmerische Ökosysteme nicht nur als struktureller Handlungsrahmen relevant, sondern auch als Ort der (Re-)Produktion genderbezogener Institutionen.

Die Aushandlung und Wirkung solcher Institutionen bzw. institutionalisierter Narrative auf der Feldebene wird nachfolgend anhand empirischer Daten zur Chemie exemplarisch vorgestellt.

3 Empirische Ergebnisse: Gründerinnen in der Chemie

Auf der Basis eines mehrjährigen Forschungsprojektes zu Unternehmensgründungen von Frauen in der Chemiebranche wird im Folgenden gezeigt, wie Geschlechterbilder und -stereotype die potenziellen Gründer_innen selber, aber auch Berater_innen oder Gatekeeper im Feld beeinflussen und wie diese Geschlechterbilder sich mit fachkulturellen oder allgemeinen gesellschaftlichen Vorstellungen von Geschlecht und Unternehmertum verbinden.

3.1 Zur Studie

Bei dem Projekt „ExiChem“ handelte es sich um ein mehrjähriges Verbundprojekt, das sich in mehreren Teilstudien³ mit den Bedingungen für Existenzgründungen in der Chemie auseinandersetzt.⁴ Im Fokus standen neben der quantitativen Erfassung der Gründungsaktivitäten vor allem Fragen nach fachkulturellen und genderdifferenzierenden Einflussfaktoren auf die Gründungsaktivitäten von Chemiker_innen. Das Vorhaben zielte auf eine zusammenführende Betrachtung des mikrosozialen und diskursiven Umfelds und der makrosozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen. Die Rekonstruktion von Gründungswegen, -motiven und Diskursen im Rahmen des Projektes beinhaltet

2 Im Fokus dieses Modells stehen weniger die einzelnen gründungsrelevanten Faktoren, sondern eher das ‚Beziehungssystem‘ der Akteure untereinander (Brown/Mason 2017). Soziale und kulturelle Fragen werden unter dem Aspekt „Entrepreneurial Orientation“ zusammengefasst.

3 Branchenanalyse, Studierenden- und Gründer_innenbefragung, Diskursanalyse, biografische Interviews, qualitative Befragung von Gründungsberater_innen, Studie zu Gründungsberatungswettbewerben, Werkstattgespräche; siehe im Überblick Pascher et al. (2012).

4 Verbundprojekt „Gründerinnen in der Chemiebranche“, Rhein-Ruhr-Institut/Universität Duisburg-Essen und Institut für Gründungs- und Innovationsforschung/Bergische Universität Wuppertal; Förderung: Bundesministerium für Bildung und Forschung; Laufzeit: 11/2007–02/2011.

die für eine neoinstitutionalistische Analyse notwendige Herausarbeitung der im Feld wirksamen genderbezogenen und genderdifferenziert wirkenden Institutionen.

Die Teilstudien erlauben Erkenntnisse zu den Akteuren und Institutionen in verschiedenen Aushandlungskontexten. Aufgrund des inhaltlich breiten Zuschnitts des Projektes, das verschiedene Regionen und biografische Stationen der Gründer_innen berücksichtigt, eignen sich die erhobenen Daten sehr gut für eine neoinstitutionalistisch fundierte Betrachtung unternehmerischer Ökosysteme. Nachfolgend werden ausgewählte Ergebnisse in den Blick genommen.

3.2 Die Chemiebranche – Kurzporträt

Ohne eine ausführliche Darstellung der Branche im Rahmen dieses Beitrags leisten zu können, sei doch verwiesen auf einige Merkmale, die mit Blick auf die Herausarbeitung der zentralen ‚Erzählmotive‘ relevant sind.

Die chemische Industrie hat in Deutschland eine lange Tradition. Bereits Mitte des 19. Jahrhunderts sind die ersten Chemieunternehmen gegründet worden. Integrierte Verbundstandorte waren bis in die 1990er-Jahre Kennzeichen der Großchemie in Deutschland und auch heute noch sind große Chemiekonzerne wie Bayer oder BASF⁵ prägend für die chemische Industrie in Deutschland. Nichtsdestotrotz zeichnet sich gerade die Chemiebranche in Deutschland durch eine hohe Zahl kleiner und mittelständischer Betriebe aus, insbesondere im Fein- und Spezialchemikalienbereich (Roski 2009; VCI 2019a). Deutschland ist nach China und den USA der größte Chemieproduzent. Die Branche ist stark export- und forschungsorientiert (VCI 2019a). Darüber hinaus gibt es mit der Gesellschaft der deutschen Chemiker und dem Verband der Chemischen Industrie zwei Verbände, die mit ihrer Arbeit die Branchen- und Fachkultur prägen und institutionelle Normen in Bezug auf die Gründung von Unternehmen maßgeblich beeinflussen.

Genderdifferenzierende Statistiken zum allgemeinen Gründungsgeschehen in der Chemie sind schwer zugänglich. Insgesamt wurden im Jahr 2016 in der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie laut Unternehmensregister 239 Unternehmen neu gegründet.⁶ Geschlechterdifferenzierende Daten gibt es u. a. in Bezug auf innovative Chemie-Startups, welche im Bereich der forschungsintensiven Industrie und den Forschungs- und Entwicklungsdienstleistungen tätig sind. Im Jahr 2019 waren mindestens 281 dieser neu gegründeten und jungen Unternehmen in Deutschland wirtschaftsaktiv. Der Anteil an Frauen lag hier bei 14,4 Prozent (VCI 2019b).

3.3 Die Identifikation vier zentraler institutionalisierter Erzählmotive in der Chemie

In den unterschiedlichen Teilstudien tauchen wiederholt bestimmte Erzählmotive auf, welche die befragten Expert_innen, Gründer_innen und Berater_innen teilen und die

5 Bzw. die aus diesen Unternehmen im Zuge der Restrukturierung der Branche in den 1990er-Jahren hervorgegangenen Unternehmen.

6 Die Ergebnisse der Gewerbebelegstatistik und des Mannheimer Unternehmenspanels zeigen z. T. ähnliche, aber auch darüber liegende Gründungszahlen auf (VCI 2019b).

Gültigkeit für ihr Handeln und das Handeln der Organisationen, in denen sie tätig sind, besitzen. Insgesamt ließen sich vier handlungsrelevante Erzählmotive erkennen.

3.3.1 Starke fachliche Prägung: „Ich bin Chemikerin, keine Unternehmerin!“

Die Ursprünge dieses Erzählmotivs sind vielfältig. Vor allem die Fachkultur ist hier näher zu berücksichtigen. Wie die interviewten Expert_innen betonen, sei die Chemie die einzige der drei Naturwissenschaften – Chemie, Biologie, Physik –, der eine „eigene“ Industrie zugeordnet werden könne. Dementsprechend hätten Chemiker_innen ein Berufsbild entwickeln können, das stark auf die Beschäftigung in Forschung und Entwicklung (F&E) in einem der großen Chemieunternehmen bzw. der Wissenschaft ausgerichtet sei.

Ausgehend davon kann festgehalten werden, dass eine starke Fokussierung auf das eigene Fach und die Entwicklung der damit direkt verbundenen fachlichen Kompetenzen möglich und erwünscht ist. Die Herausbildung einer derart starken Fachkultur ist bereits an den Universitäten spürbar und setzt sich in den Betrieben fort. Die Fachsozialisation erfolgt während der vergleichsweise langen Studienzzeit, verstärkt durch eine hohe Arbeitsbelastung. Letztere führt dazu, dass die Studierenden während des Studiums kaum die Möglichkeit haben, Veranstaltungen in „chemiefremden“ Fachbereichen zu besuchen. Die starke Fachsozialisation charakterisierte eine/r der Expert_innen aus dem Bereich der regionalen Gründungsförderung in der Chemie⁷ wie folgt: Die Chemie wird den Studierenden nahezu als eine ‚biblische‘ Industrie vermittelt, denn „sie kleidet die Menschen ein, ernährt sie und wärmt sie“.

In den Interviews und der diskursanalytischen Auswertung zeigte sich, dass die Arbeit in einem Großunternehmen als der idealtypische Berufsweg für Chemiker_innen angesehen wird. Entscheidet sich jemand gegen diesen Berufsweg, wird das von dem beruflichen Umfeld nahezu als persönliche Beleidigung empfunden. Ein ähnliches Phänomen trat bei der Herausbildung der Gründungsmotivation auf. Für die interviewten Gründerinnen ist es wichtig, ihre fachliche Expertise zu nutzen. Eine „chemieferne“ Gründung kommt für die interviewten Chemikerinnen nicht infrage.⁸

3.3.2 Zwischen Tradition und Innovation: „Die Chemie als innovative Branche mit Tradition“

Bereits ein Blick auf die zentralen Akteure und das Gründungsdatum der Fachgesellschaft zeigt auf, dass die Chemie eine „Traditionsbranche“ ist. Gleichzeitig begreift sie sich im Selbstverständnis als stark innovativ. Die Expert_innen schätzen das Innovationspotenzial als sehr hoch ein. Die chemische Industrie sieht sich als „Zukunftsmotor“ für andere Branchen, begründet auf ihrer Zulieferfunktion für das verarbeitende Gewerbe. Trotz des hohen Innovationspotenzials kann nach Einschätzung der Expert_in-

7 Befragt wurden im Rahmen der Branchenanalyse Expert_innen aus Fachverbänden und regionalen Initiativen, Industrie- und Handelskammern und der Wirtschaftsförderung vor Ort, aus Unternehmen, (Fach-)Hochschulen und Gründer_innen.

8 Siehe ergänzend folgende Projektveröffentlichungen: Pascher/Roski/Halbfas (2015); Pascher-Kirsch (2014).

nen die Geschlossenheit und Konservativität der Branche hemmend auf Gründungen wirken. Selbst gute Ideen hätten es schwer, sich zu behaupten, wie einer der befragten Gründer darstellt:

„Aber es ist auch immer ein schwieriges Geschäft mit der angestammten chemischen Industrie, die ja sehr konservativ denkt und ist meines Erachtens.“ (G3Ex)

In erster Linie sind es die Forschungsaktivitäten der großen Unternehmen, die im Fokus stehen. Dies führt dazu, dass viele Gründungen im Bereich der (Forschungs-)Dienstleistungen z. T. gar nicht wahrgenommen werden und selbst bei Personen, die sich in dem Feld bewegen, der Eindruck entsteht, es gäbe gar keine Gründer_innen in der Chemie.

3.3.3 Starke Produktionsorientierung: „richtiges“ und „falsches“ Unternehmertum in der Chemie

Aufgrund der hohen Kapitalintensität bei Gründungen im Produktionsbereich sind bestimmte Segmente der chemischen Industrie stark durch die großen Unternehmen besetzt. Größeres Gründungspotenzial wird daher im Dienstleistungsbereich, z. B. F&E-Dienstleistungen oder Analytik gesehen, auch wenn es hier das oben erwähnte Problem der Wahrnehmung dieser Gründungen gibt. Tatsächlich sind es vornehmlich Klein- und Kleinstgründungen bzw. Freiberufler_innen, die dieses Segment besetzen. Eine/r der Experten_innen unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen Unternehmens- und Existenzgründungen, wobei es sich gerade in der Chemie vornehmlich um letztere handelt, d. h. häufig kleine und Dienstleistungsunternehmen von Frauen, die nicht als „richtige“ Chemieunternehmen – im Sinne eines produzierenden Chemieunternehmens – anzusehen seien.

Dieses Selbstverständnis der Branche verdeutlicht erneut die hohe Bedeutung der Fachkultur und die traditionell starke Ausrichtung der Branche auf die Produktion: Wer „Chemie macht“, entwickelt, produziert und verkauft Chemikalien; Dienstleistungsunternehmen und Freiberuflichkeit gelten eher nicht als Gründung eines Unternehmens. Dieses Verständnis kann eine Erklärung liefern für die von Expert_innen häufig geäußerte Einschätzung, dass es keine Gründerinnen in der Chemie gäbe. Die (Nicht-)Wahrnehmung bestimmter Formen von Selbstständigkeit verhindert dies. Dass branchenübergreifend überwiegend Frauen diese Formen der Selbstständigkeit wählen,⁹ verstärkt ihre ‚Nicht-Sichtbarkeit‘ weiter. Letzteres wiederum hat Auswirkungen auf die Ausbildung von Gründungsmotiven und den Zugang zu Legitimität – und damit Ressourcen – im Feld.

3.3.4 Männlich geprägte Branchenkultur: „Nur die Leistung zählt!“

Die Vereinbarkeitsproblematik macht sich in der Chemie verstärkt bemerkbar, da die Absolvent_innen, wie in der Chemie üblich,¹⁰ in der Regel noch eine Promotion an

9 Zum Gründungsverhalten von Frauen siehe u. a. Kay/Günterberg 2019.

10 Laut Zahlen der GDCh begannen 85 Prozent der Master-Absolvent_innen im Jahr 2018 sofort nach Abschluss des Studiums mit der Promotion (GDCh 2019: 8).

das Studium anhängen und sich so die Zeit bis zum Ausstieg wegen einer eventuellen Babypause verkürzt (GDCh 2019). Verschärft wird dies durch den harten Selektionswettbewerb gerade in den ersten vier bis fünf Berufsjahren:

„Jeder in der chemischen Industrie, der so eine lange Sozialisation [Studium] hinter sich hat und der hat die überstanden, der ist natürlich auch sozialisiert unter dem Aspekt kompetitiv und Leistung. Und zwar über einen Leistungswettbewerb, der sich viel über Präsenz, also Arbeitszeitpräsenz auszahlt.“ (IVFV1)

Der ausgeprägte Leistungsdruck in der chemischen Industrie und der teilweise als wenig kollegial wahrgenommene Führungsstil unterstützen nach Ansicht der Expert_innen den „freiwilligen“ Ausstieg der Frauen. Grundsätzlich lässt sich zwar branchenübergreifend für Leitungspositionen ein gewisses „Ganz-oder-gar-nicht-Denken“ feststellen. Die Expert_innen sind sich aber einig, dass in der Chemie zusätzlich eine ausgesprochen stark auf Konkurrenzdenken ausgelegte Fach- und Arbeitskultur und ein ausgeprägter Arbeitsdruck zu herrschen scheinen. Auch der für die Branche stark im Fokus liegende Produktionsbereich sei nach wie vor sehr männlich dominiert. Die in allen Großchemieunternehmen geringe Zahl an Frauen in Leitungspositionen und in der Produktion lässt sich nach Ansicht der Expert_innen und interviewten Frauen auf nach wie vor präsente traditionelle Rollenmodelle zurückführen. Gleichzeitig führt der ausgeprägte Fokus auf Leistung zu einer De-Thematisierung geschlechterbezogener Diskriminierungserfahrungen.¹¹

Anhand dieser vier Erzählmotive lassen sich das Zusammenspiel und die Überlagerung von Institutionen aus den verschiedenen Bereichen – Unternehmertum, Chemie und Geschlecht – erkennen. Nachfolgend wird anhand der Gründungsmotivation der Gründerinnen verdeutlicht, wie sich die beschriebenen institutionalisierten Erzählmotive manifestieren.

3.4 Manifestation von Institutionen: Gründungsmotivation

In der Literatur wird Frauen und Männern immer wieder eine unterschiedliche Gründungsmotivation (Miranda et al. 2017; Pascher/Roski/Halbfas 2015), Ressourcenausstattung (Backes-Gellner/Moog 2013) oder Wachstumsorientierung (Davis/Shaver 2012; Morris et al. 2006) zugeschrieben. Tatsächlich zeigt ein Vergleich der Gründungszahlen nach Geschlecht eine nach wie vor geringer ausgeprägte Gründungsaktivität von Frauen (Kelley et al. 2017; Sternberg/von Bloh 2017). Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Ländern, Branchen und weiteren demografischen Merkmalen der Gründer_innen. Auch Gründer_innen in der Chemie weisen ein paar besondere Kennzeichen auf.

So berichten die Frauen in den narrativen Interviews (Pascher-Kirsch 2014), in den Werkstattgesprächen (Pascher 2009) und in der Gründer_innenbefragung von negativen und diskriminierenden Erfahrungen (Roski 2011). Es geht den Gründerinnen nicht in gleichem Ausmaß wie den Gründern um die Verwirklichung einer Gründungsidee aus

¹¹ Siehe ergänzend die Untersuchung zur Arbeits- und Geschlechterpolitik in der Pharma- und Biotech-Branche von Funder und Sproll (2012).

der beruflichen Tätigkeit heraus, wie die Liste der wichtigsten Gründungsmotive aufzeigt. Selbst die Gründungsmotivation und die Entwicklung einer Gründungsidee hängen mit den Bedingungen innerhalb der Organisationen zusammen, die sich für Frauen und Männer unterschiedlich gestalten.

Tabelle 1: Top 5 der wichtigsten Gründungsmotive

Frauen	Männer
Eigene Chefin sein	Eigenverantwortliches Arbeiten
Eigene Fähigkeiten besser nutzen	Eigener Chef sein
Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten beim Arbeitgeber	Eigene Fähigkeiten besser nutzen
Eigenverantwortliches Arbeiten	Kreatives Potenzial besser nutzen
Kreatives Potenzial besser nutzen	Verwirklichung einer Geschäftsidee

Quelle: Roski (2011: 29).

Zwar kann nicht von einer gänzlich unterschiedlichen Motivlage gesprochen werden, trotzdem zeigen sich gerade in Bezug auf die Entwicklungsmöglichkeiten beim Arbeitgeber deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während fehlende Entwicklungsmöglichkeiten beim vorherigen Arbeitgeber für die befragten Frauen ein wichtiges Gründungsmotiv darstellt, gilt dies für die befragten Männer nicht.

Ein weiterer wichtiger Punkt, in dem Differenzen feststellbar sind, sind die Einschätzungen zur Vereinbarkeit. Während eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für 70 % der Frauen wichtig war, gilt dies nur für 32,5 % der befragten Männer. Darüber hinaus manifestieren sich geschlechterbezogene Institutionen auf der Ebene des Individuums in Form von Unterstützung aus dem privaten Umfeld. Hier konnten Männer in höherem Maß als Frauen z. B. auf die Entlastung von familiären Pflichten hoffen. Es zeigen sich deutliche Überlagerungen institutionalisierter Normen und Bilder aus der Gesellschaft, der Branche bzw. dem Fach heraus, die sich in Form unterschiedlicher Gründungsressourcen bei Männern und Frauen manifestieren.

Die starke Fachlichkeit wurde bereits als zentrales Erzählmotiv herausgearbeitet. Auch in der Gründer_innenbefragung wird es relevant und zeigte sich in der Frage nach den vermittelten beruflichen Möglichkeiten. Die Gründer_innen bestätigten die starke Ausrichtung des Studiums auf die Tätigkeit in F&E. Diese sind mit 63,6 % (F&E in Unternehmen) bzw. 30,9 % (Wissenschaft) die mit Abstand am häufigsten vermittelten Optionen während des Studiums, gefolgt von der Selbstständigkeit mit nur 5,5 % (Roski 2011: 41).

Die starke Fachsozialisation, gepaart mit einer De-Thematisierung von Geschlecht, hat einen zusätzlichen Effekt. Das Studium mit seinen Anforderungen führt dazu, dass die Frauen sich mit Blick auf ihre so hart erworbene fachliche Expertise profilieren wollen. Gründungen im Nebenerwerb und jenseits der eigenen Fachausbildung kommen für Chemikerinnen nicht infrage. Selbstständigkeit ist für die Gründerinnen eine Möglichkeit der „fachlichen Selbstverwirklichung“ (Pascher/Roski/Halbfas 2015; Roski 2011).

3.5 Schlussfolgerungen zur institutionellen Einbettung der Akteure

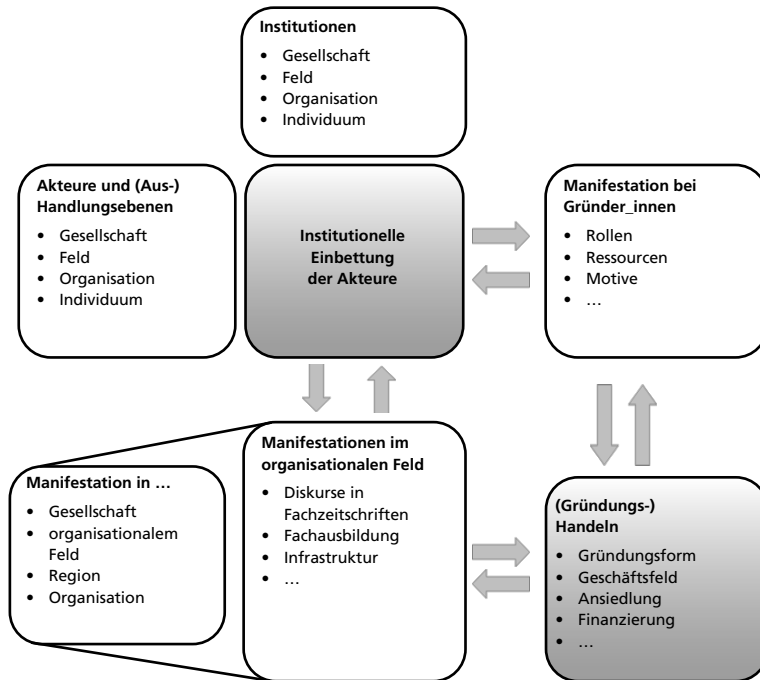
Die empirischen Ergebnisse zeigen die Wirkung der verschiedenen Institutionen deutlich auf. Feldbezogen wirksame Institutionen, wie idealtypische Vorstellungen von Unternehmertum oder die stark ausgeprägte Fachlichkeit, wirken gleichsam nebeneinander bzw. überlappen sich. Sie verknüpfen sich mit geschlechterbezogenen Institutionen, die innerhalb des Feldes wirksam sind und häufig kaum infrage gestellt werden. Die De-Thematisierung von Geschlecht innerhalb der Chemie wird von den dort vorzufindenden Frauen überwiegend geteilt und zeigt sich in einer Ablehnung z. B. frauenspezifischer Beratungsangebote.

Hinzu kommen jenseits des Feldes wirksame Geschlechterinstitutionen, die sich beispielsweise in einer höheren Relevanz der Vereinbarkeitsproblematik für die Chemikerinnen ausdrücken. Zusätzlich manifestieren sich die innerhalb von Organisationen gemachten negativen Erfahrungen als Teil der Gründungsmotivation, aber auch als Teil der Ressourcen, welche der Gründerin zur Verfügung stehen, z. B. in finanzieller Hinsicht oder mit Blick auf das berufliche Netzwerk.

Die verschiedenen Institutionen beeinflussen dabei nicht nur die Gründer_innen. Die Institutionen wirken auf alle Akteure im Feld als Teil des gemeinsam geteilten Bedeutungssystems. Strukturelle Faktoren sind ebenfalls ein Ergebnis der Aushandlung von Institutionen, auch wenn sie sich den Akteuren zunächst als gegebene Tatsachen darstellen. Sie sind indirekt durch die in dem Feld bzw. der Region vorherrschenden Institutionen beeinflusst und manifestieren sich in Förderangeboten für Gründer_innen, der (Nicht-)Sichtbarkeit bestimmter Formen der Selbstständigkeit mit den entsprechenden Konsequenzen in Bezug auf den Zugang zu Finanzierung usw. Abbildung 2 verdeutlicht dieses Zusammenspiel verschiedener Formen von Institutionen und Ebenen der Aushandlung.

Zu bedenken ist, dass Institutionen wandelbar sind und durchgängig von den beteiligten Akteuren in der jeweiligen Organisation, im Feld oder auf der Ebene der Gesellschaft verhandelt werden. Sie können in ihrer Wirkung auch widersprüchlich sein. So kann z. B. ein schlechterer Zugang von Frauen zur Gründungsfinanzierung festgestellt werden, aber durchaus auch eine höhere Gründungsmotivation und -aktivität von Chemikerinnen, bedingt durch diskriminierende Erfahrungen und geringere Entwicklungsmöglichkeiten in Unternehmen auf der einen Seite und eine starke Identifikation mit dem Beruf der Chemikerin auf der anderen Seite, was eine berufliche Neuorientierung der Frauen jenseits der Chemie unwahrscheinlich macht.

Abbildung 2: Institutionelle Einbettung der Akteure



Quelle: eigene Darstellung.

4 Fazit

Der Blick auf die institutionelle Einbettung der Akteure im Feld öffnet den Raum für eine geschlechterdifferenzierende Analyse organisationaler Felder und – wie hier spezifisch betrachtet – unternehmerischer Ökosysteme. Der Begriff der Institution und damit verbunden das Konzept von Legitimität im organisationalen Feld erklären die mehrfache institutionelle Einbettung der Akteure. Ähnlich wie es DiMaggio und Powell für organisationale Felder und die dort auffindbaren Organisationen beobachten, verspüren auch die Gründer_innen und Gatekeeper den Zwang zur Anpassung. Nur so können sie überleben und im Feld Akzeptanz erhalten; oder wie eine Gründerin es formulierte, als sie beschrieb, wie sie bei der Gewinnung von Kund_innen insbesondere am Anfang der Geschäftsaufnahme auf eine bestimmte, männlich geprägte Form der Selbstdarstellung zurückgriff, um sich Respekt zu verschaffen: „Und dann klebe ich mir meinen metaphorischen Schnurrbart an und springe in das Becken zur Probenentnahme!“¹²

Grundsätzlich ist zu bedenken, dass die institutionelle Einbettung eines Individuums variieren kann. Sie ist abhängig vom Individuum und den Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Institutionen und deren Aushandlung und Manifestationen auf den

12 Zitat Gründerin (Diskussionsgruppe, Kick-off-Veranstaltung).

verschiedenen Ebenen. In diesem Beitrag wurde beispielhaft für die Chemie herausgearbeitet, wie sich gesellschaftliche, branchenspezifische, regionale und organisationale Institutionen gegenseitig überlagern. Die Handlungskontexte, die dabei relevant werden, sind in Bezug auf die einzelnen Personen zu erfassen. Die soziale Einbettung der Individuen ist z. B. bestimmt durch familiäre Kontexte oder beeinflusst durch den sozialen Status einer Person. Damit öffnet sich ein Modell wie das der unternehmerischen Ökosysteme auch gegenüber z. B. privaten Haushaltskonstellationen, wie es Brush, de Bruin und Welter (2009) in ihrem „Women’s Entrepreneurship-Modell“ fordern.

Die empirischen Ergebnisse zeigen dabei nicht nur auf, dass geschlechterbezogene Institutionen wirksam werden, sondern auch, wie branchenbezogene Institutionen geschlechterdifferenzierend wirken und sich z. B. in unterschiedlichen Gründungsmotivationen von Frauen und Männern manifestieren (können). Analysen zum Zusammenhang von Geschlecht und Organisation müssen sich entsprechend stärker mit der institutionellen Einbettung der Akteure und den Wechselwirkungen zwischen Umwelt und Organisation/Akteur auseinandersetzen. Dies gilt auch für die Entrepreneurship-Forschung: Die ‚Funktionsweise‘ unternehmerischer Ökosysteme kann durch den Rückgriff auf neoinstitutionalistische Konzepte erklärt und geschlechterdifferenzierende Institutionen können berücksichtigt werden. Insgesamt verdeutlicht sich die Relevanz des organisationalen Feldes bzw. unternehmerischen Ökosystems. Die dort erfassten gründungsrelevanten Faktoren wirken nicht geschlechtsneutral: ‚Gendered Fields‘ fungieren als Ort der Aushandlung der gesellschaftlich wirksamen ‚Gender Order‘ und dem sich auf organisationaler Ebene manifestierenden ‚Gender Cage‘ (Funder/Walden 2014).

Literaturverzeichnis

- Acs, Zoltan J.; Stam, Erik; Audretsch, David B. & O’Connor, Allan (2017). The lineages of the entrepreneurial ecosystem approach. *Small Business Economics*, 49(1), 1–10. <https://doi.org/10.1007/s11187-017-9864-8>
- Aulenbacher, Brigitte (2014). *Institutionelle Logiken – Anregungen für die kritische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse?* (Working Paper der DFG-KollegforscherInnengruppe Postwachstumsgesellschaften 10/2014). Jena.
- Backes-Gellner, Uschi & Moog, Petra (2013). The disposition to become an entrepreneur and the jacks-of-all-trades in social and human capital. *The Journal of Socio-Economics*, 47, 55–72.
- Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas (2004). *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie*. Frankfurt/Main: Fischer.
- Brown, Ross & Mason, Colin (2017). Looking inside the spiky bits. A critical review and conceptualisation of entrepreneurial ecosystems. *Small Business Economics*, 49(1), 11–30. <https://doi.org/10.1007/s11187-017-9865-7>
- Brush, Candida G.; de Bruin, Anne & Welter, Frederike (2009). A gender-aware framework for women’s entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), 8–24.
- Czarniawska, Barbara & Joerges, Bernward (1996). Travel of Ideas. In Barbara Czarniawska-Joerges & Guje Sevón (Hrsg.), *Translating organizational change* (S. 13–48). Berlin: de Gruyter.
- Davis, Amy E. & Shaver, Kelly G. (2012). Understanding Gendered Variations in Business Growth Intentions Across the Life Course. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), 495–512. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2012.00508.x>

- DiMaggio, Paul J. & Powell, Walter W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. Zugriff am 13. November 2014 unter www.ics.uci.edu/~corps/phaseii/DiMaggioPowell-IronCageRevisited-ASR.pdf.
- Forst, Rainer & Günther, Klaus (2010). *Die Herausbildung normativer Ordnungen. Zur Idee eines interdisziplinären Forschungsprogramms*. Normative Orders Working Paper 01/2010. Zugriff am 14. Dezember 2019 unter www.publikationen.ub.uni-frankfurt.de/opus4/frontdoor/index/index/docId/8125.
- Funder, Maria (2017). Einführung: Neo-Institutionalismus und Geschlechterforschung – Reflexionen über Schnittstellen, theoretische Konzepte und empirische Befunde. In Maria Funder & Ursula Müller (Hrsg.), *Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus der Sicht der Geschlechterforschung* (S. 9–31). Baden-Baden: Nomos.
- Funder, Maria & May, Florian (2014). Neo-Institutionalismus. Geschlechtergleichheit als Egalitätsmythos? In Maria Funder (Hrsg.), *Gender cage – revisited: Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung* (S. 195–224). Baden-Baden: Nomos.
- Funder, Maria & Sproll, Martina (2012). *Symbolische Gewalt und Leistungsregime. Geschlechterungleichheit in der betrieblichen Arbeitspolitik*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Funder, Maria & Walden, Kristina (2014). Alte Fragen, neue Antworten? Reflexionen zum ‚Gender Cage‘ in Organisationen – Plädoyer für ein mehrdimensionales Analysemodell. In Maria Funder (Hrsg.), *Gender cage – revisited: Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung* (S. 35–69). Baden-Baden: Nomos.
- GDCh (2019). *Statistik der Chemiestudiengänge 2018. Eine Umfrage der GDCh zu Chemiestudiengängen an Universitäten und Hochschulen in Deutschland*. Gesellschaft Deutscher Chemiker e. V. (Hrsg.). Zugriff am 06. März 2020 unter www.gdch.de/fileadmin/downloads/Ausbildung_und_Karriere/Karriere/Statistik/Broschuere_web/2018_Statistik_web.pdf.
- Isenberg, Daniel J. (2011). *The Entrepreneurship Ecosystem Strategy as a New Paradigm for Economic Policy: Principles for Cultivating Entrepreneurship*. Babson Global. Zugriff am 13. November 2014 unter www.wheda.com/root/uploadedFiles/Website/About_Wheda/Babson%20Entrepreneurship%20Ecosystem%20Project.pdf.
- Kay, Rosemarie & Günterberg, Brigitte (2019). *Existenzgründungen von Frauen – aktuelle Entwicklungen*. Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.). Zugriff am 06. März 2020 unter www.ifm-bonn.org/uploads/tx_ifmstudies/Daten-und-Fakten-24_2019.pdf.
- Kelley, Donna J.; Baumer, Benjamin S.; Brush, Candida; Greene, Patricia G.; Mahdavi, Mahnaz; Majbourni, Mahdi; Cole, Marcia; Dean, Monica & Heavlow, René (2017). *Global Entrepreneurship Monitor 2016/2017. Report on Women’s Entrepreneurship*. Global Entrepreneurship Research Association (Hrsg.). Zugriff am 04. April 2018 unter www.gemconsortium.org/report/49860.
- Krook, Mona Lena & Mackay, Fiona (2011). Introduction: Gender, Politics, and Institutions. In Mona Lena Krook (Hrsg.), *Gender, politics and institutions. Towards a feminist institutionalism* (S. 1–20). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Kutzner, Edelgard (2003). *Die Un-Ordnung der Geschlechter*. München: Rainer Hampp Verlag.
- Löffler, Marion (2011). *Feministische Staatstheorien. Eine Einführung*. Frankfurt/Main: Campus.
- Meyer, John W. & Rowan, Brian (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363. Zugriff am 13. November 2014 unter www.jstor.org/stable/2778293?origin=JSTOR-pdf.
- Miranda, F. Javier; Chamorro-Mera, Antonio; Rubio, Sergio & Pérez-Mayo, Jesús (2017). Academic entrepreneurial intention. The role of gender. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 9(1), 66–86. <https://doi.org/10.1108/IJGE-10-2016-0037>

- Morris, Michael H.; Miyasaki, Nola N.; Watters, Craig E. & Coombes, Susan M. (2006). The Dilemma of Growth: Understanding Venture Size Choices of Women Entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 44(2), 221–244.
- Müller, Ursula (2010). Organisation und Geschlecht aus neoinstitutionalistischer Sicht. Betrachtungen am Beispiel von Entwicklungen in der Polizei. *Feministische Studien*, 28(1), 40–55.
- Müller, Ursula; Riegraf, Birgit & Wilz, Sylvia M. (Hrsg.). (2013). *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Pascher, Ute (2009). *Ergebnisse des Werkstattgesprächs zum Thema „Technologieorientierte/chemiebezogene Gründungen unter Gendergesichtspunkten“*. Verbundprojekt Exichem (Hrsg.). Duisburg.
- Pascher, Ute; Roski, Melanie & Halbfas, Brigitte (2015). Entrepreneurial aspirations and start-up motives of women chemists in Germany. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 7(3), 272–290. <https://doi.org/10.1108/IJGE-03-2013-0026>
- Pascher, Ute; Roski, Melanie; Halbfas, Brigitte; Jansen, Katrin; Thiesbrummel, Gabriele & Volkmann, Christine (2012). *Berufliche Selbstständigkeit und Unternehmensgründungen von Chemikerinnen/Frauen in der Chemie. Eine Handreichung zu Gründungsgeschehen, Hintergründen und individuellen Gründungswegen*. Verbundprojekt Exichem (Hrsg.). Duisburg.
- Pascher-Kirsch, Ute (2014). Berufsbiographische Erfahrungen und Gründungsmotivationen von Chemikerinnen in Deutschland. In Claudia Gather (Hrsg.), *Die Vielfalt der Selbständigkeit. Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel* (S. 287–306). Berlin: Edition Sigma.
- Roski, Melanie (2009). *Branchenbericht zur Chemiewirtschaft in Deutschland*. Verbundprojekt Exichem (Hrsg.). Duisburg.
- Roski, Melanie (2011). *Gründerinnen und Gründer in der Chemie. Ergebnisse einer Befragung von Selbstständigen in der Chemie und chemienahen Branchen im Jahr 2010*. Verbundprojekt Exichem (Hrsg.). Duisburg.
- Roski, Melanie (2017). Neoinstitutionalismus. Die Grundlagen des Neoinstitutionalismus und seine Anschlussfähigkeit an die Geschlechterforschung. In Beate Kortendiek, Birgit Riegraf & Katja Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 389–398). Wiesbaden: Springer.
- Roski, Melanie; Halbfas, Brigitte & Volkmann, Christine (2013). Unternehmensgründung und Umfeldfaktoren. Ein ganzheitliches Modell zur Erklärung von Geschlechterdifferenzen im Gründungsgeschehen. In Ilona Ebbers, Brigitte G. Halbfas & Daniela Rastetter (Hrsg.), *Ökonomie und Gesellschaft/Gender und ökonomischer Wandel* (S. 101–130). Weimar: Metropolis.
- Scott, W. Richard (2001). *Institutions and organizations*. (2. Aufl.). Thousand Oaks/Kalifornien: Sage.
- Sternberg, Rolf & Bloh, Johannes von (Hrsg.). (2017). *Global Entrepreneurship Monitor. Länderbericht Deutschland 2016*. Institut für Wirtschafts- und Kulturgeographie. Zugriff am 04. April 2018 unter www.wigeo.uni-hannover.de/fileadmin/wigeo/Geographie/Forschung/Wirtschaftsgeographie/Forschungsprojekte/laufende/GEM_2016/gem2016.pdf.
- Thornton, Patricia H.; Ocasio, William & Lounsbury, Michael (2012). *The institutional logics perspective. A new approach to culture, structure, and process*. Oxford u. a.: Oxford University Press.
- VCI (2019a). *Die Chemiewirtschaft in Zahlen 2019*. Verband der chemischen Industrie e.V. (Hrsg.). Zugriff am 14. Dezember 2019 unter www.vci.de/vci/downloads-vci/publikation/chemiewirtschaft-in-zahlen-print.pdf.
- VCI (2019b). *Innovationsanreize für Chemie und Pharma*. Verband der chemischen Industrie e.V. (Hrsg.). Zugriff am 15. Dezember 2019 unter www.vci.de/vci/downloads-vci/top-thema/daten-fakten-innovationen-chemie-pharma.pdf.

Zur Person

Melanie Roski, Dr. habil., wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Sozialforschungsstelle/TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Academic Entrepreneurship, Unternehmensgründungen in wissens- und technologieintensiven Bereichen, Frauen- und Genderforschung, Geschlechterpolitik in Organisationen.

Kontakt: TU Dortmund, Sozialforschungsstelle, Evinger Platz 17, 44339 Dortmund

E-Mail: melanie.roski@tu-dortmund.de

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 erlebbareren 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 Interessenskonvergenzen 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.

Das gesellschaftlich propagierte und weithin gelebte ‚adult worker model‘ hat bisher weder im Privaten – wie der Gender Care Gap³ zeigt – noch im Erwerbsfeld zur Herausbildung einer gerechten Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern geführt.⁴ Das spiegelt sich auch im hier untersuchten Bahn-Konzern wider, und zwar horizontal wie vertikal.

2 Die Deutsche Bahn als Untersuchungsfeld

Nach zwei Jahrzehnten Bahn-Reform, die vor allem die Börsenfähigkeit des Konzerns anzielte und mit nahezu permanenten betrieblichen Restrukturierungen (Nickel/Hüning/Frey 2008) verbunden war, zeichnen sich in jüngster Zeit Versuche einer unternehmenspolitischen Umsteuerung ab. Die bislang dominante Ausrichtung an Renditezielen wurde durch Ziele der Nachhaltigkeit und Sozialverträglichkeit ergänzt. Die Potenzialentfaltung und Sozialbindung der Mitarbeiter*innen rückten in den Fokus der Unternehmenspolitik. Initiativen zur Veränderung der bislang hierarchisch-bürokratischen, männlich dominierten Führungskultur und eine auf Anerkennung der subjektiven Leistungen der Beschäftigten gerichtete Unternehmenskultur sollen dazu beitragen, dass sich das selbstorganisierte unternehmerische Handeln und die Eigenverantwortung der Beschäftigten – ‚subjektivierte Arbeit‘ – stärker entwickeln.

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten im Konzern, insbesondere bei den Führungskräften, ist ein – zumindest laut Strategiepapieren der Deutschen Bahn AG – zentrales Anliegen. Im Wettbewerb um qualifiziertes Personal gilt das sogar als ein sogenanntes ‚Top-Ziel‘ und soll Ausweis für eine angestrebte Qualitätsführerschaft als ‚Top-Arbeitgeber‘ sein. 2017 lag der Frauenanteil im Konzern weltweit bei 23,7 Prozent, im DB Konzern Deutschland bei 23 Prozent. Im „Top-Management“, das heißt der Ebene unterhalb des DB AG Vorstands, sind es hier allerdings nur 12,9 Prozent, im „oberen Management“ 16,6 Prozent, nur im „mittleren Management“ entspricht der Frauenanteil mit 21 Prozent nahezu dem Anteil von weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft.

Die Deutsche Bahn AG ist ein in sich vielfach differenzierter, global agierender Konzern mit über 300 000 Beschäftigten, die in sehr heterogenen Aufgaben- und Beschäftigungsfeldern arbeiten. Die hier referierte empirische Studie fragt nach Ansatzpunkten, Blockaden und Chancen der betrieblichen Reorganisationsprozesse für eine Demokratisierung von Arbeit und Geschlecht. Dabei ist die alltägliche Praxis der Interviewten fokussiert sowie der Zusammenhang von Erwerbsarbeit und außerbetrieblichem Leben ins Blickfeld gerückt worden. Auf der Basis einer breit angelegten betrieblichen Dokumentenanalyse und von Experteninterviews sind drei Unternehmensbereiche in den Mittelpunkt der empirischen Analyse gestellt worden: Konzernzentrale, DB System

3 Der Gender Care Gap beträgt 52,4 Prozent: Frauen leisten täglich 52,4 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (Sachverständigenkommission 2017: 39).

4 Die Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung stellt neben dem Gender Care Gap folgende Indikatoren für anhaltende Geschlechterungleichheit heraus: a) Gender Equality Index; b) Gender Pay Gap; c) Gender Lifetime Earnings Gap; d) Gender Pension Gap (Sachverständigenkommission 2017: 37f.).

und DB Dialog.⁵ In diesen drei Bereichen sind insgesamt 38 leitfadengestützte Tiefeninterviews mit je zur Hälfte weiblichen und männlichen Fach- und Führungskräften⁶ und Betriebsräten geführt worden (dazu ausführlicher Nickel et al. 2019).

Die Analyse beschränkt sich im Unterschied zu einer früheren Studie bei der Deutschen Bahn AG (Nickel/Hüning/Frey 2008) explizit auf die Gruppe der Hochqualifizierten, der Fach- und Führungskräfte im Unternehmen. Inhaltlich stellte sich die Frage, ob hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte für eine demokratisch-partizipative, geschlechtergerechte Arbeitspolitik aufgeschlossen sind. Oder steht dem die ihnen nachgesagte einseitige Identifikation mit Wettbewerbszielen des Unternehmens beziehungsweise ihre Rolle, als Leistungstreiber und individualistisch agierender ‚Arbeitskraftunternehmer‘ zu gelten, entgegen? Sind vor dem Hintergrund permanenter betrieblicher Reorganisation, sich ausdifferenzierender Statuspositionen und indirekter Unternehmenssteuerung womöglich gerade Hochqualifizierte von Verunsicherungen und enttäuschten Gestaltungsansprüchen besonders betroffen? Welche Unterschiede zeigen sich im Vergleich von weiblichen und männlichen Fach- und Führungskräften?

3 Ausgewählte Befunde

Die Studie ist insgesamt sehr viel breiter angelegt, als hier dargestellt werden kann. Die Auswahl der Befunde fokussiert drei Aspekte, die „Grenzkämpfe“ der Fach- und Führungskräfte um einen ganzheitlichen Lebensanspruch deutlich machen: den Wandel im individuellen Lebenszusammenhang (3.1), die Ambivalenzen im Aufkommen einer ‚neuen Väterlichkeit‘ (3.2) und das Potenzial, das einer ‚reflexive Karriereorientierung‘ innewohnt (3.3).

3.1 Veränderte Lebenszusammenhänge von Frauen* und Männern*

Der Erneuerungsprozess in der Deutschen Bahn AG wurde – so zeigen die Ergebnisse der empirischen Studie – entgegen anderslautenden betrieblichen Verlautbarungen bisher kaum erkennbar mit geschlechterpolitischen Fragen verknüpft. Obwohl der Konzern sowohl in der Fläche wie auch an der Spitze noch immer ein „Männerunternehmen“ ist, findet zugleich eine auffällige De-Thematisierung, ein Beschweigen der betrieblichen Geschlechterungleichheit statt.

5 In der *Konzernzentrale* werden die strategischen Grundsatzentscheidungen konzipiert und getroffen. Der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt liegt hier bei ca. 50 Prozent. Im Mittelpunkt der empirischen Untersuchung standen das Vorstandsressort Personal, wo der Anteil an weiblichen Führungskräften mit 47,2 Prozent besonders hoch ist, und das Vorstandsressort Finanzen/Controlling mit einem Frauenanteil von 18,1 Prozent bei den Führungskräften. Die *DB System* ist das hausinterne IT-Unternehmen mit 4 000 Beschäftigten, der Frauenanteil liegt hier insgesamt bei 24 Prozent, unter den Führungskräften bei 11 Prozent. *DB Dialog* ist ein klassisches Callcenter der DB AG mit 1 200 Mitarbeiter*innen, etwa 70 Prozent aller Beschäftigten sind weiblich, der Frauenanteil bei den Führungskräften liegt hier bei 25 Prozent.

6 Die Altersspanne der Interviewten liegt zwischen 35 und 57 Jahren. Die Mehrheit der Interviewten lebte in festen (heterosexuellen) Partnerschaften und hatte Sorge- bzw. Pflegeverpflichtungen gegenüber heranwachsenden Kindern oder pflegebedürftige Eltern.

Blockaden für eine geschlechterpolitische Modernisierung des Konzerns liegen vor allem darin, dass sich das Bild von Führung und (Hoch-)Leistungskultur noch immer an tradierten männlichen, erwerbsarbeitszentrierten Lebenswirklichkeiten ausrichtet. Demgegenüber ist aber den Fach- und Führungskräften die gelingende Gestaltung eines subjektiv als befriedigend erfahrbaren Gesamtlebenszusammenhangs wichtig. Der balancierte Zusammenhang von Arbeit und außerbetrieblichen Beziehungen und Aktivitäten ist eine Grundorientierung, die sich bei den weiblichen wie männlichen Interviewten findet. Das ist der Kern ihres individuellen Reproduktionsanspruches. Zugleich erzeugt diese doppelte Orientierung auf ‚gute Arbeit‘ und ‚gutes (Familien-)Leben‘ ein „extremes Spannungsfeld“, wie es die Interviewten formulieren, das im Alltag eine dilemmatische Handlungsgrundlage darstellt. Es bedarf sehr flexibler individueller Strategien, dass der gewünschte Zusammenhang nicht erodiert. Vielfach wurde das als ein alltäglicher „Kampf“ und als eine „Zerreiprobe“ beschrieben, die zu Überforderungen und Erschöpfung führt, mehrfach wurden in diesem Zusammenhang Fälle von Burnout beschrieben. Die Arbeitsintensität hat in der Deutschen Bahn AG in den letzten Jahren stark zugenommen und liegt – wie alle Interviewten betonen – z. T. im „Überlastbereich“. Insbesondere auch von Führungskräften in höheren Positionen werden überlange Arbeitszeiten (Präsentismus) und große regionale Mobilität sowie zeitliche Flexibilität erwartet. Auerbetriebliche ‚Störungen‘ etwa durch Sorgeleistungen sind nicht vorgesehen, Teilzeitarbeit gilt als ‚Karrierekiller‘. Das blockiert nicht nur den gleichberechtigten Aufstieg von Frauen in Führungspositionen, sondern auch den in der jüngeren Männergeneration verstärkt sich zeigenden Anspruch auf eine ‚neue Väterlichkeit‘ und auf gleiche Teilhabe an privaten Sorge- und Reproduktionsleistungen. Viele, auch weibliche Interviewte, fordern deshalb, wie es eine weibliche Führungskraft formulierte, dass die „Einbahnstraendiskussion“, die vornehmlich danach frage, „was kann ich für die Frauen tun“, durch eine Diskussion ersetzt wird, die sich auch an Männer richtet und sie ermutigt, ihre Reproduktionsansprüche deutlicher zu formulieren und gegenüber dem Arbeitgeber zu verteidigen.

Die Deutsche Bahn AG verfolge, so die Einschätzung der Interviewten, weder besonders ehrgeizige Unternehmensziele, was die Erhöhung des Frauenanteils in Management- und Führungspositionen⁷ betrifft, noch wird die Modernisierung der Unternehmens- und Führungskultur erkennbar mit der Frage von Geschlechterdemokratie verknüpft. Dabei wäre den Reproduktionsinteressen von weiblichen und männlichen Beschäftigten, in Sonderheit auch denen von Führungskräften, gebührend Rechnung zu tragen, beispielsweise durch entsprechend flexible Arbeitszeitmodelle. Soll Geschlechterpolitik mehr als Rhetorik sein, ist sie in erster Linie als eine Ressourcen- und (Personal-)Kostenfrage zu begreifen, der sich der Konzern ernsthaft stellen müsste, das heißt, sie wäre notwendigerweise bei der Personalbemessung, -planung und -ausstattung hinreichend zu berücksichtigen.

Viele Frauen, auch die, die eine berufliche Karriere anstreben oder bereits eine Führungsposition bekleiden, wollen nicht nach dem Modell „double income no kids“ leben,

7 Allerdings ist bemerkenswert, dass mittlerweile zwei von insgesamt sechs Mitgliedern des DB AG Vorstandes weiblich sind: Sabina Jeschke wurde Ende 2017 für das relevante Vorstandsressort Digitalisierung & Technik berufen, Sigrid Nikutta Anfang 2020 für das ebenfalls zentrale Ressort Güterverkehr.

daher, so formuliert es eine weibliche Führungskraft, „muss auch echte Teilzeit möglich sein auch für Führungskräfte [...] wirkliche Teilzeit und nicht, ich kriege Teilzeitgeld und arbeite den Rest am Wochenende [...] zu Hause. Wenn Sie in Teilzeit gehen, ohne die Aufgaben anderweitig zu verlagern, ist ja das Scheitern vorprogrammiert.“

Die interviewten weiblichen und männlichen Führungskräfte wollen in der Regel auch, dass trotz Führungsposition ein gleichberechtigtes Partnerschaftsmodell im Privaten lebbar ist. Stattdessen setze die Wahrnehmung einer Managementposition derzeit generelle Verfügbarkeit und Präsenz voraus. Die zu jeder Führungskraft selbstverständlich dazugehörigen alltäglichen Reproduktionsleistungen müssen, so schildern es die Interviewten, minimiert, weitgehend abgespalten und/oder von einer anderen Person – Partner*in oder Dienstpersonal – erbracht werden. Damit stellt sich quasi unter der Hand das asymmetrische Geschlechterarrangement auch im Privaten immer wieder her.⁸

Einige der Interviewten, vor allem männliche Führungskräfte, sehen in der neuen, flacher hierarchisierten ‚transformationalen‘ Führungskultur und im Übergang in die agile, subjektivierete Arbeitswelt auch neue, durch den Wandel der Arbeitsorganisation sich automatisch eröffnende Chancen für Gleichstellung und Geschlechterdemokratie. Die meisten weiblichen Interviewten hingegen wollen nicht auf einen Automatismus geschlechterdemokratischen Wandels vertrauen, sondern halten eine offensive Re-Thematisierung betrieblicher Geschlechterpolitik für geboten. Dabei geht es ihnen nicht um das einfache Wiederbeleben einer traditionellen Frauenpolitik oder von betrieblichen Frauenfördermaßnahmen, obwohl auch das – wie beispielsweise eine Frauenquote für die Besetzung von höheren Managementpositionen – sinnvoll ist, weil ansonsten die in der Deutschen Bahn AG deutlich verfestigte ‚gläserne Decke‘ kaum zu durchdringen ist. Wichtig wären nach Einschätzung der weiblichen Fach- und Führungskräfte vor allem aber auch neue geschlechterpolitische Strategien, denn in den letzten Jahren sei sowohl für Frauen wie auch für Männer der Lebenszusammenhang komplexer und belastender geworden. Diese Herausforderungen und Probleme müssen bisher in der Regel nicht nur individuell gelöst werden, sondern die Lösung folgt – auch wegen der gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen – zumeist tradierten Geschlechtermustern. Das führt zu Frustrationen sowohl bei weiblichen wie auch bei männlichen Interviewten. Nicht nur, dass hochqualifizierte weibliche Beschäftigte ihre Arbeitszeit und Aufstiegsaspirationen oft zugunsten von familialer Sorgearbeit reduzieren (müssen), auch für männliche Führungskräfte ist es anscheinend zunehmend mit Rechtfertigungsdruck und Frustrationen verbunden, dass sie wegen der vorherrschenden Präsenzkultur im Unternehmen ihre individuelle Reproduktion oft auf Kosten ihrer Partner*in organisieren (müssen).

Für diese Fragen fehlt bisher ein Diskursraum, eine betriebliche Öffentlichkeit, die diese Fragen thematisiert. Das aber wäre wichtig, damit sie zum bewusst reflektier-

8 Nach eigenen Angaben arbeiten alle befragten männlichen Führungskräfte im außertariflichen Bereich und haben eine wöchentliche Arbeitszeit von 50, 60 und mehr Stunden. Von den weiblichen Führungskräften, die vor allem im mittleren Management zu finden sind, war die Hälfte in vollzeitnaher Teilzeit (32–35 Stunden pro Woche) beschäftigt, um damit auf eine faktische Arbeitszeit von ca. 40 Stunden wöchentlich zu kommen. Die weiblichen Führungskräfte lebten mit einer Ausnahme in Lebenspartnerschaften, in denen der Partner einer Vollzeittätigkeit nachging. Die männlichen Führungskräfte lebten hingegen mehrheitlich mit einer Partnerin zusammen, die entweder einer Teilzeittätigkeit nachging oder nicht erwerbstätig war.

ten und diskutierten Bestandteil der betrieblichen Transformation werden können. Das heißt auch, dass sie nicht nur vom Unternehmensmanagement, sondern auch von den betrieblichen Interessenvertretungen entsprechend ernst genommen, gelenkt und moderiert werden müssten. Auch Betriebsräte, die sich für das Geschlechterthema traditionell nicht zuständig fühlen – wie die Interviews mit ihnen und auch den Fach- und Führungskräften bestätigen – müssten stärker für diese Fragen sensibilisiert werden. Angesichts der auch in der Deutschen Bahn AG täglich zu führenden arbeitspolitischen Abwehr- und Verteidigungskämpfe zum Schutz der Rechte der Gesamtbelegschaft ist das keine leichte Herausforderung.

3.2 ‚Neue Väterlichkeit‘?

In den Interviews quer durch die Untersuchungsbereiche war ein Aspekt besonders auffällig und präsent: die Schilderung von Veränderungen der traditionellen Männlichkeitskonstruktion, die als „modernisierte Männlichkeit“ beziehungsweise „neue Väterlichkeit“⁹ beschrieben wird. So sei es, wie beispielsweise eine weibliche Führungskraft beobachtet, „viel selbstverständlicher, dass heute auch mal Väter zu Hause bleiben, auch über einen längeren Zeitraum.“ Sie merke „es auch daran, weil auch [...] männliche Führungskräfte bei uns jetzt auch ganz bewusst sagen, ich bleibe dann mal zwei, drei Monate zu Hause, weil meine Frau ein Kind bekommen hat. Das wäre [...] vor fünf Jahren noch völlig undenkbar gewesen.“

Zugleich schildern sie, wie diese weibliche Führungskraft auch, dass in der Regel noch immer Folgendes gilt: „Während Frauen immer die Kinder an die erste Stelle stellen, stellen die Männer [...] ihre Karriere an die erste Stelle [...] Also irgendwie sagen sie, ich möchte mehr Zeit für meine Kinder haben, aber nicht zulasten meiner Karriere.“ Das liege nicht nur am Willen der Einzelnen, sondern von Arbeitgeberseite werde, wie es diese männliche Führungskraft formuliert, „bei Männern allzu oft als selbstverständlich angenommen, dass die Bereitschaft da ist [...] 60 Stunden“ in die Arbeit, beispielsweise als Führungskraft, zu investieren, während bei Frauen gefragt werde, „ist das zumutbar?“ Männliche Fachkräfte ohne Führungsfunktion betonten im Unterschied zu männlichen Führungskräften allerdings deutlich stärker, dass das auch eine Frage der persönlichen Haltung und Entscheidung sei, wie dieser Interviewte: „dann bin ich hier auch für die Emanzipation des Mannes. Also ich habe in vielen Punkten das Gefühl, Mann/man hat Nachholbedarf.“ Im Vergleich zu den männlichen Führungskräften zeigten sich männliche Fachkräfte als sensibilisierter, wenn es um Fragen von Fürsorge und verantwortungsvoller Selbstsorge geht. Sie insistieren stärker auf ein Gleichgewicht in ihrem Lebenszusammenhang und ziehen eine deutlichere Grenze gegenüber Übergriffen seitens des Arbeitgebers auf ihre zeitliche Verfügbarkeit. Diese Grenzziehung ist offenbar das Ergebnis eines kollektiven, von Betriebsrät*innen unterstützten Lernprozesses. Nach Einschätzung der meisten befragten weiblichen und männlichen Fachkräfte wie auch von weiblichen Führungskräften werden lange Anwesenheit und Überstunden zu oft mit „guter Leistung“ gleichgesetzt. Aus dieser Gleichsetzung entstehe

9 Mittlerweile haben zahlreiche Publikationen den Wandel von ‚Väterlichkeit‘ zum Gegenstand, z. B. Possinger (2015); Tholen (2015); Liebig/Peitz (2017).

eine spezifische Arbeitskultur der „langen Präsenz“, die ihrem persönlichen Anspruch an „gute Arbeit“ aber zuwiderlaufe. Die berufliche Arbeit, mit der sie sich inhaltlich hoch identifizieren, soll nicht einseitig zulasten ihres außerbetrieblichen, insbesondere familialen Engagements gehen. Dafür reduzieren nicht nur weibliche, sondern vielfach auch männliche Fachkräfte ihre reguläre Arbeitszeit.¹⁰ In mancher Hinsicht erwiesen sich die interviewten Fachkräfte als Pionier*innen eines souveränen, selbstbestimmten Reproduktionsanspruches. Sie sind sich ihrer Rechte und fachlichen Position bewusst und nutzen die vergleichsweise günstigen betrieblichen Regulierungen zur individuellen, ihrer familiären Lebenssituation entgegenkommenden Arbeitszeitflexibilisierung. Ganz anders sieht es auf der Ebene der männlichen Führungskräfte aus, wie eine weibliche Interviewte in mittlerer Führungsposition beschreibt:

„Also wenn ich mir unsere Managementebene angucke, die Männer, die Kinder haben [...] haben Angst, die Karriere zu verlieren [...] wäre auch definitiv so, bin ich mir ganz sicher [...] also meine Erfahrung ist [...] auch wenn Elternzeit kommt, wo die Herren sich mal in Elternzeit begeben, was ja bei den Männern nur ein paar Wochen sind, vielleicht einen Monat oder so. Da wird schon (gesagt), naja, einen Monat machst du mal [...] dann ist aber auch gut. Also das ist [...] schon noch sehr konservativ nach wie vor“.

Ist also ein grundsätzlicher unternehmenskultureller Wandel durch ‚neue Väter‘ zu erwarten? Ja und nein! Jedenfalls ist derzeit kein revolutionärer Veränderungsprozess zu erkennen. Fakt ist, wie verschiedene Studien bestätigen, dass gegenwärtig neue kulturelle Vorstellungen Raum greifen, „die den Mann als aktiven, engagierten und emotional involvierten Vater erkennen lassen“ (Liebig/Peitz 2017: 391). Zugleich weisen auch zahlreiche Untersuchungen aus, dass Väter in der Regel nicht nur länger arbeiten als Mütter, sondern auch länger als kinderlose Männer (Wippermann 2017). Wie lässt sich das Auseinanderklaffen von Vereinbarkeitswünschen und tatsächlichem Verhalten der Väter erklären? Hier soll nur auf einen Punkt hingewiesen werden, der für männliche Führungskräfte besonders relevant zu sein scheint: die normative Kraft ungeschriebener Gesetze der betrieblichen Organisation. Die Erwartung der Unternehmen an männliche Beschäftigte, zumal an das Management und die Führungskräfte, ist noch immer die, dass sie als Person voll und ganz, quasi mit ‚Haut und Haar‘, für die Herausforderungen und ‚Abenteuer‘ der Betriebswelt zur Verfügung stehen sollen. Männliche Führungskräfte, die als Vorgesetzte und Strukturgeber diese Erwartung auch auf Beschäftigte übertragen, können (und/oder wollen) sich dem Erwartungsdruck der betrieblichen Organisation kaum entziehen, auch weil sie die scheinbare Evidenz der primär betriebswirtschaftlichen Logik des Unternehmens zumeist teilen. Sie erweisen sich daher als höchst anfällig gegenüber den „Verfügbarkeitsfällen“ (Lott 2014) entgrenzter beruflicher Arbeit. Begünstigt wird dieses Verhalten auch dadurch, dass männliche Führungskräfte oft keinen gesetzlichen Anspruch auf Freistellung oder Arbeitszeitverkürzung haben, sondern das auf der Basis von Zugeständnissen aushandeln müssen. Selbst bei engagierten Vätern überwiegen defensive Strategien, die die Lösung des Dilemmas zuerst im privaten Kontext suchen, statt entsprechende Ansprüche an den Arbeitgeber zu richten. Eine gesetz-

10 Von den männlichen Fachkräften arbeitete die Hälfte reduziert (32–35 Wochenstunden). Auch in den Partnerschaftsmodellen unterscheiden sich Fach- und Führungskräfte deutlich. In der Regel sind die Lebenspartner*innen der männlichen Fachkräfte vollzeitbeschäftigt.

lich fixierte Ausdehnung der ‚Vätermonate‘ im Rahmen der Elternzeit könnte helfen, dass sich die ‚neue Väterlichkeit‘ und eine weniger traditionelle Arbeitsteilung im Privaten zügiger durchsetzen, zumal die Unternehmen damit gefordert wären, entsprechende Rahmenbedingungen vorzuhalten (Holst 2018: 33).

3.3 ‚Reflexive Karriereorientierung‘ und der fragile Aufstieg von Frauen

Hinsichtlich des Aufstiegs von Frauen in Führungspositionen ist insgesamt eine uneindeutige Situation zu konstatieren. Organisationale und professionelle Geschlechterordnungen sind zwar durchbrochen, aber dabei sind auch „neue Geschlechterfallen“ (Bultemeier/Boes 2013) entstanden, in die Frauen nicht generell geraten müssen, aber mit Regelmäßigkeit jene, die sich für Kinder und Karriere entscheiden. Sie „lösen den Gegensatz von Karriere und sozialen Verpflichtungen [...] individuell auf und bezahlen dafür mit ‚herkulischen‘ Anstrengungen und einer Fragilität ihrer Führungsposition“ (Bultemeier/Boes 2013: 158).¹¹

Dabei hat die spezifische „doppelte Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt 1987) von Frauen anscheinend immer noch nachhaltige Geltung. Sie ist aus dem „Sekundärpatriarchalismus“ (Beer 1990) der Industriegesellschaft erwachsen und wirkt als „symbolische Gewalt“ (Bourdieu 2005) über die Industriegesellschaft hinaus bis heute nach. Denn das Arbeitsvermögen von Frauen speist sich noch immer aus einer asymmetrischen doppelten Anrufung, einerseits aus ihrer Zuständigmachung für (häusliche) Sorge- und Reproduktionsleistungen und andererseits ihrer, der primären Zuständigkeit für Sorgearbeit quasi nachgelagerten Erwerbsarbeit. Personen weiblichen Geschlechts bilden auf diesem Hintergrund auch immer noch eine typische asymmetrische doppelte Orientierung aus. Mehrheitlich wollen sie beides, Beruf und Familie, ihre scheinbar unverrückbare Primärzuständigkeit für Sorgeleistungen führt allerdings, sobald sie Mütter sind, zu der nicht nur am Beispiel weiblicher Führungskräfte nachweisbaren Fragilität ihrer beruflichen Positionierung. Die Konstruktion von Männlichkeit hingegen war in der Industriegesellschaft vor allem an die über Erwerbsarbeit sich vermittelnde traditionelle Ernährerrolle gebunden. Auch wenn das Konstrukt mittlerweile in der Realität längst nicht mehr ungebrochen funktioniert, wirkt auch dieses Muster im Sinne von „symbolischer Gewalt“ nach. Menschen männlichen Geschlechts können daraus bis heute relative Vorteile für ihre berufliche Entwicklung ziehen, während die spezifische doppelte Orientierung der Frauen oft als ein „Karrierefiter“ wirkt, „weil die Karrierewelt gegenüber der privaten Arbeit ‚ausschließlich‘ konstruiert ist“ (Bultemeier 2013: 170).

Bei weiblichen Beschäftigten sind wir auch in früheren betriebssoziologischen Untersuchungen (Nickel et al. 2015) bereits auf eine sich auf diesem Hintergrund bildende besondere Karriereorientierung gestoßen. Weibliche Beschäftigte verbinden ihre Karriereplanung häufig mit einem Anspruch, der komplexer Art ist. Dabei geht es ihnen nicht nur um den ihnen wichtigen Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Karriere

11 Diese Feststellung basiert auf dem vom BMBF von 2008 bis 2013 geförderten Forschungsprojekt „Frauen in Karriere – Chancen und Risiken für Frauen in modernen Unternehmen“, durchgeführt vom ISF München in Kooperation mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen. Das Projekt ist in einem Netzwerk von (Groß-)Unternehmen durchgeführt worden, z. B. Postbank AG, Telekom, SAP, Siemens, VW (Boes/Bultemeier/Trinczek 2013).

und Familie, sondern auch darum, sich der traditionell männlich konstruierten formalen Karrierewelt nicht einfach anpassen zu wollen. Diese kritische Antizipation einer erwarteten Anpassungsleistung an eine noch immer männlich geprägte Arbeitskultur, das rationale Abwägen zwischen beruflichem Aufstieg und eigenem Lebensanspruch und die abwägende Entscheidung hinsichtlich eines hierarchisch verlaufenden vertikalen Karriereweges kann als eine „reflexive Karriereorientierung“ (Nickel et al. 2015: 189) bezeichnet werden. Auch die in der DB AG befragten weiblichen Fach- und Führungskräfte wägen Vor- und Nachteile einer weiteren beruflichen Karriere im Spannungsfeld ihrer spezifischen doppelten Orientierung ab und entscheiden sich vielfach bewusst dagegen. Gerade in der Konfrontation mit einer traditionell männlich geprägten, Sorgeansprüchen gegenüber weitgehend ignoranten Arbeits- und Führungskultur (dazu auch Aпитzsch 2014) ist dies nicht einfach nur als ‚typisch weibliche Selbstzurücknahme‘ zu interpretieren – wie das oft abwertend geschieht –, sondern dieser Eigensinn ist durchaus als eine zukunftsfähige, ja nachhaltige Sozialkompetenz zu würdigen, die zunehmend nun auch bei jüngeren männlichen Beschäftigten, im Rahmen der hier präsentierten empirischen Studie insbesondere bei hochqualifizierten Fachkräften, zu finden ist.

4 Fazit

Eine auf Gleichheit und Gerechtigkeit zielende betriebliche Geschlechterpolitik muss sich einerseits immer noch in proaktiven Maßnahmen der Personalrekrutierung, Leistungsbeurteilung, Arbeitszeit, Vergütung und in Organisationszielen zeigen, die der andauernden Ungleichstellung von weiblichen Beschäftigten entgegenwirken. Andererseits muss eine zeitgemäße betriebliche Geschlechterpolitik aber auch sensibel sein für die sich verändernden Lebenszusammenhänge der Geschlechter. Sie muss beispielsweise betriebliche Räume für Reflexions- und Diskursprozesse eröffnen. Der De-Thematisierung von struktureller Geschlechterungleichheit wäre dabei genauso zu begegnen wie der oft als ‚Sachzwang‘ getarnten betrieblichen Ignoranz gegenüber lebensweltlichen Reproduktionsansprüchen der Beschäftigten. Eine ‚reflexive‘ Karriere- und Berufsorientierung – wenn sie nicht auf weibliche Beschäftigte verengt bleibt – könnte dabei grundsätzlich neue, über einzelne Unternehmen hinausreichende Perspektiven auf das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Sorge- bzw. Reproduktionsansprüchen eröffnen. Die kapitalistische, primär Profit- und Marktgesetzen folgende Wirtschaft wäre damit ‚sozial‘ gefordert. In kollektiven, an den Sorgebedürfnissen der Menschen orientierten ‚Grenzkämpfen‘ könnte dem ‚Sozialen‘ wieder stärker Geltung verschafft werden. Wenn weibliche und männliche Beschäftigte ihre berechtigten Ansprüche (Hürtgen/Voswinkel 2014) auf ein ganzheitliches Leben verteidigen und sie – neben ihrer Berufsarbeit – auf gleiche Anerkennung von und Teilhabe an Sorgeleistungen insistieren, kritisieren sie die einseitig auf Wachstum und Profitmaximierung orientierte Arbeitswelt. Damit könnten die Grenzen zwischen Produktion und Reproduktion, Wirtschaft und Sozialem im Sinne einer gesellschaftlich dringend notwendigen Sorgeethik verschoben und so einer Verwilderung von Arbeitsbeziehungen (Urban 2019) und der Gefahr einer zunehmend „verwahrlosten Fürsorge“ (Becker-Schmidt 2014: 102) begegnet werden. „Fürsorgergeneration“ (Kumbruck/Senghaas-Knobloch 2019: 132) ist das notwendige Korrektiv ei-

ner eindimensionalen Wachstumsrationalität. In einem Großbetrieb wie der Deutschen Bahn AG ist – wie das für viele Unternehmen mittlerweile gilt – das Defizit an qualifiziertem Personal, auch bei den Führungskräften, längst zu einem betriebswirtschaftlichen Zukunftsproblem geworden. Bei allem Druck, der derzeit auf den Arbeitssubjekten lastet, eröffnet das auch die Option, dass sich Menschen ihren Gestaltungsanspruch auf einen ganzheitlichen Lebenszusammenhang rückerobern könnten.

Literaturverzeichnis

- Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Apitzsch, Ursula (2014). Care in Alltag, Biografie und Gesellschaft. Über die Ent-Sorgung von Sorgearbeit und die unfertige Revolution im Geschlechterverhältnis. In Brigitte Aulenbacher, Birgit Riegraf & Hildegard Theobald (Hrsg.), *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime* (Soziale Welt, Sonderband 20, S. 143–157). Baden-Baden: Nomos. https://doi.org/10.5771/9783845255545_147
- Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit & Theobald, Hildegard (Hrsg.). (2014). *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime* (Soziale Welt Sonderband 20). Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845255545>
- Becker-Schmidt, Regina (1987). Die doppelte Vergesellschaftung – doppelte Unterdrückung. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In Lilo Unterkirchen & Ina Wagner (Hrsg.), *Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985* (S. 10–25). Wien: ÖGB-Verlag.
- Becker-Schmidt, Regina (2014). Gesellschaftliche Verfügung über Arbeit – gelebte Praxen: Anstöße aus der Frauenbewegung zur Erforschung des widersprüchlichen Arbeitsensembles von Frauen. In Barbara Rendtorff, Birgit Riegraf & Claudia Mahs (Hrsg.), *40 Jahre Feministische Debatten* (S. 90–103). Weinheim, Basel: Beltz.
- Beer, Ursula (1990). *Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses*. Frankfurt/Main: Campus.
- Boes, Andreas; Bultemeier, Anja & Trinczek, Rainer (Hrsg.). (2013). *Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten. Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen*. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-00794-2>
- Bourdieu, Pierre (2005). *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Bultemeier, Anja (2013). Frauen wollen Karriere! Karriereorientierungen von Frauen im Umbruch von Unternehmen. In Andreas Boes, Anja Bultemeier & Rainer Trinczek (Hrsg.), *Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten. Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen* (S. 166–197). Wiesbaden: Springer.
- Bultemeier, Anja & Boes, Andreas (2013). Neue Spielregeln in modernen Unternehmen. Chancen und Risiken für Frauen. In Andreas Boes, Anja Bultemeier & Rainer Trinczek (Hrsg.), *Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten. Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen* (S. 95–165). Wiesbaden: Springer.
- Fraser, Nancy (2017). Who cares? Die Ausbeutung der Sorgearbeit und ihre Krise. *Blätter für deutsche und internationale Politik*, (4), 105–114.
- Funder, Maria (2017). Einführung: Neo-Institutionalismus und Geschlechterforschung – Reflexionen über Schnittstellen, theoretische Konzepte und empirische Befunde. In Maria Funder (Hrsg.), *Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus Sicht der Geschlechterforschung* (S. 9–31). Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845273785-9>

- Funder, Maria; Dörhöfer, Steffen & Rauch, Christian (2006). *Symbolische Gewalt und Leistungsregime. Geschlechterungleichheit in der betrieblichen Arbeitspolitik*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Holst, Elke (2018). Unternehmen müssen sich ambitionierte Ziele für mehr Frauen in Führungspositionen setzen. *DIW Wochenbericht*, (1/2), 33.
- Hürtgen, Stefanie & Voswinkel, Stephan (2014). *Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte*. Berlin: Edition Sigma.
- Kumbruck, Christel & Senghaas-Knobloch, Eva (2019). Die Grenzen instrumenteller Verfügbarkeit von Subjektivität – Einsichten aus der Arbeitswelt der Pflege. In Fritz Böhle & Eva Senghaas-Knobloch (Hrsg.), *Andere Sichtweisen auf Subjektivität. Impulse für kritische Arbeitsforschung* (S. 131–165). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-27118-3_7
- Lenz, Ilse (2013). Geschlechterkonflikte um die Geschlechterordnung im Übergang. In Erna Appelt, Brigitte Aulenbacher & Regina Wetterer (Hrsg.), *Gesellschaft. Feministische Diagnose* (S. 214–217). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Lenz, Ilse (2017). Genderflexer? Zum gegenwärtigen Wandel der Geschlechterordnung. In Ilse Lenz, Sabine Evertz & Saida Ressel (Hrsg.), *Geschlecht im flexibilisierten Kapitalismus? Neue Ungleichheiten* (S. 181–221). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15348-9_10
- Liebig, Brigitte & Peitz, Martina (2017). Organisationaler Wandel durch neue Väter? Eine neo-institutionalistische Analyse aktiver Vaterschaft in Erwerbsorganisationen. In Maria Funder (Hrsg.), *Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus Sicht der Geschlechterforschung* (S. 391–414). Baden-Baden: Nomos.
- Lott, Yvonne (2014). *Working Time Flexibility and Autonomy: Facilitating Time Adequacy? A European Perspective*. WSI Diskussionspapier Nr. 190. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Negt, Oskar (2014). Zur Geschichte der Arbeit. Betrachtungen über unabgeholte Fragen des Zusammenhangs von Arbeit, Emanzipation und Utopie. In Tina Jung, Anja Lieb, Marie Reusch, Alexandra Scheele & Stefan Schoppegerd (Hrsg.), *In Arbeit: Emanzipation. Feministischer Eigensinn in Wissenschaft und Politik* (S. 38–52). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Nickel, Hildegard Maria (2014). Geschlechterforschung, Gesellschaftskritik und ein feministischer Blick auf Arbeit. In Tina Jung, Anja Lieb, Marie Reusch, Alexandra Scheele & Stefan Schoppegerd (Hrsg.), *In Arbeit: Emanzipation. Feministischer Eigensinn in Wissenschaft und Politik* (S. 26–37). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Nickel, Hildegard Maria; Heilmann, Andreas; Hüning, Hasko & Lill, Max (2015). *Geschlechterpolitik in Krisenzeiten. Eine Fallstudie im Bankensektor*. Berlin: Edition Sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845268262>
- Nickel, Hildegard Maria; Hüning, Hasko & Frey, Michael (2008). *Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik*. Berlin: Edition Sigma.
- Nickel, Hildegard Maria; Hüning, Hasko; Frey, Michael & Lill, Max (2019). *Partizipation und Reproduktion, Fach- und Führungskräfte als arbeits- und geschlechterpolitische Akteure der Deutschen Bahn AG*. Working Paper Forschungsförderung Nummer 153. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Possinger, Johanna (2015). Neue Väter auf Zeit? Praktiken und Hindernisse egalitärer Vaterschaft. In Andreas Heilmann, Gabriele Jähnert, Falko Schnicke, Charlott Schönwetter & Mascha Vollhardt (Hrsg.), *Männlichkeit und Reproduktion. Zum gesellschaftlichen Ort historischer und aktueller Männlichkeitsoptionen* (S. 135–153). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-03984-4_8
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017). *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neugestalten. Gutachten für den Zweiten*

- Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Berlin. Zugriff am 16. Februar 2020 unter www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf.
- Tholen, Toni (2015). Zum Wandel von Väterlichkeit und Care/Sorge in der Literatur. In Andreas Heilmann, Gabriele Jähnert, Falko Schnicke, Charlott Schönwetter & Mascha Vollhardt (Hrsg.), *Männlichkeit und Reproduktion. Zum gesellschaftlichen Ort historischer und aktueller Männlichkeitsoptionen* (S. 117–134). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-03984-4_7
- Urban, Hans-Jürgen (2019). Zwischen Verwilderung und Neukonfiguration. Arbeitsbeziehungen in der Transformation. In Klaus Dörre, Hartmut Rosa, Karina Becker, Sophie Bose & Benjamin Seyd (Hrsg.), *Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften* (Sonderband des Berliner Journals für Soziologie, S. 401–420). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-25947-1_22
- Wippermann, Carsten (2017). *Männerperspektiven. Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung?* BMFSFJ (Hrsg.). Berlin.

Zur Person

Hildegard Maria Nickel, Prof. a. D. Dr., Humboldt Universität zu Berlin, Leiterin des HBS Forschungsprojekts „Partizipation und Reproduktion. Fach- und Führungskräfte als arbeits- und geschlechterpolitische Akteure der DB AG“. Arbeitsschwerpunkte: Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse, gesellschaftliche und betriebliche Transformationsprozesse, Geschlechterverhältnisse in der DDR und im Prozess der deutschen Einheit.

E-Mail: nickel@sowi.hu-berlin.de

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 Zyklus-

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 legitimieren 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*.

eine Form des risikobehafteten Wahr-Sprechens bezeichnet, die den/die Sprecher*in als ethisches Subjekt konstituiert, reichert diese Interpretationen an. Durch die Ideologien der Trump-Ära zu neuer Aktualität gekommen, verkörpert die ‚Magd‘, in der Serie wie im politischen Aktivismus, jene „erfindungsreiche, [...] mobile, [...] produktive“ Praktik, die Foucault als „counter-conduct“ bezeichnet (2009: 200f.). Insgesamt inkarniert sie, so meine ich, dieses „Gegen-Führen“ als Reaktion auf Techniken von Gouvernamentalität, das hinausgeht über den „rein negativen Akt der bloßen Unfolgsamkeit“ (beide Linnemann 2018: 240), gegenüber Versuchen (von fiktionalen wie nicht-fiktionalen Regierungen), „das mögliche Feld des Handelns der anderen“ (Foucault 2000: 341) biopolitisch zu strukturieren.

2 Figuration ritualisierter Vergewaltigung als Fortpflanzungspolitik

Atwood, von der *Financial Times* als „Kanas Königin der Dystopie“ (Jacobs 2017: 9) gefeiert, veröffentlichte *The Handmaid's Tale* 1985. Der Roman, zu Deutsch *Der Report der Magd*, spielt in der nicht allzu fernen Zukunft, in der aus den USA die Republik Gilead geworden ist, eine puritanische Theokratie, die sich zwei Ereignissen verdankt: Die schleichende Umweltvergiftung erreicht einen Punkt, an dem ein signifikanter Teil der US-Bevölkerung das Leben verliert und die Mehrheit der Überlebenden unfruchtbar wird. Es folgt ein Staatsstreich, der die Regierung durch eine neue Riege von Machthabern ersetzt. Dass Gilead als fanatisches Patriarchat konzipiert ist, lässt sich an der sog. ‚Zeremonie‘ ablesen. Sie ist von einer Szene aus dem Alten Testament inspiriert, in der Rahel von ihrem Mann Jakob verlangt, er möge ihr, die selbst unfruchtbar ist, zu einem Kind verhelfen, indem er ihre Magd Bilha in andere Umstände versetzt. In Gilead als Versuch der Regierung deklariert, das Land wieder zu bevölkern, ist die ‚Zeremonie‘ eine Form der staatlich geplanten, im großen Stil durchgeführten ritualisierten Vergewaltigung. Jedem kinderlosen hochrangigen Mann und seiner Frau wird eine erwiesene fruchtbare Frau als ‚Magd‘ zugeteilt. Von der Gattin festgehalten, wird sie monatlich vom Ehemann vergewaltigt. Wird sie schwanger, ist das ausgetragene Kind dem verheirateten Paar zu übergeben, während die ‚Magd‘ in den nächsten Haushalt wechselt. Das Serielle ist diesem Modell eingeschrieben. Atwoods Heldin, gleichzeitig fokalisierende Figur und Ich-Erzählerin, wird zur Magd ‚geschult‘ und ‚dem Commander‘ und seiner Frau zugeteilt. Ihr neuer Name leitet sich vom Vornamen ihres ‚Herrn‘ ab. Am Ende des Romans unternimmt Offred einen Fluchtversuch, der von einem Widerstandsnetzwerk unterstützt wird, das vom Modell der historischen *Underground Railroad* inspiriert ist, die Mitte des 19. Jahrhunderts entlaufenen Sklav*innen eine Struktur von Fluchthelfer*innen bot. Die erste Staffel der Hulu-Serie folgt dem *plot*-Verlauf des Romans. Zumindest bis zur letzten Einstellung, in der die Heldin in einen Kleintransporter der Geheimpolizei steigt. Ob sie tatsächlich verhaftet oder nur zum Schein festgesetzt wird und sich nun in den Händen des Widerstands befindet, bleibt unklar. Der Roman lässt das Ende von Offreds Geschichte offen, doch Leser*innen erfahren im Epilog, hundert Jahre nach Offreds Zeit in die Form eines wissenschaftlichen Tagungsberichts gegossen, zwei Details: Die Republik Gilead hat nicht überlebt und Offreds Geschichte

basiert auf Kassettenaufnahmen, die von unbekannter Hand transkribiert wurden. Ein Blick auf den sozio-politischen Kontext der USA in der zweiten Dekade des 21. Jahrhunderts soll nun aufzeigen, welche Ereignisse die ‚Magd‘ in und jenseits der Serie zur Verkörperung des Widerstands gegen misogynen Biopolitik werden ließen.

3 Kontext – Serienstart – Protestpraktik

Dass sich Atwoods Roman drei Dekaden nach Erscheinen auf Platz eins von Amazons Bestsellerliste wiederfinden würde (Petra Mayer 2017: o. S.), wäre noch vor Kurzem ungläubhaft erschienen. Aber seit 2012 hat sich einiges getan. In diesem Jahr wurde die *Personhood Initiative*, ursprünglich an den Senaten von Colorado und Mississippi gescheitert, wiederbelebt, und ihr Kerngedanke, sämtliche hormonellen Formen der Empfängnisverhütung inklusive der Pille zu verbieten, von der Republikanischen Partei als nationales Wahlkampfthema aufgegriffen. Einige der ‚GOP‘-Kandidat*innen im Präsidentschaftswahlkampf 2012 leisteten ein Gelöbnis, das sie verschriftlichten und unterschrieben (Coontz 2012: o. S.). Es enthielt das Versprechen, dieses Verbot durchzusetzen, sollte der Unterzeichner zum Präsidenten gewählt werden. Im selben Jahr wurde das sog. *Blunt-Amendment* formuliert, das später am US-Senat scheiterte. Es stellte den Versuch dar, den *Affordable Care Act* – also die unter Präsident Obama verabschiedete Gesetzgebung zur Krankenversicherung – mit einem Zusatz zu versehen, der es zur Verpflichtung machte, die Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin einzuholen, falls Angestellte ihre Krankenkassen für die Kosten ihrer Empfängnisverhütung aufkommen lassen wollten. Ebenfalls 2012 äußerte sich der Zweitplatzierte im Rennen um die Nominierung des republikanischen Präsidentschafts-Kandidaten, Rick Santorum, zu diesem Thema in verräterisch holpernder Sprache: Empfängnisverhütung könne nicht gebilligt werden, denn dies „hieß Dinge gut, die im sexuellen Bereich getan werden, die im Gegensatz dazu stünden, wie die Dinge sein sollten“ (Henneberger 2012: o. S.⁴).

Seit der verlorenen US-Wahl von 2012 manipulieren die Republikaner*innen konsequent die Wahlbezirkseinteilung, was die stete Aushöhlung reproduktiver Rechte in den von ihnen administrierten Einzelstaaten zur Folge hat. 2014 wurde in Michigan ein Gesetz verabschiedet, das Versicherungen verbietet, für den Abbruch einer ungeplanten, ungewollten Schwangerschaft finanziell aufzukommen. Es sei denn, und hier muss genau gelesen werden, dass bereits vor der *ungeplanten* Schwangerschaft eine spezielle Zusatzpolice abgeschlossen worden war. Da dieses Gesetz auch für Schwangerschaften in Folge von Vergewaltigung gelten sollte, wurde es als *rape insurance* bekannt. Drei Monate nach dessen Verabschiedung folgte der Gouverneur von Louisiana seinen Kollegen aus Texas, Oklahoma, Alabama und Mississippi nach, indem er ein Gesetz unterschrieb, das dafür sorgte, dass alle außer zwei Kliniken in seinem Staat, die Abtreibungen vornahmen, ihre Türen schließen mussten. Dieses Gesetz machte es Ärzt*innen, die Schwangerschaftsabbrüche durchführten, außerdem zur Auflage, ihre Namen und Privatadressen zu veröffentlichen. Vor dem Hintergrund, dass 2009 Dr. George Tiller

4 Das Original ist nicht eleganter: „It’s a license to do things in the sexual realm that is counter to how things are supposed to be.“

von einem Abtreibungsgegner erschossen worden war, wird deutlich, worauf diese Auflage zielte: Ärzt*innen davon abzuschrecken, ihr Können in den Dienst von Frauen zu stellen, die vom Recht auf Abtreibung Gebrauch machen möchten.

Im Oktober 2016 gelangte ein „extrem anzügliches Gespräch über Frauen aus dem Jahr 2005“ (Fahrentholt 2016: o. S.) ins Licht der Öffentlichkeit, bei dem Donald Trump die Rede geführt hatte. Aufgrund seiner Genese aus dem Material einer TV-Show wurde es als ‚*Access Hollywood*-Band‘ bekannt. Der zukünftige Präsident äußert sich dort, befeuert durch Interviewer Billy Bush, wie folgt: Trump: „And when you’re a star they [women] let you do it. You can do anything.“ Bush: „Whatever you want.“ Trump: „Grab them by the pussy. You can do anything“ (Victor 2017: o. S.). Zwar geht es in diesem Beispiel nicht um militante Anti-Abtreibungspolitik, aber der plump zutage tretende Glaube an die Verfügbarkeit von Frauen als Objekte ist Teil desselben misogynen Sexismus, der im fiktionalen Gilead in voller Entfaltung gezeigt wird. Als Reaktion auf das Band führte am Tag nach Trumps Verteidigung der Women’s March⁵ international Demonstrierende aller Geschlechter zusammen.

Am 26. April 2017 stellte Hulu die ersten Folgen von *The Handmaid’s Tale* online, und auf der New Yorker High Line war eine Installation von Paula Scher und Abbott Miller zu sehen, deren Titel Atwoods Roman ebenso wie die Serie zitiert.

Abbildung 1: Installation *Nolite te bastardes carborundorum* von Paula Scher und Abbott Miller (2017)



Quelle: privates Bild von Ralph Poole.

5 <https://www.womensmarch.com>.

Offred findet den pseudo-lateinischen Spruch *Nolite te bastardes carborundorum* in ihren Schrank geritzt. Als sie den Commander, der eine vom Regime streng verbotene Affäre mit ihr begonnen hat, nach seiner Bedeutung fragt, erklärt er, es handle sich um einen Witz. Der Satz sei die wortwörtliche Übersetzung der englischen Redewendung ‚Don’t let the bastards grind you down‘, zu Deutsch: ‚Lass nicht zu, dass diese Mistkerle dich fertigmachen‘. Von Schüler*innenhand in eine Latein-Grammatik gekritzelt, beschwört er den Widerstand gegen Lehrer*innen, Mitschüler*innen oder Eltern. Stammt die Inschrift im Schrank, wie von Offred vermutet, von ihrer Vorgängerin, einer ‚Magd‘, der jeglicher Umgang mit Schrift unter Androhung der Amputation ihrer Hand untersagt ist, bekommt er eine dreifache Bedeutung: als hochpolitischer Akt; als Solidaritätsbekundung mit nachfolgenden ‚Mägden‘; als Aufforderung, sich von Gilead nicht unterkriegen zu lassen. Schers und Millers Leporello zeigt auf der einen Seite überlebensgroße, zweidimensionale, gesichtslose, rote ‚Magd‘-Silhouetten, während auf der anderen Seite Lampen im Hauben-Look Zitate aus Atwoods Roman beleuchten (für weitere Abbildungen siehe Brooks 2017: o. S.). Dort sind auch Nischen eingelassen, die mit Exemplaren von Atwoods Roman gefüllt waren. Besucher*innen der Installation waren aufgefordert, die insgesamt 4000 Bücher unentgeltlich mitzunehmen.

Am 17. September 2017 gewann die durch diese Installation mitbeworbene Hulu-Serie, maßgeblich durch ihren Drehbuchautor und Produzenten Bruce Miller gestaltet, fünf Emmy Awards. Am 6. Oktober, dem Jahrestag der Publikation des *Access Hollywood*-Bands, projizierte die feministische Gruppe UltraViolet den Mitschnitt⁶ – Bild, Ton und Untertitel in Endlosschleife – zwölf Stunden auf eine Leinwand auf der National Mall, filmte das Ereignis und lud es in das Internet (Leach 2017: o. S.). Diese Aktion, die daran erinnern wollte, dass ein unverhohlener Sexist im Weißen Haus residiert, folgte nur 24 Stunden auf die Publikation von Harvey Weinsteins Stellungnahme in der *New York Times*. Der einst übermächtige Hollywood-Produzent, dem von Dutzenden Frauen aus dem Showbusiness sexuelle Nötigung, Missbrauch und Vergewaltigung vorgeworfen werden, und dessen New Yorker Strafprozess am 11. März 2020 mit einer Verurteilung zu 23 Jahren Haft endete, hatte das Wort ergriffen, um sich der Weltöffentlichkeit zu erklären: „I came of age in the 60s and 70s, when all the rules about behavior and workplaces were different. That was the culture then“ (Weinstein 2017: o. S.). Die ausgelöste Kettenreaktion, die in die #MeToo-Bewegung mündete, machte deutlich, dass sexuelle Nötigung und Missbrauch auch in anderen Branchen so weit verbreitet sind, dass die Rede von Vergewaltigungskultur angemessen scheint.

Zehn Tage nach dem Weinstein-Statement verlieh der Deutsche Buchhandel den Friedenspreis 2017 an Margaret Atwood. In Eva Menasses Laudatio für ihre „Präzision der Messerwerferin“ (Menasse 2017: 5) gepriesen, diagnostizierte die Preisträgerin in ihrer Dankesrede das Lebensgefühl eines nicht weiter ausgeführten ‚Wir‘: „It is one of those times when the ground – which only a little while ago seemed steady enough [...] – shifts beneath our feet, and mighty winds blow, and we are no longer sure of where we are. Also, we are no longer sure of *who* we are“ (Atwood 2017b: 9f.). Es ist

6 <https://www.youtube.com/watch?v=FSC8Q-kR44o> [Zugriff: 17.03.2020].

vor allem das feministische ‚Wir‘, das in der zweiten Dekade des 21. Jahrhunderts in deutlich feindlicher Atmosphäre operiert, die ein Produkt der neuen Kulanz gegenüber sexistischem Sprechen im öffentlichen Raum ist. Zu zeigen, wie sich die „Bewegung des Bodens“, von der Atwood spricht, sozio-politisch äußert, war Ziel dieses Abschnitts. Nun gilt es, die These zu belegen, die ‚Magd‘ habe sich von ihrem ursprünglichen, fiktionalen Kontext losgelöst und sei, jenseits des Romans, zur produktiven Ikone politischen Widerstands geworden. Dafür setze ich noch einmal neu im Zeitstrahl an; fünf Wochen vor Start der Hulu-Serie.

Am 20. März 2017 passierte in Austin etwas Bemerkenswertes, als ein paar *cosplay*-Aktivistinnen⁷ einen stummen Pro-Choice⁸-Protest auf der Galerie des texanischen Senats inszenierten. Die Frauen tauchten in Uniformen auf, wie sie in Atwoods Roman für die ‚Mägde‘ beschrieben und in der Hulu-Serie visuell umgesetzt sind.

Abbildung 2: Protest in Austin



Quelle: Pearson (2017: o. S.), Bild von Alexa Garcia-Ditta, 20. März 2017, Senat von Texas.

In den langen, scharlachroten Kleidern und Umhängen und mit weißen Hauben figurieren diese ‚Mägde‘ den stummen, dafür visuell umso eindrücklicheren Widerstand gegen die Entscheidungen rechter biopolitischer Gouvernementalität. Indem sie *look* und Habitus von Romanfiguren verkörpern, verhelfen sie einer kulturellen Repräsentation zum

7 Die gekürzte Form von *costume play* bezeichnet eine aus Japan stammende, ursprünglich nicht politisierte Fanpraxis. Meist junge Menschen verkleiden sich als ihre Lieblings-Manga- oder Anime-Figuren und besuchen so kostümiert öffentliche Veranstaltungen.

8 ‚Pro Choice‘ ist der Gegenbegriff zu jener Position, die amerikanische Abtreibungsgegner*innen als ‚Pro Life‘ bezeichnen und für sich beanspruchen. Absichtlich impliziert ist durch dieses Etikett – ‚für das Leben‘ zu sein –, dass all jenen, die keine Abtreibungsgegner*innen sind, damit automatisch die Position ‚gegen das Leben‘ zu sein, zugewiesen wird. Die Mitte und Linke des politischen Spektrums der USA hat auf diese unvoreilhaftige Zuweisung mit der Wahl eines ebenfalls positiv besetzten Etiketts reagiert: dass man *dafür* sei, dass Frauen die Wahl treffen können, ob sie abtreiben wollen oder nicht.

Ebenensprung von einer fiktionalen Welt in die politische Realität. Konkreter Anlass für diesen Protest war, dass der texanische Senat an diesem Tag ein Anti-Abtreibungsgesetz verabschiedete. Wunderbar eingefangen von Garcia-Dittas Foto ist der ironische Unterton dieser Szene. Zwar entging er denjenigen komplett, die zwei Sicherheitsbeamte angewiesen hatten, sich – als Inkarnationen der Staatsgewalt – links und rechts von den still und ruhig dasitzenden *cosplay*-„Mägden“ zu positionieren. Der Internet-Gemeinschaft fiel jedoch sofort auf, dass wer auch immer hinter dieser Anweisung steckte, den Punkt der Demonstrierenden nicht wirkmächtiger hätte unterstreichen können.

Die Aktivistinnen in Texas blieben nicht die einzigen politisierten „Mägde“. Start und Erfolg der Serie beflügelten die neue Protestpraktik. Am 3. Mai 2017 demonstrieren „Mägde“ in Jefferson/Missouri gegen „ein Budget, das im Effekt der Familienplanung [im Staate Missouri] die finanzielle Grundlage entziehen würde“ (Fenske 2017: o. S.). Auf einem Schild, das bei dieser Gelegenheit in die Höhe gehalten wurde, war zu lesen: „*Der Report der Magd* ist keine Bedienungsanleitung“. Im Oktober konfrontierten die „Mägde“ Vizepräsident Mike Pence, als er zu Besuch in Colorado war.

Abbildung 3: Protest in Denver



Quelle: Foley (2017: o. S.), Bild von Eric Gay, 27. Oktober 2017, Senat von Colorado.

Pence war als Ziel gut gewählt, da er bereits als Gouverneur von Indiana für seine reaktionäre Haltung zum *Roe vs. Wade*-Urteil berüchtigt und für seine strikte Abtreibungspolitik bekannt gewesen war. Neun Monate später, in Philadelphia, passierte ihm dasselbe noch einmal. Diesmal jedoch nicht in einem Regierungsgebäude, sondern auf offener Straße bei der Demonstration „*Refuse Fascism Philly*“.

Abbildung 4: Protest in Philadelphia



Quelle: Sasko (2018: o. S.), Bild anonym, 24. Juli 2018, Demonstration „Refuse Fascism Philly“.

Die ‚Mägde‘ treten hier nicht mehr isoliert auf, sondern sind in ein breites Spektrum von Demonstrierenden integriert, das nicht nur die misogynen Politik der Trump-Regierung kritisiert, sondern ihr Faschismus vorwirft und sie damit verantwortlich macht für das Wahrwerden eines dystopischen Szenarios.

Pence ist nicht der einzige hochrangige US-Politiker, der bisweilen von protestierenden ‚Mägden‘ umgeben ist. Trump wird gelegentlich sogar im Ausland von ihnen gestellt; wie etwa auf Staatsbesuch in Polen am 6. Juli 2017 (Vaglanos 2017: o. S.); oder ein knappes Jahr später, am 13. Juni 2018, im Vereinigten Königreich (Bell 2018: o. S.). Hier war es nicht die Anti-Abtreibungspolitik, die die ‚Magd‘ in Serie auf den Plan rief, sondern Trumps persönliche Frauenfeindlichkeit, die das *Access Hollywood*-Band für alle hörbar gemacht hatte.

Der nächste Schritt in der Entwicklung der ‚Magd‘ zur internationalen Protest-Ikone besteht in ihrer Loslösung von der physischen Präsenz konkreter US-Politiker*innen und ihrer Verknüpfung mit Widerstand gegen die verschiedenen nationalen Gesetzgebungen.

Abbildung 5: Handmaids' March in Zagreb



Quelle: Šarić/Alcalde (2018: o. S.), Bild von Miguel Alcalde.

Am 10. Februar 2018 demonstrierten Menschen in ‚Magd‘ und ‚Wächter‘-Kostümen in Zagreb gegen die Weigerung Kroatiens, das Istanbul Abkommen zu ratifizieren, dessen erklärtes Ziel ein Europa ohne häusliche Gewalt ist. Dass einige ‚Mägde‘ am 24. Mai 2018 in Dublin gegen die Kriminalisierung von Abtreibung protestierten, und andere am 27. Juli in Buenos Aires für die Legalisierung von Schwangerschaftsabbrüchen eintraten, bestätigt die ‚Magd‘ als internationale Figuration des Protests gegen misogynen Biopolitik. Reportagen zeigen, dass sich diese Praktik weiter fortsetzt: Der *Telegraph* betont die Globalität des Phänomens (Welsh 2019: o. S.), der *Guardian* die Einbindung der ‚Mägde‘ und ihrer „This is how it starts“-Plakate in den breiteren Protest gegen Trump (Quinn 2019: o. S.) und *Wired* bezeichnet die ‚Magd‘-Kostüme als „viral protest uniform of 2019“ (Grey Ellis 2019: o. S.).

Simultan zur zentrifugalen Bewegung, der Internationalisierung der ‚Magd‘ und ihrer Loslösung von der US-Politik, existiert auch die zentripetale, die sie nicht nur innerhalb der Landesgrenzen bleiben lässt, sondern von der Peripherie ins politische Zentrum führt. Als im September 2018 die Anhörungen im Vorfeld der Vereidigung Brett Kavanaugh zum Obersten Richter stattfinden, tauchen ‚Mägde‘ in Washington im US-Senat auf; der Kammer, die darüber zu befinden hatte, ob Kavanaugh eingesetzt würde. Dieser Protest hatte nicht direkt mit dem Vorwurf der versuchten Vergewaltigung zu tun, den Dr. Christine Blasey Ford gegen ihn vorgebracht hatte. Vielmehr ging es darum zu verhindern, dass das Supreme Court durch Kavanaugh mehrheitlich konservativ würde und so in der Lage wäre, *Roe vs. Wade* zu kippen. Obwohl dieser Protest sein unmittelbares Ziel verfehlte (Kavanaugh wurde vereidigt), vollzog er doch den Schritt der ‚Mägde‘ als Phänomen von der einzelstaatlichen auf die nationale Ebene.

All diese Widerstandsbekundungen, die inner- oder außerhalb der *Handmaid's Coalition*⁹, stattfanden, liegen jenseits von kommerziellen Interessen. Aber auch die

9 <https://handmaidcoalition.org> [Zugriff: 17.03.2020].

Werbemaschinerie um die Serie – speziell im Vorfeld des Starts der zweiten und dann wieder der dritten¹⁰ Staffel – ist nicht zum Stillstand gekommen. In Sidney verknüpfte sich ein Werbeauftritt mit einer akademischen Lehrveranstaltung. Dass ‚Mägd‘ in einer Einführung in die Gender Studies auftauchen, ist gleichermaßen interessant wie enttäuschend: interessant, weil gerade die Gender Studies zur kritischen Analyse der ‚Magd‘ als Figuration des Protest gegen reaktionäre Biopolitik etwas beizutragen haben¹¹; und enttäuschend, weil es sich nur um einen Werbe-Gag handelte, nicht um eine kulturkritische Analyse oder einen politischen Protest durch Student*innen der Gender Studies. Letzterer hätte den Vollzug des nächsten Schritts, von der Demo auf der Straße an die Universität, bedeutet.

Im Frühjahr 2019 wurde bekannt, dass der Senat von Alabama ein Gesetz verabschiedet hatte, das Abtreibung – trotz des *weiterhin gültigen* Roe vs. Wade-Urteils und *auch* für Fälle von Schwangerschaft infolge von Vergewaltigung oder Inzest – für illegal erklärt, und Haftstrafen von bis zu 99 Jahren für Schwangerschaftsabbruch betreibende Ärzt*innen vorsieht. Über diese Gesetzesänderung, die einen Monat zuvor von der ersten Kammer des Staates Alabama ratifiziert worden war und am 15. Mai 2019 von der republikanischen Gouverneurin Kay Ivey unterschrieben wurde und damit Rechtsgültigkeit erlangte (Blinder 2019: o. S.), schreibt Maria Cardona in *The Hill*, sie „gebe den Blick frei darauf, wie Gilead herbeigeführt werden könne“¹² (Cardona 2019: o. S.). Es ist dies nur einer von fast 30 Anträgen auf das Verbot von Abtreibung in den USA, die 2019 entweder zur Abstimmung gebracht oder tatsächlich verabschiedet werden sollten. Bis November blockierten US-Bundesgerichte Gesetze dieser Art in mindestens sieben Staaten (Rojas/Blinder 2019: o. S.). Unter den Entwürfen „that put[] government – or, more accurately, mostly male politicians – in the uterus of America’s women“ (Cardona 2019: o. S.), ist einer (in Texas), der es Frauen unter Todesstrafe verbieten soll, eine Abtreibung vornehmen zu lassen. Cardona zieht explizit die Verbindung zwischen diesen Unterwanderungen geltenden Rechts auf der Ebene einzelner, von republikanischen Gouverneuren kontrollierten, Staaten und der Atwood/Hulu-Dystopie. Ihren Kommentar beendet sie mit der Aktivierung der ‚Magd‘ durch direkte Zitate der Grußformeln und ikonischen Kleidungsstücke:

„If we don’t fight against this extreme wave of radical anti-choice legislation, our worst imagination could conceivably become reality: a future where the corner conversation starts with, ‘Praise be,’ and is followed by, ‘Under His eye,’ and women will be wearing red flowing robes and white bonnets.“ (Cardona 2019: o. S.)

Der Verlauf des Impeachment-Verfahrens 2020 hat verdeutlicht, dass der Wechsel des radikalen Abtreibungsgegners Pence an der Spitze der Staatsmacht in den USA, der

10 Siehe die kontroverse Diskussion darum, ob ‚Magd‘-Kostüme politischen Wandel herbeizuführen vermögen, die in der Nachrichtensendung *The National* auf CBC, der staatlichen Rundfunkgesellschaft Kanadas, ausgestrahlt wurde. <https://www.youtube.com/watch?v=bxPaX79U6RI> [Zugriff: 25.08.2019].

11 Siehe Ritzenhoff/Goldie (2019).

12 „The bill passed by Alabama’s legislature [...] gives us a glimpse of how a Gilead could come to be.“

im Falle einer Amtsenthebung Trumps eingetreten wäre, nicht stattfinden wird. Ebenso deutlich ist, dass es ihn gar nicht braucht, um die Übersetzung von Atwoods Dystopie in die politische Realität voranzutreiben. Die journalistischen Reaktionen auf jüngste Entwicklungen unterstreichen die zentrale These dieses Beitrags, dass die ‚Magd‘ das Denken derjenigen maßgeblich mitstrukturiert, die sich gegen Versuche, die Biopolitik republikanisch regierter Staaten am Ende der zweiten Dekade des 21. Jahrhunderts der des fiktionalen Gilead anzugleichen, als Front formieren.

4 Ikonisierung – Anonymisierung – Serialisierung

Atwoods Roman hat viele Adaptionen inspiriert, die maßgeblich zu Ikonisierung der ‚Magd‘ beitragen: Neben einem Spielfilm¹³ und diversen Bühnenfassungen gibt es ein Hörspiel¹⁴, eine Ballett-Version¹⁵, ein Hörbuch¹⁶, eine Oper¹⁷ und eine Graphic Novel¹⁸. Auch wenn die mediale Verfasstheit oder medientheoretische Reflexion der einzelnen Iterationen hier nicht analysiert werden kann, so ist dieser „transmediale Reifeprozess“ (Mayer 2014: 6)¹⁹ dennoch eines der Elemente, der die ‚Magd‘ als „serielle Figur“ im Sinne Ruth Mayers lesbar macht. Mayer hatte ihr Konzept ursprünglich im Kontext ihrer Analyse des „transnational serial unfolding“ (Mayer 2014: 6) der orientalistischen Comic-Figur Fu Manchu entwickelt. In ihrer Definition schreibt sie über die „serielle Figur“ im Allgemeinen, sie

„verbreitet sich, [...] mutiert, [...] gestaltwandelt durch [...] die Populärkultur, als Inbegriff und Emblem der Ideologie [...]. Sie gewinnt im Laufe ihrer Entfaltung ‚maschinenartig‘ an Eigendynamik, wird vorangetrieben von verschiedenen Medien und Medienformaten [...], durch die technologischen, politischen und kulturellen Konturen dieser Medienumfelder; und durch die komplexen und ungleichmäßigen Wechselbeziehungen zwischen AutorInnen, ihrem Publikum und größeren institutionellen Strukturen.“ (Mayer 2014: 6f.).

Wichtig für die Entwicklung einer seriellen Figur ist, so Mayer, sowohl Flachheit (für die ‚Magd‘ wortwörtlich genommen im Leporello) als auch die Ikonizität des Materials (das rote Kostüm), ohne das die transmedialen Serialisierungsprozesse, die sie aus ihrem ursprünglichen Kontext lösen (Atwoods Roman), nicht greifen könnten. „Serialität“, schreibt Mayer sinngemäß, „verlässt sich auf [...] emblematische Konstellationen“ [die Phalanx roter ‚Mädge‘/Bäume; S. M.] „und erkennbare Bilder“ (die von Staatsdienern bewachten ‚Mädge‘ im texanischen Senat), „Figuren“ (die *cosplay*-Performanz der ‚Magd‘ als gesichts- und identitätslos, stumm und ebenso austausch- wie unverwechselbar), „plots“ (Demonstrieren gegen patriarchale Ideologie, misogyne Gesetze, Praktiken, Machthaber*innen), „Phrasen“ (*Nolite te bastardes carborundorum*)

13 Regie von Volker Schlöndorff (1990).

14 Produziert von John Dryden für die BBC (2000).

15 Choreographie Lila York (2013).

16 Gelesen von Claire Danes (2014).

17 Musik von Poul Ruders (2000).

18 Gezeichnet von Renée Nault (2019).

19 Die Übersetzungen dieser Zitate stammen von der Verfasserin.

und „Accessoires“ (die Hauben), „die, einmal etabliert, neu arrangiert, neu interpretiert, neu kombiniert und mit neuer Bedeutung aufgeladen werden können“ (Protest gegen Kavanaugh-Ernenennung; Demonstration gegen Kroatiens Weigerung, das Istanbul-Abkommen zu ratifizieren) (Mayer 2014: 10f., 17). Bezug nehmend auf Benedict Andersons *Imagined Communities* erklärt Mayer, dass eine serielle Figur deswegen so gut „als Gussform oder Rahmen“ funktioniert (etwa für Widerstand gegen den Entzug politischer Rechte), weil sie charakterisiert ist durch „Leere, Kontextlosigkeit, visuelle Einprägsamkeit“ und „unendliche Reproduzierbarkeit in jeder Richtung“ (Anderson 1991: 185, zit. nach Mayer 2014: 17) (nach Europa, Südamerika, Australien). Kulturelle Aktivierungen der ‚Magd‘, so meine These, nähren sich davon, dass sie als „serielle Figur“ für alle verfügbar bleibt: „flach“, „vertraut“ und gerade dadurch „mit Kultcharakter“ (Mayer 2014: 9) ausgestattet. Vor allem der mit dem Modus der Serialisierung einhergehende Verlust von Individualität sorgt dafür, dass die ‚Magd‘ zur mächtigen „kulturellen Ikone[]“ (Mayer 2014: 9) geworden ist. Ein Beispiel soll nun zeigen, wie die TV-Serie ihre Protagonistin so von Unterwerfung zu Widerstand führt, dass sie den real-weltlichen Protest-‚Mägden‘ in einer Art zur Seite zu treten scheint, für die die Roman-Offred nicht zur Verfügung steht.

5 *Parrhesia*: „I’m sorry, Aunt Lydia“

Die erste Staffel der Serie hält sich relativ eng an Atwoods Roman, es gibt jedoch auch Unterschiede: der ursprüngliche Name der Protagonistin (June) ist mehr als nur impliziert; einige Rollen sind mit nicht-weißen Schauspieler*innen besetzt; es gibt Szenen ohne Entsprechung im Roman; die TV-Offred ist weniger unterwürfig als ihr literarisches Vorbild; es wird die Möglichkeit eines *happy ending* angedeutet, das June mit ihrem (nur in der Serie afro-amerikanischen) Ehemann, der gemeinsamen Tochter, der in Gilead gezeugten zweiten Tochter (im Roman nicht existent) und ihrer (nur in der Serie afro-amerikanischen) besten Freundin Moira wiedervereinen würde. Der musikalische Anteil am Soundtrack der Serie scheint manchmal das Geschehen zu kommentieren. Offreds zeremonielle Vergewaltigung ist mit dem viktorianischem Kirchenlied *Onward, Christian soldiers*²⁰ unterlegt und nachdem klargemacht wurde, dass sie das sexuelle Eigentum des Commander und damit des Staates Gilead ist, begleitet die inoffizielle Pop-Hymne der sexuellen Revolution – Lesley Gores Fassung von *You don’t own me* (1964) – den Abspann.

Während ein in der ersten Person erzählter Roman leicht die innersten Gedanken seiner Ich-Erzählerin wiedergeben kann, ist es einem literarischen Text unmöglich, in einer Welt ohne Spiegel den Gesichtsausdruck seiner Fokalisatorin als Ausdrucksmedium einzusetzen. Im Gegensatz dazu ist eine TV-Serie wunderbar dazu angetan, extreme Großaufnahmen von Offred/June (Elizabeth Moss) mit dem *voice over* der Figur so zu kombinieren, dass der Kontrast hervorgetrieben wird, der zwischen bewusst ausdruckslos gehaltenem Gesichtsausdruck und Gedachtem besteht und in Gilead bestehen muss.

20 Text von Sabine Baring-Gould (1865), Musik von Arthur Sullivan (1871).

Relativ am Anfang der Schlussfolge der ersten Staffel gibt Offred in *voice over*-Technik einen im Roman nicht existenten Kommentar darüber ab, inwieweit die den ‚Mägden‘ aufgezwungene Kleiderordnung genau einen jener ungewollten Effekte des Widerstands produziert, die Michel Foucault in seiner Machttheorie beschreibt: „They should have never given us uniforms if they didn’t want us to be an army“ (*THT S1E10* 6:09–6:12). In derselben Folge kommt einem anderen, auch nur im Skript zu findenden Satz, den zunächst Offred spricht und der dann von den anderen ‚Mägden‘ aufgegriffen wird, noch größere Bedeutung zu. Es ist ein Satz, der eine kleine Rebellion auslöst und damit die herangewachsene Bereitschaft der von Gilead Unterdrückten, Widerstand zu leisten, anzeigt, selbst wenn klar ist, dass Gehorsamsverweigerung gewaltsam bestraft werden wird. Kontext ist die angeordnete Exekution von Ofdaniel, die von ihren Mit-‚Mägden‘ gesteinigt werden soll, weil sie in einem Selbstmordversuch das Leben ihres Babys – das nach Gilead-Logik dem Staat gehört – gefährdet hatte. „Partizipation“ lautet der Ausdruck für diese tödliche Form der Kollaboration, die die ‚Mägde‘ gezielt mitschuldig macht an den Verbrechen des Regimes und die nur möglich ist, weil Uniformisierung, Serialisierung und Anonymisierung ein Kollektiv geschaffen haben, in dem sich jede einzelne ‚Magd‘ von der alleinigen Schuld am Totschlag lossagen kann.

Es ist ein genialer Schachzug der Serie, dass der Satz, um den es geht, *identisch* ist mit einem, der zuvor klar als Signifikant für Offreds Akzeptieren ihrer Unterwerfung eingeführt worden war. Eine Rückblende am Anfang derselben Folge hatte Zuschauer*innen zu dem Moment geführt, in dem June im Umerziehungslager für zukünftige ‚Mägde‘ ankommt. Aunt Lydia, die ranghöchste Aufseherin, greift sie sofort als Kandidatin heraus, an der ein Exempel zu statuieren ist (*THT S1E10*: 1:46–3:35; 3:30). Sie traktiert die Neuangekommene mit einem elektrischen Viehtreiber, und zwingt sie, sich für etwas zu entschuldigen, das noch gar nicht als Fehlverhalten zu identifizieren gewesen war. Im wörtlichen Sinne vom Schlag getroffen produziert June die ihr abverlangte Entschuldigung als Geste der Unterordnung: „I’m sorry, Aunt Lydia!“ Weil sich die Zuschauer*innen bereits in der zehnten Folge befinden, ist ihnen klar, was June im Moment, zu dem uns die Rückblende transportiert, noch nicht versteht: dass es Tante Lydia gar nicht darum zu tun ist, sie für den verbotenen Blick zu strafen, den sie riskiert hatte. Sondern dass es hier vor allem um die Demonstration von Macht geht, die darauf abzielt, den Willen der zu Unterwerfenden durch Arbitrarität zu brechen. Indem June die verlangte Entschuldigung liefert, akzeptiert sie ihre eigene Entmächtigung und vollzieht damit einen wichtigen Schritt auf dem Weg vom Subjekt zu ihrer neuen Identität als objektivierte ‚Magd‘.

Dieser Moment der Unterwerfung Junes bildet die Kontrastfolie, vor der der identische Satz aus Offreds Mund – „I’m sorry, Aunt Lydia!“ – in der Steinigungsszene am Ende derselben Folge seine volle Bedeutung als Signifikant ihres Widerstands entfalten kann (*THT S1E10*: 45:35–49:17). Der Moment, in dem Offred sich weigert, den sprichwörtlichen ersten Stein auf Ofdaniel zu werfen, um ihn stattdessen demonstrativ und provokativ vor Tante Lydias Augen fallen zu lassen, ist in Zeitlupe gefilmt.

Abbildung 6: „I’m sorry, Aunt Lydia!“ (Standbild *The Handmaid’s Tale*)



Quelle: Twentieth Century Fox Home Entertainment, *THT* S1E10: 48:40.

Auf diesen so bereits als wichtig markierten Augenblick folgt eine für Fernsehkonventionen lange Stille. Derart visuell und akustisch vorbereitet, kann Offreds Satz „I’m sorry, Aunt Lydia!“ sein Echo effektreich entfalten. Zum einen in der Erinnerung der Zuschauer*innen, die die Unterwerfungs-Szene noch im Gedächtnis haben, und zum anderen in den nun folgenden Sprechakten der anderen ‚Mägde‘, die alle in waschechter „I am Spartacus!“-Manier (Kubrick 1960, DVD 2: 0:48:15–0:48:52) Offreds Weigerung wiederholen. Indem Offred „I’m sorry, Aunt Lydia!“ ins Gegenteil von Junes ursprünglicher Entschuldigung für ein nicht existentes Vergehen verkehrt, wird aus dem Zeichen der Unterwerfung eine Geste der Ermächtigung.

Laut Michel Foucault bezeichnet *parrhesia* eine bestimmte Art, die Wahrheit zu sagen, die für die/den Sprecher*in einerseits risikobehaftet ist, andererseits aber identitätsstiftend wirkt. Das Subjekt *wird* zum Subjekt, so Foucault, indem es sein Selbst an die Äußerung einer Wahrheit, ja an den Akt, sie auszusprechen, koppelt. Für Foucault bildet solch ein Akt, der nach frei ausgeübtem Mut verlangt, einerseits die Basis einer Ethik des Wahrsprechens und bleibt andererseits stets ein Effekt jener Macht, die „nur über freie Subjekte ausgeübt wird, und nur insofern sie ‚frei‘ sind“ (Foucault 2000: 342). In der Steinigungsszene praktiziert Offred genau solch ein risikobehaftetes Wahr-Sprechen, und zwar in der Neudefinition von „I’m sorry, Aunt Lydia!“ Denn die Bedeutung des Satzes in der Unterwerfungsszene – etwa ‚tut mir leid, dass ich durch mein Fehlverhalten Ihnen die Bürde, mich zu bestrafen, auferlegt habe, aber ich bin nun bereit, meinen Subjektstatus aufzugeben und meine Existenz und sexuelle Reproduktionsfähigkeit in den Dienst des Staates zu stellen‘ – schlägt nun um. „I’m sorry, Aunt Lydia!“ bekommt als ethische Stellungnahme, die im Angesicht einer zu brutalen Repressalien bereiten Macht geäußert wird, eine Bedeutung, die sich ausbuchstabieren ließe als ‚tut mir leid, aber an einem Mord, gar noch an dem eines Opfers dieses totalitären, misogynen Regimes, dem ganz grundsätzlich Widerstand zu leisten ist, beteilige ich mich nicht‘.

6 Schlussbemerkung

Seit ihrer Erschaffung in Atwoods Roman hat sich die ‚Magd‘, nach und nach von ihrem Ursprungskontext gelöst, ein Eigenleben jenseits der Kontrolle ihrer Erschafferin entwickelt und die für eine „serielle“ Figur im Sinne Ruth Mayers konstitutive Vielfalt von Medien erobert, um schließlich vom Reich der transmedialen Fiktion in das des politischen Protests in der Realität hinüberzuwechseln. Wenn *cosplay*-Aktivistinnen in Austin, Denver, Jefferson, Philadelphia und Washington, Warschau, Dublin, Buenos Aires und Zagreb im anonymisierenden, aus der Masse eine Serie machenden ‚Magd‘-Kostüm gegen misogyne Biopolitik demonstrieren, dann suchen sie ihre eigenen Proteste durch den ikonischen Status anzureichern, den die ‚Magd‘ als flache Figur, eine Projektionsfläche, die jedefrau verkörpern kann, erlangt hat, um so auf den größeren Kontext, in dem die biopolitischen Maßnahmen stehen, zu verweisen, und vor allem auf dessen ideologischen Fluchtpunkt, den die Ursprungsdystopie und ihre Adaptionen so plastisch schildern. Im Moment scheint die Stummheit der demonstrierenden ‚Mägde‘ ihrem Protest noch die meiste Wucht zu verleihen. Es bleibt abzuwarten, ob künftige politische Entwicklungen in den USA und anderswo die *cosplay*-Aktivistinnen dazu drängen werden, ihren stillen Widerstand – wie die ‚Mägde‘ der Serie – in Mut verlangende, risikohafte Sprechakte zu überführen.

Literaturverzeichnis

- Anderson, Benedict (1991). *Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism*. London: Verso.
- Anwar, Mehak (2019). Who is Scott Lloyd? Trump’s Former ORR Director Is In Some Hot Water. *Elite Daily*, 17. März 2019. Zugriff am 28. April 2019 unter <https://www.elitedaily.com/p/who-is-scott-lloyd-trumps-former-orr-director-is-in-some-hot-water-16962310>.
- Atwood, Margaret (1996 [1985]). *The Handmaid’s Tale*. London: Vintage.
- Atwood, Margaret (2017a). Margaret Atwood on What The Handmaid’s Tale Means in the Age of Trump. *The New York Times*, 10. März 2017. Zugriff am 28. April 2019 unter <https://www.nytimes.com/2017/03/10/books/review/margaret-atwood-handmaids-tale-age-of-trump.html>.
- Atwood, Margaret (2017b). *Stories in the World*. Acceptance Speech 15. Oktober 2017. Friedenspreis des Deutschen Buchhandels. Zugriff am 28. April 2019 unter https://www.friedenspreis-des-deutschen-buchhandels.de/sixcms/media.php/1290/2017_Atwood_englisch.pdf.
- Bell, Chris (2018). How the handmaid became an international protest symbol. *BBC News*, 27. Juli 2018. Zugriff am 28. April 2019 unter <https://www.bbc.com/news/blogs-trending-44965210>.
- Blinder, Alan (2019). Alabama Governor Signs Abortion Bill. Here’s What Comes Next. *The New York Times*, 15. Mai 2019. Zugriff am 25. August 2019 unter <https://www.nytimes.com/2019/05/15/us/alabama-abortion-facts-law-bill.html>.
- Brooks, Katherine (2017). Public Art Project Is Giving Away 4,000 Copies Of Handmaid’s Tale. *The Huffington Post*, 26. April 2017. Zugriff am 28. April 2019 unter https://www.huffpost.com/entry/free-copies-of-handmaids-tale_n_59009e60e4b0af6d718a3ee6.

- Cardona, Maria (2019). We cannot allow 'The Handmaid's Tale' to become reality TV. *The Hill*, 17. Mai 2019. Zugriff am 19. Mai 2019 unter <https://thehill.com/opinion/civil-rights/444054-we-cannot-allow-the-handmaids-tale-to-become-reality-tv>.
- Coontz, Stephanie (2012). Santorum's Stone Age View of Women. *CNN*, 15. Februar 2012. Zugriff am 28. April 2019 unter <http://edition.cnn.com/2012/02/14/opinion/coontz-santorum/index.html>.
- Davidson, Arnold I. (2011). In praise of counter-conduct. *History of the Human Sciences*, 24(4), 25–41.
- Fahrentholt, David A. (2016). Trump recorded having extremely lewd conversation about women in 2005. *The Washington Post*, 8. Oktober 2016. Zugriff am 28. April 2019 unter https://www.washingtonpost.com/politics/trump-recorded-having-extremely-lewd-conversation-about-women-in-2005/2016/10/07/3b9ce776-8cb4-11e6-bf8a-3d26847eed4_story.html?utm_term=.215cd1b13cb.
- Fallon, Clare (2017). What Critics Said About The Handmaid's Tale Back in the 1980s. *The Huffington Post*, 13. April 2017. Zugriff am 28. April 2019 unter www.huffingtonpost.com/entry/handmaids-tale-original-reviews_us_58e7de23e4b058f0a02f0adb.
- Fenske, Sarah (2017). Protesters Channel A Handmaid's Tale at Missouri Capitol With Attire Straight Out of Dystopia. *Riverfront Times*, 3. Mai 2017. Zugriff am 28. April 2019 unter <https://www.riverfronttimes.com/newsblog/2017/05/03/protesters-channel-a-handmaids-tale-at-missouri-capitol-with-attire-straight-out-of-dystopia>.
- Foley, Anna (2017). ‚Handmaids‘ Protest Mike Pence in Colorado. *Refinery 29*, 27. Oktober 2017. Zugriff am 28. April 2019 unter <https://www.refinery29.com/en-us/2017/06/161089/handmaids-protest-for-reproductive-rights>.
- Foucault, Michel (2000). *Power: Essential Works of Foucault 1954–1984* (Bd. 3). New York: The New Press.
- Foucault, Michel (2009). *Security, Territory, Population, Lectures at the Collège de France, 1977–1987*. London: Picador.
- Foucault, Michel (2010). *The Government of Self and Others: Lectures at the Collège de France, 1982–1983*. London: Palgrave Macmillan.
- Grey Ellis, Emma (2019). *Handmaid's Tale* Garb is the viral protest uniform of 2019. *Wired*, 5. Juni 2019. Zugriff am 24. August 2019 unter <https://www.wired.com/story/handmaids-tale-protest-garb/>.
- Hamedy, Saba (2017). Women's advocacy group livestreams Trump's 'Access Hollywood' Tape on National Mall. *CNN*, 6. Oktober 2017. Zugriff am 28. April 2019 unter <https://edition.cnn.com/2017/10/06/politics/access-hollywood-tape-national-mall/index.html>.
- Henneberter, Melinda (2012). The idea I'm coming after your birth control is absurd. *The Washington Post*, 6. Januar 2012. Zugriff am 28. April 2019 unter https://www.washingtonpost.com/?utm_term=.422b8d079e4a.
- Jacobs, Emma (2017). Canada's queen of dystopia. *The Financial Times*, 23. September 2017, 9.
- Leach, Katie (2017). Women's group runs Trump's 'Access Hollywood' tape on the National Mall. *Washington Examiner*, 6. Oktober 2017. Zugriff am 28. April 2019 unter www.washingtonexaminer.com/womens-group-runs-trumps-access-hollywood-tape-on-the-national-mall/article/2636793.
- Linnemann, Kirsten (2018). Die Gouvernementalität widerständiger Alltagspraktiken: eine konzeptionelle Annäherung an Postwachstum, Subjektivierung und alltägliches Gegen-Führen. *Zeitschrift für Wirtschaftsgeographie*, 62(3/4), 233–245.

- Luther, Martin (1912). *Die Bibel. 1. Buch Mose – Kapitel 30*. Zugriff am 19. Mai 2019 unter https://www.bibel-online.net/buch/luther_1912/1_mose/30#1.
- Mayer, Jane (2017). The Danger of President Pence. *The New Yorker*, 23. Oktober 2017. Zugriff am 28. April 2019 unter <https://www.newyorker.com/magazine/2017/10/23/the-danger-of-president-pence>.
- Mayer, Petra (2017). Margaret Atwood's *The Handmaid's Tale* soars to top of Amazon bestseller list. *NPR*, 7. Februar 2017. Zugriff am 28. April 2019 unter www.npr.org/2017/02/07/513957906/margaret-atwoods-the-handmaids-tale-soars-to-top-of-amazon-bestseller-list.
- Mayer, Ruth (2014). *Serial Fu Manchu, the Yellow Peril, and the Machinic Momentum of Ideology*. Philadelphia: Temple University Press.
- Menasse, Eva (2017). Die Präzision der Messerwerferin. Laudatio of Margaret Atwood. Friedenspreis des Deutschen Buchhandels. Zugriff am 28. April 2019 unter <https://www.friedenspreis-des-deutschen-buchhandels.de/sixcms/media.php/1290/2017%20Friedenspreis%20Reden.2219567.pdf>.
- Mieszkowski, Sylvia (im Erscheinen). „Acts of Resistance: female counter-conduct in transcultural dystopian narratives“. In Eva Hausbacher, Liesa Herbst, Julia Ostwalder & Martina Thiele (Hrsg.), *geschlecht_transkulturell – Aktuelle Forschungsperspektiven*. Wiesbaden: Springer VS.
- Pearson, Catherine (2017). Women Wore ‚Handmaid’s Tale’ Robes To The Texas Senate. *The Huffington Post*, 20. März 2017. Zugriff am 28. April 2019 unter https://www.huffpost.com/entry/women-wore-handmaids-tale-robos-to-texas-senate_n_58d034bee4b0ec9d29de74f5.
- Quinn, Ben (2019). Trump visit brings full spectrum of protesters to Trafalgar Square. *The Guardian*, 4. Juni 2019. Zugriff am 25. August 2019 unter <https://www.theguardian.com/us-news/2019/jun/04/trump-visit-brings-full-spectrum-of-protesters-to-trafalgar-square>.
- Ritzenhoff, Karen A. & Goldie, Janis L. (Hrsg.). (2019). *The Handmaid’s Tale: Teaching Dystopia, Feminism and Resistance Across Disciplines and Borders*. Lanham u. a.: Lexington Books.
- Rojas, Rich & Blinder, Alan (2019). Alabama Abortion Ban is Temporarily Blocked by a Federal Judge. *The New York Times*, 29. Oktober 2019. Zugriff am 9. Februar 2020 unter <https://www.nytimes.com/2019/10/29/us/alabama-abortion-ban.html>.
- Šarić, Josipa & Alcalde, Miguel (2018). The Istanbul Convention in Croatia: Attending to the anxiety in the intersection of belief and policy-making. *LSE Religion and Global Society interdisciplinary blog*, 9. April 2018. Zugriff am 28. April 2019 unter <http://blogs.lse.ac.uk/religionglobalsociety/2018/04/the-istanbul-convention-in-croatia-attending-to-the-anxiety-in-the-intersection-of-belief-and-policy-making/>.
- Sasko, Claire (2018). Protesters greet Mike Pence in ‘Handmaid’s Tale’ costumes. *Philadelphia Magazine*, 24. Juli 2018. Zugriff am 28. April 2019 unter <https://www.phillymag.com/news/2018/07/24/mike-pence-protest-handmaids-tale/>.
- Strause, Jackie (2018). Handmaid’s Tale Activists crash Kavanaugh Supreme Court Hearing. *The Hollywood Reporter*, 4. September 2018. Zugriff am 28. April 2019 unter <https://www.hollywoodreporter.com/news/handmaids-tale-activists-crash-kavanaugh-supreme-court-hearing-1139424>.
- Stevens, Matt (2018). Judge Temporarily Stops U.S. From Blocking Undocumented Teenagers’ Abortions. *The New York Times*, 31. März 2018. Zugriff am 28. April 2019 unter <https://www.nytimes.com/2018/03/31/us/abortion-immigrant-teens.html?action=click&module=RelatedCoverage&pgtype=Article®ion=Footer>.

- Stuart, Tessa (2018). Trump's Anti-Abortion Refugee Program Chief Has Been Removed From His Post. *Rolling Stone*, 19. November 2018. Zugriff am 28. April 2019 unter <https://www.rollingstone.com/politics/politics-news/scott-lloyd-removed-o-r-r-755468/>.
- Thomas, Paul L. (Hrsg.). (2013). *Science Fiction and Speculative Fiction: Challenging Genres*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Vaglanos, Alanna (2017). Trump Went to Poland And Was Met By Women Dressed As Handmaids. *Huffington Post*, 6. Juli 2017. Zugriff am 28. April 2019 unter https://www.huffingtonpost.com/entry/trump-went-to-poland-and-was-met-by-women-dressed-as-handmaids_us_595e3c89e4b0d5b458e874d8.
- Victor, Daniel (2017). 'Access Hollywood' Reminds Trump: 'The Tape Is Very Real'. *The New York Times*, 28. November 2017. Zugriff am 28. April 2019 unter <https://www.nytimes.com/2017/11/28/us/politics/donald-trump-tape.html>.
- Weinstein, Harvey (2017). Statement. *The New York Times*, 5. Oktober 2017. Zugriff am 28. April 2019 unter <https://www.nytimes.com/interactive/2017/10/05/us/statement-from-harvey-weinstein.html>.
- Welsh, Mikey (2019). The Handmaid's Tale protests taking place across the world. *The Telegraph*, 15. Mai 2019. Zugriff am 24. August 2019 unter <https://www.telegraph.co.uk/women/politics/handmaids-tale-protests-taking-place-across-world/>.
- Willingham, Alexandra J. (2017). *Activists are using a decades-old novel as a protest*. *CNN*, 27. März 2017. Zugriff am 28. April 2019 unter <https://edition.cnn.com/2017/03/27/politics/handmaids-tale-texas-senate-politics-hulu-trnd/>.

Quellenverzeichnis

- Anonym (2019). How the Handmaid's Tale Costumes in protest impact political change. *The National*, 7. Juni. Zugriff am 25. August 2019 unter <https://www.youtube.com/watch?v=bxPaX79U6RI>.
- Garcia-Ditta, Alexa (2017). Unbetitelttes Bild aus dem Senat von Texas. *Twitter*, 27. März 2017. Zugriff am 28. April 2019 unter <https://twitter.com/agarciaditta/status/843913515211640833>.
- Kubrick, Stanley (Regie). (1960). *Spartacus* [Film, DVD 2006]. New York: Universal Pictures.
- Miller, Bruce (Produktion/Drehbuch). (2018). *The Handmaid's Tale* [Serie, Staffel 1 2017]. Los Angeles: Twentieth Century Fox Home Entertainment.
- Scher, Paula & Miller, Abbott (2017). *Nolite te bastardes carborundorum* [Installation]. New York.
- The Rachel Maddow Show (2019). *TRMS*, 15. März 2019. Zugriff am 28. April 2019 unter www.msnbc.com/transcripts/rachel-maddow-show/2019-03-15.

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Installation *Nolite te bastardes carborundorum* von Paula Scher und Abbott Miller (2017). Quelle: privates Bild von Ralph Poole.
- Abbildung 2: Protest in Austin. Quelle: Pearson (2017: o. S.), Bild von Alexa Garcia-Ditta, 20. März 2017, Senat von Texas.

Abbildung 3: Protest in Denver. Quelle: Foley (2017: o. S.), Bild von Eric Gay, 27. Oktober 2017, Senat von Colorado.

Abbildung 4: Protest in Philadelphia. Quelle: Sasko (2018: o. S.), Bild anonym, 24. Juli 2018, Demonstration „Refuse Fascism Philly“.

Abbildung 5: Handmaids' March in Zagreb. Quelle: Šarić/Alcalde (2018: o. S.), Bild von Miguel Alcalde.

Abbildung 6: „I'm sorry, Aunt Lydia!“ (Standbild *The Handmaid's Tale*). Quelle: Twentieth Century Fox Home Entertainment, THT S1E10: 48:40.

Zur Person

Sylvia Mieszkowski, Prof. Dr., *1973. Professorin für britische Literatur an der Universität Wien. Arbeitsschwerpunkte: Gender und Queer Studies, Kurzgeschichtenforschung, (neo)viktorianische Literatur, Serialität, dystopische Narrative (in Literatur, Film, TV und Graphic Novels), Grenzen und das Refugee Tales Project.

E-Mail: sylvia.mieszkowski@univie.ac.at

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 äußere sich – so die zeitgenössische Argumentation – durch destruktives „Eckenstehen“, Rüpeleien und Bändertum (vgl. Fyvel 1966; Hoggart 1957).

Abbildung 1: Teddy Boys in der Old Kent Road 1955



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

Die Inbesitznahme der Straßenecken diente den Teddy Boys und Girls als Abgrenzung von Alter, Geschlecht und Territorium, als Refugium und als milieureproduzierender und zugleich als milieuprovozierender Gestus (hier der „working class“). Offengelegt werden hierdurch die Raum strukturierenden Klassen- und Machtverhältnisse (Bourdieu 1992). Letztlich werden bereits seit der Industriellen Revolution Straßen und vor allem Straßenecken von der „working class“ als Aufenthaltsort und Treffpunkt genutzt. Eckenstehen entwickelte sich aus der Perspektive der Arbeiter*innenjugendlichen zu einem „historischen Recht“, das ständig durch Autoritätsinstanzen der Erwachsenen wie der Polizei attackiert wird (Springhall 1986: 139). Aus bürgerlicher Sicht werden Arbeiter*innenjugendliche auf der Straße oft als Gefahr und ordnungsstörend wahrgenommen (vgl. Bondy/Braden 1957), das Verhalten ergibt ein Dispositiv und dient dazu, sich distinktiv vom klassischen Arbeiter*innenmilieu abzugrenzen.

Teddy Boys rebellierten – primär durch ihren Stil – einerseits gegen die hegemoniellen Machtverhältnisse (vgl. Fyvel 1966: 43), andererseits gegen primäre Sozialisationsinstanzen wie die Elterngeneration und die Bildungsinstitutionen. Es greift zu kurz, die distinktiven Modebestrebungen der Teddy Boys und Girls als Aufstand gegen das Establishment zu begreifen, auch wenn Osgerby (1998) unterstreicht, Teddy Boys seien „inspired by the iconography of the Chicago gangster and the zoot-suit styles imported with the arrival of GIs during the war“ (Osgerby 1998: 57). Die medial überhöhte Darstellung (vgl. Horn 2009; Cohen 1980; Hebdige 1988; Stratton 1985) des per se unsocial, delinquent, gemeinhin als „folk devil“ angerufenen Teddy Boys bestätigte diesen in Selbstwirksamkeit und animierte zur Reproduktion stereotyper, auf männlicher Stärke beruhender Körperinszenierungen. Die soziale Marginalisierung und Ausgrenzung, etwa durch Lokalverbote und Stigmatisierung, betraf Teddy Girls ebenso, insbesondere wenn sie in gemischten Peergroups mit Teddy Boys auftraten.

„Only social workers, tailors, barbers and intellectuals have a good word for teddyboys, and they themselves use the word pejoratively. Cinemas, milk bars, public houses and cafes are being closed to them, mothers try to stop their daughters going out with them, men ridicule the dress as effeminate.“ (Latimer 1955: o. S.)

Indirekt werden sie durch die Zuschreibung „unkonformen Verhaltens“ adressiert, wie auch durch die Ausführungen Fyvells (1966) deutlich wird:

„What of the Teddy girls. In terms of being real gang members, a small number of these can be encountered. They are usually working class Teenage girls in complete revolt against their families and living dangerously and excitedly for the moment.“ (Fyvel 1966: 96)

Rendtorff (2014) gibt zu bedenken, dass es jungen Frauen an Vorbildern innerhalb eines ikonographischen Gedächtnisses fehle, womit sich die „Entwicklung von Eigensinn, Eigenwilligkeit und von Vorstellungen über weibliche Autonomie im Vergleich zu männlichen Jugendlichen deutlich erschwert“ (Rendtorff 2014: 287). Allerdings könnte diese Beobachtung aber auch der Tatsache geschuldet sein, dass Wissenschaft bis heute dieses Thema nur am Rand behandelt hat. Weiterhin kann es problematisch sein, wenn weibliche Jugendliche rein synchron zu bekannteren männlich dominierten Jugendphänomenen betrachtet werden.

Die Folgen nonkonformen Verhaltens am Beispiel von Mode und Stildistinktion, etwa heimlich Jeanshosen zu tragen, waren für junge Frauen in den 1950er-Jahren weitreichender als für junge Männer. Für viele Frauen dieser Generation boten sich – abhängig vom sozialen Habitus – nach einer Ausbildung und wenigen Berufsjahren kaum Alternativen zur „nicht entlohnten Reproduktionsarbeit“ (Frank 2019: 1349), dem Rückzug in die häusliche Sphäre. In diesem Zusammenhang ist auffällig, dass Männlichkeit durch die Stigmatisierung der Jungen als „folk devils“ in den 1950er-Jahren gesellschaftlich insofern konstruiert wird, als dass Nonkonformität als genuin männlich belegt wird. Kämpfe unter den Teddy Boys galten oftmals der territorialen Verteidigung oder dem „Besitzanspruch“ gegenüber Mädchen (Springhall 1986: 211).

3 „What’s wrong with Teddy Girls?“ – Wiederentdeckte Fotoserie von 1955

„What’s wrong with Teddy Girls?“ diskutierte der Journalist David Mitchell in seinem Artikel am 4. Juni 1955 in der *Picture Post* (Mitchell 1955). Die dazugehörige Fotoserie, die Teddy Girls in London-Kensington zeigt, stammt von Ken Russell¹. Russell, der während seines Studiums als Fotograf arbeitete und das Leben auf den Straßen Londons thematisierte, sprach die Teddy Girls spontan auf der Straße an. Nichts ahnend von der Existenz und Veröffentlichung der Bilder wurden einige der damaligen Teddy Girls nach Wiederentdeckung² der Bildserie erst 2005 informiert und berichteten der Journalistin Susannah Price 2006: „He took photos of us and that was the last we knew of it. We didn’t know he was going to do anything with them“ (Price 2006: o. S.). Der Artikel von Mitchell (1955) ist eines der wenigen zeitgenössischen Dokumente neben einem weiteren von Hilde Marchant, „The Truth about the ‚Teddy Boys‘ and the ‚Teddy Girls‘“ (29. Mai 1954, *Picture Post*), die einschlägig Teddy Girls hervorheben. Marchant zeichnet ein differenzierteres Bild der Teddy Girls und Boys, die sie in der „Mecca Dance Hall“ in Tottenham aufsuchte, das stereotype Annahmen von Gewaltbereitschaft und destruktivem Verhalten hinterfragt. Die Jugendlichen kommen selbst zu Wort und zeigen, dass nicht der „Spaß am Widerstand“, sondern, mit König (2006) formuliert, die Lust an der Selbstinszenierung, der demonstrativen Zurschaustellung, keine Kinder mehr zu sein, das Motiv zu bestimmen scheint. So stellt ein Teddy Boy klar: „our dress is our answer to a dull world. We do not carry weapons. We have not go in search of easy money [sic]. That being understood, we claim the right to dress in the fashion we choose“ (Marchant 1954: 28).

Seit ihrer Wiederentdeckung 2006 kursiert die Fotostrecke Russells im Internet. Einzelne Fotografien finden sich etwa bei Pinterest oder in privaten Fashion-Blogs junger Frauen wieder. Das Material öffnet sich losgelöst von der ursprünglichen Intention neuen Fragestellungen. Dabei widerspiegeln die Fotografien etwa nicht nur zeitgenössisches Geschehen, sondern tragen durch ihre Rezeption zur Geschichtsgenerierung bei.

- 1 Britischer Schauspieler, Filmregisseur, -produzent und Drehbuchautor. Die in der *Picture Post* genutzte Fotoserie Russells umfasst etwa 50 Fotografien, von denen acht im Artikel abgedruckt wurden.
- 2 2005 gelang es der Journalistin Judi Westacott, die Originalabzüge in einem Archiv in Edenbridge zu bergen und der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Was spricht Internetnutzer*innen und Blogger*innen bei der Betrachtung der Fotografien an, warum identifizieren sie sich mit diesen Teddy Girls? Die Fotografien irritieren, so die hier verfolgte These, das im „kollektiven Gedächtnis“ gespeicherte Narrativ „Mädchen/Frau in den 1950er-Jahren“. Generell stellen die Fotografien Russells oder vielmehr die dargestellten Protagonistinnen die Annahme von Konformität und Zurückhaltung weiblicher Jugend in den 1950er-Jahren infrage.

Welche Mädchenleitbilder bestimmten die Zeit? Bekannt ist beispielsweise der „verträumte Teenager mit Pferdeschwanz und Petticoat“ oder das „Mädchen von nebenan“. Die Entstehung der Figur des „Teenagers“ wird in der Literatur unterschiedlich diskutiert. Lindner (1986) geht von einer raffinierten Marketingstrategie aus, wobei die „Teenagerindustrie“ eine komplette Jugendkultur vermarktet (vgl. Lindner 1986: 278). Als typisches britisches Mädchen von nebenan galt hingegen z. B. Betty Burden aus dem Picture Post-Artikel „Millions like her“ vom 13. Januar 1951. Betty Burden arbeitet als Kinder-Friseurin und lebt mit ihrer Familie in einem der schlecht situierten Stadtteile in Birmingham. Sie hat einen Freund, geht gerne tanzen, sie lehnt Alkohol und Zigaretten ab, kleidet sich funktional und praktisch und ist stark eingebunden in die familiäre Haushaltspflege.

Wie positionierten sich die jungen Frauen der Zeit letztendlich gegenüber den bekannten Mädchenleitbildern? Dadurch, dass junge Frauen systematisch durch Normierungen aus dem öffentlichen Raum ausgeschlossen und verdrängt wurden, stellen sie nach wie vor blinde Flecken in der historischen Bildungsforschung für die 1950er-Jahre dar. Andersherum gilt es, die Strategien und kreativen Lösungen zu suchen, die junge Frauen nutzten, sich dagegen aufzulehnen. Welchen Aufschluss bieten dazu zeitgenössische und öffentliche Fotografien?

Die untersuchten Fotografien Russells dienen hier als historische Quelle für die Auseinandersetzung um die Frage, wie die abgelichteten Teddy Girls durch ihre Körperinszenierungen auch unter der Einwirkung des Fotografen Raum vereinnahmten und hervorbringen. Bei Fotografien ist Vorsicht geboten, da „das Foto [...] keine Geltung für die Phänomene der Wirklichkeit (habe), weil es ‚gestellt‘ sei“ (Pilarczyk/Mietzner 2003: 23). In Anlehnung an Pilarczyk und Mietzner (2005) stützt sich die Untersuchung methodisch auf die „seriell-ikonografische Fotoanalyse“. Das bildbasierte methodische Verfahren erlaubt Einzelbildanalysen, wenngleich sie sich für die Auswertung großer (fotografischer) Bestände und entsprechend großer Datenmengen empfiehlt. Ziel serieller Fotoanalyse ist das „Aufspüren von kontinuierlichen bzw. diskontinuierlichen Entwicklungen, Auffälligkeiten und Differenzen“ (Pilarczyk/Mietzner 2005: 142). Das methodische Arbeiten dieses bildanalytischen Forschungsverfahrens beschreibt sich in einer Pendelbewegung zwischen der hermeneutisch begründeten analytischen Ebene der ikonografisch-ikonologischen Einzelbildinterpretation sowie seriellen Analysen. Die vorliegende Untersuchung fußt hinsichtlich der Bildanalyse auf einem hermeneutischen Vorgehen. Es empfiehlt sich, die gewonnenen Hypothesen zukünftig zur weiteren Validierung an größeren Bildbeständen zu prüfen. Die Autorinnen Pilarczyk und Mietzner (2005) verweisen auf Jäger (2000), der hiermit die „Überbetonung des Einzelphänomens“ vermeiden möchte (Jäger 2000: 79, zit. nach Pilarczyk und Mietzner 2005: 131). Weiter bietet sich für zukünftige Arbeit ein „synchroner Vergleich“ an, indem weitere Fotografien der 1950er-Jahre von jungen Frauen im urbanen Raum zuei-

inander in Beziehung gebracht werden und ein kontrastierender Vergleich öffentlicher und privater Fotografie.

4 Urbaner Raum als Laboratorium jugendlicher Genderkonstruktionen

Die 1950er-Jahre sind in Großbritannien bestimmt durch starre Rollenbilder, wie junge oder auch erwachsene Frauen und Männer zu sein haben. Zu beachten ist hierbei die historische Bedingtheit des sozialen Raumgefüges. Mit welchen Stilmitteln, Verhaltensattitüden, Symboliken stellen Teddy Girls einerseits Geschlecht im sozialen urbanen Raum des Londons der 1950er-Jahre her und inwiefern hinterfragen sie andererseits dabei Geschlechterbilder und Konventionen? Der öffentliche urbane Raum Londons fungiert für die Teddy Girls in ihrer Adoleszenz als Bühne der Selbstpräsentation, als Laboratorium. Es bieten sich ihnen damit „Experimentierräume, die die Grenzen zwischen geschlechtsspezifischen Strukturen überschreiten“ (Flüchter 2015: 90). Diese Experimentierräume konstituieren sich durch Reibung mit anderen sozialen Akteur*innen und den inhärenten Normierungen, wie sie etwa durch die Elterngeneration oder andere Jugendliche postuliert werden. Raum als kategoriale Bezugsgröße gerät mit dem *spatial turn* (Dünne/Günzel 2006), „in dessen Wende es also nicht nur um die Wende zum Raum, sondern auch um eine Wende im Denken des Raums geht“ (Günzel 2006: 19), aus den festen Fugen, wird zum fluiden, dynamischen, sozial hergestellten Konstrukt. In „Verräumlichung von Geschlecht und [...] Vergeschlechtlichung von Raum“ (Gottschalk/Kersten/Krämer 2018: 8) sehen Gottschalk, Kersten und Krämer ein strukturierendes Moment, das sich in Raumkörperpraktiken beschreibt.

Laut Spiegel (1955) zeichneten sich Teddies durch ihre Vorliebe für „altertümliche Kleidersitten“ aus, wobei das Teddy Girl dabei eine „Abart des Teddy-Boys“ darstelle, das sich „recht maskulin“ zeige (Spiegel 1955: 39). Die Betonung des „recht maskulin“ gekleideten Teddy Girls dient der Stabilisierung des konstitutiv heteronormativ geprägten sozialen Raums, der durch die Widersprüchlichkeit des Agierens des Teddy Girls irritiert schien. Teddy Girls werden nicht als eigenständige Gruppierung verstanden, nicht in ihren Besonderheiten hervorgehoben, sondern vielmehr in der Bezeichnung als „Abart“ abgewertet. Der Körper sozialer Akteur*innen gerät damit zur reziproken „Schnittstelle innerhalb der Dynamik des Doing Space while doing Gender“ (Gottschalk/Kersten/Krämer 2018: 8). Mit dem Konzept des Doing Gender berufen sich West und Zimmerman (1987) auf die soziale Herstellung von Geschlecht innerhalb eines wechselseitigen interaktiven Prozesses des Doing Gender.³ Zur Betrachtung von Genderkonstruktionen ist das Theoriekonzept Doing Gender als Beobachtungshaltung und Analyseinstrument gut anwendbar, um die komplexen Prozesse, die zu einer binären Geschlechtscodierung führen, zu beschreiben und aufzudecken. Es geht darum, welche Strategien Menschen entwickeln – bewusst oder unbewusst –, um diese Binärität zu reproduzieren oder auch zu hinterfragen.

3 Die biologische Bestimmung eines Menschen ist kein Schicksal, biologische Merkmale als Alltagsargumentation (Intersexmensen/Transgender/Travestie) decken diese Konstruktionen von Geschlecht auf (Butler 1991).

Im Folgenden sollen exemplarisch zwei Fotografien aus der Fotostrecke Ken Russells dahingehend untersucht werden, wie sich zum einen Körperpraxen des Doing Gender bei Teddy Girls abzeichnen und wie zum anderen distinktive Raumaneynungen sichtbar werden.

4.1 Raumkonstitution und Raumaneynung durch Doing Gender

Welchen Aufschluss geben die Fotografien über Raumkonstitutionen und Raumaneynungen durch Teddy Girls? Inwiefern wird eine Auseinandersetzung um Heteronormativität sichtbar? Für Auseinandersetzungen mit diesen Fragen dient im Folgenden das durch Michel Foucault erarbeitete Heterotopiekonzept als Analyseinstrument.

Foucault untersuchte in diesem Zusammenhang die Ziele und Funktionen von Raumproduktionen sowie ihre machstrukturellen Interdependenzen. Heterotope Räume versteht er als „Gegenorte“ und „lokalisierte Utopien“ (Foucault 2005: 10). Ihn interessieren Gegenräume, Utopien, die sich einerseits als „unwirkliche Räume“, als gesellschaftliche Idealisierungen beschreiben lassen, und andererseits als „Heterotopien, die entgegen dem tatsächlich realisierte Utopien“ darstellen (Foucault 1993 [1967]: 39).

Die 13- bis 15-jährigen Mädchen, die Russell fotografierte, lebten damals in einem der ärmsten Stadtteile Londons (North Kensington) und besuchten gemeinsam die Schule auf der Goldborne Road (vgl. Price 2006). Die Aufnahmen entstanden nahe ihrer Wohnungen in der Southam Street in einer der zerbombten Häuserruinen. Der damals ökonomisch schwache Stadtteil, der noch weitreichende Kriegszerstörungen aufwies, wird durch die Teddy Girls selbst in teils edwardianischer Kleidung vielerorts zur Heterotopie. Ein solch gegensätzlicher Ort findet sich in der folgenden Abbildung in dem fotografischen Sujet durch Russell in den zerbombten Ruinen, in denen die individuellen Identitätskonstruktionen und Bedeutungsaufloadungen der fotografierten Teddy Girls deutlich gerahmt werden.

Jedes der Teddy Girls (wie in Abb. 2 zu sehen) nimmt mit ihrer Körperinszenierung durch Haltung, Präsenz und Offenheit gegenüber dem Fotografen sowie ihrer Uniformität eine Position im dreidimensionalen Raum ein und besetzt diesen als Teil ihrer Jugendkultur.

Abbildung 2: Teddy Girls in London 1955



Quelle: © 2006 ullstein bild – TopFoto/Ken Russell.

Russells Fotografien folgen stilistischen Bildkonventionen, die an Modefotografien erinnern. Modefotografien liefern nach Mentges (2012) Informationen über Mode und deren ästhetische Inszenierung, fungieren als „Sinnstifterin städtischer Räume, städtischer Imagination und Mythen“ (Mentges 2012: 149).

Die Uniformität der Mode beschreibt sich bei diesen Teddy Girls durch das Tragen eines dunklen „Drape Suit“, dem symbolgeladenen Teddy-Boy-Stil entlehnt, zu dunklen, socken- bzw. nylonlosen Ballerinas, gelockten kurz geschnittenen Haaren und aufgerollten Jeanshosen. Unterstützt wird die durch die Mode erzeugte Uniformität in der solidarischen Geste der Berührung der Mädchen untereinander. Dies bestärkt das Auftreten als geschlossene Gruppe. Nur die zweite junge Frau von links wirkt in ihrem gesamten Ausdruck verletzlich und irritiert die Inszenierung entgegen den anderen, freundlich lachenden Gesichtern. Dieser Bruch wiederum verweist auf die Vulnerabilität des Körpers vor dem Hintergrund des zerstörten Raums der Häuserruinen, des Schutts und groben Steingerölls. Fast schützend hält sie die Zigarette am gestreckten Arm vor sich. Auch auf weiteren Fotografien inszenieren sich die Mädchen als Raucherinnen. Die Kategorien Alter, Geschlecht und Herkunft kommen hier gleichermaßen zum Ausdruck, wenn das Rauchen als imponierende Geste unter gleichaltrigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen strategisch eingesetzt wird. Rückschlüsse auf die Zugehörigkeit zur „working class“ erlauben sich im Kontrast zur bürgerlichen Erziehung junger Mädchen in England (Dyhouse 2013: 28f.). Der konstruierte „gegenöffentliche Raum“ – die Hete-

rotopie – dient sodann als Bezugsgröße, sie verdeutlicht die Ablehnung des normierten Raums und der sie bestimmenden Machtverhältnisse. Das widersprüchliche Verhalten bemisst sich durch die konstitutive Norm um die Attitüden weiblichen Verhaltens in der Öffentlichkeit in den 1950er-Jahren (Jackson 1968: 143f.).

Es bleibt unaufgeklärt, welche Regieanweisungen seitens des Fotografen die Mädchen in ihren Körperhaltungen beeinflusst haben. Ein Spannungsfeld von Heteronomie und Autonomie offenbart sich Betrachtenden, da die Mädchen zwar einerseits für den Moment der Aufnahme Teddy Girls symbolisierend in der Position verharren, ihnen aber dennoch die Selbstwirksamkeit bleibt, sich durch ihren persönlichen Ausdruck individuell darzustellen. Im Sinne Butlers findet eine Subjektivierung durch Machtunterworfenheit statt, andererseits wird Handlungsfähigkeit erhalten (vgl. Butler 2001: 8). Werden einerseits die fotografierten Teddy Girls als Teil einer Inszenierung des Fotografen zu dem gemacht, was Russell in ihnen sehen möchte, erliegen die jungen Frauen nicht einer völligen Determiniertheit. Vielmehr erleben sie sich selbstbewusst, lässig und stolz, binden dabei den Fotografen reziprok in ihre jugendkulturelle Lebenswelt ein. Eines der Zwillingmädchen links außen lacht offenherzig in die Kamera, lässig ruht ihr Arm auf der Schulter ihrer Nebenfrau. Ihr rechtes Bein ist zur Seite geneigt und fast scheint es, als flirte sie mit dem Fotografen. Auf einer weiteren Fotografie Russells (Abb. 3) vor dem „Seven Feathers Youth Club“ ist es ihre Schwester, als Einzige eine schwarze Bluse tragend, die eine besondere Stellung im Raum einnimmt, denn sie ist mittig im Bild platziert, gerahmt durch die anderen Mädchen und die eingenommene Perspektive des Fotografen Russell.

Abbildung 3: Teddy Girls in London 1955



Quelle: © 2006 ullstein bild – TopFoto/Ken Russell.

Ihr Bein ist angewinkelt und leicht emporgehoben. Die beiden Zwillingsschwestern wirken wie ein geschlossenes Duo, ihre Arme überkreuzen sich, indem beide den Fahrradlenker umgreifen und das Fahrrad unterstützend zur Selbstinszenierung nutzen. Die Mädchen zeigen eine Asymmetrie in Stand- und Spielbein – in der Bildhauerei auch als Kontrapost bekannt – und drücken so eine Dynamik in der Balance aus. Das Fahrrad verspricht Mobilität und Flexibilität, insbesondere wenn die Fahrerin Hosen trägt. Ein Rock oder Kleid wären für diese Performanz eher hinderlich. Dies begründet sich auch durch die angewinkelten Beine und die selbstbewusst zur Schau gestellten Hüften. Mit dem Tragen einer Jeanshose zeigt sich ein revolutionärer Gestus gegenüber der Norm, insofern das Modediktat in den 1950er-Jahren für Mädchen und Frauen durch lange Röcke bestimmt war.⁴ Mit Lehnert (2012) wird Kleidung „nicht nur von außen gesehen, sondern auch auf dem Körper gespürt. Räumlichkeit von Mode entfaltet sich also in einem Ineinander von Sehen und Spüren“ (Lehnert 2012: 16). Die Zurschaustellung des in Jeanshosen gehüllten Körpers konstruiert damit einen Übergang in eine neue Lebensphase, da dieser rituell untermauert und als performativer Akt einer Jugendlichkeitsmarkierung inszeniert wird. Diese ästhetischen Jugendlichkeitsmarkierungen postulieren den Wunsch über die Kontrolle des eigenen Körpers, zumindest in der jugendkulturellen Lebenswelt. Eine Markierung des Übergangs vom Mädchen zur Jugendlichen/Erwachsenen bekräftigt sich im interaktionellen Austausch zwischen den Teddy Girls und dem Fotografen. Gewinnen die jungen Frauen hier einerseits Freiheit um die vermeintliche Kontrolle über die Situation, stehen sie gleichwohl vor der Herausforderung, diese im Rahmen des Geschlechterverständnisses der 1950er-Jahre gegenüber dem Fotografen zu verteidigen. So wirkt die junge Frau rechts stehend verschlossener, unsicherer als die anderen, ihre Schultern sind hochgezogen, das Spielbein kaum merklich angewinkelt. Sie wirkt unentschlossen hinsichtlich des fotografischen Settings. Die Mädchen vergraben lässig einige Finger, zum Teil Daumen in den Hosentaschen oder oberhalb des Hosenbundes. Auch diese Geste unterstreicht Selbstbestimmtheit über den eigenen Körper. Wieder ist es das Mädchen rechts außen stehend, das abweichend ihre ganze Hand in ihrer Jockettasche vergräbt.

Die Geste des lasziven Eingrabens der Hände in die Hosentaschen könnte Idolen und Stars aus Magazinen und Kinofilmen entlehnt und adaptiert worden sein. Nicht zuletzt in den fotografischen Quellen über die Teddy Boys wiederholt sich das Narrativ des Eckenstehers mit Händen in den Hosentaschen. In der Wiederholung dieser Bewegung vollzieht sich ein komplexer mimetischer Prozess. Mimesis stellt hierbei nicht die „bloße Nachahmung im Sinne der Herstellung von Kopien“ dar, sondern bezeichnet vielmehr „eine kreative menschliche Fähigkeit, mit deren Hilfe Neues entsteht“ (Wulf 2014: 247). Hier wird durch soziales Handeln des mimetischen Prozesses der menschliche Körper kultiviert, etwa in der Art und Weise, „kess“ in die Kamera zu lächeln.

Wulf (2014) hebt hervor, dass, „Performative Darstellung und Inszenierung und ‚Mimesis‘“ die menschliche Fähigkeit bezeichnet, „innere Bilder, Imaginationen, Ereignisse, Erzählungen, den ‚Plot‘ einer Handlungsfolge zur Darstellung zu bringen und szenisch zu arrangieren“ (Wulf 2014: 248). Indem Russells Teddy Girls Jeanshosen,

4 Eine Meinungsumfrage in Deutschland von 1958 bis 1964 stellte klar, dass ca. 80 % es ungern sähen, wenn Mädchen Hosen trügen („für Sonntagsbummel sowie bei der Arbeit in Büro und Laden“) (Noelle/Neumann 1965, zit. nach Maase 1992: 277).

Herrenjacketts/-westen und sogar teilweise zeitgenössische Haarschnitte, wie von jungen Männern bevorzugt (Springhall 1986: 201; siehe auch Abb. 4), übernehmen, trägt dies zu einer Entlarvung einer binären Geschlechterkonstruktion durch „transsexuelle Taktiken“ (Mentges 2010) und Cross-Dressing bei. Durch Ergebnisse innerhalb der deutschsprachigen Forschung hält Maase fest: „Wir stoßen auf junge Frauen in Jeans und Lederjacke, mit Kurzhaarfrisuren und Elvis-Tolle, das eigene Motorrad lenkend, beim Rock’n’Roll den männlichen Partner durch die Luft schleudernd“ (Maase 1999: 95).

Abbildung 4: Teddy Girl Josie Buchan mit „Duck’s Arse“-Haarschnitt



Quelle: © 2006 ullstein bild – TopFoto/Ken Russell.

Teddy Girls hinterfragen durch ihre Stilkreation und jugendkulturellen Konsumpraktiken einen binären Geschlechtercode, indem sie das Spannungsverhältnis von Norm und Aneignung von Raum gegen den Rückzug in die „häusliche Sphäre“ aushalten. Der Raum wird hier jugendkulturell angeeignet und bedingt die Herstellung von Geschlecht im Doing Space. Diese abgebildeten Teddy Girls opponieren nicht hinter verschlossenen Türen, sondern werden von Russell im Hinterhof auf „Kriegsschutt“ fotografiert, erhaben stehen sie sinnbildlich über den Altlasten der Erwachsenengeneration.

4.2 Raumaneignungen durch Distinktion

Teddy Girls nutzen ihre Stilelemente zur Markierung des eigenen Körpers als kontrollierbarer Instanz in einer Zeit, die einerseits weiterhin von existenzieller Not geprägt ist und andererseits einer Reorganisation des urbanen Raums unterliegt. An dieser Reorga-

nisation des urbanen Raums und der Frage „Wem gehört die Stadt?“ suchen Teddy Girls zu partizipieren und aktiv mitzugestalten, indem sie Dancehalls, Espresso-Bars oder Milchbars besuchten (Moran 2006). Dort standen oftmals „Jukeboxes“ und es konnte getanzt werden. In einem von Price (2006) geführten Interview äußerte sich eines der fotografierten Teddy Girls:

„We hung out down the Docklands Settlement a club where there was space for dancing and boxing. We were East End. In those days you just stuck to your area. There was a little snack bar in the club where you could buy drinks and we just all got together and danced.“ (Price 2006: o. S.)

Dieses Zitat unterstützt die Hypothese der Rauman eignung durch Teddy Girls und Teddy Boys („We were East End“). Auch geht es hierbei um die Gruppenzugehörigkeit, denn hier erstarkt eine Jugend, die sich durch neue Konsumangebote der 1950er-Jahre von Ihrer Elterngeneration abzusetzen sucht. Insbesondere muss auf die Herkunft der Jugendlichen, hier der Teddy Girls, hingewiesen werden. In den 1950er-Jahren zählte East End zu den ärmsten Teilen Londons. Diese Mädchen haben begrenzte bis gar keine Möglichkeiten, das Viertel zu verlassen. Hier zeigt sich eine Ortsverbundenheit, die wiederum Teile des East Ends als Heterotopien erscheinen lässt. So fungieren beispielsweise die Bars als Orte zum Tanzen und das Zugehörigkeitsgefühl zum Viertel und seinen jugendlichen Bewohner*innen verdichtet die Räume durch wenig Mobilität. Mit der in den 1950er-Jahren beginnenden systematischen kulturindustriellen Vereinnahmung von Jugend durch Film- und Modemagazine oder Kinofilme (Heterotopien mit widersprüchlichen Platzierungen; vgl. Foucault 1967: 42) finden Teddy Girls überhöhte Rollenmodelle. Die bewunderten Schauspieler*innen, die irrealen Filmplots, bleiben für viele der Mädchen eine Illusion, da sich ihr eigenes Leben grundsätzlich davon unterscheidet. In den individuellen Illusionen der Rezipient*innen, ihren Utopien, bringen sie Räume hervor, die different sein mögen, aber auf einen gemeinsamen Ort verweisen. Dieser gemeinsame Ort, dieser gegensätzliche Ort der Heterotopie findet sich bei den fotografierten Teddy Girls in ihren Stilkreationen.

Mit den britischen „youth clubs“ (offiziell staatlich eingerichtet) sowie den privat betriebenen Milchbars und Cafés, waren Orte entstanden, die eine Repräsentanz der Mädchen ermöglichten (entgegen Pubs, die durch Alterskontrollen zutrittsreguliert waren; vgl. Fyvel 1966: 73). Teddy Girls und Boys tanzen zudem „Jive“ in den Dancehalls. Untrennbar mit jugendlicher Ausdrucksweise in den 1950er-Jahren ist weiter die Musik verbunden, wodurch sich eine Absetzung von der Elterngeneration beschreibt (vgl. Farin 2010: 4).

Die Ausdünnung der Statusdifferenzen zwischen den Generationen (Feil 2003) mit der Kommerzialisierung von und durch Jugend findet in den 1950er-Jahren ihren Beginn. Beispielhaft sei hier der Umgang mit Musik, Rock'n'Roll, Kino, Magazinen und Softgetränken genannt. Durch den wirtschaftlichen Aufschwung und die zunehmende Technisierung eröffnet sich für die Jugendlichen ein ganz neues Handlungsspektrum (vgl. Steele-Perkins/Smith 1979: 7). Abrams, der 1959 die Studie „Teenage Consumer“ veröffentlichte, sah eine stärkere Verbesserung der materiellen Verhältnisse für die britische Nachkriegsjugend als für jede andere soziale Gruppe (Abrams 1959: 9).

Abbildung 5: Teddy Girls in London 1955



Quelle: © 2006 ullstein bild – TopFoto/Ken Russell.

Russells Fotos und wenige Interviewsequenzen zeigen auf, dass Teddy Girls eine eigene „Teddy-Girl-Kultur“ aufweisen. Teddy Girls geben sich, wie in Abbildung 5 deutlich wird, in ihren jugendkulturellen Inszenierungen sehr hybrid. Die in der Bildkomposition dominanten Schwarzweißkontraste, erzeugt durch die dunklen Mäntel der Mädchen, die dazu einen weißen und einen dunklen Hut zur weißen Bluse/zum weißen Halstuch tragen, lenken den Blick der betrachtenden Person auf die zwei Hauptakteurinnen. Der eindringliche, nahezu provozierende Blick eröffnet den Dialog mit der betrachtenden Person und gibt zugleich Aufschluss über die Intention des fotografischen Geschehens. Inwiefern der Fotograf Russell diesen Blick provoziert, bleibt ungeklärt. Laut Pilarczyk (2014) weisen Fotografien einen Doppelcharakter auf, indem sie zugleich indexikalisch sind, „auf einen Referenten außerhalb des Fotos zu verweisen, während das Foto zugleich ein Bild transportiert“ (Pilarczyk 2014: 70).

Beide Mädchen tragen Samtbesatz am Kragen ihrer Mäntel und führen einen Regenschirm bei sich. Der Regenschirm dient Teddy Girls als wichtiges Accessoire mit symbolischer Wirkung. Synchron hält jeweils die Hand, die den Schirmknopf umschließt, eine Zigarette, die andere eine Unterarmtasche auf der Höhe der Hüfte eingeklemmt. Über „ein System von Öffnungen und Schließungen“, auch durch bestimmte Gesten und Symbole (Foucault 1993 [1967]: 44), hier exemplarisch durch Accessoires wie die Schirme zu sehen, reguliert sich der Zutritt zur Heterotopie. Es ist unklar, ob die Haltung dieser Teddy Girls etwaiger Regieanweisungen des Fotografen unterliegen,

da die Körperhaltungen aufeinander abgestimmt wirken. Irritierend muten die hochgeschürten Sandalen im Kontrast zu den durch die Mäntel verhüllten Körpern an. Auffallende Creolen und hängender Ohrschmuck zu lackierten Finger- und Fußnägeln werden durch die Teddy Girls als weibliche Attribute konnotiert. Ernste Gesichter sind zu sehen, eines, das mit gesenktem Blick der Kameralinse ausweicht, und eines, das mit starrem Blick zum Fotografen schaut. Kein einladendes Lächeln wie zum Teil in den vorherigen Fotografien, keine einladende Geste, die diese Fotografie hier vermittelt. Diese Differenz und diskontinuierliche Entwicklung ist auffällig und stützt die These selbstbewusster Inszenierung von Weiblichkeit, die mit gängigen Narrativen von Offenherzigkeit und Freundlichkeit bricht. Die eigentümliche, fast kostümierte Selbstdarstellung dieser Teddy Girls ist nicht nur raumeinnehmend, sondern raumbesetzend. So wirkt die Komposition von Regenschirm, Handtasche, Mantel, den raumgreifenden Hüten und dem selbstbestimmten Rauchen in der Öffentlichkeit gegenüber der/dem Betrachter*in oder dem Fotografen abwehrend, für die Akteurinnen hinter der Kamera schützend. Die Fotografie gibt noch einen weiteren Blick auf einen weiblichen Körper frei. Die dicke Steinmauer, an der die Teddy Girls lehnen, trägt ein Graffito, dessen Umrisse eine die beiden Mädchen überragende weibliche Silhouette zeigt. Zu erkennen sind hier die Brüste, die weiblichen äußeren Genitalien und der Rumpf, der einen proportional großen Kopf mit einem freundlich lachenden Mund trägt.

In diesem Spannungsverhältnis von lächelndem Abbild weiblicher Illustration und der Selbstinszenierung dieser Teddy Girls, die die Situation dahingehend zu kontrollieren versuchen, so gesehen werden zu wollen, wie sie sich selbst wahrnehmen (vgl. Goffman 2012: 17), erklärt sich Folgendes: Der jugendkulturell und Geschlecht konstituierende, durch Teddy Girls vereinnahmte urbane Raum dechiffriert sich als ein fluides Konstrukt, das es auf mehreren Ebenen ständig zu verteidigen gilt, nicht nur gegen die Ansprüche der Erwachsenengeneration, sondern insbesondere in der Aushandlung um die Konventionen weiblicher Attitüden und sich hiermit bedingende Partizipationsmöglichkeiten oder aber Ausschlusskriterien für junge Frauen. So vertritt Goffman die Hypothese, dass die Inszenierung des Selbst darauf abzielt, dass das Individuum sich vor anderen so darstellt, wie es gesehen werden möchte, und diesen Eindruck zu kontrollieren versucht (Goffman 2012: 17). Die Darstellung als Teddy Girl zielt in dem Sinne darauf ab, von anderen so wahrgenommen werden zu wollen, wie die Teddy Girls gesehen werden wollten.

5 Fazit

Arbeiter*innenjugendliche dieser Dekade in Großbritannien erlebten die 1950er-Jahre als Spannungsverhältnis zwischen den wachsenden Möglichkeiten durch wirtschaftlichen Aufschwung und der gleichzeitigen Konfrontation mit rigiden Werten und Normen. Insbesondere junge Frauen – in diesem Beitrag exemplarisch an den Teddy Girls aus London diskutiert – erleben die 1950er-Jahre als ambivalent in Bezug auf die Frauenleitbilder der Zeit zwischen Selbstständigkeit (oftmals fehlende Väter) und Konformität. In ihren jugendkulturellen Erfahrungsräumen profitieren sie von steigenden finanziellen Möglichkeiten, sie interpretieren die beginnende konsumindustrielle

Vereinnahmung von Jugend in den 1950ern durch audiovisuelle Medien und Musik für die Gestaltung eigener Räume und Selbstinszenierungen. Diese eroberten Räume stehen jedoch unter stetiger Beobachtung – einerseits resultierend aus der gesellschaftlichen Erwartung an die jüngere Generation als Hoffnungsträger*innen, andererseits durch gesellschaftliche Zuschreibungen von Kriminalisierung (die insbesondere die männliche Jugend trifft) und Geschlechterklischees. In der historischen und retrospektiven Wahrnehmung dieser Räume gibt es starke geschlechtsspezifische Diskrepanzen. Entgegen verbreiteten Annahmen zu weiblichen Jugendlichen in den 1950er-Jahren gibt es beispielsweise mit den Teddy Girls Gruppen von jungen Frauen, die sich eigene Inszenierungs- und Handlungsspielräume im urbanen Raum schaffen. Sie lösen „Girl Trouble“ aus, vereinnahmen urbanen Raum und zeigen alternative Wege der Herstellung von Geschlechtlichkeit.

Anmerkung

Dr. Uta C. Schmidt und Prof. Dr. Anne Schlüter sowie der*dem anonymen Reviewer*in bin ich in Dank verbunden für ihre wertvollen Anregungen und Hinweise. Weiterhin möchte ich den Lektor*innen für die sorgsame Korrektur danken.

Literaturverzeichnis

- Abrams, Mark (1959). *The Teenage Consumer*. London: Press Exchange.
- Bondy, Curt & Braden, Jan (1957). *Jugendliche stören die Ordnung: Bericht und Stellungnahme zu den Halbstarkenkrawallen*. München: Juventa.
- Bourdieu, Pierre (1992). *Die verborgenen Mechanismen der Macht*. Hamburg: VSA.
- Bütow, Birgit; Kahl, Ramona & Stach, Anna (Hrsg.). (2013). *Körper – Geschlecht – Affekt. Selbstinszenierungen und Bildungsprozesse in jugendlichen Sozialräumen*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-18998-7>
- Butler, Judith (1991). *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith (2001). *Die Psyche der Macht. Das Subjekt der Unterwerfung*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Cohen, Phil (1997). Subcultural Conflict and Working-class Community. In Phil Cohen, *Rethinking the Youth Question: Education, Labour and Cultural Studies* (S. 48–63). London: Macmillan Education UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-25390-6_3
- Cohen, Stanley (1980). *Folk Devils and Moral Panics. The Creation of the Mods and Rockers*. New York: St. Martin's Press.
- Cross, Robert J. (1998). The Teddy Boy as Scapegoat. *Doshisha Studies in Language and Culture*, (1/2), 263–291.
- Dünne, Jörg & Günzel, Stephan (Hrsg.). (2006). *Raumtheorie. Grundlagentexte aus Philosophie und Kulturwissenschaften*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Dyhouse, Carol (2013). *Girl Trouble. Panic and Progress in the History of Young Women*. London, New York: Zed Books Ltd.
- Elkin, Lauren (2019). *Flâneuse. Frauen erobern die Stadt – in Paris, New York, Tokio, Venedig und London*. München: btb.

- Farin, Klaus (2010). Jugendkulturen heute. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, (27), 3–8.
- Feil, Christine (2003). Kommerzialisierung der Kindheit und Marktintegration der Kinder – Einige Entwicklungslinien. *merz*, 47(6), 26–33.
- Ferris, Ray & Lord, Julian (2012). *Teddy Boys. A Concise History*. Croydon: CPI Group.
- Flüchter, Antje (2015). Verkörperungen im Raum. Einige Überlegungen aus der Perspektive einer Frühneuzeithistorikerin. In Sonja Lehmann, Karina Müller-Wienbergen & Julia-Elena Thiel (Hrsg.), *Von Mustern und Maschen. Zur Verschränkung von Geschlecht und Raum* (S. 85–90). Bielefeld: transcript.
- Foucault, Michel (1993 [1967]). Andere Räume. In Karlheinz Barck (Hrsg.), *Aisthesis: Wahrnehmung heute oder Perspektiven einer anderen Ästhetik. Essays* (5., durchgesehene Aufl., S. 34–46). Leipzig: Reclam.
- Foucault, Michel (2005). *Die Heterotopien*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Frank, Susanne (2019). Stadt-, Raum- und Geschlechterforschung: Theoretische Konzepte und empirische Befunde. In Beate Kortendiek, Birgit Riegraf & Katja Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1347–1357). Wiesbaden: Springer VS.
- Fyvel, Tosco Raphael (1966). *The Insecure Offenders: Rebellious Youth in the Welfare State* (3. Aufl.). London: Penguin Books.
- Goffman, Erving (2012). *Wir alle spielen Theater. Die Selbstdarstellung im Alltag*. München: Piper.
- Gottschalk, Anne; Kersten, Susanne & Krämer, Felix (2018). Doing Space while Doing Gender: Eine Einleitung. In Anne Gottschalk, Susanne Kersten & Felix Krämer (Hrsg.), *Doing Space while doing Gender. Vernetzungen von Raum und Geschlecht in Forschung und Politik* (S. 7–42). Bielefeld: transcript.
- Grotum, Thomas (1994). *Die Halbstarke. Zur Geschichte einer Jugendkultur der 50er Jahre*. Frankfurt/Main: Campus.
- Günzel, Stephan (2006). Einleitung. In Jörg Dünne & Stephan Günzel (Hrsg.), *Raumtheorie. Grundlagentexte aus Philosophie und Kulturwissenschaften* (S. 19–43). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Günzel, Stephan (Hrsg.). (2010). *Raum. Ein interdisziplinäres Handbuch*. Heidelberg: Metzler. <https://doi.org/10.1007/978-3-476-05326-8>
- Günzel, Stephan (2015). Dimensionen des Theoretischen. In Sonja Lehmann, Karina Müller-Wienbergen & Julia-Elena Thiel (Hrsg.), *Von Mustern und Maschen. Zur Verschränkung von Geschlecht und Raum* (S. 19–22). Bielefeld: transcript.
- Hall, Stuart & Jefferson, Tony (Hrsg.). (2006). *Resistance Through Rituals: Youth Subcultures in Post-War Britain*. London: Routledge.
- Hebdige, Dick (1988). *Hiding in the light. On images and things*. London, New York: Routledge.
- Hoggart, Richard (1957). *The Uses of Literacy: Aspects of Working-Class Life*. London: Chatto & Windus.
- Horn, Adrian (2009). *Juke Box Britain: Americanisation and Youth Culture 1945–60*. Manchester: University Press.
- Jackson, Brian (1968). *Working Class Community*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Janssen, Philip Jost (2010). Jugendforschung in der frühen Bundesrepublik. Diskurse und Umfragen. *Historical Social Research, Supplement*, (22), 368.
- Jäger, Jens (2000). *Photographie: Bilder der Neuzeit. Einführung in die Historische Bildforschung*. Tübingen: edition diskord.

- König, Alexandra (2006). *Kleider schaffen Ordnung. Regeln und Mythen jugendlicher Selbst-Repräsentation*. Konstanz: UVK.
- Krüger, Heinz-Hermann (Hrsg.). (1985). *Die Elvis-Tolle, die hatte ich mir unauffällig wachsen lassen. Lebensgeschichtliche und jugendliche Alltagskultur in den fünfziger Jahren*. Opladen: Leske + Budrich.
- Latimer, Hugh (1955). The 'Teddies'. *The Observer*, 19. Juni 1955. Zugriff am 26. Dezember 2019 unter <https://www.theguardian.com/artanddesign/2018/jun/17/observer-archive-teddy-boys-and-teddy-girls-19-june-1955>.
- Lehnert, Gertrud (2012). Mode als Raum, Mode im Raum. Eine Einführung. In Gertrud Lehnert (Hrsg.), *Räume der Mode* (S. 7–26). München: Wilhelm Fink.
- Lévi-Strauss, Claude (1962). *Das wilde Denken*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Lindner, Werner (1986). Teenager – ein amerikanischer Traum. In Willi Bucher & Klaus Pohl (Hrsg.), *Schock und Schöpfung. Jugendästhetik im 20. Jahrhundert* (S. 278–283). Darmstadt, Neuwied: Luchterhand.
- Maase, Kaspar (1992). *BRAVO Amerika. Erkundungen zur Jugendkultur der Bundesrepublik in den fünfziger Jahren*. Frankfurt/Main: Junius.
- Maase, Kaspar (1999). „Lässig“ kontra „zackig“ – Nachkriegsjugend und Männlichkeiten in geschlechtergeschichtlicher Perspektive. In Christina Benninghaus & Kerstin Kohtz (Hrsg.), *„Sag mir, wo die Mädchen sind ...“*. Beiträge zur Geschlechtergeschichte der Jugend (S. 79–101). Köln: Böhlau.
- Marchant, Hilde (1951). Millions like her. *Picture Post*, 13. Januar 1951, 10–15.
- Marchant, Hilde (1954). Teddy Boys and Teddy Girls. *Picture Post*, 29. Mai 1954, 25–28.
- McRobbie, Angela & Garber, Jenny (1979). Mädchen in Subkulturen. In John Clarke, Axel Honneth, Rolf Lindner & Rainer Paris (Hrsg.), *Jugendkultur als Widerstand: Milieus, Rituale, Provokationen* (S. 217–237). Bodenheim: Syndikat.
- Mentges, Gabriele (2010). Mode: Modellierung und Medialisierung der Geschlechterkörper in der Kleidung. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 772–778). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mentges, Gabriele (2012). Urbane Landschaften im Modebild. In Gertrud Lehnert (Hrsg.), *Räume der Mode* (S. 133–154). München: Wilhelm Fink.
- Mitchell, David (1955). What's wrong with teddy girls? *Picture Post*, 4. Juni 1955, 36–40.
- Moran, Joe (2006). Milk Bars, Starbucks and the Uses of Literacy. *Cultural Studies*, 20(6), 552–573. <https://doi.org/10.1080/09502380600973911>
- Osgerby, Bill (1998). *Youth in Britain since 1945*. Oxford: Blackwell.
- Pilarczyk, Ulrike (2014). Blickwechsel. Bildanalytische Perspektiven auf die jüdische Jugendbewegung in Deutschland und Palästina. In Eckart Conze & Susanne Rappe-Weber (Hrsg.), *Die deutsche Jugendbewegung. Historisierung und Selbsthistorisierung nach 1945* (S. 89–110). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Pilarczyk, Ulrike & Mietzner, Ulrike (2003). Methoden der Fotografieanalyse. In Yvonne Ehrenspeck & Burkhard Schäffer (Hrsg.), *Filme und Fotos als Dokumente erziehungswissenschaftlicher Forschung* (S. 19–36). Opladen: Leske + Budrich.
- Pilarczyk, Ulrike & Mietzner, Ulrike (2005). *Das reflektierte Bild. Die seriell-ikonografische Fotoanalyse in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften*. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.

- Price, Susannah (2006). When the girls came out to play. *The Sunday Times*, 5. März 2006.
- Rendtorff, Barbara (2014). Jugend, Geschlecht und Schule. In Jörg Hagedorn (Hrsg.), *Jugend, Schule und Identität. Selbstwertung und Identitätskonstruktion im Kontext Schule* (S. 283–298). Wiesbaden: Springer VS.
- Spiegel (1955). Teddy-Boys. Die Arbeiter-Dandys. *Der Spiegel*, 31. August 1955, 38–39.
- Springhall, John (1986). *Coming of Age: Adolescence in Britain 1860–1960*. Dublin: Gill and Macmillan.
- Steele-Perkins, Chris & Smith, Richard (1979). The Teds. London: Travelling Light/Exit.
- Stratton, Jon (1985). Youth subcultures and their cultural contexts. *The Australian and New Zealand Journal of Sociology*, 21(2), 194–218.
- West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125–151.
- Wulf, Christoph (2014). Mimesis. In Christoph Wulf & Jörg Zirfas (Hrsg.), *Handbuch Pädagogische Anthropologie* (S. 247–257). Wiesbaden. Springer VS.

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Teddy Boys in der Old Kent Road 1955. Zugriff am 01. März 2020 unter www.edwardianteddyboy.com.
- Abbildung 2: Teddy Girls in London 1955. © 2006 ullstein bild – TopFoto/Ken Russell.
- Abbildung 3: Teddy Girls in London 1955. © 2006 ullstein bild – TopFoto/Ken Russell.
- Abbildung 4: Teddy Girl Josie Buchan mit „Duck’s Arse“-Haarschnitt. © 2006 ullstein bild – TopFoto/Ken Russell.
- Abbildung 5: Teddy Girls in London 1955. © 2006 ullstein bild – TopFoto/Ken Russell.

Zur Person

Nicole Nunkesser, M. A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Allgemeine Erziehungswissenschaft und Berufspädagogik (IAEB) der TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Jugend in den 1950er-Jahren, Gender Studies, Erinnerungskulturen.

Kontakt: TU Dortmund, Institut für Allgemeine Erziehungswissenschaft und Berufspädagogik, Emil-Figge-Straße 50, 44227 Dortmund
E-Mail: nicole.nunkesser@tu-dortmund.de

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).

2016).⁴ Die Situation in der BRD deckt sich mit den Ergebnissen des Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER) an der University of Sussex über die Unterrepräsentanz von Frauen in Hochschulleitungspositionen auf internationaler Ebene: Der Befund lautet hier wie dort: „women disappear in the higher grades, that is, when power, resources, rewards and influence increase“ (Morley 2013: 118).

Diese Zahlen geben erste Hinweise darauf, dass auch nach der Berufung auf eine Professur und somit oberhalb der „Gläsernen Decke“ in der Wissenschaftskarriere Exklusions- oder zumindest Marginalisierungsmechanismen in Bezug auf Frauen wirken. Gleichwohl zielt der überwiegende Teil der bislang zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung aufgelegten Programme auf die Verbesserung der Ausgangsvoraussetzungen für die Berufung von Frauen auf eine Professur sowie auf Individualförderung.⁵ Zweifellos stellen diese Programme einen „wichtigen Beitrag zur Frauenförderung“ dar, weil sie „für einzelne Frauen teilweise nepotistische und Frauen diskriminierende Strukturen“ (Färber 2007: 101) kompensieren, eine nachhaltige und signifikante Veränderung der o. g. Befundlage konnte dadurch jedoch bislang nicht erzielt werden.

Eine geeignete wissenschaftliche Grundlage in Bezug auf die Rahmenbedingungen und kulturellen Marginalisierungsmechanismen liegt derzeit nicht vor, die Auskunft darüber gäbe, was die Situation von Professorinnen im kollegialen Umfeld an einer Hochschule beeinflusst und etwa zu den erkennbaren asymmetrischen Besetzungen von Leitungspositionen innerhalb der Hochschule führt. Um hier zu aussagekräftigen Ergebnissen zu kommen, reicht es daher nicht aus, auf der Ebene der Professur die „Köpfe“ zu zählen, auch, da die Zahlen für den Einblick in die konkreten Mechanismen geschlechtshierarchischer Positionierung nichts aussagen können (Spiegel 2011: 46). Notwendig ist vielmehr, die informellen und subtileren Mechanismen detaillierter empirisch auszuleuchten.

3 Problemstellung – wissenschaftlicher Diskurs und seine Leerstellen

Für die vergangenen zwei Jahrzehnte lässt sich eine kontinuierliche wissenschaftliche Beschäftigung mit den Ungleichheiten der Geschlechter im Wissenschaftssystem bis zur Berufung verzeichnen. Im Gesamtbild zeigt die Forschungslage, dass nicht allein oder primär länger formale Zugangsbarrieren oder allein die Vereinbarkeitsproblematik

4 Über Frauenanteile in anderen wichtigen, mittleren Leitungsfunktionen, wie vor allem den Dekanaten bzw. Fakultätsleitungen, gibt es nur wenige aussagekräftige statistische Erhebungen (Löther 2019). Weitere Defizite der derzeitigen Datenlage erläutert Kortendiek (2019: 1332).

5 Dazu zählen z. B. Bewerbungstrainings (u. a. „Anstoß zum Aufstieg“ – Dalhoff 2006) oder auch die an einigen Universitäten und Hochschulen gestarteten Coaching-Programme für Neuberufene (Hubrath 2009; Reinhardt/Kerbst/Dorando 2006). Das „Professorinnenprogramm“ des BMBF (seit 2008) markiert in dieser Hinsicht eine neue Programmform, da neben der Individualförderung auch strukturelle Komponenten an den Hochschulen selbst adressiert werden (Löther/Glanz 2017). Doch auch strukturell ansetzende Maßnahmen dienen oftmals primär der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder richten sich gegen Benachteiligungen in Rekrutierungsprozessen.

für die Reproduktion dieser Ungleichheiten verantwortlich zu machen sind. Vielmehr wurde auf der Grundlage von empirischen Studien herausgearbeitet, dass zum einen Marginalisierungsmechanismen in Form informeller alltagskultureller Praktiken wirksam sind, zum anderen ein Gender Bias in den Normen, Werten und Funktionslogiken des wissenschaftlichen Feldes selbst eine wesentliche Rolle spielt. Ausgehend davon wurden verstärkt jene sozialen Praktiken und ungeschriebenen Regeln der Wissenschaft als *Kultur* in den Blick genommen, die die Grundlage für Anerkennung und damit Erfolg bilden.⁶

Untersuchungen zur strukturellen Reproduktion von Geschlechterungleichheit in Wissenschaftskarrieren verweisen auf die Problematik der in der Wissenschaft dominanten Mobilitäts- und zeitlichen Verfügbarkeitsanforderungen (u. a. Matthies et al. 2001; Haffner/Köneckamp/Krais 2006; Beaufaÿs/Engels/Kahlert 2012; Kahlert 2013), auf die Frage der Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen bzw. künstlerisch-wissenschaftlichen Karriere mit anderen Lebensbereichen (Aulenbacher et al. 2010; Metz-Göckel/Heusgen/Möller 2012) sowie auf den Zusammenhang von Generativität, Familiengründung und Strukturbedingungen wissenschaftlicher Karrieren und Tätigkeiten (Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009). Viele Arbeiten zeigen indessen die Verwobenheit von strukturellen Bedingungen mit kulturellen Orientierungen, etwa bezogen auf die Fachkultur (u. a. Lind/Löther 2007; Metz-Göckel 2007; Paulitz et al. 2015), bezogen auf die informellen Regeln der Personalauswahl (Metz-Göckel 2007) oder bezogen auf die kulturellen Zuschreibungen von Verfügbarkeit (Paulitz/Goisau/Zapusek 2015) sowie bezogen auf die Frage der Einbindung in informelle Netzwerke (Leemann 2008; Wissenschaftsrat 2012). Allmendinger (2003) und Matthies, Simon und Knie (2008) machen darauf aufmerksam, dass die Ursachen von Geschlechterungleichheit zwar in den Strukturbedingungen des Systems liegen, jedoch dem Muster folgen: Je informeller die Qualifikationswege, desto geringer die Chancengleichheit. Die damit adressierte kulturelle Dimension der Hochschulen und die sozialen Alltagspraktiken des Wissenschaftsmachens stehen im Mittelpunkt praxistheoretisch orientierter Untersuchungen, die vor allem an die Kulturosoziologie Pierre Bourdieus anschließen. In den Blick genommen werden hier die komplexen (überwiegend informellen) Exklusions- bzw. Marginalisierungsmechanismen des „Innenlebens“ der Wissenschaft – primär auf dem Weg zur Professur (Krais 2000; Beaufaÿs/Krais 2005).

Während also die Bedeutung dieser in der *Kultur* der Hochschulen und Wissenschaft verankerten Exklusions- bzw. Marginalisierungsmechanismen für Geschlechterungleichheiten im Verlauf der Wissenschaftskarrieren in der Forschung klar erkannt wurde, fehlen nahezu vollständig Kenntnisse über eben diese Zusammenhänge auf der Ebene der *Professur*. Die wenigen Pionierstudien über die Statusgruppe der Professor_innen (Engler 2001; Beaufaÿs 2003) enthalten wichtige Befunde für die Annahme, dass Selbstverständnis und Handlungsspielräume von Professor_innen sich qua Geschlecht stark unterscheiden. Eine qualitative Untersuchung über wissenschaftliche Führungskräfte in der Exzellenzinitiative (Beaufaÿs 2012, 2015) erarbeitet die These,

6 Mit Blick auf die pointierten Beiträge in der deutschsprachigen Forschung zu Wissenschaftskulturen aus Geschlechterperspektive gehen wir für unsere Analyse des deutschen Hochschulkontextes im Folgenden insbesondere auf diese Literatur ein und ziehen dabei nur ausgewählte Forschungsarbeiten aus dem anglofonen Raum hinzu.

dass nach der Berufung auf eine Professur die Marginalisierungsmechanismen der Wissenschaftskultur „erst richtig zum Tragen“ (Beaufaÿs 2012: 113) kommen. Denn auf dieser Ebene würden letztlich die dominanten Feldpositionen ausgehandelt und die Frage, wer besondere Anerkennung verdiene und wer nicht. Diese Aushandlungsprozesse wiesen die Ordnungsstruktur primär eines Wettkampfes unter Männern auf (Beaufaÿs 2012: 110ff.). Die qualitativen Studien des CHEER aus Großbritannien zeigen, dass Professorinnen häufig die Unterstützung fehle, um diskriminierenden Strukturen entgegenzuwirken und in Leitungspositionen aufzusteigen (Morley 2014: 124). So sei die hochkompetitive Umgebung von „masculinist organisational cultures“ (Morley 2014: 125) für viele Frauen abschreckend. Angesichts dieser Forschungslage steht eine umfangreichere Analyse der informellen Praktiken und Erfahrungen im kollegialen Umfeld von Professorinnen noch aus. Auch Morley (2013: 126) bemängelt, dass bislang Forschungen über das Erlangen von Macht und über die konkreten Erfahrungen von Frauen in Führungspositionen fehlen. Das bedeutet: Insbesondere hinsichtlich der alltagskulturellen Marginalisierungsmechanismen im Wissenschaftsbetrieb klafft eine Wissenslücke über jene informellen sozialen Praktiken, die für die Anerkennung von Leistung und mithin für die Besetzung von herausgehobenen Ämtern und Positionen in Hochschulen verantwortlich sind.

Deshalb erscheint es notwendig, eine bessere Vorstellung der formalen und informellen Strukturen, Symboliken und Praktiken zu erlangen, die zur Marginalisierung von Professorinnen führen. Gleichzeitig schlagen wir vor, dies auch aus einer anderen, komplementären Perspektive zu betrachten, nämlich auch jene Mechanismen und Strategien empirisch zu beleuchten, die zu einer besseren Anerkennung von Professorinnen in den Hochschulen beitragen.

4 Ansatzpunkte – theoretischer und methodischer Zugang

Mit dem benannten Forschungsinteresse an den Praktiken der Anerkennung bzw. Nicht-Anerkennung, die den Alltag von Professorinnen an Hochschulen prägen und sich in ihrer – im Verhältnis zu Kollegen – ungleichen Positionierung niederschlagen, schließen wir primär an die o. g. praxistheoretisch orientierte wissenschaftssoziologische Geschlechterforschung an. Mit dieser Perspektive wird Wissenschaft als soziales Feld hinsichtlich der darin hergestellten (Macht-)Relationen und der Relationen zu anderen Feldern im sozialen Raum betrachtet. Mit Kortendiek begreifen wir Hochschulen außerdem in sozial-historischer Perspektive als vergeschlechtlicht: „Die heutigen Hochschulen, ob Traditions- oder Reformuniversität, gründen sich auf eine lange, durch den Ausschluss von Frauen geprägte (Kultur-)Geschichte“ (Kortendiek 2019: 1331). Weitere wichtige Bezüge kommen aus der Organisationsforschung und deren Einsichten in die Funktionsweisen von „gendered organizations“ (Acker 1990; wissenschaftsspezifisch: Kahlert 2013). Unter den Dimensionen, die Acker (1990: 146) für die Analyse vorschlägt, steht hier insbesondere die kulturelle der alltäglichen Interaktionen sowie der Bilder, Symbole und Vorstellungen im Zentrum, die Geschlechterordnung herstellen bzw. hierarchische Positionierungen perpetuieren. Damit folgen wir für die vorliegende Untersuchung nicht im engeren Sinne den später von Acker (2006) vorgestellten

intersektionalen Erweiterungen der Perspektive, sondern konzentrieren uns auf die bei Acker auch im späteren Zugriff herausgestellten „informal interactions while ‚doing the work““ (Acker 2006: 451) und die darin zum Tragen kommenden Vergeschlechtlichungen in Organisationen. Sie finden vor dem Hintergrund tradierter Vorstellungen von z. B. akademischer Arbeitsteilung und deren Repräsentanzen in Bildern und Symbolen (z. B. „des Professors“) statt und haben Auswirkungen auf Selbstkonzeptionen und Performanzen von Geschlecht im akademischen Feld.

Im Anschluss an diese theoretischen Überlegungen ist unsere leitende These, dass sich solche in die Wissenschaftskultur und ihre Alltagspraktiken tief eingelagerten Mechanismen der Geschlechterungleichheiten auch auf der Ebene der Professur perpetuieren bzw. die Chance bergen, das traditionelle „Wissenschaftsspiel“ auch zu verändern. Es steht zu vermuten, dass vor allem die (häufig informellen) kollegialen Beziehungen in den durch Selbstverwaltung, Gremienarbeit, Peer-Bewertungen und vielfältige Kooperationsbeziehungen und Netzwerke geprägten Strukturen der Hochschule zentrale Bedeutung gewinnen. Auf dieser Grundlage vermuten wir außerdem, dass die derzeit verfügbaren gleichstellungspolitischen Maßnahmen kaum eine Veränderung dieses Spiels erreichen können, sondern dass es eines Weiterdenkens und zusätzlicher Ansatzpunkte bedarf, um Veränderungsprozesse anzustoßen.

Die empirische Untersuchung von Marginalisierungs- und Anerkennungsmechanismen auf der Professur stützt sich auf die Erhebung von Erfahrungen von Professorinnen. Hierfür befragen wir mit einem durchweg qualitativen Forschungsdesign auf Lebenszeit berufene Professorinnen, der Berufszeitraum beginnend ab 1995, die außerdem z. T. über Leitungserfahrung in Dekanat oder Hochschulleitung verfügen. Die Datenerhebung erfolgt in Form offener, thematisch- und problemzentrierter Leitfadeninterviews (Witzel 2000). Entsprechend dem Paradigma qualitativer Zugänge kommt durchgehend ein offen-erzählgenerierender Fragestil zum Einsatz. Die Fragen in den Interviews mit Professorinnen beziehen sich dabei auf verschiedene Erfahrungskontexte: eigene Positionierung (*standing*) in der Organisation (Fakultät bzw. Hochschule), erlebte bzw. verweigerte Anerkennung, Ein- bzw. Ausschlüsse sowie eigene Handlungsstrategien, -ressourcen und Umgangsweisen mit diesen Erfahrungen. Das Sample deckt die gesamte Breite von staatlichen Hochschultypen ab. Unsere im Folgenden exemplarisch zur Illustration benutzten Befunde entstammen einem derzeit im Entstehen befindlichen Sample von insgesamt ca. 110 Interviews, von denen bislang ca. 50 in die Erarbeitung der ersten Befunde für diesen Beitrag einbezogen wurden.⁷ Die Interviews werden nach dem methodischen Verfahren qualitativer Datenanalyse der Grounded Theory ausgewertet (Strauss/Corbin 1996). Damit verbunden ist die „regelgeleitete, kontrollierte, prüfbar ‚Entdeckung‘ von Theorie aus Daten/Empirie“ (Mey/Mruck 2011: 11). Somit

7 Die Anonymisierung der Interviews stellt aufgrund der geringen Grundgesamtheit von Professorinnen in vielen Fächern, insbesondere in herausgehobenen Positionen, eine besondere Anforderung dar. Dabei wären vor allem auch in Kombination mit geografischen Informationen oder spezifischen regionalen Profilbildungen oder Hochschultypen Interviewpartnerinnen mit begrenztem Aufwand identifizierbar. Zum Zwecke der Gewährleistung der Anonymität verzichten wir bei der Wiedergabe von Interviewpassagen auf jegliche Kennzeichnung. Dies erscheint methodisch zum einen deshalb vertretbar, da der Schwerpunkt der Analyse nicht auf der einzelnen Professorin als Fall liegt und zum anderen da der Auswertungsfokus auf der Gewinnung übergreifender Befunde liegt und somit weder auf der Spezifik von Fachkulturen noch auf regionalen Unterscheidungen.

zielt die an der Grounded Theory orientierte Analyse auf die Rekonstruktion von überindividuellen sozialen Deutungs- und Handlungsmustern. Diese werden im Auswertungsprozess verdichtet beschrieben und so empirisch abgestützt.

5 Exemplarische Illustrationen – alltägliche Erfahrungen auf der Professur

Wir diskutieren unsere Befundlage anhand zweier zentraler Marginalisierungsphänomene. Als zentral erweist sich zum einen die Frage der Sichtbarkeit und ihre geschlechterpolitische Kehrseite und zum anderen die flexiblen, informellen Praktiken des Netzwerkers mit ihren geschlechtlich strukturierten Zugangsregulierungen.

5.1 Sichtbarkeit – Professorinnen im toten Winkel

Sichtbarkeit an der Hochschule bzw. in der Scientific Community wird in den Interviews als wesentliche Voraussetzung für die eigene erfolgreiche Arbeit vorgestellt. Das Sichtbar-Sein oder -Werden erscheint als Grundbedingung für die Zuerkennung von Status und das *standing* im Kollegium. In vielen Interviews wird deutlich, dass die Befragten ihre Sichtbarkeit nicht einfach selbst erzeugen können, sondern dass diese in informellen Praktiken der wechselseitigen Anerkennung hergestellt wird: Sie entsteht in und durch Benennungspraktiken, durch das sich Beziehen auf (oder Übergehen von) Äußerungen oder Leistungen. Erst mit der Benennung durch andere erhält eine Äußerung oder Leistung Bedeutung, Wert und genau genommen auch erst eine Existenz. So macht unterlassene Benennung unsichtbar, explizite Benennung schafft Reputation. Die Analyse der folgenden Fallzählung kann dies exemplarisch veranschaulichen: Eine Professorin organisiert gemeinsam mit einem Kollegen eine Konferenz zu ihrem gegenwärtigen Forschungsthema. Konferenzort ist die Hochschule des Kollegen. Beide laden einen älteren und wichtigen Emeritus ein, die Keynote zu halten. Als der Emeritus seinen Vortrag beginnt, dankt er wie üblich für die Einladung – indem er seine Dankbarkeit allerdings explizit nur gegenüber dem Kollegen als dem eigentlichen Gastgeber der Konferenz zum Ausdruck bringt und die Kollegin, auf deren Initiative die Konferenz stattfindet, nicht erwähnt.

Was hier stattfindet, lässt sich als symbolischer Reputationsaustausch zwischen Männern deuten, ohne dass dieser als bewusste Ausgrenzung der Kollegin gewertet werden muss. Vielmehr begreifen wir es als einen Fall alltäglichen ‚Vergessens‘. Die wiederkehrenden Erzählungen im Interviewsample, die genau dieses Muster aufweisen, die Leistung der Frau unerwähnt zu lassen (etwa auch im Fall von Forschungsk Kooperationen), deuten auf eine geschlechtlich strukturierte Praxis hin. Ein solches ‚Vergessen‘ ist, wie die weitere Betrachtung zeigt, eben kein unbedeutender Lapsus. Denn die Autorität des Emeritus stellt auf der Bühne des Hauptvortrages ja gerade die Sichtbarkeit des Kollegen als Gastgeber und als derjenige, der für das Konferenzthema steht, her. Und indem der Kollege den Dank in schweigender Demut entgegennimmt, ist die Anerkennungsbeziehung zwischen ihm und dem Emeritus nahtlos fixiert. Dabei, so ist bei genauerer Nachfrage von der Professorin zu erfahren, war sie dem Emeritus keineswegs

persönlich unbekannt. Sie war sogar seine ehemalige Studentin. Analytisch interessant ist für diese Situation zugleich, dass das Publikum anlässlich der Nichtnennung der Veranstalterin keinen Protest erhebt. Die genauen Beweggründe hierfür (z. B. Schonung des älteren Kollegen o. ä.) sind hier nicht rekonstruierbar und an dieser Stelle auch nicht entscheidend. Denn von entscheidender Bedeutung sind letztlich die Konsequenzen von beidem, Nicht-Nennung im Verbund mit Schweigen: So wird das Versäumnis des Emeritus nicht richtiggestellt und die fachliche Rolle der Kollegin bleibt ausgeblendet. Letztere selbst hat in dieser Situation dadurch kaum eine Chance, ihre Leistung sichtbar zu machen bzw. sie müsste sich hierzu vergleichsweise massiv wieder ins Gespräch bringen, etwa indem sie nach der Keynote dem Referenten im Namen der Veranstalter_innen dankt. Insofern verschließt die Gesamtkonstellation die Option, individuell zu agieren, um die Sichtbarkeit der eigenen Rolle zu erringen. Wie erwähnt ist dieses Beispiel kein Einzelfall im Interviewsample. Es steht für das informelle Spiel um das rare Gut der Anerkennung durch Herstellung von Sichtbarkeit und die darin von den Befragten erfahrenen geschlechtlich strukturierten Muster.

Eine andere Fallergählung bestätigt dies, und zwar indem sie einen anderen Ausgang nimmt, mit dem für die betreffende Interviewpartnerin Sichtbarkeit entsteht. Im Interview berichtet sie von einer Preisverleihung durch einen Vertreter des Ministeriums, bei der ihre erfolgreiche Etablierung eines Zentrums an der eigenen Hochschule gewürdigt werden sollte. Sie findet sich dann allerdings in einer Veranstaltung wieder, in der der Präsident als Empfänger des Preises auf der Bühne steht und sie selbst auf einen Platz im Publikum verwiesen ist. Hier entwickeln sowohl sie selbst als auch andere Personen im Publikum ein sehr klares Gespür für die Unstimmigkeit der Situation:

„Ich habe gemerkt, dass ich das eigentlich auch irgendwie falsch finde, dass ich da vorne nicht stehe. Und mein Mann fing so an, an mir zu zupfen und [...] es wurde getuschelt und so. [...] eine Frau hat dann gesagt: Du, geh jetzt da mal vor. Und dann bin ich vorgelaufen und es wurde geklatscht. Das war total explizit. Dass irgendwie, dass da an die falsche Person [...]. Und dann habe ich mich da in die Mitte reingestellt. [...] total irrealer Situation, surrealer Situation. Also das ist wirklich ein System, so irgendwie Wegdrängen.“

Das Foto der Veranstaltung zeigt sie schließlich gemeinsam mit den Herren. Sie hält den Förderbescheid und lächelt in die Kamera. Die geschilderte Situation stellt gewissermaßen den Höhepunkt einer längeren Schilderung im Interview dar, die durch Beispiele von fehlender Kommunikation, unterschlagenen Terminen und Nicht-Benennung gespickt ist. Doch dieses Beispiel zeigt zugleich, dass dieses „System“ auch an die Grenzen des Akzeptablen gelangen kann, wenn weitere Beteiligte die „surreale Situation“ nicht stillschweigend hinnehmen, sondern sich artikulieren, um die „richtige“ Person auf der Bühne zu sehen. Dieser Rückhalt unterstützt schließlich den kurzentschlossenen Schritt der Selbstermächtigung, nicht länger auf dem zugewiesenen Platz zu verbleiben, sondern sich selbst an den angemessenen Platz zu stellen und den symbolischen Preis, den Förderbescheid, zu ergreifen. Vor dem Hintergrund der Analyse beider Fälle tritt somit auch die Bedeutung einer wichtigen Bedingung für die Veränderung der gängigen Muster der Anerkennungsproduktion vor Augen. Denn die zweite Erzählung verweist sehr prägnant auf die Notwendigkeit, dass nicht allein die Betroffene direkt in der Situation eine klare Wahrnehmung für die Unstimmigkeit der Verhältnisse auf der Bühne entwickelt, sondern

dass diese Wahrnehmung von mehreren geteilt und zum Ausdruck gebracht wird. Sie zollen ihr durch „Getuschel“ und die Aufforderung, nach vorne zu gehen, die notwendige Anerkennung und Sichtbarkeit ihrer Leistung. Damit kann vermutet werden, dass eine Gegenstrategie im Rahmen dieser informellen Interaktionen eine gute Chance auf Erfolg hat, wenn sie kollektiv abgestützt und somit gemeinsam in die Sphäre des Legitimen gerückt wird. Bleibt die unsichtbar gemachte Akteurin, so die Vermutung weiter, hingegen allein auf ihre individuellen Handlungsmöglichkeiten verwiesen, so bedarf der Schritt der Selbstermächtigung den Mut, ein hohes Risiko einzugehen und bloße Irritation auszulösen. Damit wird auch deutlich, dass allein ein gutes Individual-Coaching von Professorinnen nicht ausreicht, um sich den Marginalisierungen durch solche alltäglichen Praktiken der Nicht-Nennung entgegenzustellen. Vielmehr, so unsere Überlegung weiter, ist hier Bedarf an einer Diskursivierung von Marginalisierungen und an breiter getragenen Gegenstrategien, damit Professorinnen *nicht* im toten Winkel bleiben.

5.2 Informelle Bündnisse – exklusiv für Männer

Der zweite in der Analyse der Interviews rekonstruierbare wichtige Aspekt bezieht sich auf die Bedeutung informeller Netzwerke und Zusammenschlüsse in der Hochschulpolitik, die in der Statusgruppe der Professur von essenzieller Wichtigkeit für Handlungsfähigkeit sind. Zweifellos ist dieser Aspekt in der geschlechterbezogenen Wissenschafts- und Hochschulforschung keineswegs neu oder unerwartet, sondern unter dem Stichwort männerbündischer Strukturen und Einbindung in informelle Netzwerke vielfach diskutiert (vor allem Beaufäys 2012; Leemann 2008). Hier wie auch für andere soziale Felder sind sie ein wesentliches Moment für die Frage des Gelingens von Inklusion in die oberen Etagen der Organisationen in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft etc. (z. B. Kreisky 1995). Wie für das soziale Feld der Wissenschaft oben bereits dargelegt (s. Kap. 3), sind es gerade auch diese Anteile informeller Alltagspraxis, die von den praxistheoretisch ausgerichteten Forschungszweigen als wesentlicher exkludierender Faktor ausgemacht worden sind, auch wenn die Forschung zur Gruppe der Professor_innen hier noch am Anfang steht.

Einige unserer Interviewpersonen, nicht alle, erwähnen, dass sie die Strategie des Netzwerks aktiv verfolgen, insbesondere, wenn sie in Leitungspositionen sind und, zumeist, wenn sie Gremienentscheidungen vorbereiten. Das heißt, sie führen sehr viele persönliche Gespräche, sie bemühen sich um die informelle Abstimmung im Vorfeld oder sie versuchen, vorab Kompromisse auszuhandeln zwischen konfligierenden Positionen der unterschiedlichen beteiligten Gruppen. Doch sie verdeutlichen auch, dass sie zwar selbst aktiv auf Kollegen zugehen, um die Kommunikation aufrechtzuerhalten, doch selten die Erfahrung machen, wiederum von anderen einbezogen und zu informellen Treffen hinzugezogen zu werden. So können Sitzungen plötzlich in ein anderes Licht rücken, wenn sich zeigt, dass ihnen informelles Netzwerken mit einer gewissen Exklusivität direkt vorausging. Eine Interviewpartnerin, die zum Zeitpunkt des Interviews Vizepräsidentin ist, erzählt von wiederholten Erfahrungen bei Zusammenkünften des Präsidiums. Bei jedem gemeinsamen Termin muss sie feststellen, dass die anderen Kollegen schon versammelt sind. Verwundert achtet sie in der Folgezeit darauf, besonders pünktlich zu den vereinbarten Zeiten oder sogar schon ein paar Minuten früher zu erscheinen. Als sie erkennt, dass die Situation unverändert bleibt, wird klar:

„die treffen sich schon eine halbe Stunde vorher. [...] Also, das ist eine Phalanx, da kommt man irgendwie schlecht rein. Ja, und ich meine, man kommt sich auch irgendwann blöd vor“.

Fast analog ist die Geschichte einer anderen Professorin aus ihrer Zeit der Vizepräsidentenschaft, die, zu einem informellen Frühstückstreffen geladen, bei Eintreffen die versammelte Gruppe der Kollegen in betretenem Schweigen vorfindet. Sie waren offenkundig, so wird sofort klar, zu einem noch informelleren Vorabtreffen verabredet – ohne sie. Die „Hinterbühne“ (Goffman 2019 [1959]) des Vorabtreffens weist eine, so kann vermutet werden, geschlechtlich strukturierte Zugangsregulierung gegenüber Frauen als Neuankommelingen in diesen traditionell von Männern besetzten Machtfeldern auf. Dieser grundsätzliche Befund, dass informelles Netzwerken ganz besonders viele Hürden für Frauen auch auf der Professur erzeugt, bestätigt damit für die breitere Palette gewöhnlicher Alltagspraxis an Hochschulen ein analoges Ergebnis, das im engeren Rahmen der Untersuchung der Exzellenzinitiative vorgelegt wurde (Beaufäys 2015).

Zugehörigkeit zum von Männern bevölkerten homosozialen Raum der Professur kann auch, so unsere derzeitige Befundlage, durch die als selbstverständlich vorgebrachte Annahme gemeinsamer Interessen hergestellt werden. Dazu eine andere Fall-erzählung: Ein neuer Kollege stellt sich in einem Selbstverwaltungsgremium an einer Hochschule vor. Er freue sich auf die Zusammenarbeit. Er erwähnt seine Familie, seine Arbeitsschwerpunkte und sagt dann: „und wie alle anderen Männer hier in der Runde, liebe auch ich Fußball“. Das ist zweifelsohne ein recht plakativer Fall, bei dem es bei einigen Mitgliedern des Gremiums auch zu nonverbalen Erstaunensbekundungen kommt. An dem Beispiel lassen sich dennoch mehrere Phänomene analytisch fokussieren. Die Äußerung funktioniert nämlich insbesondere vor dem Hintergrund, dass gerade Fußball nicht nur der erfolgreichste Massensport in der Bundesrepublik ist, sondern gleichzeitig eine Sportart, die bis heute sowohl auf der Spieler- als auf der Fansseite vor allem männlich konnotiert wird bzw. als Profisport von Männern im Zentrum medialer Wahrnehmung steht. Frauenfußball ist demgegenüber bis heute vergleichsweise randständig und ökonomisch unbedeutend. Angesichts dessen kann der neue Kollege Fußball nahtlos heranziehen, um mit der Nennung seines Interesses eine Gemeinsamkeit zu konstruieren. Zudem, und das ist hier unübersehbar, richtet er sich explizit an die Teilnehmer des Gremiums und nimmt damit eine klar geschlechtsexklusive Vergemeinschaftung vor. Genau betrachtet ist die Bewegung darin eine doppelte: Zum einen schreibt er sich in eine männliche Community ein, gibt damit auch gleich Anknüpfungspunkte und Gesprächsanlässe zu verstehen. Zum anderen schließt er nicht nur Frauen als Fußballfans, sondern Frauen insgesamt aus seiner Ansprache aus. Frauen als Fußballfans werden von ihm nicht adressiert, sie scheinen in seiner Wahrnehmung, vermutlich gänzlich unhinterfragt, nicht vorzukommen. Fußball kann auch ohne diese explizite Adressierung als für alle Beteiligten selbstverständlich vergemeinschaftende und gleichzeitig exkludierende Praxis wirken. So spricht eine andere Interviewpartnerin über „Netzwerke von Männern“ an ihrer Fakultät:

„die gucken dann zusammen Fußball und trinken dann. Wo ich nie mit hinkann [...]. Zu denen ihren Fußballrunden, wo die Profs quasi [...]. Da werden auch viele Sachen ausgemacht. Aber da habe ich jetzt keinen Zugang zum Beispiel und werde ihn auch nie kriegen.“

Fußball erscheint als Element einer männerbündischen Alltagskultur, die, wie Acker (1990: 153) für *gendered organizations* feststellt, Frauen per se ausgrenzt. Als abgesichertes Terrain zur Adressierung von Männern erscheint dies noch nicht einmal als aggressiver Akt, sondern als von den Akteur_innen zumeist nicht weiter hinterfragte Praxis – auch an Hochschulen und auch in der Professor_innenschaft. Wirft man erneut die Frage möglicher intervenierender Handlungsoptionen auf, so werden schnell die Begrenzungen der Situation deutlich, nämlich dass die Frauen hier wenig Terrain haben, diesen Akt der informellen Bildung von Bündnissen zwischen Männern zu kritisieren und ihren offensichtlichen Ausschluss zu thematisieren.

6 Fazit: Machtspiele „jenseits der Gläsernen Decke“ entschlüsseln

Die im Rahmen unserer Studie gewonnenen Befunde zeigen, dass die Untersuchung der Statusgruppe der Professor_innen wichtig ist. Sie veranschaulichen insbesondere die Bedeutung der Spiele um die Herstellung von Sichtbarkeit und um die Bildung von Bündnissen als entscheidende Arenen für die Anerkennung von Leistung und für die Eröffnung von Handlungsmöglichkeiten auf der Professur. Diese Spiele finden vielfach subtil in informellen Praktiken statt und deuten auf eine geschlechtliche Strukturiertheit hin, die Frauen auf der Professur in den toten Winkel der Wahrnehmung verweisen kann. Ebenso kann sie zumeist diskret informelle Netzwerke verschlossen halten bzw. die diskursiven Mittel verwehren, sich hier problemlos – etwa als Fußballfan – um Aufnahme zu bewerben. Damit bestätigt sich die von Beaufaÿs (2012: 113) geäußerte Vermutung, dass sich nach der Berufung die Bedeutung des Informellen noch erhöht. Die formal Gleichen, *peers*, werden so in informellen Praktiken unterschiedlich positioniert. Anders als bei Morley (2014: 125) zeigt sich in unserer Analyse jedoch weniger die abschreckende Wirkung der männerbündischen Kulturen, sondern die Notwendigkeit und Möglichkeit, in diese zu intervenieren.

Die Erzählungen zeigen außerdem vielfach, dass hier das Problem der fehlenden Diskursivierung eingelagert ist: Solange über solche Praktiken und Erfahrungen geschwiegen wird und zusätzlich keine wissenschaftlichen Erkenntnisse vorliegen, erscheinen diese Erfahrungen als singuläre, individuelle und *nicht* als sozial strukturiert. Hier zeigen sich zudem die Grenzen einer stark auf die Vereinbarkeitsproblematik und auf quantitative, messbare Faktoren zielenden Gleichstellungspolitik. Zwar sind Quoten und die familienfreundliche Gestaltung von z. B. Gremiensitzungen wichtige gleichstellungspolitische Elemente. Mit ihnen kann aber nur der sichtbare Teil des Problems der Unterrepräsentanz und Marginalisierung von Frauen in den Spitzenfunktionen des tertiären Bildungssystems bearbeitet werden. Auch sind Coaching oder Mentoring wichtige Instrumente der Unterstützung von wissenschaftlichen Karrieren, insbesondere bei der Übernahme von Leitungsfunktionen in den Hochschulen. Mit einer solchen Fokussierung auf die individuelle Ebene sind jedoch, wie unsere Befunde zeigen, maßgebliche Marginalisierungspraktiken kaum adressierbar.

Wie Geschlecht in das Machtfeld der Hochschule mit Blick auf Frauen als Neuankömmlinge in der traditionellen Männerdomäne Professur eingeschrieben ist, wird

im Rahmen der Studie noch näher zu untersuchen sein. Dabei zielt die Analyse auf die Rekonstruktion des Wissenschaftsspiels als Geschlechterspiel (Hasenjürgen 1996) und auf die Möglichkeiten, die ungeschriebenen, aber durchaus wirksamen Regeln dieses Spiels in Richtung einer geschlechtergerecht gestalteten Hochschulkultur zu beeinflussen.

Literaturverzeichnis

- Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–185.
- Acker, Joan (2006). Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464.
- Allmendinger, Jutta (2003). Strukturmerkmale universitärer Personalselektion und deren Folgen für die Beschäftigung von Frauen. In Theresa Wobbe (Hrsg.), *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne* (S. 259–277). Bielefeld: transcript.
- Aulenbacher, Brigitte; Binner, Kristina; Riegraf, Birgit & Weber, Lena (2010). „Brot und Rosen“. Oder: Der unerhörte Anspruch auf ein gutes Leben innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. In Carola Bauschke-Urban, Marion Kamphans & Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Subversion und Intervention* (S. 139–154). Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Beaufäys, Sandra (2003). *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript.
- Beaufäys, Sandra (2012). Führungspositionen in der Wissenschaft. Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In Sandra Beaufäys, Anita Engels & Heike Kahlert (Hrsg.), *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft* (S. 87–117). Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Beaufäys, Sandra (2015). Führungspositionen in Exzellenzeinrichtungen. In Anita Engels, Sandra Beaufäys, Nadine Kegen & Stephanie Zuber (Hrsg.), *Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative* (S. 95–139). Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Beaufäys, Sandra; Engels, Anita & Kahlert, Heike (Hrsg.). (2012). *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt/Main: Campus.
- Beaufäys, Sandra & Kraiss, Beate (2005). Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. *Feministische Studien*, 23(1), 82–99.
- Center of Excellence Women and Science (2016). *Frauenanteile an den Hochschulleitungen, 1996–2015*. Zugriff am 03. Juli 2019 unter: www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-hochschulleitungen-1996-2015/.
- Dalhoff, Jutta (Hrsg.). (2006). *Anstoß zum Aufstieg – Karrieretraining für Wissenschaftlerinnen auf dem Prüfstand*. Bielefeld: Kleine.
- Engler, Steffani (2001). *In Einsamkeit und Freiheit? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur*. Konstanz: UVK.
- Färber, Christine (2007). Beratung und Kurse für Wissenschaftlerinnen und ihre Relevanz für die Karriere von Wissenschaftlerinnen. In Wissenschaftsrat (Hrsg.), *Exzellenz in Wissenschaft*

- und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28.–29.11.2006 in Köln (S. 95–103). Köln: Wissenschaftsrat.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2014). *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 18. Fortschreibung des Datenmaterials (2012/2013)*. Zugriff am 05. Juli 2019 unter www.km.bayern.de/download/11669_gwkheft40chancengleichheit.pdf.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2018). *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 22. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (2016/2017)*. Zugriff am 05. Juli 2019 unter www.gwkbonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22_FS_Frauenbericht_2018_Heft_60.pdf.
- Goffman, Erving (2019 [1959]). *Wir alle spielen Theater. Die Selbstdarstellung im Alltag*. München: Piper.
- Haffner, Yvonne; Könekamp, Bärbel & Kraiss, Beate (2006). *Arbeitswelt in Bewegung. Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen als Impuls für Unternehmen*. Zugriff am 03. Juli 2019 unter www.hs-osnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Homepages/Gleichstellungsbuero/bmbf_arbeitswelt_in_bewegung.pdf.
- Hasenjürgen, Brigitte (1996). *Soziale Macht im Wissenschaftsspiel. SozialwissenschaftlerInnen und Frauenforscherinnen an der Hochschule*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Hochschulrektorenkonferenz (2006). *Frauen fördern. Empfehlung des 209. Plenums der HRK am 14.11.2006*. Zugriff am 08. März 2020 unter https://www.hrk.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Empfehlung_Frauen.pdf.
- Hubrath, Margarete (2009). Coaching für neuberufene Professor/innen. *Organisationsberatung – Supervision – Coaching*, 16(2), 202–211.
- Kahlert, Heike (2013). *Risikante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Kortendiek, Beate (2019). Hochschule und Wissenschaft: zur Verwobenheit von Organisations-, Fach- und Geschlechterkultur. In Beate Kortendiek, Birgit Riegraf & Katja Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1329–1338). Wiesbaden: Springer VS.
- Kraiss, Beate (2000). *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Kreisky, Eva (1995). Der Stoff, aus dem die Staaten sind. Zur männerbündischen Fundierung politischer Ordnung. In Regina Becker-Schmidt & Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften* (S. 85–124). Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Leemann, Regula (2008). Geschlechterungleichheiten in wissenschaftlichen Laufbahnen. In Peter A. Berger & Heike Kahlert (Hrsg.), *Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert* (S. 179–214). Weinheim, München: Juventa.
- Lind, Inken & Löther, Andrea (2007). Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 29(2), 249–271.
- Löther, Andrea (2019). Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen* (S. 1–21). Bonn: GWK.

- Löther, Andrea & Glanz, Sabrina (2017). *Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation* (erweiterter Bericht). Köln. Zugriff am 01. April 2020 unter <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/54112>.
- Matthies, Hildegard; Kuhlmann, Ellen; Oppen, Maria & Simon, Dagmar (2001). *Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außer-universitären Forschungseinrichtungen*. Berlin: Edition Sigma.
- Matthies, Hildegard; Simon, Dagmar & Knie, Andreas (2008). „Gefühle“ Exzellenz: Implizite Kriterien der Bewertung von Wissenschaft als Dilemma der Wissenschaftspolitik. In Hildegard Matthies & Dagmar Simon (Hrsg.), *Wissenschaft unter Beobachtung. Effekte und Defekte von Evaluationen* (S. 331–343). Wiesbaden: Springer.
- Metz-Göckel, Sigrid (2007). Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft. In Wissenschaftsrat (Hrsg.), *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik*. Dokumentation der Tagung am 28.–29.11.2006 in Köln (S. 111–145). Köln: Wissenschaftsrat.
- Metz-Göckel, Sigrid; Heusgen, Kirsten & Möller, Christina (2012). Im Zeitkorsett. Generative Erscheinungen im wissenschaftlichen Lebenszusammenhang. *Soziale Welt*, (Sonderband 19), 271–290.
- Metz-Göckel, Sigrid; Möller, Christina & Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009). *Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht. Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Mey, Günter & Mruck, Katja (Hrsg.). (2011). *Grounded Theory Reader* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Morley, Louise (2013). The rules of the game: Women and the leaderist turn in higher education. *Gender and Education*, 25(1), 116–131.
- Morley, Louise (2014). Lost leaders: women in the global academy. *Higher Education Research and Development*, 33(1), 114–128.
- Paulitz, Tanja (2012). Geschlechter der Wissenschaft. In Sabine Maasen, Mario Kaiser, Martin Reinhart & Babara Sutter (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftssoziologie* (S. 163–175). Wiesbaden: Springer VS.
- Paulitz, Tanja; Goisau, Melanie & Zapusek, Sarah (2015). Work-Life-Balance + Wissenschaft = unvereinbar? Zur exkludierenden Vergeschlechtlichung einer entgrenzten Lebensform. *GENDER*, 7(2), 130–144.
- Paulitz, Tanja; Hey, Barbara; Kink, Susanne & Prietl, Bianca (Hrsg.). (2015). *Akademische Wissenskulturen und soziale Praxis. Geschlechterforschung zu natur-, technik- und geisteswissenschaftlichen Fächern*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Reinhardt, Christina; Kerbst, Renate & Dorando, Max (Hrsg.). (2006). *Coaching und Beratung an Hochschulen*. Bielefeld: UVW.
- Ruschenburg, Tina; Zuber, Stephanie; Engels, Anita & Beaufaÿs, Sandra (2011). Frauenanteile in der Exzellenzinitiative. Zu den methodischen Herausforderungen bei der Ermittlung aussagekräftiger Vergleichswerte. *die hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung*, 20(2), 161–172.
- Spiegel, Andreas (2011). Das Quantifizieren von Problemen als Problem. In Jutta Dahloff & Jana Girlich (Hrsg.), *Fakten und Fassaden: Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung*. Tagungsdokumentation, 25.–26.10.2010, Bonn. Tagung

- anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (S. 44–47). Bonn: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (cews.publik, No 15).
- Strauss, Anselm & Corbin, Juliet (1996). *Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Striedinger, Angelika; Sauer, Birgit; Kreissl, Katharina & Hofbauer, Johanna (2016). Feministische Gleichstellungsarbeit an unternehmerischen Hochschulen: Fallstricke und Gelegenheitsfenster. *Feministische Studien*, 34(1), 9–22.
- Wissenschaftsrat (2012). *Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen*. Bremen: Wissenschaftsrat.
- Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum: Qualitative Social Research*, 1(1), Art. 22. Zugriff am 03. Juli 2019 unter www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519.

Zu den Personen

Tanja Paulitz, Prof. Dr., Technische Universität Darmstadt, Institut für Soziologie. Arbeitsschwerpunkte: Wissenschafts-, Technik- und Hochschulforschung, Frauen- und Geschlechterforschung. Kontakt: Technische Universität Darmstadt, Institut für Soziologie, Dolivostraße 15, 64293 Darmstadt
E-Mail: tanja.paulitz@tu-darmstadt.de

Leonie Wagner, Prof. Dr., HAWK – Hochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen. Arbeitsschwerpunkte: Soziale Arbeit und Sozialpädagogik, Frauen- und Geschlechterforschung. Kontakt: HAWK – Hochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen, Haarmannplatz 3, 37603 Holzminden
E-Mail: leonie.wagner@hawk.de

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 anerkennenswert 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 „anerkennungsfähige[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, anerkennbar 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).

Frage, „[w]elchen Körpern wird Gewicht beigemessen – und warum?“ (Butler 1997: 17) von zentraler Bedeutung. Körper sind „nicht bloße Objekte aktivierungspolitischer Anrufungen“, sondern ein „Medium, um die eigene Verwertbarkeit im Aktivierungsdiskurs darzustellen“ (Discher/Hartfiel 2017: 49).

Allerdings sind Subjektivationsprozesse nach Butler nicht nur durch die Unterwerfung bestehender Normen zu verstehen. „Wir sind zwar in gewisser Weise dazu verpflichtet, die Geschlechternormen zu reproduzieren, aber die Polizei, die darüber wacht, ob wir dieser Pflicht auch nachkommen, nickt manchmal im Dienst ein“, so Butler (2018: 44ff.). Weil Identitätspositionen, also z. B. Weiblichkeit oder Männlichkeit, nämlich nie auf genau dieselbe Weise wiederholt werden oder weil Wiederholungen ausbleiben können, können Normen ihre Autoritäten verlieren, infrage gestellt oder auch verschoben werden. In der Notwendigkeit der Wiederholung der Norm sieht Butler also auch die Möglichkeit der Verschiebung und der subversiven Wiederholung (vgl. Butler 1997, 2012, 2014; Villa 2003). Wiederholungen können somit sowohl einengende, begrenzende, ausschließende und homogenisierende Effekte entfalten als auch „enthomogenisierend und heterogenisierend wirken, Vielfalt und Differenzen Raum geben sowie gleichzeitig Ähnlichkeiten erkennbar werden lassen oder verwerfen“ (Baltes-Löhr 2015: 23). So eröffnet die Wiederholung von Normen auch erweiterte Möglichkeiten eines neuen Umgangs mit dem Körper und eines anderen Verständnisses vom Körper.

3 Dekonstruktivistische Forschungsperspektive

Indem dekonstruktivistische Ansätze Subjekte immer auch als durch Gendernormen hervorgebracht und begrenzt verstehen, geht es ihnen auch darum, die ausgrenzende und unterwerfende „Macht der Geschlechternormen“ (Butler 2012) zu mindern. Weil „Subjekte durch Ausschließungsverfahren gebildet werden“ (Butler 1993: 47), zielen dekonstruktivistische Ansätze darauf ab, „die Verfahren dieser Konstruktion und Auslöschung nachzuzeichnen“ (Butler 1993: 47) und die mit (Gender-)Normen einhergehenden Disziplinierungen und Diskriminierungen von Subjekten sichtbar zu machen und zu verändern. Eine solche Strategie der Aufdeckung von symbolischen Ordnungen, von Normen und damit einhergehenden Ausschlüssen hatte der französische Philosoph Jacques Derrida (1974) als „Dekonstruktion“ bezeichnet. Mit der Strategie der Dekonstruktion ging es Derrida darum, die metaphysischen Gegensätze zwischen Haupt- und Nebensache, zwischen Original und Nachahmung infrage zu stellen, mithin „scheinbar feste Oppositionen aus dem Gleichgewicht zu bringen“ (Bonacker 2001: 131) und so den Geltungsanspruch von Normen und Werten, von vermeintlichen Eindeutigkeiten (z. B. die Annahme einer natürlichen Geschlechterdifferenz) zu hinterfragen und für die mit den jeweiligen Normen verbundenen Ausschlüsse und Ausblendungen zu sensibilisieren. Dekonstruktion kann deshalb auch verstanden werden als ein gegenüber Normen und Wahrheitsansprüchen kritisches Wi(e)derlesen von Texten, Aussagen und Diskursen und den ihnen inhärenten Logiken und Annahmen, als ein Gegen-den-Strich-Bürsten von symbolischen Bedeutungen und Normalitätsvorstellungen (vgl. Wartenpfehl 1996).

Dekonstruktivistische Ansätze können damit auch solche Normen aufzudecken helfen, die in den Prozessen der Subjektwerdung wirksam werden und mit denen sich die Subjekte auseinandersetzen müssen, um als intelligibel zu gelten.

„Während Anerkennung (durch Anrufungen und Adressierungen) als Wendegeschehen betrachtet wird, stellt Positionierung die darin erwerbende Antwort- und Handlungsmöglichkeit dar. Darin offenbaren sich zum einen die Regelstrukturen der jeweils aktualisierten Diskurse wie auch die zugehörigen biographischen Erfahrungsspuren“ (Jäckle et al. 2016: 90f.).

Im Rahmen einer dekonstruktiven Forschungsperspektive lassen sich also durch eine Analyse der Positionierungen die für die Subjekte bedeutsamen Normen kultureller Intelligibilität herausarbeiten, die im Kontext der Subjektbildung bedeutsam werden.

Im Folgenden soll der Gewinn einer dekonstruktiven Forschungsperspektive an zwei exemplarischen empirischen Ausschnitten – einer Sequenz aus einer Gruppendiskussion und einem Ausschnitt aus einem Leitfadeninterview – skizziert werden. Die Gruppendiskussionen und Interviews sind im Rahmen des Forschungsprojekts „AN[N]O 2015“² erhoben worden. Das Forschungsprojekt zielte darauf ab, normative Anforderungen, die in den Zukunftsentwürfen und Berufsvorstellungen von Schüler*innen der gymnasialen Oberstufe relevant werden, zu erforschen. Vor dem Hintergrund der Annahme dekonstruktiver Geschlechtertheorien, dass berufliche Identitätentwürfe „von Normen konstituiert werde[n]“ (Butler 2012: 31), galt es zu untersuchen, „wie diese Konstituierung erfolgt“ (Butler 2012: 31), d. h., welche Normen für junge Frauen* und Mädchen* im Rahmen ihrer Berufs- und Zukunftsplanungen bedeutsam und wie diese bearbeitet werden. Ausgewertet wurden die Gruppendiskussionen und das Leitfadeninterview mit der Dokumentarischen Methode (vgl. Bohnsack 1997, 1999).³ Die Dokumentarische Methode richtet bezugnehmend auf den ethnomethodologischen Konstruktivismus (vgl. Garfinkel 1967; Goffman 1969, 1973) den Blick auf das handlungsleitende Erfahrungswissen von Individuen und Kollektiven, um kollektive Sinn- und Orientierungsmuster zu analysieren. Diese konstituieren sich darüber, dass Subjekte über gemeinsame Lebensbedingungen und Erfahrungswelten eine gemeinsame Praxis

2 „AN[N]O 2015 – Aktuelle normative Orientierungen, Geschlechteridentitäten und Berufswahlentscheidungen junger Frauen“ wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union für eine Laufzeit von 2011 bis 2014 gefördert (Förderkennzeichen 01FP1187 und 01FP1118). Im Forschungsprojekt wurden 23 Gruppendiskussionen mit Schüler*innen im Alter zwischen 14 und 19 Jahren sowie 8 Leitfadeninterviews mit Studentinnen im ersten Fachsemester, die sich für ein MINT-Studienfach entschieden haben, in Schleswig-Holstein, Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Thüringen durchgeführt. Zentrale Forschungsfragen für die Gruppendiskussionen waren: Welche kollektiven Orientierungsmuster finden sich im Übergang Schule/Beruf? Mit welchen aktuellen normativen Anforderungen sehen sich Mädchen* und junge Frauen* im Alter zwischen 14 und 19 Jahren im Rahmen ihrer Studien- und Berufswahl konfrontiert? Zentrale Forschungsfrage für die Leitfadeninterviews war: Lassen sich bei jungen Frauen*, die sich für MINT-Berufe entschieden haben, andere oder ergänzende Orientierungsmuster finden, die die möglichen hinderlichen Normen für eine Orientierung an MINT-Fächern und Berufen aushebeln oder schwächen?

3 Dass sich gerade auch die Dokumentarische Methode für die Erforschung normativer Vorstellungen und Anforderungen eignet, ist an anderer Stelle ausgeführt worden (vgl. Fritzsche 2011; Micus-Loos et al. 2016: 65ff.).

bzw. „konjunktiv[e] Erfahrungsräume“ (Bohnsack et al. 2001: 14) teilen. Butlers (1997) Argumentation folgend, dass dieses Erfahrungs- und Alltagswissen nicht losgelöst von vorgängigen, kollektiv geteilten Normen und wirkmächtigen Anrufungen zu betrachten ist, die das Handeln und Deuten von Personen strukturieren, können soziale Normen herausgearbeitet werden, die in den von den Schüler*innen artikulierten Orientierungsmustern relevant werden. So geht es weniger um explizite Regeln, Verordnungen oder Gesetze als vielmehr um „implizite Vorstellungen darüber [...], was richtig ist und was geht oder nicht geht“ (Reh/Rabenstein 2012: 228). Im Folgenden interessiert deshalb, welche normativen Vorstellungen über Körper von den jungen Frauen* formuliert werden und wie sie sich zu den normativen Anrufungen und Adressierungen verhalten, d. h., wie sie diese bearbeiten, ob sie diese bestätigen, annehmen, reproduzieren oder auch zurückweisen oder transformieren (vgl. Reh/Rabenstein 2012).

3.1 „Die sehen echt nicht mehr weiblich aus. Die sehen aus wie so ein Bär“

In der folgenden Gruppendiskussion tauschen sich Schülerinnen* im Alter von 17 bis 19 Jahren über ihre Berufsvorstellungen aus:

Fatma: [...] Und ich habe auch Praktikum in einer Autowerkstatt gemacht, wo ich auch schon seit drei Jahren irgendwie mal bin und mal wieder nicht, und ich verstehe mich auch super mit denen, aber die haben auch zu mir gesagt: „Mädchen, Kfz – nee, vergiss es. Das ist, als Frau, es gibt paar Frauen, die das können, aber der Rest ist Mist.“

Paula: Natürlich können die das.

Esther: [Frauenpower @(.)@]

Fatma: Ja, [aber das ist dieses Körperliche.]

Glen: [Ja, aber trotzdem können/]

Fatma: [Das ist dieses Körperliche] was einen kaputt macht.

Paula: Quatsch. @(.)@

Glen: Das ist Schwachsinn, wenn man die Bewegungen immer hat, dass/ (.) die Männer kriegen dann genau so gut Rückenschmerzen wie die Frauen, also das ist egal. Und sonst machst du als Frau halt [(unv.)]

Fatma: [Und die heulen dann noch mehr rum.]

Paula: [Es könnte höchstens] sein, dass du als Frau von den Männern in dem Beruf so ein bisschen/

Bahar: Dominiert wirst, ja.

Paula: untergehst, oder ein bisschen Schwierigkeiten DEShalb haben könntest. Aber ich glaube körperlich packst du das.

((mehrere)) Ja, [klar, locker.]

Fatma: [Also wenn ich/] wenn ich die/ die Frauen sehe, die Kfz-Mechatronikerin sind, ich kenne einige, die sehen echt nicht mehr weiblich aus. [Die sehen aus wie so ein Bär.]

(((mehrere lachen))) ((mehrere reden durcheinander))

Fatma: Das ist so für mich keine weibliche Rolle mehr, wenn ich so denke, ich sehe irgendwann so aus wie so/ (.) [wie so ein @Teddybär@].

((mehrere lachen; 2sec.))

Glen: [Ja aber das bringt dieses Körperliche so mit sich.]

Janne: Breites Kreuz.

Fatma: Ja, die sah aus wie 'n Schrank, das könnte ich nicht.

Fatma erzählt zu Beginn der Sequenz, dass sie ein „Praktikum in einer Autowerkstatt“, einem männlich dominierten Berufsfeld, absolviert hat, sie diese Werkstatt schon „seit drei Jahren“ kennt und sich auch „super“ mit denen, die dort arbeiten, versteht. Trotz dieses guten Verhältnisses geben ihr die dort Beschäftigten deutlich zu verstehen, dass die Vorstellung von „Mädchen“ im „Kfz“-Bereich abwegig sei, auch wenn es ganz wenige fähige Ausnahmefrauen gäbe. Weiblichkeit scheint im Widerspruch zu diesem Tätigkeitsfeld zu stehen. Der (normativen) Adressierung Fatmas vonseiten anderer (männlich) Beschäftigter als unfähig wird von Paula widersprochen, indem sie nicht nur Fatma im Blick hat, sondern generalisierend von Frauen* spricht. Esther solidarisiert sich mit Paula und wirft den Begriff „Frauenpower“ in die Runde, erinnert damit an die Emanzipationsbewegung der 1970er-Jahre und fokussiert das gemeinsame ermächtigende Handeln von Frauen*, die zusammenhalten. Fatma stimmt zu, hat dann aber einen Einwand, in dem sie auf den Körper verweist. Glen widerspricht der von Fatma eingebrachten Bedeutsamkeit des Körpers, wird aber dann von Fatma unterbrochen, die ihre Gedanken fortführt, in dem sie sagt, dass es „dieses Körperliche“ ist, „was einen kaputt macht“. Körperliche Anforderungen in Männerberufen machen „kaputt“ – schon hier deutet sich die im weiteren Diskussionsverlauf zum Ausdruck kommende normative Anforderung an weibliche Körperideale an. Paula und Glen widersprechen erneut. Eine Kontinuität bzw. ein Training der körperlichen Betätigung, so Glen, ist entscheidend, was darauf hindeutet, dass sich der weibliche Körper durchaus modifizieren lässt (vgl. auch Micus-Loos et al. 2016: 165). Außerdem stellt Glen „Rückenschmerzen“ als ein geschlechtsunabhängiges berufsbegleitendes Phänomen heraus. Ihr strategischer Vorschlag ist durch die Fortführung Fatmas nicht zu hören, die den von Glen eingebrachten Aspekt der Rückenschmerzen für beide Geschlechter aufgreift, aber herausstellt, dass Männer* viel wehleidiger sind und den Schmerz nicht so ertragen können wie Frauen*. Auch Paula schließt an Glens Ausführungen an und hält es für möglich, dass sich Frauen* in Männerberufen gegenüber ihren Kollegen nicht durchsetzen können oder aufgrund ihrer weiblichen Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt werden, formuliert dies aber sehr vorsichtig. Bahar wirft in zustimmender Ergänzung ein, dass Frauen* in Männerberufen von ihren Kollegen möglicherweise „[d]ominiert“ werden. Paula ergänzt, dass Frauen* in Männerberufen untergehen könnten, entkräftet aber die körperlichen Bedenken. Auffallend ist die persönliche sprachliche Positionierung der befragten Frauen* innerhalb allgemeingültiger Aussagen der Genusgruppe ‚Frau‘ („dass du als Frau [...] untergehst“, „Dominiert wirst“, „körperlich packst du das“). Der Bezug auf das Homogenisierende, Allgemeine wird genutzt, um die persönliche Aussage zu unterstreichen. Mehrere Mitschülerinnen* stimmen energisch zu („Ja, klar, locker“). Fatma greift erneut die Bedeutung des Körpers auf und weist darauf hin, dass Frauen*, die „Kfz-Mechatronikerin sind“, „echt nicht mehr weiblich“ aussehen. Der (weibliche) Körper wird nicht mehr als ein weiblicher erkannt, kann nicht mehr als „Ressource

zur Darstellung von Weiblichkeit“ (Geipel/Plöber 2013: 90) fungieren und wird auch entmenschlicht bzw. „vertierlicht“ (Geipel/Plöber 2013: 90). Die Formulierung Fatmas „wie so ein Bär“ ruft Lachen der anderen Schülerinnen* hervor und Fatma führt weiter aus, dass auch die Inszenierung einer weiblichen Geschlechterrolle durch eine weibliche Berufstätigkeit in männlich kodierten Berufen gefährdet scheint („keine weibliche Rolle mehr“). Glen stimmt Fatma zu, indem sie nochmal auf das „[K]örperliche“ verweist. Janne wirft die Formulierung „[B]reites Kreuz“ in die Runde und präsentiert damit eine eher untypische weibliche körperliche Darstellung. Fatma ergänzt, dass „die“ aussah „wie ‘n Schrank“, und unterstützt damit die Sorge, dass sich der weibliche Körper durch die Ausübung männlicher Tätigkeiten verändert. Auch wenn die befragten jungen Frauen* die z. T. widersprüchlichen normativen Anforderungen, die an Frauen* in männlichen Tätigkeitsfeldern gestellt werden, verhandeln und sich in ihrer Wirkmächtigkeit nicht immer einig sind, entfalten sie ihre Gültigkeit durch das wiederholte Zitieren bzw. in Butlers Worten durch eine performative Praxis. Deutlich wird, dass und wie normative Anforderungen in Bezug auf Weiblichkeit und Körperlichkeit den Rahmen möglicher und vor allem anerkannter beruflicher Identitätspositionen für die jungen Frauen* begrenzen. Gefährdet scheint die Ausübung technisch-handwerklicher, männlich codierter Berufstätigkeiten, weil eine solche Wahl die Inszenierungsmöglichkeiten von intelligibler Weiblichkeit erschwert. Der von Fatma eingebrachte Begriff „Rolle“ macht deutlich, dass Weiblichkeit etwas ist, das immer wieder dargestellt, inszeniert und zugeschrieben wird (vgl. Goffman 1969). Eine Wahl männlich codierter Berufe kann die Möglichkeit, Weiblichkeit auf anerkanntswerte, legitime und gesellschaftskonforme Weise „im öffentlichen (Berufs-)Raum“ (Micus-Loos et al. 2016: 167) darzustellen, erschweren oder sogar verunmöglichen (vgl. Geipel/Plöber 2013).

3.2 „Creme hab ich jedes Jahr zum Geburtstag gekriegt, Handcreme“

Die Wirkmächtigkeit dominanter Körpernormen lässt sich auch in dem Interview mit der 21 Jahre alten Katharina nachzeichnen. So berichtet die Studentin von ihren Erfahrungen im Rahmen ihrer Ausbildung zur Industriemechanikerin und begründet ihren Entschluss, im Anschluss an die Ausbildung nicht in dem Beruf zu bleiben, sondern ein Studium aufzunehmen, mit Veränderungen ihres Körpers.

Katharina: Ja, und dann muss, hab ich auch, also dann hab ich mich WIRKLICH fürs Studium entschieden, weil (...) ähm, in der Lehre hab ich wirklich en breites Kreuz gekriegt. Ich bin unglaublich BREIT geworden, unglaublich MASSIG, Muckis ((lacht)), alles, ne. Und, ähm, so schön der Beruf auch für mich ist, aber ich kann den NICHT 47 Jahre machen und ich muss ja gucken, wann krieg ich Rente, das sind 47 Jahre da gewesen. Das hält mein Körper einfach nicht aus, ich, hm ...

I: Hmh.

(...)

Katharina: ... muss irgendwie DOCH, als Frau sollt ich vielleicht was anderes machen. Also, aber in die Richtung halt SCHON, weil's, das kann ich halt einfach, [das ...]

I: [Hmh.]

Katharina: ... das liegt mir ((lacht)).

In dieser Sequenz beschreibt Katharina, die sich zum Zeitpunkt des Interviews im ersten Fachsemester in einem technisch ausgerichteten Studiengang befindet, wie sich ihr Körper mit Beginn der Ausbildung zur Industriemechanikerin verändert habe. So sei sie „unglaublich BREIT“, „unglaublich MASSIG“ geworden und habe „Muckis“ bekommen. Auffällig ist hier zunächst die adverbiale Bestärkung der verwendeten Adjektive. Gerade durch die Verwendung des Adjektivs „unglaublich“ wird die Besonderheit und Nicht-Normalität ihres durch die beruflichen Tätigkeiten veränderten Körpers unterstrichen. Zugleich wird diese „unglaubliche“ Veränderung des Körpers herangezogen, um den Ausstieg aus dem Beruf zu begründen. Unterschieden wird in dieser Begründung zwischen einem „Selbst“, dem der Beruf gefällt, für das der Beruf „schön“ ist, und einer Sorge des Selbst um den Körper, der die Anforderungen langfristig nicht aushalten kann. Wird in einem ersten Schritt ein starker, breiter und damit Raum einnehmender Körper beschrieben, wird dieser in einem weiteren Schritt – und zwar im Hinblick auf das Alter – als verletzlicher und gefährdeter Körper konstruiert. Obgleich zuvor der Schutz der allgemeinen körperlichen Integrität als Begründung für berufliche Umorientierung genannt wurde, erfährt das Geschlecht im weiteren Argumentationsverlauf eine zentrale Relevanz („als Frau sollt ich vielleicht was anderes machen“), indem Weiblichkeit mit Körperlichkeit und Alter als eng miteinander verwoben fokussiert wird. Reaktionen auf die durch die berufliche Tätigkeit bedingten körperlichen Veränderungen erfährt die junge Frau in ihrer Familie – hier im Beispiel durch ihre Großmutter – wie auch in ihrem Freundeskreis. In beiden Sequenzen mischt sich Anerkennung für ihre als außergewöhnlich bewertete Berufswahl mit Warnungen, dass der Beruf legitime körperliche Darstellungen von Weiblichkeit gefährdet:

Katharina: [...] Und meine OMA hat gesagt, mach das nicht, bis du grau wirst, du kriegst en BUCKEL so wie ICH.

I: [Hmhm.]

Katharina: [Ja,] alles klar.

Obwohl die Großmutter in der Fortsetzung dieser Sequenz die Entscheidung der Enkelin, den Beruf der Industriemechanikerin zu ergreifen, einerseits als „mutig“ bewertet, steht andererseits die großmütterliche Sorge bzw. das Risiko einer möglichen Versehrtheit des Körpers im Fokus. Diese Ambivalenz zeigt sich auch in den Reaktionen des Freundeskreises:

Katharina: ... im Freundeskreis. Ich bin da die Einzige und die finden das alle total cool, aber sagen halt auch immer: Ist das nicht scheiße, so als Mädchen, weil Fingernägel sind natürlich tabu, also geht GAR nicht, bricht alles sofort ab, Nagelhautentzündung, ALLES ((lacht)). Äh, oder dass ich immer erst nach der Arbeit, äh, duschen muss, ne, weil ich, äh, riech ja wie so en kleiner Werkzeugwagen (((lacht))). Ganz schlimm ((lacht)).] Ah, die kommen, äh, die schminken sich morgens, gehen zur Arbeit und laufen dann den ganzen Tag geschminkt rum. Ich muss erst nach Hause, ne, duschen, mich wieder neu schminken und los. Also zur Arbeit bin ich dann ungeschminkt gegangen, aber die meinten halt auch immer, ist das nicht doof und guck dir deine Hände an. Und nur mit Jungs und das ist doch voll der Männerberuf und (...) ey, ich find das voll cool, dass du das machst und du KANNST das auch einfach. Ja, ich kann das halt. Weil die sagen auch, also sie finden's KOMISCH, dass ich das mache, aber sie ham das halt, finden das ja total gut, weil ich das mit Spaß mache und das halt total gerne mache und scheinbar auch gut da drin bin, ne.

I: [Hmhm.]

[...]

A: ... Also die ham halt einfach nur gesagt, oh, dein Nagel ist schon wieder abgebrochen, ne. Ja [(lacht)]. Hier, nimm mal den Ha-, Nagelhärerstift, also ich hab dann wirklich Freundinnen, die dann sagen, ja, guck Katharina, deine Hände sehen jetzt schon en bisschen komisch aus hier, [nimm mal das und das.] (...) Creme hab ich jedes Jahr zum Geburtstag gekriegt, Handcreme [(lacht)].

Katharina erfährt auf der einen Seite Bewunderung für ihre besondere Stellung, auf der anderen Seite zweifeln die Freundinnen an ihrer Entscheidung, weil das Berufsfeld die für die Freundinnen selbstverständlichen und kollektiv geteilten weiblichen Körperpraxen wie Schminken, gut riechen oder Nagelpflege nicht ermöglicht. Katharinas Arbeitsfeld wird von ihren Freundinnen als „scheiße“, „doof“ oder „KOMISCH“ gedeutet, weil sie meinen, dass es der Interviewten „als Mädchen“ nicht möglich sei, den für junge Frauen* angemessenen körperlichen Darstellungen nachzukommen. Ihr Beruf wird explizit von den Freundinnen – so Katharina – als Männerberuf herausgestellt, und zwar nicht, weil er vermeintlich „männlich“ codierte Fähigkeiten voraussetzt, sondern weil in diesem die körperliche Darstellung von Weiblichkeit bedroht zu sein scheint. Katharinas Berufswahl wird als Gefährdung des von ihr erwarteten „Schönheitshandeln[s]“ (Degele 2004: 246) verstanden. Schönheitshandeln beschreibt Degele „als ein Medium der Kommunikation, das der Inszenierung der eigenen Außenwirkung zum Zweck der Erlangung von Aufmerksamkeit und Sicherung der eigenen Identität dient. Schönheitshandeln ist ein sozialer Prozess, in dem Menschen versuchen, soziale (Anerkennungs-)Effekte zu erzielen“ (Degele 2004: 246). Durch die Wahl des Berufs der Industriemechanikerin scheinen nun solche Schönheitshandlungen bedroht zu sein, die eine Anerkennung des Subjekts als ‚weiblich‘ gewährleisten und die Intelligibilität der Geschlechteridentität sichern. In dem von den Freundinnen geäußerten Zweifel an der Richtigkeit des Berufsfeldes aufgrund der damit einhergehenden Einschränkungen von weiblich codiertem Schönheitshandeln schwingt deshalb zugleich eine Sorge um die Interviewte mit, die sich besonders in einer Sorge um die Hände der Freundin ausdrückt. An den Händen kann die körperliche Modifikation, die die männlich codierte Berufstätigkeit mit sich bringt und durch die die Inszenierung von Weiblichkeit riskiert wird, konkret aufgezeigt werden. Die Hände fungieren damit als Beweis für die Unvereinbarkeit der beruflichen Tätigkeiten und einem weiblichen Schönheitshandeln. So beschreibt Katharina, dass sie jedes Jahr zum Geburtstag „Creme“, „Handcreme“ bekommen habe – ein Geschenk, das den körperlichen Mangel zu beseitigen sucht, dabei aber auch die junge Frau immer wieder neu auf eine Diskrepanz zwischen männlich codiertem Beruf und erwarteter weiblicher Körperdarstellung hinweist.

In der Interviewsequenz wird von Katharina eine klare Differenz zwischen ihrer eigenen Subjektposition und ihrem nahen Umfeld beschrieben. So wird etwa auf die Freundinnen als weibliches Kollektiv („die“) verwiesen, während die Interviewte ihre eigene Position als sowohl besonders wie auch als anders und nicht ‚normal‘ herausstellt. Der Grund für ihre andere Position wird dabei in ihrem ‚anderen‘, nämlich normative Vorstellungen über weibliches Schönheitshandeln infrage stellenden Körper gesehen. Durch die mit dem Beruf einhergehenden Anforderungen verändert sich ihr Körper und verliert die in der heteronormativen Ordnung geforderte und erwartete Eindeutigkeit.

Dieser durch Muskeln, ein breites Kreuz, abgebrochene Fingernägel oder einen Geruch nach Werkzeug als ‚anders‘ markierte Körper löst bei der Umwelt Irritationen aus und führt dazu, dass ihr von dem Beruf abgeraten wird oder solche Strategien nahegelegt werden, mittels derer die Körperordnung wiederhergestellt wird bzw. die Anerkennbarkeit von Katharinas Körper als weiblicher Körper wieder gesichert(er) wird.

Gleichzeitig zeigen sich aber auch in dem Interview mit Katharina wie bereits in der Gruppendiskussion Möglichkeiten zur Infragestellung und zum Aufbrechen normativer Anforderungen an Weiblichkeit. Ebenso wie in der Gruppendiskussion wird auch von Katharina in der Wahl des männlich codierten Berufs eine Ausdrucksmöglichkeit für eine individuell getroffene Entscheidung gesehen. Katharina beschreibt sich als Person, die ihren Beruf „mit Spaß“ und „halt total gerne“ macht und in dem Beruf überdies noch „gut“ ist. Gleichzeitig berichtet sie von der Anerkennung, die ihr die Großmutter, aber auch die Freundinnen angesichts ihrer individualisierten und dabei außergewöhnlichen Berufswahl zollen. Obwohl ihre Freundinnen die Wahl „komisch“ finden und als Bedrohung von Katharinas Weiblichkeitsdarstellungen werten, erkennen sie ihre Leistungen und gerade auch ihr Interesse und ihre Freude an dem Beruf an. Spaß zu haben kann hier zwar als Anforderung subjektiverter und individualisierter Arbeitsverständnisse verstanden werden, zugleich lassen sich mit der Behauptung von Spaß, Interesse und individuellem Können aber auch normative Begrenzungen von Berufswahlen (zumindest für eine Zeit lang) aufbrechen und lässt sich zumindest in Katharinas Erzählung auch eine Lust an dem Aufbrechen und der Irritation dieser Begrenzungen feststellen (vgl. Micus-Loos et al. 2016). Die Gefährdung der Anerkennbarkeit weiblicher Identität kann – zumindest für eine begrenzte Zeit – durch einen Gewinn an Anerkennung für die auch geforderte Individualität und Besonderheit der Berufswahlentscheidung austariert werden. Dabei erlaubt möglicherweise gerade der Bruch mit Gender- und Körnernormen, die Berufswahl als Ausdruck von Individualität und Einzigartigkeit darstellen zu können und damit neoliberalen Anforderungen subjektiverter Arbeit nachzukommen.

4 Zur Relevanz von Körnernormen im Übergang Schule/ Beruf

Auf der Grundlage des empirischen Materials konnte nachgezeichnet werden, wie in diesen Entwürfen des zukünftigen Selbst normative Anforderungen an den Körper eingelassen sind, die entlang einer normativen Differenz zwischen ‚wünschenswert‘, ‚anerkanntbar‘ auf der einen Seite und ‚nicht-wünschenswert‘, ‚nicht-anerkanntbar‘ auf der anderen Seite charakterisiert und verhandelt werden (vgl. Fritzsche 2012: 197). So sind es neben strukturellen Ungleichheiten und der unterschiedlichen Verfügbarkeit über Teilhabemöglichkeiten und Ressourcen gerade auch symbolische Körnernormen, die im Prozess der Subjektivierung wirksam werden und entlang derer die Produktion von anerkannten und nicht-anerkannten Identitätspositionen reguliert wird (vgl. Butler 1997: 310ff.).⁴ Berufsfelder werden danach diskutiert und beurteilt, welche Körperpra-

4 Um Normen bzw. Haltungen und Orientierungen als normativ zu identifizieren, erweist sich die Reaktion der Gruppenmitglieder oder in dem Interview die Reaktion des Umfeldes (hier ihrer Freundinnen und Oma) als besonders aufschlussreich. Wie Sabine Reh und Kerstin Rabenstein (2012)

zen in diesen möglich sind und welche nicht. Deutlich wird dabei, wie die Identitätswürfe und mithin auch die Handlungsfähigkeiten der Subjekte durch heteronormative Körperordnungen begrenzt werden. Damit haben Vorstellungen über ‚ideale‘ weibliche Körper immer auch disziplinierende Funktionen (vgl. Winker/Degele 2010: 57ff.). Diese Körperrnormen, aber auch weitere Identitätsnormen erweisen sich – wie Ann Phoenix (2010: 177) aufzuzeigen versteht – „nicht nur [als] Bestandteil alltäglicher Heuristik“, sondern sie sind auch zentraler „Bestandteil der alltäglichen *Vorstellungen* über lebenswertes Leben und über die Eigenschaften, aus denen bestimmte identitäre Positionen hervorgehen“ (Phoenix 2010: 177, Hervorh. C. M.-L./M. P.). So zeitigen heteronormative Geschlechternormen bereits in den Planungen der zukünftigen Berufstätigkeit ihre Wirkmacht und lassen bestimmte berufliche Subjektpositionen als intelligibel und andere als die Anerkennbarkeit der eigenen weiblichen Subjektposition gefährdend erscheinen. Die Berufswahlorientierungen der jungen Frauen* zeigen sich aber nicht nur durch Gendernormen diszipliniert und eingeengt. Vielmehr können diese als Resultat der Verflechtung verschiedener normativer Anforderungen und wechselseitig bedingter Erfahrungsräume verstanden werden.

Neben der Verbindung zur Kategorie Geschlecht werden Körperrnormen von den befragten Schülerinnen* auch in ihrer Verwobenheit mit weiteren Dimensionen zur Geltung gebracht. So zeigen Karen Geipel und Melanie Plöber (2013) auf, dass Schülerinnen* über die Ablehnung von handwerklich technischen Berufen (Kfz-Mechanikern, Tischlerin, Bau) nicht nur die Anerkennbarkeit der Geschlechteridentität zu sichern suchen, sondern auch normativen Anforderungen in Bezug auf die Kategorie „class“ zu entsprechen suchen, indem sie sich von männlichen Tätigkeiten wie auch männlichen Körpern abgrenzen, die auf die Zugehörigkeit zur Arbeiter*innenklasse verweisen. Zu berücksichtigen ist auch, dass die untersuchten berufsrelevanten Orientierungen junger Frauen* vor dem Hintergrund eines bestimmten Bildungsmilieus als Schülerinnen* eines Gymnasiums bzw. einer Schule mit gymnasialer Oberstufe und damit verbundener Anforderungen an berufliche Identitätskonstruktionen zu analysieren sind. Der dekonstruktiven Genderforschung gelingt es somit, im besonderen Maße für die Ein- und Ausgrenzungen der Subjekte durch diskursiv vermittelte (Körper-) Normen zu sensibilisieren und aufzuzeigen, wie Subjekte und ihre Identitätskonstruktionen „durch normative Erwartungen und Ideale belastet sind“ (Schrader 2014: 66; vgl. Micus-Loos et al. 2016).

Zugleich lassen sich mit der Behauptung von Spaß, Interesse und individuellem Können aber auch geschlechternormative Begrenzungen von Berufswahlen (zumindest

mit Bezug auf Heinrich Popitz (2006) ausführen, ist dabei entscheidend, ob und insbesondere auch in welchem Ausmaß die „Abweichung von einer Regelmäßigkeit“ (Reh/Rabenstein 2012: 228) seitens des Kollektivs, z. B. in Form von Ablehnung, Missbilligung oder auch Bestrafung, sanktioniert wird. Sowohl in Gruppendiskussionen wie auch in Leitfadeninterviews gelingt es, das Erfahrungswissen, das in Alltagspraxen immer wieder aktualisiert und „sich dementsprechend in Erzählungen über diese [dokumentiert]“ (Fritzsche 2011: 78), im Hinblick auf kollektive Orientierungen zu rekonstruieren (vgl. Bohnsack/Nentwig-Gesemann/Nohl 2001: 12). Es geht mithilfe einer performativ orientierten Herangehensweise (vgl. Fritzsche 2011; Fritzsche/Tervooren 2006) darum, nicht nur das Gemeinsame dieser Orientierungen darzustellen, sondern auch zu analysieren, wo sich Widersprüche zeigen, wo und wie Subjekte diese normativen Orientierungen nicht nur bestätigen, sondern auch infrage stellen und verschieben.

für eine Zeit lang) aufbrechen und lässt sich zumindest in Katharinas Erzählung auch eine Lust an der Irritation dieser Begrenzungen feststellen. Eine Orientierung an der neoliberalen Norm der Subjektivierung von Arbeit, die mit Können, Leistung und „Eigenverantwortung eines jeden Individuums“ (Winker/Degele 2010: 54) verbunden ist, kann zumindest kurzfristig helfen, „Geschlechternormen zu überschreiten. Gelten Talente und Interessen nicht länger als geschlechtsgebunden, sondern prinzipiell als individuell, verliert Geschlecht seine Legitimation als soziales Ordnungsprinzip“ (Schwiter 2015: 74). Allerdings wäre zu prüfen, welche neuen Disziplinierungen und Ausschlüsse für junge Frauen* durch diese neuen Individualitätsnormen produziert und verdeckt werden (vgl. Bitzan 2000). So zeigt etwa Angela McRobbie auf, dass junge Frauen* durch neue neoliberale Arbeitsnormen „das Verdienen des eigenen Lebensunterhalts als höchste Priorität“ (McRobbie 2010: 109) zu setzen haben sowie „Mutterschaft nach hinten zu verschieben, sich durch Berufstätigkeit und berufliche Identität einen ökonomischen Vorteil zu erwirtschaften“ (McRobbie 2010: 125) haben, um dabei gleichzeitig die „heterosexuelle Matrix aufrechtzuerhalten“ (McRobbie 2010: 93). Zugleich ist die Frage zu stellen, ob das dem Individualisierungspostulat zugeschriebene „Veränderungspotenzial für die berufliche Geschlechtersegregation“ (Schwiter 2015: 74) wirklich so hoch und von Dauer ist wie vermutet oder ob die Anforderungen der Individualisierung und Subjektivierung von Arbeit in diesem „Schnick-Schnack-Schnuck“ der Berufswahl-Normen nicht doch in vielen Fällen durch weiterhin wirkmächtige Gender- und Körnernormen „ausgestochen“ werden.

Literaturverzeichnis

- Baltes-Löhr, Christel (2015). Immer wieder Geschlecht – immer wieder anders. Versuch einer Begriffsbestimmung. In Christel Baltes-Löhr & Erik Schneider (Hrsg.), *Normierte Kinder. Effekte der Geschlechternormativität auf Kindheit und Adoleszenz* (S. 17–40). Bielefeld: transcript. <https://doi.org/10.14361/transcript.9783839424179.17>
- Bitzan, Maria (2000). Geschlechtshierarchischer Verdeckungszusammenhang. Überlegungen zur sozialpädagogischen Mädchen- und Frauenforschung. In Doris Lemmermöhle, Dorle Klika, Dietlind Fischer & Anne Schlüter (Hrsg.), *Lesarten des Geschlechts. Zur De-Konstruktionsdebatte in der erziehungswissenschaftlichen Geschlechterforschung* (S. 146–160). Opladen: Leske + Budrich.
- Bohnsack, Ralf (1997). Gruppendiskussionsverfahren und Milieuforschung. In Barbara Friebertshäuser & Annedore Prengel (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschungsmethoden in den Erziehungswissenschaften* (S. 492–503). Weinheim: Juventa.
- Bohnsack, Ralf (1999). *Rekonstruktive Sozialforschung: Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Sozialforschung*. Opladen: Leske + Budrich. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-01190-3>
- Bohnsack, Ralf; Nentwig-Gesemann, Iris & Nohl, Arnd-Michael (2001). Einleitung: Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. In Ralf Bohnsack, Iris Nentwig-Gesemann & Arnd-Michael Nohl (Hrsg.), *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (S. 9–24). Opladen: Leske + Budrich. https://doi.org/10.1007/978-3-322-92213-7_1

- Bonacker, Thorsten (2001). Die politische Theorie der Dekonstruktion: Jacques Derrida. In André Brodocz & Gery S. Schaal (Hrsg.), *Politische Theorien der Gegenwart II. Eine Einführung* (S. 129–159). Opladen: Leske + Budrich. https://doi.org/10.1007/978-3-663-12320-0_5
- Bröckling, Ulrich (2007). *Das unternehmerische Selbst*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith (1993). Kontingente Grundlagen: Der Feminismus und die Frage der ‚Postmoderne‘. In Seyla Benhabib, Judith Butler, Drucilla Cornell & Nancy Fraser (Hrsg.), *Der Streit um Differenz. Feminismus und Postmoderne in der Gegenwart* (S. 31–58). Frankfurt/Main: Fischer.
- Butler, Judith (1997). *Körper von Gewicht*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith (2001). *Psyche der Macht*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith (2006). *Haß spricht*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith (2012). *Die Macht der Geschlechternormen und die Grenzen des Menschlichen*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith (2014). *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith (2018). *Anmerkungen zu einer performativen Theorie der Versammlung*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Degele, Nina (2004). Bodification and Beautification. Zur Verkörperung von Schönheitshandeln. *Sport und Gesellschaft*, 1(3), 244–268. <https://doi.org/10.1515/sug-2004-0306>
- Derrida, Jacques (1974). *Grammatologie*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Diamond, Darla; Pflaster, Petra & Schmid, Lea (2017). *Lookismus. Normierte Körper. Diskriminierende Mechanismen. (Self-)Empowerment*. Münster: Unrast.
- Discher, Kerstin & Hartfiel, Anna Kristina (2017). Employable Youth – Employable Bodies? Körpererzählungen im Aktivierungsdiskurs. *Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien*, 23(1), 37–52.
- Distelhorst, Lars (2009). *Judith Butler*. Stuttgart: UTB.
- Foucault, Michel (1977). Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (1981). *Archäologie des Wissens*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (1983). *Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit I*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (2013). *Analytik der Macht*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Fritzsche, Bettina (2011). *Pop-Fans. Studie einer Mädchenkultur* (2. Aufl.). Opladen: Leske + Budrich. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92885-2>
- Fritzsche, Bettina (2012). Subjektivationsprozesse in Domänen des Sagens und Zeigens. Butlers Theorie als Inspiration für qualitative Untersuchungen des Heranwachsenden von Kindern und Jugendlichen. In Norbert Ricken & Nicole Balzer (Hrsg.), *Judith Butler: Pädagogische Lektüren* (S. 181–201). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94368-8_7
- Fritzsche, Bettina & Tervooren, Anja (2006). Begehrendynamiken in der Sozialisation. Perspektiven des Performativen. In Helga Bilden & Bettina Dausien (Hrsg.), *Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte* (S. 139–161). Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvb7jtd.10>
- Garfinkel, Harold (1967). *Studies in Ethnomethodology*. Englewood Cliffs, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Geipel, Karen & Plößer, Melanie (2013). „Die sah aus wie ’n Schrank, das könnt ich nicht“ – Durchkreuzte Lebens- und Berufsplanungen junger Frauen. In Cornelia Giebeler, Claudia

- Rademacher & Erika Schulze (Hrsg.), *Intersektionen von race, class, gender; body. Theoretische Zugänge und qualitative Forschungen in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit* (S. 79–95). Opladen: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzkfd.7>
- Goffman, Erving (1969). *Wir alle spielen Theater*. München: Piper.
- Goffman, Erving (1973). *Interaktion: Spaß am Spiel, Rollendistanz*. München: Piper.
- Goffman, Erving (1996). *Rahmen-Analyse. Ein Versuch über die Organisation von Alltagserfahrungen*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Jäckle, Monika; Eck, Sandra; Schnell, Meta & Schneider, Kyra (2016). *Doing Gender Discourse. Subjektivierung von Mädchen und Jungen in der Schule*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-08512-4>
- Jäger, Ulle (2004). *Der Körper, der Leib und die Soziologie. Entwurf der Theorie einer Inkorporierung*. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- Lessenich, Stephan (2009). Mobilität und Kontrolle. Zur Dialektik der Aktivgesellschaft. In Klaus Dörre, Stephan Lessenich & Hartmut Rosa (Hrsg.), *Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Eine Debatte* (S. 126–177). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- McRobbie, Angela (2010). *Top Girls. Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Micus-Loos, Christiane; Plößer, Melanie; Geipel, Karen & Schmeck, Marike (2016). *Normative Orientierungen in Berufs- und Lebensentwürfen junger Frauen*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-12626-1>
- Phoenix, Ann (2010). Psychosoziale Intersektionen: Zur Kontextualisierung von Lebenserzählungen Erwachsener aus ethnisch sichtbar differierten Haushalten. In Helma Lutz, María Herrera Vivar & Linda Supik (Hrsg.), *Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes* (S. 165–182). Wiesbaden: VS Verlag.
- Popitz, Heinrich (2006). *Soziale Normen*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Reh, Sabine & Rabenstein, Kerstin (2012). Normen der Anerkennbarkeit in pädagogischen Ordnungen. Empirische Explorationen zur Norm der Selbständigkeit. In Norbert Ricken & Nicole Balzer (Hrsg.), *Judith Butler: Pädagogische Lektüre* (S. 225–246). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94368-8_9
- Schrader, Kathrin (2014). Gender und Intersektionalität im Theoriediskurs der Sozialen Arbeit. In Nicole von Langsdorff (Hrsg.), *Jugendhilfe und Intersektionalität* (S. 57–73). Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf04zm.6>
- Schwiter, Karin (2015). Auf dem Weg in den Arbeitsmarkt. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualität und Geschlechternormen. In Christiane Micus-Loos & Melanie Plößer (Hrsg.), *Des eigenen Glückes Schmied_in. Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen* (S. 61–75). Wiesbaden: VS Springer.
- Steinwachs, Britta (2015). *Zwischen Pommestube und Muskelbank. Die mediale Inszenierung der „Unterschicht“*. Münster: edition assemblage.
- Villa, Paula-Irene (2003). *Judith Butler*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Villa, Paula-Irene (2006). *Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Geschlechtskörper*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90127-5>
- Villa, Paula-Irene (2007). Kritik der Identität, Kritik der Normalisierung – Positionen von Queer Theory. In Paula-Irene Villa & Lutz Hieber (Hrsg.), *Images von Gewicht. Soziale Bewegungen, Queer Theory und Kunst in den USA* (S. 165–190). Bielefeld: transcript.

- Wartenpfehl, Birgit (1996). Destruktion – Konstruktion – Dekonstruktion – Perspektiven für die feministische Theorieentwicklung. In Ute Luise Fischer, Marita Kampshoff, Susanne Keil & Mathilde Schmitt (Hrsg.), *Kategorie Geschlecht? Empirische Analysen und feministische Theorien* (S. 191–210). Opladen: Leske + Budrich. https://doi.org/10.1007/978-3-322-92562-6_10
- Winker, Gabriele & Degele, Nina (2010). *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: transcript. <https://doi.org/10.14361/9783839411490>

Zu den Personen

Christiane Micus-Loos, Prof. Dr., Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Arbeitsschwerpunkte: Diversitätsbewusste Sozialpädagogik, Differenzen und soziale Ungleichheit.
Kontakt: Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Philosophische Fakultät, Institut für Pädagogik, Olshausenstraße 75, 24118 Kiel
E-Mail: micus-loos@paedagogik.uni-kiel.de

Melanie Plößer, Prof. Dr., Fachhochschule Bielefeld. Arbeitsschwerpunkte: Differenzverhältnisse und Soziale Arbeit, Genderreflexive Soziale Arbeit.
Kontakt: Fachhochschule Bielefeld, Fachbereich Sozialwesen, Interaktion 1, 33619 Bielefeld
E-Mail: melanie.ploesser@fh-bielefeld.de

Rezensionen

Julia Maria Breidung, Martin Spetsmann-Kunkel

Kate Manne, 2019: *Down Girl. Die Logik der Misogynie*. Frankfurt/Main: Suhrkamp. 499 Seiten. 32,00 Euro

Formen frauenverachtender Kommentierung auf Social-Media-Plattformen oder seitens des amtierenden US-amerikanischen Präsidenten Donald Trump stellen in der Gegenwart keine Seltenheit dar und können als Ausdruck einer in der Gesellschaft tief verankerten Frauenfeindlichkeit betrachtet werden. Die Philosophin Kate Manne widmet sich in ihrem Buch *Down Girl* dem aktuellen Thema der Misogynie. Aus der Perspektive einer feministischen analytischen Philosophie betrachtet Manne Misogynie als ein Mittel zur Aufrechterhaltung einer patriarchalischen Ordnung und als Instrument sozialer Kontrolle. Nach einer längeren Einleitung, in welcher Manne das Anliegen ihres Buches vorstellt, entwickelt sie ihre Argumentation in acht Kapiteln. Anhand unterschiedlicher Beispiele aus den USA, Australien und Großbritannien – Staaten, die sie als Teil einer „post-patriarchalischen“ Welt versteht – veranschaulicht Manne die Mechanismen und Effekte misogynen Praxen. Anspruch des Buches ist es dabei, Misogynie in Abgrenzung zu einem populären psychologisierenden Verständnis der Misogynie, die sie als „naive“ Konzeption beschreibt, als ein politisches, gesellschaftsdurchdringendes Phänomen und als die „Exekutive“ einer sexistischen Ideologie zu begreifen.

Manne ist sich bei ihrer Analyse der intersektionalen Effekte verschiedener Machtbeziehungen und Differenzkategorien sowie bestehender Mehrfachdiskriminierungen bewusst, fokussiert sich bei ihrer Betrachtung aber weitestgehend auf die Situation *weißer* Frauen. Ebenso einschränkend verfährt Manne mit diversen Geschlechterkonstruktionen. Obwohl sie den Gedanken der Geschlechterbinarität in seiner Undifferenziertheit kritisiert, spricht sie selbst im Verlauf ihrer Argumentation nur von „Männern“ und „Frauen“, sozialen Kategorien, die in der Diskussion keine weitere Dekonstruktion erfahren und geradezu homogenisierend zur Anwendung kommen. Diese Einschränkungen begründet Manne mit moralischen Bedenken, da sie selbst als *weiße*, privilegierte Frau keine Aussagen über weniger privilegierte, nicht-*weiße* „Frauen“ oder vielfältige Geschlechteridentitäten tätigen wolle.

Manne begreift Misogynie als „Exekutivorgan“ (S. 144) einer patriarchalischen Ordnung, das die allgemeine Funktion habe, die „herrschende Ideologie zu *kontrollieren* und *durchzusetzen*“ (S. 144, Hervorh. im Original). Sexismus wird demgegenüber als „Rechtfertigungsorgan“ (S. 144) verstanden, dessen „allgemeine Funktion darin besteht, patriarchalische Sozialbeziehungen zu *rationalisieren* und zu *rechtfertigen*“ (S. 144, Hervorh. im Original).

Anhand aktueller Beispiele, wie der *hate speech* von Donald Trump unter anderem gegen seine Konkurrentin im US-Wahlkampf 2016, Hillary Clinton, oder den Isla-Vista-Morden 2014, versucht Manne, Misogynie einerseits aus einer einseitigen psychologisierenden Betrachtung herauszulösen und andererseits damit als Mittel der Durchsetzung und Wiederherstellung patriarchalischer Ordnung und von „Genderkonformität“

(S. 132) zu betrachten. Manne versteht Misogynie entsprechend nicht als Form eines individuellen, pathologischen Frauenhasses einzelner Männer, sondern vielmehr als wirkungsvolles, politisches Instrument der Kontrolle von „Frauen in einer Männerwelt“ (S. 122). Das Ziel misogynen Praktiken sei es, die „schlechten“ Frauen zu bestrafen, die sich nicht der patriarchalischen Norm fügten. Diese Norm definiere, wozu „Frau“ verpflichtet und was ihr verboten sei. „Sie ist *verpflichtet*, dem einen oder anderen weiblich kodierte Dienstleistungen zu geben“ (S. 218, Hervorh. im Original). Und ihr „ist es *verboten*, dominanten Männern (vielleicht aber auch anderen) männlich kodierte Güter *wegzunehmen*“ (S. 218, Hervorh. im Original). Es sei charakteristisch für Misogynie, so Manne, dass *sie* gebe und *er* nehme, was ihm qua Geschlecht zustehe. Sowohl Trumps verbale Angriffe auf Clinton im Wahlkampf als auch die Morde von Elliott Rodger in Isla Vista sind für Manne beispielhaft für den Versuch, die „schlechten“ Frauen zu bestrafen, die es entweder gewagt haben, in den Machtbereich der Männer einzudringen (Clinton), oder die einem Mann die ihm vermeintlich zustehende Aufmerksamkeit nicht zu Teil haben werden lassen (Rodger).

Aufbauend auf den Begriff epistemischer Gewalt, den Manne jedoch nicht weiter definiert, veranschaulicht die Autorin, dass Frauen oft nicht die Möglichkeit gegeben werde, eigene Deutungen und Beurteilungen von Situationen oder Kontexten, aber auch Formen der Selbstrepräsentation zu kontrollieren. Vielmehr werde über sie gesprochen und geurteilt oder ihren Aussagen werde schlicht nicht geglaubt. Manne spricht in diesem Zusammenhang von einem „Glaubwürdigkeitsdefizit“ (S. 299) und illustriert dies anschaulich am Beispiel von Strafprozessen in Fällen sexualisierter Gewalt in US-amerikanischen Colleges, bei denen den Worten der weiblichen Opfer kein Glauben geschenkt, sondern vielmehr den Tätern Sympathie und Verständnis entgegengebracht wurde. Manne bezeichnet diesen Prozess der Umkehrung der Täter-Opfer-Verhältnisse, der in einer Schuldzuweisung an das Opfer und einer moralischen Freisprechung der Täter mündet, als „Himpathy“ (S. 311) und benennt damit ein weiteres bedeutsames misogynen Mittel zur Durchsetzung patriarchalischer Herrschaftsansprüche.

Mannes Anspruch, Misogynie als Mittel patriarchalischer Herrschaftsverhältnisse zu thematisieren und damit einen engen psychologisierenden Blick auf Formen des Frauenhasses überwinden zu wollen, kann als ein wichtiger Beitrag für den aktuellen feministischen Diskurs angesehen werden. Auch die Verwendung der Begriffe Misogynie und Patriarchat, die aus Sicht vieler Autor*innen gesellschaftliche Verhältnisse nicht mehr adäquat beschreiben können, ist respektabel und legitim. Dennoch enttäuscht das Buch, da es die in der Einleitung geweckten Erwartungen der Leser*innen nur unzureichend erfüllt.

Neben einer Kritik an der formalen Gestaltung des Buches mit unzähligen, zum Teil über mehrere Seiten gehenden Fußnoten ist auf sprachlicher Ebene die Übersetzung von Ulrike Bischoff zu bemängeln. Diese Schwäche wird unter anderem durch die unkritische, nicht dekonstruierende wörtliche Übersetzung des Begriffes *race* besonders anschaulich, der ohne weitere Kontextualisierung und Kenntlichmachung schlicht mit „Rasse“ wiedergegeben wird.

Auf inhaltlicher Ebene ist Mannes Anspruch, Misogynie trennscharf von Sexismus abgrenzen zu wollen, nur bedingt eingelöst worden. Es bleibt bis zum Ende unklar, warum Sexismus ausschließlich als Ideologie und Misogynie als praktische, exekutive Seite verstanden wird. Die nach Manne für Misogynie konstitutive Idee der Gendernorm, die vorgebe, wozu Frauen verpflichtet seien und was ihnen zustehe, erscheint wie ein Ideologieelement, gehört nach Mannes Auffassung aber zur exekutiven Praktik der Misogynie. Darüber hinaus ließen sich die von ihr angeführten Beispiele problemlos als Praktiken *sexistischer* Diskriminierung verstehen, werden von ihr aber als Ausdruck von Misogynie interpretiert. Warum die Zuordnung in dieser Weise erfolgt, bleibt letztlich unklar und die Unterscheidung wird von ihr auch nicht konsequent trennscharf vollzogen. Mannes begrenzte Auswahl an Beispielen, um Misogynie nach ihrem Verständnis zu illustrieren, sind gegenwartsbezogen und aktuell. Dies wäre damit begründbar, dass so der Fortbestand der Misogynie in der heutigen Welt bewiesen werden soll. Dennoch irritiert der weitgehend ahistorische Blick auf Misogynie, zumal damit die Chance vertan wird, Muster der Misogynie herauszuarbeiten, die gesellschaftsunabhängig und Zeiten überdauernd zu finden sind. Schließlich erscheint es fraglich, ob der analytische Blick auf Misogynie und Sexismus auch nur ansatzweise gelingen kann, wenn Geschlechterverhältnisse nicht im Kontext der kapitalistischen Gesellschaftsformation und Ausbeutungsverhältnisse gedeutet werden. Dass Manne hier eine verkürzte Sichtweise hat, wird durch ihre einseitige Solidarität mit Hillary Clinton ersichtlich, die zu keinem Zeitpunkt als Nutznießerin des kapitalistischen Systems betrachtet wird und als unglaubliches Beispiel für eine systemkritische feministische Position gelten darf.

Zu den Personen

Julia Maria Breidung, B. A., Studentin M. A. Soziale Arbeit, Projektmitarbeiterin Forschungsprojekt „Flucht – Diversität – Kulturelle Bildung – Rassismuskritische und diversitätssensible Diskursanalyse kultureller Bildung im Kontext von Flucht und Migration“, Katholische Hochschule NRW, Aachen. Arbeitsschwerpunkte: Rassismus, feministische Kapitalismuskritik.

Kontakt: Katholische Hochschule NRW, Aachen, Robert-Schumann-Straße 25, 52066 Aachen
E-Mail: j.breidung@katho-nrw.de

Martin Spetsmann-Kunkel, Prof. Dr., Professor für Politikwissenschaft, Katholische Hochschule NRW, Aachen. Arbeitsschwerpunkte: Gender, Rassismus, Migration.

Kontakt: Katholische Hochschule NRW, Aachen, Robert-Schumann-Straße 25, 52066 Aachen
E-Mail: m.spetsmann-kunkel@katho-nrw.de

Margrit Brückner

Angelika Henschel, 2019: *Frauenhauskinder und ihr Weg ins Leben. Das Frauenhaus als entwicklungsunterstützende Sozialisationsinstanz*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. 357 Seiten. 48,00 Euro

Angesichts der vieldiskutierten Problematik transgenerationeller Weitergabe häuslicher Gewalt ist die von Angelika Henschel vorgelegte Untersuchung zur Bedeutung von Frauenhäusern für Kinder gewaltbetroffener Frauen ein Gewinn für die Forschung und die praktische Arbeit. Mit *Frauenhauskinder und ihr Weg ins Leben* liegt in Deutschland erstmals eine Studie vor, die Kinder retrospektiv selbst zu Wort kommen lässt und deren Erfahrungen und Selbsteinschätzungen systematisch analysiert. Beeindruckend ist die Fülle der Bewältigungsaufgaben, die hier deutlich werden, deren Ge- und auch Misslingen sowie die Heterogenität der Lebenswege der heute jugendlichen und erwachsenen Menschen.

Nach einer Einführung werden im zweiten bis fünften Kapitel die theoretischen Bezüge mit interdisziplinärem Zugang dargelegt. Ausgehend von einer Auseinandersetzung mit der Kategorie Gewalt im Kontext asymmetrischer Geschlechterverhältnisse richtet die Autorin den Blick auf den Forschungsstand zu häuslicher Gewalt und deren Auswirkungen auf Kinder als Zeug_innen und Opfer. Es folgt eine Übersicht über sozialisationstheoretische Entwicklungsgrundlagen, indem anhand des Modells produktiver Realitätsverarbeitung Bewältigungsmöglichkeiten belastender (Gewalt-)Erfahrungen ressourcenorientiert herausgearbeitet werden. Damit ist der Rahmen für eine Untersuchung der Bedeutung von Frauenhäusern als mögliche geschlechtsbewusste und rollenkritische Sozialisationsinstanzen gesteckt.

Das sechste und siebte Kapitel dienen der forschungsstrategischen und methodischen Rahmung, indem die Probleme von Forschung im Kontext von Gewalterfahrungen reflektiert und der eigene ethisch fundierte Zugang beschrieben werden. Anhand von 20 leitfadengestützten, qualitativen – inhaltsanalytisch ausgewerteten – Interviews mit elf männlichen und neun weiblichen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die als Kinder im Frauenhaus waren, wird der Frage nachgegangen,

„ob und wieweit ein Frauenhausaufenthalt als vorübergehende Sozialisationserfahrung Einfluss auf die Resilienzbildung der ehemals im Haus lebenden Bewohnerinnen und Bewohner nehmen kann bzw. von den ehemaligen Bewohnerinnen und Bewohnern so retrospektiv verstanden und bewertet wird“ (S. 84).

Die theoretisch abgestützte Textanalyse basiert auf systematisch entwickelten Kategorien und ermöglicht ein tieferes Verständnis von Wirkmechanismen und Zusammenhängen jenseits biografischer Prozesse. Henschel verweist darauf, dass das Sample selektiv sei, da sich nur Personen mit einem positiven Bezug zum Frauenhaus zur Verfügung gestellt hätten. Dieser Bias kann, sofern er berücksichtigt wird, so verstanden werden, dass der positive Bezug darin bestand, dass in diesen Fällen ein hilfreich empfundener Kontakt hergestellt werden konnte.

Die Auswertung erfolgt in den Kapiteln 8 bis 16. In einem ersten Schritt wurden retrospektiv die familialen (Gewalt-)Erfahrungen als Ausgangspunkt für die Flucht ins Frauenhaus analysiert. Es wird einerseits deutlich, wie belastend diese Erfahrungen waren und welche zerstörerischen Wirkungen sie auf das Familiensystem hatten. Andererseits zeigt sich aber auch, welche Widerstandskräfte die Kinder entwickeln konnten und wie viele von ihnen Gewalt heute explizit ablehnen, wobei vor allem einige der Jungen durch Phasen ausgelebter Aggressionen gegangen sind, die sie nach eigener Einschätzung bewältigt haben. Den zum Teil mit verunsichernden Stadt- und Schulwechsell verbundenen Aufenthalt im Frauenhaus haben die Interviewten als Kinder retrospektiv unterschiedlich erlebt – zwischen Irritation angesichts der Fremdheit, Erleichterung über das (teils nur vorübergehende) Ende der Gewalt und Freude über die vielfältigen Angebote der Mitarbeiterinnen und über die neuen Spielgefährt_innen. Dieses Erleben hat sich zumeist mit der Dauer des Aufenthaltes in Richtung angenehmer Erinnerungen verschoben. Erkennbar wird, wie einschneidend der oft abrupte Ortswechsel für die meisten Kinder war und wie entscheidend das Gefühl des Willkommenseins, das durch Mitarbeiterinnen und Bewohner_innen vermittelt wurde. Es galt, den Verlust des Zuhauses einschließlich der Trennung vom sehr unterschiedlich erlebten Vater zu meistern und hohe Anpassungsleistungen zu erbringen, für die es individueller Unterstützung bedurfte. Im Alltag des Hauses spielte es eine große Rolle, „normal Kinder sein“ (S. 136) zu können, in Sicherheit zu leben und innerlich zur Ruhe zu kommen, wodurch die zu Hause erlebte Angst und Anspannung aufgrund der Gefahr erneuter Eskalationen allmählich nachließ, die zu einem „Nachklingen in den Ohren“ (S. 142) geführt hatte. Gleichzeitig musste auch Neues bewältigt werden, wie eine durch den Umbruch oft veränderte Beziehung zur Mutter, aber auch zum Vater sowie eine räumliche Enge und konfliktreiche Nähe zu anderen Bewohner_innen, vor allem aber die häufig empfundene Scham, in einem Frauenhaus untergebracht zu sein. Als entlastend wurden die Peergroup, das Kennenlernen konstruktiver Konfliktlösungsmuster, die Gemeinschaftlichkeit im Haus, mehr Freiräume insbesondere für die Mädchen und die von einigen genannte Möglichkeit erlebt, eigene Gewalterfahrungen (zumeist mit Mitarbeiterinnen) zu besprechen. Ähnlich einschneidend wie den Einzug haben viele den Auszug wahrgenommen, auch abhängig davon, ob die Mutter plante, allein mit den Kindern zu leben oder nicht.

Persönlichkeitswirksame Einflüsse des Frauenhausaufenthaltes zeigten sich für die Befragten retrospektiv auf zwei Ebenen: das Frauenhaus als prägender Ort der Zuflucht und als prägend aufgrund neuer Erfahrungen. Dabei ist zu beachten, dass in den Antworten möglicherweise soziale Erwünschtheit eine Rolle gespielt hat. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die Vorstellung von sich selbst nicht deckungsgleich mit entsprechendem Handeln sein muss; aufgrund unbewusster respektive unerkannter Anteile der eigenen Persönlichkeit ist es jedoch von Bedeutung, wer jemand sein will und wie er oder sie sich sieht, da daraus normative Orientierungen erwachsen können. Als positiv für die eigene Entwicklung wurde u. a. die Erfahrung von Akzeptanz und Anerkennung genannt, die zu „mehr Vertrauen zu Leuten“ (S. 216) geführt und es ermög-

licht habe, „stärker“ und „selbstbewusster“ (S. 218) zu werden sowie Gewalt zu verurteilen und eine eigene „Offenheit“ (S. 221) zu fördern. Besonders einige Jungen entwickelten soziale Berufswünsche und neue Männerbilder („ein besserer Ehemann sein“, S. 223), Mädchen selbstständigere Frauenbilder (sich „gleichberechtigt“ fühlen, S. 229). Abschließend legt die Autorin die gewählten Lebenswege mit den jeweiligen Chancen und Herausforderungen dar, beginnend mit dem Umgang von Gewalterleben zwischen Ansätzen der Bearbeitung und dem Wunsch nach Verdrängen sowie der häufig geschilderten Ablehnung eigener Gewaltausübung. Als wichtige Indikatoren für persönliche Stabilität wurden angestrebte und erreichte Leistungen (die Hälfte hatte mindestens mittlere Reife, viele eine Berufsausbildung) und Zufriedenheit mit der eigenen Lebenssituation (was für die meisten zutraf) analysiert, auch wenn viele Hindernisse bewältigt werden mussten und müssen, wie z. B. Lernprobleme durch häusliche Gewalterfahrung („Gott, wenn ich nach Hause komme, was passiert da“, S. 245) oder Ängste über persönliche, familiale und berufliche Absturzmöglichkeiten. Als wichtige Schutzfaktoren der Bewältigung familialer Gewalterfahrungen wurden sowohl Unterstützung und Zuspruch jenseits der Kleinfamilie als auch negative Erfahrungen, die zum Ausgangspunkt für Lernprozesse wurden, und die Fähigkeit interpretiert, trotz dieser Erfahrungen das Positive sehen zu können („dass man einfach eigentlich das Beste daraus machen muss“, S. 271). Im letzten Kapitel fasst die Autorin u. a. die Bedingungen zusammen, die Frauenhäuser zu einer erfolversprechenden, vorübergehenden Sozialisationsinstanz machen können, nämlich materielle und räumliche Ressourcen und ausreichende, qualifizierte Angebote von Mitarbeiter_innen.

Die Relevanz dieser Studie liegt erstens darin, dass sie aufzeigt, wie entwicklungsfördernd Kinderarbeit im Frauenhaus sein kann, wenn die Bedarfe der Kinder verstanden und pädagogisch aufgegriffen werden, wofür die vorgelegte kategoriale Analyse eine solide Basis bietet. Zweitens weist Henschel nach, dass Etikettierungen gewaltbetroffener Kinder als insgesamt entwicklungsgeschädigt nicht der Vielfalt kindlicher Verarbeitungsmöglichkeiten von Gewalterfahrungen gerecht werden, sondern die Stärkung der Kinder dazu beiträgt, eine transgenerationale Weitergabe häuslicher Gewalt zu verhindern.

Zur Person

Margrit Brückner, Prof. (i. R.) Dr., Soziologin, Gruppenlehranalytikerin, Supervisorin, Frankfurt University of Applied Sciences, Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterverhältnisse, Gewalt gegen Frauen, das Unbewusste in Gruppen und Institutionen, internationale Care-Debatte.

Kontakt: Frankfurt University of Applied Sciences, Nibelungenplatz 1, 60318 Frankfurt

E-Mail: brueckn@fb4.fra-uas.de

Cristina Díaz Pérez

Lindsey Earner-Byrne/Diane Urquhart, 2019: *The Irish Abortion Journey, 1920–2018*. London: Palgrave Pivot. 158 pages. 51.99 Euro

On 25th May 2018 the Republic of Ireland voted ‘yes’ to repeal the 8th Amendment which had criminalized abortion in the nation since 1983. This was a further step towards enhancing the rights of Irish women. Unluckily, Northern Ireland is still waiting to come next. This is the starting point of the creation of *The Irish Abortion Journey, 1920–2018*. Lindsey Earner-Byrne and Diane Urquhart argue that the history of abortion in Ireland should be examined heeding the similarities and differences of Northern Ireland and the Republic of Ireland. Assessing previous works as well as contradicting underlying assumptions, the authors clearly and successfully aim at establishing a complete diachronic and synchronic analysis of the personal, social and political implications of abortion in Ireland and Britain, notably for Irish women of both jurisdictions.

The volume provides a detailed chronology of the main events that have shaped the understanding of the sexual and reproductive rights of Irish women over the last century before the eight chapters that make up the monography. Taking up the task of challenging misconceptions, the first two chapters outline how politics, religion and medicine have governed decisions concerning sexuality and birth control in the nations of Ireland. They share a conservative outlook converted into moral intolerance that have impacted on the wellbeing and autonomy of women. Despite this convergence, the authors signal that the dynamics of facing reality have been antagonistic in each jurisdiction. The Republic of Ireland has been fortunate in providing the grounds for discussion, whereas Northern Ireland has not been as successful.

The third and fourth chapters consider the situation concerning reproductive rights prior to 1967, when Britain made abortion legal, and the subsequent years. They move directly from therapeutic and illegal abortions to contraceptive methods in Ireland. The authors cunningly point towards the state of defencelessness that women face regarding their bodies and the lack of local networks to solve the situations prompted by the oppressive and recalcitrant Irish societies. Nonetheless, these are also the years of taking public action and achieving minor goals such as reducing the stigma towards contraception.

Perhaps the most striking feature of the volume is the capacity to place geography as the centre of the problem. “Pro-life States of Mind, 1967–2000s” indicates that abortion is exported to Britain after 1967. Women travel mostly to Liverpool to terminate their pregnancies. Travelling is available for (most) women despite its risks and dangers, so there was no impact on policymaking as a result of the geographical availability of Britain. Lindsey Earner-Byrne and Diane Urquhart signal that each jurisdiction takes a different stance towards this circumstance. Northern Ireland disguises abortion as an infrequent problem while the Republic of Ireland establishes the 8th Amendment because Catholic morality is under threat due to family planning, but also because of abortion.

This political and social framework is translated into “minimal official consideration of how abortion migration might impact, negatively or otherwise, on women and their health” (p. 97). The volume focuses on how women’s needs are continuously dismissed, journeys even became more dangerous due to even less knowledge and more restrictions.

Trauma is also examined in relation to the travelling and abortive experience. This volume, influenced by Gender Studies and Affect Theory, explores how the journey across the sea to end a pregnancy as well as women’s limited time while in Britain determines the experience. Based on trauma and the secrecy of these events, the authors explain how talking and sharing these stories led to the outcome of the campaign for repealing the 8th Amendment in the Republic of Ireland. Irish people had been talking about abortion since 1983 in opposition to Northern Ireland. This becomes one of the main conclusions of the volume to understand the current unequal situation of the two locations. Reassessing the existing considerations of the question of the Irish abortion, the book suggests that the focus is now on Northern Ireland.

Departing from history, *The Irish Abortion Journey, 1920–2018* holds a potential for intersectionality. The Irish history of political revolution seems to be confronted in this volume with its lack of battling for sexual and reproductive rights. The authors make an outstanding connection between the history and politics of the last hundred years and the social and economic reality of women and Irish life on both sides of the frontier. Adding feminism as the core of the debate, they also pay a debt to many women. The richness of their debate must be extolled because it will serve as the basis for subsequent analysis. Lindsey Earner-Byrne and Diane Urquhart foster the reader’s curiosity towards an academic work and a social question. They superbly exceed their initial premises of analysing the historical context “to our understanding of the Irish abortion journey” (p. 138) while exposing the individual valuable accounts and stories of many women which changed the path of the journeys.

Author’s details

Cristina Díaz Pérez, Predoctoral researcher at the University of Oviedo, Department of English, French and German Philology. Research focus: the history of sexuality, English literature, sex manuals.

Contact: University of Oviedo, Department of English, French and German Philology, Amparo Pedregal s/n 33013, Oviedo, Spain

Email: diazcristina@uniovi.es

Iris Werner

Nicola Hille (Hrsg.), 2019: *Qualität mit Quote – Zur Diskussion um Exzellenz, Chancengleichheit und Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung*. Göttingen: Cuvillier Verlag Göttingen. 82 Seiten. 19,90 Euro

In diesem Buch geht es um die Fragen, ob in Deutschland und Österreich eine Geschlechterquote in der Wissenschaft hochschulpolitisch notwendig ist, wie sie in die Praxis umgesetzt werden kann und ob es – wissenschaftsrelevant – empirische Belege dafür gibt, dass sie sinnvoll und wirksam in Richtung von mehr Geschlechtergerechtigkeit wirkt. Trotz der in Wissenschaft und Politik häufig betonten (theoretischen) Überzeugung, dass Geschlechtergerechtigkeit ein Kriterium von wissenschaftlicher Exzellenz und eine angemessene Beteiligung von Frauen an Forschung und Lehre ein Garant für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation sei, hat sich (faktisch) nicht sehr viel getan in den letzten Jahren. Statistisch steigen die Frauenanteile in der Wissenschaft nur langsam an, von dem nötigen Kultur- und Strukturwandel ist in den allermeisten Wissenschaftsorganisationen nicht viel zu sehen. Vor dem Hintergrund dieser aus Gleichstellungsperspektive unbefriedigenden Situation stellt sich die nicht neue, aber umso dringlichere Frage nach einer verbindlichen Quotenregelung als wirksames Instrument für mehr Gleichstellung in der Wissenschaft. Dieses kompakte Buch trägt dazu mit einer Kombination aus detailreicher hochschul- und wissenschaftspolitischer Analyse, konkreten und kritischen Erfahrungen aus der Praxis sowie aktuellen Forschungsergebnissen aus der Experimentalökonomik bei.

Das Buch enthält nach einem Vorwort der Herausgeberin drei voneinander unabhängige Kapitel, die mit unterschiedlichen Ansätzen und Methoden das Oberthema Quotenregelung in der Wissenschaft beleuchten. Im ersten Kapitel („Exzellenz in Wissenschaft und Forschung: Die Quote als Instrument zur Qualitätssicherung und Gleichstellung“) gibt *Nicola Hille* zunächst einen umfassenden Überblick über den rechtlichen und politischen Auftrag zur Gleichstellung und zur Förderung von Wissenschaftlerinnen. Besonderes Augenmerk legt die Autorin auf die zahlreichen und vielfältigen wissenschaftspolitischen Initiativen und Programme, die das Thema in Deutschland während der letzten zehn Jahre in der Debatte gehalten haben, z. B. die Offensive für Chancengleichheit (2006), das Professorinnenprogramm (seit 2008), die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (seit 2008), die Exzellenzinitiative (2006–2016), die hochkarätige Tagung „Gender 2020“ (2017) sowie spezielle Förderprogramme der Bundesländer. Ausgehend von dem durch die DFG präferierten Kaskadenmodell diskutiert die Autorin mögliche Ausgestaltungen von Zielquoten in der Wissenschaft, deren Notwendigkeit und positive Effekte vor dem Hintergrund der bislang ausgebliebenen Gleichstellungserfolge. Mit Blick auf die aus der Forschung gut belegten und hinlänglich bekannten Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft kommt die Autorin zu dem Schluss: „Die Frauenquote ist somit ein Schritt, die propagierte Gleichberechtigung der Geschlechter in eine gelebte Gleichberechtigung

zu überführen“ (S. 29), und: „Für einen echten Kulturwandel wird eine entschlossene Gleichstellungspolitik und das uneingeschränkte Commitment der Hochschulleitungen zu verbindlichen Gleichstellungsmaßnahmen benötigt“ (S. 39).

Im zweiten Kapitel („Undoing Gender durch Quoten? Der Beitrag verpflichtender Frauenquoten zur Gleichstellung an österreichischen Universitäten“) legt *Angela Wroblewski* die rechtlichen Grundlagen und strukturellen Rahmenbedingungen der Quotenregelungen für die Wissenschaft dar und diskutiert unterschiedliche Umsetzungsstrategien und Implikationen an verschiedenen Hochschulen. In Österreich gilt seit 2009 verpflichtend eine 40-Prozent-Frauenquote und seit 2015 eine 50-Prozent-Frauenquote für nahezu alle universitären Gremien. Es gibt sowohl ein bundesweites Monitoring als auch Sanktionsmöglichkeiten bei Nicht-Erfüllung. Der Beitrag fokussiert auf die zwei antizipierten Zielsetzungen, die mit der gesetzlichen Einführung der Frauenquote an den Hochschulen Österreichs verbunden sind – 1. Erhöhung der Frauenanteile in Entscheidungsgremien, 2. Struktur- und Kulturveränderungen durch eine erhöhte Partizipation von Frauen vor allem in Entscheidungsprozessen –, und liefert darüber hinaus eine kritische Analyse der Akzeptanz der Quotenregelung. Das durchaus ambivalente Resümee des zweiten Kapitels lautet: „[I]m Hinblick auf die Repräsentanz von Frauen in Leitungs- und Entscheidungsfunktionen konnten Fortschritte erzielt werden“, allerdings „wirkt sich die Gremienarbeit negativ auf zeitliche Ressourcen für Forschung und Publikationstätigkeit aus“ (S. 55). Damit sei das erste Ziel zwar deutlich näher gerückt, aber klare Rahmenbedingungen wie z. B. Kompensationen für Wissenschaftlerinnen in Gremien wären nach Ansicht der Autorin sinnvoll. Das zweite Ziel werde eher nicht erreicht, denn, so Wroblewski:

„Es ist also aufgrund der Quotenregelung nicht erforderlich, dass sich Männer verändern oder die traditionellen Entscheidungsmechanismen in Frage gestellt werden. Als Konsequenz bleiben die bisher dominierenden Entscheidungskriterien, die häufig einen Gender Bias aufweisen, unreflektiert und unverändert“ (S. 56).

Hier wären nach Meinung der Autorin begleitende, umfassende Sensibilisierung- und Trainingsmaßnahmen zum Aufbau einer weitreichenden und nachhaltigen Genderkompetenz in den Hochschulen ein entscheidender Baustein für den tiefgreifenden Erfolg und für eine bessere Akzeptanz der Quotenregelung.

Im dritten Kapitel („Affirmative Action: Ja, Nein, Vielleicht? Aktuelle Resultate aus der Experimentalökonomik für die (wissenschaftliche) Praxis“) stellt *Helena Maria Fornwagner* aktuelle empirische Forschungsergebnisse vor. Mit der spezifischen Methodik der ökonomischen Experimente, die in diesem Kapitel in ihrer Funktionsweise erklärt wird, konnte nachgewiesen werden, dass Frauen und Männer unterschiedliche Präferenzen zeigen, sich Wettbewerben zu stellen. Auch wenn Frauen gleich qualifiziert sind, zeigen sie eine signifikant und weit geringere Präferenz für Wettbewerbe als Männer, ein Faktor, der die Unterrepräsentanz von Frauen vor allem in Führungspositionen (mit) erklären kann. Anhand derselben Methodik kann auch untersucht werden, welche Gleichstellungsmaßnahmen diesem Unterschied effektiv entgegenwirken können. Eine

entsprechende Studie zur 50-Prozent-Frauenquote kommt zu dem Schluss, dass diese Maßnahme nicht nur effektiv wirkt – sie eliminiert den Faktor der geschlechtsspezifischen Wettbewerbspräferenz –, sondern auch effizient ist: Weiterhin gewinnt der oder die Beste im Wettbewerb. Diese wissenschaftlichen Erkenntnisse sind von großer Bedeutung für die Auswahl von wissenschaftlichem Personal, das sich in der Regel einem hoch kompetitiven Qualifizierungs- und Rekrutierungsprozess unter dem Grundsatz der Bestenauslese stellen muss. Das Fazit aus diesem Kapitel lautet:

„Generell kann gesagt werden, dass die diskutierten Affirmative Action Programs bereits eine breite Palette an Möglichkeiten bieten, um erfolgreich zu gleichen Wettbewerbsbereitschaften von Frauen und Männern zu führen, um in Folge zu einer Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt beitragen zu können“ (S. 74).

Die empirischen Forschungsergebnisse sollen nach Ansicht der Autorin darüber hinaus konstruktiv zur Implementierung und zur Akzeptanz von Quotenregelungen in der Wissenschaft beitragen.

Das vorliegende Buch bietet einen sehr guten und kompakten Überblick über die aktuelle Diskussion zu Quotenregelungen in der Wissenschaft. Besonders wertvoll ist die Kombination aus umfassender, hochschulpolitischer Analyse des Themas, detaillierten Erfahrungsberichten aus der Praxis und empirischen wissenschaftlichen Studien zu den Hintergründen. Diese unterschiedlichen Ansätze ergänzen sich hervorragend in der schlüssigen Argumentationskette zur Notwendigkeit von verbindlichen, mit sinnvollen Begleitmaßnahmen ausgestatteten Quotenregelungen. Interessant für die Thematik ist auch der Blick über den nationalen Tellerrand; Deutschland und Österreich haben vergleichbare Wissenschaftssysteme und -historien, gehen aber bislang unterschiedliche Wege in der Bewältigung des ebenfalls gemeinsamen Problems der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen. Daraus könnten effektive Handlungsempfehlungen für die verantwortlichen Akteur*innen in Hochschulen und Politik abgeleitet werden, ein entsprechendes Schlusskapitel dazu hätte die Wirkungskraft des Buches sicher noch verstärken können. Für alle, die sich zum Thema „Quotenregelung in der Wissenschaft“ eine qualifizierte Meinung bilden oder eine fundierte Argumentationskette aneignen möchten, ist dieses Werk auf jeden Fall sehr zu empfehlen.

Zur Person

Iris Werner, Dr., Gleichstellungsbeauftragte der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Arbeitsschwerpunkte: geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung, Gleichstellung und Internationalisierung, Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen.

Kontakt: Olshausenstraße 40, 24118 Kiel

E-Mail: iwerner@gb.uni-kiel.de



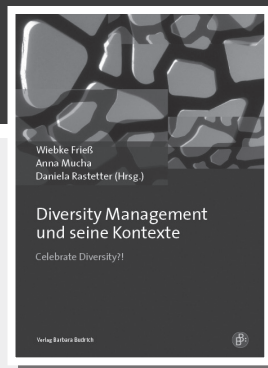
Helga Krüger-Kirn,
Leila Zoe Tichy (Hrsg.)

Elternschaft und Gender Trouble

Geschlechterkritische
Perspektiven auf den
Wandel der Familie

Der Sammelband vereint Beiträge, die sich aus geschlechterkritischer Perspektive mit dem Wandel von Familie und Elternrollen auseinandersetzen. Ziel ist es, über eine interdisziplinäre Bestandsaufnahme von sozioökonomischen Rahmenbedingungen wie auch psychosozialen und geschlechtsspezifischen Aspekten normative Wertungen zu überwinden und das (gesellschafts-)kritische Potential von Mutterschaft wie Elternschaft zu markieren.

2020 • ca. 240 S. • kart. • ca. 32,00 € (D) • ca. 32,90 € (A)
978-3-8474-2396-6 • auch als eBook



Wiebke Frieß, Anna Mucha,
Daniela Rastetter (Hrsg.)

Diversity Management und seine Kontexte

Celebrate Diversity?!

Was in Deutschland und weiteren europäischen Ländern unter dem Label Diversity bzw. Diversity Management gefasst, kritisiert und implementiert wird, variiert je nach geopolitischen, gesellschaftlichen, historischen und organisationalen Kontexten. Die Autor*innen analysieren verschiedene Signifikationen von Diversity (Management) in unterschiedlichen Kontexten, diskutieren und kritisieren aktuelle Entwicklungen im Zusammenhang von Hochschule, Werbekampagnen oder Digitalisierung und eröffnen damit politische Interventionen.

2019 • 176 S. • kart. • 29,00 € (D) • 29,90 € (A)
ISBN 978-3-8474-2214-3 • eISBN 978-3-8474-1239-7

GENDER

Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft
Schwerpunkte der letzten Ausgaben

- 1|20 **Raumstrukturen und Geschlechterordnungen**
- 3|19 **Gender, Technik und Politik 4.0**
- 2|19 **Verwandtschaftsverhältnisse – Geschlechterverhältnisse im 21. Jahrhundert**
- 1|19 **Hochschule und Geschlecht**
- 3|18 **Mode und Gender**
- 2|18 **Flucht – Asyl – Gender**
- 1|18 **Praxeologien des Körpers: Geschlecht neu denken**
- 3|17 **Gender und Design – zum vergeschlechtlichten Umgang mit dem gestalteten Alltag**
- 2|17 **Schwangerschaft, Geburt und Säuglingszeit**
- 1|17 **Geschlechterverhältnisse verhandeln – arabische Frauen und die Transformation arabischer Gesellschaften**
- 3|16 **Gemachte Verhältnisse: Forschungsperspektiven auf Kindheit, Jugend und Geschlecht**
- 2|16 **Normalität dekonstruieren: queere Perspektiven**
- 1|16 **Liebe – Annäherungen aus Geschlechterperspektive**

Sonderheft 2017

Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre

Sonderheft 2016

Bewegung/en. Beiträge zur 5. Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien

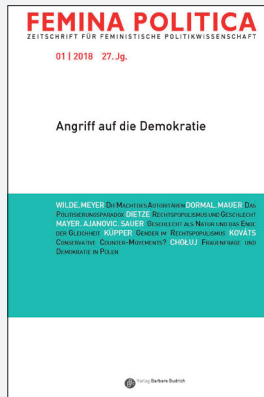
Bestellungen von Abonnements und Einzelheften über www.budrich-journals.de und unter www.gender-zeitschrift.de. Bezugsbedingungen siehe Impressum.

Budrich Journals



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

ISSN: 1868-7245
eISSN: 2196-4467



**FEMINA POLITICA –
Zeitschrift für
feministische
Politikwissenschaft**

ISSN: 1433-6359
eISSN: 2196-1646



**FZG – Freiburger
Zeitschrift für
GeschlechterStudien**

ISSN: 0948-9975
eISSN: 2196-4459

.....
**Einzelbeiträge im Download
verschiedene Abonnement-Varianten (Print + Online)
Online-Freischaltung für Institutionen via IP
mit wachsenden Open Access-Bereichen**
.....



www.budrich-journals.de